

Personeelsbeleid

De problemen bij de Dienst Personele Zaken en hun achtergronden blijven de gemoederen in beweging houden. Twee ingezonden stukken zijn daarvan het bewijs. Op pagina 3 verder een bericht over aktie.

Spermabank

Ziekenhuis Maastricht heeft een primeur voor Zuid-Nederland: een spermabank. Het grootste probleem voor de oprichters is het vinden van 100 à 150 donors. Studenten en medewerkers worden opgeroepen hun medewerking te verlenen.

Sociaal beleid

Onder de dreiging van het verlies van drieduizend arbeidsplaatsen in het WO hebben de ambtenaren-centrales en minister Deetman een akkoord bereikt over het sociaal beleid bij de TVC-operatie. De gevolgen van de operatie kunnen aanzienlijk verzacht worden, maar er blijven genoeg redenen over om op 30 maart acte de présence te geven op de ABVA-Kabomaniëfestatie in Utrecht

Post-akademisch

PAOG-coördinatrice Elsedien de Groot heeft haar eerste nota over het post-akademisch onderwijs klaar. 'Het is net als bij Albert Heijn: die moet zorgen dat er van alles voorhanden is, en niet alleen één bepaald merk.'



Samen met beeldhouwer Arthur Spronken bewondert dr. Arie Pais de bronzen buste waarmee de RL (speciaal de voorzitter van het College van Bestuur) blijvend haar dankbaarheid wil betuigen jegens de man die haar drie fakulteiten bezorgde. Het beeld krijgt een plaats in het Bonnefantencomplex.



Subsidie op maaltijden

Nu ook de warme maaltijd voor studenten en medewerkers door de bezuinigingsmachine is overreden is het toch wel tijd om het licht op rood te schakelen. De trouwe ARC-gangers, een kwetsbare minderheid, vinden een dergelijke bezuinigingsactie minder op zijn plaats.

Er schuilt zelfs een ongerechtigheid in de onderneming daar de medewerkers die gestationeerd zijn binnen ziekenhuis Annadal niet door deze regel zijn getroffen aangezien zij ook over een Annadal-pasje beschikken. Het mag dan wel een luttele besparing opleveren, edoch zal ons inziens de baten gering tot nihil zijn. Temeer daar het ook binnen de Achtste Medische Fakuliteit bekend moet zijn dat ongevarieerde voeding (knakworst 5 x per week op het BMC) een onmiskenbare faktor is in het ontstaan van ziekten, c.q. onproductiviteit. Dit moet dan weer opgevangen worden door vervangende arbeidskrachten, die in de regel ook niet voor nop werken. Hierbij in Uw herinnering roepend het Uitzendkrachtenprobleem. Voornamelijk de vrijgezellen, of zo U wilt de eenpersoonshuishoudens, zijn nu door de enorme prijsstijging per warme maaltijd gedwongen voor hun

eigen potje te zorgen. Dit is wel te doen, echter om iedere dag alleen het eigen kokkerelsel, hoe goed van smaak ook, te nuttigen is niet gezellig, dit in tegenstelling tot het gezellig tafelen in de ARC, en zal dus binnen zeer korte tijd leiden tot een hap uit de muur of helemaal de warme maaltijd overslaan.

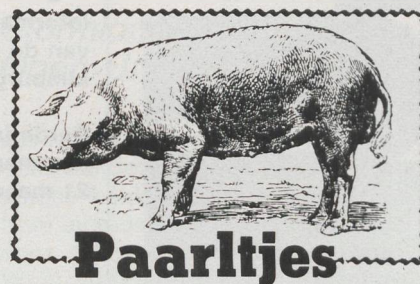
U zou ons kunnen verwijzen naar de 'restaurants' kantines binnen de instelling, echter daar is geen warme maaltijd te bemachtigen, als men even voor het gemak aanneemt dat een warme maaltijd niet alleen uit bliksoep en knakworst bestaat.

Ooit is er een enquête gehouden naar de kwaliteit van de kantines, echter het resultaat is nooit bekend geworden. Verder zijn wij van mening dat een zich ietwat respecterende universiteit beschikt over een warme maaltijdvoorziening.

Nu ziet het er naar uit dat dit in Maastricht niet kan, aangezien de subsidie voor een warme maaltijd in de ARC, zonder enige aankondiging, is ingetrokken.

Wij vragen U dus deze eenzijdige maatregel te herzien of een redelijk alternatief aan te bieden.

Namens de ARC-gangers: L. Baars



Paartjes

Te koop: prachtige licht-groen metallic Peugeot 104 SR met extra's, 2½ jaar, 37.000 km, garageonderhoudsrapporten aanwezig. Vraagprijs f 10.000,-.

J. de Groen, ziekenhuis St. Annadal tel. 2210, na 18.00 uur tel. 043-15009.

Te koop - te huur:

4 kamer flat: badkamer met ligbad, eetkeuken (ijskast) te Lanaken België.

Inlichtingen: tel. 09-32-11-715621.

Te koop aangeboden:

Trombone, zo goed als nieuw. Merk: York (U.S.A.). Prijs nader overeen te komen.

Te bevragen bij:

R. van Swaay, Renier Nafzgerstraat 9B, 6211 SL Maastricht. Tel. 043-13601, na 17.00 uur.

observant

(voorheen Maffius).

Informatie- en opinieblad van de Rijksuniversiteit Limburg, uitgegeven door de Stichting Maffius. Verschijnt veertiendaags.

Redactieadres:
Tongersestraat 53, kamer 304
Postbus 616
6200 MD Maastricht
Tel.: 043-888319
(doorkiesnummer).

Stichtingsbestuur

Wim Hermens (voorzitter), Loes van Benthem (secretaris), Cees Schröer (penningmeester), Jacques Heijen (buitenuiversitair lid), Evelyne de Leeuw (redactie-afgevaardigde).

Redactie:

Ton Hamelaers, Jacques Herraets, Richard Janssen, Evelyne de Leeuw, Appie Luermans, Jan Meijers, Maurice van der Sangen, Els Schoenmakers.

Redactie-assistente: Edith Goppel
Koördinator Voorlichting: Sjonk Ritmeester,

Grafische vormgeving: Guus van Rooij
Foto's: Koen van der Gugten, Hans van Dijk, Foto-persbureau Widdershoven.
Tekeningen: Pascal Oost, John Pex.

Druk. Leiter Nypels BV, Maastricht

Spelregels voor ingezonden kopij

Brieven (reacties op verschenen artikelen):
- niet langer dan één kolom (= een kopij-vel).



Oud-minister van Onderwijs, dr. A. Pais, heeft op vrijdag 11 maart in de aula van de RL zijn 'portret in brons' onthuld. Het door beeldhouwer A. Spronken vervaardigde kunstwerk zal zijn definitieve plaats krijgen in de hal van het Bonnefantenklooster.

In zijn toespraak benadrukte Pais dat Limburg recht heeft op een goede en volgroeiende universiteit. Hij vond dat gerechtvaardigd op grond van een evenwichtige spreiding van hoger onderwijs over het land, vanwege de functie die een universiteit kan hebben voor het bedrijfsleven en het maatschappelijk leven in de regio en omdat ze door haar geografische ligging een bijdrage kan leveren aan het oplossen van Europese problemen.

Bij dezelfde gelegenheid werd de J.G.H. Tanspenning van de RL uitgereikt aan prof. dr. P. Thung. Deze zei in zijn dankwoord dat de universiteiten er in navolging van het bedrijfsleven goed aan zouden doen de eigen bedrijfscultuur en samenbindende waarden en ormen weer te versterken en in de huidige tijd te overleven. Een alles overheersende waarde is dan volgens Thung de hoge kwaliteit op het gebied van onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening.

Dienst Voorlichting

Portefeuillehouder in CvB ondertekent ook

Handtekeningenactie voor beter personeelsbeleid

Naar schatting drie- à vierhonderd personeelsleden hebben de afgelopen weken een open brief aan het College van Bestuur ondertekend, waarin gesteld wordt dat zich binnen het personeelsbeleid steeds meer ongewenste ontwikkelingen voordoen en dat er een duidelijk beleid moet komen waarmee die kunnen worden tegengegaan. De handtekeningenactie is gestart op initiatief van ABVA-leden die zich ongerust gemaakt hebben over enkele ontwikkelingen die in de brief staan opgesomd. De handtekeningen zullen op donderdag 24 maart tijdens het sprekerskwartier in de Universiteitsraad demonstratief worden aangeboden aan het College van Bestuur. De man die binnen het College verantwoordelijk is voor het personeelsbeleid, Ad Lagas, behoort overigens zelf tot de ondertekenaars . . .

De grieven die de opstellers van de petitie hebben opgesomd komen kort samengevat op het volgende neer:

– Als er taken aan middelen moeten worden aangepast, omdat er minder middelen beschikbaar zijn, fungeert het personeel automatisch als sluitpost.

– Als een capaciteitsgroep of dienst moet inkrimpen, worden vooraf geen herplaatsingsvoorstellen gedaan. Omdat het College van Bestuur niet duidelijk wil uitspreken dat er niemand ontslagen wordt zolang de instelling groeit, blijven mensen in onzekerheid zitten met de dreiging van ontslag boven het hoofd.

– Een autoritaire wijze van leidinggeven bij enkele diensten neemt hand over hand toe. De democratisering is geheel naar de achtergrond verdwenen. Bij benoeming van diensthoofden zijn inspraak en medezeggenschappen loze begrippen geworden.

– Het College blijkt steeds minder bereid mee te werken aan het oplossen van persoonlijke knelpunten en de structurele oorzaken daarvan.

De ondertekenaars van de brief hoefden niet met alle punten eens te zijn, wel met 'één of meer'. In elk geval leiden de beschreven ontwikkelingen ertoe dat het werkklimaat onnodig verslechtert, schrijven de ondertekenaars.

Zij kunnen zich niet aan de indruk onttrekken dat het College een nieuwe koers is ingeslagen, 'waarbij bezuinigingen als excuus worden aangegrepen om de menselijke aspecten van onze organisatie

maar verder uit het oog te verliezen. Het sociale beleid wordt ondergeschikt gemaakt aan andere doeleinden. Het College lijkt een killere, technocratische handelwijze te verkiezen boven een creatief personeelsbeleid'.

Tenslotte eisen de ondertekenaars van het College een koerswijziging, die uit moeten gaan van de gelijkwaardigheid van de menselijke belangen aan andere belangen van de organisatie. Die koerswijziging zou tot uitdrukking moeten komen in een duidelijk uitgeschreven personeelsbeleid waarin in ieder geval punten aan de orde komen als een herplaatsingsplan voor medewerkers die op plaatsen zitten die dreigen te verdwijnen; opnieuw werken aan de democratisering van de diensten en capaciteitsgroepen; het betrekken van werknemers bij beslissingen die hen aangaan, zoals de benoeming van diensthoofden of het wijzigen van takenpakketten; het verder ontwikkelen van de personeelsbegeleiding met effectieve instrumenten voor het oplossen van knelpunten.

De ondertekenaars van de brief komen uit alle lagen van het personeel. De

meest opvallende naam onder de brief is die van Ad Lagas, die als portefeuillehouder Personeelszaken in het College van Bestuur de eerst aangesprokene is. Hoe komt Lagas er dan bij een brief te tekenen die is ingegeven door ongerustheid over het beleid waarvoor hij verantwoordelijk is? Lagas: 'Ik vind het allereerst een terechte eis dat er een duidelijk personeelsbeleid gevoerd moet worden. Voor een deel hebben de mensen gelijk als ze vinden dat er nu een onduidelijk beleid wordt gevoerd. Ik erken dat als een bestuurlijk probleem en ik probeer daar iets aan te doen. Verder zie je dat er kennelijk mensen zijn die zich met ontslag bedreigd voelen. Die onzekerheid wordt grotendeels in Den Haag veroorzaakt, maar hier in huis kun je dat gevoel voor een groot deel voorkomen, bijvoorbeeld door een goede formatieplanning te krijgen. Daar zijn we nu mee bezig; een reorganisatieregeling is er trouwens al. Op een heleboel terreinen hebben we nu géén personeelsbeleid en omdat ik vind dat dat er moet komen, heb ik getekend'.

Voelt hij zich dan echt niet persoonlijk aangesproken door de brief?

'Er staan dingen in die brief die niet helemaal juist zijn, maar bij besturen moet je nu eenmaal bedenken dat hoge bomen veel wind vangen. Ik verbaas me er trouwens over dat ik dergelijke dingen als nu in die brief staan nooit in het Georganiseerd Overleg te horen heb gekregen'. J.H.

Kollegegeld naar 888 gulden

Het collegegeld gaat volgend jaar niet omhoog tot 1027 gulden, zoals minister Deetman vorig jaar aankondigde, maar tot 888 gulden, zoals de Tweede Kamer vorige week tijdens de begrotingsdebatten heeft uitgemaakt. De beperkte verhoging heeft niet alleen plezierige kanten voor de studenten die dat bedrag moeten opbrengen: Deetman kondigde bij dezelfde gelegenheid aan dat een nieuw stelsel van studiefinanciering wel eens voor goed achter de horizon kan zijn verdwenen. Daarmee dreigt de kamer een belangrijk wapen tegen verdere verhogingen van het collegegeld te hebben verloren.

'Tien, twaalf jaar lang hebben mijn voorgangers het probleem van de studiefinanciering niet kunnen oplossen, omdat ze de financiering niet rond kregen. De financiële omstandigheden zijn er sindsdien alleen maar slechter op geworden', hield Deetman de Kamer voor. Hij beloofde vóór de zomervakantie uitsluitsel over de kwestie te geven: 'Dat betekent

dat U haring of kuit kunt krijgen'.

Tijdens de begrotingsdebatten voerde minister Deetman aan dat het collegegeld best omhoog kon, omdat er anders nog meer banen in het onderwijs zouden sneuvelen. Kinderen van ouders die minder dan 55.000 gulden per jaar verdienen merken toch niets van de verhoging, omdat die in het bestaande stelsel gecompenseerd wordt. De andere kinderen worden alleen maar iets afhankelijker van hun ouders. De Kamer sribbelde nog wat tegen omdat zij vorig jaar in een motie heeft uitgesproken dat verdere collegegeldverhogingen zonder hervorming van de studiefinanciering taboe zijn. Wat die 'harde uitspraak' waard was, bleek nu. Eerst verwierp een meerderheid de verhoging tot 1027 gulden en vervolgens werd een beperkte verhoging van 750 naar 888 gulden goedgekeurd, omdat voor het gat dat in de begroting was ontstaan, maar gedeeltelijk een dekking gevonden kon worden. HBO-studenten moeten in het vervolg 770 gulden zien op te hoesten. J.H.

Over 'Agressie Politics' ten tijde van recessie, Maastrichtse verbale ballonnen, het basisfilosofisch-reddingsplan en vloeibaar Drefit

Aan: alle Maastrichtse studenten, tutoren en onderwijmakers

Ten tijde van culturele, didactische/educatieve en economische recessie, is het gemeengoed geworden voor marketing en promotie van een produkt, zgn. 'agressie politics' toe te passen. Een logisch gevolg voortkomend uit bovengenoemde ontwikkeling – er staan immers consumenten op het spel en daarmee regelrecht het produktievoortbestaan voor de producent zelf –, waardoor er voor laatstgenoemde veel aan gelegen is aard, continuïteit, kwaliteit en service voor zijn produkt te garanderen.

Een treffend voorbeeld geldt niet alleen het vloeibaar afwasmiddel Drefit®, maar ook het Maastrichtse Probleemgestuurd-Onderwijs (waarbij dit schrijven zich beperkt tot het onderwijs aan de Medische Faculteit).

Voor eerstgenoemde geldt de U allen – naar ik mag veronderstellen – welbekende reclamespot, waarin een winkelende huisvrouw wordt gevraagd een uitgebreide vaat te doen met middel 'X' (blijkt Drefit® te zijn), waarna zij mag concluderen dat Drefit® echt langer meegaat ('langer dan U denkt') en zelfs in staat is de vette pannen te reinigen.

Ook het Maastrichtse Probleemgestuurd-Onderwijs is hiervan een treffend voorbeeld, waarbij navolgende personen resp. gebeurtenissen illustratief mogen zijn.

Op blz. 8 van *Observant* 6 (4 november 1982), prijkt een beeltenis van, de op 28 oktober 1982 gepromoveerde Henk Schmidt. Schmidt's 'produkt' (het Probleemgestuurd-Onderwijs aan de RL) wordt op even agressieve wijze 'gepromoot', daar immers één van de conclusies van zijn proefschrift luidt: 'Het Probleemgestuurd Maastrichtse Onderwijs leidt tot een grotere motivatie van de student', met als één van de belangrijkste neveneffecten een grotere belangstelling van laatstgenoemde, voor te houden lezingen, het Probleemgestuurd-bestudeerde betreffende. Het mag duidelijk zijn dat het gezegde 'Een kat in het nauw maakt rare sprongen' hier op zijn plaats is.

Een wellicht duidelijker voorbeeld vormt het bezoek van Prof. dr. Greep aan de Volksrepubliek China (27 november – 21 december 1982). Eerstgenoemde was weliswaar in het kader van het WHO-'network' in de Volksrepubliek, maar liet de gelegenheid niet in het minst onbenut, om zich als Maastrichts PR-man te profileren. Dat, met betrekking tot laatstgenoemde 'missie-zending', het uiteindelijk resultaat tegenviel, mag als bekend worden verondersteld (dat Marco Polo voor enige eeuwen terug meer succes heeft gehad, valt misschien te verklaren uit zijn minder pretentieuze benadering van de Oosterlingen).

Probleem voor de Maastrichtse onderwijmakers is echter, ondanks de niet-geslaagde 'kruistochten', een verloop onder het eigen kerkvolk te voorkomen, daar zich binnen onderwijs' muren een tweedeling van geloofsgezinden schijnt af te spelen.

Desalniettemin blijkt het juistgenoemde de onderwijmakers absoluut geen windeieren te hebben gelegd, want kosten nog moeite werden gespaard, om de volgende 'vuurproef' te doorstaan (symposium 'On Problem-Based

Learning', dat van 25 t/m 27 mei 1983 in Maastricht plaatsvindt). Te meer daar niemand minder dan Howard Barrows ('de uitvinder' van Problem-Based Learning) met enkele gemotiveerde (goed Engels sprekende) studenten een genodigd elite-corps van 'teaching-celebrities' zal tonen hoe de 'ideale' onderwijsgroepen functioneren. Voor onze onderwijmakers is te hopen dat zij deze 'thuiswedstrijd' ongeschonden en zo mogelijk met een gelijke stand zullen beëindigen.

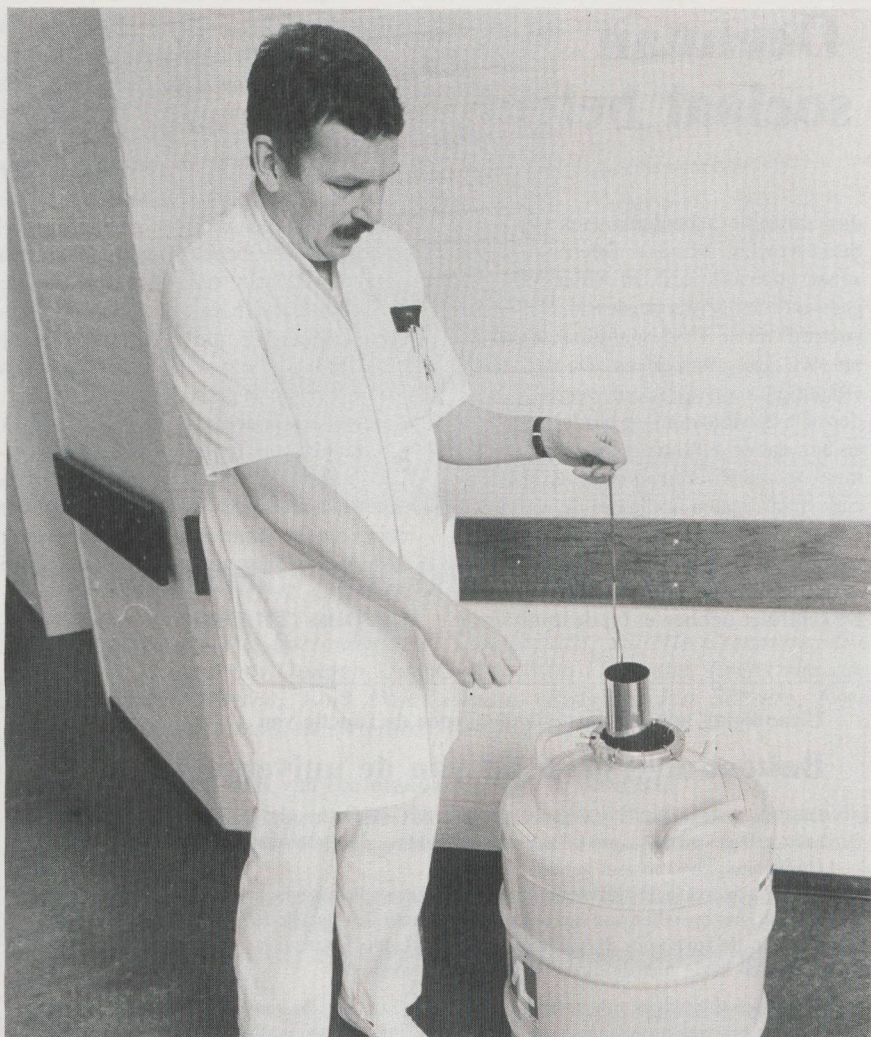
Mocht blijken dat het Maastrichtse Probleemgestuurd-Onderwijs (ondanks gedegen inspanningen) geen afzetgebied mag vinden, dan wordt het langzamerhand tijd zich de vraag te stellen, waarom het buiten Maastrichtse grenzen geen plaats wordt gegund. Is dit te herleiden op kwalitatieve (inhoudelijke), organisatorische, student-(on)afhankelijke of Public-Relations aspecten???

Vooruitlopend op, wellicht nabijgelegen, ontwikkelingen, is het misschien het verstandigste de eer aan zichzelf te houden en een onafhankelijke commissie in het leven te roepen ('Maastrichtse Commissie Kahahn'), die juistgenoemde herleidingen van een Maastricht's onderwijskundig-falen, objectief en vanuit neutraal standpunt, zouden kunnen onderzoeken. Bovenstaand onderzoeksplan, het 'Basisfilosofisch Reddingsplan Maastricht', afgekort met BRM, zou niet alleen moeten voorzien in bovengenoemde herleidingen, maar zou ook met een alternatief medisch raamplan (m.b.t. invullen medisch curriculum en uitvoering van deze) moeten komen. Wellicht zou een te vormen CBRM (Commissie Basisfilosofisch Reddingsplan Maastricht), alle betrokkenen uit de momenteel bestaande impasse kunnen halen. 't Laatste is een 'must', daar er op het ogenblik geen discussie op gang kan worden gebracht; betrokken partijen bestoken elkaar over en weer met gerationaliseerde argumenten of op ervaringen berustende frustraties. Daar ik zelf niet kundig en objectief genoeg te werk zou zijn gegaan, heb ik – misschien wenselijke – alternatieven achterwege gelaten.

Hopende dat 'Onderwijskundig-Maastricht' het signalement herkent en het niet bij voorbaat naast zich neerlegt, kan ik enkel de wens uitspreken dat de 'Maastrichtse Verbale Balonnen' (A. Appels in *Observant* 12) zo spoedig mogelijk van nieuw gas worden voorzien, zodat zij niet – bij de eerstvolgende internationale balonnenwedstrijd – juist buiten Maastrichtse bebouwde kom 'als bakstenen neer zullen komen'.



Walter van Bree



Frans Smits bij het Dewar-vat waarin het donorsperma tien jaar lang bij een temperatuur van -170°C kan worden bewaard.

Spermabank zoekt donors

Als alles volgens plan verloopt zal binnen enkele weken in Ziekenhuis Maastricht de eerste zwangerschap tot stand gebracht worden met donorsperma dat via een eigen spermabank is verkregen. Aan het opzetten van de spermabank en het scheppen van optimale condities voor kunstmatige inseminatie via donors (KID) zijn drie jaar voorbereidingen vooraf gegaan. Het grootste probleem dat daarbij komt kijken is het vinden van een ruim donorbestand.

De grote man achter de spermabank en de KID-plannen is gynaecoloog dr. Frans Smits. Hij constateerde jaren geleden een grote behoefte aan faciliteiten voor kunstmatige inseminatie die in Zuid-Nederland (Brabant en Limburg) niet aanwezig waren. "Van alle echtparen in Nederland is tien procent onvrijwillig kinderloos. In één van de drie gevallen ligt de oorzaak daarvan bij de man. Aan mannelijke onvruchtbaarheid is doorgaans weinig te doen. Zolang er reële mogelijkheden zijn die te verhelpen, trachten wij die te benutten.

Pas als dat geen resultaten oplevert gaan wij in op een verzoek om kunstmatige inseminatie toe te passen."

Tot nu toe moesten vrouwen daarvoor doorverwezen worden naar de Randstad, omdat er in Zuid-Nederland geen spermabank bestond. In Sittard is een dergelijk initiatief vroegtijdig gestrand op ethische bezwaren en in Nijmegen bestaan alleen nog maar plannen.

Het vinden van donors (er zijn er 100 à 150 nodig) is voorlopig het grootste probleem bij het opzetten van de spermabank. Smits hoopt dat studenten en personeelsleden van de universiteit of van het ziekenhuis aan zijn oproep gehoor zullen geven. "Niet omdat dat over het algemeen intelligente mensen zijn, maar gewoon omdat ze dichtbij de spermabank werken en dus gemakkelijk beschikbaar zijn." Smits verwacht dat de donors vooral uit idealisme komen, al lijkt hem dat vooral studenten de uime reiskosten vergoeding best als bijverdienste kunnen gebruiken. Wie zich als donor opgeeft krijgt eerst een keuring.

Daarbij wordt gelet op ernstige erfelijke afwijkingen, de aanwezigheid van infectieziekten, de bloedgroep en de kwaliteit van het zaad. Ook vruchtbaar zaad kan ongeschikt zijn om te worden ingevroren. Als een donor geschikt bevonden wordt, brengt hij twee keer per maand zijn sperma naar het ziekenhuis. Daarvoor krijgt hij telkens een flesje mee dat hij thuis moet vullen en binnen een uur moet afleveren. Wie verder weg woont kan het zaad in het ziekenhuis 'produceren'.

Volgens Smits speelt de seksuele geaardheid van de donor geen enkele rol: "Iedereen tussen de 20 en de 45 jaar is welkom." Is het niet gemakkelijk voor hem om te zeggen dat bij de selectie niet wordt gediskrimineerd, als de moeder-in-spe straks allerlei eisen gaat stellen over seksuele geaardheid, huidskleur of intelligentie? Volgens Smits wordt er wél voor gezorgd dat gegevens als de kleur van de haren, de ogen en de huid zoveel mogelijk passen bij die van de wettelijke vader. Maar van het begin af aan wordt de ouders duidelijk gemaakt dat er verder geen keuzemogelijkheden zijn. "Daarmee voorkom je onplezierige vragen als: Ik wil dat de donor minstens professor is."

Overigens heeft bisschop Gijssen op de hem kenmerkende krampachtige wijze de Limburgse katholieken verboden zich tot de spermabank te wenden voor kunstmatige inseminatie. Dat er binnen de kerk ook anders over gedacht wordt, heeft de hoogleraar Medische Ethiek en priester prof. dr. Paul Sporken in een interview met De Limburger duidelijk gemaakt. Vanuit het ziekenhuis, dat nooit een confessionele grondslag heeft gehad is tamelijk lakoniek gereageerd op het bisschoppelijk verbod. Heeft Smits ooit iets gemerkt van religieuze bezwaren bij echtparen die hem raadplegen over kunstmatige inseminatie of anticonceptie? "Nee, nooit. Misschien komt dat ook omdat mensen met zulke bezwaren niet naar me toe komen."

J.H.

Oproep

Studenten of medewerkers die zich op willen geven als donor voor de Spermabank, kunnen terecht bij de poli gynaecologie van Ziekenhuis Maastricht. Telefoon: 043-862835.

Akkoord tussen Deetman en bonden over sociaal beleid

Tussen minister Deetman en de ambtenarencentrales is overeenstemming bereikt over de hoofdpunten van een sociaal beleid dat bedoeld is om de gevolgen van de TVC-operatie voor het personeel te verzachten. Dit betekent overigens niet dat acties in het wetenschappelijk onderwijs nu van de baan zijn. De ABVA/KABO begint op 30 maart met een landelijke manifestatie in Utrecht.

'Wij vinden herstructurering ook noodzakelijk', aldus Ben Ahlers van ABVA/KABO, 'maar de manier waarop dat nu gebeurt zint ons niet. De TVC als zodanig vinden wij volstrekt verwerpelijk'. In het Centraal Overleg Personeelszaken Wetenschappelijk Onderwijs (COPWO), waarin de centrales met de minister praten, is op 2 maart afgesproken dat vrijwilligers voorgaan wanneer er door de TVC personeel moet afvloeien. Deetman gaat verder de mogelijkheid voor deeltijdontslag openen. Voor dat deel van de werktijd dat men ontslagen wordt, wordt wachtgeld verstrekt. De centrales vinden dat dit deeltijdontslag alleen op vrijwillige basis gegeven mag worden. De bewindsman wil echter niet uitsluiten dat ook deeltijdontslag zonder iemands instemming verleend kan worden. Deetman is op zijn standpunt blijven staan dat het niet mogelijk is om wachtgelden op een structurele manier te gebruiken om de werkgelegenheid te bevorderen. Wel is overeenstemming bereikt over de mogelijkheid van collectieve werktijdverkorting. Deze mogelijkheid kan door diensten, afdelingen of andere werkeenheden worden benut, wanneer te verwachten is dat een teveel aan personeel op termijn door het natuurlijk verloop weggewerkt kan worden. De maximale termijn waarvoor collectieve werktijdverkorting kan worden aangevraagd bedraagt 2 à 2½ jaar. Een moeilijk punt bleef de financiering van herplaatsing, om-, her- en bijscholing. De centrales hebben zich altijd op het standpunt gesteld dat de kosten hiervan niet gedragen hoeven te worden door de instellingen. De minister houdt zich wat dit betreft op de vlakte en wil eerst wel eens bekijken waar hij het geld dan vandaan kan halen. Deetman moet ook nog nagaan of het mogelijk is dat mensen die ontslagen zijn met behoud van hun uitkering kunnen blijven werken. Dit mag er volgens de bewindsman in ieder geval niet toe leiden

dan normale arbeidsplaatsen door hen bezet worden. Minister Deetman gaat er verder mee akkoord, en Ahlers vindt dit geen onbelangrijke concessie, dat de uitvoering van de TVC-operatie zich ook tot na 1987 kan uitstrekken. De sociale gevolgen kunnen hierdoor verzacht worden. De bewindsman verbindt hier wel de eis aan dat de geraamde opbrengsten normaal op tijd worden gehaald. Zijn er speciale maatregelen nodig om de vertraging van de uitvoering te bewerkstelligen, dan kunnen die incidenteel gefinancierd worden, vindt Deetman.

De centrales hebben er bij de minister op

aangedrongen pas met de uitvoering van de TVC-operatie te beginnen als het sociale plan definitief is uitgewerkt. Ook uit de vast Kamercommissie voor Onderwijs is onlangs dit verzoek naar voren gekomen. Erg duidelijk heeft Deetman hier tot nu toe niet op geantwoord. De centrales zijn volgens Ahlers 'gedeeltelijk tevreden' met het bereikte resultaat. Gezien het 'nulpunt' van waaruit zij vertrokken, is er toch het een en ander bereikt. Ontevreden zijn zij, aldus Ahlers, over de mogelijkheden om gedwongen ontslagen te voorkomen in gebieden die met opheffing worden bedreigd. Het gaat hier vaak om mensen met een uitermate specialistische kennis. 'Wij zien wel mechanismen om ook hier gedwongen ontslagen te voorkomen, maar eerlijk gezegd weet ik niet of we daar uitkomen', aldus Ben Ahlers.

UP/Delta (TH Delft)

Uitnodiging aan belangstellenden voor de functie van

Buitenuniversitair lid van de universiteitsraad

De Universiteitsraad is krachtens de Wet Universitaire Bestuurshervorming, samen met het College van Bestuur, belast met de regeling en het bestuur van de zaken van de Universiteitsraad in zijn geheel.

Volgens de wet is de Universiteitsraad ondermeer belast met het vaststellen van de begroting, het opstellen van het ontwikkelingsplan, het vaststellen van het bestuursreglement en de zorg voor de studentenvoorzieningen. Daarnaast houdt de Universiteitsraad zich bezig met de uitbouw van de Universiteit.

De Universiteitsraad van de Rijksuniversiteit Limburg bestaat uit 22 leden: 18 leden worden gekozen uit de universitaire gemeenschap, 4 leden maken van die gemeenschap geen deel uit (buiten-universitaire leden).

Deze buitenuniversitaire leden worden, na overleg met de gekozen leden van de Raad, door de Kroon benoemd.

Van de buitenuniversitaire leden wordt verwacht, dat zij door hun betrokkenheid in de maatschappij en hun aantoonbare belangstelling voor het universitaire leven een bijdrage kunnen leveren aan het verwezenlijken van de doelstellingen van de Rijksuniversiteit, hetgeen kan leiden tot een verruiming van het blikveld van de universiteit.

Gelet op het streven om te komen tot een evenwichtige verdeling van de te bezetten BUL-plaatsen worden in het bijzonder vrouwen, die menen aan de gestelde eisen te voldoen, uitgenodigd te solliciteren.

Aan het lidmaatschap van de Universiteitsraad is inherent het bijwonen van de vergaderingen van de Raad (één avond in de drie weken) en van tenminste twee raadscommissies overdag (tweemaal in drie weken).

Per bijgewoonde vergadering wordt een vacatiegeld en onkostenvergoeding toegekend.

De verkiezingen voor de zesde Universiteitsraad van de Rijksuniversiteit Limburg zullen omstreeks mei 1983 plaatsvinden. De Universiteitsraad zal op 1 september 1983 in functie treden. De benoeming van de buitenuniversitaire leden vindt plaats voor de periode 1 september 1983 - 1 september 1985.

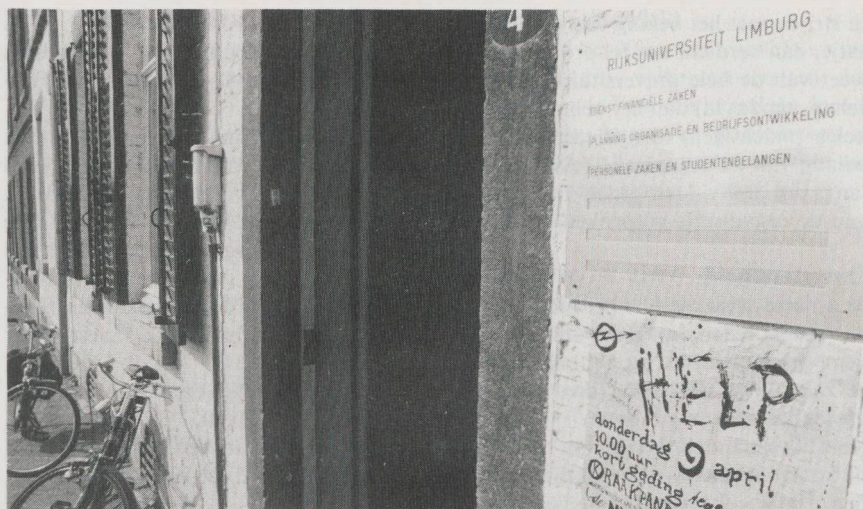
Om praktische redenen dienen kandidaten woonachtig te zijn in de regio Midden- of Zuid-Limburg.

Zij die belangstelling hebben voor deze bestuursfunctie worden verzocht hun reactie, vergezeld van een curriculum vitae, binnen drie weken te richten aan Dr. K. Hamulyák, voorzitter van de Vertrouwenscommissie van de Universiteitsraad, Postbus 616, 6200 MD Maastricht.

Mondelinge inlichtingen zijn te verkrijgen bij de Griffier van de Universiteitsraad, M.J. Bassie, tel. 043-888265.

Op verzoek wordt een informatiemap, aan te vragen bij de Griffie van de Universiteitsraad, toegezonden.

Ook suggestie met betrekking tot mogelijke kandidaten worden gaarne ingewacht. Alle ingekomen reacties zullen met de nodige vertrouwelijkheid worden behandeld.



Personeel, let op uw zaak

(Ingezonden door Pie Bartholomeus, Ton Brouns, Juliette Creemers, Jan van Dalen, Johan van Dongen, Jan Graat, Wim Hermens, Frans van der Horst, René Malherbe, Loet Polak, Victor Rutgers, Jan Scholte, Kees Schroër, Mirjam Sprooten en Hans Wenting.)

Personeel vormt het hart van een organisatie, ook in onze RL.

Personeelsbeleid beïnvloedt het functioneren en de gezondheid ervan. Zorgvuldig en controleerbaar personeelsbeleid is een belang van de organisatie én van elk individu in die organisatie.

Wij uiten ons over personeelsbeleid n.a.v. het interview met Lagas en Hoekstra in de Observant nr. 12, p. 5 en 6:

- omdat de uitlatingen van de geïnterviewden de zaak waar het eigenlijk om gaat tezeer onbesproken laten;
- omdat het lijkt te gaan over een konflikt en in feite blijkt te gaan over een symptoom van personeelsbeleid;
- omdat het hoogtijd wordt dat allen op de hoogte raken van de traditie en ontwikkelingen van personeelsbeleid; heersende onwetendheid geeft teveel speelruimte aan willekeur;
- omdat we konstruktief willen bijdragen aan sanering van personeelsbeleid;
- omdat we medewerkers die (nu weer) de dupe dreigen te worden niet in de kou willen laten staan.

Het interview

Ad Lagas, lid van het CvB en Wim Hoekstra, hoofd PZ doen hun zegje over personeelsbeleid. Lagas heeft het over beknotting van personele belangen t.g.v. bezuinigingen; 'het belang van de organisatie' staat in spanning met 'het belang van individuen'. Hoekstra haalt in het openbaar grof uit tegen zijn veldwerkers en dekt zichzelf in door zijn bevindingen neer te leggen in een 'vertrouwelijke' (= niet-openbare) nota, die hij zonder zijn dienst erop te laten reageren verzond aan het CvB; hij zegt ook dat die veldwerkers op moeten houden individuele belangen te behartigen tegen het belang van de organisatie in (dát ze dat ook doen moet je op zijn woord geloven, wat moeilijk is, omdat het gedegen GITP-rapport zich lovend over het veldwerk uitlaat). Stellen ze een prioriteitsvolgorde vast: het belang van de organisatie staat voorop, het belang van

personeel is ondergeschikt? Ze geven geen antwoord op vragen als: wát is eigenlijk het belang van de organisatie c.q. het personeel? In welk opzicht zijn ze met elkaar strijdig? Hoe is personeelsbeleid geregeld en is het eigenlijk wel geregeld? Hoe zit het met de controleerbaarheid van dat beleid?

We raken steeds meer verontrust over de ontwikkelingen van personeelsbeleid. Je hoeft niet paranoïed te zijn om bang en bezorgd te worden: bang voor het lot van elk individu en bezorgd voor het belang van de organisatie.

Primaire belangen

Argeloze lezers konkluderen, dat je persoonlijke luxe wel kunt vergeten; een snoepreijse of een schnabbel in werktijd zit er voor de meesten niet meer in. Prima, zulke belangen zijn niet echt belangrijk maar sekundair.

Er zijn andere **primaire belangen die wél**

belangrijk zijn, zoals:

rechtspositie en rechtszekerheid, recht van inspraak en medebeslissingsrecht, facilitering t.b.v. het goede functioneren (m.n. van belang voor de bedreigde sectoren van de organisatie zoals het onderwijs), werkomstandigheden die werkmotivatie en -plezier stimuleren, en, last but not least: zuiver, zorgvuldig en controleerbaar personeelsbeleid en konfliktbehandeling.

No nonsense

Het is onzinnig als je primaire belangen onderschikt **zou** maken aan het belang van de organisatie (wat dat dan ook zijn moge); het argument 'bezuiniging' (en waarom niet ook meteen 'werkgelegenheid') wordt dan regelrecht bedreigend voor elk individu en voor het goede functioneren van de organisatie.

– Belang van de organisatie versus belangen van personeel:

Als je 'het belang van de organisatie' stelt boven of tegenover 'het belang van personeel' dan is dat een gevaarlijke actie, als je niet meteen zegt wat die belangen inhouden. Personeelsbeleid is een hartfunctie. In onze organisatie staat of valt met mensen. *Primaire belangen van personeel dienen vanuit het belang van de organisatie te worden gewaarborgd!* Wie die belangeneenheid splitst, reduceert personeel tot instrumentarium, en dat is verderfelijk.

– Bezuiniging:

Wie splitsing van bovengenoemde belangeneenheid wil beargumenteren met bezuinigingen maakt zich op een helaas gevaarlijke manier belachelijk, want:

1. wat kost zorgvuldig personeelsbeleid en handhaving van de belangeneenheid? Het is even duur als wanbeleid en splitsing van die belangeneenheid; het kost namelijk de prijs die bestuur nu eenmaal kost.

2. Is zorgvuldig en controleerbaar personeelsbeleid te duur en mag erop bezuinigd worden? Als dat mag dan kunnen we de dag tegemoet zien waarop raden van bestuur naar huis worden gestuurd, omdat het te duur wordt ze te handhaven. Bovendien lijkt het ons toe dat de hypothese dat onzorgvuldig besturen duurder is, gemakkelijk verifieerbaar is.

Traditie van personeelsbeleid

Personeelsbeleid in onze instelling heeft een ongunstige traditie. Beslissingen worden vaak ad hoc en daardoor willekeurig genomen, rechtszekerheid wordt met voeten getreden. Lagas zei: '... Vroeger was het altijd op te lossen als ergens een personeelsprobleem ont-

stond, door onvernegbaar van karakters of door nieuwe taken. Zolang het aantal personeelsplaatsen sterk bleef groeien, kon je met overplaatsing of uitbreiding werken. Daar is nu een eind aan gekomen'. De kwaliteit van personeelsbeleid kun je inderdaad het beste zien door te kijken naar de wijze waarop conflicten in onze instelling werden en worden behandeld. Als je daarnaar kijkt zul je ontdekken, dat de instelling weinig reden heeft om trots op te zijn en zul je ook zien dat willekeur en onzorgvuldigheid geen uitzonderingen zijn.

Wie niet beter weet noemt onze angst en bezorgdheid wellicht wat overdreven. Wie wél beter weet, weet wel *béter!*

Problemen en conflicten worden veelal ontdaan van hun zakelijkheid; ze worden niet of slecht onderzocht, en de resultaten van zo'n onderzoek worden verzwegen als ze niet van pas komen; er wordt alleen nog maar gesproken over 'onverenigbaarheid van karakters'. Konfliktbehandeling is een farce; niemand kan iets controleren. In zo'n konflikt heb je regelmatig te maken met 'vertrouwelijkheid'; het staat boven brieven en stukken. Het predikaat 'vertrouwelijk' geeft geen enkele bescherming aan de betrokkenen (meestal de laagsten in hiërarchie), integendeel, het beschermt de schrijver van zogenaamde vertrouwelijke informatie; het maakt het de ontvanger moeilijk om die informatie op zijn juistheid te toetsen. Met name de betrokkene krijgt géén inzage in vertrouwelijke informatie. Anderen wel.

Broodnodige begeleiding vond je bij de groep medewerkers die Hoekstra zozeer laat vallen (hij weet dan ook niet wat hij zegt, of juist wel?). Veldwerkers kwamen dan ook vaak in konflikt met die elementen en individuen die de beleidsbeslissingen dikteren (en dat onttrok zich aan openbaarheid en controle).

Als dát het is wat Hoekstra bedoelt met het verwijt dat die veldwerkers handelen

in strijde met het belang van de organisatie, dan verdient dat fel protest en weer van de hele universitaire gemeenschap, omdat hij dan het belang van enkelen (machtigen) identificeert met het belang van de organisatie (over het belang van individuen tegen het belang van de organisatie gesproken . . .)

Onwetendheid

Je kunt je afvragen hoe het mogelijk is, dat zoveel leden van onze universitaire gemeenschap geen weet hebben van deze zaken. De verklaring daarvoor ligt grotendeels in de gang van zaken zelf. Konfliktbehandeling onttrekt zich aan de controle van onze democratische raden. Het speelt zich af in de persoonlijke en vertrouwelijke sfeer. Harde bewijzen verdwijnen in geheime dossiers die niet toegankelijk zijn voor 'onbevoegden' - de betrokkene is de eerst aangevoegd. Bovendien is de gang van zaken vaak zo ongelooflijk en ongeloofwaardig, dat menige buitenstaander het niet gelooft. Pas als alles openbaar zou worden gemaakt zou men overtuigd zijn. Maar van wie, die zich in zo'n konflikt bevindt, mag verwacht worden, dat hij alles openbaart, met zichzelf als illustratie, terwijl hij toch al 24 uur per dag door de onheuse wijze van behandeling in beslag wordt genomen?

Protest

Wij durven beweren dat personeelsbeleid (te!) vaak onzorgvuldig, oncontroleerbaar en willekeurig is gebleken. Wij wéten dat deze vaststelling waar is en gestaafd kan worden (opnieuw te!) veel konkrete gebeurtenissen (trouwens, een gebeurtenis is al teveel) - we geven verderop een illustratie.

Er is al zo vaak geprotesteerd. Tijdens de lustrumkonferentie in 1981 kreeg een stelling hierover van meer dan 80% van de medewerkers ondersteuning (evenals de stelling over onderwijs). Er werd

toen een *bestuurlijk waarnemer* geëist die (personeels)beleid kan controleren op een manier zoals raden dat niet kunnen.

Tijdens die lustrumkonferentie stond na het bespreken van de stellingen Fred Vreeling op en verklaarde publiekelijk en uitdagend: 'Ik voorspel dat met deze eisen van de overgrote meerderheid van de universitaire gemeenschap niets gebeurt'. Hij kreeg toen applaus en reacties. Nu krijgt hij gelijk, triest maar waar.

Hoe zou je hierover dan meer duidelijkheid kunnen krijgen?

De publikatie van een zwartboek lijkt het enige middel dat geschikt is.

Illustratie

Ter illustratie het voorbeeld van het konflikt, dat opnieuw dekmantel dreigt te worden voor de onderliggende problemen: 'Veldwerkers in konflikt met diensthoofd'.

We herkennen de volgende *karakteristiek* inzake konfliktbehandeling, die we al zo vaak hebben gezien of aan den lijve ervaren:

Er ontstaat een konflikt (bijvoorbeeld inzake personeelsbeleid). Het konflikt wordt ontdaan van zijn zakelijkheid (onheuse behandeling van medewerkers, onbeargumenteerde beschuldigingen en verwijten, over hen en neergeschreven in een vertrouwelijke nota). Vervolgens wordt de zaak geïndividualiseerd (het heet voortaan het konflikt tussen Hoekstra en zijn sekte veldwerkers). De laagste in hiërarchie wordt gestigmatiseerd (zonder zijn medeweten wordt er belastend materiaal gezocht, hij wordt valselijk beschuldigd en beschouwd als recalcitrante querulant). De hoogsten in hiërarchie bespreken dit vertrouwelijk (d.i. zonder aanwezigheid van de betrokkene). Intussen lijdt de laagste in hiërarchie 24 uur per dag (overspannen thuis, onmachtig) de hoogsten in hiërarchie trachten tussen 9

'N PAAR STELLINGEN VAN DE MEEST GEPROMOVEERDE DRUKKER

Krips Repro - drukker van de meeste proefschriften in Nederland - stelde een aardig stellingenboekje samen. U ontvangt het als u uw dissertatie in produktie geeft bij Krips Repro. Bel voor informatie Greta Schoelink.



Kaapweg 6, 7944 HV Meppel
Postbus 106, 7940 AC Meppel
telefoon 05220-53731



en 5 branden te blussen (persoonlijke gesprekjes). Er moet een oplossing worden gezocht (welke zal het dit keer weer zijn?). Die oplossing moet dan enerzijds zoveel mogelijk 'in het belang van de organisatie' zijn (overplaatsing) en anderzijds minstens de schijn hebben van een zo humaan mogelijke behandeling van de betrokkene (die dan 'in zijn individuele belang' blij mag zijn dat men hem toch nog zo terwille is ondanks alles).

De zaak waar het om ging zit weer in de reukloos en hermetisch afgesloten beerput; (het slechte personeelsbeleid kan ongehinderd voortgaan en nog slechter worden). De laagste in hiërarchie moet voortaan zijn mond houden ('dat is beter voor hem met zijn verleden': als hij wat zegt wordt hij weer de kwerulant). Wat vinden Lagas en Hoekstra van de traditie van personeelsbeleid! Als zij het belang zorgvuldig en controleerbaar personeelsbeleid niet beseffen zijn zij onbekwaam voor hun functies.

Als ze dat wel beseffen dan dienen zij te zorgen voor een kentering in de traditie

van personeelsbeleid.

Als zij wel beseffen maar willens en wetens de traditie willen voortzetten, dan betichten wij hen van onwil en kwade trouw. Een motie van wantrouwen en ontheffing uit hun functie zou dan niet alleen gerechtvaardigd, maar zelfs wenselijk zijn.

Konklusie en eisen

– De traditie van personeelsbeleid en de bezuinigingen maken het dringender dan ooit dat onmiddellijk prioriteit wordt verleend aan zuiver en zorgvuldig personeelsbeleid. Dat is in het belang van de organisatie (met onderwijs voorop) alsook in het belang van het individuele welzijn van ieder lid van de universitaire gemeenschap.

– De democratische spelregels dienen (vooral in een tijd van bezuinigingen) te worden gerespekteerd; subversiteit moet aan de kaak worden gesteld.

– De individualisering van conflicten inzake personeelsbeleid op enkele medewerkers van PZ dient onmiddellijk te worden gestopt.

– Bestuurders moeten hun visies in het openbaar en in detail expliciteren en aan alle leden van de universitaire gemeenschap ter discussie en controle voorleggen (we zouden kunnen beginnen met de vertrouwelijke nota van Hoekstra over zijn dienst die onze dienst dient te zijn).

– Met ingang van nu moet alle personeelsbeleid óf openbaar zijn óf anderszins controleerbaar worden gemaakt. Niet alleen omdat dit een elementair democratisch recht is, maar ook om te voorkomen dat te verwachten fraaie woorden en beloften alleen maar fraaie woorden en beloften blijven.

<i>Pie Bartholomeus</i>	<i>René Malherbe</i>
<i>Ton Brouns</i>	<i>Loet Polak</i>
<i>Juliette Cremers</i>	<i>Victor Rutgers</i>
<i>Jan van Dalen</i>	<i>Jan Scholte</i>
<i>Johan van Dongen</i>	<i>Kees Schroër</i>
<i>Jan Graat</i>	<i>Mirjam</i>
<i>Wim Hermens</i>	<i>Sprooten</i>
<i>Frans van der Horst</i>	<i>Hans Wenting</i>

Personeelsbegeleiding in de verdrukking

(Ingezonden door Hans van der Voort)

Indien men een personeelsfunctionaris die met hart en nieren betrokken is bij het personele en organisatorisch beleid van de RL laat vallen ten behoeve van een ander beleid, zoals Ad Lagas en Wim Hoekstra voorstaan, is de weg open mensen aan te trekken die dansen naar de pijpen die de bestuursleden voor ogen hebben, zodat de bestaande spelregels in het gedrang komen. Ik wil namens een aantal medewerkers de personeelsfunctionarissen bedanken voor de goede begeleiding in de afgelopen jaren. Ik denk dat dit wel eens gezegd mag worden.

De taak van de RL is te zorgen voor goed gericht onderwijs, een afgestemd onderzoeksbeleid en, voor wat de Medische Faculteit betreft, een vooruitstrevend gezondheidszorgbeleid.

Om deze taken goed te vervullen is gemotiveerd personeel nodig dat wel aanwezig is binnen de organisatie. Om mensen gemotiveerd te houden in een tijd dat het de organisatie moeilijker gaat, is meer dan daarvoor begeleiding vanuit Personele Zaken nodig en zullen meer medewerkers steun vragen aan de

afdeling Personeelsbegeleiding. Een personeelsfunctionaris zal dan stelling nemen ten gunste van de organisatie en de betrokken medewerker.

Binnen de RL is de afgelopen jaren een vorm van personeelsbeleid opgebouwd. In de komende tijd van bezuinigingen, inkrimping, taakverzwaring enz. kan ik me indenken dan alle rechtspositionele verworvenheden van de afgelopen jaren moeilijk te handhaven zijn maar er zal wel naar gestreefd moeten worden dat via een verstandig sociaal beleid alle taken aan de orde komen. De afdeling Personeelsbegeleiding mag onder geen enkele voorwaarde in de verdrukking komen.

Het disfunctioneren van de dienst (aldus Hoekstra) vind ik een misplaatste opmerking. Met dit soort opmerkingen bevordert men niet de motivatie van het personeel. (Ik mag aannemen dat een hoofd P.Z. dit wel weet). Ik denk niet dat de dienst disfunctioneert, maar dat Hoekstra een andere mening is toegedaan over de taakstellingen van de dienst. Beter was geweest die mening ter discussie te stellen bij zijn medewerkers en dan zien te komen tot een verant-

woord naar deze tijd gericht personeelsbeleid ten aanzien van het belang van de organisatie en het belang van het personeel.

Hans van der Voort

**Voor
Algemene-
Wetenschappelijke
Boeken**

**BOEKHANDEL
Bergmans**

Nieuwstraat 9 - 6211 CR Maastricht

* *Nieuw in ons assortiment:*

Een grote collectie

**JURIDISCHE
BOEKEN**



Humanistisch raadswerk in Annadal zwaar in het nadeel

Met het humanistisch raadswerk in Sint-Annadal is het pover gesteld. Het afgelopen jaar verzochten vijf patiënten om geestelijke bijstand op humanistische basis. Is die vraag werkelijk zo gering? Dat wordt betwijfeld door Maaike van Praag en Wim Moors, ieder op hun manier nauw betrokken bij het humanistisch werk in Limburg. Zij vinden dat ook de directies van Limburgse ziekenhuizen er in moeten geloven dat de gouden roomse tijden in deze provincie voorbij zijn. 'Er moet een geïntegreerd aanbod komen van geestelijke bijstand in de ziekenhuizen', is hun standpunt. Een gedachte die ook binnen de Nationale Ziekenhuis Raad steeds meer terrein wint. Voor Annadal zou zo iets betekenen dat de godsdienst van de patiëntenpopulatie niet meer bepalend is voor het aanbod van geestelijke bijstand. Volgens de statistieken is ruim 95 procent van de ingeschrevenen katholiek.

Wie de poorten van Sint-Annadal doorwandelt, belandt niet in een – zoals de naam suggereert – katholiek ziekenhuis. Het hospitaal heeft een algemene status, al sinds de oprichting in 1950. Nu is een ziekenhuis een vergaarbak van veel menselijke ellende en het is mede daarom niet verwonderlijk dat er naast medische hulp ook aandacht wordt geschonken aan geestelijke bijstand. Operaties hoeven immers niet altijd te slagen en ziekten zijn niet altijd te genezen. Geestelijke hulp moet dan ook een onderdeel vormen van het totale verzor-

gingspakket dat een ziekenhuis biedt. In de praktijk betekent dat, dat er per 250 bedden een geestelijke verzorger is aangesteld. Daarvoor wordt ook een premie betaald. Die bedraagt ruim een gulden per dag per bed. De directies zijn daarbij vrij om te bepalen hoe zo'n team van geestelijke verzorgers is samengesteld.

In het traditionele zuiden was die signatuur altijd katholiek. Zo ook in Annadal waar momenteel drie (katholieke) pastores een full-time job hebben.

'Zij staan tot uw levensovertuiging of godsdienst', zo meldt de opnamefolder van Annadal.

'Daarin zit voor ons juist het gemis', zegt Maaike van Praag, die in Maastricht humanistisch raadswerk verricht. 'Die pastores maken dagelijks hun ronde door het ziekenhuis en vormen zo een vertrouwd beeld. Het is niet zo dat ik betwijfel of zij hun werk wel goed doen. Wel vraag ik mij af waarom dat dagelijkse raadswerk enkel op een katholieke leest is geschoeid. Als het geestelijke bijstandsteam is samengesteld uit mensen met verschillende levensbeschouwende opvattingen, wordt het aanbod veel gevarieerder', vindt Maaike. 'Wanneer een patiënt problemen heeft en die vanuit een bepaalde levensovertuiging wil bespreken, is er binnen zo'n geïntegreerd team altijd wel een pastor, dominee of humanist aanwezig. Die kunnen dan samen al het andere raadswerk, waarbij de levensovertui-

ging niet zo'n rol speelt, als team behandelen'.

Wanneer je als zieke in Annadal bent opgenomen en geen behoefte hebt aan een katholieke pastor aan je bed maar aan een humanist moet je dat, zo staat te lezen in de opnamefolder, kenbaar maken aan het secretariaat van de pastorale dienst. Die speelt het verzoek op zijn beurt weer door naar het humanistisch verbond. 'Zo'n systeem werkt drempelverhogend'.

Dat vindt Wim Moors die voor het verbond secretariaatswerk verricht in Limburg. 'Verder is het zo dat zo'n verzoeken vaak te laat binnenkomen. Daardoor gaat onze raadsvrouw soms naar Annadal terwijl de patiënt allang ontslagen is', vervolgt Wim. Het argument van het ziekenhuis dat 95 procent van de patiënten katholiek is, zegt hem niet veel. 'Het gaat mij niet om de cijfers maar om de gevarieerde keuze die een zieke moet kunnen maken. Nu kan hij zich in eerste instantie alleen maar beroepen op een katholiek raadman. Ik betwijfel daarbij overigens of 95 procent van de patiënten zich daadwerkelijk katholiek voelt'.

Humanisten willen een erkende plaats naast de confessionele levensovertuigingen. Tegenstanders vinden dat de humanisten daarbij te zeer de zieltjes claimen van afvallige gelovigen. Hoe het ook zij: in gevangenissen en in het leger bestaat wel een geïntegreerd aanbod van geestelijk raadswerk. Een commissie binnen de Nationale Ziekenhuis Raad buigt zich over de vraag of zo'n aanpak ook niet geschikter is voor verpleegrichtingen. Daarover is een positief advies uitgebracht naar het bestuur van de Ziekenhuis Raad. Wanneer die conform oordeelt, betekent dat een verdere aantasting van katholieke invloed.

Geertjan Driessen



Dr. Mimi Bremer-Schulte

Aandachtsgebied Ziektebegeleiding krijgt vijf extra arbeidsplaatsen

Waar in deze tijd van bezuinigingen eerder arbeidsplaatsen verdwijnen, komen er voor Ziektebegeleiding vijf bij: twee voor veldwerk, gehuisvest bij het Groene Kruis, en drie voor het onderzoek. Dat is ondermeer een uitvloeisel van de toestemming aan de coördinatie.

Dr. Mimi Bremer Schulte om door te gaan met wetenschappelijk onderzoek om de mogelijkheden van zelfzorg in de gezondheidszorg en de ervaringen en inzichten van de professie evenwichtig op elkaar af te stemmen. Een onderzoek dat zich primair richt op de behandeling van chronisch zieken en gehandicapten en hun omgaan met en beleving van de ziekte of handicap.

Het project Ziektebegeleiding gaat na op welke wijze en in welke mate zelfwerkzaamheid van patiënten een functie vervult in het omgaan met ziekte door de mensen zelf. En welke werkwijze van artsen zelfwerkzaamheid van patiënten beïnvloedt.

Zelfzorg ondersteunende gezondheidszorg is de korte aanduiding van het thema, waarvoor men in Ziektebegeleiding met name aandacht heeft: voor de ont-

wikkeling van werkwijzen, de daarbij behorende vaardigheden en opleidingsaspecten. Daaraan ligt een systematische analyse ten grondslag van zelfwerkzaam gezondheidsgedrag en van factoren, die in dit opzicht bevorderend en belemmerend werken.

Aan het ontstaan van deze zelfzorg-ondersteunende gezondheidszorg leveren patiëntenorganisaties een essentiële bijdrage. Dat geldt ook voor de zelfhulpbeweging, zoals deze herkenbaar is in tal van zelfhulpgroepen.

Zelfzorg-ondersteunende gezondheidszorg staat in het beleid hoog genoteerd in een tijd van voortschrijdende bezuiniging. Maar om uitspraken te kunnen doen over de mogelijkheden en beperkingen daarvan, daartoe is nog veel onderzoek nodig; in feite staan we pas aan het begin van de ontginning van een fascinerend domein, aldus Bremer Schulte.

Tot nu toe moest het aandachtsgebied Ziektebegeleiding en Patiëntenorganisatie, gehuisvest in het Biomedisch Centrum en verbonden aan het dekanaat van de Medische Faculteit, het doen met de steun van één secretaresse en een

multidisciplinair samengestelde projectgroep.

Vervolgonderzoek

De extra arbeidsplaatsen zijn dus gerelateerd aan het vervolgonderzoek waarvan de eerste aanzet al dateert van 1968, toen Mimi Bremer Schulte nog in Den Haag werkte bij het Regionaal Instituut voor Geestelijke Gezondheidszorg. Voor een belangrijk deel werkt Ziektebegeleiding en Patiëntenorganisatie met geld dat vanwege de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie mede werd beschikbaar gesteld door derden, zoals de Nederlandse Hartstichting en de Psoriasisstichting. In verband met het vervolgonderzoek dat zich onder meer richt op nazorg van chronisch huidzieken en op hartpatiënten en hun partner, zijn financiën losgekomen welke het mogelijk maken om extra mensen aan te trekken. Van hen zijn er twee afkomstig van de provinciale overheid, gehuisvest bij het Provinciale Vereniging het Limburgs Groene Kruis. Dit gebeurde op grond van de nota 'Naar een evenwichtiger zorg voor gezondheid', opgesteld met een werkgroep van de provinciale Raad voor de Volksgezondheid in Limburg. De andere drie kunnen worden betaald via het Preventiefonds. Het vervolgonderzoek zal vier jaar duren.

Het gaat hier om een gebied, waarop veelal in wollige taal wordt geschreven en speculaties niet van de lucht zijn. Daarom is het een goede zaak, dat de wetenschapscommissie van de RL ruimte schiep voor een project dat kritisch zowel beperkingen als mogelijkheden van deze aspecten van gezondheidszorg onderzoekt.

Clearinghouse

Het onderzoek vindt ook plaats in het kader van het zogenaamde clearinghouseproject, waaraan wordt gewerkt door de WHO Wereldgezondheidsorganisatie. Dit clearinghouse staat nu in de steigers en kan het best worden omschreven als een centraal meld- en regelpunt voor zelfzorg/zelfhulp. Als Nederlands vertegenwoordigster in een WHO-groep werkt Bremer Schulte mee aan het opzetten van een clearinghouse in Limburg. En daarbij is het de taak van het project Ziektebegeleiding de in zo'n clearinghouse toegepaste methoden te evalueren. De opzet vindt plaats in nauwste samenspraak met de functionaris Ziektebegeleiding gehuisvest bij het Groene Kruis en de patiëntenorganisaties. Voorts met een gelijksoortig project van de universiteit Leuven.

Mensen met een chronische aandoening kunnen de wens te kennen geven dat zij

tezamen met lotgenoten met hun kwaal willen leren omgaan; zelfhulpgroepen zijn daarop gericht. Van oudsher bestaat tevens professionele, veelal individuele patiëntenzorg. Beide vormen zijn er los van elkaar, de eerste als onderlinge zorgverlening op persoonlijk vlak of vanuit een patiëntenorganisatie; de laatste meestal institutioneel, voor basis-, eerste- of tweedelijnsgezondheidszorg.

In het onderhavige onderzoek werd de betekenis van de duo-formule (het samenvloeien van beide hulpbronnen) nagegaan. Het blijkt genezings- en gezondheidsbevorderend te werken als naast de arts ook lotgenoten ter beschikking staan opdat deze ook zelf en de eigen toestand kunnen veranderen. Door hun informatie aan te bieden en inzicht te verschaffen in hun eigen gedrag, in reacties van en op de omgeving en in de mogelijkheid hun eigen gezondheid te bevorderen, kunnen patiënten meer zelfwerkzaam handelen. Het accent komt dan meer te liggen bij de betrokkenen zelf en bij degene die lotgenoten meehelpt. De professionele helper treedt daarbij op als bemiddelaar die deskundigheid ter beschikking stelt. Deze accentverschuiving wordt belangrijker, nu de gezondheidszorg gedwongen wordt efficiënter, effectiever en ook goedkoper te werken; voorts nu verwacht wordt dat het aantal mensen met een chronische aandoening toeneemt, o.a. door het verouderen van de bevolking, door het toenemen van het aantal verkeersslachtoffers en door vooruitgang van medisch-technisch kunnen, waardoor meer mensen in leven blijven, zij het met een chronisch tekort.

Samen beter worden

Bij werkwijzen in de gezondheidszorg, welke vaak eenzijdig gericht waren op de levensduur worden vraagtekens geplaatst, zowel door gebruikers als door verstreckers daarvan. Er bestaat dan ook toenemend behoefte aan zorgverle-

ning gericht op de kwaliteit van het bestaan. De patiëntenbeweging beïnvloedt in toenemende mate de gezondheidszorg. Georganiseerde, zowel actuele als potentiële, patiënten hebben de gezondheids-arena mede betrokken. Sommigen zien dit proces vooral als strijdgevoel, anderen als een stille mobilisatie. Zoals elke beweging werkt deze mobilisatie onmiskenbaar vernieuwend naar beide partijen: niet alleen verandert de professionele patiëntenzorg en groeit het aantal zelfhulpgroepen, maar ook neemt de behoefte aan zelfzorg en de vraag naar gezamenlijke beschikbaarheid van professionele en zelfhulpbronnen toe.

Een meer op zelfzorg gerichte gezondheidszorg dient bevorderd te worden opdat in het basisechelon en in de eerstelijns de verhouding tussen zelfhulp/zelfzorg en professionele zorg zo verandert, dat men in toenemende mate zelfwerkzaam kan zijn ten aanzien van eigen gezondheid en die van lotgenoten. Het gezondheidszorg-ontwikkelingsproject Ziektebegeleiding en Patiëntenorganisatie, dat een in 1968 reeds aangezette onderzoeklijn doortrekt, beoogt de ontwikkeling van werkwijzen ten dienste van het zich ontwikkelend beleidsdenken omtrent meer op zelfzorg-gerichte welzijns- en gezondheidszorg. Voorts wordt beoogd de ontwikkeling van een evenwichtsmodel om de verhouding tussen deze zo te veranderen, dat verantwoordelijkheid en de inzet van mensen voor de eigen gezondheid toenemen.

'Zelfzorg en beterschap' is de aanduiding van dit thema. Daarnaast staat voor ogen de vormgeving aan onderwijs en (medische) opleiding, zodat gezamenlijke verantwoordelijkheid van patiënten en professionals ruimer baan krijgt.

**Dienst Voorlichting
Sjonk Ritmeester**



**leenarts
medibanda b.v.**

lid "Orthobanda"

wycker brugstraat 12 - 6221 EC maastricht - telefoon 043 - 10349

Detailhandel en groothandel in medische instrumenten en apparatuur
Ruime sortering in showroom.
Speciale tarieven voor studenten.

NBBS reizen

goedkoopste retourvluchten naar o.a.

Lissabon	435.-
Faro	446.-
Malaga	447.-
Corfu	502.-
Athene	519.-
New York B	765.-
Chicago B	1190.-
Los Angeles B	1350.-
Colombo	1200.-
Bangkok	1500.-
Mexico City	1775.-
Rio de Janeiro	2350.-
Tokyo	2350.-
Sydney B	2736.-

B = vertrek Brussel

„vanaf prijzen“

Lloret de Mar	519.-
17 dgn half pension, per bus v.a.	590.-
Dordogne	590.-
14 dgn riviertoertocht	950.-
Corfu	975.-
15 dgn hotel logies & ontbijt v.a.	1269.-
Nederland	1269.-
12 dgn zweefvliegen	1389.-
Joegoslavië	1389.-
15 dgn zeezeilen v.a.	1749.-
Israël	1749.-
15 dgn kamperen per bus v.a.	
Egypte	
15 dgn Nijlzeilen	

maar ook goedkope betrouwbare camping-busreizen, de goedkoopste treinen (1/1 m 25 jr.), korte stedentrips etc.
inlichtingen 071 - 145757
of bij één van de 28 NBBS Reiswinkels.

**NBBS reizen:
eenvoudig weg
voor iedereen**



PAOG moet kostendekkend worden

'Het gaat erom dat het postacademisch onderwijs wordt gecoördineerd. Nu zit er niet veel lijn in. Er zijn capaciteitsgroepen waarvan veel uitgaat, maar er zijn er ook die weinig doen. Het is echter net als bij Albert Heijn: die moet er ook voor zorgen dat van alles voorhanden is en niet alleen een bepaald merk.'

Dat zegt Elsedine de Groot, sinds ongeveer een half jaar de coördinatrice bij de Faculteit der Geneeskunde voor het postacademisch onderwijs. Zij heeft opgesteld een nota Postacademisch Onderwijs Geneeskunde (PAOG) die haar grondslag heeft in het 'Rapport PAOG-de landelijke structuur' dat behelst de relatie tussen onderwijs en gezondheidszorg de behoefte aan pao in de geneeskunde en de financiering ervan. Beoogd wordt een structuurwijziging te realiseren in het pao die eind dit jaar of anders begin volgend jaar gestalte zou moeten krijgen.

De nota's passen in het kader van een algemene maatregel van bestuur van 1977. Deze anvb heeft vastgelegd dat het pao een taak is van universiteiten en hogescholen en dat daartoe landelijke organen kunnen worden opgericht waarin het hoger onderwijsinstellingen nauw samenwerken met belanghebbende maatschappelijke instellingen: 'de derden', zoals de nota PAOG dat omschrijft.

De nota PAOG wil al met al lijn aanbrengen aan het pao. Een onderneming die temeer noodzakelijk is vanwege de huidige bezuinigingen die ook het hoger onderwijs treffen. Het is dan ook de bedoeling dat het pao kostendekkend wordt en zullen de cursisten zelf voor de kosten moeten opdraaien. Iets dat overigens zeker in de aanloopperiode onhaalbaar is. Vandaar dat is voorzien in een Rijksbijdrage. Voor 1982 bedroeg die 8000 gulden.

Vakman

Het overlegorgaan PAOG dat het rapport heeft samengesteld functioneert overigens al sinds 1975. 'Het uiteindelijke doel is,' zo betoogt Elsedine de Groot, 'dat de medicus een beter vakman wordt en blijft. Nu', zo gaat ze verder, 'het pao een wettelijke taak is geworden zal moeten worden samengewerkt met de beroepsgroepen waarvan die der huisartsen de grootste is. Het uiteindelijke doel is de gezondheidszorg structureel te verbeteren.'

De structuurwijziging zal dan onder meer inhouden de oprichting van een landelijk orgaan met vertegenwoordigers van acht universiteiten en acht ver-



Elsedine de Groot

tegenwoordigers van de Koninklijke Nederlandse Maatschappij voor Geneeskunde.

Het orgaanbestuur is het landelijk coördinerend centrum van de op te richten regionale commissies die plannen zullen opstellen voor cursussen in de gerio. Bovendien zullen zij zorgdragen voor de uitvoering daarvan. Voor elke medische faculteit komt er een regionale commissie. Deze regionale commissies zullen eveneens worden samengesteld uit vertegenwoordigers van de faculteit en van derden.

Verder bestaat de mogelijkheid tot het oprichten van secties om de wetenschappelijke verenigingen de gelegenheid te geven cursusvoorstellen te doen. De secties kunnen worden ingesteld om de belangen te behartigen van de wetenschappelijke verenigingen. Gedacht wordt aan de vorming van een achttal secties waarbij samenwerking der disciplines binnen de secties wordt voorgesteld om het aantal beperkt te houden. De secties zullen dan plannen opstellen voor cursussen met een landelijk karakter. Deelgroepen kunnen zijn, sociaal-geneeskundigen, internisten, chirurgen, cardiologen, etcetera.

Werkgroepen zijn ingesteld ter voorbereiding van de secties. Daartoe is in december 1977 een tweede interimrapport over het PAOG voor huisartsen uitgebracht. Bewust werd eerst de huisartseneeskunde behandeld, niet alleen omdat het gaat om de grootste groep van beroepsbeoefenaren, maar vooral ook omdat de behoefte aan gestructureerde nascholing voor de groep reeds had geleid tot de oprichting van de Stichting Nascholing Huisartsen.

Het landelijk orgaanbestuur stelt naast de regionale commissies ook een landelijk bureau in. Dit zal worden geleid door een directeur, de ambtelijke secretaris van het orgaanbestuur. Het bureau zal zich bezighouden met beleidsvoorbereidende en uitvoerende werkzaamheden voor het orgaanbestuur, zoals het opstellen van het jaarverslag, van jaarplannen met bijbehorende financiële ramingen, coördinatie van de evaluatie van het aangeboden onderwijs en het management voor het orgaan.

Ook de regionale commissies krijgen elk een regionaal bureau voor de administratieve en organisatorische ondersteuning. Overwogen wordt de PAOG-bureaus om te zetten in regionale bureaus. De kosten daarvan zullen moeten worden opgebracht door de inkomsten van het pao der geneeskunde. Het landelijk orgaanbestuur is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en in standhouding van het totale PAOG. Inkomsten komen uit inschrijvingsgelden van cursisten, bijdragen van derde deelnemers, schenkingen en bijdragen uit 's Rijks kas.

Gezien het maatschappelijk nut van het PAOG ligt het voor de hand dat overheidsinstanties en maatschappelijke groeperingen financieel zullen bijspringen. Het is de bedoeling dat de PAOG-organisatie wordt opgebouwd in een tijdsbestek van vijf jaar. Aan overheids-gelden is voor 1983 in totaal 900.000 gulden beschikbaar voor het opzetten van het landelijke pao, waarvan 400.000 gulden voor de acht regionale PAOG-bureaus.

**Dienst Voorlichting,
Sjonk Ritmeester**

RL verkiezingen in 1983

In de komende maanden staat de RL weer in het teken van de verkiezingen. Er moeten leden voor de Universiteitsraad (UR) gekozen worden, te weten: 6 medewerk(st)ers van het wetenschappelijk personeel, 3 medewerk(st)ers van het niet-wetenschappelijk personeel werkzaam in de algemene diensten, 3 medewerk(st)ers van het niet-wetenschappelijk personeel werkzaam in de faculteiten en 6 studenten.

Ook zijn er verkiezingen voor de 3 studentleden van de Faculteitsraad van de Faculteit der Geneeskunde.

Daarnaast vinden er verkiezingen plaats voor de Faculteitsraad van de Algemene Faculteit. Dit betekent kiezen voor 6 medewerk(st)ers (5 wetenschappelijk personeel en 1 niet-wetenschappelijk personeel) en 3 studenten.

Tenslotte vinden er dit jaar verkiezingen plaats voor de voorlopige raad van de studierichting Nederlands Recht. Hierbij gaat het om: 8 medewerk(st)ers wetenschappelijk personeel, 1 medewerk(st)er niet-wetenschappelijk personeel en 4 studenten.

Op 7, 8 en 9 juni 1983 is het zover, dan

wordt er gestemd. De voorbereidingen daarvoor zijn nu in volle gang. Hoogtepunten in de verkiezingsprocedure zijn:

- 14 t/m 25 maart: de kiezersregisters liggen ter inzage om daarna uiteindelijk te worden vastgesteld op 30 maart;
- 25, 26 en 27 april: kandidaatstelling;
- 7, 8 en 9 juni: stemmen;
- 10 juni: uitslagbepaling.

Actueel

Zoals uit het tijdschema blijkt is de peildatum vastgesteld op 11 maart 1983.

Om aan de verkiezingen te kunnen deelnemen moet men op de peildatum om 17.00 uur bij de universiteit zijn aangesteld danwel gedurende tenminste 6 maanden zijn ingeschreven als student. Iedereen die hieraan voldoet staat ingeschreven in de kiezersregisters. Er kunnen echter vergissingen zijn ingeslopen. Daarom liggen de kiezersregisters van 14 t/m 25 maart 1983 ter inzage bij de stembureaus (**kamer 324, zolder hoofdbouw RL**). In die registers staan gegevens (naam, adres, geboortedatum) van alle kiesgerechtigden voor de verschillende verkiezingen. Wanneer u constateert dat

uw eigen gegevens of die van een ander niet of niet juist opgenomen zijn, dan kunt u t/m 25 maart 1983 een verzoek tot wijziging indienen.

Bij de stembureaus liggen ook de formulieren met instructie om een dergelijk verzoek in te dienen.

Stembureaus

Tijdens de verkiezingsprocedure zullen de stembureaus een aantal malen vergaderen. Alle bijeenkomsten van de stembureaus zijn openbaar. De bijeenkomsten vinden plaats op:

- vrijdag 11 maart 1983 om 14.00 uur in kamer 100, hoofdbouw: *vaststellen kiezersregisters;
- woensdag 30 maart 1983 om 09.00 uur in kamer 200, hoofdbouw: *onderzoek naar de verzoeken tot verbetering van de kiezersregisters;
- donderdag 28 april 1983, om 09.00 uur in kamer 200, hoofdbouw: *onderzoek naar de kandidatenlijsten;
- vrijdag 27 mei 1983, om 8.30 uur in kamer 200, hoofdbouw: *verzenden stempapieren;
- vrijdag 10 juni 1983: om 8.30 uur in BMC: *uitslagbepaling; *om 15.00 uur in kamer 200, hoofdbouw: bekendmaking uitslag.



beëdigd taxateur-onr. goed
Hypotheken - Verzekeringen

MAKELAARDIJ **PUSTJENS** MAASTRICHT B.V.

Gronsveld

Vrijst. landhuis met c.v. en inp.garage op goede stand, achtertuin op het zuiden met privacy. Bouwjaar 1977. Grondopp. 772 m². Ind.: 4 ruime keld., L-vorm. living ca 66m² incl. luxe opl.keuk., bijkeuk. en waskeuk., 4 slaapk. en ruime badk. Met fraaie afwerking. Koopprijs f 380.000,- k.k.

Mheer

Vrijst. land.gel.bungalow met c.v., inp.gar. en kleine tuin met vrij en riant uitzicht. Living ca. 67 m² incl. keuk., 4 slaapk., badk. en ruime zolderberg. Bouwjaar 1972. Goed onderhouden Vraagprijs f 235.000,- k.k.

Maastricht-Scharm

Goed onderh. vooroorl. ruim woonh. met c.v.-gas en achtertuin. Grotendeels dubb.beglaz., 2 keld., woonkamer met open haard, ruime keuk., 5 slaapk., badk. en douche, zolder. Vraagprijs f 155.000,- k.k.

Maastricht-Oud Caberg

Patio-bung. met c.v. en gar. O.a. L-vorm. woonk. 40 m² dichte keuken, 3 slaapk. en badk. Aanv. direct. Vraagprijs f 159.000,- k.k.



Keenestraat 9 Gronsveld

☎ 04408-1423

emmy van leersum

19 maart tot
16 april 1983
sieraden en breisels
red and blue
gallery
stokstraat 30
6211 gd maastricht
043-15736



werken in stock:

Hermann Abrell
Bob Bonies
Ad de Keijzer
Imre Kocsis

Buro Onderwijs FdG

Aan alle studenten Geneeskunde.
Aan alle tutoren Geneeskunde.
Aan alle blokkooördinatoren Geneeskunde.

In de blokboeken en andere onderwijsbronnen worden steeds de ruimten vermeld die voor het onderwijs zijn gereserveerd.

Per 1 april 1983 is er een wijziging omdat de onderwijsgroepkamers in Randwijk in gebruik worden genomen.

Als U in Uw rooster van onderwijsgroepkamers een van de kamers van het Carré-gebouw (C) of de Nieuwenhof (N) aantreft, dan verzoeken wij U deze te vervangen door de daarvoor in de plaats genoemde ruimten die zich bevinden in Randwijk (R).

Carré		Randwijk.
Kamer C. 2010	wordt	R. 0.094.
Kamer C. 2011	wordt	R. 0.100.
Kamer C. 2014	wordt	R. 0.084.
Kamer C. 2016	wordt	R. 0.088.
Kamer C. 2023	wordt	R. 0.102.
Kamer C. 2038	wordt	R. 0.108.

Nieuwenhof		
Kamer N. 0037	wordt	R. 0.090.
Kamer N. 1024	wordt	R. 0.092.

Algemeen

Binnenlandse reizen

Met ingang van 1 maart 1983 worden de etmaalvergoeding en de vergoedingsfactoren voor binnenlandse reizen als volgt gewijzigd:

– Categorie A en B vervalt en wordt één categorie. De etmaalvergoeding bedraagt f 124,-.

– De vergoedingsfactoren worden als volgt gewijzigd.

1% etmaalvergoeding per uur	wordt	¾%
30% overnachting	wordt	44%
7% ontbijt	wordt	6%
14% lunch	wordt	11%
25% diner	wordt	21%

N.B.: de gewijzigde vergoedingsfactoren zijn ook van toepassing op buitenlandse reizen.

Tijdschema verkiezingen 1983

februari t/m 10 maart, voorbereiding verkiezingen

februari

– voorbereidingen door Centraal Stembureau en Faculteitsstembureau (o.m. opstellen werkschema, vervaardigen formulieren e.d.)

11 maart

– peildatum kiezersregisters (d.i. de datum waarop moet zijn voldaan aan de vereisten ter verkrijging van het keisrecht) en vaststellen kiezersregisters.

14 maart t/m 22 april, ter inzagelegging registers, alsmede periode voor verbetering, bezwaren en beroepen

14 maart t/m 25 maart

– aanvragen wijziging kiezersregisters bij Centraal Stembureau en Faculteitsstembureaus en ter inzagelegging verzoekschriften.

28 en 29 maart

– gemotiveerde tegenspraak mogelijk

30 maart

– vaststellen kiezersregisters en verzenden beschikkingen door Centraal Stembureau en Faculteitsstembureaus

31 maart t/m 14 april

– beroep mogelijk op de beschikkingen bij College van Beroep

15 april

– beslissing op beroep door College van Beroep

18 t/m 22 april

– hoger beroep op beslissing College van beroep bij Universitaire Kiesraad

25 april t/m 25 mei, kandidaatstelling; periode voor verbetering, bezwaren en beroepen

25, 26 en 27 april

– kandidaatstelling

28 april

– uitslag onderzoek kandidaatstelling en bekendmaking; uitslag zenden aan kandidaten

2 en 3 mei

– opnieuw indienen kandidaatstellingsformulieren in geval van verzuim

4 mei

– beslissing Centraal Stembureau en Faculteitsstembureaus over de geldigheid van de kandidatenlijsten en over handhaving van de daarop voorkomende kandidaten

9 t/m 16 mei

– beroep mogelijk op de beschikkingen bij College van Beroep

17 mei

– beslissing op beroep door College van Beroep

18 t/m 25 mei

– hoger beroep op beslissing College van Beroep bij Universitaire Kiesraad

4 mei t/m 27 juni, vervaardiging verkiezingspapieren; stemmen; periode voor beroepen

4 t/m 26 mei

– vervaardigen verkiezingspapieren, zoals stembiljetten

27 mei

– verzenden stembescheiden

7, 8 en 9 juni

– stemmen

10 juni

– geautomatiseerde uitslagbepaling en bekendmaking

13 t/m 17 juni

– beroep tegen uitslag bij College van Beroep

20 juni

– beslissing op beroep door College van Beroep

21 t/m 27 juni

– hoger beroep op beslissing College van Beroep bij Universitaire Kiesraad.

Diversen

Congres onderwijsonderzoek 7 en 8 april in Amsterdam

Wat is het nut van onderwijsonderzoek?

Deze vraag staat centraal op de tiende onderwijsresearchdagen die – onder auspiciën van de Vereniging van Onderwijsresearch – dit jaar worden gehouden in de Oudemanhuispoort, Amsterdam. Zeven hoofdthema's telt het congres waarover presentaties en discussies worden gehouden.

Prof. dr. J.A. van Kemenade, hoogleraar onderwijskunde en kamerlid, zal voor het congres een voordracht houden evenals FNV-bestuurder Hugenholtz.

Donderdag 7 april 's avonds vindt een discussie plaats tussen onderwijswethouders van de vier grote steden en vertegenwoordigers van enkele ministeries en subsidiënten van onderwijsonderzoek. Centraal thema van die discussie is de vraag welke bijdrage onderwijsonderzoek kan leveren aan het oplossen van onderwijsproblemen in de grote stad.

Inschrijven voor het congres is nog mogelijk. Het congressecretariaat wordt dit jaar verzorgd door de Stichting Centrum voor Onderwijsonderzoek (SCO) van de Universiteit van Amsterdam. De inschrijfkosten zijn f 125,-, voor studenten f 75,-, leden van de vereniging respectievelijk f 100,- en f 75,-.

Aanmelding kan schriftelijk of telefonisch bij SCO, Singel 138, 1015 AG Amsterdam (020 - 229471).

Gezondheidszorg op de Antillen

Op 8, 9 en 10 april organiseert de stuurgroep kongres Antillen binnen de muren van de Rijksuniversiteit van Groningen een kongres met als titel: 'politiek en gezondheid op de Nederlandse Antillen in het perspectief van de onafhankelijkheid'.

De drie grote thema's die op het kongres be-

de bank die uw taal spreekt

Of zegt het U soms niets dat de
Spaarbank Limburg:

- al meer dan 125 jaar in Limburg zit
- 245.000 rekeninghouders telt
- 47 kantoren heeft
- een uitvoerig dienstenpakket biedt
- voorlichting over belangrijke zaken ook bij de cliënt thuis geeft.



spaarbank limburg



Hoofdkantoor: Markt 17-18, Maastricht, Tel. (043) 84 12 22
Distriktkantoor: Prinsenhofstraat 3, Venlo, Tel. (077) 1 15 55

handeld worden, zijn: Samenleving, economie en gezondheidszorg. Het is daarom dat de organisatie zich zeker niet alleen richt op medici, echter op alle antillianen die de toekomst van de Antillen ter harte gaat. Het kongres zal omlijst worden door een cultureel programma. Kinderopvang en slaapgelegenheid zijn aanwezig.

Inschrijfkarten en kongresmappen zijn verkrijgbaar op alle Antilliaanse welzijnsinstellingen.

De kosten voor het kongres bedragen f 25,-, voor minder draagkrachtigen f 15,-. De kongresmap is tegen kostprijs verkrijgbaar.

Voor alle inlichtingen kan men zich wenden tot:

Stuurgroep Kongres Antillen

M.S.F.G.

Bloemsingel 1,

9713 BZ Groningen.

Tel: 050-116490.

PAN-Interacademiale Muziekdagen

Als afsluiting van het 22e PAN-festival te Rotterdam is er op zaterdagavond 26 maart 1983 een groot openbaar concert. Studentenkoren, -orkesten en -dansgroepen brengen een bonte mengeling aan Zuid-Amerikaanse en Franse Muziek en Dans.

Aan het einde van de avond zullen alle deelnemers (uit Nederland en Zweden) gezamenlijk het PANDemonium uitvoeren, dat 's middags à la Elisade door Wim van Herk is ingestudeerd.

Deelnemers en bezoekers van het concert zijn van harte welkom op het feest dat na afloop van het concert losbarst.

Het geheel zal plaatsvinden in De Doelen te Rotterdam.

De toegangsprijs is f 7,50 en f 5,00 (CJP, Pas 65 en studenten). Kaarten zijn verkrijgbaar bij de kassa van De Doelen (vanaf een week van tevoren) en bij het PAN-bestuur (medische fakulteit Rotterdam, kamer FE 217, tel. 010-634137).

Sport

Indoorsport 1983

Evenement met watertienkamp als hoogtepunt, Doe maar watjes verslagen door dispuut Prometheus.

In de eerste weken van maart zijn door het Bureau Lichamelijke Vorming & Sport een reeks indooractiviteiten georganiseerd waarvan hieronder de uitslagen:

Tafeltennis:

Heren (A):

1e en R.L.-kampioen Dominique Ruyters
2e Johan Hekking
3e Jo Franssen.

Heren (beginners):

1. Jacques Ottenheim.
2. Wil Steyns.
3. Jos Pater.

Dames:

1. Adje Henissen
2. Karin de Mey.
3. Karin Bosma.

Bridge:

32 deelnemers streden om de prijzen. 'De laatste slag' had de daadwerkelijke organisatie op zich genomen en in een vriendelijke, rokerige sfeer werd tot laat in de avond, (nacht), gespeeld.

Uitslag: 1. Kleynen - Simons - kampioen RL.
2. Linden - Roos.
3. Ament - Verkooyen.

Watertienkamp, (nat pak voor een sportleider!)

Zo'n 80 enthousiaste deelnemers verdeeld over 10 ploegen hebben geknokt voor de prijzen te behalen door het uitvoeren van een reeks spelen met banden, stokken, ballen.

Zeker een herhaling waard in de toekomst.

Uitslag:

1. Prometheus	178 punten
2. De doe maar watjes	173 punten
3. Waterkneuzen	156 punten
4. Roeivereniging	154 punten
5. Waterratten	139 punten
6. Watergate	127 punten
7. Luctor et emergo	139 punten
8. Spetters	116 punten
9. Familie Waterbever	106 punten

René Verster

Intern biljarttoernooi succes

Henk van Mameren R.L.-kampioen

In de maanden januari, februari, maart werd op de donderdagavonden in het biljartcentrum Carré gespeeld om het Intern Biljartkampioenschap R.L.

De wedstrijdleider Leo Willems (A.F.) had het toernooi zo perfect georganiseerd zodat alle deelnemers al enthousiast uitkijken naar het volgende biljartevenement.

Het toernooi werd gewonnen door HENK van HAMEREN en is daarmee de R.L. KAMPIOEN 1982-1983. Hij won 7 partijen en verloor er 3. Zijn hoogste partijgemiddelde was 1.25 en verbeterde zijn gemiddelde met 68%. Procentueel het hoogst gemiddelde scoorde Jos Pater met maar liefst een verbetering van 118%. Relatief gezien leverde Johan Hekking de beste partij met een gemiddelde van 2.70, bovendien was zijn serie van 14 van uitzonderlijke klasse. Andere goede prestaties waren: Ed Beuker partijgemiddelde van 3.66, Jos Pater, 2.45, Leo Willems 10.83.

De uitslagen:

	Matchpunten	Caramboles	Beurten	Gemiddelde	Hoogste Serie
	M.P.	Car.	Brt.	Gem.	H.S.
1. Henk van Mameren	14	258	255	1.01	8
2. Hub Vrancken	14	388	280	1.38	9
3. Leo Willems	13	1130	245	4.61	62
4. Paul Hermans	12	253	337	0.75	8
5. Ed Beuker	12	601	259	2.32	22
6. Pim van Arkel	10	471	295	1.59	10
7. Jos Pater	9	336	257	1.31	12
8. Hub Canisius	9	192	301	0.64	7
9. Johan Hekking	8	217	316	0.68	14
10. Bart Reuten	5	207	374	0.55	5
11. Jo Haesen	4	300	292	1.03	8

Tennis

Het is nu zover dat de regeling met het tenniscentrum rond is voor het seizoen 1983.

Je kunt indien je in het bezit bent van een deelnemerskaart L.V.&S., (c.q. activiteitenkaart), bij mij een parkkaart bestellen.

Inschrijfformulieren liggen op het buro L.V.&S. De kosten bedragen f 125,-, pasfoto meebrengen.

De kondities zijn de volgende:

- Van 1-4-1983 kun je tennissen op de buitenbanen op werkdagen van 09.00-21.00 uur, in het weekend van 09.00-18.00 uur.

- Tevens krijg je reductie op het huren van een binnenbaan, kosten f 19,- per baan per uur, (op tijden dat er banen vrij zijn).

Afspreken op de dag zelf.

AGENDA

Vrijdag 18 maart

Promotie, drs. J.M.A. van Engelshoven
16.00 uur, Aula.

Maandag 21 maart

Lezing: Tendenzen in ontwerpen
19.00 uur, Aula Stadsacademie

Donderdag 24 maart

Film: Il Vangelo (Pasolini)
20.00 uur, Aula.

Vrijdag 25 maart

Inaugurele rede, prof. dr. Tj. De Boorder
16.00 uur, Aula.

Maandag 28 maart

Lezing: De praktijk van het industrieel ontwerpen
19.00 uur, Aula Stadsacademie

Dinsdag 29 maart

Film: Edipe Re (Pasolini)

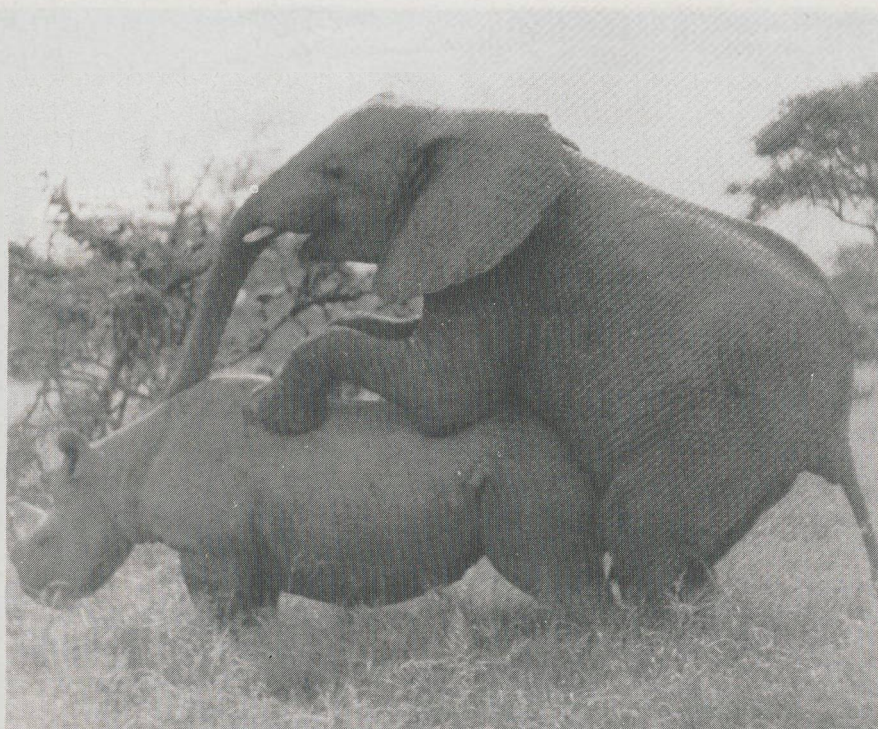
Donderdag 31 maart

Symposium Huga Gretius
14.00 uur, In den Nieuwenhof

Donderdag 31 maart

Inleiding Den Adrian Chaves en prof. dr. T.C. van Boven: Het heilige boek van de Maya
20.00 uur, Aula.

ACHTEROM IS 'T KERMS



20

Insemineren is een kunst

Nu de grote jongenszonde gelegaliseerd wordt terwille van het goede doel, ligt het voor de hand dat de grappen over de spermabank in Annadal niet van de lucht zijn. Er zijn fijne en minder fijne bij, maar wat wil je na een jeugd en een provincie vol pastoors?

Enkele medewerkers in het Biomedisch Centrum ontvingen dezer dagen de volgende brief van de afdeling Voortplanting van Ziekenhuis St. Annadal:

Geachte heer,

Zoals u reeds waarschijnlijk via pers en radio vernomen hebt, wordt er in ziekenhuis St. Annadal te Maastricht een spermabank opgesteld. U begrijpt dat wij een beroep moeten doen op krachtige kerngezonde sperma-donors.

Uit welingelichte bronnen hebben wij vernomen, dat u mogelijk tot het ras der elite-spermavoortbrengers zoudt behoren. Het ziekenhuis St. Annadal zou het een eer en genoeg zijn u als sperma-donor te mogen inschrijven.

De edele taak van de spermabank bestaat erin, vrouwen die door normale copulatie-technieken niet zwanger kunnen worden, kunstmatig te bevruchten met het geselecteerde sperma van onbekende donors.

Het ziekenhuis St. Annadal gaat er fier op, de meest moderne en vooruitstrevende methoden en technieken te hebben uitgewerkt. De donors worden niet meer, zoals gebruikelijk in ouderwetse sperma-banken, gemolken als een kleine eenspenige koe; op de zachte tonen van melodieuze muziek wordt het sperma door jonge tedere handen van gespecialiseerde verpleegsters afgetapt. Na deze kleine operatie kunnen de donors op krachten komen in een revalidatie-lokaal, waar hen door lieflijke hostessen krachtvoedsel en drank zal worden toegediend. Mannen die bijzonder bedreven zijn in de roll-in-roll-out methode kunnen ook hun sperma afstaan met de normale copulatie-technieken, waarvoor zich elite-vepleegsters beschikbaar stellen. Wij twijfelen er niet aan, dat u zich voor dit nobel doel: de kunstmatige inseminatie van zwangerschapsbeluste vrouwen, ter beschikking zult stellen.

Alleen de ondertekening valt iets uit de toon. Namens het voortplantingscomité is de brief getekend door de doctoren V.A. Gina, A.B. Ortus, P.E. Nis en S.N. Ikkel. Maar de uitsmijter mag er weer zijn:

Voeg bij uw woord de daad, geef overvloedig zaad, wij juichen met forse klank:

leve de Maastrichtse Spermabank.

Wie drijft, die blijft

Ondanks de lichtelijk beladen voor-geschiedenis van het borstbeeld van Pais was er tijdens de onthulling plaats genoeg voor grappen (op zo'n dag spreekt men liever van anecdoten). De leukste anecdote, die door CvB-voorzitter van den Biggelaar werd opgehaald, was de opmerking van 'een bestuurder van de Medische Faculteit' (verderop in de toespraak aangeduid als dekaan Greep) dat, als Pais een borstbeeld zou krijgen, hij het 'eigenhandig in de Maas zou flikkeren.' Greep was in die tijd namelijk erg boos over de weigering van Pais om met akademiseringsgelden voor Annadal over de brug te komen. Gelukkig kwam dat geld er uiteindelijk. Als het er niet gekomen was, had van den Biggelaar nog een geintje voor Greep achter de hand gehad: dan had Pais geen bronzen, maar een houten kop gekregen.

Logica

Alles wat er over de nieuwe benoemingsprocedure voor het eerste hoofd van de dienst Studentenzaken uitlekt is dat ze deze keer voorspoedig lijkt te verlopen. De benoemingsadviescommissie zwijgt verder als het graf. De medewerkers van de dienst hebben te horen gekregen dat zij op het allerlaatset moment zullen worden ingeschakeld, als er nog een of twee kandidaten over zijn. Daar mogen ze mee kennis maken en de commissie zal dan graag hun mening horen. No nonsense, that's all. Overigens zijn de achterhoedegevechten over de eerste (mislukte) procedure nog niet uitgevochten. In de U-raad was onder andere de vraag gesteld waarom er tegelijkertijd een interne en een externe procedure hadden gelopen (externe procedures worden pas gestart als er intern geen geschikte kandidaten zijn). Daarop antwoordde het college van bestuur in al zijn wijsheid: "De beslissing om de interne en de externe procedure synchroon te laten lopen was gebaseerd op de verwachting dat er intern geschikte kandidaten aanwezig waren."

Zoals bekend werd er een interne kandidaat (Huub Ruijters) als tweede op de voordracht geplaatst, maar in de ogen van de commissie was hij niet geschikt, hetgeen pas bleek toen nummer een zich terugtrok. Natuurlijk heeft iemand in de U-raad geïnformeerd naar de logica van het antwoord. Het nieuwe volgt.