

VAWO

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Collectief abonnement op CMHF-blad
Commentaar ter discussie

Universiteiten onttrekken zich weer aan
afspraken over Vernieuwingsimpuls

PAG. 3

Bonden bezorgd over financiën TUE

Nog is de 'roeping' van onderzoekers
sterker dan hun slechte perspectieven

PAG. 4

CAO-AZ: 11,25 procent erbij in twee jaar

PAG. 5

CMHF-bestuur legt ledenraadsbesluit
naast zich neer

PAG. 6

Vizier

(DE)CENTRAAL OVERLEG

PAG. 7

Bonden staken centraal en lokaal overleg
met universiteiten

Wageningen: gesloten gelederen

PAG. 8

NWO: discussie over rolverdeling tussen
overlegorganen

PAG. 9

Twente: reorganisatie proef op de som

PAG. 11



Interview met de opgestapte COR-
voorzitter Ottho Heldring (UvA)

PAG. 12

Brochure 'Wetenschappelijke integriteit'

PAG. 13

De CAO-speerpunten van het LPP

PAG. 14

Agenda voor VAWO-ledenraad van 14 mei

De sturing van het CAO-proces

KWALITEIT ALS LEIDRAAD

Onderzoekstalent verdient doelgerichte aanpak

'De verdeling van het onderzoeksgeld moet anders', zegt Spinoza-laureaat Hans Clevers in de Volkskrant van 2 februari jl. 'Voor jonge onderzoekers is er een grote mate van onzekerheid over hun carrière. (...) Er zijn bijna alleen maar promotieplaatsen, twee-, drie-jarige postdoc-projecten en vaste aanstellingen. Zo komt werkelijk talent maar moeilijk bovendien.' Op 14 mei aanstaande organiseert de VAWO samen met het LPP in Nijmegen een symposium over deze problematiek.

Het personeelsbeleid van universiteiten is nog altijd niet gericht op het behoud van wetenschappelijk talent. Onderzoeksgelden worden al jaren op dezelfde manier aan universiteiten toegewezen, gebaseerd op het budget van het voorgaande jaar. Selectie op kwaliteit is daarbij niet nodig. Onderzoeksorganisaties als NWO en de KNAW selecteren wel streng op wetenschappelijke kwaliteit. Zij steken echter alleen geld in tijdelijke posities voor talent. Jubelend worden de neusjes van de zalm jaarlijks binnengehaald. Maar drie jaar later worden ze zwijgend weer uitgelaten wanneer blijkt dat er toch geen positie aan een universiteit vrijkomt.

CONTINUÏTEIT

Wat moet er gebeuren om een betere besteding van het onderzoeksgeld in Nederland mogelijk te maken? NWO en KNAW, als onderzoeksorganisaties bij uitstek, zouden meer verantwoordelijkheid moeten nemen in het bewaken van continuïteit in goedlopend onderzoek en het vasthouden van talentvolle onderzoekers.

De vervanging van het formatiebeginsel door een loopbaanbeginsel aan universiteiten is al voorgesteld in het rapport-Van Vucht Tijssen. Het kabinet heeft extra middelen vrijgemaakt om het werken in de wetenschap aantrekkelijker te maken (de 'Van Rijn-gelden'). Op 14 januari hebben de vakcentrales het

overleg met de VSNU en alle lokale overleggen met de universiteiten opgeschort, onder andere vanwege de beoogde besteding van deze 'Van Rijn-gelden'. Het voorstel van de bonden was dit geld in te zetten voor een eindejaarsuitkering, uitbreiding van verlofregelingen en persoonlijke ontwikkelingsplannen. Geen van

Onderzoeksfinanciering en onderzoeksbeleid: VAWO/LPP-symposium op 14 mei in Nijmegen

alle zaken die nu echt de kern van het probleem lijken te raken. Cornelis van Bochove is de directeur onderzoeksbeleid van het ministerie van OCenW en zal een van de sprekers zijn op 14 mei. Onlangs zei hij op een congres in Amsterdam bij de presentatie van het rapport *Wetenschap tussen roeping en beroep*: 'De vraag is eigenlijk hoe het in godsnaam mogelijk is dat er nog een onderzoeker te vinden is.' Het grootste probleem, volgens Van Bochove, is dat goede onderzoeksgroepen aan universiteiten niet beloond worden met extra geld en dat slechte groepen niet worden gekort. Clevers in de Volkskrant: 'Ik heb nog nooit gezien dat de kwaliteit van het onderzoek het criterium was voor een financiële beslissing van de universiteit.' (HdH)

Nadere informatie over het symposium volgt in VAWO Visie van begin mei.

Behoeftte aan Commentaar?

Het VAWO-bestuur overweegt de ledenraad van 14 mei a.s. voor te stellen het collectieve abonnement op *Commentaar*, het blad van de CMHF dat elf keer per jaar verschijnt, te beëindigen. Dit om de stijging van de kosten voor aansluiting bij CMHF/MHP te matigen. We vragen u hierbij uw opvatting aan het bestuur kenbaar te maken. Wat is er aan de hand?

Bij de toetreding van de VAWO tot de CMHF is overeengekomen om de postactieven (gepensioneerden) van de VAWO niet 'door te verbinden' met de CMHF. Dat is jarenlang goed gegaan, totdat de CMHF vorig jaar deze overeenkomst wenste te herzien en verlangde dat óók de postactieven aan de CMHF worden verbonden. Dat brengt een behoorlijke contributiever-

hoging voor die postactieven met zich. Het VAWO-bestuur is blij dat een flink aantal postactieven de VAWO trouw blijft (ze maken ruim 30 procent van ons ledenbestand uit!). Om dat te bevorderen, is een speciaal lidmaatschapstarief in het leven geroepen. Vanwege de mogelijke doorverbinding met de CMHF

zou dat tarief stevig moeten worden verhoogd (al dan niet in termijnen), maar die doorverbinding biedt géén specifieke voordelen voor de postactieven. Zij zullen ook dan het blad *Commentaar* niet ontvangen.

De totale kosten van het lidmaatschap van de CMHF stijgen dit jaar sowieso voor allen, omdat de CMHF op zijn beurt een

contributieverhoging van de vakcentrale MHP krijgt opgelegd. Het VAWO-bestuur zoekt naar wegen om de kostenstijgingen voor het lidmaatschap zo veel mogelijk te beperken en tegelijkertijd het lidmaatschap van de VAWO voor de postactieven aantrekkelijk te houden. Het collectieve abonnement

Met het collectieve abonnement worden niet alle VAWO-leden bereikt, maar voor veel werken de leden is het wellicht een belangrijke bron van informatie. Langs deze weg stelt het VAWO-bestuur alle leden in de gelegenheid te reageren op het bestuursvoornemen het collectieve abonnement op *Commentaar* op te zeggen. Die reactie moet wel vóór 1 mei 2002 binnen zijn. Alle

reacties zullen worden gemeld aan de Ledenraad en onderdeel vormen van de beraadslagingen en besluitvorming. U kunt reageren via de website van de VAWO (www.vawo.nl), per e-mail (info@vawo.nl) of schriftelijk (VAWO-bureau, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht).

PIETER FOKKINK

Wat vindt u? Reageer voor 1 mei

kost € 10,25 per lid per jaar. Opzeggen van dit abonnement zou een deel van de kostenstijgingen kunnen compenseren. *Commentaar* biedt berichten uit alle aangesloten sectoren (politie, rijk, defensie, onderwijs, etc.) en geeft daarnaast ook informatie over algemene aangelegenheden zoals pensioenen en sociale zekerheid.

UNIVERSITEITEN ONTTREKKEN ZICH AAN AFSPRAKEN

Vernieuwingsimpuls nieuwe stijl: het oude liedje

De vernieuwde Vernieuwingsimpuls is van start gegaan. Verandering van de procedure moest oneigenlijke toepassingen van de regeling door de universiteiten tegengaan. De afspraken hierover worden echter door verscheidene universiteiten weer met voeten getreden.

Over de Vernieuwingsimpuls oude stijl legde het LPP indertijd een zwartboek aan. Dankzij dat zwartboek en dankzij de inmening van het LPP en OCenW kunnen aanvragen nu rechtstreeks worden ingediend bij NWO. Zonder tussenkomst van onderzoeksinstituut, faculteit of universiteit. Weliswaar wordt een 'inbeddingsgarantie' van een bestuur van een instelling wenselijk geacht, maar dat betreft dan de wetenschappelijk-inhoudelijke inbedding van het onderzoek. Daarnaast staat het kandidaat en instelling vrij om afspraken te maken over het loopbaanperspectief van de aanvrager. Het is uitdrukkelijk *niet* de bedoeling dat instellingen de inbeddingsgarantie als selectie-instrument hanteren.

TOEKOMSTIGE INZETBAARHEID

De verandering van de procedure bleek noodzakelijk nadat universiteiten in de eerste twee rondes van de Vernieuwingsimpuls

zonder blikken of blozen kandidaten selecteerden op hun toekomstige inzetbaarheid in de onderwijsformatie in plaats van op het vernieuwende karakter van hun onderzoek. De nieuwe procedures werden door NWO, KNAW en VSNU gezamenlijk vastgesteld. Maar wederom blijkt nu een flink aantal universiteiten zich geheel of gedeeltelijk te willen onttrekken aan de (mede door de VSNU gemaakte) afspraken, waarmee afbreuk wordt gedaan aan de opzet en de bedoelingen van de Vernieuwingsimpuls.

Een postdoc in Utrecht kreeg voor zijn VIDIA-aanvraag wel inbeddingsgaranties van onderzoeksinstituut en faculteit, maar vervolgens niet van het College van Bestuur. Hoe kan een CvB überhaupt over de wetenschappelijk-inhoudelijke inbedding van iemands onderzoek in de instelling oordelen? De Rijksuniversiteit Groningen wekt ten onrechte de indruk bij potentiële kandidaten dat een inbeddingsgarantie alleen kan worden afgegeven als er ruimte in de formatie is. Nadat een postdoc de faculteit ervan had weten te overtuigen dat de inbeddingsgarantie echt alleen maar onderzoeksinbedding impliceert, kon hij alsnog die garantie krijgen. Hij kreeg daarbij evenwel de verzekering dat, mocht de aanvraag gehonoreerd worden, hij het onderzoek toch niet aan de RUG zou mogen uit-

voeren. Wat bleek? Na een eventueel VIDIA-traject zou deze postdoc op basis van vijftien jaar trouwe (doch tijdelijke) dienst een vaste aanstelling kunnen eisen. En dat zou de formatieruimte niet toelaten.

Wageningen Universiteit heeft een speciale selectiecommissie ingesteld. Kandidaten met ideeën voor onderzoek buiten de gebaande paden, wordt afgeraden een voorstel in te dienen. Zij zullen in ieder geval niet geselecteerd worden. Het CvB vergadert nog eens over de voordrachten van de commissie en beslist over de inbeddingsgarantie. Met name mensen die al een vaste baan hebben, komen voor selectie in aanmerking. Rechtstreekse indiening bij NWO wordt ten zeerste afgeraden...

KLACHTENMELDPUNT NWO

NWO heeft een klachtenmeldpunt ingesteld waar dit soort klachten in verband met de uitvoering van de Vernieuwingsimpuls nieuwe stijl gedeponeerd kunnen worden (meldpunt@nwo.nl). Hier wordt informatie ten behoeve van de evaluatie van de Vernieuwingsimpuls verzameld. Bovendien kan NWO mogelijk een bemiddelende rol spelen. Ook het LPP wordt graag van klachten op de hoogte gehouden (jenny.doetjes@let.uu.nl). (HdH)

ZORG OM FINANCIËLE POSITIE TUE

Bonden slaan alarm in Eindhoven

De vakbondsvertegenwoordigers aan de Technische Universiteit Eindhoven maken zich zeer bezorgd over de financiële positie van de TUE. In een brief aan de Eindhovense leden van hun vier bonden slaan zij alarm. CvB-voorzitter De Wilt noemt de financiële situatie ondoorzichtig, maar zegt de zorgen van de bonden niet te delen.

De vertegenwoordigers van CFO, AbvaKabo, CMHF/VAWO en AC/HOP schreven hun achterban op 30 januari jl. zich al langer zorgen te maken over de financiële ontwikkelingen. Het plotselinge vertrek van twee topmensen (CvB-lid Te Beest en diensthoofd Wessels) en het uitblijven van een voor de Universiteitsraad acceptabele begroting maakten die zorgen acuut. De vakbondsvertegenwoordiging in het lokaal overleg (OPTUE: Overlegorgaan Personeelsaangelegenheden TUE) vreest dat er 'opnieuw ingrijpend bezuinigd zal gaan worden

op de personeelskosten, en wel met een tot nu toe ongekende omvang'. De TUE heeft de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in vernieuwing of verbetering van haar behuizing en inrichting. Voor de uitvoering van het 'Masterplan' dat daartoe gevolgd wordt, is veel geld geleend. Door een versnelling van de uitvoering en hoger uitgevallen kosten veel meer dan oorspronkelijk voorzien. De TUE kent bovendien een sterke toestroom van studenten en (tw)ai'o's, die zich echter pas over enkele jaren zal vertalen in het eerstegeldstroombudget.

CHAOS

In een gesprek van de bonden met CvB-voorzitter De Wilt verklaarde deze geen goed beeld te hebben van de financiële positie. Er is een financiële chaos ontstaan door ingrijpende reorganisaties bij, en een gebrekkige aansturing van de betreffende diensten, en door een ongelukkige invoering van een nieuw automatiseringssysteem. Het verkrij-

gen van een helder financieel overzicht zal verscheidene maanden vergen.

De Wilt maakt zich echter niet bijzonder bezorgd. Hij verwacht dat inkomsten en uitgaven 'binnen enkele jaren weer in evenwicht zullen zijn, zonder draconische bezuinigingen'. Er is, zei hij, het gunstige perspectief van een natuurlijk verloop door de aanstaande pensionering van vele werkers van het eerste uur. Met het 'Masterplan' gaat de TUE voluit op de rem staan. Het oorspronkelijke budget is op, hoewel pas tweederde van de vernieuwingen is gerealiseerd. Op korte termijn zullen alleen nog hoogst urgente investeringen worden gedaan.

Volgens de CvB-voorzitter kampen andere universiteiten met grotere financiële problemen, maar de bonden in het Eindhovense lokaal overleg noemen dat een schrale troost. Ze willen over deze kwestie in overleg blijven, los van de opschorting van het lokaal en landelijk overleg van de vakbonden met de universitei-

Overleg met universiteiten opgeschort

De universitaire werknemersorganisaties hebben het overleg met de universiteiten gestaakt. Dit geldt zowel het landelijk overleg met de VSNU als de lokale overleggen. De vakbonden zijn van mening dat er nauwelijks afspraken vallen te maken met de VSNU, onder meer omdat deze onvoldoende mandaat krijgt van de universiteiten.

Zie pagina 7

ten. Hun zorgen zijn niet verdwenen: 'Vergelijking dringt zich op met een bekend ex-staatsbedrijf, waarvan het bestuur bleef volhouden dat er niets aan de hand was terwijl de onderneming zichtbaar op de ondergang afstevende'.

De bonden vragen leden eventuele financiële ontsporingen vertrouwelijk te melden, bijvoorbeeld per e-mail (OPTUE@tue.nl). (AvD) ◀

PROMOVENDI EN POSTDOCS

Tussen roeping en beroep

Wetenschap: roeping of beroep? Dit was de centrale vraag in een verkennend onderzoek in 2001 onder promovendi en postdocs in opdracht van OCenW. Onderzocht werd de (on)aantrekkelijkheid van loopbanen in het wetenschappelijk onderzoek. Conclusie: de roeping blijkt tot nu toe meestal sterker dan de tegenvallende werkomgeving. Het merendeel van de onderzoekers blijft kiezen voor de wetenschap. De auteurs van het rapport vragen zich echter af: hoe lang nog?

'Ook wetenschap moet op een gegeven moment een beroep worden', meent Bart Jordi (40), penningmeester van het LPP. Hij verkoos onlangs een baan in loondienst bij een biotechnologisch bedrijf. Halverwege zijn promotietraject wist Jordi dat hij verder wilde in de wetenschap. Na zijn promotie in

1993 werkte hij vijf jaar in Oxford als postdoc. Daarna werkte hij drie jaar in Utrecht als KNAW-fellow. 'Toen ik terugkwam uit Oxford dacht ik wel: nu moet ik gaan uitkijken naar een vaste baan. Het was toen al iets meer beroep geworden dan roeping. Ook omdat bij een bepaalde leeftijd de kans op een postdocbaan kleiner wordt.'

Volgt er na een KNAW-aanstelling dan geen vaste baan?

'Nee. Dat is oorspronkelijk wel de opzet van de KNAW. Maar bij de Universiteit Utrecht werkt het niet zo. In 2000 moest beslist worden of ik verlenging mocht aanvragen. Er was geen geld, kreeg ik te horen. En nog meer excuses: m'n publicatielijst kon beter, zei men. Ze zochten gewoon een reden. Toen mijn KNAW-beurs werd toegekend, kreeg ik juist te horen dat ik een heel goede publicatielijst

had. En drie jaar later, een paar goede publicaties erbij... Laat ze dan gewoon eerlijk zijn: er is geen geld, we hebben het organisatorisch niet goed geregeld en we hebben je misschien te veel beloofd.'

VETTE KLUIF

Een van de conclusies van het rapport is dat er aan de beeldvorming van het beroep van onderzoeker veel aandacht moet worden besteed. Aanvankelijk positieve beelden en

Universiteiten gaan de rekening betalen voor hun loopbaanbeleid

verwachtingen verdwijnen in de loop van de tijd door praktische ervaringen. 'Dat klopt', zegt Jordi, 'een vaste baan wordt toch heel vaak als een vette kluit voor je neus ▶

gehouden. Ze zeggen er dan wel bij dat ze geen *garanties* kunnen bieden, maar ze willen toch wel heel graag dat je nog komt postdoc-en. Dat is eigenlijk al dubbel. Als ze echt vooraf zouden zeggen dat de kans héél, héél erg klein is... Dan zouden ze misschien helemaal niemand meer kunnen krijgen.'

Uit het onderzoek komt ook naar voren dat men de universiteit als een bureaucratische organisatie ervaart. De beelden die van de zittende staf bestaan zijn: ongeïnspireerdheid, slechte begeleiding en het verward zijn in machtsspelletjes met elkaar en met de bureaucratische werkomgeving. Jordi: 'Als je kijkt naar wie er in vaste dienst komen of zelfs bevorderd worden...' Cynisch: 'Dat is niet altijd vanwege excellente prestaties'. Hij voegt eraan toe: 'Het zijn echt twee systemen naast elkaar. Of je bent postdoc en dan heb je

een piepkleine kans op een vaste baan ondanks al je kwaliteiten. Of je hebt een

'Ik voel me persoonlijk geen slachtoffer. Ik heb het nu heerlijk naar mijn zin'

vaste baan en dan hoeft je je echt geen zorgen meer te maken over je kwaliteiten. Dat kán niet. Dat moeten de universiteiten zelf maar eens doorhebben. Het personeelsbeleid is zó slecht. Dat is er gewoon niet op gericht om de beste mensen te houden. Als een bedrijf zo'n personeelsbeleid zou voeren, was het zo failliet.'

Op de vraag of hij nog terug zou willen naar de universiteit, aarzelt Jordi. 'Ik vind de uni-

versiteiten een onbetrouwbare werkgever. Ze geven ontzettend weinig harde beloften. Ik

heb het gedaan zoals men altijd zegt dat het moet. Ik heb jarenlang op een heel goed laboratorium in Oxford gewerkt. Met eigen beurzen ben ik daar heengegaan. Ik heb altijd goed gepubliceerd in heel goede tijdschriften. Toen heb ik die

KNAW-beurs binnengehaald. Elke keer weer is het: misschien als je dit doet... misschien als je dat doet... Maar als je dat dan allemaal doet, krijg je nog geen vaste baan. Ik voel me persoonlijk geen slachtoffer. Ik heb het heerlijk naar mijn zin. De universiteiten zelf zijn het slachtoffer. Hun reputatie op het gebied van loopbanen is duidelijk. Dat weet nu iedereen. Ze zullen zelf de rekening moeten betalen.' (HdH) ◀

NIEUWE ZIEKTEKOSTENREGELING EN FLEXIBELE SENIORENREGELING

CAO-AZ: 11,25 procent erbij in twee jaar

Op 31 januari is een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe tweejarige CAO voor de academische ziekenhuizen. De afspraken over de loonparagraaf houden een loonsverhoging in van 11,25 procent in twee jaar. Twee andere belangrijke afspraken betreffen ziektekostenregeling en seniorenregeling.

De vijftigduizend werknemers in de sector van de academische ziekenhuizen krijgen in 2002 een structurele loonsverhoging van 4 procent en een structurele eindejaarsuitkering van 1,8 procent. In 2003 volgt een loonsverhoging van nog eens 3,75 procent en wordt de eindejaarsuitkering met 1,7 procent verhoogd. Bij elkaar is dat 11,25 procent.

DOORBRAAK

De gezamenlijke vakbonden noemen de overeenstemming over de ziektekostenregeling een doorbraak. Alle werknemers zullen collectief worden verzekerd in een publiekrechtelijke regeling, die gerelateerd is aan de IZA-ziektekostenverzekering. In het IZA-systeem wordt maandelijks de premie geïnd, bestaand uit een vast (nominaal) bedrag en een inkomensafhankelijk deel. Groot voordeel is dat de ongelijkheid tussen voltijders en deeltijders nu tot het verleden behoort. Tot dusver kende de sector ver-

schillende collectieve ziektekostenregelingen en konden werknemers ook kiezen voor een particuliere verzekering. Het werd steeds moeilijker en kostbaarder verzekeraars tot collectieve contracten met academische ziekenhuizen te bewegen. Waar contracten afliepen werden al noodoplossingen bedacht, veelal met als groot nadeel dat mensen met een gezondheidsrisico zich niet meer, of niet meer tegen normale kosten, konden verzekeren.

De oude regelingen brachten verscheidene nadelen met zich mee. De werknemer betaalde de volledige premie (maandelijks) en kreeg daarvoor achteraf (jaarlijks of halfjaarlijks) een tegemoetkoming van de werkgever. De tegemoetkoming achteraf was vooral voor werknemers met lage inkomens bezwaarlijk

en sommige werknemers kwamen eraan te kort, terwijl anderen eraan overhielden. Een tweede nadeel was dat de werkgever de tegemoetkoming bruto betaalde en de werknemer deze netto ontving. Met andere woorden: een groot deel lekte weg naar de belastingen. Deeltijders werden bovendien benadeeld. Zij hadden volledige kosten, maar werden slechts naar rato van hun aanstellingsomvang gecompenseerd.

De nieuwe verzekering kent gemiddeld een lagere premie en een hogere dekking dan de standaardpakketpolis of het ziekenfonds. De premie, waaraan zowel werknemer als werkgever bijdragen, wordt voortaan maandelijks via het salaris verrekend. De tegemoetkoming achteraf is daarmee uit de wereld. Deeltijders gaan premie betalen naar rato van hun (deeltijd)salaris. Oudere werknemers en werknemers met een slechte gezondheid hoeven geen hogere premie te betalen; er wordt niet geselecteerd.

Het nieuwe systeem kan voor sommige werknemers een negatief inkomenseffect inhouden. Er zal echter geld 'vrij vallen' bij de werkgever, omdat deze geen

bruto tegemoetkoming meer hoeft te betalen. Dit geld zal worden ingezet voor de arbeidsvoorwaarden, waarvan een deel ter compensatie van negatieve inkomenseffecten.

PRE-FPU-REGELING

Voor de nieuwe CAO is ook een nieuwe, flexibele seniorenregeling overeengekomen, die de VUT-60- en FLO-regeling vervangt. Er komt een pre-FPU-regeling, voorafgaand aan de vroegpensioenregeling voor de gehele overheidssector. Nieuw is de mogelijkheid om bijvoorbeeld op 58-jarige leeftijd een dag minder te gaan werken. Voor verpleegkundige en verzorgende functies staat die mogelijkheid al vanaf 55-jarige leeftijd open.

Andere afspraken gelden de invoering van gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof, scholing, betere leerlingsalarissen en invoering van stagevergoedingen. Ook biedt de nieuwe CAO keuzemogelijkheden aan de werknemers ('CAO à la carte'), bijvoorbeeld om geld in te zetten voor kinderopvang, vrije tijd, een fiets, enzovoort.

De bonden leggen het akkoord met een positief advies aan hun achterban voor. (AvD) ◀

Informatie van en over de VAVO op het internet:

www.vawo.nl

OVER DE KRACHTELOOSHEID VAN HET ARGUMENT

De CMHF op het hellend vlak

Het CMHF-bestuur heeft besloten een beleidsmedewerker van de bond NU'91 af te vaardigen naar de CAO-tafel. Daarmee legde het bestuur het besluit van de CMHF-ledenraad naast zich neer om eerst een regeling op te stellen voor de belangenbehartiging bij de academische ziekenhuizen.

De beroepsvereniging van verplegenden en verzorgenden NU'91 maakte tot voor kort deel uit van het Ambtenarencentrum (AC) en zat tezamen met het eveneens bij het AC georganiseerde LAD (Landelijke Artsen in Dienstverband) aan de CAO-tafel. Uit onvrede met hun kennelijk te geringe machtspositie bij het AC vroeg NU'91 om aansluiting bij de CMHF. Omdat de CAO Academische Ziekenhuizen (CAO-AZ) is ondergebracht bij de Sector WO, verzocht het bestuur van de CMHF in de bestuursvergadering van 15 januari 2001 de voorzitter van de Sector WO om gesprekken aan te gaan over onderbrenging van NU'91 bij de Sector WO.

Binnen de Sector WO zijn er drie verenigingen die leden hebben met belangen bij de CAO-AZ. Dat zijn de Orde van Medisch Specialisten (OMS), de VAWO en het Landelijk Postdoc Platform (LPP). Naast de arbeidsvoorwaarden hebben deze drie verenigingen ook het wetenschapsbelang gemeenschappelijk. NU'91 zou een wat vreemde eend in de bijt van de sector zijn, omdat het weliswaar om middelbaar en hoger geschoolden gaat, maar NU'91 geen enkele verwantschap heeft met de wetenschapsbeoefening en op die grond niet echt past in de Sector WO. Dat NU'91 na toetreding tot de CMHF meteen de grootste partij aan de CAO-tafel zou worden was een overkomelijk probleem omdat de CMHF zich afficheert met 'de kracht van het argument' en niet met 'de kracht van de omvang'. Ook binnen de CMHF moet een evenwichtige behartiging van onderscheiden belangen mogelijk zijn.

BRON VAN CONFLICTEN

Medio oktober 2001 meldde zich een tweede kandidaat bij de CMHF, de Unie Zorg en Welzijn. Als toetredingseis verlangde de Unie gezamenlijk met NU'91 via een afzonderlijke Sector Zorg de onderhandelingsbevoegdheid namens de CMHF voor de CAO Academische Ziekenhuizen. De CAO-bevoegdheid wordt daarmee aan de Sector WO onttrokken en die leden van de verenigingen die binnen de Sector WO belang hadden bij de CAO-AZ worden bij de Sector Zorg ingedeeld. Weliswaar was er een con-

cept-sectorreglement waarin werd gesteld dat kleinere belangen, zoals de medisch-wetenschappelijke, in redelijkheid moesten worden meegewogen, doch het was van meet af aan duidelijk dat in de relatieve zelfstandigheid van de sectoren binnen de CMHF dit niet gegarandeerd kon worden en een bron van voortdurende conflicten zou zijn. Binnen de CMHF werd in deze constructie het medisch-wetenschappelijk belang van de CAO-tafel gehouden.

In de CMHF-ledenraadsvergadering op 17 december 2001 moest worden besloten over de toetreding van de aangemelde verenigingen NU'91 en de Unie Zorg en Welzijn, de oprichting van een Sector Zorg en de indeling van verenigingen bij die sector. Gegeven de voorgeschiedenis zat de angel met name in dat laatste element van het bestuursvoorstel. In het debat werd door verscheidene verenigingen gewag gemaakt van de dreiging die van een toetreding van brede beroepsgroepen uitging in relatie tot reeds binnen de CMHF georganiseerde kleinere beroepsgroepen. Argumenten worden dan vervangen door kwantiteiten en de onderscheidende identiteit van de CMHF verwaterd.

De twee meest betrokken verenigingen in de Sector WO, de Orde van Medisch Specialisten en de VAWO, voerden het woord in een uitvoerig en niet altijd even 'argumentatief' debat. Na schorsing werd, op voorstel van VAWO-voorzitter Zuidema, als volgt besloten:

– Per 1-1-2002 wordt een CMHF-Sector Zorg ingericht conform de bepalingen in de Statuten en worden NU'91 en de Unie Zorg en Welzijn toegelaten tot de CMHF en ingedeeld bij de Sector Zorg.

– Voor een regeling van de belangenbehartiging van de leden werkzaam bij academische ziekenhuizen worden door het Centraal Bestuur de Sector WO en de Sector Zorg voor overleg uitgenodigd (waarbij verschillende opties bespreekbaar zijn en ook het eerder opgestelde concept-reglement voor de Sector Zorg als gespreksnotitie dient).

– Als men er niet binnen vier maanden uitkomt, wordt dit in de ledenraad van de CMHF aan de orde gesteld.

PRECEDENT

De verslaglegging van deze vergadering op pagina 2 van het CMHF-blad *Commentaar* van 20 december 2001 is over dat besluit minder nauwkeurig. De gang van zaken is niet zonder belang en kan een precedentwerking hebben voor alle verenigingen binnen de CMHF die kleine beroepsgroepen organiseren.

Binnen de CMHF lijkt 'inschikken' voor nieuwe leden min of meer synoniem met 'inleveren van je onderhandelingspositie' en daarmee begeeft de CMHF zich op een hellend vlak. Want waarom zou je je nog via de CMHF organiseren wanneer die zich in niets onderscheidt van de grotere centrales? Uit oogpunt van bestuurlijke zorgvuldigheid behoort het Centrale Bestuur van de CMHF zorg te dragen voor een intersectorale regeling tussen de sectoren WO en Zorg, opdat een evenwichtige belangenbehartiging mogelijk is. Het CMHF-bestuur heeft nu een chaotische situatie gecreëerd door een beleidsmedewerker van NU'91 naar de CAO-tafel af te vaardigen en het besluit tot het treffen van een regeling, zoals door de ledenraad besloten, naast zich neer te leggen. (PF) ◀

Professionele medezeggenschap?

Het is soms moeilijk een OR voldoende te bemensen, omdat velen een inzet voor de medezeggenschap als een bedreiging voor hun carrière zien. Bestuurders nemen de medezeggenschap bovendien dikwijls niet serieus. In het vakblad *Ondernemingsraad* pleit J. Popma van de Rijksuniversiteit Maastricht daarom voor een OR met beroepsbestuurders, die op professioneel niveau kunnen onderhandelen. Het is echter de vraag of de medezeggenschap hiermee gediend is. Om het resultaat te verbeteren, wordt de essentie, verankering in de werkvloer, opgeofferd.

De oplossing moet misschien in een andere

richting worden gezocht. De laatste tijd is er alom groeiende aandacht voor kwaliteit van werk. Er is geld voor regelmatige bijscholing, waarmee accreditatiepunten te verdienen zijn. De kwaliteit wordt per medewerker beschreven in een persoonlijk portfolio, met een overzicht van zijn opleiding, werkervaring en ontwikkeling. Op pijnlijke wijze veroorzaakt inzet voor de medezeggenschap een witte vlek op deze kwaliteitskaart. Het benoemen van medezeggenschapsactiviteiten op de kwaliteitskaart kan de relatie met de bestuurder verbeteren, kandidaatstelling voor de OR stimuleren en zeker de kwaliteit van de medezeggenschap bevorderen. ◀

Positie vakbonden ondermijnd (1)

Op het ministerie zijn ambtenaren doende de positie van de vakbonden te ondermijnen. Eén van de acties is om de onderbrenging van de arbeidsvoorwaardengelden in de lumpsum van de universiteiten aan te grijpen om de verplichte overeenstemming over de besteding van die gelden aan het lokaal georganiseerd overleg te onttrekken. Daar gaat de mogelijkheid om voor het personeel gunstige vernieuwingen te stimuleren door daar tijdelijk arbeidsvoorwaardengeld aan te besteden. Zo is het keuzemodel gefaciliteerd, het educatief verlof geïntroduceerd, de seniorenregeling uitgebreid en zelfs ondersteuning van het lokaal overleg gerealiseerd, enzovoort. Voor de komende CAO moet het een eis zijn dat de arbeidsvoorwaardengelden (geïndexeerd) jaarlijks in overeenstemming met het lokaal georganiseerd overleg moeten worden besteed of gereserveerd.

Positie vakbonden ondermijnd (2)

Het kan nog gekker. In november 2001 is een voorstel gelanceerd om de gelden die bestemd zijn voor het vakbondswerk bij de academische ziekenhuizen, onderzoeksinstellingen en universiteiten zonder meer in handen te geven van de werkgevers. De werkgevers moeten gaan uitmaken op welke wijze de vakbonden het tegenspel met de werkgevers tot stand gaan brengen en op welke wijze de werknemersorganisaties aan de landelijke en lokale overlegtafels worden gesecondeerd. Wie verzint zoiets? Dat je in politieke bedwelmingsomgeving sommige zaken niet meer helder ziet is te vergeven, maar dat betekent nog niet dat je vervolgens dan ook met een bezopen voorstel moet komen.

Minder aio's

De universiteiten vergrijzen, maar nu treedt aan de onderkant van de leeftijdskolom ook een beperkter instroom op. Het gaat dan met name om de categorie van aio's en oio's. Is dat nu alleen omdat het bedrijfsleven betere arbeidsvoorwaarden heeft? Of hebben de universiteiten ook wel gunstige arbeidsvoorwaarden, maar schort er iets aan de uitvoering?

Hoe is het bijvoorbeeld gesteld met de werkplekvoorzieningen: meubilair, computer, laboratoriumfaciliteiten, werken gedurende avond en weekend? En hoe met arbeidsvoorwaarden als vergoeding woon-werkverkeer, keuzemodel en studiefaciliteiten? Is dat overal keurig geregeld of moet een aio of oio alles zelf bij elkaar sprokkelen? Is er ook regelmatig werkoverleg en discussie met collegae tijdens werkgroepsbesprekingen; met andere woorden: wordt de academische vorming ook echt gefaciliteerd?

Als promotoren voor deze zaken vanaf het begin van, en gedurende de aanstelling aandacht hebben, valt er misschien het een en ander te winnen.

Geen aio's meer in Nijmegen

Na Delft is nu Nijmegen aan de beurt: het aio-stelsel wordt daar volledig afgeschaft. De adviescommissie Promovendibeleid heeft een advies aan het CvB voorgelegd om de aio-functie te vervangen door die van junior-onderzoeker. De junior-onderzoekers moeten een volwaardige aanstelling krijgen.

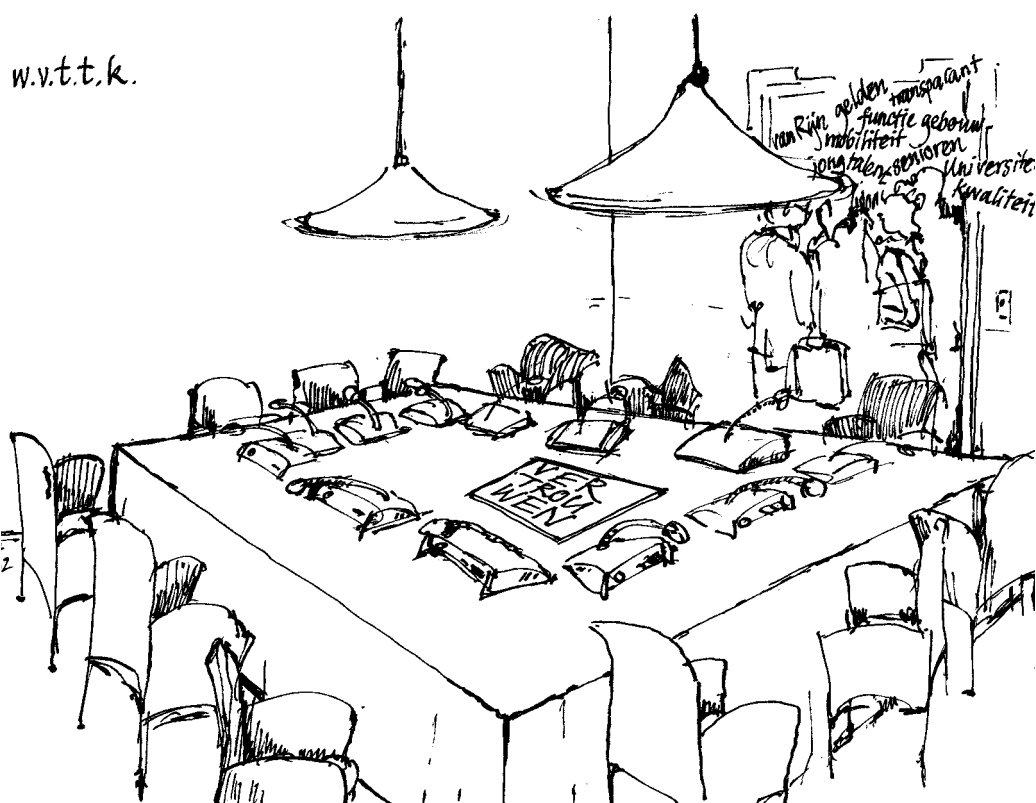
Er is de afgelopen jaren al heel wat gediscussieerd over het huidige aio-stelsel, en als je het de huidige aio's vraagt is niet het (gebrekige) salaris het grootste probleem. Het gebrek aan begeleiding en de slechte carrièrekansen zijn de grootste valkuilen die aio's in spij doen besluiten om toch maar voor het

bedrijfsleven of de overheid te kiezen. In Nijmegen willen ze het tij keren door deze nieuwe opzet. In dit systeem wordt promovendi de kans geboden in het laatste jaar te kiezen voor een academische carrière of juist het bedrijfsleven, en bij de laatste optie wordt voor extra begeleiding gezorgd.

Diefje-met-verlof

De werkdruk, het overbelasten van mensen, is de belangrijkste oorzaak van de omstandigheid dat mensen méér dan ruim 40 uur per week moeten werken, deels dus onbetaald! Maar ook dat velen de steeds maar groeiende hoeveelheid verlofdagen niet meer kunnen opmaken. De zogeheten arbeidstijdverkorting is een gesublimeerde vorm van loonsverlaging. Werkgevers weten toch wel dat de zo gecreëerde arbeidstijd ver wordt overschreden, met name omdat zij zelf niet voor herbezetting zorgen. Indien mensen vervolgens al dat verlof niet meer kunnen opnemen, dan zegt de werkgever doodleuk: 'Ik dank u voor de bewezen diensten, maar het door u betaalde verlof neem ik in'.

Onder de noemer dat er geen stuwmeren van verlof mogen ontstaan, worden verlofdagen gewoon afgeschreven als niet-opgenomen en onopneembaar. In het Burgerlijk Wetboek is in 2001 een regel opgenomen dat die praktijken niet langer zijn toegestaan. In de CAO's voor de Sector WO moeten een vergelijkbare bepaling komen. Deze diefstal moet zelfs strafbaar worden!



BONDEN STAKEN OVERLEG MET UNIVERSITEITEN

'De VSNU ontwijkt keuzes of komt erop terug'

Op 14 januari hebben de vier vakbonden die aan de universiteiten actief zijn het overleg met de VSNU en al het lokaal overleg opgeschort. Volgens AbvaKabo FNV, AC, CFO en CMHF/VAWO is met de werkgeversorganisatie geen open en reëel overleg mogelijk. Maandenlang beraad heeft niet tot overeenstemming geleid over de besteding van de 'Van Rijn-gelden' en uitvoering van CAO-afspraken over verlof en functiewaardering.

In brieven aan de VSNU en de Colleges van Bestuur schrijven de bonden de 'stellige indruk' te hebben 'dat de VSNU en haar leden de werknemersorganisaties onvoldoende serieus nemen' en 'dat de individuele universitaire werkgevers de VSNU als overlegpartner onvoldoende armslag wensen te geven'.

De bonden verwijten de werkgevers voorbij te gaan aan het convenant waarin is afgesproken dat op centraal niveau afspraken kunnen worden gemaakt over zaken die de hele bedrijfstak raken. 'De VSNU krijgt blijkbaar geen enkele ruimte van de afzonderlijke universiteiten om daadwerkelijk het overleg aan te gaan. (...) Vaak wordt een steeds wisselende positie ingenomen zonder een duidelijk standpunt in te nemen. De VSNU ontwijkt inhoudelijke keuzes of komt op eerdere keuzes terug.'

INFORMATIE ACHTERAF

Vergeefs is geprobeerd overeenstemming te bereiken over de besteding van de 'Van Rijn-gelden' (bijna 10 miljoen euro voor 2001 en circa 32 miljoen euro voor 2002 en volgende jaren). De bonden wilden het geld voor 2001 inzetten voor een structurele eindejaarsuitkering, de Persoonlijke Ontwikkelingsplannen en een daarbij behorend persoonlijk budget, en uitbreiding van een aantal zorgverlofregelingen om combinatie van werk en privéleven gemakkelijker te maken. Het bedrag voor 2002 willen de bonden inzetten voor de komende CAO, seniorenbeleid en extra formatie ten behoe-

ve van jonge wetenschappers om de aanstaande vergrijzingsgolf te kunnen opvangen. De VSNU wil alleen de thema's benoemen waaraan de afzonderlijke universiteiten het geld kunnen uitgeven. De bonden zouden dan pas achteraf geïnformeerd worden over de besteding. Zij vinden dit onacceptabel: 'Overall in de publieke sector zijn CAO-afspraken over de besteding van de "Van Rijn-gelden" gemaakt en de vakorganisaties zien niet in waarom dat bij de universiteiten niet zou kunnen.'

INVOERINGSDATUM

Ook het nieuwe (HAY-)functiewaarderingssysteem vormt een breekpunt. De bonden willen dat dit systeem per 1 september 2002 ingaat. Met terugwerkende kracht voor groepen personeel waarvoor – anders dan voor de grootste functiegroep 'onderwijs- en onderzoekspersoneel' – functiebeschrijvingen en salarisschalen niet tijdig gereed zijn. De VSNU wil 1 april 2003 als invoeringsmoment, waarbij bovendien het lokaal overleg mandaat krijgt om voor groepen personeel een andere ingangsdatum te kiezen. Ook wil de VSNU 'morrelen' aan de afspraak dat de huidige schalenstructuur overeind dient te blijven. De bonden zijn van mening dat uniforme regelgeving voor de gehele sector noodzakelijk is.

WET ARBEID EN ZORG

Voorts zouden tijdens de looptijd van de huidige CAO afspraken worden gemaakt over het flexibeler inzetten van ADV, ver-

eenvoudiging van de verlofregelingen en verruiming van de mogelijkheden tot het combineren van arbeid en zorgtaken; dit laatste op basis van de Wet Arbeid en Zorg. Sinds juni 2001 is hierover met de VSNU overlegd. Afgesproken is dat het mogelijk zou worden om zowel meer als minder te werken. Alle ADV-dagen zouden worden gelijkgesteld aan vakantiedagen. In augustus kwamen de bonden met nadere voorstellen. 'Het lukt de VSNU vervolgens maar niet om tot een echt standpunt te komen.' De werkgeversorganisatie stelde in december alleen te willen kijken naar knelpunten, die de nieuwe Wet Arbeid en Zorg met zich brengt.

De vakbonden willen pas weer praten als de VSNU een daadwerkelijk mandaat en onderhandelingsruimte krijgt van de afzonderlijke universiteiten. Ze vragen de Colleges van Bestuur 'kleur te bekennen'. (AvD) ◀

Ervaringen met het decentraal overleg

Het decentraal overleg tussen vakbonden en instellingen speelt een belangrijke en steeds belangrijker rol in het Nederlandse universitaire bestel. Het begint usance te worden om op centraal niveau raamafspraken te maken, die op lokaal niveau moeten worden uitgewerkt, terwijl het decentraal overleg bijvoorbeeld ook bij reorganisaties een grote stem heeft. Op deze pagina's ervaringen met het decentraal overleg bij NWO en in Wageningen en Twente. Daarbij wordt ook ingegaan op de verhouding met ondernemings- of universiteitsraad.

Maar eerst een andere kwestie, want op dit moment is er geen sprake van decentraal overleg aan de universiteiten, en trouwens ook niet van centraal overleg.

WAGENINGEN UNIVERSITEIT

Vakcentrales houden de gelederen gesloten

Het lokaal overleg in Wageningen stond de afgelopen jaren in het teken van reorganisaties. De vakcentrales overleggen er frequent met elkaar teneinde gelederen gesloten te houden. Met de Ondernemingsraad werd in een convenant een rolverdeling overeengekomen.

In Wageningen bestaat het lokaal overleg (OPWU: Overlegorgaan Personeelsaangelegenheden Wageningen Universiteit) uit twee vertegenwoordigers van elk van de vier vakcentrales, aangevuld met adviseurs van de lan-

delijke bonden, het College van Bestuur in de persoon van de vice-voorzitter annex portefeuillehouder Human Resources Management en het hoofd HRM. Enkele dagen voor het overleg komen de vakcentrales bijeen teneinde met een gezamenlijk standpunt naar voren te komen. Zo mogelijk worden vragen of standpunten nog voor de vergadering aan het CvB voorgelegd zodat tijdens het overleg efficiënt kan worden gewerkt en zaken kunnen worden afgehandeld. Meer gedetailleerde onderwerpen worden altijd vooraf ▶

uitgewerkt in informeel overleg, waarbij per vakcentrale een lid overlegt met medewerkers van de betrokken stafafdeling die onder het CvB valt. Hier worden de gesprekspunten grondig voorbereid. In geval van verschillen van standpunten wordt gelegenheid geboden terug te koppelen naar het CvB en uiteindelijk wordt besloten in de formele overlegvergadering. Het is van het grootste belang om binnen de vakcentrales de gelede- ren gesloten te houden en derhalve worden vergaderingen regelmatig geschorst voor onderling overleg als het CvB met nieuwe gezichtspunten komt.

GROOTSCHPEEPE HERZIENING

In de afgelopen jaren heeft het overleg in het teken gestaan van de reorganisaties. De laatste betrof een opgelegde reductie van 25 miljoen (ruwweg 250 fte, 15 procent van het personeelsbudget). Om de kaasschaafmethode te vermijden werd gekozen voor een grootschepse herziening van onderwijs en onderzoek binnen de universiteit. Het aantal opleidingen en leerstoelen werd verkleind en het onderwijs werd opgezet volgens het Bachelor-Mastermodel.

De reorganisatie diende ook het streven om de landbouwuniversiteit gereed te maken voor een verdergaande samenwerking met de stichting Dienst Landbouwkundig Onderzoek (DLO, een privaatrechtelijke instelling) in Wageningen Universiteit en Researchcentrum (Wageningen UR). In dat kader werd in september 1999 overgegaan op de naam Wageningen Universiteit en werd gestreefd naar een instelling met vijf 'departementen', een bestuurscentrum en een facilitair bedrijf.

Tijdens de onderhandelingen werd een niet-

ontslaggarantie bedongen; ofwel: aan alle herplaatsingskandidaten wordt een passende en geschikte structurele functie binnen of buiten de organisatie aangeboden. In het sociaal kader werd vastgelegd dat alle reorganisatieplannen en personeelsplannen met elkaar in de pas zouden lopen zodat onderlinge doorstroming van kandidaten op vacatures maximaal zou zijn.

PERSENELE UNIE

In een eerder sociaal kader was al ervaring opgedaan met een format voor reorganisatie- en personeelsplannen. Dit was van belang omdat het nu een reorganisatie bij de gehele instelling betrof, die zowel een goede afstemming tussen de onderdelen als een coördinatie van de onderdeeloverstijgende zaken met het CvB behoeft. De in het OPWU afgesproken financiële en formatieve kaderstelling vormde de basis voor Ondernemingsraad en de zeven Onderdeelcommissies (OC's) om het proces te bewaken. Een tijdelijk ingestelde personele unie tussen OPWU en OR via twee personen voorkwam dat de werkgever zaken op twee tafels zou behandelen of beide gremia tegen elkaar uitspelen. De rol van OR en OPWU en hun onderlinge afstemming is vastgelegd in een convenant.

De reorganisatie van het bestuurscentrum kwam te snel en vele nog te decentraliseren taken bleven 'hangen'. De reorganisatie van het facilitair bedrijf startte veel te laat, onder andere door te trage terugkoppeling naar de werkvloer. De departementen liepen wel in de pas. De vakcentrales hebben tijdens het proces veel druk uitgeoefend op het CvB om de vinger aan de pols te houden en maandelijks te laten rapporteren over het lot van de



René van Beers

herplaatsingskandidaten. Daarbij kon niet worden voorkomen dat minder goed functionerende medewerkers als eersten boventallig werden en dat zij ook elders in de organisatie minder snel een baan vonden.

De aanvankelijke regeling om 55-plussers uit het arbeidsproces te halen was zo succesvol dat mede op aandrang van de centrales terughoudend met de regeling werd omgegaan. Bepaalde afdelingen zouden te veel bekwame medewerkers gaan missen.

Binnenkort wordt het personeelsplan van het facilitair bedrijf vastgesteld en dan kan de balans worden opgemaakt. Op dit moment worden circa vijftig herplaatsingskandidaten begeleid. Hoeveel er daar nog bij komen

NWO

Discussie over rolverdeling tussen overlegorganen

Al enige tijd is er bij de onderzoeksinstellingen discussie over de rol van het overleg met werknemersorganisaties. Partijen zoeken naar een goede rolverdeling tussen centraal overleg, decentraal overleg bij NWO, KNAW en KB, en overleg met de ondernemingsraden, waaronder de centrale OR.

In november organiseerde de WVOI (Werkgeversvereniging Onderzoeksinstellingen) een studiedag, waarop 150 werkgevers, vertegenwoordigers van werknemersorganisaties, (C)OR-leden

en bestuurders werden uitgenodigd om mee te denken over professionalisering van overleg en medezeggenschap. De deelnemers kregen de gelegenheid met elkaar kennis te maken en ideeën uit te wisselen over de rolverdeling tussen de verschillende overleg- en medezeggenschapsorganen.

INGEWIKKELDE STRUCTUUR

Bij NWO is de structuur van medezeggenschap ingewikkeld, omdat binnen NWO verschillende werkgevers bestaan en onder NWO een groot aantal instituten

vallen. De OR van elk instituut maakt afspraken met de eigen werkgever, waarbij er grote verschillen bestaan tussen de manier waarop het overleg functioneert. Deze verscheidenheid compliceert ook het maken van overkoepelende afspraken met NWO in de COR of het georganiseerd overleg met werknemersorganisaties. Het is uiteindelijk aan het centraal overleg om te bepalen of er een andere rolverdeling komt tussen centraal en decentraal overleg met werknemersorganisaties en overleg met de (C)OR-en.

Onderwerpen die op dit moment in het georganiseerd overleg spelen zijn reorganisaties, de besteding van de arbeidsvoorwaardengelden en vooral het Collectief Arbeidsvoorwaarden Reglement (CAR). Een nieuw CAR moet op 1 januari 2003 ingaan. Op dit moment wordt overleg gevoerd over het sociaal beleidskader, dat een belangrijk onderdeel van het CAR vormt.

CHRISTELIEN TIMPERS

De auteur is beleidsmedewerker van de CMHF-Sector WO

UNIVERSITEIT TWENTE

Reorganisatie als proef op de som

Het mislukte experiment met ondernemingsraden bij Universiteit Twente heeft de positie van het georganiseerd overleg verzwakt. Inmiddels normaliseren de verhoudingen tussen CvB, lokaal overleg en Universiteitsraad zich weer enigszins. Maar de proef op de som komt nog: de UT staat voor een grote reorganisatie.

Zoals ook elders het geval zal zijn, heeft bij de UT elke bond twee door de vakcentrale aangewezen vertegenwoordigers en twee plaatsvervangers in het lokaal georganiseerd overleg. In Twente is de verdeling wp/obp evenwichtig: vier wp en vier obp. Tot voor kort waren deelnemers langdurig lid van het overleg: gemiddeld ten minste tien jaar. Eén van de leden, recentelijk tot voorzitter benoemd, vierde enkele jaren geleden zelfs zijn 25-jarig jubileum als lid van het overleg.

WEER MEER LIJN

Die continuïteit gaf het lokaal overleg een behoorlijke stabiliteit, maar die positie werd ondergraven door de invoering van het ondernemingsraadmodel, dat niet goed bleek te functioneren. De geringe belangstelling voor participatie in het ondernemingsraadgebeuren leidde er toe dat met name de centrale ondernemingsraad nogal gedomineerd werd door één van de vakbonden, met voornamelijk obp-afgevaardigden. Het disfunctioneren van het gehele medezeggenschapsstelsel ná de invoering van de MUB werd 'de vakbonden' aangerekend.

Nu Twente weer een bij de aard van de universiteit beter passend radenstelsel heeft, komt er weer wat meer lijn in de onderlinge verhoudingen tussen College van Bestuur, lokaal overleg en Universiteitsraad. In 2001 is de invloed van bondsbestuurders aanmerkelijk groter geworden, omdat deze hun positie als adviseur in het overleg nogal fors gingen aanzetten.

WASSEN NEUS

De faciliteiten voor de leden van het georganiseerd overleg zijn zonder meer uitstekend. Voor de vaste vertegenwoordigers krijgen de diensten en faculteiten waartoe deze vertegen-

woordigers behoren 0,2 fte (een dag per week) op loonkostenniveau gecompenseerd, waardoor betrokkenen echt kan worden vrijgemaakt. Voor de plaatsvervangers is de compensatie 0,1 fte. Per centrale is er ruim € 900 per jaar beschikbaar aan kostenvergoedingen voor vakbondsactiviteiten binnen de instelling, inclusief ledenwerving.

In het overleg over de besteding van de arbeidsvoorwaardengelden en de secundaire arbeidsvoorwaarden (alle 'regelingen') heeft de CMHF/VAWO een vrij behoorlijke stem. Op het gebied van reorganisaties behoort de beste kaart bij de medezeggenschap te liggen, terwijl het sociaal statuut en het bij elke reorganisatie mogelijke sociaal plan bij uitstek in het georganiseerd overleg thuishoort.

De toetsing van reorganisatieprotocollen, zoals door de CAO voorgeschreven, is als regel een wassen neus, omdat de tekst van die toetsing te vaag staat omschreven en 'tussen papier en werkelijkheid discrepanties in de weg staan en praktische bezwaren'.

DOORGESCHOTEN

De UT bestaat veertig jaar en dat betekent dat de gebouwen aan kostbaar groot onderhoud toe zijn. De enorme ruimten die noodzakelijk waren voor fysieke ontwerpstellingen zijn inmiddels overbodig geworden vanwege het computerontwerpen, de studentenstroom verschuift steeds verder van ingenieursopleidingen naar niet-ingenieursopleidingen en de facultaire organisatie (voor elke opleiding een eigen faculteit) botst tegen de grenzen van kleinschaligheid. Met name omdat de UT een sterk gedecentraliseerde structuur kent met grote zelfstandigheid voor diensten en faculteiten. Deze decentralisatie is zo ver doorgeschoten dat het ten koste gaat van de efficiency van de instelling als geheel.

Het georganiseerd overleg aan de UT staat voor de grootste uitdaging in zijn bestaan. In het najaar van 2001 is er een vertrouwenscrisis met het CvB geweest op het punt van overleg over de noodzakelijke reorganisatie. Hoe het afloopt moet in de loop van 2002 blijken. (PF)



door de veranderingen bij het facilitair bedrijf is nog onduidelijk.

Een tweede belangrijke activiteit binnen het OPWU is de organisatie van de medezeggenschap binnen Wageningen UR waar een publiekrechtelijk orgaan zal samenwerken met een privaatrechtelijk orgaan. DLO kent geen lokaal overleg en heeft een centrale ondernemingsraad (COR) op stichtingsniveau, terwijl ieder instituut een eigen OR heeft. Bij WU hebben we een OR, een Studentenraad en een Gezamenlijke Vergadering en bij de zeven onderdelen zijn er OC's.

De vakcentrales kiezen in eerste instantie voor voortzetting van de bestaande situatie, waarbij in gezamenlijke bijeenkomsten de komende jaren wordt geëxperimenteerd met de identieke zeggenschap.

VERZILVERING

Tot slot overlegt het CvB binnen het lokaal overleg over allerlei regelingen die voortvloeien uit de CAO en niet in de uitvoerende sfeer door OR en OC's behandeld worden. Voor 2002 is binnen het keuzemodel arbeidsvoorwaarden afgesproken dat de verschillende keuzes worden afgewogen tegen budgettaire neutraliteit op instellingsniveau. Voor het opzetten van de organisatie wordt gebruik gemaakt de pot decentrale arbeidsvoorwaardengelden en het CvB heeft toegezegd het te verwachten tekort van de mogelijkheid tot verzilvering van vijf verlofdagen in ieder geval voor 2002 op zich te nemen.

In goed overleg en met goede persoonlijke contacten en persoonlijke inzet kunnen de belangen van de werknemers goed behartigd worden. (DV)

COR-VOORZITTER UVA STAPTE DEMONSTRATIEF OP

Het principegevecht van Ottho Heldring

In december stapte Ottho Heldring op als voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad van de Universiteit van Amsterdam. Net voor het einde van zijn termijn: het was een demonstratieve actie.

Wetenschapsfilosoof dr. Ottho Heldring is als universitair docent verbonden aan de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen (FMG) van de UvA, waar hij studenten van verschillende disciplines bedient. Hij begon in 1980 als wetenschappelijk medewerker bij Sociale Geografie en is nu twee grote reorganisaties verder. In 1991 werd hij voorzitter van de medezeggenschapscommissie van de toenmalige Faculteit der Ruimtelijke Wetenschappen, waarbij de geografen waren ondergebracht.

Toen eind '97 de MUB van kracht werd, koos de UvA voor het ondernemingsradenmodel. Op grond van zijn ervaring met medezeggenschap en reorganisaties, én omdat 'zijn' AbvaKabo op de UvA de grootste bond is, werd Heldring uitverkoren tot voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad (COR). Toen begon al de strijd, die nu in zijn aftreden als voorzitter is uitgemond.

ONTDUIKING CAO

Ottho Heldring: 'De COR kwam met een voorstel voor de facilitering van het OR-werk, het College van Bestuur had daar zijn eigen ideeën over. Dat golfde een tijdje heen en weer en toen was er na acht maanden opeens een faciliteitenregeling. Daar bleken heel wat haken en ogen aan te zitten. Het CvB vaardigde alleen een globale richtlijn uit en vond dat de facilitering decentraal geregeld én betaald moest worden. Het wilde niet zijn handen branden aan het facultaire beleid.

Daar is voor de meeste mensen in de COR nogal wat gesteggel uit voortgekomen. Allerlei brieven gingen over en weer tussen de eenheden waar zij werkten en

het CvB. Voor mij nam de FMG na ongeveer een jaar eindelijk een beslissing: men wilde mij via het uitzendbureau faciliteren. Er waren problemen met de formatie binnen de faculteit en daarom zei men: we willen voor niemand extra verplichtingen aangaan.

Ik heb daarop meteen gesteld dat mij dat voor het type functie en gezien het feit dat ik dit werk voor de UvA deed, niet geschikt leek. De vakbonden en wij als vertegenwoordigers van de bonden in de medezeggenschapsorganen vinden dat de universiteit feitelijk de CAO ontduikt door op grote schaal van uitzendconstructies gebruik te maken, zoals zeker een paar jaar geleden gebeurde en ook nu nog wel. Dat houdt toch in dat er twee soorten personeel zijn: mensen gewoon in dienst van de universiteit, en – als een soort witte illegalen – uitzendkoelies, die je via allerlei constructies probeert binnen te

'Je kunt je niet tegen uitzendconstructies verzetten en die voor jezelf aanvaarden'

halen en tegelijkertijd buiten de deur te houden.

Ik wilde niet in de positie komen dat het CvB zou zeggen: maar voorzitter, dat heeft u ook zelf geaccepteerd, dus waar heeft u het over? Of dat tegen anderen kon worden gezegd: zelfs de voorzitter van de COR heeft dit



'De gedachte dat het uitoefenen van medezeggenschapstaken evenveel zorg, aandacht en beloning verdient als andere, is minder vanzelfsprekend dan ooit'

aanvaard, wat wilt u nu eigenlijk?

Ik begrijp dat het voor het CvB een lastige kwestie is. Het CvB zegt tegen de faculteiten: hier heb je je budget, zorg dat je daar links- of rechtsom mee uitkomt. Als faculteiten zelf verantwoordelijk zijn om binnen het budget te blijven, kun je moeilijk tegen ze zeggen: maar deze meneer of mevrouw moet u wel voor zoveel tijd in dienst nemen.'

VERLOREN RECHTZAAK

Heldring besloot in '98 zijn principestrijd voor de rechter uit te vechten. Eind vorig jaar kwam de uitspraak en die luidde dat de voorzitter van de Centrale

Ondernemingsraad aan de UvA wel degelijk als uitzendkracht beschouwd en behandeld mag worden, zonder dat daaraan een limiet in de tijd is gesteld. Dat was voor Heldring reden om voor de voorzitterseer te bedanken.

'De uitspraak van de Rechtbank

doet afbreuk aan de positie van de medezeggenschap in onze instelling', legde Heldring op 14 december aan de COR en het CvB uit. 'De gedachte dat het uitoefenen van medezeggenschapstaken evenveel zorg, aandacht en beloning verdient als andere, is minder vanzelfsprekend dan ooit. Het is aan het College van Bestuur zijn kortzichtige aanpak in dezen te wijzigen.

Voor mijzelf is de uitspraak een teleurstelling. Mijn inzet voor de universiteit in de afgelopen jaren verdient meer waardering, en dat bedoel ik ook materieel, dan de afwijzing die mij nu ten deel valt.'

Inmiddels is er wel een nieuwe faciliteitenregeling. Heldring: 'We hebben tegen het College van Bestuur gezegd: alles goed en wel, maar zo kan het niet, want we hebben hier eindeloos gedonder over gehad. Onze functie is om het college te adviseren, het is dus eigenlijk werk van de faculteiten en diensten ten behoeve van het college, dus dan moet het CvB daar ook ►

de salarislasten van dragen. In '98 viel daar absoluut nog niet over te praten. Nu koopt het CvB als het ware werktijd bij de eenheid waar een COR-lid werkt. De discussie is nog wie voor eventuele uit het medezeggenschapswerk voortvloeiende uitkeringsverplichtingen opdraait.' Heldring zet de juridische strijd wel voort. Hij verbond in zijn toespraak tot COR en CvB ook een moraal aan de geschiedenis: 'Onze universitaire organisatie lijkt er op gespist mensen te demoraliseren. Het onbekommerde werken aan hetgeen van intrinsiek belang is, wordt systematisch tegengewerkt. De ideologie van een verkeerd begrepen productiviteit vergiftigt dat, wat wij vanuit onze primaire aandrift zouden willen realiseren. Ik hoop op een wederopstanding van het besef dat wij vanuit een gemeenschappelijke inspiratie werken aan het ons opge-

dragen onderwijs en onderzoek.'

VEEL GELEERD

Toch kijkt Heldring niet alleen met negatieve gevoelens terug. 'Het ondernemingsradenmodel was nieuw. Zowel de COR als het CvB moest eraan wennen. Wettelijke regelingen zijn één ding, maar de vraag is vooral hoe je daar in de praktijk mee omgaat. Er zijn conflicten geweest, van weerskanten zijn er fouten gemaakt – ook met het hanteren van de wettelijke regels, trouwens – maar gaandeweg hebben beide partijen veel geleerd. Als COR bijvoorbeeld dat sommige processen nu eenmaal traag verlopen. Vaak krijg je op een bepaald moment geen gelijk, maar merk je na een halfjaar of een jaar onverwachts dat dat alsnog gebeurt. Dan is er toch iets blijven hangen. We zaten bijvoorbeeld met een bud-

'In een complexe organisatie als de universiteit worden voortdurend belangrijke beslissingen genomen zonder dat het centrale bestuur daar zicht op heeft'

getverdelingssysteem waarin geen rekening werd gehouden met sterk stijgende of dalende studentenaantallen. Onze ideeën daarover werden eerst niet aanvaard, maar later is er op voorstel van de COR toch een beter systeem gekomen. Daar zit nog steeds wel een zekere vertragingfactor in, maar dat is uit het oogpunt van organisatorische stabiliteit en personeelsverloop ook noodzakelijk.

De bestuurders zouden wel nog beter moeten leren luisteren als er problemen of boosheid worden geventileerd, ook als de medezeggenschapsorganen niet meteen een pasklare oplossing bieden. Omgekeerd moet men

zich realiseren dat er aan de kant van bestuur en decanen vaak geen sprake is van onwil, maar van onmacht. Zo zou heel wat polarisatie en rancune kunnen worden vermeden.

CvB en ook decanen moeten ook niet te bang zijn voor hun eigen bestuursvrijheid op het moment dat zij de werkvloer meer verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden zouden geven. Organisaties gaan hoe dan ook voor een groot deel hun eigen weg. In een complexe organisatie als de universiteit worden voortdurend belangrijke beslissingen genomen zonder dat het centrale bestuur daar zicht op heeft.' (AvD) ◀

BROCHURE OVER WETENSCHAPPELIJKE INTEGRITEIT:

Onderzoekers en instellingen moeten zelf wangedrag tegengaan

In november 2001 is een zestienpagina-dikke brochure over wetenschappelijke integriteit verschenen. Het is een gezamenlijke uitgave van NWO, de VSNU en de KNAW. In de brochure wordt gesteld dat de verantwoordelijkheid voor de preventie en signalering van wetenschappelijk wangedrag primair bij de onderzoekers en de instellingen zelf ligt. De drie organisaties pleiten voor het aanstellen van vertrouwenspersonen.

Een gedetailleerde feitelijke en normatieve beschrijving van wetenschappelijk onderzoek die voor alle disciplines opgaat, kan niet worden gegeven. Wel zijn er algemene principes die in alle takken van wetenschapsbeoefening dienen te worden nageleefd. Deze principes hebben betrekking op de normatieve aspecten van, en algemeen aanvaarde gedragsregels met betrekking tot onderzoek. De onderzoeker is zelf verantwoordelijk voor de zorgvuldigheid en nauwkeurigheid waarmee onderzoek wordt uitgevoerd, zo wordt in de brochure gesteld.

De verantwoordelijkheid van de onderzoeker strekt zich ook uit tot de werkzaamheden van

ondersteunende technische en administratieve medewerkers. Dit vereist een open en getrouwe informatie-uitwisseling tijdens het onderzoek tussen de betrokkenen, zowel in het reguliere werkoverleg als in werk- en onderzoeksgroepen. Hier ligt een belangrijke taak voor de onderzoeksleider, die in het pluriforme onderzoeksteam binnen de collegiale wedijver voorwaarden moet scheppen voor efficiënte en integere informatie-uitwisseling.

GEDEELDE KENNIS

Wetenschappelijk onderzoek bestaat bij de gratie van gedeelde kennis. Wanneer onderzoek in opdracht wordt uitgevoerd kan soms gedurende een korte periode geheimhouding van resultaten noodzakelijk of wenselijk zijn. Uiteindelijk moeten resultaten worden gepubliceerd in publiek toegankelijke literatuur. Ook hierbij dient in de vroege fasen van het in opdracht uitgevoerde onderzoek open en getrouwe informatie-uitwisseling binnen de capaciteitsgroep te worden gewaarborgd teneinde pluriforme toetsing mogelijk te maken. Dat betekent dat alleen overleg tussen de assistent/onderzoeker-in-opleiding,

de onderzoeksleider en een vertegenwoordiger van de opdrachtgever niet voldoende is. Het in de praktijk brengen van de normatieve aspecten en van de aanvaarde gedragsregels vormt voor de aio/oio onderdeel van de algehele academische vorming.

LANDELIJK ORGAAN

Nieuw in de brochure is het voornemen om een Landelijk Orgaan Wetenschappelijke Integriteit (LOWI) in te stellen. Het LOWI zal worden ondergebracht bij het KNAW. Het orgaan zal op verzoek van klager of beklagde een oordeel vellen over de wijze waarop een instelling een klacht heeft behandeld. Indien het LOWI tot het oordeel komt dat de instelling de klacht niet correct heeft afgehandeld, zal het de instelling tot hernieuwde behandeling adviseren. Indien er op de zorgvuldigheid niets valt aan te merken, kunnen nieuwe feiten of argumenten aanleiding geven tot een hernieuwd inhoudelijk onderzoek.

Een uitspraak van het LOWI heeft de status van een advies aan het bestuur van de betreffende universiteit, KNAW of NWO. (DV) ◀

LPP-SPEERPUNTEN VOOR CAO-INZET

Goede voorwaarden voor postdocs ook in belang van de wetenschap

Naast verbetering van het loopbaanperspectief voor postdocs zijn de instelling van een werkloosheidsfonds, verlenging van aanstelling wegens zwangerschaps- en ouderschapsverlof of langdurige ziekte, en een geformaliseerde mogelijkheid om onderwijs- en bestuurstaken te vervullen, voor het Landelijk Postdoc Platform (LPP) speerpunten bij de onderhandelingen over een nieuwe CAO voor de universiteiten.

De gebrekkige vooruitzichten op een (min of meer) vaste baan vormen nog steeds het grootste probleem voor postdocs. Aan dit probleem is in deze kolommen al vaak aandacht geschonken. Daarom hier aandacht voor enkele andere punten, die in het kader van de inzet voor de CAO-onderhandelingen van belang zijn.

Allereerst het werkloosheidsfonds. Onder andere de VAWO heeft vorig jaar de instelling van zo'n fonds voorgesteld op het LPP/LAIOO-symposium over wachtgeldrisico's en loopbaanbeleid. Via het fonds zouden instellingen zich kunnen verzekeren tegen de kosten van WW-uitkeringen, waarvoor zij nu nog individueel moeten opdraaien. Zo'n fonds moet er wat het LPP betreft absoluut komen, omdat de mogelijkheid van postdocs om vervolg-aanstellingen te krijgen (toch een

minimumvereiste om in de wetenschap werkzaam te kunnen blijven) anders ernstig gehinderd blijft door de angst van werkgevers om ervaren postdocs aan te nemen. Immers: zij zijn duurder dan hun jongere collega's en hebben daardoor ook een hogere en langduriger WW-uitkering. Bovendien wordt vaak gedacht dat oudere postdocs bij werkloosheid meer moeite moeten doen om een nieuwe baan te kunnen vinden.

Het moge duidelijk zijn dat dit binnen een academische omgeving uitermate onwenselijke overwegingen zijn bij het aannemen van hooggekwalificeerde postdocs. Alle reden dus voor zowel VAWO als LPP om zich aan de CAO-tafel hard te maken voor een werkloosheidsfonds. Bij een onwillige houding van de VSNU zouden de (universitaire) media erop gewezen kunnen worden dat de VSNU zo zelf een situatie in stand houdt die ronduit schadelijk is voor de wetenschap.

NETTO ONDERZOEKSTIJD

Verlenging van aanstelling voor postdocs wegens zwangerschaps- en ouderschapsverlof of langdurige ziekte is zonder meer redelijk: ook andere werknemers nemen dergelijke verloven op en kunnen ziek worden. Postdocs echter zien nu nog hun netto onderzoekstijd afnemen, terwijl ze wel

onverminderd worden afgerekend op onderzoeksresultaten voor de gehele aanstellingsduur. Om die reden zie je postdocs ook zelden in vertegenwoordigende organen als ondernemingsraden. Een verlenging van aanstelling voor postdocs die bestuurlijke taken doen is de enige manier om hen hiervoor te kunnen activeren. Dit is overigens niet alleen in het belang van postdocs: omdat postdocs onderzoekers zijn, zal ook de rol van onderzoek in de medezeggenschap versterkt worden. En dat moet de leden van de VAWO toch ook aanspreken.

Overigens zijn dergelijke verlengingen voor tweedegeldstroom-postdocs al gerealiseerd. In het nieuwe overlatingscontract tussen NWO en VSNU zijn zij expliciet als recht vermeld. Ik zou het dan ook erg vreemd vinden – zo niet een schandelijke blamage – als de vakbonden in de universitaire CAO niet zouden kunnen realiseren wat twee werkgeversorganisaties in onderlinge onderhandelingen wel is gelukt.

ONDERWIJSERVARING

Tot slot wil ik nog een lans breken voor de mogelijkheid om postdocs op geformaliseerde wijze te laten deelnemen aan onderwijs (- en bestuurs)taken. Zij bevinden zich immers toch in een positie die in principe hoort voor te bereiden op een vaste baan als bijvoorbeeld UD. Die overgang is nu tamelijk abrupt. Daardoor kan het gebeuren dat hooggekwalificeerde postdocs voor een vacante UD-positie worden afgewezen op hun gebrek aan onderwijservaring, terwijl ze die ervaring ook in hun volgende onderzoekscontract(en) niet kunnen opdoen. Zo blijven ze gedwongen in tijdelijke posities 'hangen', tot ze ook daar niet meer voor in aanmerking komen vanwege hun olopend WW-risico.

Ook deelname aan onderwijs en bestuur zou moeten worden gecompenseerd door een langere aanstellingsduur.

Wat het LPP betreft zijn dit elementaire onderwerpen die niet alleen van direct belang zijn voor postdocs, maar ook voor de wetenschapsbeoefening in het algemeen. Dat ze bij eerdere CAO-inzetten toch gesneuveld zijn, roept de vraag op of de onderhandelaars van de CMHF dit wel altijd even goed begrijpen. ◀

GEORGE SCHRAMKOWSKI



Stelling

Op de VAWO-site www.vawo.nl wordt u uitgenodigd op stellingen te reageren, opdat het VAWO-bestuur te weten komt hoe door de leden over bepaalde onderwerpen wordt gedacht.

De huidige stelling luidt:
Budgetneutraliteit nekt keuzen arbeidsvoorwaarden

Teneinde het zo veel mogelijk mensen naar de zin te maken, zet de CMHF zich al jaren in voor individuele keuzevrijheid in de marge van de arbeidsvoorwaarden: tijd bijkopen voor sabbatical leave, zwangerschaps- of bevallingsverlof, verlofdagen verkopen voor inkomen en andere mogelijkheden 'à la carte'. De CAO-afspraken omvat de conditie dat de keuzen 'niets mogen kosten' (budgetneutraliteit in bureaucratisch jargon).

De praktijk laat zeer verschillende uitkomsten zien. Groningen, Nijmegen en de VU komen goed voor de dag. Bij de overige universiteiten zijn er beperkingen. Universiteit Twente spant in negatieve zin de kroon. Hier wordt bij voorbaat ieder risico vermeden. In komende CAO's moet een deel van de arbeidsvoorwaardengelden worden ingezet om keuzemogelijkheden te creëren en de CvB's de vrijheid te ontnemen onder het landelijk afgesproken model te gaan zitten.

Reageer op:

www.vawo.nl

De auteur is voorzitter van het Landelijk Postdoc Platform

AGENDA VOOR DE VAWO-LEDENRAAD VAN 14 MEI

OP 14 MEI WORDT BIJ DE KATHOLIEKE UNIVERSITEIT NIJMEGEN DE 61STE VAWO-LEDENRAADVERGADERING GEHOUDEN.
DE EXACTE LOCATIE WORDT IN HET VOLGENDE NUMMER VAN VAWO VISIE BEKENDGEMAAKT.

AANVANG: 14.00 UUR

- 1 OPENING EN BESTUURSMEEDEDELINGEN
- 2 GOEDKEURING VERSLAG VAN DE LEDENRAADVERGADERING VAN 27 NOVEMBER 2001 IN GRONINGEN*
- 3A) GOEDKEURING JAARVERSLAG VAN DE SECRETARIS (ZIE PAG. 14 VAN DE VOLGENDE VAWO VISIE)
- 3B) GOEDKEURING JAARREKENING 2001*
- 4 BESTUURSVERKIEZING
VOLGENS ARTIKEL 6 LID 2 HUISHOUDELIJK REGLEMENT VAN DE STATUTEN IS DE SECRETARIS, MW. DR. A.J. VRUGT, AFTREDEND EN NIET HERKIESBAAR.
VOOR DEZE BELANGRIJKE VACATURE IN HET LANDELIJK BESTUUR KAN VAN TEVOREN (BIJ VOORKEUR VÓÓR 31 MAART A.S.) VANUIT DE AFDELINGEN EEN KANDIDAAT WORDEN VOORGEDRAGEN.
- 5 VAWO VISIE EN WEBSITE

- 6 PROFILERING EN LEDENWERVING
- 7 CMHF-ZAKEN
 - MEDEDELINGEN UIT DE SECTOR WO
 - STAND VAN ZAKEN CAO'S
 - CMHF-LEDENRAADVERGADERINGEN
- 8 NIEUWS UIT DE AFDELINGEN
LEDENRAADSLIEDEN UIT ELKE AFDELING WORDEN IN DE GELEGENHEID GESTELD DE STAND VAN ZAKEN IN HUN AFDELING TE MELDEN.
- 9 RONDVRAAG EN SLUITING

MW. DR. A.J. VRUGT
SECRETARIS

* LEDENRAADSLIEDEN KRIJGEN DE STUKKEN VAN TEVOREN TOEGEZONDEN, BELANGSTELLENDEN KUNNEN DE VERSLAGEN PLUS JAARREKENING BIJ HET VAWO-BUREAU OPVRAGEN OF DE WEBSITE WWW.VAWO.NL RAADPLEGEN.

ONDERHANDELINGSBEGELEIDING

De sturing van het CAO-proces

Regelmatig wordt in bijeenkomsten van de Sector WO, dan wel bij de aangesloten verenigingen, de wens geuit dat aan de CAO-tafel naast een bondsbestuurder ook iemand 'uit het veld' aan de onderhandelingen deelneemt. Dit is geen reële optie, maar er zijn wel afspraken om de condities te optimaliseren waaronder het CAO-proces verloopt.

Deelname van 'iemand uit het veld' aan de CAO-onderhandelingen is in die zin 'technisch' onmogelijk, dat alleen al het tijdsbeslag onoverkomelijk is. De werkdruk 'in het veld' is niet voor niets een heet hangijzer. Dat neemt niet weg dat het uiteraard van het grootste belang is om de CAO-onderhandelaars zo goed mogelijk van informatie uit het werkveld te voorzien, voor zover ze dat uit eigen (niet te onderschatten) waarneming nog niet weten. Binnen de Sector WO van de CMHF zijn daarom een aantal afspraken gemaakt om de condities voor het verloop van de CAO-onderhandelingen te optimaliseren. Allereerst is er de inventarisatie van punten die van belang wor-

den geacht. Die vindt soms plaats in een brede kadervergadering, maar gebeurt in ieder geval ook via de Sectorraad en het Sectoroverleg. Vervolgens wordt door de beleidsmedewerkers een conceptinzet voor de CAO vervaardigd. Dit concept wordt aan de besturen van alle deelnemende verenigingen in de sector voorgelegd en naar gelang het belang bij de drie CAO's (Academische Ziekenhuizen, Onderzoekinstellingen en Universiteiten) geven de besturen hun reacties door aan de beleidsmedewerkers. Of de besturen intern hun afdelingen of leden raadplegen is een zaak van die besturen zelf. Zo heeft de VAWO een bestuurscommissie om het denkproces binnen de VAWO aan te pakken en te stimuleren.

KRACHTSVERHOUDINGEN

Na verwerking van de reacties door de CMHF wordt de inzet voorgelegd aan de Sectorraad WO, die deze formeel, via de kracht van het argument, vaststelt. Gelijktijdig benoemt de Sectorraad een begeleidingscommissie – uit, en op voorstel van de belanghebbende verenigingen – die als taak heeft regel-

matig en op afroep beschikbaar te zijn voor overleg met de onderhandelaars.

Met de CMHF-inzet gaan onze onderhandelaars met de collegacentrales overleggen over een gezamenlijke inzet. Hier komen de krachtsverhoudingen voor het eerst om de hoek kijken. De gezamenlijke inzet van alle centrales wordt binnen de Sector WO zo goed mogelijk aan alle kaderleden gecommuniceerd. Tijdens het onderhandelingsproces wordt het Sectorbestuur en de CAO-begeleidingscommissie voortdurend op de hoogte gebracht en geconsulteerd. Uiteindelijk moet het Sectorbestuur de onderhandelaars het groene licht geven voor het aangaan van het zogeheten 'onderhandelaarsakkoord'. Dit akkoord wordt zo breed mogelijk bij de aangesloten verenigingen neergelegd om te beoordelen of de CMHF de CAO al dan niet moet tekenen. Ook nu worden de binnengekomen reacties door de beleidsmedewerkers geordend en deze worden uiteindelijk aan de Sectorraad voorgelegd voor een definitief oordeel.

Op deze wijze moeten beslissingen over de CAO het best mogelijke draagvlak verwerven. (PF) ◀

Remko Koopman uitgeluid

Per 1 december 2001 heeft Remko Koopman, beleidsmedewerker van de CMHF, werkzaam voor de Sector WO, een nieuwe functie aanvaard bij de Hogeschool Windesheim te Zwolle. Op 30 november hebben wij hem feestelijk uitgeluid. Wij zullen zijn inzet en humor missen.

Remko Koopman was sinds 1990 in dienst van de CMHF en heeft aldus alle hectische ontwikkelingen rond sectoralisatie en decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming binnen onze sector meegemaakt. Hij heeft aan de wieg gestaan van de eerste CAO's voor de academische ziekenhuizen en universiteiten, en heeft zich met name ingezet voor de totstandkoming – een gigantische klus – van de honoreringsregeling medische specialisten. Ook voor onderwerpen als auteursrecht en beroepskostenafrek had hij een warme belangstelling. (BW)



Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen.

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

Ook besteedt de VAWO aandacht aan individuele kwesties, zoals aanstelling, bevordering en ontslag. De VAWO doet méér dan alleen pure belangenbehartiging voor haar leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het universitaire onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als universiteit.

De VAWO is aangesloten bij de CMHF waardoor zij medepartij is in CAO-onderhandelingen met VSNU, WVOI en VAZ.

Directeur

Mw. mr. J.L. Waayenberg

Juridisch stafmedewerker

Mr. D.O. Pechler

Chef de bureau

Thea de Groot

Bestuur

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

Contactpersonen:

Universiteit van Amsterdam
mw. dr. A. Hakkenberg,
tel. (020) 525 4060,
e-mail: a.hakkenberg@frw.uva.nl

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

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

Katholieke Universiteit Brabant
drs. H.J. Klok, tel. (013) 466 2831,
e-mail: h.j.klok@kub.nl

Technische Universiteit Delft
dr. ir. W.T. van Horssen, tel. (015)
278 3534, e-mail:
W.T.vanhorssen@its.tudelft.nl

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

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

Open Universiteit Heerlen
mw. drs. M.E. Bitter,
tel. (045) 576 2636,
e-mail: marlies.bitter@ou.nl

Universiteit Leiden
dr. A.J. Vijverberg,
tel. (071) 527 5101, e-mail:
vijverberg@stebio.leidenuniv.nl

Universiteit Maastricht
dr. P.M. Frederik,
tel. (043) 388 1281, e-mail:
peter.frederik@elmi.unimaas.nl

Katholieke Universiteit Nijmegen
prof. dr. A.C.L.M. Bots,
tel. (024) 361 6027,
e-mail: a.bots@let.kun.nl

Erasmus Universiteit Rotterdam
drs. J. Maat, tel. (010) 408 1327,
e-mail: jmaat@few.eur.nl

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

Universiteit Utrecht
vacature

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

Landelijk Postdoc Platform
dr. G. Postma,
e-mail: g.j.postma@let.leidenuniv.nl

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

De contributiebedragen voor 2002 zijn als volgt:

	per jaar	per maand	(bij automatische incasso)
tot	€ 2.377,-	€ 104,37	€ 9,08
tot en met	€ 3.802,-	€ 124,79	€ 10,89
vanaf	€ 3.803,-	€ 154,29	€ 13,39

Bijzondere contributies voor:

- Aio's en oio's: € 38,57 per jaar
- Bijzonder lidmaatschap*: € 24,95 excl. toezending VAWO Visie
€ 29,49 incl. toezending VAWO Visie

* Het bijzonder lidmaatschap staat open voor diegenen die niet meer in actieve dienst zijn door beëindiging van de aanstelling, FPU/pensionering of IP.

Girorekening VAWO: 1310307 t.n.v. Penningmeester VAWO, Utrecht

Alle correspondentie inzake ledenadministratie, redactie VAWO Visie en juridisch advies richten aan: Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht, tel. (030) 231 6742, fax (030) 234 1685, e-mail: vawo@tip.nl, VAWO-website: www.vawo.nl

COLOFON VAWO Visie, het ledenblad van de VAWO, verschijnt ten minste vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: vawo@tip.nl

REDACTIE: Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Thea de Groot (Bureau VAWO), Helen de Hoop (Katholieke Universiteit Nijmegen), Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), Vera Sprakel (Katholieke Universiteit Nijmegen/NWO), Dick Verduin (Wageningen Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE EN VORMGEVING:** Arie van Dalen, Amsterdam. **DRUK:** Ponsen en Looyen Grafisch Bedrijf, Wageningen. **OPLAGE:** 3000. VAWO Visie wordt verspreid onder alle VAWO-leden. © Vereniging VAWO en de auteurs. Voor gehele of gedeeltelijke overname van artikelen of illustraties dient toestemming gevraagd te worden; men gelieve zich hiertoe te wenden tot het bureau van de VAWO.

Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt begin mei.

SLUITINGSDATUM KOPIJ: 1 APRIL

Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende:

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortjaar: _____

Bank- of gironummer: _____

Universiteit _____ Tel. werk _____

E-mailadres: _____

Faculteit: _____

Instituut/laboratorium/dienst: _____

Contributiebedrag: _____

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: _____ Datum: _____

