

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

37e jaargang nr. 3 – september 2005

Torenhoge illusies

**Bottleneck naar
vaste banen
in de wetenschap
steeds nauwer**

**De Nederlandse wetenschap
moet tot de internationale top
behoren en we moeten veel
meer buitenlandse studenten
en wetenschappers aantrekken.
Dat zeggen zowel politici
als universiteitsbestuurders.
Maar het financieringsbeleid
van de overheid gemixt met
het personeelsbeleid van de
instellingen lijkt een dodelijk
elixir te vormen voor de
torenhoge ambities.**

'Internationalisering' was de grootste gemene deler in de toespraken van rector en bestuursvoorzitters van de vaderlandse universiteiten bij de opening van het nieuwe academische jaar. Zo moet Nederland aansluiting houden bij de mondiale of ten minste Europese wetenschappelijke top – een ambitie die ook politici graag uitspreken.
De Groningse rector magnificus Frans

Zwarts zei dat het "economisch, cultureel en wetenschappelijk gezien voor Nederland een onvoorstelbare ramp zou zijn als het percentage buitenlandse studenten zo marginaal blijft als nu". Op het ogenblik is dat 3,5% bij WO en HBO samen. In Groot-Brittannië, Duitsland en Frankrijk is dat drie keer zo hoog. Binnen een paar jaar wil Groningen enkele duizenden buitenlandse studenten binnenhalen.

Maastricht – mede door de geografische situering al het meest internationaal – streeft naar 35% bachelor- en 50% masterstudenten in 2010, aldus CvB-voorzitter Jo Ritzen. En de Leidse rector magnificus en CvB-voorzitter Douwe Beimer stelde dat binnen tien jaar een derde van de Leidse studenten en een kwart van de wetenschappelijke staf uit het buitenland moet komen. Hij wil ook Nederlandse wetenschappers terughalen uit het buitenland. De overheid zou, naar het voorbeeld van zulke uiteenlopende entiteiten als China en Vlaanderen, premies moet geven *to regain the brain*.

Omgekeerd moeten Nederlandse studenten en (vooral beginnende) wetenschappers meer buitenlandervaring opdoen. Deze tweede doelstelling lijkt een stuk realistischer dan de eerste. Gevreesd moet worden dat als buitenlandse studenten en wetenschappers zich goed oriënteren, ze zich wel een paar keer bedenken voor ze naar hier komen.

UD-functies sneuvelen

De arbeidsvoorwaarden aan de Nederlandse universiteiten zijn in de laatste decennia steeds verder achteropgeraakt bij de veelgeprezen 'markt'. Alleen al het wegvallen van een fatsoenlijke regeling voor functiegebonden kosten (congresbezoek, wetenschappelijke literatuur e.d.) sloeg een enorm gat in de inkomens.

De carrièreperspectieven verslechteren snel. Dan hebben we het nog niet eens

In dit nummer

Actueel

Nieuwe CAO Onderzoekinstellingen, inzet CAO-AZ en CAO-NU	5
Radboud Universiteit ontwikkelt postdocbeleid	6
WW wordt versoerd	6
Levensloopregeling gaat door	7
KNAW-nota over opleiding van onderzoekers	14
Interview	
Christelien Timpers neemt afscheid van de VAWO	8
Opening van zaken	10
Symposium over tenure tracks	11

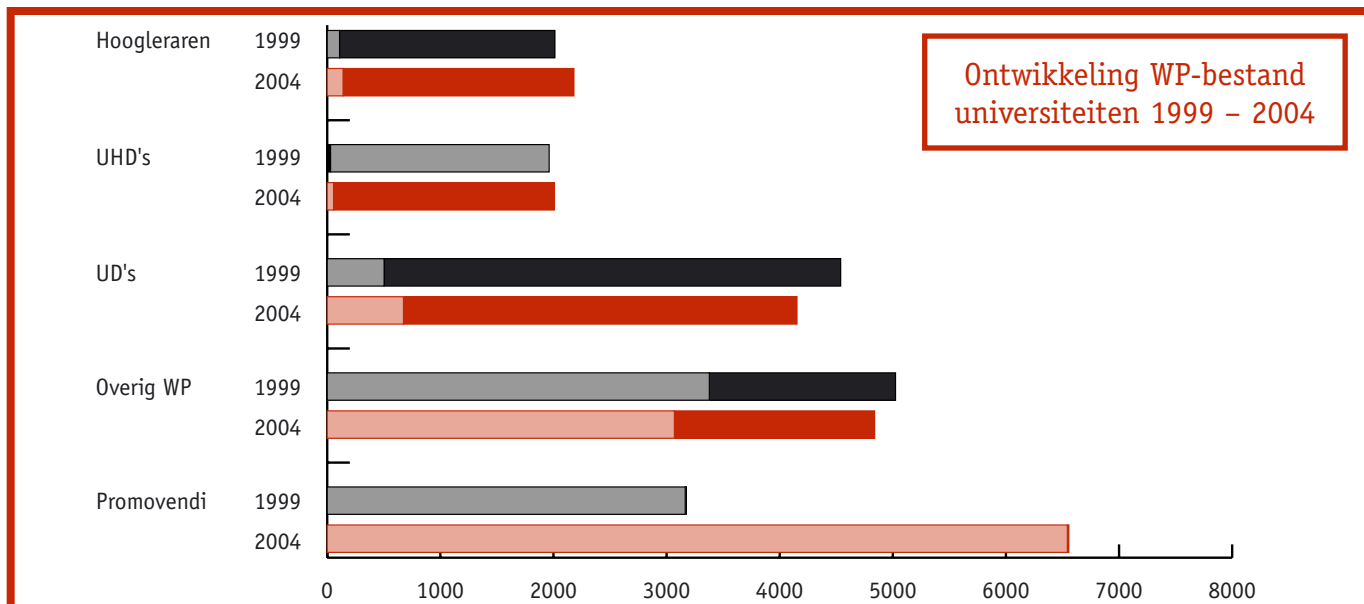
ALV op 16 november

Op woensdag 16 november houdt de VAWO in Houten haar 67ste Algemene Ledenvergadering. Zie voor de agenda pagina 14.

over de volgestapelde hokjes waarin veel wetenschappers tegenwoordig geacht worden te werken, of over het wegvallen van technische en administratieve ondersteuning waardoor ze kostbare tijd aan allerlei klusjes moeten verdoen.

Zorgwekkend is de ontwikkeling van het personeelsbestand van de universiteiten. Op dit onderwerp wordt op pagina 3 dieper ingegaan. Hier de voornaamste conclusies.

Doordat UD-functies bij bosjes sneuvelen (voor zo'n 400 fte in vijf jaar, een afname van ongeveer 10%), krimpen de vaste wetenschappelijke staven. De mobiliteit van de vaste staf was al gering. Nu vormt het UD-functieniveau dus een steeds nauwere bottleneck voor postdocs om door te stromen. Postdocs die toch in de wetenschap willen blijven, zijn meestal wel gedwongen om het ene op het andere tijdelijke contract te stapelen (liever een tijdelijke baan dan geen) en soms genoeg te nemen met een periode – van eerst drie,



Exclusief het HOOP-gebied Gezondheid. Tijdelijke aanstellingen in grijs en roze, vaste in zwart en rood. Zie voor de cijfers pag. 4

door de nieuwe CAO nu zes maanden – van werkloosheid (liever tijdelijk werkloos dan helemaal) omdat de werkgever zo onder een vast contract kan uitkomen.

We zien dus een bottleneck met een groeiende prop van postdocs, en daarachter komt nu steeds meer toestroom van promovendi. Want die is in vijf jaar ongeveer verdubbeld. Er zijn meer dan 3000 promovendi bijgekomen, waarbij het overigens voor een deel gaat om posities op de universiteiten die voorheen door NWO werden gefinancierd. De trend is duidelijk: afnemende mogelijkheden, maar steeds meer kandidaten.

Norm en werkelijkheid

In de CAO-NU staat (de VSNU heeft daar dus mee ingestemd) dat een vaste aanstelling de norm is. Dat is vooralsnog een loze kreet. De realiteit is dat in 1999 de verhouding tussen vast en tijdelijk wetenschappelijk personeel ongeveer 54 om 46% was, en in 2004 precies omgekeerd. Opmerkelijk daarbij is dat, terwijl het aantal UD-banen afneemt, het aantal tijdelijke UD-aanstellingen juist groeit, in de laatste vijf jaar met 35%. Inmiddels heeft 1 op de 6 UD'ers een tijdelijke aanstelling, in 1999 was dat nog 1 op de 10.

En in die vijf jaar is het totaal aantal studenten op de universiteiten toegenomen van 161.459 naar 197.886 (bron: VSNU-jaarverslag 2004).

Een krimpende vaste wetenschappelijke staf moet dus, naast hun onderzoek, een groeiende groep 'junioronderzoekers' begeleiden en onderwijs verzorgen voor steeds meer studenten. Deze spagaat ver-

klaart meteen waarom postdocs en promovendi steeds vaker bij het onderwijs worden ingeschakeld (ten koste van hun onderzoek, maar dat is waarop zij worden beoordeeld; veel werkgevers vergeten dan voor het gemak het gegeven onderwijs maar). En ook de gebreken in de begeleiding van promovendi, zoals onder andere het Promovendi Netwerk Nederland die herhaaldelijk heeft gesignaleerd.

Het is in feite een klassiek verhaal van verdringing: van duurere functies door goedkopere (die in het geval van promovendi ook nog een promotiepremie kunnen opleveren). Daar wordt natuurlijk ook een prijs voor betaald: in kwaliteit. Nu maar hopen dat die te werven buitenlandse studenten dat niet doorhebben.

Tekortschietende begeleiding en substantiële onderwijstaken verklaren wellicht ook mede waarom het aantal promoties in Nederland min of meer stabiel blijft op 2500 per jaar, zoals het ministerie van OCW heeft geconstateerd. OCW vindt dat Nederland achterblijft en wil dit aantal opkrikken. Nog los van de vraag of er ook een arbeidsmarkt is voor meer gepromoveerden (in ieder geval vooralsnog niet op de universiteiten), moet worden vastgesteld dat de groei van het aantal promovendi, zowel op de universiteiten als bij de onderzoekinstellingen, al in 1999 is ingezet. Gezien de theoretische promotieduur van meestal vier jaar, had dat ook al in het aantal promoties tot uitdrukking moeten komen. Wellicht kan men eens het rendement van de huidige promotietrajecten verbeteren voordat er nieuwe instrumenten worden ingezet om het aan-

tal promoties te verhogen. (Zie ook pagina 14 over de KNAW-nota ter zake.)

Geldstromen verlegd

De verschuivingen in het wetenschappelijk-personeelbestand hebben te maken met de veranderingen in de financiering van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, en de wijze waarop de universiteiten daarmee omgaan.

De universiteiten zijn er tussen 2000 en 2004 netto 26 miljoen euro op jaarbasis op achteruitgegaan, zo heeft de VSNU becijferd. Zij kregen er weliswaar 415 miljoen bij vanwege de toename van de studentenaantallen en de hogere salarissen voor promovendi, maar werden overigens voor 441 miljoen gekort. Op de totale overheidsbijdrage voor de universiteiten is sinds 2000 in feite 17% bezuinigd, aldus het VSNU-jaarverslag 2004.

Bij het onderzoek valt een snelle verschuiving te constateren van de eerste (Rijk) en in mindere mate tweede geldstroom (NWO) naar de derde geldstroom en overige financiering (bedrijfsleven, collectebusfondsen enzovoort). Het aandeel van de eerste geldstroom in de financiering van onderzoek waaraan postdocs zijn verbonden nam af van 37% in 1998 naar 20% in 2002. Dat van de tweede geldstroom van 43% naar 37%. Het aandeel van de derde geldstroom en overige financiering groeide van 20% naar 43% (bron: Broersen, Werken in de wetenschap, 2003).

Deze ontwikkeling is een regelrechte bedreiging van de onafhankelijkheid van de universiteiten, van de academische vrijheid. Het effect wordt nog versterkt

door allerlei 'matching'-verplichtingen. Bovendien vinden veel externe financiers – met name collectebusfondsen – dat zij niet hoeven bij te dragen in de overheadkosten van de instelling die onderzoek voor hen verricht.

Tenure tracks als oplossing?

De positie van de universiteiten is dus niet eenvoudig. De Groningse hoogleraar middeleeuwse geschiedenis De Boer wilde onlangs college geven in onderbroek omdat de universiteiten zijn 'uitgekleed'. Hij werd ervan weerhouden, maar had bepaald geen ongelijk.

Toch vormen de veranderingen in de financiering geen afdoende rechtvaardiging voor de keuzes die de universiteiten op personeelsgebied maken. Ze stellen dat ze eigenlijk alleen op basis van de eerste geldstroom vaste aanstellingen kunnen geven. Alsof de andere geldstromen van het ene op het andere jaar zouden kunnen opdrogen. De universiteiten gaan er bovendien aan voorbij dat een vaste aanstelling nog niet betekent dat je nooit meer van iemand kan afkomen. Als een functie niet meer gefinancierd kan worden, is ontslag wel degelijk mogelijk.

Sommige bestuurders realiseren zich natuurlijk wel de gevaren van het huidige personeelsbeleid: bij gebrek aan enige zekerheid over hun toekomst keren veel getalenteerde wetenschappers de

Nederlandse universiteiten de rug toe, terwijl zij – vooral in de bèta-richtingen – hard nodig zijn om straks de plaatsen van de vergrijsde vaste staf over te nemen. Verspreid over het land experimenteren daarom een aantal faculteiten met tenure tracks. Die bieden, indien men goed blijft presteren, de zekerheid van een academische loopbaan, van doorstroming naar hogere en vaste functies. Dat is mooi voor de betrokkenen, maar op het VAWO-symposium van 7 juni jl. (zie pagina 11) werd vastgesteld dat tenure tracks op zich hooguit een deel van de oplossing vormen. Als het aantal vaste aanstellingen voor wetenschappers niet flink wordt uitgebreid, bieden ze slechts voor de *happy few* van meest getalenteerden uitkomst.

Het op koudwatervrees gebaseerde personeelsbeleid moet worden verlaten. Wellicht moet ook het aantal promovendi, in weerwil van het streven van OCW, worden teruggedrongen. Bij een grotere vaste staf kunnen de promovendi die er dan zijn wellicht ook de begeleiding krijgen die zij verdienen.

Nog even terug naar die internationalisering. Meer buitenlandse promovendi en postdocs, dat brengt wel een groot voordeel met zich mee: velen zullen ook weer weggaan. Dat vermindert het gedrang bij de bottleneck en verlaagt de WW-lasten, al houdt het voor ons land natuurlijk ook vernietiging van (menselijk) kapitaal in.

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 37e jaargang nr. 3 – september 2005

Dit ledenblad van de VAWO verschijnt ten minste vier keer per jaar.

Redactieadres Bureau VAWO, De Haag 9, 3993 AV Houten; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: info@vawo.nl

Redactie Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), Arnoud Lagendijk (Radboud Universiteit/Landelijk Postdoc Platform), Dick Verduin (Wageningen Universiteit), Bep Waayenberg (Bureau VAWO) en Rachel van Wijngaarden (Bureau VAWO)

Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen

Fotografie (tenzij anders vermeld) Arie van Dalen

Druk PrimaveraQuint, Amsterdam

Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

Het volgende nummer van VAWO Visie

verschijnt in december. **Sluitingsdatum**

kopij 17 november.

Frans Zwartz zei in Groningen dat Nederland om de achterstand in internationalisering in te halen, moet werken aan zijn 'merkbaarheid'. Buitenlandse studenten en hun ouders moeten weten dat Nederland meer te bieden heeft dan "liberale opvattingen over seks, drugs en rock-'n-roll", zei hij. Maar ons liberale klimaat, of wat daar nog van over is, lijkt voorlopig een sterker wervingsinstrument dan ons wetenschappelijke klimaat. (AvD)

Aantal UD-functies kalft snel af

Van het wetenschappelijk personeel aan de Nederlandse universiteiten is nog slechts zo'n 45% in vaste dienst. Vijf jaar geleden was dat nog ruim 53%.

De verschuiving is vooral, maar niet alleen veroorzaakt door de explosieve groei van het aantal promovendi. Aan UD-functies is in die vijf jaar voor bijna 400 fte verloren gegaan. UD'ers krijgen bovendien steeds vaker een tijdelijk contract.

Een en ander blijkt uit een analyse van de WOPI-cijfers van 1999 en 2004 (WOPI

staat voor Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie). Deze WOPI-cijfers zijn niet zonder meer met elkaar te vergelijken. Veel personeel van de medische faculteiten is in dienst gekomen van de universitaire medische centra (en valt nu dan ook onder de CAO Academische Ziekenhuizen). Daarom is in onze vergelijking van de WOPI-gegevens het HOOP-gebied Gezondheid buiten beschouwing gelaten.

Op de volgende pagina toont Diagram 1 de ontwikkeling per functiecategorie, omgerekend naar voltijdsbanen (fte). De opbouw vanaf promovendi-niveau vertoont noch in 1999 noch in 2004 een piramidevorm. De doorstroommogelijkheden komen in deze cijfers niet tot uitdrukking, omdat de uitstroom per categorie sterk verschilt. Diagram 2 laat de ontwikkeling zien in

aantallen en percentages tijdelijke aanstellingen. Het percentage tijdelijke aanstellingen voor WP is in vijf jaar gestegen van 45,9% naar 54,3% (inclusief het HOOP-gebied Gezondheid zijn die cijfers 46,9 en 55,0%).

Het aantal UD-functies nam in vijf jaar af met 386 fte, vaste UD-aanstellingen zelfs met 557 fte. (Per fte werken op de universiteit volgens WOPI gemiddeld circa 1,2 personen.) De kansen voor postdocs om naar dit functieniveau door te stromen zijn dus in vijf jaar nog veel slechter geworden, en zeker om naar een vaste functie op dit niveau door te stromen. In het verlengde daarvan is het perspectief op een universitaire loopbaan voor promovendi al helemaal dramatisch geworden: ze zijn met veel meer, terwijl meer postdocs noodgedwongen op het postdocniveau

blijven hangen. In een licht stijgend aantal gevallen overigens wel met een vaste aanstelling.

Mobiliteit

De mogelijkheden voor postdocs om door te stromen naar een UD-functie waren al beperkt, omdat de mobiliteit onder UD's, evenals die onder hoogleraren en UHD's, gering is. Timmerhuis en Vermeulen (Arbeidsmobiliteit van wp, 1993) becijferden dat in 1990 de doorstroom naar een hogere functie plus de uitstroom van UD's 8% bedroeg (op een totaal van zo'n 6000 fte). Het instroom-percentage was nagenoeg gelijk.

Recenter onderzoek over specifiek de mobiliteit van UD's is ons onbekend. Wel worden in diverse publicaties uit de periode 1998 – 2002 percentages gegeven per leeftijdsgroep en voor vast en tijdelijk wetenschappelijk personeel. Deze liggen voor de doorstroom en uitstroom steeds in de lijn van de cijfers van Timmerhuis en Vermeulen, of iets lager. De instroom-percentages die worden genoemd liggen nu echter globaal op tweederde van de door- en uitstroom.

Gezien het vervallen van UD-functies moet worden aangenomen dat de uitstroom de laatste jaren wel duidelijk is toegenomen, maar de instroom nog verder is gedaald.

Over de doorstroom van promovendi naar een postdocplaats en van postdocs naar een vaste baan is geen recent onderzoek bekend. Het ministerie van OCW schat dat 30% van de promovendi 'in de wetenschap' blijft. Onduidelijk is wat dat precies betekent en waar het cijfer vandaan komt.

In 1998 berekenden Crum en Bal (Werken loopbaanpositie van postdocs) dat 12% van de postdocs vijf jaar na hun eerste aanstelling een vaste aanstelling had, 42% nog een tijdelijke aanstelling en dat 46% de wetenschap had verlaten. Vergelijkbare latere gegevens ontbreken.

Crum en Bal meldden verder dat 60% van alle postdocs bezig was aan hun eerste contract, 28% aan hun tweede, 9% aan hun derde en 3% aan hun vierde of verder opvolgende contract. In 2003 waren die percentages achtereenvolgens 55, 22, 16 en 7 (Broersen, Werken in de wetenschap, 2003). Er worden dus nog meer dan vroeger postdoc-contracten 'gestapeld'. (In beide gevallen werkte er, inclusief het HOOP-gebied Gezondheid, voor circa 4000 fte aan postdocs aan de universiteiten; exclusief dat HOOP-gebied waren dat er

Diagram 1: totalen per functiecategorie

	1999	2004	+/-
Hoogleraren	2013	2181	+ 168
HD's	1972	2009	+ 37
UD's	4539	4153	- 386
Overig WP *)	5024	4839	- 185
Promovendi	3168	6556	+ 3388**)
Aio's-2 ***)	309	-	- 309
Student-assistenten	617	520	- 97
TOTAAL	17642	20258	+ 2616
Ondersteunend en beheerspersoneel	16954	17312	+ 358

*) Deze categorie bestaat niet uitsluitend uit postdocs; bijvoorbeeld ook laboranten behoren ertoe; in beide jaren ging het om circa 3400 fte aan postdocs.

***) Voor een deel gaat het hier om posities op de universiteiten die voorheen door NWO werden gefinancierd.

****) Aio's met een tweejarig contract, die geen promotieonderzoek deden

Aantallen in fte per 31 december van de genoemde jaren, exclusief het HOOP-gebied Gezondheid. Bron: WOPI.

Diagram 2: tijdelijke aanstellingen per functiecategorie

	1999		2004	
	aantal	in procenten van het totaal	aantal	in procenten van het
totaal				
Hoogleraren	109	5,4%	140	6,4%
UHD's	29	1,4%	56	2,8%
UD's	503	11,1%	674	16,2%
Overig WP	3378	67,2%	3069	63,4%
Promovendi	3165	99,9%	6543	99,8%
Aio's-2	309	100,0%	-	
Student-assistenten	613	99,4%	520	100,0%
TOTAAL	8106	45,9%	11002	54,3%
Ondersteunend en beheerspersoneel	1825	10,8%	1758	10,2%

Aantallen in fte per 31 december van de genoemde jaren, exclusief het HOOP-gebied Gezondheid. Bron: WOPI.

naar schatting ongeveer 3000, respectievelijk 3600. Per postdoc-fte werkten er volgens Crum en Bal circa 1,1 personen.) Ondanks de onzekerheden die deze gegevens herbergen, is wel duidelijk dat toekomstmogelijkheden in de wetenschap er voor postdocs de laatste jaren alleen maar slechter op zijn geworden. De huidige opbouw van het personeelsbestand

biedt geen perspectief op verbetering van de situatie. Daarvoor zijn meer vaste aanstellingen nodig, en bij voorkeur geen aanstellingen die een soort permanent postdocschap inhouden: er dienen meer functies op UD-niveau te komen. (AvD)

Mede gebaseerd op research door Christelien Timpers, tot 15 augustus jl. beleidsmedewerker van de VAWO/CMHF

Inzet voor CAO's wordt bepaald, CAO Onderzoekinstellingen lijkt rond

Op 29 augustus hebben de werknemersorganisaties met de WVOI een principe-akkoord bereikt over de CAO Onderzoekinstellingen. Dezer dagen bepalen de CMHF en de andere bonden hun inzet voor de CAO's van de universiteiten en de academische ziekenhuizen.

Het hoofdlijnenakkoord over de CAO-OI zal naar verwachting door alle partijen worden aanvaard, zodat het op 3 oktober in een definitief akkoord kan worden omgezet. Het akkoord omvat onder meer de volgende punten:

- looptijd van 1 januari 2005 tot 1 oktober 2006
- salarisverhoging met 0,6% per 1 april 2005 (met terugwerkende kracht) en van 1,6% per 1 augustus 2006
- de tegemoetkoming in de ziektekosten wordt gehandhaafd op het niveau van 2004
- met ingang van 1 september 2005 loon-doorbetaling in het eerste ziektejaar van 100% en in het tweede van 70%; bij reïntegratiewerkzaamheden geldt in het tweede ziektejaar een verhoogd percentage; deze afspraken gelden voor wie sinds 1 september 2004 ziek is geworden
- het aantal in het arbeidsvoorwaarden-op-maat-systeem inzetbare dagen wordt voor 31 december 2008 verhoogd

van vijf naar tien; voor kinderopvang kunnen per 1 januari 2006 twee extra verlofdagen worden ingezet

- Goede Vrijdag wordt een reguliere werkdag
- voor 1 januari 2006 zullen nadere afspraken worden gemaakt over ziektekosten en levensloopregeling.

De volledige tekst van het hoofdlijnenakkoord kan worden gedownload via de VAWO-website.

CAO-AZ

De Sector Zorg van de CMHF, waarin ook de VAWO participeert, heeft in principe overeenstemming bereikt over de CMHF-inzet voor de onderhandelingen over de CAO-AZ. Overleg met de andere bonden volgt nog. De CMHF wenst een beperkte looptijd (van 1 juni 2005 tot 1 juni 2006) omdat er nog vele onzekerheden bestaan over de effecten van kabinetsplannen. Per 1 juni 2005 wordt een salarisverhoging gevraagd van 1,25%. Daarnaast zou de structurele eindejaarsuitkering met 0,5% moeten worden verhoogd naar 2,5%.

In het kader van het nieuwe ziektekostenstelsel wordt voorgesteld om van het bij de IZA/AZ opgebouwde vermogen het werkgeversdeel in te zetten voor premieverlaging en werkgeversbijdrage en het werknemersdeel voor een eenmalige uitkering van circa € 600,-. Voorts wordt

gevraagd om de vergoeding voor functiegebonden kosten aan te passen aan die voor de algemene ziekenhuizen en ook voor de wetenschappelijk medewerkers een dergelijke regeling te treffen.

Er wordt een onderzoek gevraagd dat moet leiden tot een beleid waardoor goede onderzoekers met een tijdelijk contract (m.n. postdocs) beter behouden kunnen worden.

Andere punten betreffen de regelingen voor arbeidsongeschiktheid en kinderopvang, terwijl ook een reeks voorstellen is opgenomen die specifiek voor specialisten, verpleegkundigen en dergelijke van belang zijn.

CAO-NU

De Sector WO is nog bezig de CMHF-inzet voor de CAO-NU te bepalen. De voorstellen liggen vooralsnog in de lijn van die voor de CAO-AZ. Specifieke punten betreffen relatieve uitbreiding van de vaste wetenschappelijke staf en de uitbetaling bij het einde van het dienstverband van vakantiedagen door de openbare universiteiten (bij de bijzondere universiteiten gebeurt dat al).

Op 1 november wordt over de CMHF-inzet beslist. Kort daarna wordt met de andere centrales overlegd. De onderhandelingen met de VSNU beginnen rond eind november.

VAWO Visie zoekt scribenten

We zoeken actieve VAWO-leden, die met enige regelmaat kleinere of grotere artikelen willen schrijven over wat ook maar relevant mag zijn voor onze leden. Dat kunnen plaatselijk spelende kwesties zijn, maar ook thema's met een bredere reikwijdte.

U hoeft geen groot stilist te zijn, alleen u redelijk helder uit te drukken.

Bel de VAWO op 030-231 6742 of mail vandalen@vawo.nl.



Radboud Universiteit ontwikkelt postdocbeleid

De Radboud Universiteit Nijmegen is bezig een postdocbeleid te ontwikkelen. Voor de zomer verscheen een notitie van de Werkgroep Postdocbeleid, die op 1 oktober door het College van Bestuur met de Gezamenlijke Vergadering wordt besproken.

In haar notitie bepleit de werkgroep allereerst postdocs duidelijk herkenbaar te maken. De term postdoc wordt nu niet eenduidig gebruikt (ook buiten Nijmegen niet). Ook in het personeelsinformatiesysteem van de universiteit moeten postdocs als afzonderlijke categorie worden onderscheiden. Thans wordt gewerkt met een categorie 'tijdelijke onderzoekers' – 221 werknemers in december 2004 – waartoe echter ook vele niet-gepromoveerden behoren, die ook geen promovendi zijn. De werkgroep schat dat er ongeveer 150 'echte' postdocs bij de RU werken. Bij het UMC werken ruim 100 'tijdelijke onderzoekers'.

In de notitie wordt een onderscheid gemaakt tussen junior- en seniorpostdocs. Een juniorpostdoc is in UFO een Onderzoeker 4, een senior is daarin Onderzoeker 3 of Onderzoeker 2. De werkgroep stelt dat voor een junior "het perspectief van een mogelijke loopbaan in de wetenschap (nog) ondergeschikt is", terwijl voor een seniorpostdoc een vaste wetenschappelijke positie "een logisch vervolg" van de loopbaan zou zijn: "De aanstelling als seniorpostdoc op zich is een teken dat men zich reeds als onder-

zoeker heeft gekwalificeerd." Beide categorieën zouden binnen drie jaar na hun aanstelling duidelijkheid moeten krijgen over hun mogelijkheden om een stap hoger op te doen. Ze kunnen dan eventueel zelf nog kiezen voor een vervolgaanstelling op hetzelfde niveau.

De werkgroep stelt vast dat er sinds 2003 bij de Radboud Universiteit meer wetenschappers in tijdelijke dan in vaste dienst werken. De relatieve omvang van de vaste wetenschappelijk staf zou moeten worden uitgebreid: "De werkgroep beveelt aan het aantal promovendi en de omvang van de (indirecte) OBP-ondersteuning kritisch te bezien" om dit financieel mogelijk te maken, en onder de noemer 'academisch ondernemerschap' de tweede en derde geldstroom aan te spreken (waarbij met 'geclausuleerde' contracten zou kunnen worden gewerkt).

De Radboud Universiteit zou wetenschappelijk talent actief aan zich moeten binden door dakpanconstructies of tenure tracks, maar ook door faciliteiten op het gebied van scholing en begeleiding. "Wel dient hierbij te worden beseft dat tenure tracks en dakpanconstructies zonder uitbreiding van het aantal posities voor onbepaalde tijd de totale doorstroomkansen niet vergroten maar alleen soelaas bieden voor individueel talent."

De werkgroep bepleit verder een op postdocs toegesneden vergoedingsregeling en de vorming van een plaatselijk netwerk van postdocs, dat als gesprekspartner kan optreden.

6 Kamer steunt versoberde werkloosheidswet

De nieuwe werkloosheidswet wordt zo goed als zeker in 2006 van kracht. Begin september heeft een grote meerderheid van de fracties in de Tweede Kamer haar steun uitgesproken voor het kabinetsplan om de wet te versoberen.

De kern van de nieuwe regeling is dat de uitkering wordt bekort van vijf jaar naar drie jaar en twee maanden. Ook wordt het moeilijker om in de WW te komen. Daar staat tegenover dat de uitkering de eerste twee maanden 75 procent van het laatstverdiende loon bedraagt in plaats van 70 procent. Werknemers moeten in de laatste 36 weken voor het ontslag 26 weken gewerkt hebben (was 26 uit 39 weken) en vier uit vijf jaren hebben gewerkt.

Voor werknemers die wel aan de wekeneis voldoen, maar niet aan de jareneis, dus vooral jongeren, flexwerkers en herintreders, wordt de WW bekort van zes naar drie maanden.

50-plussers komen na de WW in de IOW (inkomensvoorziening voor oudere werklozen). Dit is een uitkering op bijstandsniveau. Er geldt daarbij geen vermogens-

toets, maar het inkomen van de partner telt wel mee. Voor 60-plussers blijft in de IOW ook het inkomen van de partner buiten beschouwing. De IOW komt in de plaats van de huidige IOAW (wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers) en is een tijdelijke regeling die in 2010 wordt geëvalueerd.

De nieuwe wet verzet zich niet tegen bovenwettelijke CAO-afspraken zoals die op dit moment gebruikelijk zijn. Wel is de insteek meer gericht op reïntegratie en het voorkomen van werkloosheid. Volgens de plannen moet de bovenwettelijke WW worden aangepast aan de nieuwe wet, en dus werk boven uitkering stellen.

Het ziet ernaar uit dat de Tweede Kamer ook het SER-advies overneemt om de verwijtbaarheidstoets bij ontslag af te schaffen. Werknemers hoeven dan bij de aanvraag van een uitkering niet meer in alle gevallen aan te tonen dat zij buiten hun schuld ontslagen zijn. Hierdoor hoeven veel ontslagzaken straks niet meer pro forma voor de rechter te worden gebracht. De verwijtbaarheidstoets blijft wel bestaan bij ontslag op staande voet.

Dit jaar al 133 VAWO-leden erbij

De ledenwervingsactiviteiten van de VAWO zijn nog steeds succesvol. Tot medio september konden dit jaar al 133 nieuwe leden worden ingeschreven. Het doel van 170 nieuwe leden dit jaar lijkt binnen bereik.

Teruggave WAO-premies op komst

Werknemers die meebetalen om het WAO-gat te dichten, krijgen waarschijnlijk honderden euro's aan premies terug over 2004 en 2005, aldus de Nieuwsbrief Ambtenarenrecht. Het WAO-gat is feitelijk verdwenen, omdat per 1 januari 2004 twee ziektejaren zijn ingevoerd voordat men in de WAO komt en per 1 januari een nieuw stelsel van kracht wordt.

De restitutie zal nog even op zich laten wachten. De Eerste Kamer moet het nieuwe stelsel nog goedkeuren en dan is er voor de betrokken instanties veel werk aan de winkel.

Levensloopteging gaat 1 januari in

De invoering van de levensloopteging per 1 januari a.s. gaat definitief door. Dat heeft het kabinet op 9 september besloten. Door de teging ontstaan uitgebreide mogelijkheden voor langdurig verlof, waar wel eerst voor gespaard moet worden.

ABP/Loyalis voert dit najaar een voorlichtingscampagne over de teging. Met de VAWO overlegt ABP/Loyalis over de wijze waarop VAWO-leden rechtstreeks geïnformeerd kunnen worden. Er komen interactieve rekeninstrumenten op Internet. Met de levensloopteging kan worden gespaard voor verlof aan het eind van of tijdens de loopbaan, bijvoorbeeld voor de zorg voor een familielid, voor studie of om 'op te frissen'. Maximaal 12 procent van het brutojaarsalaris mag ervoor opzij worden gezet. Het totale spaartegoed mag 210 procent van het brutojaarsalaris zijn. Werknemers kiezen zelf of zij van de teging gebruik willen maken en hoeveel zij inleggen.

Hoofdpunten

De hoofdpunten van de levensloopteging zijn:

- Per 1 januari 2006 kunt u sparen voor onbetaald verlof of om voor uw 65ste te stoppen met werken.

- U mag jaarlijks maximaal 12 procent van uw brutoloon sparen voor verlof. Het totale spaartegoed mag maximaal 210 procent zijn. Dat is 2,1 jaar verlof met volledig inkomen of drie jaar verlof met 70 procent van het inkomen. Bent u 50 jaar of ouder? Dan kunt u extra snel sparen voor levensloop.
- Hebt u verlof opgenomen met behulp van uw levenslooptegoed? Dan mag u het tegoed aanvullen.
- U betaalt geen belasting over het geld dat u spaart in de levensloopteging. Dat gebeurt wel als u tegoed opneemt.
- U betaalt premies WW en WAO over de inleg. Sparen via de levensloopteging heeft daardoor geen gevolgen voor de hoogte en duur van een WW- of WAO-uitkering.
- Bij opname van het tegoed krijgt u een belastingkorting van maximaal 183 euro voor elk jaar dat u hebt gespaard.
- De werkgever kan meebetalen aan de levensloopteging. Dat mag van de Belastingdienst alleen als de werkgever geen voorwaarden stelt aan het moment van opname van verlof en de werkgeversbijdrage ook wordt betaald aan werknemers die niet meedoen aan een levensloopteging.
- Werkgevers en werknemers kunnen collectief afspraken maken over levensloop.

Deelname aan een collectieve teging voor werknemers is niet verplicht.

- Levenslooptegingen kunnen worden uitgevoerd door dochterondernemingen van een pensioenfonds, maar ook door banken, verzekeraars of een fonds dat sociale partners kunnen oprichten.
- U kunt meedoen aan levensloop of aan spaarloon. Meedoen aan beide tegingen mag niet van de fiscus. U kiest elk jaar: levensloop of spaarloon.
- Bij een opname van het tegoed krijgen werknemers recht op belastingkorting. Ouders die gebruik maken van hun recht op ouderschapsverlof en dat jaar deelnemen aan de levensloopteging, komen in aanmerking voor een extra belastingkorting van de helft van het minimumloon. Dit komt neer op een kleine € 30,- per verlofdag.

De CMHF wil dat de invoering van de levensloopteging voor de werknemers budgetneutraal gebeurt. Werknemers mogen er financieel niet op achteruit gaan en de huidige verloftegingen in de CAO mogen niet worden ingeperkt. Punt van zorg is wat er overblijft van de tegemoetkoming van de werkgevers bij sommige verloftegingen, zoals ouderschapsverlof (75%). De afdrachtvermindering bij ouderschapsverlof die de werkgever geniet komt namelijk te vervallen. (RvW)

Stoelendans CvB-leden

Bij de universiteiten is deze zomer een heuse stoelendans gestart onder de leden van Colleges van Bestuur.

Anne Flierman, vice-voorzitter van het CvB van de Universiteit Maastricht, begon deze dans. Per 1 augustus is hij benoemd als voorzitter van het CvB van de Universiteit Twente.

In Maastricht wordt Flierman in oktober opgevolgd door André Postema. Thans is Postema werkzaam bij Capgemini als vice-president voor de sector Consulting Services. Hij heeft leiding gegeven aan diverse projecten in het onderwijsdomein, onder andere ten behoeve van OCW, VNSU en HBO-raad.

Thijs Wöltgens, voorzitter van het CvB van de Open Universiteit, heeft eind augustus de OU verlaten. Naar een nieuw college-lid

wordt nog gezocht. De OU heeft Theo van Boven benoemd tot voorzitter van het CvB en Fred Mulder is herbenoemd als rector magnificus, beiden voor 5 jaar.

Willem te Beest nam eind augustus afscheid als vice-voorzitter van het CvB van de Universiteit Twente. Hij ging naar Leiden. Kees van Ast volgt hem dezer dagen op. Van Ast was voorheen vice-voorzitter van het CvB van Wageningen Universiteit.

Daar is per 1 september Martin Kropff benoemd tot rector magnificus en vice-voorzitter. Ook Tijs Breukink begon die dag als lid van het CvB van de WU. Breukink was financieel directeur bij Arcadis Nederland.

In Leiden kwam dus de eerder genoemde Te Beest in dienst. Hij volgde per 1 september vice-voorzitter Joris van Bergen op, die met pensioen gaat.

A.W. Kist, voorzitter van het Leidse College van Bestuur, vertrok eind augustus. Minister Zalm van Financiën heeft hem benoemd in het bestuur van de Autoriteit Financiële Markten (AFM).

De Leidse rector magnificus Douwe Breimer is met ingang van 1 september tevens voorzitter van het College van Bestuur geworden.

Ton van Haften, voormalig decaan van de faculteit Letteren in Leiden is in dezelfde periode als vice-voorzitter toegetreden tot het Leidse college.

Ook de Radboud Universiteit Nijmegen ontkomt niet aan een wisseling van de wacht. Daar legt Jan Peters, vice-voorzitter van het CvB, per 1 november zijn functie neer in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Hij wordt opgevolgd door Jeroen Winkels.

“Ik vond het boeiend te zien hoe universiteiten functioneren”

CHRISTELIEN TIMPERS NAM AFSCHIED VAN DE VAWO

Beleidsmedewerker/CAO-onderhandelaar Christelien Timpers heeft in augustus afscheid genomen van de VAWO. Ze is overgestapt naar de ABVAKABO FNV, waar ze nu voor een andere onderwijssector werkt. Een terugblik op vijf jaar VAWO/CMHF.

Hoe kwam je bij de VAWO terecht?

“Ik studeerde sociale en institutionele economie. Mijn afstudeerrichting was arbeidseconomie. Daarvoor deed ik een studie naar hoe ouderenbeleid werd vormgegeven in bedrijven. Daaraan heb ik een stage verbonden bij de Bedrijvenbond van het CNV. Dat werd vanuit de opleiding niet gestimuleerd of zelfs maar gewaardeerd; mijn begeleider vond het niet nodig en mijn stageverslag heeft hij volgens mij ongelezen in een la gestopt. Maar ik wilde na de theorie ook zien hoe het in de praktijk ging. Ik bezocht bedrijven, sprak met personeelsfunctionarissen, keek hoe ondernemingsraden en werknemers ermee omgingen. Dat was mijn kennismaking met het fenomeen vakbond. Ik vond het een interessante organisatie om voor te werken.

Die stage vormde de afronding van mijn studie. Vrijwel meteen daarna zag ik een vacature bij de CMHF. Die baan kreeg ik niet, maar toen zeiden ze dat er ook een vacature bij de Sector WO was.

Ik ging voor die sector werken, in dienst van de VAWO, maar de eerste jaren vanuit het CMHF-kantoor in Leidschendam. Toen de academische ziekenhuizen overgingen naar de Sector Zorg en de VAWO van Utrecht naar het grotere kantoor in Houten verhuisde, kwam ik op het VAWO-bureau te werken.”

Wat viel je in het begin op?

“De vergrijzing van het ledenbestand en dat het een mannenbolwerk was. Dat vond ik aanvankelijk wel moeilijk. Dan sta je daar als jonge vrouw – ik was 25 – tegenover 50-plussers, allemaal mannen, die ook niet snel dingen van je accepteren. Je moet dan toch wel stevig in je schoenen staan.

Ik herinner me dat ik bij de Orde van Medisch Specialisten uitleg moest geven over het kader voor een ouderenregeling in de CAO Academische Ziekenhuizen. Toen kwamen er enorm veel moeilijke en kritische vragen, over het effect op de pensioenopbouw en wat niet al. Sommige kon ik wel beantwoorden,

Selectieve verontwaardiging

In de NRC van woensdag 7 september is een artikel verschenen van de hand van Wouter Bos, de partijleider van de PvdA, die zich ook als partij van het onderwijs beschouwt. In de voorgaande kabinetten zijn vele staatssecretarissen en ministers van onderwijs geleverd. Ik noem mevrouw Adelmund, die prompt door de knieën ging toen een aantal middelbare scholieren naar Den Haag trok om te klagen over de Tweede Fase. Ik roep mevrouw Netelenbos in herinnering, die zich vooral bezighield met poortjes: tolpoortjes voor auto's en wapendetectorpoortjes op de scholen. En de heer Ritzen, die de bezuinigingsproblemen van zijn departement afschoof naar het onderwijsveld.

Wouter Bos ging praten met onderwijzend personeel en schrok van wat hij hoorde. De PvdA stond symbool voor wat de onderwijswereld had gek gedraaid, schrijft hij. Daarom vindt hij dat het hoger onderwijs op de helling moet (sic!). Hij noemt vijf nieuwe spelregels. Een daarvan licht ik er even uit: 'ruimte voor kwaliteit'. Dat blijkt echter iets heel anders te betekenen. Wouter Bos heeft de poortjes van collega Netelenbos op de PvdA-zolder teruggevonden en wil ze hergebruiken als selectiepoortjes in het hoger onderwijs. In Finland selecteert men toch ook aan de poort en daar zijn meer studenten dan in Nederland. Selectie is

goed, zolang iedere student maar ergens terecht kan, zegt Bos. Ik begrijp het niet. Instellingen mogen studenten afwijzen en toch moet iedereen in het hoger onderwijs een plaatsje krijgen. Wie gaat het onderwijs voor de afgewezenen verzorgen? Misschien is hij vergeten hoe de politieke discussie verliep toen middelbare scholiere Vernooij met heel hoge cijfers drie keer werd uitgeloot voor Geneeskunde. Den Haag stond op zijn kop. Het systeem van gewogen loting moest op de helling. Ritzen liet een rapport schrijven over de voorspellende waarde van selectie aan de poort. Die viel nogal tegen. Toch besloot de politiek dat geneeskundefaculteiten een deel van de studenten zelf mochten selecteren. Men ging enthousiast aan het werk. Nu zou men eindelijk zelf de goede studenten kunnen kiezen. Na enkele jaren is het doodstil geworden. Het resultaat was niet zoals gedacht. Het kostte veel tijd en het rendement van de operatie viel flink tegen. Veel wordt er niet meer geselecteerd. Wie het rapport van prof. Drenth had gelezen, zou dat tevoren al geweten hebben. Immers, we selecteren stevig in het voortgezet onderwijs. Een extra selectie aan de poort blijkt nauwelijks toegevoegde waarde te hebben. We kunnen beter in onderwijs en onderzoek investeren.

Dick Hermans



“Wetenschappers zijn vaak heel gedreven. Interessante mensen, al zijn sommigen ook wel een beetje van de wereld.”

maar vaak moest ik zeggen: ik zal het noteren, daar kom ik nog op terug, dat zal ik uitzoeken. Dat zie je wel sterk in dit veld: altijd doorvragen, altijd dingen beter weten, niet gauw iets van je aan-nemen.”

En wat vind je nu van die wereld van de wetenschap?

“Nou, wetenschappers zijn wel apart. Ze zijn soms bezig met zo’n klein stukje, maar daar weten ze dan ook alles van af. En ze zijn vaak heel erg gedreven. Interessante mensen, al zijn sommigen ook wel een beetje van de wereld. Het leuke vond ik dat je niet alleen met arbeidsvoorwaarden bezig was, maar ook echt met de beroepsinhoud. Je sprak veel met wetenschappers: wat vind je belangrijk en waarom? Daar heb ik veel van geleerd. Vooral hoe universiteiten functioneren. Ik heb er wel als student rondgelopen, maar dan heb je daar toch niet zo’n idee van.”

Je was CAO-onderhandelaar. Is dat geen ondankbare rol? Het resultaat is bijna per definitie minder dan je achterban zou willen.

“Ik heb met name bij de onderzoekinstellingen aan tafel gezeten en daar hoor je vrij weinig van je achterban. Dat ligt bij de universiteiten anders. Maar soms hebben mensen wel irreële verwachtingen, dingen die in CAO-onderhandelingen nauwelijks te realiseren zijn. Toch had ik ook vaak het idee dat die wetenschappers het niet zo interessant vonden, als

ze hun salaris maar kregen, hun onderzoek konden doen en niet te veel werden lastiggevallend door het management.

Ik moet zeggen dat onderhandelen niet mijn favoriete bezigheid is. Het is echt een spel, iedereen heeft een rol. Ik denk vaak: zeg wat je wil. In Lokaal Overleg wordt er over sommige onderwerpen ook vaak vier, vijf keer gepraat voor er een keertje spijkers met koppen worden geslagen. Iedereen moet z’n zegje kunnen doen. Een rituele dans, maar waarschijnlijk is zo’n proces wel nodig om tot resultaat te kunnen komen. Je moet ook iets aan je achterban kunnen verkopen, natuurlijk. Maar ik ben nogal praktisch ingesteld en zou liever snel *to the point* komen.”

Heb je ‘het veld’ in die vijf jaar zien veranderen?

“Er is denk ik wel meer strijd gekomen tussen de universiteiten onderling: wie heeft de meeste studenten, welke opleidingen presteren het beste, enzovoort. Dat is wel toegenomen. En ook dat universiteiten proberen internationaal meer aansluiting te krijgen.”

Hoe kijk je al bij al op die vijf jaar bij de VAWO/CMHF terug?

“Heel positief. Ik vond het leuk om in zo’n klein bedrijfje te werken, waar je alles van elkaar weet, waar je heel nauw samenwerkt en dingen voor elkaar opvangt. En waar je je met van alles mag bemoeien, met VAWO Visie, met ledenwerving, allerlei dingen naast je kern-

taak. De ABVAKABO is enorm groot en heeft overal een aparte afdeling voor. Je mag niet eens je eigen post openmaken. Maar er zijn wel meer mogelijkheden voor opleiding en een beter carrièreperspectief.

Leuk bij de VAWO vond ik ook dat je te maken had met een groot netwerk. Ik heb er, bijvoorbeeld via die lokale overleggen, heel veel heel uiteenlopende mensen leren kennen.”

En dan nu de ABVAKABO.

“Ja, ik werk daar voor de sector primair onderwijs, voortgezet onderwijs en beroeps- en volwasseneneducatie. Vanwege de acties bij de gemeenten ben ik nu tijdelijk toch bij de CAO-onderhandelingen ingezet – waarin OCW nauwelijks iets te bieden heeft: 0% en een lagere eindejaarsuitkering, hooguit een compensatie voor de ziektekosten –, maar ik ben hier echt beleidsmedewerker.

Dat was ook mijn motivatie om over te stappen: ik krijg meer tijd om me echt in onderwerpen te verdiepen, cursussen te doen en me verder te ontwikkelen. Die mogelijkheden waren er bij de VAWO minder.”

Heb je tot slot nog een wijze raad voor de VAWO?

“Hmm... Nou ja: niet zo groot worden als de ABVAKABO FNV. De omvang is denk ik de kracht van de VAWO, er is persoonlijk contact met leden en de organisatie is flexibel.” (AvD)

De VAWO-juristen Bep Waayenberg en Donald Pechler staan jaarlijks tientallen leden bij die een geschil hebben met hun werkgever of een uitkeringsinstantie (WW, WAO). In deze rubriek berichten zij over interessante zaken. Op www.vawo.nl (Over de VAWO/Rechtsbijstand) worden nog meer zaken beschreven.

Opening van zaken

Prof weg, baan weg?

De heer Op de Kade is reeds dertig jaar als onderzoeker werkzaam bij een faculteit en al geruime tijd gedetacheerd binnen een hooglerareneenheid van de KNAW om daar speciaal onderzoek te verrichten. Tussen de faculteit en de KNAW is daarover een convenant opgesteld dat december 2002 ten einde liep. Voor wat betreft Op de Kade

houdt het convenant in dat hij weer naar zijn oorspronkelijke werkplek gaat.

De hoogleraar gaat met pensioen, het onderzoek stopt en Op de Kade gaat terug naar zijn afdeling waar hij, anders dan verwacht, niet met open armen wordt ontvangen. Het hoofd van de afdeling is van mening, zonder nadere uitleg, dat het onderzoek van betrokkene niet past binnen een andere onderzoekslijn binnen de afdeling. Ondanks gefundeerde weerlegging van betrokkene wordt hem ontslag aangezegd, onder dankzegging voor de bewezen diensten.

In december 2003 maakt de VAWO bezwaar tegen dit besluit en voert aan dat de functie van betrokkene niet automatisch opgeheven is omdat zijn hoogleraar met emeritaat gaat. Hij heeft een algemene aanstelling als onderzoeker en is als wetenschapper natuurlijk altijd bereid en in staat zijn onderzoek aan te passen en om te buigen.

De bezwarencommissie wordt ingeschakeld.

Er vindt een hoorzitting plaats.

Foutje, we hebben u geen verweerschrift verzonden!

Er vindt een tweede hoorzitting plaats.

Na deze hoorzitting heropent de commissie het onderzoek.

Op 1 april 2004 is het ontslag ingegaan en ter gelegenheid daarvan moest betrokkene onder begeleiding van twee zware bewakingsjongens zijn biezen pakken en wordt hem de toegang tot de afdeling ontzegd. Intussen is het mei 2004 en uiteindelijk komt de commissie met haar advies aan het College van Bestuur (CvB): zij acht het ontslagbesluit, op gronden die door de VAWO zijn aangevoerd, onrechtmatig. Er is geen sprake van 'opheffing van de betrekking'. Het enkel vervallen van het specifieke onderzoek kan niet leiden tot ontslag. Nu eens afwachten wat het CvB doet.

Tien weken na het advies van de commissie en na lang aandringen onzerzijds komt er een reactie: het CvB gaat eerst eens onderzoeken of betrokkene binnen zijn afdeling geplaatst had kunnen worden! Het besluit op bezwaar wordt aangehouden. Inmiddels is er een jaar verstreken tussen het instellen van bezwaar en deze reactie. De grens van ons geduld is overschreden. De maat is vol. Bij de arrondissementsrechtbank wordt een kort geding ingesteld.

Terwijl de voorbereidingen voor het kort geding worden getroffen komt het CvB eindelijk in actie en komt er op de valreep een uitnodiging om eens te komen praten. Uiteindelijk wordt, nog net in 2004, onder wederzijdse finale kwijting, een voor betrokkene gunstige regeling getroffen. Zijn ontslag wordt met terugwerkende kracht ingetrokken, waardoor hij nog jaren (bij een andere universiteit gedetacheerd) zijn onderzoek kan uitvoeren. De VAWO ontvangt een bijdrage in de gemaakte kosten. (BW)

Met terugwerkende kracht WW voor beurspromovenda

motieonderzoek hebben verricht. In verband met deze uitspraak heeft een ex-beurspromovenda bij UWV, de huidige uitkeringsinstantie voor onder meer een werkloosheidsuitkering, een verzoek ingediend om met terugwerkende kracht alsnog een werkloosheidsuitkering te krijgen.

In VAWO Visie nr. 1 van februari 2005 is melding gemaakt van een uitspraak van de Rechtbank Amsterdam, waarin de rechtbank oordeelt dat beurspromovendi op basis van een arbeidsovereenkomst hun pro-

In het verleden zijn beurspromovendi ten onrechte niet aangemeld bij de uitkerende instanties. Als gevolg daarvan werd door die instanties geen rekening gehouden met de jaren die iemand als beurspromovendus bij de universiteit had gewerkt. In het geval van de betrokkene heeft dat ertoe geleid dat haar een aantal malen ten onrechte een werkloosheidsuitkering is geweigerd. Volgens de uitkeringsinstantie had zij niet voldaan aan het minimum aantal jaren dat men als arbeidsverleden moet hebben om voor een werkloosheidsuitkering in aanmerking te komen. De uitspraak van de Amsterdamse rechtbank houdt in dat de jaren als beurspromovendus ten onrechte niet zijn meegerekend. Inmiddels heeft UWV betrokkene alsnog met terugwerkende kracht een werkloosheidsuitkering toegekend over alle perioden waarin zij werkloos was. (DP)

Indien u vragen heeft naar aanleiding van de zaken in deze rubriek, dan kunt u contact opnemen met het VAWO-bureau: (030) 231 6742 of info@vawo.nl.

“Tenure tracks zijn hooguit een deel van de oplossing”

HET VAWO-SYMPOSION

VAN 7 JUNI

Carrière maken in de wetenschap

wordt in Nederland steeds moeilijker.

Tenure tracks vormen hooguit een deel

van de oplossing voor dit probleem, zo

werd geconcludeerd op het symposium

over loopbanen in de wetenschap, dat

de VAWO op 7 juni jl. in samenwerking

met de Molecular Medicine Post-

graduate School van Erasmus MC in

Rotterdam organiseerde. Bovenal

dient het aantal vaste functies voor

wetenschappers te worden uitgebreid.

Bij een aantal faculteiten verspreid over het land wordt de laatste jaren geëxperimenteerd met – of gedacht aan – tenure-tracksystemen naar Angelsaksisch voorbeeld. Dergelijke systemen bieden postdocs, die meestal in voortdurende onzekerheid over hun toekomst verkeren, uitzicht om op te klimmen naar een in principe steeds hogere positie in de vaste wetenschappelijke staf, op voorwaarde dat zij goed blijven presteren.

Leidse ervaringen

Als eerste inleider vertelde Hans van Duyneveldt, UHD en tot voor kort instituutsmanger van het Leids Instituut voor Onderzoek in de Natuurkunde (LION), op het VAWO-symposium over de ervaringen bij de Faculteit der Wiskunde en Natuurwetenschappen in Leiden. Daar werd in 2001 besloten 27 ‘professorabele’

postdocs een tenure-trackaanstelling te geven.

Van Duyneveldt: “Er was zoveel onvrede binnen de faculteit dat we echt iets moesten proberen. We hebben er niet veel stampij over gemaakt, niet het geheel van de universiteit erbij betrekken. We hadden ook niet alles tot in de puntjes geregeld, maar zeiden: we zien na een aantal jaren wel waar we uitkomen.

Er was wel een reeks uitgangspunten. De betrokkenen moesten de potentie hebben om uit te groeien tot hoogleraar. Ze zouden maximaal twee keer drie jaar een aanstelling voor bepaalde tijd krijgen. We stelden een set toetsbare criteria op in de vorm van competentieprofielen voor assistant professor, associate professor en full professor. Er kwam één vaste Benoemingsadviesraad voor de hele faculteit, omdat je met één maat moet meten. Maar de voorbereiding van de voorstellen lag op instituutsniveau. Jaarlijks worden resultaat- en ontwikkelingsgesprekken gehouden.

Het principe ‘up or out’ riep wel verzet op, maar het blijkt te werken, niet zozeer uit dwang maar uit eigen vrije beweging.

De faculteit is feitelijk een gecoördineerde verzameling los zand. Je vindt daar alle disciplines: wiskunde, informatica, sterrenkunde, biologie, enzovoort. Bij elkaar zeven instituten. Het zal niet verbazen dat de start in 2001 heel gebrekig was. Er was geen uniform besluit waarvan iedereen uit zou gaan. Wat er uit de competentieprofielen volgde werd niet overal op dezelfde wijze onverkort toegepast. In elk instituut is er op een eigen manier met de details omgegaan. En in de loop van het proces zijn de uitgangspunten voor een deel gewijzigd. Maar als je nu terugkijkt, kun je constateren dat het wel werkt.

Over de kwaliteitscriteria blijkt heel veel overeenstemming tussen al die instituten te bestaan. De eisen die aan het wetenschappelijk personeel worden gesteld, zijn heel hoog. Dat hangt samen

met het instituutsniveau. Binnen een instituut zit iedereen binnen één discipline en weet men donders goed wat ieders kwaliteiten zijn.”

Uitbreiding

“Zo’n 40 procent van de 27 mensen die zo’n tenure-trackaanstelling kregen heeft inmiddels al een vaste aanstelling. Zij waren zo succesvol bij tweede- en derdegeldstroomaanvragen – onder andere voor Veni en Vidi – dat het eigenlijk niet anders kon.

De voorlopige conclusies zijn heel positief en we zitten nu in een traject om het systeem in de breedte uit te zetten, eigenlijk voor al het wetenschappelijk personeel. We hadden nogal wat zorg over de financierbaarheid maar dat blijkt in de praktijk reuze mee te vallen.

De andere faculteiten in Leiden hebben nu allemaal soortgelijke plannen.”

Van Duyneveldts inleiding riep een aantal vragen op vanuit de zaal.

– Hoe komt het dat er bij jullie geen financiële problemen zijn, terwijl de rest van Nederland daar wel tegenaan hikt? Worden die tenure trackers betaald uit de tweede- en derde geldstroom?

Van Duyneveldt: “Nee, we kunnen ze betalen uit de eerste geldstroom. Het gaat nu natuurlijk nog maar om een beperkt aantal mensen, zo’n 15 procent van de vaste wetenschappelijke staf.”

– Ontstaat bij uitbreiding geen probleem?

Van Duyneveldt: “Daarnaar zijn we nu aan het kijken. We zullen gefaseerd – zeg maar: van onderaf aan – uitbreiden. Het gaat dan om de jongeren. Voor medewerkers van mijn leeftijd is het mosterd na de maaltijd.”

– Hoe staat het met die 60 procent die nog geen vaste aanstelling heeft?

Van Duyneveldt: “Die twee keer drie jaar zijn nog niet om. We gingen ervanuit dat ze allemaal nog in tijdelijke dienst zouden zijn. Vier mensen zijn inmiddels weggegaan, drie van hen al in het eerste jaar. Als je het gevoel hebt dat de lat toch hoger ligt dan jij kan springen, kun

je beter bijtijds voor wat anders kiezen. De meeste mensen hebben genoeg realiteitszin. Als je nog een hele carrière voor je hebt, ga je niet verder op een pad waarvan je denkt: dit is voor mij een doodlopende weg.”

– Is het hoogleraarschap voor iedereen het eindpunt?

Van Duyneveldt: “Tot dusver ging het om mensen die wij professorabel achten en die we niet tot hun 55ste wilden laten wachten tot er iemand weg zou gaan. Maar nu we gaan uitbreiden, is dat niet meer het uitgangspunt.”

– Zijn de mogelijkheden in richtingen die vooral op de tweede- en derde geldstroom draaien niet beperkt?

Van Duyneveldt: “Ik ben jarenlang instituutmanager van het fysica-instituut geweest. Dat draait op een eerste geldstroom van ongeveer 5 miljoen euro, naast een tweede en derde geldstroom van ongeveer 8 miljoen. Zolang ik me kan heugen is die verhouding altijd zo geweest. Het is toch van de gekke dat je die inkomsten uit de tweede en derde geldstroom niet zou kunnen gebruiken voor uitbreiding van je vaste staf. Er is geen regel die dat verbiedt. Alleen zegt iedereen altijd dat het niet kan. Dat is onzin, maar je moet wel je nek durven uitsteken, in de wetenschap dat je ongeveer in dezelfde omvang die inkomsten blijft houden.”

– Het idee dat het niet kan leeft vooral op de hoogste niveaus.

Van Duyneveldt: “Ja. Wij zijn daar omheen gezield.”

Aantal promovendi beperken

De tweede inleider was Olof Wiegert, promovendus neurobiologie aan de UvA. Hij is sinds maart voorzitter van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN).

Wiegert: “Van de promovendi komt 70 procent buiten de wetenschappelijke wereld terecht. Soms uit eigen keuze, bijvoorbeeld omdat zij de universiteit geen aantrekkelijke werkgever vinden, vaak omdat er geen plek voor ze is. Dat is een kwalijke zaak, want het gaat om talentvolle onderzoekers waarin veel is geïnvesteerd.

De 30 procent die wel in de wetenschap blijft, gaat veelal als postdoc aan de slag, bij dezelfde of een andere universiteit in Nederland of in het buitenland. Hier krijgen ze dan te maken met de slechte carrièreperspectieven voor

postdocs. Tegen de tijd dat ze aan een tweede postdocschap toe zijn, willen ze zich vaak settelen, eventueel kinderen nemen. Universiteiten zouden mensen op die leeftijd aan zich moeten binden. Op dit punt zou een tenure-trackstelsel goed zijn. Nu biedt het buitenland, bijvoorbeeld de VS, maar ook België en noem maar op, vaak meer perspectief.

Via een tenure track kan mensen, op voorwaarde dat zij goed blijven presteren, zekerheid worden geboden dat zij tot UHD of hoogleraar kunnen uitgroeien. Het stelsel zou zich mijns inziens op mensen met die potentie moeten richten. Niet iedereen hoeft erin terecht te komen; zeventig procent van de huidige UD's heeft niet die ambitie.

Invoering van zo'n stelsel hoeft voor het huidige WP geen consequenties te hebben. Het is goed te voorspellen hoeveel ruimte er door natuurlijke vergrijzing komt voor UD's, UHD's en hoogleraren.

Op het niveau van de promovendi doen zich momenteel een aantal problemen voor. De studentenaantallen groeien, maar de omvang van de wetenschappelijke staf die die studenten moet doceren neemt grosso modo niet toe, maar eerder af. Ook het aantal promovendi neemt toe, maar de begeleidingscapaciteit niet.

De gelden zouden daarom op een andere manier moeten worden besteed. Het aantal promovendi zou moeten worden beperkt. Zo zou er budget vrijkomen voor UD's en UHD's en voor meer vaste aanstellingen. Dat zou meteen helpen het probleem van de onderwijscapaciteit op te lossen. Nu worden, vooral in de bèta-hoek, promovendi heel veel voor onderwijstaken ingeschakeld, waardoor ze zwaar, vaak te zwaar, worden belast. Dat zou door UD's moeten worden opgevangen.

Het PNN wil dus minder promovendi, waaraan duidelijke kwaliteitseisen worden gesteld. Jaarlijks zouden er evaluatiegesprekken moeten zijn. Het huidige stelsel zou met tenure tracks moeten worden aangevuld. We vinden overigens dat er ook de mogelijkheid moet zijn dat mensen alleen doceren of alleen onderzoeken. Een hoogleraar moet natuurlijk ook heel duidelijk affiniteit met onderzoek hebben en heeft daarnaast in toenemende mate ook managementtaken. Het Rijk zal in de buidel moeten tasten.

Als je inzet op een kenniseconomie moet je ook investeren. Dat zou in de vorm van de eerste geldstroom moeten gebeuren, al mag het bedrijfsleven natuurlijk ook investeren.”

Luxeprobleem

Na de inleiding van Olof Wiegert ontstond zich een discussie tussen vooral hem, Van Duyneveldt en VAWO-voorzitter Helen de Hoop.

Van Duyneveldt: “Ik gebruik de termen UD en UHD niet, ik heb het over assistant, associate en full professor. De associate staat op het niveau van de UHD in Wiegerts verhaal, maar heeft wel promovendi. Nu duurt het te lang eer goede mensen promovendi kunnen begeleiden. Dat was voor ons in 2001 ook een reden met het tenure track te beginnen. Als mensen te lang moeten wachten, gaan ze weg. Dat kunnen we ons echt niet meer permitteren.”

Wiegert: “Dat onderscheid had ik me niet gerealiseerd, maar ik geef je volkomen gelijk.”

De Hoop: “Maar dit is bijna een luxeprobleem als je het vergelijkt met mensen die überhaupt zitten te wachten op een vaste aanstelling. Er zijn heel wat UHD's die, hoewel ze geen promotierecht hebben, liever in Nederland blijven dan naar het buitenland te gaan en liever aan de universiteit blijven dan het bedrijfsleven in te gaan.”

Wiegert: “Het belangrijkste punt van tenure tracks is om mensen meer bestaanszekerheid te geven en het werk aan de universiteit aantrekkelijker te maken doordat mensen uitzicht hebben op een vaste baan. Als ze dan ook promovendi mogen begeleiden, is dat een bijkomend voordeel.”

De Hoop: “Als het ‘nee, tenzij’ van nu vervangen wordt door een ‘ja, mits’ zou dat een hele vooruitgang zijn. Je hebt dan het idee dat je in ieder geval enige controle hebt, dat je het zelf in de hand hebt.”

Wiegert: “Er zijn best mogelijkheden, de CAO sluit het niet uit, maar er is een duidelijke mentaliteitsverandering op bestuurlijk niveau nodig.”

Van Duyneveldt: “Dat is precies de overweging bij ons geweest: laten we het nou gewoon doen, dan zien we wel waar het schip strandt. Nou, het vaart nog steeds.”

VAWO-secretaris Bart Kipp: “Ik denk dat

jullie in Leiden gemakkelijker omgaan met begrippen als eerste, tweede en derde geldstroom. Mensen denken dat het allemaal in vakjes per project is vastgelegd. Houdt het project op, dan is het ook afgelopen. Men zou daar wat vrijer in moeten durven zijn, het wat groter moeten zien."

Medewerkers bij oncologie van Erasmus MC: "Als wij dat zouden doen, dan zouden we grote moeilijkheden krijgen met het Koningin Wilhelmina Fonds (kankerbestrijding, red.). Dat zal niet toestaan dat wij hun geld gebruiken om mensen in vaste dienst te nemen."

Van Duyneveldt: "Ja, die collectebusfondsen hebben hun eigen rariteiten."

Juist veel meer promovendi

De Hoop: "Toen het aio-stelsel in de jaren tachtig werd ingevoerd, was het uitgangspunt dat 30 procent, de beste 30 procent, van die aio's in de wetenschappelijke staf terecht zou komen. Maar ook ambtenaren van OCW geven toe dat die 30 procent een illusie was, dat percentage is nooit gehaald. Wiegert noemde die 30 procent nu ook weer, maar het is niet de realiteit dat die kunnen doostromen naar de wetenschappelijke staf. Misschien naar een postdocpositie, met misschien nog wel een postdocschap, maar niet verder.

OCW heeft het tegenwoordig weer over die 30 procent, en ze willen méér promovendi. Wij zeggen al tijden: juist minder, dan is er veel meer kans op een fatsoenlijk loopbaanbeleid voor de mensen die je dan wel hebt. Maar OCW wil meer, echt veel meer promovendi."

Wiegert: "Wij hebben, ook toen we nog LAI00 heetten, gestreden voor verhoging van het rendement van de promotieopleiding. De gemiddelde promotieduur is vijf jaar, terwijl de norm vier jaar is. Dat heeft alles te maken met de begeleiding. Als er meer promovendi komen er wordt helemaal niets gedaan aan het aantal begeleiders..."

De Hoop: "Bij allerlei faculteiten zie je dat de tijd die gestoken wordt in het begeleiden van promovendi helemaal niet wordt meegerekend. Het wordt niet tot onderwijs gerekend en ook niet tot onderzoek.

OCW vindt het maar vreemd dat weinig afgestudeerden voor een promotietraject kiezen. Ja, waarom zou dat toch zo zijn? Veel mensen beginnen er niet aan, want die willen een traject volgen waar toekomst in zit. Ook de verhouding tussen vast en tijdelijk WP, nu ongeveer 50 om 50 procent, speelt mee. Onze inzet is dat die verhouding moet veranderen en ik hoop dat NWO en de KNAW zich daar ook hard voor willen maken. Dan zou je

ook op de tweede en derde geldstroom mensen moeten aanstellen als onderzoeker. 60 om 40 procent zou een hele stap vooruit zijn, maar daar viel tot dusver niet over te praten met de VSNU. Er staat dan wel in de CAO dat een vaste aanstelling de norm is en een tijdelijke de uitzondering, maar ondertussen wordt die verhouding tussen vast en tijdelijk WP alleen maar slechter."

Niet wachten

Van Duyneveldt: "Ik behoor niet tot de meest volgzaam club. Als je op de VSNU moet wachten... Dan moeten de universiteiten het met z'n veertien eens zijn, nou, dat heb ik nog nooit meegemaakt. Wat wij doen kan en mag, het is accountantproof."

Een EMC-medewerker: "Een werkgroep leider die allemaal mensen met kleine contracten heeft op de tweede en derde geldstroom en zelf verantwoordelijk is, die durft dat gewoon niet. Die kan niet garanderen dat er elk jaar weer zoveel geld binnenkomt."

VAWO-penningmeester Dick Hermans: "Dat is vaak koudwatervrees. Je stelt mensen aan, je hebt plannen voor een aantal jaren, diezelfde mensen zijn in staat weer nieuwe projecten te bedenken waarmee je weer geld binnenhaalt en die hebben daar zelf ook belang bij... En als er echt geen geld genoeg meer is, dan kun je reorganiseren en kun je zonnig mensen ontslaan, ook al hebben ze een vaste aanstelling."

Van Duyneveldt: "Je moet ook kijken naar de schaalgrootte. Op het niveau van een hoogleraar met een kleine onderzoeksgroep kan het een probleem zijn. Maar je kunt ook op het niveau van het instituut of de faculteit kijken of je mensen vast kunt aannemen. En je kunt iets van een buffer creëren om een tijdelijke terugval in de inkomsten op te vangen."

Wiegert: "Je moet wel oppassen dat onderzoeksgroepen niet te veel op zekerheid gaan spelen, ten koste van het innovatieve onderzoek, waarbij je altijd het risico loopt dat je geen of niet tijdig succes hebt."

Van Duyneveldt: "Nou ja, een negatief resultaat is ook een resultaat."

VAWO-bestuurslid Karin Mattern: "Een groep zou moeten zorgen voor een goede mix van risicovolle en minder risicovolle projecten." (AvD)



NO
organiseert
Mini-symposium over
tenure track / loopbanen
in de wetenschap
Dinsdag 7 juni, 17.30 - 19.00 uur
Josephine Nefkens Institute, Be 425
Dr. Molewaterplein 50, R'dam
www.vawo.nl

KNAW bepleit betere inbedding van promotietrajecten

Na de VSNU dit voorjaar en net voor OCW deze dagen heeft de KNAW een nota uitgebracht met voorstellen over het Nederlandse promotiestelsel. De invalshoek van de KNAW is iets ruimer: het advies gaat over de onderzoekersopleidingen.

In *Onderzoekers Optimaal Opgeleid* bepleit de KNAW een stevige inbedding van de promotietrajecten in erkende onderzoekscholen. De Akademie neemt afstand van verkorte promotietrajecten. Het onderscheid tussen onderzoekspromoties en *Professional Doctorates* waarvoor de Adviesraad Wetenschaps- en Technologiebeleid en de VSNU (in haar nota over het promotiestelsel *Hora Est*)

pleiten, moet duidelijk overeind blijven, aldus de KNAW. De PhD- en dr.-graad moet voor onderzoekspromoties worden gereserveerd.

De KNAW maakt zich, evenals onderzoekscholen en de Erkenningscommissie Onderzoekscholen (ECOS), zorgen over de initiatieven van enkele universiteiten om *Graduate Schools* (een monouniversitaire organisatievorm voor de opleiding van masterstudenten en/of promovendi, zonder onderzoekstaak) op te zetten. De (interuniversitaire) onderzoekscholen en ECOS vrezen dat door deze initiatieven taken, verantwoordelijkheden en middelen aan de onderzoekscholen zullen worden onttrokken. Ook dreigt de koppeling van opleiding en onderzoek in het kader

van de onderzoekersopleiding verloren te gaan. De KNAW deelt die vrees en wijst op onderzoek waaruit blijkt dat de onderzoekscholen, mede door hun focus en massa, hebben gezorgd voor een aanmerkelijke kwaliteitsverbetering van de promotieopleiding.

Alle promovendi zouden, volgens de KNAW, ten minste formeel bij een door ECOS erkende onderzoekschool moeten zijn aangesloten, of eventueel bij een ander organisatieorgaan dat verantwoordelijk is voor de onderzoekersopleiding. Alle universitaire onderzoeksgroepen zouden tot een onderzoekschool moeten behoren. De organisatie van de onderzoekersopleiding moet, met name ook voor het buitenland, eenduidig en helder zijn, vindt de KNAW.

Meeùs breidt kortingsregeling voor VAWO-leden uit

VAWO-leden kunnen kortingen krijgen op verzekeringen bij Meeùs en OHRA. Meeùs heeft recentelijk haar kortingspakket uitgebreid. Bovendien geeft Meeùs kortingen bij het afsluiten van hypotheek en de aan- of verkoop van een woning.

Voor gedetailleerde informatie: www.vawo.nl/lidmaatschap/KortingbijOHRAenMeeus.

Casimir-programma bevordert mobiliteit tussen kennisinstellingen en bedrijven

Dit jaar wordt een tweede ronde gehouden van het Casimir-programma, dat beoogt de mobiliteit van onderzoekers tussen kennisinstellingen en bedrijven te bevorderen. Een project waarbij een (bètatechnische) onderzoeker, een bedrijf en een kennisinstelling is betrokken, kan in aanmerking komen voor een Casimir-bijdrage van € 160.000,- ter dekking van (uitsluitend) de personeelskosten.

In 2004 gingen zeventien Casimir-projecten van start, die gevolgd worden door SenterNovem, de uitvoeringsinstantie van

het Innovatieplatform. Voor 2005 is in totaal 3 miljoen euro voor het programma beschikbaar. Zie ook: www.nwo.nl/casimir.

Het Platform Bèta Techniek verzorgt flankerende activiteiten bij het programma, zoals een kennisbank over de projecten, onderzoek naar belemmeringen voor de mobiliteit, en beleidsadvisering om mobiliteit ook via andere beleidsinstrumenten te bevorderen. Er is een netwerk van 'ambassadeurs' gevormd, die via lezingen en interviews de praktijkervaringen belichten. Wie wil leren van deze ervaringsdeskundigen, kan contact opnemen met mw. Loek Schueler: 070-3119711.

67ste Algemene Ledenvergadering, 16 november 2005

Lokatie: VAWO-bureau, De Haag 9, Houten
Aanvang: 18.00 uur (inloop vanaf 17.30 uur)

Agenda:

1. **Opening en vaststelling agenda**
2. **Bestuursmededelingen**
3. **Verslag 66ste Algemene Ledenvergadering, d.d. 7 juni 2005**
Het verslag kan worden opgevraagd bij het VAWO-bureau.
4. **Bestuurssamenstelling**
Voor herbenoeming worden voorgedragen dr. E. de Heer (vice-voorzitter) en mw. dr. K.A. Mattern (vertegenwoordiger afdeling Landelijk Postdoc Plaform).
5. **Jaarrekening 2004**
Verslag van de Kascommissie (dr. ir. W.T. van Horssen en drs. J. Maat).
De concept-jaarrekening kan worden opgevraagd bij het VAWO-bureau.
6. **Ledenwerving en profilering**
7. **Stand van zaken boekjaar 2005**
8. **Contributies en begroting 2006**
9. **CMHF-zaken**
10. **Mededelingen vanuit de afdelingen**
11. **Rondvraag en sluiting**

De Haag 9, 3993 AV Houten
 (030) 231 6742
 info@vawo.nl; www.vawo.nl
 fax: (030) 234 1685
 girorekening: 1310307 t.n.v. VAWO,
 Houten

Bestuur

- mw. dr. H. de Hoop (voorzitter)
 - dr. E. de Heer (vice-voorzitter, speciaal belast met de belangenbehartiging bij de universitaire medische centra)
 - drs. B.M.J. Hermans (penningmeester)
 - dr. J.B.A. Kipp (secretaris)
 - mw. dr. K.A. Mattern (vertegenwoordiger Landelijk Postdoc Platform)

Bureau

Directeur

- mw. mr. J.L. Waayenberg
Juridisch stafmedewerker
 - mr. D.O. Pechler

LEDENADMINISTRATIE

De Beek
Parkweg 27, 2585 JH Den Haag
 (070) 323 1844 (mw. Joyce Bruijn),
 info@vawo-ledenadmin.nl

Beleidsmedewerkers Sector WO

- mw. drs. Rachel van Wijngaarden (030-2400172, vanwijngaarden@vawo.nl)

- vacature

Chef de bureau

Arie van Dalen

www.vawo.nl

Informatie collectieve verzekeringen

OHRA: (026) 400 4040, met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756

Zilveren Kruis en andere verzekeringen:
 dhr. D.C. Biesbrouck, 020 - 301 1500,
 dc.biesbrouck@meeus.com

De VAWO is een vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen en universitaire medische centra.

De VAWO maakt zich sterk voor de belangen van het personeel in vaste zowel als tijdelijke dienst. 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. Voorts 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 academische onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als instelling.

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

Contributies

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. Ook overgang naar de postactieve status wordt aan het eind van het jaar geëffectueerd.

De contributie is gerelateerd aan het bruto maandsalaris.

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>contributie per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 55,-	€ 4,75
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 110,-	€ 9,50
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 82,50	€ 7,25
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 155,-	€ 13,25
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 116,25	€ 10,-
boven € 4.000,-	€ 190,-	€ 16,25

Promovendi die zich in 2005 aanmelden als lid betalen dit jaar € 5,- per maand. Volgend jaar betalen zij volgens de algemene regeling.

Postactieve leden incl. VAWO Visie € 35,-

Postactieve leden excl. VAWO Visie € 30,-

Postactieve leden zijn diegenen die door pensionering, FPU, wachtgeld of WAO niet meer in actieve dienst zijn.

Contactpersonen afdelingen

Universitaire medische centra

- dr. E. de Heer (LUMC)
 (071) 526 6623, e.de_heer@lumc.nl

Amsterdam

- mw. dr. A. Hakkenberg (UvA),
 (020) 525 7355, a.hakkenberg@uva.nl

- dr. A. Koster (VU),
 (023-558 1375), A.Koster@quicknet.nl

Technische Universiteit Delft

- dr. ir. W.T. van Horssen,
 (015) 278 3524, w.t.vanhorssen@its.tudelft.nl

Technische Universiteit Eindhoven

- ir. P.A.F.M. Goemans,
 (0413) 472 763, p.a.f.m.goemans@tue.nl

Rijksuniversiteit Groningen

- dr. R. de Groot,
 (050) 363 6578, r.de.groot@ppsw.rug.nl

Theologische Universiteit Kampen

- dr. J.W. Wesselius,
 (038) 337 1662, jwwesselius@mail.thuk.nl

Universiteit Leiden

- dr. A.J. Vijverberg, (071) 527 5101,
 vijverberg@stebio.leidenuniv.nl

Universiteit Maastricht

- dr. P.M. Frederik,
 (043) 388 1281,
 peter.frederik@elmi.unimaas.nl

Radboud Universiteit Nijmegen

- dr. A. Lagendijk
 (024) 361 6204/361 1925
 a.lagendijk@ru.nl

Erasmus Universiteit Rotterdam

- mw. dr. L.A. van der Valk (universiteit)
 (010) 408 2502, vandervalk@fhk.eur.nl
 - mw. dr. K.A. Mattern (Erasmus MC),
 (010) 408 8487, k.mattern@erasmusmc.nl

Universiteit van Tilburg

- drs. N.J.G.M. de Beer,
 (013) 466 2455, n.j.g.m.debeer@uvt.nl

Universiteit Twente

- dr. J.S. Svensson,
 (053) 489 4551, j.s.svensson@utwente.nl

Universiteit Utrecht

- dr. Y.K. Levine,
 (030) 253 2363, y.k.levine@phys.uu.nl

Wageningen Universiteit

- dr. ir. B.J.M. Verduin,
 (0317) 483 093, dick.verduin@wur.nl

Open Universiteit

- mw. drs. M.E. Bitter,
 (045) 576 2636, marlies.bitter@ou.nl

Landelijk Postdoc Platform

- mw. dr. K.A. Mattern,
 (010) 408 8487, k.mattern@erasmusmc.nl

www.postdocplatform.nl

Meeùs met het accent op ù

- ▼ **Verzekeringen**
- ▼ **Hypotheeken**
- ▼ **Makelaardij OG**

**Ledenvoordeel bij Meeùs:
VAWO-leden krijgen aanzienlijke
kortingen.**

**Kijk voor informatie op www.vawo.nl/lidmaatschap of bel
(020) 30 11 500 of mail o.v.v. VAWO naar info.amsterdam@meeus.com**

Meeùs, Gelderlandplein 75 E, Postbus 75262
1070 AG Amsterdam, tel. (020) 301 15 00
Fax (020) 301 15 40 Internet www.meeus.com
E-mail info.amsterdam@meeus.com VERZE-
KERINGEN, HYPOTHEKEN, MAKELAARDIJ O.G.
Meeùs is onderdeel van AEGON.

MEEÙS®
Goed geregeld dus.