

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

37e jaargang nr. 4 – december 2005

Nieuwe CAO-NU: betere voorwaarden, studie tenure track

Vakorganisaties en VSNU hebben op 14 december een akkoord bereikt over de nieuwe CAO Nederlandse Universiteiten. Nadat de vorige CAO door VAWO en CMHF was afgevoerd, legt het VAWO-bestuur dit akkoord met positief advies aan de leden voor.

De nieuwe CAO (looptijd 1 januari 2006 – 1 september 2007) biedt loonsverhogingen van 1,6 % per 1 april 2006 en 1,2 % per 1 april 2007. De eindejaarsuitkering wordt structureel met 1% verhoogd, onder andere uit vrijkomende FPU-middelen. In 2006 wordt onderzoek gedaan naar de wenselijke kaders in de CAO voor tenure-track-trajecten (aard en duur dienstverband, loopbaanbegeleiding, beoordelingssystematiek). De VAWO, aan de onderhandelingsafdeling vertegenwoordigd door directeur Bep Waayenberg namens de CMHF, had dit punt op de agenda gekregen.

De universiteiten bieden een collectieve zorgverzekering aan, waaraan ook post-actieven, studenten en gezinsleden kunnen deelnemen. Op het basispakket wordt een korting van 10% gegeven, op de aanvullende verzekering een korting van 15%. Universiteiten bieden ook eigen regelingen aan. Naast de wettelijke werkgeversbijdrage van 6,5% worden tevens de maandsalarissen verhoogd met 20 euro.

Het akkoord staat op www.vawo.nl.

CAO-UMC

Zonder enthousiasme hebben de VAWO-leden bij de UMC's in meerderheid ingestemd met hun nieuwe CAO. Het CAO-akkoord omvat een redelijke loonparagraaf, maar verlangens voor specifieke beroepsgroepen zoals onderzoekers zijn niet gehonoreerd. Bonden en VSNU hebben op 14 december het akkoord aanvaard.

Ook dit CAO-akkoord is te vinden op www.vawo.nl.

Ledenadministratie verhuist naar Houten!

In het kader van een efficiëntere en goedkopere bedrijfsvoering (zie ook het verslag van de Algemene Ledenvergadering op pagina 14) heeft het VAWO-bestuur besloten een aantal administratieve taken niet langer uit te besteden, maar weer door het VAWO-bureau te laten verrichten. Dit geldt ook voor de ledenadministratie.

Aan u als VAWO-lid daarom het dringende verzoek correspondentie inzake uw lidmaatschap voortaan te richten aan:

VAWO-ledenadministratie

De Haag 9

3993 AV Houten

vandalen@vawo.nl

Appels en peren

UFO wordt geëvalueerd. Laten we doen wat niet schijnt te mogen.

In de CAO 2003-2004 werd afgesproken dat alle medewerkers van de universiteiten zouden worden ingedeeld in een nieuw functieprofiel. Dit gebeurde via het Universitair Systeem van Functieordenen (UFO). En vanaf 1 januari 2005 zijn alle medewerkers van de universiteiten volgens UFO ingedeeld.

De vakbonden hebben een enquête gehouden onder het universitaire personeel over UFO en de invoering ervan. De resultaten van die enquête worden momenteel verwerkt. Naast cijfermateriaal ligt er inmid-

dels een dikke map met opmerkingen van de geënquêteerden over UFO.

Er wordt zelden een positieve opmerking gemaakt over de UFO-invoering. Dat geldt zowel voor het WP als het OBP. Frequent vallen harde woorden als 'schijnvertoning', 'aanfluiting' en 'wassen neus'. Op veel universiteiten en faculteiten signaleert het personeel dat de indeling vaak niet op basis van het takenpakket, maar op basis van de (toenmalige) salarisschaling heeft plaatsgevonden. Iemand merkt op: "...blijkbaar wilde men, los van de UFO-indelingscriteria, zoveel mogelijk alles bij het oude laten..." En een ander: "Er werd als het ware teruggedeneerd naar de bestaande functieomschrijving en de daarbij behorende functiewaardering." Dat had soms negatieve gevolgen, zoals "...vervolgens werd mijn takenpakket aangepast aan de indeling (tja, zo kan ik het ook)..."

De UFO-indeling had ook moeten zorgen voor meer gelijkheid, universitair en landelijk. Gelijke functies, gelijke waardering. Maar dat doel is voorlopig nog niet bereikt, zo lijkt het. Er wordt onder andere opgemerkt: "Men mag van elkaar niet weten wat men doet en vooral niet hoe dat gewaardeerd wordt." En: "Voor

In dit nummer

Actueel

25 januari: LPP/PNN-symposium over

Loopbanen in de Wetenschap 2

Zoek de verschillen:

Het personeel per universiteit 3

Opening van zaken 7

Interview Lex Oosterhuis (ex-OCW):

"De VSNU komt niet sterk over" 8

Sofokles-symposium over 'Loopbanen' 11

Verslag ledenvergadering 14

tevredenheid over functie-indeling is ook relevant hoe collega's met vergelijkbare taken worden ingedeeld. Maar vragen daarnaar werd als *not done* beschouwd." Kortom, "...het idee van een landelijk principe van 'gelijke monniken, gelijke kappen' is niet gehandhaafd...". Dat leidt regelmatig tot gevoelens van onderwaardering, zowel bij het WP als het OBP.

Als de vergelijking tussen gelijke functies en taken al niet goed uitpakt, hoeft het geen verbazing te wekken dat de vergelijking tussen verschillende functies nog meer ergernis oplevert. Er wordt een onderwaardering van 'kennis'-functies gesignaleerd ten opzichte van 'management'-functies. Een WP'er merkt op: "De functie-indeling is niet toegespitst op het soort werk dat wetenschappelijk personeel verricht...". Een ander stoort zich eraan dat "bestuurlijk en organisatorisch werk hoger wordt gewaardeerd dan wetenschappelijk werk". Hetzelfde wordt opgemerkt door het OBP. "Functies waarbij je verschillende vakgebieden met enige diepgang moet beheersen komen er slecht vanaf", aldus een OBP'er. En een andere OBP'er ziet het als volgt: "Mensen zonder interesse in management maar met een grote specifieke vakkennis komen

er bekaaid vanaf. Resultaat: veel mensen met specifieke vakkennis gaan managen tegen beter weten in om meer te verdienen. Kennis verloren en een slechte manager erbij."

Wetenschappers of meer in het algemeen mensen die vakinhoudelijk bezig zijn, voelen zich dus ondergewaardeerd op de universiteit. Dat is niet zo vreemd. Ze worden inderdaad ondergewaardeerd. Een vluchtig bezoekje aan de website Academic Transfer laat dat zonneklaar zien. Natuurlijk zullen de beleidsmakers en UFO-experts nu tegenwerpen dat het niet *mag*, appels met peren vergelijken. Maar laten we het toch eens doen, appels met peren vergelijken.

In Nijmegen kon je dit najaar solliciteren naar een baan als beleidsmedewerker studentenbeleid of als postdoc fysiologie. Als postdoc moest je uiteraard een proefschrift geschreven hebben in een relevant onderzoeksgebied. Je had dus al de nodige werkervaring, waarschijnlijk minimaal vier jaar. Als beleidsmedewerker had je voldoende aan een of andere afgeronde academische studie en drie jaar relevante werkervaring. Als je inmiddels de gelukkige postdoc bent geworden, dan heb je een twee- of driejarig contract met

een salaris in schaal 10 in je zak. Als beleidsmedewerker ben je aangesteld voor een jaar, maar wel met uitzicht op vast, en je bent ingedeeld in schaal 11.

Aan de VU in Amsterdam moest je als afdelingshoofd van de IT-servicedesk toch minimaal een HBO-opleiding hebben afgerond, terwijl je als postdoc theoretische fysica in elk geval gepromoveerd moest zijn. De tweede kreeg een tweejarig contract in schaal 10 aangeboden, de eerste kon rekenen op een schaal 11 functie voor onbepaalde tijd.

Het zijn niet alleen de postdocs die ondergewaardeerd worden. Ook het vaste WP wordt ondergewaardeerd aan de universiteiten. In Groningen werden dit najaar een bestuurder en een UD orthopedagogiek gevraagd. De bestuurder moest HBO+ zijn, de docent (uiteraard) gepromoveerd in het vakgebied. De bestuurder moest vooral managementervaring hebben, de universitair docent onderwijs-, onderzoeks- en praktijkervaring. Beiden konden rekenen op een contract voor onbepaalde tijd: de bestuurder in schaal 14, de universitair docent in schaal 11 of 12.

Helen de Hoop

De auteur is voorzitter van de VAWO

2

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 37e jaargang nr. 4 – december 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 Legendijk (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 maart. **Sluitingsdatum**

kopij 20 februari.

**DE NIEUWE LPP-SITE:
WWW.VAWO.NL/LPP**

Symposium Loopbanen in de Wetenschap op 25 januari

In reactie op de beleidsnotitie 'Onderzoekstalent op waarde geschat' van het ministerie van OCW organiseren het Promovendi Netwerk Nederland en het Landelijk Postdoc Platform 25 januari 2006 een symposium over het thema Loopbanen in de Wetenschap. Op dit symposium staat de vraag centraal hoe de carrièreperspectieven van jonge onderzoekers in Nederland kunnen worden verbeterd.

Voor de Nederlandse kenniseconomie is het van essentieel belang dat excellente afgestudeerden enthousiast worden gemaakt voor een wetenschappelijke carrière. Universiteiten dienen immers goede onderzoekers aan te kunnen trekken en hen weten te behouden.

Voor de Nederlandse kenniseconomie is het van essentieel belang dat excellente afgestudeerden enthousiast worden gemaakt voor een wetenschappelijke carrière. Universiteiten dienen immers goede onderzoekers aan te kunnen trekken en hen weten te behouden.

gedragen visie op mogelijke verbeteringen van de loopbaanperspectieven van jonge onderzoekers. Op het symposium zullen de resultaten van een onderzoek naar de carrièreperspectieven van jonge onderzoekers aan de minister van OCW worden overhandigd.

Op het symposium is ruim gelegenheid om met de diverse sprekers van gedachten te wisselen. Prominenten uit het hoger onderwijs zullen ingaan op de resultaten van het loopbaanonderzoek. Ook zullen zij hun visie geven op de loopbaanperspectieven voor jonge onderzoekers.

Karin Mattern

De auteur is bestuurslid van de VAWO.

Meer informatie op de nieuwe site van het Landelijk Postdoc Platform: www.vawo.nl/lpp.

Wil je meedenken en/of meehelpen activiteiten te organiseren? Meld je dan aan bij de afdeling Landelijk Postdoc Platform: k.mattern@erasmusmc.nl.

Zoek de verschillen...

Ontwikkelingen in personeelsbestand lopen bij de universiteiten sterk uiteen

Aan de Nederlandse universiteiten zijn in de afgelopen vijf jaar een groot aantal (vooral vaste) UD-functies verdwenen, zo schreven wij in ons vorige nummer op basis van de WOPI-cijfers.

De ontwikkelingen lopen van universiteit tot universiteit wel flink uiteen.

We vergelijken hier opnieuw de Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie-gegevens van de VSNU van 31 december 1999 en 31 december 2004, maar nu per universiteit. Complicerende factor is de overgang van veel personeel van medische faculteiten naar universitaire medische centra. De

WOPI-cijfers zijn onvoldoende gedetailleerd om het effect hiervan precies te verdisconteren: wel gegevens over functie-categorieën per HOOP-gebied en per universiteit, maar niet per HOOP-gebied voor de afzonderlijke universiteiten. We maken daarom voor de betreffende universiteiten een *educated guess* (VU, Leiden, Nijmegen, Rotterdam en Utrecht).

Ook uiterst relevante informatie als de instroom, doorstroom en uitstroom van personeel ontbreekt trouwens in WOPI, terwijl de grote categorie van postdocs niet apart wordt vermeld, maar met laboranten en dergelijke verscholen zit in 'overig wetenschappelijk personeel' (OVWP). In de grootste personeelscategorie (vast OBP) geen enkel onderscheid wordt gemaakt. Verdwijnen er ondersteunende of managementfuncties?

Er zijn relativeringen mogelijk bij onderstaande cijfers (verschillen per studierichting, bijvoorbeeld), maar er zijn frappante verschillen. Neem de verhouding WP-OBP in Rotterdam en Nijmegen... (AvD)

Universiteit van Amsterdam

Bij de UvA was de overgang van Medicijnen-personeel naar het AMC in 1999 al gerealiseerd. Onderstaande gegevens zijn *inclusief* het HOOP-gebied Gezondheid, waarin in 1999 133 mensen aan de UvA werkzaam waren en in 2004 173.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	244	22	265	18
UHD's	217	1	202	4
UD's	455	11	381	37
Overig WP	267	163	288	325
Promovendi		187		570
Studentassistenten e.d.		22		33
TOTAAL WP	1183	406	1136	987
OBP	1537	89	1662	98

WP vast	36,8%	29,3%
WP tijdelijk	12,6%	25,4%
OBP vast	47,8%	42,8%
OBP tijdelijk	2,8%	2,5%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP	1 : 1,71	1 : 1,94
ratio Hgl's : promovendi	1 : 0,70	1 : 2,01

Bij de UvA is er een fikse aderlating aan UD-functies te zien: 74 vaste functies in vijf jaar (-16%), waar 26 extra tijdelijke UD-functies tegenover staan. De percentuele verhouding WP-OBP lijkt verbeterd, maar dit moet worden toegeschreven aan de explosieve stijging van het aantal promovendi en de groei van het tijdelijk overig WP (vermoedelijk door sterke toename van het aantal postdocs). Overigens telde de UvA in 1999 relatief zeer weinig promovendi.

Vrije Universiteit

Onderstaande gegevens zijn, gebaseerd op een schatting, *exclusief* het HOOP-gebied Gezondheid. Door overgang naar VUMC nam bij de VU het aantal personeelsleden in dit gebied af van 1035 naar 158.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	177	10	182	15
UHD's	141	3	136	5
UD's	274	38	270	57
Overig WP	196	241	171	296
Promovendi		284		469
Studentassistenten e.d.		42		51
TOTAAL WP	788	618	759	893
OBP	954	107	1228	137

WP vast	31,9%	25,2%
WP tijdelijk	25,1%	29,6%
OBP vast	38,7%	40,7%
OBP tijdelijk	4,3%	4,5%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP	1 : 1,65	1 : 2,05
ratio Hgl's : promovendi	1 : 1,52	1 : 2,38

Bij de VU valt een flinke groei van het personeelsbestand te constateren, die grotendeels voor rekening komt van promovendi en OBP. De relatief gunstige verhouding WP-OBP is verslechterd.

Er zijn bij de VU een aantal reorganisaties in gang gezet, die nog niet in deze cijfers tot uitdrukking komen.

Rijksuniversiteit Groningen

De overgang van personeel naar het UMCG was op 31 december 2004 nog niet in gang gezet. De gegevens zijn *inclusief* het HOOP-gebied Gezondheid, waarin in 1999 843 mensen werkten en vijf jaar later 914.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	239	3	262	6
UHD's	249	3	253	2
UD's	437	27	373	56
Overig WP	277	399	308	373
Promovendi		400		650
Studentassistenten e.d.		94		105
TOTAAL WP	1202	926	1196	1192
OBP	1718	262	1863	252

WP vast	29,3%	26,6%
WP tijdelijk	22,5%	26,4%
OBP vast	41,8%	41,3%
OBP tijdelijk	6,4%	5,6%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP	1 : 2,07	1 : 2,22
ratio Hgl's : promovendi	1 : 1,65	1 : 2,43

Ook in Groningen is het aantal UD's in vaste dienst scherp afgenomen (- 15%). Bij een duidelijke toename van het aantal personeelsleden zijn de overige trends zijn vrij gematigd.

Universiteit Leiden

In Leiden ging in de onderzochte periode het merendeel van het Medicijnen-personeel over naar het LUMC. Binnen de universiteit nam het aantal personeelsleden in de richting Gezondheid af van 798 naar 187. De cijfers zijn een schatting *exclusief* dit gebied.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	220	2	189	5
UHD's	153		137	7
UD's	337	34	266	55
Overig WP	187	234	126	274
Promovendi		404	2	593
Studentassistenten e.d.		63		64
TOTAAL WP	897	737	720	998
OBP	1205	190	1194	215

WP vast	29,6%	23,0%
WP tijdelijk	24,3%	31,9%
OBP vast	39,8%	38,2%
OBP tijdelijk	6,3%	6,9%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP	1 : 1,87	1 : 2,14
ratio Hgl's : promovendi	1 : 1,82	1 : 3,07

Leiden toont een scherpe afname van vaste WP-functies, het meest van vaste UD-functies (- 21%) en vaste OVWP-functies (- 33%). 'Tijdelijk WP' kwam er in alle categorieën aanzienlijk meer.



Kom kom, Van Vliet, als je het een beetje handig managet,
HOEF je zelf helemaal geen onderzoek meer te doen

Universiteit Maastricht

In Maastricht is het academisch ziekenhuis niet verzelfstandigd. De gegevens zijn *inclusief* het HOOP-gebied Gezondheid. Het aantal werknemers in dit gebied nam toe van 1022 naar 1203.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	93	3	103	10
UHD's	125	1	135	4
UD's	242	65	230	34
Overig WP	86	170	122	298
Promovendi		227	2	386
Studentassistenten e.d.		27		20
TOTAAL WP	546	493	592	752
OBP	827	180	1068	194

WP vast	26,7%	22,7%
WP tijdelijk	24,1%	28,9%
OBP vast	40,4%	41,0%
OBP tijdelijk	8,8%	7,4%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP	1 : 1,90	1 : 2,45
ratio Hgl's : promovendi	1 : 2,36	1 : 3,43

Maastricht heeft het personeelsbestand aanzienlijk uitgebreid (+ 27%). Dat geldt voor vrijwel alle categorieën, maar *niet* voor de UD-functies. Het aantal vaste UD-functies nam met 5% af, het aantal tijdelijke UD-functies zelfs met 48%. De verhouding tussen het aantal hoogleraren en U(H)D's enerzijds en het aantal OBP-functies is sterk verslechterd.

Radboud Universiteit Nijmegen

In Nijmegen ging vrijwel al het Medicijnen-personeel over naar het UMC St.Radboud. Van 974 personeelsleden in 1999 bleven er bij de universiteit welgeteld 3 over in 2004. Onderstaande gegevens zijn een schatting *exclusief* het HOOP-gebied Gezondheid.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	140	7	168	1
UHD's	110	1	140	2
UD's	200	13	228	9
Overig WP	222	343	187	282
Promovendi		244	3	473
Studentassistenten e.d.		1		5
TOTAAL WP	672	609	726	772
OBP	1222	123	1372	140

WP vast	25,6%	24,1%
WP tijdelijk	23,2%	25,6%
OBP vast	46,5%	45,6%
OBP tijdelijk	4,7%	4,7%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP	1 : 2,86	1 : 2,76
ratio Hgl's : promovendi	1 : 1,66	1 : 2,82

Bij een groei van de meeste categorieën is de verhouding WP-OBP licht verbeterd; deze was zeer ongunstig. Het aantal vaste UD-functies is *toegenomen* (+ 14%). Veel OVWP-functies zijn verdwenen.

Erasmus Universiteit Rotterdam

Waar in 1999 het aantal personeelsleden in het HOOP-gebied Gezondheid aan de Erasmus Universiteit nog 1227 bedroeg, was dat in 2004 gedaald naar 246 door overgang naar Erasmus MC. Onderstaande cijfers zijn een schatting, *exclusief* Gezondheid.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	99	2	102	2
UHD's	102		112	4
UD's	215	3	185	26
Overig WP	46	95	54	62
Promovendi		119		261
Studentassistenten e.d.		1		5
TOTAAL WP	462	220	453	360
OBP	629	55	600	10

WP vast	33,8%	31,8%
WP tijdelijk	16,1%	25,3%
OBP vast	46,0%	42,2%
OBP tijdelijk	4,0%	0,7%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP	1 : 1,62	1 : 1,42
ratio Hgl's : promovendi	1 : 1,18	1 : 2,54

Ook bij Erasmus Universiteit zijn vaste UD-functies verloren gegaan (- 14%). Vooral door een gestegen aantal promovendi is het WP uitgebreid. De verhouding WP-OBP is nog duidelijk verbeterd.

Universiteit van Tilburg

Tilburg heeft geen UMC of faculteit geneeskunde.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	95	8	113	6
UHD's	80	2	89	4
UD's	105	38	77	55
Overig WP	48	82	67	103
Promovendi		128	1	193
Studentassistenten e.d.		27		31
TOTAAL WP	328	285	347	392
OBP	474	43	518	60

WP vast	29,0%	26,3%
WP tijdelijk	25,2%	29,8%
OBP vast	41,9%	39,3%
OBP tijdelijk	3,8%	4,5%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP	1 : 1,87	1 : 1,68
ratio Hgl's : promovendi	1 : 1,24	1 : 1,62

In Tilburg is een groei te zien van alle personeelscategorieën, behalve vaste UD-functies (- 27%). De verhouding WP-OBP is iets verbeterd.

Universiteit Utrecht

Utrecht was eind 2004 ongeveer halverwege met de overgang van personeel naar het UMCU. In het gebied Gezondheid werkten in 1999 1628 mensen, in 2004 waren dat er nog 860. De gegevens over Utrecht zijn een schatting, *exclusief* Gezondheid.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	198	8	238	28
UHD's	264	6	244	12
UD's	618	170	588	194
Overig WP	42	175	45	362
Promovendi		429		726
Studentassistenten e.d.		71		65
TOTAAL WP	1122	859	1115	1387
OBP	1789	195	1800	319
WP vast	28,3%		24,1%	
WP tijdelijk	21,7%		30,0%	
OBP vast	45,1%		39,0%	
OBP tijdelijk	4,9%		6,9%	

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP 1 : 1,57 1 : 1,63
ratio Hgl's : promovendi 1 : 2,08 1 : 2,73

De grote Universiteit Utrecht heeft er in vijf jaar nog flink wat, vooral tijdelijk, personeel bijgekregen: van 3965 naar 4621, een groei met 16,5% (exclusief Gezondheid). Hier is vooral het aantal vaste UHD's verminderd (- 9%) en in mindere mate het aantal vaste UD's (- 5%). Het aantal hoogleraren nam sterk toe (vaste aanstellingen: + 20%; totaal: + 29%), evenals het tijdelijke OVWP en het aantal promovendi. Vooral daardoor is de verhouding WP-OBP duidelijk verschoven, maar opvallend is ook dat het aantal vaste OBP-functies nauwelijks is meegegroeid.

In Utrecht zijn een aantal reorganisaties gaande, die nog niet in deze cijfers tot uitdrukking komen.

Open Universiteit

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	24	5	30	
UHD's	27		38	
UD's	167	11	153	14
Overig WP	22	9	2	7
Promovendi		4		12
Studentassistenten e.d.				
TOTAAL WP	240	29	223	33
OBP	298	21	318	
WP vast	40,8%		38,9%	
WP tijdelijk	4,9%		5,7%	
OBP vast	50,7%		55,4%	
OBP tijdelijk	3,6%		0%	

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP 1 : 1,36 1 : 1,35
ratio Hgl's : promovendi 1 : 0,14 1 : 0,40

De Open Universiteit is in allerlei opzicht een buitenbeentje, maar loopt met 8% verlies aan vaste UD-functies wel redelijk in de pas.

Technische Universiteit Delft

Vanwege de samenwerking met de TU Eindhoven en Twente Universiteit reorganiseert Delft vooral op het niveau van het OBP. Dit komt nog niet in onderstaande cijfers tot uitdrukking.

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	189	21	168	26
UHD's	263	7	245	8
UD's	436	52	283	45
Overig WP	158	1028	299	315
Promovendi		2	6	842
Studentassistenten e.d.		174		96
TOTAAL WP	1046	1284	1001	1332
OBP	2142	373	1981	148
WP vast	21,6%		22,4%	
WP tijdelijk	26,5%		29,9%	
OBP vast	44,2%		44,4%	
OBP tijdelijk	7,6%		3,3%	

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP 1 : 2,60 1 : 2,75
ratio Hgl's : promovendi data niet beschikbaar 1 : 4,37

Door afwijkende contracten vielen in Delft promovendi in 1999 onder het OVWP. De cijfers kunnen op dit punt niet reëel met elkaar vergeleken worden. Aan de TUD vond een duidelijke krimp in personeel plaats (- 9%), het sterkst onder het tijdelijk OBP. Het WP won relatief terrein, maar slonk ook op bijna alle fronten. De grootste aderlating vond bij de vaste UD-functies plaats (- 35%).

Technische Universiteit Eindhoven

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	100	10	107	9
UHD's	118	4	123	
UD's	220	49	219	55
Overig WP	61	210	57	220
Promovendi		387		826
Studentassistenten e.d.		254		
TOTAAL WP	499	914	506	1110
OBP	949	136	876	164
WP vast	20,0%		19,0%	
WP tijdelijk	36,6%		42,1%	
OBP vast	38,0%		32,8%	
OBP tijdelijk	5,4%		6,1%	

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP 1 : 2,15 1 : 2,03
ratio Hgl's : promovendi 1 : 3,52 1 : 7,12

De groep 'studentassistenten e.d.' bestond aan de TUE voor viervijfde uit AIO2's: onderzoekers met een tweejarig contract, niet-promovendi. Buiten de groei van het aantal promovendi bleef de omvang van het WP vrij stabiel, ook het aantal UD-functies. De verhouding WP-OBP valt op de TUE goed uit en is nog verbeterd voor het WP, maar dit is wel zeer veel in tijdelijke dienst. Het vaste OBP is duidelijk geslonken (- 9%). Er zijn zeer veel promovendi per hoogleraar.

Universiteit Twente

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	100	7	106	9
UHD's	89		97	3
UD's	248	14	193	24
Overig WP	134	256	116	170
Promovendi		299		570
Studentassistenten e.d.		97		
TOTAAL WP	571	673	512	776
OBP	1047	108	928	68

WP vast	23,8%	22,4%
WP tijdelijk	28,1%	34,0%
OBP vast	43,6%	40,6%
OBP tijdelijk	4,5%	3,0%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP 1 : 2,52

1 : 2,31

ratio Hgl's : promovendi 1 : 1,86

1 : 4,96

Ook Twente telde vrij veel AIO2's in 1999. Het personeelsbestand kromp in vijf jaar van 2399 naar 2284. De verhoudingen tussen WP en OBP zijn ten gunste van het WP verschoven, vooral door minder OBP-functies (- 9%) en aanzienlijk meer promovendi. Maar ook hier is een sterke afname aan vaste UD-functies te zien: - 22%.

Wageningen Universiteit

	1999		2004	
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk
Hoogleraren	98	2	102	1
UHD's	135	2	134	2
UD's	271	14	237	22
Overig WP	87	185	96	191
Promovendi		282		453
Studentassistenten e.d.				
TOTAAL WP	571	673	512	776
OBP	1079	93	996	90

WP vast	23,6%	21,6%
WP tijdelijk	27,9%	32,7%
OBP vast	44,7%	42,0%
OBP tijdelijk	3,8%	3,8%

ratio Hgl's+U(H)D's : OBP 1 : 2,25

1 : 2,18

ratio Hgl's : promovendi 1 : 2,82

1 : 4,40

Wageningen kromp in zijn totaliteit licht in (- 2%). Vooral vaste UD-functies (- 13%) en vaste OBP-functies (- 9%) verdwenen.

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.

Nooit een vaste aanstelling als postdoc

zo wilde, zijn M. nooit duidelijk geworden. In de praktijk verrichtte hij immers alle werkzaamheden die normaal gesproken door een universitair docent werden verricht. Dat er slechts financiële ruimte zou zijn voor een tijdelijke aanstelling, klopte ook al niet. Het betrof immers een vaste formatieplaats in het instellingenplan van de universiteit, een plaats die vanuit de eerste geldstroom voor onbepaalde tijd was gewaarborgd.

Na afloop van zijn tijdelijke aanstelling solliciteert M. als herplaatsingskandidaat op de functie van universitair docent, die nu wel binnen dezelfde leerstoel wordt opengesteld.

M. acht zich een zeer geschikte kandidaat, omdat hij feitelijk al meer dan twee jaar de taken en werkzaamheden van universitair docent heeft verricht. Bovendien is hem nooit in enig functionerings- of beoordelingsgesprek gezegd dat hij niet goed zou functioneren.

Tot zijn grote verbazing ontvangt M. echter een afwijzing. De

M. was als postdoc aangesteld voor ruim tweeënhalve jaar. Hoewel zijn hoogleraar binnen de leerstoelgroep een vaste formatieplaats had voor een universitair docent, wilde hij deze formatieplaats voorlopig alleen door een postdoc laten invullen. De redenen waarom de hoogleraar dat

hoogleraar vond bij nader inzien M. als postdoc niet goed functioneren, waardoor hij nooit aan de eisen voor een universitair docentschap zou kunnen voldoen.

M. maakt bezwaar tegen de afwijzing en vindt dat hij eigenlijk deze baan had moeten krijgen. Men had hem destijds bij wijze van proef reeds als universitair docent kunnen aanstellen.

M. vindt dat bij zijn aanstelling niet de juiste redenen waren vermeld voor een tijdelijke aanstelling. Immers, er was voldoende geld. M. stelt in bezwaar en beroep dat hij daarom op grond van de CAO een vaste aanstelling had moeten hebben.

Voorts verzoekt hij de universiteit om hem conform UFO, het functiewaarderingssysteem van de universiteiten, met terugwerkende kracht als universitair docent te betalen.

Hoewel de universiteit aanvankelijk bij hoog en laag beweert dat een postdoc nooit de taken van een universitair docent zou kunnen verrichten, heeft zij M. in UFO volgens het functieprofiel van universitair docent moeten indelen. De universiteit kiest echter ten onrechte voor het laagste niveau.

M. gaat de strijd aan, omdat hij voldoende bewijsstukken heeft dat hij alle werkzaamheden van een universitair docent op het hoogste niveau heeft moeten verrichten. Inmiddels voert M. twee beroepsprocedures. Een tegen zijn indeling als universitair docent en een tegen zijn ontslag. Wordt vervolgd. (DP)

Opening van zaken

“De VSNU komt niet ster

IN GESPREK MET LEX OOSTERHUIS (EX-OCW)

Lex Oosterhuis (58) nam op 1 december jl. afscheid van het ministerie van OCW, waar hij 29 jaar – de helft van zijn leven – werkte. Zijn jarenlange ervaring met het WO is aanleiding voor een interview, dat uitmondt in een gedachtewisseling van bijna drie uur over verleden en heden. Zoals een jarenlange dienaar van de staat betaamt, wikt Oosterhuis zijn woorden, maar hij spreekt zich toch geregeld duidelijk uit. Over het imago van wetenschap en wetenschappers, de rol van de VSNU en de politieke keuzes die op onderwijsgebied worden gemaakt. “De VSNU komt niet over als een krachtige behartiger van de belangen van de universiteiten.”

Na de reorganisaties van de directies WO en HBO, die in 2004 werden samengevoegd tot de directie Hoger Onderwijs, besloot Lex Oosterhuis de mogelijkheid van een goed FPU-arrangement aan te grijpen om OCW te verlaten. “Mijn vrouw ging kort geleden ook met FPU. Nu krijgen we de gelegenheid samen activiteiten te ondernemen.”

De veranderingen bij het ministerie gaan door. De organisatie gaat ‘kantelen’ en nog verder inkrimpen. De organisatiestructuur naar onderwijssectoren ruilt OCW in voor een themagerichte structuur onder één directie Onderwijs. Als voorbeeld van zo’n themagerichte aanpak noemt Oosterhuis de oprichting van de projectdirectie Leren en Werken (PLW), die tot taak heeft ervoor te zorgen dat meer werkenden en werklozen verder leren en dat het niveau van de beroepsbevolking omhoog gaat. Het project betreft diverse onderwijssectoren en staat onder gezamenlijke regie van OCW en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Een ander thema is ‘bèta en techniek’, dat op verscheidene niveaus wordt aangepakt.

Oosterhuis, die in Leiden organisatie-sociologie en organisatiekunde studeerde, was in zijn 29 jaar bij het ministerie getuige van de metamorfose van het wetenschappelijk onderwijs. Een van zijn eerste functies was die van secretaris van een commissie die het toenmalige rangenstelsel van het wetenschappelijk corps onder de loep nam. Hij eindigde als senior beleidsmedewerker van de directie Hoger Onderwijs, afdeling AME (analyse, monitoring, evaluatie).

Wending

Indertijd voerde het ministerie het universitaire personeelsbeleid en was het verantwoordelijk voor de huisvesting, waartoe het over een uitgebreide staf van ambtenaren en bouwkundigen beschikte. Hoogleraren werden bij Koninklijk Besluit benoemd. De bonden van overheidspersoneel onderhandelden met het ministerie over de arbeidsvoorwaarden. Er waren ook tekenen van een nieuwe tijd: sterk stijgende studentenaantallen, (ruime) medezeggenschap voor studenten en medewerkers, waardoor

de hoogleraren hun almacht verloren. Een beslissende wending kwam in 1999, met de decentralisatie van de arbeidsvoorwaardenvorming. Toen werden de universiteiten ‘eigen baas’ en gingen ze zelf CAO-onderhandelingen voeren. Eerder waren ze al voor hun huisvesting verantwoordelijk geworden.

Oosterhuis: “Als gevolg van de verdergaande decentralisatie en deregulering kon het ministerie afslanken, maar daar stond natuurlijk voor de universiteiten extra werk tegenover. Uiteindelijk blijven minister en staatssecretaris toch verantwoordelijk, als er iets niet goed gaat worden zij daar door het parlement op aangesproken. Daarom moeten de instellingen uitgebreid rekening en verantwoording afleggen. Dat kost veel tijd en energie. Misschien wordt er wat veel gevraagd, maar de bewindslieden moeten zich nu eenmaal in de Tweede Kamer adequaat kunnen verantwoorden.”

Elite-kwestie

De decentralisatie is gepaard gegaan met een fikse aderlating in de overheidsfinanciering (17% minder in vier jaar, volgens het VSNU-jaarverslag 2004). “De financiering is niet mijn terrein”, aldus Oosterhuis, “maar daar hebben ze wel een punt. De wetenschap is een belangrijke trekker voor welvaart en welzijn. Politici wijzen ook op het belang ervan voor onze kenniseconomie, maar als het erop aankomt gaat de aandacht toch vooral naar het primair en voortgezet onderwijs. Daar spelen problemen als lerarentekort, onderwijskwaliteit, veiligheid, waar bijna iedereen mee te maken heeft. Het tertiair onderwijs wordt dan toch meer als een elite-kwestie gezien.

Wetenschap is ook een langetermijnzaak. Het maatschappelijk rendement is laag en slecht zichtbaar. Wetenschap en wetenschappers hebben ook niet echt een goed imago. Het bedrijfsleven wil wel in onderzoek investeren, maar niet meebetalen aan de opleiding van wetenschappers. Promotieonderzoek sluit te weinig aan bij de arbeidsmarkt. De opleiding van promovendi zou zich op een bredere inzetbaarheid kunnen en mijns inziens moeten richten. Van wetenschappers bestaat het ontorechte

k over"

beeld dat zij een riant leventje hebben. Denk aan de vroeger gebruikte term 'nieuwe vrijgestelden'. Dat heeft effect op de ruimte voor hun arbeidsvoorwaarden die door de overheid beschikbaar wordt gesteld."

Vergrijzing

"Ik denk ook dat de VSNU zich niet sterk genoeg manifesteert. De HBO-raad komt overtuigender over. Die heeft in Doekle Terpstra een voorzitter die weet hoe hij het moet brengen. De HBO-raad had bijvoorbeeld een goed verhaal over de vergrijzing en wat er nodig is aan nieuwe docenten en scholing. De universiteiten hebben die problemen niet overtuigend aangetoond. Dan houdt Financiën de hand op de knip.

Misschien komt het doordat er zo'n zestig hogescholen zijn – die zo'n HBO-raad nodig hebben om gehoord te worden – en maar veertien universiteiten, die eerder denken het zelf wel te kunnen en die ook zo hun eigen samenwerkingsverbanden hebben, met hogescholen en universiteiten in binnen- en buitenland. Maar de VSNU komt niet over als een krachtige behartiger van de belangen van de universiteiten.

Er is belangrijke informatie waarover de VSNU niet beschikt. In WOPI, de Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie van de VSNU, zit veel informatie, maar het zijn statische gegevens, vanuit een jaarlijkse peildatum. WOPI geeft geen cijfers over instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. Een belangrijke groep als de postdocs wordt niet apart vermeld."

Cijfers

Oosterhuis is misschien niet van de centen, maar wel van de cijfers. In zijn laatste functie zette hij beleidsgericht onderzoek uit. Zo werd 'Kenniss in Kaart' gebracht met kengetallen over HBO en WO: studenten, bachelor/master, participatie van specifieke groepen, rendementen.

De laatste jaren heeft OCW er een goede gewoonte van gemaakt geregeld organisaties uit 'het veld' te consulteren, zoals onder andere VAWO, LPP en PNN. Mede op aandringen van het Promovendi Netwerk



Lex Oosterhuis thuis

Nederland liet het ministerie onderzoek doen naar de haken en ogen in de promotietrajecten. Ook het zwartboek over de begeleiding van promovendi 'Behoud Talent!', dat May-May Meijer van het LAIOO (de voorganger van PNN) in 2002 aanbood aan de toenmalige minister Hermans, inspireerde tot het onderzoek. Het onderzoeksverslag 'Rendement verkend' over succes- en faalfactoren in promotietrajecten verscheen in augustus.

Impulsen

Hoewel het ministerie tegenwoordig op afstand staat (reden voor staatssecretaris Rutte om te opperen dat zijn functie kan verdwijnen), oefent het nog wel invloed op het beleid van de instellingen uit, met name via NWO. Programma's van NWO die op bepaalde thema's focussen hebben een inhoudelijk effect (de rechtstreekse invloed wordt nog versterkt door *matching*-voorwaarden), andere raken het personeelsbeleid.

Oosterhuis: "De rol van het ministerie is faciliterend en stimulerend. Gepoogd wordt bepaalde impulsen te geven, zoals met het Aspasia-programma van NWO, dat het aantal vrouwelijke UHD's en hoogleraren moet stimuleren. Dat werkt,

zeker als een universiteit besluit extra geld uit te trekken voor hun vrouwelijke wetenschappers die net buiten de Aspasia-boot vielen, zoals Leiden deed. De recente nota 'Onderzoekstalent op waarde geschat' is een aanzet om het aantal promoties, waarin Nederland in vergelijking met het buitenland nogal achterblijft, te stimuleren. De discussie over tenure tracks wordt door het ministerie ook aandachtig gevolgd.

Uiteindelijk ligt de verantwoordelijkheid voor het personeelsbeleid evenwel bij de instellingen. Die kunnen erop inzetten om de verhouding tussen wetenschappelijk personeel en ondersteunend en beheerspersoneel te verbeteren, want er is nu wel veel OBP in verhouding tot de wetenschappelijke staf, vooral in managementfuncties. Je ziet dat instellingen overgaan van formatiebeleid naar loopbaanbeleid, bijvoorbeeld via tenure tracks. Ze zouden net als het bedrijfsleven meer individuele arbeidsvoorwaarden kunnen creëren, terwijl er nu een nogal strak en star CAO-systeem wordt gehanteerd. Maar de situatie dat het ministerie rechtstreeks ingrijpt, keert niet meer terug. Dat lijkt mij in ieder geval hoogst onwaarschijnlijk." (AvD)

VAWO OF VAVVO?

Zoals u weet is de W een letterteken dat pas sedert de middeleeuwen een plaats heeft in ons alfabet. De W is ontstaan door het aaneenschrijven van twee letters V. Het teken werd gebruikt om aan te geven dat de oe-klank als medeklinker w moest worden uitgesproken. Denk maar aan de uitspraak van het Franse 'ouest' en het Nederlandse 'west'. In historische spelling is de schrijfwijze VAVVO dan ook niet eens zo vreemd. Sedert 1 oktober heeft deze schrijfwijze aan actualiteit gewonnen. Toen werd melding gemaakt van de oprichting van het AVV, de vereniging Alternatief voor Vakbond. Een geboorte die met groot enthousiasme door de initiatiefnemers werd gepresenteerd en in mijn ogen een heugelijke gebeurtenis. Al kan je het jammer vinden dat jongeren zich niet aangesproken voelen om deel uit te maken van een vakbond, het is te prijzen en verheugend dat zij zelf het initiatief nemen om iets als een vakbond op te richten. Een feit dat blijkt geeft van 'solidariteit' als een nog steeds levend begrip.

Gevoelige snaar

Voor welke doelgroepen zet het AVV zich in? Blijkens de statuten is de doelstelling belangenbehartiging, in het bijzonder van werkende mensen die niet door een vakbond worden vertegenwoordigd, zoals freelancers, werknemers met tijdelijke contracten, uitzendkrachten, starters op de arbeidsmarkt en werknemers afkomstig uit andere EU-landen die werkzaam zijn in Nederland. Dus toch een vakbond, al zou de naam anders suggereren.

Het AVV presenteert zich met verve als een jongerenvakbond. De oprichters geven uiting aan het wijdverbreid gevoel dat de vakbonden al jaren onvoldoende oor hebben gehad voor de behoeften van jonge werkers. Dat

het AVV daarmee een gevoelige snaar heeft geraakt, wordt bevestigd door de afwijzende reactie van de meeste vakbonden op de presentatie van het AVV. Feitelijk moet worden toegegeven dat de gevestigde vakbondsorde voor een onevenredig groot deel wordt bepaald door oudere generaties. Ook de VAWO lijdt nog aan een onevenwichtige vertegenwoordiging van jonge academische medewerkers. Maar gelukkig is met het samengaan van Landelijk Postdoc Platform en VAWO een nieuwe koers ingezet. De nieuwe koers komt ook tot uitdrukking in de verjongde samenstelling van het voorlaatste en laatste VAWO-bestuur. Wat dat betreft sporen dus de doelstellingen van VAWO en AVV.

Welke doelen wil het AVV bereiken? Het AVV wil voor de verwaarloosde groepen van werkers een acceptabele positie in de samenleving. De arbeidsmarkt moet flexibeler, jongeren moeten betere kansen krijgen, gebaseerd op kwaliteit van prestaties. Bovendien moet de verdeling van lasten over de generaties eerlijker. In ieder geval wordt transparantie verlangd over zaken waar we allemaal aan meebetalen. Het motto van AVV is zeer toepasselijk 'fair, solidaire'.

Last in, first out?

Ook op dit punt gaan de doelstellingen van VAWO en AVV in dezelfde richting. In het afgelopen jaar is in VAWO Visie het aloude vakbondsadagium 'lifo' ter discussie gesteld. Lifo (last in, first out) is het bij reorganisaties gehanteerde principe dat de langst zittende medewerker de oudste rechten heeft. Het principe garandeert baan zekerheid, zonder verdere verplichtingen. In VAWO Visie wordt ervoor gepleit de rechten van medewerkers te wegen naar kwaliteit van prestaties. Voor de werkgever moet daaraan de verplichting worden verbonden

dat er mogelijkheden worden gegeven voor loopbaanontwikkeling. Op deze wijze kunnen drie doelen tegelijk worden nagestreefd: voor de organisatie kwaliteitsverbetering van het werk, voor de medewerker kansen om in het werk blijvende uitdaging en motivatie te vinden, en meer kansen voor jonge onderzoekers (zie de VAWO-beleidsnota: www.vawo.nl/actueel/documents/vawo_vantijdelijkekostenpost.pdf).

Op welke wijze wil het AVV zijn doelen realiseren? Het AVV neemt zich voor als een echte vakbond partij te zijn bij CAO onderhandelingen. Het AVV wil eveneens als een echte vakbond partij zijn in de Sociaal Economische Raad en daarbij de activiteiten niet beperken tot nationaal niveau, maar de blik openstellen voor ontwikkelingen in de EU. Waar andere vakbonden afwijzend hebben gereageerd op de opkomst van het AVV, is het verheugend dat juist de vakbond MHP, die de belangen van CMHF en VAWO vertegenwoordigt in de SER, met het AVV een overleg heeft aangeknoopt met positieve inzet.

Uit het bovenstaande is al gebleken dat belangrijke parallellen kunnen worden gevonden in de doelstellingen van het AVV en de VAWO. Bovendien is de overkoepelende organisatie MHP genegebleken tot overleg met het AVV over gemeenschappelijke belangen.

Daarom wil ik er voor pleiten dat ook de VAWO contacten aangaat met het AVV. Om samen te werken waar mogelijk en om een meer open oor te krijgen voor de belangenbehartiging waaraan jongeren behoefte hebben.

In dit licht krijgt de naam van onze vereniging in antieke spelling VAWO opeens een jonge glans.

Bart Kipp,
VAWO-secretaris

HET VAWO-BESTUUR WENST U EEN VOORSPOEDIG 2006

Bestaansonzekerheid motor van de wetenschap?

BOTSENDE VISIES OP SOFOKLES-CONFERENTIE

Een mooie mix van wetenschappers, bestuurders, personeelsfunctionarissen en publicisten nam deel aan de Sofokles-conferentie 'Onderzoek is altijd belangrijker' van 15 november jl. in Amsterdam. Thema: wetenschaps- en personeelsbeleid. De visies botsten.

Er werd in Felix Meritis veel gesproken over tenure-tracksystemen als mogelijkheid om jongere wetenschappers bestaanszekerheid te bieden en het perspectief op een bloeiende loopbaan in de wetenschap. Maar er werd ook gepleit voor voornamelijk of uitsluitend tijdelijke aanstellingen voor wetenschappelijk personeel.

Op het tweede spoor zat Ankie Verlaan, lid van het CvB van de Universiteit van Amsterdam en een van de eerste sprekers op de conferentie. Ze ziet nogal wat problemen en bedreigingen voor de universiteiten. Een slecht imago bij potentiële werknemers en studenten, de 'al decennia' onder druk staande eerste en tweede geldstroomfinanciering, een door de bevolkingsafname te verwachten terugloop in studentenaantallen, toenemende concurrentie van hogescholen, NTI, LOI enzovoort in een meer open bestel, buitenlandse zoals China die – via internet – hier werven, een veeleisend bedrijfsleven dat niet garant staat voor een continue derde geldstroom.

'Pamperen'

Overgaan van formatieplanning naar loopbaanbeleid brengt door de onzekerheid over de financiering risico's met zich mee. En de toenemende concurrentie vraagt om om meer 'klantgerichtheid', aanpassing van het onderwijs en een

hogere prioriteit voor de onderwijstaak, aldus Verlaan. De oplossing ziet zij in een grotere flexibiliteit en mobiliteit in het personeelsbestand, onder andere door uitwisseling met het HBO en tussen universiteiten. De situatie vraagt volgens Verlaan 'lef en creativiteit', maar met name ook meer tijdelijke contracten, danwel de mogelijkheid vaste aanstellingen gemakkelijker te beëindigen. P&O-afdelingen zouden de omslag moeten maken van het 'pamperen' van het personeel naar het organisatiebelang. Dat het zeer veel tijd kost – Verlaan sprak over 'wel twintig maanden' – om van een werknemer af te komen die slecht functioneert of overtollig is, werd overigens door anderen weersproken. Maar 'slecht functioneren' moet wel met verslagen van deugdelijke functionerings- en beoordelingsgesprekken worden gestaafd (niet echt een sterk punt van universiteiten).

Promotierecht

Frans Saris, decaan bij wis- en natuurkunde in Leiden, zei wel degelijk te willen 'pamperen', zij het niet met vaste banen. Goed functioneren meet hij vooral af aan de financiering die onderzoekers weten binnen te halen. Zijn faculteit werkt al met een tenure-trackstelsel en hij voorziet een situatie waarin de faculteit alleen nog tenuretrackers heeft en (een toegenomen aantal) hoogleraren, waarbij niet alleen de *full professors*, maar ook de *associated professors* promotierecht hebben.

Het *up or out*-principe van het tenure-trackstelsel levert volgens Saris geen problemen op. De ervaring leert dat mensen die minder goed functioneren uit zichzelf weggaan. Het 'pamperen' zit in een jaarlijks functioneringsgesprek met de tenuretracker. Daarin wordt het al snel duidelijk als het niet goed gaat. Verlaan stelde dat geen 'pamperen' te vinden, maar een goede manier van werken, omdat het belang van de prestatie vooropstaat.

Emiritus hoogleraar Jan Janssen, 45 jaar

werkzaam en nog steeds een rol spelend op de TU Eindhoven (bij biomedische technologie), liet een wat ander geluid horen. Hij benadrukte het belang van het *team* naast dat van *talent*. In het team is de cultuur van de afdeling en de eenheid van onderwijs en onderzoek verankerd. Het gaat niet alleen om top-onderzoek verrichten, maar ook om er goed in op te leiden.

Aan Saris' oriëntatie op de financiering die zijn mensen weten binnen te halen, kleeft het gevaar dat de wetenschappelijke mode wordt gevolgd, zei Janssen. Instellingen dreigen de grip op de inhoud van hun wetenschappelijke inspanningen te verliezen. Bijvoorbeeld in de biomedische wetenschappen doet de sturing vanuit de tweede en derde geldstroom zich al sterk gelden. De huidige mode wil hier dat *moleculair* het toverwoord is. Voor andersoortig onderzoek is nauwelijks geld te vinden.

Saris zei wel degelijk de academische vrijheid te beschermen. Zo krijgen de tenuretrackers fondsen voor een promotieplaats, die zij volledig naar eigen inzicht kunnen invullen. Maar mensen blijven natuurlijk niet zitten in een gebied waar geen geld is, gaf hij toe.

Publicist Thomas von der Dunk stelde dat de projectmatige aanpak à la Leiden wel werkt in de bèta-, maar niet in de alfa-richtingen. De afhankelijkheid van geld van buiten, maakt de universiteit tot 'hoer van het bedrijfsleven', provoceerde hij. Wetenschap vraagt ervaring, flexibiliteit betekent het weggooien van kennis. Maar wetenschappers hebben op de universiteiten niets meer in te brengen. Mensen die meestal niet gepromoveerd zijn, maken er de dienst uit en spelen er op safe.

Uitdaging

Daartoe uitgenodigd door de spitse gespreksleider Pieter Hilhorst (schrijver en columnist) ging Ankie Verlaan op de opmerkingen van Von der Dunk in. Ze stelde dat het fenomeen 'vaste baan' in veel sectoren van de samenleving

verdwijnt. Een baan is niet meer voor je hele leven, maar je hebt je lot in eigen hand.

Hilhorst opperde dat juist een vaste baan ruimte voor creativiteit geeft. Janssen nuanceerde dat dit niet betekent dat je je nergens wat van aan moet trekken: ook het uiterste van volstreekte autonomie is niet goed. Hij verzette zich tegen het beeld van 'hoerenloperij': wel betekent het teruglopen van de eerste geldstroomfinanciering 'een uitdaging'. Rector magnificus Taede Sminia van de VU ging in op Verlaans opmerkingen over een meer flexibel personeelsbestand. In zijn visie van flexibiliteit kunnen jongere wetenschappers zich vooral op onderzoek richten, terwijl de ouderen meer aandacht schenken aan de 'vertaling' naar het onderwijs. Hier schuilt de flexibiliteit dus binnen de loopbaan van medewerkers.

Vastgeroest

Arno Lammeretz (Abvakabo-vertegenwoordiger in Sofokles) zei in zijn afsluiting van de plenaire ochtendsessie dat de universiteiten "totaal zijn vastgeroest in hun aansturing", geen goed loopbaanbeleid hebben ontwikkeld, niet stelselmatig en goed functionerings- en beoordelingsgesprekken voeren.

Mensen worden door uiversiteiten soms wel vijftien jaar op tijdelijke contracten

in dienst gehouden. Lammeretz wees erop dat het bedrijfsleven, bijvoorbeeld Shell, wel degelijk onderzoekers vast aanstelt.

Lege handen

De conferentie ging verder met vier sessies. Die over talent, begeleiding en loopbanen (waarvoor VAWO Visie koos) borduurde grotendeels voort op de plenaire bijeenkomst. Van verscheidene universiteiten en faculteiten zetten vertegenwoordigers de aanpak - of hun aanzet tot een aanpak - uiteen.

Het aan tenure-tracksystemen verbonden *up-or-out*-principe riep de nodige discussie op. Een goede groep bestaat niet alleen uit toponderzoekers, maar ook uit teamspelers: 'waterdragers' die hen 'uit de wind' houden, zo werd gezegd. Er zijn ook uiteenlopende vaardigheden in het geding, niet alleen op het gebied van onderzoek, maar ook op die van onderwijs en management. Goede UD's kunnen bijzonder waardevol zijn, ook als ze niet voor *up* in aanmerking komen.

Tegenover permanente competitie stelde Joop Kessels (directeur onderwijs en onderzoek van Universiteit Utrecht) het belang van bestaanszekerheid als voorwaarde die ruimte schept voor creativiteit.

VAWO-voorzitter Helen de Hoop wees erop dat de discussie ten onrechte de

indruk wekte dat de kern van de problemen waarmee de universiteiten kampen bij de wetenschappers zit. Slechts de helft van het universitaire personeel behoort tot de wetenschappelijke staf en daarvan is nog weer de helft in tijdelijke dienst: het probleem is dat er niet voldoende banen voor wetenschappers zijn, waardoor goede onderzoekers als ze veertig, vijftig zijn toch met lege handen komen te staan. En buiten de wetenschap komen ze moeilijk terecht: gepromoveerd zijn is daar zelden een pre.

Ambitieuze generatie

Het derde deel van de conferentie bestond uit twee rondes van steeds veertien 'tafelgesprekken' en *petit comité*. Weer ging het veel over loopbaanbeleid en tenure tracks, maar ook andere thema's kwamen aan bod, zoals (het ontbreken van) eisen aan de onderwijscompetentie van docenten en scholing op dit punt, de kloof tussen de ambities van promovendi en hun reële kansen, en de invloed van ongeschreven regels en culturele mechanismen op de universitaire loopbaan.

Berber Miedema, hoofd P&O bij het Bèta-Cluster van de Rijksuniversiteit Groningen, signaleerde - naast verschillen in denken over mannen en vrouwen, hiërarchie en de verhouding tussen privé en werk - een verschil tussen de oudere en de jongere generatie van wetenschap-

Informatiedouche voor 'Kleurrijk Talent'

Zo'n 150 studenten, promovendi en postdocs met (meest) een buitenlandse achtergrond namen op 10 november in Utrecht deel aan het congres *Kleurrijk Talent voor de Wetenschap*. Ze kregen vooral veel informatie over zich uitgestort, over onderwerpen als solliciteren, planning van de promotie en mogelijkheden om NWO-subsidies binnen te halen.

Het aantal studenten van Antilliaanse, Marokkaanse, Surinaamse en Turkse afkomst neemt in Nederland wel behoor-

lijk toe, maar onder de wetenschappers zijn deze 'klassieke minderheden' slecht vertegenwoordigd, zo bleek uit NWO-onderzoek in 2002. Dit was aanleiding tot het Mozaïek-programma van NWO en OCW en nu ook tot het congres in Utrecht, georganiseerd door NWO, Universiteit Utrecht, UvA en VU.

Via het Mozaïek-programma kunnen afgestudeerden en laatstejaars studenten uit een groot aantal doelgroepen landen als zij minstens vijf jaar in Nederland woonachtig zijn, financiering verwerven voor een vierjarig promotietraject (maximaal E 180.000). Via een competitie werden zowel in 2004 als 2005 een twintigtal kandidaten uitverkoren. Het programma nadert overigens zijn einde, zo liet Wilma van Donselaer van NWO weten. Er komt nog een ronde in 2006

en misschien ook in 2007, maar dan is het waarschijnlijk afgelopen. Mozaïek was als impuls bediend en niet als permanent programma. Het moest onder andere rolmodellen creëren en ogen openen van degenen die het wetenschappelijk personeel selecteren.

Op het congres in Utrecht kwamen beginnende wetenschappers met zeer uiteenlopende achtergronden af. In een plenaire bijeenkomst kwamen factoren aan de orde die voor hen belemmerend werken voor een wetenschappelijke loopbaan. Vooroordelen spelen nog steeds een rol, maar bijvoorbeeld ook (Nederlandse, respectievelijk Engelse) taal-vaardigheid. Het helpt jezelf zichtbaar maken door te netwerken, actief te zijn op de universiteit, een student-assistentenschap zien te verwerven.

pers: de ambitieuze nieuwe generatie is veel meer gefocust op de eigen carrière. In de afsluitende plenaire discussie kwam scherp naar voren hoe uiteenlopend er over het universitaire loopbaanbeleid wordt gedacht, met scheidslijnen niet altijd tussen, maar ook binnen diverse groepen van deelnemers aan de conferentie.

Asociaal

Hannelies Linders (P&O-beleidsmedewerker bij de Radboud Universiteit Nijmegen) zei het up-or-out-principe asociaal te vinden en riep op tot een 'normale, menselijke benadering'.

Verscheidene sprekers benadrukten nog eens het belang van 'team' en 'waterdragers' en van goede begeleiding en jaarlijkse feedback als meestal nog niet vervulde voorwaarde voor rechtvaardige selectie. "Hoogleraren durven vaak geen feedback te geven. Je ziet in faculteiten vaak wel een categorie 'doodverklaren', overigens niet per se omdat ze slecht functioneren. Veel leidinggevenen zijn niet in staat een helder personeelsbeleid te voeren", aldus Rob Cozzi, senior P&O-adviseur in Utrecht.

Doaitse Swierstra (hoogleraar softwaretechnologie in Utrecht, actief in de VAWO) memoreerde het verdwijnen van UD-functies aan de Nederlandse universiteiten, waardoor er voor talentvolle

jonge onderzoekers maar weinig banen vrijkomen. "Nu is het voor postdocs bijna altijd *out*", zei postdoc Helma Pluk, betrokken bij de ontwikkeling van postdocbeleid in Nijmegen.

Pappen en nathouden

Professor Peter Peters (Nederlands Kanker Instituut) toonde zich de meest uitgesproken voorstander van tijdelijke contracten en harde selectie. Hij pleit ervoor dat iedere wetenschapper elke vijf jaar extern beoordeeld wordt, met een *exit* als mogelijke uitkomst. De huidige situatie is er een van pappen en nathouden, zei hij. Helemaal geen vaste banen, dat is de oplossing om de universiteiten van hun vele *dino's* te verlossen, meent Peters. Hij verhief zichzelf tot norm: toen er een einde dreigde te komen aan zijn wetenschappelijke carrière, had hem dat heel veel *drive* en energie gegeven.

Het slotwoord was aan Willem Hendrik Gispen, de rector magnificus van Universiteit Utrecht. Hij wees er onder meer op dat onderwijs continuïteit vereist, wat het niet verstandig maakt iedereen tijdelijk aan te stellen. Enige bescheidenheid over oplossingen is gepast, zei hij, want een goed personeelsbeleid ontwikkelen en uitvoeren is ingewikkelder dan menigeen denkt. (AvD)

Juliejet Bartels beleidsmedewerker bij de VAWO



Mr. Juliejet Bartels is medio oktober als beleidsmedewerker van de VAWO/CMHF in dienst getreden. Ze is de vervanger van Rachel van Wijngaarden, die met zwangerschapsverlof is.

Juliejet Bartels werkte eerder onder andere voor het lokaal overleg aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en het Ministerie van Verkeer en Waterstaat, en als juridisch adviseur en HBO-docent Recht.

Ze is voorts lid van een Rotterdamse deelraad.



Wilma van Donselaer geeft uitleg over de NWO-programma's

In twee rondes van deelsessies werd vervolgens nader ingegaan op de universiteit als werkomgeving, tijdig promoveren, het verwerven van een promotieplaats en de diverse NWO-programma's. Deze deelsessies hadden nogal het karakter van een informatiedouche. Zo belichtte Brigitte Hertz (VU) in drie kwartier een

aanpak om de valkuilen in het promotietraject te ontwijken, waar zij daar normaal gesproken een hele cursus over verzorgt. Wilma van Donselaer snelde langs de kernpunten van de talrijke NWO-programma's. Gelukkig verstrekte zij die ook op papier.

Het gaat bij NWO steeds om pittige com-

petities, maakte Van Donselaer duidelijk. Dat geldt ook voor Mozaïek: er werden in de eerste twee jaar meer dan driehonderd aanvragen gedaan, waarvan er 43 werden toegewezen. Haar belangrijkste raad: er gelden harde deadlines, zorg dat je daarvan op de hoogte bent en begin op tijd aan een aanvraag. (AvD)

2005: geslaagde nieuwe start

De 67ste Algemene Ledenvergadering

van de VAWO is op 16 november

jl. zonder groot nieuws verlopen.

Vastgesteld werd dat de nieuwe start

die de VAWO in 2005 wilde maken,

goed geslaagd is.

Op 5 januari 2005 trad een deels nieuw VAWO-bestuur aan, dat zich ten doel stelde de exploitatie van de vereniging weer sluitend te maken, ledenwinst te realiseren en zo ook een verjonging in het ledenbestand tot stand te brengen. Nadat in 2004 al een reeks van bezuinigingen was doorgevoerd, is de bedrijfsvoering in 2005 verder onder de loep genomen, opnieuw met een aantal bezuinigingen tot resultaat. In 2006 zal de formatie van het VAWO-bureau iets worden ingekrompen.

Efficiency-slag

Door een *efficiency-slag* te maken zullen desondanks een aantal administratieve taken die waren uitbesteed met ingang van 1 januari 2006 weer door het VAWO-bureau kunnen worden uitgevoerd, hetgeen een belangrijke besparing oplevert. Daardoor en door verdere ledenwinst komt een sluitende exploitatie in zicht. Voor VAWO-leden betekenen de veranderingen op administratief gebied dat zij zich voor kwesties betreffende hun lidmaatschap voortaan weer tot het VAWO-bureau in Houten moeten wenden.

Doel ledenwerving gerealiseerd

De doelstelling voor 2005 op het gebied van ledenwerving – 170 nieuwe leden – is gerealiseerd. Ten tijde van de ledenvergadering stond de teller op 160, begin december werd de 170 gepasseerd. In voorgaande jaren werden gemiddeld 70 nieuwe leden per jaar geworven.

De feitelijke ledenwinst van 2005 blijft beperkt tot 70 à 80. Zoals op grond van de leeftijdsopbouw het ledenbestand te verwachten viel, zijn er ook veel opzeggingen en leden die overgaan naar de

postactieve status. De lijn van 2005 zal dan ook in de komende jaren moeten worden doorgetrokken.

De VAWO streeft in dat verband naar vergroting van haar (naams)bekendheid. Eind 2005 werd een campagne met kleine advertenties in onder andere universiteitsbladen gevoerd, waaraan de CMHF een financiële bijdrage heeft geleverd. Voorts poogt de VAWO de kolommen van de universitaire en algemene media te bereiken, onder andere via persberichten. In 2005 met redelijk succes. In december verscheen bovendien een nieuwe ledenwerffolder, bestemd voor nieuwe personeelsleden en voor gerichte wervingsactiviteiten van het VAWO-bureau en de VAWO-afdelingen.

De Heer herkozen

Bij acclamatie herkoos de ledenvergadering Emile de Heer als vice-voorzitter. Na verslag van de Kascommissie in de persoon van Wim van Horssen jr. werd de Jaarrekening 2004 goedgekeurd. Ook het verslag van de vorige ledenvergadering werd goedgekeurd.

De vergadering werd geïnformeerd over het vertrek in augustus van beleidsmedewerker Christelien Timpers en de tijdelijke vervanging wegens zwangerschapsverlof van beleidsmedewerker Rachel van Wijngaarden door Juliejet Bartels. In de eerste helft van 2006 zal worden besloten over de toekomstige invulling van de beleidsmedewerkersformatie.

Voorts werd kort de stand van zaken rond de CAO Nederlandse Universiteiten

en CAO Universitaire Medische Centra besproken (zie voor het nieuws hierover de voorpagina).

De vergadering werd gelardeerd met een toelichting op de ontwikkelingen op het gebied van pensioen, FPU en levensloop door CMHF-directeur Cees Michielse, die aangaf dat de kern van de onderliggende pensioenproblematiek gelegen is in de aanzienlijk gestegen levensverwachting, waardoor langer (pre)pensioen moet worden uitgekeerd. In de financiering, uitkeringsduur en uitkeringshoogte dient een balans te worden gevonden tussen de belangen van de verschillende leeftijdscategorieën, aldus Michielse. De CMHF en haar verenigingen streven ernaar de schade aan regelingen door de nieuwe wetgeving zo veel mogelijk door afspraken met de werkgevers te repareren. (AvD)

Vragen over zorg en pensioen

Er bereiken het VAWO-bureau veel vragen van leden over pensioen, FPU en levensloop en over (consequenties) van het nieuwe zorgstelsel. Over veel kwesties heeft de VAWO echter ook nog geen opheldering gekregen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de vraag wat er gebeurt met de korting voor VAWO-leden op de ziektekostenverzekering van OHRA/Zilveren Kruis. Actuele informatie op de genoemde gebieden wordt geplaatst op de VAWO-website: www.vawo.nl.

VAWO-contributie ongewijzigd, maar opslag voor acceptgiro

De VAWO-ledenvergadering besloot de contributies 2006 te handhaven op het niveau van 2005. Ook de korting voor leden met een tijdelijke aanstelling blijft. Wel zal aan leden die per acceptgiro betalen een opslag van € 2,50 in rekening worden gebracht.

De giro zal nog slechts summiere informatie doorgeven over betalingen met een acceptgiro. Omdat daardoor meer administratief (uitzoek)werk ontstaat, is tot de opslag voor administratiekosten besloten. Aan de opslag is te ontkomen door de VAWO alsnog een incassomachtiging te geven. Leden kunnen ook jaarlijks een eenmalige incassomachtiging afgeven.

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

is verhuisd:

De Haag 9, 3993 AV Houten
 (030) 231 67 42; vandalen@vawo.nl

Beleidsmedewerkers Sector WO

- mw. drs. Rachel van Wijngaarden (030-2400172, vanwijngaarden@vawo.nl)
 - mw. mr. Juliejet Bartels (030-2400182, bartels@vawo.nl)

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

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. Wesseliuss,
 (038) 337 1662, jwwesseliuss@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.vawo.nl/lpp

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

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.