

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

39e jaargang nr. 3 – december 2007

Loonbod UMC-werkgevers dekt zelfs inflatie niet

Grote meerderheid van VAWO-leden positief over nieuwe CAO-NU

Vier onderhandelingsdagen in november hebben geen akkoord over een nieuwe CAO voor de universitair medische centra opgeleverd. Werkgeversorganisatie NFU deed een loonbod (1,2%) dat zelfs de inflatie nog niet compenseert.

Op 13 december (d.w.z. bij het ter perse gaan van deze VAWO Visie) werd verder gepraat. Zie www.vawo.nl voor de actuele stand van zaken.

Een nieuwe CAO voor de universiteiten is er al wel. Bij de ledenraadpleging stemde een grote meerderheid (96,7%) van de VAWO-leden bij de universiteiten met deze CAO in.

De onderhandelingen over de nieuwe CAO voor de onderzoekinstellingen zijn half december begonnen met uitwisseling van de inzetten door werkgevers (WVOI) en bonden (zie ook hiervoor de VAWO-website).

Struikelblok

De loonparagraaf is het grote struikelblok bij de onderhandelingen over de CAO-UMC, maar ook op andere terreinen – waaronder de modernisering van de CAO die op zich door beide partijen wordt gewenst – is het lastig gebleken overeenstemming te bereiken.

De vakcentrales hebben ingezet op een salarisverhoging van 3 tot 3,5% en verhoging van de eindejaarsuitkering, die op niet al te lange termijn een volledige dertiende maand zou moeten worden. Werkgeversorganisatie NFU liet meteen

weten dat, onder andere door uitvloeisel van het overheidsbeleid, haar financiële uitgangspositie moeilijk is en de arbeidsvoorwaardenruimte beperkt. De federatie van UMC's bood een loonsverhoging van 1,2%.

De huidige CAO-UMC loopt per 1 januari 2008 af.

In tegenstelling tot die over de CAO-UMC verliepen de onderhandelingen over de nieuwe CAO Nederlandse Universiteiten juist vlot. Er is een CAO afgesloten met een looptijd van 30 maanden (1 september 2007 tot 1 maart 2010). In deze periode gaat het inkomen van de universitaire werknemers er 8,65 tot 9,65% op vooruit. Postdocs krijgen een budget voor loopbaanontwikkeling.

Experiment met functiecontracten

Er komt een studie naar levensfasebewust personeelsbeleid, dat in de volgende CAO het huidige seniorenbeleid moet vervangen.

De CAO geeft een kader voor tenure tracks en maakt experimenten mogelijk met functiecontracten.

De inkomensverbetering wordt in de eerste plaats bewerkstelligd door het in drie stappen uitbouwen van de eindejaarsuitkering naar een volledige dertiende maand

In dit nummer

Actueel

Overgang UMC-pensioenen naar PGGM nog uiterst ongewis 3

Mogelijk wijziging FPU-overheveling naar pensioen 7

VAWO-voorzitter Helen de Hoop nu hoogleraar 7

Interview

Jan van der Boon (Universiteit Leiden) over functiecontracten 8

Actueel

Ontslagrecht: ouderen zouden slachtoffer zijn van versoepeling 13

Vereniging

Verslag van de ledenvergadering van 20 november 14

(8,3% van het jaarsalaris). De eindejaarsuitkering bedroeg 3%. Met terugwerkende kracht voor het hele jaar wordt dat in 2007 4,9%. In 2008 volgt de tweede stap (+1,5%) en eind 2009 wordt door een laatste verhoging van 1,9% een volledige dertiende maand uitgekeerd.

Het salaris gaat per 1 januari 2008 met 1,75% omhoog en per 1 januari 2009 met 1,6%.

Beperking verlofstuwmeren

Daarnaast wordt twee keer een verlofdag ingeleverd voor een extra salarisverhoging van 0,5% in 2008 en nogmaals 0,5% in 2009, maar werknemers kunnen in het keuzemodel deze verlofdagen voor dezelfde prijs terugkopen. De werkgevers willen

EEN STICK ALS BELONING, EEN STICK ALS CADEAU

Ook in 2008 wordt het aanbrenge van een nieuw VAWO-lid beloond met een USB-stick (van 1 Gb). Zo'n USB-stick gaat voortaan ook als welkomstcadeau naar de nieuwe leden zelf. Geef kandidaatleden op via 030-2316742 of bureau @vawo.nl. Nieuwe leden heeft de VAWO nog steeds heel hard nodig!



met deze maatregel de verlofstuwmeren beperken.

'Rugzakje'

Postdocs krijgen zowel in 2008 als 2009 een persoonlijk budget ('rugzakje') van 1000 euro om aan verbetering van hun arbeidsmarktpositie te werken. Dit bedrag mag ook in één keer worden besteed.

Er wordt voor tenure tracks in de CAO een globaal kader opgenomen met bepalingen over doel, duur, verwachtingen, beoordelingsmomenten en beoordelingswijze, de gevolgen van een beoordeling en faciliteiten indien geen vaste aanstelling resulteert.

De eerste aanstelling van promovendi kan een termijn krijgen van 18 maanden. Nu is dat 12 maanden. Door de langere termijn hebben promovendi meer tijd om hun geschiktheid aan te tonen. Na 12 maanden krijgen promovendi wel gewoon hun extra periodiek.

Handelingsvrijheid

Er is afgesproken om gedurende deze CAO te experimenteren met functiecontracten voor het WP. Dit uitsluitend op basis van vrijwilligheid aan de zijde van zowel werknemer als werkgever.

Bij een functiecontract worden resultaatafspraken gemaakt en worden CAO-artikelen gebaseerd op tijd buiten werking gesteld. Dit geeft wetenschappers handelingsvrijheid bij de organisatie en uitvoering van het eigen werk en bijvoorbeeld ook de ruimte om een deel van het werk thuis te doen.

Een functiecontract draait om 'performance' in plaats van aanwezigheid. Er is dan ook geen sprake van overuren, ADV en verlofregistratie. Vakantiedagen wor-

den geacht aan het eind van het jaar te zijn opgenomen. Wel worden uitdrukkelijk afspraken vastgelegd over sabbatsverlof.

In Leiden is onder de noemer 'jaarafspraken' al een tijdje met functiecontracten geëxperimenteerd (zie het interview op pagina 8).

Voor afloop van de CAO zal het experiment met functiecontracten worden geëvalueerd, waarbij aandacht wordt geschonken aan werkdruk, deeltijders en belastbaarheid van ouderen.

Sociale zekerheid

- Loondoorbetaling 1e en 2e ziektejaar wordt eerst 9 maanden 100% en daarna 15 maanden 76% voor werknemers die op of na 1 januari 2008 ziek worden.

- Bij minder dan 35% arbeidsongeschiktheid in het kader van de WIA, wordt 80% van de niet-gewerkte uren doorbetaald, maar deze werknemers ontvangen nooit minder dan 90% van het oorspronkelijke salaris.

- Werkgevers bieden een collectieve verzekering aan, die een aanvulling geeft op de WIA en het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen van het ABP. De premie voor deze verzekering is wel voor rekening van de werknemer. Eventuele andere lokale afspraken die hier over gemaakt zijn blijven in stand.

- Herplaatsingsinspanning: de (voormalige) werkgever zal zich inspannen om betrokkenen die een WAO-uitkering hebben en die onder de WIA voor een groter deel arbeidsgeschikt worden verklaard, in- of extern te herplaatsen. Een en ander zal met het UWV worden overlegd.

Kortere ontslagbeschermingstermijn

Veel verslechtingen die de werkgevers in

hun inzet hadden staan, zijn afgewend, maar niet allemaal. Hieronder valt de teruggang in de ontslagbeschermingstermijn tijdens reorganisaties. Deze termijn gaat van 12 naar 10 maanden plus de opzegtermijn van 3 maanden. Herplaatsingsinspanningen moeten doorlopen gedurende de opzegtermijn en er zal worden getoetst of de verkorting van de termijn ook zal leiden tot het huidige resultaat, namelijk dat minimaal 90% van de ontslagbedreigden worden herplaatst.

Werkgeversvoorstellen die het niet hebben gehaald zijn: het vooruitlopend op de studie naar levensfasebewust personeelsbeleid afschaffen van leeftijdsdagen en 60+-regeling, verhoging van de leeftijdsgrens voor de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering (BWNJ) van 52 naar 57 jaar, afschaffing van de Toesingscommissie gedwongen ontslagen bij reorganisaties bij openbare universiteiten en beperking van de rol van het Lokaal Overleg. Over dit laatste punt is wel afgesproken dat in de CAO duidelijk aangegeven zal gaan worden welke CAO-bepalingen al dan niet lokaal kunnen worden ingevuld.

Flexregeling gehandhaafd

Het is niet mogelijk gebleken tot nieuwe afspraken te komen over de flexregeling. De zesmaandentermijn daarin, waarna het tellen van opeenvolgende tijdelijke aanstellingen opnieuw begint, werkt volgens de VAWO averechts. De aanstaande parlementaire evaluatie van de Flexwet biedt misschien gronden om de universitaire flexregeling later opnieuw aan de orde te stellen.

Een nadere regeling over nevenwerkzaamheden werd niet bereikt. Dit blijft een lokale aangelegenheid. (AvD/BW)

Rectificatie

In het artikel in de vorige VAWO Visie over de discussie met PvdA-kamerlid Mei Li Vos staat ten onrechte dat prof. Barbara Reinhartz zou hebben gepleit voor visitatie van leidinggevenden. Zij keerde zich tegen de omstandigheid dat docenten aan niet-onderwijskundige administratieve medewerkers bijvoorbeeld van de standaard afwijkende lesvormen moeten verantwoorden. "Men zou ons als professionals moeten vertrouwen in onze aanpak. Als een opleiding achterblijft bij het gewenste niveau kan er altijd nog worden ingegrepen", vindt Reinhartz.

Radboud Universiteit wil mobiliteit bachelors niet stimuleren

De Radboud Universiteit Nijmegen wil bachelorstudenten niet stimuleren hun master op een andere universiteit te doen. Volgens rector magnificus Bas Kortmann zou dat ten onrechte de indruk wekken dat de bachelorstudie een afgeronde opleiding vormt. Kortmann zei dit in een overleg met medewerkers en studenten in reactie op vragen over cijfers waaruit blijkt dat studenten in Nijmegen veel minder vaak naar een andere universiteit

gaan voor hun master dan het landelijk gemiddelde. Slechts 7,6% van de Nijmeegse bachelors stapte in 2005-2006 over, bij een landelijk gemiddelde van 22,1%.

Volgens Silke ter Hart, voorzitter van de studentenraad, geeft de Radboud Universiteit te weinig goede voorlichting over masters op andere universiteiten. Kortmann sprak dat niet tegen, maar zei geen reden voor een beleidswijziging te zien.

Pensioenstudie UMC's: Opstelling ABP is niet redelijk

OVERGANG

NAAR PGGM

NOG

UITERST

ONGEWIS

De Nederlandse Federatie van Universitair medische centra (NFU) wil de pensioenvoorziening van het personeel overhevelen van het ABP naar PGGM. Dat zou al per 1 januari 2008 moeten gebeuren. Maar de overgang wordt geblokkeerd doordat het ABP honderden miljoenen compensatie claimt en zijn reserves volledig buiten schot wil houden.

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 39e jaargang nr. 3 – december 2007

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 Nijmegen),
Dick Verduin (Wageningen Universiteit), Bep
Waayenberg (Bureau VAWO) en Rachel van
Wijngaarden (Bureau VAWO)

Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen

Druk PrimaveraQuint, Amsterdam

Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt in
maart.

Sluitingsdatum kopij 25 februari.

Het ABP is het pensioenfonds voor de overheids- en onderwijssector. In 1995 is de verzelfstandiging van de UMC's van de universiteiten ingezet. Sindsdien heeft de koepelorganisatie van UMC's geprobeerd zich los te maken van het ABP. De NFU wilde de pensioenvoorziening onderbrengen bij PGGM, de pensioenverzekeraar voor de sector zorg en welzijn, waarbij ook de niet-academische ziekenhuizen zijn aangesloten.

Als gevolg van de van het ABP-gemiddelde afwijkende samenstelling van hun personeelsbestand dragen de UMC's onevenredig veel bij aan de premieinkomsten van het ABP. Dat gaat ten koste van de loonruimte (de UMC's worden voor de arbeidskosten bekostigd alsof zij zijn aangesloten bij PGGM en minder pensioenpremie afdragen dan in werkelijkheid het geval is) en hierdoor wordt hun concurrentiepositie ten opzichte van de andere ziekenhuizen aangetast. Door de groeiende tekorten aan gekwalificeerd personeel gaat dit steeds meer klemmen.

Voor werknemers zijn de pensioenbreuken een probleem. Die treden op bij – de door de opleidingsrol van de UMC's veel voorkomende – wisselingen van baan tussen een UMC en een algemeen ziekenhuis. Op dit punt is er overigens wel al een redelijke afspraak tussen ABP en PGGM.

De ministeries van OCW en Binnenlandse Zaken hebben nooit mee willen werken aan de overgang van ABP naar PGGM. Waarschijnlijk, zo zegt de NFU, omdat zij hoge kosten vreesden en ook een precedentwerking voor andere overheidssectoren, waardoor op den duur het hele ABP zou kunnen gaan wankelen.

Geen aparte regeling

In 2005 besloten werkgeversorganisatie NFU en de werknemersorganisaties, verenigd in het Landelijk Overleg Academische Ziekenhuizen (LOAZ), zelf naar een oplossing te gaan zoeken. Aan het ABP (en PGGM) werd gevraagd of zij een pensioenregeling identiek aan die voor de algemene ziekenhuizen

konden aanbieden. Bovendien stelde het LOAZ dat de werknemers geen financieel nadeel mocht ondervinden van een gewijzigde pensioenregeling.

Het ABP liet weten geen aparte regeling voor de UMC's te kunnen maken. Omdat de UMC's wel bij PGGM terecht konden, werd in april 2007 besloten om in te zetten op een overgang van het ABP naar PGGM.

Die overgang zou al per 1 januari 2008 zijn beslag moeten krijgen, omdat daarna door de zogenaamde VPL-wetgeving (Wet VUT, prepensioen en introductie levensloopregeling) geen fiscaal zuivere overgangsregelingen voor vervroegd uitreden kunnen worden getroffen. Een projectgroep ging, met medewerking van ABP en PGGM, de haalbaarheid en de financiële consequenties onderzoeken.

Het kan, maar...

Op 8 november jl. bracht de projectgroep verslag uit¹. Eerste conclusie: overgang is juridisch, technisch en – met wat aanvullende maatregelen – zonder nadelen voor de werknemers mogelijk. Tweede conclusie: de voorwaarden die het ABP vooralsnog stelt, maken een overgang volstrekt onhaalbaar. Van het beoogde financiële voordeel kan onder de ABP-condities geen sprake zijn, verre van dat. Het ABP rekent volgens de projectgroep in alle opzichten naar zichzelf toe.

Volgens het plan van de projectgroep zouden de UMC's door overgang naar PGGM 10 miljoen euro per jaar aan werkgeverspremies uitsparen, terwijl de werknemerspremies bij elkaar ruim 8 miljoen zouden dalen.

Per persoon zouden de UMC-werknemers een netto-voordeel hebben van 71 (hoogste inkomens) tot 115 à 120 euro (laagste inkomens) per jaar. Gezien de loonruimte-motivering van de UMC's om naar PGGM te willen overstappen, zou de 10 miljoen voordeel voor de UMC's eveneens de werknemers ten goede moeten komen.

Of het premievoordeel ook op termijn blijft bestaan is overigens de vraag. Wie de ontwikkelingen rond de zorgverzeke-

ring heeft gevolgd, zal tot enig wantrouwen op dit punt geneigd zijn.

Bij elkaar genomen zouden ouderdoms- en partnerpensioen er volgens de projectgroep door overgang naar PGGM niet op achteruit gaan. Sterker nog: veel werknemers zouden meer pensioen opbouwen. Waar het partnerpensioen dreigt te dalen, kunnen zij dat compenseren door uitruil met hun hogere ouderdomspensioen.

Voor alle lopende FPU-regelingen geldt dat de projectgroep voorstellen heeft ontwikkeld waardoor er materieel niets verandert. Ook de groep die nog uitzicht heeft op FPU gaat er niet op achteruit. In het geval van neveninkomsten is de PGGM-regeling voor hen zelfs iets gunstiger.

Lopende arbeidsongeschiktheidspensioenen worden niet overgeheveld naar

PGGM. Nieuwe gevallen zouden wel onder de PGGM-regeling komen te vallen. Ten opzichte van die van het ABP heeft deze regeling zowel voor- als nadelen. Voor 'nieuwe' werknemers zou de PGGM-regeling gaan gelden, voor de huidige werknemers doet de projectgroep voorstellen voor compensatie voor die gevallen waarin de PGGM-regeling ongunstiger uitpakt. Of deze compensatie volledig is,

De consequenties voor de individuele

De LOAZ-projectgroep Pensioenstudie heeft zowel de macro-financiële aspecten van een overgang van ABP naar PGGM als de gevolgen voor de pensioenrechten van de werknemers onderzocht. De regelingen van ABP en PGGM wijken structureel niet veel van elkaar af. Dat geldt wel voor de overgangsregeling voor vervroegde uittreding. De projectgroep heeft echter voorstellen geformuleerd die dit probleem ondervangen.

Overigens kunnen werknemers er bij overgang voor kiezen hun al opgebouwde aanspraken bij het ABP achter te laten.

De projectgroep wil behalve de actieven ook de FPU-gerechtigden (mensen die al geheel of gedeeltelijk met FPU-ontslag zijn gegaan) over laten gaan. Dit om te voorkomen dat deze groep te maken zou krijgen met twee pensioenfondsen (voor hun FPU het ABP en overigens PGGM) en met communicatieproblemen die daar mogelijk uit zouden kunnen voortvloeien.

Gedeeltelijk arbeidsongeschikten gaan alleen voor het deel dat ze nog werken mee over naar PGGM. Voor het arbeidsongeschiktheidsdeel blijven ze onder het ABP vallen. Een speciale accountmanager bij PGGM moet voorkomen dat dit tot problemen leidt. Volledig arbeidsongeschikten blijven bij het ABP.

We zetten hier de consequenties van een overgang voor de diverse categorieën werknemers op een rij.

Werknemers in actieve dienst zonder uitzicht op FPU

(Werknemers geboren na 1949 en ouderen die niet sinds 1 april 1997 onafgebroken ABP-deelnemer zijn.)

• Hogere pensioenopbouw

In tegenstelling tot het ABP maken bij PGGM de brutering overhevelingstoeslag (maximaal 1,9% van het salaris) en de werkgeversbijdrage levensloopregeling (1,05% van het salaris) deel uit van de pensioengrondslag. Dit leidt tot een hogere pensioenopbouw van gemiddeld 3,7%.

De franchise (het deel van het salaris waarover in verband met de AOW geen pensioen wordt opgebouwd) is bij PGGM iets lager dan bij het ABP (€ 9.819,- om € 9.850,-). Dit leidt tot een iets hogere pensioenopbouw bij PGGM.

Bij het ABP tellen een aantal toelagen (voor waarneming, bereikbaarheid, aanwezigheid) mee in de pensioengrondslag, bij PGGM niet. Dit nadeel zou wegvallen tegen de twee genoemde voordelen.

• Wisselend beeld bij partnerpensioen

Bij PGGM wordt een iets hoger partnerpensioen opgebouwd voor het geval van overlijden voor de 65-jarige leeftijd. Het tegengestelde is het geval bij later overlijden. Volgens de projectgroep zijn door de hogere pensioenopbouw de voordelen groter dan de nadelen. Bovendien wordt het in de loop van 2008 bij PGGM waarschijnlijk mogelijk extra partnerpensioen op te bouwen.

PGGM moet op dit punt wel aan de voorwaarde voldoen dat de ABP-diensttijd mee blijft tellen.

• Voorwaardelijke inkoop oude diensttijd blijft mogelijk

De projectgroep stelt voor dat PGGM de ABP-regeling voor voorwaardelijke inkoop van oude diensttijd voor UMC-werknemers overneemt.

Werknemers in actieve dienst met uitzicht op FPU

(Werknemers geboren voor 1950 en sinds 1 april 1997 onafgebroken ABP-deelnemer.)

• Hogere pensioenopbouw

Voor deze groep geldt voor de pensioenopbouw hetzelfde als voor de hiervoor genoemde categorie van werknemers zonder uitzicht op FPU. Alleen gelden voor hen andere franchisebedragen, namelijk € 15.950,- bij het ABP en € 11.872,- bij PGGM. Dit aanzienlijke verschil leidt tot een aanzienlijk hogere pensioenopbouw, die gedeeltelijk wordt gebruikt voor de financiering van FPU-uitkering en aankoop partnerpensioen.

• Nadeel partnerpensioen kan gecompenseerd worden

Voor het partnerpensioen wijkt het beeld op twee punten af van dat voor de werknemers zonder uitzicht op FPU. Er wordt geen hoger partnerpensioen opgebouwd voor het geval van overlijden voor de 65-jarige leeftijd. De opbouw in het geval van later overlijden is lager (maximaal 7 jaar maal 0,625%), maar dit kan door uitruil van het hogere ouderdomspensioen naar het partnerpensioen volledig gecompenseerd worden. Dit is een individuele keuze op 65-jarige leeftijd.

• Uitzicht op FPU

Het enige verschil op dit punt volgens de voorstellen van de projectgroep betreft de anticumulatiebepaling. Bij het ABP worden neveninkomsten in mindering gebracht op het basisdeel van de FPU-uitkering, bij PGGM gebeurt dat niet.

blijkt niet eenduidig uit het rapport van de projectgroep.

Inactieven bijven bij ABP

De overdrachtswaarde van de pensioen-aanspraken van de actieve UMC-werknemers bij het ABP is ongeveer 3,4 miljard euro (dat is ongeveer 2,75% van het ABP-totaal). Daar zijn de partijen het nagenoeg over eens. Die 3,4 miljard zou

dus met de deelnemers van het ABP naar PGGM mee moeten verhuizen.

Voor de inactieven is die overdrachts-waarde niet nauwkeurig te becijferen, omdat niet bekend is om hoeveel inactieven het gaat. Het blijkt onmogelijk om alle betrokkenen in de ABP-admini-stratie te traceren, omdat UMC-mede-werkers voor de verzelfstandiging van de academische ziekenhuizen geregisteerd

werden als deelnemers van de sector Onderwijs. De projectgroep stelt daarom voor de inactieven (pensioengerechtigden en zogenaamde 'slapers', mensen die wel pensioen bij het ABP hebben opgebouwd maar dat thans niet meer doen) buiten de overdracht te houden.

Dit is overigens in strijd met de Wet Privatisering ABP (WPA), die alleen uit-treden van een volledige sector mogelijk

pensioenen

FPU-gerechtigden

- *Geen wijzigingen*

Voor alle lopende (pré-)FPU-regelingen geldt dat de projectgroep voorstellen heeft ontwikkeld waardoor zij volledig ongewijzigd kunnen worden uitgevoerd.

Arbeidsongeschikten

- *Geen overdracht*

Het standpunt van zowel ABP als PGGM is dat lopende arbeids-ongeschiktheidspensioenen niet worden overgedragen. Ook mensen met een gedeeltelijk arbeidsongeschiktheidspensioen blij-ven voor het pensioendeel onder het ABP vallen, maar zij gaan voor het actieve deel mee over naar PGGM. De projectgroep stelt dat PGGM moet voorzien in een accountmanager om uitvoerings-problemen bij deze constructie te voorkomen.

- *Compensatie voor verschil in uitkeringsniveau*

Wie – volgens de beslissing van het UWV – na de overgangsda-tum arbeidsongeschikt wordt, komt onder de PGGM-regeling te vallen.

De arbeidsongeschiktheidsregelingen van ABP en PGGM verschil-len op diverse punten:

- Bij loongerelateerde WGA-uitkering met volledige benutting van restcapaciteit vult het ABP bij een inkomen tot het maxi-mumdagloon de wettelijke uitkering aan tot 80% van het inko-mensverlies en PGGM tot 70%.
- Bij gedeeltelijke benutting van restcapaciteit is de aanvulling bij het ABP tot 70% van het inkomensverlies inclusief werkloosheidsdeel en bij PGGM tot 70% exclusief werkloosheidsdeel.
- Bij loonaanvullinguitkering WGA met benutting van restcapa-citeit voor minimaal 50% vult het ABP de wettelijke uitkering aan tot 80% van het verschil tussen het oude salaris en de rest-verdiencapaciteit en PGGM tot 70%.
- Bij een WGA-vervolguitkering is de aanvulling op de wettelijke uitkering bij ABP tot 65% van het laatstverdiende inkomen (mits dat hoger was dan het minimumloon), bij PGGM tot 70%. De PGGM-uitkering heeft een onbeperkte duur, die van het ABP duurt maximaal 10 jaar.
- PGGM kent geen bonus bij reïntegratie tijdens een WGA-vervolguitkering.
- De premievrije opbouw tijdens arbeidsongeschiktheid is bij het ABP 50% van de normale opbouw en bij PGGM normale opbouw over 70% van het salaris voor arbeidsongeschiktheid.
- PGGM kent niet de mogelijkheid tot aanvullende vrijwillige

voortzetting van de pensioenopbouw tijdens arbeidsongeschikt-heid.

Beide regelingen hebben voor- en nadelen. In individuele geval-len kunnen nadelige inkomensgevolgen optreden. De project-groep stelt daarom voor om voor de zittende populatie een voor-ziening te treffen om het verschil van 10% in uitkeringsniveau bij de loongerelateerde uitkering en de loonaanvullinguitkering te compenseren. Uit het rapport van de LOAZ-projectgroep blijkt niet eenduidig of alle mogelijke nadelen worden gecompenseerd.

'Nieuwe' werknemers komen zonder meer onder de PGGM-rege-ling te vallen. Voor hen geldt dus geen compensatieregeling.

- *Geschil inzake werkloosheidsrisico*

Bij het ABP wordt het werkloosheidsrisico bij de loongerelateerde uitkering zonder volledige benutting van de restcapaciteit bij een inkomen boven het maximumdagloon gedekt, bij PGGM niet. ABP en toezichthouder De Nederlandsche Bank hebben echter een geschil over de vraag of de regelgeving dit toestaat voor-gelegd aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Als op dit punt duidelijkheid is ontstaan, wil de projectgroep een passende oplossing voor de zittende populatie trachten te vinden.

Aanvullende verzekeringen

Zowel individueel als collectief lopen voor UMC-medewerkers aanvullende verzekeringen bij Loyalis. De projectgroep verwacht dat deze zonder problemen aan de nieuwe situatie zouden kun-nen worden aangepast.

Premievoordeel

Een voordeel voor UMC-werknemers van aansluiting bij PGGM zou in ieder geval zijn dat zij iets minder pensioenpremie zou-den gaan betalen.

Bij een inkomen van € 20.000,- (exclusief levensloop-bijdrage) is dat voordeel netto € 115,- per jaar, bij € 30.000,- nog iets meer: € 120,-. Hogere inkomens hebben een nettovoordeel tussen € 71,- en € 95,- per jaar.

Arbeidsongeschiktheidspensioenen worden niet overgedragen

maakt. Deze kwestie zou nog een extra struikelblok kunnen vormen, naast de financiën.

Aanspraak op reserves

Pensioenfondsen hebben niet alleen kapitaal waarmee de pensioenaanspraken worden gedekt, maar ook een reserve. Deze 'overwaarde' vormt een garantie voor de deelnemers bij calamiteiten, bijvoorbeeld voor het geval dat de beleggingen van het fonds in waarde dalen, zoals bij de beurscrisis van 2002/2003 gebeurde.

De toezichthouder op de pensioenfondsen, De Nederlandsche Bank, schrijft een dekkingsgraad van 140% van de pensioenverplichtingen voor. Dat halen ze op dit ogenblik, als uitvloeisel van die beurscrisis, niet. Het ABP scoort momenteel 133,5%. De overwaarde bedraagt nu dus 33,5% van de totale verplichtingen. Naar rato komt dat voor de UMC-actieven neer op een bedrag van ruim 1,1 miljard euro. Individuen die van het ene pensioenfonds naar een ander overstappen, kunnen wettelijk geen aanspraak maken op hun aandeel in de reserves. Nu stelt het ABP zich in het geval van de UMC's op het standpunt dat "bij collectieve waardeoverdracht wordt gehandeld alsof er sprake is van individuele waardeoverdracht". Met andere woorden: PGGM kan naar die 1,1 miljard fluiten.

De dekkingsgraad bij het ABP zou in dit scenario stijgen (+0,6 procentpunt), maar die bij het (kleinere) PGGM dalen (-1,4 procentpunt, bij een huidige dekkingsgraad van 134%). De UMC's zijn gezien de omvang van het bedrag niet in de financiële positie om PGGM hiervoor te compenseren.

'Verzekeringstechnische nadelen'

Het ABP-standpunt inzake de reserves houdt feitelijk in dat een collectieve overgang niet mogelijk zou zijn. Maar er zijn meer beren op de weg. In de vorm van zogenaamde verzekeringstechnische nadelen, waarvoor pensioenfondsen bij uittreding van een onderneming of instelling een vergoeding mogen vragen.

Het eerste nadeel heeft te maken met de leeftijdsopbouw bij de uittredende instantie. Als de uittredende werknemers gemiddeld jonger zijn dan die van het pensioenfonds in zijn geheel, dan leidt hun uittreding tot een hogere gemiddelde leeftijd van de 'achterblijvers' en daarmee tot een premiestijging, omdat de premies

van ouderen een kortere tijd tot het begin van de pensioenbetalingen hebben om te renderen. Die stijging mag over een periode van 5,5 jaar worden verhaald op de uittreeders. Volgens de ABP-regels geldt dit overigens niet voor het geval een gehele sector uittreedt. Desondanks wil het ABP deze methodiek ook voor de UMC's toepassen.

De gemiddelde leeftijd van de UMC-werknemers is momenteel lager dan die van het hele ABP-bestand. In feite subsidiëren de UMC's zodoende de andere ABP-sectoren. Maar een prognose laat zien dat het beeld binnen tien jaar omslaat. Dit komt doordat een groot aantal bij het ABP aangesloten ambtenaren binnenkort met pensioen gaan en vervangen worden door jongeren (waardoor de gemiddelde leeftijd vanaf 2009 gaat dalen), terwijl deze trend zich bij de UMC-werknemers pas een jaar of vijf later gaat voordoen en minder scherp wordt. Rond 2016 kruisen de lijnen elkaar en komt de gemiddelde leeftijd van de UMC'ers boven die van het ABP-bestand te liggen.

Het ABP vraagt op dit punt een compensatie van 140 miljoen. Rekening houdend met de langetermijntrend is volgens de UMC-projectgroep 75 miljoen compensatie redelijk.

FPU/VUT

Ook rond FPU/VUT brengt het ABP verzekeringstechnische nadelen in rekening. In de eerste plaats voor een overgangsregeling voor werknemers die geen FPU meer kunnen krijgen en op 31 december 2005 én 1 januari 2006 ABP-deelnemer waren. Deze regeling gaat op 1 januari 2008 in. Bij de beoogde uittredingsdatum van 31 december 2007 zouden de UMC's er in het geheel geen gebruik van maken. Volgens het ABP moet het nadeel dat het op dit punt zou ondervinden van de UMC-uittreding toch gecompenseerd worden en wel met 125 miljoen. Maar als er al voor betaald zou moeten worden, dan is het nadeel voor het ABP volgens de projectgroep hoogstens 35 miljoen.

Een tweede, zwaarwegend punt is het VUT-fonds, waar het gaat om toekomstige FPU-uitkeringen. Hiervoor becijfert het ABP een nadeel van 320 miljoen en

komt de projectgroep uit op hooguit 135 miljoen. Daarbij bestrijdt de projectgroep de juridische verplichting, omdat deze per 17 januari 2007 is aangegaan door de (vorige) minister van OCW zonder instemming van de NFU.

Verder is het bij het ABP achterblijven van de inactieven een voordeel voor het ABP, stelt de projectgroep van de UMC's. Ook ten aanzien van de ABP-verplichtingen jegens de inactieven (naar schatting ter waarde van 2 tot 2,5 miljard euro) bestaat de eerder genoemde overwaarde van 33,5%. Een deel van het rendement over deze overwaarde komt in de vorm van toeslagen op de pensioenaanspraken de actieven bij het ABP ten goede. Als de inactieve UMC'ers achterblijven, zouden de resterende actieven bij het ABP daarvan profiteren.

Omdat, zoals eerder aangegeven, onbekend is om hoeveel inactieve UMC'ers (en dus de omvang van de pensioenverplichtingen jegens hen) het bij het ABP feitelijk gaat, kan de projectgroep het hiermee gemoeide bedrag alleen bij benadering becijferen. Ze schat het, conservatief, op 150 miljoen. Het ABP heeft zich over deze kwestie nog niet uitgelaten.

De projectgroep stelt ten slotte voor het ABP met 5 miljoen te compenseren voor de overtolligheid van personeel die daar door het uittreden van de UMC's gaat ontstaan. Het ABP heeft nog geen bedrag genoemd.

Als de UMC's hun zin zouden krijgen, resteert er nog het relatieve klein bedrag van 20 miljoen euro waarmee zij het PGGM tegemoet zouden moeten komen voor enkele kosten en nadelen. Dat willen ze in vier jaar compenseren.

Al met al gaapt er voorlopig een gat van zo'n 1,5 miljard euro tussen de standpunten van ABP en NFU/PPGM. Ruim 1,1 miljard aangaande de reserves, bijna 0,4 miljard op het punt van de compensaties. Overgang zal dus op 1 januari 2008 ongetwijfeld nog niet zijn gerealiseerd. En of het op een later tijdstip (met terugwerkende kracht?) alsnog lukt, valt ook nog te bezien. (AvD)

1) Pensioenstudie overgang universitair medische centra van ABP naar PPGM, LOAZ-projectgroep Pensioenstudie, 8 november 2007

Het ABP wil de 'overwaarde' van 1,1 miljard euro niet aan PGGM uitkeren

Kies ingangsdatum pensioen zorgvuldig: wijziging FPU-overheveling op komst

Wie de 65 nadert, doet er verstandig aan zich zorgvuldig te laten informeren over zijn of haar pensioenrechten. Dat was al zo, maar geldt eens te meer door een mogelijke verandering van het FPU-overgangsrecht.

Door een wijziging van het amendement-Vendrik kan de regeling over de overheveling van FPU-rechten naar het ouderdoms- en partnerpensioen worden gewijzigd. In de huidige regeling maakt het een wereld van verschil of iemand net voor (heel gunstig) of net na de 65ste verjaardag (heel ongunstig) met pensioen gaat. Door de amendementswijziging kan deze onrechtvaardigheid budgettair neutraal worden verholpen doordat niet-gebruikte FPU-rechten niet meer voor 100% naar het pensioen overgeheveld hoeven te worden. Er geldt nog wel een ondergrens van 50%.

Een beslissing over een en ander moet door de sociale partners in de Pensioenkamer worden genomen.

Voor wie de 65 nadert, kan het interessant blijken te zijn nog van de huidige regeling gebruik te maken.

Amendement-Vendrik

Het FPU-overgangsrecht werd in 2005 ingevoerd toen 'langer doorwerken' het motto was geworden en regering en parlement besloten de regeling voor vervroegde uittreding af te bouwen. Wie na 1949 was geboren had pech. Maar wie nog wel recht op FPU kon doen gelden, moest óók gestimuleerd worden langer door te werken, vond de Tweede Kamer. Dat werd geregeld met het amendement-Vendrik.

Bij vervroegd pensioen ná de zogenaamde spilleeftijd (van circa 62 jaar en 3 maanden, leeftijd waarop de FPU-uitkering het maximale niveau bereikt) wordt de uitge-

spaarde FPU verrekend met het pensioen. Dat valt dan dus hoger uit en wel het meest bij pensionering net voor de 65ste verjaardag, want dan is het meest uitgespaard.

Een weeffout in deze regeling is dat iemand die 'gewoon' ná de 65ste verjaardag met pensioen gaat, de niet-gebruikte FPU-rechten volledig ziet vervallen. Daarnaast bestaat nog de onrechtvaardigheid dat FPU-rechten verloren gaan als iemand naar een andere werkgever overstapt.

Om herstel van deze weeffouten mogelijk te maken zonder dat de lasten hoger worden, nam de Tweede Kamer op 22 november jl. de wijziging van het amendement-Vendrik aan.

Of en wanneer de Pensioenkamer met een nieuwe regeling komt, is nog onbekend, maar het lijkt hoe dan ook verstandig om diverse opties te laten doorrekenen als u kort voor uw pensioen zit!

VAWO-voorzitter Helen de Hoop hoogleraar

7

VAWO-voorzitter Helen de Hoop is per 1 december benoemd tot hoogleraar aan de Radboud Universiteit Nijmegen met als leeropdracht Theoretische Taalwetenschap, in het bijzonder het raakvlak tussen syntaxis en semantiek.

De Hoop is de negende vrouw die in 2007 in Nijmegen tot hoogleraar is benoemd. Het CvB van de Radboud Universiteit had zich ten doel gesteld dit jaar ten minste tien vrouwen tot hoogleraar te benoemen.

In een reactie tegenover het Nijmeegse universiteitsblad Vox toont Helen de Hoop zich sceptisch over de emancipatoire waarde van dit streven: "Ik was al actief als uhd'er in dit vakgebied. Op het moment dat ik hoogleraar word, heb je dus ook één uhd'er minder. Heel veel schiet je er dus niet mee op." De Hoop pleit voor een betere doorstroming. Onder de postdocs en promovendi zijn veel vrouwen. Zij zouden meer kans moeten krijgen om een vaste positie te verwerven. "Dat draagt meer bij aan emancipatie dan hier en daar een vrouw te benoemen", aldus De Hoop.

Tot en met november werden dit jaar

in Nijmegen 24 mannen tot hoogleraar benoemd.

Loopbaan

Helen de Hoop (1964), die in januari 2005 voorzitter werd van de VAWO en voordien al actief was in het Landelijk Postdoc Platform en de redactie van VAWO Visie, was sinds 2002 UHD syntaxis en semantiek in Nijmegen. Ze studeerde taal en letterkunde in Groningen, waar ze in 1987 cum laude afstudeerde. In Groningen werkte ze vervolgens vier jaar als onderzoeker in opleiding. In 1992 promoveerde ze er. Er volgden drie jaar als onderzoeker in Utrecht, een gasthoogleraarschap Cognitiewetenschap in 2000 in Potsdam en een UD-schap in 2001 in Leiden.

In 2002 verwierf Helen de Hoop een prestigieuze Pionierssubsidie van NWO voor een multidisciplinair onderzoek naar achterliggende mechanismen van gebruik en interpretatie van naamvallen in talen. Daarna volgden subsidies voor drie nog lopende projecten op het gebied van de taaltheorie. Een daarvan is onderzoek naar de voorkeur die mensen in hun taalgebruik aan de dag leggen om zinnen te beginnen



Foto: Duncan de Fey

met een 'levend' zelfstandig naamwoord en het gegeven dat het begrijpen van zinnen die beginnen met een niet-levend zelfstandig naamwoord meer moeite kost.

De Hoop is voorts coördinator van het onderzoeksprogramma Grammar and Cognition en ze leidt de onderzoeksgroep Optimal Communication.

“Functiecontracten leveren een win-win-situatie op”

DIRECTEUR BEDRIJFSVOERING

JAN VAN DER BOON OVER

DE LEIDSE ERVARINGEN MET

RESULTAATAFSPRAKEN

De nieuwe CAO Nederlandse Universiteiten maakt experimenten mogelijk met functiecontracten. Daarin worden afspraken over te leveren prestaties gemaakt. De werknemer krijgt de vrijheid om het werk zelf in te richten, zonder registratie of controle van gewerkte uren of vakantiedagen. Dat past goed bij de aard van het wetenschappelijke werk, vindt mr. Jan E. van der Boon, directeur bedrijfsvoering van Universiteit Leiden, waar onder de noemer ‘jaarafspraken’ al twee jaar ervaring is opgedaan met deze aanpak. En nee, de werkdruk wordt er niet (nog) hoger door, zegt hij.

“Zo’n twee jaar geleden is onze letteren-faculteit begonnen met jaarafspraken. Dat kwam voort uit de behoefte op de werkvloer om zich op de inhoud van het werk te richten en zich niet bezig te houden met verlofregistratie en hoeveel uren iemand precies op de werkplek is”, aldus Jan van der Boon, sinds 2004 directeur bedrijfsvoering van de Leidse universiteit. “We hebben intern een regeling over flexibele werktijden opgesteld als kader om die jaarafspraken mogelijk te maken. In alle eerlijkheid moet je zeggen dat we daarmee vooruitliepen op wat binnen de CAO mogelijk was. Bij de voorbereiding van de nieuwe CAO hebben we er daarom op aangedrongen dat daarin een kader voor deze aanpak zou worden opgenomen. Inmiddels worden met ruim 200 medewerkers jaarafspraken gemaakt. Het gros bij letteren, waar nu ongeveer de helft van het WP ermee werkt. Op beperkte schaal bestaat het fenomeen inmiddels ook bij enkele kleinere faculteiten, zoals archeologie, wijsbegeerte en godgeleerdheid, en ook wis- en natuurkunde begint ermee.”

Sturen op output

“Overigens moet je die jaarafspraken niet als een geïsoleerd verschijnsel zien, maar in het bredere kader van resultaat- en ontwikkelingsgesprekken, van meerjarige ontwikkelingsafspraken, van tenure tracks, van het sturen op output. Jaarlijkse resultaat- en ontwikkelingsgesprekken zijn echt een speerpunt. In dat verband kunnen ook jaarafspraken worden gemaakt, maar dat hoeft niet per se. Die resultaat- en ontwikkelingsgesprekken vormen de basis voor ons personeelsbeleid. Een paar jaar geleden werden ze nog maar met zo’n 30 procent van de personeelsleden gehouden. Namens het College van Bestuur heb ik mij ingezet om dat percentage flink op te voeren en

we zitten nu op zo’n 75 procent. We willen dat naar 80 procent tillen. Veel meer is niet mogelijk, omdat je ook te maken hebt met mensen die gedetacheerd zijn, een tijd in het buitenland zitten, pas in dienst zijn of juist net voor hun pensioen staan.

We denken dat het goed is dat er met elke medewerker jaarlijks geordend, systematisch een gesprek plaatsvindt over hun werk en hun ontwikkeling. Dat geeft een kader om afspraken te maken en om personeelsbeleid te kunnen voeren. Zonder zo’n fundament ben je nergens als je bijvoorbeeld een tenuretrackbeleid wil ontwikkelen of de interne mobiliteit wil vergroten.

Het gaat niet zozeer om het op hun productie afrekenen van mensen. Het is ook voor medewerkers prettig om afspraken te maken, het geeft hun ook een houvast. Er zijn in een jaar altijd dingen die verschuiven, nieuwe plannen, personeelwisselingen, nieuwe bazen. De medewerker kan dan wijzen op de gemaakte afspraken.”

Dossieropbouw is ook noodzakelijk om eventueel van medewerkers af te kunnen komen.

“Zeker, maar dat is niet het hoofdmotief. Het is niet goed om pas als er een probleem is een dossier op te gaan bouwen. Maar wij zien die resultaat- en ontwikkelingsgesprekken vooral in positieve zin, bijvoorbeeld als basis voor een bevordering of om iemands functieprofiel aan te passen. Het zou me hogelijk verbazen als we in Leiden nu we dit systeem hebben ingevoerd meer mensen zouden hebben ontslagen dan voorheen. Het is niet bedoeld om problemen te detecteren.”

Hoe ziet u de verdere ontwikkeling van de functiecontracten of jaarafspraken?

“Nu er in de CAO een kader voor is, zal



“Een jaarafpraak wil nog niet zeggen dat de zaak voor een jaar bevroren is. Soms kan er tussentijds iets veranderen.”

dit wel een vlucht nemen naar andere faculteiten. Maar we hebben ook gezegd dat we niet overhaast te werk willen gaan. Het staat of valt met een goed systeem van resultaat- en ontwikkelingsgesprekken, met goed personeelsbeleid. Enige voorzichtigheid is geboden. Als alle faculteiten voor iedereen tegelijk jaarafspraken zouden willen invoeren, zouden we ons de vraag moeten stellen

of dat wel verstandig is, of we ons dan niet zouden overeten.

We hebben nog geen grootschalige, wetenschappelijk verantwoorde evaluatie gedaan. De indruk is dat het systeem van jaarafspraken zowel aan de kant van het management als die van de medewerkers als heel plezierig wordt ervaren. Het past bij het wetenschappelijke werk afspraken over taken te maken en

de administratieve zaken eenvoudig te houden, zonder controles van urenstaten en dergelijke. Maar voor we dit systeem grootschalig ook bij andere faculteiten introduceren, zullen we in 2008 een grondige evaluatie doen.”

Jullie ervaringen zijn ook heel interessant voor andere universiteiten.

“Dat klopt. Ik heb al met veel plezier een presentatie gegeven in het overleg van hoofden personeelszaken van alle universiteiten. Daar kwamen ook veel vragen: hoe zit dat rechtspositioneel, wat voor uitvoeringsregeling hebben jullie nu, wat voor formulieren gebruiken jullie, hoe zijn die jaarafspraken aan de resultaat- en ontwikkelingsgesprekken gekoppeld, hoe hebben jullie dit systeem geïntroduceerd op de werkvloer?”

Tot dusver worden jaarafspraken alleen met WP gemaakt en ook de CAO-afpraak beperkt zich daartoe. Ziet u ook mogelijkheden op dit punt voor het OBP?

“Ik had ook wel een experiment met OBP willen zien. De VSNU heeft dat in eerste instantie ook voorgesteld voor OBP'ers

CAO OVER FUNCTIECONTRACTEN

“Wetenschappelijk personeel is bij uitstek gebaat bij sturing op resultaten; de regelgeving over werktijden en verlofverantwoording heeft voor hen minder betekenis”, heet het in het akkoord over de CAO Nederlandse Universiteiten 2007-2010. In het akkoord is afgesproken om te experimenteren met functiecontracten voor wetenschappelijk personeel. Met wederzijds goedvinden kunnen werkgever en werknemer een functiecontract afsluiten. De voorwaarde van vrijwilligheid geldt ook voor wetenschappers die nieuw in dienst treden van de universiteit.

Bij het afsluiten van een functiecontract wordt het verlof geacht aan het eind van het kalenderjaar te zijn opgenomen. De op tijd gebaseerde arbeidsvoorwaardelijke CAO-artikelen, waaronder die van het keuzemodel, worden daarbij buiten werking gesteld. Bij een functiecontract horen wel afspraken over sabbatical leave.

Het experiment wordt voor het einde van de looptijd van de CAO geëvalueerd. Daarbij wordt aandacht geschonken aan werkdruk, deeltijders en de belastbaarheid van ouderen, aldus het CAO-akkoord.

vanaf schaal 13. Maar ik kan met de beperking tot het WP uitstekend leven. Het is bij het OBP lastiger. Ten eerste omdat je daar in een aantal functies eisen stelt met betrekking tot bereikbaarheid en beschikbaarheid. Een receptiedienst moet aanwezig zijn. Ten tweede kan het lastig zijn voor de verhoudingen op een afdeling als je met de een wel zo'n jaarafsprak met de bijbehorende vrijheden maakt en met een ander niet."

Overwerk uit beeld?

Is het gevaar niet dat wetenschappers dingen afspreken die ze alleen kunnen waarmaken door veel te veel uren te maken, die vervolgens nooit gecompenseerd worden? Onderzoek wordt nogal eens te optimistisch gepland.

"De druk op de universiteiten en dus ook hun medewerkers wordt steeds groter, het systeem wordt steeds competitiever. Maar die druk wordt niet groter door het maken van jaarafspraken. Integendeel, je probeert juist door resultaat- en ontwikkelingsgesprekken tot realistische afspraken te komen."

De praktijk is toch vaak al dat mensen meer werken dan de norm? Verlofstuwmeneren zijn een bekend verschijnsel. Zonder werkuren- en verlofregistratie verdwijnt dat overwerk uit beeld.

"Je gaat uit van een zekere normering van wat van iemand in een bepaalde positie verwacht wordt. In termen van onderwijs, onderzoek en publicaties, het binnenhalen van tweede- en derdegeldstroomfondsen. Jaarafspraken kun je eigenlijk ook alleen maar maken als je daar standaarden voor hebt. Mensen hoeven daardoor niet harder te werken, ze weten wat er in een bepaalde positie van ze verwacht wordt. Het voordeel is dat ze een bepaalde mate van vrijheid krijgen wanneer en waar dat werk gedaan wordt. Misschien kunnen ze een gedeelte van het jaar thuis werken. Het moet echt een win-win-situatie opleveren: de medewerker en de faculteit moet er beter van worden.

Overigens worden die jaarafspraken op basis van wederzijdse vrijwilligheid gemaakt. Als iemand het om wat voor reden dan ook niet wil of niet meer wil, dan vallen we terug op de regels van de

CAO. Ook aan werkgeverskant maken we die afspraken op jaarbasis en niet voor de eeuwigheid. Zowel de werknemer als de werkgever kan erop terugkomen."

Redelijke belasting

Blijft staan dat mensen waarschijnlijk nog steeds meer werken dan de formele norm – zeker bevlogen wetenschappers zijn daartoe geneigd – maar dat dit niet meer zichtbaar is.

"Dat gebeurt ook zonder jaarafpraak. Er zijn natuurlijk heel wat wetenschappers die nooit serieus hun verlof bijhouden. Je zou kunnen zeggen dat we de systematiek aanpassen aan de gegroeide realiteit, aan de aard van het werk. Het uitgangspunt is dat het systeem is gebaseerd op een idee van wat een redelijke belasting is voor een medewerker en dat je dan niet meer praat over uren. Je kunt dan hooguit het jaar erop kijken of de last op grond van de ervaring van dat jaar misschien iets verminderd moet worden. Maar het is het een of het ander: je kunt de twee systematieken niet allebei volgen."

Wordt er bij de genoemde standaarden ook nog naar leeftijd gekeken?

"Het uitgangspunt is dat je bij een bepaalde functie bepaalde dingen van mensen verwacht en niet op voorhand differentieert in taakzwaarte. Maar in resultaat- en ontwikkelingsgesprekken kan de individuele spankracht natuurlijk wel aan de orde komen en je kunt je voorstellen dat in de loop der tijd bijvoorbeeld de verhouding tussen onderwijs en onderzoek verschuift."

Niet bevroren

Wat gebeurt er bij een wat langduriger ziekte met een jaarafpraak?

"Ten opzichte van de oude situatie verandert er niets bij ziekte. Ziek melden geldt ook voor mensen met een jaarafpraak en als iemand na een langere periode van ziekte terugkeert, moet ermee gesproken worden en moet er gekeken worden wat er in termen van taken en werkbelasting mogelijk is. Er kunnen zich ook andere dingen voordoen waardoor er tussentijds gekeken moet worden naar de afspraken, als

iemand bijvoorbeeld moet invallen voor een collega. Een jaarafpraak wil nog niet zeggen dat de zaak voor een jaar bevroren is."

Succes niet gegarandeerd

Hoe moet je je een jaarafpraak op het punt van het binnenhalen van middelen uit de tweede en derde geldstroom voorstellen? Je kunt wel beloven dat je een aanvraag schrijft, niet dat je succes hebt.

"Als het niet gelukt is, wordt dat in het resultaat- en ontwikkelingsgesprek natuurlijk wel besproken. Hoe komt het, proberen we het opnieuw of niet? Verder is dat iets dat je over een aantal jaren moet beoordelen. Als dan blijkt dat iemand systematisch onder de norm blijft, dan moet je kijken hoe je daar uit komt. Misschien moet iemand zich dan op andere taken gaan richten."

Zou een jaarafpraak ook kunnen inhouden dat iemand zich uitsluitend met onderwijs of onderzoek gaat bezighouden?

"We hechten in Leiden erg aan de combinatie van onderwijs en onderzoek. Alleen in een heel bijzondere situatie kan misschien eens met het College van Bestuur worden afgesproken om daar vanaf te wijken. Denkbaar is wel dat de onderwijslast heel beperkt is of in een studentrijke omgeving of vanwege een nieuw onderwijsprogramma juist heel omvangrijk. Maar er moet over een langere periode gezien wel een zekere balans tussen onderwijs en onderzoek zijn."

Vol vertrouwen

Wat is samengevat na twee jaar ervaring het oordeel over de jaarafspraken?

"Heel positief. We hebben nog niet meegemaakt dat mensen die zo'n jaarafpraak hadden dat niet meer wilden, noch aan de kant van de werknemers, noch aan die van het management. In de CAO is afgesproken dat het experiment met functiecontracten voor afloop van de CAO begin 2010 samen met de vakbonden zowel plaatselijk als landelijk geëvalueerd wordt. Dat zie ik vol vertrouwen tegemoet." (AvD)

Eerste vrouwelijke rector magnificus: Dymph van den Boom op de UvA

Prof. dr. Dymph van den Boom is sinds 1 oktober 2007 rector magnificus van de Universiteit van Amsterdam.

Van den Boom (hoogleraar Algemene Pedagogiek) is in Nederland de eerste vrouw als rector magnificus (behoudens Rietje van Dam, die deze functie enige tijd vervulde bij de Open Universiteit). Ze is bij de UvA de opvolger van Paul van der Heijden, die in januari naar Universiteit Leiden overstapte en sindsdien op interim-basis werd vervangen door Jaap Zwemmer.

Eind september legde Paul Verhaegen wegens ernstige ziekte zijn CvB-lidmaatschap aan de Technische Universiteit Eindhoven neer.

De Radboud Universiteit Nijmegen heeft een nieuwe vice-voorzitter gevonden in de persoon van ir. Anton Franken. Tot 1 januari

2008 is hij directeur van Technologiestichting STW.

Annette Roeters verlaat het CvB van VU-Windesheim. Roeters, die vanaf 1983 bestuurder was bij de Christelijke Hogeschool Windesheim, wordt inspecteur-generaal van het onderwijs. De besturen van VU en Windesheim fuseerden in maart 2005, maar aan de samenwerking is nog weinig inhoud gegeven. Roeters hield zich weer vooral bezig met de hogeschool. Wie haar opvolgt, is nog onbekend.

Sinds 1 maart 2007 is drs. Jan Willem Oosterwijk voorzitter van het CvB van de Erasmus Universiteit. Hij was secretaris-generaal bij Economische Zaken en is José van Eijndhoven opgevolgd. Het Rotterdamse college bestaat verder uit rector magnificus Steven Lamberts en Kees van Rooijen.

Een zoon!

De VAWO feliciteert haar beleidsmedewerker Rachel van Wijngaarden van harte met de geboorte, op 28 september jl., van haar zoon Gideon. Onze gelukswensen gaan natuurlijk ook uit naar Gideons zusje Julia en vader Raymond.

IBG gaat fuseren

De Informatie Beheer Groep (IBG) gaat in 2010 fuseren met de Centrale Financiën Instellingen (CFI), een uitvoeringsinstantie van het ministerie van OCW. Net als de IBG krijgt de nieuwe uitvoeringsorganisatie haar hoofdvestiging in Groningen.

PLASTERKS PROCESSIE

Er gaat geen week, ja bijna geen dag voorbij of Ronald Plasterk is in het nieuws. Of het nu om het beleid van musea gaat, de tv-rechten der edele voetbalsport, de emancipatie of om welke tak van onderwijs ook, de minister heeft idee'tjes of grootse gedachten, komt met plannetjes en voorstellen. Het doet wel vaak aan de processievorm van drie stappen voorwaarts en twee achterwaarts denken. Neem alleen al de plannen om het leraarschap aantrekkelijker te maken. Plasterk beloofde daar 1,1 miljard (structureel per jaar) voor uit te trekken. Het leek al een typische beginnersfout dat hij op voorhand beloofde al het geld voor dit doel – waarmee toch een breed maatschappelijk belang is gediend – uit zijn eigen begroting te zullen halen. Toen hij de financiering onder andere zocht in het afschaffen van de basisbeurs voor studenten, bleek hij de politieke krachtsverhoudingen verkeerd te hebben ingeschat. En toen hij op 24 november dan ten slotte met de uitgewerkte plannen kwam, bleek dat die structurele 1,1 miljard er pas tegen sintjutenis komt, nou ja: ergens tussen 2015 en 2020. Dan zijn we ten minste twee kabinetten verder. Komend jaar gaat het maar om 173 miljoen, in 2009 om 455 miljoen en

dan loopt het bedrag gestaag op. Het onderwijsveld, bijvoorbeeld de Algemene Onderwijsbond, reageerde zeer teleurgesteld. Ook al omdat de nodige sigaren uit eigen doos worden gepresenteerd: onder meer middelen voor de huidige seniorenregeling (BAPO) en voor incidentele loonontwikkeling worden voor het lerarenplan gebruikt. Verder wordt het OCW-potje voor nieuw beleid (de 'enveloppe') aangesproken – nou vooruit. En studenten moeten ervoor bloeden: hun collegegeld gaat tien jaar lang met telkens 20 tot 25 euro omhoog. Hadden ze het hun leraren maar niet zo moeilijk moeten maken... Aan de genoemde processievorm deed ook de overheveling van 100 miljoen van de universiteiten naar NWO denken. Om te beginnen kun je dat natuurlijk niet als een echte investering zien. Ook een ander 'extraatje' van 50 miljoen is oud (Smart Mix) geld. Er zitten wel wat voordelen aan de overheveling van die 100 miljoen. Onderzoekers bij studentarme disciplines krijgen wat meer kansen en universiteiten kunnen het niet in torenhoge bestuurssalarissen, bureaucratisch management, prestigieuze nieuwbouw of dure pr steken. Maar de inkt van de Miljoenennota was nog niet droog of de begroting was op dit punt

achterhaald: de overheveling wordt gefaseerd. Het compromis dat Plasterk met de universiteiten bereikte, haalde meteen weer eerdere afspraken onderuit over extra geld voor alfa- en gamma-onderzoek, waarmee nu vooral Maastricht en Tilburg tevreden worden gehouden. Zelfs NWO, dat toch her en der wat erbij krijgt, is niet echt blij. Volgens NWO-voorzitter Peter Nijkamp, in het NWO-blad Hypothese, zou het meer moeten zijn en snel. "Voor apparatuur wordt nu twaalf miljoen uitgetrokken, daar kun je echt geen brood van bakken. Andere landen trekken er honderden miljoenen voor uit." Inmiddels zoekt Plasterk armslag in een verhoging van het collegegeld voor masterstudies. In Nijmegen willen ze studenten niet stimuleren elders hun master te doen, omdat de bachelor geen afgeronde studie is (voor vierjarige bachelors was indertijd immers geen geld), VNO/NCW noemt het bachelordiploma een 'tussenstop', maar volgens Plasterk "kun je met een bachelordiploma prima de arbeidsmarkt op". Afwachten wat van dit plan overblijft. Wat toch voor Plasterk pleit is dat je met drie stappen voorwaarts en twee achteruit natuurlijk wel ergens komt. Uiteindelijk. (AvD)

Europees hof: Pensioen met 65 geen discriminatie

Volgens het Europese Hof van Justitie is beëindiging van de arbeidsovereenkomst omdat de werknemer 65 jaar wordt geen leeftijdsdiscriminatie.

Het hof kwam tot deze uitspraak in een zaak die door een Spaanse man was aangespannen en door de Spaanse rechter aan het Europese hof in Luxemburg was

voorgelegd. Het hof stelt dat oudere werknemers in het nadeel zijn door cao's die een pensioenleeftijd bepalen, maar dat dit gerechtvaardigd kan zijn voor "een betere verdeling van werkgelegenheid tussen generaties".

Op deze grond kunnen Europese lidstaten bij wet afwijken van de Europese richtlijn die onderscheid op basis van leeftijd

in de arbeidsverhouding verbiedt. Ook Nederland heeft de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de AOW-gerechtigde leeftijd (65 jaar) uitgezonderd van het verbod op leeftijdsdiscriminatie. Van de verschillende hiervoor genoemde rechtvaardigingen blijkt het doorstromingsargument blijkens de Europese uitspraak doorslaggevend.

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

Opening van zaken

Procederen is niet altijd de beste oplossing

In deze rubriek wordt geregeld melding gemaakt van de rechtshulp die de VAWO aan leden biedt. Daarbij gaat het veelal over bezwaren- of beroepsprocedures. Maar de rechtshulp van de VAWO bestaat niet alleen uit het voeren van procedures. Heel vaak gaat het om het beantwoorden van juridische vragen of het geven van advies omtrent

een specifieke situatie. Niet zelden geeft deze vorm van rechtshulp zowel voor de persoon in kwestie, als voor de werkgever een veel beter resultaat dan een juridische procedure.

In de praktijk blijkt dat veel VAWO-leden telefonisch of per e-mail de VAWO vragen stellen over allerlei zaken die hun rechtspositie betreffen. Bijna altijd krijgen zij nog dezelfde dag, maar zeker binnen een week de door hen gewenste informatie, zodat zij met het advies zelfstandig het een en ander verder kunnen afhandelen.

Mocht dat niet het geval zijn, dan kan een VAWO-jurist namens betrokkene contact opnemen met de instelling en proberen er gezamenlijk uit te komen.

Bij reorganisaties is de behoefte aan juridische ondersteuning extra groot. Vaak is op grond van de reorganisatieplannen niet zonder meer duidelijk welke gevolgen deze voor de individuele werknemers heeft. De VAWO-juristen kunnen op verzoek deze plannen met u bespreken en uitleggen welke consequenties uit deze plannen voortvloeien. Zo worden vaak al veel vragen van leden beantwoord waardoor ook veel onzekerheid wordt weggenomen.

Vervolgens kunnen leden bij elke stap in de reorganisatie met de VAWO-juristen contact opnemen om ontwikkelingen te bespreken of bepaalde vragen te stellen. Dit was ook het geval met meneer O. Bij een aangekondigde reorganisatie bleek alleen de functie van O. als medewerker bij de salarisadmini-

stratie te zijn opgeheven. Daarvoor in de plaats was er wel een nieuwe functie opgenomen.

Op het moment dat O. officieel de mededeling kreeg dat zijn functie was opgeheven, heeft hij meteen contact opgenomen met de VAWO. Hij kreeg het advies om als herplaatsingskandidaat te solliciteren naar de vacature van de nieuwe functie, omdat gelet op zijn opleiding en werkervaring deze functie voor hem als een passende functie moest worden aangemerkt. Meneer O. werd voor deze functie afgewezen, omdat hij volgens zijn werkgever deze functie weliswaar vakinhoudelijk kon vervullen, maar niet voor wat betreft zijn persoonlijkheid. Daar was O. het niet mee eens en hij liet bezwaar aantekenen.

Hoewel meneer O. het gelijk aan zijn zijde had, reageerde de organisatie als gebeten op het ingediende bezwaar. De werkverhoudingen verslechterden daarmee voor O. aanzienlijk. Vanwege deze situatie vroeg hij de VAWO of er niet een tussenweg bestond.

Samen met de VAWO heeft meneer O. geïnventariseerd wat hijzelf daarbij voor ogen had en hoe dat juridisch eventueel kon worden bereikt. Vervolgens heeft hij zijn leidinggevende een alternatief voorgelegd waarbij hij nog een aantal jaren binnen de afdeling zou blijven werken, maar daarna gebruik zou maken van een vervroegd pensioen. Omdat O. niet meer van de gunstige FPU-regeling gebruik kon maken, moest hij een duurdere pensioenvoorziening treffen. Om die voorziening te kunnen betalen zou hij van zijn werkgever een vergoeding moeten ontvangen, zodat zijn inkomen en pensioenopbouw op niveau konden blijven.

Uiteindelijk zijn O. en zijn werkgever er gezamenlijk uitgekomen. Meneer O. is blij want het voeren van een procedure tegen zijn werkgever bij wie hij jarenlang met plezier heeft gewerkt, viel hem erg zwaar. Dat speelt nu niet meer. Hij behoudt zijn baan en kent geen inkomens- of pensioenverlies als hij er over een paar jaar mee stopt. (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.

“Donners plan zou veel ouderen werkloos maken”

De door minister Donner gewenste versoepeling van het ontslagrecht is (in ieder geval voorlopig) van de baan. Het kabinet besloot op 20 november een commissie in te stellen die gaat onderzoeken hoe de problemen op de arbeidsmarkt kunnen worden opgelost en 200.000 mensen aan een baan kunnen worden geholpen. De commissie moet het komende voorjaar met voorstellen komen.

Mr. Donald Pechler, stafjurist van de VAWO, drong er onlangs in een brief aan de Tweede-Kamerfractie van de PvdA met klem op aan niet in te stemmen met versoepeling van het ontslagrecht. Naar zijn mening zou de door minister Donner voorgestelde versoepeling niet leiden tot vergroting van de werkgelegenheid, maar werkgevers in staat stellen tegen de relatief geringe kosten van een beperkte ontslagvergoeding ouderen te ontslaan en te vervangen door goedkopere werknemers, niet alleen jonger, maar ook uit het buitenland.

Zo zou er een grote structurele werkloosheid onder ouderen ontstaan. Het UWV moet nu al speciaal beleid voor 45-plussers voeren omdat deze moeilijk weer aan de slag komen. In de plannen van minister Donner was geen sprake van concrete verplichtingen voor werkgevers om werklozen aan banen te helpen.

Flexibel aannemen en ontslaan

In de discussies over het ontslagrecht suggereren werkgevers ten onrechte dat zij momenteel niet flexibel personeel kunnen

aannemen en ontslaan en dat ontslag per definitie te duur zou zijn, aldus Pechler. Hij wijst erop dat dat werkgevers veel ruimte hebben om personeel op tijdelijke contracten aan te nemen. Welhaast tot in het oneindige zolang zij het aantal en de duur (maximaal 3 jaar volgens de Flexwet) van opeenvolgende contracten maar in de gaten houden en/of de nodige tijd (in de Flexwet 1 maand) tussen de contracten laten bestaan. De praktijk bij de universiteiten, waar nu al meer dan de helft van de wetenschappers in tijdelijke dienst is, bewijst dat. (Daar geldt overigens een afwijkende flexregeling, die een maximale duur van 5 of 6 jaar van tijdelijke contracten kent en een onderbrekingstermijn van 6 maanden, waarna weer van voren af aan wordt geteld.)

Bij ontslag op bedrijfseconomische gronden worden ook geen hoge ontslagvergoedingen toegekend. Kantonrechters houden er altijd rekening mee als een werkgever met aantoonbare financiële problemen kampt.

Voor de werknemers van de openbare universiteiten en universitair medische centra zou hervorming van het ontslagrecht overigens niet direct gevolgen krijgen, omdat zij een ambtelijke aanstelling hebben. Die ambtelijke status staat echter ook ter discussie.

Minder productiviteit en innovatie

Ook dr. Henk Volberda, hoogleraar bedrijfskunde aan de Erasmus Universiteit en specialist op het gebied van sociale innovatie, heeft zich tegen Donners plannen gekeerd. In een interview in het univer-

siteitsblad Erasmus Magazine stelt hij dat versoepeling van het ontslagrecht leidt tot verlaging van de productiviteit en het innovatievermogen.

“Het is jammer dat minister Donner zich zo vastbijt in het ontslagrecht”, aldus Volberda. “Zijn intenties zijn op zich goed. Je moet proberen de langdurig werklozen aan het werk te krijgen (...) maar je kunt beter investeren in opleidingen en vaardigheden, zodat ze toegevoegde waarde krijgen voor een bedrijf.

(...) Een werkgever die zijn medewerkers regelmatig heeft beoordeeld tijdens functioneringsgesprekken kan iemand ontslaan, maar niet op basis van willekeur. Hij moet zijn zaakjes goed voor elkaar hebben. En dat lijkt me, als het gaat om personen en functies, ook heel terecht. Dat hoort bij een volwassen democratie en rechtstaat.

De arbeidsmarkt functioneert nu prima, met flexibel ontslagrecht of flitsontslag gaat die juist slechter werken. Dan gaan we naar de Amerikaanse situatie waar het ‘hire and fire’ principe geldt. (...) Als een werknemer een betere medewerker extern ziet, dan kan hij zijn eigen medewerker ontslaan en die ander in dienst nemen. Het effect daarvan is dat een werkgever niet meer investeert in de opleiding van zijn medewerkers. (...)

Als we het ontslagrecht gaan versoepelen, gaan bedrijven nog minder investeren in menselijk kapitaal. En maken we nooit de omslag naar de kenniseconomie die ons kabinet zo graag wil. (...) Ik zeg weleens dat een flexibel ontslagrecht een excuus is voor managers om niet goed te hoeven managen.”

‘Naming and shaming’ van mannenbolwerken

Minister Plasterk wil overgaan tot ‘naming and shaming’ als universiteiten weinig vrouwelijke hoogleraren en bestuurders benoemen. Dat schreef hij in november in zijn emancipatienota.

Er moeten meer vrouwen in universitaire topfuncties komen, vindt de minister. Zij zijn niet alleen een voorbeeld voor andere vrouwen, maar veranderen ook de machtsfeer in de academische wereld, stelt hij.

De universiteiten zijn nog steeds mannenbolwerken. Weliswaar hebben zij steeds meer vrouwelijk personeel (circa 40%), maar in de topfuncties is dat veel minder het geval (nog geen 15%). Recentelijk zijn wel enkele vrouwen in hoge bestuursfuncties benoemd, onder wie Dymph van den Boom, die rector magnificus van de UvA is geworden.

De minister van OCW trekt jaarlijks 2 miljoen euro uit voor het Aspasia-programma

van NWO, waarmee vrouwelijke wetenschappers worden gestimuleerd. Ook gaat hij onderzoek naar ‘gendermechanismen’ in de wetenschappelijke wereld steunen.

Studerende moeders

Voorts overweegt hij aanvullende maatregelen voor studerende moeders. Het Steunpunt Studerende Moeders heeft een lijst van knelpunten gemaakt, die in mei jl. aan de minister werd aangeboden.

CAO-NU over in dienst houden of nemen van 65-plussers

Volgens de CAO Nederlandse Universiteiten is het niet uitgesloten dat 65-plussers in dienst zijn van een universiteit.

In de CAO NU staat in artikel 8.4 lid 7, dat gaat over het einde van een dienstverband voor onbepaalde tijd, dat het dienstverband van een werknemer in ieder geval eindigt met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. Het is dus niet mogelijk een 65-plusser voor onbepaalde tijd in dienst te houden. Wel zou het zo kunnen zijn dat een werknemer bijvoorbeeld op z'n 63ste in dienst wordt genomen voor vier jaar (bepaalde tijd). Dan kan hij tot 67 jaar in dienst blijven aangezien het genoemde artikel slechts doelt op werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd.

In de CAO NU staan geen relevante artike-

len voor het in dienst nemen van mensen van 65 jaar of ouder. Hoofdstuk 2 van de cao sluit dit echter ook niet uit. Het is dus mogelijk een werknemer van 65 jaar of ouder in dienst te nemen. Deze werknemer ontvangt dan salaris, AOW en eventueel ouderdomspensioen. AOW en pensioen worden niet op het salaris gekort.

De werknemer kan ook verder pensioen opbouwen bij het ABP, dat daarvoor een individuele premie vaststelt die volledig voor rekening van betrokkene komt. Dit is ook mogelijk als de betrokkene al ouderdomspensioen (van het ABP of een ander pensioenfonds) geniet.

Voor medewerkers van 65 jaar en ouder hoeven geen socialeverzekeringspremies te worden afgedragen, omdat zij ook geen recht hebben op WW, ZW of WIA. (BW)

Dijkgraaf wordt KNAW-president

Prof. dr. Robbert Dijkgraaf volgt op 19 mei 2008 prof. dr. Frits van Oostrom op als president van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen. Van Oostrom trad in mei 2005 aan als KNAW-president.

Dijkgraaf is (en blijft) universiteitshoogleraar Mathematische fysica aan de UvA. Zijn onderzoek richt zich op de snaartheorie, de quantumzwaartekracht en het grensgebied van wiskunde en deeltjesfysica. Daarnaast is Dijkgraaf columnist van NRC Handelsblad, medewerker van het tv-programma *Hoe? Zo!*, initiatiefnemer van een website met proefjes voor kinderen, en lid van het (tweede) Innovatieplatform.

Ledenwerving blijft cruciaal

14

DE ALGEMENE LEDENVERGADERING VAN 20 NOVEMBER 2007

De profilering van de vereniging en de noodzaak om (veel) leden te werven, waren andermaal belangrijke thema's op een Algemene Ledenvergadering van de VAWO.

Op de 71ste ALV, die op 20 november 2007 in Houten werd gehouden, werd geconstateerd dat – ondanks een behoorlijke toestroom van nieuwe leden in de periode 2005-2007 – het ledenbestand krimpt. Dat ledenbestand moet nog steeds als behoorlijk vergrijsd worden beschouwd, zodat ook de komende jaren nog een flinke uitstroom van leden kan worden verwacht. Dit vormt een ernstige bedreiging voor

het voortbestaan van de vereniging. De ALV nam voor 2008 een niet-sluitende begroting aan. In de komende maanden zullen plannen worden uitgewerkt die uitzicht moeten bieden op een gezonde financiële toekomst. Deze plannen, die zich zowel zullen richten op verhoging van de inkomsten als beperking van de uitgaven (hoewel de laatste jaren al op alle fronten bezuinigingen zijn doorgevoerd), zullen op de ledenvergadering van komend voorjaar aan de orde komen.

Hoe dan ook blijft ledenwerving cruciaal. Er zal in 2008 intensief aan worden gewerkt. De ledenvergadering besloot aan nieuwe leden een welkomstgeschenk in de vorm van USB-stick te gaan geven. Sinds mei jl. krijgen mensen die een nieuw lid aanbrengen al een USB-stick als beloning. Die actie gaat door.

In het kader van de ledenwerving sprak de ALV ook opnieuw over de profilering van de vereniging. Een perfecte omschrijving of leuze werd voor die profilering niet gevonden, maar in een nieuwe werffolder en andere uitingen zal de VAWO in ieder geval duidelijk worden neergezet als 'méér dan een vakbond'. Verder zullen initiatieven worden ontplooid om een (landelijke) informatie-uitwisseling tussen VAWO-

leden in medezeggenschapsorganen en tussen VAWO-afdelingen te bevorderen.

De ledenvergadering sprak ook kort over een aantal actuele zaken, zoals de diverse CAO's en de wetenschapsbegroting. In dit laatste verband sprak de vergadering de wens uit dat NWO-competities tot specifieke groepen beperkt worden. Door allerlei competitie voor iedereen open te stellen is de slaagkans zeer klein en wordt zeer veel tijd verspild aan vergeefse aanvragen, zo werd gesteld.

Besluitenlijst

De besluiten van de 71ste Ledenraad van 20 november 2007 in Houten waren:

1. Omdat het geen leden en geen midelen meer heeft, wordt het Landelijk Postdoc Platform met onmiddellijke ingang als zelfstandige organisatie opgeheven. Binnen de VAWO blijft een afdeling Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform werkzaam.
2. De Jaarrekening 2006 wordt goedgekeurd. Het bestuur wordt décharge verleend voor het in 2006 gevoerde beleid.
3. De Begroting 2007 wordt goedgekeurd.
4. De contributies 2008 worden vastgesteld conform het bestuursvoorstel en de Begroting 2008 wordt goedgekeurd.

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 universitair medische centra)
- dr. ir. W.T. van Horssen (penningmeester)
- dr. J.B.A. Kipp (secretaris)
- mw. dr. M.J.A. Lamers (vertegenwoordiger Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform)

Bureau

Directeur

- mw. mr. J.L. Waayenberg

De VAWO is de vakorganisatie voor personeel van universiteiten en onderzoekinstellingen en wetenschappers bij universitair medische centra. Naast het reguliere vakbondswerk (collectieve belangenbehartiging, werken aan carrièreperspectieven, juridisch advies) houdt de VAWO zich bezig met kwaliteitsverbetering in het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Daartoe levert de VAWO gevraagd en ongevraagd adviezen voor landelijk beleid op dit gebied.

De VAWO wordt bestuurd door mensen werkzaam in het wetenschapsveld. Het VAWO-bureau heeft eigen juristen in dienst voor gratis individuele belangenbehartiging, voor het geval een VAWO-lid onverhoopt rechtspositionele problemen ondervindt.

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. Wie een incassomachtiging afgeeft, krijgt € 4,- korting op onderstaande jaarcontributies (postactieven € 2,50).

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>contributie per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 61,-	€ 4,90
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 119,-	€ 9,75
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 90,-	€ 7,35
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 167,-	€ 13,75
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 125,-	€ 10,25
boven € 4.000,-	€ 204,-	€ 16,85

Postactieve leden incl. VAWO Visie € 37,50

Postactieve leden excl. VAWO Visie € 32,50

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

LEDENADMINISTRATIE

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

Juridisch stafmedewerker

- mr. D.O. Pechler

Beleidsmedewerker Sector WO

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

Meeùs en Zilveren Kruis:

dhr. M. van der Meer, 020-301 1500,

m.vander.meer@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),
06-2479 8817, vawo@uva.nl

- mw. ing. B.J. van Beek-Harmsen (VU/VUMC),
(020) 444 8121, b.vanbeek@vumc.nl

Delft

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

Eindhoven

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

Groningen

- dr. G.J. Lanjouw,
(050) 363 3713/16, g.j.lanjouw@rug.nl

Theologische Universiteit Kampen

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

Leiden

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

Maastricht

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

Nijmegen

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

Rotterdam

- mw. dr. L.A. van der Valk (universiteit),
(010) 408 2502, vandervalk@fhk.eur.nl

- dr. F. Boomsma (EMC),
010-463 3764, f.boomsma@erasmusmc.nl

Tilburg

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

Twente

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

Utrecht

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

Wageningen

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

Open Universiteit

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

Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform

- mw. dr. M.J.A. Lamers,
(024) 323 2922, m.lamers@let.ru.nl

U

krijgt voordeel van de zaak.

* Vraag naar de voorwaarden.

De VAWO heeft voor u een collectiviteitkorting op het gebied van verzekeringen, hypotheken en makelaardij o.g. in het Meeùs Benefitsplan afgesproken: voordeel van de zaak dus! Het Meeùs Benefitsplan biedt het gemak van één organisatie die u adviseert over uw verzekeringen, uw hypotheek en de aan- of verkoop van uw woning. Van welke voorzieningen u gebruik maakt, bepaalt u natuurlijk zelf. Uw voordeel staat voorop. Het Meeùs Benefitsplan biedt bijvoorbeeld 25% korting op de basispremie van uw motorrijtuigverzekering*. Kijk voor meer informatie op <http://meeus.benefitsplan.com/vawo> of neem via 0800 235 63 38 gratis contact op met onze dichtstbijzijnde vestiging.

VERZEKERINGEN, HYPOTHEKEN, MAKELAARDIJ O.G. MET HET ACCENT OP Û. WWW.MEEUS.COM

MEEÙS BENEFITSPLAN

MEEÙS®
Goed geregeld dus.

Meeùs is onderdeel van AEGON.