

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 45e jaargang nr.2 – oktober 2013

50 jaar VAWO

EN TOEN?

Wat vindt **U** dat de VAWO de komende jaren moet zien te bereiken?

Praat mee op de jubileumbijeenkomst van vrijdagmiddag **15 november** in Utrecht (Bibliotheek Uithof).

Daar is ook nog
meer te doen. Zie
programma op
de achterpagina

U komt toch ook?

Meld u aan met een
mail aan info@vawo.nl
of bel 030-2316742!

De VAWO is de vakorganisatie voor personeel van universiteiten en onderzoek-instellingen 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.

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 problemen met de werkgever ondervindt.

Bestuur

- mw. prof. dr. H. de Hoop (voorzitter)
- dr. J.B.A. Kipp (vice-voorzitter, speciaal belast met de belangenbehartiging bij de universitair medische centra)
- dr. ir. W.T. van Horssen (penningmeester)
- mw. dr. M.L.A. Jongsma (secretaris)
- dr. B. Hollebrandse (Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform)
- dr. G.J.C.G.M. Bosman
- drs. D.B.R. Kroeze

Bureau en ledenadministratie

Directeur mr. D.O. Pechler, pechler@vawo.nl
Juridisch stafmedewerker mr. A. Charifi, charifi@vawo.nl
Chef de bureau Arie van Dalen, bureau@vawo.nl

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

Collectieve verzekeringen

OHRA: (026) 400 4040, met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756
Kröller/Meeüs en Zilveren Kruis: 070-3422400, info@kroller.nl, www.kroller.nl (gebruikersnaam: VAWO, wachtwoord: Welkom)

Contributies

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. In het eerste jaar betaalt een nieuw lid contributie naar rato van het aantal volle maanden van lidmaatschap. De contributie is gerelateerd aan het bruto maandsalaris. Wie een incassomachtiging afgeeft, krijgt € 4,- korting op onderstaande jaarcontributies (postactieven € 3,-).

Contributies 2013

bruto maandsalaris	contributie per jaar	per maand (alleen bij automatische incasso)
tot € 1.800,-	€ 67,-	€ 5,40
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 131,-	€ 10,75
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 97,-	€ 7,90
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 184,-	€ 15,15
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 137,-	€ 11,25
boven € 4.000,-	€ 222,-	€ 18,35
Postactieve leden incl. VAWO Visie	€ 41,-	
Postactieve leden excl. VAWO Visie	€ 36,-	

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

Beëindiging of wijziging van het VAWO-lidmaatschap

Het VAWO-lidmaatschap loopt per kalenderjaar. Het dient voor het begin van een nieuw jaar te worden opgezegd. Ook wijzigingen in de lidmaatschaps-status en de hoogte van de contributie worden bij ingang van een nieuw jaar doorgevoerd.

www.vawo.nl

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
 - dr. W.J. van der Laarse (VU/VUmc)
 (020) 444 8115,
 wj.vanderlaarse@vumc.nl

Delft

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

Eindhoven

- mw. J.A. van Alphen
 (040) 247 4093, j.v.alphen@tue.nl

Groningen

- drs. M. van Es, 06-23142928,
 (050) 363 5809, m.van.es@rug.nl

Leiden

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

Maastricht

- C. Rausch MA,
 (043) 388 5499,
 christoph.rausch@maastrichtuniversity.nl

Nijmegen

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

Rotterdam

- dr. R. Pieterman,
 (010) 408 1620, pieterman@law.eur.nl

Tilburg

- mw. drs. B. Kroon,
 (013) 466 2486, b.kroon@uvt.nl
 - mw. dr. F. Mols,
 (013) 466 3482, f.mols@uvt.nl

Twente

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

Utrecht

- ing. R.C. Cox,
 (030) 253 4257, r.c.cox@uu.nl
 - ing. J.B. van den Dikkenberg,
 (06) 202 90 214,
 j.b.vandendikkenberg@uu.nl

Wageningen

- drs. P. den Besten,
 (0317) 483 319, paul.denbesten@wur.nl

Open Universiteit

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

Protestants Theologische Universiteit

- (a.i.) mw. dr. L.A. Werkman,
 (038) 337 1632, lawerkman@pthu.nl

Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform

- dr. B. Hollebrandse,
 050-363 5631, b.hollebrandse@rug.nl

Ruim 40 procent van het WP bij universiteiten is in tijdelijke dienst

Vrouwen zelfs in meerderheid

Wetenschappers bij de Nederlandse universiteiten

zijn steeds vaker in tijdelijke dienst. Sinds 1995 is het

percentage wetenschappers met een tijdelijk contract

bijna verdubbeld; van 22,8% naar 40,7% (eind 2012). Hierbij

zijn de promovendi, die nagenoeg altijd een tijdelijke

aanstelling hebben, niet meegerekend. Vrouwelijke

wetenschappers werken zelfs in meerderheid (52,9%) in

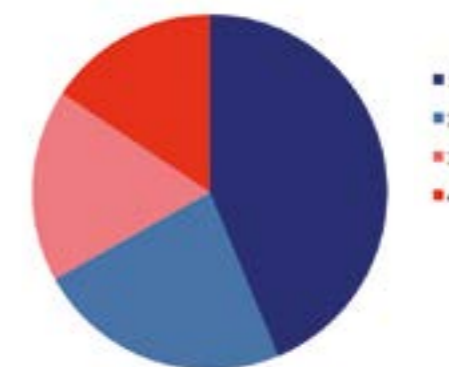
tijdelijke dienst. Dat blijkt uit onderzoek van de VAWO.

Aan de uitkomst van het onderzoek werd onder meer aandacht besteed in *Trouw*, *NRC*, *NRC Next* en (papieren zowel als digitale) universiteitsbladen. Op een reeks van universiteiten wordt de zorgwekkende ontwikkeling aangekaart bij de Colleges van Bestuur. Door de MHP (de vakcentrale voor professionals, waarbij de VAWO is aangesloten) is de kwestie ook onder de aandacht gebracht van de Stichting van de Arbeid en de Sociaal-Economische Raad. Dat geldt in het bijzonder voor het hoge percentage vrouwelijke wetenschappers met een tijdelijke aanstelling.

Kerntaken

De VAWO vindt het een ernstige ontwikkeling dat juist steeds meer van de werknemers die verantwoordelijk zijn voor de

Samenstelling WP per 31-12-2012



1. Mannelijk WP met vaste aanstelling
2. Mannelijk WP met tijdelijke aanstelling
3. Vrouwelijk WP met vaste aanstelling
4. Vrouwelijk WP met tijdelijke aanstelling

kerntaken van de universiteit, onderwijs en onderzoek, een tijdelijke aanstelling hebben.

Universiteitsbestuurders verklaren de stijging van het aantal tijdelijke contracten vaak uit de groei van het aantal promovendi (van ruim 3000 in 1999 naar bijna 9000 nu). Die vlieger gaat niet op. In ons onderzoek zijn promovendi buiten beschouwing gelaten. Indien ze worden meegerekend is ruim 60% van het wetenschappelijk personeel in tijdelijke dienst. Cijfers van de vereniging van universiteiten VSNU tonen de ontwikkeling sinds 1995.

Percentages tijdelijke contracten (in fte) voor wetenschappelijk personeel, exclusief promovendi

1995	1999	2004	2008	2012
22,8%	29,7%	29,9%	36,0%	40,7%

Een andere verklaring die universiteiten soms geven voor de toename is het tenure-trackbeleid, dat sinds 2006 op een aantal instellingen is ontwikkeld. De schaal waarop met tenure tracks wordt gewerkt is echter nog zo klein dat dit de ontwikkeling slechts in zeer beperkte mate verklaart.

Emancipatiebeleid?

In 1999 was een op de vijf wetenschappers op de universiteit vrouw, nu is dat een op de drie. Er werkte in 1999 voor 2719 fte aan vrouwelijke wetenschappers op de universiteiten; eind 2012 was dit 4984, maar deze 'emancipatieslag' is voor bijna tweederde toe te schrijven aan de enorme toename van tijdelijke functies onder met name het vrouwelijke WP.

Eind 2012 was 34,7% van het mannelijke wetenschappelijke personeel in tijdelijke dienst tegenover maar liefst 52,9% van het vrouwelijke wetenschappelijke personeel (promovendi niet meegerekend).

Extreem hoog percentage

Universiteitsbestuurders zeggen vaak dat het aantal tijdelijke aanstellingen ook in andere sectoren zo hoog ligt. Ook dat klopt niet. Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek laten zien dat er elders eveneens een toename is, maar ook dat het percentage op de universiteiten extreem hoog is.

In 2005 had 77% van de landelijke beroepsbevolking een vaste baan, 9% een tijdelijke baan en werkte 14% als zelfstandige. In 2012 waren die percentages 69% vast, 16% tijdelijk en 15% zelfstandig. Onder werknemers (de zelfstandigen dus buiten beschouwing gelaten) steeg het percentage mensen met een

tijdelijke aanstelling van 10,5% in 2005 naar 19% in 2012.

Een ander argument dat universiteitsbestuurders aanvoeren is dat er een 'flexibele schil' nodig is om schommelingen in de studentenaantallen en de financiering op te vangen. Dat enige flexibiliteit wenselijk is, zal niemand bestrijden, maar de universiteiten wentelen deze volledig op het wetenschappelijk personeel af: tegenover de 40,7% aan tijdelijke contracten op 15040 fte aan wetenschappelijk personeel staat 13,1% aan tijdelijke contracten op de 17041 fte aan overig personeel (promovendi ook hier buiten beschouwing gelaten).

De rijksbijdrage voor universitair onderzoek (1e geldstroom) is sinds 2000 met circa 12,5% afgenomen, maar de financiering uit andere bronnen (subsidies, bedrijfsleven) is in diezelfde periode sterk toegenomen. De universiteiten doen alsof deze tweede en derde geldstroom volstrekt instabiel zijn en niet voor vaste aanstellingen kunnen worden aangesproken, terwijl trendcijfers een stabiel beeld tonen.

Naar het oordeel van de VAWO leidt

Samenstelling personeelsbestand universiteiten 2004 - 2012

Bron: WOPI 2004 en 2012 (VSNU)

In fte

Exclusief HOOP-gebied Gezondheid

TOTAAL	2004		2004			2012		2012		
	Fte	Fte	M	V	%	M	V	%	M	%
Hoogleraren	2181	2482	1974	208	9,5%	2093	389	15,7%		
UHD's	2009	2046	1733	276	13,7%	1595	451	22,0%		
UD's	4153	4386	3038	1115	26,8%	2840	1547	35,3%		
Overig WP	4839	6126	3176	1662	34,3%	3529	2597	42,4%		
	13182	15040	9921	3261	24,7%	10057	4984	33,1%		
Promovendi	6556	8140	4039	2517	38,4%	4550	3589	44,0%		
OBP	17311	17041	9471	7840	45,3%	8277	8764	51,4%		
TIJDELIJKE AANSTELLINGEN			M	%	V	%	M	%	V	%
Hoogleraren	140	137	129	6,5%	10	4,8%	113	5,5%	25	6,4%
UHD's	56	89	39	2,3%	17	6,2%	59	3,7%	30	6,7%
UD's	674	1331	417	13,7%	257	23,0%	770	27,1%	560	36,2%
Overig WP	3069	4566	1938	61,0%	1131	68,0%	2544	72,1%	2022	77,9%
	3939	6123	2523	25,4%	1415	43,4%	3486	34,7%	2637	52,9%
	29,9%	40,7%								
OBP	1758	2233	794	8,4%	964	12,3%	877	10,6%	1356	15,5%
	10,2%	13,1%								
Promovendi	6543	8137	4032	99,8%	2511	99,8%	4548	100,0%	3588	100,0%

de sterke stijging van tijdelijke aanstellingen onder gepromoveerd wetenschappelijk personeel tot verschr-

ling, uitholling en een toegenomen werkdruk. Daarnaast vormt dit hoge percentage tijdelijke aanstellingen een

Pensioen bij UMC's naar PFZW

Onder voorbehoud van goedkeuring door toezichthouder De Nederlandsche Bank en het ministerie van Binnenlandse Zaken worden de pensioenen van UMC-medewerkers per 1 januari 2015 ondergebracht bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW).

Een belangrijke reden voor de overgang, waarover al 2011 een akkoord tussen werkgevers en werknemersorganisaties werd bereikt, is dat er veel mobiliteit is tussen UMC's en algemene ziekenhuizen. Tot nu toe betekende zo'n wisseling van baan ook een verandering van pensioenfonds, wat veel rompslomp met zich mee bracht. Voor

onderzoekers bij een UMC ligt een overgang naar een algemeen ziekenhuis echter niet voor de hand, eerder eentje naar een universiteit of onderzoekinstelling, waarvoor het ABP het pensioenfonds is en blijft. Zij zouden er daarom baat bij kunnen hebben niet mee over te gaan naar PFZW. Voor de pensioenopbouw vanaf 1 januari 2015 is dat evenwel niet mogelijk.

Voorstel tot waardeoverdracht
Medewerkers in actieve dienst en gepensioneerd krijgen een voorstel tot waardeoverdracht van de bij het ABP opgebouwde pensioenrechten naar PFZW. Dit voorstel kan men weigeren. Medewerkers in actieve dienst

die het voorstel weigeren, gaan wel per 1 januari 2015 over naar het PFZW en bouwen vanaf dat moment daar hun pensioen op. De bij het ABP opgebouwde pensioenrechten blijven dan echter bij het ABP en worden later bij het bereiken van de pensioenleeftijd door het ABP als ouderdomspensioen uitgekeerd. Men heeft dan dus vanaf 1 januari 2015 te maken met twee pensioenfondsen.

Voor gepensioneerd die een voorstel tot waardeoverdracht weigeren, wordt de betaling van het ouderdomspensioen na 1 januari 2015 door het ABP voortgezet. Er is dan geen sprake van een overgang naar het PFZW. Medewerkers die momenteel al een

bedreiging voor de continuïteit van onderwijs- en onderzoekprogramma's. Deze kernactiviteiten van de universiteiten zouden primair moeten worden uitgevoerd door medewerkers in vaste dienst.

TUE spant de kroon

Tussen de universiteiten bestaan opvallende verschillen. Aan de TU Eindhoven is liefst 52,3% van het WP in tijdelijke dienst. De Erasmus Universiteit Rotterdam (45,7%), de VU (45,0%) en de Radboud Universiteit Nijmegen (44,1%) zitten ook ruim boven het landelijk gemiddelde. In Eindhoven en Rotterdam is vooral het percentage vrouwelijk WP met een tijdelijk contract extreem hoog met respectievelijk 78,5% en 62,1%. De TUE zit bij de hoogleraren, UHD's en UD's rond het landelijk gemiddelde van tijdelijke contracten, maar bij het overige WP ligt het percentage bijzonder hoog: 89,0%.

Los van de Open Universiteit, die als een buitenbeentje kan worden beschouwd, is de situatie aan de TU Delft het minst slecht met 32,8% tijdelijke contracten voor het WP, maar voor het vrouwelijke WP is het percentage nog altijd aanzienlijk: 44,3%.

Percentage tijdelijk WP (excl. promovendi) per universiteit per 31 december 2012

Bron: WOPI 2012 (VSNU)

Inclusief HOOP-gebied Gezondheid

	TOTAAL			MANNEN			VROUWEN		
	Totaal Fte	Tijdelijk Fte	%	Totaal Fte	Tijdelijk Fte	%	Totaal Fte	Tijdelijk Fte	%
Eindhoven	997	521	52,3%	774	346	44,7%	223	175	78,5%
Rotterdam	830	379	45,7%	519	186	35,8%	311	193	62,1%
Vrije Universiteit	1521	680	45,0%	948	360	38,0%	573	320	55,8%
Nijmegen	1227	521	44,1%	765	278	36,3%	462	243	52,6%
Utrecht	1863	780	41,9%	1111	376	33,8%	751	404	53,8%
Groningen	1370	567	41,4%	898	326	36,3%	472	242	51,3%
Maastricht	1111	448	40,3%	663	220	33,2%	448	228	50,9%
Leiden	1147	466	38,9%	728	253	34,8%	419	213	50,8%
Twente	976	379	38,8%	723	242	33,5%	253	137	54,2%
Wageningen	869	337	38,8%	595	176	29,6%	274	160	58,4%
Amsterdam UvA	1748	669	38,3%	1092	366	33,5%	656	303	46,2%
Tilburg	640	242	37,8%	427	124	29,0%	213	118	55,4%
Delft	1545	507	32,8%	1217	362	29,7%	327	145	44,3%
Open Universiteit	248	48	19,4%	150	23	15,3%	98	25	25,5%
Totaal	7172	6543	40,7%	10611	3638	34,3%	5480	2905	53,0%

In het staatje links blijft het HOOP-gebied Gezondheid buiten beschouwing, omdat in het vorig decennium veel personeel overging van de universiteiten naar de universitair medische centra, die verzelfstandigd werden. In het staatje rechts is het HOOP-gebied Gezondheid wel meegeteld, omdat het op grond van de WOPI-cijfers niet mogelijk is per universiteit dit gebied buiten beschouwing te laten. De cijfers wijken hierdoor een fractie af van de totaalcijfers over alle universiteiten samen. Geneeskunde is overigens een gebied dat meer vrouwelijke dan mannelijke studenten, universitair docenten en overig wetenschappelijk personeel kent. Alleen onder de hoogleraren en universitair hoofddocenten zijn mannen hier nog in de meerderheid.

Besluitenlijst van de 83ste Algemene Ledenvergadering, d.d. 13 juni 2013

- De besluitenlijst van de 82ste Algemene Ledenvergadering d.d. 12 november 2012 wordt goedgekeurd.
- Drs. J. Maat wordt met terugwerkende kracht benoemd tot lid van de Kascommissie, ter vervanging van drs. B.M.J. Hermans.
- De Jaarrekening 2012 wordt goedgekeurd en het bestuur wordt decharge verleend voor het gevoerde beleid.
- De contributies voor actieve leden worden in 2014 met 1,5% verhoogd.
- Voor postactieve leden blijft de contributie ongewijzigd.
- De korting op de jaarcontributie bij het verstrekken van een incasso-machtiging geldt alleen nog bij een doorlopende machtiging en niet meer bij een eenmalige machtiging.
- De afvaardiging naar het Lokaal Overleg van mw. dr. F. (Floortje) Mols (Universiteit van Tilburg), ing. R.C. (Ruud) Cox en ing. J.B. (Joep) van den Dikkenberg (beiden Universiteit Utrecht) wordt bekrachtigd.

De tweede 25 jaar van de VAWO

1988-2013

Meer

met

minder

In een weinig feestelijke stemming vierde de VAWO in 1988 haar 25-jarig jubileum. De explosieve groei van de universiteiten vanaf het midden van de jaren vijftig was gepaard gegaan met de opkomst van een omvangrijke bureaucratie en gevolgd door een hele reeks van harde bezuinigingsmaatregelen in de jaren tachtig. In de tweede 25 jaar van de VAWO-geschiedenis, hier weer geschetst aan de hand van VAWO Visies uit die periode, geldt voor de wetenschap het motto 'Meer met minder'.

Eind jaren tachtig tellen de universiteiten ongeveer 170.000 studenten, 3.000 promovendi, 20.000 fte aan wetenschappelijke staf en 18.000 fte aan ondersteunend- en beheerpersoneel. Tot begin deze eeuw blijven die cijfers tamelijk stabiel, maar inmiddels liggen de verhoudingen flink anders: 250.000 studenten, bijna 9000 promovendi, 16.000 fte aan wetenschappelijke staf en, nog steeds, 18.000 fte aan OBP. De gekrompen wetenschappelijke staf – met steeds vaker een tijdelijke aanstelling – moet dus aan veel meer studenten onderwijs geven en veel meer promovendi begeleiden. Daarnaast moet ook voldaan worden aan steeds hogere publicatie-eisen en meer verantwoordingsplichten.

Rust aan het front

Na het 25-jarig jubileum van de VAWO breekt een periode aan van betrekkelijke rust aan het wetenschapsfront. Het wetenschapsbudget blijft onder druk staan, maar grootscheepse bezuinigingen blijven enige tijd uit, evenals ingrijpende stelselherzieningen.

VAWO Visie publiceert afgewogen beschouwingen over bijvoorbeeld de (on)wenselijkheid van flexibeler arbeidsvoorwaarden en de mogelijke gevolgen voor de wetenschap van "het veranderende Europa".

In mei '89 komt het kabinet-Lubbers II ten val. Voor de Vereniging van Nederlandse Universiteiten (VSNU), dan een vereniging van de Colleges van Bestuur, aanleiding een noodkreet tot de politiek te richten over de miserabele toestand

waarin het wetenschappelijk onderwijs en vooral onderzoek ten gevolge van de reeksen van bezuinigingen verkeert. De uitgaven per student zijn tussen 1980 en 1987 met 28 tot 36% (afhankelijk van de berekeningswijze) gedaald. Toch is het studierendement aanzienlijk verbeterd (met 70%) en het aantal publicaties bijna verdubbeld. Maar de rek is er nu volledig uit, stelt de VSNU. De overheidsfinanciering is teruggelopen tot beneden 1% van het bruto nationaal product, waarvan 0,4% voor (fundamenteel) onderzoek. Ondanks de groei van het onderzoek door het bedrijfsleven is Nederland achterop geraakt bij de omringende landen, de VS en Japan, waar het in 1964 alleen de VS en Groot-Brittannië voor zich moest dulden. Vooral voor apparatuur is er veel te weinig geld.



Ad van der Woude (1932-2008) was verscheidene keren waarnemend voorzitter

Alleen de VVD reageert duidelijk: er is niet meer geld nodig, maar meer selectie. De partij vindt de deelname aan het hoger onderwijs voldoende en pleit voor een ingangselectie om het studierendement verder op te schroeven.

Voorjaar 1989 wordt de Centrale voor Middelbare en Hogere Ambtenaren (CMHA), waarbij de VAWO is aangesloten, omgedoopt in CMHF: Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen (toen nog: 'bij de Overheid'). Tegenwoordig noemt de CMHF zich een 'koepel van beroepsverenigingen'.

Op de VAWO-ledenraad van juni '89 treedt voorzitter Veringa af. Vicevoorzitter prof. dr. A.M. (Ad) van der Woude (1932-2008; hoogleraar Agrarische geschiedenis in Wageningen) neemt de honneurs waar, tot in juni 1990 prof. mr. A.L.M. (Ton) Soons (1929-1998, hoogleraar Notariaat en belastingrecht in Leiden) tot voorzitter wordt verkozen. Soons was daarvoor al ruim acht jaar secretaris en penningmeester geweest.

Visie

Demissionair minister Deetman verrast bij de presentatie van zijn laatste onderwijsbegroting "met een soort beleidsvisie voor het hoger onderwijs", schrijft VAWO Visie in september '89. "Voor wie de minister in de afgelopen zeven jaar heeft gepercipiëerd als een regelneef, die van alles en nog wat overhoop liet halen en opnieuw regelen, moet de teneur van zijn laatste politieke wil een openbaring zijn. Het is beter, zo zegt de CDA-minister, dat het hoger onderwijs

met rust wordt gelaten opdat alle aandacht kan uitgaan naar verbetering van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek. Dat is nu precies wat velen in het wetenschappelijk onderwijs al jaren hebben geroepen tegen de regelzuchtige bewindsman (...)." Ironisch genoeg wordt er tijdens de opening van het academisch jaar door verscheidene rectores gepleit voor een flinke herstructurering en (met het oog op de ontwikkelingen in de EU) internationalisering van het hoger onderwijs.

Korting op AIO-salaris

Nadat de VAWO dat in 1988 al (vergeefs) had gedaan, spannen AIO's een juridische procedure aan tegen de zware kortingen op hun salaris. In theorie worden ze gehonoreerd in schaal 10, de laagste rang voor WP. Maar omdat ze onderwijs/begeleiding krijgen, wordt daarop 45% in het eerste jaar, aflopend naar 15% in het vierde en (in de meeste gevallen eveneens in theorie) laatste jaar op in mindering gebracht. De salariëring komt daarmee in het eerste jaar zelfs onder het minimumloon uit.

Het landelijk overleg van AIO's stelt dat geen enkele wetenschappelijk medewerker ooit is uitgeleerd en dat het discriminatie is dat alleen AIO's voor hun leerproces salaris moeten inleveren. De procedure tegen de universiteiten heeft geen succes. De Commissie van Beroep stelt dat de universiteiten slechts de rechtspositieregeling van het ministerie uitvoeren: de kwestie is een zaak van de politiek.

'Prestatiebekostiging'

In het kabinet-Lubbers III (1989-1994) is Jo Ritzen (PvdA) minister van onderwijs geworden. Bij zijn aantreden beloofde hij de Tweede Kamer rust op het onderwijsfront, zeker waar het de universiteiten betrof. Begin 1990 komt hij echter met verscheidene plannen voor vernieuwingen in het hoger onderwijs: een ander bekostigingsstelsel (naar 'prestatie') met daaraan gekoppeld een nieuw studie-



Rond 1990 wordt VAWO Visie vaak opgesierd met raadselachtige plaatjes

puntenstelsel en onderwijskundige differentiatie.

Over de bekostiging komt snel een akkoord: het nieuwe systeem is veel eenvoudiger dan het gecompliceerde oude, dat tal van uitzonderingsbepalingen kende. Er is nog wel een nieuwe Wet hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) voor nodig om het daadwerkelijk in te voeren. Met die WHW moet ook de directe bemoeienis van het ministerie met de instellingen worden beperkt. De instellingen moeten "eigen meesterschap in het personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid" krijgen.

VSNU als werkgeversvereniging

De in de VSNU verenigde Colleges van Bestuur stellen voor ter vervanging van het Landelijk Overleg Nederlandse Universiteiten waarmee overheid en vakbonden overleg voeren, een werkgeversvereniging op te richten. En die komt er ook snel, alhoewel niet zonder slag of stoot: vier van de veertien universiteiten willen aanvankelijk niet meedoen. De werkgeversvereniging

gaat... VSNU heten. De betekenis van de afkorting blijft ook staan: Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten. Dit jaar werd de naam, onder handhaving van de afkorting, omgedoopt in *Vereniging van universiteiten*.

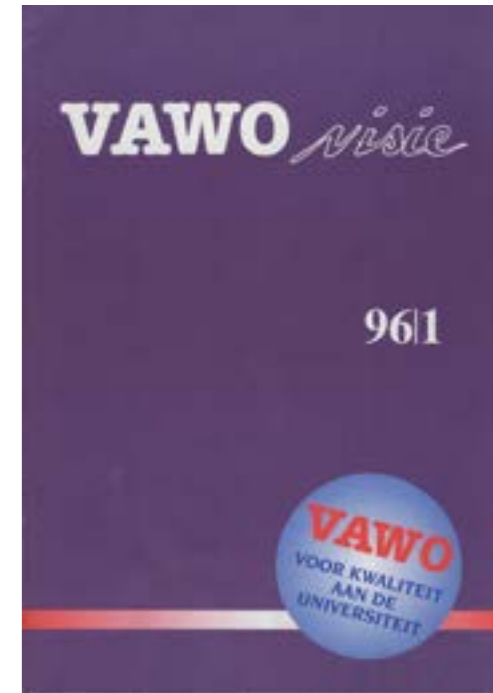
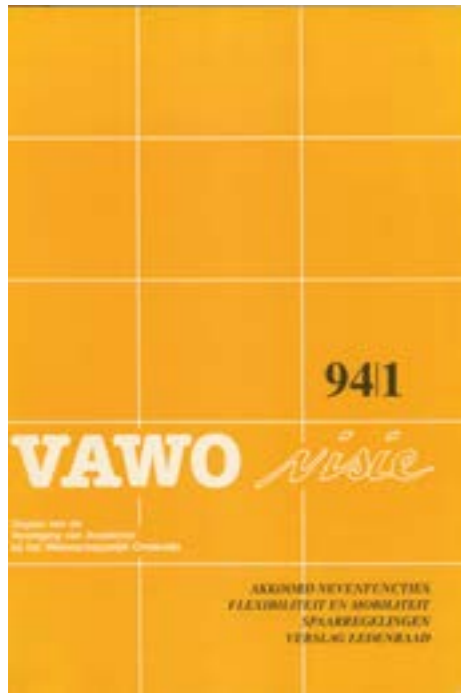
Zowel de universiteiten als het ministerie lanceren voorstellen voor een nieuw Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderwijs (RRWO). De VAWO neemt meteen stelling tegen de voorstellen om de mogelijkheden tot het verlenen van tijdelijke aanstellingen vanwege de fluctuerende vraag naar onderwijs te verruimen. Bij overtaligheid van personeel "is ontslag immers altijd mogelijk". En: "Tijdelijke dienstverbanden, die geen uitzicht bieden op een vast dienstverband, zijn ongewenst, omdat zij leiden tot een eenzijdige afwenteling van de daaraan verbonden risico's op het personeel. De aantrekkelijkheid van een

wetenschappelijke carrière kan hierdoor worden geschaad", zo citeert de VAWO de Adviesraad voor Hoger Onderwijs (ARHO). De ruimere mogelijkheden komen er medio '92 toch.

Uit een promotie-onderzoek van A.W. Slootman van Universiteit Twente blijkt dat veel wetenschappers werkzaam aan Nederlandse universiteiten weinig te spreken zijn over hun salariëring en carrièremogelijkheden. Ze zeggen dat door reorganisaties en bezuinigingsmaatregelen de werkbelasting is toegenomen en dat ze gemiddeld 55 uur per week werken. De overheidsmaatregelen hebben de sociale sfeer en het onderzoek- en onderwijsklimaat negatief beïnvloed, stelt driekwart. De helft vindt dat het onderzoek wordt belemmerd door gebrek aan tijd en middelen.

Querido-toelage

De VAWO-juristen boeken een mooi succes (dat deden en doen ze vaker, maar individuele gevallen passen niet in het kader van dit artikel). Wetenschappelijk medewerkers bij academische zieken-



VAWO Visie krijgt bij de 26e jaargang, nummer 1 (maart 1994), weer een nieuwe vorm, waarvan de binnenkant echter maar een jaar standhoudt

VAWO Visie, 27e jaargang, nummer 1 (februari 1995): een nieuwe binnenkant...

... en een jaar later een nieuwe omslag

huizen kregen sinds 1961 een toelage van 1000 gulden per maand, in het leven geroepen door prof. Querido om het de academische ziekenhuizen eenvoudiger te maken gekwalificeerd personeel aan te trekken. Deetman sloot de toegang tot deze Querido-regeling in 1984 en voerde in 1987 een afbouwregeling in voor de ruim vierhonderd wetenschappelijk medewerkers die de toelage toen nog ontvingen. Na diverse rechtszaken stelt de Centrale Raad van Beroep eind '91 dat die afbouwregeling in strijd was met het rechtszekerheidsbeginsel. De betrokken medewerkers behouden de toelage.

Nieuwe werkloosheidsregeling

In '94 (VAWO Visie heeft weer een nieuwe vormgeving, zij het niet voor de cover) komt er een nieuwe regeling voor ontslaguitkeringen. De wachtgeldregeling wordt vervangen door het Besluit Werkloosheid Onderwijs- en Onderzoekspersoneel (BWO), met een overgangsregeling voor wie al wachtgeld ontvangt. Vooral degenen die in de afgelopen vijf jaar minder dan vier jaar een dienstverband hadden, gaan er bij werkloosheid zwaar op achteruit; zij krijgen nog maar zes maanden lang een uitkering en dat ter hoogte van 70% van het minimumloon. In de sector wetenschap waar kortlopende aanstellingen schering en inslag zijn, komt dat hard aan. Het wordt voor wie werkloos is geworden

ook een stuk onaantrekkelijker om weer (part-time) aan de slag te gaan. Als het nieuwe uurloon lager is dan 70% van het oude, gaat men er op achteruit. Op dit punt geldt de nieuwe regeling ook voor degenen die al wachtgeld ontvingen. Zij konden tot dan toe bijverdienen tot 100% van het oude salaris. Voor een bepaalde groep ex-medewerkers die door de invoering van de BBWO worden getroffen, spannen juristen van de VAWO en de ABVA/KABO een rechtszaak aan. De groep ex-medewerkers bestaat uit vijftigplussers die tijdens de saneringsoperaties TVC en SKG vrijwillig zijn opgestapt om ruimte te creëren voor jongeren en in ruil daarvoor inkomenszekerheid kregen. Ze mochten boven hun gegarandeerde wachtgeld nog bijverdienen tot 100% van hun laatst genoten inkomen. Met de BBWO worden die bijverdiensten afgeroomd. Niet redelijk, concludeert de rechtbank in Amsterdam uiteindelijk.

Een miljard extra?

Werkgeversorganisatie VNO wil dat het kabinet een miljard gulden extra uittrekt voor het hoger onderwijs in plaats van te bezuinigen. Minister Ritzen, die ook in het eerste (paarse) kabinet-Kok (1994-1998) aanblijft, geeft gedeeltelijk gehoor aan die wens. Extra geld komt er niet, maar hij bezuinigt 0,2 miljard gulden in vier jaar in plaats van de 1,8 miljard die was voorgenomen. De studenten draai-

en daarvoor op. De basisbeurs wordt verlaagd, van het aantal jaren dat een beurs kan worden verkregen gaat er eentje af, het collegegeld gaat met 100 gulden per jaar omhoog. Zo bespaart de minister nog aanzienlijk meer dan oorspronkelijk zijn plan was... De 0,2 miljard aan bezuinigingen op het hoger onderwijs blijkt uiteindelijk het WO alleen te treffen.

Tegen de eind van het jaar stappen de universiteiten uit overleg met minister Ritzen over een mogelijke herziening van het hogeronderwijsstelsel, omdat de minister als uitgangspunt heeft dat met de stelselherziening 0,5 miljard gulden moet worden bespaard.

Op 1 april 1995 neemt mw. mr. W.E. (Ina) Van der Kolk-Bal (1935-2013) afscheid als VAWO-directeur. Juridisch stafmedewerker mw. mr. J.L. (Bep) Waayenberg (1947), sinds 1987 in dienst van de VAWO, volgt haar op. Per 1 september komt mw. mr. Y.C. (Yvonne) Scheepers (1961) als juridisch stafmedewerker in dienst. Universiteiten en NWO pleiten ervoor AIO's en OIO's voortaan een beurs te geven in plaats van een (toch al flink gekort) salaris. Op een faculteit van de UvA wordt dat ook al in praktijk gebracht, maar in '96 wordt de universiteit door de rechtbank Amsterdam teruggefloten.

MUB en cao

In september '95 dient Ritzen het voorstel in voor de Wet Modernisering Universitair

Bestuur (MUB), die de WUB'70 moet gaan vervangen. De Colleges van Bestuur en faculteitsbesturen krijgen het voor het zeggen. En de colleges mogen zelf kiezen tussen medezeggenschapsraden en ondernemingsraden plus studentenraden om personeel en studenten inspraak te geven.

In de loop van 1995 worden er aanzet-

EIGEN CAO'S

KOMEN IN ZICHT

ten gegeven die moeten leiden tot eigen cao's voor de wetenschappelijke instellingen. Sinds eind 1993 wordt het overleg tussen de minister van Onderwijs en Wetenschappen en de vakcentrales over de arbeidsvoorwaarden voor het gehele onderwijs al geregeld aangeduid als cao-onderhandelingen.

In '95 moet er over een nieuwe "Onderwijs-CAO" worden onderhandeld, maar minister Ritzen reageert niet op de voorstellen van de bonden (o.a. 2,25% loonstijging, werkgelegenheidsmaatregelen en handhaving van de werknemersstatus voor AIO's en OIO's) en weigert aan de onderhandelingstafel plaats te nemen. Ritzen legt in het ontwerp-Hoger Onderwijs en Onderzoekspaan (HOOP 1996) bovendien het voornemen neer om het aantal studenten in tien jaar met 40.000 terug te dringen. Dat zou

de instellingen 110 miljoen gulden aan collegegelden kosten, bovenop de 200 miljoen aan eerdere bezuinigingen. Dat zal leiden tot nieuwe reorganisaties met personele consequenties, waardoor de instellingen voor hogere werkloosheidsuitgaven komen te staan, waarvoor ze – zo heeft de minister al duidelijk gemaakt – niet gecompenseerd zullen worden. De bijzondere universiteiten (Katholieke Universiteit Brabant, Katholieke Universiteit Nijmegen en de VU, die al enige tijd een eigen cao had) wachten de ontwikkelingen niet af. Daar beginnen medio 1995 al onderhandelingen, die na bijna een jaar tot een eigen 'bedrijfstak-CAO' leiden. De salarisontwikkeling zal overigens conform de nog immer af te sluiten nieuwe Onderwijs-CAO zijn.

Eind '95 komen ook onderhandelingen over cao's voor de openbare universiteiten en onderzoekinstellingen in zicht. Begin '96 presenteert de VSNU aan de vakorganisaties voorstellen voor een universitaire cao, die op 1 januari 1997 moet ingaan. De VAWO kan er niet over juichen. De universiteiten willen zo min mogelijk landelijk regelen en zo veel mogelijk per universiteit; en ze willen meer tijdelijke dienstverbanden, ook voor de primaire taakgebieden van onderwijs en onderzoek.

Akkoord

In de zomer van '96 komt er dan ein-

delijk een akkoord over een nieuwe Onderwijs-CAO voor de periode juni 1996-eind 1998. Deze is niet van toepassing op de Academische Ziekenhuizen. Die krijgen met terugwerkende kracht tot 1 januari 1996 een eigen cao. Het akkoord behelst een salarisverhoging van in totaal 3%, een incidentele eindejaarsuitkering van 0,5% en een nader overeen te komen tegemoetkoming voor nadelige gevolgen van wijzigingen in de salarisschalen. De Sector WO van de CMHF, inclusief de VAWO, vindt de loonparagraaf veel te magere en wijst het akkoord af. De geschiedenis geeft de CMHF-sector gelijk: in '97 wordt de cao in overleg met minister Ritzen met 0,95% bijgesteld, omdat de koopkracht van het onderwijspersoneel ver achter blijft bij die in andere sectoren.

Principe

In september '96 treedt Soons af als VAWO-voorzitter. Van der Woude neemt de voorzittershamer maar weer eens over, ad interim. De VSNU publiceert cijfers over 1995 waaruit blijkt dat er een flinke achteruitgang is in de omvang van het personeel van de universiteiten. In '94 was de personeelsbezetting al met 853 fte verminderd, in 1995 is de achteruitgang 1473 fte (862 WP, 511 OBP). In 1997 komt er bij het ABP voor werknemers tussen de 55- en 65-jarige leeftijd een ruimhartige Flexibel Pensioen en



VAWO Visie, 31e jaargang, nummer 1 (april 1999), met een nieuwe lay-out. In nummer 3 (november 1999) een interview met voorzitter Roel Zuidema.

Met ingang van nummer 1 van de 36e jaargang (februari 2004) krijgt VAWO Visie weer een nieuw stramien. Op het fotootje directeur Bep Waayenberg.

Uittreden- (FPU-)regeling, die de minder mogelijkheden biedende Vervroegd Uittreden- (VUT-)regeling vervangt. Begin april '97 bereiken VSNU en werknemersorganisaties een akkoord over de eerste cao voor de openbare universiteiten. Deze eerste cao (looptijd april '97-eind '98) hield vooral een omzetting in van bestaande regelingen in cao-bepalingen. Een loonparagraaf is er niet; daarvoor geldt de algemene Onderwijs-CAO nog. Er worden wel afspraken gemaakt over o.a. (tijdelijke) aanstellingen, arbeidsduurverkortingen en een voorkeursbeleid voor vrouwen, vooral ter bevordering van de doorstroom naar hogere functies. Over de aanstellingen zegt het akkoord dat deze in principe zullen gelden voor onbepaalde tijd (een principe dat nog altijd in de cao staat...), dat het aantal gronden voor een tijdelijke aanstelling wordt beperkt en dat WP maximaal vijf jaar tijdelijk wordt aangesteld. Vanaf 1999 komt er één cao voor alle universiteiten.

Offensief
Aan de vooravond van de Tweede Kamerverkiezingen van mei '98, die zouden leiden tot het tweede (paarse) kabinet-Kok, gaat de VSNU in het offensief. Er moet minimaal 650 miljoen structureel aan het gezamenlijke budget van de universiteiten worden toegevoegd, stelt de VSNU. En dat is nog een bescheiden

wens, want er zou 2,5 miljard nodig zijn om Nederland weer in een pas te laten lopen met het gemiddelde uitgavenpeil voor *research & development* in de OESO-landen. Het nieuwe kabinet, met Loek Hermans (VVD) op OCW, is nog nauwelijks agetreden of het wordt duidelijk dat de universiteiten een bezuiniging van 300 tot 500 miljoen gulden te wachten staat... Een overheveling van 500 miljoen naar NWO gaat echter vooralsnog niet door.

Postdocplatform
Eind 1998 wordt prof. dr. R.P. (Roel) Zuidema (1939; hoogleraar Algemene economie en oud-voorzitter van de universiteitsraad aan de VU) VAWO-voorzitter, als opvolger van interim-voorzitter Van der Woude. In februari 1999 besluit een groep postdocs een postdocplatform op te richten. VAWO Visie bericht erover op de voorpagina van het eerste nummer van 1999, waarin het zich in weer een nieuwe gedaante toont. Een discussiemiddag van NWO over de positie van postdocs gaf de stoot tot de oprichting van het platform, dat al snel onder de naam Landelijk Postdoc Platform (LPP) een officiële status als vereniging kreeg. Op de discussiemiddag bleek "dat bij NWO en VSNU het idee bestaat dat maar zo'n twee tot drie procent van de postdocs voor de wetenschap behouden hoeft te blijven", zo vertelt de eerste

LPP-voorzitter George Schramkowski (1966) in het artikel. Hellen de Hoop (1964; bestuurslid 'externe contacten', c.q. public relations, van het platform, en ook VAWO-lid): "De directeur van de VSNU gaf bij die gelegenheid te kennen postdocs te zien als mensen die op de drempel van hun wetenschappelijke carrière staan. Terwijl je als postdoc natuurlijk allang wetenschappelijk onderzoeker bent. Het enige verschil met andere wetenschappers – UD'ers, UHD'ers en hoogleraren – is dat jij een tijdelijke aanstelling hebt en zij een vaste. (...) Na je tweede postdoc-aanstelling word je door bestuurders al als een zielepiet

**"ER WORDT
EINDELOOS
MET ONS GESOLD"**

gezien. Maar ze weigeren te onderkennen dat er eindeloos met ons wordt gesold." Schramkowski: "Er zijn mensen die al hun vierde of vijfde postdoc-aanstelling hebben." Pijnlijk is dat een veertiger het na een aantal postdoc-aanstellingen eigenlijk wel kan vergeten om nog bij een universiteit in vaste dienst te komen, terwijl tegen die tijd ook andere deuren zijn dichtgegooid. De Hoop: "Het bedrijfsleven neemt liever jonge hoogopgeleiden;

ons beschouwen ze al gauw als specialist." In de volgende VAWO Visie is het een andere organisatie van jongere wetenschappers die prominent aandacht krijgt: het Landelijk AIO en OIO Overleg (LAIOO, voorloper van het Promovendi Netwerk Nederland, PNN). Het is in 1987 opgericht, een jaar na de introductie van de assistenten- en onderzoekersopleiding. De AIO's krijgen krachtens de nieuwe universitaire cao in 2000 een extra loonsverhoging van 5% in het eerste, 3% in het tweede en 1% in het derde jaar. Over dat resultaat van de cao-onderhandelingen staat LAIOO-voorzitter



Ton Soons (1929-1998), voorzitter van 1991 tot 1996

Jeanette Simon "niet te juichen". In 1986 is immers een salarisschaal voor de AIO's vastgesteld, die zogenaamd gebaseerd is op cao-schaal 10, maar waarop 45% in het eerste jaar aflopend naar 15% in het vierde jaar is gekort. Argument: AIO's zijn in opleiding, ze krijgen begeleiding. Simon: "Maar je kunt in de praktijk niet eisen dat je recht hebt op 45% begeleiding. Ondertussen hebben AIO's wel een heel groot deel van de wetenschappelijke productie op hun naam staan." Het kan natuurlijk nog erger, zegt Simon: als je bursaal bent. Dan "moet je allerlei dingen zelf regelen, zoals het afsluiten van sociale verzekeringen. Bursalen hebben zo weinig geld, dat ze dat nalaten. Die hebben dus pech als ze ziek worden, geen universiteit die hiervan wakker ligt." Voor het andere personeel is de uitkomst van de cao-onderhandelingen wel redelijk te noemen met 4% loonsverhoging in anderhalf jaar en een flinke verhoging van de tegemoetkoming in de ziektekosten. Bovendien zijn de pogingen van de VSNU om de auteursrechten van de werknemers naar de instellingen over te hevelen afgeslagen (medewerkers moeten wel afzien van vergoeding voor gebruik van hun werk in onderwijsmateriaal van hun instelling) en komt er een onderzoek naar de werkdruk. Weer een VAWO Visie later gaat het vooral over die werkdruk. Dr. W.J. (Wim) Peeters (1945) vertelt over de ontwikkelingen bij de opleiding Duitse taal- en

letterkunde in Utrecht. Met de sterke daling van het aantal studenten is het aantal fte's op zijn afdeling gedaald van 8 in 1973, toen hij er begon, naar 1,8. De verhouding "klopt wel, maar er hoeft maar iemand ziek te worden en je hangt". Compensatie voor bestuur- en beheertaken wordt niet meer gegeven. Een toegezegde student-assistent komt er pas maanden te laat. "Duvelstoejagers zijn we geworden", aldus Peeters.

Lump sum
Voorzitter Zuidema gaat in een interview in VAWO Visie in op de vraag of er met de vervanging van "de bedilzuchtige" Ritzen door "de frisse" Hermans als OCW-minister echt iets verandert voor de wetenschap. Kijkend naar het Hoger Onderwijs- en Onderzoekplan 2000, meent de nieuwe VAWO-voorzitter van niet: "Er staat in HOOP 2000 veel in de etalage, maar als je eenmaal in de winkel bent en goed om je heen kijkt, valt het wel tegen. Ja, voortaan moet je als universiteit met de lump sum-financiering alles zelf inkopen (... maar) het oude beleid is niet omgebogen." Voor onderzoek wil Hermans niet meer dan 10 miljoen gulden extra beschikbaar stellen. Het verbaast Zuidema niet dat Hermans weinig meer doet dan wat dereguleren: "Hij is op een soort mammoettanker gesprongen. Al geruime tijd bestaat er bij de politiek meer interesse voor het basisonderwijs dan het hoger onderwijs.

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap
44e jaargang nr.1 - januari 2012

VAWO-symposium over werkdruk op 25 januari in Utrecht

HOE HET PROBLEEM VAN ACHTERLIGGENDE UNIVERSITEITEN WORDT OPTEHOUDEN

Hoge werkdruk is wereldwijd een groot probleem in de wetenschap. Niet in de laatste plaats ook in Nederland. De VAWO organiseert daarom op 25 januari a.s. een symposium in Utrecht met als doel om het aandacht te geven aan het probleem te betrouwen.

Het symposium wordt geïnitieerd door het bestuur van de VAWO, in samenwerking met de VAWO-afdeling van de Universiteit Utrecht. Het wordt gehouden op 25 januari van 10.00 tot 12.30 uur in de aula van de Universiteit Utrecht, van 10.00 tot 12.30 uur. Het wordt gehouden op 25 januari van 10.00 tot 12.30 uur in de aula van de Universiteit Utrecht, van 10.00 tot 12.30 uur.

Het VAWO-symposium van 25 januari 2012

Er moet een onderzoek komen naar de feitelijke werkdruk van het WP in Nederland. Dat was een belangrijke conclusie van het symposium over werkdruk in de wetenschap, dat de VAWO op 25 januari j. in Utrecht hield. Hierde gegevens zijn nodig, omdat een werkgeverszijde de oorzakelijke oorzaken van werkdruk vooral als een psychologisch fenomeen te benaderen. Verder is er behoefte aan een realistische onderverdeling van de huidige praktijk getuigt het te geven onderzoek vooral als uitgangspunt en in de mening van de bestuursfunctionarissen afgeleid daarvan.

Werkdruk is meer dan een beleving



VAWO Visie in zijn huidige vorm. Links de voorpagina van nummer 1 van de 44e jaargang (januari 2012), rechts pagina's uit nummer 2 (juli 2012).

Daar kun je als minister niet zoveel aan veranderen. (...) De universiteiten worden snoepjes toegeworpen; hier een paar miljoen extra, daar er wat bij. Maar laten we wel wezen: het gaat hier om een *vermindering van de verlaging van het budget...*"

12 VAWO Visie signaleert dat de in 1998 in de cao afgesproken mogelijkheid om ADV-dagen (arbeidsduurverkortung) op te nemen *niet* heeft geleid tot de eveneens afgesproken (70%) herbezetting.

Scheve verhoudingen
Eind 1999 pleit Heleen Ietswaart, bijzonder hoogleraar Vrouw en recht aan de EUR, voor een "stevig voorkeursbeleid voor vrouwen" op de universiteiten, omdat de doorstroming van vrouwen naar hogere echelons stagneert: het percentage vrouwelijke hoogleraren schommelt al jaren rond de 5. Er speelt een heel scala van oorzaken, zegt Ietswaart, maar de kern lijkt toch te zijn dat de universitaire top als een *old boys*-netwerk functioneert. Het gebrek aan carrièreperspectief blijft een weerkend thema in VAWO Visie. In een interview in maart vergelijkt Arnaud Lagendijk (1963; toen en nu werkend aan de Radboud Universiteit, tegenwoordig als hoogleraar Economische geografie), die vier jaar in Newcastle werkte, de situatie in Nederland met die in Groot-Brittannië. Daar wordt "ook aan tijdelijke onderzoekers vanuit de organisatie en de

brede universitaire omgeving veel zorg besteed en is er oog voor hun carrièreperspectief. (...) Hier wordt als uitvloeisel van de wachtgeldregeling het personele beleid van de universiteitsbesturen door risicomangement gedomineerd. (...) het wachtgeldsysteem in Nederland is funest door de doorberekening van de verplichtingen aan de afzonderlijke uni-

DE UNIVERSITEITEN WORDEN
SNOEPJES
TOEGEWORPEN

versiteiten en vervolgens faculteiten en instellingen. De ene faculteit is wel creatiever en durft wat meer dan de andere, bijvoorbeeld door op basis van de niet-structurele tweede en derde geldstroom toch stevige posities te creëren. Maar het totaalbeeld is: nauwelijks doorstroming, jonge wetenschappers die hun heil zoeken in andere sectoren (...) goede krachten die niet in vaste dienst kunnen komen en plaatsmaken voor mensen die geen hoog wachtgeldrisico met zich meebrengen." In hetzelfde nummer wordt ervoor gepleit AIO's en OIO's voortaan "zonder enige korting" te belonen volgens schaal 10 van de cao, legt LPP-voorzitter George Schramkowski waarom zijn

organisatie zich ook heeft aangesloten bij de CMHF, naast de VAWO (waarover hij overigens niets dan lof heeft), en wordt bericht over het zoveelste verzoek van de VSNU om extra geld, dit keer 400 miljoen gulden "om het fundamenteel onderzoek er weer bovenop te helpen". Evenmin voor het eerst opent de VSNU voorjaar 2000 de aanval op de ambtenarenstatus van het personeel van de (openbare) universiteiten. In april horen een 25-tal VAWO-leden op een bijeenkomst in Utrecht een pleidooi daarvoor aan van Theo Peperkamp, coördinator cao-zaken van de VSNU. Niemand wordt er daar van overtuigd dat aan het opgeven van de ambtenarenstatus voor de werknemers ook maar enig voordeel zit, concludeert VAWO Visie.

Koekjesfabriek
In een interview fileert Jan Luiten van Zanden, hoogleraar Economische geschiedenis in Utrecht, de MUB onder de kop 'Model kijkt ontleend aan 19e-eeuwse koekjesfabriek'. "Zowel op het niveau van de instellingen als van de universiteiten als geheel beroepen bestuurders zich steeds meer op de formele regelgeving en leggen zij adviezen van overlegorganen vaker naast zich neer", aldus Luiten. "... de positie van de studenten [is] danig verzwakt (...) In het bedrijfsleven zouden managers het als een buitenkans beschouwen als 'de

klanten' als het ware deel van de onderneming zouden uitmaken (...) wat een prachtige bron van informatie." "... de 'top-down'-structuur (...) heet ontleend te zijn aan het bedrijfsleven, maar (...) in elk bedrijf bestaat er een groot verschil tussen de formele structuur en de informele organisatie." Het model "veronderstelt een probleemloze communicatie tussen de organisatie-niveaus. Het veronderstelt dat de 'output' van alle medewerkers goed meetbaar is. En het gaat ervan uit dat die medewerkers niet tot zelfstandige beslissingen in staat zijn. Maar de organisatievorm van de universiteiten, met een hoge mate van decentralisatie, vraagt juist om een 'bottom-up'-benadering." In augustus neemt de VAWO afscheid van juridisch stafmedewerker Yvonne Scheepers, die na vijf jaar overstapt naar de UvA. Ze wordt, per 1 januari 2001, opgevolgd door mr. D.O (Donald) Pechler, sinds september 2012 directeur van de VAWO.

Beroepskostenaftrek vervallen
In het najaar wordt een nieuwe universitaire cao afgesloten. Zowel de VAWO als het LPP is zeer teleurgesteld over de uitkomst. Noch bij de andere vakcentrales, noch in CMHF-verband hebben hun argumenten voldoende gehoor gekregen om de cao af te wijzen. De VAWO vindt de afgesproken salarisverhoging van 7% in twee jaar onvoldoende, omdat deze niet eens de inflatie compenseert en er van enige 'inhaalslag' in het geheel geen sprake is (alleen al in het eerste jaar van de looptijd van de cao zou de inflatie ruim 5% bedragen). Door een nieuw belastingstelsel is bovendien de aftrekbaarheid van beroepskosten vervallen, wat tot een koopkrachtverlies leidt dat tot 10% kan oplopen. Het LPP moet constateren dat niet één van de door het platform ingebrachte voorstellen in het cao-akkoord is terechtgekomen: er komt geen tijdelijkheidsstoel voor werknemers in tijdelijke dienst (vooral bedoeld om werkgevers tot meer vaste aanstellingen te bewegen), geen compensatie voor hun (gedwongen) mobiliteit en flexibiliteit, geen regeling voor de verhouding tussen vast en tijdelijke personeel, geen aanpak van uitzendbureauconstructies.

Voor het LAIOO is de cao wel een "stap in de goede richting". Eerstejaars AIO's en OIO's krijgen een salarisverhoging van 25%. Waarbij moet worden aangekend dat minister Hermans er speciaal geld voor uitgetrokken had (een onderhandelingssucces kan het dus niet genoemd worden) en dat een student-assistent nog altijd meer verdient dan een eerstejaars AIO of OIO.

UFO
In de cao wordt afgesproken om een nieuw systeem van functie-ordening en -waardering in te voeren. Voor dit Universitair Functie Ordenen (UFO) wordt gebruik gemaakt van de methode en deskundigheid van de internationaal bekende Hay Groep. Het doel is het enorme aantal van functiebeschrijvingen op de universiteiten - zo'n 22.000 - terug te brengen tot circa 150, waarbij dan nog wel niveaus worden onderscheiden. Tussen de functiebeschrijvingen, die aan salarisschalen worden gekoppeld, moet meer samenhang komen, ze moeten beter vergelijkbaar worden met elkaar en ze moeten uitgaan van te realiseren resultaten in plaats van taken. De nieuwe ordening mag geen negatief effect hebben voor individuele inkomens en vastgelegde carrièreperspectieven, zo wordt afgesproken. Het nieuwe systeem zal dus vooral voor de positie van nieuwe medewerkers gevolgen hebben. In november houdt de VAWO een sym-



De huidige directeur Donald Pechler (1961), toen hij in 2001 juridisch stafmedewerker werd

posion over wetenschappelijke integriteit. Het symposium concentreert zich op de gevaren van afhankelijkheid van de derde geldstroom, die ertoe kan leiden dat tot voor de opdrachtgever wenselijke uitkomsten worden 'gefabricieerd', al worden ook menselijke zwakheden als eer-, heb- en gemakzucht aangestipt en de druk op onderzoekers ('publish or perish') om met het oog op publicatie tot opmerkelijke resultaten te komen. Diverse manieren om bedrog tegen te gaan worden besproken, maar de conclusie moest toch zijn dat geen enkel systeem fraude volledig kan uitsluiten.

Sollicitatieplicht
VAWO Visie begint 2001 met opnieuw veel aandacht voor de jongere wetenschappers. AIO's en OIO's blijken in de problemen te komen als ze niet in de nominale vier jaar promoveren. Velen krijgen van de uitkeringsinstantie na die vier jaar te horen dat ze naar een andere baan moeten solliciteren. Anders worden ze gekort op hun uitkering. Het aantal promovendi dat er daadwerkelijk in slaagt in vier jaar te promoveren ligt onder de 20%. In rapporten die rond die tijd verschijnen wordt ook steeds verwezen naar het rendement na vijf jaar. Met de werkgeversorganisatie bij de onderzoekinstellingen (WVOI) bereiken de vakbonden snel een oplossing (verlenging van het dienstverband als OIO's in een "kennelijk onredelijke of onbillijke situatie" dreigen te belanden), maar de VSNU wil daar niet aan. Opnieuw wordt het gebrek aan begeleiding (van promovendi), doorstroomkansen en loopbaanbegeleiding (van promovendi en postdocs) aan de orde gesteld. Het LAIOO gaat werken aan een inventarisatie van de problematiek. In februari 2002 geeft het rapport, onder de titel *Behoud Talent!*, vele schrijvende voorbeelden en een hele reeks aanbevelingen ter verbetering.

Vernieuwing?
VAWO Visie constateert dat vrouwen er in de door minister Hermans gelanceerde Vernieuwingsimpuls bekaaid afkomen: terwijl de groep potentiële kandidaten (postdocs) voor 30% uit vrouwen bestaat, zaten in de door de universiteiten geselecteerde groep kandidaten 20%

VAWO vakbond voor de wetenschap

is.m. Molecular Medicine Postgraduate School

organiseert

**Mini-symposium over
tenure track / loopbanen
in de wetenschap**

Dinsdag 7 juni, 17.30 - 19.00 uur

Josephine Nefkens Institute, Be 425
Dr. Molewaterplein 50, R'dam

www.vawo.nl

Affiche uit juni 2005

7 november, 17.15 uur
Thomas van Aquinolaan 8
zaal 00.14

VAWO
vakbond voor de wetenschap

**Loopbaanbeleid
voor tijdelijk WP**

Symposium georganiseerd door
de VAWO, afdeling Landelijk
Postdoc- en Promovendiplatform

Affiche uit november 2006

WE WANT YOU

van onze redacteur

**Je krijgt 't
alleen samen
voor elkaar**

goede arbeids-
voorwaarden
betere
loopbaankansen
de beste
rechtsbijstand

VAWO
vakbond voor
de wetenschap
waarin opgenomen het
Landelijk Postdoc- en
Promovendiplatform

WWW.VAWO.NL

Affiche uit mei 2007

VAWO
vakbond voor de wetenschap

Dinsdag 18 november
16.45 - 19.15 uur
Universiteitsbibliotheek Utrecht
Boothzaal, m.03, Heidelberglaan 3 (Uithof)

Tip 1: Leer NWO kennen

**NWO CARRIERE
(OP) SLOTMACHINE**

KOM ZIE WIN

GA ERVOOR!
DOE JE BEEFT!
JE KUFF BEEFT!
WIE WEEFT!

VIDI
VENI
VENI
VIDI
VENI

INSERT MOTIVATION
FULL WITH HIGH ENERGY

**Symposium over NWO en
de geldstromen in het WO**
Met sprekers van NWO, OCW, VSNU en HandsonGrants

Georganiseerd door VAWO / Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform

Affiche uit november 2008

vrouwen en in de groep die NWO in de eerste ronde van de Vernieuwingsimpuls honoreerde 10%.

Al snel wordt bekend dat de Vernieuwingsimpuls een andere opzet krijgt, maar dat is niet vanwege de ondervertegenwoordiging van vrouwen onder uitverkorenen. NWO-voorzitter dr. R.J. (Reinder) van Duinen zegt daarover in een interview in VAWO Visie dat het hierbij om "een *freak*-effect van de statistiek van kleine getallen" zou kunnen gaan.

Vinger in de pap

In de nieuwe opzet vervalt de voorselectie door de universiteiten. Daarbij speelt de volgens veel postdocs en het LPP vaak universiteits- of faculteitspolitiek een grote rol. Ook keken universiteiten vaak minder naar kwaliteit dan naar de vraag wie zij over vijf jaar zouden kunnen gebruiken, omdat de gehonoreerden na afloop van het Vernieuwingsimpulsproject in vaste dienst moeten komen. Voortaan kunnen kandidaten op persoonlijke titel een voorstel indienen en bij honorering zelf zoeken naar een universiteit die hen wil hebben.

In de praktijk zou echter al spoedig blijken dat universiteiten nog een stevige vinger in de pap wensten te houden en door hen niet gewenste kandidaten op diverse manieren ontmoedigden om een aanvraag bij NWO in te dienen.

In mei 2001 wordt in de CMHF een structuurwijziging doorgevoerd die voor het functioneren van de VAWO van groot belang is. Van de Sector WO wordt een Sector Zorg afgesplitst.

Binnen de Sector WO (universiteiten, onderzoekinstellingen) krijgt de VAWO een sterke positie: het is daarin verreweg de grootste vereniging, naast onder meer het LPP en de Vereniging Wetenschappelijke Staf Delft (de enige vereniging van wetenschappelijk medewerkers die niet opging in de VAWO, toen deze in 1963 werd opgericht).

In de Sector Zorg, waaronder de academische ziekenhuizen vallen, krijgt de VAWO juist een meer ondergeschikte positie. Hierin wordt de nieuw tot de CMHF toegetreden verpleegkundigen-vakbond NU'91 de grootste vereniging, gevolgd door de Orde van Medisch Specialisten. Het gevolg is onder andere dat de VAWO niet meer zelf aan tafel zit bij de onderhandelingen over de cao. Dat recht is aan de twee grootste verenigingen binnen de CMHF-sector voorbehouden. De VAWO doet wel mee aan vooroverleg, maar het belang van de wetenschap en de wetenschappelijk onderzoekers komt binnen de nieuwe sector minder aan bod. Die tendens wordt in de navolgende jaren nog versterkt als de Academische Ziekenhuizen (behalve dat in Maastricht) worden

afgesplitst van de universiteiten en zich Universitair Medische Centra gaan noemen. De positie van wetenschappelijk onderzoekers die onder de paraplu van de UMC's in plaats van de medische faculteiten van de universiteiten komen te werken, marginaliseert.

Devaluatie?

In 2002 gaat veel aandacht uit naar het Universitair Functie Ordenen. Vele wetenschappers zien het nieuwe systeem met zorg tegemoet. Zal het niet, net als het in de jaren tachtig ingevoerde BUWP-stelsel, tot een devaluatie van functies en een aantasting van het loopbaanperspectief leiden? De vakbonden bedingen een stevig opgetuigde bezwarenprocedure. Er zouden uiteindelijk ook heel wat bezwaren worden ingediend, geregeld met succes. Hoewel ook tientallen wetenschappers teleurgesteld werden door de uitkomst van het systeem voor hen persoonlijk, kan achteraf worden vastgesteld dat de 'schade' is meegevallen, maar ook dat UFO niet het panacee is geworden waarop de universiteiten hoopten.

In juli treedt het eerste kabinet-Balke-nende aan, met Maria van der Hoeven (CDA) als minister op OCW. "Van een minister die zegt het belang van onderzoek te onderschrijven, mag je toch meer verwachten dan alleen maar het

terugleggen van het probleem bij de instellingen", had Van der Hoeven in 2000 gezegd. Van haar mag dus iets positiefs verwacht worden, hoopt de VAWO. Een van haar eerste acties is evenwel het aan de universiteiten opleggen van een zogenaamde efficiencykorting – Haags eufemisme voor ordinare bezuiniging.

In november 2002 komt er, na vier jaar, een einde aan het VAWO-voorzitterschap van Roel Zuidema, die al twee jaar eerder met emeritaat is gegaan. Prof. dr. C.A. (Kees) de Lange (1943; dan hoogleraar Laserspectroscopie aan de UvA, sinds 2011 Eerste Kamer-lid voor de Onafhankelijke Senaatsfractie, OSF) is zijn opvolger. Hij was in mei 2001 lid van het VAWO-bestuur geworden.

Verhuizing

In maart 2003 verhuist het VAWO-bureau van Utrecht, waar het eerst op de Tolhuisingel en vanaf 1981 in de Mulderstraat gevestigd was, naar Houten. De bureaubezetting (directeur Bep Waayenberg, stafjurist Donald Pechler en chef de bureau Thea de Groot) wordt hier uitgebreid met de beleidsmedewerkers Christelien Timpers en Rachel van Wijngaarden, die overkomen van de CMHF. Deze stap is ingegeven door de afsplitsing in de CMHF van de Sector Zorg van de Sector WO. De beleidsme-

dewerkers werken voor de Sector WO en deze valt nagenoeg samen met de VAWO. Omdat Thea de Groot door visuele problemen nog maar beperkt kan werken, krijgt het bureau in september nog een aanvulling in de persoon van ondergetekende.

Lustrum

Ook in maart viert de VAWO haar achtste lustrum. Dat gebeurt met een feestelijk omljst symposium over de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs. Conclusie van de geanimeerde bijeenkomst: wil Nederland een vooraanstaand wetenschapsland blijven, dan zijn fikse ingrepen in het hoger onderwijs geboden. In het woud van opleidingen, in de financieringswijze en de omvangrijke en kostbare bureaucratische overhead, in de zeggenschapsverhoudingen, in de perspectieven van wetenschappers.

De financiering op basis van studentenaantallen, studierendement en output heeft allerlei onbedoelde en enkele zeer ongewenste effecten, betoogde Didi Griffioen, oud-voorzitter van de Centrale Studentenraad van de UvA. De rendementscijfers kunnen gemakkelijk worden opgepept door de eisen te verlagen. Prof. Bart Tromp (1944-2007, UHD Politieke wetenschappen in Leiden en bijzonder hoogleraar in Theorie en geschiedenis der internatio-

nale betrekkingen aan UvA) hekelde de niveauperlagen die onder de noemer 'studeerbaarheid' werden doorgevoerd en vergeleek de universiteiten met "Mexicaanse legers met meer kolonels en generaals dan soldaten".

De universiteiten besteden grosso modo nog geen veertig procent van hun budget aan het primaire proces van onderwijs en onderzoek. Niet alleen is de overhead enorm, de structuren onder de MUB hebben de uitvoerders van dat primaire proces bovendien beroofd van hun zeggenschap daarover. Die is bij managers op grote afstand van het primaire proces van onderwijs en onderzoek komen te liggen. Die zeggenschap, de academische vrijheid van de wetenschapper, is cruciaal, zo onderstreepte onder andere VAWO-voorzitter Kees de Lange.

Compromis voor AIO's

In het nieuwe functiewaarderingsstelsel UFO, dat per 1 april op de universiteiten van kracht zou worden, moeten AIO's worden gehonoreerd volgens salarisschaal 10 van de cao. In 'afrondend' overleg op 7 april blijkt de VSNU deze consequentie van het nieuwe systeem evenwel niet zondermeer te aanvaarden. De werkgevers vinden dat er over de salarisverbetering voor de AIO's apart overleg moet komen. Daarop weigeren de bonden akkoord te gaan met

invoering van het UFO-systeem op dat moment.

Op de veertien universiteiten in Nederland werken nu bij elkaar zo'n zesduizend AIO's. Ze nemen een groot deel van het onderzoek voor hun rekening en geven ook onderwijs, maar hun start-salaris ligt slechts iets boven het minimumloon, al zijn er ook universiteiten die zich wat royaler opstellen. Voor Nederlands talent zijn de universiteiten een weinig aantrekkelijke werkgever. Er worden veel junior onderzoekers uit het buitenland aangetrokken. Meer dan dertig procent van de promovendi is uit Oost-Europa afkomstig. De meeste van hen zullen na hun promotie niet in Nederland blijven. Ondertussen klagen de universiteiten over 'vergrijzing en ontgroening' van hun personeelsbestand.

Het conflict met de VSNU wordt uiteindelijk in juni opgelost. Voor de honorering van de AIO's wordt het compromis bereikt dat zij in schaal 10 komen, maar met een aanlooperperiode (schaal 10.-1), die nu nog altijd een doorn in het oog van de promovendi(-organisaties) is. Overigens gaan de salarissen in de 1-jarige cao (september 2003-augustus 2004) met 2% omhoog. Velen vinden de loonsverhoging minnetjes, maar de VAWO-onderhandelaars betogen dat er na langer onderhandelen een slechtere uitkomst te verwachten viel. Dat blijkt ook te kloppen. De sociale partners sluiten een Najaarsakkoord met een nullijn voor de lonen. Bij de onderzoekinstellingen komt er in november een nieuwe cao zonder enige loonsverhoging. Terugkijkend kan worden vastgesteld dat de loonontwikkeling in de wetenschap sinds de komst van eigen cao's niet daverend is geweest, maar heel positief is wel dat er overall een structurele eindejaarsuitkering is ingevoerd. Tussen 2002 en 2010 is deze stapsgewijs opgebouwd naar een volledige 'dertiende maand'.

Braafste van de klas

Slecht nieuws komt er in 2003 van het pensioenenfront. De economische ontwikkelingen hebben het ABP en andere pensioenfondsen in problemen gebracht met hun dekkingsgraad (verhouding tus-

sen vermogen en verplichtingen). Bij het ABP is de dekkingsgraad half 2003 106%, terwijl de Pensioenkamer (waarin de sociale partners over de pensioenen overleggen) een dekkingsgraad wenst van 114% op de korte en 135% op de lange termijn. Dit leidt tot de invoering

DE AANLOOPSCHAAL BLIJFT

EEN DOORN IN HET

OOG VAN PROMOVEDI

van een middelloon- in plaats van eindloonstelsel. Bovendien wordt, onder het motto dat het kostwinnersmodel in de samenleving heeft plaatsgemaakt voor het twee- of anderhalfverdienersmodel, het nabestaandenpensioen gehalveerd. Bij arbeidsongeschiktheid wordt de pensioenopbouw verminderd naar 50%, zoals voor werklozen al langer gold. De pensioenpremie gaat tegelijkertijd omhoog van 16 naar 19%. De VAWO kritiseert deze stap als opportunistisch: de koersval van 2001-2002 op de beurzen, die de VAWO als tijdelijk karakteriseert, is aangegrepen om verslechtingen door te drukken. Voorzitter Kees de Lange: "In Nederland zijn enorme fondsen opgebouwd, maar in landen als Duitsland, Frankrijk en Italië is vrijwel niet gespaard en moeten de pensioenen via een omslagstelsel uit de belastingen worden betaald. (...) Nederland probeert als braafste jongetje van de klas de eigen zaken tegen een hoge prijs op orde te krijgen, met het risico onderuitgehaald te worden door een totaal andere financiële aanpak van grote buurlanden."

Voor beroepsgroepen met lange carrièrelijnen zoals wetenschappers pakt het middelloonstelsel veel slechter uit dan voor mensen die in hun beroep al relatief snel de hoogste salarisschaal bereiken. Binnen de CMHF stemt de meerderheid van de verenigingen in met de verandering.

Fusie

De VAWO publiceert in het najaar de beleidsnotitie *Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal*, waarin de negatieve gevolgen van UFO en MUB wor-

den geschetst, gepleit wordt voor een wetenschapsbeleid dat meer op kwaliteit dan kwantiteit is gericht en de al vele jaren spelende problematiek van de 'wegwerponderzoekers' aan de kaak wordt gesteld. VAWO Visie interviewt minister Maria van der Hoeven, die ook voor een beter loopbaanperspectief voor jongere wetenschappers pleit, maar niet meer kan doen dan de autonome universiteiten daarover "vragen te stellen".

De VAWO onderschrijft de analyses en doelstellingen van het Landelijk Postdoc Platform volledig, zodat het geen verwondering hoeft te wekken dat het platform per 1 januari 2004 opgaat in de VAWO. Rond deze tijd maken jongeren vakbonden vaak het verwijt dat ze vooral opkomen voor de oudere, gesettelde werknemers "en hun pensioen". Het is een verwijt dat de VAWO niet raakt, want die komt juist bij uitstek op voor de jongere – hoewel vaak niet zo erg jonge – wetenschappers met een tijdelijk contract, in het bijzonder de postdocs en promovendi.

Begin 2004 (VAWO Visie heeft weer een nieuwe vormgeving gekregen) signaleert de Adviesraad Wetenschaps- en Technologiebeleid dat de verplichting voor instellingen om tweede- en derdegeldstroomsubsidies te 'matchen' met geld uit de eerste geldstroom ertoe leidt dat die instellingen nauwelijks vrij besteedbare middelen overhouden om zelf nieuwe onderzoeklijnen op te zetten. Dit thema blijft jaren sudderen, voordat het in 2008 serieus wordt opgepikt en minister Plasterk de matchingverplichting bij de Vernieuwingsimpuls afschaft.

Verdere bureaucrativering

In april hekelt ook de Onderwijsraad de bureaucrativering, zowel die in het WO als in andere onderwijssectoren. Bovendien, zo signaleert de Onderwijsraad, zijn de rijksuitgaven voor het WO, gecorrigeerd voor inflatie, tussen 1980 en 2000 met 26% afgenomen. De uitgaven per student namen af van € 14.600 in 1980 naar € 9.900 in 2000, een achteruitgang – nog los van de inflatie – van 32%. De grotere beleidsvrijheid voor de onderwijsinstellingen had de bureaucratie moeten terugdringen en de efficiency verhogen. Het Rijk calculeerde al vast



Kees de Lange, voorzitter van 2002 tot eind 2004

lagere kosten in, maar in werkelijkheid is de bureaucrativering juist versterkt doordat op allerlei terreinen beleid en regels moesten worden ontwikkeld en er omstandig verantwoording moest worden afgelegd, aldus de Onderwijsraad. Die ook constateert dat de decentralisatie niet leidde tot afslanking of kostenbesparingen op het niveau van het Rijk – integendeel.

VAWO Visie stelt de uitzendbureauconstructie, die de UvA voor wetenschappelijk personeel en met name postdocs gebruikt, aan de orde. Daarmee wordt de cao omzeild. Een 'uitgezonden' postdoc verdient minder dan collega's in dienst van de universiteit, en bouwt geen WW-rechten op en minder pensioenen. De betrokkenen krijgen vaak ook nog te horen dat ze niet moeten klagen om het UvA-management niet tegen zich in het harnas te jagen.

Hora est?

De VSNU brengt in oktober een *position paper* uit onder de titel *Hora est!*, *Vernieuwing in het Nederlandse promotiestelsel*, waarin ervoor wordt gepleit een aantal promovendi geen onderwijstaken meer te geven en ze dan een beurs in plaats van een cao-aanstelling inclusief pensioen- en socialezekerheidsrechten te geven. Dit in weerwil van het feit dat de rechtbanken in Utrecht, Den Haag en Amsterdam rond deze tijd uitspraken dat promovendi die met een beurs aan slag zijn gegaan in feite een arbeidsovereenkomst met bijbehorende rechten hadden en daar met terugwerkende kracht een beroep op konden doen. Deze vonnissen werden in april 2006 bekrachtigd door de Hoge Raad.

De inkt van de Hoge Raad-uitspraak is nog niet droog om de Rijksuniversiteit Groningen stelt ongeveer vijftien promovendi bij wis- en natuurkunde aan met een beurs.

Een tweede voorstel in *Hora est!* is om het promotietraject te laten beginnen in de masterfase. Dan betaalt de promovendus voor het eerste promotiejaar in plaats van ervoor te worden betaald!

Bureau versus bestuur

In de zomer van 2004 ontstaat een ernstig conflict tussen het VAWO-bestuur en het VAWO-bureau over de manier waarop een financieel probleem van de vereniging moet worden opgelost. Het bestuur wil de bureaubezetting drastisch inkrimpen door middel van gedwongen ontslagen. De bureaumedewerkers vinden dat het bestuur de reserves van de vereniging onnodig hoog wil opvoeren en dat er ruimte is om het probleem voor een belangrijk deel op te lossen door andere bezuinigingen.

Er komt een commissie van goede diensten die probeert de partijen bij elkaar te brengen, maar dat lukt niet. Als tegen het eind van het jaar een meerderheid van afdelingsvertegenwoordigers het bestuur niet blijkt te steunen, stapt bijna

"WE ZULLEN DE BELANGEN

VAN DE MENSEN IN VASTE DIENST

ECHT NIET VERKWANSELEN"

het hele bestuur op. In januari 2005 kiest de Algemene Ledenvergadering een grotendeels nieuw bestuur onder voorzitterschap van Helen de Hoop, die al vanaf najaar 2001 tot najaar 2003 in het VAWO-bestuur zat.

Het nieuwe bestuur stelt zich ten doel vooral het almaar uitdijende leger van wetenschappers met een tijdelijke aanstelling te organiseren. Daarom krijgt tijdelijk personeel voortaan een korting van ca. 25% op de contributie. "Maar we zullen de belangen van de mensen in vaste dienst echt niet verkwanselen of uit het oog verliezen", benadrukt De Hoop bij haar aantreden.

De VAWO besluit ook haar 'ondertitel' te veranderen. De tot 'vereniging van

en voor vast en tijdelijk personeel aan universiteiten, onderzoekinstellingen en academische ziekenhuizen' uitgedijde benaming wordt vervangen door een kort en krachtig 'Vakbond voor de wetenschap'.

Na ruim 32 jaar verlaat Thea de Groot op 1 februari 2005 de VAWO vanwege haar visuele beperkingen.

Flexregeling "verscherpt"

In april komt er een onderhandelaarsakkoord over een nieuwe universitaire cao. "Het beste aan het akkoord is misschien nog wel de beperkte looptijd: tot 31 december van dit jaar", schrijft VAWO Visie. Het grootste minpunt voor de VAWO is dat in de flexregeling, die bepaalt wanneer iemand recht krijgt op een vaste aanstelling, de termijn waarna opnieuw wordt begonnen aantal of duur van de tijdelijke aanstellingen te tellen, wordt verlengd van drie naar zes maanden. Dat zal voor de betrokkenen alleen maar leiden tot een langere periode zonder werk, vreest de VAWO, niet tot meer vaste aanstellingen, zoals de VSNU en de andere bonden zeggen.

Voor promovendi heeft het cao-akkoord nog wel wat positiefs te bieden. Ze krijgen recht op contractverlenging in het geval van zwangerschap, ouderschapsverlof, vakbondswerk, medezeggenschapswerk en langdurige ziekte. Voorts mogen werkgevers niet langer steeds contracten van een jaar aanbieden. Ze mogen promovendi één keer op hun geschiktheid

beoordelen (na maximaal 1 of anderhalf jaar), daarna dient een contract voor de rest van het promotietraject te worden gegeven.

De VAWO/CMHF besluit vanwege de nieuwe flexbepaling de nieuwe cao niet te tekenen, de andere bonden doen dat wel. Omdat de VAWO/CMHF nu geen cao-partij meer is, mag ze formeel niet meer aan de Lokale Overleggen deelnemen. Gelukkig zijn slechts een paar universiteiten zo flauw om aan deze formaliteit vast te houden.

Minder UD-functies

'Internationalisering' is de grote gemene deler van de openingen van het academisch jaar 2005-'06. Er moeten meer bui-

tenlandse studenten én wetenschappers komen, zeggen universiteitsbestuurders. En politici met hen. "Gevreesd moet worden dat als buitenlandse studenten en wetenschappers zich goed oriënteren, ze zich wel een paar keer bedenken voor ze naar hier komen", schrijft VAWO Visie, dat wijst op het wegvallen van vergoedingen voor beroepskosten, de verslechterende carrièreperspectieven, de volgestapelde hokjes waarin veel wetenschappers geacht worden te werken, het wegvallen van ondersteuning waardoor wetenschappers veel meer zelf moeten doen.

De ontwikkeling van het personeelsbestand is zorgwekkend, concludeert de VAWO op grond van eigen onderzoek.

UD-FUNCTIES VERDWIJNEN

BIJ BOSJES

OF WORDEN TIJDELIJK

UD-functies verdwijnen bij bosjes (400 fte in vijf jaar, een afname met 10%) of worden tijdelijk in plaats van vast (170 fte in vijf jaar). Daarmee neemt de al kleine kans voor postdocs op een vaste aanstelling nog verder af.

Beleidsmedewerker Christelien Timpers neemt afscheid van de VAWO. Ze wordt uit financiële overwegingen niet vervangen.

In juni verkent een VAWO-symposium de mogelijkheden van tenure-tracksystemen. Conclusie: tenure tracks kunnen de loopbaanperspectieven voor jongere wetenschappers verbeteren, maar lossen het probleem van de geringe doostroomkansen maar voor een deeltje op.

Op een symposium van het Promovendi Netwerk Nederland en het LPP spreekt minister Van der Hoeven zich in december 2005 uit tegen een beurzensysteem voor promovendi.

Begin 2006 haalt de VAWO een aantal uitbestede werkzaamheden (ledenadministratie, financiën) weer in eigen huis. De pogingen uit 2005 om meer leden te werven onder promovendi en vooral postdocs blijken tamelijk succesvol. Het aantal nieuwe leden is ruim verdubbeld ten opzichte van de voorgaande

jaren, toen de teller steeds bij 70 stakte. De ledenwinst zorgt er samen met de inkrimping van de bureaubezetting, het weer in eigen huis halen van een aantal administratieve taken en andere (efficiency)besparingen voor dat inkomsten en uitgaven van de VAWO weer in balans komen.

Meer vaste posities voor WP

De door het ministerie van OCW ingestelde Commissie Dynamisering stelt dat Nederland in vergelijking met buurlanden veel te weinig in wetenschap investeert om ooit in de buurt van de Europese top te kunnen komen. Er moet minstens een miljard per jaar bij, waarmee onder andere meer vaste posities voor wetenschappelijk talent moeten worden gecreëerd. De commissie onderschrijft met zoveel woorden de uitkomst van het VAWO-onderzoek over de personele ontwikkelingen aan de universiteiten en de zorgen van de VAWO daarover.

In het najaar blijkt dat de angst van universiteiten om talentvolle wetenschappers een vast contract aan te bieden ook de Vernieuwingsimpuls doorkruist. Wie eerst een Veni-subsidie verwerft en aansluitend een Vidi, en dus prima kwaliteiten heeft, kan toch soms nergens met het Vidi-geld aan het werk, omdat tijdens de Vidi het recht op een vaste aanstelling ontstaat.

IJdele hoop

De VSNU vraagt de politiek maar weer eens om investeringen en om geld voor extra plekken voor U(H)D's en hoogle-raren (ook de VSNU noemt de slechte loopbaanperspectieven als probleem), alsmede hogere salarissen. Het verlanglijstje belooft 850 miljoen. NWO vraagt 433 miljoen extra voor toponderzoek.

Het is ijdele hoop. Een jaar later geeft Ronald Plasterk (PvdA) als minister van OCW in Balkenende's vierde kabinet NWO er wel 100 miljoen bij, maar die haalt hij weg uit de eerstegeldstroom van de universiteiten!

VAWO-voorzitter Helen de Hoop wordt per 1 december 2007 benoemd tot hoogleraar Theoretische taalwetenschap in Nijmegen, waar ze na functies aan de universiteiten van Utrecht,

Potsdam en Leiden sinds 2002 al UHD syntaxis en semantiek was.

Dalende slaagkans

In september 2008 past NWO de opzet van de Vernieuwingsimpuls weer eens aan. Er komen meer Veni-, Vidi- en Vici-subsidies, de bedragen worden hoger en in de selectieprocedure komt een herkansingsronde. Ondanks de uitbreiding van het aantal subsidies met circa 25% blijft de kans van slagen voor aanvragers klein, want het aantal aanvragen stijgt ook sterk. Najaar 2009 bleek de slaagkans zelfs nog gedaald te zijn. Bij de Veni's van 18 naar 17,7%, bij de Vidi's van 20,8 naar 17,5%. Die percentages blijven de volgende jaren dalen, naar 16,5% bij de Veni's en 14,4% bij de Vidi's in 2012. Voor de Vici's kwam de slaagkans in 2012 uit op 13,1%...

Schape met vijf poten

In april 2009 promoveert Marieke van den Brink in Nijmegen op een proefschrift, waarin zij de "gendermechanismen" bij hoogleraarsbenoemingen ontdekt. VAWO Visie besteedt er uitvoerig aandacht aan.

Op dat moment is ongeveer 1 op de 9 hoogleraren in Nederland vrouw, waarmee Nederland in de staart van het mondiale peloton zit. In zulke uiteenlopende landen als Roemenië, Letland, de Verenigde Staten, Turkije, Finland, Portugal en Polen is het percentage vrouwelijke hoogleraren twee tot drie keer zo hoog als hier. Van den Brink ontmaskert allerlei zogenaamd logische verklaring voor de achterstand van vrouwen als mythen. Ze laat zien dat veel mannen op hoge posities op de universiteiten erop vertrouwen dat ze de kwaliteiten van kandidaten heel goed 'op hun gevoel' kunnen inschatten. Gevraagd hoe zij beoordelen of iemand "excellent" is, zeiden velen iets in de geest van: "Tja, je herkent het meteen als je het ziet". Van den Brink constateerde dat er naar "schape met vijf poten" wordt gezocht voor hoogleraarposten, maar dat er bij mannelijke schape met twee of drie poten op wordt vertrouwd dat ze nog wel zullen bij leren, en bij vrouwelijke niet. De onderzoekster deed een hele reeks van aanbevelingen. Een heel duidelijke was dat het veel effect heeft

als er in een benoemingscommissie tenminste één, maar liefst meer vrouwen zitten. In de periode 1999-2003 benoemden commissies zonder vrouw in de gelederen in 7% van de gevallen een vrouw tot hoogleraar, bij commissies met één vrouw was dat 14%, bij commissies met twee of meer vrouwen 22%. In procedures met openbare vacatures hadden vrouwen ook beduidend meer kans dan in 'gesloten' procedures, waarin kandidaten worden uitgenodigd te solliciteren. En hoewel open procedures de regel heten te zijn, bleken universiteiten in de onderzochte periode bijna in tweederde van de gevallen een gesloten procedure te volgen...

Per 1 april 2009 vertrekt beleidsmedewerker Rachel van Wijngaarden de VAWO. Haar taken worden overgenomen door de overige bureaumedewerkers.

Rankings

VAWO Visie stelt enkele keren de betrekkelijkheid van de diverse internationale rankings van universiteiten aan de orde. Op basis van verschillende rankings kunnen in 2009 liefst vier universiteiten claimen de beste van Nederland te zijn. Volgens nationale ranglijsten van Elsevier kunnen zelfs nog twee andere universiteiten die eer opeisen. De Nederlandse universiteiten doen het in de internationale rankings over het algemeen helemaal niet zo slecht. Dat komt vooral door de hoge onderzoeksproductiviteit van Nederlandse wetenschappers en de kwaliteit van hun werk (afgemeten aan citatiescores). Dat belet de universiteiten overigens niet de publicatie-eisen telkens nog maar weer verder op te schroeven. Omdat wetenschappers ook steeds meer studenten in steeds minder tijd moeten bedienen, neemt de werkdruk steeds ongezonder proporties aan. Emeritus hoogleraar Sociale condities voor menselijk geluk Ruut Veenhoven (de "geluksprofessor") veroordeelt in een interview in VAWO Visie de publicatiedruk én de wijze waarop publicaties worden gewogen. Door verschillen in publicatietradities en –mogelijkheden is het in sommige vakgebieden

veel gemakkelijker goed te scoren dan in andere. Artikelen in Nederlandse en 'niche'-tijdschriften worden ondergewaardeerd; de wetenschappelijke en maatschappelijke impact te weinig meegerekend.

Investeringen noodzakelijk

In het voorjaar van 2010 stellen de VSNU, de KNAW, NWO, het Innovatieplatform én een door minister Plasterk ingestelde commissie-Veerman dat forse investeringen (1,5 miljard of meer per jaar) in de wetenschap noodzakelijk zijn, wil Nederland de zowel door de instellingen als de politiek herhaaldelijk geuite ambitie om tot de mondiale top-5 van kennis-samenlevingen te willen behoren waar kunnen maken. Ongeveer tegelijkertijd stelt een ambtelijke werkgroep van het ministerie van OCW bezuinigingen van circa 200 miljoen op het WO voor. VAWO-voorzitter Helen de Hoop en Hugo Levie, afdelingshoofd Arbeidsverhoudingen, Bekostiging en Bedrijfsvoering van de VSNU, blijken het in een interview in VAWO Visie over

DE OORZAKEN VAN

DE WERKDRUK

WORDEN NIET AANGEPAKT

heel veel eens en met name over de noodzaak van meer WP om de van vele zijden gewenste kwaliteitsverbetering in het WO te kunnen realiseren. Levie: "De werkelijkheid van de universiteiten met het huidige bekostigingsmodel is dat je alleen maar met meer studenten overeind kunt blijven. Het is een soort vicieuze cirkel (...)."

Werkdruk

Een laatste groot thema dat (in 2011 en 2012) in VAWO Visie en op een VAWO-symposium aan de orde wordt gesteld is de werkdruk in de wetenschap, die niet alleen in Nederland een probleem is, maar wereldwijd. De belangrijkste conclusie: van werkgeverskant wordt bij voorkeur gesproken over "de beleving van werkdruk" door de werknemers en hoe daar wat aan



Helen de Hoop, voorzitter sinds begin 2005. (Foto: Duncan de Fey)

te doen, terwijl het zou moeten gaan over de hoeveelheid werk in relatie tot de beschikbare tijd. Daarin schuilt het echte probleem. In de praktijk blijken werkgevers werkdrukproblemen soms wel te willen inventariseren, maar is er vervolgens een groot gat naar het daadwerkelijke aanpakken van de oorzaken.

Per 1 september 2012 gaat directeur mw. mr. Bep Waayenberg, na precies 25 jaar bij de VAWO, met pensioen. Mr. Donald Pechler volgt haar op. Een maand later wordt mr. Ahmed Charifi aange-trokken als juridisch beleidsmedewerker.

De voortdurende aantasting van de eerstegeldstroomfinanciering, de werkdruk door onder andere publicatie-eisen en onderwijsverplichtingen, de vele tijdelijke contracten en de loopbaanperspectieven van wetenschappers, de positie van promovendi, de ondervetegenwoordiging van vrouwen in vooral de hogere wetenschappelijke posities en hun overvetegenwoordiging onder het tijdelijk WP, de bestuursstructuur en managercultuur op de universiteiten – het zijn allemaal thema's die ongetwijfeld ook de komende jaren de aandacht van de VAWO zullen vragen en krijgen.

Arie van Dalen

50 jaar op de bres voor wetenschap en wetenschappers

Vrijdag 15 november a.s.: Jubileumfeest in Universiteitsbibliotheek Utrecht (Uithof)

De VAWO, vakbond voor de wetenschap, nodigt u graag uit voor de viering van haar 50-jarig bestaan. De jubileumbijeenkomst vindt plaats op vrijdag 15 november a.s. van 14.00 tot 19.00 uur in de Boothzaal van de Universiteitsbibliotheek Utrecht (Uithof).

Het programma kent drie hoofdpunten:

- een drietal hoogleraren vertelt wat er zo belangwekkend is aan hun uiteenlopende onderzoek
- het VAWO-bestuur presenteert zijn visie op de toekomst (en u mag daar uiteraard uw zegje over doen)
- en natuurlijk is er, onder het genot van hapjes en drankjes, gelegenheid (bij) te praten met oude bekenden en nieuwe gezichten uit de VAWO-gelederen.

In verband met organisatie en catering stellen we het op prijs als u uw komst zo spoedig mogelijk, 25 oktober, aan ons meldt via info@vawo.nl of 030 231 67 42.

We hopen van harte u op 15 november te mogen begroeten.

prof. dr. Helen de Hoop, voorzitter
mr. Donald Pechler, directeur

Programma

Vanaf 14.00 uur: Inloop (met koffie, thee, frisdrank)

14.30 uur: Openingswoord door de voorzitter van de VAWO, prof. dr. Helen de Hoop

14.45 uur: Voordracht van prof. dr. Bert Holtslag (hoogleraar Meteorologie aan Wageningen Universiteit)

15.20 uur: Voordracht van prof. dr. Margot van Mulken (hoogleraar Internationale bedrijfscommunicatie aan de Radboud Universiteit Nijmegen)

15.55 uur: Mystery Guest

16.15 uur: Pauze

16.30 uur: Voordracht van prof. dr. Klaas Landsman (hoogleraar Mathematische fysica aan de Radboud Universiteit Nijmegen)

17.10 uur: Presentatie toekomstvisie VAWO-bestuur, gevolgd door gelegenheid tot discussie

18.00-19.00 uur: Afterparty

Waar Boothzaal, mezzanine Universiteitsbibliotheek Uithof, Heidelberglaan 3, Utrecht

Parkeergarage Ingang: Cambridgelaan 108, 3584 CE Utrecht
Tarief: Eerste halfuur gratis, daarna € 0,50 per 33 minuten, vanaf 18.00 uur gratis

Fietsenstalling Ingang: Heidelberglaan 3, 3584 CS Utrecht

Aanmelding In verband met organisatie en catering stellen we het op prijs als u uw komst zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk maar uiterlijk 25 oktober, aan ons meldt via info@vawo.nl of 030 231 67 42.

VAWO
Vakbond voor de wetenschap

Hoekje om voor verkoeling



"Op hete dagen kan het oncomfortabel warm worden in de stad. Maar per straat kan het kwik heel andere temperaturen aangeven. Wageningse meteorologen meten in enkele steden de invloed van bebouwing, vegetatie en waterpartijen op de lokale temperatuur en het menselijk comfort. Met die kennis is in principe een zeer lokaal weerbericht te maken waarmee mensen hun voordeel kunnen doen op zoek naar verkoeling."

Bert Holtslag doet onderzoek naar de onderste lagen van de atmosfeer, de complexe interacties tussen de atmosfeer en het aardoppervlak en de invloed daarvan op weer en klimaat.

De vorm bepaalt de overtuigingskracht

De vorm bepaalt



"Dat wat je vertelt is natuurlijk het allerbelangrijkst. Daar ga ik niets aan af doen. Maar waar je weinig over leest, is dat de vorm van de boodschap, het hoe, minstens zo bepalend is voor het effect op de overtuigingskracht. Probleem is: er zijn zoveel vormen, er zijn zoveel mogelijkheden denkbaar, dat het niet eenvoudig is er grip op te krijgen. Maar wie niet waagt, die niet wint."

Margot van Mulken onderzoekt het effect van stijl en cultuur in persuasieve communicatie, in bijzonder de werking van visuele metaforen in reclame, het effect van woordspelingen op begrip, waardering en bekliving, de werking van ironie en het effect van taalintensiteit.

Van wetenschap naar welvaart?



"Succes is niet een kwestie van één grote stap, maar van heel veel kleine stapjes. Je moet niet denken: ik wil vijftig winkels neerzetten. Je moet eerst die ene winkel goed doen. Je moet die ene bh goed kunnen maken." (Marlies Dekkers)

Klaas Landsman doet onderzoek naar de wiskundige grondslagen van de kwantumtheorie, maar ook de geschiedenis en filosofie van de natuurkunde genieten zijn warme belangstelling.