

VAWOVISIE

voor kwaliteit aan de universiteit

36e jaargang nr. 2 – april 2004

Krachtiger CMHF is dringend gewenst

De vakorganisatie in de branding

De CMHF, de koepelorganisatie waarbij de VAWO is aangesloten, moet sterker, zichtbaarder en assertiever worden, aldus VAWO-voorzitter Kees de Lange in deze bijdrage. Elders in dit nummer een interview met CMHF-directeur Cees Michielse.

Bij de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen is naast de VAWO nog een zestigtal andere beroeps- en belangenverenigingen aangesloten. De zo essentiële toegang tot de CAO-onderhandelingsstafel hebben de verenigingen alleen via de CMHF. Vanuit het oogpunt van de werkgevers is dit overigens niet vanzelfsprekend: discussie over de representativiteit van de vakorganisatie is een regelmatig terugkerend fenomeen. Dankzij enige groei in de afgelopen jaren telt de CMHF momenteel ruim 60.000 leden. Niettemin is getalsmatige versterking van de CMHF geboden, wil deze centrale een maatschappelijke rol van betekenis blijven spelen. In de visie van het VAWO-bestuur dient de CMHF daarom veel zichtbaarder te worden dan in de afgelopen jaren het geval is geweest. Op zijn beurt is de CMHF onderdeel van de

MHP (vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel). Met zo'n 160.000 leden is de MHP in grootte de derde vakcentrale, na de FNV en het CNV. De MHP participeert in de Sociaal Economische Raad en de Stichting van de Arbeid. De vakbeweging probeert langs deze kanalen politieke invloed uit te oefenen, maar het is de gemiddelde krantenlezer niet ontgaan dat dit proces de laatste jaren aan erosie onderhevig is. Een brede politieke discussie over de toekomst van de vakorganisatie lijkt dan ook bijzonder urgent. Uiteraard kan zo'n discussie het beste gevoerd worden vanuit een zo sterk mogelijke positionering van de CMHF. De CMHF, die de in het algemeen hoog opgeleide professionals bij de Nederlandse overheid en in het bedrijfsleven vertegenwoordigt, timmert doorgaans niet veel aan de weg. Het is ook geen vakorganisatie die gelooft dat het grijpen naar het actiemiddel de enig logische stap is als het overleg met de werkgever blokkeert. Dit heeft alles te maken met de positie van de leden, die

18 mei: 'VAWO-dag' in Enschede

18 mei kan met recht een 'VAWO-dag' worden genoemd. In Enschede worden dan achtereenvolgens gehouden een kaderledenbijeenkomst over de inzet voor de CAO-onderhandelingen (10-12 uur), de 64ste Algemene Ledenvergadering (12.30-13.30 uur) en een symposium over het 'Twentemodel': de organisatorische scheiding van onderwijs en onderzoek (14-17 uur). Op pagina 13 de agenda voor de ledenvergadering.

In dit nummer

Actueel	
Nieuwe regeling verlof en flexibele werkdur	3
Interview	
CMHF-directeur Cees Michielse	4
Focus	
De brede VAWO-visie van Pieter Fokkink	7-10
Visies	
Prijsvraag: waar werkt Slopie Jopie?	10
Vereniging	
Agenda ledenvergadering 18 mei	13
VAWO-jaarverslag 2003	13

werkzaam zijn in het middenkader en de hogere echelons van hun organisaties. Zij zijn niet in de eerste plaats volgers en uitvoerders, maar vooral mensen die met een aanzienlijke mate van creativiteit nieuwe initiatieven ontwikkelen en helpen realiseren. CMHF-leden zijn werkzaam in al die sectoren die cruciaal zijn voor de welvaart en het welbevinden in ons land, en dragen een grote verantwoordelijkheid voor het goed functioneren ervan.

Duale doelstelling

Door de bijzondere positie die de CMHF-leden in het arbeidsproces innemen, is de CMHF niet een vakorganisatie in de klassieke – en nogal beperkte – zin van het woord. Kenmerkend voor de CMHF is de duale doelstelling. Niet alleen dienen de belangen van leden op het terrein van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden te worden behartigd. Vanuit een sterk verantwoordelijkheidsgevoel is er ook een grote betrokkenheid bij het reilen en zeilen van de organisaties, en bij hun continuïteit en integriteit. Dit impliceert dat voor de CMHF de kracht van het argument essentieel is, en dat de natuurlijke inzet bij problemen die zich binnen gecompliceerde organisaties voordoen die van een constructieve dialoog zal zijn. De duale doelstelling van de CMHF is in de praktijk niet altijd gemakkelijk te realiseren. In een tijd waarin het economisch tij aanmerkelijk is teruggelopen, en met een

overheid die vooral gefixeerd is op directe kostenbesparing, dikwijls met voorbijgaan aan de indirecte kosten die dergelijke processen onvermijdelijk met zich meebrengen, is de neiging binnen een vakorganisatie om de directe belangenbehartiging van de leden centraal te stellen wel bijzonder sterk. De arbeidsvoorwaarden staan onder grote druk, en maatregelen in de sfeer van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, alsmede vergaande veranderingen in het pensioenstelsel, zijn eerder als een ingrijpende trendbreuk met het verleden dan als een kleine bijstelling in lastige tijden te karakteriseren.

Andere factoren bevorderen evenmin het realiseren van de duale doelstelling. In Nederland tekent zich steeds meer een maatschappijbeeld af waarin individualisering en decentralisatie de boventoon voeren. Het is geen toeval dat parallel aan deze ontwikkeling een veelheid van fraude-affaires bij overheid en bedrijfsleven steeds meer twijfel doen rijzen aan de integriteit van onze samenleving. De schaamteloze zelfverrijking van sommige 'captains of industry' zijn uitermate geschikt om de motivatie van het personeel dat wel verantwoordelijk is voor het van dag tot dag functioneren van de organisatie, maar geen invloed heeft op deze beloningsexcessen, tot een gevaarlijk dieptepunt te doen dalen.

Bij de overheid doen zich volop dezelfde ontwikkelingen voor. Het hoger onderwijs is opgezadeld met een onwerkbare

bestuursstructuur die aantoonbaar leidt tot een bureaucratische baasjescultuur met een overmaat aan managementkosten, maar zonder enige voeling met de professionals die zorgdragen voor de primaire processen in de organisatie. In andere sectoren, zoals bij defensie en in de zorg, zijn excessieve besparingen en bijbehorende reorganisaties aan de orde van de dag. De resulterende onzekerheid onder het personeel draagt ook hier bij aan de aanzienlijke indirecte kosten die men bij deze processen maar liever buiten beschouwing laat.

Kritische dialoog

Voor de CMHF is een grondige heroriëntatie op basis van de hier geschetste ontwikkelingen letterlijk van levensbelang. Nu de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsmarkt en het arbeidsethos aan grote veranderingen onderhevig zijn, kan de CMHF niet anders dan kiezen voor een veel assertievere opstelling dan tot dusver. Meer nog dan in het verleden is er de noodzaak om de duale doelstelling te handhaven. Een overmatig vertrouwen in de werkgever dient echter niet langer het stilzwijgende uitgangspunt van elke CMHF-inzet te zijn. Meer dan ooit moet ruimte worden gecreëerd voor een kritische dialoog, waarbij allerlei pijnpunten, zowel materiële als immateriële, vanuit een onderling solidaire vakorganisatie met kracht en gezag aan de orde worden gesteld.

Ten slotte dient geconstateerd te worden

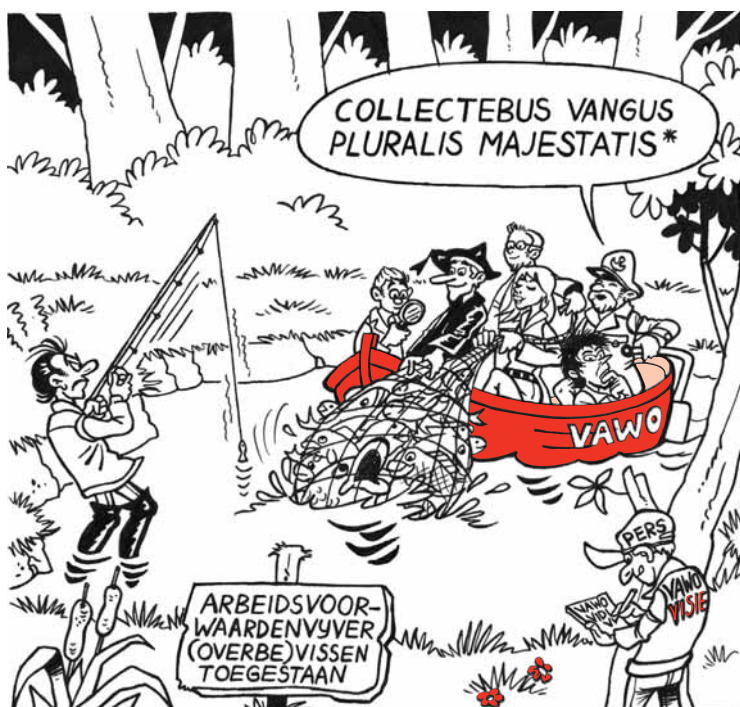
dat de toegenomen individualisering en decentralisatie van de samenleving de vakorganisatie op een geheel andere manier dan we gewend zijn onder druk zetten. Doordat de onderhandelings- en overlegkaders zich zo decentraal ontwikkeld hebben, is het steeds makkelijker geworden om sectoren van de samenleving tegen elkaar uit te spelen. Voor een vakorganisatie die in alle sectoren een rol wil spelen, levert dit een lastig spanningsveld op, waarbij de solidariteit tussen sectoren bij tijd en wijle zwaar op de proef wordt gesteld. Toch dient met nadruk gesteld te worden dat, niet anders dan in het verleden, solidariteit nog altijd de hoeksteen van iedere vakorganisatie is. Het geven van een moderne invulling aan dit begrip is voor de CMHF zonder enige twijfel een van de grootste uitdagingen voor de komende jaren.

De CMHF is er zich ten volle van bewust dat fundamentele veranderingen noodzakelijk zijn. Na een periode van introspectie is momenteel een werkgroep aan de gang waarvan ondergetekende deel uitmaakt. Deze werkgroep heeft als opdracht een nota te schrijven over de rol en de toekomst van de CMHF. Vóór de zomer hoort u hier meer over.

Kees de Lange

De auteur is voorzitter van de VAWO

Pagina 4: Interview met CMHF-directeur Cees Michiels



Ja, ik word lid van de **VAWO**

Naam + voorletter(s): _____ Titel(s): _____

Straat + huisnummer: _____

Postcode + woonplaats: _____

E-mail: _____

Telefoon werk: _____ Telefoon privé: _____

Geboortedatum: _____

Bank/gironummer: _____

Werkgever: _____

WP OBP anders, nl.: _____

tijdelijke dienst vaste dienst anders, nl.: _____

Contributiebedrag: € _____ per jaar/maand*)

Ik machtig de VAWO € _____ per jaar/maand*) van mijn rekening af te schrijven

Ik ontvang een acceptgiro voor mijn jaarcontributie

Handtekening: _____ Datum: _____

Stuur deze bon (of een kopie) ongefrankeerd naar: De Beek Groep BV, Antwoordnummer 53200, 2505 WB Den Haag

*) Zie de contributieregeling op de voorlaatste pagina van dit blad

ADV wordt verlof, flexibele werkduur recht of mogelijkheid

Bij de verlenging van de CAO Nederlandse Universiteiten in juni vorig jaar werd afgesproken de regelingen voor verlof en werkduur te vereenvoudigen. Er is inmiddels overeenstemming over bereikt. We vroegen Rachel van Wijn-gaarden, beleidsmedewerker van de Sector WO, wat de afspraken inhouden.

Welke afspraken zijn er gemaakt over de ADV-dagen en de flexibele werkduur?

“De 19 ADV-dagen die medewerkers hadden zijn met ingang van 1 januari 2004 komen te vervallen. Ze zijn omgezet in verlofdagen. Het aantal vakantiedagen is met 7 verhoogd en de andere 12 dagen worden ingezet om de werkduur bij een standaard-werkweek te verlagen van 40 naar 38 uur. Maar werknemers kunnen in principe ook kiezen voor een 36-urige of een 40-urige werkweek. Keuze voor een 40-urige werkweek levert in een jaar 12 extra verlofdagen op, een keuze voor 36 uur kost 12 verlofdagen. Bijkomend voordeel is dat verlofdagen pas na 5 jaar vervallen. ADV-dagen vervielen al na 1 jaar.”

Geldt de flexibele werkduur voor iedereen?

“Niet zondermeer. Werknemers tot en met

schaal 10 die niet zijn ingedeeld in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek hebben het recht zelf te kiezen voor 36, 38 of 40 uur, tenzij het belang van de bedrijfsvoering zich daartegen verzet. Voor andere groepen medewerkers is een flexibele werkduur een gunst. Voor hen kan in het Lokaal Overleg een regeling worden afgesproken. Mocht dit niet lukken, dan kan een individuele werknemer ook zelf afspraken over een flexibele werkduur met de werkgever maken. Een afwijzing van een verzoek tot flexibilisering van de werkweek moet door de werkgever goed worden beargumenteerd. Het kan bijvoorbeeld niet zo zijn dat een onderzoeker die sinds jaar en dag 40 uur per week werkt en dit ook wil blijven doen, plotseling verplicht wordt om 38 uur te gaan werken. Mocht dit toch dreigen te gebeuren, dan kunnen leden de VAWO inschakelen.”

Waarom zijn deze afspraken gemaakt?

“De bonden wilden het systeem van ADV-en vakantiedagen vereenvoudigen en ook een betere afstemming tussen ‘werk en privé’ mogelijk maken. Overigens is het niet de bedoeling dat allerlei ADV-modaliteiten, zoals 4 keer 9 uur per week werken of afwisselend 4 en 5 dagen, nu komen te vervallen. Deze modaliteiten kunnen worden opgenomen in een nieuwe werktijden-regeling.”

De afspraken gelden met ingang van 1 januari van dit jaar, maar de uitgewerkte regeling was pas halverwege februari rond. Waarom heeft dat zo lang geduurd?

“De uitwerking heeft inderdaad nogal op zich laten wachten. Dat kwam omdat de werkgevers bang waren dat er met deze afspraken weer gigantische stuwmeren aan verlofdagen zouden ontstaan. Dit probleem is opgelost. In februari hebben de VSNU en de werknemersorganisaties een gezamenlijke brief gestuurd naar de lokale overleggen. In de brief worden de veranderingen beschreven en staan de punten waarover in het Lokaal Overleg afspraken met de werkgever moeten worden gemaakt. Zo kan het Lokaal Overleg een

regeling vaststellen voor de overheveling van verlofdagen naar een volgend jaar. In ieder geval moeten er afspraken worden gemaakt over de wijze waarop in dit lopende jaar met de flexibele werkduur wordt omgegaan.”

Hoe is het probleem van de stuwmeren opgelost?

“Indien een medewerker op 1 juli van een jaar nog geen afspraak heeft gemaakt over zijn of haar vakantie, kan de werkgever een vakantieperiode van vier weken, of eigenlijk van vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week, aanwijzen. Wanneer iemand verlof wil meenemen over de jaargrens, moet hij of zij daar een afspraak over maken met de werkgever. Een mogelijkheid is om dagen in te brengen in de meerjaren-spaarvariant van het keuzemodel. Per jaar mogen maximaal 19 dagen in de spaarvariant worden ingebracht, tenzij werkgever en werknemer een individuele afspraak maken om dat aantal te verhogen ter beperking van de omvang van de verlof-stuwmeren. De verlofdagen die in de meerjaren-spaarvariant worden ingebracht vervallen pas na vijf jaar. De gespaarde dagen kunnen bijvoorbeeld worden gebruikt voor een sabattical.”

“Investerings te laag voor HOOP-ambities”

Bij het huidige niveau van investeringen in het hoger onderwijs moeten de doelstellingen van het Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP) worden bijgesteld. Dat schrijft de Onderwijsraad in het rapport ‘Hoger onderwijs: meer kenniswerkers en betere kennisbenutting’. Het adviesorgaan signaleert “een reële daling van het rijksbudget”. Dat maakt volgens de raad de ambitie om van Nederland een top-kenniseconomie te maken irrealistisch.

Volgens cijfers van de EU zijn de Nederlandse investeringen in innovatie de laatste jaren afgenomen. Dat was binnen de unie verder alleen ook in Denemarken en Portugal het geval.

VAWOVISIE

voor kwaliteit aan de universiteit 36e jaargang nr. 2 – april 2004

Dit ledenblad van de VAWO verschijnt vijf keer per jaar.

Redactieadres Bureau VAWO, De Haag 9,

3993 AV Houten; tel. (030) 2316742,

fax (030) 2341685, e-mail: info@vawo.nl

Redactie Pieter Fokkink (Universiteit Twente),

Helen de Hoop (Katholieke Universiteit Nijmegen),

Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), Arnoud

Lagendijk (Katholieke Universiteit Nijmegen/Landelijk

Postdoc Platform), Dick Verduin (Wageningen

Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO)

Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen

Fotografie (tenzij anders vermeld) Arie van Dalen

Druk Ponsen en Looijen, Wageningen

Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt in

juni. **Sluitingsdatum kopij** 13 mei.

“Kwaliteit heeft een prijs”

**IN GESPREK MET
CEES MICHIELSE,
DIRECTEUR/DOMPTEUR
VAN DE CMHF**

Het staat trouw vermeld op het briefpapier en de enveloppen, in VAWO

Visie en op de website: de VAWO is “aangesloten bij de CMHF”. Dat heeft twee evidente voordelen. Via de CMHF zit de VAWO aan tafel bij de onderhandelingen over de CAO’s voor de universiteiten en de onderzoeksinstituten, en is ze betrokken bij die voor de academische ziekenhuizen. En de CMHF vertegenwoordigt macht van het getal, terwijl de aangesloten verenigingen ieder op zich gemakkelijk als een *quantité négligeable* zouden kunnen worden beschouwd. Maar de CMHF moet méér zijn, stelt VAWO-voorzitter Kees de Lange in dit nummer. We spraken met CMHF-directeur Cees Michielse (55) over zijn visie.

Cees Michielse begon na de toen nog driejarige MULO zijn loopbaan als veertienjarige-met-dispensatie bij een schoenfabriek, waar hij planner was. Hij volgde de avond-HBS en na drie jaar schoenfabriek stapte hij over naar Interpolis, waar hij vijf jaar in de automatisering werkte. Daarop volgden 25 jaren, “op de kop af”, bij vakbond de Unie, waarvan de laatste twaalf jaar – de maximumtermijn – als voorzitter. Bij ING/Nationale Nederlanden werkte hij vervolgens vier jaar als adviseur pensioenzaken van de directie. In het voorjaar van 2001 keerde hij terug in de schoot van de vakbeweging, als hoofd beleidszaken van de CMHF, een functie die al snel werd omgedoopt in die van directeur. “De titel hoofd beleidszaken gaf veel verwarring. Brieven die ik onderteken met directeur worden in de praktijk toch een stuk serieuzer genomen dan dezelfde brieven ondertekend met hoofd beleidszaken.” Als CMHF-directeur is Michielse tevens onderhandelaar in de Pensioenkamer en lid van het ABP-bestuur.

Communicatieprobleem

Directeur zijn van de CMHF, dat moet zoïets zijn als dompteur in een circus. Bij de Centrale voor Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen zijn ruim zestigduizend mensen aangesloten, maar die zijn verdeeld over zo’n zestig verenigingen, die zijn ingedeeld in een tiental sectoren. Ook het beeld van een wagen vol kikkers die geneigd zijn ieder hun eigen kant op te springen, doemt op. Michielse: “Dat beeld klopt wel enigszins. Het werk is ook op allerlei verschillende manieren georganiseerd. Een aantal sectoren, zoals onderwijs, zorg, politie en ook het WO, doen het meeste zelf. Andere laten het werk vooral door ons doen. Als je het vergelijkt met de Unie, dan zie je daar dat er tachtig- of negentigduizend individuele leden zijn die in

het middenkader of een hogere functie werkzaam zijn, die van portier tot directielid allemaal lid zijn van één club, die één blad krijgen en in een bedrijf één kadergroep hebben. Ik heb daar nooit het probleem gehad dat we aan een specifiek deelprobleem geen aandacht konden besteden. Binnen de CMHF dreigt dat soms wel te gebeuren, al staat er in de statuten dat aan deelbelangen ten minste evenwichtig aandacht moet worden besteed.

Het grootste probleem is mijns inziens dat er veel te weinig communicatie is tussen de verenigingen en de CMHF, en tussen die verenigingen onderling. In plaats van één blad worden er een stuk of zestien uitgegeven. Als centrale hebben we weliswaar ons blad *Perspectief*, dat bijvoorbeeld onlangs was gewijd aan het thema levensloop, maar dat komt maar bij tienduizend van onze zestigduizend leden. De VAWO put daar dan nog wel eens uit, maar er zijn ook verenigingen waarvan eigenlijk alleen het bestuur zich realiseert dat ze bij een vakcentrale zijn aangesloten.

Aan de relatie met de vakcentrale MHP, waarvan we als CMHF deel uitmaken, wordt vaak nog minder aandacht besteed, terwijl op dat niveau toch ook heel belangrijke onderwerpen voor de leden aan de orde zijn, zoals de WAO, de WW en de op korte termijn dreigende invoering van een volksverzekering tegen ziektekosten.”

Pensioenkwestie

Voor de VAWO was ‘de pensioenkwestie’ recentelijk reden voor kritisch commentaar op de CMHF. Door de invoering van het middenloonsstelsel bij het ABP worden de pensioenen van wetenschappers en enkele andere beroepsgroepen fors aangetast. In de kolommen van dit blad is het als een gebrek aan solidariteit gekenschetst dat de meerderheid van de verenigingen in de CMHF toch met de plannen akkoord ging. Michielse vindt



Cees Michielse voor het kantoor waar op de eerste verdieping de VAWO en een CMHF-afdeling burens zijn

dat niet terecht. En het is ook geen illustratie van de tekortschietende communicatie die hij signaleert. "Over deze zaak is juist heel breed gecommuniceerd. Maar in de besluitvorming heeft een

meerderheid voor het voorliggende pakket gekozen, terwijl groepen als de VAWO – terecht – zeiden dat de uitkomsten van het nieuwe stelsel voor hen niet aanvaardbaar waren. Dat komt niet zozeer

door de pensioenregeling zelf, als wel door de sterke differentiatie in beloningsstructuur en carrièrelijnen tussen de sectoren die onder die regeling vallen. Normaliter ligt een pensioenregeling qua inhoud en financieringsstructuur in het verlengde van de beloningsstructuur van een onderneming of bedrijfstak. Door de verschillen tussen de verschillende sectoren gaat dat bij het ABP niet op.

Er zit weinig anders op dan te koersen op een andere salarisstructuur, kortere carrièrelijnen of via aanvullende regelingen een en ander te repareren. In feite is een weeffout gemaakt op het moment dat die sectoralisatie werd doorgevoerd. Dat hebben we trouwens al eerder ervaren. Toen de lange salarisschalen in het primair en voortgezet onderwijs werden ingekort, kostte dat het ABP zoveel aan zogeheten backservice dat de sectoren rijk en politie hun onderhandelingsruimte voor arbeidsvoorwaardenverbetering al voor een belangrijk deel kwijt waren voor ze aan tafel kwamen."

Profilering

Door een aantal verenigingen, waaronder de VAWO, wordt erop aangedrongen dat de CMHF zich scherper gaat profileren en 'assertiever' opstellen. Daar is, onder

KLEINE KERN

De CMHF telt ruim twintig formatieplaatsen, waarvan er echter slechts ruim vier zijn ingeruimd voor de CMHF als geheel. De overige zijn gekoppeld aan een specifieke 'tak van sport', zoals Michielse het uitdrukt: 1,7 fte voor de sector rijk, 2,5 voor de metaalindustrie, enzovoort.

De kleine kern houdt zich bezig met het voorbereiden van, communiceren over en uitdragen van het beleid van de centrale, dat vooral via de Raad voor het Overheidspersoneel en de vakcentrale MHP gestalte moet krijgen. Het gaat ondermeer om de rechtspositie van ambtenaren (inclusief hun vrijheid van meningsuiting), sociale zekerheid en – in de Pensioenkamer – pensioenen en FPU. Ook andere sectoroverstijgende zaken hebben de aandacht van die kern, zoals het werk van de commissie-Dijkstal, die de inkomens van topambtenaren, bewindslieden, bestuursleden van zelf-

standige bestuursorganen (zoals voorzitters van universitaire Raden van Bestuur) en dergelijke vergelijkt met elkaar en met die in het bedrijfsleven.

Gevangenisdirecteuren

De kwestie van de vrijheid van meningsuiting van ambtenaren bracht Cees Michielse in maart uitgebreid in het nieuws, toen minister Donner de twee gevangenisdirecteuren, tevens bestuurders van een beroepsvereniging, die kritiek op zijn beleid hadden geuit hun congé gaf.

"Formeel had ik niet thuis hoeven geven, omdat de betrokken vereniging niet betaalt voor mijn bemoeienis, maar we hebben bewust die publiciteit gepakt omdat het om een heel principiële zaak gaat als je zelfs als bestuurder van een beroepsgroep niet meer vrijuit kunt spreken."

andere uit marketingoverwegingen, veel voor te zeggen, meent Michielse, maar er zijn ook een aantal belemmeringen.

“Zo’n gezamenlijk profiel is uiterst noodzakelijk wil je groeien in ledenaantal, wil je jongeren werven, wil je nieuwe verenigingen aantrekken. Maar sommige verenigingen binnen de CMHF willen het juist niet; zij willen nadrukkelijk hun eigen profiel centraal stellen.

Een ander probleem is onze overlegstructuur. Het centraal bestuur komt eens in de drie weken bijeen, de ledenraad drie keer per jaar en dan moeten alle stukken vier weken van tevoren bij de verenigingen op de mat liggen. Terwijl je als er vandaag wat gebeurt, morgen moet reageren – uiterlijk.

Ook mag niet vergeten worden dat we een aantal jaren geleden de kosten van aansluiting bij de CMHF met ongeveer de helft hebben teruggebracht, vooral door met minder mensen te gaan werken. We

hebben weliswaar veel ervaren mensen weten aan te trekken die heel productief zijn, maar die moeten in het weekend echt uithijgen als ze alleen maar reageren op alles wat zich aandient, terwijl je eigenlijk een pro-actief beleid moet voeren.

Hoge eisen

Het punt is – en dat is altijd zo geweest – dat verenigingen van hoger personeel de hoogste kwaliteit van belangenbehartiging wensen tegen een prijs die per definitie lager moet liggen dan bij de FNV- en CNV-bonden wordt betaald. Volgens veroorloven ze zich wel in plaats van één kantoor er een stuk of twintig, in plaats van één blad zestien, in plaats van één bestuur zestig. En als we als centrale een besparing hebben weten te realiseren, is de reactie: dat heb je kennelijk niet nodig, dus krijg je volgend jaar minder. Dat komt ook omdat er,

naast veertig verenigingen die de zaak op orde hebben, ook gemiddeld twintig verenigingen zijn die min of meer in de problemen zitten, en zij bepalen de ruimte.

Het maatschappelijk tij is niet gunstig voor de vakbeweging. Dat komt mede doordat die vakbeweging in zijn algemeenheid de fout heeft gemaakt niet te investeren in zijn eigen mensen, wat we wel steeds van overheid en bedrijfsleven vragen. Maar ik denk dat de merknaam CMHF de laatste jaren wel sterker is geworden. Er zal echter beslist aan een aantal randvoorwaarden moeten worden voldaan, wil je dat de CMHF zich meer manifesteert. Er liggen mogelijkheden, daarvan ben ik overtuigd; juist beroepsverenigingen hebben kansen. Mensen kunnen wel bereid worden gevonden om de prijs te betalen die nodig is voor de kwaliteit die gewenst wordt, als je dat overtuigend en zakelijk uitlegt.” (AvD)

KUN zet in op postdoc-beleid

Aan de Katholieke Universiteit Nijmegen wordt overleg gestart over de ontwikkeling van speciaal op postdocs gericht personeelsbeleid. VAWO/LPP-vertegenwoordigers zijn hierbij betrokken.

De KUN is overigens van mening dat haar inzake het Stimuleringsfonds voor jongere wetenschappers, waarover wij in ons vorige nummer berichtten, geen leeftijdsdiscriminatie kan worden aangewreven,

omdat de leeftijdsgrens van 35 jaar gerelativeerd wordt door toevoeging van de term ‘in principe’. De bepaling is opgenomen om in de geest van de Van Rijn-regeling te blijven, die bedoeld is om vergrijzing van het personeelsbestand tegen te gaan, aldus de KUN. De opzet van het Stimuleringsfonds wordt nog voorgelegd aan de faculteiten, alvorens het Lokaal Overleg er definitief over besluit.

Leeftijdsonderscheid in arbeidssituaties wordt verboden in de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, die per 1 mei van kracht wordt, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor bestaat, zoals bij senioren- en pensioenregelingen en het jeugdloon. De toetsing blijft in eerste instantie in handen van de Commissie Gelijke Behandeling, die vanwege de nieuwe wet een groter budget heeft gekregen.

ONDER DE SCHREIERSTOREN

ONTROEREND SLECHT – Sinds de overheid het universitaire onroerend goed, inclusief verborgen gebreken, aan de universiteiten heeft overgedragen, hebben Colleges van Bestuur tegenwoordig geen andere keus dan zich uitgebreid met bouwzaken bezig te houden. Dat daarin zeer veel geld omgaat, is algemeen bekend. Dat deze kosten verder de pan uitrijzen doordat prestigeoverwegingen nogal eens botsen met financiële werkelijkheidszin is evenmin een geheim. Maar het kan altijd erger.

Zo meende het CvB van de UvA dat een grote investering in een pand in New York, Amsterdam House geheten, de aangewezen weg was om de contacten met New York University te versterken. Tevens meende het college dat dit soort uitgaven niet adviesplichtig voor de medezeggenschap zou zijn. Daar dacht de bedrijfscommissie anders over, maar het kwaad was al geschied en het geld uitgegeven. Maar gelukkig stonden diverse andere Nederlandse universiteiten te dringen om in dit voorbeeldige project te helpen investeren. Zei men.

Jarenlange pogingen om een adequaat businessplan te

maken en de zaak op een financieel gezonde basis te zetten, liepen echter steeds weer op niets uit. Ten einde raad werd het advies van de medezeggenschap om de zaak te verkopen en weer normaal te gaan doen schoorvoetend opgevolgd. Het verlies? Slechts 1,6 miljoen euro, maar dat kwam natuurlijk door de zwakke dollar.

Maar nu het meest curieuze van de hele affaire: de UvA deelt mee dat deze verliezen niet ten koste van onderwijs en onderzoek gaan. Zou dit betekenen dat de collegevoorzitter zonder dat iemand er weet van had de Heilige Graal der Financiering heeft gevonden? Zou hij *echt* in staat zijn geld tweemaal uit te geven? Voor een instelling die minder dan de helft van haar middelen aan de primaire processen uit geeft, valt dit oprecht te hopen. Bovendien zouden de buitengewoon kostbare verdere bouwplannen waar het CvB van droomt wellicht opeens betaalbaar worden. Conservatievere geesten houden het er echter op dat een wisseling van de wacht bij het CvB wel eens een goedkopere oplossing zou kunnen betekenen.

Focus

DE BREDE

VAWO-VISIE

VAN

PIETER FOKKINK

Pieter Fokkink gaat met welverdiend pensioen. Op 18 mei, als de VAWO op 'zijn' Universiteit Twente bijeenkomt, legt hij ook zijn bestuursfuncties bij de VAWO en de CMHF neer. Dat betekent het verlies van een reglementenkenner bij uitstek en tevens een man die nadenkt over werkwijzen en structuren, en die steeds zoekt naar manieren om die te stroomlijnen en te vereenvoudigen. Als uiterst productieve redacteur van VAWO Visie heeft hij bovendien met grote regelmaat zijn visie verwoord op sociaal-economische en politieke ontwikkelingen en de betekenis daarvan voor de leden van de VAWO, voor de VAWO en de CMHF als vakorganisaties en voor de Nederlandse vakbeweging in brede zin.

En dan zwijgen we nog over zijn andere publicaties en 37 jaar arbeid in 'publieke dienst', waarvan zo'n dertig jaar bij Wijsbegeerte aan de Universiteit Twente, waar hij afscheid neemt als universitair docent politieke filosofie en ethiek.

Op deze pagina's blikt Pieter Fokkink terug op zijn ruim twaalf jaar van actieve participatie in VAWO en CMHF, waarbij hij – hoe kan het anders – ook filosofeert over de toekomst. Bovendien publiceren we hier een aantal actuele beschouwingen met zijn onmiskenbare signatuur. Overigens hoopt de redactie van VAWO Visie ook in de toekomst nog geregeld bijdragen van hem te kunnen plaatsen.

Omzien naar de toekomst

Bij het voorjaarssymposium op 18 mei neem ik afscheid van mijn bestuursfuncties in de CMHF en de VAWO. Een goed moment om eens terug te kijken op ruim twaalf jaar actieve participatie in onze gelederen.

Er is veel op de rails gezet en geleidelijk aan heel wat veranderd. Het zal de lezers van VAWO Visie niet zijn ontgaan dat ons tijdschrift een behoorlijke restyling heeft ondergaan en er ook redactioneel vooruitgang is geboekt. Laten we hopen dat het aantrekkelijker geworden is. De dubbele doelstelling van de VAWO – zowel aandacht voor arbeidsvoorwaarden en rechtspositie als voor het belang van de wetenschapsbeoefening – is helderder uit de verf gekomen. Met onze halfjaarlijkse symposia proberen we algemene vraagstukken van het werken in onderwijs en onderzoek meer over het voetlicht te brengen. De viering van het achtste lustrum was zonder meer een succes, mede omdat we daarbij blijken van waardering konden geven aan diege-

nen die zich verdienstelijk hebben gemaakt voor de VAWO.

De herstructurering van de Sector Wetenschappelijk Onderwijs van de CMHF in relatie tot de VAWO en de daarmee gepaard gaande herziening van de bestuursvormen geeft meer invloed op de onderhandelingen aan de CAO-tafel. Met het invoeren van kaderdagen is de betrokkenheid van leden die invloed willen uitoefenen op de inzet voor de CAO gerealiseerd. De traditioneel hoge kwaliteit van de rechtsbijstand is gehandhaafd.

Toch is niet alles geslaagd wat is ingezet. De bedoeling van de tocht langs de instellingen waar de plaatselijke afdelingen de symposia organiseerden, was dat dit zou leiden tot het vergroten van het ledental. Eerlijk gezegd is dat geen succes geworden. De symposia zelf waren van wisselende maar ondubbelzinnig aantrekkelijke inhoud. De wervingswaarde ervan niet zo geweldig. Dat is een bron van voortdurende zorg.

Doorgangshuis

Welke toekomst heeft een vereniging voor voornamelijk wetenschappelijk personeel? De structuur van de wetenschappelijke instellingen is drastisch her-

vormd. Er ligt een soort dualisme in het verschiet. Het deel van de instellingen dat zich bezighoudt met onderwijs en onderzoek wordt geacht in toenemende mate in de eigen (tweede- en derdegeldstroom-)financiering te kunnen voorzien, terwijl het deel voor bestuur en beheer volledig uit de eerste geldstroom wordt gefinancierd. Die tweedeling vereist dat het primaire proces een flexibele workforce heeft met veel tijdelijk en weinig vast personeel. Het primaire proces wordt een doorgangshuis voor wetenschappelijk talent.

De eerste taak is het om de onwenselijkheid hiervan aan de orde te stellen onder gelijktijdig zoeken naar oplossingen die de kwaliteit van de wetenschapsbeoefening als uitgangspunt hebben. Wat betekent dat voor een vereniging die zowel de belangen van het vaste als het tijdelijke personeel in dat primaire proces wil behartigen? Mensen willen in deze onzekere situatie lid kunnen worden van een vereniging die zich niet tot één sector van de arbeidsmarkt beperkt.

Nu de VAWO heeft gekozen voor het opnemen van het Landelijk Postdoc Platform en daarmee de belangen van zowel tijdelijk als vast personeel explicieter wenst te behartigen, kunnen ver-

volgstappen niet achterwege blijven. Voor veel mensen is het niet aantrekkelijk om lid te worden van een vereniging die zich slechts kan inzetten voor de beperkte duur van hun tijdelijke aanstelling.

Private trekjes

De werkelijkheid gebiedt te erkennen dat niet al het tijdelijk personeel ook in vaste dienst kan worden aangenomen, net zo min als het vaste personeel gebelgd de hele loopbaan in dezelfde context kan voltooien. Flexibiliteit wordt een noodzakelijk gegeven en het zal nog heel wat hoofdbreken kosten om daarin een goede belangenafweging te realiseren. Wil je echter als vereniging aantrekkelijk blijven, dan kan het niet anders dan dat

je een bredere beroepsgroep van wetenschapsbeoefenaren wordt, ongeacht of die nu in de publieke of private sector werkzaam zijn, in plaats van je te beperken tot slechts de publieke sector van de arbeidsmarkt. Zeker nu die laatste sector steeds meer private trekjes gaat vertonen en het opkomen voor de inhoudelijke kant van het werk in de publieke sector door de herdefiniëring door minister Donner van 'het politieke primaat' in een betekenis die de 'democratisch' gekozen presidenten Bush en Poetin niet zou

misstaan, steeds risicovoller wordt. Ook het 'verpronken' van de vrijheid van meningsuiting geeft te denken.

Is het onzinnig om de VAWO op den duur tot een vereniging voor wetenschappelijk personeel bij zowel wetenschappelijke instellingen als in het bedrijfsleven te laten uitgroeien? Binnen de CMHF moeten daar mogelijkheden voor zijn. Ik ben zeer benieuwd naar de reacties.

Het ga u allen goed.

Pieter Fokkink

Moet de VAWO haar werkterrein uitbreiden naar het bedrijfsleven?

Solidarifarce: de noodzakelijke individualisering van de sociale (on)zekerheid

Wanneer kunnen we echt afscheid nemen van het corporatisme in de arbeidsmarkt? De arbeidsmarkt wordt flexibeler. De sociale zekerheid geringer. Vrijwel niemand kan op een levenslange arbeidsplaats bij dezelfde werkgever rekenen en feitelijk wordt dat, ondanks de ceremoniële waardering of schijn daarvan indien dat nog wel iemand lukt, ook niet wenselijk geacht.

We worden allen geacht dynamisch te zijn. Bijna iedereen betaalt echter premies voor arbeidsongeschiktheid, pensioen, werkloosheid of ziekte, terwijl het steeds onzekerder wordt of daar ooit nog een uitkering tegenover staat en hoe die uitkering wordt vormgegeven. Bovendien wordt ook de werkgever geacht een substantieel aandeel in die premies te leveren. Alles staat op de helling. De retoriek van onderlinge solidariteit, in de vorm dat iedereen naar inkomen bijdraagt en vervolgens inkomensafhankelijk ook een uitkering krijgt, heeft z'n langste tijd gehad.

Bij de herziening van het ABP-pensioenstelsel wordt de valse voorstelling van zaken gegeven dat de lager betaalden op onevenredige wijze bijdragen aan de riant pensioenen van de hoogst betaalden, terwijl de opgebrachte premies voor niemand toereikend zijn om het eigen pensioen te financieren en de werkgevers voortdurend grepen in de kas hebben gedaan, zowel in de vorm van premieverlaging als direct. Hooguit kan je zeggen dat de hoger betaalden iets meer hebben geprofiteerd van de beleggingsresultaten van de fondsen, terwijl het effect van de zogeheten 'generaalsbevorderingen' vlak voor het pensioen behoorlijk is gematigd.

Radicale conclusies

De uitspraken van werkgevers en vakcentrales geven wel aan dat de solidariteit een solidarifarce is geworden. Wordt het geen tijd daar nu eens wat radicale conclusies uit te trekken? Een toekomstige ontwikkeling in de richting dat de werkgever nog uitsluitend op het brutoloon de fiscale loonheffing inhoudt en dat ieder vrij is om via premiebetaling

een eigen inkomensverzekering af te sluiten voor arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en ziekte, en een pensioenverzekering, lijkt meer voor de hand te liggen dan handhaven van de hedendaagse onzekerheidsregelingen. Weliswaar moet aan het brutoloon dan wel de werkgeversbijdrage aan de bestaande premies worden toegevoegd, maar gelijktijdig worden de echte loonverhoudingen en loonkosten veel zichtbaarder.

'Eigen verantwoordelijkheid'

Die vorm van individuele zekerheid is in elk geval veel flexibeler en de werknemer kan zijn individuele verzekeringen voor inkomen en pensioen gewoon van elke werkgever naar de volgende meenemen. Wanneer we nu toch de sociale zekerheid aan het beperken zijn, verander dan meteen maar naar de individuele zekerheid. Dat zou de ultieme consequentie zijn. De nu zo zwaar gepropageerde 'eigen verantwoordelijkheid' als ideologische variant van 'het ieder voor zich en de fictie voor ons allen' krijgt dan voor betrokkenen ook een grijpbare en begrijpbare inhoud. (PF)

Individuele in plaats van sociale zekerheid is in elk geval flexibeler

Markt of medezeggenschap

De discussie over de studiefinanciering gaat mank aan een principiële keuze over de status van de student. Is de student een klant van de instellingen c.q. de onderwijsmarkt? Of een onderdeel van de instelling met medezeggenschap? Alletwee tegelijk gaat niet.

Klassiek wordt de student verondersteld een toekomstige academicus te zijn die met een participerende leerfase zich in de Academische Gemeenschap kan laten opnemen. Bij zo'n status is het niet meer dan redelijk dat studenten medezeggenschap uitoefenen over de wijze waarop dat opnameproces verloopt. Instellingen concurreren dan ook niet met elkaar, maar vormen één gezamenlijk complex van mogelijkheden voor jonge mensen.

Wanneer de politiek meer markt in het onderwijs wenst en de instellingen wil laten concurreren om in de opleidingsbehoeften van studenten te voorzien, dan kunnen die studenten niet gelijktijdig beslissende invloed via medezeggenschap uitoefenen over het opleidingsaanbod. In een onderwijsmarkt verkennen de instellingen via de marketing waar de al dan niet vermeende opleidingsbehoeften liggen en zorgen ze voor een goed gedoseerde reclame om het aanbod aan te prijzen. De begeerte een opleiding te volgen verschilt in die situatie niet zo veel van het kopen van een huis en is gebaseerd op de aantrekkelijkheid van het object. De student wordt klant die productgaranties eist, maar zich niet met het productieproces bemoeit.

Wanneer de politiek de studiefinanciering zo wenst in te richten dat de financiering van de instellingen via subsidiëring aan de student verloopt, dan is de keuze voor een klantenstatus onvermijdelijk. Als burger zijn we getraind in het kunnen stemmen, wellicht dat de politici kunnen leren kiezen! (PF)

Wellicht kunnen politici leren kiezen



ZO INGEWIKKELD IS DAT NIET....

Bestaat 'arbeidsdood'?

Het aardige van een verzekering is dat het twee componenten heeft die door voorwaarden aan elkaar worden gebonden. Enerzijds hebben we de premiebetaling en anderzijds kennen we de schade-uitkering. Nu lijkt het zo dat in de voorstellen van Aart(sconservatief) de Geus bij de arbeidsongeschiktheidsverzekering de uitkering min of meer komt te vervallen, terwijl de premiebetaling onverminderd doorgaat.

Die premiebetaling wordt dan een soort solidariteitsheffing om de werkgelegenheid bij de uitkeringsinstanties c.q. verzekeringsinstanties te handhaven en uiteraard ook om in de marktconforme topsalarissen voor ambtenaren in risico-

loze bestuursfuncties te voorzien. Nou ja, risicoloos is het niet helemaal wanneer je als bestuurder er een majesteitelijke entourage op na wilt houden.

Om zoveel mogelijk aan de verplichtingenkant te ontkomen is de formule bedacht dat er slechts 'invaliditeitspensioen' kan worden genoten wanneer betrokkene aan een onherstelbaar en onomkeerbaar verlies van arbeidsvermogen lijdt. Nu is een dergelijke omwenteling in ons arbeidsbesef ook wel noodzakelijk omdat waar elders in de wereld mensen met één arm nog arbeid konden en moesten verrichten het bij ons met een gebroken duim al niet meer ging. De hoge eisen aan de arbeidsproductiviteit ten behoeve van de concurrentie dwong als het ware tot de inzet van nog uitsluitend 'de onbeschadigde superman'.

De ommekeer is nu behoorlijk fors. Er wordt als het ware een nieuw begrip geïntroduceerd: 'arbeidsdood'. Dat doet denken aan de introductie ten behoeve van de transplantatietechnologie van het begrip 'hersendood' in de jaren zestig

van de vorige eeuw. Bij hersendood is er sprake van een onomkeerbaar en onherstelbaar verlies van de hersenfuncties. Het lichaam is dan nog wel bruikbaar voor het doneren van organen en weefsels, mits het althans 'in leven' wordt gehouden via technische ondersteuning. Ook zijn er allerlei levenstekens zoals blozen, kippenvel, lazarusreflexen, verhoogde bloeddruk waar te nemen, omdat die uit het ruggenmerg komen, maar het overlijden is onafwendbaar. Het aardige van hersendood is niet alleen dat het nauwelijks voorkomt, in Nederland bij zo'n drie- tot vierhonderd

mensen per jaar, maar ook dat het 'technisch' heel precies is vast te stellen. Het lijkt wel of zowel de omvangambitie als de vaststelbaarheid van hersendood als voorbeeld is genomen voor de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het mag niet vaak voorkomen en moet technisch perfect vaststelbaar zijn. In de praktijk zal die vaststelbaarheid de voorwaarde worden voor de te realiseren omvang. Alsof we überhaupt in staat kunnen zijn tot een definitieve diagnose van het onomkeerbaar en onherstelbaar verlies van alle arbeidsfuncties in een verder nog levend lichaam. (PF)

Hoe denkt men een 'onomkeerbaar verlies van arbeidsvermogen' vast te stellen?

Bezuinigingen op OBP of op 'het primaire proces'?

De recente jaren hebben talloze bezuinigingen aan de universiteiten een geleidelijke wijziging in de verhouding tussen de aantallen ondersteunend personeel enerzijds en de wetenschappers anderzijds teweeggebracht. De vraag is echter of de bezuinigingen op het ondersteunend personeel uiteindelijk het primaire proces van onderwijs en onderzoek niet schaden.

Wetenschappers blijken nu zelf in de eigen ondersteuning te moeten gaan voorzien en dat kan niet de bedoeling zijn. De tweedeling OBP versus WP lijkt geen relevante maatstaf. Je kunt daar als instelling wel mooie sier mee naar buiten maken, maar het verdoezelt de werkelijkheid. Een andere indeling is veel relevanter, namelijk die tussen enerzijds 'het bestuurs- en beheersproces', waarin

ook nogal wat als WP geboekstaafd personeel werkzaam is, en anderzijds het 'primaire proces van onderwijs en onderzoek' met het daarbij behorend ondersteunend vaktechnisch personeel. Het heeft er alle schijn van dat er voornamelijk wordt bezuinigd op het ondersteunend personeel in het primaire proces, terwijl een drastische beperking van de bestuurs- en beheerskosten hoogst noodzakelijk is. Het vergt nogal al wat moed van bestuurders en beheerders om 'in het eigen vlees te snijden' en ze zullen dat dan ook zoveel mogelijk vermijden. Bovendien ontbreekt in de besluitvormingsstructuur het noodzakelijke tegenwicht tegen het bestuurs- en beheersbelang. De VAWO heeft gepleit voor de invoering van 'bestuursvisitaties' in aanvulling op de reeds jaren gaande 'onderwijs- en onderzoeksvisitaties'. Daar ligt een mooie taak voor de overheid met als kernvraag: wordt er verstandig en efficiënt bestuurd in het belang van het primaire proces? Er valt wellicht veel geld over te hevelen van bestuur en beheer naar het primaire proces. (PF)

Kernvraag voor bestuursvisitaties: wordt er goed bestuurd in belang van het primaire proces?

Een schip

**ONZE PRIJSVRAAG:
WAAR WERKT
SLOPIE JOPIE?**

Er kan er maar één de slechtste zijn. Deze prijsvraag betreft een faculteit van een Nederlandse universiteit. Een faculteit die er uitspringt, die lijdt en bijkans bezwijkt onder het nieuwbakken 'eenhoofdig academisch leiderschap', een MUBse fictie waarvan elke organisatiedeskundige weet dat het niet kan werken. Een faculteit waar 'checks and balances' geheel ontbreken. Een faculteit die met stip bovenaan staat als het gaat om het voeren van een 'personeelsbeleid' dat onze VAWO-juristen dagwerk bezorgt.

Voor alle duidelijkheid moet onmiddellijk gesteld worden dat wat volgt gelukkig niet maatgevend is voor elke Nederlandse faculteit. Er zijn veel faculteiten waar het fatsoen nog regeert, faculteiten waar universitaire managers tegen wil en dank er in een moeilijke situatie in samenspraak met het personeel het beste van proberen te maken. Hier gaat het over het andere uiteinde van het spectrum, over bestuurlijke excessen die voor een grote categorie personeelsleden ingrijpende ellende veroorzaken.

In ongenade

Als personeelslid kun je *in ongenade* vallen. Dat klinkt als een begrip uit vervlogen tijden, maar in onze hier beschreven 'model'-faculteit kan het je wel degelijk overkomen. Wat moet je daarvoor doen? Eigenlijk niet eens zo veel bijzonders. Zolang je met de machthebber meepraat, is er weinig aan de hand. Echter, elke vorm van individualiteit, van publieke twijfel aan de heersende bestuurlijke mores, leidt al heel snel tot enorme problemen en tot rancune bij de benoemde, niet gekozen, leider.

Maar, zult u zeggen, hoe kan één enkele MUBse manager zo'n invloed hebben? Accepteert zijn naaste omgeving dat dan? Het antwoord is natuurlijk nee, en

op het strand...

het personeelsverloop op alle niveaus, met name ook onder leidinggeevenden, is schrikbarend. Deze plaatsen worden vervolgens ingevuld met mensen die vooral op hun volgzzaamheid worden geselecteerd, en zij worden dan benoemd op *interim*-basis. Die *interim*-situatie kan jaren voortduren, en heeft het enorme voordeel dat mensen die op die manier bungelen hun kritiek op de gang van zaken uitsluitend nog informeel uiten. Een bijkomend voordeel is dat dergelijke *interim*-benoemingen niet aan de ondernemingsraad hoeven te worden voorgelegd. Overigens is zo'n ondernemingsraad natuurlijk te koop. Door zo hier en daar met bevorderingen en beloften te strooien, wordt er een OR gecreëerd die zo verdeeld is dat die nog slechts volkomen tandeloos voortmummelt.

Intimidatie

Hiermee zijn dan de randvoorwaarden geschapen om zonder tegenspel datgene te ondernemen dat de bestuurlijke rancune handen en voeten geeft. De weg is vrij om onwelgevallige individuele personeelsleden of de overblijvende dissidente OR-leden aan te pakken. De wijze waarop dat gebeurt, is uitermate voorspelbaar, omdat *intimidatie* steeds weer het centrale thema is. Dat iemand zijn onderwijs en onderzoek aantoonbaar op internationaal aansprekend niveau uitvoert, blijkt geen bescherming te bieden tegen de bestuurlijke rancune die in deze faculteit al heel snel je deel wordt. Hoe werkt die intimidatie nu in de praktijk? De eerste stap is altijd om moeilijkheden te creëren bij het uitvoeren van iemands dagelijkse taken. Dit gebeurt natuurlijk niet via de normale procedures van functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken. Die bieden het personeelslid namelijk bepaalde garanties, dus dat is alleen maar onpraktisch. Handiger is om iemand taken te ontnemen en op allerlei manieren buitenspel te zetten. Ook het besmuikt suggereren dat ontslag een optie zou kunnen zijn, behoort tot het standaardarsenaal van intimidatietechnieken.

In de praktijk bezwijken de meeste personeelsleden onder dergelijke druk. Toch zijn er nog mensen die zich verzetten.

Op papier zijn daar legio mogelijkheden voor. Bezwaarprocedures, de bestuursrechter. Helaas blijkt maar al te vaak dat je als personeelslid dan een fuik inzwent waar je nooit meer uitkomt.

Langdurige onzekerheid

Hoe is dat nu mogelijk? We hebben in Nederland toch een heel fatsoenlijk rechtssysteem met allerlei garanties voor mensen die de ambtenarenstatus hebben? Inderdaad liggen de problemen niet zozeer in de kwaliteit van de regelgeving, maar veeleer in de praktische barrières die er liggen op weg naar de implementatie van die rechten.

Beroep op bezwaarprocedures wordt dikwijls bestreden met het wapen dat een klacht niet ontvankelijk zou zijn. Dit biedt een kwaadwillende bestuurder de uitgelezen mogelijkheid zich te beperken tot de vorm, niet de inhoud van de klacht. En dat kan lang worden volgehouden. Naar de bestuursrechter stappen kun je niet zomaar, daarvoor moeten er eerst bestuurlijke beslissingen worden genomen die door deze rechter getoetst kunnen worden. En waarom zou onze leider überhaupt beslissingen nemen? Het scheppen van langdurige onzekerheid is immers integraal onderdeel van elk intimidatieproces. Dit proces kan verder ondersteund worden door het regelmatig sturen van aangetekende brieven naar het huisadres van betrokkenen, waarin het woord 'sommen' met nadruk figureert. Juridisch heeft dit allemaal weinig om het lijf, maar als intimidatiemiddel werkt het. Weinig mensen houden het hoofd voldoende koel om dergelijke brieven gewoon niet bij het postkantoor op te halen.

Als men eenmaal in een procedure belandt, is de facultaire tactiek duidelijk. Tijdrekken en de kosten opdrijven. Veel personeelsleden zijn helaas naïef en beginnen zaken in de hoop langs deze weg snel hun recht te krijgen. Tien tegen één zijn de advocatenkosten lang voordat er een rechterlijke beslissing is, zo hoog opgelopen dat het personeelslid gedwongen wordt af te haken. Je procedeert immers met je eigen geld, terwijl onze facultaire leider zonder scrupules met geld van de belastingbetaler advoca-

ten inhuurt, en dan vooral om de zaak juridisch te traineren. Sommige mensen hebben hun huis moeten verkopen om de juridische kosten te kunnen betalen. Ook gezondheidsproblemen zijn een standaardgevolg van dit facultaire 'personeelsbeleid'.

Signaalwerking

De hier beschreven intimidatietactieken zouden niet gehanteerd worden als ze niet zouden werken. Want werken doen ze. In de praktijk zijn er weinig mensen die bestand zijn tegen jarenlange ellende. En als de faculteit uiteindelijk een zaak zou verliezen? Ach, eigenlijk maakt dat allemaal erg weinig uit. De bestuursrechter in Nederland staat niet bekend om de grote schadevergoedingen die toegekend worden, dus de financiële schade voor de faculteit is altijd te overzien. Veel belangrijker is dat het spoor van vernieling dat onder de categorie 'onwelgevalligen' wordt aangericht, een prima signaalwerking heeft voor al die anderen die ook ideeën zouden kunnen krijgen. Doet het College van Bestuur hier dan niets aan? Niets, want de als religie beleiden fictie van decentralisatie kent de betreffende decaan de macht van een tribale alleenheerser toe. Ondanks een niet aflatende stoet van personeelsleden die bij het CvB langs gaat om zich te beklagen over het incompetentie en kwaadaardige facultaire Slopie Jopie-beleid, blijft elke waarneembare vorm van actie uit.

Conclusies

Wat zijn de conclusies van een en ander? Allereerst dat je in situaties als hier beschreven zonder vakorganisatie echt nergens bent. Daarnaast dat verandering alleen bevochten kan worden door excessen in de openbaarheid te brengen.

Prijsvraag

Onze prijsvraag is nu: waar kan de hier beschreven faculteit worden gevonden? Uw vermoedens worden per e-mail op het VAWO-bureau ingewacht. De eerste drie goede inzenders zullen op het VAWO symposium op dinsdag 18 mei in Twente een fles kwaliteitsazijn in ontvangst kunnen nemen.

Agenda Algemene Ledenvergadering 18 mei 2004

Op dinsdag 18 mei a.s. houdt de VAWO in Enschede haar 64ste Algemene Ledenvergadering. Deze vergadering wordt voorafgegaan door een kaderbijeenkomst en, zoals gebruikelijk, gevolgd door een symposium, waarop dit keer de organisatorische scheiding van onderwijs en onderzoek op Universiteit Twente (het 'Twentemodel') ter discussie staat.

Kaderbijeenkomst: 10.00–12.00 uur (zaal wordt nog bekendgemaakt)

Ledenvergadering: 12.30–13.30 uur (Amfitheater)

Symposium: 14.00–17.00 uur (Amfitheater)

Na afloop informeel napraten met hapjes en drankjes.

Locatie: Vrijhof, Drienerlolaan 5 in Enschede

Agenda:

1. Opening en bestuursmededelingen

2. Goedkeuring verslag van de 63ste Algemene Ledenvergadering van 25 november 2003.

Het verslag werd gepubliceerd in VAWO Visie jaargang 2003, nummer 5, pagina 18.

3. Goedkeuring Jaarverslag 2003

Het verslag staat elders op deze pagina's.

4. Jaarrekening 2003

Nadere toelichting ter vergadering.

5. Bestuursamenstelling

De vernieuwde bestuurlijke structuur van de VAWO kent een Kernbestuur en een Algemeen Bestuur, bestaande uit het Kernbestuur en afgevaardigden van de afdelingen. De ledenvergadering van 25 november 2003 stemde in met invoering van de nieuwe structuur, die op onderhavige vergadering statutair zou worden verankerd. De nieuwe statuten kunnen thans echter nog niet worden voorgelegd.

a) Kernbestuur

Volgens artikel 6 lid 2 van het Huishoudelijk Reglement zijn aftredend en niet herkiesbaar dr. J.G. Groenendijk, penningmeester, en drs. P.F.M. Fokkink, vice-voorzitter.

Voor benoeming als lid vanuit de afdeling Landelijk Postdoc Platform wordt voorgedragen mw. dr. K.A. Mattern, werkzaam bij Erasmus MC.

Voor benoeming als vice-voorzitter wordt voorgedragen dr. E. de Heer en voor benoeming als penningmeester mw. dr. K.L. Kwast. Mede met het oog op het vervullen van deze functies werden beiden reeds door de ledenvergadering van 25 november jl. als bestuurslid benoemd.

b) Algemeen Bestuur

Voor benoeming als lid worden voorgedragen vanuit de afdeling Delft dr. ir. W.T. van Horssen (jr.), vanuit de afdeling Eindhoven ir. P.A.F.M. Goemans, vanuit de afdeling Groningen dr. R. de Groot, vanuit de afdeling Leiden dr. A.J. Vijverberg, vanuit de afdeling Nijmegen mw. dr. H. de Hoop, vanuit de afdeling Rotterdam mw. dr. L.A. van der Valk, vanuit de afdeling Twente dr. J.S. Svensson en vanuit de afdeling Wageningen dr. ir. B.J.M. Verduin

6. CMHF-zaken

a) *Informatie over voordrachten vanuit de Sector WO en de Sector Zorg in besturen en commissies.*

b) *Informatie uit de CMHF-ledenraad.*

7. Vaststelling hoofdlijnen inzet CAO Nederlandse Universiteiten

8. Informatie vanuit de afdelingen

9. Rondvraag en sluiting

drs. P. den Besten,
secretaris

Jaarverslag 2003

TERUGBLIKKEN EN VOORUITKIJKEN

2003 was voor de VAWO allereerst het jaar van haar veertigjarig bestaan. Dat werd gevierd in de fraaie Sint Gertrudiskapel in Utrecht met een lustrumsymposium, opgeluisterd met cabaret en een geanimeerde borrel. Maar 2003 was vooral ook een jaar van vernieuwing.

Mede vanwege een herschikking binnen de CMHF werd een vernieuwde bestuurlijke structuur opgezet, die aan het eind van het verslagjaar in werking trad. Met het Landelijk Postdoc Platform (LPP) werd overeenstemming bereikt over fusie per 1 januari 2004. In december werd door de Commissie Beleidsnotitie de notitie 'Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal' uitgebracht, waarin de visie van de VAWO op het wetenschaps- en personeelsbeleid is neergelegd.

Bestuur en bureau

Op de Algemene Ledenvergadering in november traden mw. dr. H. de Hoop, mr. ir. A. Rijlaarsdam en drs. H.J.J. Swarte terug als bestuurslid. Als nieuwe bestuursleden werden benoemd mw. dr.

K.L. Kwast en dr. E. de Heer.

De (gedeeltelijke) vacature in de administratieve ondersteuning op het VAWO-bureau werd in september vervuld door de aanstelling als bureaumedewerker van dhr. A. van Dalen, tevens sedert begin 2000 eindredacteur van VAWO Visie.

Bestuurlijke structuur

In het verslagjaar werd een nieuwe bestuurlijke structuur ontwikkeld, die nog in de statuten moet worden verankerd, maar de facto na de ledenvergadering van november werd ingevoerd. Met de nieuwe structuur wordt ingespeeld op de herschikking binnen de CMHF tussen de Sector Wetenschappelijk Onderwijs en de Sector Zorg.

De academische ziekenhuizen zijn bij de

Sector Zorg ondergebracht, waarin de Orde van Medisch Specialisten en NU'91 (verpleegkundigen) de grootste verenigingen zijn. Om de inbreng van de VAWO in deze sector te versterken is een VAWO-afdeling Academische Ziekenhuizen gevormd, geleid door bestuurslid dr. E. de Heer, die in mei 2004 aan de Algemene Ledenvergadering wordt voorgedragen als vice-voorzitter van de VAWO.

De Sector WO bestaat nu uit de VAWO als verreweg grootste vereniging, de VWSD (Delft) en het KVLO (leraren lichamelijke opvoeding).

De nieuwe bestuursstructuur kent een Kernbestuur, dat grotendeels een perso-

posion in Utrecht over de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs. Tot de forumleden behoorde de staatssecretaris van Onderwijs, mw. A. Nijs. Het tweede symposion, op 25 november in Eindhoven, ging over de bekostiging van universitaire bouwprojecten en de gevolgen daarvan voor het onderwijs en onderzoek.

Financiën

De ledenvergadering van november constateerde dat de VAWO financieel gezond is. Meevallers na balans over het boekjaar 2002 bleken ruimschoots op te wegen tegen de extra kosten die werden gemaakt voor automatisering en de ver-

afspraken. Voor aio's werd inschaling in schaal 10 bewerkstelligd, zij het met een overgangsregeling. Voorts werd onder meer, ingaande 1 januari 2004, een nieuwe Seniorenregeling afgesproken.

In november werd een akkoord bereikt over de CAO Onderzoekinstellingen 2003-2004. Daarin konden, conform het Najaarsakkoord, slechts enkele bescheiden materiële pluspunten worden bereikt. Voor oio's werd eenzelfde inschaling als voor aio's overeengekomen.

In de zomer werd de Commissie Beleidsnotitie ingesteld, die aan het eind van het jaar de notitie 'Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal - De visie van de VAWO op het wetenschaps- en personeelsbeleid' uitbracht. De notitie dient onder meer als discussiestuk voor afdelingsbijeenkomsten over de inzet voor de CAO-onderhandelingen, waarvan de uitkomsten door het Algemeen Bestuur zullen worden vertaald in een voorstel aan de Algemene Ledenvergadering van mei 2004.

ABP-pensioenregeling

In de laatste maanden van het jaar vroeg de wijziging van de pensioenregeling van het ABP veel aandacht. Door de invoering van de middenloonsystematiek (in plaats van het eindloonstelsel) worden onder anderen wetenschappers bijzonder getroffen, maar de meerderheid van verenigingen in de Ledenraad van de CMHF stemde in met de verandering. De VAWO streeft ernaar via de CAO's, door aanpassing van de salarisstructuren en carrièrelijnen voor wetenschappers en/of met aanvullende pensioenpolissen tot reparatie van de pensioenschade te komen.

VAWO Visie

VAWO Visie verscheen opnieuw vijf keer, waarvan twee keer vanwege een ruim kopij-aanbod met vier extra pagina's. In het decembernummer verscheen een interview met onderwijsminister mw. Van der Hoeven.

Eindredacteur dhr. A. van Dalen ontwikkelde een nieuwe vormgeving, die bij de start van jaargang 2004 werd ingevoerd, nadat de redactie zich enkele keren had kunnen uitspreken over proeven voor de nieuwe layout.

Paul den Besten, secretaris



Het forum van het lustrumsymposion met staatssecretaris Nijs. Foto: Alex de Groot

nele unie vormt met het Sectorbestuur WO, en een Algemeen Bestuur, dat bestaat uit Kernbestuur en afgevaardigden van de VAWO-afdelingen, waaronder de afdeling Academische Ziekenhuizen en een afdeling Landelijk Postdoc Platform. De Sectorraad WO van de CMHF heeft in de nieuwe structuur een virtuele status gekregen, d.w.z. dat het beperkt noodzakelijke beraad schriftelijk, telefonisch en per e-mail verloopt. Eerder al waren de beleidsmedewerkers van de Sector WO in dienst gekomen van de VAWO; zij werken ook vanuit het VAWO-kantoor.

Ledenvergadering en symposia

Vanwege de lustrumviering kwam de Algemene Ledenvergadering slechts één keer bijeen, op 25 november in Eindhoven. De vergadering ging van harte akkoord met de fusie met het LPP en stemde in met de invoering van de nieuwe bestuursstructuur.

Op 14 maart vierde de VAWO haar veertigjarig bestaan met een feestelijk sym-

posium van het VAWO-bureau naar Houten.

De sluitende begroting die voor 2004 kon worden voorgelegd, is opgezet volgens een nieuwe systematiek, waarin de inkomsten en uitgaven op het niveau van de VAWO en op dat van de Sector WO van de CMHF afzonderlijk zijn opgenomen.

De ledenvergadering besloot de contributies voor 2004 niet aan de inflatie aan te passen, hoewel dit in 2002 als beleidslijn was vastgesteld. Vanwege de effecten van het Najaarsakkoord en de nieuwe ABP-pensioenregeling worden de leden ontzien.

CAO's en beleidsnotitie

In juni 2003 werd de CAO Nederlandse Universiteiten met een jaar verlengd. De overeengekomen loonsverhogingen van 0,9 procent per 1 september 2003 en 1,1 procent per 1 maart 2004 kunnen als zeer positief worden beoordeeld in het licht van de door kabinet en sociale partners in het Najaarsakkoord neergelegde

VAWO Informatie

Vereniging van en voor personeel aan universiteiten,
onderzoeksinstituten en academische ziekenhuizen

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

Bestuur

prof. dr. C.A. de Lange (voorzitter),
drs. P. den Besten (secretaris),
dr. J.G. Groenendijk (penningmeester),
drs. P.F.M. Fokkink (vice-voorzitter),
dr. E. de Heer (vice-voorzitter),
prof. dr. B.J.S. Hoetjes,
mw. dr. K.L. Kwast

VAWO-bureau

Directeur

mw. mr. J.L. Waayenberg
Juridisch stafmedewerker
mr. D.O. Pechler
Beleidsmedewerker Sector WO
mw. drs. Christelien Timpers

LEDENADMINISTRATIE

De Beek Administratieve
Dienstverlening BV,
Colijnplein 20, 2555 HA Den Haag
(070) 323 1844 (mw. Joyce Bruijn),
info@vawo-ledenadmin.nl

(030-2400182, timpers@vawo.nl)
mw. drs. Rachel van Wijngaarden (030-
2400172, vanwijngaarden@vawo.nl)
Bureau
Thea de Groot, Arie van Dalen

www.vawo.nl

Informatie collectieve verzekeringen

OHRA: (026) 400 4040, met vermelding
van CMHF/VAWO-relatienummer 756
Zilveren Kruis en andere verzekeringen:
Meeus Baneke, B. van Hoorn, (020) 301
8686, b.hoorn@meeus-baneke.nl

Contactpersonen afdelingen

Academische ziekenhuizen

- dr. E. de Heer (LUMC)
(070) 526 6623, e.de_heer@lumc.nl
Amsterdam

- mw. dr. A. Hakkenberg (UvA),
(020) 525 7355, a.hakkenberg@frw.uva.nl
- drs. J. den Haan (UvA),
(020) 525 4658, hans.den.haan@hum.uva.nl
- dr. B. Overdijk (VU),
(020) 444 8143, b.overdijk@vumc.nl

Technische Universiteit Delft

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

Technische Universiteit Eindhoven

- ir. P.A.F.M. Goemans,
(040) 247 3698, p.a.f.m.goemans@tue.nl

Rijksuniversiteit Groningen

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

Universiteit Leiden

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

Universiteit Maastricht

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

Katholieke Universiteit Nijmegen

- prof. dr. A.C.L.M. Bots,
(024) 361 6027, a.bots@let.kun.nl

Erasmus Universiteit Rotterdam

- drs. J. Maat,
(010) 408 1327, jmaat@few.eur.nl

Universiteit van Tilburg

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

Universiteit Twente

- drs. P.F.M. Fokkink,
(053) 489 3309,
p.f.m.fokkink@wmw.utwente.nl

Universiteit Utrecht

- J.T.M. van Dort MA,
(030) 253 2945, j.vandort@pv.uu.nl

Wageningen Universiteit

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

Open Universiteit

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

Landelijk Postdoc Platform

- dr. G. Postma,
(024) 361 1039, gertjan.postma@let.kun.nl

www.postdocplatform.nl

De VAWO maakt zich sterk voor de belangen van het personeel in vaste zowel als tijdelijke dienst. Zij doet dit in alle medezeggenschapsorganen, zoals het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad, en op alle terreinen die in het belang van de leden zijn. Voorts besteedt de VAWO aandacht aan individuele kwesties, zoals aanstelling, bevordering en ontslag.

De VAWO doet méér dan alleen pure belangenbehartiging voor haar leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het universitaire onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als universiteit.

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

Contributies

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

De contributiebedragen zijn als volgt:

bruto maandsalaris	per jaar	per maand
		(bij automatische incasso)
tot € 1.800,-	€ 52,50	€ 4,50
tot € 2.500,-	€ 105,-	€ 9,-
tot € 4.000,-	€ 144,-	€ 12,25
boven € 4.000,-	€ 177,-	€ 15,-

Postactieve leden incl. VAWO Visie: € 33,-

Postactieve leden excl. VAWO Visie: € 28,-

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