

# VAWOVISIE

voor kwaliteit aan de universiteit 36e jaargang nr. 4 – oktober 2004

## Ledenvergadering op 10 november in Houten

Op woensdag 10 november wordt op het VAWO-kantoor te Houten de 65ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO gehouden. De vergadering is van groot belang, zoals penningmeester Karen Kwast op pagina 2 uiteenzet.

De ledenvergadering begint om 18.00 uur. Om 15.00 uur is er een kaderbijeenkomst met als belangrijk thema de CAO's.

## In dit nummer

### Vereniging

Agenda 65ste Algemene

Ledenvergadering en toelichting 2

### Actueel

WW-regelingen gewijzigd 3

Rrrad BOUD! 4

### Visies

Het functioneren van het ABP 5

Werkweek: wet of werkelijkheid? 6

Focus: FuWaVAZ en UFO

FuWaVAZ en loopbaanperspectief 11

Functiewaardering in spagaat 12

Evaluatie UFO-bezwarencommissie 13

Eigen functietyperingen bij UMC's 14



De bestuursleden Karin Mattern en Kees de Lange en VAWO-directeur Bep Waayenberg behoorden tot degenen die de VAWO zichtbaar maakten in de massa op het Museumplein

## OOK VAWO OP DEMO

In de zee van mensen waren het druppels, maar ook leden en medewerkers van de VAWO hebben meegedaan aan de demonstratie van 2 oktober tegen het sociaal-economisch beleid van Balkenende-II.

De kaalslag die het kabinet doorvoert op het gebied van werknemersrechten en sociale zekerheid treft ook het personeel van de wetenschappelijke instellingen. Niet in de laatste plaats de vele wetenschappers met tijdelijke aanstellingen. Vooral zij draaien ervoor op dat de politieke meerderheid weliswaar de kenniseconomie bezingt, maar dat niet vertaalt in voldoende, structurele financiering van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Uit de reacties op de massale demonstratie

in Amsterdam van vertegenwoordigers van kabinet en regeringspartijen werd duidelijk dat zij zich niet veel aantrekken van het brede maatschappelijke protest tegen hun beleid. De gevolgen daarvan zullen dit najaar blijken als er over een zeer groot aantal CAO's wordt onderhandeld.

### Stakingsgolf

De vakbonden zullen van de werkgevers maatregelen verlangen die de schade aan het sociaal stelsel herstellen. Er is een stakingsgolf te verwachten om de werkgevers ertoe te bewegen afstand te nemen van het kabinetsbeleid.

Ook de VAWO/CMHF zal bij de CAO-onderhandelingen inzetten op reparaties van de sociale zekerheid en het (pre)pensioen. Daarnaast wordt, bij gebrek aan een voor- of najaarsakkoord tussen de sociale partners, een looneis gesteld. Maar bovenal wordt ingezet op een fatsoenlijk loopbaanbeleid voor wetenschappers, om een einde te maken aan de maatschappelijk schadelijke en gênante 'wegwerponderzoekers'-praktijk. (AvD)

Voor personeel van universiteiten,  
onderzoeksinstituten en  
academische ziekenhuizen

# VAWO

vakbond voor de wetenschap

WWW.VAWO.NL

www.postdocplatform.nl

Het Landelijk Platform Postdoc is onderdeel van de VAWO



In deze VAWO Visie is een affiche opgenomen. We vragen de leden deze op hun werkplek op te hangen, omdat de naamsbekendheid van de VAWO veel te wensen overlaat. Meer bekendheid is een voorwaarde om de broodnodige nieuwe leden te kunnen werven.

# Agenda Algemene Ledenvergadering 10 november 2004

De 65ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO wordt op woensdag 10 november 2004 gehouden op het VAWO-bureau, De Haag 9 te Houten. Aanvang 18.00 uur. Voorafgaand aan de vergadering wordt, eveneens op het VAWO-bureau, een kaderbijeenkomst gehouden. Deze begint om 15.00 uur.

## Agenda ledenvergadering:

1. Opening en vaststelling agenda
2. Mededelingen van het bestuur
3. Vaststelling verslag van de 64ste Algemene Ledenvergadering van 18 mei 2004
4. Goedkeuring Jaarrekening 2003
5. Vaststelling begroting 2005 en contributies
6. Bestuurssamenstelling

Prof. dr. B.J.S. Hoetjes treedt, vanwege tijdgebrek, af als bestuurslid.

Voor benoeming als lid van het Algemeen Bestuur wordt voorgedragen vanuit de afdeling Amsterdam dr. A. Koster als vertegenwoordiger van de Vrije Universiteit.

7. CAO's: de stand van zaken
8. CMHF-zaken
9. Informatie vanuit de afdelingen
10. Rondvraag en sluiting

Vergaderstukken kunnen worden opgevraagd bij het bureau van de VAWO. Het verslag van de vorige vergadering en de Jaarrekening 2003 zijn al beschikbaar. De concept-begroting is vanaf 28 oktober verkrijgbaar.

drs. P. den Besten,  
secretaris

## Financiële situatie VAWO vergt pijnlijke maatregelen

Hoe snel kunnen dingen veranderen. Zoals blijkt uit het Jaarverslag 2003 had de ledenvergadering in november 2003 nog geconstateerd dat de VAWO er financieel gezond voor stond. Er waren weliswaar grote uitgaven gedaan voor de automatisering en de verhuizing van het VAWO-bureau, maar deze waren ruimschoots gecompenseerd door meevallers in 2002. Voor 2004 was een sluitende begroting opgesteld. De sfeer was zodanig optimistisch dat de ledenvergadering besloot de contributie voor 2004 niet aan de inflatie aan te passen, hoewel dit in 2002 als beleidslijn was vastgesteld.

Tijdens de ledenvergadering van 18 mei 2004 heb ik als nieuwe penningmeester al een minder tevreden beeld geschetst. In 2003 hadden de uitgaven de inkomsten ruimschoots overtroffen. Bovendien lag er een forse financiële claim ten gevolge van een fout van de pensioenverzekeraars. Er was weliswaar goede hoop dat deze claim weer van tafel geveegd kon worden, maar om het risico af te dekken moest er in de Jaarrekening 2003 een voorziening getroffen worden in het Salarisfonds.

De VAWO kampt nu met een vermogens tekort. Zo'n tekort moet in een paar jaar ingelopen worden, door jaarlijks een begrotingsoverschot te realiseren. Inmiddels is de situatie verder verslechterd. Hoewel de claim van de pensioen-

verzekeraars inderdaad onterecht is gebleken, is daarmee het probleem niet opgelost, alleen verschoven: het ligt nu een pensioengat voor het personeel waar de VAWO iets aan zal willen doen.

Nog onrustbarender is, dat uit een nauwkeurige analyse van de inkomsten en uitgaven van de afgelopen jaren blijkt, dat er een situatie is ontstaan waarin een te groot deel van de inkomsten eenmalig en van de uitgaven structureel is. Met andere woorden, niet alleen 2003 is met een exploitatietekort afgesloten, maar ook de keurig sluitende begroting voor 2004 blijkt niet gerealiseerd te kunnen worden. Er is een onverantwoorde scheefgroei tussen inkomsten en uitgaven ontstaan. Deze situatie vergt snelle en vergaande maatregelen.

### Ledenwerfactie

De inkomsten van de VAWO bestaan voornamelijk uit contributies en overheidsbijdragen. Deze blijven achter bij de prognoses ten gevolge van de teruggang van het aantal (actieve) leden. Allebei zijn te vergroten door een zeer intensieve en succesvolle ledenwerfactie. Daarvoor worden plannen ontwiikkeld. De VAWO-inkomsten kunnen ook vergroot worden door contributie-verhoging, en die zou zeer fors moeten zijn, alleen al ter compensatie van het teruglopende ledenaantal.

De uitgaven bestaan uit personeelkos-

ten, afdracht aan de CMHF en overige kosten. De personeelskosten zijn uiteraard op afstand de allergrootste post. Bezuinigingen op de overige lasten zullen nooit voldoende zijn om teruglopende inkomsten op te vangen. In de begroting voor 2005, die op dit moment in de maak is, zal dus ook in de personeelskosten gesneden moeten worden, met name als ledenwerfacties op korte termijn geen zichtbaar resultaat hebben. Dat is de pijnlijke realiteit.

Het bestuur belooft tijdig voor de ledenvergadering van 10 november a.s. met een sluitende, realistische begroting te zullen komen. Gezien het vermogens tekort is incidentele opvang van een exploitatietekort vanuit het vermogen immers onmogelijk. Vooralsnog houdt het bestuur rekening met verschillende scenario's. Deze zullen ter vergadering worden toegelicht, waarna de ledenvergadering een beslissing zal moeten nemen over de te volgen koers.

Wie de VAWO aan het hart gaat, komt 10 november naar de ledenvergadering in Houten om over de toekomst van de VAWO te beslissen. Wie in de tussentijd een steentje wil bijdragen aan een pijnloze oplossing, heeft daartoe een goede mogelijkheid: ledenwerving en wel op korte termijn.

Namens het bestuur van de VAWO,  
Karen Kwast, penningmeester

# Werkloosheidsregelingen gewijzigd

**Per 11 augustus heeft het kabinet het tweede deel van de WW, de vervolgitkering, afgeschaft. Daarmee kwamen ook de bovenwettelijke uitkeringen bij de academische instellingen in het geding. Inmiddels is daarover een regeling overeengekomen.**

De WW bestond uit twee delen, de loongereleerde uitkering en de daarop aansluitende vervolgitkering, met een duur van 2 jaar. De universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische/universitaire medische centra vullen de WW-uitkering in hoogte en duur aan. Na het afschaffen van de vervolgitkering hebben de werknemersorganisaties met de VSNU, de WVOI en de VAZ<sup>1</sup> gesproken over de consequenties voor de eigen bovenwettelijke werkloosheidsregeling.

## Geschil

De werkgevers namen in eerste instantie het standpunt in dat met het vervallen van de vervolgitkering ook de bovenwettelijke regeling zou vervallen. Met de VSNU zijn de werknemersorganisaties daarover zelfs een formeel geschil aangegaan. Uiteindelijk is de CMHF (waarbij de VAWO is aangesloten) samen met de andere werknemersorganisaties in alle drie de sectoren een regeling overeengekomen. We geven die hieronder kort weer. Meer gedetailleerde informatie staat op [www.vawo.nl](http://www.vawo.nl).

Overigens zet de VAWO voor komende CAO-

onderhandelingen in op reparatie voor het vervallen van de vervolgitkering.

## Opgeschoven

De nieuwe bovenwettelijke regelingen vertonen voor oudere werknemers wat verschillen, maar is voor werknemers van 41 tot 50 jaar in de drie sectoren identiek.

Doordat de wettelijke vervolgitkering vervalt, schuift de bovenwettelijke aansluitende uitkering twee jaar op, zodat die nu aansluit op de loongereleerde uitkering. Het recht op de vervolgitkering (wettelijk + bovenwettelijk) bestond voor werknemers van 40 jaar en ouder met een dienstverband van ten minste 5 jaar.

In de nieuwe regeling bestaat recht op een bovenwettelijke aansluitende uitkering bij een diensttijd van ten minste 5 jaar en een leeftijd van:

- 41 jaar → 6 maanden
- 42 jaar → 1 jaar
- 43 jaar → 1,5 jaar
- 44 of ouder → 2 jaar

Bij een diensttijd van minimaal 7 jaar en een leeftijd van:

- 45 jaar → 2,5 jaar
- 46 jaar → 3 jaar
- 47 jaar → 3,5 jaar
- 48 jaar → 4 jaar
- 49 of ouder → 4,5 jaar.

## Reparatie

Voor werknemers van 50 jaar en ouder zijn er verschillen tussen de regelingen in de drie sectoren. Er is getracht voor deze groep werknemers de gevolgen van het vervallen van de vervolgitkering te repareren.

Voor werknemers van de universiteiten van 50 jaar en ouder en een diensttijd van ten minste 12 jaar duurt de aansluitende uitkering tot 65 jaar.

Voor werknemers van de onderzoekinstellingen van 55 jaar of ouder en een diensttijd van ten minste 7 jaar en voor werknemers van 50 jaar of ouder met een diensttijd van ten minste 12 jaar duurt de aansluitende uitkering tot 65 jaar. Voorwaarde voor beide categorieën is dat uiterlijk 3 jaar na de ontslagdatum de outplacementinstantie oordeelt dat het niet in de rede ligt dat betrokkene nog een (volledige) baan verwerft.

Voor werknemers van de academische ziekenhuizen van 50 en 51 jaar met 13 of

meer dienstjaren duurt de aansluitende uitkering tot 65 jaar. Voor werknemers van 50 en 51 jaar met 9 tot 13 dienstjaren duurt de uitkering in totaal 12 jaar. Voor werknemers van 52 jaar en ouder met 9 of meer dienstjaren en voor werknemers van 57,5 en 58 jaar met 5 tot 7 dienstjaren duurt de uitkering tot 65 jaar.

De hoogte van de aansluitende uitkering is in alle drie de sectoren 70% van het salaris, waarbij het maximum dagloon geldt. Op 1 januari 2004 was dat 218,38 euro (vergelijkbaar met het dagloon van het maximum van salarisschaal 12).

## Nieuwe verslechtingen

Na het schrappen van de vervolgitkering wil het kabinet nu ook de kortdurende uitkering schrappen. Het gevolg van het schrappen van de kortdurende uitkering is dat werknemers straks jarenlang moeten werken en WW-premie moeten betalen, maar pas vanaf het vijfde arbeidsjaar beginnen met het opbouwen van een WW-uitkeringsrecht. Dit is met name een nadelige ontwikkeling voor werknemers met een kort arbeidsverleden. Deze groep medewerkers moet dan een beroep doen op de bijstand, maar door de partner- en vermogenstoets is de kans groot dat zij geen enkel recht hebben op een uitkering. Hier blijft het echter niet bij, want inmiddels heeft het kabinet verklaard ontslagvergoedingen te willen verrekenen met een eventuele WW-uitkering – een plan dat overigens breed weerstand lijkt op te roepen. Dit zou betekenen dat CAO-wachtgeldregelingen (ook de bovenwettelijke WW-uitkering) en alle individueel overeengekomen aanvullingen op de WW-uitkering na ontslag onmogelijk worden. Als klap op de vuurpijl wil het kabinet ook het lifo-beginsel (last in, first out) loslaten. Oudere werknemers met meer dienstjaren en minder kansen op de arbeidsmarkt worden dan niet meer gespaard en kunnen ontslagen worden ten gunste van jongere werknemers met minder dienstjaren.

Christelien Timpers

De auteur is beleidsmedewerker van de VAWO/CMHF

1 Inmiddels NFU, Nederlandse Federatie van Universitaire Medische Centra

## VAWOVISIE

voor kwaliteit aan de universiteit 36e jaargang nr. 4 – oktober 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](mailto:info@vawo.nl)

**Redactie** Helen de Hoop (Radboud Universiteit

Nijmegen), Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam),

Arnoud Lagendijk (Radboud 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** PrimaveraQuint, Amsterdam

Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt in

december. **Sluitingsdatum kopij** 19 november.

# Ruimere overgangsregeling VUT en prepensioen

**Het kabinet heeft besloten de overgangsregeling voor de afschaffing van de fiscale voordelen van VUT en prepensioen enigszins te versoepelen.**

Werknemers die op 1 januari 2005 57 jaar of ouder zijn behouden de huidige fiscale voordelen. Werknemers van 50 jaar en ouder

mogen extra sparen voor vervroegd pensioen, via de nieuwe levensloopregeling.

Vanaf 1 januari 2006 gaan alle werknemers belasting betalen over de VUT- en prepensioenpremie. De uitkeringen blijven echter onbelast.

Alle reeds opgebouwde prepensioenrechten blijven bestaan.

## Radboud, die beroemde... eh?

**Professor mocht hij zich al noemen. Maar 6 september jl. werd hij ook nog tot eredoctor gebombardeerd. Vanwege zijn grote verdiensten bij het zoeken naar wegen die leiden tot een betere samenleving. Aldus het persbericht van de voormalige Katholieke Universiteit Nijmegen. De Rotterdammer Ruud Lubbers, katholiek buiten kijf. Het was de eerste officiële plechtigheid waar de nieuwe naam van de universiteit gevoerd werd. De Radboud Universiteit Nijmegen.**

De eerste keer dat de naam genoemd wordt, is het nog even wennen voor de toehoorder. Niet voor de rector, die heeft er duidelijk op ge oefend. Hij spuugt hem uit, als een kersenpit, zover mogelijk. "Rrrrad BOUD!" Ondertussen worden alle zeilen werden bijgezet om de schijn te vermijden dat de naamsverandering ook een verwijdering van de katholieke kerk inhoudt. Het twee uur durende programma

wordt muzikaal omlijst door een gospelkoor. Een eindeloos *Jesus is coming back*.

Professor Lubbers houdt zijn rede over het stringente asielbeleid in Nederland. Nederland is sinds kort een emigratieland. Er vertrekken meer mensen dan er komen. Toch hebben we een "verkrampd uitzettingsbeleid". De noodzaak tot afschrikking wordt overschat, vindt Lubbers. Asielzoekers die langer dan twee jaar moeten wachten op een procedure, zouden een permanente verblijfsvergunning moeten krijgen. Het huidige beleid zou vervangen moeten worden door een streefaantal vluchtelingen per jaar op uitnodiging. Dat past ook beter in de humanitaire traditie van Nederland. Lubbers denkt daarbij aan het uitnodigen van zo'n 3200 vluchtelingen per jaar in Nederland, 70.000 voor de hele EU. "Ziehier mijn droom."

Lubbers besluit zijn rede met zijn dankbaarheid uit te spreken voor het eredoctoraat. "Juist hier aan de Nijmeegse Radboud Universiteit." Nu had de rector moeten

ingrijpen. Verkeerd! Er is namelijk maar één Radboud Universiteit. De Radboud Universiteit Nijmegen. Maar de rector grijpt niet in. De jonge doctor wordt bedankt. En de rector kondigt de volgende spreker aan, een studente Europees recht. Dan worden nog de studieprijzen uitgedeeld voor de beste scripties. De juryrapporten worden onverstaanbaar voorgelezen door een Italiaanse hoogleraar. Ten slotte is kardinaal Simonis present om het eerste exemplaar in ontvangst te nemen van een boek over het leven van Radboud. Ja, Radboud, die beroemde... eh, bisschop? Die ook heel goed kon leren, zeker. Vandaar de link naar de wetenschap. Enfin, medewerkers van de universiteit schijnen het boek ook gratis ergens te kunnen ophalen.

De rector kondigt ter afsluiting nog één keer de gospelsingers aan. Een zucht gaat door de zaal: "Ah, nee..." Je ziet sommigen schielijk vertrekken. *O happy day.* (HdH)

## Carrièreperspectief

Ik spits mijn oren als ik tijdens de troonrede het volgende hoor: "Het onderwijs wordt ontdaan van overbodige regels zodat scholen en universiteiten meer ruimte krijgen voor eigen initiatief en verbetering van kwaliteit". Klinkt in eerste instantie wel aardig, maar ik denk dat de overheid wel wat beter mag controleren of de universiteiten ook zorgvuldig omgaan met het geld dat ze van de overheid krijgen. Er klopt toch iets niet als de universiteiten klagen dat ze moeilijk promovendi en postdocs kunnen krijgen en aan de andere kant deze promovendi en postdocs klagen over hun carrièreperspectief.

Dit probleem is bekend bij OCW, door de vele rapporten over dit onderwerp die de laatste jaren verschenen zijn, maar het loopbaanbeleid is nog niet erg verbeterd. OCW wil er graag iets aan doen, maar heeft niet veel macht over de universiteiten.

Het enige wat wij kunnen doen, is praten met beide partijen en ze een keer met de koppen tegen elkaar slaan. Hiertoe is het noodzakelijk krachten te bundelen en samenwerking te zoeken

met andere partijen die zich bezighouden met het verbeteren van loopbanen van wetenschappers. De fusie met het LPP was hiertoe de eerste aanzet. Inmiddels neem ik nu ook deel aan de Stuurgroep Carrièreperspectief van de Vereniging voor Medisch Wetenschappelijke Onderzoekers (VMWO). Ook zijn we in gesprek met het Promovendi Netwerk Nederland (PNN). Het PNN heeft onlangs een brainstormmiddag gehouden: "Loopbaan in de Wetenschap". Conclusies van deze middag zullen naar pers en politiek worden gecommuniceerd in een poging de verantwoordelijke bestuurders wakker te schudden en ze vormen ook de basis voor een symposium. Ook zullen LPP en PNN samen een reactie schrijven op de voorstellen van het Innovatieplatform om in Nederland het *tenure track*-systeem in te voeren. Dit systeem staat ook in onze CAO-inzet, maar het is zaak het goed te omschrijven, anders zetten de universiteiten ook dit naar hun eigen hand.

Karin Mattern

# Het functioneren van het ABP nader bezien

## De lage reële rente is het grootste probleem voor de pensioenfondsen

**Over de wijze waarop bij het ABP de belangen van actieven en postactieven worden behartigd, het beleggingsbeleid van het fonds en de indexering van de pensioenen, is veel discussie. VAWO-voorzitter Kees de Lange geeft zijn visie op de problematiek.**

Het functioneren en de structuur van de pensioenfondsen zijn gebaseerd op de Pensioen- en Spaarfondsenwet (PSW) die binnenkort vervangen zal worden door de nieuwe Pensioenwet. Het nieuwe financiële toetsingskader (NFTK), dat onlangs is vastgesteld en onderdeel van de nieuwe wetgeving zal worden, vormt de basis waarop de Pensioen- en Verzekeringkamer (PVK) toezicht uitoefent op de financiële positie van de fondsen.

De CMHF heeft als door de overheid erkende vakcentrale met wie het overleg over

pensioenen en arbeidsvoorwaarden wordt gevoerd een zetel in de Pensioenkamer, waar de inhoud van de pensioenregeling wordt vastgesteld, en een zetel in het bestuur van het ABP, dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de regeling, het premie- en indexatiebeleid, alsmede voor de daaraan ten grondslag liggende ALM-studies en het beleggingsbeleid. Voorts heeft de CMHF een viertal zetels in de Deelnemersraad van het ABP (bezet door twee gepensioneerden en twee actieven, onder wie ondergetekende). Afhankelijk van hun grootte bezetten ook de andere drie centrales een aantal zetels in genoemde gremia. Voorts is in de Deelnemersraad ook nog een specifieke vereniging van gepensioneerden vertegenwoordigd.

### Indexering geen recht

Dat de pensioenfondsen en ook het ABP in zwaar weer verkeren is uit vele publicaties duidelijk geworden. Dat dit zeker niet alleen met de beursproblemen van de afgelopen jaren te maken heeft ook in toenemende mate. Je mag namelijk vaststellen dat, ondanks de geweldige teruggang van de beurzen die in omvang en duur ongeëvenaard is, de pensioenfondsen overeind zijn gebleven en alle lange-termijnverplichtingen nog steeds volledig kunnen nakomen. Wel is de indexering, die overigens nooit een *recht* geweest is, tijdelijk in gevaar en met 30% gekort in het afgelopen jaar, niet alleen voor de gepensioneerden en de slapers, maar ook voor de actieven.

Het meest fundamentele probleem voor de

pensioenfondsen zit overigens in het niveau van de reële rente. Een daling van 1 procentpunt van die rente staat qua financieel effect voor het pensioenfonds gelijk aan een beursdaling van bijna 50%. De lage reële rente die we sinds een aantal jaren kennen en die voor de komende jaren voorzien wordt, is dan ook het grootste probleem voor de nabije toekomst.

Wil op korte termijn weer een volledige indexatie kunnen plaatshebben, en mogelijk zelfs het geleidelijke inhalen van de korting die nu heeft plaatsgevonden, dan is een beleggingsopbrengst van gemiddeld 7% nodig om dat financieel te kunnen opbrengen. Dit kan alleen worden bereikt door een groot deel van de middelen in aandelen en andere financiële producten te beleggen, omdat de opbrengst van vastrentende waarden op de lange termijn veel minder is. Het premiebeleid vormt geen alternatief, omdat de opbrengsten daarvan in geen enkele verhouding staan tot die uit het vermogen. Wel is nu reglementair vastgesteld dat altijd de kostprijsdekkende premie volledig moet worden betaald, met daarbovenop nog een toeslag als de solvabiliteitspositie van het fonds die nodig maakt.

Een groot fonds als het ABP kan alleen op een verantwoorde wijze beleggen, indien het de risico's professioneel spreidt over zowel de diverse beleggingscategorieën als de regionale markten. Gelet op de omvang en de kwaliteit van de aandelenmarkten zal een groot land als de Verenigde Staten daar altijd in een behoorlijke omvang in vertegenwoordigd zijn. Over het beleggingsbeleid en de codes die daarbij worden gehanteerd, alsmede over het governance-beleid van het ABP, wordt op de ABP-website steeds meer informatie gegeven.

### Premiesprongbegrenzing

Ten slotte nog enkele opmerkingen over andere kwesties die regelmatig aan de orde komen. Een pleidooi dat door sommigen wordt gevoerd om de vakbonden slechts de belangen van de werkenden te laten verzorgen en organisaties van gepensioneerden te laten opkomen voor de belangen van die specifieke groep ontmoet bij de VAWO, maar zeker ook bij de CMHF, niet veel enthousiasme. In de eerste plaats niet omdat veel gepensioneerd-

## CGB HEKELT FRANCHISE

Partners die allebei verdienen, kunnen ieder voor zich vaak geen volledig pensioen opbouwen. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) vindt de regels van de pensioenfondsen niet deugen.

Omdat meer werkende vrouwen dan werkende mannen een werkende partner hebben, lijden vooral vrouwen onder regels die onder andere het ABP hanteert. Wie met de CGB-uitspraak naar de rechter stapt, maakt goede kans op reparatie van de pensioenopbouw met terugwerkende kracht tot 1990.

Het draait in deze kwestie om de zogeheten

franchise. Dat is het deel van het loon waarover geen pensioen wordt opgebouwd, omdat bij 65 jaar de AOW ingaat. Partners ontvangen als zij allebei 65 zijn ieder een AOW-uitkering ter hoogte van de helft van het minimumloon. Maar veel pensioenfondsen, waaronder het ABP, houden voor beide partners een franchise aan ter hoogte van het volle minimumloon.

Geduceerden kunnen van hun pensioenfonds of werkgever bijstelling van de franchise verlangen. Levert dat niets op, dan is een gang naar de rechter mogelijk.

den lid blijven juist met het oog op hun belangenbehartiging via de bonden. Maar vooral ook omdat wij moeten vaststellen dat, zeker in de praktijk van het ABP, de CMHF en met haar de andere centrales steeds hebben gepleit voor kostprijsdekken- de premies. Het waren de werkgevers die dit steeds hebben geweigerd, zich daarbij mede baserend op een bepaling in de Wet Privatisering ABP die een premie- sprongbegrenzing kende. Deze begrenzing is met de laatste wijziging komen te ver- vallen.

Bovendien hebben de bonden steeds een beleid gevoerd waarbij op basis van solida- riteit de lasten voor actieven en postactie- ven evenwichtig werden verdeeld. Dit laat- ste hebben zij via de vele ledenvergaderin- gen die aan de besluitvorming vooraf gin- gen inhoud kunnen geven, juist omdat in hun achterbannen beide groepen in ruime mate vertegenwoordigd zijn. Een eenzijdige invulling vanuit enerzijds belang- groepen van gepensioneerden en ander- zijds actieven zou al gauw tot oneven- wichtigheden leiden en mogelijk ten koste gaan van de belangen van de postactieven. Daarom pleiten in ieder geval de CMHF en de daarbij aangesloten organisaties voor continuering van de bestaande situatie.

De roep die momenteel te horen is om de indexatie van de ingegane pensioenen on- voorwaardelijk te maken, daar waar die nu voorwaardelijk is en afhankelijk van de financiële positie van het fonds, is ener- zijds goed te begrijpen, doch anderzijds zou inwilliging van die vraag onverstandig zijn. Gelet op de financieringseisen die de PVK in dat geval stelt, zou dit tot een veel hogere premie leiden (30-33%), hetgeen noch voor werknemers noch voor werkge- vers realistisch is.

Bovendien zou voor de komende jaren eer- der een lagere dan een hogere indexatie voor de gepensioneerden en actieven het gevolg zijn. Het noodzakelijke vermogen om tot volledige indexatie te mogen besluiten zou vele miljarden hoger komen te liggen dan thans het geval is, met als gevolg voorlopig geen indexatie. Meer geld in het fonds en een grotere mate van zekerheid, maar lagere indexatie zijn daar- van de misschien bij eerste oogopslag onlogische maar wel onontkoombare con- sequenties. Dat volgt rechtstreeks uit het toezichtskader van de PVK. De VAWO kan zich daarom ook in dit deel van het gevoerde pensioenbeleid vinden, omdat in nauw overleg met de leden door de CMHF, en uiteindelijk ook door het ABP-bestuur,

een koers wordt gevaren die zowel voor de actieven als de postactieven een stevige zekerheid weet te koppelen aan een opti- male koopkrachtontwikkeling van de (ingegane) pensioenen. In een niet-ideale wereld is iets beters niet haalbaar.

Momenteel zijn de prepensioenregelingen volop in het geding. Op de website van de CMHF ([www.cmhf.nl](http://www.cmhf.nl)) wordt daarop met grote regelmaat ingegaan. Daarbij is opnieuw de solidariteit volop aan de orde. Deze keer met name vanuit de jongeren, die het mede-financieren van regelingen die straks voor hen vanwege de vergrijzing niet meer betaalbaar zijn ter discussie stellen. Het handhaven van de intergene- rationele solidariteit is een taakstelling die de VAWO en de CMHF als heel belang- rijk zien. Het loslaten hiervan zou immers de financiering van onze pensioenregelin- gen nog verder op de tocht zetten. Ook hier is het van cruciaal belang dat alle generaties en groeperingen zich vertegen- woordigd kunnen weten via onze organi- saties.

(Met dank aan CMHF-directeur Cees Michielse)

Kees de Lange

De auteur is voorzitter van de VAWO

## Wet of werkelijkheid?

**De nestor van het kabinet Balkenende, de radicaal- democraat Laurens Jan Brinkhorst, heeft in zijn opperste economische wijs- heid betoogd dat we maar weer 40 uur per week moeten gaan werken.**

Al vrij snel werd duidelijk dat Brinkhorst niet zo goed geïnformeerd was over de werkweken in de markt waar reeds een behoorlijk aantal werk- nemers 40 uur of meer maakt. Bij de overheid wordt er natuurlijk ook veel meer dan de in de CAO genoemde werktijden feitelijk gewerkt.

Laten we het even beperken tot het wetenschappelijk personeel. Tenslotte zijn we daar het beste van op de hoog-

te. Velen komen niet toe aan het opnemen van hun ADV. De werkgever neemt de niet opgenomen uren gewoon terug, net als bij sommige universiteiten dat met de niet- opgenomen gewone vakantie-uren ge- schiedt. Ongeacht wat er formeel in de CAO staat, wordt er door vrijwel het gehele wetenschappelijk personeel in Nederland tenminste 40 uur, maar als regel 45 tot 50 uur per week gewerkt. Zeker door de vele jongeren die zich met lange werktijden nog een plaatsje in het korps moeten verwerven. Het gaat niet aan te pleiten voor een nog langere werkweek. Bij de universi- teiten is niet aan de orde hoe lang je moet werken, maar hoeveel van de gewerkte uren je uitbetaald krijgt. Laat het kabinet zich daar maar eens op beraden!

Pieter Fokkink

De auteur is oud-bestuurslid van de VAWO

## Nieuwe wet voor kinderopvang

**Met ingang van 1 januari 2005 is een nieuwe wet voor kinderopvang van kracht, die de kwaliteit en financiering regelt. Onder de nieuwe wet wordt niet door de werkgever, maar door de ouders een overeenkomst gesloten met het kin- dercentrum of gastouderbureau.**

Om gebruik te kunnen maken van de nieu- we wet moeten beide ouders werken. De beide werkgevers mogen samen een derde deel van de kosten van kinderopvang belastingvrij vergoeden. Als de werkgevers dat niet doen, dan compenseert de over- heid dit. In 2005 en 2006 geldt deze rege- ling voor vrijwel alle inkomens. Daarna wordt zij in een paar stappen terugge- bracht tot een regeling voor gezinnen met een jaarinkomen tot ongeveer € 45.000,-. Ook eenoudergezinnen en zelfstandige ondernemers komen in aanmerking voor een tegemoetkoming van de overheid. Medio 2006 zal de overheid de ontwikke- ling van de werkgeversbijdrage evalueren.

**Voor personeel van universiteiten,  
onderzoeksinstellingen en  
academische ziekenhuizen**

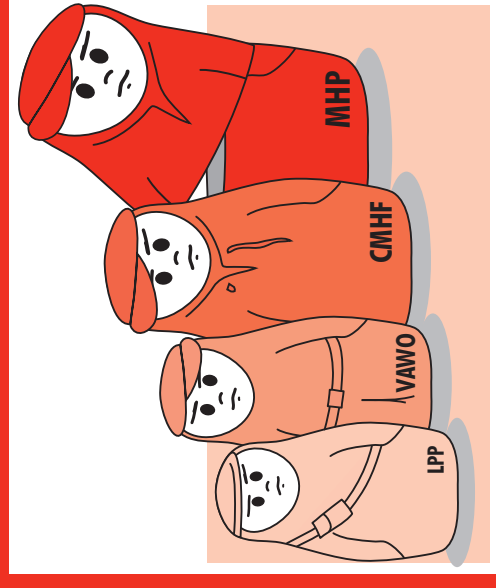
**VAVO**

**vakbond voor de wetenschap**

# WWW.VAWO.NL

[www.postdocplatform.nl](http://www.postdocplatform.nl)

Het Landelijk Postdoc Platform is onderdeel van de VAWO





# Focus

## BESLAGEN

## SPIEGELS

Zowel bij de universiteiten (UFO) als de academische ziekenhuizen (FuWaVAZ) wordt een nieuw functiewaarderings-systeem ingevoerd. Doel is in beide gevallen het aantal functiebeschrijvingen drastisch te verkleinen en de administratieve (kosten)last te beperken.

De invoering verloopt niet zonder slag of stoot.

Veel medewerkers herkennen zich in hun functiebeschrijving als in een beslagen spiegel. Mede daardoor voelen velen zich ook ondergewaardeerd. De meesten ervaren vooral een gebrek aan erkenning; de formele functiewaardering met

bijbehorende salarisschaal doet er vaak minder toe.

In de eerste helft van 2004 zijn bij de landelijke UFO-bezwarencommissie ruim honderd bezwaarschriften ingediend. Op deze pagina's beschrijven we kort de trends in de bezwaren en de jurisprudentie die tot dusver is opgebouwd. Uitgebreider gaan we in op de invoering van FuWaVAZ bij enkele van de universitaire medische centra. FuWaVAZ verkeert nog in een priller stadium. Het proces kan nog worden bijgestuurd op grond van wat de eerste ervaringen ermee en UFO leren.

## FuWaVAZ en loopbaanperspectief

**In de systematiek voor de beschrijving van functies vertonen de Universitaire Functie-Ordering en het Functie-Waarderingsstelsel van de Vereniging van Academische Ziekenhuizen<sup>1</sup> overeenkomsten. Maar er zijn belangrijke verschillen in accent. Zo zijn de voor onderwijs en onderzoek relevante functies in FuWaVAZ uitsluitend beschreven op basis van vaststaande kenmerken, terwijl UFO ook rekening houdt met competenties.**

Competenties kunnen worden beschouwd als perspectieven voor toekomstige ontwikkeling van de medewerker binnen zijn functie. Op deze wijze biedt UFO duidelijke aanknopingspunten voor loopbaanbeleid en human resource management (HRM).

### **Functiefamilies**

Om het grote aantal functies overzichtelijk te kunnen ordenen, is een indeling gemaakt in families met verwante functies. Zo vind je in beide systemen de functiefamilie O en O, Onderwijs en Onderzoek. UFO beschrijft het hele scala

aan universitaire wetenschappelijke functies, van promovendus tot hoogleraar. In FuWaVAZ worden de functies van promovendus/aio en hoogleraar niet beschreven; deze functies worden als universitaire functies beschouwd.

Het is interessant om in herinnering te roepen hoe de FuWaVAZ-beschrijvingen O en O tot stand zijn gekomen. Aan de invoering van FuWaVAZ ging een uitgebreide consultatie van klankbordgroepen vooraf. In elk academisch ziekenhuis werd in 2002 een klankbordgroep O en O geformeerd. Aan de klankbordgroepen werd een conceptstelsel van functiebeschrijvingen voorgelegd, waarin de componenten onderwijs en onderzoek gecombineerd werden beschreven. Opvallend is nu dat het merendeel van de klankbordgroepen tot een gelijklopend amendement kwamen, ondanks het feit dat een onderlinge uitwisseling van ideeën tussen klankbordgroepen niet heeft plaatsgevonden. Deze landelijke overeenstemming bij O en O-medewerkers heeft effect gehad. De eerste opzet van de functiebeschrijvingen werd aangepast. In de definitieve versie zijn de onderwijs- en onderzoektaken in afzonderlijke normfuncties beschreven. Het was de bedoeling voor medewerkers mengfuncties te creëren. Naar rato van de tijdsbesteding zou bijvoorbeeld voor een medewerker van toepassing kunnen

zijn: 30% van de normfunctie docent niveau A, 50% van de normfunctie onderzoeker niveau C en 20% van de normfunctie management X. De afzonderlijke beschrijving van de taken in de deelfunctie onderwijs zou moeten leiden tot een expliciete waardering van onderwijscapaciteiten, onafhankelijk van de waardering van de onderzoekskwaliteiten. Een dergelijk systeem biedt de mogelijkheid een verschuiving in de belangstelling en loopbaanperspectieven zichtbaar te maken. Het jaarlijkse functioneringsgesprek krijgt hiermee een belangrijke rol in aanvulling op de functiebeschrijving.

### **Aansluiten bij UvA**

In het Amsterdams Medisch Centrum is augustus een begin gemaakt met de invoering van de functiefamilie O en O. Helaas moet worden geconstateerd dat het AMC ervoor kiest af te wijken van de gescheiden beschrijving volgens de normfuncties. Het AMC kiest voor aansluiting bij de UFO-beschrijvingen van de Universiteit van Amsterdam en heeft eigen functietyperingen opgesteld, met een gecombineerde beschrijving van onderwijs- en onderzoektaken. Zo'n gecombineerde beschrijving biedt ook voordelen. Het is altijd een ideaal geweest om onderwijs en onderzoek in een wetenschappelijke functie te combi-

neren. Bovendien leidt het gescheiden beschrijven van onderwijs- en onderzoektaken (plus managementtaken) tot een zekere starheid die administratief omslachtig is. Dat is zeker het geval nu er bij FuWaVAZ voor is gekozen het toekennen van mengfuncties niet te bevorderen. Aan medewerkers wordt één functie toegekend, waarvan de beschrijving is geënt op het deel van de functie waaraan de meeste tijd wordt besteedt. Het is nog een open vraag op welke wijze een beschrijving van deeltaken wordt geëffectueerd binnen het kader van de

hoofdfunctie. Voor voorbeelden zullen we moeten wachten tot de functiefamilie management wordt ingevoerd.

#### Waardering onderwijstaken

Blijft natuurlijk de wens onderwijstaken te waarderen op een manier die onafhankelijk en gelijkwaardig is aan de waardering van onderzoek- en patiën-

tenzorgtaken. Op dat punt is alertheid geboden.

Bart Kipp

Reacties gaarne op: j.b.kipp@amc.uva.nl

<sup>1</sup> De VAZ gaat inmiddels door het leven als NFU (Nederlandse Federatie van Universitaire Medische Centra)

**Alert blijven op gelijkwaardigheid van waardering**

# Functiewaardering in spagaat

**Bij het Amsterdams Medisch Centrum is voor de helft van de acht FuWaVAZ-functiefamilies het traject van invoering in volle gang of nagenoeg afgerond. De vraag is of de medewerkers content zijn met de uitkomsten.**

Het AMC heeft meteen enkele van de meer gecompliceerde functiefamilies, waartoe bovendien een groot aantal van de medewerkers behoort, onder de loep genomen: die van het analytisch personeel en van de verpleging en verzorging. Een indicatie of de medewerkers tevreden zijn met FuWaVAZ kan worden verkregen door na te gaan hoeveel medewerkers bij de lokale AWB-commissie bezwaar hebben gemaakt tegen hun door de Raad van Bestuur vastgestelde functietypering. Dat is nog niet bekend. En evenmin is bekend hoeveel bezwaren zijn toe- en afgewezen door de bezwarencommissie. Die informatie is wel belangrijk. Op basis ervan zou de Ondernemingsraad adviezen kunnen over de wijze waarop FuWaVAZ wordt ingevoerd. Wellicht is meer voorlichting geboden.

De *spagaat van de functiewaardering* geeft reden tot ongerustheid. De doelstellingen voor FuWaVAZ bergen al een conflict in zich. Aan de ene kant is het uitgangspunt een eerlijke waardering van alle aspecten van de functie. Aan de andere kant is het streven het grote aantal functiebeschrijvingen van de oude systematiek te reduceren. Het is natuurlijk niet de bedoeling dat de medewerker

van deze innerlijke tegenspraak de dupe wordt.

Voor de medewerker is het van het grootste belang dat de functie eerlijk wordt gewogen. De functie wordt gewogen naar de praktijk op 1 januari 2003. Weging geschiedt aan de hand van veertien functiekenmerken; voor ieder kenmerk zijn vijf zwaarteniveaus beschreven. Elk niveau is in een zogenaamde systeemtekst beschreven. Er is veel werk van gemaakt om tot een zorgvuldige formulering te komen van de systeemteksten. Het is zeker dat het gebruik van de teksten in de praktijk aanleiding zal geven tot verdere verfijning, maar in eerste instantie is het systeem zorgvuldig van opzet. Hoewel de meeste medewerkers natuurlijk niet in het lezen van ambtelijke beschrijvingen zijn geoefend, zijn ze toch goed in staat per kenmerk de zwaarte van hun functie te beoordelen. De zwaarte van de functie leidt tot een score van 1 tot 5 punten per kenmerk. De optelling van de scores van alle veertien kenmerken leidt tot een totaal aantal punten dat correspondeert met een bepaald salarisniveau.

#### Cultuuromslag

Voor de werkgever is het van belang het aantal functies te verminderen. Het bevordert de overzichtelijkheid van het functiewaarderingssysteem en leidt tot een vermindering van administratieve lasten. In het AMC bijvoorbeeld is het de verwachting dat het aantal functies van 1200 kan worden gereduceerd tot circa 250. Van de medewerkers wordt echter wel een cultuuromslag gevergd. Waar zij

in de oude systematiek gewend waren belangrijke aspecten van de functie gedetailleerd beschreven en gewaardeerd te krijgen, moeten ze met lede ogen aanzien dat de FuWaVAZ-beschrijving geen plaats biedt voor details. De beschrijving moet immers ook van toepassing zijn op zoveel andere collega's, die ieder voor zich weer waarde hechten aan andere details. De enige optie is dus: globale beschrijving.

Aan dit aspect is bij de introductie van FuWaVAZ te weinig aandacht geschonken. Er is een algemeen gevoel onder medewerkers dat hun functie tekort wordt gedaan. Enerzijds geeft de beschrijving geen ruimte voor de voor hen relevante details, terwijl anderzijds de beschrijving ook elementen bevat die zij niet van toepassing vinden op hun functie. Er zou een extra inspanning moeten worden gedaan om te bevorderen dat medewerkers genoeg kunnen nemen met de globale beschrijving van hun functie.

Een belangrijk instrument is de puntenwaardering van de veertien functiekenmerken. Met behulp hiervan kan de medewerker toetsen of zijn functie ten minste eerlijk is gewogen. Gelukkig blijken veel van de academische ziekenhuizen de systeemteksten gemakkelijk toegankelijk voor medewerkers te publiceren. Helaas is het beleid niet in alle huizen zo ruimhartig. Uit angst dat de enigszins ambtelijke formulering van de systeemteksten tot onnodige bezwaarprocedures leidt, wordt het aan de leidinggevenden overgelaten of zij de systeemteksten aan hun medewerkers ter

inzage willen geven. De meeste medewerkers zijn niet goed op de hoogte van het bestaan van dit deel van het waarderingssysteem en zullen er niet naar vragen. Zij fixeren onnodig veel van hun aandacht op de beschrijving van hun functie. Op de keper beschouwd leidt dit achterhouden van informatie pas echt tot misverstanden en nodeloze bezwaarprocedures.

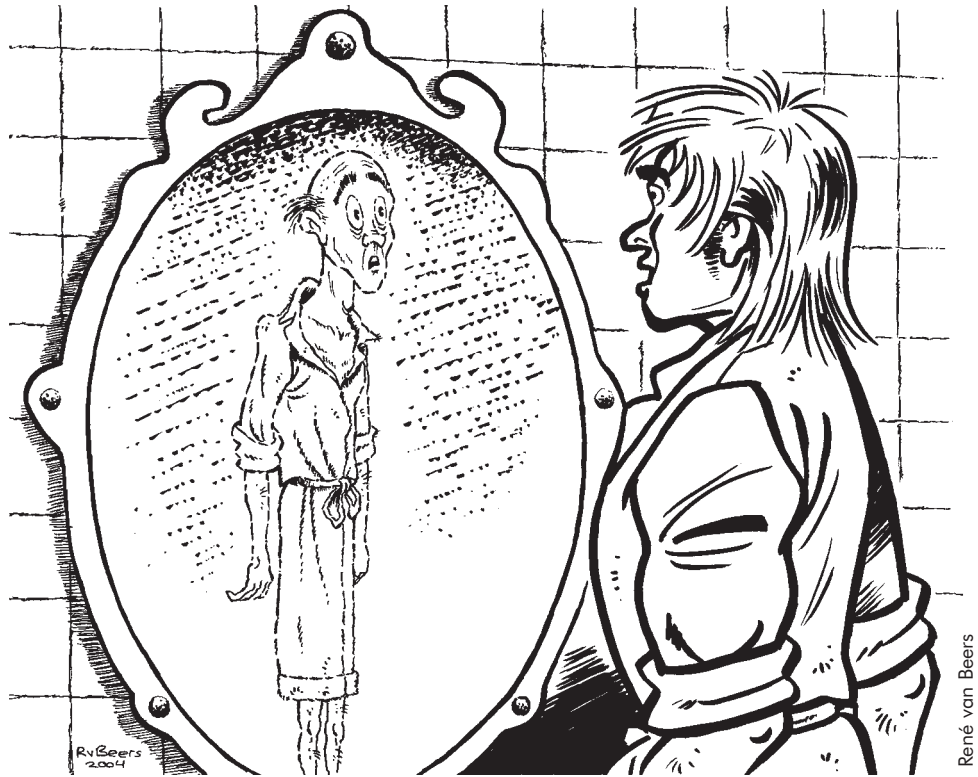
### Tijdige evaluatie

Een tijdige evaluatie van het werk van de AWB-commissie is uitermate belangrijk. Welk van de twee principes van FuWaVAZ zal deze bezwarencommissie laten prevaleren?

Wordt ermee volstaan de medewerker af te schepen met een globale functiebeschrijving of ligt het primaat bij een eerlijke weging van de functie?

Kenmerkend voor de motivatie waarmee medewerkers hun functie vervullen, is hun commentaar op de functiebeschrijving. Dikwijls overweegt daarin teleurstelling dat de leidinggevende die de concept-functiebeschrijving heeft opgesteld, te weinig oog heeft gehad voor specifieke aspecten van de functie waarmee de medewerker verwacht eer in te leggen. Het gemis van die aspecten in de beschrijving weegt zwaarder dan het feit dat met een adequate puntenwaardering mogelijk een hoger salaris kan worden bedongen. Een dergelijke motivatie moet worden gewaardeerd en gekoesterd.

Wanneer de AWB-commissie in haar adviezen de eerlijke weging onderge-



René van Beers

schikt zou maken aan de globale beschrijving van de functie (met besparing van salarislasten op korte termijn), dan trekt dat een zware wissel op de geloofwaardigheid van het functiewaarderingssysteem. De OR moet er zich voor inzetten dat de eerlijke weging het primaat krijgt, bijvoorbeeld door verbetering van de voorlichting. Het betekent

een investering in de motivatie van de medewerkers. Dat kost misschien wat op korte termijn, maar de motivatie is van kapitaal belang voor de kwaliteit van het werk dat geleverd wordt.

Bart Kipp

[j.b.kipp@amc.uva.nl](mailto:j.b.kipp@amc.uva.nl)

**Onder medewerkers leeft het gevoel dat hun functie tekort wordt gedaan**

## Kwart UFO-bezwaren gegrond verklaard

**In het eerste helft van 2004 zijn bij de Landelijke Commissie Bezwaren Functieordening ruim honderd bezwaarschriften ingediend. Van de bezwaren die inmiddels in hoorzitting zijn behandeld, is ongeveer een kwart gegrond verklaard, zo schrijft de UFO-bezwarencommissie in een eerste evaluatie<sup>1</sup>.**

“Er worden ongeveer evenveel bezwaren ingediend tegen het functieprofiel als

tegen het functieniveau. Het gaat daarbij vaak om een verschil van mening over wat de opgedragen taken zijn of hoe de opgedragen taken passen bij de bewoordingen van het UFO-materiaal. In een aantal gevallen speelt de perceptie van de bezwaarindiener over de zwaarte van de werkzaamheden of een gevoel van onderwaardering een belangrijke rol”, aldus de commissie in de evaluatie.

### Problemen met functieprofiel

In andere gevallen blijkt zowel de medewerker als de werkgever een probleem te hebben met het UFO-materiaal, omdat er geen goed passend functieprofiel is of

het functieprofiel te weinig niveaus onderscheidt.

Uit de evaluatie wordt duidelijk dat een aantal bezwaren geen kans maken bij de commissie:

- bezwaren tegen een bij een indelingscriterium gekozen niveau of het al dan niet van toepassing verklaren van een resultaatgebied worden als niet-ontvankelijk beschouwd wanneer zij niet kunnen leiden tot een hoger functieniveau;
- de commissie maakt geen vergelijkingen met andere universitaire medewerkers, al dan niet bij dezelfde universiteit;
- een bezwaar tegen procedurele fouten

wordt door de commissie alleen ontvanke-lijk verklaard als de fouten tot een onjuiste indeling hebben geleid; tegen de procedure zelf kan wel bezwaar worden gemaakt bij de lokale AWB-commissie;

– de kwaliteit van de wijze waarop werkzaamheden worden uitgevoerd, speelt geen rol bij het bepalen van het functie-niveau;

– persoonsgebonden *werkzaamheden* zijn niet van belang bij de indeling, omdat de functie en niet de persoon wordt ingedeeld.

Bij dit laatste punt toont de commissie in haar evaluatie overigens wel begrip voor de bezwaarindieners. Ze bepleit

voor (tijdelijke) extra werkzaamheden en strikt persoonsgebonden werkzaamheden (bijvoorbeeld een voorzitterschap) een toelage of gratificatie uit te keren om een gevoel van onderwaardering bij de betrokken medewerker te voorkomen.

Persoons- of functiegebonden *criteria* (promotievereiste, benoemingseisen e.d. volgens eigen universitaire regels) maken geen deel uit van de UFO-afsprake

ken tussen de CAO-partijen en spelen daarom voor de commissie geen rol bij haar advies over de juistheid van een indeling; de commissie stelt dat een universiteit er verstandig aan doet bezwaren op dit punt zorgvuldig te bezien en te overwegen met een aangepast besluit een bezwaarprocedure te voorkomen. (AvD)

1 Zie voor de volledige tekst: [www.vawo.nl](http://www.vawo.nl)

**Het is de functie en niet de persoon die wordt ingedeeld**

## UMC's stellen eigen functietyperingen op

**Het FuWaVAZ-proces is zowel bij Erasmus MC als het Leids Universitair Medisch Centrum voor de functie-familie analytisch personeel net afgerond. Bij beide instellingen zijn vooral door analisten in schaal 7 bezwaarschriften ingediend, aldus de in respectievelijk Rotterdam en Leiden werkzame VAWO-bestuursleden Karin Mattern en Emile de Heer.**

14

Alle analytische functies zijn op grond van de functietypering beoordeeld en gekoppeld aan een van de elf landelijk vastgestelde normfuncties. Om onduidelijke redenen is echter de normfunctie researchanalist schaal 7 door de landelijke klankbordgroep geschrapt. Een aantal UMC's hebben die lacune opgevuld door met eigen, maar onderling verschillende functietyperingen te komen voor de researchanalist 7, oftewel researchanalist A, zoals bijvoorbeeld het Erasmus MC de functie weer gaat noemen. Zo hebben naast Leiden en Rotterdam ook de UMC's in Utrecht en Groningen een eigen tekst opgesteld.

Er zijn ook een aantal functies die niet goed passen in de functiefamilie analytisch personeel. Bij Erasmus MC worden

deze later bij andere functiefamilies meegenomen. De functie van hoofdanalist lijkt in een aantal gevallen op die van unithoofd, en wordt om die reden meegenomen bij de omzetting, eind dit jaar, van gelijksoortige management-functies.

Bij een aantal functietyperingen van hoofdanalisten is echter sprake van een mix van taken met zowel vak-inhoudelijke als coördinerende/adviserende aspecten. Deze functies worden daarom dit najaar meegenomen bij de omzetting van administratieve/secretariële functies en staffuncties.

### Geen duidelijk onderscheid

De 'eigen' omschrijving voor de researchanalist in schaal 7 is grotendeels gebaseerd op de landelijke omschrijving voor researchanalist 8. Tussen de functieniveaus 7 en 8 kan daardoor geen duidelijk onderscheid worden gemaakt. Een aantal researchanalisten in schaal 7 hebben een bezwaarschrift ingediend.

"Een heleboel analisten klaagden vroeger al dat het moeilijk was door te stromen naar schaal 8. Nu worden ze weer ingeschaald in schaal 7, terwijl ze van mening zijn dat ze eigenlijk in schaal 8 thuishoren. De UMC's willen FuWaVAZ

natuurlijk zoveel mogelijk met gesloten beurs uitvoeren, maar dat moet niet ten koste gaan van mensen die op basis van hun ervaring hoger ingeschaald horen te worden", aldus Karin Mattern.

### Verontrustend

Emile de Heer noemt de ontwikkelingen verontrustend. "We zien dat de UMC's hun eigen functietyperingen opstellen, die onderling verschillen en afwijken van de landelijke afspraken met de vakbonden over de normfuncties. En doordat er geen terugkoppelingsverplichting met de vakbonden is afgesproken, kunnen deze eigen interpretaties ongehinderd doorgang vinden.

Dat voorspelt weinig goeds voor hoe het met de wetenschappelijk onderzoekers zal gaan. Landelijk zijn alle managementtaken uit de functietyperingen gehaald, terwijl onderzoekers daar toch vaak veel tijd aan besteden. Bovendien is nu nergens vastgelegd hoe combinaties van taken in management, onderwijs en onderzoek gewaardeerd zullen worden.

Ik denk dat de VAWO hier bovenop moet zitten en aan haar leden in dergelijke functies maximale steun moet verlenen." (AvD)

**Nergens is vastgelegd hoe combinaties van taken worden gewaardeerd**



# Informatie

**Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen**

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

### Bestuur

prof. dr. C.A. de Lange (voorzitter),  
dr. E. de Heer (vice-voorzitter),  
drs. P. den Besten (secretaris),  
mw. dr. K.L. Kwast (penningmeester),  
mw. dr. K.A. Mattern (LPP-vertegenwoordiger)

### VAWO-bureau

#### *Directeur*

mw. mr. J.L. Waayenberg  
*Juridisch stafmedewerker*  
mr. D.O. Pechler  
*Beleidsmedewerkers Sector WO*  
mw. drs. Christelien Timpers  
(030-2400182, timpers@vawo.nl)

### **LEDENADMINISTRATIE**

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

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

[www.vawo.nl](http://www.vawo.nl)

### Informatie collectieve verzekeringen

*OHRA:* (026) 400 4040, met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756  
*Zilveren Kruis en andere verzekeringen:*  
Meeùs 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@uva.nl  
- dr. A. Koster (VU),  
(020) 444 6719, A.Koster@quicknet.nl  
*Technische Universiteit Delft*  
- dr. ir. W.T. van Horssen,  
(015) 278 3524, w.t.vanhorssen@its.tudelft.nl  
*Technische Universiteit Eindhoven*  
- ir. P.A.F.M. Goemans,  
(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  
*Theologische Universiteit Kampen*  
- dr. J.W. Wesselius,  
(038) 337 1662, jwwesselius@mail.thuk.nl  
*Universiteit Leiden*  
- dr. A.J. Vijverberg,  
(071) 527 5101,  
vijverberg@stebio.leidenuniv.nl  
*Universiteit Maastricht*  
- dr. P.M. Frederik,  
(043) 388 1281,  
peter.frederik@elmi.unimaas.nl  
*Radboud Universiteit Nijmegen*  
- prof. dr. A.C.L.M. Bots,  
(024) 361 6027, a.bots@let.ru.nl  
*Erasmus Universiteit Rotterdam*  
- mw. dr. L.A. van der Valk (universiteit)  
(010) 408 2502, vandervalk@fhk.eur.nl  
- mw. dr. K.A. Mattern (medisch centrum),  
(010) 408 8448, k.mattern@erasmusmc.nl  
*Universiteit van Tilburg*  
- drs. N.J.G.M. de Beer,  
(013) 466 2455, n.j.g.m.debeer@uvt.nl  
*Universiteit Twente*  
- dr. J.S. Svensson,  
(053) 489 4551, j.s.svensson@utwente.nl  
*Universiteit Utrecht*  
- 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](http://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.

# Al uw verzekeringen verzameld en samengevat

**MEEÛS ACCENT PAKKET**  
UW VERZEKERINGEN EFFICIENT BIJEEN

- ▼ Duidelijkheid
- ▼ Overzichtelijk
- ▼ Gespreide betaling
- ▼ Eenmalige kosten

MeeÛs Gelderlandplein 75E 1082 LV,  
Postbus 74094 1070 BB Amsterdam  
T 020 301 1 500 F 020 301 87 87  
E [info@meeus.com](mailto:info@meeus.com) I [www.meeus.com](http://www.meeus.com)

**MEEÛS**<sup>®</sup>  
*Goed geregeld dus.*