

# VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 37e jaargang nr. 1 – februari 2005

## VAWO volgt verjongingskuur

Promovendi, postdocs  
en onderzoekers bij  
UMC's primair doelwit  
van ledenwerfacties

De VAWO wil de komende jaren een verjongingskuur volgen en het almaar uitdijende leger van wetenschappers met een tijdelijke aanstelling organiseren.

Binnenkort barst een intensieve ledenwervingscampagne los.

De ledenwerving zal zich in het bijzonder richten op promovendi en postdocs, alsook de onderzoekers verbonden aan universitaire medische centra.

"We vinden dat we als VAWO echt *de* bond



In afwachting van hun verkiezing: vooraan de nieuwe voorzitter Helen de Hoop en nieuwe penningmeester Dick Hermans, op de tweede rij links de nieuwe secretaris Bart Kipp

voor wetenschappers zijn. Om dat te blijven zal ons ledenbestand een reële afspiegeling moeten vormen van de wetenschappelijke instellingen. En meer dan de helft van het wetenschappelijk personeel werkt daar inmiddels op een tijdelijk contract, terwijl er best mogelijkheden zijn om meer mensen vast in dienst te nemen", zegt Helen de Hoop, die op 5 januari jl. door de Algemene Ledenvergadering (ALV) tot opvolger werd gekozen van prof. Kees de Lange als VAWO-voorzitter.

"Tijdelijk aangestelde wetenschappers verkeren in permanente onzekerheid over hun toekomst. Dat mag je ze niet aandoen. De kansen op een vaste aanstelling nemen alleen maar af. Enorm veel wetenschappelijk talent wordt verspild", stelt De Hoop (40), universitair hoofddocent bij Taalwetenschap aan de Radboud Universiteit Nijmegen, al enkele jaren lid van het VAWO-bestuur en voorheen actief voor het Landelijk Postdoc Platform. "Geen enkele andere organisatie is zo gek om eerst jarenlang in medewerkers te

investeren en ze dan op grote schaal weer buiten de deur te zetten. Het gaat vaak om internationaal succesvolle en zeer productieve wetenschappers, die Nederland helemaal niet kan missen", aldus de nieuwe voorzitter.

### Tijdelijke aanstelling: 25% korting

Om het promovendi en postdocs aantrekkelijk te maken om ondanks de tijdelijkheid van hun contract lid te worden, heeft de VAWO besloten tijdelijk personeel 25% korting op de contributie te gaan geven. Promovendi die zich in 2005 aanmelden, hoeven dit jaar zelfs maar 5 euro per maand te betalen.

### Noodzaak

Het is niet nieuw dat de VAWO zich op promovendi en postdocs richt. Een jaar geleden werd die koers al duidelijk ingeslagen met de beleidsnotitie 'Van tijdelijke kostenpost naar blijvend kapitaal'. Nu wordt daar een intensieve ledenwervingscampagne aan gekoppeld, met een aantrekkelijke

## In dit nummer

### Actueel

Bursalen krijgen weer gelijk 3

Thea de Groot verlaat de VAWO 4

Focus: Postdocs tussen wal en schip

Wat je moet doen voor een vaste baan weet niemand 5

Verhouding vast-tijdelijk is zoek 6

CAO-bepanking werkt averechts 7

### Interview

Alice ter Meulen (NWO) over de voors en tegens van het tenure-model 8

### Visies

VSNU zet promotietraject op helling 11

Universiteit zuinig met kinderopvang 12

### Vereniging

Verlag ledenvergadering 5 januari 14

kortingsregeling voor mensen met een tijdelijke aanstelling. "Maar we zullen de belangen van de mensen in vaste dienst echt niet verkwanzelen of uit het oog verliezen", benadrukt Helen de Hoop.

Ledenwinst is voor de VAWO ook noodzaak. Het huidige ledenbestand telt veel meer ouderen dan jongeren, en ouderen zwaaien op een zeker moment af. Daarbij komt dat veel instellingen doende zijn om oudere medewerkers nog snel naar de FPU te loodsen. Daardoor staat het aantal VAWO-leden in actieve dienst – en daarmee de jaarlijkse contributie-opbrengst – zwaar onder druk. De ALV stelde weliswaar vast dat de financiële positie van de VAWO nog geen aanleiding is tot paniek, maar duidelijk is dat niet jaren achtereen met exploitatiekortingen kan worden gewerkt.

### Cruciale rol afdelingen

In de ledenwerfacties moeten de actieve leden bij de VAWO-afdelingen een belangrijke rol gaan spelen. Met elke afdeling zal

worden overlegd over de mogelijkheden en de middelen die kunnen worden ingezet. Dat zal mede afhangen van de plaatselijke omstandigheden en de omvang van het plaatselijk kader. In sommige plaatsen zal eerst een actieve kern gevormd moeten worden. Aan de Radboud Universiteit Nijmegen is met de vorming van een nieuw afdelingsbestuur het goede voorbeeld gegeven.

Bij de werfacties zal het VAWO-bureau de afdelingen zo goed mogelijk ondersteunen, bijvoorbeeld door het aanleveren van werfteksten en affiches of het organiseren van bijeenkomsten.

De ledenwerfacties zullen zich behalve op promovendi en postdocs nog op een derde specifieke doelgroep richten: de onderzoekers verbonden aan de universitaire medische centra. Hun positie is zwak, ook al omdat zij in organisatiegraad binnen de UMC's vaak overvleugeld worden door de specialisten en verpleegkundigen.

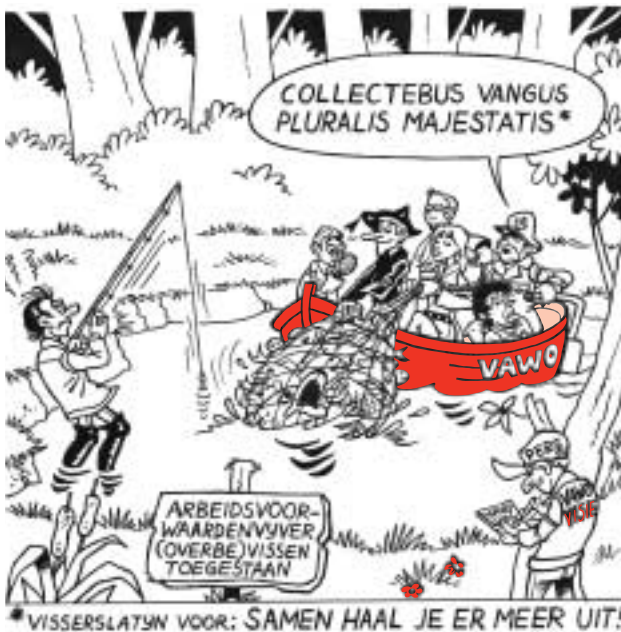
Daarnaast wordt ernaar gestreefd de VAWO direct bij hun indiensttreding onder de aandacht van nieuwe medewerkers te brengen. (AvD)

Zie voor een verslag van de Algemene Ledenvergadering van 5 januari jl. pagina 14.

## Vakbond voor de wetenschap

De VAWO heeft haar ondertitel veranderd in 'Vakbond voor de wetenschap'. Deze benaming geeft de dubbele doelstelling van de VAWO weer om op op te komen voor zowel de belangen van het personeel als van de wetenschap. Ze 'bekt' iets beter en is publicitair wat handiger dan de tot 'vereniging van en voor vast en tijdelijk personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen' uitgedijde oude ondertitel.

# 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/instelling: \_\_\_\_\_

WJP                       OBP                       anders, nl.:

vaste dienst             tijdelijke dienst             anders, nl.:

Contributiebedrag (zie onderstaande tabel): € \_\_\_\_\_ 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: \_\_\_\_\_

### Contributieregeling

bruto maandsalaris	per jaar	per maand (alleen bij automatische incasso)
tot € 1.800,-	€ 55,-	€ 4,75
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 110,-	€ 9,50
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 82,50	€ 7,25
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 155,-	€ 13,25
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 116,25	€ 10,-
boven € 4.000,-	€ 190,-	€ 16,25

Promovendi die zich in 2005 aanmelden als lid betalen dit jaar € 5,- per maand, met een maximum van € 55,- voor het hele jaar. Volgend jaar betalen zij volgens de algemene regeling.



# Ook Rechtbank Amsterdam stelt bursalen in het gelijk

In navolging van de rechtbanken in Utrecht en Den Haag vindt ook de Rechtbank Amsterdam dat beurspromovendi op basis van een arbeidsovereenkomst hun promotieonderzoek hebben verricht. De UvA is tegen de uitspraak in cassatie is gegaan bij de Hoge Raad.

De uitspraak van de Amsterdamse rechtbank houdt in dat voor beurspromovendi alle wetsvoorschriften met betrekking tot een arbeidsovereenkomst in beginsel hadden moeten worden nageleefd. Een ver-

zoek tot gelijkstelling van deze beurspromovendi aan aio's wilde de rechtbank echter niet honoreren, omdat een arbeidsovereenkomst op basis van het civiele recht niet gelijk is aan een ambtelijke aanstelling, op grond waarvan medewerkers bij de UvA in dienst zijn.

Het is beurspromovendi altijd een doorn in het oog geweest dat zij alle voordelen van een ambtelijke aanstelling en daarbij behorende beloning moesten missen, terwijl er geen enkel wezenlijk verschil bestond tussen hun werkzaamheden en

die van een aio. Na hun promotie kwamen beurspromovendi ook niet voor een werkloosheidsuitkering in aanmerking. De jaren als beurspromovendi werden in het kader van de werkloosheidsregelingen door de uitkeringsinstanties niet meegerekend als arbeidsverleden uit een dienstbetrekking. Dat is dus niet terecht geweest. Een ex-beurspromovendus probeert nu bij UWV alsnog met terugwerkende kracht een werkloosheidsuitkering te krijgen.

Voor nadere informatie:  
info@vawo.nl of (030) 231 6742.

## Op de menukaart: vakbondscontributie (maar niet overal)

Vakbondscontributie is opgenomen in de CAO à la carte van de academische ziekenhuizen/universitaire medische centra. Op een aantal universiteiten is een soortgelijke overeengekomen in het Lokaal Overleg. De regeling levert een aanzienlijk belastingvoordeel op omdat het bruto inkomen ermee wordt verlaagd.

De CAO-AZ 2004-2005 stelt dat werknemers kunnen deelnemen aan een door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgestelde regeling voor

PC-privé, fietsplan, kinderopvang, spaarloon en/of het lidmaatschap van een vakvereniging. Ook kan worden gespaard voor extra pensioen of FPU.

Op een aantal universiteiten, maar nog lang niet alle, is eenzelfde regeling afgesproken.

Hoe de regeling wordt uitgevoerd loopt uiteen, mede omdat de regionale belastingdiensten niet altijd dezelfde regels hanteren. Aan de contributieregeling kan een maximum zijn verbonden. De VAWO zal haar leden spoedig over de plaatselijke regelingen informeren.

## Kaderleden kunnen bij de CMHF gratis trainingen volgen

Kaderleden van de VAWO kunnen bij de CMHF (vrijwel) kosteloos trainingen volgen. Er zijn tweedaagse programma's voor beginners en gevorderden.

Op 6 en 7 april a.s. vindt een kadertraining voor beginners plaats in Doorn. De training gaat in op de Wet op de Ondernemingsraden, onderhandelingstechnieken en onderhandelingsstijlen. Ook worden groepsgewijs casussen behandeld. Alleen reis- en telefoonkosten komen voor rekening van de deelnemers of hun vereniging. Mail voor aanmelding en het programma: [jbokhorst@cmhf.nl](mailto:jbokhorst@cmhf.nl).

## VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 37e jaargang nr. 1 – februari 2005

Dit ledenblad van de VAWO verschijnt vier 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 april. **Sluitingsdatum kopij** 5 april.

## Pensioenfranchise en gelijke behandeling (bis)

In de vorige VAWO Visie stond een berichtje over een uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) betreffende de pensioenfranchise, dat bij een aantal leden vragen heeft opgeroepen. Enige uitleg.

De franchise is dat deel van het loon waarover geen pensioen wordt opgebouwd, omdat bij 65 jaar de AOW ingaat. Een kostwinner (alleenverdiener) krijgt als hij (of een enkele keer zij) 65 is samen met zijn partner 100 procent AOW. Pensioen + AOW zorgen dan – pensioenbreuken e.d. daargelaten – voor een inkomen ter hoogte van 70 procent van zijn loon, hetgeen geldt als een volledig pensioen.

Tweeverdieners kunnen duizenden euro's onder zo'n volledig pensioen (70

procent van hun gezamenlijke loon) blijven, omdat bij beide de volledige 'kostwinnersfranchise' wordt afgetrokken van de pensioengrondslag, terwijl zij elk maar 50 procent AOW krijgen.

Nu is deze franchiseregeling op het eerste gezicht sekse-neutraal, maar omdat werkende vrouwen verhoudingsgewijs veel vaker dan werkende mannen deel uitmaken van een tweeverdienersrelatie, is er volgens de CGB sprake van indirecte discriminatie. Daarom heeft zij zich erover uitgesproken.

De CGB-uitspraak heeft geen kracht van wet, maar vormt – zowel voor vrouwen als voor mannen – een grond om naar de rechter te stappen en de rechter moet de uitspraak ook bij zijn beoordeling betrekken. Voorzover ons bekend is het evenwel nog niet zo ver gekomen.

# Thea de Groot vertrekt: “Iedere dag bij de VAWO was anders”

**Chef de bureau Thea de Groot heeft eind januari afscheid genomen van de VAWO. Dit als gevolg van haar toenemende visuele beperkingen. Ze was ruim 32 jaar in dienst, maar het werk werd toch nooit saai: “Iedere dag bij de VAWO was anders.”**

Thea de Groot had na de Mulo en een secretariaatsopleiding bijna zes jaar bij een Amerikaans computerbedrijf en een vastgoed-ontwikkelingsmaatschappij gewerkt, toen ze in 1972 bij toeval vernam dat de VAWO een secretariaatsmedewerker zocht. Op 1 januari 1973 trad ze in dienst. Parttime. Ze ging het werk combineren met studie. “Ik heb me altijd verder willen ontwikkelen. Volgde cursussen, ging naar lezingen. Toen ik bij de VAWO kwam ben ik het avondatheneum gaan doen en daarna MO-Frans – niet dat ik ooit voor de klas heb gestaan.”

“In het begin zat ik met mevrouw Van der Kolk op één kamer in een herenhuis aan Tolsteegsingel in Utrecht. Als een lid voor juridisch advies op bezoek kwam, ging ik iets doen dat geen lawaai gaf. Ik kon dan natuurlijk niet gaan stencillen of op zo’n ratelende typemachine werken.

Ik vond het ontzettend interessant om alle juridische zaken te volgen. Door het uit-tikken van brieven en de pleitnotities was je goed op de hoogte van wat er speelde. Op de dag van de uitspraak belde je met de griffie van de rechtbank. Als die uitspraak dan gunstig was, dan was het leuk om



“Het wel en wee van de VAWO zal ik natuurlijk aandachtig blijven volgen”

meteen de betrokkene te bellen. Maar ja, ik moest natuurlijk ook wel eens vervelend nieuws brengen.”

In 1981 verhuisde de VAWO naar de Mulderstraat in Utrecht: drie kamers! Ook een voor de juridische stafmedewerker die erbij was gekomen. “Het juridische werk is steeds arbeidsintensiever geworden. De procedures zijn nu veel gecompliceerder en formeler.”

## **Nieuwe uitdagingen**

“Ook mijn werk is in de loop der jaren enorm veranderd. De automatisering deed

op het bureau haar intrede. De ledenadministratie verhuisde van een kaartenbak naar de computer, waarmee ook een financiële administratie werd opgezet. Ook organisatorische verhoudingen veranderden, bijvoorbeeld met de Sector WO. Er waren steeds nieuwe uitdagingen, dat was leuk. Ik heb nog wel eens gedacht over andere banen, maar ik had eigenlijk geen reden daar werk van te maken. Het beviel prima bij de VAWO, ook door de grote collegialiteit op kantoor.”

Thea de Groot verheugde zich op de verhuizing van de VAWO naar Houten en de overkomst van de twee CMHF-beleidsmedewerkers naar het VAWO-kantoor. “Die nieuwe constellatie vond ik heel leuk. Helaas verkeert de VAWO op dit moment in wat moeilijk vaarwater. Ik had de VAWO graag achtergelaten met een fors ledenbestand.

De beslissing om de VAWO te gaan verlaten vond ik aanvankelijk wel moeilijk. Al die goede contacten met de diverse bestuursleden, collega’s en VAWO-leden zal ik zeker missen. Je sluit wel een fase van een werkzaam leven af. Gelukkig heb ik heel veel interesses, activiteiten en contacten. Ik zal me niet gaan vervelen. En het wel en wee van de VAWO zal ik natuurlijk aandachtig blijven volgen.” (AvD)

## **Wettelijke rente bij invoering FuWaVAZ**

In het Landelijk Overleg Academische Ziekenhuizen (LOAZ) is afgesproken dat indien een herwaarderingsbesluit in het kader van invoering van FuWaVAZ na 1 januari 2005 wordt genomen en dit leidt tot nabetaling, de werknemer recht heeft op wettelijke rente vanaf die datum. Dit geldt niet indien er ten gevolge van bezwaar of beroep geen besluit voor 1 januari 2005 is genomen.

Het recht op wettelijke rente werd in het laatste kwartaal van 2004 kenbaar

gemaakt aan de werknemers. Over de vorm kan nog geen afspraak worden gemaakt, omdat elk huis zijn eigen invoeringstraject en communicatietraject zal volgen en situaties mettertijd per huis zullen verschillen.

Sinds 1 januari 2003 is in de academische ziekenhuizen FuWaVAZ (functiewaardering Vereniging Academische Ziekenhuizen) ingevoerd. FuWaVAZ geldt voor alle medewerkers in de academische ziekenhuizen, met uitzondering van de artsen.



# Focus

## POSTDOCS TUSSEN WAL EN SCHIP

Voor promovendi lijkt er de afgelopen jaren het een en ander verbeterd aan arbeidsvoorwaarden en personeelsbeleid. Postdocs vallen echter nog steeds tussen wal en schip.

Twee Nijmeegse postdocs vertellen op deze pagina's over hun ervaringen. Wat zij vooral heel vervelend vinden, is dat je als postdoc geen grip hebt op je eigen loopbaan. Voor een vaste aanstelling ben je 'aan de goden overgeleverd'.

De verhouding tussen vaste en tijdelijke aanstellingen is helemaal zoek, stelt Daniel van Odyck, postdoc in Cambridge. Er is wel degelijk ruimte om meer mensen vast aan te stellen, meent hij.

Voorts wordt hier ingegaan op de 'conversiebepaling' in de CAO, die postdocs op een zeker moment recht geeft op een vaste aanstelling. De regeling lijkt averechts te werken en wordt op verschillende manieren omzeild.

## Wat je moet doen om kans te maken op een vaste baan, weet eigenlijk niemand

**De Radboud Universiteit Nijmegen heeft een werkgroep ingesteld om te adviseren over beleidsontwikkeling voor postdocs. We vroegen alvast twee senior-postdocs en VAWO-leden uit Nijmegen wat hun gedachten zijn over het postdocschap.**

Hoewel de praktijk al jaren anders is, wordt een postdoc door velen – zowel wetenschappers als beleidsmedewerkers – toch nog altijd gezien als een tijdelijk fenomeen. Een collega die de periode tussen zijn promotie en een vaste baan in de wetenschap overbrugt met een tijdelijk onderzoekscontract.

Sommige onderzoeksgroepen kijken er anders tegenaan. Die zien de postdoc vooral als uitvoerder van een wetenschappelijke klus. Iemand die men tijdelijk inhuurt om onderzoek te doen. Iemand die zonder meer dient te vertrekken zodra de klus geklaard is. En wat hij daarna gaat doen, is zijn eigen zaak, oftewel, zijn eigen probleem.

Sommige faculteiten hebben een uitgesproken voorkeur voor het aanstellen van promovendi. Postdocs worden maar mondjesmaat aangenomen, want ze kos-

ten meer en lijken minder op te leveren (geen promotiepremie). Bovendien kan het problemen opleveren met de CAO wanneer ze te lang op tijdelijke basis in dienst zijn. In sommige afdelingen is het reeds de normaalste zaak van de wereld dat een postdoc zijn contract met drie maanden onderbreekt, enkel om niet in aanmerking te kunnen komen voor een vaste aanstelling. Hoewel postdocs zonder veel morren meewerken aan deze praktijk (liever tijdelijk werkloos dan helemaal), moet het toch heel slecht zijn voor hun motivatie.

### **Fnuikend voor de motivatie**

Hetzelfde geldt voor de broodnodige buitenlandervaring. Die wordt inmiddels min of meer gezien als een noodzakelijke voorwaarde voor een wetenschappelijke carrière, doch blijkt bij lange na geen voldoende voorwaarde daarvoor. Monique Lamers en Paul Joosten, beiden VAWO-lid en respectievelijk werkzaam aan de Faculteit der Letteren en de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica van de Radboud Universiteit Nijmegen, hebben daar allebei ervaring mee opgedaan.

Lamers: "Die tijdelijke banen moeten wel een keer ophouden. Natuurlijk moet je buiten je eigen universiteit kijken, dat maakt onderdeel uit van je carrière. Ik

heb ook een paar jaar in Duitsland gewerkt en dat beviel me prima. Maar die flexibiliteit houdt wel een keer op." Joosten valt haar bij: "Je investeert in een carrière als wetenschapper, maar wat levert het op? Ik ben een jaar naar de VS geweest met mijn hele gezin. Dat is leuk, maar niet als het volledig ongewis blijft waar het goed voor is geweest. Het perspectief dat je geboden krijgt, is altijd op tijdelijke basis.

Die onduidelijkheid is fnuikend voor je motivatie. En voor de universiteit is het ook slecht. Er is geen continuïteit, geen opbouw in het onderzoek, geen lange termijn. Dat geeft een enorme kapitaal- en kennisvernietiging. De kwaliteit van het onderzoek lijdt eronder. Mensen investeren een hoop en mogen vervolgens vertrekken."

### **Moordende concurrentie**

Wat je dan wel moet doen om als postdoc kans te maken op een vaste baan, weet eigenlijk niemand. Joosten: "Ik vind dat je van de universiteit mag verlangen dat er meer duidelijkheid komt over je perspectief. Misschien moeten er dan wel twee soorten postdocs onderscheiden worden. Enerzijds postdocs die weten dat ze worden ingehuurd voor een tijdelijke klus zonder perspectief en anderzijds postdocs die een tenure-trackachtig-

ge aanstelling krijgen waarbij de postdoc-aanstelling daadwerkelijk een overgangsbaan is. Als je maar weet waar je aan toe bent. Niet dat mensen pas twee weken van tevoren horen of hun contract wel of niet verlengd wordt."

Lamers: "Weten waar je aan toe bent, is niet voldoende. Wat heb je eraan als ze tegen je zeggen dat er inderdaad geen perspectief is? Er is nu eenmaal een moordende concurrentie en er zijn bijna geen reguliere banen. De vaste posities zijn bovendien vaak afhankelijk van onderwijs." Joosten: "Ja, je moet als

postdoc ook ervaring kunnen opdoen in onderwijs en management om je kansen te vergroten." Lamers: "Ik doe momenteel veel onderwijservaring op. Ik geef vier cursussen, maar dat is wel weer nadelig voor mijn onderzoek, mijn publicatielijst. En wat is het gevolg als ik mijn aandacht verleg van onderzoek naar

onderwijs? Dat kan niemand mij vertellen. Ik moet me wel voortdurend waarmaken, ook in het onderzoek. Dat geeft een extreem hoge werkdruk. Ik heb het gevoel dat ik continu op eieren loop." Joosten: "Het zou zo moeten zijn dat als je je werk goed doet, je niet bang hoeft te zijn." (HdH)

*Het onderzoek lijdt onder de enorme  
kapitaal- en kennisvernietiging*

# De verhouding vast-tijdelijk is nu volledig zoek

**Hoe kunnen gepromoveerde mensen op een behoorlijke manier een carrière in de wetenschap opbouwen? Vanuit het perspectief van de bèta-wetenschappen doet Daniel van Odyck, tegenwoordig postdoc in Cambridge, hier een aantal suggesties.**

Er is bijna geen loopbaanperspectief voor een gepromoveerd iemand met een bèta-achtergrond die wil doorgaan in de wetenschap. Zowel het bedrijfsleven als ook de universitaire wereld staat niet te wachten op weer een gepromoveerd iemand. Terwijl de vraag naar promovendi wel groot is. Men gaat zelfs zover dat men mensen uit het buitenland ronselt om hier te promoveren. Na de promotie gaat de (Nederlandse) promovendus vaak werken in een discipline waar zijn (bèta-)kennis en ervaring niet worden gebruikt (bijvoorbeeld IT).

## **Kennis, ervaring en tijd verspeeld**

Door deze hoge omloopsnelheid van onderzoekers gaat veel kennis en ervaring verloren. Elke keer als een onderzoeksgroep een aio/oio aanneemt om een onderzoek uit te voeren, moet de kandidaat eerst kennis opdoen betreffende het uit te voeren onderzoek en vervolgens is hij ook nog eens veel

tijd kwijt (vanuit het perspectief van de werkgever) aan het schrijven van een proefschrift.

De vraag is dus: waarom zou een eenmaal gepromoveerd onderzoeker die bewezen heeft dat hij/zij wetenschappelijk onderzoek kan uitvoeren geen onderzoek meer mogen doen? En waarom wordt het blijkbaar noodzakelijk geacht om telkens weer een nieuwe onervaren kracht in dienst te nemen?

## **Wanverhoudingen**

Op de FOM web-pagina ([www.fom.nl](http://www.fom.nl)) worden op dit moment 26+2 flex-werkers (oio + postdoc) gezocht en nul, ik herhaal nul, vaste krachten. Er wordt zelfs vol trots melding gemaakt van het feit dat er een 'output per jaar' is van 200 onderzoekers en technici. Bizar, in het bedrijfsleven doet men er alles aan om een ervaren kracht binnen te houden. Het lijkt mij dat de 'output' wetenschap moet zijn en niet wetenschappers.

De verhouding tussen flex-werkers en vaste krachten is vaak ook zoek, zie wederom [www.fom.nl](http://www.fom.nl). Hier tellen we 90 vaste krachten en 190+460 (postdoc + oio) flex-werkers. Daar een promovendus deels in opleiding is, zouden we dit dus kunnen vergelijken met een bedrijf waar op elke werknemer vijf stagiair(e)s bezig zijn. Zou u uw boekhouding laten uitvoeren door een team van stagiair(e)s? Het aantal flex-werkers zou moeten worden gereduceerd en met het budget dat

daarmee vrijkomt zouden projectmedewerkers moeten worden aangesteld. Deze kunnen dan bijvoorbeeld twee jaar op project A werken en vervolgens een jaartje op project B, enzovoort.

Dit zou betekenen dat NWO en instellingen projectmatig gaan werken en elk project honoreren met een geldbedrag dat niet gekoppeld is aan een personele invulling of promotie en ook niet aan het gehonoreerde project zelf. De wetenschappelijke instellingen bepalen dus zelf wie ze op een project zetten en hebben dus de vrijheid om te bepalen wat ze doen met het geld van NWO. Ze kunnen zelf bepalen of ze een projectmedewerker, een promovendus of een postdoc op het project zetten. Wetenschappelijke instellingen moeten er voor zorgdragen dat ze genoeg projecten binnenhalen om hun medewerkers te kunnen financieren. De projecten kunnen ook van industriële aard zijn.

In deze vorm behoudt NWO zijn sturende en controlerende aard. NWO bepaalt welke projecten worden gehonoreerd en kan bijvoorbeeld eisen dat een project twee artikelen in een 'A'-tijdschrift en/of een nieuw softwarepakket oplevert.

## **Weidse vergezichten**

Het inzetten van projectmedewerkers biedt de wetenschappelijke instellingen veel mogelijkheden. Voorwaarde is wel dat de projectmedewerker aanvaardt dat de instelling tot op grote hoogte bepaalt

wat hij doet. De instelling kan nu ook makkelijker industriële projecten aannemen omdat geheimhouding nu eenvoudiger realiseerbaar is. De projectmedewerker hoeft tenslotte niet te promoveren, hetgeen altijd een openbare aangelegenheid is (en moet blijven).

Omdat de instelling zelf kan beslissen over de inzet van middelen, kan men ook besluiten om de projectmedewerker deels op een extern project te zetten en deels op een intern project. Zo kunnen bijvoorbeeld vragen van theoretische aard, die naar voren komen in een extern industrieel project, uitgediept worden in een intern project. Men zou een projectmedewerker ook tijdelijk op

een onderwijsvernieuwingproject kunnen zetten als die persoon daar aanleg voor heeft.

Samenvattend: met externe projecten (industrie + NWO) moeten genoeg middelen gegenereerd worden om interne projecten te financieren. Verder ontstaat er de mogelijkheid om projectmedewerkers zeer flexibel in te zetten naar gelang hun talenten en de op dat moment aanwezige vragen.

Daniel van Odyck  
dvanodyck@zonnet.nl

De auteur is als postdoc werkzaam bij het Centre for Mathematical Sciences in Cambridge

## 'OUTPUT' VAN FOM —

Op zijn website vermeldt het NWO-instituut FOM, kennelijk niet zonder trots, de volgende gegevens over zichzelf, zijn werknemers en zijn 'output':

### Personeel

in dienst van de werkgever FOM: circa 1140, waarvan

- 90 vaste wetenschappelijke stafleden
- 190 postdocs
- 460 onderzoekers in opleiding (promovendi)
- 410 technici en overige

### Instituten

vier

### Werkgroepen

180, verspreid over elf Nederlandse universiteiten

### Output per jaar

- 70 dissertaties
- 1100 wetenschappelijke artikelen
- 200 vertrekkende onderzoekers en technici

*Met projectgelden kunnen ook vaste medewerkers worden aangesteld*

# Beperking van tijdelijke aanstellingen in CAO werkt averechts

7

**In de CAO is een 'conversiebepaling' opgenomen, die postdocs van wie de tijdelijke aanstelling voor de derde keer wordt verlengd of van wie de tijdelijke aanstelling in totaal meer dan vijf of zes jaar (afhankelijk van de aanstellingsgrond) heeft geduurd, automatisch recht geeft op een vaste aanstelling. In de praktijk lijkt deze regeling averechts te werken.**

Werkgevers gebruiken een aantal methoden om aan de consequenties van de conversiebepaling te ontkomen. De simpelste is een postdoc geen aanstelling meer te geven op het moment dat de bepaling in werking zou treden. Een andere mogelijkheid is de aanstelling drie maanden te onderbreken, omdat dan weer van voren af aan geteld wordt. Veel postdocs voelen zich wel gedwongen daaraan mee te werken. Een variant

op deze methode is de postdoc tijdelijk bij een andere werkgever aan te stellen.

### Over het hoofd gezien

Ook als de tijdelijke aanstelling op grond van de conversiebepaling is omgezet in een voor onbepaalde tijd, is dat niet altijd een garantie voor een onbezorgd arbeidsleven.

Bij de VAWO/het Landelijk Postdoc Platform zijn verscheidene gevallen bekend waarbij werkgevers de conversieregel over het hoofd hadden gezien en dus gedwongen waren een vaste aanstelling te geven, om zich daar vervolgens weer onderuit te manoeuvreren.

### Extern gefinancierd

Daarbij grepen de werkgevers het feit aan dat de betrokken werknemers op een extern gefinancierd project zaten. Bij afloop van het project werd de functie

beëindigd. Na de wettelijke termijnen voor herplaatsing (moeilijk te realiseren voor een gespecialiseerde onderzoeker) en ontslagbescherming volgde ontslag.

### Informeert de VAWO

Het is voornamelijk onduidelijk op welke schaal de conversiebepaling uit de CAO 'ontweken' wordt. De VAWO roept postdocs daarom op positieve en negatieve ervaringen ermee (vertrouwelijk) aan haar te melden, per brief of via [info@vawo.nl](mailto:info@vawo.nl).

Overigens lopen er momenteel enkele zaken van postdocs die hun recht op een vaste aanstelling proberen af te dwingen. Daarbij draait het om onjuiste aanstellingsgronden in hun contract, waardoor hen een vaste aanstelling wordt onthouden. Over de uitkomst zullen we in een volgend nummer van VAWOVisie berichten. (AvD)

*'Conversie' naar een vaste aanstelling is ook nog geen garantie*

# “Kwaliteit hoort doorslag

## ALICE TER MEULEN (NWO) OVER DE VOORS EN TEGENS VAN HET TENURE-MODEL

8

**Een behoorlijk loopbaanbeleid voor (jongere) wetenschappers is een speerpunt voor de VAWO. Daarom is een overleg met de VSNU aangekaart over de mogelijkheden die het Angelsaksische *tenure track*-systeem op dit punt biedt. Onomstreden is dat model niet. We spraken met Alice ter Meulen, lid van het vierkoppige Algemeen Bestuur van NWO, die jarenlang in de VS studeerde en werkte, over de voors en tegens van het daar gehanteerde *tenure*-model, en over het diversiteitsbeleid van NWO.**

“Afgrijselijk”, vindt Alice ter Meulen het dat in Nederland het WW-risico dat iemand meebrengt reden kan zijn om een bewezen goede wetenschapper geen nieuwe aanstelling te geven. “Eigenlijk onvoorstelbaar. En zo kwetsend voor de betrokkene.” En het gaat om mensen die kenniseconomie Nederland op niet eens zo lange termijn hard nodig zal hebben. “Ja, stom, hè?”

“Er is in Nederland geen natuurlijke doorstroming in een wetenschappelijke carrière. Mensen op tijdelijk contract moeten maar hopen dat er een geschikte positie vrijkomt als ze eraan toe zijn om UD of UHD te worden. En de tendens is om steeds minder vaste wetenschappelijke staf aan te stellen. Het *tenure*-model is ook niet echt ideaal. De procedure die een *assistant professor* in de VS moet doorlopen om *tenure*, een vaste aanstelling, te krijgen en *associate professor* te worden, is enorm zwaar. En het systeem kan ook misbruikt worden. Maar het houdt wel meer selectie-op-kwaliteit in.”

### **Topsport**

Selectie, zware selectie, is inherent aan de wetenschap, zegt Ter Meulen. “De vergelijking met topsport gaat in veel opzichten echt wel op. Er is hiërarchie, er is altijd druk om te presteren. Maar dat rechtvaardigt niet de situatie waarin sommige postdocs in Nederland verkeren. Dan heb je het over mensen van over de 40, die hun zoveelste tijdelijke aanstelling krijgen, almaar zoetgehouden worden, steeds weer een leuk project moeten bedenken en nooit in een stabiel carrièrepatroon terechtkomen. Een behoorlijk onzeker bestaan. Bijvoorbeeld in Frankrijk zie je dat ze bij de CNRS een vaste aanstelling als onderzoeker krijgen, waarbij dan wel hun werk wisselt. Hier is het voor goede wetenschappers heel moeilijk om in de wetenschap te blijven, en dat ligt meestal niet aan hun kwaliteit, terwijl dat toch doorslaggevend zou moeten zijn.”

Maar het Amerikaanse *tenure*-model heeft ook z'n beperkingen, vindt Alice ter Meulen. “Promovendi zijn hier veel

beter af. Ze hebben tegenwoordig een normale, zij het tijdelijke aanstelling, inclusief verlofdagen, vakantiegeld, WW-regeling, enzovoort. Ph.D.-studenten in Amerika krijgen steeds een aanstelling voor negen maanden, met een magere honorering en zeker geen sociale zekerheid. In de zomermaanden moeten ze maar zien dat ze genoeg bijverdienen om op vakantie te kunnen gaan.

Aan de andere kant hebben ze de zekerheid dat hun hoogleraren steengoed en vaak wereldberoemd zijn, en zij hun stal van promovendi goed verzorgen. De promotor is ervoor verantwoordelijk dat ze goed terechtkomen. Zijn of haar reputatie wordt geschaad als jij na je promotie niet aan de bak komt. Natuurlijk zijn er ook minder beroemde hoogleraren, maar ook die zullen ervoor zorgen dat hun mensen goed terechtkomen, al is het dan op een wat lager niveau. Hier wordt een promotor niet gauw beoordeeld op wat er met de promovendi gebeurt.

Wat je in Nederland wel vaak ziet is dat mensen na hun promotie binnen de eigen universiteit worden aangesteld. Dat gebeurt in de VS zelden of nooit. Ik vind het ook niet goed omdat het wetenschappelijke inteelt in de hand werkt. Al ben je nog zo briljant, je zou eerst ergens anders moeten gaan werken en zelfstandig je sporen verdienen.”

### **Van top tot teen**

“Het Amerikaanse *tenure*-model geeft goede wetenschappers wel meer houvast dan postdocs in Nederland hebben, maar

## HOLLAND – AMERIKA

Alice ter Meulen studeerde in 1976 aan Amsterdam af in algemene taalwetenschap volgde zij aan Stanford University (Calif.) een Ph.D.-programma waarin logica, taalfilosofie en filosofie werden gecombineerd. In 1980 behaalde zij een Ph.D. in Philosophy. Terug in Nederland werd ze promovendi aan het Planck Instituut voor Psycholinguïstiek in Groningen. Omdat ze in Nederland geen geschikte aanstelling kon vinden, trok Ter Meulen met haar gezin in 1984 naar de VS waar zij *assistant professor* (UD) linguïstiek te



# gevend te zijn”



“Dat niet kwaliteit, maar WW-risico en formatieruimte hier beslissend kunnen zijn voor een wetenschappelijke loopbaan, moet zo kwetsend zijn voor de betrokkenen”

je moet niet onderschatten hoe zwaar de selectie is. Je komt nog vrij gemakkelijk in het systeem terecht, maar het is heel moeilijk om als assistent professor een vaste aanstelling te krijgen.

Als assistent professor krijg je eerst een driejarige aanstelling. In het tweede jaar wordt bekeken of dat contract verlengd wordt. Je moet het wel bont maken als dat niet lukt, dealen of met een student

naar bed gaan, bijvoorbeeld. Maar vervolgens word je in het vijfde jaar van top tot teen bekeken. Al je werk in onderwijs en onderzoek, en je bestuurlijk werk. Je moet dat allemaal zeer zorgvuldig documenteren. Zo ontstaat een dik dossier met alles wat je hebt geschreven, al het onderwijsmateriaal dat je hebt ontwikkeld, alle tentamens, alle studentenevaluaties, noem maar op. Daarkomt dan een collegiale beoordeling bij: tien mensen in de wereld schrijven een aanbeveling.

Vervolgens wordt dat door jouw afdeling bekeken en in een vergadering van iedereen die in rang boven je staat wordt een beoordeling gegeven. Dat is een heel serieus filter. Een volledige garantie dat je op je kwaliteit wordt beoordeeld, is het niet. Er kan ook weleens iemand

de Universiteit van  
én filosofie. Daarna  
ornië) een speciaal  
ie en wetenschaps-  
aalde zij haar Ph.D.  
ostdoc bij het Max  
Nijmegen en vervol-  
stelling kreeg, ver-  
veer naar de VS om  
e worden aan de

University of Washington in Seattle, waar ze ook colleges gaf aan filosofie-studenten.

In 1989 werd ze benoemd tot *associate professor* (UHD) bij zowel filosofie als linguïstiek aan Indiana University in Bloomington. Daar werd ze in 1996 bevorderd tot gewoon hoogleraar (*full professor*). In 1998 werd ze benoemd tot hoogleraar moderne Engelse taalkunde in Groningen.

Vanwege haar bestuurswerk bij NWO, dat twee dagen per week vergt, heeft ze nu een persoonlijke leeropdracht zonder onderwijstaak: “Ik mis dat niet echt; vanaf 1980 heb ik altijd college gegeven. Ik heb nog wel contact met promovendi.”

gaan dwarsliggen, omdat 'ie je niet mag of omdat je eens een keer iets verkeerd hebt gezegd op een receptie of wat dan ook. Misbruik is niet uitgesloten.

Als de afdeling zegt dat ze iemand *tenure* willen geven, gaat het dossier naar de *dean*, de decaan. Die kijkt er met een universitaire commissie nog eens naar uit het oogpunt van de totale formatie. Niet iedereen kan gehonoreerd worden, dus alleen afhankelijk van kwaliteit is het ook niet. Je kunt ook pech hebben, bijvoorbeeld als de decaan vindt dat jouw afdeling te weinig wetenschappelijk rendement levert en maar beter afgebouwd kan worden.

Als je die horde hebt genomen, dan ben je er wel bijna, al is het uiteindelijk de rector met de *trustees* die beslist."

### Werkpaard

"Misschien zo'n 30 procent van de *tenure*-kandidaten komt door deze eerste ronde. Dat hangt ook van de instelling af. In Harvard gebeurt het vrijwel nooit dat iemand van *assistant professor* direct opklimt naar *associate professor*. Maar als *assistant professor* van Harvard krijg je uiteraard meestal wel gemakkelijk ergens anders een vaste baan.

Een *assistant professor* verdient maar een matig salaris voor negen maanden per jaar. Als *associate professor* wordt dat een stuk beter, maar dan ben je op een Amerikaanse universiteit echt het werkpaard, met ook een heel zware bestuurlijke taak.

Na weer zes jaar komt meestal de *review*. Op basis van weer zo'n enorm dossier wordt dan bekeken of je *full professor* kunt worden. Dan vallen er minder af. Ik schat dat zo'n 70 tot 80 procent doorstroomt, met opnieuw verschillen van universiteit tot universiteit.

Essentieel voor een *tenure*-model is volgens mij dat de procedure glashelder en fair is. Het vraagt ook een sterk bestuur. Er wordt in Nederland mee geëxperimenteerd, in ieder geval in Groningen, Tilburg en Utrecht. Bij de *bèta's* in Groningen hoor ik er ook wel eens negatieve verhalen over."

### Positieve voorbeelden

Het Algemeen Bestuur van NWO werkt niet met strikt gescheiden portefeuilles, maar met 'aandachtsgebieden'. Tot die van Alice ter Meulen behoren van taal tot wiskunde en van ICT tot cognitieve

eenlopende vakgebieden, het HRM-beleid bij de instellingen van NWO, de NWO-financiën, internationale uitwisselingsprogramma's, en de ontwikkelingen naar een internationaal computer-*grid* waardoor niet-gebruikte capaciteit van PC's benut kan worden voor data-opslag en complexe berekeningen, inclusief allerlei daaraan verbonden veiligheidsaspecten. En ook het diversiteitsbeleid heeft haar speciale belangstelling.

Het Mozaïek-programma van NWO bestrijdt vormen van uitsluiting op grond van etniciteit. "Je ziet mensen vechten tegen een negatief verwachtingspatroon. Daar willen we positieve voorbeelden tegenover stellen." Aspasia moet de kansen van vrouwen in de wetenschap verbeteren.

### Onvoorzien effect

"We krijgen daarvoor geld van OCW, dat we in eerste instantie hebben ingezet om vrouwelijke UD's naar een UHD-plaats te helpen, met een *aio* erbij. De universiteiten hebben het beschikbare bedrag nog verdubbeld. Zo'n zestig vrouwen zijn op die manier in de eerste ronde doorgestroomd. Dat is niet eens veel op het totaal aantal UHD's, maar het diende als een soort van sensitiviteitsmarker: deze categorie en hun kwaliteit werd zichtbaarder. De tweede ronde had nog dezelfde opzet, maar nu gaan we het anders aanpakken. We gaan het geld inzetten binnen de lopende Vernieuwingsimpuls voor *Vidi* en *Vici*.

Bij de oorspronkelijke opzet vonden vrouwen het soms beledigend dat ze uit een speciaal vrouwen-potje werden

bekostigd, en door derden werden ze daarom soms ook met de nek aangekeken. Een onvoorzien effect was bovendien dat het moeilijker werd voor vrouwen om binnen de normale gang van zaken UHD te worden. Er waren decanen die zeiden: nou, jij kan wel via Aspasia. Het werkte bijna averechts."

### Onderdeel Vernieuwingsimpuls

"We gaan nu Aspasia-subsidies geven aan vrouwen die in de Vernieuwingsimpuls als excellent worden beoordeeld, maar onder de streep belanden omdat het budget nu eenmaal beperkt is. Voorwaarde is dat binnen een gebied de man/vrouw-ratio van de gehonoreerde aanvragen overeenkomt met de *indien*-ratio. Door dit zo te *mainstreamen* vermijd je dat de betrokken vrouwen gestigmatiseerd worden. Het is overigens maar een klein potje. Feitelijk een druppel op een gloeiende plaat, want de man/vrouw-verdeling bij de hoogste wetenschappelijke functies in Nederland is nog steeds schrikbarend. Daar is niet één verklaring voor. Het gaat om allerlei kleine factoren, die elkaar versterken. Mannen die zich bedreigd voelen, vrouwen die elkaar ontmoedigen, gebrek aan *souplesse* bij de werkgever, praktische en financiële beletselen om anderen voor jouw kinderen te laten zorgen als ze jong zijn, de tijd waarop scholen uitgaan, de nog altijd stevige restanten van de kostwinnersgedachte, allerlei elementen van opvoeding en onderwijs. Je moet als vrouw echt een olifantshuid hebben om toch steeds maar weer door te zetten." (AvD)

## VAWO-website vernieuwd

De VAWO wil rond de verschijningsdatum van deze VAWO Visie haar vernieuwde website openstellen. Het adres van de site blijft [www.vawo.nl](http://www.vawo.nl).

De afgelopen maanden is door website-beheerder Arjan Sas en het VAWO-bureau aan de vernieuwing van de site gewerkt. De veranderingen betreffen zowel de vormgeving als de structuur en inhoud, met onder andere toevoeging van een discussieplatform, een archief en een zoekfunctie. De openingspagina gaat direct het VAWO-adres en contactinformatie geven.

Er is inmiddels profgedraaid met de site, die voortaan direct kan worden beheerd door het VAWO-bureau en de afdelingen die een eigen pagina hebben.

De site van het Landelijk Postdoc Platform, [www.postdocplatform.nl](http://www.postdocplatform.nl), behoudt deze naam, maar wordt ook aan de VAWO-site verbonden.

# Promotieopleiding op de helling

## VSNU-position paper

### 'Hora est' haalt

### bursalen van stal

**De VSNU heeft in oktober een position paper uitgebracht onder de titel 'Hora est, Vernieuwing in het Nederlandse promotiestelsel'. Daarin wordt onder andere ingegaan op de mogelijkheid de promotieopleiding te laten 'indalen' in de masterfase en sommige promovendi (weer) aan te stellen als bursaal.**

De position paper is opgesteld door de Werkgroep Promotiestelsel, die is ingesteld door het Algemeen Bestuur van de VSNU. In de werkgroep zitten mensen verbonden aan de universiteit en medewerkers van de VSNU. De belangrijkste aanleidingen voor de paper waren de introductie van het bachelor-mastersysteem, de opname van de promotieopleidingen in het Bolognaproces en de groeiende diversiteit van promotieopleidingen.

In het rapport worden onder meer voorstellen gedaan over:

- de introductie van algemene eindtermen voor de promotieopleiding
- de invulling van de externe kwaliteitszorg van promotieopleidingen
- de inrichting van een landelijk stelsel van graduate schools
- de arbeidsrechtelijke status van promovendi.

#### Vliegende start

De paper is het resultaat van een interne brainstormactie van universiteiten en de VSNU. Vakbonden en promovendi moeten zich er nog over uitspreken. Zij maken zich zeer bezorgd over de voorstellen voor 'indaling' van de promotieopleiding in de masterfase en de arbeidsrechtelijke status van promovendi. Maar de paper is al naar minister Van der Hoeven gestuurd.

In de paper wordt aangegeven dat het mogelijk moet zijn om zowel vanuit de reguliere master als de researchmaster te starten met een promotietraject. "De werkgroep is er voorstander van dat de researchmasters zo worden in gericht dat aankomende promovendi een 'vliegende start' in hun promotieopleiding kunnen maken. Wanneer er binnen een master systematisch gebruik wordt gemaakt van een op de promotie voorbereidend programma, dan kan er sprake zijn van 'indaling' van de promotieopleiding in de masterfase. Deze synergie tussen master en promotieopleiding betekent dat een deel van de promotieopleiding reeds in de master wordt gevolgd. Hiermee kan de promotiefase na de master worden verkort, maar verandert de formele duur van de promotieopleiding niet. De werkgroep is van mening dat indaling van het promotietraject in de vooropleiding dan in de rede ligt, als hierbij zowel de doelen van de vooropleiding (eindtermen) als de doelen van het eerste jaar van de promotie (oriëntatie, onderzoeksopzet) kunnen worden bereikt. De werkgroep tekent hierbij wel aan dat indaling niet mag leiden tot drempels voor mobiliteit van kandidaatpromovendi tussen universiteiten." Bij dit voorstel kunnen een aantal kritische kanttekeningen worden geplaatst, die gedeeltelijk ook zijn verwoord door het Promovendi Netwerk Nederland (zie: [www.hetpnn.nl/nieuws/overzichtsdocumentcharters](http://www.hetpnn.nl/nieuws/overzichtsdocumentcharters)). De VAWO/CMHF meent dat de indaling een verkapt bezuinigingsmaatregel is ten nadele van de (aankomende) promovendi. De student zal gaan betalen voor het tweede jaar van de onderzoeksmaster, terwijl de promovendus nu wordt betaald voor het eerste promotiejaar. Ten tweede lijkt het niet met elkaar te rijmen dat de werkgroep stelt dat de promotiefase na de master moet worden verkort, maar dat de formele duur van de promotieopleiding niet verandert. Hier kan toch een inperking van de promotieduur worden bespeurd. Ten derde moet de onderzoeksmaster worden gezien als een zelfstandig en afgerond geheel. Na een indaling van het promotietraject in de

onderzoeksmaster, is de onderzoeksmaster geen onafhankelijk traject meer. Ten vierde zal deze indaling de mobiliteit beperken, omdat studenten in de onderzoeksmaster al begonnen zijn met de promotie.

#### Drie soorten aanstelling

De werkgroep noemt het essentieel dat er variatie is in de rechtspositie van promovendi. Zij stelt dat belangstellenden vanuit verschillende situaties een op hun wens toegesneden promotietraject moeten kunnen volgen. Zij gaan daarbij uit van drie aanstellingsmogelijkheden, namelijk:

- 'buitenpromovendi' die zelf voorzien in hun levensonderhoud en vanuit persoonlijke interesse afspraken maken met de instelling over een promotie
- promovendi die aangesteld zijn als werknemer
- promovendus-studenten (bursalen) die als student met een beurs aangesteld worden, een vorm die in Nederland op dit moment vooral voorkomt bij buitenlandse PhD-studenten.

De VAWO/CMHF heeft grote bezwaren tegen deze laatste constructie. De promovendus-student krijgt hierbij een studentstatus en er is in tegenstelling tot de werknemersstatus geen sprake van een gezags-, loon-, of arbeidsrelatie. De promovendus-student zou meer vrijheid krijgen in de wijze waarop de promotie wordt ingericht. Zo zouden er bijvoorbeeld ook geen onderwijstaken verricht hoeven worden, is er geen aanwezigheidsvereiste en liggen de verantwoordelijkheden anders. De bekostiging geschiedt op basis van een beurs, die of extern of door de universiteit wordt gefinancierd.

De werkgroep is van mening dat het invoeren van de promovendus-student op een voor promovendi en universiteiten bevredigende en juridisch wijze haalbaar moet zijn. De VAWO/CMHF maakt al jaren bezwaar tegen het gebruik van het bursalenstelsel. Zo'n stelsel is niet alleen onrechtvaardig, maar uit jurisprudentie blijkt dat het stelsel ook tegen de wet is. Het voorstel kan moeilijk anders worden uitgelegd worden dan als bezuinigings-

maatregel. Het is ook niet voor niets dat deze discussie juist nu, na de recente inschaling van promovendi in schaal 10, in alle hevigheid oplaait. Het nieuwe functie-waarderingssysteem toont aan dat promovendi werknemers zijn en een groot deel van het onderzoek en onderwijs op de universiteiten verzorgen.

### Geen keuze

Het voorgestelde systeem lijkt voor de promovendus alleen maar nadelen te hebben. Het Promovendi Netwerk Nederland noemt:

- geen ontslagbescherming
- geen uitkering na ontslag, bij ziekte of bij arbeidsongeschiktheid
- geen pensioenopbouw, vakantiegeld of collectieve ziektenkostenverzekering
- geen belastingaftrek van de promotiekosten
- geen vergoeding van promotiekosten of reiskosten
- geen mogelijkheid tot het verkrijgen van onderwijservaring
- geen mogelijkheid tot het volgen van cursussen.

In de paper wordt gesteld dat het bursalenstelsel geen negatieve invloed heeft op het rendement van de promotie. Dat is ook niet verwonderlijk omdat iedere bursaal zo snel mogelijk verlost zal willen zijn van deze uitbuiting.

De VAWO/CMHF vreest voorts dat de promovendus geen keuze tussen een aanstelling als student of als werknemer zal krijgen. Als dat wel het geval zou zijn, zou vrijwel iedere promovendus uiteraard kiezen voor een aanstelling als werknemer.

De werkgroep geeft in de paper aan dat promovendi de wetenschappers en docenten van de toekomst zijn. Tijdens de promotie leveren zij al een wezenlijke bijdrage aan de wetenschap. Om deze wetenschappers en docenten voor de toekomst te behouden is het nodig om hen als volwaardige medewerker aan te stellen en hen niet af te schepen met een bursaal-aanstelling. Een bursaal-aanstelling demotiveert jonge talentvolle wetenschappers om aan een wetenschappelijke carrière te beginnen. Inmiddels heeft een eerste overleg tussen de VSNU en de vakbonden over de position paper plaatsgevonden. Wordt dus vervolgd.

Rachel van Wijngaarden

De auteur is beleidsmedewerker van de VAWO/CMHF

# Universiteiten kunnen

## Wat geen geld

## opbrengt, is

## blijkbaar niet nodig

**De regeling voor kinderopvang is voor veel universitaire werknemers verslechterd. Deels is dat het gevolg van nieuwe wettelijke kaders, maar de universiteiten zouden wel wat meer mogen doen, vindt Irene Krämer, postdoc bij Taalwetenschap aan de Radboud Universiteit. Ze geeft de Nijmeegse situatie als voorbeeld.**

Met het invoeren van de nieuwe wet op de kinderopvang zijn de kinderopvangregelingen van de Nederlandse universiteiten veranderd. Wat betekenen deze veranderingen voor de werknemers? Veel universiteiten doen minder voor de werknemers dan zij zouden kunnen, zodat voor een aantal werknemers de situatie is verslechterd – in sommige gevallen wordt de werkgeversbijdrage zelfs volledig geschrapt.

Met de nieuwe wet lijken de meeste ouders die kinderopvang moeten betalen er niet op achteruit, maar vaak zelfs op vooruit te gaan. Een vergelijking van de situatie van ouders die hun kind op een bedrijfsplaats hadden voor de nieuwe regeling van kracht werd, met een soortgelijke situatie nu, leert echter dat die nieuwe regeling op een aantal punten een verslechtering betekent.

Universiteiten zouden er gemakkelijk iets aan kunnen doen om de verslechtering teniet te doen of te verzachten, maar bijvoorbeeld de Radboud Universiteit lijkt zich te verschuilen achter de 'intenties' van het kabinet om geen verantwoording te hoeven nemen voor haar eigen keuzes. Voorzover ik kan nagaan, betekent de nieuwe regeling een verslechtering voor vier groepen werknemers:

- werknemers met een tijdelijk contract
- werknemers met een relatief hoog inkomen
- werknemers die een partner hebben waarvan de werkgever niet bijdraagt in de kosten.

- werknemers van wie de partner geen betaalde baan heeft, of werkloos wordt.

### Werknemers met een tijdelijk contract

Werknemers met een tijdelijke aanstelling zijn na beëindiging van hun contract vaak (soms gelukkig maar tijdelijk) werkloos. Het is begrijpelijk dat een universiteit geen kinderopvang vergoedt van mensen die niet bij de universiteit in dienst zijn. Aan de andere kant is het een groot probleem voor ouders als ze van de ene op de andere dag geen kinderopvang meer hebben, ook al omdat het niet vaak zal voorkomen dat de ene baan naadloos op de andere aansluit. Aan de Radboud Universiteit gold daarom tot voor kort een overgangsregeling, waarbij het kind nog enkele maanden op de kinderopvang kon blijven. In de huidige situatie is er geen overgangsregeling. Ouders moeten dus volledig voor de kosten opdraaien, terwijl zij er voorheen maximaal 51 procent van moesten betalen. Dikke winst dus voor de RU: minimaal 49 procent.

Toch heeft de universiteit hierin ook een verantwoordelijkheid. De werkloosheid van deze groep werknemers is geen 'onvoorziene omstandigheid' waar de werkgever verder niets aan kan doen, zoals bijvoorbeeld wanneer er een afdeling gesloten zou worden. De werkloosheid is als het ware gepland. De werkgever kiest ervoor om veel werknemers slechts op een tijdelijk contract in dienst te nemen, maar de negatieve gevolgen zijn voor de werknemers.

### 'Tijdelijk ontslag'

Om aan de verplichting van het aanbieden van een vast contract in het kader van de 'flexwet' te ontkomen, komt het geregeld voor dat werknemers worden ontslagen om na een periode van ten minste drie maanden weer in dienst te worden genomen. Dit is natuurlijk geen officieel beleid, en misschien wil de RU als werkgever dit liever niet van zichzelf weten, maar het is wel de realiteit. Voor deze mensen is het extra zuur als ze hun kind van de crèche moeten halen. Zeker voor het wetenschappelijk personeel geldt dat hun werkzaamheden in de periode van 'werkloosheid' niet stil komen te liggen. Bovendien is er geen enkele garantie dat de plaats van het kind op de kinderopvang



# meer doen voor kinderopvang

behouden blijft tot het nieuwe contract weer begint.

## Partner zonder baan

De meest extreme wijziging die de RU heeft doorgevoerd bestaat uit het volledig schrappen van de vergoeding aan de werknemer zodra de partner van de werknemer geen betaald werk meer heeft. Dit is een geheel nieuwe maatregel, die extra vervelend is als beiden een tijdelijk contract hebben. De maatregel gaat eraan voorbij dat mensen nog wel andere activiteiten kunnen hebben die geen geld opbrengen, en ook aan het feit dat solliciteren veel tijd van de werkloze partner opslokt en niet goed te combineren valt met vijf dagen per week kinderen verzorgen (ik kan hiervan uit mijn naaste omgeving talloze praktijkvoorbeelden geven). "Als het niet echt nodig is om de kinderen op te vangen, hoeft de RU daar ook niet in bij te dragen", lijkt de redenering achter de maatregel te zijn. Maar wie bepaalt wat nodig is? In feite komt het erop neer dat wat geen geld opbrengt, blijkbaar niet nodig is. En het is absurd dat mijn arbeidsvoorwaarden plotseling gekoppeld worden aan de arbeidssituatie van mijn partner.

Door haar bijdrage tot nul te reduceren, boekt de RU opnieuw fikse winst. In de oude situatie droeg de universiteit tussen de 49 en 90 procent bij.

De RU motiveert deze maatregel met het vermeende feit dat de werkgever kinderopvang niet meer belastingvrij mag vergoeden wanneer de partner geen betaalde baan heeft – de Belastingdienst meldt echter dat dit niet het geval is: "Integendeel. In dat geval mag de werkgever de belastingvrije bijdrage zelfs verhogen tot één derde."

## Hoger inkomen of partner zonder werkgeversbijdrage

Behalve de bijdrage van de werkgever kunnen ouders ook recht hebben op een bijdrage van het Rijk; die is inkomensafhankelijk. Als de werkgever van de partner niet meebetaalt, draagt het Rijk eventueel meer bij, maar deze extra bijdrage is lager en nog sterker inkomensafhankelijk. Ouders met een relatief hoog gezamenlijk inkomen gaan er daardoor op achteruit.

Een rekenvoorbeeld. Stel, de ouders hebben een gezamenlijk inkomen van € 72.000 (bijvoorbeeld een postdoc en een UD). Stel, beide werkgevers dragen maximaal bij, bij elkaar: een derde. Zij krijgen dan van het Rijk nog een vergoeding van 1,8 procent. Deze ouders betaalden onder de oude regeling 51 procent van de kosten, maar betalen nu dus 65 procent zelf. Aan deze situatie kan een universiteit bij mijn weten (belastingvrij) weinig doen. Maar nu een tweede rekenvoorbeeld. Stel opnieuw dat de ouders een gezamenlijk inkomen hebben van € 72.000 (bijvoorbeeld een postdoc en een juridisch adviseur), maar nu draagt de werkgever van de partner niet bij. De overheid draagt dan 12,8 procent bij. Deze mensen gaan nu ruim 70 procent van de kosten zelf betalen. Over een aantal jaren wordt de bijdrage van het rijk gereduceerd tot 0, de eigen bijdrage van deze ouders wordt dan 83 procent. Deze situatie kan de universiteit verlichten: zij mag tot een derde van de kosten belastingvrij vergoeden. Maar de RU doet dit niet.

Ook wanneer het gezinsinkomen aan de lage kant is, is er een financieel nadeel wanneer de werkgever van een van beide partners niet bijdraagt – de extra bijdrage van het Rijk is altijd lager dan het zesde deel dat de werkgever maximaal had kunnen bijdragen. Ook hier zou de RU kunnen aanvullen tot een derde. Te lastig, niet te controleren? Nee hoor, de werkgever heeft geen bewijsplicht.

Rechtvaardiging van de RU, bij monde van een vertegenwoordiger van Personeelszaken: dit is zoals het in de wet bedoeld is. Terwijl ik toch zou denken dat wat in

de wet bedoeld is, datgene is dat in de wet stáát.

Nu kan de Radboud Universiteit niet verweten worden dat ze helemaal niets doet om ouders van wie de tweede werkgever niet bijdraagt, tegemoet te komen. Er is, zo werd mij verzekerd door een medewerkster van de afdeling Personeelszaken, een regeling in de maak waarbij werknemers via de flex-regeling in de CAO het 'gat' in de werkgeversbijdrage kunnen compenseren, bijvoorbeeld door het inleveren van vrije dagen. Een dergelijke regeling zal echter helaas altijd minder gunstig uitvallen dan gewoonweg de maximaal toegestane vergoeding toe te kennen.

## Effect: lagere WW

Bovendien lijkt het waarschijnlijk dat deze maatregel weer ongunstig gaat uitpakken voor tijdelijke werknemers, door een kunstmatige verlaging van het brutoloon. Dit heeft negatieve gevolgen voor de hoogte van de WW-uitkering waarop 50% van het wetenschappelijk personeel aan de RU vroeger of later een beroep moet doen.

Kortom, de wet op de kinderopvang laat de werkgever ruimte om de werknemers tegemoet te komen. Het is een keuze om die ruimte niet te gebruiken. De Radboud Universiteit is net zomin als andere universiteiten gedwongen tot dit beleid. Een andere keuze is mogelijk.

Irene Krämer

Dit is een bewerking van een notitie die de auteur schreef ten behoeve van het postdoc-beleid van Radboud Universiteit Nijmegen

Werf voor de VAWO.  
Geef dit blad eens door  
aan een collega die  
ook op de hoogte  
zou moeten zijn.

# Ledenvergadering kiest Helen de Hoop tot voorzitter

## LEDENWINST MOET FINANCIËEL SOELAAS BRENGEN

**De financiële positie van de vereniging, de noodzaak van ledenwerving en de verkiezing van een nieuwe voorzitter, penningmeester en secretaris waren de topics van de goed bezochte 65ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO. Na twee maal uitstel vond die**

**14 op 5 januari jl. plaats.**

De vergadering boog zich over de Jaarrekening 2003, de voorlopige cijfers over 2004 en de begroting voor 2005. Koos Maat, jarenlang VAWO-contactpersoon aan de Erasmus Universiteit, zei dat de voorgelegde jaarrekening een al te negatief beeld van de financiële positie geeft. Het Salarisfonds is aanzienlijk opgehoogd en dat is ten onrechte ten laste van de exploitatie gebracht. In plaats van een tekort heeft 2003 een bescheiden exploitatie-overschot opgeleverd. Ook op enkele andere plaatsen schetst de jaarrekening de situatie wat te somber, aldus Maat. Toch is er reden

tot zorg, vervolgde hij, want 2004 heeft daadwerkelijk een tekort van enkele tienduizenden euro's opgeleverd en de begroting voor 2005, waarin een aantal investeringen zijn opgenomen, voorziet ondanks een reeks bezuinigingen een dergelijk tekort.

Vice-voorzitter Emile de Heer, die de vergadering bij ontstentenis van Kees de Lange voorzat, stelde dat die tekorten nog wel vanuit de reserve zijn op te vangen, maar dat het uitgangspunt is dat 2006 een sluitende exploitatie moet opleveren. Voorwaarde daarvoor is dat de trend van ledenverlies door vergrijzing wordt omgebogen in een van ledenwinst. Daartoe zal de VAWO dit jaar intensief campagne voeren. In mei ligt de eerste peildatum om te zien of de inspanningen voldoende soelaas kunnen bieden, aldus De Heer.

Met de kanttekeningen van Koos Maat en die van enkele andere leden werd de Jaarrekening 2003 aanvaard. De vergadering ging ook akkoord met de bestuurlijke beleidslijn.

### **Bestuur: vernieuwd en anders**

De ledenvergadering moest nieuwe bestuursleden kiezen vanwege het vertrek van voorzitter De Lange, die met FPU is gegaan, penningmeester Karen Kwast (om gezondheidsredenen), secretaris Paul den Besten, die zich niet herkiesbaar stelde, en Ben Hoetjes (wegens tijdgebrek). Er waren drie kandidaten die bij acclamatie werden verkozen: Helen de Hoop (Radboud Universiteit Nijmegen) als voorzitter, Dick Hermans (Vrije Universiteit) als penningmeester, en Bart Kipp (AMC/Universiteit van

Amsterdam) als secretaris. Emile de Heer (Leids UMC) blijft als vice-voorzitter in het bijzonder de belangen van de leden bij de universitaire medische centra behartigen, Karin Mattern (Erasmus MC) als lid die van de afdeling Landelijk Postdoc Platform. Er is statutair gezien nog een vacature in het bestuur.

Helen de Hoop kondigde aan naar efficiënte overlegvormen binnen de vereniging te streven, met adequaat overleg met de afdelingen en een beperking van het aantal bestuursvergaderingen. De inspanningen om leden te winnen moeten zich vooral richten op promovendi en postdocs, zo zei de nieuwe voorzitter. Zij maken inmiddels ongeveer de helft van het wetenschappelijk personeel uit en vormen de toekomst van de wetenschap én de VAWO, maar binnen de vereniging zijn ze sterk ondervertegenwoordigd.

### **Contributies**

Het vernieuwde bestuur wil het via een contributiekorting aantrekkelijk maken voor promovendi en postdocs om lid te worden, ondanks hun tijdelijke aanstellingen, aldus De Hoop. Het bestuursvoorstel om met het oog op de financiële situatie de contributies, die vorig niet omhoog gingen, nu wat meer te verhogen dan de inflatie van de afgelopen twee jaar, werd aangenomen. Ook met de substantiële korting voor mensen met een tijdelijk contract werd ingestemd. Directeur Bep Waayenberg zette aan de ledenvergadering het door het VAWO-bureau opgestelde plan voor de ledenwervingscampagne uiteen. (AvD)

Tijd voor koffie



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

- mw. dr. H. de Hoop (voorzitter)  
- dr. E. de Heer (vice-voorzitter, speciaal belast met de belangenbehartiging bij de universitaire medische centra)  
- dr. B.M.J. Hermans (penningmeester)  
- dr. B.J.A. Kipp (secretaris)  
- mw. dr. K.A. Mattern (vertegenwoordiger Landelijk Postdoc Platform)

### Bureau

#### *Directeur*

mw. mr. J.L. Waayenberg  
*Juridisch stafmedewerker*  
mr. D.O. Pechler

### **LEDENADMINISTRATIE**

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

#### *Beleidsmedewerkers Sector WO*

mw. drs. Christelien Timpers  
(030-2400182, timpers@vawo.nl)  
mw. drs. Rachel van Wijngaarden (030-2400172, vanwijngaarden@vawo.nl)

#### *Chef de bureau*

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, 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),  
(023-558 1375), A.Koster@quicknet.nl

#### *Technische Universiteit Delft*

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

#### *Technische Universiteit Eindhoven*

- ir. P.A.F.M. Goemans,  
(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*

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

#### *Erasmus Universiteit Rotterdam*

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

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

De VAWO is een vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstituten en universitaire medische centra.

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

De VAWO doet méér dan alleen pure belangenbehartiging voor haar leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het 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. Ook overgang naar de postactieve status wordt aan het eind van het jaar geëffectueerd.

De contributie is gerelateerd aan het bruto maandsalaris.

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 55,-	€ 4,75
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 110,-	€ 9,50
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 82,50	€ 7,25
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 155,-	€ 13,25
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 116,25	€ 10,-
boven € 4.000,-	€ 190,-	€ 16,25

**Promovendi** die zich in 2005 aanmelden als lid betalen dit jaar € 5,- per maand, met een maximum van € 55,- voor het hele jaar. Volgend jaar betalen zij volgens de algemene regeling.

Postactieve leden incl. VAWO Visie € 35,-

Postactieve leden excl. VAWO Visie € 30,-

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

# 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.*