

# VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

38e jaargang nr. 2 – oktober 2006

## 7 november in Nijmegen: ALV en lancering vernieuwd LPP

In de namiddag van dinsdag 7 november wordt aan de Radboud Universiteit Nijmegen de 69ste Algemene Ledenvergadering (ALV) van de VAWO gehouden. Aansluitend vindt een symposium plaats waarop het vernieuwde LPP, dat nu als Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform door het leven gaat, wordt gelanceerd.

Aanvangstijdstip van ALV en symposium en de exacte plaats van handeling zullen worden bekendgemaakt via de VAWO-website en een digitale nieuwsbrief. U kunt zich ook tot het VAWO-bureau (030-231 6742, info@vawo.nl) wenden voor informatie hierover. De agenda voor de ledenvergadering staat op pagina 13 van deze VAWO Visie.

Het symposiumprogramma is nog niet precies bekend. Eén van de thema's is in ieder geval het postdocbeleid dat de Radboud Universiteit als eerste universiteit in Nederland heeft ontwikkeld. Voorts wordt aandacht besteed aan de positie van promovendi, voor wie nu ook plaats is ingeruimd in het LPP, voorheen het Landelijk Postdoc Platform.

Ook over het symposium zal op [www.vawo.nl](http://www.vawo.nl) nadere informatie worden gegeven.

### In dit nummer

#### Actueel

Hans van Duyneveldt geridderd	3
VSNU vraagt politiek om investeringen en geld voor hogere salarissen	4
VSNU botst niet met Europa	4
Hoge Raad: beurspromovendi verrichten reguliere arbeid	6
UFO-enquête: veel 'pijnpunten'	10
Symposium	
WO-HBO: avances op een waterbed	8

## Veni, vi..., sorry

### Vernieuwingsimpuls doorkruist

**De angst van universiteiten om wetenschappers, hoe talentvol ook, een vast contract aan te bieden, begint nu ook de Vernieuwingsimpuls te doorkruisen.**

Wie na een Veni-subsidie te hebben verworven aansluitend een Vidi-subsidie krijgt, moet over uitstekende wetenschappelijke kwaliteiten beschikken, want het gaat hier om pittige competities. Universiteiten staan vast te trappelen om zo'n talent, dat ook nog zo'n half miljoen euro aan subsidie meebrengt, aan zich te binden... Niet dus.

De kans is groot dat zo'n talent de universitaire flex-regeling voor de voeten krijgt geworpen. Na drie jaar 'Veni' wordt tijdens een 'Vidi' de contractduur van vijf of zes jaar (resp. voor de openbare en de bijzondere universiteiten) overschreden, waarmee het recht op een vaste aanstelling ontstaat. En daar willen de universiteiten meestal niet aan, omdat ze niet aan medewerkers gebonden willen zijn als de subsidie afloopt.

Rijst de vraag of de Flexwet, of beter: de voor de werkgevers veel mildere universitaire variant daarvan, de bron van het probleem is, of dat het universitaire personeelsbeleid dit is.

Het Nijmeegse universiteitsblad *Vox* bericht over het geval van Marcel Bastiaansen, een 35-jarige onderzoeker bij het F.C. Donders Centre van de Radboud Universiteit. *Vox* is stellig: "Flexwet drijft jonge wetenschappers in het nauw". Nu gaat het, zoals aangegeven, niet zozeer om de Flexwet, maar om de regeling die werkgevers en werknemers in afwijking daarvan in de CAO zijn overeengekomen. De Flexwet schrijft

voor dat zo'n regeling er moet zijn, maar kent zelf een veel kortere termijn (drie jaar), die bij overschrijding recht op een vaste aanstelling geeft. Met de CAO-regeling wordt tegemoet gekomen aan het specifieke karakter van het wetenschappelijke werk aan de universiteiten, zoals de duur van onderzoeksprojecten. Zonder deze CAO-afspraken zouden de universiteiten bij het gros van het wetenschappelijk onderzoek tegen de Flexwet aanlopen.

Maar de universiteiten willen zelfs de consequenties van de milde CAO-regeling niet aanvaarden. Ze laten nog liever honderdduizenden euro's aan subsidie schieten dan een wetenschapper met grote kwaliteiten vast aan te stellen. Want wat moet je daarmee als dat ene onderzoek is afgelopen...?! Dus kan die 'rigide flex-regeling' niet weg?

Zolang die er nog is, ontduiken de universiteiten haar met een contractloze periode van een halfjaar, omdat daarna de teller weer op nul staat. "Maar een half jaar een uitkering trekken, is niet echt wat je je voorstelt bij de toekenning van een Vidi", zegt Bastiaansen in *Vox*. Het is ook niet een echt beoogd gebruik van een sociale voorziening, kan daaraan worden toegevoegd.

Moeten de universiteiten dan maar het risico nemen om opgescheept te komen zitten met een wetenschapper waarvoor geen emplot is? Arnoud Lagendijk, bestuurslid in Nijmegen van de VAWO en contactpersoon van het Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform, in *Vox*: "Wanneer je je personeelsbeleid, inclusief het dossierbeheer goed op orde hebt, hoeft dat ook helemaal niet. Helaas is deze organisatie daartoe niet in staat, en daardoor wordt het personeelsbeleid bepaald door financiële logica. Jammer, want Veni- en Vidi-winnaars verdienen beter." (AvD)

# VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 38e jaargang nr. 2 – oktober 2006

Dit ledenblad van de VAWO verschijnt ten minste vier keer per jaar.

**Redactieadres** Bureau VAWO, De Haag 9, 3993 AV Houten; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: info@vawo.nl

**Redactie** Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), Arnoud Lagendijk (Radboud Universiteit/Landelijk Postdoc Platform), Dick Verduin (Wageningen Universiteit), Bep Waayenberg (Bureau VAWO) en Rachel van Wijngaarden (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** 21 november.

## Stimulans

Nederlandse studenten kunnen met ingang van september 2007 overal ter wereld gaan studeren met behoud van hun studiebeurs. Het kabinet steunt het betreffende plan van de nieuwe staatssecretaris van Onderwijs, Bruno Bruins. De buitenlandse opleiding moet wel aan kwaliteitseisen voldoen. Nuffic gaat dat beoordelen.

Niet alleen wordt zo studeren in het buitenland gestimuleerd, aldus Bruins, het is ook een fijne bezuinigingsmaatregel: voor de betrokken studenten hoeft het ministerie geen bijdrage meer te betalen aan een Nederlandse universiteit of hogeschool. Het vrijkomende geld besteden om het voor buitenlandse studenten aantrekkelijker te maken in Nederland te komen studeren, zoals de VSNU wil – tja, dat kan Bruintje niet trekken.

## Misleidend

Door betere PR moeten de Nederlandse universiteiten meer aandacht vestigen op hun successen, aldus minister Van der Hoeven bij de opening van het academische jaar in Maastricht. Anders worden potentiële buitenlandse studenten ‘misleid’ door internationale ranglijsten, waarop Nederland matig scoort.

Volgens de minister van onderwijs had bijvoorbeeld het feit dat Nederlandse onderzoekers vijf van de 25 European Social Fund grants verwierven, de voorpagina's van de dagbladen moeten halen.

## EINDELIJK ERKENNING VOOR DE PROMOVENDUS EN DE POSTDOC

2

Wie het afgelopen jaar het nieuws in de vakbondswereld een beetje heeft gevolgd, moet het gemerkt hebben. De grote vakbonden hebben de promovendi en de postdocs ontdekt als een nieuwe doelgroep waaruit men nieuwe leden kan werven. Deze beroepsgroep van wetenschappers is tot dusverre nagenoeg ongeorganiseerd gebleven. Nadenken over beroepsbelangen, pensioenrechten of rechtspositie is onder deze groep van wetenschappelijke onderzoekers eerder uitzondering dan regel. Daar gelden echt wel andere prioriteiten: hoe krijg ik mijn artikel gepubliceerd, mijn subsidieaanvraag gehonoreerd, of mijn volgende tijdelijke aanstelling geregeld?

Dat met name deze groep nu zo in de belangstelling begint te komen van de grote vakbonden, daar zijn wel enkele redenen voor aan te geven. Ten eerste de kenniseconomie van Nederland. Het buitenland (Frankrijk, Zweden, Duitsland, de VS) pompt al jaren vele miljarden in wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Nederland loopt hierin hopeloos achter en is druk bezig de concurrentieslag met deze landen te verliezen. Verschillende adviesorganen hebben al aangegeven dat hier snel wat

aan moet gebeuren. De staatssecretaris voor hoger onderwijs erkent dat, maar binnen een bezuinigend kabinet is de speelruimte momenteel beperkt. Het lijkt daarom voor de vakbonden van strategisch belang om voor deze groep van jonge wetenschappers op te komen, die de kweekvijver vormt voor de kenniseconomie van Nederland.

Het tweede element is de vergrijzing van Nederland, die ook onder de vakbondsliden zichtbaar is. De promovendi en postdocs zijn dus ineens ontdekt als nieuwe bron ter aanvulling van het snel slinkende ledenbestand en als gevolg daarvan probeert zelfs de Abvakabo bijvoorbeeld met gerichte inspanningen leden onder promovendi en postdocs te recrutereren. De vakbond de Unie heeft recent een internetlidmaatschap voor promovendi in het leven geroepen, waarbij men voor 10 euro lid kan worden. Daarvoor krijgt men dan alleen de belofte van collectieve belangenbehartiging, maar geen individuele hulp als men persoonlijk in de problemen met de werkgever komt.

Of er van die collectieve belangenbehartiging door de Unie veel terecht zal komen, valt te betwijfelen, omdat de Unie niet deelneemt aan de CAO-

onderhandelingen met de VNSU en de NFU.

In de aanwas van het ledenbestand van de VAWO valt waar te nemen dat veel jonge onderzoekers heel goed inzien dat je bij de VAWO weliswaar meer lidmaatschap betaalt (€ 55,- tot 85,- voor promovendi), maar dat je dan wel gratis juridische bijstand krijgt wanneer je persoonlijk in de problemen komt.

Overigens blijkt het overlegstelsel van werkgevers en vakcentrales helemaal niet ingesteld te zijn op grote veranderingen in ledentallen en samenstelling, en op de veranderde eisen voor een kenniseconomie. Binnen de UMC's is de CMHF (waarbij de VAWO is aangesloten) inmiddels de grootste vakorganisatie, maar dat biedt nog geen toegang tot bepaalde gremia. De nieuwe vakbond AVV is recent door de VSNU op formele gronden niet toegelaten tot de CAO-tafel.

De jonge onderzoekers zijn inmiddels wel ontdekt en erkend als belangrijke beroepsgroep. Het wachten is nu nog op het moment waarop hun rechtspositie wezenlijk wordt verbeterd.

Emile de Heer

# Oproep aan de leden

Het is bij de gratie van haar leden dat de VAWO resultaten kan boeken. Voldoende leden om met gezag te kunnen spreken, juridische bijstand te kunnen verlenen, ondersteuning te kunnen bieden aan de plaatselijke afdelingen. Voldoende actieve leden bovendien, actief niet in de laatste plaats op plaatselijk niveau, waar in deze tijd van decentralisatie veel cruciaal werk valt te doen in ondernemings-, universiteits- en instellingsraden en het Lokaal Overleg.

Nu zijn er ook veel actieve VAWO-leden. Feit is alleen wel dat de vergrijzing onder hen minstens zo hard toeslaat als in de vereniging als geheel, die in ieder geval in de afgelopen twee jaar 270 nieuwe, relatief jonge leden heeft mogen begroeten, van wie een kleine honderd vanuit de geledingen der postdocs en promovendi. De aanwas van 'kaderleden' loopt daar niet mee in de pas.

Ten minste: die indruk bestaat. De landelijke VAWO kent lang niet alle VAWO-leden die plaatselijk actief zijn.

**Daarom hier twee oproepen:**

1. Aan actieve VAWO-leden om hun activiteit te melden aan het VAWO-bureau (030-231 6742, [info@vawo.nl](mailto:info@vawo.nl)) of hun plaatselijke VAWO-contactpersoon (zie de lijst op pagina 15 van deze VAWO Visie)
2. Aan de overige leden om een actieve rol als VAWO-lid te overwegen en bij een positieve uitkomst hun bereidheid kenbaar te maken aan de plaatselijke VAWO-contactpersoon (nogmaals de lijst op pagina 15). We hopen met name ook postdocs en promovendi bereid te vinden om gestalte te geven aan het vernieuwde Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform, een VAWO-afdeling die per definitie een flinke doorstroom kent.

Een goede vakorganisatie voor de wetenschap is geen vanzelfsprekendheid.

Actieve VAWO leden kunnen onder andere in de vorm van cursussen (veelal in het verband van koepelorganisatie CMHF), bijvoorbeeld over medezeggenschapsrecht of onderhandelingstechniek, ondersteuning krijgen. Op de VAWO-website komt een besloten forum, waarop leden actief in medezeggenschapsorganen informatie, ervaringen en tips kunnen uitwisselen.

## Hans van Duyneveldt geridderd

Op de feestelijke 300ste vergadering van het Lokaal Overleg in Leiden, opgeluisterd met een toneelspel, is de Leidse VAWO-voorman Hans van Duyneveldt benoemd tot ridder in de Orde van Oranje-Nassau. Van Duyneveldt nam afscheid van het overleg, waaraan hij achttien jaar deelnam, waarvan de laatste dertien jaar als voorzitter van de personeelsdelegatie.

Van Duyneveldt werd om vele verdiensten geridderd, zo bleek uit de toespraken. Om zijn rol in het Lokaal Overleg, als instituutsmanger en -directeur bij wis- en natuurkunde, in de landelijke VAWO/CMHF en andere organisaties en verenigingen. Maar bovenal om de zowel zuivere en rechtlijnige als gedreven invulling die hij aan zijn vele functies gaf. In het Lokaal Overleg heeft hij in belangrijke mate gezorgd voor een constructieve verstandhouding tussen het College van Bestuur en de personeelsdelegatie en binnen die personeelsdelegatie.

Hans van Duyneveldt (64), geïnterviewd in de vorige VAWO Visie, ontving de ridderorde uit handen van Nico Schoof, burgemeester van zijn woonplaats Alphen aan de Rijn.



## Slecht Chinees menu

Studenten hebben een te grote keuze uit allerlei nieuwe studies in communicatie, media, management en informatica, vindt KNAW-president Frits van Oostrom. "Het aanbod aan bachelors en masters in het Nederlandse hoger onderwijs lijkt steeds meer op de menukaart van een slechte chinees", zo zei hij op de jaarvergadering van de Akademie.

# VSNU vraagt politiek om investeringen

**“Er zijn gewoon  
meer plaatsen  
nodig voor  
universitaire  
(hoofd-)docenten  
en hoogleraren”**

**Geld voor beter onderwijs, meer faciliteiten voor talentvolle studenten, meer plaatsen voor promovendi en voor universitaire (hoofd)docenten en hoogleraren, meer faciliteiten voor toponderzoek en – last but not least – voor hogere salarissen. Ziedaar het verlanglijstje dat de VSNU in augustus middels haar position paper *Kansen voor kennis bij de politiek* heeft neergelegd.**

In de position paper stelt de VSNU dat Nederland een sterke positie heeft in de wetenschappelijke wereld. Ze verwijst naar de citatie-impact-scores (die aangeven hoe vaak publicaties door vakgenoten worden gebruikt). In de periode 2000–2003 deed ons land het beter dan onder andere het Verenigd Koninkrijk, Canada, Finland, Zweden, Duitsland en Australië.

Toch moet er flink extra in de wetenschap worden geïnvesteerd, vinden de universiteiten, omdat er een ware kenniswedloop

gaande is. Op andere ranglijsten blijft Nederland duidelijk achter.

Het aantal hoogopgeleiden stijgt in landen als de VS, Finland, Zweden, België, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Frankrijk beduidend sneller dan hier en de Lissabon-doelstelling van 50% hoogopgeleiden in de beroepsbevolking is met de 24% van nu nog ver uit het zicht.

Ook het aantal onderzoekers is laag voor een land dat zich als kenniseconomie afficheert. Van de duizend werkende mensen zijn er in Nederland slechts vijf onderzoeker, tegen zestien in Finland, tien in Zweden en Japan en negen in de VS.

Op het gebied van uitgaven voor Research en Development loopt Nederland evenmin voorop. Integendeel. De 1,76% van het bruto binnenlands product (BBP) steekt schril af tegen bijvoorbeeld de 2,6% in de VS en Zuid-Korea, de 3,2% in Japan en de 3,5% in Finland. In termen van het BBP is de overheidsfinanciering van de

## 4 VSNU botst *niet* met Europese Commissie

**De VSNU heeft *niet* geweigerd twee documenten van de Europese Commissie over de positie van wetenschappelijk onderzoekers te ondertekenen, zoals het *Nuffic-magazine Transfer* van de zomer berichtte. Het is niet aan de VSNU, maar aan de Nederlandse overheid om die documenten al dan niet te ondertekenen, aldus een woordvoerder van de VSNU.**

De Europese Commissie heeft het *European Charter for Researchers* en de *Code of Conduct for the recruitment of Researchers* uitgebracht onder andere om de wetenschappelijke *braindrain* uit Europa te stuiten. Het charter en de gedragscode beogen onder meer om onderzoekers, onder wie promovendi, sociale zekerheid vergelijkbaar met die in het bedrijfsleven te bieden.

Volgens *Transfer* wilde de VSNU de documenten niet tekenen om voor de universiteiten de mogelijkheid open te houden promovendi met een beurs aan te stellen, waardoor zij onder de CAO-salarissen, de sociale-zekerheidslasten en de kosten van secundaire arbeidsvoorwaarden voor deze promovendi uit zouden kunnen komen.

### **Zelf verantwoordelijk**

“De Europese Commissie heeft geen bevoegdheden op het gebied van personeelszaken. We zijn daar zelf, in samenspraak met de sociale partners, verantwoordelijk voor. Ons personeelsbeleid is méér dan in de geest van het charter en de gedragscode”, aldus de VSNU.

Ondertussen zijn verscheidene universiteiten wel druk doende een modus te vinden om tegen lage(re) kosten (promotie)onderzoek te laten doen. Het gaat hierbij om extern gefinancierd onderzoek. In veel gevallen willen externe financiers, zoals ‘collecte-busfondsen’, de zogenaamd ‘bijkomende kosten’ niet voor hun rekening nemen.

### **‘Nobele’ motieven**

De betrokken universiteiten proberen daarom een of ander beursstelsel voor promovendi te ontwikkelen. Ze beroepen zich daarbij op ‘nobele’ motieven. Zo kunnen er bij lage kosten meer promovendi worden aangesteld en zou ‘de noodzakelijke dynamiek en flexibiliteit in de wetenschap’ door een beursstelsel worden bevorderd.

Maar de VAWO zal zich met hand en tand tegen dit ontduiken van CAO en sociale wetgeving verzetten. Dit niet alleen in het belang van de betrokkenen, maar ook in dat van de wetenschap, die niet zozeer gebaat is bij goedkope, als wel bij goede onderzoekers.

Of de universiteiten een goedkope beursconstructie kunnen ontwikkelen die juridisch houdbaar is, is zeer twijfelachtig. Krachtens een uitspraak van de Hoge Raad in april jl. (zie ook pagina 7) is het werk dat beurspromovendi doen reguliere arbeid volgens het Burgerlijk Wetboek. Ze hebben daarom recht op alle gebruikelijke secundaire arbeidsvoorwaarden als pensioenopbouw, kinderopvangbijdrage et cetera, en op een uitkering bij ziekte en werkloosheid. (AvD)

# en geld voor hogere salarissen

Nederlandse universiteiten in tien jaar fors achteruitgegaan: van 0,709% in 1996 naar 0,622% dit jaar.

## Excellente studenten

De VSNU vraagt de politiek ruim 850 miljoen euro per jaar meer voor de universiteiten uit te trekken.

250 miljoen wordt gevraagd voor verbetering van het universitaire onderwijs. Met dit geld moeten faciliteiten voor getalenteerde studenten worden gecreëerd ('maatwerk'), ruimtes voor kleinschalig onderwijs, breakout rooms, oefenlabs, elektronische leeromgevingen, videoconferencing rooms en wireless access, terwijl de staf-student ratio moet worden verbeterd van 1:22 naar 1:15, zodat het onderwijs minder massaal wordt.

## Verbreiding, verlenging

Behalve meer geld willen de universiteiten op onderwijsgebied ook meer wetelijke ruimte. Dat moet de mogelijkheid bieden om verbrede bachelors in te richten waardoor studenten meer tijd krijgen voor zij een definitieve studiekeuze maken, wat veel uitval kan voorkomen. Tegelijk moet ruimte worden gecreëerd om de masters met een half jaar te kunnen verlengen, teneinde bij een verbrede bachelor toch hetzelfde eindniveau te kunnen bereiken.

Daarnaast wensen de universiteiten ruimte om verdiepings- en verbredingsprogramma's (honoursprogramma's) en topbachelors- en masters te kunnen realiseren voor getalenteerde en gemotiveerde studenten.

## Bindend studieadvies

In de position paper wordt ook gepleit voor een bindend studieadvies na één jaar. Een voorstel dat door minister Van der Hoeven en staatssecretaris Bruins gretig is omarmd, maar in eigen VSNU-kring meteen omstreden is. Zo heeft het Groningse College van Bestuur zich ertegen gekeerd. Niet zozeer vanwege de contradictio in terminis ('bindend advies'), maar omdat men meer verwacht van intensievere begeleiding en verrijkte en versnelde studieprogramma's.

De diverse maatregelen moeten ertoe leiden dat het percentage studenten dat na

## De VSNU in het spoor van de VAWO

De beloning van wetenschappers op universiteiten, onderzoekinstellingen en universitaire medische centra is jaar op jaar achtergebleven bij die in het bedrijfsleven. Talentvolle jongere wetenschappers moeten fatsoenlijke carrièreperspectieven krijgen en niet als oud vuil buiten worden gezet op het moment dat ze in aanmerking dreigen te komen voor een vaste aanstelling. In overlegsituaties en publicaties en met eigen onderzoek heeft de VAWO er onnoemelijk vaak op gehamerd dat dit niet alleen de betrokkenen, maar ook de Nederlandse wetenschap in zijn geheel ernstig schaadt.

Het is verheugend te kunnen constateren dat de VSNU in haar position paper *Kansen voor kennis* het spoor van deze 'VAWO-stokpaardjes' heeft gekozen.

Enkele citaten:

"Jonge onderzoekers zijn de innovatoren van morgen. (...) Meer jonge onderzoekers betekent echter ook dat hen een goede loopbaan moet worden geboden. Alleen

dan is het aantrekkelijk voor getalenteerde jonge mensen om het onderzoekspad op te gaan. Voor een gepromoveerde is er momenteel nog wel de mogelijkheid van een postdocschap, en misschien nog een tweede. Daarna hebben de universiteiten echter weinig mogelijkheden en biedt het buitenland vaak meer perspectief. Er zijn daarom gewoon meer plaatsen nodig voor universitaire (hoofd)docenten en hoogleraren."

"Daarnaast is het belangrijk dat de maatschappij laat blijken dat universitaire functies gewaardeerd en beloond worden. Alleen dan zullen de beste wetenschappers hun talenten binnen de Nederlandse universiteiten inzetten. (...) Het is daarom van belang dat de universiteiten een salaris kunnen bieden dat concurrerend is op de arbeidsmarkt."

"Toch zal het ook dan moeilijk blijven om echt talent voor de universiteiten te behouden. Het bedrijfsleven trekt vaak met mooie perspectieven. Een 'tenure track' biedt hier uitkomst."

acht jaar een bul op zak heeft stijgt van 65 naar minstens 80.

Voor onderzoek vraagt de VSNU 350 miljoen per jaar extra. Dit moet worden gestoken in grote onderzoeksfaciliteiten en in het inlopen van achterstanden bij kleine onderzoeksfaciliteiten, maar vooral in het verruimen van het vrij besteedbare (onderzoeks)budget. De universiteiten willen af van de situatie waarin NWO-onderzoek door de matchingverplichting beslag legt op hun eigen financiële ruimte. NWO-onderzoek zou integraal moeten worden gefinancierd en de universiteiten zouden meer budget moeten krijgen voor vernieuwing en eigen speerpunten.

## Aantrekkelijke werkgever

Voor hun personeelsbeleid willen de universiteiten 250 miljoen euro per jaar meer. Daarmee willen ze de salarissen optrekken "om de branche weer concurrerend en aantrekkelijk als werkgever te kunnen maken" (150 miljoen), het aantal promovendi dat jaarlijks wordt aange-

steld optrekken van 2000 naar 2500 (50 miljoen) en extra hoogleraars- en U(H)D-posten creëren (50 miljoen). "Er zijn gewoon meer plaatsen nodig voor universitaire (hoofd-)docenten en hoogleraren", schrijft de VSNU.

Omdat voor zo'n tweederde van de promovendi geen loopbaan binnen de universiteit zal zijn weggelegd, wil de VSNU dat het promotietraject wordt verbreed met managementvaardigheden, oriëntatie op functies buiten de universiteit en een didactische training.

De universiteiten vragen verder 100 miljoen in vier jaar om voor kennisbenutting ('valorisatie') structurele innovatiefondsen op te kunnen zetten. Ook moet er meer geld komen om het Nederlandse hoger onderwijs aantrekkelijker te maken voor buitenlandse studenten en docenten. (AvD)

*Kansen voor kennis, Prioriteiten van de universitaire branche voor de kabinetperiode 2007-2011 kan worden gedownload van [www.vsnunl](http://www.vsnunl)*

# Sijbolt Noorda van UvA naar VSNU

**Per 1 december wordt Sijbolt Noorda voorzitter van de VSNU. Hij volgt Ed d'Hondt op, die sinds 2000 VSNU-voorman was.**

Sinds de besturenfusie in 1998 tussen de Universiteit en Hogeschool van Amsterdam was Noorda daar voorzitter van het College van Bestuur. Per 1 september is hij in die functie opgevolgd door Karel van der Toorn, voormalig decaan van de faculteit Geesteswetenschappen.

Tegelijkertijd stapte ook de van de hogeschool afkomstige vice-voorzitter van het Amsterdamse CvB, Rob Scheerens, op. Dit kwam als een verrassing, maar geen enkele betrokkene wil zich uitspreken over een mogelijk conflict dat de reden voor Scheerens' vertrek zou zijn. Scheerens was de financiële man in het CvB. Hij wordt vervangen door politicoloog Paul Doop, die in Nijmegen en Leiden studeerde en sinds 1999 als partner werkzaam is bij accountantsbureau Deloitte. Doop wordt in Amsterdam verantwoordelijk voor financiën, huisvesting en ICT.

Een conflict lag zeker ten grondslag aan het opstappen van José van Eijndhoven als voorzitter van het CvB van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Op 9 oktober neemt zij afscheid.

## Stroperig

Van Eijndhoven wordt verantwoordelijk gehouden voor de stroperige gang van zaken rond de reorganisatie van het Bureau van de Universiteit. Na onderzoek adviseerde Bureau Berenschot dat dit centrale ambtenarenapparaat geherstructureerd moest worden om de dienstverlening en klantgerichtheid te verbeteren. Een helder plan van aanpak bleef echter uit. Het Berenschotrapport leidde ondertussen wel tot het (aanstaande) vertrek van twee directeuren van het Bureau van de Universiteit en van de universiteitssecretaris.

Het gebrek aan daadkracht van het CvB was voor de Raad van Toezicht reden in te grijpen. In overleg werd het vertrek van Van Eijndhoven geregeld. Wie haar opvolgt is nog onbekend.

Taede Sminia heeft als rector magnificus van de VU al wel een opvolger. Sinds 1 september is Lex Bouter de nieuwe rector. Bouter was sinds 1992 directeur van het Instituut voor Extramuraal Geneeskundig Onderzoek en hoogleraar epidemiologie bij VUMC.

## Weer compleet

Paul Verhaegen completeert met ingang van 1 oktober het College van Bestuur van de Technische Universiteit Eindhoven. Verhaegen, decaan internationale zaken bij de Erasmus Universiteit en hoogleraar management aan de Rotterdam School of Management, is de opvolger van Hans Amman, die in april overstapte naar het CvB van Universiteit Utrecht.

## Juliejet Bartels weer weg

Juliejet Bartels heeft na zeven maanden de VAWO weer verlaten. Zij verving Rachel van Wijngaarden gedurende haar zwangerschapsverlof.

## FOM viert 60-jarig bestaan

In het Kurhaus in Scheveningen viert FOM (Stichting voor Fundamenteel Onderzoek van de Materie) op maandag 20 november haar 60-jarig bestaan. In het programma wil FOM de betekenis van (jonge) onderzoekers voor alle sectoren van de samenleving benadrukken.

Tijdens de jubileumbijeenkomst vindt de finale plaats van een wedstrijd die FOM organiseerde onder haar promovendi en technici om een aanpak te bedenken voor een wetenschappelijk, technologisch of maatschappelijk probleem. Ook vertellen voormalige FOM-medewerkers over hun ervaringen in het bedrijfsleven.

De FOM-coryfeeën Robbert Dijkgraaf en Cees Dekker sluiten de middag af.

Nadere informatie en aanmelding: [www.fom.nl](http://www.fom.nl)

## 'Perspectief' voor wie wil

De VAWO heeft enige jaren geleden het collectieve abonnement op het CMHF-blad *Perspectief* opgezegd. Individuele VAWO-leden kunnen het blad desondanks gratis blijven ontvangen. Zeker voor kaderleden biedt *Perspectief* geregeld belangwekkende (achtergrond)informatie. Wie *Perspectief* wenst, kan dit melden aan het VAWO-bureau (030-231 6742, [info@vawo.nl](mailto:info@vawo.nl)).

## 100 miljoen voor vijf mega-onderzoeksfaciliteiten

**De regering heeft 100 miljoen euro uitgetrokken voor vijf mega-onderzoeksfaciliteiten. De eenmalige investering vloeit voort uit het rapport *Kennisambitie & Research-infrastructuur van het Innovatieplatform*.**

De 100 miljoen is bestemd voor:

- een digitale databank voor de collectie van Nederlandse kranten van de Koninklijke Bibliotheek uit de periode 1618-1995
- een nationaal computernetwerk voor wetenschappelijke datastromen
- een multidisciplinaire faciliteit voor sociaal-wetenschappelijke metingen, met een internetpanel van huishoudens als kern
- een faciliteit voor onderzoek van moleculen en materialen bij het Nijmegen Centre for Advanced Spectroscopy van de Radboud Universiteit
- drie 7-Tesla-MRI-systemen voor brain imaging voor het F.C. Donders-instituut van de Radboud Universiteit, het LUMC en het UMCU.

# Hoge Raad: beurspromovendi verrichten reguliere arbeid

## “AANSPRAAK OP PENSIOENOPBOUW EN UITKERING BIJ WERKLOOSHEID EN ZIEKTE”

**Beurspromovendi verrichten arbeid volgens het Burgerlijk Wetboek. Dat oordeel heeft de Hoge Raad op 14 april jl. uitgesproken. “Dit betekent dat zij als werknemer aanspraak maken op een uitkering bij werkloosheid of ziekte, op pensioenopbouw en andere secundaire arbeidsvoorwaarden”, aldus VAWO-jurist mr. Donald Pechler.**

VAWO Visie berichtte in februari en september 2005 over de rechtspositie van beurspromovendi. Het eerste artikel betrof het vonnis van de Rechtbank Amsterdam dat beurspromovendi bij de Universiteit van Amsterdam feitelijk op basis van een arbeidsovereenkomst werkten. Het tweede ging over het recht van een beurspromovenda op een WW-uitkering, als uitvloeisel van deze uitspraak. De Hoge Raad heeft de uitspraak van de rechtbank bevestigd.

Op grond van drie elementen van een arbeidsovereenkomst – het *verrichten van arbeid* tegen *loon* in een *gezagsverhouding* – oordeelde ook de Hoge Raad dat er sprake is van arbeid volgens het Burgerlijk Wetboek.

Donald Pechler: “Het belang van deze

uitspraak is dat beurspromovendi als werknemer moeten worden erkend en dat zij dan aanspraak kunnen maken op alle rechten uit de wet of de CAO Nederlandse Universiteiten. Als werknemer bouwen beurspromovendi pensioen op en hebben zij recht op een uitkering bij werkloosheid of ziekte. De universiteit als werkgever is verplicht de beurspromovendi als werknemer aan te melden bij de verschillende uitvoeringsinstanties.”

### Drie criteria

Voor beurspromovendi is van belang om te weten of aan de drie elementen van de arbeidsovereenkomst wordt voldaan.

Werkgevers bedenken soms constructies om een arbeidsovereenkomst te omzeilen. Volgens de Hoge Raad verrichten beurspromovendi *arbeid* omdat zij net als alle andere wetenschappelijke medewerkers een actieve bijdrage leveren aan een primair en maatschappelijk doel van de universiteit: het verrichten van wetenschappelijk onderzoek. Het doen van onderzoek en het schrijven van een proefschrift behoort tot de *core business* van de universiteit en is daarmee reguliere arbeid, stelt de Hoge Raad.

De beurs die beurspromovendi krijgen, wordt aangemerkt als *loon*: de tegenprestatie voor verrichte arbeid. De Hoge Raad wijst erop dat de beurs varieert met de aanstellingsomvang en wordt doorbetaald tijdens ziekte, zoals dat ook bij loon gebeurt.

Als er gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks, dan wel gedurende ten minste 20 uur per maand, arbeid wordt verricht, is er sprake van een *gezagsverhouding*, zo oordeelt de Hoge Raad op basis van het Burgerlijk Wetboek.

### Advies aan beurspromovendi

Wanneer aan de drie elementen arbeid, loon en gezagsverhouding wordt voldaan, kan de beurspromovendus een verzoek bij het College van Bestuur van de universiteit indienen om als werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst te worden aangemerkt. Donald Pechler: “Een arbeidsovereenkomst voor een beurspromovendus betekent nog niet dat men recht heeft op dezelfde arbeidsvoorwaarden zoals die gelden voor promovendi, die een ambtelijke

aanstelling hebben. Volgens de Hoge Raad bestonden in de zaken waarin de uitspraak werd gedaan, naast de formele ambtelijke aanstelling te veel verschillen in de rechten en plichten van beurspromovendi respectievelijk promovendi.

Wat het loon betreft, is het zeer de vraag of de beurs die iemand ontvangt, wel als een redelijk salaris kan worden aangemerkt. Voor een promovendus geldt volgens de CAO immers salarisschaal 10! Om in aanmerking te komen voor deze salarisschaal moet echter vaststaan dat je als beurspromovendus de taken en werkzaamheden verricht zoals die in het functieprofiel promovendus van UFO, het functiewaarderingssysteem Universitair Functie-Ordenen, zijn opgenomen. Die taken en werkzaamheden moeten daadwerkelijk en structureel zijn opgedragen door de leidinggevende. Dat kan blijken uit schriftelijke stukken zoals de regeling voor beurspromovendi, dan wel de afspraken in het opleidings-, begeleidings- of promotieplan, of functionerings- of beoordelingsverslagen. Zonder die stukken is er een bewijsprobleem. Een leidinggevende, de promotor of copromotor, zou namelijk eenvoudigweg kunnen stellen dat de taken niet zijn opgedragen of slechts incidenteel van aard zijn.”

“Maar”, aldus Pechler, “ook wanneer er geen recht is op salarisschaal 10, dan blijft het de moeite waard om vanwege de sociale zekerheid en de opbouw van pensioen het CvB te vragen alsnog erkend te worden als werknemer van de universiteit.”

In verband met de uitspraak van de Hoge Raad is inmiddels door een van de bonden een brief verzonden aan de universiteiten met het verzoek om nadere informatie over de rechtspositie van beurspromovendi.

De VAWO ziet in de uitspraak van de Hoge Raad reden te meer om geen enkele medewerking te verlenen aan regelingen die duidelijk beogen de rechtspositie van een promovendus als medewerker van de universiteit te omzeilen. Het schrijven van een proefschrift is en blijft immers reguliere arbeid bij de universiteit.

Indien u vragen heeft over dit onderwerp, kunt u contact opnemen met het VAWO-bureau: 030-231 6742 of [info@vawo.nl](mailto:info@vawo.nl).

Het Hoge Raad-arrest (zaaknummers C04/352HR en C05/043HR) is te vinden op [www.rechtspraak.nl](http://www.rechtspraak.nl).

# Avances op een waterbed

## HET VAWO- SYMPOSION OVER DE RELATIE WO-HBO

**Om diverse redenen en op diverse manieren vindt een toenadering plaats tussen het wetenschappelijk onderwijs en het hoger beroepsonderwijs. Over de vraag hoe deze relatie – die moet opbloeien op het ‘financiële waterbed’ van OCW-gelden – het best gestalte kan krijgen, ging het VAWO-symposion van 6 juni jl. op de Vrije Universiteit.**

Veel wetenschappers hechten sterk aan het onderscheid tussen WO en HBO. Het wetenschappelijk onderzoek zorgt in hun ogen voor een wezenlijk verschil tussen beide vormen van hoger onderwijs. Maar op bestuurlijk niveau is er een sterke tendens tot samenwerking. Het is dat het (nog) niet is toegestaan, maar anders zouden Universiteit en Hogeschool van Amsterdam al een paar jaar geleden gefuseerd zijn. Vooralsnog moest het blijven bij een bestuurlijke personele unie.

Ook de Vrije Universiteit en Hogeschool Windesheim hebben één College van Bestuur. Vanuit zijn ervaring met de samenwerking tussen beide instellingen gaf prof. dr. Taede Sminia, tot 1 september jl. rector magnificus van de VU, als eerste inleider op het symposion zijn persoonlijke visie op de toekomstige relatie tussen WO en HBO.

### Selectie aan de poort?

Sminia begon met te wijzen op allerlei ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs waarmee WO en HBO te maken hebben: “Er is discussie over de profielen in het voortgezet onderwijs en de vraag of er meer differentiatie moet komen. Bovendien ontstaat er onderscheid binnen onderwijssoorten, zoals tweetalige scholen, sportscholen en dergelijke. Ook over school- versus centrale eindexamens is er discussie en er wordt gepleit voor uitbreiding van het havo van vijf naar zes jaar om de voorbereiding op het HBO te verbeteren.

Volgens sommigen zijn deze ontwikkelingen en de diversiteit die zij meebrengen, reden om te pleiten voor selectie aan de poort. Ik ben het daarmee oneens. Selectie aan de poort blijkt tot dusver niet effectief, zoals onder meer blijkt uit het recente besluit van Universiteit Leiden om er niet mee door te gaan.”

### Alleen universitaire masters

“Tot en met de bachelors zou het huidige binaire systeem van WO en HBO moeten worden gehandhaafd”, aldus Sminia. “Daarna zou de opleiding universitair moeten zijn, waarbij onderwijs en onderzoek verweven zijn. Hier vindt wél selectie plaats, waarbij er een inhoudelijk

divers aanbod aan opleidingen is, een palet aan masters. Daaronder de zogenaamde ‘professional master’, gericht op het beroepsveld, met meer koppeling met de praktijk buiten de scherpe wetenschap.”

Sminia ziet een universitaire structuur voor zich met na de bachelor een ‘Graduate (research) School’ en een ‘Professional School’, die naast de tweede fase (master) ook de derde fase (promotietraject, resp. postexperience) verzorgen. De masters moeten volgens Sminia publiek gefinancierd worden, terwijl bij de derde cyclus ook private financiering zijn intrede kan doen.

In het HBO zouden meer gepromoveerde medewerkers moeten werken, waardoor de koppeling tussen onderwijs en onderzoek in het HBO versterkt zou worden, stelde Sminia. Ten slotte bepleitte hij een betere koppeling tussen fundamenteel en maatschappelijk gestuurd onderzoek. Dit moet de betekenis van het onderzoek voor bedrijfsleven en samenleving doen toenemen (‘valorisatie’).

### Mantelpakjes en hoofddoekjes

Tweede inleider prof. dr. Ben Hoetjes, oud-VAWO-bestuurslid, sprak vanuit zijn ervaring op de werkvloer van zowel WO als HBO, i.c. Universiteit Maastricht en Haagse Hogeschool. Hij signaleerde een enorm verschil in de studentenpopulaties van beide. “De universiteit is een blanke enclave, terwijl de hogeschool een open verbinding met de samenleving heeft. Daar zie je niet alleen mantelpakjes maar ook hoofddoekjes. Een derde van de studenten op de Haagse Hogeschool is van allochtone afkomst.”

“Het onderwijs is ook wezenlijk anders. Het gaat in het HBO vooral om de overdracht van praktische, bruikbare kennis, waar de universiteit mikt op reflectie. Voor veel docenten in het HBO geldt veel meer dan op de universiteit dat na de les de deur letterlijk of figuurlijk dichtgaat.”

Maar er zijn ook veel raakvlakken en redenen voor contact en samenwerking, betoogde Hoetjes. “Om een voorbeeld te noemen: de zware bezuinigingsoperatie bij rechten in Leiden zie je terug bij HBO-rechten in Den Haag. Als er tien



jaar geleden meer contact was geweest, zouden die bezuinigingen veel minder pijn en ellende met zich mee hebben gebracht.”

Hoetjes wees erop dat WO en HBO te maken hebben met hetzelfde ministerie en onder dezelfde begroting vallen: “Ze zitten op een financieel waterbed.”

Een krachtige impuls tot contact gaat bovendien uit van de bachelor/masterstructuur, die een overstap van studenten regulier mogelijk maakt. Maar ook zonder BaMa begaven WO en HBO zich voor een deel al op dezelfde markt bij de werving van studenten.

De in- en doorstroom van studenten, de aansluiting tussen bachelors en masters, het optimaal benutten van personeel – dergelijke kwesties zorgen ervoor dat er een wederzijds belang is bij toenadering en vormen van samenwerking. “Laten we een verhouding beginnen. Hoe dat uitpakt, zien we dan wel”, aldus Hoetjes, die evenals Sminia pleitte voor meer gepromoveerde docenten in het HBO.

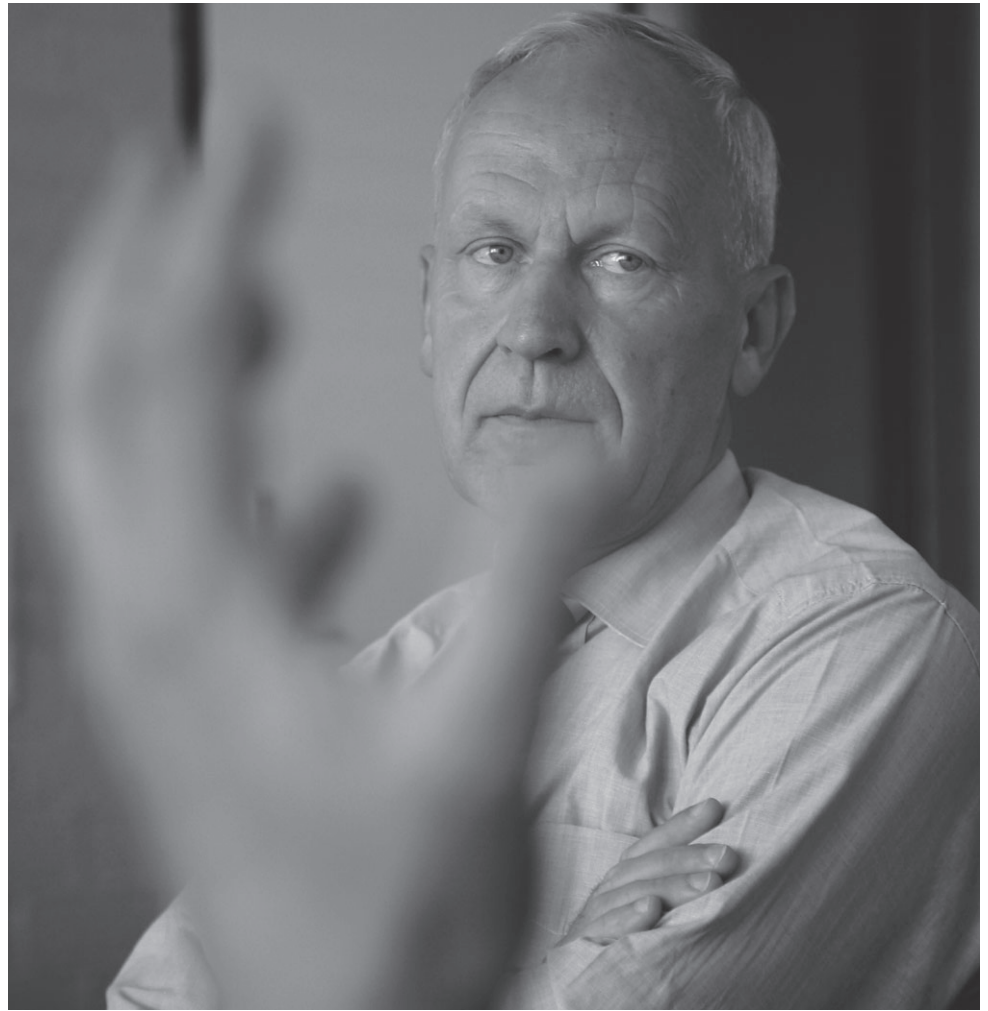
### Ondershands

Op dit laatste punt spitste de discussie na de inleidingen zich vooral toe. Het zal nog niet zo eenvoudig zijn meer gepromoveerden in het HBO aan de slag te krijgen, meende VAWO-voorzitter dr. Helen de Hoop. Tenzij natuurlijk het HBO-docenten heel gemakkelijk wordt gemaakt de doctorstitel te verwerven. Een ‘oplossing’ die niets aan het niveau-probleem verandert. De Hoop wees erop dat het HBO vaak docenten ondershands aanstelt. “Dus hoe realiseer je die stijging?”

Sminia: “Je moet dat doen door selectie aan de poort van nieuw personeel. Nu is het een gesloten circuit. Er moet ook meer een onderzoeksklimaat gecreëerd worden. Wij proberen dat in Zwolle te doen. Maar het zal wel een generatie duren voor we boven de 50 procent zitten wat betreft gepromoveerde docenten in het HBO of in ieder geval mensen met onderzoekservaring.”

Hoetjes: “Belangrijker dan de titel is een academische habitus. Je moet er voorzichtig mee omgaan: een titel eisen zou het huidige personeel degraderen.”

Sminia: “Maar niet té voorzichtig. Op de



Prof. Taede Sminia: “Met meer gepromoveerde medewerkers wordt de koppeling tussen onderwijs en onderzoek in het HBO versterkt”  
Foto: AVC/Peter Smith

universiteiten was twintig jaar geleden van het WP in de alfa- en gamma-richtingen meer dan de helft niet gepromoveerd. Dat is met succes gestimuleerd.”

“Je zou ook een salarisprikkel kunnen geven”, opperde oud-VAWO-bestuurslid dr. Arie Rijlaarsdam.

Hoetjes: “Docenten in het HBO worden in het algemeen onderbetaald: schaal 10 – dat deugt niet.”

Geconcludeerd werd dat de ontwikkelingen op dit punt in ieder geval niet aan de afzonderlijke instellingen kunnen worden overgelaten. Sturing door OCW wordt noodzakelijk geacht.

### Geen universiteitje spelen

Een intensievere relatie tussen WO en HBO moet niet inhouden dat het onderscheid tussen beide vervaagt, zo gaven verscheidene sprekers aan. “Het HBO moet geen universiteitje gaan spelen. Vanuit ieders eigenheid moeten WO en HBO meer voor elkaar gaan betekenen”, zei Sminia.

Het onderscheid werd vooral benoemd in termen van onderzoek. Het HBO zou zich

uitsluitend moeten richten op praktijkgericht onderzoek. Promotie-onderzoek zou alleen op de universiteit moeten plaatsvinden. Maar van dat praktijkgerichte onderzoek komt op hogescholen nog niet veel terecht, zo werd gezegd. Het ontbreekt aan niveau en adequate begeleiding, onder meer omdat HBO-lectoren veelal een te zwaar takenpakket hebben.

Geld is als zo vaak het knelpunt. Sminia: “Er moet hoe dan ook veel meer geld in het onderwijs gestoken worden. De 3% van het Bruto Nationaal Product voor onderwijs, zoals de EU-landen in Bologna afspraken, wordt niet waargemaakt. Of het basisonderwijs of het HBO dan het meeste nodig heeft, weet ik niet. Het praktijkgerichte HBO-onderzoek zou volgens mij wel voor een deel uit private middelen gefinancierd kunnen worden. Studenten zouden in elk geval voldoende studiefinanciering moeten krijgen; nu moeten ze wel naast hun studie veel werken. Een middel kan zijn om het collegegeld af te schaffen. Dat zou veel besparen op ambtenarij.” (AvD)

# Enquête over UFO-invoering

## Slechts 45% tevreden met hun UFO-indeling

**De invoering van het Universitair systeem voor Functie-Ordening (UFO) is allesbehalve vlekkeloos verlopen. Dat blijkt uit een enquête van de gezamenlijke werknemersorganisaties. Slechts 45% van de respondenten is tevreden met hun UFO-indeling. Er is ook veel kritiek op de invoeringsprocedure. De algemene en instellingspecifieke uitkomsten zullen in het Lokaal Overleg van de afzonderlijke universiteiten aan de orde worden gesteld.**

UFO werd tussen 1 september 2003 en 31 december 2004 ingevoerd. In de enquête is getoetst of de doelstellingen van het nieuwe functie-orderingssysteem zijn gerealiseerd en de afspraken over de wijze van invoering zijn nagekomen. Van de in totaal 46.358 universitaire medewerkers hebben 3364 (7,26%) de enquête ingevuld. 2111 van hen werken in een OBP-functie, 1218 in een WP-functie. De respons is voldoende voor een behoorlijk

representatief beeld, vinden de bonden, ook al voldeden de enquêtevragen niet aan methodologische vereisten.

### Ondergewaardeerd

De UFO-systematiek is afgeleid van de HAY-methode voor functiewaardering en gaat uit van resultaatgerichte functiebeschrijvingen. Door UFO is meer transparantie ontstaan over wat werkgever en werknemer afspreken over de resultaten van het werk, concluderen de bonden. Het is een herkenbaar eigen systeem en een aanzienlijke verbetering ten opzichte van de oude situatie, al komt in het systeem het uitvoerend werk nog onvoldoende tot zijn recht: "Beleidsmatige en leidinggevende aspecten van het werk worden nog steeds hoger gewaardeerd dan uitvoering van werk op een hoog onderwijs- en/of onderzoekniveau."

UFO zou ook een meer transparant beloningssysteem en heldere loopbaanperspectieven moeten opleveren. Dat is nog niet het geval. Uit de enquête blijkt dat de functieprofielen nog onvoldoende worden gebruikt voor resultaatafspraken, loopbaanplanning, opleiding, competentieontwikkeling en taak- en functiedifferentiatie.

Ook ten aanzien van de wijze van invoering van UFO komen uit de enquête veel 'pijnpunten' naar voren. Ondanks 'harde' afspraken hierover in de CAO, vinden 20% van de respondenten dat zij niet, onvoldoende of veel te laat over UFO zijn geïnformeerd. Vooral de EUR en de UU springen er op dit punt in negatieve zin uit. In bijna de helft van de geval-

len is er geen gesprek geweest tussen leidinggevende en medewerker over de voorgenomen UFO-indeling. Vooral bij het WP is dat nagelaten (61%). Op dit punt scoren Leiden, Twente en weer de EUR het slechtst. In een kwart van de gevallen is het voorgenomen indelingsbesluit niet eerst aan de medewerker voorgelegd.

### Intimiderend

In meer dan 20% van de gevallen ontbreken in het UFO-indelingsbesluit bepaalde aspecten van het werk, vooral bij het WP. Op dit punt zijn er tussen de universiteiten grote verschillen. Leidinggevend hebben medewerkers soms op een als intimiderend ervaren manier benaderd. De bedenkingen- en bezwarenprocedure heeft op zich goed gefunctioneerd, maar instellingsbesturen hebben in circa 30% van de gevallen de uitspraak van de landelijke bezwarencommissie naast zich neergelegd. De UFO-indeling wordt nog te vaak niet gebruikt in functionerings- en resultaat- en ontwikkelingsgesprekken.

In een aantal gevallen is UFO gebruikt als legitimatie voor veranderingen in de taakverdeling of de organisatie. Deze 'toekomstgerichtheid' is in strijd met het uitgangspunt dat de huidige functie en werkzaamheden centraal zouden staan.

### Onvoldoende zicht

De argumentatie voor het functieniveau en de toepassing van de indelingsregels schoot in veel gevallen tekort. Leidinggevend hadden soms ook onvoldoende zicht op de werkelijke werkzaamheden van een medewerker. De indelingsfouten als gevolg hiervan waren in sommige gevallen onvoldoende bespreekbaar. Ook waren er tamelijk veel gevallen waarin leidinggevend het samen met de medewerker oneens waren met de UFO-indeling, maar door hogerhand werden 'overruled'.

20% van de WP-respondenten en 10% van het OBP zegt niet geïnformeerd te zijn over de consequenties van het indelingsbesluit en de mogelijkheden om te reageren.

Een kleine dertig procent heeft gebruikgemaakt van de bedenkingen- en bezwarenprocedure. Meer dan tweederde van hen

## 14,5% hoger ingedeeld, 9,8% lager

Medio 2005 waren 95,8% van de universitaire medewerkers volgens UFO ingedeeld, zo blijkt uit cijfers van de VSNU. Niet ingedeeld waren voornamelijk medewerkers die kort voor hun pensioen staan of langdurig ziek zijn. De bonden kunnen daar wel mee leven, mits op afzienbare termijn de 100% wel (nagenoeg) bereikt wordt.

Uit de VSNU-cijfers blijkt voorts dat 14,5% van de medewerkers door UFO in een hogere salarisschaal zijn gekomen. 9,8%

is lager ingedeeld. Dat heeft voor henzelf geen salarisconsequenties, maar een opvolger zal lager worden ingeschaald. De consequentie is dat de salarislasten voor de universiteiten structureel hoger worden, maar deze stijging blijft binnen wat voorzien was. De bonden gaan ervan uit dat deze ontwikkeling niet ten koste zal gaan van het toegezegde behoud van werkgelegenheid of de arbeidsvoorwaarden.

# laat veel 'pijnpunten' zien

vindt dat de uitkomst van de procedure voor bedenkingen niet correct was. Zowel bij het WP als het OBP zijn er op dit punt grote verschillen tussen de universiteiten. Van degenen die gebruik hebben gemaakt van de bedenkingenprocedure heeft 46% ook bezwaar gemaakt. Dit is 13% van het totale aantal respondenten (van alle medewerkers heeft volgens cijfers van de VSNU 8,5% bezwaar aangetekend).

## Advies op bezwaar vaak niet gevolgd

Iets minder dan de helft van de enquête-respondenten die bezwaar maakten is tevreden over de procedure bij de landelijke bezwarencommissie. Hierbij zijn weer grote verschillen tussen de universiteiten. 35% van het WP en 27% van het OBP vindt de uitkomst van de bezwarenprocedure correct. In bijna een derde van

de gevallen hebben CvB's besloten van het advies van de commissie af te wijken. Dat deden vooral de CvB's in Wageningen (60%), Eindhoven (51%) en Delft (50%). De percentages kunnen vertekend zijn omdat het steeds om een klein aantal gevallen gaat.

De bonden concluderen dat de procedure voor bedenkingen en bezwaar aan hun bedoelingen heeft voldaan, maar noemen het aantal bezwaren opvallend laag. Uit de antwoorden op de open vraag aan het slot van de enquête maken de bonden op dat dit kan komen door een intimiderende benadering door leidinggevend. Deze "zouden gecorrigeerd moeten worden".

## Minder dan de helft tevreden

53% van de respondenten (het WP meer dan het OBP) is ontevreden over het UFO-

invoeringsproces. Met de indelingsuitkomst is 40,8% van het OBP en 50,4 van het WP het eens. Slechts één op de vijf medewerkers vindt dat het UFO-functieprofiel voldoende of goed is gebruikt bij het meest recente functioneringsgesprek. Van de respondenten was 38% lid van een bond. 8% van de respondenten heeft bij UFO gebruikgemaakt van de dienstverlening van hun bond. Een kwart van hen vond die dienstverlening onder de maat. In het enquêteverslag wordt opgemerkt dat hierbij rekening moet worden gehouden met een 'natuurlijk ongenoegen' als betrokkene niet zijn zin heeft gekregen. (AvD)

Het evaluatieverslag *Universitaire functies gewikt en gewogen* kan worden gedownload van: [www.universitairfunctieordenen.nl/UFO\\_evaluatie\\_rapport\\_wno\\_def.pdf](http://www.universitairfunctieordenen.nl/UFO_evaluatie_rapport_wno_def.pdf)

## NWO wil jaarlijks 433 miljoen euro extra voor toponderzoek

**De Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) wil jaarlijks 433 miljoen euro extra voor toponderzoek. Dat maakt de organisatie bekend bij de lancering van haar strategie voor 2007-2010 in mei jl. Het geld is bedoeld voor excellente onderzoekers, bundeling van krachten en een betere terugkoppeling naar de samenleving.**

Wil Nederland, zoals afgesproken in EU-verband, bijdragen aan de Lissabon-doelstellingen, dan moet een aantal knelpunten in ons kennissysteem voortvarend worden aangepakt. Of, zoals de voorzitter van NWO, Peter Nijkamp, het verwoordt in het voorwoord van de strategienota: "Het wordt tijd dat Nederland gaat investeren in het beste wat ons land heeft. Het wordt tijd dat Nederland haar wetenschap waardeert." Nijkamp noemt de gevraagde extra 433 miljoen per jaar een aanzienlijk bedrag. "Maar het is een onmisbare investering als we menen dat onze toekomst verbonden is aan het succes van Nederland Kennisland."

De nota *Wetenschap gewaardeerd! NWO-strategie 2007-2010* kwam tot stand in nauw overleg met alle betrokkenen in en rond de wetenschap. NWO consulteerde het afgelopen jaar wetenschappers, overheid, bedrijfsleven en andere maatschappelijke geledingen. Als uitkomst van een gezamenlijk denkproces kan de strategie op brede steun rekenen. De 433 miljoen euro die NWO vraagt bovenop het huidige basisbudget van 423 miljoen geld is bestemd voor drie actielijnen:

- Ruimte voor onderzoekers (goede faciliteiten, speciale subsidies voor top-talenten en meer mogelijkheden voor onderzoekers in de zogeheten vrije competitie)
- Bundeling van krachten (grote subsidieprogramma's en internationale samenwerking)
- Wetenschap voor de samenleving (kennisoverdracht en samenwerking met maatschappelijke partijen).

*Wetenschap gewaardeerd* is te vinden op [www.nwo.nl/nwohome.usf/pages/NWOP\\_65URDU](http://www.nwo.nl/nwohome.usf/pages/NWOP_65URDU). Een samenvatting staat op [www.vawo/lpp/documents/Samenvatting\\_Wetenschap\\_gewaardeerd.pdf](http://www.vawo/lpp/documents/Samenvatting_Wetenschap_gewaardeerd.pdf)

## NWO-boek toont

## wetenschap aan breed publiek

NWO brengt in oktober een boek uit dat aan een breed publiek de stand van de wetenschap in Nederland toont.

Met zijn ruim 200 pagina's zal *Verwondering, Wetenschap in Nederland 2006* uiteraard geen uitputtend overzicht geven. In het boek worden een aantal thema's vanuit verschillende disciplines belicht, vooral in de vorm van interviews met onderzoekers. Ook komen mensen aan het woord die niet in de wetenschap werken, maar er in hun dagelijks leven wel mee te maken hebben.

NWO wil met het boek aan 'de belastingbetaler' verantwoording afleggen voor de investeringen in de wetenschap die nodig zijn om Nederland tot wetenschappelijk koploper in Europa te maken.

*Verwondering* wordt uitgebracht in samenwerking met Uitgeverij Boom en zal vanaf medio oktober voor € 29,95 in de winkel liggen.

# Nieuwe Werkloosheidswet per 1 oktober van kracht

Per 1 oktober is de nieuwe Werkloosheidswet van kracht. Daarmee veranderen duur en hoogte van de WW-uitkering. Anders dan voorheen hoeft een werknemer normaal gesproken niet meer pro forma te protesteren tegen ontslag.

We zetten hier de belangrijkste nieuwe WW-regels op een rij.

## Hoogte van de WW-uitkering

De uitkering wordt de eerste twee maanden 75% van het laatstverdiende loon, en daarna 70% van dat loon. Voorheen was dat 70% van het loon tot het maximum dagloon.

## Kortdurende WW-uitkering

De werknemer die alleen voldoet aan de wekeneis (van de laatste 36 weken voorafgaand aan het ontslag moet men minimaal 26 werkzaam zijn geweest) heeft recht op een loongerelateerde WW-uitkering van drie maanden. Dat was een uitkering ter hoogte van 70% van het minimumloon voor de duur van een half jaar.

## Verlengde WW-uitkering

Voor een langere uitkering moet de werknemer in minimaal vier van de laatste vijf kalenderjaren over minstens 52 dagen loon hebben ontvangen (jareneis). Voor de werknemer die aan beide eisen voldoet, duurt de uitkering in maanden even lang als het arbeidsverleden in jaren. Achttien jaar arbeidsverleden geeft dus recht op achttien maanden WW. De uitkeringsduur wordt verkort naar maximaal 38 maanden. Voorheen was dat vijf jaar.

## Inkomensvoorziening voor 50-plussers na de WW-uitkering

Een werknemer die op of na 1 oktober 2006 werkloos wordt en dan 50 jaar of ouder is, kan na afloop van zijn WW-uitkering aanspraak maken op een IOW-uitkering ter hoogte van het sociaal minimum, en dit zonder vermogenstoets.

Op grond van een bovenwettelijke regeling kan een werknemer nog een aansluitende of vervolguutkering worden toegekend ter hoogte van het loon tot 70% van de gemaximeerde berekeningsgrondslag, dat wil zeggen het maximum van schaal 12. In dat geval kan een 50-plusser voor de duur van die bovenwettelijke aansluitende uitkering geen beroep doen op de IOW-voorziening.

## Verwijtbaarheid werkloosheid

Een werknemer hoeft niet langer te protesteren tegen zijn ontslag. Anders dan nu wordt de WW-uitkering niet langer meer geweigerd omdat een werknemer met zijn ontslag instemt. Daarmee vervalt de noodzaak om pro forma procedures te voeren. Een werknemer die wordt ontslagen omdat hij zich ernstig heeft misdragen of die zelf ontslag neemt, kan nog wel verwijtbaar werkloos zijn. Dan krijgt men geen WW-uitkering.

## Ontheffing van de sollicitatieplicht in bijzondere gevallen

Het UWV kan een werknemer in bijzondere gevallen op grond van diens persoonlijke omstandigheden tijdelijk ontheffen van de sollicitatieplicht. Dat is mogelijk als iemand in het kader van een reïntegratietraject vrijwilligerswerk verricht, als

iemand intensieve mantelzorg verricht, of als er een calamiteit optreedt in de gezinssituatie (bijvoorbeeld een sterfgeval of ernstige ziekte).

## Bovenwettelijke regelingen

De bovenwettelijke regelingen van de universiteiten en de universitaire medische centra, die de WW-uitkering aanvullen, worden per 1 oktober eveneens gewijzigd. Voor de bovenwettelijke werkloosheidsregeling van de universiteiten is de belangrijkste verandering dat de leeftijd waarop tot de pensioenleeftijd van 65 jaar een werkloosheidsuitkering wordt verstrekt bij een diensttijd van twaalf jaar of meer, wordt verhoogd van 50 naar 52 jaar. Over andere wijzigingen wordt door de bonden nog met de VSNU nog onderhandeld.

In de bovenwettelijke werkloosheidsregeling van de universitaire medische centra wordt de leeftijd waarop tot de pensioenleeftijd van 65 jaar een werkloosheidsuitkering wordt verstrekt verhoogd van 52 naar 54. Het aantal vereiste dienstjaren om van deze regeling gebruik te kunnen maken, gaat van ten minste negen naar ten minste tien. Voor het bepalen van de diensttijd tellen alleen nog mee de dienstjaren bij het desbetreffende medisch centrum en zijn rechtsvoorgangers.

Werknemers met een tijdelijk dienstverband of met een aanstelling voor de duur van een opleiding komen niet in aanmerking voor een aansluitende uitkering. (DP)

Voor vragen over dit onderwerp kunt u contact opnemen met het VAWO-bureau: (030) 231 6742 of [info@vawo.nl](mailto:info@vawo.nl).

## Bijverdienen naast FPU mogelijk tot 90 procent

De bijverdienmarge voor medewerkers die vanaf 1 januari 2006 met FPU gaan, is verlaagd naar 90 procent. In de oude regeling mocht nog tot 100 procent van het laatstverdiende salaris voor de FPU inging worden bijverdiend.

Voor wie voor 1 januari 2006 met FPU ging, blijft de bijverdienmarge 100 procent.

## MHP overweegt looneis van 3 procent

De vakcentrale voor middelbaar en hoger personeel MHP (waarbij de VAWO via de CMHF is aangesloten) overweegt voor volgend jaar een looneis van 3 procent te stellen. Daarmee moet het koopkrachtverlies van de laatste jaren enigszins gecompenseerd worden.

In geval van een duidelijke lastenverlichting voor burgers zou de eis lager kunnen uitvallen.

## Afschaffing pc-privéregeling later ingegaan

Volgens een uitspraak van de Rechtbank Breda is de afschaffing van het fiscale voordeel van de pc-privéregeling niet op 27 augustus 2004 ingegaan, maar pas op 23 december 2004, toen de afschaffingswet in het Staatsblad werd gepubliceerd.

Wie met een factuur kan aantonen in de tussentijd op eigen kosten een pc te hebben aangeschaft, kan alsnog profiteren van het belastingvoordeel via het keuzemenu.

# 69ste Algemene Ledenvergadering en VAWO-symposion, 7 november 2006

Lokatie: Radboud Universiteit Nijmegen. Tijdstip: in de namiddag.

Exacte tijd en plaats alsmede het symposionprogramma worden bekendgemaakt via [www.vawo.nl](http://www.vawo.nl) en een digitale nieuwsbrief. Ook kan het VAWO-bureau worden geraadpleegd (030-231 6742, [info@vawo.nl](mailto:info@vawo.nl)).

## Agenda ledenvergadering:

1. Opening en vaststelling agenda
2. Bestuursmededelingen
3. Verslag 68ste Algemene Ledenvergadering, d.d. 6 juni 2006.

Het verslag staat elders op deze pagina's.

4. Bestuursamenstelling

Penningmeester drs. B.M.J. Hermans is aftredend vanwege pensionering. Mw. dr. K.A. Mattern, vertegenwoordiger van de afdeling Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform,

is aftredend omdat zij een functie buiten de wetenschap heeft aanvaard. Het bestuur zal kandidaten voor hun functies voordragen. Leden kunnen ook zelf hun kandidatuur stellen, per brief aan het bestuur, p/a De Haag 9. 3993 AV Houten, of per mail aan [info@vawo.nl](mailto:info@vawo.nl).

5. Financieel jaarverslag 2005.
6. Begroting en contributies 2007
6. Ledenwerving en profilering
7. CMHF-zaken
8. Communicatie met leden en afdelingen
9. Rondvraag en sluiting

## De VAWO gaat intensiever communiceren en leden werven

### DE ALGEMENE LEDENVERGADERING VAN 6 JUNI 2006

Het LPP is, onder handhaving van de afkorting, omgedoopt in Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform. De bedoeling is om zo de mogelijkheden te vergroten voor promovendi om hun stem binnen en buiten de VAWO te laten horen, aldus het VAWO-bestuur op de Algemene Ledenvergadering (ALV), die op 6 juni jl. op de VU werd gehouden.

De VAWO komt de laatste jaren uitdrukkelijk op voor de belangen van wetenschappers met een tijdelijke aanstelling, vaak promovendi en postdocs, en biedt hen een gereduceerd contributietarief. Dat weerspiegelt zich ook steeds meer in de ledenaanwas. In 2005 werden ruim 30 promovendi en postdocs lid, in de eerste vijf maanden van 2006 waren het er ruim 20.

In de komende maanden worden plannen gesmeed om de platformfunctie van het vernieuwde LPP te versterken. De LPP-vertegenwoordiger in het bestuur, Karin Mattern, werd bij acclamatie herbenoemd als VAWO-bestuurslid.

In Leiden, zo meldde plaatselijk voorzitter Aad Vijverberg op de ALV, is het tot vruchtbaar overleg gekomen tussen de VAWO en vertegenwoordigers van het Leids promovendi-overleg LEO.

Het contact heeft ertoe geleid dat drie promovendi voor de VAWO in de Universiteitsraad zijn gekozen.

#### Terugblik op 2005

Nadat de vergadering het verslag van de vorige ALV en het Jaarverslag 2005

zonder discussie had goedgekeurd, liet penningmeester Dick Hermans weten dat de Jaarrekening 2005 eerst aan de volgende ledenvergadering (7 november in Nijmegen) zal kunnen worden voorgelegd. Er is een concept-jaarrekening opgesteld door bureau De Beek, maar dit dient nog door de penningmeester te worden gecontroleerd en gecorrigeerd, en vervolgens aan de Kascommissie te worden voorgelegd.

Hermans zei te verwachten dat het exploitatietekort over 2005 circa 30.000 euro zal bedragen. De begroting voorzag een tekort van 35.000 euro. Behalve door het exploitatietekort zijn de reserves ook aangesproken voor een regeling ten behoeve van chef de bureau Thea de Groot, die de VAWO begin 2005 wegens arbeidsongeschiktheid verliet.

Voor 2006 gaat de penningmeester voornamelijk uit van een tekort van 15.000 tot 20.000 euro. Er wordt een besparing ten opzichte van het voorgaande jaar gerealiseerd doordat het VAWO-bureau de financiële administratie en ledenadministratie weer in eigen beheer heeft genomen, hetgeen overigens ook enige investeringen op ICT-gebied vereiste. De

bedoeling is dat 2007 weer een sluitende begroting oplevert.

De salarisadministratie is nog wel uitbesteed. Daarvoor is een ander bureau in de arm genomen, dat ook de jaarrekeningen en accountantsverklaringen zal gaan opstellen.

### Ledenwerving en profilering

Terwijl de initiatieven op het gebied van ledenwerving in 2005 tot het beoogde resultaat hebben geleid (178 nieuwe leden bij een 'target' van 170) is de aanwas dit jaar wat teruggelopen (naar 50 nieuwe leden in de eerste vijf maanden). In de tweede helft van 2006 zullen de activiteiten op dit vlak worden geïntensiveerd. Via afdelingen Personeelszaken zullen nieuwe medewerkers van de instellingen op het werk van de VAWO en collega-bonden worden gewezen. De VSNU heeft op dit punt steun toegezegd. Er zullen wederom bijeenkomsten op faculteiten worden georganiseerd, bijvoorbeeld rond een ophanden zijnde reorganisatie. Plaatselijke afdelingen van de VAWO worden uitgenodigd tot initiatieven op dit gebied. Met gerichte mailings zullen talentvolle wetenschappers die Veni- of Vidi-beurzen en dergelijke hebben verworven, nieuwbenoemde hoogleraren en U(H)D's worden benaderd. Ook waar dit niet direct tot spectaculaire ledenwinst leidt, draagt het bij aan de bekendheid van de VAWO.

De VAWO wordt ook zichtbaar gemaakt door te participeren in overleggen met

bijvoorbeeld NWO, KNAW en ministerie, waarin de stem van de VAWO geregeld van invloed blijkt te zijn.

### Communicatiemiddelen

Naast versterking van de functie van het LPP streeft de VAWO naar betere communicatie met leden en afdelingen. Daarom zal binnen afzienbare tijd een geregelde digitale nieuwsbrief worden uitgebracht. Hierin zullen kort voor leden belangrijke kwesties worden aangestipt, met verwijzingen en links naar uitvoeriger informatie. De gedachte dat deze nieuwsbrief op den duur mogelijk VAWO Visie zou kunnen vervangen, ontmoette op de vergadering weerstand.

Aan de VAWO-website zal met een aantal forums een interactieve dimensie worden gegeven. De bedoeling is naast een open forum ook een afgeschermd forum te creëren waarop VAWO-leden actief in medezeggenschapsorganen informatie, ervaringen en tips kunnen uitwisselen.

### Ambtelijke status

De meeste discussie tijdens de vergadering werd opgeroepen door de plannen van minister Remkes om de ambtelijke status bij de publieke wetenschappelijke instellingen af te schaffen. Dit zou met name voor ontslagprocedures belangrijke gevolgen hebben.

Geopperd werd dat het misschien wel een voordeel is dat die procedures in het civiele recht een kortere looptijd hebben, terwijl zij in het ambtenarenrecht

soms lang 'doorzeuren'. Voor een werknemersorganisatie kan dat geen reden zijn om er voor te zijn, stelde VAWO-jurist Donald Pechler. Het is alleen een voordeel voor de werkgever. Werknemers hebben juist baat bij de laagdrempeligheid van de bezwaarprocedure binnen het ambtenarenrecht, die de partijen nog eens aan tafel brengt. Bovendien is er meer ruimte om te onderhandelen over een goede regeling voor de werknemer, die in het civiele recht maar moet afwachten wat de rechter beslist. Het is binnen het civiele recht ook lastiger en kostbaarder om in beroep te gaan.

Door diverse leden werd opgemerkt dat bij afschaffing van de ambtelijke status de salarissen ook 'marktconform' zouden moeten worden. Een dergelijke koppeling wordt in de huidige kabinetsplannen evenwel geenszins voorzien. In de hogere schalen (boven schaal 10) liggen de salarissen momenteel 20 tot 30 procent onder die in de private sector.

### Zorgstelsel

De vergadering ging kort in op de gevolgen van het nieuwe zorgstelsel. Een zwartboek van vakcentrale MHP (waarbij de VAWO via de CMHF is aangesloten) heeft aangetoond dat de belofte van minister Hogervorst dat de koopkracht er, behoudens wat uitzonderlijke gevallen, niet door op achteruit zou gaan, niet is nagekomen. In 20 procent van de gevallen hebben mensen 1 tot 6 procent koopkrachtverlies geleden. (AvD)

## Doorwerken tot 65 jaar of (iets) eerder stoppen: voor wie gaat de motie-Vendrik op?

**In de vorige VAWO Visie is gemeld dat het voordelig kan zijn als mensen niet op hun 65ste, maar net iets eerder met pensioen gaan. Dit is echter afhankelijk van de geboortedatum.**

Werknemers die nog in aanmerking komen voor FPU/VUT maar willen doorwerken, doen er vaak verstandig aan om uiterlijk op de leeftijd van 64 jaar en 11 maanden met FPU/VUT te gaan. Dan kunnen ze nog onder het amendement-Vendrik vallen, dat bepaalt dat niet-gebruikte FPU- en VUT-bedragen worden overgeheveld naar hun pensioen.

**Of dit het geval is, is afhankelijk van hun geboortedatum!**

Om in aanmerking te komen dient iemand

sinds 1 april 1997 onafgebroken werkzaam te zijn bij een bij het ABP aangesloten werkgever.

#### 1. Geboren voor 1-2-1942

Wie geboren is vóór 1-2-1942 kan beter met pensioen gaan op de eerste dag van de maand volgend op de 65ste verjaardag. In dit geval is het oude flankerend beleid gunstiger.

#### 2. Geboren in de periode 1-2-1942 tot en met 31-12-1949

Wie tussen 1-2-1942 en 31-12-1949 is geboren, kan beter stoppen met werken op de eerste dag van de maand waarin de 65ste verjaardag valt.

In dit geval pakt het amendement-Vendrik

gunstiger uit, in de vorm van een hoger pensioen.

Hoe langer de werknemer doorwerkt, hoe hoger de FPU en het ABP Ouderdomspensioen. Voortaan worden bij langer doorwerken alle componenten van de FPU-uitkering verhoogd; in de oude regeling alleen het door de werknemer zelf opgebouwde deel. Bovendien wordt voortaan als de FPU uitstijgt boven het salaris, het meerdere toegevoegd aan het ouderdomspensioen. In de oude regeling was dit niet in het geval. Wie net voor de 65ste verjaardag stopt, heeft maximaal voordeel van deze regeling.

Stopt een werknemer later, dan is er geen recht meer op FPU en vervalt het voordeel.

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

### Bestuur

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

### Bureau

#### *Directeur*

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

### **LEDENADMINISTRATIE**

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

#### *Beleidsmedewerker Sector WO*

- 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*  
*Meeus en Zilveren Kruis:*  
dhr. M. van der Meer, 020-301 1500,  
m.vander.meer@meeus.com

De VAWO is een vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen 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 academische onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als instelling.

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

### **Contributies**

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december van het jaar waarin het wordt opgezegd. Ook overgang naar de postactieve status wordt aan het eind van het jaar geëffectueerd.

De contributie is gerelateerd aan het bruto maandsalaris. Wie een incassomachtiging afgeeft, krijgt € 2,50 korting op onderstaande jaarcontributies.

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>contributie per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 57,50	€ 4,75
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 112,50	€ 9,50
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 85,-	€ 7,25
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 157,50	€ 13,25
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 118,75	€ 10,-
boven € 4.000,-	€ 192,50	€ 16,25

Postactieve leden incl. VAWO Visie € 37,50

Postactieve leden excl. VAWO Visie € 32,50

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

## **Contactpersonen afdelingen**

### *Universitaire medische centra*

- dr. E. de Heer (LUMC)  
(071) 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,  
(0413) 472 763, p.a.f.m.goemans@tue.nl

### *Rijksuniversiteit Groningen*

- dr. E.C.L. van der Vliet,  
(050) 363 6578, e.c.l.van.der.vliet@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  
(010) 408 2502, vandervalk@fhk.eur.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*

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

### *Wageningen Universiteit*

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

### *Open Universiteit*

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

### *Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform*

- vacature

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