

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

38e jaargang nr. 3 – december 2006

‘Stapelen’ tegengaan geeft postdocs nog minder kans

Omgekeerde wereld in VSNU-manifest

De VSNU heeft een manifest uitgebracht waarin onder meer gepleit wordt voor verbetering van het perspectief en de positie van ‘jonge onderzoekers’. In het manifest wordt gesteld dat het ‘langdurig stapelen’ van tijdelijke contracten voor postdocs moet worden vermeden. Vanwege deze passage heeft de VAWO het manifest niet ondertekend.

Het manifest *Talent in eigen hand* is vooral een oproep aan formerend Den Haag om te investeren in de wetenschap. De VSNU hoopte dat het manifest zo breed mogelijk zou worden onderschreven. Aan de bezwaren van de VAWO tegen de passage over het stapelen werd evenwel onvoldoende tegemoetgekomen. Daarom heeft de VAWO, in tegenstelling tot onder andere KNAW, NWO, het promovendinetwerk PNN en andere bonden, niet getekend.

Zolang geen maatregelen worden genomen om het aantal vaste WP-posities te verhogen, pakt het tegengaan van het stapelen van tijdelijke contracten volgens de VAWO funest uit voor vele uitstekende postdoconderzoekers. Weer een nieuw tijdelijk contract is voor hen nu vaak de enige mogelijkheid om als wetenschapper aan het werk te blijven. Volgens cijfers van de VSNU was per 31 december 2005 al 55,7% van het wetenschappelijk personeel in tijdelijke dienst. De meesten van hen hebben geen uitzicht op een vaste aanstelling.

Illusie

VAWO-voorzitter Helen de Hoop: “Het gebeurt nu al zeer regelmatig dat fantasische wetenschappers het verzoek krijgen

om toch alsjeblieft even zes maanden wat anders te gaan doen, zodat universiteiten ze daarna weer netjes volgens de CAO zes jaar lang op tijdelijke contracten in dienst kunnen houden.

Universiteiten vertikken het om die onderzoekers een vaste aanstelling te geven, al zijn ze nog zo succesvol. Zolang al het geld van NWO naar tijdelijke projecten gaat, is het een illusie te denken dat de echt goede wetenschappers uiteindelijk wel een vaste baan binnen de universiteit zullen vinden. Het zijn juist vaak de echt goede wetenschappers die het jarenlang kunnen volhouden op tijdelijke contracten, omdat elke universiteit ze dolgraag wil hebben. Maar dus niet voor vast.

Natuurlijk zijn we blij met elk initiatief om het perspectief en de positie van wetenschappers in Nederland te verbeteren. Maar de concrete suggesties in het manifest zijn daar strijdig mee. Er wordt gepleit voor *meer* tijdelijke posities en *minder* mogelijkheden voor een langere loopbaan in het onderzoek.

Ook het belang van de wetenschap wordt daar niet mee gediend. Wetenschappers zijn geen werknemers van het type *voor jou tien anderen*. Elke goed functionerende en ervaren wetenschapper die moet vertrekken omdat zijn contract voor bepaalde tijd is afgelopen, beschouwen wij als een aderlating. Dat voortdurend laten weglekken van wetenschappelijke expertise gaat nu al jaren door in Nederland. Helaas zal dat met het manifest niet verbeteren.”

Aantallen

Er zijn meer vraagtekens te plaatsen bij het VSNU-manifest. Niet alleen de positie, maar ook de aantallen promovendi en postdocs zouden volgens het manifest onder druk staan door de bezuinigingen op het wetenschappelijk onderzoek. Er zouden met name minder promovendi-

In dit nummer

Actueel

RUG zet beurzensysteem voor promovendi door 3

Interview

LPP-voorzitter Monique Lamers 4

Symposium

Loopbaanbeleid voor tijdelijk WP 7

Opening van zaken 10

Vereniging

De ALV van 7 november 14

plaatsen beschikbaar zijn. Deze stelling lijkt niet met de realiteit te stroken.

Een goede vergelijking over de afgelopen jaren is niet goed mogelijk door de inmiddels voltooide overdracht van het werkgeverschap van promovendi van NWO naar de universiteiten. Op haar website spreekt de VSNU in dit verband van “een *deels kunstmatige* stijging van het aantal promovendi”. Deels is die dus ook reëel. Ook informatie van afzonderlijke universiteiten wijst op een *toename* van het aantal promovendi.

De ontwikkeling van het aantal postdoconderzoekers is gewoonweg niet bekend, omdat zij in de personeelssystemen van de meeste universiteiten niet als aparte categorie zijn opgenomen.

Het VSNU-manifest stelt dat Nederland meer gepromoveerden nodig heeft. Maar waarom wordt niet duidelijk gemaakt. Verhoudingsgewijs telt de Nederlandse beroepsbevolking weinig gepromoveerden. Maar van een groeiende vraag ernaar lijkt geen sprake, zeker niet buiten de wetenschap. Ook tijdens het ‘VSNU-café’ waarop het manifest werd gepresenteerd, kwam naar voren dat een promotie voor het bedrijfsleven vaak helemaal geen pre is. Een gepromoveerde is ouder, duurdur en meer gespecialiseerd dan iemand die na een master het bedrijfsleven ingaat.

Volgens het manifest zelf zijn jonge onderzoekers op de arbeidsmarkt “niet populair” en moet er gewerkt worden aan een betere maatschappelijke positie voor jonge onderzoekers. Ligt het

niet in de rede daaraan *eerst* te werken? Met de nodige argwaan zal de VAWO bezien wat de aanbeveling in het manifest om meer differentiatie in het promotiestelsel te brengen, in de praktijk zal betekenen. Meer beurzen in plaats van aanstellingen voor promovendi (zie ook pagina 3)? Uitholling van de niveau-eisen? Andere aanbevelingen kan de VAWO zeker onderschrijven: investeringen in de wetenschap, goede voorlichting aan studenten en promotie-kandidaten over hun loopbaanperspectieven in de wetenschap, betere aansluiting van de promotietrajecten op de behoeften van de arbeidsmarkt. Maar met teveel mitsen en maren ("niet de ultieme oplossing", waken voor een te groot aandeel vaste aanstellingen in verband met de vernieuwing van het onderzoek) wordt de volgens de VAWO cruciale aanbeveling gebracht om het aantal vaste WP-posities uit te breiden. (AvD)

Onjuistheden in persbericht?

De VAWO heeft in een persbericht haar bezwaren tegen de anti-stapelingspassage in het VSNU-manifest uiteengezet. Volgens de VSNU is de stelling in dit persbericht dat het universitaire personeel voor slechts de helft uit wetenschappers bestaat onjuist. Recentelijk heeft de VSNU gegevens uit haar personeelsinformatiesysteem WOPI over 2005 bekendgemaakt, waaruit inderdaad een andere getalsverhouding tussen WP en OBP naar voren komt. Volgens deze cijfers was op 31 december 2005 54,8% van het universitaire personeel WP en 45,2% OBP.

Een hele verbetering ten opzichte van 2004? Dat valt niet te zeggen, want de VSNU heeft de WOPI-systematiek veranderd en aangepast aan de functie-inde-

lingen van het UFO-systeem. Een aantal functies die vroeger onder het OBP vielen, gelden thans als wetenschappelijke functies. Pas als de gegevens over 2006 bekend zijn, kan worden vastgesteld of de verhouding WP : OBP inderdaad ten gunste van het WP verschuift.

44,3% vast WP

Wat de WOPI-cijfers over 2005 wel vertellen is dat van het WP nog maar 44,3% in vaste dienst is. Door de systematiekwijziging is ook dit gegeven niet vergelijkbaar met eerdere cijfers.

Postdoctoralonderzoekers zijn ook in de nieuwe opstelling van de WOPI-cijfers nog steeds geen onderscheiden categorie. Naar de getalsmatige ontwikkelingen bij deze groep blijft het dus gissen.

DE MARKT EN DE COLLECTIEVE SECTOR

In augustus is in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken een rapport verschenen over beloningsverschillen tussen de marktsector en de collectieve sector. Het berust op gegevens uit 2004. "Na correctie voor samenstellingseffecten resulteert een beloningsnadeel van 1,6% voor de gemiddelde werknemer in de collectieve sector ten opzichte van de marktsector", zo wordt onder meer geconcludeerd. De regering kan dus beweren dat er maar weinig verschil in beloning bestaat. Maar sommige groepen uit de collectieve sector zal het vergaan als de statisticus die verdronk in de rivier van gemiddeld een meter diep. Wie zeker niet verdrinken, zijn militairen (+34,5%) en de rechterlijke macht (+16,4%). Geheel anders ligt dat voor personeel bij universiteiten en onderzoeksinstellingen (-15,7%), het voortgezet onderwijs (-14,1%), burgerfuncties bij defensie (-15,0%), het primaire onderwijs (-10,2%), de beroeps- en volwasseneneducatie (-9,3%) en het hoger beroeps-onderwijs (-9,1%). Het kan nog erger. "Hoger opgeleiden met vergelijkbare kenmerken verdienen duidelijk meer in de marktsector dan in de collectieve sector", meldt het rapport. De score voor wetenschappelijk personeel aan de universiteiten: -23%.

Het is duidelijk: wel een marktconforme rechtspositie voor iedereen in het onderwijs, maar geen marktconforme beloning. En zeker niet voor het WP aan de universiteiten.

Als de verkiezingen in aantocht zijn wordt van links tot rechts meer geld beloofd voor onderwijs. Tot 500 miljoen. Daar kun je ongeveer de beloningsachterstand van de ruim 415.000 werknemers in het onderwijs mee wegwerken. Hoeveel zou het werkelijk worden? En wordt dat dan salarisverhoging of wordt het iets dat politiek beter scoort? Opvoedingskampen (toch ook onderwijs) of kleinere klassen? De realist in mij heeft weinig verwachtingen. Er is immers in juli jl. een rapport verschenen met de veelbelovende titel: *Een verkenning van differentiatie arbeidsvoorwaardenruimte bij de overheid*. Ja, wederom in opdracht van Binnenlandse Zaken. Lezen we de probleemstelling op pagina 1, dan geloof je je ogen niet: "Op welke wijze kan differentiatie van arbeidsvoorwaardenruimte tussen sectoren bijdragen aan het verlichten van potentiële druk op de rijksbegroting zodanig dat een adequate personeelsvoorziening zo goed mogelijk gewaarborgd blijft."

Met andere woorden: *Wie kunnen we nog slechter gaan betalen en wie*

moeten we wat meer geven, zodat de (goede) werknemers in de collectieve sector nog net niet weglopen. Maar het mag niks kosten. (Vert. Dick Hermans.) Het zal wel zo gaan als met zoveel zaken in de politiek. Het duurt veel te lang voor men reageert. Neem het rekenen op de Pabo. Na vijftien jaar is een zo groot deel van de oude garde verdwenen, dat het verdwijnen van de rekenvaardigheid onder de leraren basisonderwijs ook de politiek begint op te vallen. En dan begint men over maatregelen te denken. Vijftien jaar te laat dus. Misschien was het toch beter geweest om de kleuterkwiek niet op te laten gaan in de kweekschool. Zo zal het wel tien tot vijftien jaar duren voordat men erkent dat de goede mensen niet meer voor een baan in het onderwijs kiezen. Of zijn er nog politici met een vooruitziende blik die verder reikt dan de volgende verkiezing en die het belang van bevlogen onderwijsgevenden onderkennen? Laten de politici opstaan die durven te roepen: "Nederland kenniland. Bevlogenheid is in het onderwijs belangrijk. En een fatsoenlijke honoreringsring is heilzaam voor bevlogenheid." Wie durft?

Dick Hermans

RUG zet beurzensysteem voor promovendi door

De Rijksuniversiteit Groningen (RUG) heeft sinds medio 2006 een aantal promovendi bij wis- en natuurkunde een beurs gegeven in plaats van een aanstelling in schaal 10, conform de CAO. Volgens een woordvoerder gaat het tot dusver om "tien tot twintig" promovendi, maar is dat nog maar het begin.

Van een half jaar uitstel van universiteitsbrede invoering, zoals de plaatselijke universiteitskrant UK eind november meldde, is geen sprake. Alleen wordt dit promotiestelsel nog niet samengevoegd met het al langer bestaande beurzensysteem voor buitenlandse promovendi. Overigens wil Groningen de CAO niet volledig ontduiken: er blijven ook promotieplaatsen mét aanstelling als werknemer.

De promotiebeurs is even hoog als het CAO-salaris, maar er worden geen sociale lasten over betaald. Zo kost de promovendus de universiteit in vier jaar 107.000 euro in plaats van 140.000. Dit stelt de universiteit in staat meer promovendi voor dezelfde prijs te laten promoveren. Extra voordeel: de overheid geeft per promotie een premie van 70.000 euro.

De betrokken promovendi betalen de prijs. Ze krijgen geen vakantiegeld, bouwen geen pensioen op, komen niet in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering, noch voor een eventuele WW-uitkering na

hun promotie. Met een beurs zullen ze ook niet snel een hypotheek kunnen krijgen.

Herhaling van zetten

Ook andere universiteiten zijn bezig met een bursalsysteem en bij sommige waar dat nog niet het geval is, zullen de ontwikkelingen met bijzondere belangstelling gevolgd worden. Kunnen universiteiten hiermee weggelaten worden?

Over de positie van promovendi is vanaf 1986 fiks strijd geleverd. Tot die tijd was de gewone werknemerstatus gebruikelijk. In '86 werden ze omgedoopt in aio's (assistenten in opleiding) en werden ze op hun salaris gekort vanwege het 'opleidingsaspect' van hun baan.

Na jaren van gesteggel over hun positie werd, mede door de inzet van de VAWO, in 2003 voor promovendi in de CAO salarisschaal 10 overeengekomen. Weliswaar met een -1-trede (weer vanwege het opleidingsaspect, met name in het begin van het promotietraject), met een starre en voor sommigen ongunstig uitpakende periodiekdatum (waarop men een trede hoger klimt in de salarisschaal) en met een overgangsregeling tot 2005. Niet ideaal dus, maar toch een verbetering, zeker op termijn, en een erkenning van de werknemerstatus van promovendi.

Nu vindt dus een herhaling van zetten plaats. Al zijn promovendi 'afgestudeerd' (het woord zegt het al) en hebben ze de titel doctorandus, toch is volgens de RUG het (hele) promotietraject een opleiding. Sterker: de beurspromovendi worden gewoon gerekend tot de studentengeleding, onder andere voor wat betreft de medezeggenschap.

Uitspraak Hoge Raad

In april jl. deed de Hoge Raad uitspraak in een zaak van beurspromovendi bij de Universiteit van Amsterdam (zie pagina 7 van de vorige VAWO Visie). Volgens het arrest zijn beurspromovendi gewoon werknemer omdat aan de drie hiervoor volgens het Burgerlijk Wetboek geldende criteria wordt voldaan. Het doen van onderzoek en het schrijven van een proefschrift behoort tot de 'core business' van de universiteit en is als zodanig *arbeid*,

stelde de Hoge Raad. De promotiebeurs geldt als *loon*. En als er gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks, danwel gedurende ten minste 20 uur per maand, arbeid wordt verricht, is er sprake van een *gezagsverhouding*.

De RUG heeft het Hoge Raad-arrest zorgvuldig bestudeerd, aldus een juridisch medewerker. Het Groningse systeem zou afwijken van dat van de UvA, omdat er geen gezagsverhouding met de beurspromovendi zou bestaan. Het zijn immers 'studenten'.

In een NRC-artikel van 7 december jl. geeft een woordvoerder van de RUG het voorbeeld dat de beurspromovendi niet wordt opgedragen om onderwijs te geven. Een curieus voorbeeld, want onderwijs geven behoort in de functieomschrijving van het UFO-systeem sowieso niet tot de taak van promovendi (al is welbekend dat de praktijk anders is). Slecht voorbeeld, erkent de RUG-jurist tegenover VAWO Visie, maar hij blijft een ander voorbeeld schuldig.

In de voet

De UvA kwam al geruime tijd voor het Hoge Raad-arrest terug van het bursalsysteem, omdat bleek dat hiermee onvoldoende promovendi werden geworven. Elders – in Delft bijvoorbeeld – probeert men juist promovendi te 'lokken' door méér te bieden dan de CAO voorschrijft. De vraag is dan ook of de RUG zichzelf niet in de voet schiet met het beurzensysteem, zeker als andere universiteiten wel volwaardige arbeidsvoorwaarden bieden. In het NRC-artikel kwam al een Groningse beurspromovenda aan het woord die eieren voor haar geld kiest en in Canada gaat promoveren.

Of een beurzensysteem voor Nederlandse promovendi juridisch houdbaar is, zal moeten blijken. In het verlengde daarvan is het ook de vraag of het Groningse beurzensysteem voor buitenlandse promovendi overeind zal blijven. Voor mensen van buiten de Europese Unie is het niet onredelijk: zij kunnen hier geen sociale rechten opbouwen. Of voor mensen van binnen de EU andere voorwaarden mogen gelden dan voor Nederlandse promovendi, is op z'n minst twijfelachtig. (AvD)

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 38e jaargang nr. 3 – december 2006

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

Druk PrimaveraQuint, Amsterdam

Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.
Het volgende nummer van VAWO Visie
verschijnt in maart.

Sluitingsdatum kopij 21 februari.

“Bevlogenheid van postdocs

NIEUWE LPP-VOORZITTER

MONIQUE LAMERS:

“DE AANDACHT VOOR

ONZE POSITIE MOET

NU MAAR EENS

VERTAALD WORDEN

IN CONCRETE STAPPEN”

‘Wetenschap is topsport.’ Geen discussie in de academische wereld of die boutade gaat over tafel. Meestal uitgesproken door een topfunctionaris in een vaste en/of riant betaalde positie.

Onder dit mom wordt gerechtvaardigd dat zogenaamd jonge, maar veelal 30- tot 40-jarige wetenschappers om de paar jaar moeten knokken (en duimen – er is ook een grote geluksfactor in het spel) voor een nieuw contract, moeten verkassen (vaak met hun gezin, want ook postdocs zijn net mensen) of de wetenschap moeten verlaten. Er wordt soms zelfs gepleit om in de wetenschap alleen nog maar met tijdelijke contracten te werken. Dat zou de dynamiek in de wetenschap ten goede komen. En wetenschap is nu eenmaal... topsport.

Erkenning

De vergelijking gaat in vele opzichten mank. Meestal is de duur van een topsportcarrière beperkt. Net als voor een wetenschappelijke carrière moet je er veel voor over hebben en regelmatig verkassen. Maar daar staat tegenover dat in een groot aantal sporten echte toppers al op jonge leeftijd heel goed betaald worden. Vooral als ze het internationaal goed doen. In een topsportcarrière is talent, training en ervaring bepalend voor succes. Postdocs lopen juist op het moment dat ze ‘goed getraind’ zijn en de vruchten zouden kunnen plukken van hun ervaring grote kans afgedankt te worden. En ze krijgen weliswaar geen hongerloontje, maar toch niet eens een marktconform salaris.

Lamers: “Dit zijn mensen die niet voor de leaseauto kiezen, maar voor onderzoek, omdat dat is wat ze graag doen. Net als topsporters offeren ze hun sociale leven grotendeels op. Ze hebben vaak een gezin, een partner die ook in een carrière heeft geïnvesteerd. Het thuisfront moet maar accepteren dat alles moet wijken als er weer een projectaanvraag de deur uit moet, dat er verhuisd moet worden of dat je vroeg weggaat en laat thuiskomt omdat je dagelijks uren moet reizen, dat je je ouderschapsverlof toch maar niet opneemt vanwege het onderzoek en je toekomstkansen.

Maar erkenning zoals bij topsport? Ook al heb je fantastisch gepresteerd, zekerheid over het vervolg heb je niet. Omdat we het werk zo leuk vinden, laten we maar met ons sullen.

In feite maken de academische werkgevers misbruik van onze bevlogenheid. Ze kunnen dat ook doen omdat er heel veel goede onderzoekers in Nederland zijn. Verreweg de meeste promovendi en postdocs leveren prima werk. De top is zo breed dat betrekkelijk gemakkelijk weer nieuwe goede mensen kunnen worden gevonden als een tijdelijk contract is afgelopen of een onderzoeker de wijk neemt naar het bedrijfsleven of het buitenland. De werkgevers hoeven eigenlijk alleen hun best te doen om de absolute top aan zich te binden, bijvoorbeeld met tenure tracks, die natuurlijk maar voor een kleine groep een uitkomst kunnen zijn.

Er zit uiteraard wel een element van kapitaalvernietiging in om bekwame en ervaren mensen weg te sturen. Er zijn tonnen in geïnvesteerd en daar blijven dan alleen de onderzoeksresultaten van over. Dat wordt kennelijk voor lief genomen omdat de wetenschappelijke instellingen in Nederland door de al vele jaren teruglopende financiering moeten woekeken met hun geld. Dat rijmt natuurlijk niet met al die kenniseconomie-ambities en het idee dat de Nederlandse wetenschap tot de wereldtop moet behoren. Tijdelijke contracten mogen dan weliswaar een goede doorstroming en innovatie bevorderen, maar het ten volle benutten van gedane investeringen is er niet bij. Niet voor de werknemer, die elders weer opnieuw moet beginnen, noch voor de werkgever, die weer opnieuw moet investeren.”

Geluksfactor

“Wat veel postdocs steekt – en voor promovendi met academische ambities is dat ook van belang – is dat ze zo weinig greep op hun eigen situatie hebben. Ze kunnen de pech hebben dat hun innovatieve onderzoek geen positief resultaat oplevert, wat hun *track record* schaadt. Wie waar welke projectaanvraag kan doen, is aan allerlei

Monique Lamers, postdoc

psycholinguïstiek in Nijmegen,

is de nieuwe voorzitter van de

VAWO-afdeling Landelijk Postdoc-

en Promovendiplatform. Ze is blij

dat er momenteel veel aandacht

is voor ‘de jonge onderzoekers’,

maar aan fundamentele stappen

om hun positie te verbeteren,

mankeert het nog.

wordt misbruikt”



Monique Lamers: “Een wetenschappelijke carrière betekent een onzekere toekomst, ook al bewijs je telkenmale goed te zijn”

beperkingen onderworpen. Of en hoe de Vernieuwingsimpuls wordt voortgezet, is nog de vraag. Is er toevallig wel of geen plaats in jouw richting? Je zit misschien in een discipline waar minder of geen fondsen meer voor worden vrijgemaakt. Je kunt geluk of pech hebben met reviewers. Zit er in een beoordelingscommissie wel of niet iemand die affiniteit heeft met jouw specialisatie? Je kan

een prachtig plan hebben, maar door nog sterkere competitie en een brede top in jouw discipline toch buiten de boot vallen. Als je onderzoek doet op het gebied van het Nederlands recht of een grammatica schrijft, is de kans op internationale publicaties en daarmee op een vervolgonderzoek aanzienlijk kleiner dan bij bijvoorbeeld cognitief of toegepast klinisch onderzoek met ‘hip

and happening’-methodologieën en een breed toepassingsgebied.

Ik zeg niet dat ik weet hoe het allemaal beter kan, aan sommige dingen valt misschien weinig te doen. Maar als je kiest voor een wetenschappelijke carrière, dan kies je voor een onzekere toekomst, waarin de geluksfactor groot is, ook al bewijs je telkenmale goed te zijn. Dat moet veranderen.

De wetenschap steekt vreemd af bij het bedrijfsleven. Daar is een vast contract heel gebruikelijk. En hoewel je daar natuurlijk ook goed moet presteren en je de pech kunt hebben dat je functie wordt wegbezuinigd, heb je toch meer zekerheden. In de wetenschap hoeft het in principe niet anders te zijn. Mits je dat goed kunt onderbouwen, kan ook de universiteit van iemand met een vast contract af. Maar in de academische wereld vraagt dit echt een cultuuromslag.

Er is nog een punt waar ik veel vraag-

LOOPBAAN EN FUNCTIES

Monique Lamers studeerde spraak- en taalpathologie in Nijmegen, onderzocht als student-assistent bij het Max Planck Instituut de hersenactiviteit tijdens taal, deed als postdoc neuropsychologisch onderzoek in Magdeburg en vervult nu terug bij letteren in Nijmegen een tweede postdocschap in het verlengde daarvan.

In 2004 werd ze bestuurslid van de

VAWO-afdeling Nijmegen, ze droeg bij aan het postdocbeleid dat thans in Nijmegen wordt ontwikkeld en trad enkele maanden geleden toe tot de OR van de Radboud Universiteit.

Op de laatste VAWO-ledenvergadering werd ze in het landelijke VAWO-bestuur gekozen om daarin het Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform te vertegenwoordigen.

tekens bij zet. Ik ben voor doorstroming, voor het opdoen van ervaring op meerdere werkplekken, in het bijzonder ook in het buitenland. Dat zorgt voor verbreding en kan samenwerking en interdisciplinair onderzoek bevorderen. Maar het gaat mij veel te ver dat vaak bij voorbaat mensen uit eigen huis van bepaalde functies worden uitgesloten.

Feitelijk werkt dit in de hand dat je vooraf moet bedenken waar je uiteindelijk terecht wilt komen. Zo zijn er faculteiten waar je na je promotie niet als postdoc mag blijven. Ook zijn er werkgevers die geen twee postdocschappen achter elkaar toestaan. Werkgevers verschuilen zich hierbij vaak achter regelgeving.

Beleid moet hoogtij vieren en niet regelgeving. Waarom moeten postdocs een nomadenbestaan leiden? Het wordt de hoogste tijd dat het beleid beter wordt afgestemd op de investeringen die in jonge onderzoekers worden gedaan en door de jonge onderzoekers zelf zijn gedaan."

Stapelen

"Je ziet om je heen dat veel hoogopgeleiden in het bedrijfsleven op een gegeven moment een carrièrestap maken en hun ervaring meenemen naar een bedrijf. Heb je gekozen voor de wetenschap, dan loop je het risico afgedankt te worden na je promotie en een postdocpositie. Dan heb je helemaal niet, zoals leeftijdgenoten in het bedrijfsleven, de vrijheid om te bepalen of dat het goede moment is voor een carrière-move. Gelukkig komen degenen die al dan niet gedwongen besluiten een carrièrestap te maken uiteindelijk meestal goed terecht. Dat is niet te danken aan het huidige beleid, maar aan hun eigen verdiensten, hun capaciteiten en hun flexibiliteit.

Met de huidige regelgeving is het ook niet ongebruikelijk dat je te horen krijgt dat je maar zes maanden iets anders moet gaan doen en dat ze je dan wat graag weer een tijdelijk contract geven. Dat beleidsbepalers of bestuurders niet wakker zouden liggen van de verlenging van die tussenperiode van drie naar zes maanden was zo voorspelbaar! Volkomen terecht dat de VAWO toen die CAO niet heeft ondertekend. In het Manifest Jonge Onderzoekers, dat de VSNU net heeft uitgebracht, staat nu weer dat het stapelen van tijdelijke contracten moet worden tegengaan. Met veel slagen om de arm staat er ook dat er meer vaste WP-functies moeten komen, maar niet te veel, want dat beperkt de vernieuwing van het onderzoek.

Het LPP en de VAWO als geheel geloven niet dat dit anti-stapelingsvoornemen veel goeds belooft voor postdoconderzoekers als er niet meer vaste aanstellingen voor hen bereikbaar zijn. Ze krijgen de flexregeling al voor de voeten geworpen en straks horen ze dat ze geen nieuw tijdelijk contract meer kunnen krijgen, want ja: we mogen niet stapelen. Voor veel goede mensen is dat nu de enige kans is om in de wetenschap te blijven. Daarom hebben we ook dat manifest niet ondertekend.

Als je zes jaar goed bij een werkgever hebt gefunctioneerd, dan is er toch geen reden om niet een vast contract aan te bieden? Dat is toch nauwelijks te geloven als je naar de normale wereld kijkt. Het is dan toch terecht dat een werkgever niet zomaar van iemand af kan!"

Meerjarenbeleid

"Continuïteit lijkt niet te tellen. Ik ben nog nergens een meerjarenbeleid tegengekomen waarin rekening wordt gehouden met de positie van de jongere onder-

zoekers. Die zijn momenteel vaak puur afhankelijk van wat de individuele onderzoeker aan tweede en derde geldstroom kan binnenhalen. En waarom zou je op basis van die tweede of derde geldstroom geen vaste aanstellingen kunnen geven? Omdat de geldgevers dat niet goed vinden, zoals steeds van collectebusfondsen wordt gezegd? Dan onderhandel je niet goed of je verschuilt je erachter.

Bij mijn eigen universiteit wordt er nu in ieder geval wel gewerkt aan een beleid voor de langere termijn, met specifieke aandacht voor het toekomstperspectief van promovendi en postdocs. Maar Nijmegen is een uitzondering."

Activiteiten gericht op uitstroom

"Er is gelukkig ook in de politiek wat meer aandacht voor de problematiek van de promovendi en postdocs. OCW gaat onderzoek doen, waarschijnlijk in Europees verband, naar wat gepromoveerde mensen zijn gaan doen. Het LPP en het Promovendi Netwerk Nederland hebben erop aangedrongen dat daar ook in meegenomen wordt wat de betekenis van het promotietraject is geweest voor de functie die mensen nu vervullen. Op basis van zo'n onderzoek kun je specifiek activiteiten richten op de uitstroom buiten de academische wereld. Dat nieuwe manifest heeft ook positieve kanten, dat wil ik niet onder stoelen of banken steken. Maar die aandacht moet nu maar eens vertaald worden in concrete stappen. En dat is niet, zoals in Groningen en Utrecht, promovendi met een beurs aanstellen, waardoor ze geen recht hebben op vakantiegeld of een arbeidsongeschiktheidsuitkering, geen pensioen en WW-rechten opbouwen en nauwelijks in aanmerking komen voor een hypotheek." (AvD)

Akkoord over CAO-OI lijkt nabij

Bonden en de werkgeversorganisatie WVOI zijn in december dicht bij een akkoord gekomen over een nieuwe CAO Onderzoekinstellingen. Onderhandelaars verwachten dat medio januari definitieve overeenstemming kan worden bereikt. De uitkomst van de onderhandelingen zal op www.vawo.nl worden bekendgemaakt.

Onderwijs verspeelde acht miljard per jaar

In 1975 besteedde Nederland 6,9 procent van het Bruto Binnenlands Product (BBP) aan onderwijs. Nu is dat nog maar 5,2 procent. Wanneer het bestedingsniveau van 1975 was gehandhaafd, zou er jaarlijks 8 miljard euro meer in onderwijs geïnvesteerd worden. Dat blijkt uit een onderzoek in opdracht van de Algemene Onderwijsbond (AOB).

Loyalis-bonus voor VAWO-leden

Wie als VAWO-lid een levenslooppolis afsluit bij Loyalis kan naast de voor iedereen geldende bonus van € 15,- nog een extra bonus van hetzelfde bedrag krijgen. Zij dienen daartoe aan Loyalis te melden dat zij als VAWO-lid meteen ook lid zijn van de CMHF, de centrale die evenals andere bonden de extra bonus met Loyalis heeft afgesproken.

Loopbaanbeleid voor tijdelijk WP

HET VAWO-SYMPOSION VAN 7 NOVEMBER IN NIJMEGEN

Postdocs bij de Radboud Universiteit Nijmegen hebben veel kritiek op hun werkgever. Toch willen ze graag op de universiteit werken. En ze hebben in ieder geval het geluk dat de Radboud Universiteit er als eerste universiteit in Nederland serieus werk van maakt om een loopbaanbeleid voor tijdelijk WP te ontwikkelen.

Op het VAWO-symposium van 7 november in Nijmegen, georganiseerd door de VAWO-afdeling Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform (LPP), werd over de onvrede en het Nijmeegse beleid gedebatteerd.

Monique Lamers, de nieuwe LPP-vertegenwoordiger in het VAWO-bestuur,

leidde de schermutselingen in met enkele opmerkingen over de problematische positie van postdocs. Universiteiten schrappen voortdurend vaste UD-functies, waardoor het voor postdocs steeds moeilijker wordt door te stromen naar een positie in de vaste staf. Tegen de tijd dat ze voor een vaste positie in aanmerking komen, worden ze veelal aan de kant gezet. Ofwel voorgoed of voor een periode van zes maanden, waarna ze weer tijdelijk kunnen worden aangesteld. Die periode was eerst drie maanden. In de vorige CAO werd die verlengd. Dat blijkt meestal voor postdocs niet tot een vaste aanstelling te leiden, maar tot een langere periode van inactiviteit tussen twee contracten, zo wordt nu ook in VSNU-kring erkend. De VAWO vond indertijd dit effect al voorspelbaar, reden waarom ze de betreffende CAO niet tekende.

Drijfzand

Het personeelsbeleid van de universiteiten brengt de Nederlandse wetenschap op drijfzand, betoogde Lamers. Bekwame onderzoekers worden weggestuurd of

vertrekken zelf naar het buitenland of het bedrijfsleven. Kapitaalvernietiging, want er zijn tonnen in de onderzoeksvaardigheid van deze mensen geïnvesteerd.

Naast onzekerheid over hun toekomst ervaren postdocs ook onderwaardering. Ze hebben nauwelijks gelegenheid beleid te beïnvloeden en tussen wat zij werkelijk doen en de functiewaardering volgens het UFO-systeem zit vaak een groot verschil.

De Radboud Universiteit (RU) komt de eer toe als eerste universiteit het probleem te hebben onderkend. Ze zette een werkgroep aan het werk om een postdocbeleid te ontwikkelen. Het RU-personeel is geënuquëerd, er is een lokaal postdocberaad opgezet en inmiddels ligt er nu een personeelsbeleidsplan, dat onder andere de positie van de postdocs moet verbeteren.

De kracht van mensen

Rob Wieten, directeur van de dienst P & O van de Radboud Universiteit, zette de strekking van het personeelsbeleidsplan *De kracht van mensen* uiteen. In het verlengde van het strategisch plan van de universiteit focust het personeelsbeleidsplan in de eerste plaats op de centrale rol van de academisch leidinggevenden, c.q. de hoogleraren.

Van deze hoogleraren wordt veel gevraagd. Ze moeten geld binnenhalen. De tweede geldstroom wordt steeds belangrijker. Maar ze worden afgerekend op het onderzoek. Daarbij moeten ze ook nog onderwijs geven en een visie hebben op de toekomst van hun groep.

Veel verantwoordelijkheden dus. Dat houdt evenwel niet in dat ze alles zelf moeten doen, het is vooral een kwestie van organiseren, aldus Wieten. Daarom onderstreept het personeelsplan in de tweede plaats het belang van goede instrumenten en goede ondersteuning. Medewerkers dragen ook zelf verantwoordelijkheid voor hun loopbaan. Het uitgangspunt is niet dat postdocs al een geselecteerde groep vormen en er voor iedereen toekomst is op de universiteit. Alleen de top redt het.

Het vierde uitgangspunt van het personeelsbeleidsplan is dat prestatiegericht-



Rob Wieten zet het Nijmeegse personeelsbeleidsplan uiteen

heid moet worden gecombineerd met aandacht voor mensen, zo zei Wieten.

Praktische aanpak

De RU heeft besloten geen nieuwe instrumenten te ontwikkelen en in te zetten, maar het gebruik van het huidige instrumentarium te optimaliseren. Inzet is ontwikkeling van het (academisch) leiderschap, loopbaanontwikkeling en organisatieontwikkeling. Daarbij is niet gekozen voor een groots plan, maar voor een praktische aanpak in de vorm van een activiteitenplan voor twee jaar.

Op het gebied van academisch leiderschap verzorgt de RU twee keer per jaar een seminar, waarop nieuwe hoogleraren drie dagen lang worden ingewijd in alle zaken die op hen afkomen. Daarnaast gaat de RU zowel huidige als potentiële academisch leidinggevenden modules aanbieden op het gebied van financiën, personeel, strategie enzovoort. Het gaat in totaal om dertien modules.

Wat betreft loopbaanbeleid houdt het activiteitenplan voor 2006-2007 in de eerste plaats uitvoering van het geformuleerde werkplan postdocbeleid in. Zo krijgen postdocs een 'rugzakje': een budget voor scholing. Voorwaarde daarbij is een jaargesprek, waarin wordt overeengekomen in welke richting de postdoc zich zal ontwikkelen. Zo'n jaargesprek is een goed voorbeeld van een reeds bestaand instrument, dat beter moet worden benut, aldus Wieten. Die jaargesprekken moeten in de eerste plaats daadwerkelijk gevoerd worden en de mogelijkheden en onmogelijkheden van de medewerkers moeten er goed in aan de orde komen, waardoor de medewerkers duidelijkheid krijgen over hun toe-

komst aan de RU. Ook moet er vaker en beter werkoverleg worden gevoerd – een wens die in alle universiteitsgeledingen leeft.

De scholing waarvoor de postdocs een budget krijgen, kan zich zowel op een toekomst binnen de universiteit als daarbuiten richten. Zo kan ook gewerkt worden aan de 'tekortkoming' van veel postdocs voor een carrière buiten de universiteit: hun hoge mate van specialisatie.

Voorts mikt het activiteitenplan op duurzame inzetbaarheid van (oudere) werknemers en op het meer rouleren van ondersteunend en beheerspersoneel, dat nu vaak langdurig op een en dezelfde plek blijft.

Enquête

Uit een enquête onder het RU-personeel kwam naar voren dat veel wetenschappers met een tijdelijke aanstelling meer zekerheid willen, maar verwachten deze eerder buiten dan binnen de RU te vinden. Ze denken dat het vooral een nadeel is al in Nijmegen werkzaam te zijn. Juist vaste functies en *tenure tracks* staan vaak alleen open voor mensen van buiten.

Het WP vindt over het algemeen dat in de jaargesprekken hun behoefte en het aanbod aan scholing te weinig aan bod komt. Vooral met WP ouder dan 45 jaar wordt nauwelijks over loopbaanmogelijkheden gesproken. De ouderen zijn meestal zeer negatief over de relatie met hun leidinggevende, de jongeren zijn daar wel redelijk positief over. Geen duidelijkheid over de taken nu en in de toekomst en het niet-nakomen van afspraken zijn belangrijke punten van kritiek.

Op dit punt van Wietens verhaal stelde Monique Lamers dat de leidinggevenden allang speerpunt zijn bij de RU, maar dat er desondanks nog veel problemen zijn. De RU gaat daar nu gericht met scholing aan werken, reageerde Wieten. De jaargesprekken en betere ondersteuning op het gebied van personeelsbeleid zijn daarbij de eerste aandachtspunten.

Vele taken voor krimpende staf

Arnoud Lagendijk, voorzitter van de VAWO-afdeling Nijmegen, opperde dat het probleem niet zozeer bij de leidinggevenden ligt, alswel in de organisatiestructuur. Leidinggevenden hebben veelal een hele waslijst aan van maand tot maand af te werken taken. Daardoor zijn ze ad hoc bezig en lopen ze voortdurend achter de feiten aan. Volgens Wieten zitten er twee kanten aan het probleem. Deels ligt het aan de organisatie, maar deels ook bij de leidinggevenden, die zelf grenzen moeten stellen, taken moeten delegeren en soms ook moeten aangeven dat zij bepaalde taken niet kunnen en zullen uitvoeren of laten uitvoeren.

Volgens VAWO-voorzitter Helen de Hoop en de scheidend vertegenwoordiger van het LPP in het VAWO-bestuur Karin Mattern is het onderliggende probleem dat de vaste wetenschappelijke staf krimpt. De vaste-stafleden moeten onder andere steeds meer promovendi begeleiden. Ze worden ook geacht wetenschappelijke artikelen te produceren en fondsen te werven, wat allebei enorm veel tijd kost.

Fte's en spreadsheets

Een complicatie is ook dat de hui-



dige universiteitsbesturen niets meer af weten van de wetenschapspraktijk, stelde Paul Goemans, VAWO-contactpersoon in Eindhoven.

Lagendijk beaamde dat: er zijn wel allerlei instanties die alles van een stukje weten, maar uiteindelijk komt het allemaal samen bij de hoogleraren, die onderwijs en onderzoek moeten coördineren, ook op personeelsgebied, en dan soms ook dagen bezig moeten zijn met fte's en spreadsheets.

Wieten stelde dat de oplossing in betere ondersteuning moet worden gezocht, maar volgens De Hoop moet er bovenal meer (vast) WP komen. Lagendijk wees op de norm die Amerikaanse universiteiten hanteren. Daar mag het het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) hooguit 30 of 40% van het personeel uitmaken. In Nederland is de verhouding tussen WP en OBP scheefgegroeid, aldus Lagendijk. Dat is waar, zei Wieten, die erop wees dat dit ook geldt voor de salarisontwikkeling bij het WP ten opzichte van het OBP. Maar, sloot hij af, toch blijkt uit onze enquête dat bijna iedereen vindt een leuke baan op de Radboud Universiteit te hebben.

Onduidelijkheid bij promovendi

Hierop werd aan Nynke de Haas, voorzitter van het Promovendi-overleg Nijmegen (PON), gevraagd hoe haar achterban denkt over de Radboud Universiteit als werkgever en over hun toekomstperspectieven. Er bestaat bij veel promovendi nogal wat onduidelijkheid over de bedoeling van de jaargesprekken en over wat zij aan begeleiding mogen verwachten, aldus De Haas. Het oordeel over de begeleiding is verder sterk afhankelijk



7 november, 17.15 uur
Thomas van Aquinolaan 8
zaal 00.14

VAWO
vakbond voor de wetenschap

Loopbaanbeleid voor tijdelijk WP

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

Foto: (c) Herman Wouters/Hollandse Hoogte

van de persoon van de begeleider en diens benadering.

Op persoonlijke titel zei ze het belangrijk te vinden "om niet tot in de eeuwigheid iedereen postdoc te laten zijn": er moet voldoende vast WP zijn.

Promovendi hebben over het algemeen wel een reëel beeld van hun toekomstperspectieven binnen de wetenschap, al zouden die in een ideale wereld met veel meer geld voor de wetenschap uiteraard een stuk beter zijn, zei De Haas.

Meer of minder promovendi?

Om de relatieve kans op een wetenschappelijke loopbaan voor promovendi te verbeteren, zou het aantal promovendi beperkt kunnen worden, opperde

Monique Lamers. Maar overheid en universiteiten willen juist meer promovendi. Dat vergroot nog de verantwoordelijkheid van de universiteiten als werkgevers voor de uitstroom naar buiten, terwijl zij in een aantal vakgebieden promovendi niet of nauwelijks voorbereiden op een functie buiten de wetenschap.

Dat knelt in sommige vakgebieden nog meer dan in andere, betoogde Loes van der Valk, VAWO-contactpersoon in Rotterdam. In sommige richtingen is het buiten de universiteit absoluut geen pre om gepromoveerd te zijn. In de bèta-richtingen is er voldoende emplooi, daarbuiten rijst de vraag waarom er meer promovendi moeten komen, anders dan om relatief goedkoop wetenschappelijk onderzoek te laten verrichten en de financiën die het een universiteit oplevert. Het financieren van instellingen

De voordracht van Rob Wieten wordt met aandacht gevolgd

door OCW op basis van de output in de vorm van diploma's is dan ook een ontwikkeling die niet zonder risico's is, stelde Wim van Horssen, VAWO-contactpersoon in Delft en aanstaand VAWO-penningmeester.

De vraag op de arbeidsmarkt is er in ieder geval niet naar dat er over de hele linie meer promovendi zouden moeten komen, zei Helen de Hoop. In bijvoorbeeld de Verenigde Staten en Frankrijk ligt dat anders. Daar wordt voor functies veel vaker promotie als voorwaarde gesteld. In Nederland heeft een promotie vaak nauwelijks meerwaarde. Mensen die na een promotie een of tweepost-docschappen doen hebben het vaak zelfs nog moeilijker op de arbeidsmarkt. Ze zijn gespecialiseerd, ouder en duurder.

Volgens Wieten is het ook voor universiteiten zelf van belang dat hun promovendi goed terecht komen, want op de langere termijn beïnvloedt dat hun uitstraling. Van Horssen betoogde dat er eerlijke voorlichting moet worden gegeven, niet alleen aan potentiële promovendi maar ook aan potentiële studenten, over de mogelijkheden die er in een bepaalde richting al dan niet zijn.

10

Poolse bouwvakkers

Paul Goemans vergeleek postdocs met Poolse bouwvakkers, waarbij voor universiteiten geldt: de gelegenheid maakt de dief. Als 'meer WP' wordt vertaald in meer postdocs krijgen ze meer voor minder geld. Voor postdocs uit het buitenland is wel iets te zeggen, stelde Goemans. Die zien dan wat meer van de wereld en kunnen in een andere omgeving werken. Maar in de situatie waarin postdocs van de ene universiteit naar de andere of van de ene faculteit naar de andere gaan, is er volgens Goemans sprake van een vorm van uitbuiting. Zoals Amerikaanse staten zich verzetten tegen afschaffing van de slavernij omdat dat economisch niet haalbaar zou zijn, zo zouden universiteiten vasthouden aan het postdocstelsel.

Monique Lamers opperde dat het onderscheid tussen vaste en tijdelijke functies zou moeten worden teruggedrongen: vaste banen zouden minder vast moeten zijn en er zouden meer mensen zo'n semi-vaste aanstelling moeten krijgen. Dat strookt met de realiteit, stelde Arnaud Lagendijk: vast is ook maar betrekkelijk. Mits de gronden deugdelijk



Vooraan Arnaud Lagendijk, Nynke de Haas en Helma Pluk. alledrie heel actief op de Radboud Universiteit

zijn kan ook iemand met een zogenaamd vaste aanstelling ontslagen worden.

Volgens Helma Pluk, voorzitter van het lokale Nijmeegse postdocoverleg, is het vooral de leeftijd die bepaalt of er een probleem is: als mensen op hun veertigste, vijfenveertigste niet ergens 'binnen' zijn, komen ze in een tamelijk hopeloze situatie. Ze worden niet met gejuich ontvangen op de buitenuniversitaire arbeidsmarkt.

Nog een ander probleem is dat postdocs voornamelijk op hun onderzoek worden beoordeeld, terwijl sommigen vooral heel goed zijn in onderwijs geven. Voor beide categorieën zou een traject moeten bestaan, zo werd gezegd.

Ondernemersrisico

Arnaud Lagendijk stelde tot slot de vraag hoe de RU denkt over het creëren van vaste functies op basis van de tweede en derde geldstroom, zoals sommige 'concurrenten' (Amsterdam, Utrecht) doen.

De huidige RU-praktijk kenschetste hij als 'puur risicomijdend'. Dat klemt te meer omdat het aandeel van de tweede en derde geldstroom in de financiering van de RU in vijf jaar is gegroeid van 8,2 naar 15,4%, respectievelijk 9,8 naar 12,2%.

Wieten stelde dat het de faculteiten zijn die over het algemeen niet tot het nemen van ondernemersrisico bereid zijn; het is geen universitair beleid. Voor de opstelling van de faculteiten is volgens hem geen goede reden. Er wordt juist van faculteiten verwacht dat zij méér als ondernemer opereren.

Een moeilijkheid daarbij is het gebrek aan flexibiliteit bij organisaties die fondsen verstrekken, zoals NWO. Er zijn allerlei regels over wie voor wie aanvragen kan doen. Zo is het meer dan lastig om een aanvraag te doen voor een project met zowel vaste als tijdelijke krachten. Bij de derde geldstroom stellen geldgevers vaak beperkende eisen. (AvD)

Van der Heijden van UvA naar Leiden

Paul van der Heijden wordt in februari de nieuwe rector magnificus en CvB-voorzitter van Universiteit Leiden. Hij volgt Douwe Breimer op.

Van der Heijden is de derde topman in korte tijd die de Universiteit van Amsterdam verlaat. Sijbolt Noorda (naar de VSNU) en Rob Scheerens gingen hem voor. Van de vierkoppige UvA-leiding van eerder dit jaar is nu alleen nog Ankie Verlaan over. Haar ambtstermijn loopt in september 2007 af. De ontwikkelingen zijn naar de zin van de

Raad van Toezicht van de UvA, die het CvB slecht vond functioneren.

Moris Tabaksblat, de voorzitter van de Leidse Raad van Toezicht, is blij met Van der Heijden: "Een uitstekend bestuurder en vooraanstaand wetenschapper, die in staat zal zijn voortvarend uitvoering te geven aan ons strategisch plan, dat onderstreept dat Leiden als internationaal georiënteerde universiteit met een sterke verwevenheid van onderwijs en onderzoek tot de beste universiteiten van Europa wil behoren."

De VAWO-juristen Bep Waayenberg en Donald Pechler staan jaarlijks tientallen leden bij die een geschil hebben met hun werkgever of een uitkeringsinstantie (WW, WIA). In deze rubriek berichten zij over interessante zaken. Op www.vawo.nl (Over de VAWO/Rechtsbijstand) worden nog meer zaken beschreven.

Opening van zaken

Ontduiking flexwet door contract te verkorten niet toegestaan

2001 als postdoc werkzaam bij een UMC, maar met een contract met de universiteit. Dit contract werd verlengd tot 1 september 2002 en vervolgens tot 1 september 2006. Daarbij werd meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst na deze periode van rechtswege zou eindigen.

In april 2005 de postdoc meegedeeld dat met het laatste contract een fout was gemaakt. Door effectuering van de laatste arbeidsovereenkomst zou zij automatisch een dienstverband voor onbepaalde tijd krijgen. Om dit te voorkomen wordt het

De duur van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijke aanstelling) van een postdoc werd verkort om te voorkomen dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vaste aanstelling) zou ontstaan. Volgens jurisprudentie komt de werkgever deze vrijheid niet toe.

De betrokkene was van 1 december 1999 tot 1 januari

tijdelijke dienstverband per 1 december 2005 beëindigd. Het geschil dat hieruit ontstaat spitst zich toe op de vraag of de werkgever bevoegd is de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te verkorten tot het tijdvak van 1 september 2002 tot 1 december 2005. Het terugkomen op de reeds afgesloten arbeidsovereenkomst strekt er uiteraard uitsluitend toe te voorkomen dat betrokkene van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou krijgen. Die bepalingen zijn ontleend aan de flexwet (Wet flexibiliteit en zekerheid) waarmee uitdrukkelijk wordt beoogd gevolgen te verbinden aan een reeks van (nagenoeg) aaneensluitende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Aan de door de wetgever gewenste gevolgen zou wezenlijk afbreuk worden gedaan wanneer een handelwijze zoals boven geschetst, zou worden aanvaard.

In de enkele omstandigheid dat de werkgever niet heeft beoogd aan betrokkene een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te verstrekken, ziet de rechter onvoldoende grond om daar anders over te oordelen. Het stond de werkgever dus niet vrij om de duur van de arbeidsovereenkomst te verkorten, zo oordeelt de rechter. Betrokkene heeft alsnog de erkenning gekregen dat ze momenteel een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd. (BW)

Reputatie van docent in het geding

Normaal gesproken worden universitair docenten onderwijstaken opgedragen ruim vóór aanvang van het nieuwe studiejaar, zodat hun voldoende voorbereidingstijd is gegeven en studenten tijdig informatie over de docent en het vak kunnen krijgen. Het indelen als docent gebeurt veelal door de onderwijsdirecteur. In de praktijk levert dat doorgaans geen problemen op.

Een UHD die meer dan twintig jaar bij de universiteit werkt en nog maar twee jaar voor zijn ouderdomspensioen zit, kreeg echter één dag voor aanvang van de colleges van de onderwijsdirecteur te horen dat zijn vak, dat hij jarenlang heeft gegeven, met onmiddellijke ingang niet meer werd gegeven. Een ander zou voortaan daarvoor in de plaats een nieuw vak

Voor een universitair (hoofd)docent vormen de onderwijstaken naast het verrichten van onderzoek een essentieel onderdeel van de functie. Dat blijkt onder meer uit het functiewaarderingssysteem voor universiteiten. Aan een universitair docent moeten immers ook onderwijstaken zijn opgedragen om als zodanig voor de daarbij behorende maximum salarisschaal in aanmerking te kunnen komen.

De UHD is het hier niet mee eens en beklagt zich bij de decaan. Immers, niet alleen hebben de studenten zich reeds op zijn colleges voorbereid, maar ook vormen zijn colleges een noodzakelijke aanvulling op de colleges van een collega. Met deze collega heeft de UHD dan ook de nodige afspraken gemaakt over de inhoud van beide vakken. Het nieuwe vak sluit daarentegen niet aan op het vak van zijn collega. Er zouden zonder meer aanvullende colleges nodig zijn. De decaan is het echter met de onderwijsdirecteur eens en weigert de UHD alsnog in te delen voor het vak.

Tegen deze weigering maakt de UHD bezwaar bij het College van Bestuur en hij spant ook een kort geding aan. De decaan komt vervolgens gedeeltelijk op zijn besluit terug en belooft de UHD dat hij volgend studiejaar zijn colleges nog één keer mag geven en dat hij vervangende onderwijstaken krijgt. Op grond van die toezegging trekt de UHD zijn bezwaar en kort geding in. Hij vertrouwt op de toezegging van de decaan. Helaas blijkt die toezegging het volgende studiejaar niets waard te zijn. Hoewel de UHD onder verwijzing naar de toezegging van de decaan herhaaldelijk de onderwijsdirecteur heeft gevraagd om hem in te delen als docent voor zijn colleges, geeft de onderwijsdirecteur hem daarop geen definitieve bevestiging. Zonder die bevestiging kan hij als docent op de website geen informatie aanleveren en de studenten daarmee tijdig van de gewenste informatie voorzien. Pas op de vrij-

Opening van zaken

dagavond vier dagen voor de aanvang van de colleges geeft de onderwijsdirecteur per email aan de UHD door dat hij als docent is ingedeeld.

Op maandagochtend wordt de UHD door de onderwijsdirecteur echter op het matje geroepen. Deze verwijt hem dat hij nog geen informatie op de website heeft geplaatst en dat hij daarom het vak niet goed heeft voorbereid.

Hoewel de UHD diezelfde dag de relevante informatie op de website had kunnen plaatsen, haalt de onderwijsdirecteur hem van de colleges af. De decaan steunt de handelwijze van de onderwijsdirecteur zonder eerst de UHD in de gelegenheid te stellen zijn kant van het verhaal te laten horen.

Wederom maakt de UHD met de steun van de VAWO bezwaar bij het CvB. Hij gaat ook meteen naar de kort-gedingrechter in de hoop het vak toch nog te mogen geven. Bij de behandeling van het kort geding lijkt het CvB de decaan en de onderwijsdirecteur zonder meer te steunen. Het vindt zelfs dat een docent geen bezwaar kan en mag maken tegen de weigering om als docent te worden ingedeeld. Niets is minder waar. Gelukkig geeft de kort-gedingrechter de UHD op dit punt dan ook gelijk, omdat op grond van jurisprudentie van de hoogste rechter wel degelijk bezwaar kan worden gemaakt tegen de indeling als docent of de weigering tot zo'n indeling.

Volgens de uitspraak van de kort-gedingrechter is de weigering om de UHD als docent in te delen voorts in strijd met de wet

wegens het ontbreken van een redelijke belangafweging en wegens het ontbreken van een deugdelijke motivering.

Helaas wil de kort-gedingrechter de UHD niet alsnog het vak laten geven, omdat de studenten inmiddels al enkele weken het andere vak volgen. Naar zijn oordeel weegt hun belang zwaarder dan die van de UHD. Niettemin bevestigt de uitspraak overduidelijk dat de UHD als docent ten onrechte enig verwijt omtrent de indeling en de voorbereiding van zijn vak is gemaakt. De UHD verwacht dan ook dat het CvB op grond van de uitspraak hem in zijn bezwaar alsnog gelijk zou geven en hem zou rehabiliteren als docent.

Bij de hoorzitting van de Bezwarencommissie gaat het CvB volledig voorbij aan de uitspraak. Niet alleen vindt het CvB nog steeds dat de UHD geen bezwaar had kunnen maken, maar het verwijt hem ook dat hij niets heeft gedaan om het vak op behoorlijke wijze voor te bereiden. Enigszins gedesillusioneerd over de handelwijze van het CvB wacht de UHD thans het advies van de Bezwarencommissie af. Hij gaat ervanuit dat deze commissie de uitspraak van de kort-gedingrechter wel begrijpt en vervolgens een goed advies zal geven, waarbij de UHD in ieder geval alsnog wordt gerehabiliteerd als docent. Die rehabilitatie is voor de UHD van groot belang. Jarenlang heeft hij als docent immers uitstekend gefunctioneerd, hetgeen in beoordelingen met een D is gewaardeerd. Op grond daarvan heeft hij bij collega's, maar ook bij studenten een uitstekende reputatie als docent opgebouwd. Hem is er alles aan gelegen om in de laatste twee jaren van zijn aanstelling bij de universiteit die goede reputatie als docent te behouden. De VAWO heeft reeds toegezegd hem daarbij te ondersteunen.

Wordt vervolgd. (DP)

Kandidaat voor herplaatsing ten onrechte afgewezen

Een UD bij een universiteit kreeg wegens reorganisatie de status van herplaatsingskandidaat toegekend door zijn werkgever. Hij kreeg binnen zijn faculteit een voorrangpositie bij de vervulling van vacatures en kreeg in dat kader

advertenties van vacatures toegezonden. Ook werd hij voorgedragen voor een functie van UD bij een andere faculteit. Betrokkene solliciteerde naar die functie. Voor de functie gaf de verantwoordelijke herplaatsingcommissie een zogeheten passendverklaring af.

De betrokkene wordt evenwel afgewezen voor de functie. Vervolgens wordt hij met inachtneming van alle daarvoor geldende regels eervol ontslagen wegens opheffing van zijn functie. Daarop heeft hij beroep ingesteld bij de rechtbank.

De rechter oordeelde het beroep gegrond aangezien de conclusie van de werkgever dat het niet mogelijk is gebleken

betrokkene in een passende functie te herplaatsen een juiste feitelijke en juridische grondslag ontbeert, zodat de werkgever niet bevoegd was tot het verlenen van ontslag.

In het kader van de herplaatsingsmogelijkheden heeft betrokkene gesolliciteerd naar de hem aangereikte vacature. Deze sollicitatie is afgewezen, omdat de betreffende faculteit, de 'ontvangende partij', hem niet geschikt achtte voor de functie. De werkgever heeft zich zonder meer geschaard achter deze afwijzing. Omdat de sollicitatie plaatsvond in het kader van het herplaatsingsonderzoek, en niet beschouwd kan worden als een gewone interne sollicitatie, is het onjuist van de werkgever de afwijzing niet volledig te toetsen. Bij die toetsing, aldus de rechter, is niet zo zeer de opvatting van de ontvangende partij over de geschiktheid van betrokkene aan de orde, maar veeleer de vraag of in het licht van de functie-eisen enerzijds en de geschikt- en bekwaamheden van betrokkene anderzijds sprake was van een passende functie. Aan een herplaatste werknemer kan immers alsnog ontslag worden verleend indien na uiterlijk een jaar blijkt dat de functie niet passend is. Eventuele twijfel over de geschiktheid mag dan ook, naar het oordeel van de rechter, niet ten nadele van de betrokkene strekken.

De rechtbank heeft het ontslagbesluit vernietigd. (BW)

Indien u vragen heeft naar aanleiding van de zaken in deze rubriek,

dan kunt u contact opnemen met het VAWO-bureau: (030) 231 6742 of info@vawo.nl.

“Betrek meer vrouwen bij hoogleraarsbenoemingen”

Het aantal vrouwelijke hoogleraren in Nederland neemt slechts zeer langzaam toe. Door meer vrouwen in benoemingscommissies voor hoogleraren te plaatsen, kan daar iets aan gedaan worden, zo hebben Groningse onderzoekers geconcludeerd.

Momenteel is slechts 9,9 procent van de hoogleraren in Nederland vrouw. Het ministerie van OCW streeft naar 15 procent in 2010, maar bij de huidige trend is dat onhaalbaar. Overigens is 15 procent nog een heel bescheiden doelstelling. De Europese Unie mikt op 25 procent in 2010.

Vrouwen maken significant meer kans op een benoeming tot hoogleraar als er in de benoemingscommissie een of meer vrouwen zitten. Niet omdat deze zich per se sterk maken voor vrouwelijke kandidaten, maar omdat in een commissie met vrouwen de criteria anders gewo-

gen worden. Persoonlijke en sociale kwaliteiten krijgen dan een groter gewicht. De onderzoekers van de Rijksuniversiteit Groningen zijn tot deze conclusies gekomen op grond van 64 interviews met leden van benoemingscommissies.

Een handicap voor vrouwen is dat zij vaker dan mannen in deeltijd werken. Dat leidt er onder meer toe dat zij minder ‘netwerken’, waardoor zij minder bekendheid genieten dan hun mannelijke collega's.

De Groningse onderzoekers raden ook aan om leden van benoemingscommissies te wijzen op mogelijke stereotypering en vooroordelen.

Het hoogste percentage vrouwelijke hoogleraren is momenteel te vinden in Leiden: 14,1 procent. Verder scoren Utrecht, Nijmegen en de Universiteit van Amsterdam naar verhouding redelijk. Niet toevallig gaat het hier om universiteiten met grote alfa- en gamma-faculteiten.

Voordeel voor VAWO-leden bij Meeùs

VAWO-leden kunnen aantrekkelijke kortingen krijgen bij Meeùs op verzekeringspremies, de afsluitprovisie voor een hypotheek en de taxatie- en bemiddelingskosten bij de koop of verkoop van een huis. Ook de Zilveren Kruis-zorgverzekering, met collectiviteitskorting voor VAWO-leden, behoort tot het pakket van Meeùs.

Meeùs (onderdeel van Aegon en de rechtsopvolger van Pro Civibus en Baneke – bekende namen voor veel van onze leden) geeft VAWO-leden 10% korting op een elftal schadeverzekeringen, bij het afsluiten van meerdere verzekeringen daarbovenop een pakketkorting die kan oplopen tot 10%, tot 25% korting op de basispremie van een motorrijtuigverzekering en tot 35% korting op de afsluitprovisie voor een hypotheek. Daarnaast doet Meeùs wisselende aanbiedingen. Momenteel liggen die op het gebied van auto's. Zo kan men onder meer 25% korting krijgen op een onderhoudsbeurt of APK-keuring bij Kwik-Fit en tot € 25,- op een rijvaardigheidstraining.

Zie voor meer informatie over dit Meeùs Benefitsplan: <http://meeus.benefitsplan.com/vawo>. U kunt ook gratis via 0800-2356338 contact opnemen met de dichtstbijzijnde Meeùs-vestiging.

13

Toeslag voor kinderopvang per 1 januari gewijzigd

De regeling voor de tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang voor werkende ouders verandert per 1 januari. Er komt een vaste en een inkomensafhankelijke toeslag via het belastingstelsel, terwijl in bepaalde gevallen een deel van de werkgeversbijdrage blijft bestaan.

De wijzigingen maken deel uit van het Belastingplan 2007, dat op 12 december jl. door de Eerste Kamer werd aanvaard.

De vaste toeslag bedraagt een derde van de totale kosten voor (erkende) kinderopvang, gebaseerd op de wettelijke maximum uurprijs van € 6,02. Deze toeslag komt in de plaats van de (eventuele) werkgeversbijdrage. De inkomensafhankelijke toeslag wordt verhoogd.

De vaste toeslag wordt automatisch door de Belastingdienst uitgekeerd op grond van de gegevens die werknemers hebben aangeleverd voor de inkomensafhankelijke toeslag. Ouders die nog geen kinderopvangtoeslag van de Belastingdienst ontvangen, dienen wel een aanvraag in te dienen.

De toeslagen worden gefinancierd uit een premie die alle werkgevers moeten gaan betalen.

De werkgeversbijdrage op grond van de CAO of een daarop gebaseerde rekening vervalt niet in alle omstandigheden. Als de bijdrage hoger is dan de vaste toeslag, moet de werkgever dat meerdere blijven uitbetalen.

Zie voor meer informatie de website van het ministerie van Sociale Zaken: www.szw.nl, onder Kinderopvang.

Voordeel voor VAWO-leden bij OHRA

VAWO-leden zijn meteen ook leden van de CMHF, want daar is de VAWO bij aangesloten. Daarom komen zij ook in aanmerking voor de voordelen van het collectieve contract van de CMHF met OHRA.

Op de maandpremie van € 94,95 van de OHRA Zorgverzekering wordt een collectiviteitskorting van 9% gegeven. De korting op een aanvullende zorgverzekering of tandartsverzekering kan oplopen tot 16,5%.

Door een breed pakket aan aanvullende zorgverzekeringen aan te bieden, maakt OHRA het mogelijk een op de eigen situatie toegesneden aanvullende verzekering te kiezen. Bovendien start OHRA op 1 januari 2007 met een 'Op jouw leven Service'. Deze maakt het mogelijk lopende het jaar de aanvullende zorgverzekering aan te passen aan een wijziging in de persoonlijke omstandigheden, zoals huwelijk of zwangerschap. Dit zonder medische keuring.

Via www.ohra.nl/cmhf756 kunnen VAWO-leden zich voor het contract met OHRA aanmelden.

Ombuigingen halen VAWO uit de rode cijfers

DE ALGEMENE LEDENVERGADERING VAN 7 NOVEMBER 2006

Na drie jaar van tekorten ziet het ernaar uit dat de VAWO door een reeks van ombuigingen het jaar 2006 met een klein overschot zal afsluiten. De begroting voor 2007 laat een iets grotere plus zien. Dit bleek op de Algemene Ledenvergadering van 7 november jl. in Nijmegen, waar Wim van Horssen en Monique Lamers in het bestuur werden gekozen.

De bezuinigingsoperatie die de VAWO in 2005 heeft ingezet en nu vrucht afwerpt, betrof drie punten. Een belangrijk deel van de administratieve werkzaamheden die waren uitbesteed, worden nu weer door het VAWO-bureau zelf verricht. Tegelijkertijd is de bureaumatie ingekrompen. Verder is de stofkam door alle overige uitgaven gehaald. Om met minder menskracht meer taken te kunnen uitvoeren, zijn binnen het bureau taken verschoven en is waar mogelijk voor een tijdsbesparende werkwijze gekozen. Het laatste houdt onder meer in dat de ondersteuning van de plaatselijke afdelingen (met name de Lokale Overleggen) vaker op afstand plaatsvindt.

Lastig jaar

Vooral door ernstige gebreken in de weer in eigen beheer genomen ledenadministratie was 2006 een lastig jaar voor het VAWO-bureau. Het op orde brengen van de ledenadministratie vergde veel tijd. Aan ledenwervingsactiviteiten kon

daardoor veel minder aandacht worden besteed dan in 2005. Dat komt tot uiting in een verminderde ledenaanwas. Waar 2005 nog 178 nieuwe leden opleverde, ziet het ernaar uit dat de teller dit jaar rond de 100 zal stokken. Gezien het grote verloop in het nog steeds sterk, zij het minder dan voorheen, vergrijzde ledenbestand is dat feitelijk onvoldoende. De VAWO heeft nog een aantal jaren 125 tot 150 nieuwe leden per jaar nodig om het bestand op peil te houden of lichtjes te laten groeien.

De afgenomen ledenwinst is waarschijnlijk ook voor een deel toe te schrijven aan het nieuwe zorgstelsel, waardoor vele medewerkers van universiteiten, UMC's en onderzoekinstellingen er fiks op achteruit zijn gegaan. Dit effect overschaduwde voor velen de overigens vrij gunstige CAO-afspraken in met name de nieuwe universitaire CAO, wat mogelijk de werfkracht van de VAWO aantastte.

In de loop van 2007 zal het VAWO-bestuur nagaan of de financiële mogelijkheid bestaat voor extra administratieve ondersteuning op het bureau, bijvoorbeeld voor 1 of 2 dagen per week.

Nieuwe bestuursleden

De ledenvergadering koos bij acclamatie Wim van Horssen en Monique Lamers als nieuwe bestuursleden.

Van Horssen (TU Delft) wordt de opvolger van Dick Hermans, die over enkele maanden met pensioen gaat. Omdat Van Horssen in de eerste helft van 2007 een aantal maanden in het buitenland vertoeft, blijft Hermans nog tot de zomer fungeren als waarnemend penningmeester.

Monique Lamers (Radboud Universiteit, letteren) gaat in het bestuur het Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform vertegenwoordigen. Ze volgt Karin Mattern op, die in het middelbaar onderwijs is gaan werken.

Contributie

De ledenvergadering keurde het verslag van de vorige vergadering goed en nam het voorstel aan om de VAWO-contributies, die het afgelopen jaar ongewijzigd bleven, voor 2007 met circa 2% te verhogen. Dat is ruim binnen de marge van de salarisstijging die in de CAO's voor 2006

en 2007 is overeengekomen. Het laagste contributietarief wordt € 1,- hoger, het hoogste € 4,50. De contributie voor postactieven blijft ongewijzigd.

Wie de VAWO machtigt de jaarcontributie te innen, betaalt € 3,- minder (was € 2,50) dan wie de contributie zelf overmaakt.

De tarieven bij betaling per maandelijke incasso zijn aangepast, zodanig dat zij nu halfweg die van jaarincasso en betaling op factuur liggen. De differentiatie is bedoeld om leden aan te moedigen per (jaar)incasso te betalen, omdat dit een veel geringere administratieve last voor het bureau betekent.

De nieuwe tarieven staan vermeld op pagina 15.

Onvrede over UFO en Fuwavaz

Tot slot werd in de ledenvergadering van gedachten gewisseld over een aantal actuele kwesties. Veel aandacht ging uit naar UFO en de tegenhanger daarvan bij de UMC's, Fuwavaz.

Geconstateerd werd dat de UFO-evaluatie die de gezamenlijke werknemersorganisaties hebben laten uitvoeren zich onvoldoende op de UFO-uitkomsten heeft gericht. Het invoeringsproces stond centraal. Er werd gepleit om alsnog een inhoudelijke evaluatie te houden. Daarbij zou ook de vraag aan de orde moeten komen of er geen sprake is geweest van seksdiscriminatie. De Commissie Gelijke Behandeling heeft hierover bedenkingen kenbaar gemaakt.

Fuwavaz is door de instellingen geëvalueerd, maar de uitkomsten zijn niet bekendgemaakt. Stijlloos, zo werd geoordeeld.

De CAO-Nederlandse Universiteiten wordt momenteel door de CAO-partijen 'gescreend' op discriminatie, maar dan die op leeftijd. Verder wordt inmiddels ook in VSNU-kring erkend dat de 'aanscherping' van de CAO-regeling over opeenvolgende tijdelijke contracten (verlenging van de termijn waarop van voren af aan wordt geteld van drie naar zes maanden) niet werkt. In de praktijk blijkt alleen de periode van nonactiviteit (werkloosheid) tussen twee contracten erdoor te worden verlengd. Precies de reden voor de VAWO de vorige CAO-NU niet te tekenen. (AvD)

De Haag 9, 3993 AV Houten
(030) 231 6742
info@vawo.nl; www.vawo.nl
fax: (030) 234 1685
gيرهكening: 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. ir. W.T. van Horssen (penningmeester)
- dr. J.B.A. Kipp (secretaris)
- mw. dr. M.J.A. Lamers (vertegenwoordiger Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform)

Bureau

Directeur

- mw. mr. J.L. Waayenberg

LEDENADMINISTRATIE

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

Juridisch stafmedewerker

- mr. D.O. Pechler
- Beleidsmedewerker Sector WO*
- mw. drs. Rachel van Wijngaarden (030-2400172, vanwijngaarden@vawo.nl)
- Chef de bureau*
- Arie van Dalen

www.vawo.nl

Informatie collectieve verzekeringen

OHRA: (026) 400 4040, met vermelding van CMHF/VAWO-relatienummer 756
Meeùs 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 € 3,- korting op onderstaande jaarcontributies (postactieven € 2,50).

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>contributie per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 59,-	€ 4,80
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 115,-	€ 9,45
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 87,-	€ 7,15
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 161,-	€ 13,30
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 121,-	€ 9,95
boven € 4.000,-	€ 197,-	€ 16,30

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),
06-2479 8817, 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 (universiteit)
(010) 408 2502, vandervalk@fhk.eur.nl
 - dr. F. Boomsma (EMC)
010-463 3764, f.boomsma@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*
- 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*
- mw. dr. M.J.A. Lamers
(024) 323 2922, m.lamers@let.ru.nl