

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

39e jaargang nr. 2 – september 2007

**De VAWO een lid,
u een stick!**



**Ledenvergadering
op 20 november**

Op dinsdag 20 november wordt de 71ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO gehouden op het VAWO-bureau in Houten (aanvang 18.00 uur). Agenda en stukken worden gepubliceerd op www.vawo.nl.

In dit nummer

Actueel

Vakbonden en werkgevers
verdeeld over ontslagrecht 3

Beschouwing

Ander promotiestelsel is niet
de eerste prioriteit 4

Verslag

VAWO-leden in discussie met
PvdA-kamerlid Mei Li Vos 8

Beschouwing

Aanstelling bij UMC tast
academische vrijheid aan 10

Vereniging

Verslag van de ledenvergadering
van 6 juni 14

Overheveling brengt universiteiten aan zet

**Plasterk geeft
100 miljoen
van universiteiten
aan NWO**

In de wetenschapsbegroting hevelt minister Plasterk 100 miljoen euro over van de universiteiten naar NWO. Dat heeft gunstige, ongunstige en vooral nog onbekende gevolgen. De universiteiten komen voor keuzes te staan. Daar hangt veel van af.

De minister van OCW wil door meer competitie het onderzoeksniveau in Nederland opstuwten. Het geld moet de toponderzoekers volgen. Daartoe kiest Plasterk voor NWO-competities om projectsubsidies. Dat sluit aan bij wat al van vele kanten bepleit is: versterking van de tweede geldstroom. Daarbij werd gehoopt op extra geld, maar nu gaat er 100 miljoen af van de eerste geldstroom, die toch eigenlijk ook zou moeten groeien om de universiteiten armslag te geven voor vaste aanstellingen en een meer marktconforme beloning voor

hun wetenschappers. De net van start gegane onderhandelingen over een nieuwe CAO Nederlandse Universiteiten – waarvoor partijen hun inzet half september hebben uitgewisseld (zie www.vawo.nl) – worden er niet gemakkelijker op.

Aderlating?

Is 100 miljoen een zware aderlating voor de universiteiten? Het is het dubbele van hun gezamenlijke batig saldo van 2005, het is dik 4% van de eerste geldstroom en bijna 2% van hun totale budget van ruim 5 miljard. De 'vrije' bestedingsruimte van de universiteiten wordt verder beperkt als ze de 100 miljoen van de nieuwe NWO-pot moeten matchen. Plasterk heeft aangekondigd dat de Vernieuwingsimpuls van NWO van de matchingverplichtingen zal worden ontdaan, maar hierbij gaat het om een betrekkelijk kleine pot (tot dusver zo'n 12,5 miljoen per jaar). In 2010 wordt de Vernieuwingsimpuls trouwens beëindigd, zo is van OCW-zijde gezegd. In dat geval wordt met de ene hand korte tijd gegeven wat de andere daarna permanent afpakt. Hoe Plasterk verder met de matchingproblematiek – die ook bij de derde geldstroom speelt – zal omgaan is nog onbekend. De universiteiten hebben geschrokken gere-

De VAWO een lid, u een stick!

Voor het voortbestaan van de VAWO en dus ook voor u zelf zijn nieuwe VAWO-leden van groot belang.

Als extra stimulans om collega's te porren voor een lidmaatschap geeft de VAWO u een kleine, fijne gigabeloning als u een nieuw lid aanbrengt: een USB-stick met 1 gb opslagruimte.

Geef kandidaatleden op via 030-2326742 of bureau@vawo.nl.

Het VAWO-bureau neemt contact op met het nieuwe lid en stuurt u na inschrijving daarvan uw beloning.

ageerd op de afkalving van hun vaste financiering, die hen bij parlementaire goedkeuring van Plasterks begroting wacht. Ervan uitgaande dat ook de nieuwe NWO-pot gematcht moet worden, kwamen ze met voorspellingen over het aantal banen die in het geding komen. Landelijk meer dan 1000 fte (voltijdsbanen), valt uit de diverse becijferingen op te maken.

Maar die 100 miljoen is natuurlijk niet weg. De universiteiten moeten er wel de competitie om aangaan. Een strijd die overigens vooral op het niveau van de onderzoekers en onderzoeksgroepen zal worden uitgevochten. Goede voorwaarden scheppen, zal de taak van bestuur en management zijn.

Ook hier is matching wel weer een thema. Hoe succesvoller een universiteit in de NWO-competitie, des te groter het beslag op de 'eigen' middelen als er gematcht moet worden.

Een voordeel van Plasterks maatregel is dat nu 100 miljoen geormerkt wordt voor (top)onderzoek. Geld dat niet besteed kan worden aan fancy bestuursalarissen, bureaucratisch management, megalomane nieuwbouw of zwaaropgetuigde pr-afdelingen.

De maatregel biedt ook meer kansen voor onderzoekers bij studentarme disciplines. Eerste geldstroombudget voor vaste staf is vrijwel altijd gekoppeld aan onderwijsformatie. Het komt vooral terecht bij zeer

studentrijke opleidingen, maar daar vindt niet per se het beste (of meeste) onderzoek plaats. Verdeling van onderzoeksgeld via NWO zorgt voor een verdere loskoppeling van onderwijs- en onderzoeksfinanciering en dat is voor onderzoekers gunstig. Ook in studentarme omgevingen worden zo de mogelijkheden op een onderzoekscarrière vergroot.

Meer onderzoekers kunnen zelfstandig opereren. De verhouding tussen tijdelijk en vast personeel wordt echter niet verbeterd, de reflexreactie van de universiteiten op Plasterks ingreep wijst eerder op het tegendeel. Ze zijn geneigd op safe te spelen en geen vaste aanstellingen op tweede- en derdegeldstroombudget te geven. Het is wenselijk dat er geld, mogelijk ook uit de NWO-pot, wordt geormerkt voor vaste banen, zowel in tenuretrackconstructies als voor UD- en UHD-functies. Het zou om tenure tracksystemen 'met een menselijk gezicht' moeten gaan, waarin begeleide outplacement is ingebouwd voor die mensen die de strenge criteria niet halen.

Betere ratio

De verhouding tussen aantallen promovendi en postdocs kan door de maatregel van Plasterk verbeteren. Eerstegeldstroombudget voor tijdelijke staf komt vrijwel uitsluitend terecht bij promovendi (die de universiteit een promotiepremie opleveren). Postdocs zijn

vrijwel nooit aangesteld op de eerste geldstroom, maar bijna altijd op de tweede en derde geldstroom. Daar NWO vanwege de wetenschappelijke output die zij leveren voorstander is van het aanstellen van ervaren (gepromoveerde) onderzoekers in plaats van promovendi, zorgt de overheveling voor een betere balans in de ratio promovendi-postdocs. NWO heeft geen baat bij de promotiepremies.

Een belangrijke vraag is hoe NWO de extra middelen gaat inzetten. Traditioneel is bèta-onderzoek bij NWO het beste af. De toewijzingsprocedures van NWO zullen transparant moeten zijn. Iedere schijn van een politieke tombola of vriendjespolitiek dient te worden vermeden.

Een probleem blijft dat niet alleen kwaliteit maar ook geluk een rol speelt. Ook allerlei uitstekende onderzoeksplannen vallen af bij NWO, bij gebrek aan geld. Soms lijken ad-hoc redenen dan doorslaggevend. Al behoort men tot de top van een vakgebied, een garantie is dat niet.

Welke keuzes gaan de universiteiten maken? De eerste geluiden zijn weinig hoopgevend. Ze wijzen op reorganisaties en ook is al door woordvoerders gezinspeeld op verdere stappen die de honorering en positie van promovendi aantasten. De universiteiten zijn nu aan zet. Zijn ze behoedzaam en breken ze af of tonen ze ondernemingsdurf en weten ze kwaliteit aan zich te binden? (AvD)

DE ONDERZOEKSTAAK VAN DE UMC'S

In Nederland zijn de acht medische faculteiten vrijwel allemaal gefuseerd met de Academische Ziekenhuizen tot Universitair Medische Centra (UMC's). UMC's hebben drie hoofdtaken in hun pakket: top-klinische patiëntenzorg, onderwijs en opleiding, en wetenschappelijk medisch onderzoek. Voor die laatste taak stelt het ministerie van OCW een budget beschikbaar: het zogenaamde AM-deel.

Met dit budget wordt wetenschappelijk personeel aangesteld en onderzoek gefinancierd. In de praktijk is dat AM-budget volstrekt ontoereikend. Het is een vast, niet geïndexeerd bedrag, dat een steeds kleiner aandeel van de onderzoekstaak financiert.

De meeste UMC's financieren een groot deel van hun wetenschappelijk onder-

zoek met inkomsten uit patiëntenzorg, contracten met het bedrijfsleven en subsidies van collectebusfondsen. Die laatste component vormt een steeds kleiner aandeel, omdat de collectebusfondsen de laatste jaren structureel minder ophalen bij collectes. Het aandeel in de financiering van het wetenschappelijk onderzoek dat door NWO wordt gedekt, is daarbij een druppel op een gloeiende plaat.

Door toepassing van de marktwerking in de gezondheidszorg worden ook de verzekeringsmaatschappijen gedwongen met scherpe marges te werken en eisen te stellen aan de ziektekosten die worden vergoed. De bezuinigingen die de UMC's daardoor gedwongen moeten doorvoeren, resulteren in een beleid waarbij wetenschappelijk onderzoek

steeds meer een sluitpost wordt van de begroting.

Als deze trend doorzet, zal Nederland zijn huidige goede internationale positie in het medisch onderzoek verliezen.

Tengevolge daarvan zal ook het niveau van het wetenschappelijk onderwijs en de academische patiëntenzorg dalen. De VAWO pleit er dan ook voor om het AM-budget een marktconform, geïndexeerd, geormerkt onderdeel van de financiering van het medische wetenschappelijk onderzoek door de UMC's te laten worden. Voor een solide kenniseconomie is ook in de UMC's een structurele financiering van het wetenschappelijk onderzoek nodig.

Emile de Heer

Verdeeld advies over ontslagrecht

Vakbonden en werkgevers hebben een verdeeld advies uitgebracht over de versoepeling van het ontslagrecht. Minister Donner (Sociale Zaken, CDA) wil ontslag gemakkelijker maken en goedkoper voor de werkgevers. De vakbonden accepteren niet dat niet meer getoetst wordt of ontslag terecht is. Ook is er onenigheid over de hoogte van de vergoeding die in de plannen van Donner bij ontslag wordt gegeven, tenzij het ontslag het gevolg is van reorganisatie of faillissement.

In het voorstel van Donner kan een werknemer ontslag alleen achteraf en op eigen kosten bij de rechter aanvechten. De maximale winst die de werknemer daarbij kan halen is verdubbeling van de ontslag-

vergoeding. Dit maakt het wel erg gemakkelijk om mensen te ontslaan, vinden de vakbonden.

De bonden geloven niet dat versoepeling van het ontslagrecht de kansen op werk vergroot. Ze zijn wel voor snellere en eenvoudiger procedures, mits die rechtvaardig zijn.

Momenteel wordt ontslag getoetst door het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) of de kantonrechter. Daar wil Donner vanaf. Hij stelt een ontslagvergoeding voor van één maandsalaris per dienstjaar (anderhalf voor 40-plussers, twee voor 50-plussers) met een maximum van één jaarsalaris. Als het jaarsalaris lager is dan 75.000 euro (voor 40-plussers 100.000 euro), dan is dat het maximum.

De werkgevers willen dat de vergoeding,

zonder uitzonderingen, slechts een half maandsalaris per dienstjaar bedraagt, met een maximum van één jaarsalaris. Voor de vakbonden is dit onaanvaardbaar. Ook willen ze geen uitzondering voor een vergoeding bij ontslag op bedrijfseconomische gronden.

Als de versoepeling van het ontslagrecht doorgaat, willen de bonden dat contractverlenging na één tijdelijk contract van een jaar een vaste aanstelling gaat inhouden.

Kabinet en parlement moeten de knoop doorhakken. PvdA en ChristenUnie zijn geen voorstander van verregaande versoepeling. Mocht het kabinet tot een voorstel komen, dan wordt daarover – na toetsing door de Raad van State – door Tweede en Eerste Kamer beslist. (AvD)

Nijkamp blijft NWO-voorzitter tot 2009

Peter Nijkamp (61) heeft aangekondigd uiterlijk 1 januari 2009 te vertrekken als NWO-voorzitter. Hij wil nog een aantal jaren zijn wetenschap, de econometrie,

beoefenen. Nijkamp kwam in 2002 bij NWO. Hij heeft zich met name beijverd voor uitbreiding van de tweede geldstroom.

5% vast

Het Eindhovense universiteitsblad *Cursor* meldde op 6 september zo'n zestig vacatures bij de TUE. In welgeteld drie gevallen gaat het om een vaste functie: voor een hoogleraar en twee "medewerkers onderzoek en onderwijs". Verder tellen we onder andere één tijdelijke hoogleeraars- en zes tijdelijke assistent-hoogleraarbanen en vooral heel veel vacatures voor PhD- en postdoc-onderzoekers.

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 39e jaargang nr. 2 – september 2007

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 Nijmegen),

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 december.

Sluitingsdatum kopij 15 november.

Toponderzoek in tijdelijke dienst

Zeven onderzoekers van de Radboud Universiteit Nijmegen ontvangen van NWO een Vidi-subsidie. Daarmee scoort de universiteit opnieuw bovengemiddeld, zo meldde de Radboud Universiteit trots aan het begin van deze zomer. "De onderzoekers behoren tot de beste 10 à 20 procent van hun vakgebied. De subsidie biedt hun de mogelijkheid een eigen vernieuwende onderzoekslijn te ontwikkelen (...)"

Jammer alleen dat er niet bij staat dat in elk geval één van deze toponderzoekers uit moet wijken naar een andere universiteit. Ze ontving namelijk al eerder een Veni-subsidie (help, ze is dus echt goed). Daarom dreigt ze over een paar jaren in aanmerking te komen voor een vaste aanstelling. Dat is natuurlijk nooit de bedoeling geweest. Ze gaat dan "over de grens heen" van zes jaren aanstelling in tijdelijke dienst. Het blijkt een onaanvaardbaar risico voor de universiteit. Toponderzoek? Ja graag, maar dan wel in tijdelijke dienst.

Tegemoetkoming zorgverzekering voor 65-plussers

65-plussers die tot 2006 in hun ziektekosten tegemoet werden gekomen via de ZVO-regeling, krijgen een tegemoetkoming voor hun premiekosten voor de zorgverzekering. Dit is een uitvloeisel van een afspraak die voormalig minister Remkes van Binnenlandse Zaken in oktober 2006 met de vakbonden voor overheids-werknemers maakte. Voor mensen met FPU geldt de regeling niet.

De tegemoetkoming geldt voor 2007 tot en met 2009 en wordt uitgekeerd door de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De tegemoetkoming wordt ieder jaar minder. Voor 2007 bedraagt zij 70% bruto van de in 2005 ontvangen tegemoetkoming, in 2008 wordt dat 50% en in 2009 40%. Een strikte voorwaarde om voor de uitkering in aanmerking te komen is dat men in 2005 een ZVO-uitkering heeft ontvangen.

Betrokkenen worden schriftelijk geïnformeerd. De eerste tegemoetkoming wordt in het derde kwartaal van 2007 uitgekeerd.

Wie meent in aanmerking te komen, maar niets heeft vernomen, kan bij de SVB aan de bel trekken.

Met een doctorstitel op zak

Geef prioriteit aan het investeren in carrièreperspectief voor de jonge onderzoeker

Sinds het aantreden van minister Plasterk gaan er steeds vaker geluiden op over het veranderen van ons promotiestelsel met als belangrijkste doel de onderzoekskwaliteit in Nederland te verbeteren. Is het daarmee zo slecht gesteld?

Hoewel het nastreven van een hoge kwaliteit en het willen horen bij de beste van de wereld, lovenswaardig is te noemen, wekt een pleidooi daarvoor al gauw de indruk dat dit momenteel niet het geval is. Nu wil ik niet beweren dat we op alle vlakken uitermate hoog scoren en er in feite geen winst meer te behalen is. Helemaal verkeerd doen we het echter ook niet, als we de woorden van de heer Rinnooy Kan (voorzitter van de SER) mogen geloven, die op 19 augustus in Zomergasten herhaaldelijk aangaf dat Nederland zich op meerdere terreinen met de besten kan meten. Ik wil dat onderschrijven en een pleidooi houden voor het behoud van talent, niet door herstructurering van het promotiestelsel, maar door te investeren in het carrièreperspectief van de jonge onderzoeker.

Keurmerk

In VAWO Visie 3 van 2006 valt te lezen dat Nederland van het Angelsaksische systeem zou kunnen leren. Termen als concentraties van kritische massa worden genoemd en centers of excellence. In

Nederland zou er nog te veel versnippering zijn. Ook de heer Clevers, directeur van het Hubrechtlaboratorium, ziet wel wat in het Angelsaksische systeem met onderzoekscholen (*Bionieuws*, mei en juni 2007).

In zijn voorstel zou er alleen nog gepromoveerd worden binnen de organisatie van een onderzoekschool met een uitgebreid cursussenpakket en een begeleiding van de promovendus die in eerste instantie niet bij een promotor ligt. Pas na het doorlopen van een introductiejaar (dit zou het tweede jaar uit een masteropleiding kunnen zijn) kiest de promovendus uit een pool van peer-revied projecten een project en de daarbij behorende promotor. De graduate school zou over de schouder van de promotor mee blijven kijken om zo gedurende het hele traject kwaliteit van onderzoek te waarborgen.

Middelen zijn uiteraard niet onuitputtelijk. Hoge kwaliteit wordt gekoppeld aan het aangaan van een competitie om gelden te verwerven. Graduate schools zullen zogenaamde Training Grants moeten verwerven en ingediende projecten moeten een kritische blik van collega's kunnen doorstaan. Hier zou een rol zijn weggelegd voor NWO.

Dit voorstel is gelanceerd nadat in *Bionieuws* (26 mei 2007) een stuk van de heer Clevers was verschenen waarin twijfel werd uitgesproken over de kwaliteit van de Nederlandse promotieopleiding. Dat artikel maakte vele reacties los, die op hun beurt weer leidden tot bovenvermeld voorstel voor aanpassing van het promotiestelsel.

Alleen de promovendi die volgens het keur van een graduate school promoveren verdienen in dit voorstel de titel PhD, andere promovendi krijgen de doctorstitel.

Waarin geld steken?

Het voorstel is met gemengde gevoelens ontvangen. Buiten kijf staat dat het in een ieders belang is hoge kwaliteit na te streven in onderzoek en onderwijs. Een promovendus is gebaat bij goede begeleiding en de hoogleraren moeten zich meten met elkaar om voorstellen gehonoreerd te krijgen. Ik kan mij ech-

ter niet aan de indruk onttrekken dat in het pleidooi voor de hervorming van het promotiestelsel voorbij wordt gegaan aan de kwaliteit en kwaliteitscontrole die er in het huidige stelsel wordt geboden. Veel onderzoek, zo niet al het onderzoek dat uitgevoerd wordt aan Nederlandse universiteiten, is ondergebracht bij interfacultaire of interuniversitaire onderzoeksinstituten die regelmatig worden gevisiteerd. Steeds vaker treft men op universiteiten promovencoördinatoren aan, die zowel promovendi als promotors in het promotietraject begeleiden.

In hoeverre komt dit niet al in de buurt van het door Clever voorgestelde nieuwe stelsel? Is het dan nodig over te gaan tot een nieuw stelsel met extra investeringen? Nu kan men het alleen maar toejuichen wanneer het mogelijk blijkt meer geld te steken in het waarborgen van kwaliteit in onderzoek. De vraag is evenwel of het geld in een nieuw stelsel moet worden gestoken.

Verschillen tussen vakgebieden

Clevers beoogt met zijn voorstel niet alleen nastreven en waarborging van hoge kwaliteit. Hij meent tevens dat een dergelijk stelsel promovendi zou aantrekken. Hier spreekt duidelijk een man uit de bèta-wetenschappen, waar, bij gebrek aan animo van geschikte kandidaten, niet alle projecten waarvoor financiering is, worden uitgevoerd. Daar waar verschillende vakgebieden worstelen met het ingevuld krijgen van onderzoekplaatsen, kampen andere vakgebieden juist met het vinden en creëren van voldoende plaatsen voor het aanstormend talent.

De vraag rijst waarom getalenteerde onderzoekers (in de dop) niet kiezen voor een promotieplaats in Nederland of zelfs niet kiezen voor een carrière binnen de wetenschap. Het is welbekend dat de beloning binnen universiteiten achterblijft ten opzichte van de marktsector (zie ook VAWO Visie 3, 2006). Als gevolg blijkt dat bij voldoende uitstroommogelijkheden naar de marktsector, een promotie nauwelijks meerwaarde heeft. Sterker nog, in sommige vakgebieden wordt het zelfs als nadeel gezien dat men gepromoveerd is. Dit wordt wel beweerd op het gebied van Rechten, een van de

faculteiten die moeite hebben mensen met goede kwaliteiten te binden.

Onzeker bestaan

Een wetenschappelijke carrière levert niet alleen een lagere beloning op, maar ook een onzeker bestaan. Na een succesvol promotietraject is het gebruikelijk een aantal jaren als postdoc te gaan werken. Er is een duidelijke tendens om mensen van buitenaf aan te nemen en dus eigen opgeleid talent te laten gaan. Nu is het in geen enkele carrière (binnen of buiten de wetenschap) ongebruikelijk van werkgever te wisselen en het is zeker goed voor een onderzoeker ervaring op te doen in verschillende groepen. Maar het je-moeten-verplaatsen-met-heel-je-hebben-enhouden blijft niet bij deze ene keer. Twee postdocplekken aan dezelfde faculteit wordt namelijk ook niet-wenselijk gevonden, om over het doorstromen naar een vaste positie maar te zwijgen.

Dit laatste lijkt veelal te allen tijde voorkomen te worden: het is aan de orde van de dag dat postdocs die al meerdere jaren voor een werkgever goed werk hebben verricht, na het zelf binnenhalen van middelen om hun carrière voort te kunnen zetten, eerst een half jaar moeten vertrekken zodat voorkomen wordt dat hen in de loop van hun carrière een vast contract moet worden aangeboden. Welk aanstormend talent heeft nog niet te maken gehad met de zes maandenregeling?! Het gevolg is dat talent wegloopt en onderzoekslijnen niet worden voortgezet. Het bieden van kwalitatief goed onderzoek en onderwijs aan onze promovendi haalt ze misschien wel binnen (nog voor de marktsector grip op ze krijgt), vasthouden en ten volle benutten van de talenten is duidelijk een tweede.

Door een verandering in de titulatuur wordt het er niet beter op. Het leidt waarschijnlijk eerder tot verwarring. In Nederland zou eerder de aandacht moeten uitgaan naar het op waarde schatten van de doctorstitel. In ons omringende landen is het niet zelden zo dat een doctorstitel een vereiste is om een bepaalde functie binnen en buiten de universiteit te mogen vervullen. Zo geldt dit onder andere voor docenten aan opleidingen die vergeleken kunnen worden met het Nederlandse

HBO. Pas sinds enkele jaren kent men de functie van lector aan de hogescholen van Nederland. Hoewel gepromoveerde onderzoekers bij uitstek geschikt zijn dergelijke functies in te vullen zijn er geen formele instroom- of functie-eisen gesteld. Wanneer het behalen van een doctorstitel een pre is en er dus sprake is van grotere uitstroommogelijkheden na een promotietraject, dan zal het ook in de bèta-wetenschappen gemakkelijker zijn goede promovendi aan te trekken.

Vorig jaar is OCW gestart met een vooronderzoek om informatie te verzamelen over loopbanen van gepromoveerden. Zowel het Promovendi Netwerk Nederland als het Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform van de VAWO hebben in een voorbespreking aangegeven zeer geïnteresseerd te zijn in een dergelijk onderzoek. Voorgesteld is dan ook vragen mee te nemen waarmee wordt nagegaan in hoeverre het behalen van de doctorstitel en de ervaringen opgedaan in het promotieonderzoek bijgedragen hebben aan en van nut zijn in de huidige functie.

Ook is het interessant te zien hoeveel onderzoekers zich nog met onderzoek binnen hun vakgebied bezighouden. Gezien het feit dat momenteel nog niet eenderde van de gepromoveerde onderzoekers hun carrière aan een universiteit kunnen voortzetten, en dat dan in eerste instantie alleen als postdoc zonder uitzicht op een vaste baan, is het van belang voor jonge onderzoekers te weten wat een titel waard is buiten de universiteit.

Vernieuwingsimpuls nog voortgezet

Het is uiteraard niet wenselijk de uitslag van dit onderzoek maar rustig af te wachten. Noodzakelijk is talent in Nederland te behouden. De discrepantie tussen het aantal beschikbare plaatsen en promovendi die graag door zouden willen in onderzoek aan de universiteit is zeer groot: zo'n 80 procent zou verder willen, er is echter maar plaats voor een kleine 30 procent.

Een van de mogelijkheden om verder te komen was het binnenhalen van een project, zoals binnen het programma van de Vernieuwingsimpuls van NWO. Onlangs is bekendgemaakt dat dit programma voortgezet (volgens recente uitspraken

van OCW tot 2010) en zelfs uitgebreid zal worden. Met dit bericht kwam er gelukkig een einde aan de onzekerheid van vele jonge onderzoekers of ze komend jaar nog wel in staat zouden worden gesteld mee te dingen naar subsidies om hun onderzoekscarrière voort te kunnen zetten. De Vernieuwingsimpuls is een van de weinige bronnen waarmee onderzoekers zelfstandig onafhankelijk onderzoek kunnen uitvoeren en men niet tot de vaste staf hoeft te behoren om te kunnen meedingen. De mogelijke nieuwe vorm waarin matching door de universiteit verdwijnt, is dan ook zeer toe te juichen.

Verwacht wordt wel dat de competitie enorm zal zijn en dat lang niet alle subsidiabele projecten gehonoreerd kunnen worden. Het komt er dus op neer dat als je het predikaat hebt behaald dat je tot de beste 20 procent van jouw vakgebied behoort, je nog steeds buiten de prijzen kunt vallen. Blijkbaar is er dus juist sprake van een zeer hoge kwaliteit van onderzoek en is er ook voldoende talent. Om dit talent te kunnen behouden zullen er meer plaatsen gecreëerd moeten worden. Dit roept om investeringen! Hoe reëel is het immers te spreken over het willen vasthouden van talent wanneer men deze mensen geen marktconcurrerende beloning kan bieden en ze daarbij ook nog opzadelt met een onzekere toekomst.

Hoe groot is nu werkelijk het risico extra te investeren in mensen die zich al zes jaar bewezen hebben? Het creëren van een competitieve en concurrerende werking binnen de wetenschap door middel van hervormingen van het promovendistelsel mag dan weliswaar bevorderend zijn voor de kwaliteit, of het helpt talent te vinden en te binden is maar zeer de vraag. Om leegloop te voorkomen en gedane investeringen tot hun recht te laten komen, is het investeren in het carrièreperspectief van de jonge onderzoeker onontbeerlijk. Hier moet op zijn minst een gedeelte van de extra middelen die de minister ter beschikking heeft, aan worden besteed. Dan wordt talent misschien behouden en wie weet wordt er weer een keer een Nobelprijs gewonnen.

Monique Lamers

De auteur is bestuurslid van de VAWO

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

Universitair docent speelbal in reorganisatie

In het huidige universitaire wereldje zijn reorganisaties aan de orde van de dag. In de CAO Nederlandse Universiteiten heeft men daarvoor regels opgenomen die bepalen volgens welke procedure een reorganisatie dient te verlopen en welke begrippen daarbij dienen te worden gehanteerd. Deze bepalingen geven de individuele werknemers inzicht in de doelstelling of noodzaak van de reorganisatie, de daarbij te volgen procedure, maar ook rechtsbescherming bij de ingrijpende gevolgen die een reorganisatie voor werknemers kan hebben. Een belangrijke bepaling is de ontslagvolgorde die geldt. Wanneer meerdere werknemers ongeveer dezelfde, zogenoemde onderling uitwisselbare, functies vervullen en een aantal van deze werknemers moet worden ontslagen, dan geldt volgens de CAO primair het anciënniteitsbeginsel. Bij het anciënniteitsbeginsel komen de werknemers met het kortste dienstverband het eerst voor ontslag in aanmerking.

Ook is het volgens de CAO mogelijk volgens het zogenoemde afspiegelingsbeginsel de ontslagvolgorde te bepalen. Daarbij wordt uitgegaan van leeftijdscategorieën. Binnen elke leeftijdscategorie wordt bepaald dat degene met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag in aanmerking kan komen. Bij het afspiegelingsbeginsel komen dus niet alleen de jongere werknemers als eerste voor ontslag in aanmerking.

Een universiteit kan met de bonden in een sociaal plan of in een algemene regeling afspreken om van de ontslagvolgorde uit de CAO af te wijken. Dat deed een universiteit voor een reorganisatie van een faculteit. Daarbij worden twee secties opgeheven en vervolgens een nieuwe opgericht. Volgens het reorganisatieplan kent deze nieuwe sectie de normale bezetting van hoogleraren, universitair hoofddocenten en universitair docenten en zal de sectie zich richten op een onderzoeksterrein dat min of meer een samenvoeging betreft van de onderzoeksterreinen van de twee voormalige secties. Voor de bezetting van de nieuwe sectie wordt gekozen uit de werknemers van de voormalige secties.

Bij de VAWO meldt zich een universitair docent die van de vier betrokken universitair docenten het langste dienstverband heeft, maar niet wordt geplaatst in de nieuwe sectie. Zijn collega die in dezelfde sectie werkte, is wel geplaatst. Hij maakt bezwaar tegen het feit dat hij niet is geplaatst en vraagt op basis van welke criteria dat is gebeurd.

Het College van Bestuur stelt in de beslissing op het bezwaar dat de functieomschrijving zodanig is dat alleen zijn collega erop geplaatst kan worden. Het VAWO-lid vecht deze beslissing in beroep aan, omdat het reorganisatieplan een dergelijke omschrijving niet geeft, maar slechts vermeldt dat de nieuwe sectie een functie voor een universitair docent heeft. Op basis van het anciënniteitsbeginsel had hij moeten worden geplaatst en niet zijn collega.

De rechtbank geeft hem gelijk. Zijn functie en die van zijn collega zijn volgens de rechtbank onderling uitwisselbaar. Volgens de rechtbank had de universiteit ten onrechte niet het anciënniteitsbeginsel toegepast.

De universiteit gaat in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep en vraagt een zogenaamde voorziening om te voorkomen dat de UD alsnog moet worden geplaatst in de nieuwe sectie. De voorzieningenrechter vindt in navolging van de rechtbank dat ook voor wetenschappelijk personeel sprake kan zijn van onderling uitwisselbare functies, met name binnen een en dezelfde sectie. Daaraan doet niet af dat universitair docenten binnen dezelfde sectie verschillende onderzoekslijnen kunnen hebben.

Helaas wil de universiteit zich niet neerleggen bij dit duidelijke oordeel van de voorzieningenrechter. Dat betekent dat het VAWO-lid ten onrechte in grote onzekerheid wordt gelaten. Tot overmaat van ramp weigert de universiteit ook nog eens hem op een passende functie te plaatsen. Binnen hetzelfde onderzoeksinstituut is er een vacature voor een universitair docent geweest. Helaas vindt de universiteit dat hij die niet kan vervullen. Hij vraagt zich af waarom deze universiteit zich niet houdt aan haar eigen voornemen om in de reorganisatie zoveel mogelijk gedwongen ontslagen te voorkomen. Hij heeft maar weer beroep ingesteld. (DP)

Draaideurconstructie?

Deze zaak begint met een tijdelijke aanstelling per 1 november 1992 als toegevoegd docent bij een bèta-faculteit. Tot 1 november 1997 is deze aanstelling drie maal verlengd. Met ingang van 1 november 1997 is betrokkene in tijdelijke dienst getreden bij NWO als projectmedewerker. Feitelijk bleef betrokkene werkzaam op dezelfde werkplek als voorheen. Nadat betrokkene per 1 januari 2001 ontslag was verleend bij NWO is hij van 1 januari 2001 tot 1 juli 2002 door de universiteit aangesteld als postdoc voor

bepaalde tijd bij nog steeds dezelfde faculteit. Deze aanstelling werd vervolgens verlengd tot 1 januari 2006.

In februari 2004 heeft betrokkene de werkgever verzocht om hem een dienstverband voor onbepaalde tijd te verlenen. De werkgever heeft hierop afwijzend beslist, welke beslissing na bezwaar bleef gehandhaafd.

De rechtbank verklaarde vervolgens het beroep van betrokkene gegrond. Daartoe heeft zij overwogen dat de universiteit en NWO naar de letter niet kunnen worden gezien als een en dezelfde werkgever als bedoeld in art. 3.8, vierde lid van de CAO NU. Maar de rechtbank concludeerde, onder verwijzing

naar de zogenoemde draaideurjurisprudentie van de Hoge Raad, dat de werkgever heeft gehandeld op een manier waardoor het dwingende recht van art. 3.9 van de CAO NU op ontoelaatbare wijze wordt ontweken, nu betrokkene zijn werkzaamheden die naar aard dezelfde waren vanaf 1992 steeds op dezelfde werkplek heeft verricht.

De universiteit gaat in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB) en voert aan dat het besluit geen ontduiking is van wettelijke bepalingen maar de letterlijke toepassing ervan. Die toepassing behoeft geen rechtvaardiging, omdat dit is wat van de werkgever wordt verwacht. Anders gezegd: de rechtvaardiging is gelegen in het rechtsgeldige toepassen van de geldende bepalingen. Uit die toepassing volgt dat de tijd doorgebracht bij NWO niet moet worden meegerekend bij de berekening van de duur van de tijdelijke aanstellingen. Daarmee is de maximale periode van 6 jaar niet overschreden.

In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of de periode dat betrokkene was aangesteld bij NWO, ondanks het bepaalde in het vierde lid van art. 3.8 van de CAO NU, voor de berekening moet worden meegerekend, omdat sprake was van een ontduiking van wettelijke bepalingen.

Vaststaat dat betrokkene in dienst is gekomen bij NWO nadat een verzoek van zijn hoogleraar om subsidie van zijn onderzoeksproject door NWO was gehonoreerd. Vanaf dat moment droeg NWO zorg voor het beheer van het gefinancierde onderzoek en was NWO verantwoordelijk voor de betaling van het salaris van betrokkene. Dit was overigens in de jaren negentig

een gebruikelijk constructie. Gelet hierop acht de CRvB niet aannemelijk geworden dat de universiteit voor deze constructie van indiensttreding bij NWO heeft gekozen enkel en alleen om op die wijze te voorkomen dat betrokkene als gevolg van het verstrijken van de termijn van 6 jaar in vaste dienst zou moeten worden genomen. Integendeel, zou betrokkene niet in dienst hebben kunnen komen van NWO, dan was hij op dat moment zonder werk geweest vanwege het ontbreken van financiële middelen. Na afloop van het dienstverband bij NWO kon betrokkene weer worden aangesteld bij de universiteit, omdat daar inmiddels door het winnen van een prijs weer geld beschikbaar was gekomen, waardoor het onderzoek nog enige tijd kon worden voortgezet. Ook dat acht de CRvB geen blijk geven van ontduiking, maar inherent aan het financieringssysteem van het wetenschappelijk onderzoek.

Bovendien oordeelt de CRvB dat de rechtbank ten onrechte aansluiting heeft gezocht bij de jurisprudentie van de Hoge Raad aangezien anders dan in art. 7:668a van het Burgerlijk Wetboek (BW), in art. 3.8, vierde lid CAO NU expliciet is bepaald dat sprake moet zijn van een en dezelfde werkgever. Voor de bijzondere universiteiten, waarvoor het BW wel van toepassing is, is de werking van dit artikel uitdrukkelijk uitgesloten. Hieruit leidt de CRvB af dat van vergelijkbare situaties geen sprake kan zijn.

De universiteit werd in hoger beroep in het gelijk gesteld. Ook na 14 jaar tijdelijke dienst op dezelfde plek had de onderzoeker geen recht op een aanstelling in vaste dienst. (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.

7

Matching vervalt bij Vernieuwingsimpuls

De matchingverplichting bij de Veni-, Vidi- en Vici-beurzen van de Vernieuwingsimpuls vervalt, zo heeft minister Plasterk van OCW verklaard bij de opening van het academisch jaar in Utrecht. Tot dusver moesten universiteiten een gelijk bedrag als de beurs bijleggen voor een Vernieuwingsimpuls-onderzoeker. Hoe de financiering voortaan verloopt, zou op Prinsjesdag bekend worden gemaakt.

Plasterk zei verder in Utrecht een systeem te wensen waarin promovendi de vrijheid krijgen zelf hun project en promotor te kiezen. Het geld moet de beste onderzoekers volgen, en niet andersom, vindt Plasterk.

Ontwikkelingsland

Wetenschappers zijn op jonge leeftijd het creatiefst, stelt hij, verwijzend naar de Nobelprijs-winnaars. Jongere onderzoekers moeten geen last hebben van oudere 'bobo's', aldus de minister: "Onderzoeksgroepen zouden moeten bestaan uit een groepsleider en verder alleen aio's of tijdelijke post-docs."

Volgens Plasterk hebben de hiërarchische structuren in de Europese wetenschap van Europa een wetenschappelijk ontwikkelingsland gemaakt.

Groningen boekt record exploitatieoverschot

De Rijksuniversiteit Groningen heeft 2006 afgesloten met een record exploitatieoverschot van 33,4 miljoen, zo heeft het Groningse universiteitsblad UK bericht. De personeelslasten daalden scherp, zowel door het afvloeien van medewerkers als door lagere werkgeversbijdragen voor ziektekosten en sociale verzekeringen.

Van het surplus is een derde gerealiseerd door de faculteiten en diensten. Verkoop van grond en gebouwen leverden 14 miljoen op.

De vermindering van de personeelslasten was enerzijds het gevolg van reorganisaties en de golf van werknemers die van hun laatste kans gebruikmaakten om met vervroegd pensioen te gaan. Het personeelsbestand van de RUG nam af met 234 fte (voltijdsbanen). Een daling van 5%, die volgens financieel bestuurder Koos Duppen grotendeels permanent zal zijn.

Anderzijds bespaarde de Groningse universiteit 5,7 miljoen op het personeel door een lagere tegemoetkoming binnen het kader van het nieuwe zorgstelsel en verlaging van de werkgeversbijdrage aan sociale verzekeringen.

Duppen stelt dat de RUG het uitgespaarde geld de komende jaren hard nodig heeft voor het realiseren van ambitieuze nieuwbouwplannen.

Het geld stroomt verkeerd

VAWO-LEDEN IN GESPREK MET PVDA-KAMERLID MEI LI VOS

Om in de wetenschap een
behoorlijk personeelsbeleid
mogelijk te maken, zou
de eerste geldstroom aan
moeten zwellen. Ook zou de
managementsbureaucratie
moeten worden teruggedrongen.
Zo luidden enkele conclusies
van de discussie met het
PvdA-kamerlid Mei Li Vos, die
voorafgaand aan de VAWO-
ledenvergadering van 6 juni
werd gevoerd.

Mei Li Vos moest de discussie met VAWO-leden alleen aangaan. De grote donorshow van BNN leidde tot een bekende poltieke reflex: een spoeddebat. Daar moest PvdA-collega Marianne Besselink heen. Het hinderde Vos niet. Ook solo kweet zij zich met verve van haar taak. Tijdelijke contracten en de universitaire flexregeling vormden de insteek van de discussie. Mei Li Vos refereerde aan haar eigen ervaringen bij de UvA met tijdelijke contracten. "Om de zoveel tijd kwam er steeds weer een ander uitzendbureau, waar je dan vrijdags je urenbriefje moest inleveren. Dat heb ik jarenlang gedaan. Op een gegeven moment moest ik eruit. Een personeelsfunctionaris van de UvA zei toen dat ik maar geen tijd meer aan die organisatie moest verdoen."

Formatieruimte

"De kern van het probleem is dat er onvoldoende formatieruimte is. Daardoor lopen veel getalenteerde mensen vast. Dat is niet alleen een probleem bij de UvA, al liggen de verhoudingen daar wel erg scheef.

Als kamerlid mag ik me niet met CAO's of de soort aanstellingen bemoeien. Maar binnenkort wordt de Flexwet geëvalueerd. Dat biedt wel gelegenheid om vanuit de politiek iets te doen. Wat is de oplossing?

Er is duidelijk behoefte aan postdocs. Dat die bijna geen perspectief op een vaste aanstelling hebben, komt door die formatieruimte. En dat heeft ook te maken met mensen die blijven zitten. Dat zie je ook in de VS. Wie eenmaal *tenure* heeft, een vaste aanstelling, doet niets meer en blijft zitten waar-ie zit. Aan die eenmaal verworven rechten, valt eigenlijk niet te tornen. Het ontslagrecht behoort dus ook tot het probleem. Het is een optie om altijd met contracten van vijf jaar te gaan werken."

Bart Kipp (AMC, VAWO-secretaris): "Voor gepromoveerden is er te weinig perspectief. Buiten de wetenschap ontbreekt de noodzakelijke waardering voor een promotie. Dat zie je bijvoorbeeld sterk in het onderwijs. Binnen de wetenschap is er te weinig doorstroom. Er is geen natuurlijke leeftijdsopbouw in

het personeelsbestand." Dick Hermans (voorheen VU, waarnemend VAWO-penningmeester): "Die prop dateert van de beginjaren zeventig, toen de universiteiten sterk groeiden."

Tombola

Er is ook domweg te weinig geld voor onderwijs en onderzoek, zo werd van verschillende kanten opgemerkt. Emile de Heer (LUMC, vice-voorzitter van de VAWO): "De eerste geldstroom blijft nominaal gelijk [het voornemen van Plasterk om 100 miljoen van de universiteiten over te hevelen naar de tweede geldstroom, i.c. NWO, was nog niet bekend, red.] en dat komt dus feitelijk neer op een teruggang."

Barbara Reinhartz (UvA): "Daarbij komt nog het matchingprobleem. Instellingen moeten veel geld reserveren om NWO-projectsubsidies te matchen. Ze hebben te weinig duidelijkheid over hun financiële mogelijkheden op termijn. Dat maakt het moeilijk om een behoorlijk personeelsbeleid te voeren."

Vos: "De eerste geldstroom zou dus meer moeten worden, zodat instellingen minder afhankelijk zijn van die tombola van projectsubsidies."

Reinhartz: "Ja. Daar komt nog bij dat er nu enorm veel tijd wordt gestoken in projectvoorstellen die niet gehonoreerd worden."

Dick Verduin (WUR): "De kern blijft dat universiteiten de uitstroom en instroom moeten regelen via goed personeelsbeleid. Maar wij hebben zelf meegemaakt dat in plaats van UD's aio's werden aangesteld. De groeiende afhankelijkheid van de derde geldstroom waar de politiek voor kiest, is funest voor de wetenschappelijke wereld. De tweede geldstroom is heel competitief. Maar de wetenschap is heel goed in staat zelf te selecteren. Vakgenoten kunnen kwaliteit prima beoordelen."

Kweekvijver

De Heer: "Er is een kweekvijver van toptalent nodig. Alleen dan kan aan de vervangingsvraag worden voldaan. Anders komt er een enorm probleem. Er is een grote uitstroom van top-

e kanten op



“Veel getalenteerde mensen lopen vast”

wetenschappers door de vergrijzing en de concurrentie van het bedrijfsleven en het buitenland.”

Vos: “Hebben jullie iets gemerkt van Van der Hoevens mikken op talent?”

Monique Lamers (Radboud Universiteit, LPP-vertegenwoordiger in het VAWO-bestuur): “Toptalent, de beste drie procent, komt er toch wel. Daaronder is nog een brede groep van goede wetenschappers, maar voor hen is het heel moeilijk om aan een vaste baan te komen. De grijze golf is er al een tijd, maar toch komen er maar weinig plekken vrij.”

Hermans: “Er zouden ook buiten de wetenschap meer perspectieven moeten zijn voor mensen met een wetenschappelijke opleiding. Met name in het onderwijs. Nu maak je bijvoorbeeld mee dat MBO'ers onderwijs geven in het HBO.”

Visitaties

Vos: “Het onderwijs is de eigen verantwoordelijkheid ontnomen. Overal moet uitgebreid over worden gerapporteerd. Mede daardoor gaat er veel geld op aan

management. Voor het daadwerkelijke onderwijs wordt steeds meer gebruikgemaakt van goedkopere krachten, terwijl het niveau van de docent enorm bepalend is voor het rendement of de schade. Zo zou een leerkracht in het kleuteronderwijs juist een doctorandus moeten zijn.”

Autonomie

Dorien de Tombe (voorheen TUD): “Wetenschappelijke instellingen zouden weer een grotere autonomie moeten krijgen. Nu krijgen docenten steeds meer taken, terwijl er heel veel geld naar het management gaat en er door die projectaanpak enorm veel tijd en geld wordt verspild.”

De Heer: “In de wetenschap wordt alles en iedereen uitgebreid gevisiteerd, maar het management niet, terwijl dat toch een groot deel van het budget opslopt.”

Reinhartz: “Leidinggevendenden zouden gevisiteerd moeten worden. Ik ben professor, maar ik moet aan een dame in een lagere schaal verantwoorden hoeveel

onderwijs ik denk te moeten geven.”

Mathieu de Bakker (UvA): “In Engeland had ik één baas, waar ik eens per maand mee sprak. Hier heb ik zeven bazen en ben ik een dag tot anderhalf per week kwijt.”

Stapelen

De Heer: “Gegeven het feit dat er voor gepromoveerden zo weinig kans op een vaste baan in de wetenschap is, zou je de mogelijkheid om tijdelijke aanstellingen te stapelen kunnen verruimen. Daarnaast moet het personeelsbeleid en het personeelsbegeleidingsbeleid worden verbeterd. De Flexwet moet misschien worden beperkt tot bepaalde niveaus, tot kwetsbare groepen.”

Vos: “Nee, dan krijg je gaten in de wet. Mijn conclusie is dat geld de kern van het probleem is en dat de verhoudingen tussen de verschillende geldstromen zou moeten veranderen. Ook moet er geld worden uitgetrokken voor scholing, outplacement, begeleiding. En misschien is een tenuretracksysteem toch aardig voor goede wetenschappers.” (AvD)

Aanstelling bij UMC tast acad

Mr. A.P. den Exter over een CRvB- uitspraak in een 'simpele' kwestie

Het verzet van een hoogleraar van de Erasmus Universiteit Rotterdam tegen een aanstelling bij het Erasmus MC kan grote gevolgen hebben voor de reorganisaties van faculteiten geneeskunde en universitair medische centra. De academische vrijheid is in het geding. Mr. André den Exter (Radboud Universiteit Nijmegen) maakt kanttekeningen bij een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep in de Rotterdamse zaak. Zijn volledige betoog is gepubliceerd in het Tijdschrift Ambtenaren Recht.

In februari deed de Centrale Raad van Beroep uitspraak in bovengenoemde zaak.¹

1. De casus

Een hoogleraar Sociale Ziektekostenverzekering, verbonden aan het instituut Beleid en Management Gezondheidszorg (iBMG) van de Erasmus Universiteit Rotterdam, maakt in rechte bezwaar tegen de bestuurlijke reorganisatie waarbij nagevoeg het voltallige personeel naar het

Erasmus Medisch Centrum (Erasmus MC) wordt overgeheveld. Daarmee verliezen deze medewerkers hun universitaire aanstelling en komen zij als werknemer in dienst van het ziekenhuis. Aangezien de functie van hoogleraar verbonden is met de universiteit, ontvangen iBMG-hoogleraren gelijktijdig een onbezoldigde aanstelling aan de Erasmus Universiteit.

De betreffende hoogleraar gaat niet akkoord met diens aanstelling bij het Erasmus MC en vordert vernietiging van het bestreden besluit. In dit besluit heeft het College van Bestuur (hierna: CvB) van de universiteit de door de hoogleraar aangevoerde bezwaren tegen de verlening van eervol ontslag uit de functie van hoogleraar aan de universiteit en daarmee samenhangend diens aanstelling bij het academisch ziekenhuis ongegrond verklaard.

De rechtbank acht het beroep van appellant ten dele gegrond en vernietigt het bestreden besluit voorzover het betreft de aanstelling bij het academisch ziekenhuis en verklaart tevens deze gedeeltelijke vernietiging voor gedekt. In hoger beroep vernietigt de Centrale Raad van Beroep (hierna: de Raad) de uitspraak van de rechtbank en draagt het CvB van de universiteit op een nieuw besluit te nemen met inachtneming van de overwegingen in zijn uitspraak. Ofschoon de rechtbank appellants aanstelling bij het ziekenhuis ongedaan maakte, verplichtte de uitspraak de appellant tot appelleren.

2. Academische vrijheid 'verkracht'

Sprookjes kenmerken zich door hun kinderlijke eenvoud. Hoewel de uitspraak van de Raad van 15 februari jl. niet

leest als een sprookje, vertoont het wel enkele kenmerken van een sprookje ter leringh ende vermaeck. De casus waarover de Raad zich heeft moeten buigen, betreft naar het zich laat aanzien een tamelijk onbeduidend arbeidsconflict tussen een medewerker en diens voormalig werkgever. Maar schijn bedriegt. Wat oorspronkelijk begon als een onschuldige eenmansactie van een eigenzinnige professor tegen de reorganisatieplannen van het ziekenhuismanagement, is dusdanig geëscaleerd dat de beoogde reorganisatie van de baan lijkt. Of toch niet?

Daarenboven reiken de gevolgen van deze uitspraak verder dan het Erasmus MC en de Erasmus Universiteit Rotterdam. Vergelijkbare onderwijs- en onderzoekinstellingen op het gebied van Gezondheidswetenschappen waar een soortgelijk reorganisatietraject van overheveling van functies naar het universitair medisch centrum plaatsvindt, zullen rekening moeten houden met deze uitspraak. In het bijzonder wat betreft de beperkte bevoegdheden van het door CvB en de raad van bestuur opgerichte uitvoeringsorgaan, namelijk uitsluitend op het gebied van het wetenschappelijk geneeskundig onderwijs en onderzoek (artikel 12.22 Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, WHW). Alvorens de implicaties van deze uitspraak nader te bespreken, luidt de vraag: wat brengt een gerenommeerd wetenschapper ertoe zich te verzetten tegen een schijnbaar louter formele wijziging in diens rechtspositie? Welnu, de uitspraak van de Raad rept er niet over maar op de achtergrond spelen voor wetenschappers fundamentele kwesties, namelijk de academische vrijheid en de schijn van belangenverstrengeling. De loyaliteitskwestie, zo men wil.

Reeds in de beginfase van de voorgenomen reorganisatie werd geopperd dat de belangen van de wetenschappers niet onverkort overeenkomen met die van het ziekenhuis. Dat is op zich niet onoverkomelijk, ware het niet dat als gevolg van de overgang in rechtspositie het ziekenhuis werknemers kan opdragen voor het ziekenhuis onwelgevallige onderzoeksuitkomsten aan te passen, dan wel af te zien van publicatie. Weliswaar bepaalt

Rietje van Dam vice-rector in Leiden

Prof. dr. Rietje van Dam is op 1 september Ton van Haften opgevolgd als vice-rector magnificus en CvB-lid bij Universiteit Leiden.

Het Leidse College van Bestuur bestaat nu uit Paul van der Heijden, Rietje van Dam en Willem te Beest.

Van Dam studeerde biochemie in Utrecht. Ze komt over van de Open Universiteit, waar zij ook rector is geweest. Van Dam

is het eerste vrouwelijke college-lid in de Leidse historie.

Sinds 1 maart is drs. Jan Willem Oosterwijk voorzitter van het CvB van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De econoom was secretaris-generaal bij het Ministerie van Economische Zaken. Hij is José van Eijndhoven opgevolgd. Het Rotterdamse college bestaat verder uit rector magnificus Steven Lam en Kees van Rooijen.

demische vrijheid aan

artikel 1.6 WHW dat de instellingen de academische vrijheid in acht nemen, maar de vraag is of die waarborg in de praktijk volstaat.

Een voorbeeld. De rechtbank Rotterdam besliste onlangs in een tweetal zaken over de inbeslagneming en afgifte van het medisch dossier van in het Erasmus MC overleden patiënten, waarbij de rechtbank de vordering van het openbaar ministerie in één geval toeweest.² Een uitspraak die nodig was, omdat het medisch centrum die inzage niet wilde geven. De aan de orde zijnde vraag betrof de mogelijk gerechtvaardigde doorbreking van het medisch beroepsgeheim in een strafzaak tegen de behandelend arts wegens de verdenking van het misdrijf 'dood door schuld'. De vraag onder welke omstandigheden er sprake kan zijn van schending van dat geheim, wordt mede beoordeeld aan de hand van het belang dat ten grondslag ligt aan het beroepsgeheim en het daarmee gegeven recht van verschoning. Ook volgens Rotterdamse gezondheidsjuristen, als wetenschappers niet langer aan de Erasmus Universiteit maar aan het Erasmus MC verbonden, is dat uiteindelijk het fundamentele belang dat een maatschappij heeft bij de onbelemmerde toegang tot voorzieningen van gezondheidszorg.

Het moge duidelijk zijn dat vanuit die optiek de ziekenhuisinstelling zich in deze kwestie niet gemakkelijk kan beroepen op beroepsgeheim en verschoningsrecht, want het vermoeden onder burgers dat beide ingeroepen kunnen worden louter en alleen om mogelijk strafbare feiten te verhullen, doet het vertrouwen van diezelfde burgers in de medische stand uiteraard geen goed en dat kan belemmerend werken waar het de toegang tot voorzieningen van gezondheidszorg betreft. Het aan het beroepsgeheim ten grondslag liggende belang zou dus in dit geval juist wel eens gebaat kunnen zijn bij schending van het beroepsgeheim.

Wat nu als een journalist vragen zou stellen over de uitleg van het medisch beroepsgeheim in deze kwestie? Wat moet de gezondheidsjurist zeggen, de rechtswetenschapper die in dienst is van een academisch ziekenhuis dat ervoor gekozen heeft anders (en zijns inziens

onjuist) tegen de kwestie aan te kijken? Kan hij wel vrijuit spreken? Moet hij misschien maar beter zwijgen? Of moet hij loyaal zijn en het zijns inziens onjuiste standpunt van zijn werkgever als wetenschappelijk juist verkondigen? Ook publiceren over een dergelijke interessante juridische kwestie is niet langer zo vanzelfsprekend als het zou moeten zijn. Hieruit blijkt de betrekkelijke waarde van de papieren waarborg van artikel 1.6 WHW. Zelfcensuur ligt op de loer. Dat is een onmiskenbare inbreuk op de academische vrijheid en betekent het 'faillite de la science'. En het is het rechtstreekse gevolg van de bestuurlijke reorganisatie. Waar universitaire medewerkers zich beroepen op hun onafhankelijke positie als wetenschapper, dienen ziekenhuismedewerkers echter een bepaald (ziekenhuis)belang. Afgezien van de inbreuk op hun academische vrijheid, kunnen de voormalige wetenschappers zich niet verdedigen tegen de kritiek van vermeende belangenverstrengeling.

Een voorbeeld. In het niet ondenkbare geval dat een gezondheidseconoom van het Erasmus MC, op verzoek van de Nederlandse Mededingingsautoriteit (NMa), onderzoek uitvoert naar de machtspositie van Nederlandse ziekenhuizen, zal op enig moment de onafhankelijkheid van deze ziekenhuismedewerker ter discussie komen te staan, en daarmee diens wetenschappelijke reputatie. In de huidige praktijk verlangt de NMa van externe onderzoekers een verklaring dat er geen sprake kan zijn van belangenverstrengeling. Dit betekent dat wetenschappers in dienst van het ziekenhuis nimmer dergelijk onderzoek kunnen verrichten, willen zij niet beschuldigd worden van valsheid in geschrifte. Gezien deze verkrachting van de academische vrijheid strijdt appel-

lant voor een goede zaak. Academische vrijheid als een van de 'steunberen' - bindmiddel - voor de samenleving.³

3. Beperkte uitleg 'geneeskunde'

De Raad doet tevens een principiële uitspraak over de begrenzing van het begrip 'faculteit der geneeskunde', namelijk de faculteit die opleidt tot de opleiding (basis)arts en niet tot gezondheidswetenschapper, zoals geformuleerd in artikel 1.1 onder o WHW. De Raad bevestigt het standpunt van appellant dat in de betreffende bepaling alleen sprake is van geneeskundig onderwijs en onderzoek, waarbij de faculteit opleidt tot het beroep van arts. Het vakgebied Sociale Ziektekostenverzekering valt als zodanig buiten de wettelijke taakopdracht van de academische ziekenhuizen en daarmee buiten het bereik van artikel 12.22 van de WHW. Dit onderdeel van het reorganisatieplan kan derhalve nimmer aan het gemeenschappelijk uitvoeringsorgaan worden overgedragen. Daarmee komt het reorganisatiebesluit, inhoudende het ontslagbesluit aan de universiteit, in strijd met de wet (r.o. 4.1.6).

Gezien de ernst van het gebrek vernietigt de CRvB het genomen besluit. De Raad draagt het CvB op een nieuw besluit te nemen met inachtneming van deze uitspraak. Inhoudelijk gezien kan dit niet anders betekenen dan herroepen van het oorspronkelijke ontslagbesluit.

4. Gevolgen bestuurlijke reorganisatie en de formele rechtskracht

Naast de meer fundamentele onderwerpen die in het geding zijn, rijst de vraag naar de gevolgen van deze uitspraak voor de bestuurlijke reorganisatie op instituutsniveau. Weliswaar heeft de uitspraak slechts betrekking op een onderdeel van

"Nadruk op onderzoek ten koste van bachelorstudies"

Universiteiten steken steeds minder tijd en geld in het onderwijs in de bachelorfase. De nadruk komt steeds meer op het onderzoek te liggen, dat bepalend is voor de plaats op internationale *rankings* en het imago. Dat zei voorzitter Karl Dittrich van de Nederlands-Vlaamse Accreditatie

Organisatie (NVAO) op een conferentie in Middelburg over het bacheloronderwijs. VSNU-voorzitter Sijbolt Noorda bepleitte de komst van een Koninklijke Nederlands Academie voor het Onderwijs, als tegenhanger voor de KNAW, die onderzoek stimuleert.

het reorganisatiebesluit, namelijk het ontslagbesluit van de hoogleraar Sociale Ziektekostenverzekering, maar eenzelfde argumentatie zou kunnen gelden ten aanzien van andere leerstoelhouders die verbonden zijn aan het iBMG en wiens vakgebied eveneens buiten de wettelijke taakopdracht van het academisch ziekenhuis valt. Te denken valt onder meer aan de vakgebieden gezondheids-economie, beleid en management van de gezondheidszorg en het gezondheidsrecht. Dergelijke vakgebieden behoren niet tot het domein van de geneeskunde, en vallen derhalve eveneens buiten het bereik van het reorganisatiebesluit. Dat zou het geval zijn, ware het niet dat de leer van de formele rechtskracht een dergelijk vergaande conclusie verhindert.

Volgens deze leer is het de overige medewerkers aan te rekenen dat zij ten tijde van de reorganisatie de openstaande bestuursrechtelijke voorziening (bezwaar of beroep) onbenut hebben gelaten. Daarmee dient de (burgerlijke) rechter uit te gaan van de formele rechtskracht van deze beslissing en daarmee de rechtmatigheid ervan, zelfs indien duidelijk is dat het reorganisatiebesluit eigenlijk onrechtmatig is.⁴

Doorbreking van de formele rechtskracht kan slechts plaatsvinden, "...indien de daaraan verbonden bezwaren door bijkomende omstandigheden zo klemmend worden dat op dat beginsel een uitzondering moet worden aanvaard...", aldus de Hoge Raad (Heesch/Van de Akker). Van dergelijke klemmende omstandigheden was hier volgens de Hoge Raad sprake omdat appellant, gezien de (op dat moment) recente jurisprudentiële ontwikkelingen inzake de rechtsbescherming tegen uitwegvergunningen, het miskennen van de, bij de administratieve rechter openstaande rechtsgang niet verweten kon worden (appellant had een actie ingesteld bij de burgerlijke rechter, terwijl het ging om een – volgens recente jurisprudentie – bij de Arob-rechter appellabele beschikking). Daarbij speelde ook een rol dat de gemeente er alles aan had gedaan om haar handelen tegenover appellant het karakter te geven van een rechtshandeling naar burgerlijk recht.^{5 6}

Een andere uitzondering op het beginsel van de formele rechtskracht betreft het geval dat de burger en bestuursorgaan het eens zijn over de rechtmatigheid van het 'voorliggende' besluit, maar het

geschil gaat over de daaraan ten grondslag liggende feitelijke handeling, zoals het geven van onjuiste informatie (HR 22 november 1985, AB 1986, 245 m.nt. Van Ballegooij).

En ten slotte, indien de burger en bestuursorgaan het eens zijn over de onrechtmatigheid van het bestreden besluit.⁷ Wat betreft die overeenstemming acht de Hoge Raad het voldoende "...dat de burger uit de verklaringen en gedragingen van het overheidsorgaan begrijpt en in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs mag begrijpen dat het overheidsorgaan die onrechtmatigheid erkent...".⁸

Uitsluitend indien een van de drie uitzonderingssituaties zoals genoemd zich voordoet, zou de burgerlijke rechter de onrechtmatigheid van het onderliggende besluit kunnen beoordelen, daarbij verwijzend naar de onderhavige uitspraak van de CRvB. Ten overvloede geldt dat iedere belanghebbende zelf beroep moet instellen tegen een hem onwettelijk besluit, met andere woorden dat hij geen rechten kan ontlenen aan een rechterlijke uitspraak die is gedaan in een zaak tegen datzelfde besluit, aanhangig gemaakt door een andere belanghebbende, i.c. de betrokken hoogleraar. Daarmee is het beroep op Heesch/Van de Akker door de huidige iBMG-medewerkers uitgesloten en kunnen zij na het verstrijken van de beroepstermijn de overheveling naar het academisch ziekenhuis niet meer aanvechten.

Daarentegen geldt in geval van nieuw aan te stellen personeel buiten het terrein van de geneeskunde, de uitspraak onverkort, hetgeen tot een bizarre situatie zal leiden: voormalig wetenschappers in dienst van het Erasmus MC (voorzover de formele rechtskracht niet doorbroken wordt) en wetenschappers met een aanstelling aan de universiteit. Dat vooruitzicht moet de bestuurders ongetwijfeld slapeloze nachten bezorgen.

5. Gevolgen vergelijkbare fusies

Betreft het hier een exclusief Rotterdams eaangelegenheid? Geenszins, de bestuurlijke reorganisatie, zoals die is ontwikkeld in Rotterdam, past binnen een landelijke ontwikkeling waarbij andere universiteiten de Erasmus Universiteit reeds zijn voorgegaan dan wel zullen volgen. Anders dan de reeds gerealiseerde samenwerkingsverbanden tussen de academische ziekenhuizen en de facultei-

ten Geneeskunde, gaat het hier vooral om het samengaan tussen aan geneeskunde gelieerde opleidingen (bijvoorbeeld Gezondheidswetenschappen) en de faculteiten Geneeskunde/Universitaire medische centra. In Maastricht wordt de laatste hand gelegd aan de fusie tussen de faculteiten Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen (Visie-document Faculty of Health, Medicine and Life Sciences. 28 maart 2006). In de daarop volgende fase volgt integratie met het academisch ziekenhuis (2008). Vooralsnog is er geen sprake van overheveling van het wetenschappelijk personeel van de universiteit naar het ziekenhuis, maar dit is geen uitgemaakte zaak. Gezien de slechte Rotterdamse ervaringen (de aantasting van de academische vrijheid en vermeende belangenverstrengeling) doet men er verstandig aan de eventuele overgang van personeel naar het ziekenhuis definitief te laten varen. Daarnaast betekent het ontvallen van de juridische grondslag voor de bestuurlijke overheveling van niet-geneeskundige functies, een inperking van de taken en bevoegdheden van het Maastrichtse gemeenschappelijk beleidsorgaan (artikel 12.19 WHW). Volgens de Centrale Raad kan die taakopvatting uitsluitend betrekking hebben op geneeskundig onderwijs en onderzoek. Zo bezien heeft deze uitspraak van de Raad vooral een preventieve werking.

mr. A.P. den Exter

De auteur is werkzaam aan de Radboud Universiteit Nijmegen

1 CRvB 15 februari 2007, 05/6318 AW en 06/5872 AW, LJN: AZ9325.

2 Rechtbank Rotterdam, 13 februari 2007, 06/1073 LJN: AZ8512 en 06/1340 LJN: AZ8514.

3 Zoals C.J.M. Schuyt het uitdrukt in diens bundel: *Steunberen van de samenleving. Sociologische essays*, Amsterdam: Amsterdam University Press 2006.

4 HR 16 mei 1986 (Heesch/Van de Akker), AB 1986, 573 m. nt. Van der Burg.

5 In gelijke zin: HR 11 november 1998, AB 1989, 91 (Ekro-Staat). Zie onder meer ook HR 11 november 1988, AB 1989 m.nt. Van der Burg, aangehaald in L.J.A. Damen e.a., *Bestuursrecht. Rechtsbescherming tegen de overheid. Bestuursprocesrecht* Deel 2: Bju Boom Juridische uitgever, 2e druk 2006, p. 318.

6 Voor ambtenaarrechtelijke zaken is deze jurisprudentiële nog eens uitdrukkelijk bevestigd in het bekende Changoe-arrest, ook wel Amtenarenwet II-arrest (HR 28 februari 1992, TAR 1992, 86 m.nt. Vos; ook gepubliceerd in AB 1992, 301 m.nt. Van der Burg).

7 HR 24 december 1976, NJ 1977, 380.

8 HR 18 juni 1993, AB 1993, 504 m.nt. Van der Burg.

In vergelijking met buurlanden lijken wetenschappers in Nederland niet slecht af

In vergelijking met buurlanden lijken wetenschappers in Nederland niet slecht betaald te worden. Dat komt naar voren uit een onderzoek door SEO, de Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam. Maar vele factoren vertroebelen het beeld.

Wetenschappers in Nederland verdienen in het bedrijfsleven gemiddeld aanzienlijk meer dan bij academische instellingen, zo bleek uit het onderzoek van SEO (in opdracht van Binnenlandse Zaken) waarover wij in de vorige VAWO Visie berichtten. In opdracht van het sociaal fonds voor de kennisector Sofokles maakte SEO ook een internationale vergelijking. Dit onderzoek leert in de eerste plaats dat zo'n internationale vergelijking heel moeilijk te maken is.

Verschillen

De gewone salarissen zijn nog wel redelijk te vergelijken. Ze kunnen gecorrigeerd worden voor verschillen in belastingheffing en levensstandaard. Maar er zijn verschillen in functieprofielen en ook uiteenlopende aanvullende arbeidsvoorwaarden, die soms wel maar niet altijd in geld kunnen worden uitgedrukt.

Uit de hardste cijfers komt naar voren dat Nederlandse wetenschappers weliswaar een stuk minder verdienen dan hun collega's in de VS, Groot-Brittannië en Zwitserland, maar redelijk wat meer dan die in de buurlanden. Daar komt nog bij dat zij via wet en CAO vakantiegeld en een eindejaarsuitkering krijgen, wat verder alleen in vergelijkbare mate in België gebeurt. Maar de inkomenseffecten van de regelingen voor ziektekosten, kinderbijslag, pensioenlasten en reis- en beroepskosten heeft SEO niet kunnen becijferen, terwijl men in Nederland op die punten beduidend minder af lijkt dan in onze buurlanden.

Toeslagen

Een vergelijking met Duitsland is al bijzonder moeilijk, omdat daar allerlei toeslagen worden gegeven, sommige gebaseerd op prestaties, andere op de gezinssituatie

of op het gegeven dat een werknemer vanuit buitenland komt om een functie te vervullen. Verder liggen de salarissen in het oosten van Duitsland een stuk lager dan in het westen en is er bovendien net een nieuw beloningssysteem ingevoerd, terwijl het oude systeem ook nog wordt gehanteerd.

De uitkomsten van het onderzoek moeten dus met grote omzichtigheid worden geïnterpreteerd.

In ieder geval kan niet duidelijk worden geconstateerd dat in vergelijking met een aantal buurlanden wetenschappers in Nederland slecht af zijn. Het tegendeel echter evenmin.

Basissalarissen

SEO heeft de beloning onderzocht van UD's, UHD's en hoogleraren in Nederland en de functies die daar min of meer mee overeenkomen in België, Duitsland, Frankrijk, Groot-Brittannië, de Verenigde Staten, Zweden en Zwitserland. In Groot-Brittannië en de VS heeft SEO dan nog een aparte categorie van topuniversiteiten onderscheiden.

Uitgangspunt zijn de basissalarissen (exclusief toeslagen, vakantiegeld, eindejaarsuitkering of wat dies meer zij), gecorrigeerd voor koopkracht- en belastingverschillen.

Op dit punt is een UD in Zwitserland (daar *Wissenschaftlicher Mitarbeiter of Assistenzprofessor* geheten) verreweg het beste af met, na de correcties, een netto jaarsalaris van gemiddeld € 60.158. Op respectabele afstand volgen de VS en Groot-Brittannië (van € 49.302 bij Amerikaanse topinstellingen tot € 37.424 bij een gewone Britse universiteit). Dan komt de Nederlandse UD met gemiddeld € 30.609. België zit daar redelijk dicht op (€ 29.244), maar Duitsland (€ 24.492), Frankrijk (€ 23.546) en Zweden (€ 22.274) betalen dergelijke functionarissen een aanzienlijk slechter basissalaris.

Bij de UHD's is het beeld ongeveer hetzelfde. Opnieuw gaat Zwitserland aan kop (€ 69.118), gevolgd door de VS en Groot-Brittannië (€ 57.142 tot € 44.932). Ook hier scoort Nederland het best van de

rest (€ 37.991), voor België (€ 33.778), Duitsland (€ 30.383), Frankrijk (€ 29.316) en Zweden (€ 26.353). Een UD in Nederland heeft dus een hoger basissalaris dan de UHD-equivalenten in Duitsland, Frankrijk en Zweden! Alleen: dat basissalaris vertelt niet het hele verhaal.

Als hoogleraar kun je het beste aan een Amerikaanse (€ 87.772) of Britse (€ 82.464) topuniversiteit werken. Hier komt Zwitserland in de SEO-vergelijking op de derde plaats (€ 78.068), gevolgd door de andere Amerikaanse en Britse instellingen (€ 60.801. resp. € 60.314). In Nederland komt een hoogleraar gemiddeld aan € 46.180. België (€38.509), Frankrijk (€37.118), Duitsland (€ 34.657) en Zweden (€31.639) volgen op respectabele afstand.

Bedrieglijk

Deze cijfers zijn bedrieglijk, omdat met allerlei toeslagen op de salarissen nog geen rekening is gehouden. Vooral Duitsland is zoals gezegd een geval apart, omdat daar met vele individuele toeslagen wordt gewerkt.

Opvallend is nog dat België na loonheffing lagere salarissen betaalt dan Nederland, hoewel de bruto salarissen er hoger liggen. De belastingtarieven bij de zuiderburen zijn relatief hoog.

Wetenschappers in Nederland hebben het voordeel dat in wet en CAO is vastgelegd dat zij naast hun salaris 8% vakantiegeld, respectievelijk 3% eindejaarsuitkering krijgen. Alleen België is wat dit betreft vergelijkbaar. In Duitsland krijgt bijna iedereen wel een eindejaarsbonus en soms loopt die hoog op. In Groot-Brittannië is een dergelijke bonus eerder uitzondering. Verder gaat de internationale vergelijking zwaar mank door grote verschillen in regelingen voor met name ziektekosten, kinderbijslag, pensioenen en reis- en beroepskosten. Het SEO-onderzoek slaagt er niet in de effecten daarvan ook maar enigszins te becijferen. Duidelijk is wel dat men voor wat betreft de ziektekosten in Duitsland en België goed af is, en voor wat betreft een eigen bijdrage aan de pensioenopbouw in Duitsland, Frankrijk en in mindere mate België. (AvD)

“We moeten duidelijk maken dat we méér zijn dan een vakbond”

DE ALGEMENE LEDENVERGADERING VAN 6 JUNI 2007

De profilering van de VAWO en de inzet voor de nieuwe CAO voor de universiteiten waren de belangrijkste discussiepunten op de 70ste Algemene Ledenvergadering, die de VAWO op 6 juni 2007 hield bij het AMC.

Voordat de discussies over het profiel van de VAWO en de CAO-inzet werden gevoerd, keurde de ALV het verslag van de vorige vergadering, het financieel jaarverslag 2005 en het jaarverslag 2006 goed en benoemde zij voorzitter Helen de Hoop (Radboud Universiteit) en secretaris Bart Kipp (AMC) voor een nieuwe termijn in het landelijke VAWO-bestuur.

De profilering van de VAWO kwam aan de orde in het kader van de ledenwerving, die cruciaal is voor het voortbestaan van de VAWO. Er zijn de laatste jaren relatief veel opzeggingen. Deels door pensionering, maar in toenemende mate ook doordat (jongere) leden noodgedwongen de wetenschap verlaten. Om in ledental gelijk te blijven, heeft de VAWO jaarlijks zo'n 150 nieuwe leden nodig, zo zei vice-voorzitter Emile de Heer (LUMC), die de vergadering leidde. Hij noemde als beleidspijlers verbetering van de positie van postdocs en promovendi en leeftijdbewust personeelsbeleid.

Hoewel die positie van postdocs en promovendi begrijpelijkerwijs veel aandacht krijgt, moet de VAWO vermijden dat zij het imago van een *one issue*-vereniging krijgt, stelde Monique Lamers (Radboud Universiteit, LPP-vertegenwoordiger in

het bestuur) op grond van reacties van Nijmeegse leden. Misschien is de ondertitel 'vakbond' voor de VAWO minder gelukkig, meent Bart Kipp: "Dat komt niet sympathiek over. Je moet duidelijk maken dat de VAWO ook aandacht heeft voor de individuele ontwikkeling van mensen. Ik zou graag een andere ondertitel zien. Als eerste regel bijvoorbeeld 'vraagbaak voor loopbaan en medezeggenschap', en dan daarachter 'vakbond voor de wetenschap'."

Dat is wel wat lang, reageerden enkele sprekers. Gertjan Postma (KNAW) zei dat een begrip als 'platform' de positie beter zou aangeven. "We moeten duidelijk maken dat we méér dan een vakbond zijn, dat de VAWO ook meedenkt over beleid." Barbara Reinhartz (UvA): "Benadruk meer dat de VAWO een organisatie is van en voor mensen die in de wetenschap werken. Bij 'vakbond' denken mensen al snel aan hesjes en toeters. Dat idee moet je wegnemen."

De Heer concludeerde dat de VAWO haar presentatie in de geest van de uitspraken op de vergadering moet aanpassen.

Pragmatisch

De conceptinzet die VAWO-bureau en -bestuur hebben geformuleerd voor de onderhandelingen over de CAO voor de universiteiten, werd door de ledenvergadering positief beoordeeld. De discussie betrof vooral de bepleite verlenging van de salarisschalen vanaf schaal 12 met een extra periodiek. Volgens Hans den Haan (voorzitter afdeling Amsterdam) moet zo'n verlenging ook gelden voor schaal 10 en 11. Als er gekozen zou moeten worden, dan zou een beperking eerder de hoogste schalen moeten betreffen, stelde hij.

Barbara Reinhartz was echter van mening dat vanwege de grote beloningsachterstand ten opzichte van het bedrijfsleven de verlenging zeker ook voor de hogere schalen moet gelden. Daarnaast is verlenging van de schalen positief voor veel docenten in de gammahoek die weinig doorstroomkansen hebben en om promovendi aan te trekken, die in de gamma-

richtingen vaak moeilijk te vinden zijn, zei Reinhartz. Gertjan Postma noemde verlenging van de salarisschalen een goede praktische oplossing omdat veel mensen langdurig op hetzelfde functie-niveau blijven. Maar dit mag er niet toe leiden dat serieus personeelsbeleid van de agenda verdwijnt, zo waarschuwde hij.

Dat geldt ook voor wat betreft het terugdringen van de maatregelen tegen het stapelen van tijdelijke contracten, vindt Postma. Dat is een pragmatische benadering, maar het fundamentele probleem – te weinig vaste functies – mag niet uit beeld raken.

Den Haan stelde voor om in te zetten op een termijn van één maand waarna de beperking van opeenvolgende tijdelijke contracten vervalt. Die termijn is in 2005 verlengd van drie naar zes maanden, wat voor de meeste betrokkenen niet tot een vaste aanstelling leidt maar tot een langduriger periode in de WW. Als één maand niet haalbaar blijkt, dan kan mogelijk wel de oude driemaandentermijn worden hersteld, zei Den Haan.

Volgens Monique Lamers moeten postdocs aan het begin van hun postdoctrject duidelijkheid krijgen over hun perspectieven. Ook zouden ze over een budget moeten kunnen beschikken om hun kansen buiten de universiteit te vergroten. In Nijmegen is zo'n budget (van 3500 euro) ingevoerd.

Postma pleitte ervoor de verplichting om nevenwerkzaamheden te melden via de CAO te beperken. Nu is dit een zaak voor het Lokaal Overleg. Bij de KNAW moet elke activiteit worden gemeld, bijvoorbeeld ook die voor een politieke partij. Vreemd, vindt Postma.

De Heer stelde dat in de CAO-onderhandelingen het fenomeen van de 'promotiestudenten' geëlimineerd moet worden.

Volgens Den Haan moet er voor worden gewaakt dat in het overleg over de inzet met de andere bonden te veel wordt prijsgegeven. Eventueel moeten eigen punten apart bij de VSNU worden ingebracht, zei hij. De verstandhouding met die andere bonden is echter ook een overweging, aldus Bart Kipp. (AvD)

De Haag 9, 3993 AV Houten
(030) 231 6742
info@vawo.nl; www.vawo.nl
fax: (030) 234 1685
gironrekening: 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 universitair 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

De VAWO is de vakorganisatie voor personeel van universiteiten en onderzoekinstellingen en wetenschappers bij universitair medische centra. Naast het reguliere vakbondswerk (collectieve belangenbehartiging, werken aan carrièreperspectieven, juridisch advies) houdt de VAWO zich bezig met kwaliteitsverbetering in het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Daartoe levert de VAWO gevraagd en ongevraagd adviezen voor landelijk beleid op dit gebied.

De VAWO wordt bestuurd door mensen werkzaam in het wetenschapsveld. Het VAWO-bureau heeft eigen juristen in dienst voor gratis individuele belangenbehartiging, voor het geval een VAWO-lid onverhoopt rechtspositi-
onele problemen ondervindt.

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.

LEDENADMINISTRATIE
De Haag 9, 3993 AV Houten
(030) 231 67 42; bureau@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

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
- ing. B.J. van Beek-Harmsen (VU/VUMC),
(020) 444 8121, b.vanbeek@vumc.nl

Delft

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

Eindhoven

- ir. P.A.F.M. Goemans,
(0413) 472 763, p.a.f.m.goemans@tue.nl

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

Leiden

- dr. E. de Heer,
(071) 526 6623, e.de_heer@lumc.nl

Maastricht

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

Nijmegen

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

Rotterdam

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

Erasmus Universiteit Rotterdam

- dr. F. Boomsma (EMC),
010-463 3764, f.boomsma@erasmusmc.nl

Tilburg

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

Twente

- dr. J.S. Svensson,
(053) 489 4551, j.s.svensson@utwente.nl

Utrecht

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

Wageningen

- 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

U

krijgt voordeel van de zaak.

* Vraag naar de voorwaarden.

De VAWO heeft voor u een collectiviteitkorting op het gebied van verzekeringen, hypotheken en makelaardij o.g. in het Meeùs Benefitsplan afgesproken: voordeel van de zaak dus! Het Meeùs Benefitsplan biedt het gemak van één organisatie die u adviseert over uw verzekeringen, uw hypotheek en de aan- of verkoop van uw woning. Van welke voorzieningen u gebruik maakt, bepaalt u natuurlijk zelf. Uw voordeel staat voorop. Het Meeùs Benefitsplan biedt bijvoorbeeld 25% korting op de basispremie van uw motorrijtuigverzekering*. Kijk voor meer informatie op <http://meeus.benefitsplan.com/vawo> of neem via 0800 235 63 38 gratis contact op met onze dichtstbijzijnde vestiging.

VERZEKERINGEN, HYPOTHEKEN, MAKELAARDIJ O.G. MET HET ACCENT OP Û. WWW.MEEUS.COM

MEEÙS BENEFITSPLAN

MEEÙS®
Goed geregeld dus.

Meeùs is onderdeel van AEGON.