

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

40e jaargang nr. 3 – juli 2008

Hypotheekregeling: VAWO op de bres voor haar leden met een tijdelijke aanstelling

“Eigenlijk vinden we dat jongere wetenschappers veel eerder voor een vaste aanstelling in aanmerking zouden moeten komen. Daar strijden we voor. In de cao staat ook dat een vast contract de norm is, maar de praktijk is anders. Daarom proberen we ook andere manieren te vinden om de positie van de betrokkenen te verbeteren. We zijn dan ook heel blij met de afspraak die we met Meeüs en Zwitserleven hebben kunnen maken.” Dat zegt VAWO-directeur Bep Waayenberg over het arrangement waardoor VAWO-leden met een tijdelijke aanstelling veel gemakkelijker een goede hypotheek kunnen afsluiten.

Over dit arrangement exclusief voor VAWO-leden werd en wordt uitvoerig bericht in een VAWO Visie-special, een elektronische nieuwsbrief en op de VAWO-website (www.vawo.nl). Het is onderdeel van het omvangrijke Benefitsplan van Meeüs (www.meeus.com/page/Particulier/Mee%C3%B9s+Benefitsplan/), dat alle VAWO-leden – en hun partners en inwonende kinderen – kortingen biedt op verzekeringspremies en kosten bij de aan- of verkoop van een woning. Die kortingen kunnen aanzienlijk zijn. Voor een autoverzekering kunnen ze bijvoorbeeld tot boven de 30% oplopen.

Voor wie van het Meeüs Benefitsplan gebruik maakt, kan een VAWO-lidmaatschap wel heel voordelig worden. De voordelen zouden zelfs de contributiekosten kunnen overtreffen.

“We zoeken als VAWO naar nog meer gunstige regelingen voor onze leden en in het bijzonder voor de mensen met een tijdelijke aanstelling. Natuurlijk bieden we ook al gratis bemiddeling en rechtsbijstand bij problemen op het werk, maar in het najaar hopen we nog weer met iets nieuws te kunnen komen”, vertelt Bep Waayenberg. “Ik wil onze huidige leden graag aansporen hun collega’s die nog geen lid zijn over onze inzet te informeren. Want uiteindelijk kunnen we dit alleen maar blijven doen als we voldoende leden hebben.”

De positie van NWO en hoe je in NWO-competities overeind blijft

Symposium van VAWO en Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform in november

In november (op een nader te bepalen datum) organiseren de VAWO en haar Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform een symposium over de tweede geldstroom. Naast de positie, het beleid en de werkwijze van NWO komt daarbij de vraag aan de orde hoe individuele wetenschappers hun kans op een NWO-subsidie kunnen vergroten.

Aan de hand van de in mei verschenen NWO-evaluatie, waartoe minister Plasterk in november vorig jaar opdracht gaf, hier een voorschot op een aantal discussiethema’s.

Volgens de evaluatiecommissie¹ moet de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek een nog aanzienlijk sterkere centrale rol in het Nederlandse wetenschapsbeleid krijgen en ook de Nederlandse inbreng coördineren in Europees verband en in bilaterale contacten met onder meer de *emerging economies* China en India.

NWO zou ook meer invloed moeten krijgen op de besteding van onderzoeksgelden van andere ministeries naast OCW. Met name Economische Zaken geeft veel uit aan onderzoek, veelal los van wetenschappelijke beleidslijnen. Het is vaak gemakkelijker geld bij EZ los te

peuteren dan bij NWO met haar hoge wetenschappelijke standaard en scherpe competities.

Autonomie

In zekere zin tegenover meer invloed staat dat NWO volgens de evaluatie haar beleid beter moet afstemmen met OCW en EZ en beter moet luisteren naar de universiteiten, de KNAW en ‘niet-wetenschappelijke stakeholders’. Het beleid moet ook transparanter worden.

Wat een en ander betekent voor de autonomie van NWO blijft in het evaluatierapport ongewis. Die autonomie moet “gerespecteerd” worden, schrijft de commissie. Dat betekent voor de commissie bijvoorbeeld dat NWO “invulling moet geven aan het nationale beleid”, maar dat de overheid “minder gedetailleerde boodschappen” moet geven.

Hier ligt een discussiepunt voor het VAWO/LPP-symposium: is niet vanuit wetenschappelijk oogpunt een behoorlijke distantie tussen enerzijds NWO en anderzijds overheid en niet-wetenschappelijke stakeholders gewenst?

Universiteiten ontzien

In één opzicht vindt de evaluatiecommissie dat de invloed van NWO beperkt

In dit nummer

Interviews

Bart Kipp is met pensioen 4

Geslaagd project ‘Hoger opgeleide vluchtelingen’ bij TU Delft 6

Actueel

CMHF accepteert CAO-UMC ondanks veel kritiek 8

Verslag Algemene Ledenvergadering 10

moet worden: "NWO heeft geen coördinerende rol ten aanzien van het universitaire onderzoek". Over de verhouding tussen NWO en de universiteiten oordeelt de commissie daarmee duidelijk anders dan de vorige evaluatie², die overigens van maar liefst twaalf jaar geleden dateert (het nieuwe rapport beveelt een vijfjaarlijkse evaluatie aan).

In 1996 heette het dat een forse overheveling van geld vanuit de eerste geldstroom naar NWO gewenst was. Daar is – "wegens gebrek aan draagvlak" – maar een klein beetje van terechtgekomen. De evaluatiecommissie anno 2008 vindt weliswaar dat het budget van NWO aanzienlijk moet worden opgevoerd, tot 25% van de eerste geldstroom, maar dat dit niet ten koste van die eerste geldstroom mag gaan.

Dit raakt aan een cruciaal punt. Belangrijke aanbevelingen uit het rapport van 1996 zijn niet geïmplementeerd, met name niet de aanbevelingen die geld kostten. Daardoor is het bijvoorbeeld niet gelukt de druk van NWO-subsidies op de eerste geldstroom (overheadkosten, matchingverplichtingen) weg te nemen. Er wordt nu voor gepleit dat dit – in meer of mindere mate – alsnog gebeurt, via een *full economic cost* model, dat tegelijkertijd zou moeten worden ingevoerd met een soortgelijk model in Europese programma's. Voorwaarde is dan wel dat NWO flink wat meer middelen krijgt en niet zozeer door met potjes te schuiven.

Aanhoudende kortingen

De grote vraag is natuurlijk of dat gebeurt. De NWO-evaluatie is al het zoveelste rap-

port dat investeringen in wetenschap en innovatie beargumenteert, vanuit het langetermijnbelang van de kenniseconomie voor de toekomst van Nederland. Als puntje bij paaltje komt, wint steevast de korte termijn en het electorale belang en worden er andere politieke keuzes gemaakt. Er wordt wel eens een nieuw potje gecreëerd, maar de evaluatiecommissie constateert eens te meer dat de wetenschap vooral mikpunt is van bezuinigingen: efficiencykortingen, achterwege blijven van compensaties voor inflatie, kortingen krachtens regeerakkoorden, jaarlijks cumulerende kortingen op de bijdragen voor de incidentele looncomponent.

Afbrokkelende hoogvlakte

Meer onttrekken aan de eerste geldstroom zou de spreekwoordelijke hoogvlakte van de wetenschap in Nederland doen afbrokkelen, stelt de commissie. Het wordt voor de universiteiten dan onmogelijk "om op een breed terrein van disciplines een hoog niveau te handhaven en om de noodzakelijke investeringen in infrastructuur te doen".

Als NWO-programma's worden opengesteld voor alle (erkende) kennisinstellingen, zoals de commissie bepleit, valt het ook niet te verdedigen dat geld van de universiteiten naar NWO zou worden overgeheveld, stelt de commissie.

300 miljoen en meer

De commissie vindt dat NWO er zo'n 300 miljoen euro per jaar bij zou moeten krijgen, naast de reeds toegezegde 100 miljoen extra voor de talentprogramma's van NWO. Dat ligt redelijk in de lijn met wat NWO vorig jaar in haar strategienota *Wetenschap gewaardeerd!* vroeg (433 miljoen) en is tamelijk bescheiden vergeleken met de aanbevelingen van de Commissie Dynamisering en het Innovatieplatform (500 miljoen).

Voor onderzoeksinfrastructuur is volgens de evaluatie 150 miljoen extra per jaar nodig, voor nieuwe initiatieven, thematische zwaartepuntenvorming en stimuleren van toponderzoek, participatie in fundamenteel toepassingsgericht onderzoek en transnationale programma's samen eenzelfde bedrag.

De extra kosten van de invoering van een of ander full economic cost model (met of zonder overheadvergoeding) zijn bij de genoemde 300 miljoen niet inbegrepen. Zo'n model zal leiden tot een verhoging

van de NWO-subsidies met 50 tot 100%, schat de commissie.

Grotere brokken

De evaluatiecommissie pleit ervoor NWO-subsidies "in grotere brokken uit te zetten", waarbij wel rekening moet worden gehouden met verschillen in disciplines. Er moet ook meer aandacht voor de diversiteit van het onderzoek komen bij de beoordeling van voorstellen, vindt de commissie. Extra geld zou vooral naar de gammawetenschappen moeten gaan.

Verder wil de commissie persoonsgebonden subsidies voor senior onderzoekers, in aansluiting op het Vici-programma uit de Vernieuwingsimpuls en met nadruk op de past performance, en een soort *rolling grants* voor succesvolle onderzoeklijnen.

Bestuursstructuur

Het is niet altijd op geld dat aanbevelingen uit 1996 zijn gestrand. Sommige zijn bewust niet of op andere dan de voorgestelde wijze uitgevoerd. Zo wil OCW geen invloed vooraf bij de bepaling van maatschappelijke prioriteiten voor onderzoek, maar alleen achteraf op de keuzes van NWO reageren. Het WW-risico bij onderzoekprojecten is niet zozeer beperkt door arbeidsmarktoverwegingen te laten meespelen bij subsidiebeslissingen, maar door dit risico grotendeels bij de instellingen te leggen door overheveling van het werkgeverschap van NWO naar die instellingen. Gelukt is het verminderen van het aantal NWO-'loketten', het herpositioneren van de NWO-instituten (onder de directe verantwoordelijkheid van het Algemeen Bestuur van NWO) en het reduceren van het aantal hiërarchische niveaus bij NWO tot twee.

Nu wordt juist voorgesteld de bestuursstructuur uit te breiden, met plaats voor niet-wetenschappelijke stakeholders, een Raad van Toezicht, een driekoppig fulltime bestuur en wetenschappelijk directeuren voor vijf te vormen clusters van wetenschappelijke gebieden (in plaats van acht zoals nu). De huidige organisatiestructuur zou voor buitenstaanders "een onoverzichtelijke lappendeken" zijn.

In een eerste reactie heeft het Algemeen Bestuur van NWO deze suggestie meteen afgeschoten. Het bepleite model betekent volgens NWO "vooral een verzwaring van de overhead, een extra managementlaag, alsmede verlies van voeling met de wetenschappelijke samenleving, terwijl de

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 40e jaargang nr. 2 – juli 2008

Redactieadres Bureau VAWO, De Haag 9,

3993 AV Houten; tel. (030) 2316742,

fax (030) 2341685, e-mail: info@vawo.nl

Redactie Sander Lestrade (Radboud Universiteit Nijmegen), 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

Opplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

Het volgende nummer verschijnt in oktober

Sluitingsdatum kopij 17 september

Honorering Vernieuwingsimpuls 2002–2006 (in procenten)

	<i>Veni</i>	<i>Vidi</i>	<i>Vici</i>
Aard- en levenswetenschappen	23	19	20
Chemische wetenschappen	31	30	22
Exacte wetenschappen	30	26	30
Geesteswetenschappen	23	30	19
Maatschappij- en gedragswetenschappen	17	20	11
Medische wetenschappen	21	25	15
Natuurkunde	28	30	22
Technische wetenschappen (STW)	33	25	21

slagkracht er niet duidelijk op vooruit gaat". NWO wil niet-wetenschappelijke stakeholders wel meer inbreng geven en haar structuur daarvoor – in overleg met OCW – aanpassen.

Trots

NWO heeft overigens nogal tevreden snorend op de nieuwe evaluatie gereageerd. "NWO is in het bijzonder trots op de conclusie dat het werk van NWO leidt tot kwaliteitsverhoging in het Nederlandse wetenschappelijk onderzoek", schreef het Algemeen Bestuur in genoemde eerste reactie. Maar is dat niet gewoon precies waar NWO voor bestaat?

En is het wel waar in de mate als de evaluatie stelt? "Het bestaansrecht van NWO is voor een belangrijk deel gebaseerd op het feit dat NWO in staat is op wetenschappelijke kwaliteit te selecteren", schrijft de evaluatiecommissie. Op grond van interviews met een groot aantal wetenschappers (de evaluatiecommissie sprak met ongeveer tachtig wetenschappers en beleidsmakers) wordt geconstateerd dat het met de selectie wel goed zit: "In nagenoeg alle disciplines zijn de uitkomsten van de selectieprocessen van NWO onomstreden. Het algemene gevoel is dat NWO integer werkt en het beste onderzoek c.q. de beste onderzoekers subsidieert."

Dat mag het gevoel zijn, maar daarom is het nog niet per se zo. Er is inmiddels heel wat (internationaal) onderzoek dat reden geeft vraagtekens te plaatsen bij het gevoel van betrokkenen. Beoordelingen van referenten kunnen sterk uiteenlopen, commissies maken vaak keuzes die van het referentenoordeel afwijken, ook eigen belangen en sociaal-psychologische factoren spelen soms een rol in beoordelingscommissies, hoe integer ook.

Ook het lage aantal (succesvolle) bezwaarprocedures tegen NWO-beslissingen

(anderhalve procedure per honderd besluiten, waarvan bijna 20% met succes) wordt door de evaluatiecommissie aangevoerd als graadmeter voor de kwaliteit van de beoordelingen. Hier laat de commissie buiten beschouwing dat veel instellingen het starten van een bezwaarprocedure ontmoedigen, vooral uit vrees beoordeelaars voor het hoofd te stoten waar ze later weer mee te maken krijgen. Op het VAWO-symposium zullen ook dergelijke aspecten van het beoordelingsstelsel aan de orde worden gesteld.

Zware belasting

De evaluatie signaleert als probleem dat het in toenemende mate werken met projectsubsidies een steeds grotere belasting voor de referenten met zich meebrengt. Dit knelt te meer omdat er eerder meer dan minder referenten per voorstel nodig zijn om de objectiviteit van de beoordelingen te verhogen en de kans dat belangwekkende nieuwe invalshoeken worden gehonoreerd te vergroten. Wie vele onderzoeksvorstellen moet beoordelen, zal tot een zekere vluchtigheid geneigd zijn en al gauw kiezen voor wat bekend en vertrouwd is, voor een voorstel vanuit een gerenommeerde onderzoeksgroep bijvoorbeeld. Ook al om geen flaters te slaan.

Ook aan de zijde van de indieners van projectvoorstellen wordt veel tijd en denkvermogen geïnvesteerd. Nu betekent een afwijzing niet per se dat wat bedacht is verloren gaat, het kan leiden tot een nieuw en beter plan. Maar de belasting is niet gering, zeker niet als bedacht wordt dat, wil een onderzoeker geen grote gaten laten vallen tussen projecten, plannen voor een nieuw project eigenlijk al gesmeed moeten worden terwijl een eerder project nog loopt (en vaak onder hoge tijdsdruk moet worden afgerond).

Een thema dat op het symposium van

november aan de orde zal worden gesteld, is dan ook of het aantal potentiële deelnemers aan (sommige) NWO-competities niet op voorhand (meer) kan worden beperkt.

30%-norm

Volgens de evaluatiecommissie is de belasting voor indieners een beperkt probleem, omdat de procedures bij NWO goed en zonder onnodige administratieve lastendruk functioneren: "een voorbeeld voor veel andere onderzoeksfinanciers". Bovendien wordt er tegenwoordig bij een aantal programma's met vooraanmeldingen gewerkt, waardoor een kleinere groep onderzoekers een volledige aanvraag moet uitwerken. Daarbij kan echter de vraag worden gesteld of hierdoor geen kansen op werkelijk vernieuwend onderzoek worden gemist.

De commissie erkent dat een te lage honoreringskans in elk geval onwenselijk is: "Het demotiveert onderzoekers (zeer goede voorstellen kunnen niet gehonoreerd worden), het maakt het selectieproces zeer lastig (op basis waarvan kiest men tussen zeer goede voorstellen) en de lasten van aanvragers en peers staan dan niet meer in verhouding tot de opbrengsten."

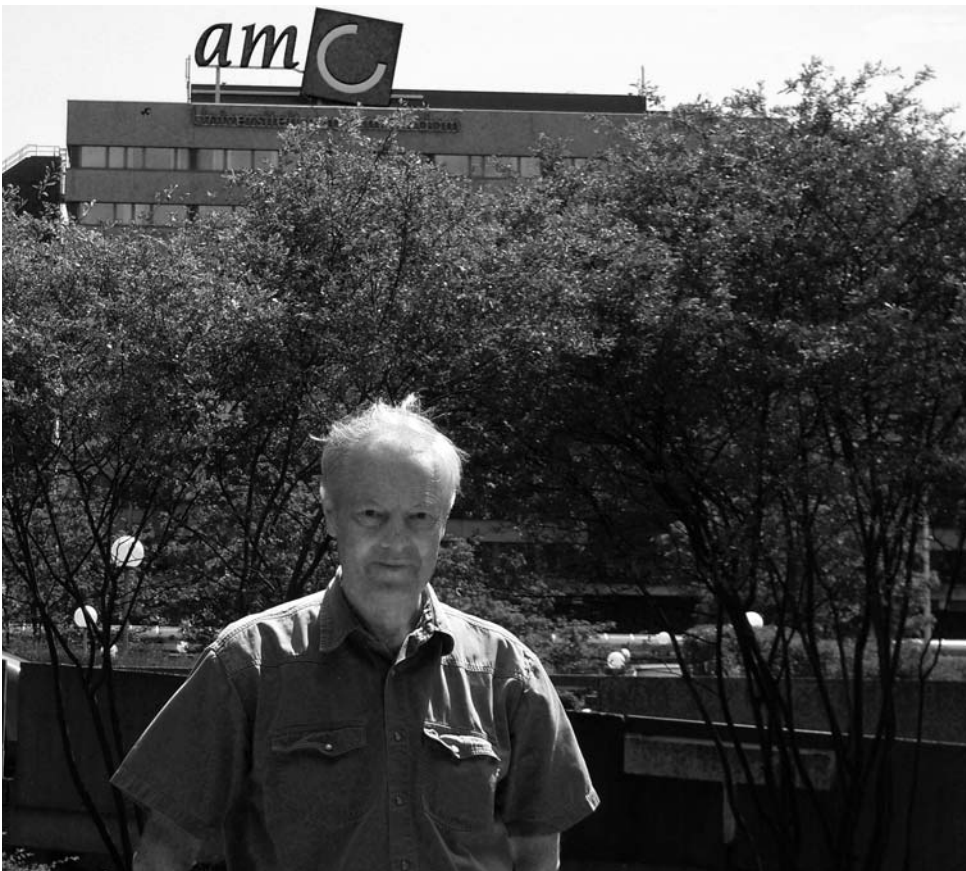
30 procent kans, is de norm die de commissie stelt. Gerekend naar alle NWO-subsidies boven de 20.000 euro in 2006 werd dit percentage bij de gebieden maatschappij- en gedragswetenschappen (24,8%) en medische wetenschappen (24,6%) niet gehaald. Bij de Vernieuwingsimpuls over de periode 2002–2006 (zie tabel) ziet het er slechter uit. Kijkend naar de drie onderdelen (Veni, Vidi en Vici) en de acht wetenschapsgebieden, blijft de 30% in driekwart van de gevallen buiten bereik. Met de extra middelen voor de Vernieuwingsimpuls moeten de kansen worden gelijkgetrokken, vindt de commissie.

Er zijn overigens voor individuele wetenschappers diverse methoden om hun honoreringskans te vergroten. Wat je zoal kunt doen om een wetenschappelijke loopbaan op te bouwen en in stand te houden als je op NWO-competities bent aangewezen, komt ook op het symposium in november aan de orde. (AvD)

1 Bestaande uit Peter van der Vliet (em. hoogleraar Fysiologische Chemie/Moleculaire biologie UMC Utrecht, voorzitter), Jozien Bensing (directeur NIVEL en hoogleraar Gezondheidspsychologie Universiteit Utrecht) en Rutger van Santen (Akademiehoogleraar Katalyse TU Eindhoven), met Frank Zuijdam (Technopolis BV) als secretaris

2 Door een commissie onder leiding van A.H.G. Rinnooy Kan

“Goede argumenten komen



“Ik vond het werk in de Ondernemingsraad veel interessanter dan ik had verwacht”

BART KIPP WIL EIGENLIJK VAN GEEN OPHOUDEN WETEN

Onverbiddelijk brak de maand april 2008 aan, de maand waarin hij 65 werd. Als het aan hem had gelegen had hij nog wel een tijdje doorgewerkt. En van de medezeggenschap had hij, na onder meer vijftien jaar ondernemingsraad, ook nog geen genoeg. Maar het is niet anders: VAWO-secretaris Bart Kipp, radiobioloog bij het AMC, is met pensioen.

functie dan ik gedacht had, namelijk als radiobioloog. Maar omdat het om de geneeskundige werking van straling ging, klopte het toch ook wel weer.”

Vooraf de toepassing van straling in combinatie met chemotherapie en hyperthermie in de oncologie werd Kipp's terrein van expertise. Ook hield hij zich veel bezig met stralingsveiligheid, waarover hij veel onderwijs gaf. Aspecten daarvan vormden ook het thema van zijn afscheidscollege op 6 juni jl.

Meteen VAWO-lid

Toen hij zijn eerste salaris van de UvA binnen had, werd Bart Kipp meteen lid van de VAWO. Hij had zijn vader, zoöloog in Utrecht, veel over de VAWO horen praten. “Ik weet niet of hij echt actief was in de VAWO, maar hij ging in elk geval trouw naar vergaderingen. Aan tafel vertelde hij daar vaak over.

Zelf ben ik ook niet meteen actief geworden voor de VAWO. Ik kwam wel al gauw in de faculteitsraad, maar dat was namens mijn afdeling. Pas veel later heb ik me laten overhalen om me kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad.”

In het begin werkte Kipp in het Wilhelmina Gasthuis, maar al in 1974 verhuisde het Laboratorium voor Radiobiologie naar het Antoni van Leeuwenhoek. Negen jaar later volgde verhuizing naar het nieuwgebouwde AMC.

Met de verhuizingen en andere veranderingen kreeg Bart Kipp op diverse manieren van doen. “Mijn hoogleraar, professor Barendsen, vroeg me om me met dat soort organisatorische kwesties bezig te houden. Omdat hij ook nog in deeltijd voor TNO werkte, had hij daar zelf weinig tijd voor. Daarvoor had ik al te maken met de discussies in de faculteitsraad over de bouwplannen voor het AMC. Vervolgens was er de jarenlange kwestie van de integratie van de Faculteit Geneeskunde met het Academisch Ziekenhuis. Daar heb ik me via de Ondernemingsraad veel mee bemoeid.”

Moloch

In het mei-nummer van *Status*, het interne voorlichtingsblad van het AMC,

“Ja, het was niet mijn eigen keuze om te stoppen en afscheid te nemen. Je weet dat het eraan zit te komen, maar toch... Ik had mij voorgenomen volop door te werken tot mijn pensioen, en ook niet radicaal op 1 april te stoppen. Pas na de kerst heb ik iedereen verteld dat ik op het punt stond met pensioen te gaan. Als je dat lang van tevoren aankondigt, kun je niet meer gewoon werken. Dan begin je al met afscheid nemen. Ik ben nog bezig mijn kamer op te ruimen. Ik heb nu een gastmedewerker-schap, zodat ik nog van een aantal faciliteiten gebruik kan maken, zoals mijn e-mail, de bibliotheek en de fietsenstalling.” Niet onbelangrijk dat laatste, want Bart Kipp heeft de 25 kilometer tussen zijn huis in Hilversum en het AMC in Amsterdam-Zuidoost altijd het liefst per fiets overbrugd.

Bart Kipp studeerde farmacie in Utrecht. “Ik wilde onderzoek doen naar de werking van geneesmiddelen. In 1973 ben ik afgestudeerd en in oktober van dat jaar kon ik al bij de Faculteit Geneeskunde van de UvA aan de slag. In een andere

altijd weer bovendrijven”

wordt op dit laatste punt uitvoerig ingegaan:

“Zijn bijdrage, via de OR, aan deze integratie, ziet Kipp als grootste wapenfeit. “Er is hier geschiedenis geschreven. Het is een belangrijke ontwikkeling geweest, waar ik met mijn neus bovenop heb gezeten. Daar heb ik graag aan meege werkt.”

“Bart heeft de belangen van de faculteit beschermd tegen tegen de moloch van het ziekenhuis”, vindt OR-voorzitter Lubbers. “Er was buitengewoon veel weerstand tegen de integratie. Het wantrouwen van de medewerkers van de faculteit over het samengaan was groot. Bart heeft zeker zijn steentje bijgedragen aan het succesvol verlopen van de integratie.”

Toch is er nog steeds, ook nog meer dan tien jaar na het samengaan in 1996, weerstand te bespeuren. (...) De weerstand suddert nog steeds en wordt volgens Kipp gevoed door de ontwikkelingen, bijvoorbeeld rond het nieuwe curriculum Curius. “Bij het vorige curriculum waren de mensen uit de preklinische vakken leidend in het onderwijs. Nu wordt er als vervolg op de integratie gezegd dat al het onderwijs een klinisch perspectief moet hebben. De preklinische vakken en de verantwoordelijkheden van preklinische medewerkers verdwijnen naar de achtergrond. Ik voel met die mensen mee. Ik vind preklinische vakken van wezenlijk belang voor het wetenschappelijk denken en de fundamenteel-wetenschappelijke achtergrond.”

Iedereen eens een periode

“Het lidmaatschap van de ondernemingsraad heb ik lang afgehouden”, vertelt Kipp. “Ik vond dat ik eerst mijn proefschrift moest afmaken. Dat is gelukt. Maar ik vond wel dat iedereen zich eigenlijk eens een periode voor de medezeggenschap moest inzetten en vijftien jaar geleden was het zover dat ik me op de kandidatenlijst van de VAWO liet plaatsen. Ik vond het veel interessanter dan ik had verwacht. Je ziet al die processen om tot bepaalde besluiten te komen. Na die eerste periode heb ik

met nog een periode ingestemd en die vond ik eigenlijk nog leuker, omdat ik merkte dat allerlei punten terugkeerden. Kwesties waarover het overleg eerder was vastgelopen, kwamen opnieuw aan de orde en dan herkende je in de nieuwe voorstellen van de Raad van Bestuur allerlei ideeën die wij eerder hadden aangedragen. We gingen dat vooral niet roepen, maar het was leuk om te merken dat goede argumenten altijd weer komen bovendrijven.

Er waren weinig anderen die in de OR wilden, dus heb ik me steeds weer graag kandidaat gesteld en ben ik ook in de Centrale Ondernemingsraad van de UvA gegaan.”

Onzichtbaar

“Natuurlijk ligt hier ook wel een groot probleem. Over het algemeen vinden mensen het prachtig dat er medezeggenschap is, maar als dat redelijk loopt, denken ze ook: daar hoef ik geen tijd in te steken. Vooral jongeren zijn er moeilijk voor te interesseren. Ouderen kun je nog wel eens overhalen. Hun carrière komt door de tijdsinvestering minder in het geding.

Zelf heb ik op een gegeven moment wel een keuze moeten maken. Het werk in de ondernemingsraad laat zich slecht combineren met onderzoek zoals radiobiologen doen, omdat je dat onderzoek moeilijk precies kunt plannen. Soms groeien cellen bijvoorbeeld sneller of juist langzamer dan verwacht. Daarom ben ik me op een gegeven moment gaan beperken tot het onderwijs. Dat is een grote liefde van mij, dus dat was niet zo’n moeilijke keuze. Voor mijn OR-werk werd een deel van mijn salaris aan de afdeling vergoed, zodat die ook niet in de problemen kwam.”

Bestuursactiviteiten

Naast het OR-werk ging Bart Kipp ook bestuurswerk voor de VAWO doen. Zo’n acht jaar geleden werd hij secretaris van de VAWO-afdeling Amsterdam en begin 2005 trad hij toe tot het landelijke VAWO-bestuur, ook als secretaris, en vervolgens het CMHF-bestuur.

Het aantrekken van nieuwe leden en

daarmee samenhangend de profilering van de VAWO, is een cruciale zaak. Kipp: “Hier in Amsterdam probeert onze voorzitter Hans den Haan steeds weer dingen te verzinnen om de VAWO onder de aandacht te brengen. Zijn inzet en ook die van Anneke Hakkenberg is echt fantastisch. Maar het blijft toch heel moeilijk om jongeren aan te trekken.

De vraag is wat je moet benadrukken. Jongeren zijn met tweehonderd procent enthousiasme aan de slag en staan eigenlijk niet stil bij de mogelijkheid dat het mis kan gaan. Ik denk dat je de individuele belangenbehartiging niet zo hoeft te benadrukken. Dat spreekt zich wel rond. Dat merk ik aan de mensen die naar me toekomen. Daarbij kun je niet altijd succes hebben in de zin dat je precies bereikt wat mensen willen. Maar je kunt ze vaak wel vertrouwen geven, helpen een nieuwe balans helpen vinden. Verandering geeft weliswaar onzekerheid, maar is niet altijd slecht.”

Positieve insteek

“De betekenis van het lidmaatschap van een organisatie als de VAWO zit niet alleen in de juridische steun die verzekerd is al de nood aan de man kom. Principieel belangrijk is dat je met je lidmaatschap de invloed versterkt van de bonden in maatschappelijke discussies over cao’s, pensioen en het sociaal-economisch beleid. Maar van cao- en ondernemingsraadkwesties denken mensen al gauw: belangrijk dat het gebeurt, als iemand het maar regelt. Met dat soort onderwerpen wek je niet veel belangstelling.

Ik denk dat je een positieve insteek moet kiezen en mensen vooral moet informeren en raadplegen over dingen die heel dichtbij zijn, waar leden en potentiële leden direct mee te maken hebben. Je moet laten zien dat de VAWO zich inzet om ruimte voor eigen ideeën te realiseren en om voorzieningen, begeleiding en werkomstandigheden op peil te houden en beter te maken.”

Bart Kipp wil zich voor de VAWO blijven inzetten. “Ik wil nog graag actief zijn. Als ik jongeren maar niet in de weg zit.” (AvD)

“Het kostte moeite, maar hier TU Delft is het project wel ge

VEEL UNIVERSITEITEN MAKEN CAO-AFSPRAAK OVER HOGER OPGELEIDE VLUCHTELINGEN NIET OF NAUWELIJKS WAAR

**In de vorige CAO Nederlandse
Universiteiten werd afgesproken dat
de gezamenlijke universiteiten vijftig
hoger opgeleide vluchtelingen aan een
betere kans op de arbeidsmarkt zouden
helpen. Op sommige universiteiten is
dat redelijk tot goed verlopen, maar
bij andere is er, vooralsnog, weinig
of niets van terechtgekomen. In de
nieuwe cao is geen vervolg van het
project afgesproken. Spijtig, vinden
Erica Radelaar, projectleider bij de TU
Delft, en Ali Kamwanda, die in Delft
een werkervaringsplaats kreeg en nu
hoopt voor een gewone aanstelling in
aanmerking te komen.**

Ali Kamwanda kwam in 2002 naar Nederland, nadat hij zijn vaderland Burundi was ontvlucht. Als tegenstander van het regime was hij daar zijn leven niet zeker. Net als van buurland Rwanda maakten de tegenstellingen tussen de Tutsi- en Hutu-bevolking, en de manier waarop de machthebbers daarmee omgingen, van Burundi vanaf eind jaren tachtig het toneel van een heftig en steeds bloederiger conflict. Naar schatting 300.000 mensen vonden de dood in een burgeroorlog, meer dan een miljoen Burundezers sloegen op de vlucht. Pas na jarenlange bemiddeling door de Tanzaniaanse oud-president Julius Nyerere en, na diens dood in 1999, door Nelson Mandela werd in 2003 een vredesakkoord tussen de meeste van de strijdende partijen in Burundi bereikt, dat in 2005 een gekozen regering opleverde. Maar een stabiele democratie kan Burundi nog niet worden genoemd en er zijn nog steeds honderdduizenden Burundese vluchtelingen, de meeste in Rwanda en Tanzania.

Weer bij nul beginnen

In Nederland moest Ali Kamwanda weer ongeveer op nul beginnen: “In Burundi heb ik management gestudeerd aan de universiteit. Daarna was ik statisticus bij de overheid, boekhouder bij een bedrijf, transportmanager bij een Belgische firma en zelfstandig ondernemer. Maar hier telde die ervaring niet.”

Kamwanda, inmiddels in de veertig, kon geen baan vinden – en al helemaal niet op zijn niveau. Voor hem kwam de afspraak in de universitaire cao 2006–2007 om door middel van werkervaringstrajecten (van minimaal zes, maar liefst twaalf maanden) de arbeidsmarktpositie van vijftig hoger opgeleide vluchtelingen te verbeteren, als geroepen. De universiteiten werken voor dit project samen met Vluchtelingenwerk Nederland, de daarmee gelieerde Stichting Emplooi en de Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF.

P&O-adviseur Erica Radelaar nam de taak op zich dit project bij de TU Delft te leiden: “Ons quotum was zeven van de vijftig plaatsen. Zelf mikten we op tien, maar het zijn er uiteindelijk zes geworden. Het bleek toch meer moeite te kosten dan we aanvankelijk hadden gedacht. We liepen tegen een aantal problemen aan. De financiering was lastig, er was voor het project weinig draagvlak binnen de universiteit. We zaten ook met de naweeën van de reorganisatie in 2005, toen er hier zo’n 450 ondersteunende functies werden geschrapt. En ik werd wel projectleider, maar dat was feitelijk bovenop m’n gewone werk.”

Plek plus begeleiding

“De financiering hebben we uiteindelijk toch rond gekregen. De kosten zijn op zich niet enorm hoog, want de vluchtelingen op een werkervaringsplaats bij de TU Delft komen in [de hoogste trede van] schaal 6. Bovendien werken ze hier in een detachingsconstructie, waardoor de instelling geen WW-risico loopt. Door die detachingsconstructie kunnen ze overigens geen aanspraak maken op TU-voorzieningen zoals mobiliteitsvergoeding en vergoedingen voor kinderopvang.

De plaatsen worden hier voor de helft centraal gefinancierd. De andere helft moeten de betrokken beheerseenheden zelf betalen, wat in sommige gevallen wel een onoverkomelijke hindernis bleek te zijn. Het is achteraf gezien jammer dat de cao-afspraken alleen een globaal raamwerk gaf. Het had veel gescheeld als bijvoorbeeld meteen was aangegeven dat de decentrale arbeidsvoorwaardengelden voor het project konden worden aangesproken. Je zou ook eigenlijk iemand voor 0,1 of 0,2 fte vrij moeten kunnen maken om het project te trekken.

Toen de financiering rond was, bleek dat er weinig draagvlak voor het project was. We moesten echt intensief zoeken naar plekken waar we iemand zouden kunnen plaatsen en daarbij gebruik maken van

r op de eslaagd”

informele contacten, van ons netwerk. Dat heeft veel tijd gekost. Je biedt dan wel om zo te zeggen extra handen aan, maar daar staat tegenover dat er ook goede begeleiding moet worden gegeven. Gemotiveerde begeleiders zijn echt cruciaal. En er moet natuurlijk ook een goede *match* zijn tussen het werk en de kwaliteiten die de vluchteling heeft.”

Maatwerk

“We hebben samen met het bureau TTP, To The Point Personeelsdiensten, dat ook langdurig arbeidsongeschikten begeleidt en coaching en trainingen verzorgt, een selectie gemaakt uit cv's die we van de Stichting Emplooi kregen. Sommige vluchtelingen vielen af omdat hun niveau onvoldoende was. Anderen omdat wij er hier op de TU onmogelijk een passende functie voor konden vinden, zoals bijvoorbeeld een gynaecoloog. Die voorselectie kan wel beter.

Met tien mensen zijn we gesprekken gaan voeren. Daarvan hebben we het afgelopen najaar vijf mannen en één vrouw kunnen plaatsen; naast Ali Kamwanda twee mensen uit Afghanistan, twee uit Irak en één uit Armenië. Opvallend is dat het om oudere vluchtelingen gaat, gemiddeld 47 jaar. Dat is kenmerkend voor de hoger opgeleide vluchtelingen, terwijl ze zich wel op de startersmarkt bewegen. Dat maakt het moeilijk.

Het is belangrijk te beseffen dat ze hier vaak reeds een flink aantal jaren zijn en al een heel inburgeringstraject achter de rug hebben. Bij scholing moet je ze maatwerk bieden en dan bijvoorbeeld niet met nog weer een sollicitatietraining op de proppen komen. Het is vooral belangrijk te werken aan het Nederlands en de zogenaamde *soft skills*, zoals communicatievaardigheden. Bij de inburgering wordt natuurlijk ook veel aandacht aan het Nederlands besteed, maar je moet het ook durven spreken en ze missen de routine, omdat ze niet in een Nederlandstalige omgeving ervaring hebben opgedaan. Je hebt ook te maken



Ali Kamwanda en Erica Radelaar

met culturele verschillen. Als het je cultuur is dat je geen fouten mag maken, dan praat je weinig en langzaam. Ook is het in sommige culturen helemaal niet zo vanzelfsprekend om je leidinggevende aan te spreken. Of je blijft ‘u’ zeggen, terwijl de sfeer hier niet zo formeel is. Op zijn afdeling vonden ze Ali in het begin ontzettend stil. Als je dit soort zaken in aanmerking neemt, is een werkervaringstraject van een jaar best kort.”

Naar regulier werk

Het aanbieden van een werkervaringsplaats is niet het doel van het universitaire project, maar het middel, benadrukt Erica Radelaar. Uiteindelijk gaat erom dat de vluchtelingen regulier werk kunnen krijgen, op hun eigen niveau, of in ieder geval in die richting.

Als projectadministrateur beheert Ali Kamwanda nu de financiën van diverse projecten: “Nee, dat is niet het niveau waarop ik in Burundi werkte. Dat vond ik in het begin wel moeilijk, maar ik ben er nu aan gewend. De TU maakt gebruik van een bijzonder financieel systeem. Daar moest ik me eerst vertrouwd mee maken.”

Erica Radelaar: “Dat ze onder hun intellectuele niveau belanden, is typerend

voor vluchtelingen. Ze hebben toch een stempel en worden onder de microscoop gelegd. Al is hun oorspronkelijke opleiding in hun land van herkomst hier op HBO-niveau gewaardeerd of hoger, of hebben ze hier zo'n opleiding gedaan, dan nog moeten ze vaak op MBO-niveau beginnen. Het komt overigens ook wel voor dat bedrijven het niveau van een vluchteling te hoog vinden voor het werk dat ze te bieden hebben.

We denken dat twee van de mensen uit het project hier een gewone aanstelling kunnen krijgen bij de afdeling waar ze nu werken. De anderen zijn niet helemaal op hun plaats in een onderwijsinstelling. Samen met TTP proberen we voor hen elders een baan te vinden. Dat vervolgtraject hoort er mijns inziens echt bij.

Ik denk dat we hier in Delft van een geslaagd project kunnen spreken. De deelnemers hebben nu duidelijk meer perspectief. Ik denk dat zeker vijf van de zes een aanzienlijk verhoogde kans op een reguliere baan hebben.”

VSNU-evaluatie

Het Delftse succes wordt helaas niet landelijk weerspiegeld, zo bleek eind april uit een VSNU-evaluatie van het project. Verder liep het project alleen goed bij

de UvA, de Radboud Universiteit en de Open Universiteit. In totaal zijn er 37 werkervaringstrajecten gerealiseerd, een aantal dat geflatteerd wordt door wat er op de Open Universiteit gebeurde, waar twaalf vluchtelingen een plaats kregen in een ICT-project.

Bij de VU en in Groningen, Leiden, Maastricht, Rotterdam, Tilburg en Utrecht kwam er met nul of hooguit één plaatsing weinig tot niets van het project terecht. De daarvoor aangevoerde redenen liggen in de lijn van de problemen die Erica Radelaar in Delft ontdekte: niet-passende cv's, onvoldoende budget, het ontbreken (of het vertrek) van een projectleider.

De meeste van deze universiteiten zijn wel van plan om een inhaalslag te

maken, waartoe zij ook in een brief van Hugo Levie, cao-onderhandelaar van de VSNU, namens alle cao-partijen zijn aangespoord.

Aanjaagfunctie

In de eind vorig jaar afgesloten cao voor de universiteiten heeft het vluchtelingenproject geen vervolg gekregen. De gedachte is dat zo'n cao-afspraken een aanjaagfunctie heeft. Eerder waren er vergelijkbare afspraken om bij te dragen aan verbetering van de positie van vrouwen en jongeren op de arbeidsmarkt. Het is aan de universiteiten om al dan niet een vervolg aan zulke projecten te geven.

Voorlopig staat alleen vast de Universiteit van Amsterdam het vluchtelingenproject

doorzet. Hier zijn na afloop van de afspraak uit de oude cao alweer drie vluchtelingen geplaatst. Bij de TU Delft wordt gewerkt aan een plan om in een wat gewijzigde, afgeslankte vorm met het project door te gaan. Erica Radelaar: "We hebben dat plan voorgelegd aan onze P&O-directie. Vanaf 2009 willen we jaarlijks twee vluchtelingen gaan plaatsen. Coaching en trainingen willen we dan zelf gaan verzorgen, we hebben daarvoor genoeg mensen in huis. Zo blijven de kosten overzichtelijk."

Ali Kamwanda is optimistisch nu hij door het project een nieuwe kans heeft gekregen: "Ik hoop verder carrière te kunnen maken. Ik wil weer gaan studeren en mijn Master of Business Administration halen." (AvD)

CMHF accepteert CAO-UMC ondanks veel kritiek

De CMHF (waarbij de VAWO is aangesloten) heeft, ondanks een breed gedragen kritiek van de leden op de nieuwe CAO Universitair Medische Centra, deze cao toch geaccepteerd.

Op 13 maart jl. werd door de werknemersorganisaties en de NFU (Nederlands Federatie van Universitair medische centra) na een moeizaam onderhandelingsproces een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe, driejarige cao voor de UMC's. De uitkomst was iets beter dan het 'eindbod' dat de werkgevers in december deden en dat door de bonden was afgewezen. Met een kaartenactie (ruim 9000 UMC-medewerkers stuurden een kaart in) waren de werkgevers opgeroepen terug te keren

naar de onderhandelingstafel.

Achterstand loopt op

De Unie Zorg & Welzijn en NU'91, de twee grootste organisaties binnen de Sector Zorg van de CMHF, wezen het onderhandelaarsakkoord af. Zij vonden de loonparagraaf onvoldoende. Volgens het cao-akkoord worden de lonen per 1 maart 2008 met 2,1% verhoogd. Dit is behoorlijk onder het niveau van wat gemiddeld in Nederland wordt afgesloten, zo stelden de Unie Zorg & Welzijn en NU'91 vast. Bovendien constateerden beide organisaties dat in de afgelopen jaren de door de overheid beschikbaar gestelde middelen om de arbeidsvoorwaarden bij de UMC's te verbeteren, zijn achtergebleven bij de

marktsectoren en dat de afstand nu alleen maar groter wordt.

Toch is besloten de cao te tekenen, omdat de CMHF bij niet ondertekenen gedurende de 38 maanden die de cao loopt niet betrokken zou worden bij het collectief overleg over de invulling van een aantal belangrijke dossiers, noch bij het regionaal overleg met de UMC's, waar in de komende jaren reorganisaties te verwachten zijn.

Van de VAWO-leden bij de UMC's die zich over het cao-akkoord uitspraken, was – conform het advies van het VAWO-bestuur – een grote meerderheid voor (94%), zij het vaak niet van harte. Velen maakten kritische kanttekeningen, met name bij de loonparagraaf, maar ook bij een aantal andere punten uit het cao-akkoord.

Onduidelijkheid rond reorganisatie AMC-diensten

Er is onduidelijkheid ontstaan over de reorganisatie van ondersteunende diensten van het AMC. De Raad van Bestuur kondigde een half jaar geleden aan 185 fte te willen schrappen vanwege exploitatietekorten.

Het AMC kent veel ondersteunende functies op zowel centraal als decentraal niveau. Uit onderzoek is gebleken dat het doelmatiger ordenen van ondersteunende activiteiten kan leiden tot een vermindering van ongeveer 185 fulltime arbeidsplaatsen. In 2007 was er een financiële noodzaak om

de uitgaven te beperken. Maar na enkele jaren van tekorten lijkt het AMC in 2008 uit de rode cijfers te zijn gekomen.

De RvB heeft laten weten dat gezien de gewijzigde omstandigheden extra tijd zal worden uitgetrokken om wenselijke beperkingen van de overhead toch te bereiken. Daarvoor wordt een periode van twee jaar uitgetrokken. De nadruk wordt daarbij gelegd op natuurlijk verloop, interne overplaatsingen en regelingen ter stimulering van vrijwillig vertrek.

De OR zegt het op prijs te stellen dat er nu een grotere zorgvuldigheid kan wor-

den betracht, maar noemt het een groot bezwaar dat veel medewerkers lang in onzekerheid blijven. De OR dringt daarom aan op duidelijkheid op korte termijn.

Aantrekkelijker uittreedvoorwaarden

Ook wil de OR aantrekkelijker uittreedvoorwaarden, zoals de FPU-suppletieregeling. Deze regeling gaat nu uit van een aanvulling tot 70% van de berekeningsgrondslag van de FPU en 100% opbouw voor pensioen. Om het stimulerende effect te verhogen, wordt er op aangedrongen de 70% aanvulling te verhogen tot 85%.

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

Hebben postdocs wel recht op werk?

Postdocs worden vrijwel alleen op tijdelijke basis aangesteld. Bij veel postdocs speelt aan het einde van hun tijdelijk dienstverband (een ambtenarenaanstelling of een arbeidsovereenkomst) de vraag of zij nog langer bij de universiteit mogen blijven werken.

Het VAWO-bureau wordt geregeld door postdocs benaderd met de vraag onder welke omstandigheden zij recht hebben op een verlenging van hun tijdelijk dienstverband of zelfs recht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. In eerdere edities van VAWO Visie is al uiteengezet dat universiteiten een zeer strikt personeelsbeleid voeren, waarbij postdocs over het algemeen alleen een tijdelijk contract mogen krijgen en zoveel mogelijk moet worden voorkomen dat die tijdelijke dienstverbanden moeten worden verlengd, maar vooral dat deze moeten worden omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd. Het begrip postdoc staat in de wandelgangen dan ook per definitie voor een tijdelijk dienstverband.

De vraag is wanneer een postdoc wel recht heeft op een verlenging van zijn dienstverband of zelfs een dienstverband voor onbepaalde tijd. Volgens jurisprudentie bestaat er in beginsel geen recht op een verlenging van een dienstverband of een dienstverband voor onbepaalde tijd. Dat bestaat slechts wanneer in een voorschrift, wet of cao, is vastgelegd dat onder bepaalde omstandigheden verlenging van een tijdelijk dienstverband of omzetting daarvan in een aanstelling voor onbepaalde tijd dient plaats te vinden. Voorts kan sprake zijn van zodanige omstandigheden, bijvoorbeeld een toezegging, dat een verlenging of omzetting in redelijkheid niet kan worden geweigerd.

Voor de universiteiten geldt de CAO Nederlandse Universiteiten (CAO NU). In deze cao zijn twee bepalingen opgenomen waarin de verlenging van dienstverbanden voor bepaalde tijd zijn geregeld respectievelijk de omzetting, ook wel conversie genoemd, van een tijdelijk dienstverband in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

In artikel 2.3 wordt aangegeven wanneer een verlenging kan plaatsvinden. Uit deze bepaling kan geen onvoorwaardelijk recht op verlenging worden gedestilleerd. Het is een zogenoemde "kan"-bepaling, waarin de werkgever een discretionaire bevoegdheid heeft om in bepaalde omstandigheden een verlenging te geven. Bij deze bevoegdheid gaat het om een belangenafweging die de werkgever maakt. Tegen een weigering kan men weliswaar bezwaar maken of een gerechtelijke

procedure starten, maar of de rechter de medewerker in het gelijk stelt hangt af van de bijzondere omstandigheden van het geval.

De rechter zal deze weigering op afstand beoordelen; heeft de werkgever, gelet op de in het geding zijnde belangen, in redelijkheid de verlenging kunnen weigeren? Juridisch gezien heeft de medewerker geen echt sterke positie ten opzichte van de werkgever.

In artikel 2.4 van de cao is geregeld in welke gevallen er een recht op een vast dienstverband ontstaat. In deze bepaling is sprake van een recht dat in een procedure een sterkere juridische positie geeft aan de medewerker. Bij overschrijding van de maximale duur waarvoor een tijdelijk dienstverband kan worden verleend, wordt het dienstverband geacht te zijn omgezet in een aanstelling voor onbepaalde tijd. De maximale termijn waarvoor men tijdelijk mag worden aangesteld, is voor postdocs die onder het wetenschappelijk personeel vallen zes jaar. Voor ondersteunend en beheerpersoneel (OBP) echter geldt een maximum van drie jaar, tenzij het werk wordt gefinancierd uit externe tijdelijke middelen. In dat geval geldt een termijn van maximaal vier jaar. Voorts mag een tijdelijk dienstverband maximaal tweemaal worden verlengd. Dat betekent dat bij de derde verlenging het tijdelijke dienstverband wordt geacht te zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Hiervan zijn wel uitgezonderd de verlengingen die zijn gegeven op grond van de in artikel 2.3 lid 5 en 6 genoemde gevallen, zoals verlenging wegens zwangerschapverlof, ziekte, ouderschapsverlof, een bestuursfunctie, lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan of bestuursactiviteiten voor een vakbond.

Uit de formulering van artikel 2.4 van de cao blijkt dat het hier gaat om een recht dat automatisch ontstaat wanneer sprake is van de daarin genoemde gevallen. Het recht ontstaat van rechtswege zonder dat een verzoek hoeft te worden ingediend en zonder dat de werkgever een nieuw aanstellingsbesluit of contract dient te geven.

Artikel 2.3 en 2.4 van de CAO NU zijn van toepassing op openbare en bijzondere universiteiten. Voor de bijzondere universiteiten is daarmee afgeweken van artikel 668a van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. In dat artikel van het Burgerlijk Wetboek is de zogenoemde Flexwet opgenomen, die een maximale termijn van drie jaar kent voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Wat kunnen postdocs nu doen om toch voor een verlenging of een omzetting in aanmerking te kunnen komen? Men kan in ieder geval tijdig kenbaar maken dat men graag verder wil bij de universiteit en het liefst op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd carrière wil maken binnen de universiteit. Men kan proberen te onderhandelen. Daarbij moet worden

onderzocht of en in hoeverre de universiteit bereid is om een postdoc voor een verlenging of een vast dienstverband in aanmerking te laten komen. Het is dan zaak om het een en ander zo goed mogelijk op papier te laten zetten. Volgens jurisprudentie kan er namelijk ook een aanspraak op verlenging of omzetting bestaan op grond van bijzondere omstandigheden en daarmee wordt meestal bedoeld een schriftelijke toezegging van het bevoegde gezag. Elke mondelinge toezegging van een leidinggevende is niet voldoende om enig recht te doen ontstaan.

Wil men juridisch een sterke aanspraak op een verlenging of omzetting kunnen maken, dan moet men een op schrift gestelde toezegging hebben van het College van Bestuur (CvB) of van een kennelijk door het CvB gemandateerde, veelal de decaan of het faculteitsbestuur. In geval van een gemandateerde toezegging wordt om misverstanden te voorkomen deze schriftelijke toezegging ook duidelijk mede namens het CvB ondertekend. Mocht een leidinggevende u meermalen mondeling of zelfs schriftelijk een verlenging of omzetting hebben beloofd, dan kan deze toezegging helaas zonder problemen worden 'overruled' door een personeelsmedewerker, die het

strikte personeelsbeleid namens de universiteit handhaaft.

Het is voorts van belang dat in deze toezegging duidelijk staat omschreven in welk geval en onder welke omstandigheden aan het einde van het tijdelijk dienstverband dit wordt verlengd of omgezet. Wanneer in de toezegging zou staan dat de werkgever aan het einde van de dienstverband of arbeidsovereenkomst deze kan verlengen dan wel omzetten in een voor onbepaalde tijd, dan kan van deze toezegging onder omstandigheden worden afgeweken. Deze zinsnede is volgens jurisprudentie te ruim geformuleerd, zodat de werkgever van zijn toezegging kan afzien indien hij daarvoor gegronde redenen heeft. Het zou niet voor het eerst zijn dat een werkgever toch maar van die mogelijkheid gebruikmaakt.

De VAWO is overigens van oordeel dat universiteiten het uitgangspunt van artikel 2.2 van de cao zouden moeten naleven. Daarin is namelijk vermeld dat een dienstverband in beginsel voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht. De universiteiten hebben in hun personeelsbeleid voor postdocs de in dit artikel bedoelde de uitzondering helaas tot regel verheven. (DP)

Jean Philippe de Jong gaat LPP vertegenwoordigen in VAWO-bestuur

DE LEDENVERGADERING VAN 11 JUNI 2008

Drs. Jean Philippe de Jong, promovendus bij het AMC in Amsterdam, is op 11 juni door de 72ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO verkozen in het landelijke VAWO-bestuur. Hij vertegenwoordigt daarin het Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform, als opvolger van dr. Monique Lamers (Radboud Universiteit Nijmegen), die wegens drukke werkzaamheden het VAWO-bestuur heeft verlaten.

De ledenvergadering was vooral praktisch en technisch van aard. Een tweede belangrijk besluit betrof de contributies voor 2009, die circa 3% hoger komen te liggen dan dit jaar. De contributies zijn reeds nu vastgesteld om leden die van het keuzemodel gebruikmaken om hun contributie te voldoen, tijdig over het juiste bedrag voor het nieuwe jaar te informeren. Bij sommige instellingen moeten nog in het lopende jaar aanvragen in het kader van het keuzemodel worden gedaan.

In de vergadering werd voorts een toelichting gegeven op de hypotheekregeling die de VAWO met Meeüs en



Jean Philippe de Jong

Zwitserleven heeft getroffen voor leden met een tijdelijke aanstelling, op de afgesloten cao's bij de universiteiten, UMC's en onderzoekinstellingen, en op de uitkomst van de discussie over de toekomst van de CMHF (een werkplan voor de komende jaren).

Ad van der Woude overleden

Op 14 juni jl. is op 75-jarige leeftijd prof. dr. Ad van der Woude overleden.

Van der Woude, oud-hoogleraar Agrarische Geschiedenis in Wageningen, was bijna een kwart eeuw lid van het VAWO-bestuur, waarvan enkele perioden als voorzitter.

Partnerpensioen ABP vervalt niet meer bij overstap

Er is een belangrijke wijziging doorgevoerd met betrekking tot het partnerpensioen bij het ABP. Bij overstap naar een andere, niet bij het ABP aangesloten werkgever verviel voorheen het recht op partnerpensioen bij overlijden voor het 65ste levensjaar. Door een verandering van de Pensioenwet is dit niet meer zo.

Als u overstapt naar een werkgever die niet bij het ABP is aangesloten, dan wordt uw deelnemerschap bij het ABP beëindigd en stopt de verdere opbouw van uw ABP-pensioen. Het tot dan opgebouwde ABP-pensioen kan u bij het ABP laten of overdragen aan een ander pensioenfonds of pensioenverzekeraar. Vóór 1 januari 2008 had uw partner in beide gevallen echter geen recht meer op partnerpensioen indien u voor uw 65ste zou komen te overlijden.

Sinds 1 januari 2008 biedt artikel 61 van de Pensioenwet de (gewezen) ABP-deelnemer echter het recht om een deel van het ouderdompensioen uit te ruilen voor partnerpensioen. Dit kan op het moment dat het ABP-deelnemerschap wordt beëindigd. Wie nog ABP-deelnemer is, kan dit doen bij ingang van het ouderdompensioen.

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

Bestuur

- mw. dr. H. de Hoop (voorzitter)
- dr. E. de Heer (vice-voorzitter, speciaal belast met de belangenbehartiging bij de universitair medische centra)
- dr. ir. W.T. van Horssen (penningmeester)
- dr. J.B.A. Kipp (secretaris)
- drs. J.Ph. de Jong (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 rechtspositionele 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 € 4,- 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,-	€ 61,-	€ 4,90
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 119,-	€ 9,75
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 90,-	€ 7,35
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 167,-	€ 13,75
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 125,-	€ 10,25
boven € 4.000,-	€ 204,-	€ 16,85

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

Zilveren Kruis: 0900-8435

Meeùs: dhr. P.J. van Rooijen,

020-3011293,

pj.van.rooijen@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, vawo@uva.nl
 - mw. ing. B.J. van Beek-Harmsen (VU/VUMC),
 b.vanbeek@vumc.nl

Delft

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

Eindhoven

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

Groningen

- dr. G.J. Lanjouw,
 (050) 363 3713/16, g.j.lanjouw@rug.nl

Theologische Universiteit Kampen

- dr. J.W. Wesselius,
 (038) 337 1662, jwwesselius@pthu.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
 - 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

- drs. J. Ph. de Jong,
 (020) 566 7188, j.ph.dejong@amc.uva.nl



HYPOTHEKEN

U wilt zonder vaste aanstelling toch een goede hypotheek?

VERZEKERINGEN, HYPOTHEKEN, MAKELAARDIJ O.G. MET HET ACCENT OP U

Meeùs is onderdeel van AEGON.

Een hypotheek voor VAWO- leden in tijdelijke dienst.

Meer dan de helft van de wetenschappers die werkt bij een wetenschappelijke instelling, werkt in tijdelijke dienst. Een vervelend gevolg voor deze werknemers is, dat zij vaak moeilijk een hypotheek kunnen krijgen. Daar is nu een oplossing voor. Exclusief voor VAWO-leden heeft Meeùs met Zwitserleven een hypotheekarrangement ontwikkeld, dat het mogelijk maakt een hypotheek af te sluiten. De mogelijkheden en voorwaarden zijn gelijk aan die van een vaste aanstelling.

Meeùs werkt met Erkend Hypotheekadviseurs die voldoen aan alle wettelijke vereisten. De Meeùs adviseur vergelijkt altijd het aanbod van Zwitserleven met de mogelijkheden in de hypotheekmarkt zodat u verzekerd bent van een onafhankelijk advies.

www.meeus.com

MEEÙS®