

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

40e jaargang nr. 4 – oktober 2008

Tip 1: Leer NWO kennen

**18 november, Utrecht:
symposion 'NWO en de
geldstromen in het WO'**

NWO, de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek, speelt een steeds centralere rol in het Nederlandse wetenschapsbedrijf. Ook zijn wetenschappers in het begin van hun carrière steeds sterker afhankelijk van NWO en haar subsidies. Op het symposion van VAWO / Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform van 18 november (16.45–19.15 uur) in Utrecht wordt de rol van NWO onder de loep genomen.

Via NWO wordt jaarlijks ruim 500 miljoen euro in het Nederlandse wetenschappelijk onderzoek gestoken. Deze tweede geldstroom maakt bijna een kwart uit van het totale onderzoeksbudget van de universiteiten, onderzoekinstellingen en de onderzoekspoot van de universitair medische centra. Bijna de helft van de onderzoeksbekostiging komt uit de eerste geldstroom (rijksbijdrage), bijna een derde uit de derde geldstroom (bedrijfsleven en fondsen, Europese Unie, onderzoek in opdracht van Economische Zaken en andere ministeries).

De invloed van NWO reikt verder dan deze getalsmatige verhouding aangeeft. Door de selectie van projectaanvragen

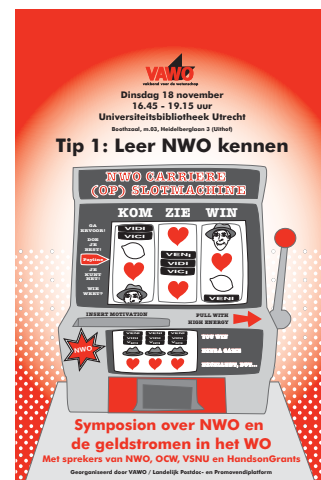
bepaalt NWO niet alleen welke onderzoeksrichtingen accenten krijgen, maar met name welke mensen hun wetenschappelijke loopbaan kunnen voortzetten. Wetenschappers raken steeds meer aangewezen op NWO-subsidies, zoals de Veni- en Vidi-beurzen (zie over de vernieuwde Vernieuwingsimpuls pagina 3). Vaste posities worden steeds onbereikbaar. Zo daalde het aantal vaste UD-functies bij de universiteiten van 4036 fte in 1999 naar 3191 in 2006. Van wetenschappers wordt steeds meer verwacht dat zij bereid zijn, zonder zekerheid over hun toekomst, als een nomade door het land of de wereld te trekken, al dan niet met partners en gezinnen

Doorsuddereren

Die 'ratrace' is een van de keerzijden van de insteek van het overheidsbeleid, dat gericht is op toponderzoek door excellente wetenschappelijke talenten. Minister Plasterk kiest nog sterker dan zijn voorgangers voor deze benadering. Plasterk heeft – sprekend "uit eigen ervaring" – weinig vertrouwen in de instellingen: de hiërarchische structuur van de Europese universiteiten heeft de dominante positie van Europa in de wetenschap verloren doen gaan, hindert toptalenten in hun ontplooiing (terwijl "de meeste ontdekkingen die Nobelprijzen opleveren zijn gedaan door mensen onder de dertig, en bijna nooit door mensen boven de veertig"), laat middelmatige wetenschappers maar doorsuddereren, en bevordert een soort handjeklap "waarin dit jaar Pieterse weer aan de beurt is om een aio te krijgen".

Kwaliteit van de beoordelingen

Gezien de belangrijke rol van NWO voor zowel de Nederlandse wetenschap in haar totaliteit als voor individuele wetenschappers, mogen aan de beoordelingsprocedures van NWO hoge eisen worden gesteld.



In het hart van deze VAWO Visie is een affiche over het symposion opgenomen. We roepen u en al uw collega-VAWO-leden op de affiche uit het blad te nemen en op de eigen werkplek op te hangen. Zo kunt u een goede opkomst bij het symposion helpen bewerkstelligen.

Op grond van divers onderzoek kunnen daar vraagtekens bij worden gezet. In ieder geval zijn de beoordelaars ook maar mensen, met tekortkomingen. Voor aanvragers zijn er mogelijkheden daarop in te spelen.

NWO en de geldstromen, do's en don'ts voor aanvragende wetenschappers en de vraag of wetenschappers werkelijk moeten worden ondergedompeld in een 'eeuwige' competitie, zijn thema's van het VAWO-symposion. Vertegenwoordigers van NWO, het ministerie van OCW, de VSNU en de organisatie HandsonGrants zullen daarop korte inleidingen houden en vervolgens zitting nemen in een forum dat de discussie met elkaar en de zaal aangaat.

Het symposion 'NWO en de geldstromen in het WO' vindt plaats op dinsdag 18 november vanaf 16.45 uur in de Utrechtse Universiteitsbibliotheek, Heidelberglaan 3 (Uithof), Boothzaal m.03.

Voor het symposion houdt de VAWO van 16.00 tot 16.30 uur haar 73ste Algemene Ledenvergadering. Zie de agenda op pagina 14.

In dit nummer

Vernieuwingsimpuls vernieuwd 3
WO worstelt met BKO 6

“Ik kon niet eens een hypotheek krijgen”

Intermediair-artikel

over ‘hedendaags

postdoclijden’

“Een chemicus woont in Londen met vrouw en jonge kinderen op een klein flatje ergens achteraf, een uur reizen van zijn werk. Zonder uitzicht op een vaste baan. Een jonge vrouw stelt het krijgen van een kind uit, omdat ze een tijdelijke onderzoeksbaan in Zweden accepteert. Haar man blijft in Nederland.” Met deze voorbeelden van ‘hedendaags postdoclijden’ begint een artikel van Annet Maseland in *Intermediair* van 6 augustus jl.

Tijdelijke krachten, zo schrijft Maseland, vormen de kurk waarop de universiteit drijft. De stroom publicaties, papers en praatjes waarop een onderzoeksteam wordt afgerekend, komt grotendeels voor rekening van promovendi en postdocs. Maar die krijgen er weinig voor terug. Het postdocstelsel is “een fuik waarin het merendeel van de jonge, enthousiaste onderzoekers vastloopt”.

In het artikel komt VAWO-voorzitter Helen de Hoop aan het woord, die als kersverse hoogleraar (zie ook pagina 12) tot de lucky few behoort. Het was meer geluk dan wijsheid, vindt ze zelf, dat zij na dertien jaar tijdelijke contracten een vaste aanstelling kreeg. “Postdocs kunnen geen carrière maken of wat van hun privéleven maken. Ik geef het je te doen. Na een baan van drie jaar vol goede moed met je gezin naar de andere kant van Europa verhuizen. Met het risico dat je straks alsnog aan de kant staat.”

Niet aan de bedelstaf

Niet dat ze aan de bedelstaf raken, onderstreept De Hoop. Met hun bewezen talenten zijn er genoeg mogelijkheden bij overheid, bedrijfsleven of in het onderwijs. Maar voor een glanzende carrière zijn ze dan meestal wel te gespecialiseerd en te oud.

Enig soelaas bieden tenure tracks, zoals die met name in de bèta-hoek sinds een

aantal jaren opgang maken. Maar een structurele oplossing bieden die niet, zegt Jan van Ruitenbeek van het Leidse natuurkunde-instituut, dat met deze aanstellingsvorm vooropliep: “Op zes tenure-track-aanstellingen lopen er zo’n veertig postdocs rond. Er blijft een tekort aan plekken.”

Er moeten meer vaste posities komen, stelt De Hoop. Universiteiten zouden minder geld moeten uitgeven aan gebouwen en management en meer aan onderzoek. Ook vergt een vaste aanstelling niet altijd een rotsvaste financiering, meent ze: “Je kunt af en toe best een toptalent aanstellen in het vertrouwen dat hij zijn eigen fondsen wel binnensleept”.

Afgehaakt

In het Intermediair-artikel vertellen twee mensen die de wetenschap vaarwel zegden over hun ervaringen. Geoloog Sander Ernst (34) koos na korte postdoc-contracten in Frankrijk en België en een driejarige aanstelling in Utrecht voor een baan bij de politie, waarin hij zijn onderzoeksvaardigheden en analytische kwaliteiten gaat inzetten voor het verbeteren van opsporingsmethoden. Hij wilde niet nog een keer naar het buitenland: “Mijn vrouw heeft een eigen carrière en we zien onze kinderen liever in Nederland opgroeien.” Scheikundige Jessica Kroeze (33) haakte af juist toen ze een tenure-track-aanstelling in Eindhoven had bemachtigd. Na haar promotie-onderzoek over zonnecellen in Delft werd ze postdoc in Londen, terwijl haar partner achterbleef in Delft. Ze vond het leuk om met soortgenoten uit alle windstreken samen onderzoek te doen. “Maar dat studentikoze leven verliest na je dertigste wel z’n glans. Dan wil je setten, kinderen krijgen, een huis kopen. Als postdoc kon ik niet eens een hypotheek

krijgen. Die perspectiefloosheid is mij en de mensen om mij heen zwaar gevallen.” In Londen kreeg ze al twijfels over de wetenschap, maar toen ontbrak de tijd om zich daar echt mee bezig te houden.

De tussenlaag van tijdelijke wetenschappers is volgens Kroeze te groot. “De focus ligt op het binnenslepen van projectsubsidies en het opvullen van de bijbehorende tijdelijke plekken. Mensen worden warm gemaakt voor een promotieplek. Niemand vertelt erbij dat er over tien jaar nog maar een enkeling in de wetenschap werkt.”

In een reactie op het artikel op de website van Intermediair adviseert ‘Ed’ onderzoekers om slechts eenmaal een postdocpositie te aanvaarden, of liever helemaal geen: “Na verloop van tijd zullen de universiteiten wel over de brug moeten komen met vaste contracten, als niemand meer postdoc wil zijn.”

Hypotheekarrangement

Het advies van Ed zal waarschijnlijk weinig gehoor krijgen: de wetenschap blijft lokken, want het werk is – zolang het duurt – enorm leuk en interessant. Voor het hypotheekprobleem dat Jessica Kroeze ontmoette, heeft de VAWO, zoals eerder bericht, sinds het afgelopen voorjaar een oplossing. Speciaal voor VAWO-leden met een tijdelijke aanstelling hebben Meeùs (verzekeringen, hypotheek en makelaardij) en *Zwitserleven* (pensioen-, beleggings- en hypotheekproducten) een arrangement ontwikkeld dat het mogelijk maakt een hypotheek af te sluiten onder voorwaarden die gelijk zijn aan die bij een vaste aanstelling. Wie daarvoor in aanmerking wil komen, kan zich wenden tot Meeùs. (AvD)

Zie voor het volledige Intermediair-artikel en de reacties erop www.intermediair.nl/artikel.jsp?id=1532875



MEEÛS®

Voor informatie over het speciale hypotheekarrangement kunt u zich wenden tot een van de ruim zestig Meeùs-vestigingen in het land. Bel voor de dichtstbijzijnde vestiging gratis naar 0800-2356338 of kijk voor meer informatie op www.meeus.com/vawo.

Vernieuwingsimpuls vernieuwd

Medio september heeft NWO (Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek) een nieuwe opzet van de Vernieuwingsimpuls bekendgemaakt, die in 2009 van kracht wordt. De Veni-, Vidi- en Vici-subsidies worden hoger, het aantal subsidies neemt toe, de selectieprocedure wordt uitgebreid met een soort herkansingsronde, er komt een aparte lijn voor multidisciplinair onderzoek en de mogelijkheden voor hoogleraren om mee te dingen naar (Vidi- en Vici-)subsidies worden sterk verruimd. In 2008 werd al een recordaantal Vernieuwingsimpuls-subsidies toegekend.

In de nieuwe ronde is de deadline voor Veni-voorstellen 8 januari 2009. Voor Vidi's moet uiterlijk 3 maart een vooraanmelding worden gedaan, waarna de aanvragen op 31 maart moeten zijn ingediend. De deadline voor Vici's is 1 september 2009.

In november en december organiseert NWO voorlichtingsdagen over de vernieuwde Vernieuwingsimpuls en aanverwante subsidievormen.

Budget naar 150 miljoen

NWO heeft het jaarlijkse budget voor de Vernieuwingsimpuls verhoogd van 100 naar 150 miljoen. Ongeveer de helft van het extra geld wordt gebruikt om de subsidies te verhogen, de andere helft om het aantal subsidies uit te breiden. Veni-subsidies gaan van 208.000 euro

naar 250.000 euro, Vidi's van 600.000 naar 800.000 euro en Vici's van 1,25 miljoen naar 1,5 miljoen.

Voor Vici's hoeft voortaan niet meer vooraf een 'inbeddingsgarantie' van een instelling te worden verkregen (bij Veni's en Vidi's was dit systeem al eerder afgeschaft). Wie een Vici-subsidie heeft verworven, hoeft pas daarna afspraken met een universiteit of onderzoeksinstituut te maken. De 'matching'-verplichting voor de instellingen was dit jaar al vervallen (voorheen moesten instellingen de Vernieuwingsimpuls-subsidies met 50% aanvullen).

'Herkansing' binnen drie domeinen

Nieuw is een soort herkansingsronde binnen drie wetenschapsdomeinen (alfa/gamma, bèta en levenswetenschappen). Eerst worden voorstellen zoals voorheen binnen acht wetenschapsgebieden beoordeeld, maar een derde van het budget wordt toegekend door drie domeinpanels, die hoog scorende maar nog niet gehonoreerde voorstellen uit verschillende disciplines met elkaar vergelijken. Deze voorstellen zijn dan al in de eerste fase binnen hun discipline naar kwaliteit gerangschikt.

Op deze wijze moeten onderzoekers uit verschillende richtingen gelijkere kansen op honorering krijgen. In de afgelopen jaren liepen die kansen sterk uiteen. Zo hadden bijvoorbeeld geesteswetenschappers in de periode 2002-2006 ongeveer anderhalf keer zoveel kans op honorering van hun voorstel dan maatschappij- en gedragswetenschappers.

Multidisciplinair onderzoek

Een nieuw element binnen de Vernieuwingsimpuls is verder de inrichting van een aparte lijn voor gebiedsoverstijgende voorstellen. Aparte panels zullen de multidisciplinaire projectvoorstellen gaan beoordelen.

In de oude situatie liepen dergelijke voorstellen een grote kans tussen de wal en de schepen van de verschillende wetenschapsgebieden te vallen.

Meer mogelijkheden voor hoogleraren

Hoogleraren krijgen meer mogelijkheden om Vernieuwingsimpuls-aanvragen te doen. Voorheen konden ze geen Vidi

aanvragen en kwamen ze alleen voor een Vici-subsidie in aanmerking als ze korter dan drie jaar hoogleraar waren. Vanaf volgend jaar kunnen ze tot vijftien jaar na hun promotie Vidi- en Vici-voorstellen indienen.

Nieuw is ook dat alle onderzoekers in het vervolg de betekenis van hun onderzoeksplan voor de samenleving en het bedrijfsleven in hun voorstel mogen aangeven. Dat was tot nu toe alleen mogelijk bij de technische wetenschappen. Zo'n 'kennisbenuttingsparagraaf' is overigens geen verplichting.

Voorlichting

NWO organiseert op 6 november, 28 november en 16 december (gratis) voorlichtingsochtenden en -middagen over de nieuwe opzet van de Vernieuwingsimpuls en aanverwante subsidieprogramma's. Er worden dan onder andere presentaties gegeven door (ex-)beoordelaars en succesvolle aanvragers. Onderzoekers kunnen ook 'speeddaten' met de sprekers.

Voor deze voorlichting kan men zich aanmelden via www.nwo.nl/vivoorlichting.

Toekenningen in 2008

In 2008 heeft NWO 116 recent gepromoveerde onderzoekers (70 mannen en 46 vrouwen) een Veni-subsidie toegekend, een recordaantal. Deze wetenschappers kregen een subsidie van 208.000 euro voor een driejarig onderzoek.

81 wetenschappers – eveneens een record – die zich hebben onderscheiden met onderzoek op postdocniveau, ontvingen een Vidi-subsidie van 600.000 euro voor vijf jaar, waarmee zij een eigen onderzoekslijn kunnen ontwikkelen en onderzoekers kunnen aanstellen. Het gaat hierbij om 53 mannen en 28 vrouwen.

Vanwege de grote hoeveelheid aanvragen besloot NWO in februari jl. de subsidiepot voor Veni's en Vidi's al in 2008 aanzienlijk uit te breiden. Dat was voorts nodig omdat de subsidies niet meer 'gematcht' hoefden te worden door de instellingen waar het onderzoek wordt verricht.

In totaal werden 644 Veni-aanvragen gedaan, waarvan 18% is gehonoreerd. Er werden 393 Vidi-voorstellen ingediend, waarvan ruim 20% is gehonoreerd. De Vici-competitie loopt nog. (AvD)

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 40e jaargang nr. 4 – oktober 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

Illustratie, affiche Studio Macaluso

Druk PrimaveraQuint, Amsterdam

Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

WO worstelt met BKO

WAAR HALEN CURSISTEN EN BEGELEIDERS DE TIJD VANDAAN?

Docenten op de universiteit moeten tegenwoordig een onderwijsdiploma hebben. Deze basiskwalificatie onderwijs (BKO) maakt een einde aan het eigenaardige verschijnsel dat alleen op het allerhoogste onderwijsniveau ongekwalificeerde docenten mogen rondlopen. Maar er zitten nog de nodige hobbels in het leskwalificatie-traject.

Begin dit jaar tekenden de rectores magnifici van alle universiteiten in Nederland een akkoord over de BKO. De afspraak is dat nieuwe docenten voortaan een onderwijskwalificatie moeten verwerven, en dat de universiteiten deze van elkaar zullen erkennen. Maar het is, ondanks dit akkoord en ondanks het feit dat de cursussen op verschillende universiteiten reeds lopen, nog steeds niet duidelijk hoe de invoering precies vorm moet gaan krijgen. Ook is niet iedereen het erover eens of de BKO wel zin heeft. Wat is de BKO eigenlijk, en wat zijn de voor- en nadelen?

De toekenning van de BKO wordt gedaan door de afzonderlijke faculteiten, maar zal door alle universiteiten worden erkend. De kwalificatie zal niet alleen belangrijk zijn bij het switchen tussen universiteiten, maar waarschijnlijk ook om intern carrière te maken.

Over het algemeen zullen ervaren docenten het BKO-certificaat alleen bij uit-

zondering niet automatisch krijgen. Nieuwe docenten/onderzoekers zullen (onderdelen van) een BKO-traject moeten volgen.

Het BKO-traject zal doorgaans bestaan uit individuele coaching, enkele trainingen, en het samenstellen van een onderwijsportfolio met daarin een reflectie op het eigen functioneren en de visie op het onderwijs in het algemeen. De BKO wordt uiteindelijk bepaald op basis van dit portfolio en een toetsgesprek. Het gaat bij deze beoordeling expliciet niet alleen om onderwijsuitvoering (colleges verzorgen, toetsing en studentbegeleiding), maar ook om de ontwikkeling, evaluatie en organisatie van het onderwijs.

Het IOWO, dat in Nijmegen het BKO-traject verzorgt, schat in dat het hele traject de docent al met al 260 uur, maximaal, kost.

Wie gaat betalen?

Carel Jansen, directeur en vice-decaan onderwijs Letteren aan de Radboud Universiteit Nijmegen, is erg blij met het BKO-idee. Bij Universiteit Utrecht, zijn vorige werkgever, wordt iets dergelijks al vijftien jaar gedaan. Of de BKO een succes wordt, hangt volgens hem vooral af van de manier waarop de verschillende faculteiten deze invoering vorm geven, en van het draagvlak dat voor bepaalde keuzes wordt gecreëerd.

Jansen: "Veel collega's willen wel iets als een basiskwalificatie, want breed wordt ingezien dat professionalisering van het onderwijs noodzakelijk is. Maar hoe dat het best kan gebeuren, daar wordt verschillend over gedacht." Grote vragen zijn volgens Jansen voor wie de kwalificatie verplicht gaat worden, en wie alles mag gaan betalen.

Motivatie

Peter-Arno Coppen, wetenschappelijk directeur Instituut Leraar en School (ILS)

en winnaar van de Onderwijsprijs 2003, is sceptischer over het nut van de BKO. "Er is in de loop der jaren al van alles geprobeerd om het onderwijs te verbeteren. De strategie van het College van Bestuur in Nijmegen was vooral het aantal contacturen te vergroten. Daarnaast was het ook belangrijk dat hoogleraren inleidende eerstejaars cursussen zouden verzorgen. Maar belangrijker is het om goede docenten op cruciale momenten en voor cruciale vakken te hebben. De ene docent zal enthousiast een inleidend verhaal kunnen vertellen, de ander juist een diepgravend vak uit de onderzoeksmaster kunnen begeleiden."

Coppen stelt voor onderzoekers niet zomaar blind overal in te zetten of op te leiden tot all-round-docenten, maar hen uit te ruilen op basis van hun specialisatie. Wanneer het BKO-traject verplicht wordt gesteld, werkt het niet, denkt Coppen dan ook. Alleen als een docent gemotiveerd is, wil hij ook professionaliseren. "Dán werkt een cursus ook. Dán worden tips onthouden en toegepast. Ongemotiveerde cursusgangers doen alles af als een open deur. Bij hen werkt het dus niet. De paradox is, dat juist de gemotiveerde cursisten de docenten zijn die het eigenlijk al wel kunnen. Als je 't kunt, kun je 't ook leren."

Eerder aanpakken

Dit is ook de ervaring in Maastricht, waar een programma van docentenprofessionalisering draait. Projectleider Herma Roebertsen (*Observant*, januari '08): "Dat vindt plaats op vrijwillige basis en dan komen de goede docenten die nog beter willen worden, maar de slechte blijven weg."

Coppen wil het probleem dan ook eigenlijk al eerder aanpakken. "Een belangrijk sollicitatiecriterium zou de motivatie voor het onderwijs moeten zijn. Als deze motivatie bij de sollicitatie blijkt, dan komt de vraag om een didactiekursus vanzelf vanuit de doelgroep. Van boven opgelegde cursussen werken vaak niet of averechts, dan gaan de hakken in het zand."

Coppen stelt zich voor dat voor zittende docenten eenvoudig bepaald kan



Carel Jansen: "Differentiëren is het toverwoord"

worden of zij een BKO-traject zouden moeten volgen. Consequente beoordelingen van studenten zijn volgens hem een goede indicatie voor de kwaliteit. Jansen nuanceert dit. Cursusevaluaties door studenten mogen wat hem betreft niet de enige basis zijn van de BKO. "De BKO is ook gebaseerd op iemands visie op het onderwijs, op de kennis van verschillende toetswijzen, op de plaats van vakken in het hele curriculum, en evaluaties van collega's." Studentenevaluaties zijn echter wel een belangrijk signaal.

Geen standaardpakket

Volgens Jansen is differentiëren het toverwoord. "De BKO-cursus moet individueel toegesneden worden. Dit betekent dat er niet één en hetzelfde standaardpakket voor iedereen is, maar dat er gekeken wordt naar waaraan er bij wie behoefte is. Een eerder gevolgd cursusjaar op het ILS bijvoorbeeld moet natuurlijk tot bepaalde vrijstellingen leiden."

En verder: "Wat doen we bijvoorbeeld als een goede onderzoeker die ook prima werkcolleges geeft, structureel slechte evaluaties krijgt bij zijn hoorcolleges? Dan ligt een volledig BKO-traject niet voor de hand. Volstaan met coaching op de werkplek door onderwijskundigen en/of collega's uit het eigen vak is dan een betere optie".

Docententijd

De tweede grote vraag voor faculteiten is: wie betaalt? Daarbij gaat het Jansen

niet om de inschrijfkosten, want die zijn in Nijmegen op centraal niveau geregeld. Het gaat vooral om docententijd, want daar is een groot gebrek aan. Het volgen van het hele BKO-traject kost een cursist maximaal 260 uur; omdat het maatwerk betreft kan het uren aantal lager uitvallen, maar op een investering van zo'n 150 uur moet een cursist toch gauw rekenen.

Daarnaast is een belangrijk onderdeel van het BKO-traject dat zittende, ervaren docenten nieuwe docenten intern coachen. Maar welke collega uit de ervaren staf verzorgt de begeleiding van een BKO-cursist? En wie betaalt de uren die deze begeleiding kost? Ook hier is niet duidelijk waar de docenten de benodigde tijd vandaan moeten halen. Jansen vreest dan ook dat deze begeleiding een groot probleem zou kunnen worden.

Uit een nog niet gepubliceerde enquête van het Promovendi Overleg Nijmegen (PON) onder promovendi van de Radboud Universiteit blijkt dat bijna de helft van de promovendi die onderwijs verzorgen hierbij helemaal niet wordt begeleid.

Lasten verdelen

En waar komen de uren van de cursist zelf vandaan? Moeten al deze uren betaald worden door de faculteit?

Hoewel Jansen graag genereus zou zijn, is het vinden van het geld hiervoor een groot probleem. Alles betalen is bijna onmogelijk in een sector waar standaard te weinig geld is. Een oplossing zou zijn de lasten te verdelen tussen werkgever en werknemer.

VSNU-voorzitter Sijbalt Noorda vindt het geen probleem dat cursisten het BKO-traject deels in hun eigen tijd zullen moeten lopen. Een serieuze optie, zo vindt ook Carel Jansen, aangezien het nut en het voordeel immers voor een deel ook voor de cursist zijn.

Gecomprimeerde onderwijstijd

Al die extra tijdsinvestering lijkt echter problematisch voor mensen, die het, zeker in een minder bedeelde faculteit als die van de Letteren, al moeilijk genoeg hebben met de verdeling van hun tijd tussen onderwijs en onderzoek: het geven van onderwijs wordt als erg tijdsintensief ervaren. Coppen legt uit hoe dit komt. "Bij een aanstelling van 6/10 onderwijs over 42 weken en 28 cursusweken heb je tijdens cursusweken

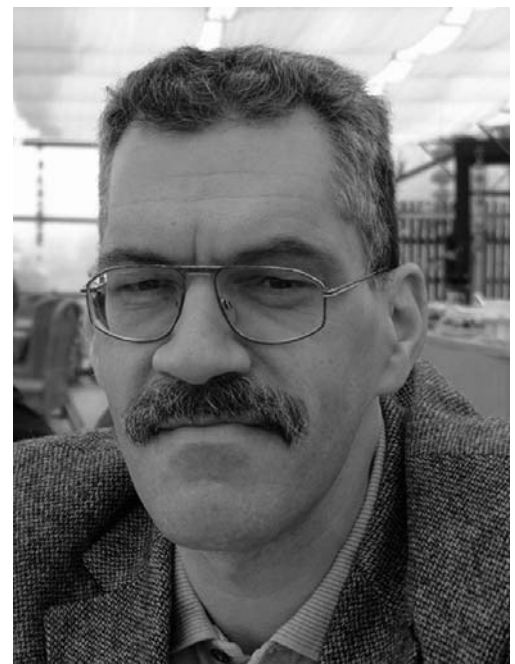
geen twee dagen onderzoekstijd per week. Zo'n gemiddelde werkt niet, de onderwijstijd is gecomprimeerd in tweederde van de totale aanstellingstijd. Dat verklaart misschien veel van het overbelastingsgevoel van docenten."

Voor ieder te geven cursusuur staat 3.29 uur en dat is te eigenlijk te krap om steeds een nieuwe cursus mee voor te bereiden. Het BKO-traject zou hier onderdeel van moeten zijn. Maar pas wanneer cursussen enkele jaren achter elkaar gegeven worden komen docenten op zo'n gemiddelde, en houden zij tijd over om zich daarnaast te professionaliseren. Gezien het doorgaans steeds veranderende curriculum, is 3.29 uur dan ook eigenlijk te weinig om naast de eigenlijke cursusvoorbereidingen te professionaliseren, deze tijd gaat al op aan voorbereiden en nakijken.

Dit is natuurlijk deels ook een eigen keuze van de docent. Die zou efficiënter kunnen werken door bijvoorbeeld het nakijkwerk te verminderen door minder met open vragen en werkstukken te werken. Maar de meeste docenten hebben hier onderwijskundige bezwaren tegen, omdat ze vinden dat een werkstuk de beste toetsvorm is.

Vorbereidingstijd differentiëren

Het is dus maar de vraag in hoeverre docenten kunnen besparen op hun voorbereidings- of nakijktijd. "Maar, als er uiteindelijk tijd overblijft, dan moet die tijd zeker gebruikt worden voor professi-



Peter-Arno Coppen: "Als je 't kunt, kun je 't ook leren"

onalisering." Als oplossing stelt Coppen voor een beginnende docent alle tijd in de eigenlijke cursus te laten stoppen. De ervaren docent kan een deel van de tijd die hij overhoudt juist voor zijn verdere professionalisering gebruiken.

Jansen suggereert een andere mogelijke oplossing voor het tijdsgebrek, namelijk het differentiëren in de tijd per cursusuur per docent. Ervaren docenten krijgen dan wat minder tijd per contactuur (zeg 2), onervaren docenten juist wat meer (bijvoorbeeld 5). Juist de onervaren docenten kunnen nu naast de tijd die zij kwijt zijn aan de eigenlijke cursus hun didactische vaardigheden verbeteren. Op deze manier is het wel mogelijk de BKO-cursus te combineren met een standaard onderwijs/onderzoeksinstelling zonder

dat de beginnende docent de halve cursus in zijn eigen tijd moet doen.

De kost gaat voor de baat uit

Hoewel iedereen in het WO het erover eens is dat ook wetenschappelijke docenten onderwijskundig en didactisch gekwalificeerd zouden moeten zijn, is de invoering van een systeem waar bestuurders en docenten zelf gelukkig mee zijn bepaald geen sinecure.

Uiteindelijk zou onderwijs dat gegeven wordt door gekwalificeerde docenten efficiënter moeten zijn, maar zoals altijd gaat ook hier de kost voor de baat uit: de financiële middelen om de professionalisering van wetenschappelijke docenten serieus aan te pakken, lijken grotendeels te ontbreken. (SL)

Jonna van Alphen contactpersoon voor VAWO-leden op de TUE

Met ingang van 1 oktober is Jonna van Alphen, vakbondsconsulent van de ABVAKABO FNV, contactpersoon voor VAWO/CMHF-leden op de TU Eindhoven. Ze is in deze functie de vervanger van Paul Goemans.

TUE-werknemers die lid zijn van de VAWO, kunnen zich met vragen of problemen in eerste instantie tot haar wenden.

Ook voor de andere drie bonden fungeert Van Alphen als eerste aanspreekpunt op de TUE.

Jonna van Alphen is bereikbaar via j.v.alphen@tue.nl en (040) 247 4093 en houdt kantoor op Traverse, kamer 0.27.

Leidse docenten moeten relatie met student melden

Docenten van Universiteit Leiden moeten het hun leidinggevende voortaan melden als zij een persoonlijke of intieme relatie met een student aangaan. Dit staat in een gedragscode die op 1 september in Leiden is ingevoerd.

De docenten moeten er voorts voor zorgen

dat zij een student waarmee een persoonlijke relatie bestaat niet hoeven te beoordelen.

De gedragscode schrijft verder onder meer voor dat docenten en studenten zich onthouden van (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.

Ook wijziging bij VU/VUmc

De afdeling Amsterdam heeft voor de VU/VUmc ook een nieuwe contactpersoon. Dr. W.J. van der Laarse (020-444 8115, wj.vanderlaarse@vumc.nl) heeft de rol overgenomen van mw. dr. Van Beek-Harmsen.

6

Weinig universiteitsbestuurders boven 'Balkenende-norm'

Wettelijke invoering van de zogenaamde Balkenende-norm voor salarissen in de (semi-)publieke sector zou gezien de huidige beloningen weinig gevolgen hebben voor universiteitsbestuurders. Dat valt op te maken uit een onderzoek van de Algemene Onderwijsbond (AOB) over de bestuurssalarissen in het hoger onderwijs in 2007. Gemiddeld genoten fulltime universiteitsbestuurders in 2007 een bruto jaarsalaris van een kleine 160.000 euro (exclusief pensioenpremies en toelagen). Voor HBO-bestuurders was dat ongeveer 140.000 euro.

Kabinet en Tweede Kamer willen voor alle bestuurders in het onderwijs een inkomensplafond vaststellen, afgeleid van het ministersalaris. Deze 'Balkenende-norm' zou volgens de kabinetsplannen in 2008 op een maximum bruto jaarsalaris van 176.000 euro uitkomen. Pensioenpremies, vertrekregelingen en toelages tellen daarbij "zoals het er nu naar uit ziet" niet mee, zo liet een woordvoerder van het

ministerie van Binnenlandse Zaken de AOB weten.

Teruggerekend naar 2007 zou het plafond bij ongeveer 170.000 euro liggen. Uit het onderzoek van de AOB, die de jaarverslagen van de universiteiten en hogescholen naploos, blijkt dat in 2007 een tiental universiteitsbestuurders boven de norm uitkwam. Drie van hen zijn inmiddels uit dienst en laten we hier verder buiten beschouwing, al willen we niet onvermeld laten dat vertrekkers soms riantie bonus-sen meekrijgen.

Wageningse grootverdieners

'Grootverdieners' zijn vooral in Wageningen te vinden. Daar toucheerde Aalt Dijkhuizen als voorzitter van de Raad van Toezicht 266.369 als bruto salaris. Martin Kropff (rector magnificus) en Tijs Breukink (lid Raad van Bestuur) ontvingen beiden ruim 210.000 euro. Hun relatief hoge salarissen zijn mede een uitvloeisel van de bijzondere bestuursstructuur in Wageningen, waar de besturen van de universiteit, DLO (private onderzoeksinstituten) en hoge-

school Van Hall Larenstein een personele unie vormen.

Onmiddellijk achter de Wageningse bestuurders, die de top-drie vormen, komt ook met zo'n 210.000 euro René Smit, voorzitter van het College van Bestuur van de VU. Verder overtroffen de Utrechtse CvB-voorzitter Yvonne van Rooy (187.000) en haar Amsterdamse collega Karel van der Toorn (179.000) de Balkenende-norm.

Pensioenpremie

Een twijfelgeval is de Maastrichtse bestuursvoorzitter Jo Ritzen, voor wie een bruto salaris van 178.749 is aangegeven, inclusief een niet gespecificeerde toelage. Voor Ritzen betaalde Universiteit Maastricht verder een opvallend hoge pensioenpremie (77.852), zo'n 40.000 euro meer dan andere universiteiten gemiddeld voor zijn collega's met een vergelijkbaar salaris betalen. Opmerkelijk omdat de universiteit bij zijn aantreden in 2003 al 326.000 euro betaalde om Ritzens 'pensioengat' te repareren. Hij betaalde na publieke commotie 85.000 euro terug.

VAWO

vakbond voor de wetenschap

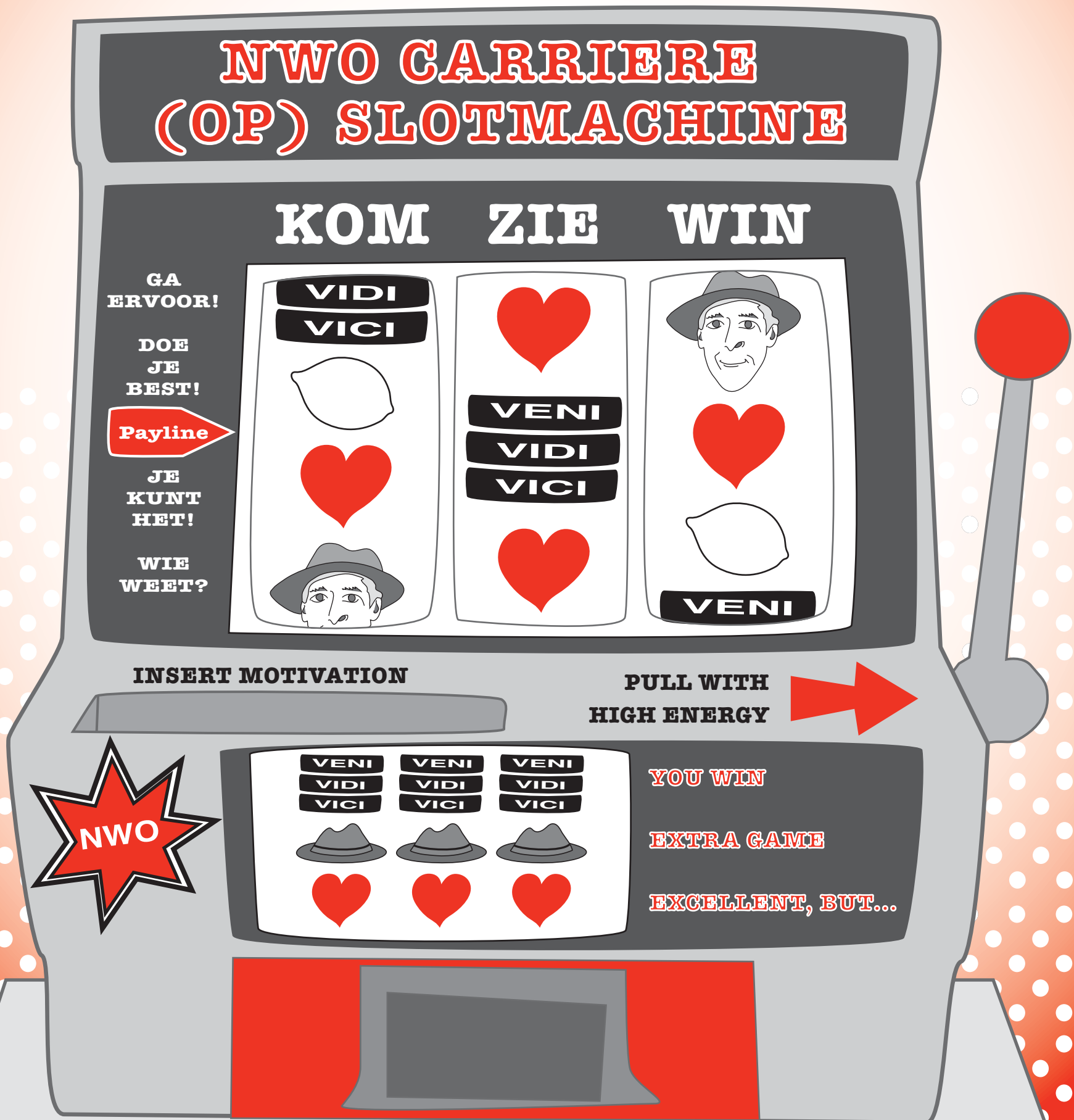
Dinsdag 18 november

16.45 - 19.15 uur

Universiteitsbibliotheek Utrecht

Boothzaal, m.03, Heidelberglaan 3 (Uithof)

Tip 1: Leer NWO kennen



**Symposium over NWO en
de geldstromen in het WO**

Met sprekers van NWO, OCW, VSNU en HandsonGrants

Georganiseerd door VAWO / Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform

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

Europees Hof: buitenlandse beurspromovendi worden mogelijk gediscrimineerd

Op grond van het EG-verdrag mogen lidstaten elkaars onderdanen niet ongelijk behandelen. Dat geldt bijvoorbeeld wanneer onderdanen van een lidstaat gaan werken in een andere lidstaat. Dit kan gevolgen hebben voor universiteiten met buitenlandse beurspromovendi.

Het Europese recht schrijft voor dat voor werknemers uit een andere lidstaat dezelfde

wettelijke voorschriften gelden als voor werknemers uit eigen land. De buitenlandse werknemers dienen bijvoorbeeld dezelfde sociale en fiscale voordelen te genieten. Ook mogen in collectieve of individuele arbeidsovereenkomsten geen arbeidsvoorwaarden zijn opgenomen die voor buitenlandse werknemers discriminerend werken. Dergelijke arbeidsvoorwaarden zijn dan ongeldig. Een Italiaanse beurspromovendus, Andrea Raccanelli, verrichtte bij een Max Planck-instituut in Duitsland onderzoek ter voorbereiding van zijn proefschrift. Gedurende zijn onderzoek kreeg hij een beurs als toelage voor de kosten van levensonderhoud. De Italiaanse beurspromovendus verzocht de Duitse rechter om vast te stellen dat er sprake was van een arbeidsverhouding en dat hij op dezelfde wijze moest worden behandeld als de Duitse promovendi, die vanwege hun arbeidsverhouding onder het Duitse sociale zekerheidsstelsel vallen.

De Duitse rechter legde vervolgens het Hof van Justitie van de Europese Unie de vraag voor of de beurspromovendus als werknemer in de zin van artikel 39 van het EG-verdrag moest worden beschouwd. Indien dat het geval was, dan diende de beurspromovendus gelijk te worden behandeld als zijn Duitse collega-promovendi. In een arrest van 17 juli 2008 (C-94/07) heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat sprake kan zijn van discriminatie tussen nationale promovendi en buitenlandse beurspromovendi. Dat is het geval wanneer een buitenlandse beurspromovendus moet worden beschouwd als werknemer in de zin van artikel 39 van het EG-verdrag, maar geen arbeidsovereenkomst krijgt zoals nationale promovendi.

Volgens het Hof is van een werknemer sprake als het werken aan het proefschrift gedurende een bepaalde tijd wordt uitgevoerd onder het gezag van de universiteit en de buitenlandse promo-

vendus voor dat werk een beloning ontvangt. Het is volgens het Hof voorts aan de nationale rechter om aan de hand van de feiten te bepalen of dat het geval is.

De interpretatie van het begrip "werknemer" door het Hof van Justitie komt geheel overeen met de elementaire onderdelen van het begrip "arbeidsovereenkomst" zoals de Hoge Raad in het arrest van 14 april 2006 dat begrip heeft uitgelegd. Het arrest van de Hoge Raad is uitgebreid besproken in VAWO Visie van oktober 2006 (zie ook: www.vawo.nl/over/Openingvanzaken.html).

De arresten van het Hof van Justitie respectievelijk de Hoge Raad geven een buitenlandse beurspromovendus de ultieme juridische onderbouwing om gelijk te worden behandeld als Nederlandse promovendi, die wel een betaalde aanstelling of arbeidsovereenkomst hebben. Voldoende is dat de buitenlandse beurspromovendi daarbij aantonen dat zij gedurende een bepaalde tijd een proefschrift moeten schrijven onder het gezag van de universiteit in de persoon van de (co-)promotor en daarvoor van de universiteit een beloning ontvangen. Niet van belang is dat men de beloning een beurs noemt en evenmin dat de Nederlandse promovendus naast het schrijven van een proefschrift ook andere taken heeft.

Het is zonder meer duidelijk dat de buitenlandse beurspromovendus ten onrechte nadeel lijdt. Hij kan in Nederland immers over de gewerkte tijd geen pensioen opbouwen en mist ook de sociale en fiscale voordelen van de nationale werknemers.

Als werknemer kan de buitenlandse beurspromovendus in Nederland in geval van werkloosheid na zijn promotie alsnog een werkloosheidsuitkering aanvragen. Wanneer de beurspromovendus terugkeert naar zijn land dat lid van de Europese Unie is, dan kan hij in zijn eigen land ook een werkloosheidsuitkering krijgen. Op grond van het Europese recht zijn de lidstaten namelijk verplicht om in dat geval een werkloosheidsuitkering toe te kennen. Die mogelijkheid bestaat ook in enkele landen die weliswaar geen lid zijn van de EU, maar waarmee een apart verdrag is gesloten.

De universiteit van Maastricht heeft bij monde van rector Gerard Mols in het universiteitsblad *Observant* van 26 juni 2008 aangekondigd wellicht af te zien van plannen waarin promovendi in de toekomst een beurs wordt verstrekt. De universiteit vreest in juridische procedures te worden betrokken en acht de kans groot om deze te verliezen. Het arrest van het Hof van Justitie heeft deze kans alleen maar groter gemaakt.

Het is te hopen dat andere universiteiten tot dezelfde conclusie zullen komen en hun plannen met betrekking tot het inzetten van (buitenlandse) beurspromovendi weer laten varen. (DP)

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.

Maak plaats!

VAWO-voorzitter

Helen de Hoop in

oratie over doorwerken

van wetenschappers

na hun 65ste

Onder de titel 'Opvallende naamvallen' hield VAWO-voorzitter Helen de Hoop op 4 juli jl. haar inaugurale rede als hoogleraar Theoretische taalwetenschap, in het bijzonder het raakvlak tussen syntaxis en semantiek. Ze bekleedt deze functie aan de Faculteit der Letteren van de Radboud Universiteit Nijmegen sinds 1 december 2007. In de oratie ging zij ook in op de discussie over het doorwerken van wetenschappers na hun pensioengerechtigde leeftijd.

De Hoop is in Nijmegen coördinator van het onderzoeksprogramma Grammar and Cognition en leidt de onderzoeksgroep Optimal Communication, wat weerspiegeld werd in het taalkundige deel van haar rede. Dat ging over de functie van het gebruik van naamvallen om in een zin op optimale wijze te voldoen aan twee strevingen van mensen die spreken, namelijk (1) goed begrepen te worden en (2) zo weinig mogelijk woorden te gebruiken. De strijd tussen deze principes en de rol die de context daarbij speelt, liet De Hoop zien aan de hand van enkele voorbeeldzinnen. De zin "Tonny staat een eindje verderop geparkeerd" zal veelal worden geïnterpreteerd als "De auto van Tonny staat een eindje verderop geparkeerd, zelf zit ze er niet meer in". Maar wie weet dat Tonny geen auto heeft, maar wel een rolstoel, ziet voor zich dat Tonny een eindje verderop in haar rolstoel zit.

Naamval is een verbuiging van een woord, waardoor extra informatie vrijkomt. Omdat er in het Nederlands niet veel naamval te vinden is, gaf De Hoop voorbeelden uit onder andere het Baskisch en het Hindi om te laten zien hoe daarin de naam-

val aangeeft wat de spreker bedoelt. Ook daarbij kiezen sprekers voor efficiëntie: met zo min mogelijk woorden toch goed begrepen worden.

Hartstikke leuke banen

Na het taalkundige deel van haar oratie, pleitte De Hoop tegen het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd en het laten doorwerken van wetenschappers na hun 65ste:

"Ik zal niet ontkennen dat pensioengerechtigde wetenschappers natuurlijk heel waardevol en interessant onderzoek kunnen doen. Uiteraard snap ik ook wel dat ze er zijn: wetenschappers die willen doorwerken na hun vijftenzestigste; ze hebben immers hartstikke leuke banen. En natuurlijk kan het voor de wetenschappers zelf ook financieel aantrekkelijk zijn om door te werken na hun vijftenzestigste. Maar nu de keerzijde, en dat is waarom ik ertegen ben, het bestaan van die grote groep excellente collega's in tijdelijke dienst, die soms zelf al bijna pensioengerechtigd zijn, maar nog altijd geen vaste aanstelling hebben. Die zich jaar in jaar uit uit de naad werken tegen een gering salaris, die geacht worden het hele land en zelfs de hele wereld over te reizen om maar aan het werk te blijven, die nooit een sabbatical hebben, en die alleen maar kunnen hopen dat ze tegen het einde van hun contract weer ergens een nieuw contract kunnen ondertekenen."

Personeelstekort?

"We zullen wel moeten doorwerken, hoor ik ze hoopvol zeggen, de collega's in vaste dienst die graag willen doorwerken na



De stralende nieuwe hoogleraar

hun vijftenzestigste. Er dreigt immers een personeelstekort in de hele maatschappij, dus waarom niet net zo goed aan de universiteiten? Laat ik u uit de droom helpen. In februari 1999 was ik een van de oprichters van het Landelijk Postdoc Platform, dat nu een afdeling is van de VAWO. Naar aanleiding van onze oprichting verscheen er een halve pagina in de zaterdagbijlage van het NRC Handelsblad, met de titel *Wegverponderzoekers*. De titel spreekt voor zich, denk ik, en de inhoud kwam erop neer dat er nauwelijks doorstroomkansen waren voor postdocs. De schrijver van het stuk, Dirk van Delft, meende echter dat de situatie over tien jaar heel anders zou zijn. Hij schreef: 'Extra wrang voor de huidige generatie postdocs is dat zij op het verkeerde moment bij de universiteit aankloppen. Nog altijd zit de zaak daar muurvast (...). Dat gaat veranderen zodra de 'prop' aan oudere onderzoekers (...) over tien jaar met pensioen gaat. Dan ontstaat ineens een vervangingsbehoefte waaraan niet gemakkelijk te voldoen zal zijn.'

Het is nu bijna tien jaar later, maar helaas is de situatie voor postdocs nog niet ver-

ZO MOET HET DUS JUIST NIET

De opleiding Wiskunde in Nijmegen mag zich verheugen in toenemende studentenaantallen. Dit jaar zijn maar liefst 50 eerstejaars begonnen. Dit was natuurlijk een mooie gelegenheid geweest extra UD's aan te stellen om alle extra onderwijs voor de groeiende groep studenten te verzorgen. De smeebedes van hoogleraar Klaas Landsman om meer personeel vonden echter geen gehoor bij de faculteit. In plaats daarvan moet Wiskunde promovendi en gepensioneerd inzetten (VOX, juni 2008). Een gang van zaken waartegen VAWO-voorzitter Helen de Hoop zich in haar inaugurele rede juist heftig verzette.

beterd. Ik zat ook in de commissie Van Vucht Tijssen, ingesteld door de toenmalige minister Hermans van OCenW, en wij hadden als opdracht om knelpunten in het wetenschapspersoneelsbeleid te onderzoeken. In juni 2000 bracht deze commissie haar rapport uit, getiteld *Talent voor de Toekomst, Toekomst voor Talent*. Naar aanleiding van dit rapport kopte de Volkskrant de volgende dag 'Onderzoek in gevaar door leegloop van universiteit'. 'Over acht jaar zal van de vacante docentschappen en hoofddocentschappen respectievelijk 34 en 29 procent onvervulbaar zijn,' werd er geschreven. Het is nu acht jaar later, maar de banen voor universitair docenten liggen nog steeds niet voor het oprapen.

Sterker nog, de situatie blijkt alleen maar verslechterd. Tussen 1999 en 2005 verdwenen aan de universiteiten maar liefst 570 voltijdse banen voor universitair docenten. Bovendien is de trend dat universitair docenten ook steeds vaker voor bepaalde in plaats van onbepaalde tijd worden aangesteld. Was in 1999 nog 54,1 procent van het wetenschappelijk personeel in vaste dienst, in 2006 was dat nog maar 44,4 procent. De VAWO Visie schrijft hierover in maart 2008 dat vooral de laatste jaren het aandeel van tijdelijke aanstellingen voor wetenschappelijke staf toeneemt, de promovendi niet eens meegerekend. Dus, aan mijn zeer gewaardeerde bijna pensioengerechtigde collega-wetenschap-

pers met een vaste aanstelling zou ik willen zeggen: maak plaats! De situatie voor de wetenschappers in tijdelijke dienst is de laatste tien jaren niet verbeterd en zal met het huidige beleid ook de komende tien jaren niet verbeteren. Wees solidair en maak in elk geval uw plaats vrij voor de generaties die na u zijn begonnen aan een wetenschappelijke carrière en die ook met hart en ziel wetenschapper zijn en ook graag hun werk willen voortzetten, in elk geval *tot aan* hun pensioen."

Andere argumenten?

Mail ze naar info@vawo.nl

MHP wijst FNV-deal over ontslagvergoeding af

Akkoord in Najaarsoverleg geformaliseerd

De MHP (koepel van de CMHF, waarbij de VAWO is aangesloten) wijst het akkoord tussen vakcentrale FNV, ondernemingsorganisatie VNO-NCW en het kabinet over het maximaliseren van de ontslagvergoeding voor werknemers met een jaarsalaris boven 75.000 euro (bruto) af. "Bij hoge uitzondering en eenmalig" heeft de vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel vanwege de kredietcrisis wel ingestemd met een maximalisering van de looneisen voor 2009. Voor de wetenschap heeft de loonmatiging niet direct gevolgen. De cao's lopen hier tot na 2009 door.

Het akkoord over de ontslagvergoeding, dat FNV, VNO-NCW en kabinet begin september sloten, werd geformaliseerd in het Najaarsoverleg van de sociale partners van 7 oktober. De MHP heeft het akkoord niet onderschreven en behoudt zich het recht voor de afspraak in de komende periode, waarin de regeling moet worden omgezet in wetgeving, aan te vechten.

Volgens het akkoord krijgen werknemers in het bedrijfsleven die meer dan 75.000 euro per jaar verdienen in de toekomst nog maar één jaarsalaris mee. Nu kan de vergoeding nog oplopen tot enkele jaar-

salarissen, omdat de zogenaamde kantonrechtersformule uitgaat van minimaal één maandsalaris per gewerkt jaar. Er zijn in Nederland bijna een miljoen werknemers met een jaarsalaris boven de 75.000 euro. De FNV zegt met de aftopping te hebben ingestemd omdat minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (CDA) in ruil daarvoor tijdens de huidige regeerperiode zal afzien van verdere ingrepen in het ontslagstelsel. De discussie daarover leidde bijna tot een kabinetscrisis, omdat PvdA en ChristenUnie zich vierkant tegenover het CDA opstelden. Een crisis werd afgewend door de instelling van een commissie onder leiding van TNT-topman Peter Bakker, welke half juni advies uitbracht.

Onrechtvaardig

De afspraak over de ontslagvergoeding is volgens de MHP onrechtvaardig, omdat één bepaalde groep erdoor wordt getroffen. Werknemers die vlak onder de 75.000 per jaar verdienen, kunnen straks een aanzienlijk hogere bedrag meekrijgen dan collega's die net iets meer verdienen. Bovendien hebben de hogere inkomens bij werkloosheid een grotere terugval doordat de WW-uitkering is gemaximeerd.

De MHP vreest ook dat het akkoord een precedentwerking kan hebben voor andere inkomensgroepen. De Kring van kantonrechters beraadt zich al sinds begin dit jaar over een aanpassing van de formule die de rechters voor ontslagvergoedingen hanteren.

De ontslagvergoedingsdeal heeft het vertrouwen tussen de sociale partners onder-

mijnd, stelt de MHP. De FNV hield de collega-bonden bewust buiten het overleg over deze kwestie, zo erkende een woordvoerder: "Soms moet je zoiets doen, omdat het sneller werkt." FNV-onderhandelaar Wilna Wind noemde het winst dat voor 90 procent van de werknemers de huidige ontslagregeling van kracht blijft.

"Het gaat uiteindelijk om de arbeidsparticipatie en om Nederland klaar te stomen voor de toekomst. Deze deal heeft voor dit hogere doel geen enkele toegevoegde waarde", aldus Richard Steenborg, die in juli aantrad als MHP-voorzitter. De aftopping heeft grote gevolgen voor werknemers met een lang dienstverband. Steenborg: "Die zet je niet zomaar bij het oud vuil. Bij sollicitaties hebben oudere werknemers geen schijn van kans en nu wordt het werkgevers ook nog makkelijker gemaakt van hen af te komen." De MHP noemt het hypocriet dat werkgevers roepen grote tekorten te hebben aan hoger opgeleiden, maar tegelijkertijd goedkoper van ze af willen als ze wat ouder zijn.

Loonmatiging en WW-premie

In het Najaarsakkoord is afgesproken dat de vakbonden hun looninzet voor 2009 beperken tot het niveau van 2008, in concreto 3,5%. Zij het met de nodige tegenzin ("de middengroepen hebben in de afgelopen jaren fors ingeleverd", aldus Steenborg), heeft de MHP daar wel mee ingestemd. Dit vanwege de grote economische onzekerheid als gevolg van de kredietcrisis. De MHP heeft daarbij aangegeven dat bestaande CAO-afspraken

niet worden opengebroken, reeds gestelde looneisen niet worden teruggedraaid en dat de 3,5% alleen betrekking heeft op de structurele contractloonstijging, niet op eenmalige uitkeringen en prestatieafhankelijke beloningsvormen.

De loonmatigingskwestie heeft hoe dan ook niet direct gevolgen voor werknemers in de wetenschap. Voor hen zijn salarisverhogingen afgesproken in cao's die tot na 2009 lopen (CAO-NU tot 1 maart 2010, CAO-OI tot 1 juli 2010 en CAO-UMC tot 1 maart 2011).

WW-premie afgeschaft

De WW-premie voor werknemers gaat nu definitief naar 0%. Dat had het kabinet al eerder toegezegd, maar maakte het later afhankelijk van de bereidheid van de vakbonden tot loonmatiging. De afschaffing van de WW-premie was al in de Miljoenennota opgenomen en kwam ook ongeschonden door de Algemene Beschouwingen, maar de voorwaarde van loonmatiging had het kabinet nog niet met zoveel woorden losgelaten. De MHP

was verontwaardigd over die voorwaarde. De werknemers hadden volgens de MHP zondermeer recht op de gelden uit de WW-fondsen, omdat de premies door achtereenvolgende kabinetten tien jaar lang te hoog zijn vastgesteld, waardoor 7 miljard euro te veel is betaald.

In het Najaarsakkoord is ook afgesproken dat er extra geld komt om de koopkracht van minima en AOW-gerechtigden te ondersteunen. Verder zal de arbeidsparticipatie worden gestimuleerd. Er komen op doorstroming gerichte 'van werk naar werk'-afspraken, in de lijn van het advies van de commissie-Bakker.

Advies commissie-Bakker

De aftopping van de ontslagvergoedingen maakt een aantal voorstellen van de commissie-Bakker overbodig, zo heeft de FNV het akkoord erover verdedigd. Dat geldt met name voor de omvorming van de WW naar een soort 'werkverzekering'.

In het advies van de commissie-Bakker ligt het accent op het verhogen van de inzetbaarheid van de beroepsbevolking, zodat

mensen makkelijker overstappen naar een nieuwe baan. Werknemers zouden niet meer achteraf een ontslagvergoeding moeten krijgen, als het eigenlijk al te laat is, maar al eerder, tijdens hun loopbaan, een budget om zich om- en bij te scholen.

Verder bepleit het advies onder meer om de WW later te laten ingaan en korter te laten duren (12 of 18 maanden in plaats van 38 maanden) en de AOW-gerechtigde leeftijd geleidelijk te verhogen van 65 naar 67 jaar.

Het ontslagrecht speelt in het advies geen hoofdrol. De commissie wil wel het huidige 'duale' ontslagstelsel, waarbij de werkgever kiest of hij iemand wil laten ontslaan via het CWI of de kantonrechter, laten verdwijnen. Een gang naar de rechter blijft dan nog wel mogelijk als de werknemer zijn gedwongen vertrek wil aanvechten of als de werkgever iemand op staande voet wil ontslaan.

Volgens de commissie-Bakker is het ontslagrecht vanwege de te verwachten grote vraag naar personeel in Nederland een minder belangrijk thema. (AvD)

Conceptagenda 73ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO

Locatie: Universiteitsbibliotheek Utrecht,
Heidelberglaan 3, Boothzaal (m.03)

Tijdstip: Dinsdag 18 november, aanvang 16.00 uur
(vooraftgaand aan symposium);
inloop vanaf 15.30 uur

Agenda

1. Opening en vaststelling agenda

2. Bestuursmededelingen

3. Verslag van de 72ste Algemene Ledenvergadering, d.d. 11 juni 2008

Verslag en besluitenlijst staan op www.vawo.nl/actueel/ALV5MEI08.html en kunnen tevens worden opgevraagd bij het VAWO-bureau.

4. Bestuurssamenstelling

Het bestuur draagt voor herbenoeming als penningmeester voor dr. ir. W.T. van Horssen.

Voor de vervanging wegens pensionering van dr. J.B.A. Kipp als secretaris en de vervulling van de vacature voor de statutair voorgeschreven zesde bestuursfunctie zoekt het bestuur nog naar kandidaten. Ook afdelingen kunnen bestuurskandidaten voordragen.

Indien niet of niet tijdig een kandidaat voor de vervanging van dr. Kipp kan worden gevonden, stelt het bestuur voor hem te verzoeken de functie van secretaris vooralsnog te blijven waarnemen.

5. Jaarrekening 2007

De jaarrekening kan worden opgevraagd bij het VAWO-bureau.

6. Begroting 2009

De conceptbegroting voor 2009 kan worden opgevraagd bij het VAWO-bureau.

7. Voornemen tot wijziging van de Statuten en het Huishoudelijk Reglement

Het VAWO-bestuur is voornemens aan de ledenvergadering van mei of juni 2009 een voorstel tot wijziging van de Statuten en het Huishoudelijk Reglement voor te leggen. De bedoeling is deze in overeenstemming te brengen met de gegroeide praktijk in de werkwijze van de vereniging en enkele knelpunten weg te nemen.

Belangrijke aandachtspunten daarbij zijn:

- procedures m.b.t. ledenraadsvergadering
- bestuursomvang, zittingstermijn en maximale zittingsduur van bestuursleden
- werkwijze afdelingen
- procedure m.b.t. controle jaarrekeningen

8. CMHF/MHP-zaken

9. Communicatie met leden en afdelingen

10. Wat verder ter tafel komt

11. Rondvraag en sluiting

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

Bestuur

- mw. prof. 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

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

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.

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 € 3,-).

Contributies 2009:

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>contributie per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 63,-	€ 5,10
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 123,-	€ 10,10
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 93,-	€ 7,60
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 172,-	€ 14,15
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 129,-	€ 10,60
boven € 4.000,-	€ 210,-	€ 17,35

Postactieve leden incl. VAWO Visie € 39,-

Postactieve leden excl. VAWO Visie € 34,-

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

Contactpersonen afdelingen

Universitaire medische centra

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

Amsterdam

- mw. dr. A. Hakkenberg (UvA),
06-2479 8817, vawo@uva.nl
- dr. W.J. van der Laarse (VU/VUmc)
(020) 444 8115,
wj.vanderlaarse@vumc.nl

- dr. ir. W.T. van Horssen,
(015) 278 3524, wt.vanhorssen@ewi.tudelft.nl
- #### *Eindhoven*

- mw. J.A. van Alphen
(040) 247 4093, j.v.alphen@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®