

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

41e jaargang nr. 1 – april 2009

Pensioenen onder druk door crisis

Wie draaien er voor op?

Het ambtenarenpensioenfonds ABP, waarbij universitaire medewerkers zijn aangesloten, wil de pensioenpremies verhogen en de pensioenuitkeringen bevriezen om haar financiële positie te verbeteren. Vakbondsvertegenwoordigers in het bestuur van het ABP krijgen het verwijt een oplossing te hebben gekozen waardoor de jongeren opdraaien voor de ouderen. En dat niet voor het eerst. Voor het herstelplan van het ABP klopt die voorstelling van zaken zeker niet, meent Bart Kipp, bestuurslid van de VAWO en haar koepelorganisatie CMHF.

Het ABP is een van de vele pensioenfondsen die in de problemen zijn geraakt door de koersval op de beurzen en de lage rentestand. De Nederlandsche Bank schrijft voor dat pensioenfondsen met een herstelplan komen waardoor het totaal van hun pensioenverplichtingen op een termijn van vijf jaar voor 105 procent gedekt zijn, en op een termijn van vijftien jaar voor 125 procent. Het ABP wil daartoe de pensioenpremies de komende jaren met maximaal 3 procentpunt verhogen (te beginnen met 1 procentpunt per 1 juli aanstaande), en de pensioenuitkeringen vier jaar lang op het huidige niveau bevriezen.

Voor de premieverhoging draaien zowel werknemers als werkgevers op. Het Rijk schreeuwde bij monde van minister Guusje ter Horst (Binnenlandse Zaken) meteen moord en brand. De hogere pensioenpremie voor ambtenaren kost de overheid

als werkgever 500 tot 600 miljoen per jaar, zo liet zij weten, en dat zal leiden tot ontslagen bij politie, defensie en in het onderwijs. Ter Horst stelt andere maatregelen voor: verlaging van de pensioenuitkeringen en verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd naar 67 jaar. Werknemers kost de premieverhoging van 1 procentpunt in juli gemiddeld zo'n 10 euro per maand.

Minister Bos (Financiën) zei in antwoord op kamervragen dat de vakbondsvertegenwoordigers in het ABP-bestuur de premieverhoging erdoor hebben gedrukt, terwijl dat niet nodig is. Volgens hem is het voldoende als de pensioenuitkeringen vijf in plaats van vier jaar worden bevroren.

Babyboomers

De berichtgeving bracht een 35-jarig VAWO-lid tot de volgende ontboezemingen: "Ik begrijp uit de media dat het ABP de pensioen-herstelbetalingen weer helemaal op de jongeren wil afwentelen, en dat dit uit de koker van de vergrijsde vakbonden in het ABP-bestuur komt. De universitaire babyboomer heeft doorgaans AOW, VUT en goudgerand pensioen (en meestal een afbetaald huis dat een fortuin waard is). Mijn salarisstrook staat vol met dit soort posten waar ik never nooit gebruik van kan maken, allemaal erop gezet door u, de vakbond, voor uw leden, de babyboomers, in een tijd dat ik er niks over te zeggen had. Wanneer komt u eindelijk eens op voor jongere werkenden?"

Nu behartigt de VAWO zeker niet alleen de belangen van de "babyboomers" in de wetenschap. Al een reeks van jaren komen we uitdrukkelijk op voor postdocs en andere mensen in tijdelijke dienst (we willen dat meer mensen eerder een vaste aanstelling krijgen) en voor promovendi (de VAWO heeft gevochten voor hun huidige salariëring en strijdt tegen bursalenstelsels voor promovendi). Maar de voorstelling van zaken dat de jongeren

meer dan evenredig worden belast om de pensioentekorten in te lopen, is ook niet juist.

Het is om te beginnen een groot maatschappelijk goed dat de gelden die mensen zelf en hun werkgever tijdens het werkzame leven sparen, uitzicht geven op een waardevast pensioen. Deze belangrijke zekerheid in ons sociale systeem zou alleen in uiterste nood mogen worden aangetast.

Administratief probleem

Voor een belangrijk deel is het huidige tekort een administratief probleem. Hoe moet je als fonds de waarde van de verplichtingen berekenen? De Nederlandsche Bank schrijft het model voor. Daarin is de waarde van de huidige bezittingen het uitgangspunt en wordt aan de hand van de actuele rentestand berekend of het fonds alle komende jaren aan de pensioenverplichtingen kan voldoen. Ongelukkigerwijs

Daar zijn we weer!

Door ziekte van onze (eind)redacteur Arie van Dalen is VAWO Visie geruime tijd niet verschenen. Maar hier zijn we weer, met een nummer dat een duidelijk *Leitmotiv* heeft: de belangen van de verschillende generaties wetenschappers. Wie draait (het meest) op voor de pensioencrisis? Wat zijn de consequenties van de wijze waarop onderzoek in Nederland wordt gefinancierd voor die verschillende generaties? Moeten pensioengerechtigde wetenschappers de kans krijgen door te gaan met hun werk of moeten ze plaatsmaken voor jongeren? Volop stof tot discussie. Wilt u uw visie geven? Mail die dan naar info@vawo.nl

Verslag VAWO-symposium 3
Visies op doorwerken na pensioen 6

16 juni: Ledenvergadering

Op dinsdag 16 juni houdt de VAWO in Houten haar 74ste Algemene Ledenvergadering. Zie verder pagina 10.

is de huidige rente ongewoon laag, bijgevolg wordt een hoog tekort berekend. Met een hogere rente neemt het tekort af. Gebaseerd op de huidige rentestand moeten pensioenfondsen een herstelplan maken om in vijf jaar tot het minimaal noodzakelijk geachte vermogen van 105 procent van de verplichtingen te komen (dan is het "dekkingstekort" ingelopen) en in vijftien jaar op 125 procent (waarmee het "reservetekort" is ingelopen). Eind 2008 was de dekkinggraad bij het ABP zo'n 90 procent. Dat was de ijkdatum op grond waarvan is vastgesteld dat een herstelplan noodzakelijk is. Pas bij een dekkinggraad van 105% is een eerste begin van indexatie toegestaan. Volledig gevolg geven aan de ambitie om de pensioenen te indexeren, kan pas bij een dekkinggraad van 125%. De loonsverhogingen die actieven (werkende deelnemers in een pensioenfonds) via de CAO ontvangen, mogen dan voor gepensioneerden geheel worden doorberekend.

Evenwichtige lastenverdeling

Voorzover er na volledige indexatie nog

steeds geen sprake is van een reserve-tekort, mogen ook voorgaande achterstallige indexatierondes worden verrekend (herstelindexatie).

Een belangrijke vraag is of met de herstelmaatregelen de lasten evenwichtig over de belangengroepen worden verdeeld. Dit criterium is vanzelfsprekend en wordt ook door De Nederlandsche Bank gehanteerd bij de toetsing van de herstelplannen.

Het herstelplan van het ABP meldt drie maatregelen. Leiden deze tot een evenwichtige lastenverdeling?

De eerste maatregel betreft afzien van indexatie. Deze maatregel treft in de eerste plaats de gepensioneerden. Dit is een maatregel waarmee gepensioneerden volgens het ABP-herstelplan een acute pensioenachterstand oplopen gedurende ten minste vier (en mogelijk zelfs vijftien!) jaar.

Alleen al voor 2009 leidt niet-indexeren tot een achterstand van 4,7 % (op basis van nog niet verrekende loonsverhogingen conform de CAO's in 2007 en 2008). Volgens het herstelplan is volledige indexatie pas weer mogelijk na vijftien jaar, terwijl "her-

stelindexatie" waarschijnlijk nog verder in de toekomst ligt.

Kans om achterstand in te lopen

Ook actieven worden benadeeld door het achterwege blijven van indexatie. Zij sparen in deze jaren voor een niet-geïndexeerd pensioen. Zij hebben echter meer kans om de achterstand in te lopen naarmate zij een langer werkzaam leven in het vooruitzicht hebben. Niet de jongeren worden dus onevenredig zwaar belast, maar eerder de 55-plussers, die weinig gelegenheid hebben voor herstel en bovendien moeten meebetalen middels de verhoogde premie, de tweede maatregel.

Volgens het herstelplan is een premieverhoging van 3 procentpunt noodzakelijk om in vijf jaar het dekkingstekort in te lopen. Daarna kan de premieverhoging beperkt blijven tot ongeveer 1 procentpunt om over vijftien jaar een dekkinggraad van 125 procent te bereiken. De werkgever betaalt tweederde deel van de premieverhoging, dus zowel werkgever als actieve werkne-

Lees verder op pagina 10

2 DEMOCRATISCHE DIEFSTAL

Het vermogen van pensioenfonds ABP per eind 2008 is becijferd op 173 miljard euro. De pensioenverplichtingen van het fonds, bij een rentestand van 3,6 procent, op 193 miljard. We herinneren nog maar eens aan begin jaren negentig, toen het laatste kabinet-Lubbers – met instemming van het parlement – 12 miljard gulden (ruim 5 miljard euro) uit de 'overvolle' ABP-kas haalde om zijn begroting op orde te brengen. Met dit bedrag – opgebracht door werkgevers en werknemers – en de rente en andere opbrengsten die ermee gegenereerd hadden kunnen worden, zou het ABP er nu aanzienlijk gezonder voorstaan.

Ook los van deze 'democratische diefstal' kunnen er kanttekeningen bij de huidige pensioentekorten worden geplaatst. De pensioenverplichtingen van het ABP en andere fondsen betreffen voor het overgrote deel de lange en ultralange termijn. Maar voor de berekening van de dekkinggraad schrijft de Nederlandsche bank voor dat de ultrakorte termijn wordt gehanteerd: momenteel de stand van zaken eind 2008. Het zou in de rede liggen met meerjarige gemiddelden te

werken. Dan zijn er niet zulke schommelingen in de dekkinggraad te zien. Voorts is het de vraag of de pensioenfondsen verstandig omgaan met de premies en uitkeringen. Bij economische voorspoed bestaat vaak de gelegenheid – en die wordt over het algemeen ook aangegrepen – om de premies te verlagen en de uitkeringen te verhogen (recentelijk ging dat laatste bij het ABP de indexatie en herstelindexatie nog iets te boven: iedereen kreeg € 300,- uitgekeerd als compensatie voor door late indexatie geleden renteverlies). Bij economische neergang, zoals nu, gaan de premies meestal juist omhoog en worden de uitkeringen niet of niet volledig geïndexeerd. Beide maatregelen tasten de koopkracht aan en verscherpen zo de crisis. Het omgekeerde ware wenselijk: sparen bij voorspoed, minder innen en meer uitkeren als het economisch tij tegenzit. Zo zou de economische golfslag kalmer worden.

Met die andere oudedagsvoorziening, de AOW, is eveneens iets merkwaardigs aan de hand. Er wordt tegenwoordig via de belastingen te weinig AOW-premie

geïnd om 65-plussers de afgesproken AOW-uitkering te geven. De staat moet miljarden bijpassen. In 2004 was het tekort 4 miljard, volgend jaar wordt dat 9 miljard.

De jongeren betalen voor de ouderen? Het tekort heeft alles te maken met het belastingstelsel, waarin de heffingskortingen sterk zijn verhoogd. Daardoor is de grondslag voor de AOW-premie die wordt geheven, geërodeerd. Zonder verhoging van de heffingskortingen zou er volgend jaar geen tekort zijn (op wat langere termijn door de veranderende verhouding tussen werkenden en niet-werkenden overigens wel). Uiteraard zou er zonder de verhoogde heffingskortingen meer belasting zijn en worden betaald, of zou de belastingbetaler op andere wijze tegemoet moeten zijn gekomen. In zekere zin is dit dus een vestzak-broekzak verhaal. Alleen zou dan nu niet de indruk ontstaan dat geld vanuit de vestzak van de jongere in de broekzak van de oudere verdwijnt.

Arie van Dalen

Met dank aan prof. Michael Ellman

Wetenschap in Nederland: kwaliteit op een koopje

**HET VAWO-SYMPOSION
VAN 18 NOVEMBER 2008**

De geldstromen in het wetenschappelijk onderwijs en de positie van NWO waren de thema's van het VAWO-symposium, dat op 18 november jl. in de Utrechtse universiteitsbibliotheek werd gehouden. Conclusie: de Nederlandse wetenschap komt er al jaren bekaaid vanaf. Dat gaat vooral ten koste van de wetenschappers. Niet van de kwaliteit van het werk. Nog niet.

Als eerste inleider gaf dhr. J.C.M. Jansen van de directie Hoger Onderwijs & Studiefinanciering van het ministerie van OCW een schets van de geldstromen in het WO. Nederland haalt de 'Lissabon-norm' voor investeringen in onderzoek niet. Lang niet. Nederland komt uit op circa 1,7% van het Bruto Binnenlands Product (BBP), waar dat volgens de in Lissabon tussen de EU-landen gemaakte afspraak 3% zou moeten zijn.

Volgens Jansen blijft de Lissabon-norm vooral buiten bereik doordat het Nederlandse bedrijfsleven relatief weinig

R&D-uitgaven doet (circa 1% van het BBP). De bijdrage van de overheid (0,7% van het BBP) zou ongeveer overeenkomen met die van andere EU-landen.

De directe rijksbijdrage die de universiteiten ontvangen, is circa 3 miljard. Daarvan is 1,4 miljard bestemd voor het onderwijs en 1,6 miljard voor onderzoek, aldus Jansen. Behoudens correctie voor inflatie blijft de rijksbijdrage al jaren ongeveer gelijk. Voor wat fluctuaties zorgen voornamelijk de aantallen studenten en masterdiploma's, zei de OCW-vertegenwoordiger.

De overige inkomsten van de universiteiten, naast de directe rijksbijdrage, werden door Jansen becijferd op ongeveer 1,3 miljard: 300 miljoen komt binnen via NWO (tweede geldstroom), 700 miljoen uit de derde geldstroom (bedrijfsleven en fondsen, EU, onderzoek in opdracht van de overheid) en 300 miljoen uit de collegegelden.

Bij deze cijfers is de 150 miljoen voor de Vernieuwingsimpuls niet meegerekend, terwijl de 100 miljoen waarover minister Plasterk vorig jaar besliste dat het (geleidelijk) van de universiteiten naar NWO wordt overgeheveld, niet tot de eerste geldstroom behoorde, maar uit de pot komt van de Smart Mix, die wordt afgeschaft.

Weinig ruimte om te sturen

Van hun totale budget van 4,3 miljard geven de universiteiten 25% uit aan overhead en 11% aan ondersteuning, aldus Jansen. Resterend 2,7 miljard die rechtstreeks aan onderwijs en onderzoek wordt besteed. Daarbij bestaan er in de besteding grote verschillen tussen disciplines. Jansen noemde als voorbeeld Rechten waar 40% van het budget aan onderzoek wordt uitgegeven en technische richtingen waar dat 70% is. Het ministerie berekent de rijksbijdrage voor respectievelijk onderwijs en onderzoek afzonderlijk, maar het geld komt als één som bij de universiteiten, die autonoom over de besteding kunnen beslissen. Dat klinkt mooier dan het is:

vele kosten liggen vrijwel vast voor een langere periode, slechts een klein deel van het budget kan werkelijk vrij worden besteed, aldus Jansen. De ruimte om te sturen is beperkt, en dat geldt zowel voor het ministerie als de instellingen.

Lissabon-norm verder uit het zicht

Tweede inleider J.H. van Oort, Beleidsadviseur Universitaire Bedrijfsvoering van de VSNU, wierp meteen al een ander licht op de door Jansen genoemde cijfers. Hij wees erop dat, gecorrigeerd voor inflatie, de rijksbijdrage voor de universiteiten tussen 1995 en 2006 iets is gestegen, namelijk van 2,965 tot 3,185 miljard (een toename met 7%), maar dat het Bruto Binnenlands Product in die periode veel sterker toenam: van 305 tot 567 miljard (een stijging van bijna 40%). De ontwikkeling van de rijksbijdrage brengt de Lissabon-norm voor onderzoeksinvesteringen dus bepaald niet meer in het zicht. In 1995 besteedde het Rijk nog ongeveer 1% van het BBP aan onderzoek (inclusief het niet-universitaire), in 2006 nog maar 0,7%.

Gecorrigeerd voor inflatie nam de voor onderzoek berekende rijksbijdrage voor de universiteiten tussen 1995 en 2006 volgens de VSNU-cijfers zelfs af: van 1,594 naar 1,489 miljard. De voor het universitaire onderwijs bestemde rijksbijdrage groeide wel, maar veel minder dan de studentenaantallen. Van Oort gaf op dit punt cijfers voor het gehele tertiair onderwijs: weer gecorrigeerd voor inflatie daalde het onderwijsbudget per student van € 5.343 in 1995 naar € 4.878 in 2006.

Onderbesteding

"Waar blijft het geld?" vroeg Van Oort over het "extra" (van de universiteiten overgeheveld) budget voor NWO. De NWO-bestedingen dalen namelijk de komende jaren. In 2009 wordt 579 miljoen uitgegeven, in 2013 nog 521 miljoen. Ook het bedrag af dat van NWO naar de universiteiten stroomt,

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 41e jaargang nr. 1 - april 2009

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) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO)

Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen

Druk PrimaveraQuint, Amsterdam

Opplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

neemt af. Hoewel het budget voor de Vernieuwingsimpuls groeit, is er volgens Van Oort tot 2015 sprake van een onderbesteding op de overheveling van 373 miljoen. Geld dat wordt besteed aan onderzoeksprojecten in concurrentie (ook niet WO-instellingen kunnen aan die competities meedoen) en aan het verminderen van de negatieve algemene reserve van NWO.

Het overgehevelde budget komt dus zeker niet in zijn geheel weer bij de universiteiten terecht, zoals het ministerie het voorstelde. Het gevolg, zei Van Oort, is dat de universiteiten moeten bezuinigen. De keus is alleen tussen de kaasschaaf en de botte bijl: overal iets eraf of hele vakgroepen wegbezuinigen, hoe goed ze misschien ook opereren.

Een gunstige ontwikkeling, aldus Van Oort, is het verdwijnen van de matchingverplichtingen bij NWO-subsidies. Succes bij NWO legde door die matching immers ook beslag op universitaire middelen. Voor langdurig structureel onderzoek was er daardoor minder geld vrij. Van Oort zei competitie deels goed te vinden, maar ook het gevaar te zien dat er vooral geld naar "fancy" onderzoek gaat, waardoor bepaalde vakgebieden in problemen dreigen te raken.

Ook als positief beoordeelt Van Oort de afspraak met NWO dat de integrale kostprijs van onderzoek zal worden berekend en gefinancierd. Eenvoudig is dat niet, omdat lastig te bepalen valt hoeveel een medewerker aan respectievelijk onderwijs en onderzoek doet. Maar inzicht in de werkelijke kosten verschaft de universiteiten een betere uitgangspositie in discussies over financiering.

Minder gefixeerde verdeling

Als derde spreker belichtte J.K. Wiegel, Coördinator Vernieuwingsimpuls van NWO, de vernieuwingen in dit stimuleringsproject: meer subsidies, hogere subsidies, andere voorwaarden en andere

selectieprocedures. Over deze veranderingen hebben we al eerder bericht (zie: www.vawo.nl/actueel/VeniVidi2008.html en VAWO Visie 2008, nr. 4, van oktober 2008, pagina 3). Kort samengevat: het budget voor de Vernieuwingsimpuls gaat van 100 naar 150 miljoen, er komen meer subsidies en ze worden hoger, de mogelijkheid voor hoogleraren om mee te dingen wordt aanzienlijk verruimd (tot 15 jaar na hun promotie), er hoeft ook bij Vici's niet meer vooraf een inbeddingsgarantie van een instelling te worden verkregen, de matchingverplichting is geschrapt, voorstellen die het (binnen een van de acht wetenschapsgebieden die WO hanteert) niet hebben gehaald krijgen een herkansing bij drie domeinpanels, er komt een aparte pot voor multidisciplinair onderzoek, en indieners kunnen een kennisbenuttingsparagraaf in hun voorstel opnemen.

Het voordeel van de herkansingsronde is dat er een minder gefixeerde verdeling van het budget tussen de verschillende disciplines ontstaat, aldus Wiegel. De domeinpanels vergelijken de kwaliteit van voorstellen uit verschillende disciplines. Een eventuele kennisbenuttingsparagraaf kan alleen in positieve zin meetellen.

Op de vraag wat bij de beoordelingen de doorslag geeft, de kwaliteit van het voorstel of die van de onderzoeker, zei Wiegel dat dit fifty-fifty is. De kwaliteit van de onderzoeker krijgt een cijferbeoordeling, die gemiddeld wordt met zo'n beoordeling voor het voorstel, nadat die eventueel gemiddeld is met de (hogere) score voor de kennisbenuttingsparagraaf.

Samenwerking met VAWO

De heer F.C.H.D. van den Beemt, CEO van HandsonGrants, hield als vierde en laatste een inleiding. HandsonGrants adviseert wetenschappers bij het opstellen van onderzoeksprojectvoorstellen. Tevens wil de organisatie ervaringen inventariseren om tot voorstellen te komen voor verbetering van de beoordelingsprocedures van onder meer NWO. Van den Beemt noemde de Vernieuwingsimpuls een prachtig programma, maar er valt volgens hem nog veel aan te verbeteren als goed naar de praktijk wordt gekeken.

Op dit punt kondigde Van den Beemt een samenwerking aan met de VAWO. VAWO-leden die overwegen beroep aan

te tekenen tegen een afwijzing van NWO, kunnen zich daarover gratis laten adviseren door HandsonGrants. Aan HandsonGrants verschaft dat inzicht in (fouten in) de beoordelingsprocedures, op basis waarvan NWO geadviseerd kan worden over mogelijke verbeteringen. Volgens Van den Beemt heeft een beroep aanzienlijk meer kans op succes dan veel wetenschappers denken.

Over het opstellen van een onderzoeksprojectvoorstel gaf Van den Beemt alvast een aantal tips, zoals: geen mooischrijverij maar rechttoe, rechtaan formuleren, (kern)zinnen zonodig letterlijk herhalen, de *past performance* in het voorstel schrijven. Wie een geniaal idee denkt te hebben, doet er toch beter aan een voorstel te formuleren dat *mainstream* en *feasible* is. Als het voorstel erdoor is en men aan de slag gaat, kan die briljante wending alsnog aan het onderzoek worden gegeven, aldus Van den Beemt, die stelde dat een onderzoeksvoorstel van Einstein waarschijnlijk niet gehonoreerd zou zijn.

Hard signaal nodig

De op de inleidingen volgende discussie van forum en zaal startte bij het belang van de *past performance* voor de honoreringskansen en de vraag of het weer opkomende fenomeen van promoveren met een beurs daar voor de betrokkenen geen afbreuk aan doet. De inleiders zeiden allen voorstander van een dienstverband voor promovendi te zijn. Maar noch OCW, noch NWO, noch de VSNU kan dat afdwingen: de universiteiten kunnen hun eigen koers varen.

Het onderliggende probleem is de financiering – de universiteiten moeten woekeken met hun middelen. Dat wreekt zich ook op andere punten, gaf de Utrechtse bioloog K. W. Rodenburg aan. Volgens hem is er een hard signaal nodig dat het fout gaat: er vinden tal van reorganisaties plaats, ondanks goed onderzoek en onderwijs worden vakgroepen en faculteiten, zoals die van Rodenburg, gemarginaliseerd.

VSNU-vertegenwoordiger Van Oort beaamde Rodenburgs vrees: bij alle universiteiten dreigt dit. Mede daarom acht hij het van groot belang dat de integrale kostprijs van onderzoek wordt bepaald. Dat verstevt, zoals Van Oort ook in zijn inleiding aangaf, de positie van de universiteiten in het debat over finan-

Rachel van Wijngaarden weg bij de VAWO

Beleidsmedewerker Rachel van Wijngaarden heeft de VAWO per 1 april verlaten. Ze is overstapt naar de Orde van Medisch Specialisten, die evenals de VAWO aan de CMHF is verbonden. Haar taken worden herverdeeld op het VAWO-kantoor.

ciering. Hij memoreerde nogmaals de 100 miljoen die van de universiteiten naar NWO wordt overgeheveld en de terugloop in de NWO-bestedingen in de komende jaren.

Samen naar Plasterk

NWO-man Wiegel zei liever te hebben gezien dat NWO extra geld kreeg dat niet aan de universiteiten wordt onttrokken, maar benadrukte dat de middelen wel weer bij de universiteiten belanden. Uiteindelijk geeft NWO alles uit aan onderzoek, zei hij. Maar het NWO-bestuur heeft er begin deze eeuw voor gekozen meer geld uit te geven dan het ontving, een overbesteding die ook diende om pressie op de regering uit te oefenen. Er is echter niet in de mate die NWO had gewild in onderzoek geïnvesteerd. We kunnen niet blijven overbesteden, aldus Wiegel. Van Oort stelde daarop voor dat NWO en VSNU samen naar minister Plasterk zouden gaan, een idee waarmee Wiegel zijn instemming betuigde.

B.J.M. Verduin, VAWO-vertegenwoordiger in het Wageningse Lokaal Overleg, plaatste de nieuwe regeling inzake kennisbenutting ("valorisatie" in OCW-spraak) bij de Vernieuwingsimpuls in het licht van de relatief geringe onderzoeksuitgaven van het bedrijfsleven. Wordt zo niet ten koste van de eerste geldstroom en het fundamenteel onderzoek de derde geldstroom aangevuld? Volgens Wiegel is dat niet het geval. NWO blijft staan voor hoogwaardig fundamenteel onderzoek, zei hij. Maar Van Oort kon zich wel vinden in Verduin's redenering. De universiteiten zijn inderdaad de dupe, zei hij. Ze zijn bovendien voorzichtig. Wat er van NWO binnenkomt is immers mede afhankelijk van de concurrentie, ze kunnen dat niet zondermeer incalculeren. Daarom zijn de universiteiten geneigd meer te bezuinigen dan misschien strikt noodzakelijk is.

Geesteswetenschappen in het nadeel

De introductie van kennisbenuttingsparagrafen is nadelig voor de geesteswetenschappen, opperde VAWO- en dagvoorzitter H. de Hoop. Wiegel zei dat niet te verwachten, maar als uit een na het eerste jaar te houden evaluatie blijkt dat het systeem doorslaat, dan mag worden aangenomen dat er een correctie komt, meent hij.



Het forum: Wiegel, Van den Beemt, De Hoop, Van Oort en Jansen

Foto: Sander Lestrade

De verdeling van de gelden uit de nieuwe pot voor multidisciplinair onderzoek zal de betreffende commissie voor een complexe opgave stellen, zei R.H. Cuijpers, onderzoeker aan de TU Eindhoven. NWO zoekt hiervoor wetenschappers uit allerlei onderzoeksdomeinen die over de grenzen van hun eigen discipline kunnen kijken, zei Wiegel. De commissie moet evenwichtig samengesteld zijn. Wiegel toonde zich optimistisch: de ervaringen van NWO met brede commissies zijn goed.

Meerwaarde?

In het kader van de overheveling van geld van de universiteiten naar NWO zei VAWO-penningmeester W.T. van Horssen te betwijfelen of NWO meerwaarde heeft. Zijns inziens kunnen universiteiten heel goed zelf bepalen hoe zij onderzoeksgelden inzetten. De positieve uitkomsten van visitaties wijzen daar ook op, zei hij. Een deel van de middelen voor NWO gaan nu op aan de overhead van NWO, de beoordeling van onderzoeksvoorstellen kost veel menskracht.

Jansen verklaarde dat minister Plasterk wil dat er meer geld naar onderzoekers gaat. Vandaar de overheveling. Het ministerie heeft anders geen greep op de besteding van deze middelen, de universiteiten zijn immers autonoom en zouden ze ook aan onderwijs kunnen besteden, aldus de OCW-vertegenwoordiger.

Wiegel wees erop dat de overheadkosten bij NWO volgens een recente evaluatie laag zijn.

E. de Heer, vice-voorzitter van de VAWO,

opperde dat de geringe bijdrage aan onderzoek door het bedrijfsleven mede te wijten valt aan de voorbeeldfunctie van de overheid zelf. In vergelijking met bijvoorbeeld Duitsland, Frankrijk en Zwitserland is het *peanuts* wat de Nederlandse overheid – buiten de directe financiering van de wetenschappelijke instellingen – aan onderzoek uitgeeft. De Hoop uitte – eens te meer – haar zorgen over de positie van het wetenschappelijk personeel tengevolge van de ontwikkelingen in de financiering van de wetenschap. Het WP is steeds vaker op tijdelijke aanstellingen aangewezen, zoals geïllustreerd wordt door de scherpe afname van vaste UD-functies (van 4031 in 1999 naar 3191 in 2006). Zelfs een 'Vidi' is geen garantie om door te kunnen gaan in de wetenschap, constateerde ze.

Wiegel zei dat NWO graag zou zien dat Vernieuwingsimpuls-subsidies tot een positie in de vaste staf zouden leiden. NWO is niet zo blij met de overheveling van middelen, omdat de totale som geld in het systeem daardoor niet groeit. In feite wordt er al twintig jaar steeds minder geld in de wetenschap gestoken. Des te opmerkelijker noemde Wiegel het dat het werk van Nederlandse wetenschappers blijkens allerlei ranglijsten nog steeds van hoge kwaliteit is.

De politiek is nu eenmaal een andere wereld, reageerde Jansen: daarin legt het belang van de wetenschap het af tegen andere zaken, zowel binnen het onderwijs, zoals de lerarsalarissen, als daarbuiten. (AvD)

Zitplaats bestemd voor j

VISIES OP DOORWERKEN NA HET PENSIOEN

In haar oratie riep VAWO-voorzitter Helen de Hoop in juli vorig jaar pensioensgerechtigden op om plaats te maken voor postdocs zonder vaste banen (zie VAWO Visie 2008, nr 4, pag. 12). De Hoop zegt te begrijpen dat de eerste groep door wil werken omdat zij hartstikke leuke banen hebben. Maar vraagt om solidariteit met de tweede groep wetenschappers in tijdelijke dienst die ook vaste aanstellingen willen.

Helen de Hoop vindt het argument dat door doorwerken een dreigend personeelstekort wordt opgelost niet terecht. Tussen 1999 en 2005 is het aantal vaste banen in de wetenschap afgenomen en het percentage tijdelijke aanstellingen gegroeid. Daarom zegt de VAWO-voorzitter tegen pensioensgerechtigde wetenschappers: Maak plaats!

Prikkel

VAWO-bestuurslid Wim van Horssen wil naar de oorsprong van het probleem en vindt dat we ons moeten afvragen of het zinvol en verantwoord is om zoveel mensen op te leiden in, en te laten promoveren op vakgebieden waarvoor maar een beperkt aantal banen beschikbaar is. Studenten die op dergelijke vakgebieden afstuderen/promoveren dienen erop geattendeerd te worden dat er waarschijnlijk geen werk binnen het gekozen gebied is. Of nu alle wetenschappers na hun 65ste "zouden moeten mogen werken" vindt Van Horssen niet zo eenvoudig te zeggen. Bij personeelstekorten is zijn antwoord duidelijk bevestigend. In tijden van economische problemen, zoals bij hoge werkloosheid onder jongeren, vindt ook hij dat ouderen boven de 65 plaats moeten maken voor jongeren.

De vraag daarbij is natuurlijk wat als personeelstekort telt. Wanneer er niet veel geld te besteden is, is het fijn als mensen gratis of goedkoop door willen werken. Maar op deze manier is er ook geen prikkel voor universiteiten om hier geld voor uit te trekken. Zij denken natuurlijk: jullie redden het toch juist prima zo! De Hoop: "Dat de universiteit geen geld heeft om meer WP in vaste dienst aan te stellen, is natuurlijk maar hoe je het bekijkt. Ze hebben er geen geld voor over, ze stoppen het liever in andere zaken. Promovendi leveren helaas nog altijd geld op, dus daar willen we er dan zoveel mogelijk van hebben – kwantiteit in plaats van kwaliteit –, en op de rest van het wetenschappelijk personeel is nogal gemakkelijk te bezuinigen, omdat ze allemaal veel te hard werken, structureel onbetaald overwerken, en het werk zo leuk vinden dat ze het dus blijkbaar ook nog wel gratis of voor

een habbekrats willen doen en blijven doen."

Strijd van generaties

We vroegen Michael Ellman en Paul Sars naar hun opvattingen. Michael Ellman, emeritus professor Economische Stelsels aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde van de Universiteit van Amsterdam en tegenwoordig voorzitter van de afdeling Business Studies van dezelfde universiteit, is het niet met De Hoop eens. Paul Sars, decaan Faculteit der Letteren, Radboud Universiteit Nijmegen, vindt dat zij wel een goed uitgangspunt kiest, hoewel de consequenties wellicht vanuit nog meer invalshoeken moeten worden doordacht voordat besluitvorming kan plaatsvinden en regelingen kunnen worden uitgewerkt.

Michael Ellman: "Ik wil niet meedoen aan een strijd der generaties. Ik ben al jaren als afdelingsvoorzitter actief betrokken bij personeelsbeleid en ben een groot voorstander van de verjonging van universiteitsafdelingen door nieuwe UD's met een tenure track aan te stellen. In mijn faculteit zijn de initiële contracten voor nieuwe universitair docenten normaliter tenure-track-aanstellingen. Ik heb altijd geprobeerd nieuwe UD's aan te stellen in plaats van dure professoren. UD's kennen de laatste technieken en zijn meestal vol energie en enthousiasme om nieuwe ideeën te ontwikkelen en aan hun vakgebied bij te dragen. Onze onderzoeksmedewerkers voor bepaalde tijd zijn óf promovendi óf aangesteld op extern gefinancierde kortlopende projecten. De kwalificaties en ervaring die gedurende zulke aanstellingen voor bepaalde tijd worden opgedaan en de publicaties die worden geproduceerd, maken het vaak mogelijk voor deze mensen om later snel een vaste baan te krijgen."

Individuele aanpak

"Als afdelingshoofd heb ik altijd geprobeerd om het personeelsbeleid op de persoon toe te snijden, om in de behoefte van alle verschillende groepen in de academische gemeenschap te voorzien. Persoonlijke wensen kunnen betrekking hebben op kinderopvang, ouder-

ongeren

schapsverlof, loonsverhoging, promotie, onderzoeksgoedkeuringen, vervroegd pensioen, werktijdvermeerdering of juist -vermindering, en noem maar op. Ik heb altijd geprobeerd een goede werkgever te zijn en aan deze wensen waar mogelijk tegemoet te komen. Een groep waarvan de wensen over het algemeen niet ingewilligd kon worden, was de groep van de 65-jarigen die door wilden werken. De huidige cao, met de verplichte pensioneringsleeftijd van 65, maakt dit heel erg moeilijk.

Persoonlijk ben ik een voorstander van het afschaffen van een verplichte pensioensleeftijd. Ik zou dat graag vervangen zien door een flexibel pensioen tussen de 60 en 70, afhankelijk van persoonlijke voorkeuren en een beoordeling van de capaciteiten door de werkgever. Vanzelfsprekend hebben diegenen die vroeger stoppen een lager pensioen dan zij die doorwerken, aangezien zij minder lang een pensioensbijdrage betalen maar juist langer van het pensioen gebruikmaken. Op deze manier kunnen diegenen die geen zin meer hebben of niet langer in staat zijn aan de eisen van de academische wereld te voldoen eerder stoppen. Tegelijkertijd kunnen diegenen die juist door willen gaan met onderwijzen en onderzoeken ook daadwerkelijk doorwerken.

Waarschijnlijk zal veel ouder personeel het aantal uren dat zij werken terug willen schroeven om hun verplichtingen te verlichten. Misschien is het zelfs mogelijk een parttime pensioen te combineren met parttime werk. 70 hoeft eigenlijk ook geen harde grens te zijn. Toen ik voorzitter was van de afdeling Algemene Economie was er een stafid met een hele kleine aanstelling tot zijn 80ste. Dat kwam doordat hij een beroemd specialist was, auteur van standaardboeken die door de hele wereld werden gebruikt. Een man met een scherpe geest die nog steeds in staat was een waardevolle bijdrage te leveren aan onderwijs en onderzoek. Hij was een toegevoegde waarde voor de afdeling. Bovendien, aangezien de levensverwachting toeneemt en mensen langer gezond blijven dan voorheen, zou het simpelweg zonde van het talent



Paul Sars: "De 'jongere' generatie bestaat feitelijk uit personen met bewezen kwaliteiten die rond de 40 jaar oud zijn"

zijn om mensen op de vuilnishoop te gooien op hun 65ste."

Geen zero sum game

"De Hoop lijkt te denken dat personeelsbeleid een *zero sum game* is, dat wat de ene groep extra krijgt ten koste gaat van een andere. Maar ik zie het niet zo. Natuurlijk moeten we vrouwen, mensen van minderheidsgroeperingen en jonge mensen aannemen op academische posities. Maar tegelijkertijd moeten we de kennis en ervaring van ouderen waarderen, zelfs als dat blanke mannen zijn. Tenminste, als zij daadwerkelijk een toegevoegde waarde zijn. Natuurlijk verschilt dit tussen mensen. Oudere historici hebben een betere naam dan oudere wiskundigen.

Professor De Hoop heeft net een aanstelling als hoogleraar gekregen. Maar volgens haar eigen logica zou het eigenlijk beter zijn geweest het geld dat daarvoor nodig was te gebruiken om twee UD's aan te stellen. Misschien moeten we dan leerstoelen zelfs wel helemaal afschaffen. Dan zouden we veel meer mensen vaste banen aan kunnen bieden.

Laat me een ander voorbeeld geven. Het is natuurlijk wenselijk dat de universiteit meer mensen met een moslimachtergrond aanstelt. Betekent dit dat we een campagne moeten beginnen om een deel van de reeds aangestelde christelijke werknemers op te laten stappen? Als het onzin is professoren en christenen te discrimineren, waarom mag dat dan wel met 65-plussers?

Daarbij is de pensioensleeftijd van 65 voor professoren relatief nieuw. Die is circa 25 jaar geleden ingevoerd door minister Pais. Daarvoor was het 70. De algemene pensioneringsleeftijd van 65 is door Bismarck ingevoerd toen de levensverwachting en gezondheid van 65-plussers behoorlijk verschilde van de huidige situatie. Beleid moet zich aanpassen aan de demografische realiteit. Het is zeer waarschijnlijk dat de AOW-leeftijd in de toekomst omhoog gaat, zoals dat al gebeurt in een aantal EU-landen. Aangezien de gezondheid, de levensverwachting en het menselijk kapitaal van universiteitsstaf bovengemiddeld is, zou de universiteit voorop moeten gaan in het gebruiken van de kennis en het enthousiasme van personeel dat wenst – en in staat is – bij te dragen na hun 65ste."

Betekent dit een functioneringsgesprek voor 65-jarige werknemers om te bepalen of zij door mogen?

Ellman: "Ja. Ik vind dat 65-plussers alleen door zouden moeten mogen werken als hun werkgever dit nuttig vindt voor de organisatie."

Paul Sars: "Medewerkers die na hun 65ste willen doorwerken kunnen dat feitelijk doen, ook in universitair verband. Daarvoor zijn regelingen mogelijk die allerlei faciliteiten bieden. Een reguliere arbeidsovereenkomst is daarvoor niet nodig en ook niet wenselijk.

65-plussers hebben natuurlijk waarde vanwege hun ervaring en senioriteit,



Michael Ellman: "Ik wil niet meedoen aan een strijd der generaties"

maar tegelijkertijd wordt toch algemeen onderkend dat belastbaarheid en productiviteit tegen die leeftijd afnemen. Niet voor niets komen de bonden in de cao-onderhandelingen steeds met instrumenten die tot doel hebben de ouderen – en dan bedoelen ze tot 65

– met extra faciliteiten binnenboord te houden.

Van groot belang acht ik gezien onze beroepstak bovendien, dat 'jongere' generaties – het gaat feitelijk om personen met bewezen kwaliteiten die inmiddels rond de 40 jaar oud zijn – daadwerkelijk

de kans krijgen om in de kracht van hun professionele loopbaan een tijd lang de bakens te verzetten en nieuwe paden te verkennen, in hun vaste functie alsook in daarmee verbonden posities bij NWO et cetera, alvorens ook zij weer tijdig ruim baan maken voor nieuw talent. Anders gezegd, met volledige erkenning van de veelal wellicht grotere bagage en wijsheid van de senioren is het toch zaak om tijdig (eind-)verantwoordelijkheid en bevoegdheid neer te leggen bij de nieuwe generatie van aankomende eminenties."

Gezinsleven

Ellman: "De positie van tijdelijk personeel is vaak lastig. Ik weet dit uit persoonlijke ervaring. Ik heb zelf drie opeenvolgende tijdelijke contracten van twee jaar gehad. Als stafvertegenwoordiger in het bestuur van het *Department of Applied Economics, Cambridge University*, waar ik toen werkzaam was, kwam ik vaak op voor mijzelf en mijn collega's. Maar de positie van tijdelijk WP is ook weer niet zo slecht. Zij hebben – anders dan vast personeel – de mogelijkheid

De obstipatie-generatie

Hoe vreugdevol is het om te vernemen dat onze voorzitter een inaugurale rede mocht uitspreken waarin de naamvallen werden verdedigd maar de grijze generatie werd veroordeeld. Het pleidooi beperkte zich in hoofdzaak tot het belastende feit dat de 50-plus-generatie er nog was. De houdbaarheids datum van brein-verpakte-intellectuele creativiteit in de rangen van de Universiteit nam daarmee een merkwaardige wending. Verwijdering van de grijze wolven zou de verstopping van het universitair bestel opheffen en ruimte maken voor het jonge talent. Talent dat nu rondhopt van de ene tijdelijke aanstelling naar de andere. De postdoc-plus-generatie van nu is het lijdend voorwerp terwijl zij het leidend voorwerp zou moeten zijn.

Een doeltreffende demografische beschouwing die voorbij gaat aan de historische context: hoe is het zo gekomen en zou de voorgestelde oplossing het beoogde effect sorteren? Om met de historie in huis te vallen ergens begin jaren zestig (niet toevallig want toen de verbeelding naar de macht greep, ging ik studeren): het was een tijd

waarin de academici niet aan te slepen waren. De geboortegolfgeneratie van na de oorlog klopte op deuren van middelbare scholen en universiteiten en de maatschappij schreeuwde om academici. Leraren van mijn middelbare school promoveerden en werden niet lang daarna bij een universiteit aangesteld. Studenten met een heldere kop werden uit de collegebanken geplukt en voor de middelbare schoolklas gezet. Onbevoegd maar wel goed betaald en goed gemotiveerd mochten zij lesgeven tot op het hoogste niveau. Studieloon zou een einde moeten maken aan deze wantoestand. Iedere afgestudeerde had toen vrijwel direct na het doctoraal examen een baan met uitzicht op een vaste betrekking. Toen vanzelfsprekend, anders werd er niet eens op de vacature gereageerd.

In deze tijdgeest kwam ik op een promotieplaats begin jaren zeventig. Natuurlijk met een goed salaris want een doctorandus (en zeker een β) verdiende overal goed. Bijna was ik een van de eerste wegwerponderzoekers, maar toen kon de VAWO daar nog juridisch een stokje voor steken. Hoewel de VAWO is

blijven strijden voor de rechtspositie van de promovendus en postdoc heeft de VAWO (=wij) het tij niet alleen kunnen keren.

Halverwege de jaren zeventig ben ik in mijn volgende en wellicht uiteindelijke betrekking gerold: een nieuwe universiteit, vernieuwend onderwijs, een nieuw onderzoek, kortom tropenjaren. Op de golven van de vernieuwing werden we van ambtenaren medewerkers en daarna zelfs docenten. Bij een uit de hand lopende onderwijsbegroting werden met enige regelmaat reorganisaties voorgesteld. Onder verhullende doelstellingen zoals 'taak verdeling en concentratie' (TVC) of 'loonmatiging voor werk' werden bezuinigingen als efficiencyverbeteringen verpakt. Ten slotte heb ik de VUT (vervroegd uitreden) voorbij zien komen: een regeling die zich halverwege ging omkleden als FPU. Steevast was dergelijk beleid ingekleed in teksten die erop neerkwamen dat dood hout gesnoeid moest worden om jonge loten meer kans te geven om uit te botten binnen het universitair bestel. Steevast was ook de uitkomst dat een enkele dode tak verdween en daarbij menig vitale tak mee sleurde in de

volledig de aandacht aan onderzoek te besteden en daarmee een indrukwekkende publicatielijst op te bouwen. Door mijn publicaties als tijdelijk aangestelde wetenschapper kreeg ik internationale erkenning.

Het feit dat academici internationaal rondreizen is niet iets slechts, maar juist iets goeds. Het maakt hen bekend met het academische bestaan in andere landen en met nieuwe onderzoekstrategieën en onderwerpen. Ik ben van een tijdelijke positie in het ene land naar een vaste baan in het andere gegaan, en beschouw die stap als een normaal onderdeel van de internationale arbeidsmarkt voor academici.”

Maar wat nu als dit niet combineert met een gezinsleven? De partner kan toch niet zomaar zijn of haar werk opzeggen voor een onzekere toekomst?

Ellman: “Natuurlijk kan het accepteren van een baan in het buitenland problemen met zich meebrengen voor partner of kinderen. Maar deze problemen zijn niet onoverkomelijk. Veel academici heb-

ben ze ervaren en zijn erin geslaagd ze op te lossen. In mijn ervaring is de ideale kandidaat voor een baan op de universiteit een Nederlander met een aantal jaren ervaring op een universiteit in de VS. Zulke mensen hebben een eerstehands kennis van internationale standaarden en passen tegelijkertijd moeiteloos in het Nederlandse systeem. Internationale ervaring verhoogt de toekomstige inzetbaarheid.

Een verplichte pensioneringsleeftijd voor academici bestaat niet meer in de VS. Discriminatie van ouderen staat er bekend als *ageism* - naar analogie van *racism*, *sexism*, et cetera - en wordt beschouwd als sociaal onacceptabel. Aangezien we over het algemeen met een aantal jaar vertraging achter de VS aanhobbelen, zal hetzelfde hier ongetwijfeld binnenkort ook gaan gebeuren. Ondertussen hoop ik dat de VAWO, in plaats van te discrimineren tegen sommige van zijn leden, in het belang van al zijn leden handelt, jong en oud, man en vrouw, blank en zwart, christen en moslim.

In onze faculteit hebben we al lang gele-

den het *carrièreprincipe* aangenomen. Dit betekent dat we de academische staf beoordelen. Wanneer mensen aan onze eisen voldoen, worden zij bevorderd tot universitair hoofddocent of hoogleraar op basis van hun verdienste, onafhankelijk van het aantal UHD's of hoogleraren dat er al rondloopt. Als een UHD of hoogleraar stopt, vullen we die plaats niet meteen op. We doen dat afhankelijk van de onderwijs- en onderzoeksbehoefte in dat gebied.

Het resultaat is dat zittende professoren geen belemmering vormen voor de promotie van nieuw bloed en dat het niet nodig is te wachten met het aanstellen van een jonge professor tot het weggaan van een oudere.”

Is het praktisch gezien wel mogelijk mensen aan te stellen wanneer zij kwalificeren als er geen positie vrij is? Gaat de faculteit daar wel mee akkoord?

Sars: “Werkplekken aan universiteiten zijn - ook en met name in de geesteswetenschappen - gewild, maar het aantal plaatsen aan universiteiten is beperkt. Dat zal niet veranderen, ook niet met de vergrijzing van de beroepsbevolking. Hoe je het ook wendt of keert, doorwerken na je 65ste leidt daarmee tot verdringing van veelbelovende opkomende wetenschappers, de groep postdocs waar we zeer in geïnteresseerd zijn, maar waar we intussen veel te weinig voor kunnen doen.”

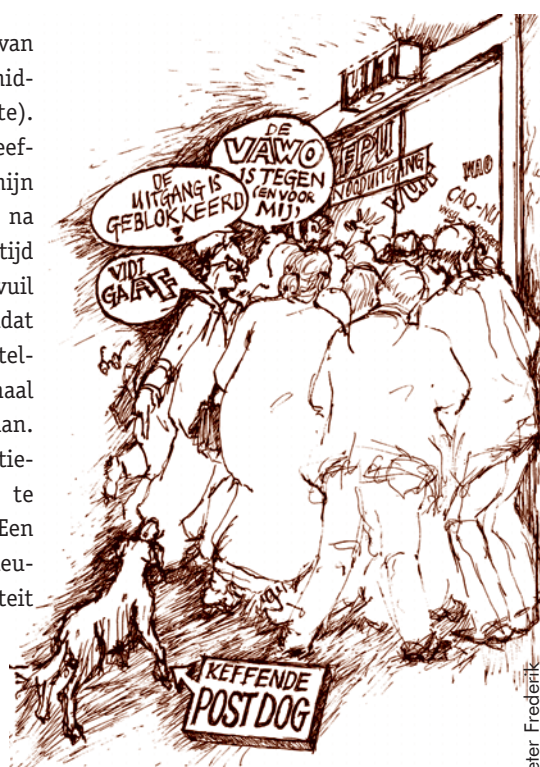
Ellman: “Natuurlijk kunnen er alleen maar mensen aangesteld worden als er geld is. Gelukkig is onze faculteit groeiende, met grote studentenaantallen en een groot niet-gesubsidieerd onderwijsprogramma naast extern gefinancierde onderzoeksprojecten. Wij produceren meer en meer studiepunten en promoties, er gaan doorlopend mensen minder werken, of stoppen en met pensioen, waardoor we een vaste aanwas van nieuwe aanstellingen hebben. Het is echter zeker niet zo dat iedere 65-plusser die doorwerkt een baan minder betekent voor een jonge Nederlandse post-

val, maar bovenal dat de jonge takken geen centimeter extra ruimte kregen. Pijnlijk, zo'n bezuiniging ingekleed als sociaal beleid met een demografisch sausje.

Deze opsomming van een herhaling van zetten, is een open deur voor het gemiddelde VAWO-lid (toch al niet de jongste). Persoonlijke irritatie bekruipt mij bij leeftijdsgerelateerde diskwalificaties omdat mijn beste werk (publicaties, subsidie, patent) na mijn 50ste geproduceerd is; qua leeftijd kwam ik beleidsmatig al voor het grof vuil in aanmerking. Principiële irritatie omdat het gezeur en gemiep voorbijgaat aan intellectuele kwaliteit, het enige dat nationaal en internationaal voorop zou moeten staan. Op basis van kwaliteit zou de obstipatie-generatie kans hebben om opgevolgd te worden door de emancipatie-generatie. Een jonge generatie nieuwe Nederlanders, nieuwe Europeanen en vrouwen met kwaliteit (leve de voorzitter!).

Peter Frederik

De auteur is contactpersoon van de VAWO bij Maastricht University



Peter Frederik

doc. Een groot deel van onze nieuwe aanstellingen betreft buitenlanders. We proberen juist te internationaliseren en veel buitenlanders aan te nemen. We willen een internationale faculteit zijn en zijn georiënteerd op de internationale academische wereld.”

Tijdig overgedragen

Sars: “In reactie op collega Ellman wil ik nog toevoegen dat mijn eigen leermeester in de wijsbegeerte, Ad Peperzak, met wie ik nog permanent contact onderhoud, thans op 80-jarige leeftijd nog voltijds werkzaam is als hoogleraar wijsbegeerte in Chicago, terwijl hij op dit moment tevens gasthoogleraar is in New York en dus wekelijks op en neer vliegt. En terecht, want hij etaleert groot meesterschap, in het belang van en op uitdrukkelijk verzoek van de organisatie. Maar hij heeft zijn sturende en bestuurlijke verantwoordelijkheden graag tijdig overgedragen

aan *the next generation* en regelingen bevordert voor die jongere staf. Collega Ellman zou een combinatie van die feiten wat sterker naar voren kunnen brengen: het belang van de organisatie waarbinnen de wetenschap is georganiseerd, vaart niet altijd één op één met de ambities van de individuele wetenschapper, zelfs al zou deze eminent zijn in het betreffende vakgebied.

Het is dus zaak het beste van de vele aspecten met elkaar te verenigen. Er moet daadwerkelijk postdocbeleid komen, gericht op goede arbeidsvoorwaarden voor de talentvolle wetenschappers, maar rekening houdend met het belang van de organisatie voor onderwijs en onderzoek. Datzelfde belang moet ook richtinggevend zijn voor het faciliteren van die personen die – desgevraagd – bereid zijn om na hun 65ste nog door te blijven werken in onderwijs en onderzoek, telkens volgens precieze afspraken.” (SL)

Vervolg van pagina 2 | Pensioenen

mer dragen de lasten van deze tweede maatregel. Een premieverhoging van een derde deel van 3%, respectievelijk 1% betekent een beperkte extra belasting voor een actieve medewerker, een belasting die bovendien van beperkte duur is.

Risicoprofiel

De derde maatregel is dat het risicoprofiel van het te beleggen vermogen wordt aangepast. In 2009 zal een nieuw strategisch beleggingsplan voor de periode 2010-2012 worden opgesteld. Het ABP-herstelplan is opgesteld met de doelstelling de lasten van het herstel evenredig te verdelen over actieve deelnemers, gepensioneerde deelnemers en werkgevers. De ABP Deelnemersraad waarin actieven en postactieven vertegenwoordigd zijn, heeft een positief advies gegeven over het herstelplan, de Werkgeversraad heeft een negatief advies gegeven. De werkgevers hopen in de Pensioenkamer (het platform voor overleg van werkgevers en werknemers bij de overheid over de pensioenregelgeving) een versobering van de pensioenregeling te kunnen afspreken, zodat met een lagere premie kan worden volstaan, hetgeen de werkge-

vers en het Rijk kosten bespaart. Verwacht mag worden dat de gepensioneerden gedurende lange tijd de gevolgen van de huidige pensioentekorten ondervinden. Van de werkgevers wordt een bijdrage gevraagd in het herstel, evenals van de werkende ABP-deelnemers. Naarmate jongere werkenden een langer werkzaam leven in het vooruitzicht hebben, is er meer gelegenheid voor herstel van de financiële positie van het fonds. Zij hebben daardoor meer kans op een waardevast pensioen.

Er zit nog wel een ander addertje onder het gras: de stijgende levensverwachting maakt de pensioenen op langere termijn steeds moeilijker betaalbaar. Dat vraagt andere maatregelen, daarvoor is het herstelplan niet bedoeld. Daarbij is het zaak de kwaliteit te waarborgen van het toekomstige pensioen voor de jongeren van nu. Bijvoorbeeld door verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd.

Bart Kipp

De auteur is bestuurslid van de VAWO en haar koepelorganisatie CMHF, alsmede lid van de Deelnemersraad ABP

Agenda 74ste Algemene Ledenvergadering

Tijd: Dinsdag 16 juni, aanvang 17.30 uur
Locatie: VAWO-bureau, De Haag 9, Houten

Conceptagenda

- 1. Opening en vaststelling agenda**
- 2. Bestuursmededelingen**
- 3. Besluitenlijst van de 73ste Algemene Ledenvergadering, d.d. 18 november 2008**
 - 1. Verslag en besluitenlijst van de 72ste Algemene Ledenvergadering d.d. 11 juni 2008 worden goedgekeurd.*
 - 2. Dr. ir. W.T. van Horssen wordt herbenoemd als penningmeester.*
 - 3. Dr. J.B.A. Kipp blijft de functie van secretaris vooralsnog vervullen.*
 - 4. De Jaarrekening 2007 wordt goedgekeurd. Het bestuur wordt décharge verleend voor het gevoerde beleid.*
- 4. Bestuurssamenstelling**

Het bestuur draagt als vertegenwoordiger van de afdeling Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform in het bestuur voor dr. B. Hollebrandse, als opvolger van drs. J. Ph. de Jong die vanwege drukke werkzaamheden in verband met de afronding van zijn promotie is afgetreden
- 5. Jaarrekening 2008**

De jaarrekening kan worden opgevraagd bij het VAWO-bureau. Voorgesteld wordt het bestuur décharge te verlenen voor het gevoerde beleid.
- 6. Wijziging van de Statuten en het Huishoudelijk Reglement**

Voorgelegd wordt een wijziging van de Statuten en het Huishoudelijk Reglement onder andere betreffende procedures inzake de ledenraadsvergadering, de bestuurssamenstelling en de procedure met betrekking tot de controle van de jaarrekeningen.
De formuleringen van de voorgestelde wijzigingen kunnen worden opgevraagd bij het VAWO-bureau en worden gepubliceerd op www.vawo.nl.
- 7. CMHF/MHP-zaken**
- 8. Communicatie met leden en afdelingen**
- 9. Wat verder ter tafel komt**
- 10. 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
- 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
- dr. W.J. van der Laarse (VU/VUmc)
(020) 444 8115,
wj.vanderlaarse@vumc.nl

Delft

- dr. ir. W.T. van Horssen,
(015) 278 3524, w.t.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

- vacature

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

- dr. B. Hollebrandse,
(050) 363 5631, b.hollebrandse@rug.nl

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 wetenschapveld. 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.



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®