

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap

41e jaargang nr. 3 – december 2009

Ranking the rankings

Vier universiteiten zijn “de beste” van Nederland

De publicatie van ranglijsten van universiteiten deed weer heel wat stof opwaaien. Onzin, zoals menigeen vindt, of zijn die rankings toch iets om rekening mee te houden?

“UvA beste universiteit van Nederland”, jubelde in oktober het Amsterdamse dagblad *Het Parool*. Nee, wij zijn de beste, berichtte Universiteit Utrecht een paar

dagen later. “In de Leidse ranking is de Erasmus Universiteit de beste”, liet daarop EUR-rector Henk Schmidt aan *Erasmus Magazine* weten. Zijn VU-collega Lex Bouter treurde juist in *Ad Valvas*: “We staan er niet goed op en daar moet iets aan gebeuren.”

Wereldwijd houdt een hele reeks van instellingen en media zich bezig met het samenstellen van ranglijsten van universiteiten. De meeste faam genieten de Sjanghai Index (de Academic Ranking of World Universities van de Jiao Tong Universiteit) en de Times Index (THES, ranglijst van het *Times Higher Education Supplement*). Daarnaast zijn er onder andere nog de Russische Global University Ranking

In dit nummer

Vereniging	
Ledenontwikkeling	5
Actueel	
Vrouwelijke hoogleraren lager ingeschaald dan mannen	6
Vereniging	
Verslag Algemene Ledenvergadering	8

Ublad op het punt van verdwijnen

De Utrechtse universiteitskrant *Ublad* zal waarschijnlijk in 2010 niet meer verschijnen. In plaats van een papieren blad wil het Utrechtse CvB een digitaal medium laten ontwikkelen, dat in het voorjaar gelanceerd zou moeten worden. Vanuit de Universiteitsraad is een petitie gestart om het Ublad te redden (www.redhetublad.nl).

Volgens het College van Bestuur heeft het papieren Ublad (oplage 14.000 bij 33.000 studenten en 8.000 medewerkers) een te gering bereik, met name onder de medewerkers. Ublad-hoofdredacteur Armand Heijnen, die ook leiding zal geven aan het nieuwe medium, is het eens met de verandering. De online-uitgave moet volgens hem sterk interactief worden, met veel gelegenheid voor discussie. Zijn redactie vreest dat veel medewerkers en studenten niet meer zullen worden bereikt. Ook volgens Max Patelski, initiatiefnemer tot de actie van de Universiteitsraad, is het een illusie dat mensen lange lappen tekst op hun computer gaan lezen. Hij noemt de stap “de doodsteek voor wat meer diepgravende, inhoudelijke journalistiek”.



De redactie is ook bezorgd over de onafhankelijkheid van het nieuwe medium, dat zal worden gemaakt door een *dedicated unit* binnen de Universitaire Bestuursdienst. Heijnen deelt die zorg niet: “Hoewel de hoofdredacteur in de nieuwe situatie geen rechtstreekse zeggenschap heeft over individuele redacteurs, die onder verschillende afdelingshoofden gaan ressorteren, blijft hij eindverantwoordelijk voor de *content* van het nieuwe medium.” Op deze manier is de journalistieke onafhankelijkheid “een lege huls”, meent Max Patelski.

(GUR), de Europese ranglijst van het Spaanse Ranking Web, de Leiden Ranking (CWTS, van het Leidse Centrum voor Wetenschaps- en Technologie Studies) en bijvoorbeeld de nationale ranglijsten van *Elsevier* (met afzonderlijke rankings voor brede, specialistische en technische universiteiten). Veelal worden ook nog ranglijsten per wetenschapsgebied gemaakt. Deze zijn eigenlijk veel interessanter voor wie als wetenschapper of student (mede) op basis van rankings een keuze voor een instelling wil maken.

Doordat iedereen eigen maatstaven hanteert (citaties, publicaties in toonaangevende tijdschriften, onderscheidingen zoals Nobelprijzen, totale begrotingsomvang of het onderzoeksbudget, studentenaantallen, beoordelingen door wetenschappers en/of studenten, enzovoort) zijn de uitkomsten van de rankings zeer verschillend. Zo kunnen heel wat Nederlandse universiteiten claimen de beste van het land te zijn. Naast de UvA, Utrecht en Rotterdam bijvoorbeeld Groningen, dat er in de GUR het beste uitkomt, maar ook Tilburg en Delft, die volgens het hooglerarenoordeel in *Elsevier* respectievelijk de beste specialistische en technische universiteit van Nederland zijn.

Op alle rankings valt echter wel het nodige af te dingen. Zo telt bijvoorbeeld bij de Sjanghai Index het aantal Nobelprijswinnaars tamelijk zwaar, maar dat zegt niet per se veel over het gemiddelde niveau van de wetenschappers. Ook omvang is voor de Sjanghai Index van groot belang, net als voor de Times Index, waardoor een uitstekende maar kleine

Ranglijsten op een rij

	Sjanghai Index 2009 (2008)	Times Index 2009 (2008)	Leiden Ranking 2003-2007 (Top-250) ¹	GUR 2001-2008
<i>Internationale topklasseringen:</i>				
Harvard	1 (1)	1 (1)	5	6
MIT ²	5 (5)	9 (9)	1	1
<i>Nederlandse universiteiten:</i>				
Utrecht	1. 52 (47)	3. 70 (67)	2. 83	5. 127
Leiden	2. 72 (76)	2. 60 (64)	6. 121	13. 324
UvA	3. 101-151 (id.)	1. 49 (53)	5. 88	6. 129
Groningen	4. 101-151 (id.)	8. 138 (144)	7. 127	1. 59
VU	4. 101-151 (id.)	10. 165 (155)	3. 84	8. 154
Wageningen	4. 101-151 (152-200)	9. 155 (142)	8. 123	3. 114
Delft	7. 152-200 (id.)	4. 83 (78)	4. 86	7. 146
Rotterdam	7. 152-200 (id.)	5. 108 (126)	1. 56	10. 213
Nijmegen	7. 152-200 (id.)	12. 220 (221)	10. 141	9. 158
Twente	10. 303-401 (id.)	11. 200 (200)	11. -	11. 250
Maastricht	10. 303-401 (id.)	6. 116 (111)	9. 133	2. 100
Eindhoven	12. 402-501 (id.)	7. 120 (128)	11. -	4. 122
Tilburg	13. -	13. 501-600 (-)	11. -	12. 312

1 Het door het Centrum voor Wetenschaps- en Technologie Studies (CWTS) van de Leidse Faculteit Sociale der Wetenschappen ontwikkelde systeem geeft verscheidene rankings (geel, groen, oranje en blauw) voor een periode van vijf jaar. Hier is de groene ranking weergegeven, "onze crown indicator", aldus het CWTS.

2 Massachusetts Institute of Technology

het KPMG-relaas klinkt wel enige kritiek door op de invloed van Nobelprijswinnaars op de score (het kan handig zijn om met veel geld zo'n coryfee aan te trekken, omdat dit tot in lengte van jaren meetelt in de scores van een universiteit), maar de meetmethode is al sinds 2004 constant, en methode en gegevens zijn verifieerbaar. Een hoge plaats op de Sjanghai-ranglijst van Nederlandse universiteit hangt blijkens het onderzoek samen met een hoog percentage hoogleraren op het totaal van het WP, veel inkomsten uit contractonderzoek en -onderwijs, een gunstige studenten/WP-ratio, relatief lage personele lasten en een relatief beperkte inzet van personeel voor derdegeldstroomonderzoek. Hieraan koppelt KPMG een aantal aanbevelingen voor organisatie en personeelsbeleid voor universiteiten die hoger op de Sjanghai Index willen komen. Want hoe twijfelachtig de rankings, in meer of mindere mate, ook zijn, ze hebben invloed op de concurrentiepositie van de universiteiten bij de werving van onderzoekers, studenten en budget.

Reputatie

Alleen een speeltje voor bestuurders zijn ze bijvoorbeeld volgens de Utrechtse CvB-voorzitter Yvonne van Rooy bepaald niet, al begrijpt ze de scepsis erover. In het *Ublad* verwijst van Rooy naar de gerichte activiteiten in landen als Frankrijk en Denemarken om hogerop de ranglijsten te komen: "Voor de reputatie van een universiteit (...) zijn deze ranglijsten wel degelijk van groot belang." VU-rector Lex Bouter: "We zitten er bovenop. We analyseren in detail wat er aan de hand is. We spreken faculteiten en diensten aan op verbeterplannen. (...) We moeten de weg naar boven terugvinden." (AvD)

1 Internationaal scoren is een keuze, KPMG, 2009.

universiteit bij deze altijd laag scoort. In de Times Index weegt het oordeel van de geënquêteerde (veelal Britse) wetenschappers door, wat de ranglijst weinig objectief maakt. Een soortgelijk bezwaar kleeft aan de ranglijsten van Elsevier, al is bij deze de gedetailleerde beoordeling door studenten wel een sterk punt. Bij de GUR weegt het (onderzoeks)budget zwaar, bij het Ranking Web de activiteit van universiteiten op het internet. De Leidse CWTS-ranking lijkt tamelijk afgewogen. Citaties en impact zijn hierin een doorslaggevende factor. Recentelijk onderzocht het Nederlandse KPMG ("dienstverlener op het gebied van

Audit, Tax en Advisory") de waarde van enkele van de rankings, in het bijzonder de Sjanghai Index en de Times Index.¹ Omdat KPMG rankings over een lange periode wilde analyseren, kwam de verse CWTS-ranking nog niet voor een beoordeling in aanmerking.

Niet controleerbaar

De Times Index wordt door KPMG als zwak beoordeeld, onder andere omdat de onderzoeksmethode en de gegevens niet controleerbaar zijn, en vooral meningen in de index doorwegen. Veel meer belang wordt aan de Sjanghai Index gehecht. In

hierover een brochure worden gedownload. Ook kan informatie worden aangevraagd via info@career-counsel.eu, onder vermelding van "PostDoc aanbod voor Nederlandse Universiteiten".

Zie verder: <http://www.academictransfer.com>

Postdocs kunnen bouwen aan hun carrière

AcademicTransfer, de vacaturesite van de Nederlandse universiteiten, UMC's en onderzoekinstellingen, biedt samen met Career Counsel Europe, een programma aan waarmee postdocs aan hun wetenschappelijke carrière kunnen bouwen. Postdocs kunnen daarvoor het persoon-

lijke scholingsbudget van €1000,- per jaar uit de CAO Nederlandse Universiteiten aanspreken. AcademicTransfer en Career Counsel Europe hebben een intensief traject ontwikkeld van zelfreflectie, competentieonderzoek en coaching. Via de site van AcademicTransfer kan

VAWOVISIE

Vakbond voor de wetenschap 41e jaargang nr. 3 - december 2009

Redactieadres Bureau VAWO, De Haag 9, 3993 AV Houten; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: info@vawo.nl

Redactie Bart Kipp (postactief), Arnoud Lagendijk (Radboud Universiteit Nijmegen), Dick Verduin (Wageningen Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO)

Eindredactie, vormgeving Arie van Dalen

Druk PrimaveraQuint, Amsterdam
Oplage 3000 © Vereniging VAWO en de auteurs.

Veni en Vidi: meer toekenningen, toch minder kans

NWO heeft in het kader van de Vernieuwingsimpuls dit najaar het record-aantal van 143 Veni-subsidies toegekend. Voorgaande jaren waren dat er ongeveer 115. Toch is de toekenningskans voor aanvragers gedaald. Hun aantal steeg van 647 in 2008 naar 809 in 2009. In 2008 werd 18,0% gehonoreerd, dit jaar 17,7%. Bij de Vidi's steeg het aantal toekenning van 82 in 2008 naar 89 dit jaar, maar groeide het aantal aanvragers van 394 naar liefst 508. De honoreringskans ging daarmee van 20,8 naar 17,5%.

De Vernieuwingsimpuls-pot groeide dit jaar aanzienlijk. De extra gelden werden besteed aan extra toekenningen én aanzienlijk hogere Vidi-subsidies (800.000 in plaats van 600.000 euro voor een periode van vijf jaar voor onderzoek en het opbouwen van een onderzoeksgroep). De Veni-subsidies bedragen 250.000 euro, waarmee de winnaars drie jaar aan de slag kunnen om hun ideeën voor vernieuwend wetenschappelijk onderzoek verder te ontwikkelen.

De VI-aanvragers konden dit jaar voor het eerst een "kennisbenuttingsparagraaf" in hun voorstel opnemen. Zo'n paragraaf was

niet verplicht en kon alleen in positieve zin invloed hebben. Meer dan 80% van de aanvragers gaf aan hoe hun onderzoeksresultaten mogelijk benut zouden kunnen worden. Van de laureaten had ongeveer een kwart daar baat bij.

Ongeveer een derde van de gehonoreerde voorstellen was van vrouwelijke wetenschappers. Bij de Veni's hield dat een flinke daling in. In 2008 was bij deze subsidievorm nog bijna 40% van de laureaten vrouw.

Deadlines

In 2010 wordt voor de Vernieuwingsimpuls één indienronde per subsidievorm gehouden.

De sluitingsdatum voor het indienen van Veni-aanvragen is al heel snel: op 7 januari 2010. Voor Vidi-aanvragen is 11 februari 2010 de deadline.

Voor Vici-aanvragen moet uiterlijk 30 maart 2010 een vooraanmelding worden gedaan, terwijl de sluitingsdatum voor de uitgewerkte voorstellen 31 augustus 2010 is.

NWO organiseert voorlichtingsdagen (zowel in het Nederlands als het Engels) over de Vernieuwingsimpuls. Zie: www.nwo.nl/vi

Miljoenenfout in tien tot veertien jaar hersteld

Door een fout in het bekostigingsmodel van het ministerie van OCW, dat bij de introductie van het bachelor-mastersysteem werd ingevoerd, hebben een aantal Nederlandse universiteiten sinds 2007 in totaal 97 miljoen euro te weinig uitbetaald gekregen. Andere universiteiten ontvingen samen eenzelfde bedrag te veel.

Door de fout werden universiteiten die de nieuwe structuur het eerst invoerden benadeeld. Het ministerie wil deze universiteiten in een periode van tien tot veertien jaar (!) compenseren. De TU Delft, die 40 miljoen misliep, vindt dat veel te lang duren. Andere getroffen universiteiten zijn onder andere de UvA (20 miljoen) en Universiteit Leiden (10 miljoen).

De 'gelukkige' universiteiten hoeven het te veel ontvangen bedrag niet terug te betalen. De grootste meevalers hadden de Universiteit van Tilburg (40 miljoen) en die van Maastricht (20 miljoen).

AFSCHEID

Beste collega's,

Na tien jaar actief te zijn geweest in het bestuur van de VAWO, stop ik daar nu mee. Mijn tweede zittingstermijn als vicevoorzitter van het landelijk bestuur is ook ten einde gekomen.

Collectieve belangbehartiging is een langzaam en taai proces dat veel geduld en doorzettingsvermogen vergt. De afgelopen periode overziend zijn er zeker verbeteringen te melden. De meeste Nederlandse promovendi zijn gelukkig niet in een bursaal stelsel terechtgekomen en hebben tegenwoordig met een 25% opgehoogd salaris een redelijke beloning voor hun arbeid. Voor alle promotietrajecten komen/zijn er nu graduate schools met kwaliteitsborging voor de eindtermen en begeleiding. Voor postdocs zijn er al verschillende tenuretrackaanstellingen bij de universiteiten gekomen. De UMC's zijn er nog over aan het nadenken in een studiegroep, maar zullen zich naar verwach-

ting hier wel bij aansluiten.

Er zijn ook zaken die nog niet gerealiseerd zijn. De Flexwet, die een maximum stelt aan tijdelijke aanstellingen, hebben we nog niet van tafel kunnen krijgen en daardoor verliezen we nog steeds ervaren talent in de wetenschap. Managementkwaliteiten van wetenschappers worden nog niet erkend en nog altijd onvoldoende beloond. De FUWAVAZ wordt nog niet (zoals het UFO-systeem bij de universiteiten) periodiek geëvalueerd en aangepast aan nieuwe ontwikkelingen, zoals in iedere dynamisch bedrijf normaal is. Kortom, er zijn nog uitdagingen genoeg, maar na tien jaar laat ik dit nu aan jongere collega's over.

Belangenbehartiging voor wetenschappers heeft voor wetenschappelijk personeel meestal geen prioriteit. Ik spreek nog regelmatig collega's die vinden dat anderen zich daar maar mee bezig moeten houden, of dat een rechtsbijstand-

verzekering wel voldoende is. De organisatiegraad onder wetenschappers is dan ook relatief laag en dat is gezien de intense werkdruk in onze beroepsgroep ook wel te verklaren. Daar staat tegenover dat werkeloos langs de kant blijven staan, terwijl de inhoud van de CAO UMC wordt gedictieerd door de medische specialisten en verpleegkundigen, geen garantie biedt op behoud van kwaliteit en perspectief. Ik zou dan ook iedereen willen oproepen om zich actief te blijven inzetten voor onze beroepsgroep. Het VAWO-bestuur zoekt nog nieuwe kandidaat-bestuursleden. Met name vanuit de UMC's blijft vertegenwoordiging door bio-medische wetenschappers in het landelijke bestuur van de VAWO en het Sectorbestuur Zorg van de CMHF van belang.

Met collegiale groet,
Emile de Heer



Financiële zekerheid bij overlijden

U denkt er liever niet aan, maar wat als u of uw partner zou overlijden? Dat kan grote financiële gevolgen hebben voor diegenen die achterblijven. Want als een inkomen wegvalt, lopen de lasten gewoon door.

Met de nabestaandenverzekering van Loyalis vult u het inkomen aan bij uw overlijden of bij het overlijden van uw partner.

Meer weten?

Ga nu naar www.loyalis.nl en reken uit wat deze verzekering u per maand kost en oplevert.

Een wereld aan te winnen leden

Ruim 530 nieuwe leden heeft de VAWO in de afgelopen vijf jaar kunnen inschrijven. Een duidelijke verbetering ten opzichte van de 346 nieuwe leden in de eerste vijf jaar van deze eeuw. Zo'n verbetering was vanwege de vergrijzing van het ledenbestand ook hard nodig. En nog valt er een wereld te winnen.

De verwachting is dat de teller voor wat betreft nieuwe leden in 2009 ruim boven de honderd zal uitkomen (op 4 december was de stand 98). Dat is het op een na beste resultaat van de afgelopen tien jaar en het beste sinds 2005, toen na bestuurlijke problemen velen zich bijzonder inspanden om de positie van de VAWO te versterken. Ondanks deze aanwas heeft de vergrijzing toch zijn tol

geëist en is het aantal leden in actieve dienst in vijf jaar tijd met zo'n 120 gedaald. Ledenwerving zal dan ook de komende jaren een hoge prioriteit moeten hebben voor de vereniging.

Er lijkt op dit vlak ook nog wel heel wat mogelijk, zo leert een analyse van het ledenbestand en de ontwikkelingen daarin.

Positief is in ieder geval dat de gemiddelde leeftijd van de leden in actieve dienst daalt. De VAWO probeert uitdrukkelijk jongere wetenschappers als postdocs en promovendi aan zich te binden, zowel door haar beleid, als door kortingen op de contributie en het speciale hypotheekarrangement voor VAWO-leden met een tijdelijke aanstelling, dat met Meeüs en Zwitserleven werd overeengekomen. Was de gemiddelde leeftijd van de actieve leden per 1 januari 2007 50,1 jaar, inmiddels is dat 47,3 jaar. Hopelijk kan deze trend nog verder worden doorgetrokken.

Dat er meer mogelijk is, blijkt uit een vergelijking tussen de plaatselijke afdelingen van de VAWO. Een globale indicatie geeft de ledenontwikkeling per afdeling. Maar er wordt nog meer zichtbaar als we de aanwas van nieuwe leden per afdeling afzetten tegen omvang van die afdeling, en nog meer als we de omvang van de afdelingen afzetten tegen omvang van de de primaire doelgroep van WP in de betreffende plaats.

In combinatie met ledenwinst/verlies geeft de ratio een indicatie voor de vitaliteit van de VAWO bij de betreffende instellingen: hoe hoger, hoe vitaler. Een helemaal zuiver beeld geeft dit niet omdat ook diverse bijzondere factoren van invloed zijn, zoals veranderingen in de omvang van het personeelsbestand van de instellingen en extra aanwas van leden vanwege bijvoorbeeld reorganisaties, die op termijn juist nadelig kunnen zijn voor de betreffende VAWO-afdeling.

Opvallend is dat in enkele plaatsen/instellingen waarin de VAWO van oudsher veel of vrij veel leden heeft, zoals UvA/AMC, Groningen en Wageningen, een fors ledenverlies is geleden. Mogelijk was het ledenbestand juist hier sterk vergrijsd. In positieve zin springen Twente, Tilburg, enkele UMC's, de onderzoekinstellingen (groei via NWO?) en vooral Nijmegen eruit.

We becijferden, bij benadering, ook hoeveel van het WP van de universiteiten in de VAWO georganiseerd is (voor de UMC en onderzoekinstellingen is daarvoor geen geschikte referentie beschikbaar). Landelijk gezien is ongeveer 1 op de 16 wetenschappers bij de universiteiten lid van de VAWO, maar de verschillen tussen de universiteiten zijn op dit punt enorm, zoals blijkt uit nevenstaande lijst, die duidelijk aangeeft waar nog een wereld aan nieuwe leden te winnen lijkt te zijn. (AvD)

Percentage van het universitaire WP dat lid is van de VAWO

Leiden	11,0%
Nijmegen	9,8%
UvA	9,4%
Rotterdam	7,9%
Wageningen	7,7%
Groningen	6,7%
Utrecht	6,7%
VU	4,8%
Twente	4,3%
Open Universiteit	3,9%
Eindhoven	3,7%
Delft	2,9%
Maastricht	2,3%
Tilburg	2,1%

Leden in actieve dienst per afdeling/instelling*

	1-1-05	nieuwe leden	af/postactief	1-12-09	Ratio nieuwe leden/actueel totaal
<i>Amsterdam</i>					
UvA	217	59	116	162	0,36
AMC	65	16	30	51	0,31
VU	68	35	36	67	0,52
VUmc	30	9	7	32	0,28
<i>Delft</i>	64	16	30	50	0,32
<i>Eindhoven</i>	42	13	15	40	0,33
<i>Groningen**</i>	142	28	61	109	0,26
<i>Leiden**</i>	183	74	84	173	0,43
<i>Maastricht</i>					
UM	24	6	5	25	0,24
AZM	13	2	2	13	0,15
<i>Nijmegen</i>					
RU	97	51	38	110	0,46
UMC St.Radb.	13	9	4	18	0,50
<i>Rotterdam</i>					
EUR	53	19	23	49	0,39
EMC	26	8	14	20	0,40
<i>Tilburg</i>	11	7	4	14	0,50
<i>Twente</i>	31	20	13	38	0,53
<i>Utrecht</i>					
UU	141	73	60	154	0,47
UMCU	5	5	1	9	0,56
<i>Wageningen</i>	84	18	39	63	0,29
<i>Open Univ.</i>	14	3	6	11	0,27
<i>Onderzoekinst.</i>	23	17	10	30	0,57

*) Een aantal bijzondere categorieën van leden zijn niet in dit overzicht opgenomen.

**) Vanwege de overgang van medewerkers van de universiteit naar het UMC in de onderzochte periode wordt hier een totaal gegeven.

Monitor: Vrouwelijke hoogleraren

Vrouwelijke hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten zijn gemiddeld lager ingeschaald dan hun mannelijke collega's. Ook als wordt gecorrigeerd voor leeftijden, blijft een duidelijk verschil zichtbaar. Dit blijkt uit de Monitor Vrouwelijke

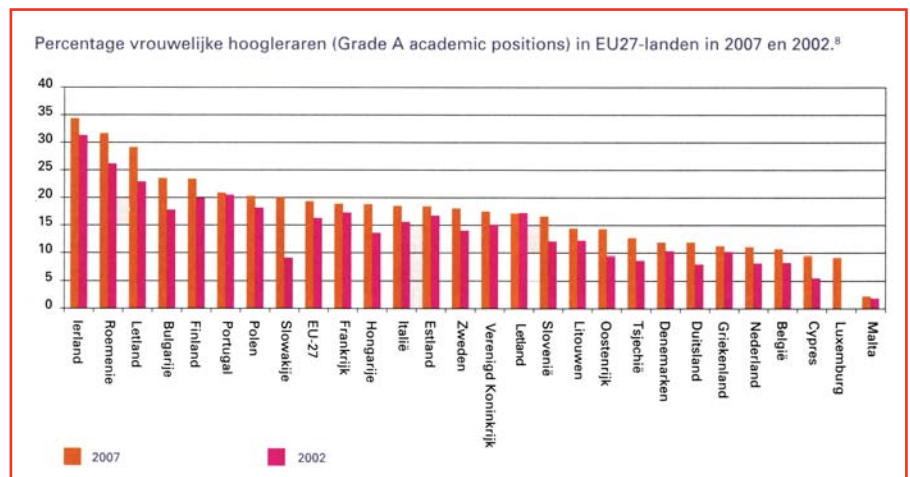
Hoogleraren 2009, die dit najaar werd uitgebracht ¹.

Van de vrouwelijke hoogleraren zit slechts ongeveer 20% in een van de hoogste schalen (17 of 18), bij de mannen is dat zo'n 43%. Leeftijd is hierbij een kleine factor. Bij de vrouwen maakt de leeftijd nauwelijks iets uit voor wat betreft de inschaling, bij de mannen zitten vooral 55-plussers in een van de hoogste schalen. Bij de mannelijke hoogleraren tot 55 jaar zit ongeveer 34% in schaal 17 of 18.

Lissabonnorm ver buiten bereik

De Monitor laat eens te meer zien dat het percentage vrouwelijke hoogleraren weliswaar stijgt, maar zo traag (met ongeveer een half procent per jaar) dat de in het Lissabonakkoord van de EU vastgelegde doelstellingen nog ver buiten bereik zijn. Volgens het Lissabonakkoord zou in 2010 25% van de hoogleraren vrouw moeten zijn. In de EU was dat eind 2008 19%. Nederland zat daar nog ver onder: 11,7% op de universiteiten, 12,9% bij de universitair medische centra, zo blijkt uit de personeelsgegevens van de VSNU (WOPI) en de UMC's. Bij de huidige trend voldoet Nederland pas in 2030 aan de voor 2010 gestelde Lissabonnorm. Van de 27 EU-landen is het percentage vrouwelijke hoogleraren alleen in België, Cyprus, Luxemburg en Malta lager dan in Nederland.

Ook de aangepaste doelstelling van het ministerie van OCW uit 2005 van 15%



Grafiek uit de monitor

in 2010 wordt niet gehaald. Bij de huidige trend wordt dat percentage in 2014 bereikt. Om alsnog aan de bijgestelde doelstelling te voldoen, zouden er in 2009 en 2010 samen bijna honderd vrouwelijke hoogleraren moeten worden benoemd. Bij een ongewijzigde trend zullen dat er in werkelijkheid ongeveer dertig zijn.

De stijging van het percentage vrouwelijke hoogleraren in Nederland blijft ook achter bij het Europese gemiddelde. Tussen 2002 en 2007 bedroeg de gemiddelde stijging in de EU 3,0% en die in Nederland 2,8%. In EU-landen waarin het percentage vrouwelijke hoogleraren in 2002 net als in Nederland onder de 10 lag, is veelal een snellere toename te zien dan in Nederland. Zo was een flinke groei te zien in Oostenrijk, Tsjechië, Duitsland, Cyprus en vooral Slowakije (van 9 naar 20%) en Luxemburg (van 0 naar 20%) en België en Malta het wat dit betreft nog slechter dan Nederland. (Zie de grafiek op deze pagina.)

De stand van zaken bij de hoogleraren weerspiegelt overigens een algemenere trend. (Zie het schaaldiagram op de pagina hiernaast.) Eind 2008 waren er nog iets meer mannelijke dan vrouwelijke studenten, maar bij de geslaagden wonnen de vrouwen het. Onder promovendi hebben de mannen echter al de overhand en die discrepantie neemt toe naarmate de functiecategorie hoger is. Ten opzichte van 2003 is wel een lichte verbetering te zien. Deze is het sterkst bij de UD's. Daarbij dient aangetekend dat UD's steeds

vaker een tijdelijke aanstelling hebben en vrouwen daarbij meer dan mannen.

Verschillen tussen universiteiten

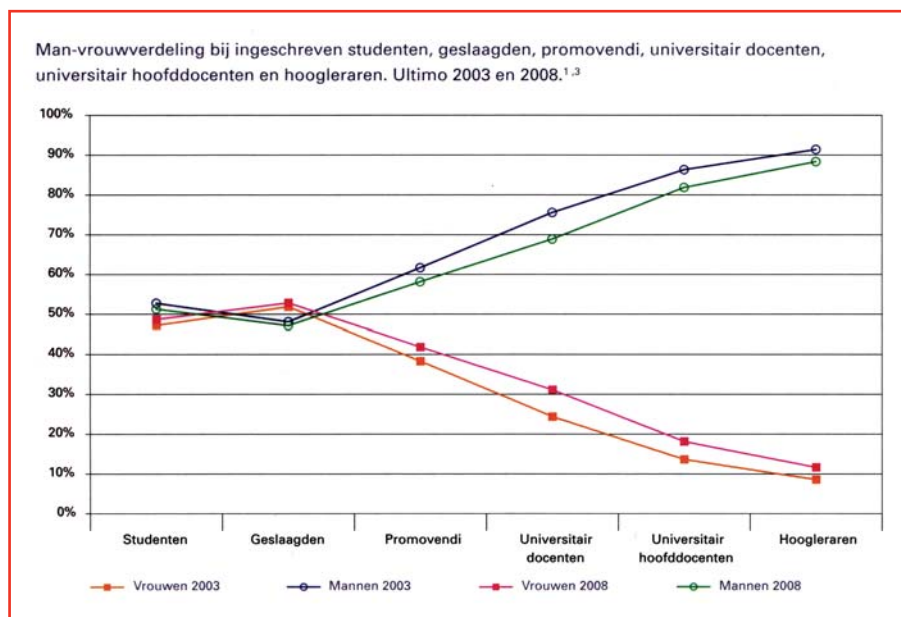
Tussen de Nederlandse universiteiten bestaan grote verschillen in het percentage vrouwelijke hoogleraren en in de trends op dit punt (zie ook Tabel A). Overigens hangen deze verschillen in belangrijke mate met verschillen tussen de wetenschapsgebieden.

In 2003 haalde niemand dat nog, maar inmiddels zitten drie universiteiten boven de 15% vrouwelijke hoogleraren. Van deze koplopers boekte de Radboud Universiteit Nijmegen de grootste vooruitgang (van 12,8 naar 16,7%). De Universiteit van Amsterdam ging van 13,5 naar 16,5%.

Tabel A: Percentage vrouwelijke hoogleraren universiteiten

	2003	2008
RU	12,8	16,7
UvA	13,5	16,5
UL	14,2	16,3
UU	9,0	14,3
RUG	8,9	13,4
UM	5,2	12,2
OU	11,2	11,0
VU	6,8	10,5
UvT	8,0	9,9
WUR	9,5	9,9
TUD	3,1	7,0
EUR	6,1	6,6
UT	3,9	5,8
TUE	1,5	1,6

lager ingeschaald dan mannen



Grafiek uit de monitor

Universiteit Leiden scoorde in 2003 met 14,2% het beste, steeg naar 16,3%, maar zag zich daarmee toch ingehaald door de RU en de UvA.

De drie naaste achtervolgers zijn Utrecht, Groningen en Maastricht. Zij hebben zich naar verhouding het meest verbeterd en daarmee hun achterstand op de drie koplopers verkleind. Vooral Maastricht maakte een opmerkelijke sprong. Utrecht ging van 9,0 naar 14,3%, Groningen van 8,9 naar 13,4%, Maastricht van 5,2 naar 12,2%.

Het volgende echelon wordt gevormd door de Vrije Universiteit (van 6,8 naar 10,5%), Tilburg (van 8,0 naar 9,9%), Wageningen (van 9,5 naar 9,9%) en de Open Universiteit. De laatste universiteit is een buitenbeentje, met een daling van 11,2 naar 11,0%. Daarbij dient te worden aangetekend dat het aantal hoogleraren hier zeer beperkt is. Een zeer lichte toename van het aantal mannelijke hoogleraren bij een gelijkblijvend aantal vrouwelijke hoogleraren zorgt voor de geconstateerde verschuiving.

In de achterhoede bevinden zich de technische universiteiten en de Erasmus Universiteit Rotterdam. Een redelijke verbetering is hier te zien bij vooral de TU Delft (van 3,1 naar 7,0%) en in mindere mate Universiteit Twente (van 3,9 naar 5,8%). De Erasmus Universiteit (van 6,1 naar 6,6%) en de TU Eindhoven (van 1,5 naar 1,6%) doen het zonder meer slecht.

Tabel B: Percentage vrouwelijke hoogleraren UMC's

UMC	2008
UMC Groningen	15,8
Leids UMC	15,4
UMC Utrecht	13,8
AMC	13,6
VUMC	12,9
Erasmus MC	12,1
AZ Maastricht	9,3
UMC St. Radboud	9,0

samenstelling van de studentenpopulatie, die al bijna voor tweederde uit vrouwen bestaat, en die van de wetenschappelijk staf, vooral in de hoogste functies.

Tabel C: Percentage vrouwelijke studenten en hoogleraren per wetenschapsgebied

	Vr. studenten 2008	Vr. hoogleraren 2003	Vr. hoogleraren 2008
Taal & Cultuur	62,6	15,4	18,4
Gedrag & Maatschappij	68,6	13,1	17,4
Recht	58,3	11,0	16,4
Gezondheid	ca. 67%	niet bekend	12,9
Landbouw	53,8	9,7	9,9
Natuur	35,9	5,2	7,7
Economie	31,8	4,2	6,7
Techniek	18,0	2,4	4,8

Bij de UMC's is geen vergelijking met eerdere jaren mogelijk. Het percentage vrouwelijke hoogleraren loopt hierbij uiteen van 9,0 in Nijmegen tot 15,8 in Groningen (zie Tabel B).

Verschillen per wetenschapsgebied

Zoals gezegd hangen de verschillen tussen de universiteiten voor een belangrijk deel samen met verschillen tussen de wetenschapsgebieden. Er is inmiddels een enorme discrepantie ontstaan tussen de

Het aantal en percentage vrouwen loopt tussen de wetenschapsgebieden sterk uiteen. In Tabel C wordt per wetenschapsgebied het percentage vrouwelijke studenten per 1 oktober 2008 afgezet tegen het percentage vrouwelijke hoogleraren per ultimo 2003 en 2008.

Tabel D laat een becijfering door VAWO Visie zien van het percentage vrouwen in verschillende categorieën in de gebieden met relatief veel vrouwelijke studenten

Tabel D

	Studenten	Geslaagden	Promovendi	UD's	UHD's	Hoogleraren
A	64%	65%	59%	39%	29%	17%
B	67%					13%
C	28%	30%	32%	22%	9%	6%

en promovendi (A: Taal & Cultuur, Gedrag & Maatschappij, Recht, Landbouw; B: Gezondheid), respectievelijk de gebieden met relatief weinig vrouwelijke studenten en promovendi (C: Natuur, Economie, Techniek). Tot en met UD-niveau zijn vrouwen in die laatste gebieden relatief beter af, daarboven slechter.

Vrouwen in CvB's en RvT's

Nog sterker dan in de hoogste WP-functies is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de Colleges van Bestuur van de universiteiten. Op een totaal van 41 functionarissen waren in juli 2009 in de CvB's slechts drie vrouwen te vinden (7%). Bij de Raden van Toezicht (die door de minister van OCW worden benoemd) en Stichtingsbesturen waren 24 van de 77 leden vrouw (31%). Er is een wettelijke regeling (in de WHW) over evenredige deelname van vrouwen in de RvT's.

Van alle decanen is 5,2% vrouw, van de directeurs van onderzoeksinstituten 6,3%. Beter staat het ervoor bij de directeurs van onderwijsinstituten (24%) en capaciteitsgroepen (32,6%).

Deeltijdwerk

8 Een veel gegeven verklaring voor de achterstandspositie van vrouwen in de wetenschap is dat zij veel in deeltijd werken. De cijfers uit de Monitor laten zien dat een deel van de achterstand daar mogelijk inderdaad door kan worden verklaard.

In algemene zin is Nederland "Europees kampioen deeltijdwerk", zo heet het in de Monitor. Dat geldt in het bijzonder voor vrouwen: 69% van de vrouwelijke beroepsbevolking in Nederland werkt parttime, tegen 15% van de mannelijke beroepsbevolking (cijfers Emancipatiemonitor 2008). In de wetenschap is dat respectievelijk 46 en 31%. Met name vrouwelijke UD's (57%, tegen 36% van de mannen) en UHD's (51%, tegen 29% van de mannen) werken vaak in deeltijd. Bij de hoogleraren is dat 48% (mannen 39%), bij de promovendi 21% (mannen 9%).

Bij werken in deeltijd is vaak vooral de tijd voor onderzoek en bestuurstaken beperkt, wat de kansen op doorstroming naar een hogere functie kan schaden. (AvD)

1 De Monitor is een initiatief van de Stichting de Beauvoir, in samenwerking met de VSNU, het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en het Sociaal Fonds voor de KennisSector (SoFoKleS).

Een nieuw bestuurslid, tekenen van vitaliteit

Op de 75ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO, die op 12 november 2009 in Houten werd gehouden, is Marij Jongsma tot nieuwe secretaris van de vereniging gekozen en zijn nieuwe statuten aangenomen. Die statuten komen overigens op een extra ledenvergadering op 17 december 2009 nogmaals aan de orde, omdat nu op de ALV het vereiste quorum ontbrak. Bij tweede behandeling is geen quorum vereist.

De vergadering kon tekenen van vitaliteit van de vereniging signaleren: financieel heeft de vereniging zich gestabiliseerd en het ledenbestand raakt verjongd, zodat er goede hoop is dat de nog licht dalende tendens in het ledental verder kan worden omgebogen.

Bestuurswisselingen

De ledenvergadering nam afscheid van vice-voorzitter dr. Emile de Heer, die zes jaar in het landelijke VAWO-bestuur zat en daarin speciaal met de belangenbehartiging bij de UMC's was belast, en dankte hem voor zijn inzet. Zijn functie en rol worden vooralsnog overgenomen door dr. Bart Kipp, tot dusver secretaris. Dr. Marij Jongsma (docent/onderzoeker bij het Donders Instituut in Nijmegen) wordt de nieuwe secretaris. Prof. dr. Helen de Hoop werd herkozen als voorzitter.

Contributies, begroting

Het voorstel van het bestuur om de contributies met circa 1,5% te verhogen werd aangenomen. De verhoging loopt redelijk in de pas met de inflatie. Het doorberekenen van de waarschijnlijke verhoging van de contributieafdracht van de VAWO voor haar leden aan koepelorganisatie CMHF werd niet wenselijk



Bart Hollebrandse, sinds de vorige ALV vertegenwoordiger van het LPP in het VAWO-bestuur

gemoderniseerde statuten en

DE 75STE ALGEMENE LEDENVERGADERING

geacht, maar deze hogere afdracht is wel een van de redenen om de contributies niet te bevriezen. Een tweede reden is dat een nullijn tot in lengte van jaren doorwerkt.

De voorgestelde begroting voor 2010 werd met één aanpassing aangenomen. De te verwachten rente-inkomsten werden met €1.500,- verlaagd, waarmee de vereniging een precies op 0 sluitende begroting heeft. Over 2009 wordt een batig saldo van circa €10.000,- verwacht. Vier van de vijf voorgaande jaren werden met een negatief saldo afgesloten, slechts één keer was er een (klein) overschot. Het vermogen van de VAWO nam in deze vijf jaar met in totaal €35.000,- af. Dit maakte bezuinigingen, waaronder inkrimping van het VAWO-bureau, noodzakelijk. Door pensioneringen zullen op middellange termijn de personeelskosten van het bureau kunnen dalen. De huidige bureaubezetting is aan de oude en daardoor dure kant, onder andere door hoge pensioenlasten.

Ledenontwikkeling

Voor de gezondheid van de VAWO op de langere termijn is de ledenontwikkeling van beslissend belang. Ruim vijf jaar geleden werd geconstateerd dat het ledenbestand van de vereniging sterk vergrijsd was, waardoor een sterke uitstroom van leden te voorspellen viel. Sinds die tijd zijn de ledenwervingsactiviteiten geïntensiveerd, waarbij met name ook op jongere wetenschappers wordt gemikt.

In de periode 2000 tot en met 2004 schommelde de jaarlijkse ledenaanwas tussen de 61 en 76 (de leden van het LPP die in 2003 bij de fusie met de VAWO overkwamen, niet meegerekend); het gemiddelde was 69,2. In de daaropvolgende vier jaar werden respectievelijk 178, 77, 84 en 94 nieuwe leden ingeschreven. Dit jaar stond de teller op 4 december op 98. Het gemiddelde komt daarmee voor de periode 2005-2009 op ruim 106, een verbetering van een dikke 50% ten opzichte van de voorgaande vijf jaar.

Desalniettemin is het ledental in deze periode met enkele tientallen per jaar afgekald. Dit jaar overigens voornamelijk door de opschoning van het ledenbestand, waaruit ongeveer veertig wanbetalers en leden waarvan het huidige adres onbekend is zijn verwijderd.

De hoop lijkt reëel dat op korte termijn een stabilisering kan worden bewerkstelligd, omdat de vergrijzing is gekeerd. De gemiddelde leeftijd van de leden in actieve dienst daalt. Op 1 januari 2007 was die 50,1 jaar, een jaar later 49,1, en inmiddels 47,3 jaar. (Elders in dit nummer wordt nader op de ledenontwikkeling ingegaan, red.)

Statuten

Pièce de résistance van de vergadering was de wijziging van de statuten en het huishoudelijk reglement van de VAWO. Directe aanleiding voor het voorstel om tot wijziging te komen was dat de huidige statuten een diepgaand (en dus kostbaar) accountantsonderzoek van de jaarrekening voorschrijven. Ook naar het oordeel van de huidige accountant zou kunnen worden volstaan met een accountantscontrole van de jaarcijfers. Daarnaast kan een uit VAWO-leden bestaande kascommissie de vinger aan de pols houden.

In het bestuursvoorstel voor de statutenwijziging was een kascommissie een optie, waarvan bestuur of Algemene Ledenvergadering gebruik kon maken, maar de vergadering besloot zo'n kascommissie standaard in te voeren.

Aangezien de statuten vanwege de regels over de jaarrekening toch gewijzigd zouden worden, achtte het bestuur het raadzaam ook het geheel van die statuten en het huishoudelijk reglement tegen het licht te houden. Dat leidde tot een reeks van andere wijzigingen.

In de statuten wordt de term "Vakbond voor de wetenschap" opgenomen. De beperking "mid-

delbaar en hoger" uit de omschrijving "Vereniging van middelbaar en hoger personeel bij Academische Instellingen voor Wetenschappelijk Onderwijs en/of Onderzoek" wordt geschrapt.

De inrichting van de Algemene Ledenvergadering wordt gewijzigd en aan de praktijk aangepast. Volgens de huidige regelingen in statuten en huishoudelijk reglement vaardigen de VAWO-afdelingen vertegenwoordigers af, naar verhouding van hun aantallen leden. Dat maakt het onmogelijk voor een niet-representatieve groep van leden om besluiten door te drukken. In de praktijk wordt al jaren niet meer met afgevaardigden gewerkt, maar in principe met het "one man, one vote"-systeem (in principe, want tot een stemming komt het zelden of nooit). Deze praktijk wordt nu geformaliseerd, met als vangnet voor niet-representatieve besluiten een bindende ledenraadpleging per e-mail, waaraan het bestuur, een afdelingsbestuur of een groep van ten minste vijftien leden een ALV-besluit binnen bepaalde termijnen kan laten onderwerpen.

Leden van het landelijke VAWO-bestuur en afdelingsbesturen worden voortaan voor termijnen van drie in plaats van twee jaar verkozen. De maximale zittingsduur (behoudens "dwingende rede-



Penningmeester Wim van Horsen kon positief berichten over de financiën van de vereniging

nen") in het landelijke bestuur wordt 3 x 3 in plaats van 4 x 2 jaar (afdelingsbesturen kennen deze beperking niet). Postactieve leden hebben in de huidige statuten geen stemrecht, maar krijgen dat volgens de nieuwe regels wel. In het bestuursvoorstel bleef dat stemrecht nog beperkt tot besluiten "die hun belangen raken", maar de ALV besloot die beperking te schrappen. De mogelijkheid voor postactieven om bestuursfuncties te vervullen, is in de huidige statuten beperkt tot "dwingende omstandigheden". Die beperking verdwijnt, zij het dat besturen wel geacht worden in meerderheid uit nog werkzame leden te bestaan. Volgens de huidige statuten wordt het afdelingslidmaatschap van leden beëindigd zodra zij postactief worden, in de nieuwe statuten krijgen zij de mogelijkheid lid van hun afdeling te blijven. Bovendien wordt een afdeling Postactieve leden gevormd, en daarnaast afdelingen van leden werkzaam

bij de UMC's, respectievelijk onderzoekinstellingen. Deze afdelingen functioneren, evenals het Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform, naast de plaatselijke afdelingen.

Behalve deze inhoudelijke veranderingen wordt een reeks redactionele wijzigingen doorgevoerd, aangenomen dat de extra ALV van 17 december daarmee instemt.

Structuurwijziging CMHF/MHP

Bart Kipp, die in het bestuur van koepelorganisatie CMHF zit, bracht verslag uit van discussies over de toekomstige structuur van de CMHF en de vakcentrale MHP waarbij zij is aangesloten. Door de vorming van sectoren binnen de MHP moet een gemakkelijker route ontstaan van onderaf naar de MHP als geheel en organisaties als de SER en de Stichting van de Arbeid waarin de MHP vertegenwoordigd is. Deze structuurwijziging zal ook tot aanpassingen bij de als een tussenlaag functionerende CMHF leiden.

De wijziging kan een kostenbesparing opleveren, waarbij ook de verenigingen binnen de CMHF zoals de VAWO, die een afdracht per lid doen aan deze koepelorganisatie, baat hebben.

"Modernisering" CAO UMC

Kipp rapporteerde ook over de discussie in de Sector Zorg van de CMHF over "modernisering" van de CAO voor de UMC's. Zowel een aantal werkgevers als vakorganisaties vinden dat de CAO niet zaken tot in detail moet regelen, zoals de huidige, in 2011 aflopende CAO UMC, maar een globaal raamwerk zou moeten bieden waaraan individueel invulling kan worden gegeven ("maatwerk"). De ALV toonde zich huiverig voor deze ontwikkeling. Keuzevrijheid vindt vaak zijn grenzen op de werkvloer en individualisering brengt ook gevaren met zich mee; het collectieve uitgangspunt moet niet worden losgelaten, zo werd geconcludeerd. (AvD)

Concept-besluitenlijst 75ste Algemene Ledenvergadering. dd. 12 november 2009

- 10
1. De besluitenlijst van de 74ste Algemene Ledenvergadering van 16 juni 2009 wordt goedgekeurd.
 2. Mw. prof. dr. H. de Hoop wordt herbenoemd als voorzitter.
 3. Dr. J.B.A. Kipp wordt benoemd tot vice-voorzitter, speciaal belast met de belangenbehartiging bij de universitair medische centra.
 4. Mw. dr. M.L.A. Jongasma wordt benoemd tot secretaris.
 5. De VAWO-contributies voor 2010 worden conform het bestuursvoorstel met circa 1,5% verhoogd.
 6. De Begroting 2010 wordt aangenomen. Ten opzichte van het oorspronkelijk bestuursvoorstel wordt de renteopbrengst €1.500,- lager geraamd, waarmee de begroting op 0 sluit.
 7. Met de hieronder vermelde wijzigingen wordt het bestuursvoorstel tot wijziging van de Statuten en het Huishoudelijk Reglement unaniem aangenomen, met dien verstande dat het wegens het ontbreken van het vereiste quorum nog aan een volgende Algemene Ledenvergadering moet worden voorgelegd:
 - a) Het stemrecht voor postactieven wordt niet beperkt tot "zaken die hun belangen raken": het voorgestelde artikel 7 lid 2 van de Statuten vult.
 - b) Leden van verdienste kunnen zonder beperkingen aan de Algemene Ledenvergadering deelnemen en hebben stemrecht. Uit de opsomming in het voorgestelde artikel 7 lid 4 van de Statuten, worden zij daarom geschrapt.
 - c) In artikel 7 lid 5 van de voorgestelde Statuten wordt de verwijzing naar lid 3 gecorrigeerd in een verwijzing naar lid 4.
 - d) De onzuivere formulering van lid 1 en lid 2 van het voorgestelde artikel 9 van de Statuten wordt gewijzigd in een nieuw lid 1: "De vereniging heeft plaatselijke afdelingen, waarbij de leden die werkzaam zijn bij in de betreffende plaatsen en hun directe omgeving gevestigde universiteiten en universitair medische centra zijn aangesloten." Lid 2 vervalt.
 - e) Na het nieuwe lid 1 van artikel 9 van de voorgestelde Statuten worden drie leden ingevoegd:
Lid 2: "Leden werkzaam bij de universitaire medische centra maken deel uit van een afdeling als bedoeld in artikel 9 lid 1. Bovendien worden zij geacht deel uit te maken van de afdeling Universitair Medische Centra."
Lid 3: "Leden werkzaam bij Academische onderzoekinstellingen vormen tezamen de afdeling Onderzoekinstellingen."
Lid 4: "Leden kunnen na beëindiging van hun dienstverband lid blijven van een afdeling als bedoeld in lid 1, 2 en 3 waarbij zij waren aangesloten."
 - f) De passage in het voorgestelde artikel 10 lid 3 van de Statuten "... Daarnaast kan het bestuur of de Algemene Ledenvergadering een kascommissie benoemen, die de jaarrekening en de daaraan ten grondslag liggende stukken controleert." wordt gewijzigd in: "... Daarnaast benoemt de Algemene Ledenvergadering een kascommissie, die de jaarrekening en de daaraan ten grondslag liggende stukken controleert, en over haar bevindingen verslag uitbrengt aan de Algemene Ledenvergadering."
 - g) Artikel 6 lid 3 van het voorgestelde Huishoudelijk Reglement over beëindiging van het bestuurslidmaatschap bij postactiviteit vult.
 - h) De nummering van de artikelen en hun leden en verwijzingen daarnaar worden waar nodig aan bovenstaande wijzigingen aangepast.

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

Bestuur

- mw. prof. dr. H. de Hoop (voorzitter)
- dr. J.B.A.Kipp (vice-voorzitter, speciaal belast met de belangenbehartiging bij de universitair medische centra)
- dr. ir. W.T. van Horssen (penningmeester)
- mw. dr. M.L.A. Jongsma (secretaris)
- dr. B. Hollebrandse (vertegenwoordiger Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform)

Bureau

Directeur

- mw. mr. J.L. Waayenberg

LEDENADMINISTRATIE

De Haag 9, 3993 AV Houten
 (030) 231 6742; 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

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 2010:

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>contributie per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 64,-	€ 5,20
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 125,-	€ 10,25
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 94,-	€ 7,70
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 175,-	€ 14,35
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 131,-	€ 10,75
boven € 4.000,-	€ 213,-	€ 17,60

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

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



HYPOTHEKEN

U wilt zonder vaste aanstelling toch een goede hypotheek?

VERZEKERINGEN, PENSIOENEN, HYPOTHEKEN MET HET ACCENT OP U
Meeùs is onderdeel van AEGON.

Een hypotheek voor VAWO-leden in tijdelijke dienst

Loopt u als wetenschapper met een tijdelijke aanstelling ook tegen het probleem aan dat u geen hypotheek kunt 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®