

Samen beter

NWO als werkgever – Sociaal Jaarverslag 2008



NWO

Kwaliteit, ontwikkeling, maatwerk

8,3% loonsverhoging en 13e maand in CAO-OI 2008-2010

In 2008 werd de CAO-Onderzoekinstellingen 2008-2010 afgesloten. Deze CAO van de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI, waarbij zijn aangesloten de vier werkgevers van NWO en de Koninklijke Bibliotheek) kent een aantal 'harde' afspraken, zoals de verhoging van de lonen naar 8,3% en de realisering van een volledige dertiende maand vanaf 2009. Vanuit de

'maatwerkgedachte' voorziet de nieuwe CAO-OI in uitbreiding (naar 120) van de uren die kunnen worden ingezet bij de regeling Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM).

Kwaliteits- en loopbaanonderhoud in alle levensfasen

Daarnaast legt de CAO-OI 2008-2010 de nadruk op maatregelen voor kwaliteits- en loopbaanonderhoud in alle levens- en loopbaanfasen en situaties van de medewerkers. Verdere

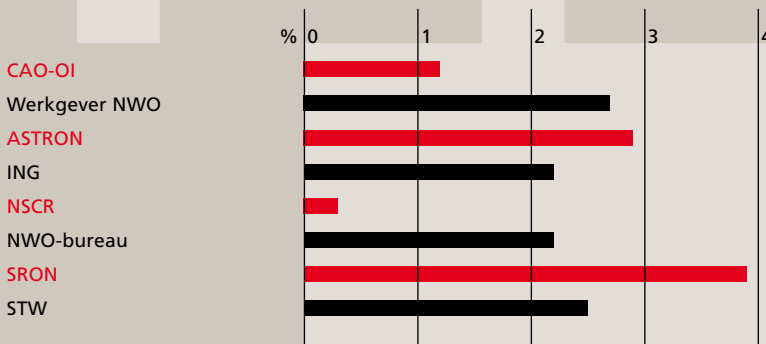
professionele ontwikkeling, bredere en blijvende inzetbaarheid en loopbaangerichtheid vormen daarvan de kern.

De maatregelen variëren van verhoging van het opleidingsbudget naar 1,2% van de loonsom, via de organisatie van workshops over het Professioneel OntwikkelingsPlan, naar een verkennende studie rondom levensfasebewust personeelsbeleid.

Bijzonder belonen

Bij bijzondere werkprestaties kunnen medewerkers worden voorgedragen voor een gratificatie of een extra periodiek. Andere vormen van bijzonder belonen zijn de functioneringstoelage en de arbeidsmarkttoelage. In 2008 ontvingen bij de werkgever NWO 184 medewerkers een bijzondere beloning (dat is 21%).

Bestedingen aan loopbaanontwikkeling en opleiding in 2008 door de werkgever NWO als % van de loonsom



AVOM werkgever NWO 2008

284 deelnemers (33%)

Uitruil = 663.000 euro

Vakantie-uren naar geld = 65% van de keuzes

Ouderschapsverlof

Om werk en zorgtaken goed te kunnen combineren, ondersteunt de CAO-OI mogelijkheden voor calamiteitenverlof, zorgverlof en ouderschapsverlof. In 2008 was ouderschapsverlof gekoppeld aan de levensloopregeling. Bij de werkgever NWO maakten 42 medewerkers gebruik van ouderschapsverlof (dat is bijna 5%).

Gezond en tevreden

De ziekteverzuimcijfers van NWO laten zien dat medewerkers gemiddeld **weinig ziek** zijn. Het ziekteverzuimpercentage van de vier werkgevers samen kwam in 2008 uit op 2,9%, bij de werkgever NWO op 3,4%. Beide percentages zijn lager dan het CBS-gemiddelde over 2008 (4,3%) en de Verbaannorm (3,6%), die wordt berekend aan de hand van de gemiddelde leeftijd en opleiding van de medewerkers. NWO-bureau kampt met een relatief hoog (en frequent) ziekteverzuim van 5,2% en onderneemt maatregelen voor verlaging.

Het arbobeleid van NWO is gericht op de veiligheid en bescherming van de gezondheid van alle medewerkers en bezoekers, en op de voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting. In dit verband worden arbojaarplannen opgesteld. In WVOI-verband werken de gezamenlijke arbo-coördinatoren onder meer aan de samenstelling van de **arbocatalogus**.

Met Medewerkersonderzoeken maken verschillende onderdelen van NWO eens in de twee à drie jaar de balans op van de tevredenheid en de rol van de betrokkenheid van medewerkers. In 2008 gaven de medewerkers van het ING en NWO-bureau respectievelijk een 7,6 en een 7,5 voor hun **algemene tevredenheid**. Een goed resultaat. Bij slechts 15% van de Nederlandse organi-

saties die eveneens in 2008 werden 'doorgemeten', werd de algemene tevredenheid hoger gewaardeerd.

De CAO-afspraken over de arbeidsvoorwaarden komen tot stand in het **overleg** tussen de WVOI en de werknemersorganisaties ABVAKABO FNV, AC/FBZ, CMF/VAWO en CNV Publieke zaak. Over decentrale arbeidsvoorwaardengelden, ontwikkelingen in het personeelsbeleid en over strategische ontwikkelingen is er apart overleg met de lokale ondernemingsraden. FOM en de werkgever NWO hebben ook een Centrale OndernemingsRaad. Met de COR van de werkgever NWO werd in 2008 onder meer overlegd over de externe NWO-evaluatie, bezuinigingen en ontwikkelingen bij de NWO-instituten en de Uitvoeringsregelingen 2009-2012.

Highlights bij de werkgever NWO

Buitenlandse medewerkers

worden bij ASTRON Netherlands Institute for Radio Astronomy intensief begeleid met het oog op **snelle en gemakkelijke inburgering**. Essentieel is dat zij zich geen zorgen hoeven te maken over bijvoorbeeld hun verblijfstatus of woonruimte.

Door een **onderzoeksabbat** van 3-6 maanden kunnen onderzoekers van het Instituut voor Nederlandse Geschiedenis zich verder ontwikkelen en onderscheiden. Publicatie van hun studies vestigt de aandacht op de programma's en projecten van het ING.

Het Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving **bundelt zijn krachten met de Vrije Universiteit Amsterdam** en is daar inmiddels ook naartoe verhuisd. Partners zijn de afdeling Strafrecht en

Criminologie en het Inter-facultaire Centrum voor Politie- en Veiligheidswetenschappen VU. In 2008 groeide het NSCR naar 37 medewerkers.

Bij NWO-bureau staat **integriteit** hoog op de agenda. In 2008 was er voor medewerkers een bewustwordingstraject. Ook werd de Gedragscode Belangenverstrengeling vernieuwd. Deze gedragscode geldt voor deelname in alle besturen en commissies binnen NWO. Een **Vademecum Vrouwenparticipatie** biedt de medewerkers van NWO richtlijnen en tips om 'gender' effecten in subsidierondes te voorkomen.

Om kandidaten te vinden voor vooral **technische functies**, houdt SRON Netherlands Institute for Space Research presentaties en zoekt men actief naar afgestudeerden op banen-

markten van de technische universiteiten. Er is een nieuw advertentieformat en medewerkers kunnen een bonus krijgen, als zij een geschikte kandidaat onder de aandacht van P&O brengen. Met **tenure track** wil het instituut zijn wervingskracht en interne mogelijkheden vergroten.

Met de komst van een nieuwe directeur werd de directie van het bureau van Technologiestichting STW omgevormd tot een **managementteam** en is de organisatie ingedeeld in **vijf clusters**. Medewerkers waren nauw betrokken bij de discussies over de visie, missie en strategie van STW.

Verantwoording

NWO-koepel

De vier werkgevers van NWO kenden in 2008 geen medewerkers met een inkomen dat hoger was dan de norm volgens de Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde **Topinkomens** (WOPT), de Mededeling gemiddeld belastbare loon Ministers 2007 van 18 februari 2008, en de Regeling berekening gemiddelde belastbare loon ministers.

In 2008 bleven de lasten voor **werkloosheidsuitkeringen** voor de totale NWO-koepel met 1,6 miljoen euro op hetzelfde niveau als in 2007.

Werkgever NWO

In 2008 waren er bij de werkgever NWO twee medewerkers die instroomden in een uitkering volgens de Wet **Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA)**.

Totaal ontvingen zes medewerkers een WIA-uitkering.

De werkgever NWO heeft in 2008 van medewerkers geen klachten ontvangen in het kader van de regeling **Seksuele Intimidatie, Agressie en Geweld**.

Ook hebben medewerkers geen meldingen gedaan van een vermoeden van een misstand in het kader van de **Klokkeluideregeling**.

De Adviescommissie Personeelsaangelegenheden van de werkgever NWO ontving in 2008 tien **bezwaarschriften van medewerkers**. Zeven van deze bezwaarschriften werden ingetrokken, twee werden ongegrond verklaard en één was aan het eind van het jaar nog in behandeling.

De koepel van NWO

NWO is een koepelorganisatie, waarbinnen vier werkgevers verenigd zijn, die samen negen onderzoeksinstituten en drie beleidsbureaus omvatten.

Binnen de koepel van NWO heeft elk instituut, regieorgaan, gebiedsbestuur en elke stichting een eigen specifieke missie.

De uitvoering van deze missies leidt tot de realisatie van de missie van de totale koepel van NWO. Samen zijn we – en bereik we – dus meer dan de som van onze onderdelen. Tegelijk heeft elke organisatie binnen de koepel zijn onderscheidende focus en activiteiten.

Als financier van wetenschappelijk onderzoek treden we verbindend en mede richtinggevend op in de Nederlandse wetenschap. Door onze onderzoeksinstituten hebben we ook zelf een aandeel in het (internationale) wetenschapsbedrijf.

CWI

Centrum Wiskunde & Informatica (CWI)

FOM

FOM-Instituut voor Atoom- en Molecuulfysica (AMOLF)

FOM-Instituut voor Plasmafysica Rijnhuizen

FOM-Instituut Nationaal instituut voor subatomaire fysica (Nikhef)

Bureau van de Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM-bureau)

**Koninklijk
NIOZ**

NIOZ Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek

NWO

ASTRON Netherlands Institute for Radio Astronomy

Instituut voor Nederlandse Geschiedenis (ING)

Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR)

SRON Netherlands Institute for Space Research

Bureau van de Technologiestichting STW (STW-bureau)

Bureau van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek*

* NWO-bureau omvat de bureaus van de wetenschapsgebieden, uitgezonderd STW, van de regieorganen en een tweetal stichtingen en voorziet daarnaast in ondersteuning van de NWO-koepel als geheel.

Samen beter

NWO werkt toekomstgericht aan het Nederlandse wetenschapsbestel. Dat doen we in alle wetenschappelijke disciplines, met internationale focus en samen met onze partners. In overleg kiezen we wat we moeten koesteren en wat we moeten verbeteren, om dit vervolgens met verve en met commitment samen te bewerkstelligen. Zo vormen kwaliteit en vernieuwing onze kernwaarden en tegelijk onze randvoorwaarden, en is samenwerking voor ons vanzelfsprekend. 'Samen beter' is aldus ons motto.

Vanuit de Nederlandse wetenschap kijken we in toenemende mate over onze grenzen heen, en we verheugen ons over de mogelijkheden en resultaten die dat oplevert. We werken samen met wetenschappers en (internationale) organisaties en bedrijven om kennis en expertise optimaal te benutten. Daarnaast participeren we in de totstandkoming en het gebruik van excellente onderzoeksfaciliteiten.

Ook in onze huidige strategie *Wetenschap Gewaardeerd!* is internationalisering een intrinsiek onderdeel van veel van onze activiteiten. In het hart van dit Sociaal Jaarverslag lichten we de internationale kant van ons werk uit in drie interviews.

Vernieuwing en kwaliteit zijn naast kernwaarden ook randvoorwaarden, die we niet alleen stellen aan bijvoorbeeld de onderzoekers die bij ons subsidie aanvragen, maar ook aan onszelf.

De kwaliteit die NWO nastreeft, trachten we te bereiken door de ambities die we als organisatie hebben, bijeen te brengen met de individuele expertise en ambities van medewerkers. In synergie creëren we zo richting en mogelijkheden voor verdere kwaliteitsontwikkeling en vernieuwing.

Omdat context en omstandigheden steeds verschillen en veranderen, vraagt dat van zowel organisatie als medewerkers creativiteit, flexibiliteit en ook faciliteiten. Niet voor niets legt de huidige CAO-Onderzoekinstellingen dan ook het accent op de duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van medewerkers. In ons personeelsbeleid geven we daar per werkgever en locatie 'op maat' verdere invulling aan, rekening houdend met de eigen aard en mogelijkheden van organisatie en medewerker. Dit is de tweede rode draad van dit Sociaal Jaarverslag.

Vernieuwing en kwaliteit gelden ten slotte ook voor ons Sociaal Jaarverslag. In plaats van een cd-rom bieden we u dit jaar graag deze brochure aan, zodat u in één oogopslag kunt zien welke aandachtspunten van personeelsbeleid actueel zijn. Uitgebreide getalsmatige informatie over 2008 vindt u op www.nwo.nl/SJV2008.

Nicole van der Wolk

Directeur Organisatie, Personeel en Communicatiezaken

Na haar studie sterrenkunde in Bologna, vertrok de Italiaanse **Elisa Costantini** voor een jaar naar Harvard in Amerika. Deze eerste buitenlandervaring als wetenschapper kreeg een vervolg tijdens drie jaar promotieonderzoek aan het Max-Planck-Institut für extraterrestrische Physik in Garching, Duitsland. Inmiddels helemaal gewend aan werken in een internationale, wetenschappelijke omgeving, vond ze als postdoc een plek aan de Universiteit Utrecht, waar ze nauw samenwerkte met het ruimteonderzoekscentrum SRON. In december 2007 kreeg Costantini een Veni-beurs toegekend voor onder meer haar onderzoek naar interstellaire stofdeeltjes met behulp van röntgenstralen. — lees verder →

**Misschien
blijf ik hier
wel altijd**

‘Als meisje van vijf jaar wist ik al dat ik astronomie wilde gaan studeren,’ vertelt Elisa Costantini pas aan het einde van het gesprek, ‘we hadden thuis een atlas, waarin ook afbeeldingen van planeten stonden. Dat fascineerde me enorm. Mijn vader zag dit en stimuleerde deze interesse wel. Zelf gaf hij literatuurles op een middelbare school. Hij gaf me dus niet alleen maar boeken over sterrenkunde, hoor. Dat is maar goed ook, want ik ben heel breed geïnteresseerd en zou me nooit mijn hele leven op één onderwerp willen richten. Wetenschap in brede zin is wat me boeit.’

Samenwerken

Bij SRON, waar Costantini sinds de toekenning van haar Veni-beurs gestationeerd is, voelt ze zich goed op haar plek: ‘Ik kan hier onderzoek doen dat me fascineert met behulp van de satellieten en telescopen waar ik graag mee werk. Het boeiende van SRON is, dat onderzoekers en ingenieurs er nauw samenwerken om de meest uitgebalanceerde instrumenten te ontwikkelen. Het onderzoek dat je doet, levert vervolgens weer ideeën op voor verdere verbetering van de instrumenten. Die cyclus vind ik erg leuk.’ Ondertussen heeft Costantini zich, nog ruim voordat haar ‘Veni-periode’ afloopt, middels een pittige sollicitatieprocedure weten te verzekeren van een vaste aanstelling bij SRON. Bovendien heeft het persbericht dat een dag voor dit gesprek verscheen, over de eerste resultaten van het onderzoek naar interstellair stof, haar nu al veel complimenten opgeleverd. ‘Dat werkt erg stimulerend. En de publicatie van zo’n bericht zorgt soms ook voor nieuwe samenwerkingsmogelijkheden, doordat andere wetenschappers lezen waar jij mee bezig bent.’ Onderzoek naar interstellair stofdeeltjes is onder meer van belang omdat het belangrijke informatie kan opleveren over het ontstaan van sterren en planeten.

‘Behalve met interstellair stofdeeltjes, houd ik me trouwens ook bezig met actieve zwarte gaten in verre melkwegstelsels. Daar was mijn afstudeeronderzoek ook op gericht. Ik pendel een beetje heen en weer tussen verschillende onderwerpen.’

Gereserveerd

De aanvraag van een Veni-beurs vond Costantini bureaucratisch gezien meevallen. ‘Ik heb wel trajecten meegemaakt waar een stuk meer papierwerk bij kwam kijken’, vertelt ze. Maar de beslissende selectieprocedure blijft natuurlijk spannend. De stap naar Nederland had de Italiaanse in elk geval al gezet, toen ze na afronding van haar onderzoek in Duitsland als postdoc naar de Universiteit Utrecht kwam.

Werken in het buitenland noemt Costantini overigens een *fundamental step* in de carrière van een wetenschapper: ‘Het is heel belangrijk andere mensen en andere manieren van werken te leren kennen. Dit vormt je als mens, en als wetenschapper. Zelf heb ik gemerkt dat de werkomstandigheden in Duitsland en Nederland aardig op elkaar lijken. In Amerika is het wel wat anders, een stuk competitiever. Daar moet je maar net tegen opgewassen zijn.’ ‘Wat betreft het sociale leven hier, vind ik dat Nederlanders over het algemeen erg gereserveerd zijn. Het is niet gemakkelijk vrienden te maken, best moeilijk zelfs. Mensen zijn wel vriendelijk, maar ze houden graag afstand. Gelukkig hebben we inmiddels wel wat vrienden, hoor. Ook een paar Nederlanders.’ Voorlopig voelt Costantini in elk geval weinig behoefte terug te keren naar Italië. ‘Ik heb het hier goed, samen met mijn man en dochttertje. Mijn ouders komen regelmatig over uit Rimini. En ik heb een vaste aanstelling! We wonen nu nog in Amsterdam, maar op den duur zouden we wel naar Utrecht willen verhuizen. Misschien blijf ik hier wel altijd.’ •





Je moet proberen al je vaste denkpatronen los te laten

Ilona van den Brink werkt sinds 2007 een dag per week als communicatieadviseur bij NWO. De rest van haar werktijd is ze gedetacheerd als Communications Officer bij het European & Developing Countries Clinical Trials Partnership (EDCTP). Het EDCTP is een mede door NWO gesteunde maar zelfstandige organisatie die in Europa en Afrika zoveel mogelijk geld, kennis en menskracht bundelt ten bate van klinisch onderzoek op het gebied van hiv/aids, malaria en tuberculose. — lees verder —>

'De gedachte achter deze combinatie van twee functies was dat er een soort kruisbestuiving ontstaat door de best practices van beide werkplekken samen te brengen. Ik moeten zeggen dat ik hiermee met m'n neus in de boter ben gevallen. Enerzijds is er de warme deken van NWO, met leuke, vakkundige collega's en interessante projecten. Terwijl ik anderzijds in een heel internationale en prikkelende omgeving actief ben.'

EDCTP wordt bestuurd vanuit twee vestigingen, in Den Haag en in Kaapstad. Van den Brink: 'Het is belangrijk om ook in Afrika een kantoor te hebben, want het is de bedoeling dat de Afrikaanse onderzoekers zoveel mogelijk projecten zelf gaan leiden. Zij hebben toch de beste kennis en contacten binnen hun eigen continent, waar aids, malaria en tbc jaarlijks de meeste slachtoffers veroorzaken.'

Persvrijheid

Samenwerking met Europa blijft echter essentieel. 'Het onderzoek naar malaria en tbc heeft lang stil gelegen, vooral omdat deze ziektes in de westerse wereld zo goed als niet meer voorkwamen, en er daarom weinig aandacht voor was. Tegenwoordig trekt Europa weer geld uit voor onderzoek. Nederland levert naar verhouding een aardige bijdrage. Waar EDCTP zich bijvoorbeeld voor inzet, is het opleiden van teams die toezicht houden op de uitvoering van klinisch onderzoek en de behandeling van de betrokken patiënten. Het is tenslotte van belang dat deze patiënten goed voorgelicht worden. Wat dat betreft is er in Afrika in relatief korte tijd veel resultaat te boeken.'

Zelf is Van den Brink inmiddels twee keer in Afrika geweest. Een keer in Kaapstad, om kennis te maken met haar collega's aldaar. En een keer in Burkina Faso, voor een EDCTP-congres waar onderzoeksresultaten gepresenteerd en geëvalueerd werden. 'Tijdens die conferentie was ik mede verantwoordelijk voor de contacten

met de pers', vertelt Van den Brink. 'Daar werd me opeens heel duidelijk dat de manier waarop wij gewend zijn met media om te gaan, in veel Afrikaanse landen helemaal niet van toepassing is. Er is vaak geen persvrijheid; media worden dan betaald om op te schrijven wat bepaalde woordvoerders zeggen. Het is dan ook best een uitzoekerij om de juiste kanalen te vinden om publiek en wetenschappers in Afrika te bereiken.'

Veel speelruimte

Wat betreft onderlinge contacten met collega's ervaart Van den Brink ook een groot verschil tussen haar Nederlandse werkomgeving bij NWO en haar plek bij EDCTP. 'In Nederland zijn we gewend vrijwel alles te allen tijde met elkaar te bespreken en aan elkaar voor te leggen. Maar bij EDCTP heb ik gemerkt dat dit voor veel buitenlanders heel ongebruikelijk is. Zij reageren soms met 'moeten we hierover nu al vergaderen? Beslis nu eerst maar gewoon, dit hoort bij jouw functie'. Je krijgt dus veel speelruimte en verantwoordelijkheid en moet vertrouwen hebben in je eigen kennis en ervaring. Overigens worstel ik daar niet echt mee, hoor. Het past wel bij me, die zelfstandigheid.'

'Iets anders is de manier waarop wij dingen aan elkaar vragen in een e-mail. We zijn geneigd heel direct te zijn, maar in een Engelstalige omgeving moet je een verzoek vooral met veel *please* en *bedankjes* omlijsten.' •

Ron Dekker is sinds oktober 2006 lid van de algemene directie van NWO. Als directeur Instituten, Financiën en Infrastructuur (IFI) maakt hij zich onder meer sterk voor alle randvoorwaarden die nodig zijn om wetenschappelijk talent tot volle bloei te laten komen. Na zijn eigen wetenschappelijke loopbaan in Maastricht en Tilburg, trad Dekker in 1997 in dienst van NWO. Eerst als hoofd van het Wetenschappelijk Statistisch Agentschap, later als coördinator voor het gebied Maatschappij- en Gedragwetenschappen (MaGW) en hoofd van de afdeling Centrale Programma's en Instituten. — lees verder —>

**Wetenschap is
per definitie
internationaal**

'De missie van NWO is natuurlijk het stimuleren en faciliteren van Nederlands wetenschappelijk onderzoek. Maar wetenschap is per definitie internationaal. Het houdt niet op bij onze landsgrenzen.'

Met deze uitspraak geeft Dekker direct aan waarom het van belang is NWO als internationale organisatie te beschouwen. 'Binnen bepaalde disciplines, zoals de bètavakken, is het voor jonge wetenschappers vrijwel noodzakelijk om buitenlandervaring op te doen, willen zij een stap verder komen. Daarom stellen we ook de Rubicon-subsidies beschikbaar aan een selectie pas gepromoveerde onderzoekers. Met zo'n subsidie kunnen zij maximaal twee jaar onderzoekservaring opdoen, liefst aan een topinstituut in het buitenland. We zien het als een voorportaal voor de bekendere Veni-, Vidi-, Vici-subsidies. En als een belangrijke manier om talenten te behouden voor de wetenschap.' 'Niet alleen het wetenschappelijk onderzoek zelf, ook de daarvoor benodigde infrastructuur vraagt om internationale samenwerking. Sommige faciliteiten zijn zo complex en kostbaar dat je ze echt met meerdere landen moet bouwen en financieren. Zo was het Nederlandse ruimteonderzoeksinstituut SRON als projectleider betrokken bij de ontwikkeling van het ruimte-instrument HIFI, een onderdeel van de nieuwe telescoop Herschel van de Europese ruimtevaartorganisatie ESA.'

Meerwaarde

'Een ander voorbeeld is de European Synchrotron Radiation Facility (ESRF) in het Franse Grenoble. Samen met Vlaanderen beheert Nederland hier een van de veertig stations waar onderzoekers van over de hele wereld metingen en proeven kunnen doen. Er werken zes NWO'ers op dit station. Zij zijn helemaal gespecialiseerd in het gebruik van het synchrotron. We hebben onlangs gemerkt dat we wel moeten oppassen

dat deze mensen niet geïsoleerd raken en steeds verder van het wetenschappelijk onderzoek en hun eigen vakgebied af komen te staan. Een 'nul-uren aanstelling' aan een Nederlandse universiteit kan in zo'n geval een oplossing zijn.' 'Als lid van de Raad van Toezicht van ESRF doe ik zelf ook nog wat buitenlandervaring op,' vertelt Dekker verder, 'in totaal zijn er negentien landen betrokken bij de financiering en het beheer van het synchrotron. Ik zie mijn persoonlijke betrokkenheid bij deze samenwerking zeker als een meerwaarde; het geeft inzicht in hoe andere landen met problemen omgaan. Daarnaast vergroot het je netwerk, je kunt gemakkelijker contacten leggen in het buitenland. En het is ook leerzaam om eens op een andere schaalgrootte te werken. Als we het in Nederland hebben over de besteding van tientallen miljoenen, gaat het bij ESRF om honderd miljoen per jaar, voor één faciliteit.'

Polderen

Het valt Dekker op dat in het buitenland over het algemeen sneller knopen worden doorgehakt: 'Wij zijn soms te aarzelend, te voorzichtig. Het polderen kan in Nederland wel eens belemmerend werken. Er wordt veel naar compromissen gezocht, waardoor besluitvormingsprocessen vaak erg traag verlopen. Ik vind dat als je eenmaal een keuze gemaakt hebt, je er ook vol voor moet gaan.'

Een ander struikelblok voor doelgerichte ontwikkelingen blijkt de moeite die het vaak kost om fiscale en verzekeringszaken te regelen voor NWO-medewerkers in het buitenland. Dekker: 'Als een Russische onderzoeker in dienst van NWO bijvoorbeeld in Frankrijk gaat werken, betaalt hij wel de verplichte – Nederlandse – bijdrage voor ziektekostenpremies maar kan hij zich niet verzekeren, omdat hij geen woonadres in Nederland heeft. Dit soort problemen zijn erg tijdrovend. Het zou mooi zijn als er flexibeler



regelingen voor zulke situaties konden komen.’ Behalve flexibiliteit blijft ook geld natuurlijk van groot belang bij de stimulering van (inter-nationale) projecten. ‘NWO heeft begin dit jaar een brief geschreven naar premier Balkenende,’ aldus Dekker, ‘om duidelijk te maken hoe wij op korte termijn voor 350 miljoen euro aan concrete projecten zouden kunnen wegzetten. Er ligt bijvoorbeeld een kant-en-klaar plan voor de bouw van een elektronenlaser in Hamburg. Nederland zou hierbij een belangrijke rol kunnen spelen. Het plan is al goedgekeurd, alleen is de financiering nog niet rond. Het is erg jammer dat dit soort werk stil komt te liggen. Juist als je betrokken bent bij de bouw en ontwikkeling van zo’n faciliteit, kan dat in de toekomst groot voordeel opleveren in het onderzoek.’ Ondanks de hindernissen die er nu eenmaal bijhoren, is Dekker blij dat hij zich kan blijven inzetten voor de wetenschap. ‘Wetenschap is een mooi vak!’ •

Personeel in cijfers

De vier werkgevers van NWO verschillen in omvang en oriëntatie. Deze diversiteit is ook herkenbaar in de samenstelling van het personeel (alfa/bèta-instituut, aandeel wetenschappelijk/niet-wetenschap-

pelijk personeel, buitenlandse nationaliteiten, gemiddelde leeftijd, verhouding mannelijke/vrouwelijke medewerkers, aandeel deeltijders, enzovoort). Aansluitend bepaalt de diversiteit ook de prioritering

en benadering van de verschillende aandachtsvelden van personeelsbeleid.

Uitgebreide getalsmatige personeelsinformatie over 2008 op www.nwo.nl/SJV2008

	NWO-koepel	CWI	FOM	Kon. NIOZ	NWO
Aantal medewerkers	2143	205	868	208	862
Aandeel wetenschappers (%)	46	75	62	38	24
Aandeel buitenlandse nationaliteiten (%)	22	38	31	14	11
Aandeel medewerkers jonger dan 45 jaar (%)	62	65	74	41	54
Aandeel vrouwen (%)	27	24	18	28	38
Aandeel deeltijders (%)	26	25	15	31	36

In 2009 in onze agenda

Met de bedoeling de **blijvende inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van medewerkers te stimuleren**, startte in 2008 de voorbereiding van de workshops PROfessionele Ontwikkeling voor alle medewerkers binnen de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI). De workshops zullen in 2009 en 2010 naar behoefte worden gehouden. Aparte workshops zijn er voor leidinggevendenden.

Een nieuw levensfasebewust personeelsbeleid is een van de aandachtsvelden van de CAO-Onderzoekinstellingen vanaf 2010. Als opstap daarvoor hebben alle medewerkers binnen de WVOI in februari 2009 via een enquête de mogelijkheid gekregen om hun wensen en ideeën kenbaar te maken over investering in

professionele ontwikkeling, ondersteuning van de balans tussen werk en privé-situatie, enzovoort voor nu en voor de toekomst.

Aandacht voor **ontwikkelings- en loopbaanmogelijkheden** van medewerkers staat ook centraal in de uitkomsten en follow-up van de Medewerkersonderzoeken bij het ING en NWO-bureau. Een werkgroep bij NWO-bureau onderzoekt en adviseert over de mogelijkheden voor **verdere organisatiebetrokkenheid** als een van de activiteiten in dat verband.

Aansluitend bij de programma's en initiatieven van NWO voor het stimuleren van vrouwelijk talent in de wetenschap, is ook **grotere toestroom, doorstroom en behoud van vrouwelijk**

talent binnen NWO onderwerp van aandacht. In dit verband is NWO voornemens om het Charter *Talent naar de Top* te ondertekenen, met inbegrip van de daarbij horende keuze van meetbare doelstellingen.

Een pilot van Achmea Vitale bij het bureau van NWO heeft meer inzicht gegeven in achtergronden van het relatief hoge en frequente ziekteverzuim en in mogelijkheden voor een **gezondheidsbeleid**. Dit beleid brengt medewerker en leidinggevende samen rond het individuele aandeel en de situatie van de medewerker.

