

Dit laatste hoofdstuk van het Sociaal Jaarverslag 2007 van NWO doet verslag van de personele ontwikkelingen van het bureau van NWO in Den Haag. Daarbij komen de in eerdere hoofdstukken beschreven algemene thema's nu voor de bureausituatie ter sprake, zoals de aantallen medewerkers in 2007, de verdeling naar mannen en vrouwen, de deeltijdfactor, de in- en uitstroom, het ziekteverzuim, activiteiten op het gebied van arbozorg en van loopbaanontwikkeling en scholing, evenals de agendaonderwerpen in het kader van de medezeggenschap.

8.1 [Personeelsinformatie NWO-bureau](#)

8.2 [Ziekteverzuim bij NWO-bureau](#)

8.3 [Arbozorg en arbeidsomstandigheden](#)

8.4 [Opleidings- en loopbaanontwikkeling](#)

8.5 [Medezeggenschap](#)

8.1 | Personeelsinformatie NWO-bureau




In 2007 vertrokken de 6 medewerkers van HIIL (Hague Institute for the Internationalisation of Law) officieel uit de 'boeken' van NWO-werkgever, omdat dit instituut op 1 februari 2007 eigen werkgever werd. Ook werden voorbereidingen getroffen voor de overdracht per 1 januari 2008 van de centrale post- en reproductiewerkzaamheden binnen NWO-bureau - en daarmee ook van de medewerkers - naar WPT (We Print Together). WPT is een non-profit overheidsorganisatie die gespecialiseerd is in post- en reproductiewerk voor overheidsorganisaties.

Onder andere door het vertrek van de 6 HIIL-medewerkers telde NWO-bureau aan het einde van het jaar 325 medewerkers (286,29 fte's). In 2006 waren dat er 329. In 2007 kwamen 58 medewerkers nieuw bij NWO-bureau in dienst en hebben 63 collega's de organisatie verlaten.


 [Tabel 8](#) brengt de in- en uitstroom in beeld van de medewerkers bij NWO-bureau in 2006 en 2007.

Verdeling mannen en vrouwen

Zoals ook in eerdere jaren werkten er bij NWO-bureau in 2007 aanzienlijk meer vrouwen dan mannen. Berekend naar fte's bedroeg het aandeel vrouwelijke bureaumedewerkers 58,3%. In aantallen lag het percentage vrouwelijke medewerkers op 61,5% (zie ook  [Tabel 1](#) en  [Bijlage 2](#)). In 2006 lag dit percentage nipt hoger op 62%, in 2005 op 64,7%.

Naar functieverdeling zijn de vrouwen bij NWO-bureau het sterkst vertegenwoordigd in de ondersteunende functies in de schalen 5 tm 9. Naar aantal vervulden zij in 2007 ruim 81% van deze functies. (In 2006 lag dat percentage op 78,3%.) Van de vrouwen was het grootste aantal (38) werkzaam in schaal 10. Het aandeel vrouwen werkzaam in de functieschalen 10 tm 12 lag in 2007 op 58% (in 2006 61,2%).

Het omslagpunt in de verhouding tussen de aantallen mannen en vrouwen is al een aantal jaren te vinden in schaal 12. Van de 36 medewerkers werkzaam in die schaal waren er 23 man en 13 vrouw (36,1%). Van de functies in de schalen 12 en hoger werd 69,7% vervuld door een man, 30,3% door een vrouw (Voor 2006 gold een vergelijkbaar beeld).

 [Grafiek 12](#) geeft de man/vrouw verdeling in de verschillende salarisschalen voor 2006 en 2007. Daaruit blijkt uitgesplitst naar schaal dat het aantal medewerkers (vrouwen én mannen) in de schalen 6 tm 8 in 2007 enigszins daalde en het aantal mannen in schaal 10 toenam.

Deeltijdfactor en deeltijdpercentage

NWO-bureau telde in 2007 325 medewerkers. Met elkaar vervulden zij 286,29 fte's. Daarmee lag de deeltijdfactor op 88,1%. De gemiddelde werkweek van de bureaumedewerker telde dus 0,88 fte. In 2006 was dit getal iets hoger: toen vervulden 329 medewerkers 295,73 fte's en lag de deeltijdfactor op 89,9%.

Van de medewerkers van NWO-bureau werkte in 2007 42,8% in deeltijd - 57,2% werkte dus fulltime. Onder de fulltimers bevonden zich 81 vrouwen. Dat wil zeggen dat 40,5% van het totaal aantal vrouwelijke medewerkers fulltime werkte. 119 vrouwelijke medewerkers (59,5%) werkten in deeltijd. Totaal werkten 139 medewerkers in deeltijd. Dat betekent dat 85,6% van de deeltijdbanen door vrouwen werd vervuld en 14,4% door mannen.

Leeftijd

In lijn met de leeftijdsopbouw van NWO-werkgever vertoont de totale leeftijdsopbouw van NWO-bureau een geleidelijke verzwaring van het aandeel medewerkers in de leeftijdscategorie 45-54 jarigen. 29,5% van de medewerkers was in 2007 tussen 35 en 44 jaar oud, 28,9% van de medewerkers bevond zich in de leeftijdscategorie 45-54 jaar. Bij de vrouwen was het aandeel medewerkers in de groep 25-34 jarigen (nog) sterk vertegenwoordigd: van hen bevond zich 41,5% in die leeftijdscategorie. Was het aandeel vrouwen in vrijwel alle leeftijdscategorieën groter dan het aandeel mannen, vanaf 55 jaar was het aandeel mannen hoger, op een totaalpercentage van 61,2%.

 Grafiek 13 geeft voor 2007 de totale leeftijdsopbouw en die van de mannen en vrouwen van NWO-bureau, naar leeftijdscategorie.

8.2 | Ziekteverzuim bij NWO-bureau



Zoals vermeld in Hoofdstuk 5.2 staat terugdringing van het ziekteverzuim bij NWO-werkgever - en daarmee ook bij NWO-bureau - hoog op de agenda. Het management van gebieden en afdelingen ontvangt driemaandelijks een overzicht van het ziekteverzuim binnen hun onderdeel over de afgelopen twaalf maanden. Daarnaast vindt eens per zes weken een Sociaal Medisch Team (SMT) plaats, waarin de bedrijfsarts, de leidinggevende van de betreffende zieke medewerker, het hoofd P&O en de casemanager deelnemen. De casemanager houdt het overzicht van de diverse contacten, stappen en maatregelen, coördineert eventueel contacten tussen de zieke medewerker, leidinggevende en arbodienst, bewaakt het proces en neemt zondig actie.

Vergeleken met de landelijke cijfers en met de ziekteverzuimcijfers van de overige onderdelen van NWO-werkgever is het ziekteverzuim bij NWO-bureau aan de hoge kant. Het verzuimpercentage steeg in eerdere jaren van 5,1% in 2004 naar 5,7% in 2005, om in 2006 weer te dalen naar 5,1%. In 2007 lag het percentage op 5,2%.

In Tabel 7 zijn de verschillende ziekteverzuimgegevens van NWO-werkgever in meerjarig perspectief weergegeven. Daaruit blijkt ook dat de verzuimduur (het gemiddelde aantal ziektedagen per medewerker) bij NWO-bureau in 2007 hoger was dan in 2006, terwijl dat bovendien iets boven het gemiddelde van NWO-werkgever lag. De verzuimfrequentie (het aantal ziekmeldingen per medewerker) was bij NWO-bureau in 2007 lager dan in 2006, maar was (toch nog) het hoogste vergeleken met de andere entiteiten van NWO-werkgever.

8.3 | Arbozorg en arbeidsomstandigheden



Het relatief hoge ziekteverzuimpercentage van NWO-bureau is een punt van aandacht. In het Arbojaarplan voor 2007 is de wens geuit om het verzuimpercentage omlaag te brengen en het kort ziekteverzuim aan te pakken. Overeengekomen werd dat arbodienst Achmea bij twee gebieden tegelijk een *pilot* zou ondernemen, waarin men via interviews bij medewerkers en leidinggevendenden zou onderzoeken hoe met ziekte(verzuim) wordt omgegaan. Eind 2007 vond hierover afstemming plaats, begin 2008 ging de *pilot* van start.

In het kader van de zorg om arbo en arbeidsomstandigheden kwamen in 2007 verder de volgende zaken aan de

orde. Met ingang van 1 mei 2007 kent NWO-bureau een algeheel rookverbod. Per gelijke datum werden twee rookzuilen geplaatst, één in gebouw Java en één in Borneo. In 2008 zal het gebruik van de rookzuilen worden geëvalueerd.

De wijziging van de Arbowet per 1 januari 2007 en het vervallen van de Arbobeleidsregels per 1 januari 2010 brengen met zich mee dat de werkgever en medewerkers samen de 'plicht' hebben een Arbocatalogus voor de organisatie op te stellen. Deze Arbocatalogus moet uiteindelijk gaan functioneren als een soort oplossingenboek. In het laatste kwartaal van 2007 vond overleg plaats tussen de arbocoördinatoren van de WVOI. Besproken werd de inventarisatie van de vastgestelde risico's die in aanmerking komen voor opname in de Arbocatalogus. Daarnaast werd een aantal werkgroepen ingesteld om de onderdelen te gaan beschrijven. De eerste hoofdstukken van de Arbocatalogus zullen in april 2008 worden besproken.

Voor de reproafdeling werden nadere maatregelen getroffen om de fysieke belasting van de medewerkers te reduceren. Van de hefwagen werden de accu's vervangen, waardoor deze weer beter functioneerde. Daarnaast worden voortaan nog slechts halve pallets papier besteld, die door de elektrische steekwagen goed kunnen worden vervoerd en dus voor de medewerkers gemakkelijker hanteerbaar zijn. Voor zover de medewerkers van de repro te maken hadden met geluidsoverlast, werd hieraan tegemoet gekomen door het verstrekken van beschermende oordoppen (persoonlijk beschermmiddel, PBM).

Voor het invoeren van een alcohol-, drugs- en medicijnbeleid vond in september 2007 met de bedrijfsarts nader overleg plaats tijdens zijn jaarlijkse bezoek aan de Commissie voor Veiligheid, Gezondheid en Welzijn (Cie VGW). De bedrijfsarts is van mening dat NWO-bureau in dit verband geen veiligheidsrisico's kent en dat op dit onderwerp geen beleid gevoerd hoeft te worden. De Cie VGW nam zijn aanbeveling over.

De glasruit aan het eind van de trap bij het verlaten van het NWO-gebouw naar de garage, werd enkele malen door bezoekers niet opgemerkt. Daarom werden er zwarte stickers op de ruit geplakt om in de toekomst dit soort situaties (en eventuele ongelukken) te voorkomen.

8.4 | Opleidings- en loopbaanontwikkeling



POP

Op 31 december 2007 hadden bij NWO-bureau 106 personen een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP). Dit komt neer op een percentage van 32,6%. Ook in 2006 hadden 106 medewerkers van NWO-bureau een POP. Toen vormde dit aantal een percentage 32,2% van de bureaupopulatie. Deze ontwikkeling is te verklaren met behulp van de in- en uitstroomgegevens. In 2007 stroomden in totaal 63 personen uit. Van hen had een deel ook een POP. Daarnaast stroomden in 2007 58 personen in; voor hen was een POP over het algemeen nog niet aan de orde.

Opleidings- en loopbaanadviezen

In 2007 maakten 40 personen gebruik van een persoonlijk opleidingsadvies. 18 personen gingen een loopbaanadviestraject in. Van hen werden er 6 intern begeleid, 12 extern.

Scholingsactiviteiten

In 2007 werd 367 keer een opleiding of (maatwerk)training gevolgd. Dat was gemiddeld 1,12 training of opleiding per bureaumedewerker. In totaal werd € 304.289 uitgegeven aan opleidingen. Dat was 1,8% van de totale loonsom (out-of-pocket kosten). In 2006 werd 2,0% van de loonsom uitgegeven aan training en opleiding.

Helaas is het nog niet mogelijk om scholingsactiviteiten zoals stages en 'training-on-the-job' in het reguliere administratiesysteem te verwerken en die gegevens in het Sociaal Jaarverslag op te nemen. Dergelijke activiteiten vinden wel plaats.

8.5 | Medezeggenschap



Bij NWO-bureau vindt medezeggenschap plaats in de ORB, de Ondernemingsraad Bureaumedewerkers. De ORB telde in 2007 9 leden. In het overleg tussen de bestuurder en de ORB waren de belangrijkste gespreksonderwerpen in 2007:

- . Ontwikkelplan BOO
- . Rookfaciliteiten
- . Tijdregistratie
- . POP-evaluatie
- . Interne verhuizing
- . Bezuinigingstaakstelling
- . Uitbesteding van de Post en Repro
- . Wachtwoordbeleid.