


NWO heeft de opdracht om per jaar een half miljard euro aan belastinggeld te verdelen over het beste onderzoek en de beste onderzoekers van Nederland. Een verantwoordelijke, maar ook prachtige opdracht!

In 2006 bracht NWO een nieuwe Strategienota uit en in 2007 zijn belangrijke stappen gezet in de verwezenlijking daarvan. Meest in het oog springend was het besluit van de minister van OCW om in het kader van de dynamisering aan NWO 100 miljoen euro extra beschikbaar te stellen. Deze middelen zullen worden ingezet in de Vernieuwingsimpuls. NWO zal daar zelf nog 50 miljoen aan toevoegen, zodat het totale budget voor de Vernieuwingsimpuls op 150 miljoen euro komt.



Uitdaging voor NWO werd om met een nog kritischer blik te kijken naar de kosten die verbonden zijn aan de uitvoering van haar taken. NWO kreeg in 2007 te maken met een nieuwe bezuinigingsronde, evenals alle andere overheidssectoren en zelfstandige bestuursorganen. Aan NWO werd een subsidiekorting opgelegd, die de komende jaren zal oplopen en waarmee alle organisatieonderdelen te maken zullen krijgen.

Beide aspecten vragen van ons als medewerkers van NWO dat we ons werk goed doen en dat we op eerlijke en transparante (integere) wijze omgaan met de aan NWO toevertrouwde belastinggelden, terwijl we tegelijk zo verantwoord mogelijk omgaan met ons 'menselijk kapitaal'. Dit geldt voor NWO als financier van wetenschappelijk onderzoek en ook als organisatie waar wetenschappelijk onderzoek wordt verricht.

In dit Sociaal Jaarverslag valt te lezen hoe NWO zich in 2007 heeft ontwikkeld. Daarbij worden voor de totale koepel vooral algemene trends en resultaten belicht. Voor NWO-werkgever is meer specifieke informatie te vinden over het sociale beleid en activiteiten op dat terrein. Het belang dat NWO hecht aan de ontwikkeling en inzetbaarheid van haar medewerkers, wordt bovendien geïllustreerd met een drietal  [interviews](#) daarover met medewerkers.

Ik beveel deze behartenswaardige informatie over onze organisatie van harte bij u aan.

dr. Cees de Visser, algemeen directeur

NWO is een koepelorganisatie van vier werkgevers. Dat zijn naast NWO-werkgever, de stichtingen voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), het Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI) en het Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek (Kon. NIOZ). In dit hoofdstuk wordt informatie gegeven over het personeel van de totale NWO-koepel in 2007. Genoemd worden de aantallen medewerkers naar fte's en naar aantallen personen, de verdeling naar wetenschappelijke en niet-wetenschappelijke functies, naar mannen en vrouwen en naar leeftijd.

1.1 Daling van het totale aantal medewerkers met 141 fte's

1.2 Omvang en verhouding wetenschappelijke en niet-wetenschappelijke functies

1.3 Aantallen en percentages mannen en vrouwen bij NWO-koepel

## 1.1 | Daling van het totale aantal medewerkers met 141 fte's




De omvang van het totale personeelsbestand van de werkgevers binnen de NWO-koepel daalde in 2007 met 141 fte's tot een totaal van 1991 fte's. Dat is een afname van 6,6%. De daling concentreerde zich bij FOM op een totaal van bijna 90 fte's (9,8%). De resterende afname van 51 fte's kwam bijna geheel voor rekening van NWO-werkgever, met – onder meer – een afname van 16,7 fte's bij de instituten ASTRON (8,2%) en 16,1 fte's bij SRON (8,1%).

Bij de afname was het aandeel wetenschappelijk personeel groter dan het aandeel niet-wetenschappelijk personeel. Totaal nam het wetenschappelijke personeel af met 79,1 fte's (7,9%). De afname van het niet-wetenschappelijke personeel betrof 61,85 fte's (5,5%). De afname van bijna 90 fte's bij FOM bestond uit 72 fte's aan wetenschappelijk personeel.

Ook telde de daling van het personeelsbestand binnen de NWO-koepel in 2007 naar verhouding iets meer vrouwen. Ten opzichte van 2006 daalde het totale aantal vrouwelijke medewerkers met 40,97 fte's. Daarmee kwam het percentage vrouwen binnen de NWO-koepel op 25,9% (in 2006 was dat 26,1%). De afname van 40,97 fte's vrouwelijke medewerkers bestond uit 24,45 fte's wetenschappelijk personeel en 16,52 fte's niet-wetenschappelijk personeel.

 Tabel 1 geeft de aantallen medewerkers in dienst bij de werkgevers binnen de NWO-koepel in 2007, uitgedrukt in full-time equivalenten (fte's).

Uitgedrukt in aantallen medewerkers waren er op 31 december 2007 binnen de NWO-koepel 2159 medewerkers in dienst. Dat waren er 128 minder dan in 2006. Afgezet tegen de afname van 141 fte's roept het aantal van 128 vragen op. In de regel is de afname fte's immers kleiner dan de afname in aantallen medewerkers. Waarschijnlijke oorzaak van dit verschil is dat een aantal medewerkers in deeltijd is gaan werken en/of dat nieuw aangestelde medewerkers méér in deeltijd zijn gaan werken. De deeltijdcijfers over 2007 (zie Hoofdstuk 3) ondersteunen deze veronderstelling.


 Tabel 2a geeft een overzicht van de aantallen medewerkers in dienst op 31 december 2007 vergeleken met de aantallen van 31 december 2006.

## 1.2 | Omvang en verhouding wetenschappelijke en niet-wetenschappelijke functies




Het totale personeelsbestand van de werkgevers binnen de NWO-koepel op peildatum 31 december 2007 telde

927,57 fte's wetenschappelijke functies en 1063,48 fte's niet-wetenschappelijke functies. De wetenschappelijke functies vormden aldus een aandeel van 46,6%. In eerdere jaren lag dit percentage iets hoger, op 47,2% in 2006, 46,9% in 2005 en 47,9% in 2004.

 **Grafiek 1** toont de verdeling in fte's naar wetenschappelijke en niet-wetenschappelijke functies en naar mannen en vrouwen in 2006 en 2007.

2007 telde binnen de NWO-koepel in totaal 418 oio's. Zij vormden daarmee een aandeel van 19,4% van het gehele personeelsbestand. In 2006 bedroeg dit percentage 20,8% en in 2005 21,6%. In 2006 waren er binnen de koepel van NWO 475 oio's. De afname met 57 oio's in 2007 (12%) kwam bijna geheel voor rekening van FOM (51 oio's).

 **Tabel 2b** geeft een overzicht van de aantallen oio's in dienst bij de werkgevers binnen de NWO-koepel in 2006 en 2007.


### 1.3 | Aantallen en percentages mannen en vrouwen bij NWO-koepel






#### Algemeen

De vier werkgevers binnen de NWO-koepel kennen onderling flinke verschillen in de percentages mannelijke en vrouwelijke medewerkers. En ook binnen NWO-werkgever zijn de verschillen tussen de entiteiten groot. Berekend naar fte's ligt het percentage vrouwelijke medewerkers binnen het totale personeelsbestand van NWO-koepel al een aantal jaren rond 25%.

Op peildatum 31 december 2007 werkten in totaal 1475,49 fte's mannen en 515,55 fte's vrouwen binnen de NWO-koepel. 25,9% van het totale personeelsbestand was dus vrouw. Van het wetenschappelijke personeel binnen de NWO-koepel was gemiddeld 17,7% vrouw, van het niet-wetenschappelijk personeel gemiddeld ruim 33%. In 2006 en 2005 lagen deze percentages voor het wetenschappelijke personeel iets hoger, op respectievelijk 18,7% en 18,4%. Het percentage vrouwelijke medewerkers in niet-wetenschappelijke functies lag in beide jaren op 32,7%.

 **Grafiek 2** toont de percentages fte's van het aandeel vrouwelijke medewerkers bij de werkgevers binnen de NWO-koepel in 2007, evenals naar wetenschappelijke en niet-wetenschappelijke functies.


Bij FOM was in 2007 iets meer dan 18% van de medewerkers vrouw. Bij NWO-werkgever was dat aandeel 35,7%. Uitzondering op deze tamelijk bescheiden percentages vormen de bureaus van NWO en STW in Den Haag en Utrecht. Daar lag het percentage vrouwelijke medewerkers in 2007 op respectievelijk 58,3% en ruim 60%. Bij het ING was bijna 50% van de medewerkers vrouw (zie ook  **Tabel 1** en  **Bijlage 1** en  **Bijlage 2**). Deze percentages zijn overigens in het gemiddelde percentage van NWO-werkgever meegenomen.

#### Functieverdeling

Wat betreft de functieverdeling vertoont het personeelsbestand van NWO-koepel een 'traditionele' man/vrouwverhouding. Ook in 2007 waren de vrouwen relatief het meest vertegenwoordigd in de ondersteunende functies.

In 2007 was het vrouwenaandeel (gerekend naar aantallen) voor de salarisgroepen in de schalen 0 tm 5 bijna 51%. Voor de schalen 6 tm 9 lag het vrouwenaandeel op 39,3% (1,5% hoger dan de 37,8% van 2006). Bij de medewerkers in de schalen 10 tm 12 kwam het vrouwenaandeel in 2007 uit op 24,7% (0,7% lager dan in 2006: 25,4%). Ook voor de schalen 13/14 lag het vrouwenaandeel in 2007 wat lager dan in 2006 (13,8% t.o.v. 14,1%). Het aandeel vrouwen in de salarisschalen 15/16 steeg, van 9,6% in 2006 naar 12,3% in 2007.

Bij de oio's lag het percentage vrouwelijke medewerkers in 2007 op 22,8% (in 2006 was dat 23,5%).


 **Grafiek 3a** geeft voor 2007 de man/vrouwverdeling (in aantallen) binnen de NWO-koepel voor de verschillende salariscategorieën.

 Grafiek 3b toont in diezelfde verdeling in 2006 en 2007 in procenten.

### **Leeftijd**

Onder andere dankzij de oio's kent de NWO-koepel relatief veel jonge medewerkers. Toch schuift de leeftijd parallel aan de algemene vergrijzing langzaam op. Zo is het aantal medewerkers in de leeftijdscategorie 25-34 jaar tussen 2005 en 2007 naar verhouding afgenomen van 40,9% naar 37,9% en namen de percentages medewerkers in de leeftijdsgroepen 35-44 jaar en 60-64 jaar iets toe; respectievelijk van 20,5% naar 21,9% en van 5,6% naar 7,8%.

Vrouwen kwamen in 2007 naar verhouding voor in de leeftijdsgroep 35-44 jaar (33%). In de groep 45-54 jarigen was het vrouwenaandeel 29,6% en in de groep 25-34 jarigen 29%. Berekend naar aantallen medewerkers was het gemiddelde aandeel vrouwen in 2007 28,6%. Van de medewerkers ouder dan 60 jaar was 17,2% vrouw.

 Grafiek 4 geeft de man/vrouwverdeling (in aantallen) binnen de NWO-koepel in de onderscheiden leeftijdscategorieën.

De vier werkgevers van de NWO-koepel (NWO-werkgever, FOM, CWI en Kon. NIOZ) en de Koninklijke Bibliotheek (KB) zijn verenigd in de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI). De WVOI kent een eigen collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst, de CAO-OI. Deze wordt overeengekomen met de betrokken werknemersorganisaties ABVAKABO/FNV, AC/FBZ, CMHF/VAWO en CNV Publieke Zaak. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op het algemene WVOI-beleid op het gebied van arbeidsvoorwaarden zoals dat is neergelegd in de CAO-OI 2006-2007. Ook komen de beloning, verantwoording van topinkomens en bijzondere beloning in 2007 aan de orde.

### 2.1 Arbeidsvoorwaardenbeleid, CAO-OI 2006-2007

### 2.2 De Collectieve ArbeidsvoorwaardenRegeling (CAR) 2003-2005/2006

### 2.3 Beloning

### 2.4 NWO-werkgever - Collectiviteitsvoordeel particuliere verzekeringen en financiële diensten

## **2.1 | Arbeidsvoorwaardenbeleid, CAO-OI 2006-2007**



De verenigde WVOI-werkgevers vervullen in de Nederlandse kennisinfrastructuur een vooraanstaande rol gericht op het stimuleren, initiëren, uitvoeren en beschikbaar stellen van grensverleggend en hoogwaardig wetenschappelijk onderzoek. De circa 2500 werknemers van de WVOI zijn hoogopgeleide professionals en hooggekwalificeerd ondersteunend en technisch/administratief personeel. Doelstelling van de WVOI-werkgevers is om deze werknemers een aantrekkelijk arbeidsklimaat met voldoende ontwikkelingsmogelijkheden te bieden en de juiste mensen te werven, te binden en te motiveren.

Door de algemene vergrijzing en globalisering verwachten de WVOI-werkgevers dat de onderzoekinstellingen enerzijds te maken zullen krijgen met een tekort aan geschikt (hoogopgeleid) personeel. Anderzijds wordt het behoud van de juiste kennis beschouwd als een punt van aandacht. Het arbeidsvoorwaardenbeleid van de WVOI is er dan ook op gericht om samen met de werknemers (in alle leeftijdscategorieën) vernieuwing en verbreding van deskundigheid en interne doorstroming te bewerkstelligen.

Een en ander komt tot uitdrukking in de zevende CAO, de CAO-OI 2006-2007, die liep van 1 oktober 2006 tot 1 januari 2008 en waarvoor op 12 februari 2007 definitief akkoord werd gegeven.

Om de **inzetbaarheid** van de werknemers te stimuleren zijn in de CAO-OI 2006-2007 afspraken gemaakt om:

- oio's te ondersteunen bij hun loopbaanoriëntatie;
- medewerkers die ouder zijn dan 45 jaar te stimuleren actief aan het arbeidsproces te blijven deelnemen. Bijvoorbeeld door leeftijdsdagen te gebruiken voor activiteiten waardoor zij nieuwe kennis en ervaring kunnen opdoen;
- medewerkers in de leeftijd van 59 jaar en ouder aan te moedigen langer actief aan het arbeidsproces te blijven deelnemen door een nieuwe Seniorenregeling op maat.

Voor de gemaakte **inkomensafspraken** wordt verwezen naar NWO's Sociaal Jaarverslag 2006, [www.nwo.nl/sjv2006/](http://www.nwo.nl/sjv2006/).

Omdat de CAO-OI 2006-2007 op 31 december 2007 afliep, werd eind 2007 gestart met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO.

De CAO-OI biedt voor een aantal onderwerpen in zake arbeidsvoorwaarden slechts een algemeen kader. Afspraak daarbij is dat zij op instellingsniveau (verder) worden uitgewerkt. Deze nadere afspraken zijn voor de NWO-koepel uitgewerkt in de Collectieve ArbeidsvoorwaardenRegeling (CAR) NWO/FOM/CWI/Kon.NIOZ. Op 31 december 2005 liep de CAR af die de werkgevers binnen de NWO-koepel op 17 december 2002 waren overeengekomen. De CAR werd toen verlengd tot 1 januari 2007. Gedurende dat jaar hebben partijen gewerkt aan de 'ontvlechting' van de CAR, waarbij de meeste regelingen werden geïntegreerd in de CAO-OI 2006-2007.

Voor een aantal andere CAR-regelingen heeft NWO-werkgever in het voorjaar van 2007 met de Centrale Ondernemingsraad (COR) overlegd om deze over te hevelen naar de Uitvoeringsregelingen NWO-werkgever. Naar verwachting zal de omzetting van CAR-regelingen naar de Uitvoeringsregelingen NWO-werkgever in het voorjaar van 2008 gerealiseerd kunnen worden.

## 2.3 | Beloning

NWO streeft ernaar de medewerkers een marktconform salaris te bieden. Tegelijkertijd wil NWO een zich onderscheidende werkgever zijn. Wat dit laatste betreft biedt NWO naast een goed salaris een eindejaarsuitkering – met ingang van 1 januari 2007 van 5,4%. Met de verhoging van de salarissen zoals overeengekomen in de CAO-OI 2006-2007 loopt de algemene salarisontwikkeling bij onderzoekinstellingen in de pas met de andere overheidssectoren. Voor de oio's biedt NWO een salaris dat overeenkomt met de salarissen voor universitaire promovendi.

### NWO-koepel - Verantwoording topinkomens

Het beleid rondom de topinkomens bij NWO-koepel sluit bij het bovenstaande aan. Op basis van de Wet openbaarmaking uit publieke middelen gefinancierde topinkomens (Stb. 2006, 905), de Mededeling gemiddeld belastbare loon Ministers 2006 van 16 februari 2007 (Stcrt. 23 februari 2007, nr. 39) en de Regeling berekening gemiddelde belastbare loon ministers waren er ook in 2007 bij CWI, FOM, Kon. NIOZ en NWO-werkgever geen medewerkers die een inkomen hadden dat de daarin genoemde grens te boven ging.

### NWO-werkgever - Bijzondere beloning

De CAO-OI biedt de mogelijkheid bieden om excellent functioneren te belonen. Daaronder zijn begrepen:

- . extra periodieke verhoging;
- . functioneringstoelage;
- . gratificatie;
- . arbeidsmarkttoelage.

Extra periodieke verhogingen en gratificaties zijn de meest voorkomende bijzondere (extra) beloningen, meestal toegekend in de jaarlijkse 'salarisronde'. Daarnaast worden door het hele jaar heen gratificaties toegekend bij bijzondere eenmalige prestaties.

In 2007 kende NWO-werkgever aan in totaal 16 medewerkers (2006 25) extra periodieke verhogingen toe; aan 24 medewerkers een functioneringstoelage (2006 26); aan 153 medewerkers werd een gratificatie toegekend (2006 145); en 18 maal een arbeidsmarkttoelage (2006 17).

In totaal kwamen 211 medewerkers in aanmerking voor een bijzondere beloning. Dit is 24,8% ten opzichte van het totale personeelsbestand van NWO-werkgever. In 2006 was dat percentage 24% (in 2005 21% en in 2004 19%). Van het totale aantal bijzondere beloningen ging het in 72,5% van de gevallen om toegekende gratificaties.

 Tabel 3 geeft een overzicht van de verschillende toekenningen binnen NWO-werkgever in 2007 en de procentuele verdeling over zowel de verschillende bijzondere beloningsvormen als ten opzichte van het totale

aantal medewerkers.

## **2.4 | NWO-werkgever - Collectiviteitvoordeel particuliere verzekeringen en financiële diensten**



NWO-werkgever heeft met Centraal Beheer Achmea afspraken over een breed pakket (schade)verzekeringen en financiële diensten. Deze personeelsvoorzieningen bieden medewerkers van NWO-werkgever extra voordeel. Er wordt collectiviteitkorting verleend op bijvoorbeeld premies en rentepercentages. In 2007 werd ook de mogelijkheid van levensloopsparen hieraan toegevoegd.

NWO vindt het belangrijk dat medewerkers flexibel invulling kunnen geven aan een goede combinatie van werk, zorgtaken en vrije tijd. In de arbeidsvoorwaarden worden daar dan ook mogelijkheden voor gecreëerd. In dit hoofdstuk komt voor de hele koepel van NWO het deeltijdpercentage onder de medewerkers ter sprake. Ook wordt een berekening gegeven van de deeltijdfactor. Daarnaast is weergegeven in welke mate medewerkers van NWO-werkgever in 2007 gebruik maakten van arbeidsvoorwaarden gericht op de balans tussen werk en persoonlijke omstandigheden, zoals het gebruik van specifieke verlofregelingen en van de Seniorenregeling, en de deelname aan de regelingen Kinderopvang en Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM). Diverse ontwikkelingen op maatschappelijk terrein brachten veranderingen in een aantal van deze regelingen.

Informatie over de mate waarin bij de andere werkgevers binnen de NWO-koepel (FOM, CWI en Kon. NIOZ) gebruik is gemaakt van de arbeidsvoorwaarden gericht op de balans tussen werk en persoonlijke omstandigheden, valt te lezen in de sociaal jaarverslagen van de desbetreffende organisaties.

### 3.1 Deeltijdwerken en de deeltijdfactor

#### 3.2 NWO-werkgever - Gebruik van regelingen bijzonder verlof andermaal groter

#### 3.3 NWO-werkgever - Kinderopvang

#### 3.4 NWO-werkgever - Groeiend gebruik regeling Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM)

## 3.1 | Deeltijdwerken en de deeltijdfactor



Als 'deeltijdland' telt Nederland in vergelijking met andere landen veel vrouwen (en mannen) die in deeltijd werken. Volgens de publicatie van het Sociaal Cultureel Planbureau *Nederland deeltijdland. Vrouwen en deeltijdwerk* (februari 2008) werkt 75% van de werkende vrouwen in ons land minder dan 35 uur per week. Dat is bijna twee keer zoveel als gemiddeld in de andere EU-landen. Het hebben van kinderen lijkt een voor de handliggende reden om in deeltijd te werken. Maar lang niet alle vrouwen die in deeltijd werken, hebben jonge kinderen voor wie moet worden gezorgd. Jonge vrouwen zonder kinderen werken gemiddelde 4 uur minder dan jonge mannen, terwijl vrouwen van 40 jaar of ouder die niet (meer) voor jonge kinderen (hoeven te) zorgen, nauwelijks meer uren werken dan vrouwen met kinderen tussen 0-17 jaar.

### De deeltijdfactor

De deeltijdfactor is de verhouding tussen het aantal fte's en het aantal medewerkers en geeft de gemiddelde aanstellingsomvang per medewerker aan. De grootte van de deeltijdfactor hangt af van het aantal personen dat in deeltijd werkt en van de omvang van hun werkweek. Voor NWO-koepel lag de deeltijdfactor op 92,2%, bij NWO-werkgever op 89,6% en bij NWO-bureau op 88,1%.


Meer gespecificeerd lag de deeltijdfactor koepelbreed bij het wetenschappelijke personeel op 95,9%, bij het niet-wetenschappelijke personeel op 89,2%. De mannen kenden een deeltijdfactor van 95,6%, de vrouwen van 83,4%. Nog verder toegespitst kenden de vrouwen wetenschappelijk personeel een gemiddelde deeltijdfactor van 94,6% en de vrouwen niet-wetenschappelijk personeel een gemiddelde deeltijdfactor van 79,1%. Medewerkers van NWO-koepel (mannen én vrouwen) die in het onderzoek werken, hebben gemiddeld dus een bijna volledige werkweek. Bij de niet-wetenschappelijke medewerkers is de werkweek algemeen wat kleiner (0,89 fte), bij de vrouwen gemiddeld bijna 0,8 fte.

### Groter percentage deeltijders dan in 2006, bij zowel vrouwen als mannen

Binnen de koepel van NWO werkten 522 van de 2159 medewerkers in deeltijd, ofwel 24,2%. Van de 618 vrouwen werkten 322 medewerkers in deeltijd (52%) van de 1541 mannen waren dat er 200 (bijna 13%). In 2006 en 2005 lag het totale gemiddelde deeltijdpercentage op 21,7%.

Van de vier werkgevers telde NWO-werkgever ook in 2007 het grootste percentage deeltijdwerkers. Totaal werkten daar 295 van de 852 medewerkers in deeltijd. Dat was 34,6% - een percentage dat hoger was dan in 2006, toen 30,8% van de medewerkers in deeltijd werkte. Van de vrouwen werkte bijna 61% in deeltijd, van de mannen 17,7%.

Hoewel het percentage deeltijders onder de vrouwen van NWO-werkgever groter was dan dat onder alle vrouwen van NWO-koepel, lag dit percentage onder het nationale percentage van 75% en werkten bij NWO-koepel en NWO-werkgever naar verhouding dus veel minder vrouwen in deeltijd.

 **Tabel 4** geeft de percentages deeltijdwerken bij de verschillende organisatieonderdelen van NWO-werkgever in 2006 en 2007. Daarin valt te zien dat bij alle entiteiten van NWO-werkgever zowel de vrouwen als de mannen in 2007 naar verhouding meer in deeltijd werkten dan in 2006.

Evenals in 2006 telde NSCR met 69,6% naar verhouding het hoogste percentage deeltijders; van de vrouwen werkte daar 80% in deeltijd, van de mannen 61,5%. Als tweede volgde - eveneens als in 2006 - het ING, met een percentage van 53,9% deeltijders; 60,7% van de vrouwen en 45,8% van de mannen.

### **3.2 | NWO-werkgever – Gebruik van regelingen bijzonder verlof andermaal groter**



De CAO-OI omvat een aantal verlofregelingen voor specifieke situaties die het invullen van een evenwichtige verhouding tussen werk en zorgtaken ondersteunen. Dit zijn verlofmogelijkheden voor zwangerschap, bevalling van de partner, ouderschap, calamiteiten en zorgverlof. De verlofmogelijkheden voor verhuizing, huwelijk en samenwonen kwamen per 1 februari 2007 te vervallen.

Veranderingen waren er ook bij de ouderschapsverlofregeling. Per 1 januari 2007 geldt hiervoor een nieuwe regeling, die bovendien is gekoppeld aan de levensloopregeling. De nieuwe ouderschapsverlofregeling garandeert weliswaar een loondoorbetaling van 75%, maar impliceert tegelijk een vermindering van het loonbedrag (naar rato) als gevolg van fiscale maatregelen. Medewerkers kunnen dit bedrag via de Belastingdienst terugontvangen, maar moeten daarvoor wel gespaard hebben in de levensloopregeling.

De CAO-OI 2006-2007 werd op 12 februari 2007 ondertekend en per die datum van kracht vanaf 1 oktober 2006. In 2006 was het vooruitzicht van de nieuwe ouderschapsverlofregeling nog onbekend. Bij NWO-werkgever maakten daarom in 2006 naar verhouding meer medewerkers gebruik van de 'oude' ouderschapsverlofregeling (93 tegenover 43 in 2005). In 2007 maakten 63 medewerkers gebruik van de nieuwe regeling.

Totaal maakten medewerkers bij NWO-werkgever in 2007 211 keer gebruik van de verschillende specifieke verlofregelingen. Afgezet tegen het aantal medewerkers is dat 24,8%. In 2006 lag dit percentage op 19,1% in 2005 op 12,3%.

 **Tabel 5** geeft weer hoe vaak medewerkers bij NWO-werkgever in 2007 van de verlofregelingen gebruik maakten.

#### **De seniorenregeling**

Tot slot kende de CAO-OI 2006-2007 ook een nieuwe Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI). Het doel van deze nieuwe regeling, die per 1 april 2007 van kracht werd, is om te waarborgen dat medewerkers tot aan hun pensioenleeftijd actief aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen. Volgens deze nieuwe regeling kunnen medewerkers vanaf 59 jaar tot 65 jaar hun feitelijke werktijd per week terugbrengen. Per persoon zijn hiervoor maximaal 156 seniorendagen beschikbaar.

In 2007 namen bij NWO-werkgever in totaal 57 medewerkers deel aan de Seniorenregeling (in 2006 en in 2005 waren dat 54 medewerkers). Dit aantal medewerkers bedraagt 6,7% van het totale personeelsbestand van NWO-werkgever in 2007. In 2006 lag het percentage SROI-deelnemers op 6%, in 2005 op 5%. De kosten voor deze regeling bedroegen in 2007 € 629.183. Ten opzichte van 2006 (€ 618.568) was sprake van een kostenstijging

van 1,7% (in 2006 was de kostenstijging 6,9% ten opzichte van 2005).

Van de 57 deelnemers SROI in 2007 is één persoon na 1 april gaan deelnemen, volgens de nieuwe regeling.

### 3.3 | NWO-werkgever - Kinderopvang



Door wijziging van de Wet Kinderopvang loopt de werkgeversbijdrage in de kosten van kinderopvang vanaf 1 januari 2007 via de overheid. Werkgevers betalen de tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang niet meer rechtstreeks aan de medewerker, maar dragen hun aandeel af aan de fiscus. NWO-werkgever doet dat via de (verhoogde) premie Uitvoeringsfonds voor de Overheid. Ouders kunnen op hun beurt terecht bij de Belastingdienst voor het hen toekomende (werkgeversaandeel). Dit bedrag wordt bovendien verhoogd met de zg. kinderopvangtoeslag.

Medewerkers van NWO-werkgever voor wie de kosten voor kinderopvang in 2007 hoger waren dan conform het fiscaal toegestane maximum (uur)bedrag, konden bij NWO voor het bovenmatige deel in aanmerking komen voor een vergoeding voor de kinderen waarvoor NWO al op 31 december 2006 (volgens de oude regeling) een tegemoetkoming betaalde. In 2007 werd volgens deze regeling aan 15 medewerkers een tegemoetkoming betaald, voor een totaalbedrag van € 2944,27.

### 3.4 | NWO-werkgever - Groeiend gebruik regeling Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM)



Via de regeling Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM) kunnen medewerkers - binnen de voor hen individueel geldende arbeidsvoorwaarden - salaris en/of vakantie-uren ruilen tegen elkaar, tegen een fiets, een verhoging van de werkgeversbijdrage voor de reiskosten woon-werkverkeer, een verhoging van de bijdrage voor studiekosten, of om te sparen in het kader van levensloop. In 2007 werden door NWO-werkgever 283 aanvragen voor AVOM-deelname gehonoreerd. 2006 telde 244 gehonoreerde aanvragen, 2005 213. De deelname aan AVOM nam dus andermaal toe. Ten opzichte van 2006 steeg de AVOM-deelname in 2007 met bijna 16%.

#### Levensloop

Medewerkers zetten in 2007 hun vakantie-uren voornamelijk in voor het doel geld (55,5% van de AVOM-keuzen). Voor sparen in levensloop zetten 39 medewerkers AVOM-middelen in (4,6% van het totale personeelsbestand van NWO-werkgever en 13,8% van de AVOM-keuzen).

NWO hecht veel waarde aan goede loopbaan- en carrièreperspectieven van haar medewerkers. Onder andere in de CAO-OI zijn hierover afspraken vastgelegd, die zijn gericht op zowel professionele scholing (voor een goede functie-uitoefening nu of in de nabije toekomst) als verdere inzetbaarheid (binnen, dan wel verder, buiten de organisatie). Als instrumenten worden hierbij ingezet personeelsplanning, functioneringsgesprekken, voorrang voor interne kandidaten bij vrijkomende vacatures en het Persoonlijke OntwikkelingsPlan (POP). De verbetering van carrière- en loopbaanperspectieven is ook steeds meer van belang met het oog op behoud van personeel. Voor de werving van nieuwe medewerkers neemt NWO koepelbreed deel in de academische vacaturesite AcademicTransfer. In dit hoofdstuk wordt vooral ingegaan op de mobiliteit, loopbaanontwikkeling en leeftijdsopbouw in 2007 van medewerkers bij NWO-werkgever.

- 4.1 [Arbeidsmarktcommunicatie](#)
- 4.2 [Loopbaanontwikkeling en opleiding bij NWO-werkgever](#)
- 4.3 [NWO-werkgever - In- & uitstroom](#)
- 4.4 [NWO-werkgever - Leeftijdsopbouw medewerkers](#)
- 4.5 [NWO-werkgever - Gestage afname tijdelijke dienstverbanden](#)

## 4.1 | Arbeidsmarktcommunicatie



### AcademicTransfer (AT)

Wordt het merendeel van de vacatures (ook) nog via de papieren media gepresenteerd, digitale vacaturesites nemen inmiddels een steeds grote vlucht en zijn minstens zo belangrijk, zo niet belangrijker. Voor de academische arbeidsmarkt is AcademicTransfer inmiddels een niet meer weg te denken platform. AcademicTransfer is een initiatief van de Vereniging van Nederlandse Universiteiten (VSNU) de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) en de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI, waartoe ook de vier NWO-werkgevers behoren).

Op 31 december 2006 liep het dienstverleningscontract tussen AcademicTransfer en de WVOI af. Een nieuw contract werd afgesloten voor 2007/2008. Daarin zijn de verschillende WVOI-werkgevers net zoals in het vorige contract ondergebracht onder één noemer, met behoud van ieders eigen identiteit. Dat betekent dat de werkgevers naar eigen behoefte kunnen gebruik maken van de in het contract vastgelegde modules. De voorzitter van de WVOI maakt deel uit van de Raad van Bestuur van AcademicTransfer.

## 4.2 | Loopbaanontwikkeling en opleiding bij NWO-werkgever



In 2007 lag de totale besteding aan (persoonlijke) loopbaanontwikkeling en opleiding bij NWO-werkgever op een gemiddelde van 1,7% van de loonsom. Met dat percentage bleef men ruim boven het in de CAO-OI vastgelegde budget van minimaal 0,8% van de loonsom. Bij de instituten resulteerden de uitgaven aan opleiding en ontwikkeling van de medewerkers in de volgende percentages van hun loonsom: ASTRON: 2,0%, ING: 1,0%, NSCR: 0,8%, SRON: 2,3%. Bij STW en NWO-bureau werden resp. 2,0% en 1,8% van de loonsom aan ontwikkeling en opleiding uitgegeven.

Meer informatie over scholing bij de instituten is te vinden in de instituutsverslagen. Voor meer informatie over scholing bij NWO-bureau, zie [Hoofdstuk 8](#).

## 4.3 | NWO-werkgever - In- & uitstroom



In 2007 kwamen bij NWO-werkgever 119 medewerkers nieuw in dienst en hebben 156 medewerkers NWO verlaten. In 2006 waren dat er respectievelijk 124 en 159. Werd in 2006 de uitstroom mede bepaald door de relatief grote uitstroom bij NWO-bureau van 45 medewerkers MW naar werkgever ZON, 2007 kende voor NWO-werkgever een vergelijkbaar totaal aantal uitstromers.

 Grafiek 5 geeft een totaaloverzicht van de in- en uitstroom van medewerkers bij NWO-werkgever over de laatste vijf jaar.

In 2007 was 57,1% van de uitstromers man, zoals dat ook het geval was in 2005, terwijl in 2004 53,3% van de uitstromers man was en in 2003 57,8%. Het geringere percentage mannelijke uitstromers in 2006 (39,6%) kan dan ook als een uitzondering worden beschouwd.

 Tabel 6 brengt de in- en uitstroom van de medewerkers man/vrouw van 2005 tot en met 2007 in beeld.

#### 4.4 | NWO-werkgever - Leeftijdsopbouw medewerkers



Zoals vermeld in Hoofdstuk 3 biedt NWO oudere medewerkers faciliteiten om te waarborgen dat zij tot aan hun pensioenleeftijd actief aan het arbeidsproces kunnen blijven deelnemen. Deze faciliteiten zijn extra vakantieverlofdagen gebaseerd op leeftijd (CAO-OI) en een gedeeltelijke werktijdvermindering zoals vastgelegd in de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen.

##### Leeftijdsopbouw en -samenstelling

Gepaard aan de algemene maatschappelijke ontwikkelingen vertoont ook de leeftijdsopbouw van de medewerkers van NWO-werkgever kenmerken van ontgroening en vergrijzing. Tussen de entiteiten onderling (de bureaus van STW en NWO, en de verschillende instituten) zijn er verschillen in leeftijdssamenstelling, zoals er ook verschillen zijn tussen de totale leeftijdsopbouw van de mannen en vrouwen.

Gemiddeld bevond het grootste deel van de medewerkers zich in 2007 in de leeftijdscategorieën 35-44 en 45-55 jaar, met een respectievelijk percentage van 27,3% en 27%.

Bij de mannelijke medewerkers lag het leeftijdszwaartepunt in de leeftijdscategorie 45-54 jaar (27,7%). Bij de vrouwelijke medewerkers lag het zwaartepunt in de leeftijdscategorie 25-34 jaar (31,2%).

 Grafiek 6a geeft de totale leeftijdsopbouw en de leeftijdsopbouw van de mannen en de vrouwen binnen NWO-werkgever in 2007 schematisch weer.

Bezien over de periode 2005 tm 2007 wordt duidelijk dat het accent in de leeftijdsopbouw zich verlegt naar de leeftijdsgroep 45-54 jarigen, ook al was het aandeel van de groep 35-44 jarigen in 2007 nog (net) het grootst. Ook neemt het aandeel 60-64 jarigen toe.

 Grafiek 6b geeft de totale leeftijdsopbouw NWO-werkgever in 2005, 2006 en 2007.

 Grafiek 7 geeft de procentuele leeftijdsopbouw van NWO-werkgever in 2005 tm 2007, exclusief projectmedewerkers (14 oio's / postdocs).

In totaal telde NWO-werkgever in 2007 14 oio's en postdocs. In 2006 waren dat 21 personen. De 14 oio's en postdocs vormden 1,6% van het totale personeelsbestand van NWO-werkgever en maakten vooral deel uit van de leeftijdsgroep 25-34 jarigen.

 Grafiek 8 geeft de totale leeftijdsopbouw van NWO-werkgever in 2007 weer, inclusief en exclusief de projectmedewerkers (14 oio's/postdocs; zie voor gedetailleerde informatie  Bijlage 2).

 Grafiek 9 geeft deze leeftijdsopbouw bovendien uitgesplitst naar mannen en vrouwen.

NWO hecht veel waarde aan flexibiliteit in het personeelsbestand. De werkbelasting varieert sterk door de vele (tijdelijke) programma's en projecten. Doordat mede gebruik wordt gemaakt van tijdelijke arbeidskrachten, kan hierop snel worden ingespeeld. Anderzijds hecht NWO eraan haar medewerkers zekerheid te bieden. Daarom voert NWO een personeelsbeleid dat gericht is op het bieden van die zekerheid, in combinatie met het uitgangspunt dat werknemers rouleren in hun functies. De flexibiliteit van de organisatie is daarmee verankerd in de flexibiliteit van de medewerkers en het daarop gerichte beleid van NWO.

In dit verslag worden met tijdelijke arbeidskrachten bedoeld de medewerkers die een tijdelijk dienstverband hebben. Daaronder worden niet gerekend de medewerkers die een tijdelijke aanstelling hebben met uitzicht op een vast dienstverband. Zij worden meegerekend bij de vaste dienstverbanden. Evenmin worden onder de tijdelijke arbeidskrachten gerekend de uitzendkrachten; zij zijn niet in de personeelsaantallen opgenomen.

Als wordt gekeken naar de verhouding vaste en tijdelijke dienstverbanden bij NWO-werkgever, is een gestage afname waarneembaar van het percentage tijdelijke dienstverbanden: van 29,8% in 2003 naar 21,1% in 2007. In 2006 was het percentage tijdelijke dienstverbanden 22,8%.

Bij de medewerkers met een tijdelijk dienstverband was de man/vrouw verhouding 55% mannen en 45% vrouwen.

De 14 projectmedewerkers (oio's en postdocs) van NWO-werkgever (met een tijdelijk dienstverband) niet meegerekend, had in 2007 19,8% van de (838) medewerkers een tijdelijk dienstverband en dus 80,2% een vast dienstverband (dan wel uitzicht op een vast dienstverband).

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan over zaken die verband houden met de gezondheid en het welzijn van de medewerkers van NWO-werkgever. Dit betreft diverse onderwerpen waaronder ziekteverzuim en arbo-aangelegenheden, maar ook de totstandkoming van de Klokkenluideregeling en de rapportage daarover. Tevens vermeldt dit hoofdstuk het Arbojaarverslag 2007 van NWO-werkgever.

- 5.1 [Gezondheid: ziekteverzuimregistratie en -rapportage](#)
- 5.2 [Terugdringing ziekteverzuim](#)
- 5.3 [WIA in 2007 en eigen risicodragerschap WGA](#)
- 5.4 [Arbojaarplannen en Arbojaarverslag 2007 Artikel 10 Arbowet](#)
- 5.5 [Welzijn: Klokkenluideregeling](#)
- 5.6 [Seksuele intimidatie, agressie en geweld](#)

## 5.1 | Gezondheid: ziekteverzuimregistratie en –rapportage



Voor NWO-koepel lag het ziekteverzuimpercentage in 2007 op 2,9%. In 2006 lag dit percentage op 2,7% (in 2005 op 2,6%, in 2004 op 2,7% en 2003 op 2,9%). Het landelijke verzuimpercentage ligt hoger. CBS-cijfers over het ziekteverzuim in 2007 waren april 2008 echter nog niet beschikbaar. De meest recente beschikbare gegevens dateren uit 2005. Toen lag het landelijk gemiddelde verzuimpercentage op 4% (Nationale VerzuimStatistiek). Het verzuimpercentage van medewerkers tussen 55 en 65 jaar lag landelijk gemiddeld op 6,2%.

Ook bij NWO-werkgever lag het ziekteverzuimpercentage van 2007 van 3,8% iets hoger dan het percentage van 2006 (3,5%). De verzuimfrequentie (het aantal ziekmeldingen per medewerker) is met 1.6 gelijk gebleven. Hiermee zit NWO-werkgever 0.6 boven de gemiddelde verzuimfrequentie in 2005 (1.0, Nationale VerzuimStatistiek) en 0.1 boven de landelijke norm (1.5). De verzuimduur (het gemiddelde aantal ziektedagen per medewerker) daalde andermaal, met 0.9 en kwam daarmee op 11.2. Het landelijk gemiddelde voor verzuimduur lag in 2005 op 18.4 (Nationale VerzuimStatistiek).

**Tabel 7** geeft de drie ziekteverzuimkengetallen weer over 2005, 2006 en 2007 voor NWO-werkgever totaal en uitgesplitst naar de verschillende onderdelen binnen NWO-werkgever.

Bij de onderdelen van NWO-werkgever was alleen bij ASTRON het ziekteverzuimpercentage in 2007 lager dan in 2006: 2,3% in plaats van 3,1%. Met name bij STW-bureau was het ziekteverzuimpercentage hoger.

**Grafiek 10** geeft ter vergelijking, naast de ziekteverzuimpercentages van de verschillende onderdelen, ook de percentages van NWO-werkgever en het landelijk gemiddelde weer.

## 5.2 | Terugdringing ziekteverzuim



Terugdringing van het ziekteverzuim staat bij NWO-werkgever hoog op de agenda en met name binnen het bureau van NWO, waar het verzuimpercentage hoger is dan bij de instituten, wordt met preventieve maatregelen en een intensieve verzuimbegeleiding gestuurd op terugdringing van ziekteverzuim. Directeuren van gebieden en instituten, alsmede hoofden van afdelingen ontvangen driemaandelijks een overzicht van het ziekteverzuim binnen hun onderdeel over de afgelopen twaalf maanden. Daarnaast vindt eenmaal per zes weken overleg van het Sociaal Medisch Team (SMT) plaats, waarin de bedrijfsarts, de leidinggevende van de betreffende zieke medewerker en de personeelsadviseur deelnemen. Tijdens het SMT-overleg wordt besproken op welke wijze het herstel en de reïntegratie van medewerkers die twee weken of langer ziek zijn, zo optimaal mogelijk bespoedigd kan worden.

Sinds de Wet Verbetering Poortwachter is sprake van een intensievere begeleiding van zieke medewerkers en een grotere verantwoordelijkheid daarin van zowel werkgever als werknemer. Samen dienen zij er voor te zorgen dat de verzuimduur beperkt blijft en langdurig ziekteverzuim zo veel mogelijk wordt voorkomen.

Het gaat erom dat bij ieder ziektegeval zo snel mogelijk wordt onderkend wat er aan de hand is, en dat begeleiding (ten behoeve van reïntegratie) direct wordt opgepakt zodra blijkt dat die mogelijk is. Een dergelijke actieve en vroeg ingezette verzuimbegeleiding draagt bij aan een beperking van de WIA-uitstroom. (De WIA, Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, is eind 2005 in werking getreden. Na 104 weken ziekte kan de medewerker op basis van de WIA in aanmerking komen voor een WGA- of IVA-uitkering).

### 5.3 | WIA in 2007 en eigen risicodragerschap WGA



In 2007 zijn geen arbeidsongeschikte medewerkers uitgestroomd naar de WIA.

Met instemming van de Centrale Ondernemingsraad (COR) heeft NWO-werkgever ervoor gekozen om per 1 juli 2007 eigen risicodragerschap te worden voor de betaling van de WGA-uitkering aan langdurige gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers.

Een WGA-uitkering (de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) wordt toegekend aan medewerkers die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt zijn en voor wie een arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld tussen 35% en 80%. Met het eigen risicodragerschap betaalt NWO maximaal tien jaar lang de WGA-uitkering en draagt NWO geen gedifferentieerde WGA-premie meer af.


### 5.4 | Arbojaarplannen en Arbojaarverslag 2007 Artikel 10 Arbowet



#### Arbojaarplan

Alle onderdelen van NWO-werkgever werken systematisch aan onderhoud en ontwikkeling van goede arbeidsomstandigheden onder andere door het opstellen en uitvoeren van arbojaarplannen. Meer informatie over NWO-bureau is te vinden in [Hoofdstuk 8](#). Voor de overige instituten wordt verwezen naar de eigen jaarverslagen.

#### Artikel 10 Arbowet

Op grond van Artikel 10 van de Arbowet moeten werkgevers rapporteren over de verplichtingen die in de Arbowet staan. Aan de hand van negen in de wet vastgelegde vragen is deze rapportage opgenomen in  [Bijlage 3](#) van dit jaarverslag.

### 5.5 | Welzijn: Klokkenluiderregeling



NWO-werkgever heeft sinds 1 mei 2007 een klokkenluiderregeling. Deze is tot stand gekomen met instemming van de COR. De klokkenluiderregeling biedt de mogelijkheid om misstanden die de integriteit van NWO kunnen aantasten, op een gereguleerde manier aan de orde te stellen. De regeling is echter bedoeld als sluitstuk. Idealiter zou de klok nooit geluid behoeven te worden, als immers de medewerkers van NWO zich in hun werk steeds bewust zijn van het belang van integer handelen, en er een cultuur heerst waarin dit ook goed bespreekbaar is. Onder misstanden wordt ernstig laakbaar handelen verstaan, zoals strafbare feiten en ernstige schendingen van regelgeving of beleidsregels.

Met de invoering van de klokkenluiderregeling zijn twee vertrouwenspersonen aangesteld bij wie misstanden vertrouwelijk kunnen worden gemeld. De vertrouwenspersonen zijn Frans Martens, gebiedsdirecteur Aard- en Levenswetenschappen (ALW) en Roel Gathier, adjunct-directeur SRON.

In de klokkenluiderregeling is bepaald dat de Algemeen Directeur van NWO elk jaar aan de COR rapporteert over (het aantal) meldingen van misstanden. In 2007 hebben geen meldingen plaatsgevonden.

## 5.6 | Seksuele intimidatie, agressie en geweld



In 2007 werden drie klachten ontvangen in het kader van de regeling Seksuele Intimidatie, Agressie en Geweld (SIA). Over deze klachten heeft de Adviescommissie Personeelsaangelegenheden aan de directie advies uitgebracht.

De personele zaken die in dit hoofdstuk aan de orde komen, betreffen onder meer de lasten voor werkloosheidsuitkeringen van de gehele NWO-koepel. Daarnaast wordt voor NWO-werkgever gerapporteerd over het verloop van de bezwaarschriften behandeld door de Adviescommissie Personeelsaangelegenheden en over de agendaonderwerpen van de Centrale Ondernemingsraad.

#### 6.1 Wacht- en uitkeringsgelden

#### 6.2 Volumebeleid

#### 6.3 Adviescommissie Personeelsaangelegenheden

#### 6.4 Medezeggenschap

### 6.1 | Wacht- en uitkeringsgelden



#### WUK-lasten

Zoals dat ook in eerdere jaren het geval was, daalden bij de NWO-koepel de lasten voor werkloosheidsuitkeringen in 2007 flink. Het totale bedrag aan wacht- en uitkeringslasten (WUK) bedroeg voor NWO-koepel M€ 1,6. In 2006 lagen deze kosten nog op M€ 2,4. Vijf jaar geleden, in 2003 op M€ 4,4. Vergeleken met 2006 namen de kosten af met 33,3%, vergeleken met 2003 was het verschil 63,6%.

 Grafiek 11 geeft een overzicht van de wacht- en uitkeringskosten van NWO-koepel (inclusief WW/BW) over de afgelopen 10 jaar (vanaf 1998).

Ook voor NWO-werkgever nemen de WUK-lasten al langere tijd gestaag af. In 2007 bedroegen deze kosten voor NWO-werkgever € 676.328. Dat was een afname van 31,5% ten opzichte van 2006. (Bij de berekening van dit bedrag zijn - anders dan in eerdere jaren - niet ook de dotaties in de basis meegenomen. Om de vergelijking met het bedrag van 2006 te kunnen maken, heeft herberekening van dit totaal plaatsgevonden.)

### 6.2 | Volumebeleid



Met Loyalis Mens en Werk, een verzekeringsmaatschappij gelieerd aan ABP, is in 2000 een overeenkomst tot stand gekomen die gericht is op het reduceren van het volume aan wachtgeldverplichtingen door middel van het uitvoeren van preventie- en re-integratieactiviteiten. Op grond van deze overeenkomst worden verschillende afspraken gemaakt met 'wachtgelders' bij wie het niet om 'frictiewerkloosheid' ging en van wie wordt verwacht dat enige bijstand voor het verwerven van een nieuwe werkkring van dienst zou kunnen zijn. Het volumebeleid omvat begeleiding door onder meer gesprekken, scherpere controle en waar nodig toepassing van het sanctieregime bij onvoldoende sollicitatieactiviteit.

### 6.3 | Adviescommissie Personeelsaangelegenheden



Op grond van de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB) kunnen individuele personeelsleden bezwaar aantekenen tegen rechtspositionele beslissingen. Bij NWO worden de bezwaarschriften behandeld door de Adviescommissie Personeelsaangelegenheden NWO. Deze bestaat uit vertegenwoordigers van de centrales voor overheidspersoneel en vertegenwoordigers van NWO.

In 2007 werden vanuit NWO-werkgever in totaal 11 bezwaarschriften ingediend. Van deze bezwaarschriften werden er drie ingetrokken. Drie bezwaarschriften werden ongegrond verklaard, drie werden deels gegrond

verklaard en voor één bezwaarschrift werd tot een schikking besloten. Eén bezwaarschrift was op peildatum 31 december 2007 nog in behandeling. Op het totale aantal medewerkers bedroeg het percentage bezwaarschriften 1,3%. (In 2006 1,1%).

## 6.4 | Medezeggenschap



Zoals vermeld in [Hoofdstuk 2](#) komen de afspraken over de arbeidsvoorwaarden tot stand tussen de vijf werkgevers van de WVOI (NWO-werkgever, FOM, CWI, Kon. NIOZ en KB) en de werknemersorganisaties ABVAKABO/FNV, AC/FBZ, CMHF/VAWO en CNV Publieke Zaak. De werkgevers maken daarnaast met lokale ondernemingsraden afzonderlijk afspraken in het Lokaal Overleg. Voor NWO-werkgever is op dit niveau de Centrale OndernemingsRaad (COR) de gesprekspartner.

De lokale ondernemingsraden brengen eigen jaarverslagen uit. In dit verslag worden daarom alleen de belangrijkste gespreksonderwerpen van 2007 van het overleg met de COR genoemd. Voor de Ondernemingsraad Bureamedewerkers (ORB) wordt verwezen naar [Hoofdstuk 8](#).

De belangrijkste gespreksonderwerpen in het overleg met de COR waren in 2007:

- . POP-evaluatie
- . Klokkenluideregeling
- . Toevoeging CAR-bepalingen aan Uitvoeringsregelingen
- . Invoering Levensloopreglement
- . Eigen risicodragerschap WGA.

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de belangrijkste (personele) ontwikkelingen die zich in 2007 voordeden bij de instituten van NWO-werkgever en bij STW. Voor uitgebreide informatie over de instituten wordt verwezen naar de eigen jaarverslagen. Omdat het NWO-bureau geen afzonderlijk Sociaal Jaarverslag uitbrengt, wordt op de ontwikkelingen daar uitgebreid ingegaan in [Hoofdstuk 8](#).

7.1 [Stichting Astronomisch Onderzoek in Nederland \(ASTRON\)](#)

7.2 [Netherlands Institute for Space Research \(SRON\)](#)

7.3 [Instituut voor Nederlandse Geschiedenis \(ING\)](#)

7.4 [Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving \(NSCR\)](#)

7.5 [Technologiestichting STW](#)

## 7.1 | Stichting Astronomisch Onderzoek in Nederland (ASTRON)



### Helena Kluyver bezoekersprogramma

ASTRON en JIVE startten in 2007 het Helena Kluyver bezoekersprogramma. Dit programma is bedoeld voor vrouwen die werkzaam zijn in de astronomie en technische R&D. Het programma is onderdeel van actief beleid van ASTRON en JIVE om meer vrouwelijke medewerkers in deze werkvelden aan te trekken en zo een evenwichtiger man/vrouw verhouding te realiseren. ASTRON en JIVE zetten hier bewust op in en proberen vrouwen bovendien te stimuleren zelf kansen te exploreren. De naam van het programma verwijst naar een van de eerste vrouwelijke Nederlandse astronomen.

Binnen het Helena Kluyver bezoekersprogramma is een vast aantal beurzen beschikbaar voor kennismakingsbezoek aan ASTRON/JIVE in Dwingeloo. De geselecteerde bezoekers maken een keuze voor een van de onderzoeksprojecten ter plaatse en leveren vervolgens daar hun onderzoeksbijdrage aan, onder andere tot uitdrukking komend in presentaties en allerlei verdere activiteiten.

Onderzoeks/opleidingsniveau en -ervaring en nationaliteit van de kandidaten vormen bij de selectie voor dit programma in principe geen belemmeringen. De duur van het bezoek kan variëren van enkele weken tot maximaal drie maanden. Het programma voorziet in een ondersteuning van de reis- en verblijfkosten, terwijl daarnaast wordt voorzien in volledig gebruik van de diverse faciliteiten.

Het genderbeleid van ASTRON/JIVE komt ook tot uitdrukking in de werving- en selectieprocedures, onder andere door het besluit om in elke selectiecommissie in ieder geval één vrouw op te nemen. Een andere behoefte is om meer vrouwen in hoge posities te krijgen. Een belangrijke stap in deze richting werd begin 2007 genomen door Raffaella Morganti te benoemen als hoofd van de Astronomengroep. Hierdoor werd het eerste vrouwelijke managementteamlid van ASTRON een feit.

### Girls Day

ASTRON/JIVE organiseerde in 2007 ook een Girls Day, om meisjes al jong voor wetenschap en techniek te interesseren. Tijdens deze dag fungeerden de vrouwelijke astronomen en technici bij ASTRON als rolmodel voor meisjes van een middelbare school en organiseerden zij verschillende activiteiten om hen te interesseren voor hun werkzaamheden. De dag werd door de meisjes als zeer positief ervaren en er zijn al verschillende aanmeldingen van andere middelbare scholen om ook een dergelijke dag bij te wonen.





Zie voor  
nadere  
informatie

[www.astron.nl/~morganti/helena\\_kluyver](http://www.astron.nl/~morganti/helena_kluyver).

## 7.2 | Netherlands Institute for Space Research (SRON)



### Follow-up medewerkertevredenheidonderzoek

Bij SRON werden in 2007 de resultaten van het medewerkertevredenheidonderzoek op beide locaties (Groningen en Utrecht) gepresenteerd en meer gedetailleerd besproken in de verschillende divisievergaderingen en in een stafbijeenkomst. Projectgroepen voor de divisie Lage Energie Astrofysica, voor de staf en voor SRON-algemeen analyseerden de resultaten geanalyseerd en deden een aantal aanbevelingen, die in het SRON-MT werden besproken. De aanbevelingen betroffen onder meer het carrièreperspectief van de medewerkers; de opleidings- en trainingsmogelijkheden binnen SRON; de managementkwaliteiten van de projectleiders; en het salarisniveau van de CAO. Een plan werd gemaakt om deze problemen op te lossen of tot een acceptabel niveau te reduceren.

### Evaluatie afdeling Personeel & Organisatie

Begin 2007 werden de interne werkafspraken van de afdeling P&O van SRON geëvalueerd, evenals de verdeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen het management en de afdeling P&O. Belangrijke punten uit de evaluatie waren: transparantie van de verantwoordelijkheden binnen de P&O-afdeling; verbetering van de informatievoorziening, de kwaliteit van de dienstverlening van de afdeling; kennis van de regelgeving rond kennismigranten; en het opruisen van de interne P&O-regelingen en -formulieren. Een verbeterplan wordt momenteel geïmplementeerd.

### Evaluatie Engineering Divisie

Eind 2007 vond ook een evaluatie plaats van de organisatieaanpassing van de Engineering Divisie uit 2003. Bij die organisatieaanpassing werden destijds vier medewerkers benoemd tot leidinggevende van verschillende secties, terwijl zij naast deze nieuwe leidinggevende taak een aanzienlijk deel van hun tijd beschikbaar hielden voor een bepaald specialisme. Het hoofd van de Engineering Divisie kreeg de verantwoordelijkheid voor het overall management van de divisie.

In het kader van de evaluatie stelde het ED-management een zelfevaluatie op en werden alle groepen binnen de ED geïnterviewd door het hoofd P&O en het divisiehoofd ED. Daarnaast interviewden twee senior scientists tien vertegenwoordigers van verschillende klantgroepen binnen SRON. De resultaten van deze evaluatie komen 2008 beschikbaar.

### Actieplan werving

De arbeidsmarkt ontwikkelde zich in 2007 zodanig dat voor bepaalde technische functies geschikte kandidaten heel lastig te vinden zijn. Kandidaten vinden het geboden salaris erg laag. Bovendien neemt het verschil tussen het gewenste en het geboden salaris alleen maar toe, waardoor het steeds moeilijker wordt om dat verschil te compenseren door de positieve uitstraling van het werk.

Een actieplan werd opgesteld om gericht te werven, met een andere inhoud en opmaak van de advertenties, en door studenten en afstudeerders actief te benaderen. Ook is er voor medewerkers een bonus als zij geschikte vrienden en bekenden enthousiast kunnen maken om bij SRON te komen werken.

## 7.3 | Instituut voor Nederlandse Geschiedenis (ING)



Bij ING startte in 2007 een aantal nieuwe projecten. Daarvoor werd tijdelijk wetenschappelijk personeel aangetrokken en groeide het aantal medewerkers van het instituut.

De strategienota werd uitgewerkt in een beleidsplan. Daarin werd een aantal prioriteiten voor de korte termijn uitgewerkt, zoals het verwerven en onderhouden van externe onderzoekbestanden en websites, en het voorzien in een sabbatsprogramma voor interne medewerkers om zo het onderzoekspotentieel van het ING meer te kunnen benutten.

Vanwege de ICT-ambities van het ING (het ontwikkelen van portals, de innovatie van digitale onderzoekinstrumenten en de verdere ontwikkeling van de website van het instituut) en de daarmee gepaard gaande werkdruk, werd de personeelsformatie in 2007 uitgebreid met een softwareontwikkelaar, een technisch coördinator en een webredacteur.

#### 7.4 | Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving (NSCR)



NWO kende in 2007 aan het NSCR in twee tranches (tijdelijke) missieversterkingsgelden toe. Met deze middelen is het instituut in staat nieuwe onderzoeklijnen vorm en inhoud te geven; onderzoeklijnen die door de Evaluatiecommissie in 2005 werden geadviseerd.

Voor het gevangenisonderzoek werden tijdelijk twee onderzoekers aangetrokken en staan voor 2008 workshops over *Punishment* en *Effects of Incarceration* gepland. Verder werden deze middelen ingezet om een coördinator voor de dataverzameling aan te stellen voor het project *Study of Peers, Activities & Neighborhoods*. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in nauwe samenwerking met de universiteiten van Cambridge en Malmö.

Het financiële jaar 2007 was er vooral op gericht om de meerjarenbegroting van het instituut met drastische maatregelen weer op orde te brengen. Dat werd in het verslagjaar gerealiseerd. Zo werd de 0.8 fte senioronderzoeker niet herbezet en werd 1.3 fte aan ondersteunende staf niet vervangen maar via tijdelijke goedkopere outsourcing opgevangen. Ondanks de extra tijdelijke gelden van de missieversterking van NWO is de omvang van de staf afgenomen, van 31 fte in 2003 naar 21 fte in 2007. De verwachting is echter dat het aantal medewerkers de komende jaren weer zal toenemen.

#### 7.5 | Technologiestichting STW



Naar aanleiding van de STW-evaluatie uit 2006 ontwikkelden STW en haar financiers NWO en het ministerie van Economische Zaken (EZ) in 2007 een gezamenlijk overlegprotocol. Met dit protocol werden inmiddels voor beide partijen identieke prestatie-indicatoren vastgesteld.

Binnen het bureau van STW werd in 2007 het projectinformatiesysteem NWOdelfi grotendeels ingevoerd. Ook de koppeling met het financiële systeem Finofix werd gerealiseerd. Voorafgaand en ook nog tijdens de invoering van dit systeem werd veel tijd gestoken in de procesbeschrijvingen. Een en ander zal leiden tot een administratieve lastenvermindering, vooral voor de program officers, de management assistenten en de juristen.

Begin 2007 werden de teams Open Technologieprogramma (OTP) en Programma's en Strategie (P&S) samengevoegd. Dit onder andere omdat STW een grotere diversiteit aan activiteiten en programma's ontwikkelt en de onderlinge grenzen tussen beide teams vervaagden. Daarnaast heeft STW zowel binnen als buiten het STW-bureau een aantal belangrijke ambities te realiseren. Hiervoor is continue aandacht en focus nodig. Met de samenvoeging van de teams en een herverdeling van de taken binnen het MT is meer focus in de activiteiten aangebracht.

Het in 2006 gehouden, medewerkertevredenheidonderzoek kreeg in 2007 binnen het bureau vervolg door o.a.:

- samenvoeging van de teams Open Technologieprogramma (OTP) en Programma's en Strategie (P&S)
- wijziging in de communicatiestructuur binnen de organisatie
- klimaatonderzoek, waarna een aantal concrete verbeteringen in het gebouw werden aangebracht

- . verduidelijking van de visie en strategie en een frequentere terugkoppeling vanuit het bestuur en het MT naar het bureau
- . meer aandacht en informatie over de ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden
- . de STW-bureaudag
- . start van de interne nieuwsbrief en twee specials.

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 verzwarening 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
- . Tijdsregistratie
- . POP-evaluatie
- . Interne verhuizing
- . Bezuinigingstaakstelling
- . Uitbesteding van de Post en Repro
- . Wachtwoordbeleid.

**NWO**

Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek

Postbus 93 138

2509 AC Den Haag

070 344 06 40

[www.nwo.nl](http://www.nwo.nl)

**Samenstelling en coördinatie**

Liesbeth van de Garde en Charlotte Bos

afdeling Personeel en Organisatie

**Ontwerp en productie**



Colloquium, Rotterdam

[www.clq.nl](http://www.clq.nl)