

werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

# Jaarverslag WVOI 2008

## *Opvallende ontwikkelingen in 2008*

- Nieuwe CAO-OI: de eerste CAO-OI met een langere looptijd

### 1 Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI), waarbij zijn aangesloten het Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI), de Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), de Koninklijke Bibliotheek (KB), het Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek (Kon. NIOZ) en de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO).

De WVOI heeft twee formele volgers van haar CAO, te weten het Instituut voor Nederlandse Lexicologie (INL) en Hague Institute for the Internationalisation of Law (HiIL).

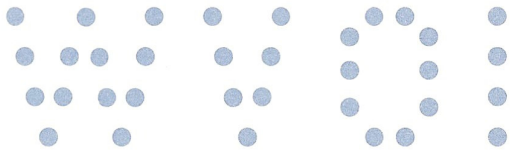
Na de, eind 2007, ingezette voorbereidingen op de onderhandelingen voor de nieuwe CAO, kon in het voorjaar van 2008 met de werknemersorganisaties na goed en intensief overleg een nieuwe CAO worden afgesloten. Het is de eerste langer lopende CAO-OI (twee en een half jaar) die de WVOI sinds haar oprichting in 1999 heeft afgesloten. Met deze nieuwe CAO vervolgen de aangesloten werkgevers de richting die is ingezet naar de verdere modernisering van arbeidsverhoudingen en zetten partijen gezamenlijk in op verdere versterking van werkgerichtheid en professionele ontwikkeling, bredere inzetbaarheid en loopbaangerichtheid voor medewerkers in alle levens- en loopbaanfasen. Volwassen arbeidsverhoudingen waarbinnen werknemers actief hun eigen ontwikkeling kunnen en willen vormgeven zijn daarbij uitgangspunt. Op grond van globaal gestelde algemene kaders wordt er ruimte geboden voor locale invulling van beleid. ("Pluriformiteit onder één paraplu.")

### 2 Werkwijze WVOI en vergaderfrequentie

De WVOI hanteert vijf aandachtsvelden, te weten

- 1) Primaire Arbeidsvoorwaarden,
- 2) Secundaire Arbeidsvoorwaarden & Rechtspositie,
- 3) Sociale Zekerheid,
- 4) HRM,
- 5) ARBO.

Op elk aandachtsveld is een portefeuillehouder benoemd.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

De aandachtsvelden Primaire Arbeidsvoorwaarden, HRM en ARBO zijn aan de centrale (WVOI-) overlegtafel gekoppeld, omdat onderwerpen uit deze aandachtsvelden stevast aan de centrale tafel worden besproken. Per onderwerp wordt aan de centrale tafel afgesproken welk gewicht het krijgt en afhankelijk van de aard en complexiteit wordt bepaald hoe het (deel-) onderwerp voorbereid en behandeld gaat worden. Indien hiervoor een werkgroep wordt ingesteld worden de opdracht en de randvoorwaarden van tevoren aan de centrale tafel vastgesteld. Voor de aandachtsvelden Secundaire Arbeidsvoorwaarden & Rechtspositie en Sociale Zekerheid zijn vaste, permanente commissies ingericht. Het CAO-overleg, inclusief de CAO-onderhandelingen, aan de centrale tafel heeft in 2008 vier keer plaatsgevonden. Het eigen werkgeversoverleg, het zogeheten WVOI-beraad, heeft in 2008 zeven keer plaatsgevonden.

### 3 Externe contacten

Naast het overleg tussen de eigen werkgevers en het overleg met de werknemersorganisaties, heeft de WVOI ook overleg met externe partijen.

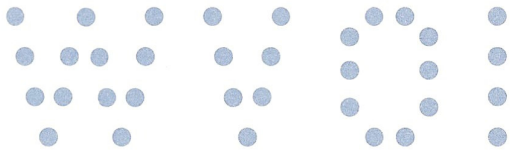
#### *VSNU en HBO-raad*

De WVOI werkt op onderwerpen in hoofdzaak samen met de VSNU. Samen met de VSNU en de HBO-raad vormt de WVOI in het sectorenmodel de sector Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (HOO). De drie koepels van de HOO-sector trekken waar mogelijk gezamenlijk op bij de voorbereiding van het overleg met de vertegenwoordiging van Hoger Onderwijs en Wetenschappen. Tijdens dit overleg worden de HO-werkgevers in de gelegenheid gesteld de specifieke belangen inzake arbeidsvoorwaarden van de HO-instellingen naar voren te brengen. De WVOI houdt daarnaast contact met de eigen velddirectie van OCW, de directie Onderwijs en Wetenschapsbeleid, over onder meer de knelpunten arbeidsvoorwaarden en (buitenlandse) kenniswerkers.

#### *VSO en ZPW*

De voorzitter van de WVOI is één van de bestuursleden van het Verbond van Sectorwerkgevers Overheid (VSO). Twee leden van de WVOI participeren daarnaast in twee VSO-werkgroepen. De informatie die in VSO-verband wordt verspreid over pensioenen, sociale zekerheid, arbeidsvoorwaardenruimte en primaire arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en overlegstelsel wordt naar de WVOI-leden teruggekoppeld. Op het gebied van met name de Sociale Zekerheid wordt door de WVOI naar synergiewinst gezocht door hierover kennis en informatie uit te wisselen met de VSNU.

Daarnaast vertegenwoordigt de voorzitter WVOI haar leden in het ZPW, de Zelfstandige Publieke Werkgevers binnen het VSO.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

### *SoFoKleS*

Eén van de bestuurders van de WVOI is lid van het Algemeen Bestuur van SoFoKleS, het Sociaal Fonds voor de kennisector, waarin tevens de werknemersorganisaties met bestuursleden zijn vertegenwoordigd. SoFoKleS houdt zich bezig met projecten en onderzoek op het gebied van de arbeidsmarkt, opleidingen en werkgelegenheid bij universiteiten, onderzoekinstellingen en universitair medische centra (UMC's) dan wel academische ziekenhuizen. SoFoKleS streeft ernaar zoveel mogelijk kennis op het gebied van de arbeidsmarktproblematiek in de academische wereld te verzamelen en die kennis te delen met de academische instellingen. Van de ministeries van OCW, VWS en SZW ontvangt SoFoKleS arbeidsmarkt middelen. Werkgevers en werknemers bepalen per bedrijfstak (CAO-tafel) het beleid van deze middelen en de inzet ten behoeve van projecten. SoFoKleS is verantwoordelijk voor het procesbeheer en de programma-uitvoering.

In 2008 is er door de WVOI een subsidieaanvraag ingediend voor het WVOI-project dat de professionele ontwikkeling (POP) van alle medewerkers vallend onder CAO-OI moet stimuleren. Doelstellingen van het project zijn:

- 1) Binnen de WVOI de bewustwording rondom employability te vergroten en daarmee een stap zetten in een actieve loopbaanhouding.
- 2) De vanzelfsprekendheid daarvan en verantwoordelijkheid daarvoor bij medewerker en leidinggevende op het netvlies te krijgen.
- 3) Daarbij de verbinding tot stand te brengen tussen individuele professionele ontwikkelingswensen en organisatiedoelen.
- 4) Concrete handvatten op maat aan te reiken, te koppelen aan eigen ervaringen en situaties en onder meer op grond van best practices.

De formele toekenning van de subsidie wordt begin 2009 verwacht.

### *Academic Transfer*

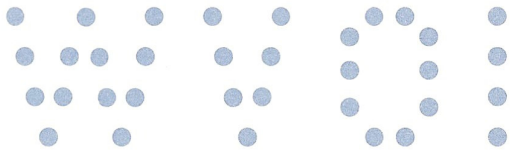
Op 31 december 2007 liep het dienstverleningscontract tussen Academic Transfer en de WVOI af. Voor 2008/2009 is inmiddels een nieuw contract afgesloten. De verschillende werkgevers zijn net als in het vorige contract ondergebracht onder één noemer, met behoud van ieders eigen identiteit. De organisaties (NWO, FOM, CWI en KB en indien gewenst Kon. NIOZ) kunnen zelf kiezen voor het op maat gesneden gebruik van de in het contract genoemde modules. De voorzitter van de WVOI is één van de bestuursleden die in 2008 zitting hadden in de Raad van Commissarissen van Academic Transfer.

### *Overige externe contacten*

De WVOI onderhoudt contacten met het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO). Het SBO is het platform van werkgevers- en werknemersorganisaties in het onderwijs. SBO brengt de situatie op de onderwijsarbeidsmarkt in kaart en ontwikkelt oplossingsrichtingen voor discrepanties tussen vraag en aanbod.

De WVOI is lid van de AWWN. De AWWN heeft de onderhandelaars van de WVOI tijdens het onderhandelproces voor de nieuwe CAO-OI die vanaf 1 januari 2008 geldt, ondersteund en geadviseerd.

De werkgevers binnen de WVOI hebben regelmatig overleg met hun contactpersonen van zowel het ABP/APG als Loyalis. De WVOI heeft een vertegenwoordiger die lid is van de ABP-werkgeversraad.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

#### 4 CAO-OI

De onderhandelingen over de CAO-OI 2008-2010 zijn op 13 maart 2008 formeel bekrachtigd.

De CAO-OI 2008-2010 loopt van 1 januari 2008 tot 1 juli 2010.

De CAO-OI 2008-2010 bevat de volgende hoofdpunten:

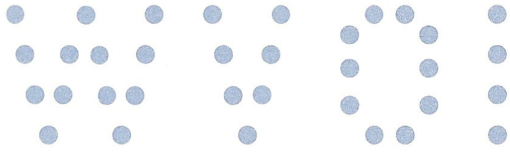
- Alle salarissen gaan per 1 maart 2008 omhoog met 3,2 procent. Daarnaast wordt in de maand maart een éénmalige uitkering betaald van 0,5% van het jaarsalaris.
- Met ingang van 1 januari 2009 is er een structurele verhoging van 3,5%, waarvan 1,3% voor verhoging van de salarisschalen per 1 januari 2009 en 2,23% voor ophoging van de eindejaarsuitkering. Medewerkers ontvangen daardoor vanaf 2009 een volledige 13<sup>e</sup> maand.
- Per 1 januari 2010 worden alle bedragen in de salarisschalen met 1,6% verhoogd.
- Er is een paritaire studie afgesproken naar levensfasebewust personeelsbeleid met als uitgangspunt dat werknemers in iedere levensfase effectief en gezond aan het werk kunnen blijven en hun loopbaan actief vorm kunnen geven (employability). Dit beleid komt in plaats van de huidige op leeftijd gebaseerde regelingen. Vanaf 1 januari 2009 worden leeftijdsdagen bevroren (op het niveau van 31 december 2008).
- Het Persoonlijk OntwikkelingsPlan wordt omgevormd tot Professioneel OntwikkelingsPlan (POP). Koppeling tussen persoonlijke ontwikkeling, organisatieontwikkeling en ontwikkeling in/van de professie staat centraal.
- Het opleidingsbudget wordt verhoogd van 0,8% naar 1,2% van de loonsom.
- Gedurende de looptijd van de CAO zal geëxperimenteerd worden met tenure track.
- Tijdens de looptijd van de CAO wordt in paritair verband onderzoek verricht ten behoeve van het identificeren en wegnemen van knelpunten in de CAO-OI en aanpalende regelingen, die werken na 65 jaar belemmeren.
- Het aantal via het arbeidsvoorwaardenkeuzemodel te verkopen verlofuren wordt van 80 uur naar maximaal 120 uur per kalenderjaar opgehoogd.

#### 5 In 2008 ingevoerde CAO-afspraken en gestarte studies

Werkgevers en werknemersorganisaties zijn nadat het akkoord over de nieuwe CAO-OI is gesloten, met elkaar aan het werk gegaan om uitvoering te geven aan de gemaakte CAO-afspraken.

De afspraken met betrekking tot loon zijn direct doorgevoerd, evenals de wijzigingen in het keuzepakket arbeidsvoorwaarden (AVOM). Het animo voor verruiming van de mogelijkheid tot verkoop verlof in AVOM is hoog; er wordt van de maximale verruimde verkoop gebruik gemaakt. Een aantal werkgevers heeft dan ook de verruiming van de mogelijkheid tot verkoop van verlof voor de gehele looptijd van de CAO met de ondernemingsraad afgesproken.

Daarnaast zijn de inhoudelijk onderwerpen die verdere voorbereiding en/of studie behoeven voortvarend ter hand genomen.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

Voor alle paritaire studies zijn paritaire werkgroepen ingesteld. In 2008 heeft de paritaire werkgroep POP, een subsidieaanvraag bij SoFoKleS ingediend voor het WVOI-project dat de professionele ontwikkeling (POP) van alle medewerkers vallend onder CAO-OI moet stimuleren. Doelstellingen zijn geformuleerd en er is een extern bureau ingeschakeld dat het project onder begeleiding en verantwoording van de paritaire werkgroep in 2009 verder vorm gaat geven.

In 2008 heeft een paritaire werkgroep knelpunten in de CAO-OI en aanpalende regelingen geïdentificeerd die werken na 65 jaar belemmeren. Voor het wegnemen van deze knelpunten zijn voorstellen gedaan en dit wordt in 2009 vervolgd.

De werkgevers in de werkgroep Tenure Track hebben een werkdocument opgesteld waarmee in 2009 geëxperimenteerd gaat worden.

Vanuit de werkgevers is er een projectgroep arbocatalogus ingesteld die voor de OI-sector druk bezig is met de arbocatalogus. Drie van de zes onderwerpen zijn in 2008 zo goed als afgerond en het streven is in de zomer van 2009 de volledige arbocatalogus te hebben opgesteld.

Tot slot levensfasebewust personeelsbeleid. De werkgevers in de paritaire werkgroep hebben geïnventariseerd wat er mogelijk bij de eigen werkgevers (al) gebeurt en "best practices" verzameld (oriëntatiefase).

In WVOI-verband wordt verder door een stagiair onderzocht hoe medewerkers hier in zitten (onderzoeksfase). Hiertoe is in overleg met de werkgeverswerkgroep een vragenlijst/enquête ontwikkeld die na een testfase en suggesties van werknemersorganisaties, begin 2009 onder alle medewerkers wordt uitgezet. De resultaten zullen worden geanalyseerd en worden meegenomen in de voorbereiding van de eventueel te ontwikkelen CAO-maatregelen over levensfasebewust personeelsbeleid.