

werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

Jaarverslag WVOI 2009

Opvallende ontwikkelingen in 2009

- Aanzet nieuwe strategienotitie
- Positieve toetsing Abocatalogus
- Grote deelname WVOI-brede workshops PROfessionele ontwikkeling
- WVOI-werkgevers voornemens het Charter Talent naar de Top te tekenen

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).

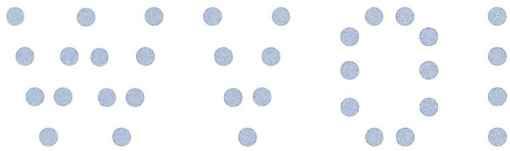
De vijf WVOI-werkgevers en haar twee volgers hebben met de huidige CAO de richting vervolgd die eerder al is ingezet naar de verdere modernisering van arbeidsverhoudingen. Met de crisis die speelt en die nog lang(er) doorwerking zal hebben is de focus op arbeidsinzet groter dan in vorige jaren. Elke werkgever is ook aan het nadenken over de nieuwe strategie voor eigen organisatie. Wat betreft het werkgeverschap en het HRM-vak zijn de WVOI-werkgevers opgeschoven van collectief alles regelen naar meer maatwerk en samenwerken van werkgever en werknemers, gezien de strategische visie van vier jaar geleden. De huidige CAO is innovatiever en de WVOI-werkgevers hebben daarom eind 2009 een begin gemaakt om de WVOI-strategie te reviseren.

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 commissies ingericht.

Het CAO-overleg, inclusief de CAO-onderhandelingen, aan de centrale tafel heeft in 2009 twee keer plaatsgevonden. Het eigen werkgeversoverleg, het zogeheten WVOI-beraad, heeft in 2009 acht keer plaatsgevonden.

In 2009 zijn er vier werkgroepen aan het werk geweest: de werkgroep levensfasebewust personeelsbeleid, de werkgroep standaardomvang werkweek, de werkgroep Tenure Track en tot slot de werkgroep Professioneel OntwikkelingsPlan (POP).

3 Positieve toetsing arbocatalogus

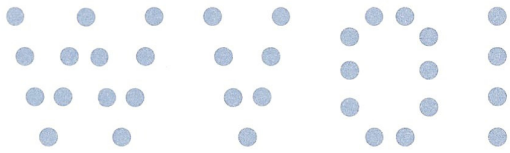
In de CAO-OI hebben partijen afgesproken binnen drie jaar invulling te geven aan een arbocatalogus. Vanuit de werkgevers is er een projectgroep arbocatalogus ingesteld die voor de OI-sector de arbocatalogus heeft beschreven. Twee van de zes onderwerpen die zijn aangegeven in de arbocatalogus op te nemen, zijn eind 2009 definitief gereed en ter toetsing aan de arbeidsinspectie voorgelegd. Eind december 2009 werd de arbocatalogus positief getoetst en diende de WVOI direct de subsidieaanvraag in op basis van de subsidieregeling stimulering totstandkoming arbocatalogi bij SZW ingediend.

4 Externe contacten

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

VSO en ZPW

De voorzitter van de WVOI is één van de 13 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 hierover kennis en informatie uitgewisseld met de VSNU. Daarnaast vertegenwoordigt de voorzitter WVOI haar leden in het ZPW, de Zelfstandige Publieke Werkgevers binnen het VSO.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

SoFoKleS

WVOI-bestuurder Lensen 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. De formele toekenning van de subsidie heeft begin 2009 plaatsgevonden.

Academic Transfer

Op 31 december 2009 liep het dienstverleningscontract tussen Academic Transfer en de WVOI af. Voor 2010 is inmiddels een nieuw contract afgesloten. De verschillende werkgevers zijn daarin ondergebracht onder één noemer, met behoud van ieders eigen identiteit. De organisaties 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 drie, bij bindende voordracht door de Algemene Ledenvergadering van Academic Transfer, benoemde leden die in 2009 zitting hadden in de Raad van Commissarissen van Academic Transfer.

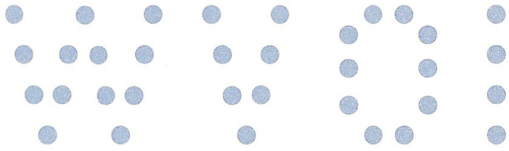
VSNU en HBO-raad

De WVOI werkt op sommige 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. 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.

Overige externe contacten

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.

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.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

5 CAO-OI en in 2009 ingevoerde CAO-afspraken

De CAO-OI 2008-2010 loopt van 1 januari 2008 tot 1 juli 2010. Expliciet in 2009 zijn een aantal regelingen ingegaan die in deze CAO zijn afgesproken.

- 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^e maand.
- Vanaf 1 januari 2009 worden leeftijdsdagen bevroren (op het niveau van 31 december 2008).

6 In 2009 lopende CAO-afspraken en studies

Werkgevers en werknemersorganisaties zijn na het akkoord over de huidige CAO-OI met elkaar aan het werk gegaan om uitvoering te geven aan de gemaakte CAO-afspraken. Daarnaast zijn de inhoudelijk onderwerpen die verdere voorbereiding en/of studie behoeven voortvarend ter hand genomen. Voor alle in de CAO afgesproken paritaire studies zijn paritaire werkgroepen ingesteld.

Wergroep werken na 65 jaar

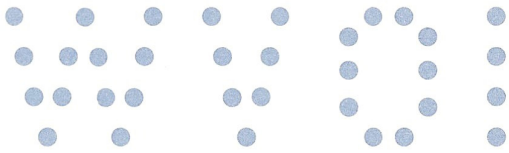
Tijdens de looptijd van de CAO wordt in paritair verband onderzoek verricht ten behoeve van het identificeren en wegnemen van knelpunten in de CAO-OI en aanpalende regelingen, die werken na 65 jaar belemmeren. In paritair verband wordt na afronding van het onderzoek bepaald welke CAO-bepalingen van toepassing zijn of gewijzigd moeten worden. Het aldus vastgestelde model zal met ingang van 1 januari 2009 toegepast kunnen worden.

In 2008 heeft een paritaire werkgroep knelpunten in de CAO-OI en aanpalende regelingen geïdentificeerd die werken na 65 jaar belemmeren. In de werkgroep was men elkaar grotendeels genaderd in de toepasbaarheid van de CAO, waarop de werkgroep een voorstel aan CAO-partijen heeft voorgelegd. Werknemersorganisaties verschilden onderling van mening en hebben hun gezamenlijk standpunt geformuleerd wat diametraal staat op hetgeen is uitgewerkt en voorgesteld door de paritaire werkgroep. Het standpunt van werknemersorganisaties is niet te verenigen met het standpunt van werkgevers, waarop partijen hebben moeten concluderen dat de CAO-afpraak niet gehaald wordt en dat er geen model is vastgesteld dat met ingang van 1 januari 2009 toegepast kon worden.

Wergroep levensfasebewust personeelsbeleid

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).

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 is door een stagiair onderzocht hoe medewerkers hierin 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 is uitgezet.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

De resultaten zijn geanalyseerd en meegenomen in de voorbereiding van de eventueel te ontwikkelen CAO-maatregelen over levensfasebewust personeelsbeleid. De respons op de enquête was 47% en voldoende om betrouwbare conclusies uit de enquête te kunnen trekken. Overall vinden medewerkers het in grote meerderheid belangrijk om in hun ontwikkeling te investeren en zij kunnen werk en privé goed combineren. Medewerkers zijn tevreden met de op deze terreinen door de werkgevers geboden ondersteuning en faciliteiten. De uitkomsten van de enquête zijn nader geanalyseerd en uitgewerkt zodat met behulp daarvan regelgeving en beleid met betrekking tot de ontwikkeling van medewerkers in hun verschillende levensfasen verder uitgebouwd kan worden en optimaal aangesloten kan worden op wensen van de medewerkers. De WVOI-werkgevers hebben de uitkomsten meegenomen in de te vormen voorstellen voor levensfasebewust personeelsbeleid. De paritaire werkgroep is in november 2009 voor het eerst bij elkaar gekomen waarbij partijen in de werkgroep met elkaar hebben gesproken over de door de WVOI-werkgevers uitgevoerde verkenning van het onderwerp levensfasebewust personeelsbeleid. Daarnaast hebben werkgevers met werknemersorganisaties de mogelijkheden van faciliteiten in de nieuwe CAO-OI voor levensfasebewust personeelsbeleid verkend. De gedachtevorming daarover heeft onder de WVOI-werkgevers enkele concrete ideeën opgeleverd die zij in de paritaire werkgroep hebben toegelicht. Werknemersorganisaties gaan deze ideeën met elkaar nader bespreken.

Werkgroep standaardomvang werkweek

Partijen zijn overeengekomen dat werkgevers gedurende de CAO-periode een studie uitvoeren waarin wordt gezien of en zo ja in hoeverre heroverweging van de standaardomvang van de werkweek een meer structurele oplossing van het verlofstuwmerenknelpunt kan bieden. Afsproken is ook dat werkgevers wno's bij de gedachtebepaling zullen betrekken. Werkgevers hebben de studie ter hand genomen en hun bevindingen en opvattingen in november 2009 met werknemersorganisaties gedeeld.

Werkgroep Tenure Track

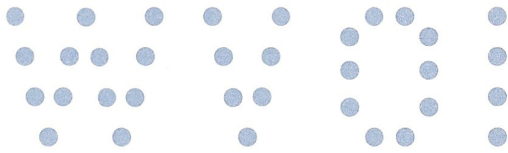
Partijen komen overeen gedurende de looptijd van de CAO een experimenteerartikel op te nemen ten behoeve van "tenure track". Voor het einde van de looptijd van deze CAO zullen partijen het experiment evalueren, wat zal leiden tot de conclusie tot al dan niet omzetten van het experimenteerartikel in een regulier artikel.

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

Werkgroep Professioneel OntwikkelingsPlan (POP)

Partijen komen overeen het huidige Persoonlijk OntwikkelingsPlan om te vormen tot het Professioneel OntwikkelingsPlan (POP). De 'nieuwe naam' staat symbool voor een krachtiger verbinding tussen persoonlijke ontwikkeling, organisatieontwikkeling en ontwikkeling in/van de professie. De verbinding tussen persoonlijke ontwikkelingsdoelen en organisatiedoelen wordt verstevigd in de afspraken tussen leidinggevende en medewerker over de individuele ontwikkeling. POP is een van de middelen om de inzetbaarheid van individuele medewerkers te vergroten. Om de ontwikkeling van de medewerkers te bevorderen wordt in paritair verband een werkconferentie voor leidinggevend en een workshop voor medewerkers ontwikkeld.

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 de CAO-OI moet stimuleren.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

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 heeft gegeven. Bij de samenstelling van de deelnemersgroepen is rekening gehouden met onder andere een mix van organisatievertegenwoordiging. Tussentijds heeft evaluatie en afstemming plaatsgevonden met de projectgroep.

Eind 2009 waren er OI-breed 16 workshops voor medewerkers gegeven (waarvan één Engelstalige) en 6 workshops voor leidinggevenden (inclusief een "De verbreding"). Dit is 63% van het totaal aantal workshops dat is gepland in het kader van dit project. In totaal hebben WVOI-breed in 2009 126 medewerkers de workshop Professionele ontwikkeling gevolgd (gemiddeld 8 deelnemers per workshop). In 2009 hebben WVOI-breed in totaal 41 leidinggevenden de workshops (incl. – de verbreding-) voor leidinggevenden gevolgd (gemiddelde deelname per workshop is 7).

7 Charter Talent naar de TOP

De vijf werkgeververtegenwoordigers van de WVOI en de directeurs van de instituten van de NWO-koepel en de directeur van de Koninklijke Bibliotheek hebben zich in de laatste maanden van 2009 aan verschillende tafels positief betoond over het voornemen van het Algemeen Bestuur van NWO om het Charter Talent naar de Top te ondertekenen. De vijf werkgevers CWI, FOM, KB, Kon. NIOZ en NWO-werkgever sluiten zich bij dit voornemen aan en hebben aangegeven ook het Charter voor de eigen werkgever te willen tekenen. Met de ondertekening van het Charter willen de vijf werkgevers publiek maken dat zij concrete maatregelen willen nemen om meer vrouwen in hun organisaties te laten instromen, ze te behouden en naar topposities te laten doorstromen.

De vijf werkgevers CWI, FOM, KB, Kon. NIOZ en NWO en de directeurs van ASTRON, ING, NSCR en SRON willen gezamenlijk optrekken ten aanzien van de (ondertekening van het Charter en de) Charterdoelstellingen. Om dit vorm te geven is er een WVOI-regiegroep ingesteld die zich bezig houdt met de voorbereiding van de ondertekening van het Charter *Talent naar de Top* ten behoeve van een grotere toestroom en doorstroom naar, maar vooral het behoud van vrouwelijk talent in topfuncties.

Deze voorbereiding is enerzijds gericht op de inhoud van de te maken Charterafspraken. Anderzijds is ook de te kiezen vorm van ondertekenen daarmee beoogde PR onderdeel van de voorbereiding.