

werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

# Jaarverslag WVOI 2005

## *Opvallende ontwikkelingen in 2005*

- Nieuwe koers WVOI
- Communicatieplan WVOI
- Eigen website WVOI
- Nieuwe CAO-OI 2005-2006

## 1 Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI), waarbij zijn aangesloten de Koninklijke Bibliotheek (KB) en de vier werkgevers van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO). Onder de NWO-koepel ressorteren, naast NWO zelf, nog drie werkgevers te weten de Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), het Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI) en het Koninklijk Nederlands Instituut voor Onderzoek der Zee (Kon. NIOZ).

De WVOI heeft één volger van haar CAO, te weten het Instituut voor Nederlandse Lexicologie (INL).

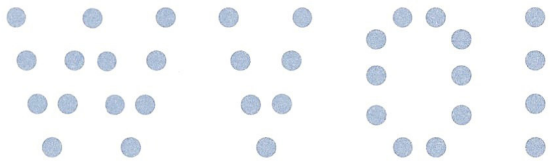
Het jaar werd met name gekenschetst door de wijzigingen en ontwikkelingen op het gebied van sociale zekerheid en de daar onder vallende wettelijke regelingen. Ook werd in 2005 op een aantal onderwerpen samengewerkt met externen als VSNU en SoFoKles. Verder kon met de werknemersorganisaties na zeer intensief overleg een nieuwe CAO worden afgesloten. Met deze nieuwe CAO kunnen de aangesloten werkgevers de eerste stappen zetten naar de beoogde modernisering van arbeidsverhoudingen.

## 2 Commissiemodel en vergaderfrequentie

De huidige voorzitter heeft bij zijn aantreden op 1 januari 2002 met instemming van de leden en na overleg met de werknemersorganisaties een nieuwe werkwijze geïntroduceerd. Het betreft een model waarbij het overleg met de werknemersorganisaties over CAO-gerelateerde onderwerpen niet meer in eerste instantie aan de centrale overlegtafel wordt gevoerd, maar zoveel mogelijk op het niveau van vijf expertcommissies te weten 'de commissie primaire arbeidsvoorwaarden', 'de commissie secundaire arbeidsvoorwaarden en rechtspositie', 'de commissie sociale zekerheid en functiewaardering', 'de Commissie HRM' en 'de commissie ARBO'.

Overleg aan de centrale overlegtafel wordt gebruikt voor hamerstukken, voor overleg over onderwerpen waar op commissieniveau niet tot overeenstemming kan worden gekomen, voor onderlinge afstemming, voor meningsvorming in bredere zin en uiteraard voor de finale onderhandeling over een nieuwe CAO. Ten tijde van de onderhandelingen over een nieuwe CAO vinden op commissieniveau deelonderhandelingen plaats.

Het CAO-overleg, inclusief de CAO-onderhandelingen, aan de centrale tafel heeft acht keer plaatsgevonden.



werkgemersvereniging onderzoekinstellingen

Werkgevers hebben in WVOI-verband tweemaandelijks vergaderd. Daarnaast vonden gedurende het jaar de commissievergaderingen plaats met zowel uitsluitend de vertegenwoordiging van werkgevers als in paritair verband over onder andere de onderwerpen levensloop, het nieuwe ziektekostenstel, kinderopvang, doorwerking Wet verlenging loondoorbetaling tweede ziektejaar en de stand van zaken rondom POP's en de invoering van de Functie Niveau Matrix (FNM).

### 3 Nieuwe koers WVOI

Nadat één van haar leden in juli 2004 haar lidmaatschap van de WVOI per 1 januari 2005 had opgezegd, zijn de overige leden van de WVOI, te weten NWO en KB, met input van bestuurders, instituutdirecties, vertegenwoordigers van het personeel (ondernemingsraden) en P&O-ers, begonnen aan een traject, gericht op een nieuwe strategie. De vier werkgevers binnen de koepel van NWO en de KB, hebben zich het afgelopen jaar beraden op hun human resources management voor wat betreft de vertaling naar een nieuwe CAO. De WVOI-instellingen verbreden activiteiten en komen met andere stakeholders in aanraking. Medewerkers zijn steeds mondiger professionals. Op basis van goed werkgeverschap en volwassen arbeidsverhoudingen zou een CAO eenvoudiger en minder gedetailleerd kunnen zijn dan nu het geval is en kan lokaal, op maat, gekeken worden wat alle betrokkenen het beste past. Hierbij blijven het "van belang zijn voor het werk" en passend in de bedrijfsvoering belangrijke uitgangspunten. Daarbij zal goed rekening moeten worden gehouden met het belang van het individu en dat van zijn (naaste) collega's. Verlofvoorzieningen voor zeer uiteenlopende omstandigheden zullen daarom worden afgebouwd en daardoor vrijvallende middelen weer voor andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet; op vrijwillige basis kunnen vrije dagen worden afgekocht en in loon omgezet, zodat de verschillen in primaire arbeidsvoorwaarden (salaris) met de markt afnemen. Daarbij differentiëren werkgevers binnen de WVOI enigermate naar personele categorie, waarbij zowel de belangen van werkgevers als van werknemers worden afgewogen.

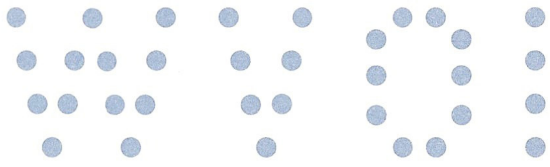
In de afgesloten eerste CAO nieuwe stijl voor de Onderzoekinstellingen zijn eerste stappen gezet.

### 4 Communicatieplan WVOI

Met het besluit als WVOI door te gaan met de twee leden KB en NWO en de daarbij nieuw ingeslagen weg, is het belangrijk de (leden van de) WVOI en haar doelstellingen en activiteiten meer openbaar kenbaar te maken.

Daartoe is er is een communicatieplan opgesteld waarin naast haar doelgroepen en activiteiten, de missie van de WVOI staat beschreven:

- De WVOI is een werkgeversorganisatie van kennisintensieve (onderzoek)organisaties die - uiteraard aansluitend bij de behoeften van de aangesloten werkgevers, maar ook met oog voor de specifieke wensen, karakteristieken en omstandigheden van haar werknemers in het internationale academische krachtenveld - staat voor moderne CAO-afspraken.



werkgeversvereniging onderzoekinstellingen

- De relatief kleine omvang van de WVOI maakt een benadering mogelijk welke wordt gekenmerkt door:
  - flexibiliteit voor verschillende groepen werknemers,
  - gebaseerd op een grote eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers,
  - om samen, binnen de wettelijke en CAO-kaders, op locatie nadere afspraken te maken,
  - die optimaal ondersteunend zijn aan de gezamenlijke en eigen belangen van werkgevers en werknemers.
- De WVOI neemt haar werknemers serieus en gaat ervan uit dat zij goed in staat zijn zelf mede vorm te geven aan hun arbeidssituatie.
- De WVOI is een betrouwbare onderhandelingspartner voor de bonden en hetzelfde geldt voor de individuele werkgevers ten aanzien van hun respectievelijke ondernemingsraden, met oog voor zowel werkgevers- als werknemersbelangen.

In het algemeen communiceren de meeste werknemers vooral met de directe werkomgeving. Die kennen zij het beste en daar ligt meestal ook de primaire informatiebehoefte. Tegelijk wordt men daar ook het eerst en het meest aangesproken om de kennis te delen.

De informatie-uitwisseling bij de werkgevers vindt in eerste instantie plaats naar en met de eigen werknemers en binnen de WVOI voor een groot deel met vertegenwoordigers van de leden. Daarnaast is er informatie-uitwisseling met een meer algemeen karakter die plaatsvindt via een mix van persoonlijke, mondelinge én meer formele schriftelijke dan wel elektronische kanalen.

## 5 Website WVOI

Werkgevers binnen de WVOI zijn het er met elkaar over eens dat met de nieuwe koers en de nieuwe CAO, de WVOI zich duidelijker moet profileren en meer zichtbaar moet zijn naar zowel de eigen medewerkers toe als naar haar relaties en de buitenwereld. Om te informeren over de WVOI en over de arbeidsvoorwaarden die van belang zijn voor de medewerkers die werkzaam zijn binnen de onderzoekinstellingen, is eind 2005 de WVOI-website gebouwd en met relevante informatie gevuld. Op 5 januari 2006 is de site volledig online gegaan.

## 6 CAO-OI 2005-2006

Op 31 december 2004 liep de CAO-OI 2003-2004 af. In 2005 is in de vijf commissies vergaderd en/of onderhandeld over de onderwerpen die voortvloeiden uit de CAO-OI 2003-2004 en over de onderwerpen/inzet voor de nieuwe CAO. In het najaar van 2004 werd met de onderhandelingen voor een nieuwe CAO gewacht totdat er een Sociaal Akkoord zou zijn en de WVOI een start had gemaakt met de bepaling van de nieuwe koers en strategie. Onderhandelingen over de nieuwe CAO-OI zijn daadwerkelijk gestart op 23 mei 2005, wat op 29 augustus 2005 resulteerde in een hoofdlijnenakkoord dat kon worden voorgelegd aan de achterban. Dit akkoord is op 3 oktober 2005 als definitief akkoord door partijen ondertekend en door een paritaire redactiecommissie vertaald in CAO-tekst.



De gemaakte afspraken zijn de volgende:

- De CAO-OI gaat in op 1 januari 2005 en eindigt op 30 september 2006.
- Een loonsverhoging van 0,6% per 1 april 2005 en daarnaast nog eens 1,6% per 1 augustus 2006.
- De ziektekostentegemoetkoming is per 1-1-2005 op het niveau van 2004 bevroren.
- Doorbetaling van het salaris bij ziekte, in het eerste jaar 100%, in het tweede jaar 70%.
- Geleidelijke uitbreiding van AVOM-dagen van 5 naar 10, in overleg met de ondernemingsraad te realiseren voor eind 2008.
- Vervallen "goede vrijdag" als vrije, buitengewoon verlofdag
- Herinvoering van kinderopvang als doel in AVOM-regeling. Medewerkers die gebruik maken van reguliere kinderopvang kunnen in de AVOM-regeling 2 extra dagen verkopen.
- Verkoopmogelijkheid van maximaal 15 dagen in AVOM-regeling voor medewerkers in schalen 17 en 18.
- Opname van een kapstokbepaling over de Klokkeluidersregeling die werkgevers verplicht een klokkenluidersregeling te treffen met hun ondernemingsraad.
- Over levensloop en de basisverzekering worden nog nadere afspraken gemaakt waarbij het uitgangspunt is dat de daarvoor beschikbare financiële ruimte gelijk is aan de aan deze regelingen in 2005 uitgegeven bedragen.
- Tijdens de looptijd van deze CAO worden binnen de WVOI 5 jeugdbanen/jop-plaatsen aangeboden ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid.

Terugkijkend kan worden gesteld dat het eindresultaat van de onderhandelingen positief te noemen is, gegeven het economische klimaat ("nullijn") waarbinnen partijen zich moesten bewegen en de (nieuwe) wettelijke regelingen waaraan moest worden voldaan.

## 7 Academic Transfer

Op 31 december 2004 liep het dienstverleningscontract tussen Academic Transfer en de WVOI af. Voor 2005/2006 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 en KB en indien gewenst NIOZ en CWI) 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 zitting hebben in de Raad van Bestuur.

## 8 Externe contacten

### *VSNU en HBO-raad*

De WVOI werkt nauw samen met de VSNU en de HBO-raad, waarmee zij in het sectorenmodel de 9<sup>e</sup> sector vormt: de sector Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (HOO). De drie koepels van de HOO-sector trekken gezamenlijk op bij de jaarlijkse voorbereiding van het bestuurlijk overleg met de directeur-generaal 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. Dit overleg is van belang voor de vaststelling van de kabinetsbijdrage aan de arbeidskosten.



De onderzoekinstellingen hebben in 2005 aangegeven dat er met name drie specifieke knelpunten zijn:

1. De algehele beloningsachterstand van wetenschappers;
2. Het versterken van de concurrentiekracht voor toptalent en instituutmanagement;
3. Het behoud van 'eigen' jongeren voor de wetenschap.

De WVOI houdt daarnaast direct contact met de eigen velddirectie van OCW, de directie Onderwijs en Wetenschapsbeleid, over onder meer de knelpunten arbeidsvoorwaarden en (buitenlandse) kenniswerkers. Verder nam de WVOI deel aan het Technisch informatief overleg Werkgeversberaad en Hoger Onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (TIO-WBHW). Deze overlegvorm is met instemming van alle betrokkenen tijdens de laatste vergadering in 2005 opgeheven.

#### Arboconvenant

De sector Hoger Onderwijs en Onderzoek heeft met de staatssecretaris van SZW een Arboconvenant afgesloten dat betrekking heeft op een gerichte aanpak van werkdruk en ziekteverzuim. Dit convenant is een deelconvenant van het onderwijssectorbrede Arboconvenant. De partijen bij de CAO-OI hebben binnen de in het deelconvenant opgenomen kaders en begroting, uitvoering gegeven aan de convenantafspraken.

Het deelconvenant liep in eerste instantie tot december 2004 en is later verlengd naar eind 2005. Het convenant streefde voor 1 december 2004 onder andere naar terugdringing van het ziekteverzuim ten opzichte van 2002 met tien procent en vermindering van de werkdruk met tien procent.

In juni 2005 waren de definitieve verzuimcijfers voor de sector hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek over de convenantperiode 2002-2004 bekend. Voor de onderzoekinstellingen daalde het verzuim van 3,6 % in 2002 naar 3,0% in 2004 (voor de HOO-sector daalde het verzuim respectievelijk van 4,1% naar 3,7%).

Daarnaast heeft in 2003 een nulmeting werkdruk bij zes WVOI-instellingen plaatsgevonden die leidde tot de algemene conclusie dat de WVOI-werkgevers een gunstig beeld laten zien waar het de beleefde werkdruk betreft. Op de meeste aspecten van werkdruk scoren de onderzoekinstellingen goed. Naar aanleiding van de positieve resultaten van deze nulmeting is na overleg met de stuurgroep Arboconvenant en de werknemersorganisaties besloten geen eindmeting uit te voeren. Aan het eind van de convenantperiode kan worden geconcludeerd dat de onderzoekinstellingen de doelstellingen ten aanzien van ziekteverzuim en werkdruk hebben gehaald.

#### *SoFoKles*

De WVOI is lid van het Algemeen Bestuur van SoFoKleS, het Sociaal Fonds voor de kennissector, 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 academische ziekenhuizen. Van 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. Daarnaast overlegt de WVOI in de zogeheten OI-kamer over subsectorspecifieke arbeidsmarktbeleidprojecten met SoFoKleS.



### Medewerkertevredenheidsonderzoek

Najaar 2005 heeft het Sociaal Fonds voor de Kennissector SoFoKles goedkeuring verleend aan het WVOI-project Medewerkertevredenheidsonderzoek. Dit project borduurt voort op de eerdere tevredenheidmetingen die met steun van SoFoKles in 2001 en 2002 werden uitgevoerd bij NWO-bureau (2x) en de instellingen ZonMw, ING en NSCR (elk 1x, in 2002).

Elementair bij het huidige project zijn enerzijds de tevredenheidmeting(en) bij een aantal afzonderlijke onderdelen van de WVOI, anderzijds met name de onderlinge vergelijkbaarheid, die inzicht kunnen geven in

- de sterke en zwakke kanten van de onderzoekinstellingen
- de medewerkertevredenheid van de sector 'onderzoekinstellingen', met name ook per functiecategorie.

Inmiddels heeft in november 2005 met succes een medewerkertevredenheidsonderzoek (MTOZ) plaatsgevonden bij het bureau van NWO. Bij de Technologiestichting STW en de Koninklijke Bibliotheek waren eind 2005 tevredenheidmetingen in voorbereiding voor respectievelijk april en mei 2006. SRON en het Kon. NIOZ hebben eind 2005 voor de korte termijn moeten afzien van een tevredenheidmeting in eigen gelederen. Intern leidde het bedrijfsperspectief bij elk van deze (afzonderlijke) NWO-onderdelen tot voorlopige opschorting van de concrete plannen. Het medewerkertevredenheidsonderzoek werd uitgevoerd door het Amsterdamse bureau Effectory BV, dat marktleider is op dit terrein.

### *SBO*

Verder werden door de WVOI contacten onderhouden 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 VSNU zit mede namens de WVOI en de HBO-raad in het bestuur van SBO.

### *VSO*

De WVOI laat zich bestuurlijk en ambtelijk door de VSNU vertegenwoordigen in het Verbond van Sectorwerkgevers Overheid (VSO). In twee van de VSO-werkgroepen participeert de WVOI zelf. De WVOI ontvangt rechtstreeks de informatie die in VSO-verband wordt verspreid over pensioenen, sociale zekerheid, arbeidsvoorwaardenruimte en primaire arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en overlegstelsel. Op het gebied van met name de Sociale Zekerheid werd en wordt door de WVOI naar synergiewinst gezocht door hierover kennis en informatie uit te wisselen met de VSNU.

### *ABP*

De werkgevers binnen de WVOI hebben regelmatig overleg met hun contactpersonen van het ABP. De WVOI heeft tenminste twee maal per jaar een informatief overkoepelend overleg.

### *AWVN*

De onderhandelaars van de WVOI hebben ter vergroting van hun expertise op onderdelen aansluiting gezocht bij de AWVN. Vanuit de WVOI is het initiatief genomen tot een CAO-training bij de AWVN voor de onderhandeldelegatie van de werkgevers aan de onderhandeltafel. Gezien de toegevoegde waarde van de ervaring en kennis van de adviseurs van de AWVN op het gebied van onder andere arbeidsvoorwaarden heeft de WVOI besloten per 2006 lid te worden van de AWVN.