

# CENTRALE ONDERNEMINGSRAAD NWO



## JAARVERSLAG 2018

COR-2019-001

## Inhoudsopgave

Inleiding	2
Waarom heeft NWO een Centrale Ondernemingsraad (COR)?	2
2. Wat is de functie van de COR NWO? En wat doet de COR precies?	2
3. Welke NWO-organisatieonderdelen vertegenwoordigt de COR en wie zitten er in de COR?	2
4. Zijn er nog zaken waar de COR in 2018 speciaal op heeft gelet?	2
5. Waar heeft aandacht voor Werken aan werkdruk toe geleid?	2
6. En Perspectief voor personeel, wat moet ik me daar bij voorstellen?	3
7. Mogen we ook weten wat er met Oog op privacy is gedaan, of is dat te privé?	3
8. Hoe denken jullie dan aan veiligheid?	3
9. Hoe staat het met de Één NWO gedachte?	3
10. Werkt de COR altijd voltallig aan een opdracht?	3
11. Je benoemt "Samenstelling en werkwijze van de Klachtcommissie", wat heeft jullie ad hoc commissie daar dan aan gedaan?	4
12. Waarom is het belangrijk voor een COR om op training te gaan?	4
13. Waarom heeft de COR ingestemd met het arbojaarplan 2018-2019?	4
14. Ook de nieuwe werkwijze van de COR moest nog geëvalueerd worden, hoe heeft de COR dat gedaan?	4
15. Jullie vonden het kennelijk nodig de medezeggenschapsstructuur te evalueren. Waarom was dat nodig en wat is eruit gekomen?	4
16. SRON gaat verhuizen, heeft de COR hier nog over meegedacht?	5
17. De COR heeft nog een adviesaanvraag ontvangen over de grootschalige renovatie bij Nikhef. Wat was jullie mening hierover?	5
18. Geeft de COR wel eens ongevraagd advies?	5
18.1 Opleidingen	5
18.2 Personeelsbeleid	5
18.3 NWO Strategie	5
19. Is de UVR nog ter sprake gekomen?	6
20. Wat staat de COR in 2019 te wachten?	6
21. Wat heeft de COR een hoop interessante zaken voorbij zien komen. Kan ik niet gedurende het jaar op de hoogte worden gehouden?	6

## Inleiding

Nadat in 2017 de basis is gelegd voor het nieuwe NWO\*, is in 2018 verder gebouwd. Zowel de organisatie als de Centrale Ondernemingsraad (COR) heeft verdere stappen ondernomen naar een nog beter NWO. NWO heeft de koers voor de jaren 2019 tot en met 2022 beschreven in het strategisch plan 'Verbinden van wetenschap en samenleving'. Ook de COR heeft niet stilgezeten in 2018. In deze Q&A, Questions and Answers, kun je lezen wat de COR heeft bezig gehouden in 2018 en hoe hij heeft bijgedragen aan de verdere ontwikkeling van NWO.

Wordt jouw vraag niet beantwoord in dit Jaaroverzicht 2018? Geen nood, mail je vraag naar [cor@nwo.nl](mailto:cor@nwo.nl) en je krijgt alsnog antwoord.

\* Met NWO bedoelen we de gehele NWO-organisatie, dus de NWO-Domeinorganisatie (NWO-D) en de NWO-Institutenorganisatie (NWO-I).

### 1. Waarom heeft NWO een Centrale Ondernemingsraad (COR)?

Er is bij NWO een centrale ondernemingsraad (COR), omdat inspraak van werknemers uit alle organisatieonderdelen bijdraagt aan het goed functioneren van de NWO-organisatie als geheel. In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is dit zo geregeld. In de COR NWO zitten werknemers uit de NWO Domeinorganisatie (NWO-D) en uit de NWO-Institutenorganisatie (NWO-I). De COR NWO praat namens de werknemers met de raad van bestuur over het organisatiebeleid en het personeelsbeleid van het nieuwe NWO.

### 2. Wat is de functie van de COR NWO? En wat doet de COR precies?

De COR NWO bespreekt de onderwerpen die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle NWO-onderdelen of voor de meerderheid van de NWO-onderdelen. De COR NWO overlegt met de raad van bestuur over het beleid van de organisatie, over personele regelingen en de personeelsbelangen. De COR heeft bij bepaalde besluiten instemmingsrecht en soms heeft de COR adviesrecht. De raad van bestuur kan de adviezen niet zomaar naast zich neerleggen, maar moet daar een goede reden voor hebben. Ook heeft de COR recht op informatie. De COR kan altijd op eigen initiatief voorstellen doen en adviezen geven. De COR heeft daarnaast een aantal wettelijke 'bevorderende' taken: zo bevordert de COR onder meer dat er goede arbeidsomstandigheden zijn en dat medewerkers gelijk behandeld en beloond worden.

### 3. Welke NWO-organisatieonderdelen vertegenwoordigt de COR en wie zitten er in de COR?

De COR NWO heeft in totaal 16 zetels. Bijna alle leden worden afgevaardigd door de lokale ondernemingsraden. Deze 16 collega's waren: vier uit de NWO-Domeinorganisatie, één van de bureauorganisatie NWO-Institutenstichting, een voor elk van de negen verschillende NWO instituten en twee NWO-I werknemers uit de universitaire werkgroepen (BUW: Beheerseenheid Universitaire Werkgroepen). Kijk [hier](#) welke collega's in de COR zitten!

### 4. Zijn er nog zaken waar de COR in 2018 speciaal op heeft gelet?

Ja, de COR heeft in 2017 een aantal speerpunten vastgesteld. Deze speerpunten die in de resterende zittingsperiode bijzondere aandacht krijgen, waren: Werken aan werkdruk, perspectief voor personeel, oog op privacy, veiligheid voorop en één NWO. (Zie de website voor uitleg over de speerpunten, [klik hier](#))

### 5. Waar heeft aandacht voor Werken aan werkdruk toe geleid?

De COR heeft het speerpunt (COR-2018-219). met de bestuurder besproken tijdens een overlegvergadering. De COR heeft een schriftelijke reactie (COR-2019-029) van de bestuurder ontvangen waarin de bestuurder onder andere meldt dat werkdruk zeker de aandacht heeft van de bestuurder. Bij NWO-I en NWO-D is er een folder "Ongewenst gedrag" beschikbaar gekomen waarin ook de problemen rond werkdruk worden beschreven.

Het werkplan van de commissie werken aan werkdruk is ook opgestuurd naar de lokale ondernemingsraden met het verzoek om concrete input te geven. De commissie stelt voor om het element werkdruk in de gesprekken 'harmonisering jaargesprekken' in te brengen en dat er tools worden ontwikkeld.

## **6. En Perspectief voor personeel, wat moet ik me daar bij voorstellen?**

De COR vindt het belangrijk dat er aandacht is voor het ontwikkelings- en toekomstperspectief van medewerkers in elke levensfase: van jong tot oud, vast en flexibel. Zo houden we de ervaringen van het generatiepact goed in de gaten en hebben we ons ingezet voor een goed opleidingsaanbod voor promovendi en postdocs. Er is een visie geschreven over wat de COR belangrijk vindt in het personeelsbeleid en dit gaan we bespreken met de hoofden P&O, zo blijft het onderwerp constant in ons vizier.

## **7. Mogen we ook weten wat er met Oog op privacy is gedaan, of is dat te privé?**

De COR heeft naar aanleiding van zijn speerpunt “Oog op privacy” een gelijknamige advies commissie opgericht. Deze commissie heeft o.a. gevolgd hoe NWO omgaat met de uitvoering van de sinds mei 2018 nieuwe privacy wetgeving, de AVG. Er is overleg geweest met Nick van der Laan (NWO-D) en Maaïke Cretier (NWO-I). De COR monitort de voortgang bij zowel NWO-D als NWO-I.

## **8. Hoe denken jullie dan aan veiligheid?**

Veiligheid voor de medewerkers is typisch zo'n onderwerp waarvan iedereen zegt, dit is heel belangrijk. Voor de COR was het duidelijk dat we hiervan werk wilden maken. Naar aanleiding van dit onderwerp heeft de COR een tijdelijke commissie “veiligheid voorop” ingesteld.

Op NWO niveau wordt de veiligheid, lees ARBO, gecoördineerd door een centrale ARBO coördinator. Die houdt zich bezig met het opstellen van het ARBO beleid aan de hand van wettelijke regels en ervaringen, draagt zorg dat dit beleid geïmplementeerd wordt binnen de NWO onderdelen en evalueert de uitvoering. Voor de NWO transitie was deze coördinator actief voor de FOM onderdelen maar nu zijn daar ook NWO onderdelen bijgekomen. Voor de COR is dit de persoon met wie gesproken moet worden, de lokale OR coördinatoren zijn een zaak van lokale OR-en.

De COR commissie heeft de afgelopen periode een aantal gesprekken met de centrale ARBO coördinator gevoerd, de ARBO planning besproken, de voortgang van de invoering ter discussie gesteld, zich laten informeren over details van de uitvoering en gediscussieerd over de wederzijdse visie op veiligheid en inhoudelijk over recent opgestelde ARBO brochures. Dit alles vond plaats op zeer constructieve wijze.

## **9. Hoe staat het met de Één NWO gedachte?**

Een belangrijke ambitie van de COR is dat er niemand buiten de boot valt. Daarom houden wij altijd goed in de gaten of bij de beleidsvorming aan iedereen gedacht is. Een concreet voorbeeld hiervan is het gesprek dat de COR is aangegaan over JOOST. Dit intranet is nominaal een NWO breed intranet maar dat viel in de praktijk tegen, met NWO-I die maar moeizaam toegang heeft en de BUW die helemaal geen toegang kreeg. Dus zijn wij samen met het Raad van Bestuur en Ilona de Lange, projectleider JOOST, op zoek gegaan naar mogelijke oplossingen. Ondertussen zijn we nu goed op pad om een intranet dat echt voor héél NWO is te realiseren.

## **10. Werkt de COR altijd voltallig aan een opdracht?**

Nee, de COR heeft vaste en ad hoc commissies ingericht. Dat zijn kleine werkgroepjes die specifieke taken op zich nemen. Zo kunnen onderwerpen efficiënt worden voorbereid en dieper worden onderzocht.

Er zijn vaste commissies die zich bezighouden met personeel en organisatie, communicatie, financiën en arbeidsomstandigheden. Verder zijn er ad hoc commissies die korte tijd aan de slag gaan. Zo was er bijvoorbeeld een commissie die gericht was op de samenstelling en werkwijze van de Klachtcommissie NWO-I en de Adviescommissie NWO (NWO-D). Andere ad hoc commissies waren voor het bestuderen van de strategienota, het organiseren van een COR-training, het onder de loep nemen van het arbo jaarplan van NWO-I een commissie die de nieuwe werkwijze van de COR en de structuur van de medezeggenschap heeft geëvalueerd en commissies voor adviezen over huisvesting SRON en NIKHEF.

Op basis van de punten die deze commissies naar voren brachten, heeft de COR haar mening gevormd. Naar aanleiding daarvan zijn waar nodig zorgen en suggesties gecommuniceerd met het bestuur.

### **11. Je benoemt “Samenstelling en werkwijze van de Klachtcommissie”, wat heeft jullie ad hoc commissie daar dan aan gedaan?**

De COR heeft medezeggenschap in de samenstelling van de Klachtcommissie NWO-I. Er moest onder andere een voorzitter worden benoemd, en de vraag was of de huidige voorzitter van de Adviescommissie Personeelsaangelegenheden (de “klachtcommissie” voor NWO-D me), dat zou kunnen worden. Er waren aanvankelijk enige bedenkingen tegen zo’n constructie. Na analyse van de werkwijze van de beide beroepscommissies en een persoonlijk gesprek met de beoogde kandidaat is de COR overtuigd van de voordelen en akkoord gegaan met een gezamenlijke voorzitter voor beide commissies.

### **12. Waarom is het belangrijk voor een COR om op training te gaan?**

Om als gelijkwaardig gesprekspartner aan tafel te kunnen zitten met de Raad van Bestuur is het belangrijk dat de COR-leden:

- 1) Voldoende inhoudelijke kennis hebben van de onderwerpen die op de agenda staan;
- 2) Goede gespreksvaardigheden hebben om de dialoog met de RvB ook met succes te kunnen voeren.

Het is belangrijk om hier regelmatig in getraind te worden. Een kleine commissie heeft daarom een training georganiseerd die op 3 en 4 september 2018 plaatsvond in Doorn. Om ook een beeld te krijgen hoe de bestuurder nu naar de organisatie kijkt en met wat voor knelpunten zij te maken hebben was op het eind van de eerste dag een informeel gesprek met de bestuurder georganiseerd. Dit openhartige gesprek was erg verhelderend en heeft erg geholpen om de achtergrond van bepaalde processen te begrijpen.

Ondanks de grote verschillen in de achtergrond van de COR-leden hebben we in ieder geval twee afspraken bekrachtigd:

- 1) COR-leden lezen de stukken niet tijdens de vergadering voor het eerst en zij geven bij een discussie aan wanneer zij een stuk niet hebben gelezen;
- 2) Commissies brengen naast hun advies expliciet het krachtenveld in beeld.

### **13. Waarom heeft de COR ingestemd met het arbojaarplan 2018-2019?**

De COR heeft instemmingsrecht op het NWO-I arbojaarplan omdat dit gaat over overkoepelend beleid voor de hele NWO-I organisatie. De COR kan zich vinden in de voorgestelde acties en de prioritering.

Enkele detail zaken zijn expliciet besproken in de overlegvergadering en de COR heeft hier toezeggingen op gekregen van de bestuurder. De COR vroeg zich af of er wel voldoende capaciteit beschikbaar is om het jaarplan uit te voeren, maar volgens de bestuurder is de capaciteit voldoende.

De COR is verheugd dat de locatie bezoeken bij medewerkers in de universitaire werkgroepen weer werden opgepakt.

### **14. Ook de nieuwe werkwijze van de COR moest nog geëvalueerd worden, hoe heeft de COR dat gedaan?**

Ja, je raad het al, er is weer een commissie opgericht om dit op een efficiënte manier te doen. Het doel van de commissie was de nieuwe werkwijze die is afgesproken tijdens de training te evalueren. Daarbij kregen ze twee opdrachten:

- 1) Hoe staat het met het nakomen van de gemaakte afspraken?
- 2) Wat zijn de voor- en nadelen van de ad hoc commissies?
- 3) Wat kan er verbeterd worden?

De belangrijkste conclusies van de commissie die de COR heeft overgenomen zijn:

- 1) De COR is nog steeds zoekende naar een efficiënte manier van werken zonder dat het te veel inlevert op de kwaliteit van het werk.
- 2) Het is erg belangrijk dat ieder lid er bewust van blijft dat er voldoende tijd en aandacht in het COR werk moet worden gestoken.
- 3) De COR is erg groot en door de verschillende achtergronden en zienswijze is het lastig om daadkrachtig te handelen. Een oplossing zou kunnen zijn om de COR in te krimpen. Dit is besproken in de evaluatie van de medezeggenschapsstructuur.
- 4) Het organiseren van themadagen wordt als nuttig beschouwd, die houden we er dus in.

### **15. Jullie vonden het kennelijk nodig de medezeggenschapsstructuur te evalueren. Waarom was dat nodig en wat is eruit gekomen?**

De COR heeft afgesproken om in het najaar de structuur van de medezeggenschapsstructuur te evalueren. Op basis van de ervaringen die met de huidige medezeggenschapsstructuur en de structuur van de organisatie zijn opgedaan in het eerste anderhalf

jaar is bekeken of de structuur aanpassing behoeft of niet. Als een aanpassing wenselijk zou zijn diende dat voor de verkiezingen van het voorjaar 2019 te gebeuren zodat deze veranderingen gelijk doorgevoerd zou kunnen worden.

De commissie stelde voor de vertegenwoordiging van NWO-D terug te brengen van 5 naar 2 personen en het NWO-I bureau net als de BUW en andere medewerkers binnen NWO-I zonder eigen OR of PVT samen te nemen voor directe verkiezing van 2 COR leden. Het DB heeft contact met de OR NWO gehad, deze had geen zwaarwegende bezwaren tegen een kleinere afvaardiging van de OR NWO in de COR, maar de directe verkiezing van een NWO-I vertegenwoordiger is niet overgenomen.

De COR heeft unaniem ingestemd met het uiteindelijke voorstel. Het COR-reglement moet in januari 2019 worden aangepast en vastgesteld om gebruikt te kunnen worden voor de komende termijn.

## **16. SRON gaat verhuizen, heeft de COR hier nog over meegedacht?**

Dat heeft de COR zeker gedaan. Van de bestuurder hebben we een adviesaanvraag ontvangen omdat het een belangrijk investering betreft die gevolgen kan hebben voor de gehele organisatie. Na bestudering van alle stukken, hebben we uiteindelijk de bestuurder geadviseerd de plannen uit te gaan voeren.

De COR heeft daarbij wel benadrukt dat voor een belangrijk deel van het personeel de impact van de verhuizing groot is. De bestuurder heeft toegezegd ruim aandacht te zullen blijven schenken aan de gevolgen voor het personeel. Ook zijn er afspraken gemaakt tussen SRON-directie en SRON-ondernemingsraad en daar zal vanzelfsprekend de inrichting en verhuizing een terugkerend agendapunt blijven.

## **17. De COR heeft nog een adviesaanvraag ontvangen over de grootschalige renovatie bij Nikhef. Wat was jullie mening hierover?**

Na bestudering van alle documenten en overleg met de bestuurder adviseert de COR om het taakstellende budget van M€26 ten behoeve het gebouw van Nikhef toe te kennen zoals is voorgesteld. Dat de beheersing van het budget vergelijkbaar is met die voor de nieuwbouw van SRON heeft zeker bijgedragen aan het positieve advies.

## **18. Geeft de COR wel eens ongevraagd advies?**

Jazeker. Dit jaar was dat in de vorm van een tweetal visies, één over opleidingen en één over personeelsbeleid in het algemeen, en hebben we met de RvB een discussie over de strategie gehad.

### **18.1 Opleidingen**

De COR is van mening dat het aanbod van opleidingen voor promovendi en postdocs op een visie gebaseerd moet zijn. Zo'n visie ontbrak tot nu toe. Om de organisatie daarin te helpen is de visie van de COR hierover opgesteld en aan de RvB aangeboden. In deze visie komt het belang van opleiding voor zowel de jonge wetenschapper als voor de organisatie tot uiting. We onderkennen daarin drie verschillende vormen van opleidingen in een aanbod dat aangepast moeten zijn aan de behoefte. Bovendien moeten in onze visie alle promovendi en postdocs bij NWO-I toegang hebben tot hetzelfde aanbod.

### **18.2 Personeelsbeleid**

De COR heeft ook input gegeven voor de ontwikkeling van een algemeen personeelsbeleid. Hierin kwamen functioneren in alle levensfasen, flexibele en tijdelijke contracten, doorgroeimogelijkheden en interne mobiliteit, omgang met medewerkers en tenslotte diversiteit aan de orde. De inbreng van dit stuk werd zeer gewaardeerd.

### **18.3 NWO Strategie**

Gelukkig heeft de COR het concept van de NWO Strategie mogen ontvangen. Hierdoor was het mogelijk mondeling enkele aandachtspunten te benoemen. Wij zijn heel erg tevreden dat de bestuurder ook echt naar deze punten heeft geluisterd en onze input heeft meegenomen. Enkele definities worden duidelijker toegelicht en roepen nu minder vragen op. Ook de rol van de instituten is op meerdere plekken in de strategie een paragraaf opgenomen. Dit komt vast niet alleen door de COR, maar hopelijk hebben we wel ons steentje bij kunnen dragen

## 19. Is de UVR nog ter sprake gekomen?

Jazeker, het was allereerst spannend om te volgen of de implementatie van de nieuwe uitvoeringsregelingen (UVR) goed zou worden uitgevoerd. Ondanks de korte voorbereidingstijd is dat zonder wanklanken gebeurd. Chapeau voor het bureau!

Kort na de invoering ontstond een discussie over een neveneffect op de AVOM regeling. De voor enkele medewerkers toegenomen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer bleek als neveneffect te hebben dat een van de doelen in de AVOM regeling (Extra reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en fiets) lager uit kan vallen. Daar staat tegenover dat voor degenen die een lagere reiskostenvergoeding ontvangen dit doel hoger kan zijn. Bij deze AVOM optie wordt gebruik gemaakt van een belastingregeling waar in de overeengekomen overgangsregeling geen rekening mee was gehouden. Reparatie van dit effect zou erg ingewikkeld worden en de RvB heeft een verzoek daartoe afgewezen.

Later bleek dat bij een aantal instituten ook onduidelijkheid was over hoe de “aanmerkelijke tijdsbesparing” die genoemd werd in Uitvoeringsregeling 2, artikel 2, lid 6 sub b geïnterpreteerd moest worden. Dit artikel gaat over vergoeding van dienstreizen, 19 of 28 cent per kilometer. Er bleek behoefte deze “aanmerkelijke tijdsbesparing” nader te specificeren en daarbij is vastgesteld dat hieronder zal worden verstaan: “een reistijd van enkele reis die van deur tot deur met eigen vervoer tenminste 45 minuten korter is dan dezelfde reis met de snelste verbinding van openbaar vervoer”. Oorspronkelijk was de grens door de bestuurder gesteld op 60 minuten, maar daardoor zou een verschil in reistijd op een dag kunnen oplopen tot wel 2 uur. Dat vond de COR niet verdedigbaar en heeft daarom met succes een verschil in enkele reis van 45 minuten bedongen.

## 20. Wat staat de COR in 2019 te wachten?

Allereerst, er zijn in april 2019 verkiezingen voor een aantal lokale raden, inclusief de rechtstreekse verkiezing voor en door de BUW-medewerkers. In mei zal hierdoor ook de samenstelling van de COR veranderen. Het is aan deze nieuwe raad om te bepalen waar deze in zijn zittingstermijn van mei 2019 tot mei 2021 mee aan de slag wil gaan.

Voor 2019 voorzien wij al wel de volgende agendapunten:

- **Speerpunten.** De nieuwe raad zal de set van speerpunten evalueren en mogelijk actualiseren.
- **UVR.** De looptijd van de huidige UVR is tot eind 2019. Voor die tijd zal onderhandeld moeten worden over mogelijke aanpassingen en toevoegingen waarbij inbreng van de COR gericht zal zijn op duurzaamheid en wensen van onze achterban.
- **Organisatieontwikkeling NWO-I.** Dit jaar zullen belangrijke ontwikkelingen op dit gebied plaatsvinden (organisatieontwikkeling volgens het z.g.n. 7 S-model van McKenzie).
- **Herziening Functiegebouw.** Na vaststelling van het nieuwe functiehuis voor niet wetenschappelijk personeel zal de implementatie hiervan plaats gaan vinden.
- **Plan S** (open access) en **DORA** (San Francisco Declaration on Research Assessment). Deze ontwikkeling kan van invloed zijn op de carrière van wetenschappelijk onderzoekers.

## 21. Wat heeft de COR een hoop interessante zaken voorbij zien komen. Kan ik niet gedurende het jaar op de hoogte worden gehouden?

Natuurlijk kan dit! De vastgestelde notulen en agenda's worden gedeeld met alle medewerkers die hier interesse in hebben. Wil je deze stukken ook ontvangen, meld je dan aan via [COR@nwo.nl](mailto:COR@nwo.nl). Ook is het mogelijk een keer een vergadering bij te wonen, hiervoor moet je je van tevoren aanmelden. Ook dit kan je via [COR@nwo.nl](mailto:COR@nwo.nl) doen. Voor de komende vergaderdata kijk hier (link toevoegen).

