



Centrum voor Wiskunde en Informatica

J A A R *V E R S L A G*

2004

Kruislaan 413, 1098 SJ Amsterdam
Postbus 94079, 1090 GB Amsterdam



Het Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI) is het nationale, aan NWO gelieerde onderzoeksinstituut voor wiskunde en informatica.

Het CWI is lid van het European Research Consortium for Informatics and Mathematics (ERCIM), het World Wide Web Consortium (W3C) en participeert in het Telematica Instituut en het Wetenschap- en Technologie Centrum Watergraafsmeer (WTCW). Het Benelux Kantoor van W3C is in het CWI gehuisvest.

Algemeen directeur

Prof.dr. J.K. Lenstra

Colofon

*Uitgave
Productie*

Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica, juli 2005 ©
Communicatie, Bibliotheek en Informatieservice, CWI

Centrum voor Wiskunde en Informatica

<i>Bezoekadres</i>	Kruislaan 413, 1098 SJ Amsterdam
<i>Postadres</i>	Postbus 94079, 1090 GB Amsterdam
<i>Telefoon</i>	020-5929333
<i>Fax</i>	020-5924199
<i>Website</i>	www.cwi.nl

Inhoud

Doelstelling en Organisatie	5
Sociaal Jaarverslag	7
Personeelsbeleid	7
Personeelsbezetting	11
Arbeidsvoorwaarden	16
Arbo-jaarverslag	18
Jaarrekening	25
Algemeen	25
Balans	26
Baten en lasten	28
Toelichting	30
Overige gegevens	34
Accountantsverklaring	35
Jaarverslag Ondernemingsraad	36

Het jaarverslag van het CWI bestaat uit:

Annual Report (Engels): een fullcolour document met een algemeen overzicht van CWI's activiteiten
Overview Research Activities (Engels): een gedetailleerd overzicht van de wetenschappelijke activiteiten
Sociaal-financieel Jaarverslag (Nederlands): het Sociaal Jaarverslag, de Jaarrekening en het Jaarverslag Ondernemingsraad

De verslagen kunnen worden besteld bij de afdeling Communicatie, Bibliotheek en Informatieservice (cbi@cw.nl)

Doelstelling en organisatie

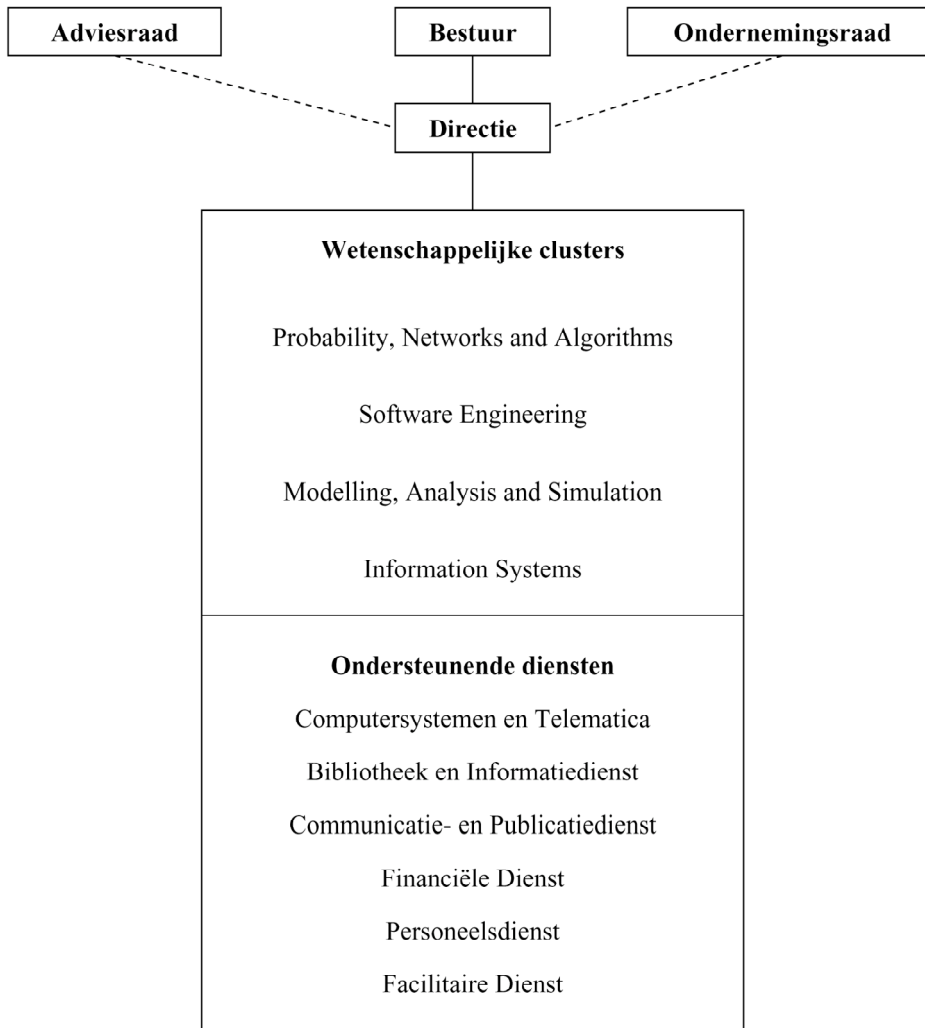
Doelstelling

Het CWI wordt beheerd door de Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica. Deze stichting werd op 11 februari 1946 opgericht onder de naam Stichting Mathematisch Centrum. In 2001 werd de naam van de Stichting gewijzigd in Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica.

De Stichting heeft als voornaamste doel de bevordering en uitvoering van wetenschappelijk onderzoek op het gebied van wiskunde en informatica en overdracht van de resultaten naar de samenleving. Deze doelstellingen probeert de Stichting te realiseren door onder meer publicatie van onderzoeksresultaten in wetenschappelijke en populair-wetenschappelijke media en samenwerking met andere instituten, universiteiten en het bedrijfsleven.

Organisatie

Het hoogste beleidsorgaan van het CWI is het bestuur van de Stichting. De dagelijkse leiding van het CWI berust bij de directie. Het CWI telde in 2004 vier wetenschappelijke clusters en zes ondersteunende diensten. De directie van het CWI wordt bijgestaan door het Management Team, bestaande uit de hoofden van de wetenschappelijke clusters en de controller.



Organisatie CWI per 31 december 2004

Sociaal jaarverslag

Personeelsbeleid

Algemeen

Op het terrein van Personeel en Organisatie was in 2004 een aantal processen aan het eind van de cyclus, zoals de organisatieverandering CST en het opstellen van gedragscodes. Een aantal is nog midden in de veranderingsfase, zoals de heroriëntatie CPD en het opstellen en implementeren van de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) en een aantal staat aan het begin van het proces, zoals de heroriëntatie ondersteunende diensten en de invoering van een nieuw functiewaarderingstraject. In 2004 startte CWI activiteiten in de Bsik programma's BRICKS, MultimediaN en VL-e. Dit zorgt voor een toename in het personeelsbestand voor de komende zes jaar.

Uitvoeringsregelingen

De gedragscode Netwerkgebruik is na intensief overleg met de Ondernemingsraad en CST tot stand gekomen en per 1 maart 2004 in werking getreden. De Gedragscode heeft tot doel: de bevordering van verantwoord netwerkgebruik bij het CWI en een effectieve controle daarop, rekening houdend met de privacy van betrokkenen.

Nadat vanaf 1 maart 2004 de kinderopvang door een bemiddelingsinstantie werd verzorgd, bleek medio augustus 2004 dat de nieuwe Wet Kinderopvang toch per 1 januari 2005 in werking zou treden. De Wet Kinderopvang regelt de kwaliteit en financiering van de kinderopvang; het onderscheid tussen subsidie- en bedrijfsplaatsen wordt opgeheven.

Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden is verder doorgewerkt aan de implementatie van de afspraken uit de CAO. Voor de introductie van persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP) heeft het CWI deelgenomen aan een werkgeversprojectgroep om een en ander te verduidelijken en is in huis een aantal bijeenkomsten gehouden. Binnen de organisatie is meer begrip ontwikkeld voor zaken als competenties, talentontwikkeling en persoonlijke ontwikkeltrajecten. Ook is het houden van functioneringsgesprekken en de daarmee gepaard gaande processen weer uitgebreid onder de aandacht van het management gebracht. Uiteindelijk zal in 2005 een nieuwe regeling rondom functioneringsgesprekken en POP ingevoerd worden.

Invoering werkplek- en faciliteitenovereenkomst

Het open karakter van het CWI brengt met zich mee dat ook niet-werknemers van het CWI via de vele samenwerkingsverbanden op het instituut een werkplek en faciliteiten gebruiken. Bij een werkplek hoort het gebruik van een bureau, een computer, een account, etc. Ter bevordering van het efficiënt gebruik van het beperkte aantal werkplekken binnen het CWI is een werkplek- en faciliteitenovereenkomst ontwikkeld. Deze overeenkomst is speciaal bedoeld voor niet-werknemers die langer dan drie maanden één of meer dagen per week op het instituut verblijven. In 2004 kwamen 21 samenwerkingsrelaties in aanmerking voor een werkplek- en faciliteitenovereenkomst.

Organisatieverandering

Bij de Communicatie- en Publicatiedienst is intern een evaluatie uitgevoerd over de in 2001 ingevoerde organisatieverandering. Het blijkt dat partijen tevreden zijn met de wijzigingen die zijn doorgevoerd. Bij CST is een onderzoek naar de kwaliteit van de dienstverlening van de afdeling gehouden waaruit naar voren komt dat de medewerkers van het CWI de veranderingen bij CST als positief hebben ervaren. Tegelijkertijd is een aanzet gemaakt tot een heroriëntatie over de wijze waarop de ondersteunende diensten zijn georganiseerd. Een werkgroep is ingesteld om naar de structuur en samenstelling van de diensten te kijken, de eventuele wijzigingen worden in 2005 ingevoerd.

Spin-off beleid

Met het creëren van spin-off bedrijven geeft het CWI gevolg aan het tweede deel van haar missie, de overdracht van verkregen kennis naar maatschappij en bedrijfsleven. Fundamentele kennis wordt omgezet in marktgerichte toepassingen, waarbij tevens hoogwaardige werkgelegenheid wordt geschapen. In 2004 is geen nieuw spin-off bedrijf gestart. De herstart van een van de eerder opgerichte spin-off bedrijven zal in 2005 plaatsvinden. Er is een trend merkbaar dat minder bedrijven worden opgericht maar dat software in licentie wordt gegeven. In 2004 heeft de start-up PodiCeps een licentie afgenomen. Met deze trend komt het spin-off beleid verder af te staan van het Personeelsbeleid omdat hiermee minder vaak terugkeergaranties of andere personele aangelegenheden aan de orde komen.

Hoe internationaal is het CWI?

Het CWI is internationaal georiënteerd. In 2004 zijn, inclusief de Nederlandse, 21 verschillende nationaliteiten bij het CWI werkzaam. In totaal waren in 2004 57 medewerkers met een andere nationaliteit dan de Nederlandse bij het CWI werkzaam, in 2003 55. Dit is ongeveer een kwart van het totale personeelsbestand.

Medewerkers uit het buitenland genereren speciale werkzaamheden. Het aantrekken van personeel uit niet EU-landen blijft ten gevolge van alle procedures nog steeds moeizaam. De internationalisering van het instituut betekent verder dat de meeste arbeidsvoorwaardenregelingen (CAO/CAR en UR's) in het Engels zijn vertaald en dat een cursus Nederlands wordt aangeboden.

Aan buitenlandse medewerkers wordt huisvesting geboden. In Diemen heeft het CWI de beschikking over twee volledige wooneenheden (10 enkele en 2 dubbele kamers met twee gemeenschappelijke keukens en een wasruimte en bergruimte). Daarnaast zijn er drie dubbele kamers in een ander gebouw, waarmee het totaal aantal toereikend en verantwoord is; de bezettingsgraad bedroeg in 2004 90%. Voor 42 mensen die vanuit het buitenland naar het CWI kwamen, werd bemiddeld bij het vinden van woonruimte. Hiervan konden er 26 in de 'eigen' woonruimte worden ondergebracht. Waar dat niet mogelijk was, vanwege gezinssamenstelling of overbezetting, werd elders woonruimte gevonden.

Omdat er steeds meer internationaal wordt samengewerkt, is er ruime aandacht voor uitwisseling van informatie en samenwerking op het terrein van Human Resources. Binnen ERCIM is eind 2000 een Human Resource Taskforce opgericht die aan deze uitwisseling van informatie aandacht besteedt en de Board of Directors van advies dient. Deze samenwerking begint langzamerhand vorm te krijgen. De Taskforce is in 2004 vier keer bij elkaar geweest met deelnemers uit twaalf verschillende landen. In 2004 is verder gewerkt aan uitwisseling van informatie en het opzetten van verschillende Europese cursussen.

WW gerelateerde uitkeringsgelden

In 2004 werd 344.672 aan WW-gerelateerde uitkeringen betaald (dit zijn WW-uitkeringen en bovenwettelijke aanvullingen op de WW). Dit bedrag is hoger dan in 2003 en 2002. Gelet op de economische recessie is het echter niet alarmerend.

2004	344.672
2003	339.572
2002	287.550
Totaal	971.794

Tabel 1. WW-gerelateerde uitkeringen 2002–2004

Opleiding, training en loopbaanadvisering

Cursussen in huis

Nederlands als tweede taal

Ten behoeve van de uit het buitenland komende werknemers is de cursus Nederlands als tweede taal jarenlang door een CWI medewerker gedoceerd. Aan het begin van 2004 is besloten om deze cursussen voortaan te laten geven door docenten van de Language Academy. Hierbij wordt niveau 1 in huis georganiseerd. Degenen die vervolgcursussen willen volgen kunnen dit, na overleg met de Personeelsdienst, via open inschrijving bij de

Language Academy doen. Bestond de eerste cursus nog uitsluitend uit 10 x 3 uur Nederlandse les, na de zomervakantie is gestart met een gecombineerde cursus inburgering (7 x 2 uur) en Nederlands (9 x 3 uur), getiteld 'Introduction to (the) Dutch', waarbij de inhoud van het inburgeringsgedeelte maatwerk ten behoeve van het CWI is. Op grond van de door studenten gegeven evaluaties kan geconcludeerd worden dat de studenten de cursussen bijzonder op prijs stellen en ook serieus nemen.

In onderstaande tabel is het aantal deelnemers dat gebruik maakte van de cursussen weergegeven. De externe deelnemers kwamen van andere WCW-instituten, of namen deel als partner van een CWI-medewerker.

cursus	periode	CWI-deelnemers	extern	totaal
NT2-1 ¹	maart-juni	7	1	8
NT2-2 ²	februari-april	6	2	8
Introduction to (the) Dutch	september-december	6	1	7

Tabel 2. Overzicht cursussen Nederlands als tweede taal

Vijf medewerkers hebben een individuele training Nederlandse taal gevolgd.

Academic writing

Deze cursus werd in de jaren 2000 en 2002 al door de Language Academy gegeven en is in het najaar opnieuw aangeboden. Er was zoveel belangstelling (20 deelnemers) dat besloten is om twee groepen te vormen. De training werd gegeven in de vorm van workshops van zeven maal 2,5 uur en afsluitende individuele feedback-sessies. Uit de evaluaties van docent en deelnemers blijkt opnieuw grote tevredenheid.

Workshop leiding geven en persoonlijke ontwikkelingsplannen

Ter introductie van de POP's is halverwege 2004 aan alle leidinggevendenden een één-daagse training aangeboden. Het merendeel van de leidinggevendenden heeft deze training gevolgd.

Cursussen die regelmatig worden aangeboden maar niet in huis gegeven worden

Toetsenbordvaardigheid, mede gericht op RSI preventie

In het verslagjaar heeft niemand deze cursus gevolgd.

Oriëntatie op de arbeidsmarkt

Deze cursus is aangeboden aan acht medewerkers waarvan het arbeidscontract binnen een jaar afloopt. Niemand maakte van dit aanbod gebruik.

Training leidinggeven aan projecten

In 2004 zijn door een extern bureau twee trainingen 'leidinggeven aan projecten' gegeven. Deze drie-daagse training is samen met AMOLF aangeboden. De eerste training is gevolgd door 10 medewerkers (waarvan 3 van AMOLF) en de tweede door 9 (waarvan 1 van AMOLF).

Door medewerkers van het CWI op individuele basis gevolgde opleidingen, trainingen en cursussen

Zeventien medewerkers hebben op individuele basis cursussen en seminars gevolgd. Deze cursussen/seminars staan los van wetenschappelijke bijeenkomsten/seminars en zijn functiegericht en aan de werkplek gerelateerd.

- Eén medewerker heeft een gerichte taaltraining in de Engelse taal gevolgd.
- Negen medewerkers hebben een automatiseringsopleiding gevolgd.
- Eén medewerker heeft een gerichte managementtraining gevolgd.
- Vier medewerkers volgden een seminar gericht op het actualiseren van de eigen kennis.
- Twee medewerkers volgden een langdurige scholing op hun eigen werkteerrein dan wel gericht op de loopbaan. Eén medewerker is vroegtijdig met de opleiding gestopt. Eén medewerker is met een opleidingstraject bezig dat op eigen initiatief is aangevraagd en waar ook AVOM-gelden voor worden gebruikt.

¹ Nederlands als tweede taal, niveau 1.

² De laatste cursus die door de CWI docente werd verzorgd. Deze cursus is vanwege slechte opkomst voortijdig gestopt.

Evenals in 2003 is in 2004 een bijeenkomst voor alle leidinggevendenden georganiseerd. Op 20 september is een bijeenkomst gehouden die vooral in het teken stond van de evaluatie van het CWI in 2005. Bijna alle leidinggevendenden zijn bij deze bijeenkomst aanwezig geweest.

Overig

Voor de trainingen en opleidingen op Arbo- en VGWM-gebied wordt verwezen naar het Arbo-jaarverslag. Training van OR-leden wordt besproken in het verslag van de ondernemingsraad.

Loopbaanadvisering

Met twee medewerkers zijn loopbaanafspraken gemaakt. Bij beiden is uiteindelijk de arbeidsovereenkomst beëindigd, één beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft via de kantonrechter plaatsgevonden.

Persoonlijke Ontwikkelingsplannen

Na de introductie van de Persoonlijk Ontwikkelingsplannen in 2002 en 2003 zijn er in 2004 drie plannen opgesteld voor medewerkers.

Sabbaticals

Het CWI stimuleert de uitwisseling van medewerkers met andere (inter)nationale organisaties onder andere door ruimhartig aan verzoeken tot een sabbatical gehoor te geven. In 2004 waren 4 medewerkers voor een korte of langere periode met sabbatical leave, in 2003 waren dat er 3.

Introductie nieuwe medewerkers

Om nieuwe medewerkers zich snel thuis te laten voelen bij het CWI, worden zij uitgenodigd voor een introductiebijeenkomst waarbij diverse aspecten, zowel wat betreft onderzoek als hele praktische zaken, aan de orde komen. Omdat steeds meer 'instromers' vanuit het buitenland komen, is de voertaal van deze bijeenkomsten Engels. Nederlandstalige deelnemers ontvangen de uitgereikte informatie, voor zover beschikbaar, in het Nederlands.

Het programma omvat onder meer:

- een overzicht van de organisatorische en financiële inbedding (NWO);
- internationale (ERCIM) en nationale samenwerking;
- het lopende onderzoek binnen alle thema's;
- (secundaire) arbeidsvoorwaarden;
- de organisatie van de ondersteunende diensten;
- presentaties van de ondernemingsraad en de personeelsvereniging en een bezoek aan de bibliotheek, publicatiedienst en computerruimtes, dit alles onderbroken door een gezamenlijke lunch.

De bedoeling is dat in 2005 de introductie in een nieuw jasje gestoken gaat worden.

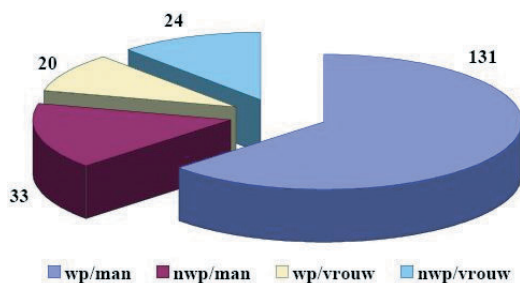
In totaal zijn in 2004 drie bijeenkomsten gehouden, die door 35 deelnemers werden bijgewoond.

Personeelsbezetting

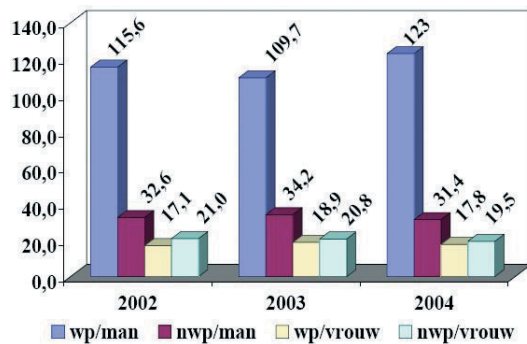
Algemeen

In de tabellen en figuren op deze en volgende pagina's wordt een beeld geschetst van de huidige personeelsbezetting en de ontwikkeling hiervan ten opzichte van voorgaande jaren. De personeelsbezetting omvat de medewerkers die in dienst zijn van de Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI). Uit Figuur 1 is op te maken dat het aantal personeelsleden op 31 december 2004 208 personen bedroeg, van wie 151 wetenschappers. Eind december 2003 bedroeg de personeelsbezetting 201 personen, van wie 140 wetenschappers.

In verband met het grote aantal deeltijd dienstverbanden bij het CWI is het realistischer om te kijken naar de personeelsbezetting uitgedrukt in fte's (*full-time equivalent* oftewel mensjaren). Een overzicht van het aantal fte's in de jaren 2002, 2003 en 2004 vindt u in Figuur 2. Uit deze figuur kan opgemaakt worden dat de personeelsbezetting in 2004 is toegenomen tot 191,7 fte.



Figuur 1. Aantal personeelsleden in 2004 verdeeld naar man/vrouw en naar wetenschappelijk/niet-wetenschappelijk (wp/nwp)



Figuur 2. Personeelsleden in fte in 2002, 2003 en 2004 verdeeld naar man/vrouw en naar wp/nwp

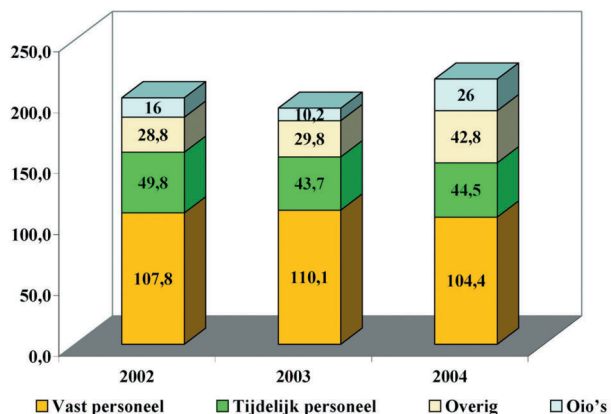
Samenstelling personeel

Het CWI kent zowel vaste als tijdelijke dienstverbanden. Een dienstverband is een verbintenis tussen werkgever en werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast kent het CWI veel medewerkers die geen dienstverband bij het CWI hebben, maar op een andere manier aan de organisatie zijn verbonden. Denk bijvoorbeeld aan detacheringen en adviseurschappen. Gedetacheerden en adviseurs hebben een andere werkgever dan het CWI, vaak een universiteit. Het betreft steeds instellingen waarmee CWI samenwerkingsrelaties onderhoudt. Andersom detacheert het CWI zelf ook medewerkers. Hierbij gaat het meestal om deeltijd detacheringen. In Figuur 3 is voor de jaren 2002 t/m 2004 te zien op welke wijze medewerkers aan het CWI verbonden zijn. Onder de categorie 'Overig' vallen alle samenwerkingsrelaties die geen dienstverband zijn. Opvallend in 2004 is de toename van zowel de oio's als de categorie 'Overig'. De stijging van het aantal oio's heeft drie redenen. Ten eerste heeft de groep oio's die van oudsher via NWO bij het CWI gedetacheerd was inmiddels de organisatie verlaten. Sinds enige jaren komen alle oio's namelijk rechtstreeks bij het CWI in dienst. Ten tweede neemt het CWI sinds oktober 2003 geen promovendi meer aan onder de noemer 'projectmedewerker' en komen alle nieuwe promovendi in dienst als oio. Enkele jaren geleden, toen de arbeidsmarkt erg krap was en het CWI moeite had met het aantrekken van jong talent, werden promovendi in bepaalde gevallen in dienst genomen als projectmedewerker. Argument hiervoor was dat deze positie meer flexibiliteit bood op het gebied van primaire arbeidsvoorwaarden. Hierdoor kon het CWI beter concurreren met het bedrijfsleven. Gezien de huidige trend op de arbeidsmarkt (minder krap) en de bij CAO vastgestelde salarisstijging voor oio's is die noodzaak er niet meer en is besloten geen promovendi meer als projectmedewerker aan te stellen. Tenslotte is, door de toekenning van de Bsik gelden, het aantal oio's toegenomen.

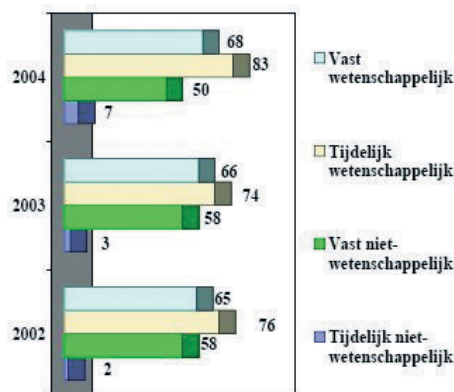
De categorie 'Overig' werd in voorgaande jaren 'Detacheringen' genoemd. Deze naam blijkt de lading echter niet goed meer te dekken. De verklaring voor de flinke groei van deze categorie ten opzichte van voorgaande

Cijfers per 31 december van het desbetreffende jaar.

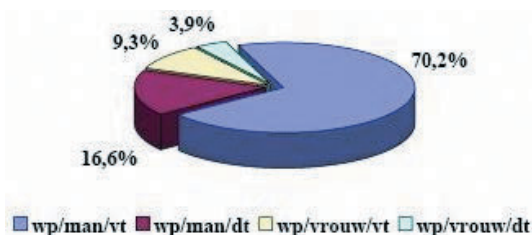
jaren is te vinden in het feit dat deze groep bijzondere medewerkers sinds 2004 meer inzichtelijk is geworden. Dit is te danken aan de introductie van de zogenoemde werkplek- en faciliteitenovereenkomst eind 2003. De laatste categorie is de groep stagiaires. In 2004 heeft het CWI 24 stagiaires een stageplaats aangeboden.



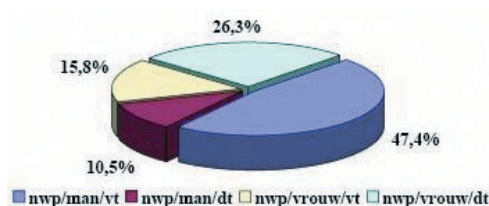
Figuur 3. Samenstelling personeel in fte in 2002, 2003 en 2004



Figuur 4. Opbouw personeel naar soort dienstverband en naar wp/nwp



Figuur 5. Wetenschappelijk personeel 2004 verdeeld naar voltijd/deeltijd en naar man/vrouw in %



Figuur 6. Niet-wetenschappelijk personeel 2004 verdeeld naar voltijd/deeltijd en naar man/vrouw in %

In Figuur 4 is de opbouw van het personeel te zien naar soort dienstverband (vast of tijdelijk) en naar wetenschappelijke of niet-wetenschappelijke functie. De groei van de categorie 'tijdelijk niet-wetenschappelijk personeel' is deels te verklaren doordat een aantal ondersteunende afdelingen tijdelijke ondersteuning hebben gehad vanwege extra drukke werkzaamheden of vanwege specifieke projecten.

	wetenschappelijk				niet-wetenschappelijk				totaal
	man		vrouw		man		vrouw		
	voltijd	deeltijd	voltijd	deeltijd	voltijd	deeltijd	voltijd	deeltijd	
2004	106	25	14	6	27	6	9	15	208
2003	92	26	17	5	32	3	10	16	201
2002	100	23	15	3	30	4	11	15	201

Tabel 3. Aantal personeelsleden verdeeld naar wetenschappelijk/niet-wetenschappelijk, voltijd/deeltijd alsmede naar man/vrouw

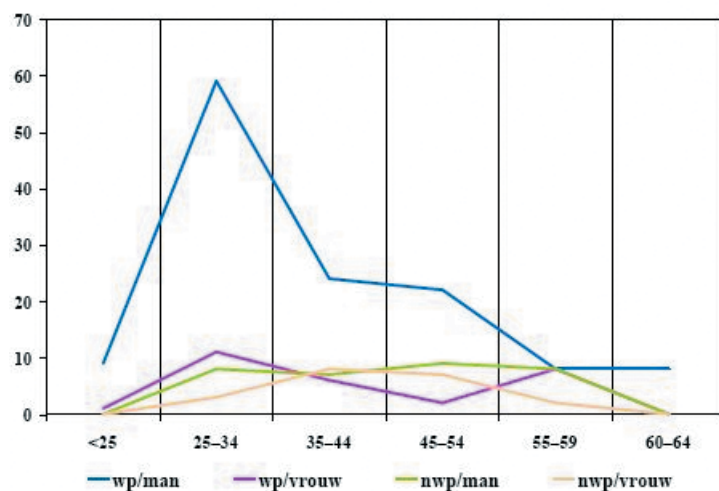
Zoals blijkt uit Tabel 3 is het aantal deeltijders binnen de ondersteunende functies nog altijd groter dan binnen de wetenschappelijke functies. In percentages uitgedrukt: 36,8 % tegenover 20,5%.

De Figuren 5 en 6 geven een procentueel overzicht van het aantal voltijd- en deeltijddienstverbanden gebaseerd op aantallen personeelsleden.

Zoals blijkt uit deze figuren zijn vrouwen nog steeds het sterkst vertegenwoordigd in ondersteunende functies. Hoewel het binnen de wetenschappelijke context van het CWI moeilijk is om veel vrouwen voor wetenschappelijke posities aan te trekken, streeft het CWI naar het vergroten van het aantal vrouwen in wetenschappelijke functies in het algemeen en op leidinggevende posities in het bijzonder.

Leeftijdsopbouw

Figuur 7 geeft een overzicht van de leeftijdsopbouw van medewerkers bij het CWI. De leeftijdsopbouw is nog steeds stabiel: de groep mannelijke wetenschappers in de leeftijdscategorie 25–34 is wederom het sterkst vertegenwoordigd. In Tabel 4 is de leeftijdsopbouw te zien over de jaren 2002–2004.



Figuur 7. Aantal medewerkers verdeeld naar leeftijd in 2004

	< 25				25-34				35-44			
	man		vrouw		man		vrouw		man		vrouw	
	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp
2004	9	0	1	0	59	8	11	3	24	7	6	8
2003	5	0	0	0	54	8	13	2	20	7	6	8
2002	5	2	2	0	56	7	09	4	25	6	4	7
	45-54				55-59				60-64			
	man		vrouw		man		vrouw		man		vrouw	
	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp
2004	22	9	2	7	8	8	0	2	8	2	0	4
2003	22	07	3	8	09	8	0	3	8	5	0	5
2002	23	10	3	8	10	7	0	5	4	2	0	2

Tabel 4. Overzicht van leeftijdsopbouw van de personeelsleden naar wp/nwp alsmede mannen en vrouwen

Salarisniveaus

In Tabel 5 wordt de indeling in salarisschalen weergegeven. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen wetenschappelijk en niet-wetenschappelijk personeel, en tussen mannen en vrouwen.

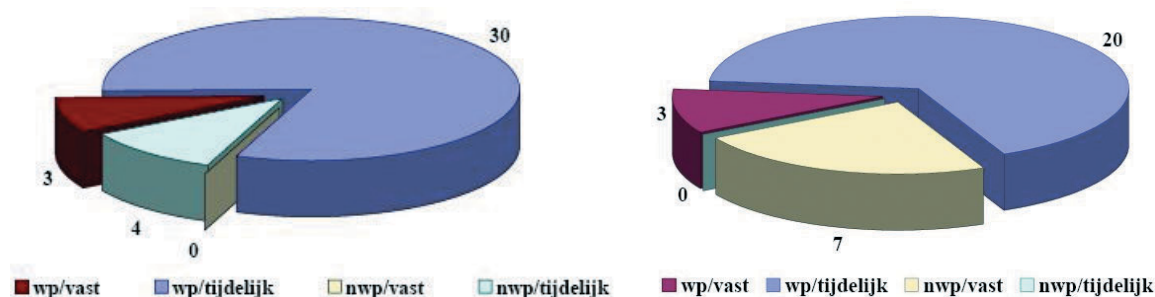
	Schaal 1-5				Schaal 6-9				Schaal 10-12			
	m + vr		vr		m + vr		vr		m + vr		vr	
	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp
2004	7	0	5	0	30	1	14	1	128	111	21	16
2003	7	0	6	0	35	2	15	1	122	104	16	11
2002	8	0	6	0	34	1	15	0	124	108	21	16
	Schaal 13-14				Schaal 15-16				Schaal 17-18			
	m + vr		vr		m + vr		vr		m + vr		vr	
	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp
2004	24	21	4	3	12	12	0	0	7	6	0	0
2003	22	20	3	3	8	8	0	0	7	6	0	0
2002	20	18	2	2	12	12	0	0	3	2	0	0

Tabel 5. Indeling salarisschalen verdeeld naar wp/nwp en naar man/vrouw
*inclusief oio's

In- en uitstroom van personeel

De Figuren 8 en 9 illustreren de in- en uitstroom van medewerkers in 2004. De meeste mutaties (zowel instroom als uitstroom) vonden plaats in de groep tijdelijk wetenschappelijk personeel.

Van de 37 nieuwe medewerkers die in 2004 in dienst zijn gekomen, zijn er 20 afkomstig uit het buitenland. Dit is 54% en het hoogste percentage buitenlandse instroom sinds 1998, het jaar waarin deze gegevens voor het eerst in het jaarverslag zijn opgenomen. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het CWI niet meer schroomt om talentvolle wetenschappers in het buitenland te werven. Een wijziging in de wetgeving omtrent tewerkstellingsvergunningen heeft het in 2004 ook makkelijker gemaakt om 'kennismigranten', zoals (o.a.) wetenschappers in de Nederlandse wetgeving worden genoemd, naar Nederland te halen.



Figuur 8. Instroom medewerkers verdeeld naar vast/tijdelijk en naar wp/nwp

Figuur 9. Uitstroom medewerkers verdeeld naar vast/tijdelijk en naar wp/nwp

Tabel 6 geeft eveneens een overzicht van de in- en uitstroom in 2004, maar dan in verhouding tot de jaren 2003 en 2002.

	Instroom				totaal		Uitstroom				totaal
	wp		nwp				wp		nwp		
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk			vast	tijdelijk	vast	tijdelijk	
2004	3	30	0	4	37	2004	3	20	7	0	30
2003	0	24	2	3	29	2003	0	24	3	2	29
2002	4	25	0	3	32	2002	4	18	0	1	23

Tabel 6. In- en uitstroom personeel

In 2004 zijn 30 medewerkers uit dienst getreden. Tabel 7 laat zien waar deze oud-medewerkers en de oud-medewerkers in 2004, 2003 en 2002 naar toe zijn gegaan.

Vertrokken naar	2004	2003	2002
Universiteit	7	6	5
Bedrijfsleven	1	6	1
Spin off bedrijf	0	0	1
Eigen bedrijf	0	1	0
Buitenland	8	8	6
FPU/Pensioen	5	1	3
Overig	9	7	7

Tabel 7. *Uitstroom personeel*

De categorie 'Overig' is ten opzichte van de andere categorieën relatief groot. Deze categorie bevat 7 personen die na uitdiensttreding een WW-uitkering hebben aangevraagd. Drie van hen maakten op 31 december 2004 geen gebruik meer van de WW-regeling en hebben dus relatief kort een WW-uitkering nodig gehad. Deze aantallen volgen echter wel de trend op de arbeidsmarkt waarbij het voor werkzoekenden steeds langer duurt om een andere dienstbetrekking te vinden.

Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden op Maat (AVOM)

In 2004 hebben 122 personen deelgenomen aan AVOM ten opzichte van 72 personen in 2003 en 85 in 2002. De grootste toename is te zien bij de doelen PC- en Fiets-privé. Deze toename is te verklaren doordat eens per drie jaar van de regelingen gebruik gemaakt mag worden en er sinds de invoering van AVOM in 2001 drie jaar verstreken zijn. Twee doelen zijn in 2004 van overheidswege beëindigd. Het doel Pensioenversterking is vervallen vanwege wijzigingen in de pensioenwetgeving. Het doel PC-privé is met onmiddellijke ingang beëindigd per 27 augustus.

In onderstaande tabel is aangegeven welke AVOM-keuzes zijn gemaakt in 2004, 2003 en 2002.

Aantal deelnemers			Doel
2004	2003	2002	
3	1	0	Verlof kopen
3	1	3	Spaaruren kopen
34	30	35	Verlof verkopen
38	22	29	PC-privé
9	10	15	Verhogen reiskostenforfait
16	4	9	Fiets-privé
18	11	6	Kinderopvang
1	1	1	Studiekosten
-	3	0	Pensioenversterking

Tabel 8. AVOM-keuzes

Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)

Per 1 januari 2004 is het verlofstelsel vereenvoudigd, waarbij het onderscheid tussen ADV en vakantiedagen is komen te vervallen. Per 1 januari 2005 heeft de WVOI de CAO-onderzoekinstellingen opgezegd om het belang van hun nieuwe strategie in de onderhandelingen over de nieuwe CAO te benadrukken. Partijen zijn overeengekomen de CAO-bepalingen ook na 1 januari te blijven toepassen op de individuele arbeidsovereenkomsten.

Differentiatie in beloning

Het is bij het CWI mogelijk medewerkers – individueel en in incidentele gevallen - een gratificatie toe te kennen. In 2004 hebben 29 medewerkers een gratificatie ontvangen, 16 x 1.000 bruto, 13 x 500 bruto. 20 personen behoren tot het wetenschappelijk personeel en 9 tot het niet-wetenschappelijk personeel.

In 2003 hebben 38 medewerkers een gratificatie ontvangen en in 2002 30.

Decentrale arbeidsvoorwaarden

In 2004 zijn de arbeidsvoorwaardengelden die het CWI via NWO van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen ontvangt, na overleg met de OR, als volgt besteed:

	2003	2004
Ouderschapsverlof	17.739	6.480
Doorstroom- en uitstroombevorderend beleid	-- --	-- --
Saamhorigheidsbevordering	-- --	n.v.t.
Totale uitgaven	17.739	6.480

Het beschikbare budget voor 2004 was 16.790. Met het Lokaal Overleg is besproken dat gelden voor saamenhorigheidsbevordering niet ten laste van dit budget horen te komen, daarnaast is afgesproken dat een batig saldo van decentrale arbeidsvoorwaardengelden wordt gebruikt voor het dekken van tekorten bij besteding aan seniorenengelden.

Uitvoeringsregeling Individueel Klachtrecht

De sinds 1991 bestaande *Uitvoeringsregeling Individueel Klachtrecht* heeft tot doel een klacht van een individuele werknemer bespreekbaar te maken. In het verslagjaar zijn geen klachten ingediend. De samenstelling van de klachtencommissie is wel gewijzigd. Per 1 januari is mevrouw J.G. Blom benoemd als opvolger van de heer A.H.M. Gerards. Per 1 mei is mevrouw A. van Wezel benoemd tot voorzitter en de heer Chr. Gispen tot vice-voorzitter. Het hoofd Personeelsdienst treedt op als contactpersoon.

Samenstelling:

Voorzitter	mevrouw drs. A. van Wezel
Vice-voorzitter	de heer Chr. Gispen
Lid op voordracht werkgever	mevrouw drs. J.G. Blom
Plaatsvervangend lid op voordracht werkgever	mevrouw drs. A. Kik
Lid op voordracht Ondernemingsraad	dr.ir. H.J.A.M. Heijmans
Plaatsvervangend lid op voordracht Ondernemingsraad	de heer F.J. Burger

Gedragsregels

Op grond van de Arbo-wet is een werkgever verplicht seksuele intimidatie, agressie en geweld op de werkplek aan te pakken. Bestrijding hiervan is een zaak van de hele organisatie. Naast de Klachtenregeling *Seksuele Intimidatie, Agressie en Geweld* zijn de notitie 'Preventie en aanpak ongewenste omgangsvormen' en de 'Gedragscode ongewenste omgangsvormen/ongewenst gedrag' van kracht. Daarin wordt expliciet duidelijk gemaakt dat ook pesten en discriminatie door het CWI niet worden geaccepteerd.

De vacature bij de interne vertrouwenspersonen, die is ontstaan door het vertrek van mevrouw M. Braxhoofden, wordt per 1 januari 2005 vervuld door mevrouw S. van Dam. De andere interne vertrouwenspersonen zijn mevrouw L. Hardman, P.W. den Hertog en de heer W.H. Hundsdorfer; de externe vertrouwenspersoon is mevrouw I. van Wezel van de Arbo Unie.

De Klachtencommissie van de Universiteit van Amsterdam is bereid gevonden op te treden als externe klachtencommissie. Het jaarverslag SIAG, opgesteld door de vertrouwenspersonen, wordt uitgebracht aan de Directie en de Ondernemingsraad.

Arbo-jaarverslag

Inleiding

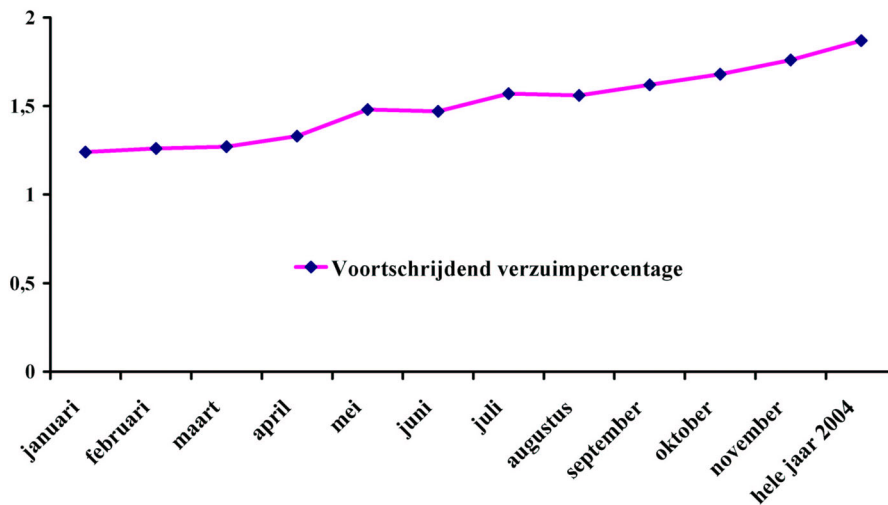
Zoals in het Arbo-beleidsplan van het CWI is voorgeschreven, is de Arbo-groep in 2004 drie maal bijeen geweest. In de Arbo-groep wordt de werkgever vertegenwoordigd door de Arbo-coördinator, de Arbo-functionaris en de P&O adviseur. De Ondernemingsraad wordt vertegenwoordigd door de VGWM-commissie. VGWM staat voor veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu. De VGWM-commissie bestaat uit vier personen.

Verzuim

Het CWI werkt voor de ziekteverzuimanalyse volgens de toolkit ‘Verzuimregistratie en –analyse’ die, op basis van de in het ‘Arbo-convenant voor de sectoren Onderwijs en Wetenschappen’ vastgestelde afspraken, in 2001 is ontwikkeld. In deze toolkit worden definities zoals verzuimfrequentie (het aantal verzuimmeldingen per werknemer in een bepaalde periode, omgerekend naar jaarbasis), verzuimduur (hoeveel dagen werknemers in een bepaalde verslagperiode per geval gemiddeld hebben verzuimd) en verzuimpercentage (welk deel van de werktijd in een bepaalde verslagperiode verloren is gegaan wegens verzuim) nader onderbouwd. Er wordt gewerkt met een 12-maands voortschrijdend gemiddelde. Daarbij wordt gekeken naar een verslagperiode van 365 (schrikkeljaar 366) dagen. De verslagperiode verschuift binnen een bepaald kalenderjaar zodat trendlijnen te herkennen zijn en seizoensinvloeden worden geëlimineerd. Tevens wordt de meldingsfrequentie op jaarbasis weergegeven.

Verzuimanalyse CWI 2004

In Figuur 10 is het voortschrijdend verzuimpercentage voor het CWI weergegeven.



Figuur 10. Overzicht ziekteverzuim CWI totale organisatie 2004

In Tabel 9 staan de verzuimpercentages, de meldingsfrequentie en gemiddelde duur over de afgelopen drie jaar weergegeven. Deze analyse is gebaseerd op het gemiddeld aantal medewerkers over het jaar 2004.

	Totaal	Totaal
	Verzuimpercentage zwangerschapsverlof exclusief	Verzuimpercentage zwangerschapsverlof, incl. WAO exclusief
2004	2,45	2,45
2003	2,00	2,00
2002	1,26	1,29
	Meldingsfrequentie	Meldingsfrequentie, incl. WAO
2004	0,61	0,61
2003	0,97	0,97
2002	0,87	0,87
	Gemiddelde duur (gewogen dagen)	Gemiddelde duur (gewogen dagen), incl. WAO
2004	8,41	8,41
2003	6,42	6,42
2002	6,15	6,15

Tabel 9. Overzicht ziekteverzuimcijfers 2002-2004

Het ziekteverzuimpercentage is voor het eerst in twee jaar gestegen naar het niveau van 2000. Een echte trend valt er nog niet in te vinden, het verzuim is nog laag en valt niet te beïnvloeden. Verder wordt ongeveer 1 x per jaar door medewerkers verzuimd, deze frequentie is in de afgelopen drie jaar bijna niet gewijzigd. Er wordt gemiddeld minder dan 1 week op jaarbasis verzuimd. In 2004 heeft een aantal medewerkers langdurig verzuimd. Dat is te herkennen in de afname van de meldingsfrequentie en een toename in de gemiddelde verzuimduur en natuurlijk het verzuimpercentage. In 2004 hebben acht medewerkers langdurig verzuimd, waarvan vijf binnen het wetenschappelijk personeel. In één geval waren de klachten gedeeltelijk werkgerelateerd. In drie situaties waren de verzuimoorzaken absoluut niet werkgerelateerd. Bij drie medewerkers was het lastig vast te stellen of het werk medeveroorzaker is van het verzuim. Vijf medewerkers zijn weer volledig met het werk begonnen, met de overige medewerkers zijn reïntegratie afspraken gemaakt.

In de Tabellen 10 en 11 is een uitsplitsing over de afgelopen drie jaar gemaakt naar aantal ziekmeldingen, wetenschappelijk/niet-wetenschappelijk personeel, man/vrouw en verzuimduur.

Wetenschappelijk						
man (gemiddeld per x fte)			vrouw (gemiddeld per x fte)			
	aantal	fte	gemiddelde	aantal	fte	gemiddelde
2004	78	(119,0)	(0,6)	38	(21,1)	(1,8)
2003	69	(108,7)	(0,6)	25	(19,9)	(1,2)
2002	59	(115,6)	(0,5)	22	(17,1)	(1,3)
Niet-wetenschappelijk						
man (gemiddeld per x fte)			vrouw (gemiddeld per x fte)			
	aantal	fte	gemiddelde	aantal	fte	gemiddelde
2004	73	(33,2)	(2,2)	41	(17,6)	(2,3)
2003	56	(34,2)	(1,6)	41	(20,8)	(2,0)
2002	42	(32,6)	(1,3)	31	(21,0)	(1,5)
Totaal gemiddeld per fte						
	aantal	fte	gemiddeld			
2004	230	(188,9)	(1,2)			
2003	191	(183,6)	(1,0)			
2002	154	(186,3)	(0,8)			

Tabel 10. Totaal aantal ziekmeldingen die uitsluitend in het genoemde jaar zijn begonnen

	Kort verzuim (max. 7 dgn)	Middellang verzuim (8 - 42 dgn)	Lang verzuim (43 dgn en meer)	totaal
2004	193	27	10	230
2003	167	19	5	191
2002	147	5	2	154

Tabel 11. Verzuimperiodes

De meeste ziekmeldingen vallen in de categorie kort verzuim. In alle drie de verzuimcategorieën is sprake van een toename ten opzichte van de voorgaande jaren. De toename is nog niet zorgwekkend.

Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

In 2004 zijn er geen medewerkers aangemeld bij de WAO. Er zijn ook geen nieuwe medewerkers gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden.

Beroepsgerelateerde ziekten en ongevallen

Repetitive Strain Injury (RSI)

De term RSI staat voor repetitive strain injury, deze term blijkt in de praktijk bij behandelaars verwarring te scheppen. Bij de behandeling van klachten gaat het veelal niet om een 'injury' en is niet alleen 'repetitive strain' maar ook statische belasting de oorzaak van klachten. Dit heeft ertoe geleid dat een nieuwe term is geïntroduceerd: CANS (Complaints of the Arm, Neck and/or Shoulder). Volgens de daarbij opgestelde definitie zijn dit klachten van het bewegingsapparaat in arm, nek en/of schouder, die niet veroorzaakt worden door een acuut trauma of een systemische aandoening. Voor de duidelijkheid en herkenbaarheid, wordt in dit verslag nog gewerkt met de term RSI.

Evenals in 2002 en 2003 is in 2004 geen verzuim van langere duur geregistreerd van medewerkers met RSI-achtige klachten. In 2004 hebben vijf medewerkers de bedrijfsarts geraadpleegd met klachten, uiteindelijk zijn bij vier medewerkers daadwerkelijk RSI-achtige klachten geconstateerd. Twee van hen zijn inmiddels niet meer werkzaam bij het CWI. Bij de overige twee zijn de klachten niet helemaal verdwenen, maar de situatie is wel stabiel, zij blijven alert op wijzigingen in het klachtenbeeld c.q. de omstandigheden.

Ongevallen, bijna-ongevallen en gevaarlijke situaties

In het verslagjaar werden één ongeval en drie gevaarlijke situaties gemeld: Een medewerker van NIKHEF kwam 's avonds pijnlijk ten val in de gang bij het WCW-restaurant omdat de vloer glad was door schoonmaakwerkzaamheden. Er was geen waarschuwingsbord uitgezet. De schoonmaakdienst is hierop aangesproken.

Een aantal medewerkers van SEN2 gaf aan hinder (geluids- en stankoverlast) te ondervinden veroorzaakt door het dieselaggregaat van SARA. Enkele van deze medewerkers hadden hoofdpijnklachten, die zij hieraan relateerden. Er is contact opgenomen met SARA. SARA heeft excuses aangeboden en meegedeeld dat het aggregaat slechts in uitzonderlijke gevallen zal worden gebruikt.

Van de bewaking kwam er een melding van gladde stelconplaten bij het portakabingebouw als gevolg van mosaangroei. De platen zijn daarop schoongespoten met een hogedrukreiniger.

Eén medewerker parkeerde de auto pal voor een nooduitgang. De medewerker is hierop aangesproken en heeft zijn auto verplaatst.

Overleg

Zoals in de inleiding al werd vermeld, heeft de Arbo-groep in 2004 drie maal vergaderd. De Arbo Unie is bij twee vergaderingen vertegenwoordigd geweest. Leidraad voor de besprekingen in de Arbo-groep was het Arbo Plan van Aanpak 2004. Dit plan van aanpak bestaat uit het Arbo Jaarplan 2004 en het Arbo Meerjarenplan.

Voorlichting en onderricht

In 2004 is er geen uitgebreid sociaal medisch team (SMT) geweest (dat staat voor 2005 gepland). De ziekteverzuimanalyses zijn onderwerp van gesprek geweest bij de leidinggevenden. In verband met de invoering van de rookruimtes zijn arbeidsomstandigheden in het algemeen wel onderwerp van aandacht geweest onder de medewerkers.

Bedrijfshulpverlening (BHV)

Door het BHV-team zijn in 2004 twee ontruimingsoefeningen gehouden, één in het hoofdgebouw en één in het portakabingebouw. Uit beide oefeningen kwamen verbeterpunten naar voren die in de groep zijn besproken en opgepakt.

Het BVH-team is drie keer uitgerukt voor een alarm bij de burens (2x SARA, 1 x NIKHEF). Het ging telkens om een loos alarm.

Alle BHV-ers hebben een herhalingscursus gevolgd. De BHV-ers met EHBO hebben vier herhalingen EHBO gevolgd en de BHV-ers met basis BHV hebben twee herhalingen gevolgd. Daarnaast heeft iedereen een dagdeel herhaling-brandrepressie gevolgd.

In 2004 zijn vijf BHV-ers gestopt, maar de groep werd al snel met vier nieuwe mensen aangevuld.

Veiligheidssituatie WCW-terrein

De veiligheidssituatie op het WCW-terrein is in het algemeen goed. Kleine zaken spelen af en toe een rol waarbij het noodzakelijk is in te grijpen. Grote calamiteiten hebben zich de laatste jaren niet voorgedaan op het WCW-terrein. Bij grote werkzaamheden (verbouwingen bijvoorbeeld) zou het wenselijk zijn dat alle WCW-instituten op de hoogte worden gesteld van deze werkzaamheden en wat de gevolgen hiervan zijn.

Rookbeleid

Per januari 2004 is een nieuw rookbeleid geïntroduceerd. Er zijn drie speciale rookruimtes gecreëerd, verder is het gebouw en de Portakabin rookvrij. Medio 2004 is een enquête onder de leidinggevenden uitgevoerd. Daaruit bleek dat men tevreden was over de geboden faciliteiten en dat medewerkers zich goed aan de regels houden.

Bedrijfsyoga

In het verslagjaar werden 60 yogalessen van ruim één uur gegeven. Er wordt tweemaal per week lesgegeven. Gemiddelde bezetting per les ligt rond de tien personen. Het aantal ingeschreven deelnemers was gemiddeld 50. Aan de lessen wordt deelgenomen door medewerkers van CWI, NIKHEF, SARA en FNWI. Bij gebrek aan een eigen sportruimte worden de lessen gegeven in een colloquium- en/of vergaderzaal. Door toename van het zaalgebruik komt het regelmatig voor dat de lessen niet kunnen doorgaan. In de loop van het jaar is een tweede yogadocent aangesteld, de yogadocenten vervangen elkaar bij afwezigheid. In de yogalessen worden de deelnemers actief gestimuleerd om inzicht te krijgen in hun eigen mentale en fysieke spanningen. Het leren ontspannen is een belangrijk onderdeel van de lessen. Middels ademtechnieken en oefeningen wordt gewerkt aan het sterker en soepeler maken van gewrichten, wervelkolom en spieren. Op verzoek wordt soms persoonlijke begeleiding aan deelnemers gegeven.

Werkplekbezoeken

In het kader van de Arbo-zorg worden medewerkers sinds eind maart 1998 bezocht voor een individueel werkplekbezoek conform de Regeling Werkplekbezoeken Arbo. Tijdens een werkplekbezoek wordt informatie over Arbo-zaken gegeven en wordt de werkplek aan de ergonomische richtlijnen getoetst. Zonodig wordt de werkplek daarna aangepast en worden ergonomische hulpmiddelen uitgegeven. Bij de uitgifte van ergonomische hulpmiddelen wordt de *Procedure bij RSI-klachten* gehanteerd.

Bevindingen

Gezien de kwaliteit van de werkplekken op het instituut is de factor werkplekinrichting van ondergeschikt belang bij het ontstaan van klachten als RSI. De aandacht richt zich dan ook vooral op het geven van voorlichting met betrekking tot rustpauzes, stress, gebruik van de verschillende onderdelen (keyboard, muis, etc.), werkhouding,

enz. Uiteraard wordt ook de werkplek opgemeten en beoordeeld, maar de wens van de medewerker wordt meegewogen. Alleen bij een pertinent verkeerde werkhouding of plaatsing van apparatuur en dergelijke wordt de norm strikt geadviseerd en wordt de medewerker gewezen op zijn of haar eigen verantwoordelijkheid. Met betrekking tot uitzonderlijke situaties waarin de medewerker weigert gevolg te geven aan adviezen wordt de medewerker schriftelijk op de hoogte gesteld van het advies (kopie aan Arbo-coördinator en Personeelsdienst). In het verslagjaar is dit niet voorgekomen.

RSI

Men is over het algemeen bekend met het verschijnsel RSI. Veel medewerkers kennen mensen met klachten en zijn er zich van bewust dat zij tot een risicogroep behoren. Ruim een vijfde van de bezochte medewerkers geeft aan RSI-achtige klachten te hebben (Tabel 12). De meeste medewerkers benoemen de klachten niet als ernstig. Net als in 2003 bleken RSI-achtige klachten relatief vaker op te treden bij vrouwen dan bij mannen (Tabel 13).

	Totaal bezocht/geadviseerd	RSI-achtige klachten
Totaal	43	9

Tabel 12. *Overzicht RSI-achtige klachten*

	Totaal bezocht/geadviseerd	Klachten
M	34	4
V	9	5

Tabel 13. *RSI-klachten naar geslacht*

Twee medewerkers (M) gaven aan te kampen met niet-werkgerelateerde rugklachten. Deze zijn niet opgenomen in bovenstaande Tabel.

Oogklachten

In het verslagjaar gaven vijf personen (allen mannen) aan regelmatig last te hebben van branderige of vermoeide ogen na een dag werken.

Gebruik laptop

In het verslagjaar bleken vier bezochte medewerkers langdurig met een laptop te werken. In overleg met CST is, waar nodig, gekeken naar goede oplossingen. De laptop werd in deze gevallen met name gebruikt omdat men Windows-programmatuur op de standaardmachine miste.

Vragenlijst werkplekbezoeken

Voorafgaand aan het werkplekbezoek krijgt de medewerker een vragenlijst toegezonden. Alleen de groep medewerkers die langere tijd aan het instituut verbonden blijft, krijgt deze lijst. De vragenlijst werd door iedereen ingevuld. De vragenlijst biedt de mogelijkheid dieper op bepaalde zaken in te gaan en zorgt ervoor dat ook de medewerker beter voorbereid –en wellicht beter gemotiveerd– het gesprek ingaat. Geen van de bezochte medewerkers heeft verzocht de vragenlijst te vernietigen na het werkplekbezoek (een mogelijkheid die wordt aangegeven in het begeleidend schrijven).

Tijdstip werkplekbezoek

In de praktijk wordt het werkplekbezoek binnen een maand na indiensttreding afgelegd. Soms vindt een bezoek later plaats omdat een medewerker nog niet meteen over een vaste werkplek beschikt. Het heeft met het oog op eventuele aanpassingen aan het meubilair weinig zin een gesprek te laten plaatsvinden als dit niet op de definitieve werkplek gebeurt. In het verslagjaar is een vijftal medewerkers die voor langere tijd in dienst zijn getreden vanwege werkdruk van de Arbo-medewerker, niet standaard bezocht maar kregen in plaats daarvan een uitnodiging voor een bezoek. Drie van deze medewerkers hebben om een werkplekbezoek verzocht.

Tijdstip uitvoering

Uitvoering van de geadviseerde zaken dient zo snel mogelijk te gebeuren. Werkzaamheden worden veelal dezelfde dag uitgevoerd.

Aantal bezochte medewerkers en uitgegeven ergonomische artikelen

In de periode januari 2004 t/m november 2004 zijn in totaal 44 bezoeken afgelegd aan 43 medewerkers. Een groot aantal daarvan vond plaats als standaard werkplekbezoek voor een nieuwe medewerker (Tabel 14). In de onderzochte periode zijn geen medewerkers door de Arbo-functionaris (via de Personeelsdienst) verwezen naar de ergonoom van de Arbo-dienst. Wel is de medewerkers met RSI-achtige klachten, conform de *Procedure bij RSI-klachten* gewezen op de mogelijkheid de bedrijfsarts te consulteren.

Reden voor bezoek/advies	Aantal
werkplekbezoek Arbo	24
op verzoek medewerker	11
n.a.v aanvraag ergonomisch hulpmiddel	1
wijziging computerapparatuur	1
interne verhuizing	7
Totaal	44

Tabel 14. *Werkplekbezoek*

In 2004 werd er relatief vaker een ergonomisch artikel uitgegeven dan in voorgaande jaren (Tabel 15). In de meeste gevallen ging het om beeldschermverhogers en concepthouders. In 2004 werd één zogenaamde kleine mensenstoel geplaatst en werden bij één stoel de armleggers vervangen door lager instelbare armleggers.

Artikel	Aantal
Concepthouders	10
Beeldschermverhogers	15
Laptopverhoger	2
Polssteun	0
Totaal	27

Tabel 15. *Aantal uitgegeven ergonomische hulpmiddelen, standaard pakket*

Coördinatie/samenwerking met CST

In het verslagjaar verliep de samenwerking met de Arbo-functionaris en CST goed.

Geluidsmetingen

In het verslagjaar zijn er geen meldingen over geluidsoverlast van apparatuur geweest.

Ergonomische hulpmiddelen

In het verslagjaar zijn geen nieuwe hulpmiddelen beproefd.

Verslaglegging

In het afgelopen jaar is begonnen met korte verslaglegging van de werkplekbezoeken ten behoeve van de bezochte medewerkers.

Jaarrekening

Algemeen

In dit financieel jaarverslag legt het CWI verantwoording af over verkregen inkomsten en ontvangen subsidies, alsmede over uitgaven en bestedingen.

De in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening is door PricewaterhouseCoopers van een goedkeurende accountantsverklaring voorzien. Het jaarverslag is door het bestuur van het CWI in de bestuursvergadering van 18 maart 2005 vastgesteld. De opgenomen cijfers zijn opgesteld in euro's.

Door NWO (Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek) is een consolidatieprotocol financiële verslaglegging voorgeschreven, waarin uitgangspunten en waarderingsgrondslagen zijn opgenomen voor de financiële verslaglegging van het CWI. Bij de samenstelling van het financieel jaarverslag is dit protocol gevolgd.

De staat van baten en lasten sluit over het boekjaar met een voordelig saldo van 469 k . Onder de 'resultaatbestemming' worden hieruit nog enkele dotaties verricht voor de fondsen vervangend onderhoud en decentrale arbeidsvoorwaardengelden voor een totaalbedrag van 121 k . Uiteindelijk wordt er over 2004 een bedrag van 348 k toegevoegd aan de algemene reserve.

De realisatie vertoont een beter beeld dan de begroting, hetgeen met name zijn oorsprong vindt in een extra subsidie van NWO ter ondersteuning van de voorbereiding en de deelname in de Bsik projecten. Deze subsidie is in twee gelijke delen aan het CWI toegekend. In 2004 is hiervoor een eerste tranche van 500 k ontvangen, in 2005 volgt de tweede en laatste tranche. Een ander substantieel verschil betreft de afschrijvingen, deze waren te hoog begroot en laten een positief verschil van ongeveer 300 k zien.

Uit de vergelijking met de begroting blijkt dat de personele lasten met een verschil van 180 k uiteindelijk licht hoger zijn dan de begroting. Bij de materiële uitgaven en bijdragen aan derden is een voordelig verschil van 146 k waar te nemen. Dotaties aan de voorzieningen pensioenverplichtingen en wacht- en uitkeringsgelden zijn gunstiger dan begroot.

De andere uitgaven zijn hoger dan begroot doordat de waardering van de vordering op CWI Inc. is aangepast aan de beschikbare liquiditeit van CWI Inc.

De projectinkomsten liggen iets onder het begrote niveau, doordat met name de Bsik projecten iets later zijn gestart met het genereren van subsidie. Uit de vergelijkende cijfers over 2003 kan afgeleid worden dat de deelname van het CWI in extern gefinancierde projecten wel fors is gestegen. Er is met name een stijging waarneembaar bij de inkomsten uit het programma Bsik.

Al met al leidt de exploitatie 2004 tot een algemene reserve van 3,4 M . Deze reserve is grotendeels (3,0 M) bedoeld als dekking voor toekomstige afschrijvingskosten van activa die voor 2002 zijn aangeschaft en in het verleden als investeringskosten zijn verantwoord (effect van de stelselwijziging 2002).

De afgelopen jaren is de algemene reserve aangesproken om het instituut op sterkte te houden voor deelname in nieuwe projecten, waaronder de drie Bsik projecten BRICKS, MultimediaN en VL-e. Het CWI is nu op het punt aangekomen dat de gedane inspanningen hun vruchten gaan afwerpen en dat er de komende jaren gewerkt kan worden aan het versterken van de algemene reserve. In 2004 is deze reserve versterkt met bijna 350 k . Voor 2005 wordt eveneens een positief resultaat verwacht op de staat van baten en lasten. In de cijfers is geen post meegenomen voor het BTW geschil met de Belastingdienst, zie 'Niet uit de balans blijvende verplichtingen', waarvoor bij het Hof een bezwaarprocedure loopt.

Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica

Balans per 31 december 2004

Activa	31 december 2004	31 december 2003
Materiële vaste activa		
Gebouwen	2.057.137	2.314.279
Verbouwingen	757.753	877.357
Computerapparatuur	614.578	674.475
Kantoormeubilair en inventaris	<u>139.461</u>	<u>195.240</u>
	3.568.929	4.061.351
Financiële vaste activa		
Deelneming CWI Incubator B.V.	0	0
Vordering CWI Incubator B.V.	<u>226.890</u>	<u>226.890</u>
	226.890	226.890
Vlottende activa		
Vorderingen op korte termijn		
Te ontvangen subsidies en bijdragen	1.614.013	868.343
Rekening courant CWI Incubator B.V.	78.399	62.190
Effecten	0	47.991
Opdrachtdebiteuren	189.359	424.323
Overige debiteuren	1.287.059	366.448
Belastingen	524.026	133.993
Te ontvangen en vooruitbetaalde posten	<u>494.950</u>	<u>1.043.767</u>
	4.187.806	2.947.055
Liquide middelen	2.891.468	3.619.304
	<u>10.875.093</u>	<u>10.854.600</u>

Passiva	31 december 2004	31 december 2003
Eigen vermogen		
Stichtingskapitaal	68	68
Algemene reserve	3.443.353	3.094.863
Bestemde fondsen	<u>496.478</u>	<u>375.849</u>
	3.939.899	3.470.780
Voorzieningen		
Wacht- en uitkeringsgelden	556.337	695.222
Pensioenverplichtingen	<u>995.432</u>	<u>1.188.870</u>
	1.551.769	1.884.092
Kortlopende schulden		
Crediteuren	786.303	1.305.013
Belastingen en premie sociale verzekeringen	452.036	412.948
Nog te betalen en vooruitontvangen posten	<u>4.145.086</u>	<u>3.781.767</u>
	5.383.425	5.499.728
	<hr/>	<hr/>
	10.875.093	10.854.600
	<hr/> <hr/>	<hr/> <hr/>

Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica 2004

Rekening van baten en lasten over 2004

Lasten	<u>Realisatie 2004</u>	<u>Begroting 2004</u>	<u>Realisatie 2003</u>
Exploitatie			
- salarissen	8.143.379	7.987.000	7.924.808
- pensioenen	1.222.217	1.511.000	1.045.153
- overige sociale lasten	1.901.444	1.581.000	1.739.202
- overige personele uitgaven	718.219	726.000	653.028
Personele uitgaven	<u>11.985.259</u>	<u>11.805.000</u>	<u>11.362.191</u>
Materiële uitgaven	1.292.645	1.441.000	1.291.635
Bijdrage aan derden	<u>263.960</u>	<u>262.000</u>	<u>266.317</u>
	<u>13.541.864</u>	<u>13.508.000</u>	<u>12.920.143</u>
Afschrijvingen			
Gebouwen	257.142	257.000	257.142
Verbouwingen	128.941	145.000	124.561
Computerapparatuur	305.471	582.000	521.909
Kantoormeubilair en inventaris	71.312	86.000	83.206
	<u>762.866</u>	<u>1.070.000</u>	<u>986.818</u>
Overige lasten			
Andere uitgaven	<u>117.592</u>	<u>75.000</u>	<u>158.696</u>
Dotatie voorziening			
Pensioenverplichtingen	15.779	200.000	484.944
Wacht- en uitkeringsgelden	205.787	160.000	96.398
	<u>221.566</u>	<u>360.000</u>	<u>581.342</u>
Resultaat boekjaar	<u>469.119</u>	<u>-423.000</u>	<u>-1.528.087</u>
	<u>15.113.007</u>	<u>14.590.000</u>	<u>13.118.914</u>

Baten	<u>Realisatie 2004</u>	<u>Begroting 2004</u>	<u>Realisatie 2003</u>
Exploitatiesubsidie			
NWO	10.501.778	9.890.000	9.631.778
	-----	-----	-----
Opdrachten van derden			
Internationale samenwerkingsprojecten	416.980	352.000	485.859
Telematica Instituut	160.282	207.000	350.626
Opdrachten en contractresearch	1.476.914	1.422.000	822.338
NWO projectsubsidies	1.587.988	1.489.000	1.422.903
WTCW en Bsik projecten	684.470	1.000.000	55.000
	-----	-----	-----
	4.326.634	4.470.000	3.136.726
	-----	-----	-----
Cashmanagement	52.307	55.000	64.935
	-----	-----	-----
Overige baten			
Andere inkomsten	232.288	175.000	203.999
Bijdragen derden investeringen	0	0	81.476
	-----	-----	-----
	232.288	175.000	285.475
	-----	-----	-----
	-----	-----	-----
	15.113.007	14.590.000	13.118.914
	=====	=====	=====

Toelichting

Jaarrekening

Deze jaarrekening 2004 betreft de financiële weergave van de Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI), voorheen de Stichting Mathematisch Centrum.

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

De grondslagen voor waardering en bepaling van resultaat alsmede de rubricering van posten in de balans en de rekening van baten en lasten zijn gebaseerd op de richtlijnen van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO).

Grondslagen voor waardering

De waarderingsgrondslagen zijn hierna uiteengezet bij de toelichting op de afzonderlijke balanshoofden; voorzover niets is vermeld, geschiedt de waardering tegen nominale waarde. Materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte levensduur. Voor vorderingen wordt, indien noodzakelijk, een voorziening voor oninbaarheid gevormd.

Grondslagen voor resultaatbepaling

De bepaling van het resultaat is gebaseerd op het transactiestelsel. Het resultaat is gelijk aan het verschil tussen de in het jaar ontvangen, respectievelijk aan het jaar toe te rekenen subsidies en overige opbrengsten c.q. vergoedingen enerzijds en de kosten anderzijds. De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Consolidatie.

De jaarcijfers van CWI Incubator B.V. worden niet geconsolideerd met de jaarcijfers van het CWI in verband met de sterk afwijkende activiteiten.

Materiële vaste active

Gebouw

Het CWI heeft vanwege een erfpachtovereenkomst met NWO daterend uit december 1973, het recht van opstal verkregen hetwelk het gebouw betreft waarin het Centrum voor Wiskunde en Informatica sinds 1980 is gehuisvest. Op voorstel van NWO is besloten om de opstal op te nemen in de balans van het CWI. De waardering van het gebouw heeft plaatsgevonden op basis van de waarde bij onderhandse verkoop zoals deze is bepaald in een taxatie door een beëdigd taxateur in december 1997. Deze waarde bedraagt 3.857.132, welke wordt beschouwd als historische aanschaffingsprijs. Overeenkomstig de richtlijnen van NWO wordt de opstal in gelijke jaarlijkse termijnen afgeschreven. Na balansdatum resteren na aftrek van de verstreken jaren nog 8 termijnen

	2004	2003
Stand per 1 januari	2.314.279	2.571.421
Bij: Investerings	0	0
	2.314.279	2.571.421
Af: Afschrijvingen	257.142	257.142
Stand per 31 december	2.057.137	2.314.279

Verbouwingen

Deze post heeft betrekking op bouwkundige aanpassingen van het gebouw waarin het CWI gehuisvest is. De waardering voor verbouwingen vindt plaats op basis van historische kostprijs, onder aftrek van afschrijvingen. De afschrijvingstermijn bedraagt 10 jaar en de afschrijvingen worden lineair berekend.

	2004	2003
Stand per 1 januari	877.357	956.144
Bij: Investerings	9.337	60.204
Af: correctie investeringen voorgaand boekjaar	0	-14.430
	<u>886.694</u>	<u>1.001.918</u>
Af: Afschrijvingen	128.941	124.561
Stand per 31 december	<u><u>757.753</u></u>	<u><u>877.357</u></u>

Computerapparatuur

Deze post betreft netwerkinfrastructuur, centrale computervoorzieningen, werkstations en kantoorautomatisering. De waardering voor computerapparatuur vindt plaats op basis van historische kostprijs, onder aftrek van afschrijvingen. De afschrijvingstermijn bedraagt 4 jaar en de afschrijvingen worden lineair berekend. Niet in de balans zijn opgenomen de aanschaffingen met een aanschafwaarde van lager dan 454.

Het verloop van computerapparatuur is als volgt:

	2004	2003
Stand per 1 januari	674.475	899.182
Bij: Investerings	245.574	297.202
	<u>920.049</u>	<u>1.196.384</u>
Af: Afschrijvingen	305.471	521.909
Stand per 31 december	<u><u>614.578</u></u>	<u><u>674.475</u></u>

Kantoormeubilair en inventaris

De waardering vindt plaats op basis van historische kostprijs, onder aftrek van afschrijvingen. De afschrijvingen worden lineair berekend en de afschrijvingstermijnen bedragen voor kantoormeubilair 10 jaar en voor onder inventaris opgenomen apparatuur 5 jaar. Aanschaffingen met een waarde lager dan 227 worden verantwoord onder exploitatie materiële uitgaven.

	2004	2003
Stand per 1 januari	195.240	259.778
Bij: Investerings	15.533	18.669
	<u>210.773</u>	<u>278.447</u>
Af: Afschrijvingen	71.312	78.681
	0	4.526
Stand per 31 december	<u><u>139.461</u></u>	<u><u>195.240</u></u>

Deelnemingen

CWI Incubator B.V.

In 2000 is CWI Incubator B.V. opgericht. Het CWI heeft een 75% belang in deze deelneming. Waardering vindt plaats tegen nettovermogenswaarde. In verband met negatief eigen vermogen is de deelneming eind 2001 afgewaardeerd naar nihil. Ook eind 2003 is het eigen vermogen van CWI Incubator B.V. negatief. De jaarrekening 2004 van CWI Incubator B.V. is nog niet gereed. De activiteiten binnen CWI Incubator B.V. en haar dochtermaatschappijen waren in 2004 nihil.

Vordering CWI Incubator B.V.

Dit betreft een 5-jarige lening verstrekt aan CWI Incubator B.V. Het rentepercentage bedraagt 5. Aflossing vindt plaats in 2005. Gezien het negatieve eigen vermogen van CWI Incubator B.V. is de verwachting dat de lening niet binnen een jaar zal worden afgelost.

Liquide middelen

Onder liquide middelen is een bedrag van circa 356 k opgenomen, welke is ontvangen ten behoeve van een derde. De corresponderende schuld is opgenomen onder overlopende passiva.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de volgende posten:

- Stichtingskapitaal
- Algemene reserve
- Bestemde fondsen

Algemene reserve

NWO is in 1991 akkoord gegaan met de instelling van een algemene reserve. De voor- en nadelige saldi van de rekening van baten en lasten worden ingaande 1990 aan deze reserve toegevoegd c.q. onttrokken. Met ingang van 2001 worden ook de fondsen, welke zijn verkregen uit erfenis en schenking, onder dit hoofd verantwoord. Het verloop van de reserve was als volgt:

	2004	2003
Stand per 1 januari	3.094.863	5.650.594
Effect: Stelselwijzigingen 2003		-900.000
Bij: Dotatie resultaat boekjaar (2003 Af: onttrekking)	348.490	-1.655.731
Stand per 31 december	<u>3.443.353</u>	<u>3.094.863</u>

Fonds vervangend onderhoud

Dit fonds betreft het overschot tussen de ontvangen subsidies vervangend onderhoud en de gedane uitgaven.

Het verloop van dit fonds is als volgt:

	2004	2003
Stand per 1 januari	333.034	218.336
Bij: Subsidie vervangend onderhoud	123.000	123.000
	<u>456.034</u>	<u>341.336</u>
Af: Afschrijvingen	12.681	8.302
Stand per 31 december	<u>443.353</u>	<u>333.034</u>

Fonds decentrale arbeidsvoorwaardengelden

Dit fonds betreft het overschot tussen de ontvangen subsidies decentrale arbeidsvoorwaardengelden en de gedane uitgaven.

Het verloop van dit fonds is als volgt:

	2004	2003
Stand per 1 januari	42.815	29.869
Bij: Subsidie decentrale arbeidsvoorwaardengelden	16.790	16.790
Af: Correctie subsidie 2002	0	-34.941
	<u>59.605</u>	<u>11.718</u>
Af: Onttrekkingen wegens verrichte uitgaven	6.480	-17.739
Bij: Correctie onttrekkingen 2002	0	48.836
Stand per 31 december	<u><u>53.125</u></u>	<u><u>42.815</u></u>

Voorziening wacht- en uitkeringsgelden

Met ingang van 2001 wordt onder dit hoofd de verwachte toekomstige uitgaven op wacht- en uitkeringsgelden verantwoord. Het verloop van de voorziening over 2004 was als volgt:

	2004	2003
Stand per 1 januari	695.222	938.396
Af: Betaalde wacht- en uitkeringsgelden	344.672	339.572
	<u>350.550</u>	<u>598.824</u>
Dotatie aan de voorziening	205.787	96.398
Stand per 31 december	<u><u>556.337</u></u>	<u><u>695.222</u></u>

Voorziening pensioenverplichtingen

Deze voorziening betreft een verplichting voortvloeiende uit de pensioenrechten die tot 1 januari 1980 zijn opgebouwd bij Centraal Beheer. Vanaf die datum zijn de pensioenrechten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds verzekerd. Jaarlijks verstrekt Centraal Beheer een opgave voor de totaal nog af te financieren pensioenverplichtingen (backservice).

Onvoorwaardelijke pensioenaanspraken

Voor ex-medewerkers die de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben bereikt, vloeien verplichtingen voortuit de pensioenrechten die tot 1 januari 1980 zijn opgebouwd bij Centraal Beheer. Deze pensioenrechten betreffen onvoorwaardelijke pensioenaanspraken. Uit dien hoofde is een pensioenvoorziening opgenomen. Bijde berekening is een rekenrente van 3% en de sterftetabel Collectief 93 zonder leeftijdsterugstellingengehanteerd. Het verloop van de voorziening over 2004 was als volgt:

	Back- service	Onvoorw. pens.aanspr.	Totaal 2004	Totaal 2003
Stand per 1 januari	408.870	780.000	1.188.870	1.435.826
Af: Onttrekkingen	209.217	115.000	324.217	731.900
	<u>199.653</u>	<u>665.000</u>	<u>864.653</u>	<u>703.926</u>
Bij: Dotatie	130.779	0	130.779	484.944
Stand per 31 december	<u><u>330.432</u></u>	<u><u>665.000</u></u>	<u><u>995.432</u></u>	<u><u>1.188.870</u></u>

Exploitatiesubsidie

Onder dit hoofd zijn opgenomen de door NWO toegekende exploitatiesubsidies, bestaande uit:

	2004	2003
Gewoon subsidie	8.986.202	8.616.202
Basisinvesteringssubsidie	544.536	544.536
Wacht- en uitkeringsgelden	331.250	331.250
Decentrale arbeidsvoorwaardengelden	16.790	16.790
Vervangend onderhoud	123.000	123.000
Subsidie Bsik	500.000	0
	<u>10.501.778</u>	<u>9.631.778</u>

Opdrachten van derden

Onder dit hoofd zijn opgenomen de opbrengsten van opdrachten ontvangen van overheid, onderwijs en onderzoekorganisaties, bedrijven en de Europese Unie. De verrichte werkzaamheden worden op basis van vastgestelde tarieven en prijzen uitgevoerd.

Overige gegevens

Resultaatbestemming

	2004	2003
Resultaat volgens de staat van baten en lasten	469.119	-1.528.087
Dotatie fonds decentrale arbeidsvoorwaardengelden	-10.310	-12.946
Dotatie fonds vervangend onderhoud	-110.319	-114.698
Dotatie algemene reserve (2003: Onttrekking)	<u>348.490</u>	<u>-1.655.731</u>

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Het CWI is met de belastingdienst in geschil geraakt omtrent de mate waarin de door het CWI verrichte activiteiten in het kader van de heffing van de omzetbelasting zijn aan te merken als economische activiteiten. Dit kan resulteren in een beperking van recht op vooraf trek omzetbelasting. CWI stelt zich op het standpunt dat alle activiteiten zijn aan te merken als economische activiteiten in het kader van de heffing van de omzetbelasting. Derhalve is in de jaarrekening geen verplichting opgenomen. De hiermee gemoeid gaande kosten voor 2003 en 2004 worden geschat op circa 485.000. Met de belastingdienst is, vooruitlopend op de uitkomst van het dispuut, overeengekomen dat over de jaren voor 2003 geen sprake zal zijn van een eventuele naheffing.



Aan de directie van
Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica

**PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.**
Prins Bernhardplein 200
1097 JB Amsterdam
Postbus 94071
1090 GB Amsterdam
Telefoon (020) 568 66 66
Fax (020) 568 68 88
www.pwcglobal.com/nl

Accountantsverklaring

Opdracht

Wij hebben de in dit verslag opgenomen jaarrekening 2004 van Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica te Amsterdam gecontroleerd. De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van de directie van de Stichting. Het is onze verantwoordelijkheid een accountantsverklaring inzake de jaarrekening te verstrekken.

Werkzaamheden

Onze controle is verricht overeenkomstig in Nederland algemeen aanvaarde richtlijnen met betrekking tot controleopdrachten. Volgens deze richtlijnen dient onze controle zodanig te worden gepland en uitgevoerd, dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen onjuistheden van materieel belang bevat. Een controle omvat onder meer een onderzoek door middel van deelwaarnemingen van informatie ter onderbouwing van de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. Tevens omvat een controle een beoordeling van de grondslagen voor financiële verslaggeving die bij het opmaken van de jaarrekening zijn toegepast en van belangrijke schattingen die de directie van de Stichting daarbij heeft gemaakt, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening. Wij zijn van mening dat onze controle een deugdelijke grondslag vormt voor ons oordeel.

Oordeel

Wij zijn van oordeel dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen op 31 december 2004 en van het resultaat over 2004. Voorts verklaren wij dat voldaan is aan de geldende wet- en regelgeving voorzover deze betrekking heeft op de toewijzing en besteding van Rijksgelden en dat er tevens is voldaan aan de bepalingen inzake de jaarrekening, zoals opgenomen in de Richtlijnen begroting en financiële verslaggeving NWO.

18 maart 2005

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Jaarverslag Ondernemingsraad

Samenstelling

Overeenkomstig het OR-Reglement kan de samenstelling van de OR elk jaar gewijzigd worden. De bedoeling is dat ongeveer de helft van de leden aanblijft om de continuïteit te waarborgen. Voor twee leden was de zittingstermijn verstreken; beiden hebben zich herkiesbaar gesteld. Een OR-lid heeft zich verkiesbaar gesteld na het opvullen van een tussentijdse vacature. De verkiezingen in dit verslagjaar waren gepland op 23 juni. Aangezien zich geen nieuwe kandidaten hadden aangemeld, waren verkiezingen niet nodig en ging de OR in de oude samenstelling verder.

De samenstelling van de OR in 2004 was:

Ben Sommeijer	(voorzitter)
Wilmy van Ojik	(secretaris en vice-voorzitter; herkozen)
Stefan Blom	
Ruud Heerenveen	(herkozen)
Jack Jansen	(vanaf februari; gekozen in juni)
Adri Steenbeek	
Caspar Treijtel	(tot eind januari)
Paul de Zeeuw	

Ook in dit verslagjaar kon de OR beschikken over de ondersteuning van een ambtelijk secretaris, in de persoon van Nada Mitrovic. Een belangrijke rol van de ambtelijk secretaris is ondersteuning te bieden aan de secretaris van de OR. Dit houdt onder meer in: agenderen en notuleren van overlegvergaderingen en vergaderingen van de OR zelf en allerlei organisatorische werkzaamheden.

Overlegstructuur

De OR is ongeveer eens per maand bijeen geweest. Het doel van de vergaderingen was het beleid, zoals dat op het instituut ontwikkeld wordt, mede te initiëren, te toetsen en waar nodig en mogelijk te beïnvloeden. Dit alles vanuit het perspectief dat 'de OR als doel heeft bij te dragen aan het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen'. Dit betekent dus dat de OR gericht is op het organisatiebelang maar dat tevens de belangen van de werknemers zo goed mogelijk behartigd dienen te worden. Gebruikelijk is ongeveer elke twee maanden een overlegvergadering (OV) voor directie en OR te houden, waarbij tevens het hoofd van de personeelsdienst en de controller aanwezig zijn. In dit verslagjaar zijn er vijf overlegvergaderingen geweest.

Communicatie met de achterban

Het intranet is voor de OR een belangrijk medium voor communicatie met de achterban. Agenda's en notulen van de vergaderingen van de OR en van het overleg tussen de OR en de bestuurder worden op de website van de OR gepubliceerd (zie www.cwi.nl/intranet/or/). Tevens schrijft de OR, indien de situatie daar aanleiding toe geeft, een stukje in de CWI Mededelingen. Vaak werden ondernemingsraadsleden ook direct aangesproken en voor specifieke onderwerpen heeft de OR natuurlijk direct contact gezocht met de betrokkenen. Verder is de OR vertegenwoordigd bij de introductie van nieuwe medewerkers. Elke nieuwe medewerker doorloopt een kennismakingsdag, met als één van de onderdelen een bijdrage van de OR, waarin verteld wordt wat de belangrijkste activiteiten zijn, wie aanspreekpunten zijn en wat de OR in de nabije toekomst verwacht te doen.

Intern Functioneren

Om enerzijds de toekomst van de medezeggenschap op het CWI te verkennen en anderzijds de dialoog tussen directie en OR te intensiveren, is er op 26 februari een brainstormsessie gehouden onder leiding van een externe voorzitter. Hierbij waren aanwezig: de directeur, de controller, hoofd PD, Arbo-coördinator, OR-leden, ambtelijk secretaris en het extern lid van de VGWM-commissie. Het thema van de bijeenkomst was 'Medezeggenschap bij het CWI.' Meer specifiek is er gesproken over de rol van de OR, in de breedste zin van het woord, binnen de organisatie. Voorbeelden hiervan zijn: het belang van een OR, de stijl die de OR hanteert en de taken die de OR heeft.

Organisatie

De zaken die binnen de OR aan de orde zijn, hebben een zeer divers karakter. Om op de verschillende deelgebieden de expertise te vergroten en zodoende beter te kunnen inspelen op de vaak complexe materie, heeft de OR de activiteiten ondergebracht in een viertal commissies:

1. De VGWM-commissie (Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu) houdt zich in hoofdzaak bezig met werkomstandigheden op het CWI.
2. De CC (Computer Commissie) richt zich vooral op het ICT-beleid binnen het CWI.
3. De FEWOR (Financieel Economische Werkgroep OR) volgt het financieel-economisch beleid van het CWI.
4. De KK (Kleine Kommissie) heeft tot taak belangen te behartigen van individuele CWI-ers, te bemiddelen bij eventuele conflicten en als zodanig ook een vertrouwensrol te vervullen.

Hieronder volgen de verslagen van deze commissies.

VGWM-commissie

De VGWM-commissie houdt zich bezig met aangelegenheden op het CWI die betrekking hebben op Veiligheid, Gezondheid, Welzijn en Milieu en is door de OR ingesteld met als doel de OR gevraagd en ongevraagd advies te geven over alle zaken die hiermee samenhangen. De commissie bestond uit:

Wilmy van Ojik
Adri Steenbeek
Paul de Zeeuw
Marja Hegt (extern lid)

Naast de commissievergaderingen vindt er overleg plaats met de Arbo-coördinator, Arbo-medewerkers en de Arbo Unie, de zogenaamde Arbo-groepvergaderingen. De Arbo-groep is in 2004 drie maal bij elkaar gekomen. Bij twee vergaderingen waren de bedrijfsarts en de ergonoom van de Arbo Unie aanwezig. De VGWM-commissie komt in ieder geval voorafgaand aan de Arbo-groepvergaderingen bijeen. Tussendoor vindt er overleg plaats naar aanleiding van actuele zaken.

Vaste onderwerpen die aan de orde zijn geweest:

De halfjaarlijkse ziekteverzuimanalyse

Door de PD wordt twee maal per jaar verslag gedaan van het ziekteverzuim binnen het CWI. Deze gegevens werden besproken en van commentaar voorzien door het hoofd PD.

Arbo Plan van Aanpak met het Arbo Jaarplan en het Arbo Meerjarenplan (2004–2007)

Door de Arbo-coördinator wordt ieder jaar een Arbo Jaarplan en een Arbo Meerjarenplan samengesteld en besproken met de VGWM-commissie. De commissie legt dit Plan van Aanpak vervolgens ter goedkeuring voor aan de OR. In het plan worden de actiepunten voor het komende jaar en de komende jaren genoemd. Tijdens de Arbo-groepvergaderingen wordt het Jaarplan punt voor punt doorgenomen om te kijken of de doelen behaald zijn.

Arbo Beleidsplan

Het Arbo Beleidsplan beschrijft het Arbo-beleid van het CWI, het is in overleg met de VGWM-commissie en met instemming van de OR tot stand gekomen.

Bedrijfsnoodplan en bedrijfshulpverlening

Het beleid omtrent de bedrijfshulpverlening staat beschreven in het Bedrijfsnoodplan. De uitvoering van dit beleid werd op de voet gevolgd door de VGWM-commissie. De verslagen van de vergaderingen van de BHV-ploeg, evenals die van ontruimingsoefeningen, zijn in de VGWM-commissie besproken. De voortgang en evaluatie van de ontruimingsoefeningen evenals de paraatheid en geoefendheid van de BHV-ploeg genoot de bijzondere aandacht van de VGWM-commissie.

Contact Arbo Unie

Het contact met de Arbo Unie loopt via de bedrijfsarts en (incidenteel) de ergonoom die aanwezig zijn tijdens de Arbo-groepvergaderingen. Ter informatie en om eventueel om verheldering te vragen, krijgen wij het contract

dat het CWI met de Unie heeft afgesloten toegezonden. Dit contract is instemmingsplichtig. Ook het jaarverslag dat door de Arbo Unie wordt gemaakt, krijgt de commissie te lezen.

Enkele incidentele onderwerpen die in 2004 aan de orde zijn geweest:

PAGO (Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek)

In 2005 zal er weer een PAGO onder de werknemers van het CWI uitgevoerd worden. Door de VGWM-commissie zijn enige suggesties gedaan over de formulering van de vragen. Deze zijn in de vragenlijst verwerkt. Daarnaast heeft een lid van de commissie zich bezig gehouden met een digitale versie waarmee de resultaten van de enquête makkelijker verwerkt zullen kunnen worden.

RI&E (Risico Inventarisatie en Evaluatie)

De uitvoering van de RI&E is een aantal keren in de Arbo-groep ter sprake geweest. Er is besloten de uitvoering uit te stellen tot het moment dat er meer duidelijkheid is over de uitbreiding van het CWI.

Laptopgebruik

Geconstateerd kan worden dat het laptop gebruik toeneemt binnen het CWI. Door de vaak onaangepaste stand van het beeldscherm en de in het toetsenbord opgenomen muis kunnen RSI-klachten toenemen. Er is besloten in 2005 meer duidelijkheid te krijgen over de beweegredenen van het laptopgebruik en de mate van gebruik.

Computer Commissie

De Computer Commissie volgt voor de ondernemingsraad het beleid op het gebied van de computerinfrastructuur. Belangrijke investeringen op dit gebied moeten volgens de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) worden voorgelegd aan de OR voor advies. Deze commissie bestond uit:

Stefan Blom
Adri Steenbeek
Erik Stokhof (extern lid tot eind januari)

Eind 2004 heeft Jan Kok de functie van extern lid overgenomen.
De belangrijkste onderwerpen die in 2004 aan de orde zijn gekomen:

- de spam-problematiek;
- de gedragscode voor gebruikers van het CWI-netwerk;
- vervanging printers (inventarisatie wensen en behoeften);
- security-policy. Dit zal in 2005 nader worden uitgewerkt.

FEWOR-commissie

De bestuurder verstrekt de OR een begroting, een financieel jaarverslag en tussentijdse rapportages en analyses. Het is de taak van de FEWOR (Financieel Economische Werkgroep OR) de financiële gang van zaken in het instituut kritisch te volgen. De FEWOR had als leden:

Ben Sommeijer
Caspar Treijtel (januari)
Jack Jansen (rest van het jaar)

De negatieve spiraal – in de vorm van een onttrekking aan de reserves – die in een aantal voorafgaande jaren plaats vond, is in 2004 omgebogen. Mede dankzij de toegekende Bsik-gelden, en de extra NWO-subsidie voor de zogenaamde ‘matching’ in deze Bsik-projecten, kon 2004 met ‘zwarte cijfers’ worden afgesloten, met als gevolg een aangroei van de financiële buffer. Binnen de overlegvergadering is diverse malen gepleit voor een voorzichtig en realistisch lange-termijn financieel beleid van het CWI. Eén van de aspecten die voortdurend aandacht blijft vragen betreft de pensioenverplichtingen. Het probleem hierbij is dat er moeilijk schattingen zijn te maken van de stortingen die gedaan moeten worden in het pensioenfonds, terwijl deze een grote impact hebben op de financiële positie van het CWI.

Het geschil met de belastingdienst over de BTW is nog steeds niet opgelost. Dit geschil betreft de vraag in hoeverre de CWI-activiteiten in het kader van de heffing omzetbelasting zijn te beschouwen als economische activiteiten.

Kleine Kommissie

Zoals eerder gezegd, is de taak van de KK belangenbehartiging van individuele CWI-werknemers. De Kleine Kommissie bestond uit:

Ruud Heerenveen
Ben Sommeijer

De KK heeft in dit verslagjaar gesprekken gevoerd met vier personen over individuele zaken van persoonlijke aard.

Overzicht van de belangrijkste onderwerpen die de revue zijn gepasseerd

(Voor sommige van onderstaande zaken had de OR adviesrecht, voor andere instemmingsrecht. Ruwweg kunnen we zeggen dat adviesrecht van toepassing is op bedrijfsorganisatorische zaken, zoals reorganisaties, investeringen, etc., terwijl het instemmingsrecht geldt bij personele zaken, zoals ARBO, AVOM, etc.)

- Er is uitvoerig gesproken over de werkdruk op het CWI. Dit naar aanleiding van een werkdrukmeting op diverse WVOI-instituten. In het verlengde hiervan is de problematiek van de verlofregeling aan de orde geweest. Gestreefd wordt naar het geleidelijk afbouwen van grote hoeveelheden vakantietegoed, de zgn. 'stuwmeren' (= gespaard verlof uit voorgaande jaren).
- Veel aandacht is uitgegaan naar het invoeren van de POP (Persoonlijk Ontwikkelings Plan). De OR heeft twee personen afgevaardigd om mee te lopen in dit traject. In 2004 is er een begin gemaakt met de uitleg aan het personeel en zijn er enkele POP-gesprekken gevoerd. Het is de bedoeling dat de POP in 2005 volledig zal zijn ingevoerd.
- Gedurende het gehele verslagjaar heeft 'huisvesting' op de agenda gestaan. Aanvankelijk waren alle opties nog open: nieuwbouw, verbouw, aanbouw. Gaandeweg het jaar is duidelijk geworden dat aanbouw de meest realistische optie is. Ook wordt er met de buurinstituten overlegd over de mogelijkheid een deel van hun ruimte in gebruik te nemen. Er is een stuurgroep huisvesting opgericht die zich buigt over de huisvestingsproblematiek. Een afgevaardigde vanuit de OR maakt deel uit van deze stuurgroep. Beslissingen over de toekomstige huisvesting zijn te verwachten in de loop van 2005.
- De OR heeft diverse malen het probleem van de toenemende hoeveelheid spam aangekaart. Leden van de CC hebben constructieve oplossingen aangedragen om dit hinderlijke verschijnsel zo veel mogelijk in te dammen. De ideeën zijn doorgespeeld naar de ICT-taskforce.
- Een belangrijk aandachtspunt voor de OR was de financiële positie van het CWI. Het was voor alle partijen duidelijk dat het interen op de reserves een halt moest worden toegeroepen. Gelukkig is het tij gekeerd en kon 2004 positief worden afgesloten (zie ook verslag van de FEWOR).
- Drie afgevaardigden van de OR hebben in nauwe samenwerking met de PD (Marlin van der Heijden en Piet Beertema) en CST (Ids Dijkstra) een gedragscode voor verantwoord netwerkgebruik op het CWI afgerond; deze gedragscode is beschikbaar op het intranet.
- De OR heeft (onder protest) ingestemd met het voorstel van de directie om het roken binnen het gebouw te beperken tot de drie speciaal hiervoor ingerichte rookruimten.
- De invoering van het nieuwe toegangscontrolesysteem (en de eventuele consequenties voor registratie van persoonsgebonden gegevens) is onderwerp van gesprek geweest.
- De ontwikkelingen rond de CPD hebben veel aandacht van de OR gevraagd: het ontslag van het hoofd CPD per 1 februari, de besognes rond de opvolging (opstellen profiel, zitting nemen in de sollicitatiecommissie) en tenslotte de evaluatie van (het functioneren van) de afdeling als geheel.
- De OR heeft diverse keren meegewerkt aan het vernieuwen van Uitvoeringsregelingen.
- Er is instemming verleend aan het 'Arbo Plan van Aanpak 2004'. Dit plan bestaat uit het 'Arbo Jaarplan 2004' en het 'Arbo Meerjarenplan 2004-2007' (zie ook verslag VGWM-commissie).
- Er is ingestemd met een aantal verplichte vakantiedagen. Volgens afspraak worden de verplichte dagen (elk jaar opnieuw) tijdig vastgesteld.
- De OR heeft het houden van integrale, onaangekondigde ontruimingsoefeningen steeds van harte ondersteund. Dergelijke oefeningen hebben inmiddels plaatsgevonden in zowel het hoofdgebouw als de Porta-

cabins. Een aantal zaken die voor verbetering vatbaar waren zijn hiermee aan het licht gekomen en dat heeft geleid tot concrete maatregelen.

- Naar aanleiding van de vergaande veiligheidsmaatregelen rond de nanoconferentie (19 april; CWI) heeft de VGWM-commissie een brief aan de directie gestuurd. Hierin is bezwaar gemaakt tegen de gang van zaken. De beveiliging betrof vooral de persoon van Shimon Peres.
- In 2004 is een begin gemaakt met een aanpassing van de ondersteunende diensten. Het betreft voornamelijk het stroomlijnen van de werkprocessen. De OR zal ten aanzien van deze aanpassing een advies uitbrengen zodra een concreet voorstel is ontvangen. Eén en ander dient in 2005 zijn beslag te krijgen.
- Nadat begin juni door een hacker een inbraakpoging is gedaan, is er binnen de overlegvergadering diverse keren gesproken over een security policy; beperking van accounts is één van de mogelijkheden.
- De afdeling CST is geëvalueerd (door een extern persoon). Het algemene beeld is dat men op het instituut redelijk tevreden is over de diensten die CST levert. Sleutelwoord is: communicatie. Aandachtspunten zijn: Linux-desktops en printers.
- Twee leden van de OR hebben, samen met het hoofd PD, een strategiebijeenkomst bijgewoond bij NWO, waarin HRM-zaken in het kader van de nieuwe WVOI-CAO aan de orde zijn geweest.
- Per 1 januari 2004 is de ADV afgeschaft. Dit zijn vakantieverlofuren geworden. Overeengekomen is dat de ADV-uitbetalingsvariant (38 uren) wordt overgeheveld naar de AVOM-regeling, zodat in dat kader nu maximaal 78 uren te verzilveren zijn. Afgesproken is dat deze nieuwe regeling voorlopig 2 jaar van kracht is. Daarna volgt een evaluatie.
- In het kader van de SIAG-regeling (Sexuele Intimidatie, Agressie en Geweld) is een nieuwe vertrouwenspersoon (Susanne van Dam) benoemd.
- Er is overleg geweest over de nieuwe Wet Kinderopvang.
- De OR heeft met belangstelling het functioneren van de BHV (Bedrijfshulpverlening) gevolgd (zie ook verslag VGWM-commissie).
- Afgesproken is dat er in 2005 weer een PAGO zal plaatsvinden (zie ook verslag VGWM-commissie).

Vooruitblik op 2005

Onderwerpen die volgend jaar zeker aandacht zullen krijgen:

- Afronding van Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP's);
- Huisvesting;
- Het blijven houden van ontruimingsoefeningen (in het kader van het Bedrijfsnoodplan);
- HRM-beleid; dit is beleid gebaseerd op de gedachte dat werknemers een kapitale factor ('human capital'); vormen en daarom van groot belang zijn voor het succes van een onderneming, op korte en lange termijn
- Seniorenbeleid;
- Functiewaarderingssysteem, met name voor de ondersteunende diensten;
- Mogelijke vervanging van de WOR (Wet op de Ondernemingsraden) door de WMW (Wet Medezeggenschap Werknemers). Een belangrijk aspect in deze nieuwe wet is de 'maatwerkgedachte': ondernemingsraden kunnen afspreken met de ondernemer hoe ver de medezeggenschap zich uitstrekt;
- Meer aandacht voor de communicatie met de achterban.