

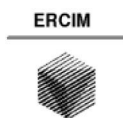


Het Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI) is het nationale door NWO erkende onderzoeksinstituut voor Wiskunde en Informatica.

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 & Technologie Centrum Watergraafsmeer (WTCW). Het Benelux Kantoor van W3C is op het CWI gehuisvest.

Algemeen directeur

Dr.ir. G. van Oortmerssen (tot 1 mei)
Drs. W. Hutter (1 mei tot 1 oktober)
Prof.dr. J.K. Lenstra (vanaf 1 oktober)



Colofon

*Uitgave
Productie*

Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica, juli 2004 ©
Communicatie- en Publicatiedienst

Centrum voor Wiskunde en Informatica

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

Doelstelling en organisatie

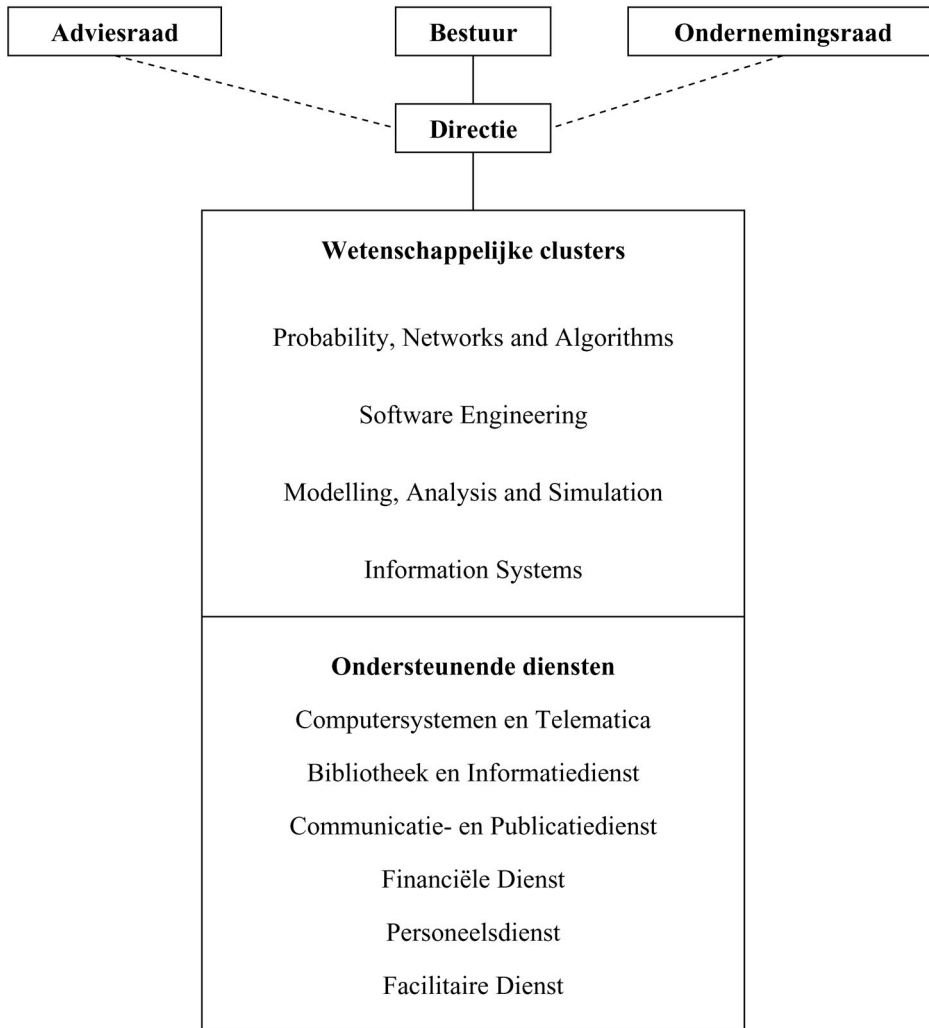
Doelstelling

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 telt 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 2003

Sociaal jaarverslag

Personeelsbeleid

Algemeen

Het jaar 2003 stond vooral in het teken van de wisseling van directeur. Aan het begin van het jaar werd duidelijk dat de huidige directeur dr.ir. G. van Oortmerssen per 1 mei 2003 een nieuwe uitdaging buiten het instituut had gevonden. Na een uitgebreide selectieprocedure is prof.dr. J.K. Lenstra per 1 oktober tot algemeen directeur benoemd. In de tussentijdse periode heeft het instituut een grote inspanning geleverd om de lopende werkzaamheden voort te zetten. In eerste instantie was prof.dr. P. Klint als lid van het Management Team beschikbaar om als interim-directeur op te treden, daarna werd drs. W. Hutter, oud-directeur van NWO, bereid gevonden om gedurende enkele dagen per week op te treden als waarnemend directeur.

Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden is verder aandacht besteed aan de implementatie van de afspraken uit de CAO en is gewerkt aan een nieuwe CAO. Omdat er niet altijd sprake is van een arbeidsovereenkomst of detacheringsovereenkomst is in 2003 de Werkplekovereenkomst geïntroduceerd. Voor de introductie van Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP's) heeft het CWI deelgenomen aan een werkgeversprojectgroep om een en ander te verduidelijken. Dit heeft geleid tot een BGO/TLO-bijeenkomst aan het eind van het jaar. In 2004 zal de implementatie van de POP's verder vorm krijgen. Op het gebied van de arbeidsomstandigheden was het een rustig jaar, wel is tussen de Arbo-coördinatoren en de werknemersvertegenwoordiging van de Arbo-groep gesproken over de samenwerking en de toekomst. Op internationaal niveau is binnen ERCIM gewerkt aan internationale webpagina's waar op het gebied van de arbeidsvoorwaarden vanuit diverse landen informatie wordt gegeven. Evenals in 2002 is in 2003 een bijeenkomst met TLO/MT/BGO georganiseerd.

Arbeidsvoorwaarden

In 2003 is een nieuwe CAO, met een looptijd van 15 maanden, afgesloten. Daarin is een structurele loonsverbetering voor de oio's afgesproken en is de eindejaarsuitkering verhoogd van 3% naar 4,1%. Verder is er aandacht besteed aan het vereenvoudigen van de verlofsystematiek, een flexibeler seniorenregeling en meer afspraken over de introductie van de POP's.

Organisatieverandering

Het veranderingstraject met betrekking tot het ICT-beleid van CST is in 2003 afgerond. De komst van een nieuw hoofd CST en de invoering van een nieuwe werkwijze van de computerondersteuning voor de werkplek hebben voor de afronding gezorgd. Of de nieuwe werkwijze klantvriendelijker is, wordt in 2004 geëvalueerd.

Bij de Communicatie- en Publicatiedienst dient een evaluatie van het beleid plaats te vinden. Deze zal in 2004 zijn beslag krijgen.

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 de maatschappij. Fundamentele kennis wordt omgezet in marktgerichte toepassingen, waarbij tevens hoogwaardige werkgelegenheid wordt geschapen. In 2003 is, gelet op de slechte economische vooruitzichten, geen nieuw spin-off bedrijf gestart. Een spin-off bedrijf heeft zijn activiteiten gestaakt, met de twee medewerkers die gebruik kunnen maken van een terugkeergarantie, zijn afspraken gemaakt. Over een herstart van het bedrijf wordt gesproken.

Hoe internationaal is het CWI?

Het CWI is behoorlijk internationaal georiënteerd. Evenals in 2002 zijn er in 2003 inclusief de Nederlandse nationaliteit 23 verschillende nationaliteiten bij het CWI. De trend dat steeds meer medewerkers uit het buitenland bij het CWI werkzaam zijn, is nog steeds aanwezig. Het aantal nationaliteiten is gestabiliseerd, het

aantal medewerkers is toegenomen. In totaal waren er in 2003 55 medewerkers bij het CWI werkzaam met een andere nationaliteit dan de Nederlandse, in 2002 waren dat er 44. Dit is ongeveer een kwart van het totale personeelsbestand. In 2003 heeft het CWI 8 Indiase studenten uitgenodigd voor een 'Summer Internship' (zeven in 2002). Internationale medewerkers vergen ook 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, naast een cursus Nederlands, ook een aantal regelingen in het Engels wordt aangeboden en dat nu ook de CAO wordt vertaald.

Tenslotte wordt er aan buitenlandse medewerkers ook huisvesting geboden. In 2003 is een extra kamer verkregen, waardoor het CWI nu de beschikking heeft over twee volledige eenheden (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 89%. Ten behoeve van 47 personen die vanuit het buitenland naar het CWI kwamen als medewerker/bezoeker/stagiair/ERCIM Fellow werd bemiddeld bij het vinden van woonruimte. 32 hiervan konden in de 'eigen' woonruimte worden ondergebracht. Waar dat niet mogelijk was, vanwege gezinssamenstelling of overbezetting, werd elders ruimte gevonden.

Omdat er steeds meer internationaal wordt samengewerkt, is er meer aandacht voor uitwisseling van informatie en samenwerking op het gebied 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 2003 vier keer bij elkaar geweest met deelnemers uit zeven landen. Drie landen hebben Leonardo da Vinci financiering gekregen om de uitwisseling beter vorm te geven. Dit heeft ertoe geleid dat in december 2003 gedurende één week HR-collega's uit Frankrijk en Griekenland in Amsterdam zijn geweest. In 2004 wordt er verder gewerkt aan uitwisseling van informatie en het opzetten van verschillende Europese cursussen.

WW-gerelateerde uitkeringsgelden

In 2003 werd € 339.572 aan WW-gerelateerde uitkeringen betaald (dit zijn WW-uitkeringen en bovenwettelijke aanvullingen op de WW). Dit bedrag is inclusief een eenmalige afkoop van een uitkering. Na aftrek van dat bedrag, blijft er € 303.114 over. Dit bedrag is hoger dan in 2002 en 2001. Gelet op de economische recessie is het echter niet alarmerend.

2003	€ 339.572
2002	€ 287.550
2001	€ 251.633

Tabel 1. WW-gerelateerde uitkeringen 2001–2003

Opleiding, training en loopbaanadvisering

Cursussen in huis

Nederlands als tweede taal

Ten behoeve van buitenlandse werknemers wordt de cursus Nederlands als tweede taal georganiseerd. Ook in 2003 is één van onze medewerkers, Lieke Schultze, de docent van deze cursus geweest. De cursus wordt aangeboden op drie niveaus:

- niveau 1 en 2, elk bestaande uit 10 lessen van drie uur, waarbij in de laatste bijeenkomst een examen wordt afgenomen;
- niveau 3, conversatie.

Bij de cursus wordt gebruikgemaakt van de leergang 'Taal vitaal'.

In onderstaande tabel is het aantal deelnemers dat gebruikmaakte van de cursus weergegeven. De externe deelnemers waren afkomstig van andere WCW-instituten, of namen deel als partner van een CWI-medewerker.

Niveau	Periode	CWI'ers	Extern	Totaal
1	januari – april	7	-	7
1	oktober – december	10	1	11
2	januari – april	6	2	8
2	mei*	6	-	6
3	januari – april	2	1	3

* Deze cursus is vanwege slechte opkomst halverwege stopgezet.

Tabel 2. Overzicht cursussen Nederlands als tweede taal

'Effective Presentations in English'

Deze cursus, door The Language Academy in 2001 voor het eerst gegeven, is in het najaar opnieuw aangeboden ten behoeve van vijf medewerkers. De training werd gegeven in de vorm van een workshop van achtmaal 2,5 uur, waarbij iedere deelnemer drie korte presentaties verzorgde die na afloop direct werden becommentarieerd. Uit de evaluaties van docent en deelnemers blijkt het een succesvolle cursus te zijn geweest.

Cursussen die niet in huis worden gegeven

1. Toetsenbordvaardigheid, mede gericht op RSI-preventie.
Het heeft nogal wat moeite gekost om een cursusinstituut te vinden dat deze training aanbiedt zónder combinatie met een 'automatiseringscursus' als MSWord, maar opleidingsinstituut Schoevers bleek flexibel genoeg om onze twee deelnemers op individuele basis te begeleiden.
2. Oriëntatie op de arbeidsmarkt.
NWO organiseert enkele malen per jaar 2-daagse workshops. De cursus is aangeboden aan 30 medewerkers van wie het arbeidscontract binnen een jaar afloopt. Slechts zes medewerkers maakten van dit aanbod gebruik.

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

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

- Twee medewerkers hebben een gerichte taaltraining gevolgd, één in de Nederlandse en één in de Engelse taal.
- Vier medewerkers hebben een automatiseringsopleiding gevolgd.
- Tien medewerkers volgden een seminar gericht op het actualiseren van de eigen kennis.
- Vijf medewerkers volgden een langdurige scholing op hun eigen werkterrein dan wel gericht op de loopbaan. Drie medewerkers hebben de opleiding met succes afgesloten. De vierde medewerker heeft een opleidingstraject afgesloten dat op eigen initiatief is aangevraagd en waar ook AVOM-gelden voor worden gebruikt. De laatste medewerker is overgestapt naar een opleiding die beter aansluit bij het werkterrein.

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

In 2002 was met één medewerker de afspraak gemaakt om gedurende één jaar werkzaamheden te verrichten bij een andere organisatie, in 2003 is afgesproken dat hij terugkomt bij het CWI. Met één medewerker is een individueel coachingstraject afgesproken. Voorts is met een viertal medewerkers op individuele basis een afspraak gemaakt over beëindiging van hun loopbaan bij het CWI. Dit soort trajecten zijn vrij arbeidsintensief en door de aard niet in algemeen beleid te vatten. In één geval was er sprake van beëindiging van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter.

Persoonlijke Ontwikkelingsplannen

Na de introductie van de Persoonlijke Ontwikkelingsplannen in 2002 is er in 2003 één opgesteld voor een medewerker.

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 2003 hebben drie medewerkers hiervan gebruikgemaakt.

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, voorzover beschikbaar, in het Nederlands.

Het programma omvat onder meer:

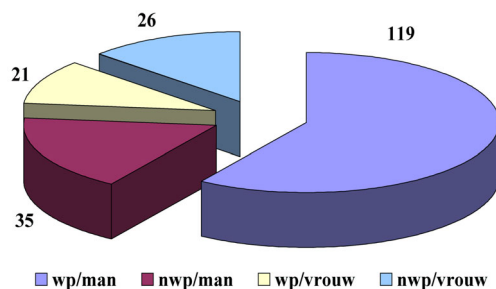
- een overzicht van de organisatorische en financiële inbedding (NWO);
- internationale (ERCIM) en nationale samenwerking;
- het lopende onderzoek binnen alle thema's;
- (secundaire) arbeidsvoorwaarden;
- de organisatie van de ondersteunende diensten;
- presentaties van de ondernemingsraad en de personeelsvereniging;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

In totaal zijn in 2003 vier bijeenkomsten gehouden, die door 52 deelnemers werden bijgewoond.

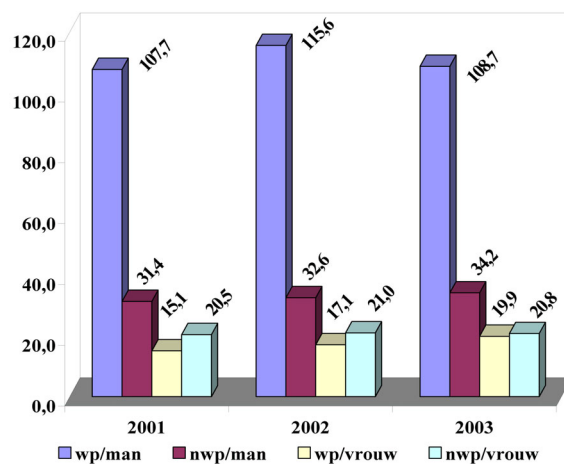
Personeelsbezetting

Algemeen

In de tabellen en figuren¹ op deze en volgende pagina's wordt een beeld geschetst van de huidige personeelsbezetting en de ontwikkeling hiervan ten opzichte van de 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 2003 201 personen bedroeg, van wie 140 wetenschappers. Eind december 2002 bedroeg de personeelsbezetting 201 personen, van wie 141 wetenschappers. In verband met het grote aantal deeltijddienstverbanden bij het CWI is het realistischer om te kijken naar de personeelsbezetting uitgedrukt in fte's (*fulltime equivalent* oftewel mensjaren). Een overzicht van het aantal fte's in de jaren 2001, 2002 en 2003 vindt u in Figuur 2. Uit deze figuur kan ook worden opgemaakt dat de personeelsbezetting de afgelopen drie jaar redelijk stabiel is gebleven tot 183,6 fte eind 2003.



Figuur 1. Aantal personeelsleden in 2003 verdeeld naar man/vrouw en naar wetenschappelijk/niet-wetenschappelijk (wp/nwp)

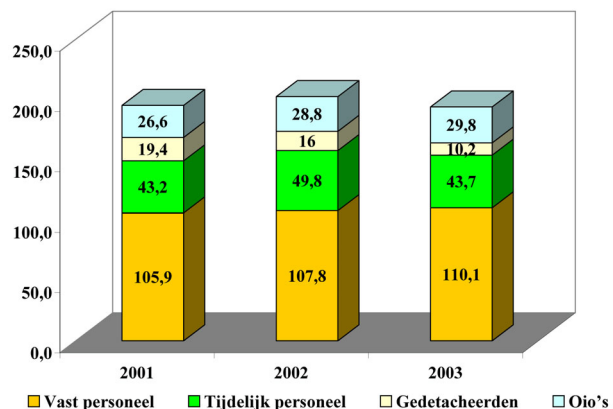


Figuur 2. Personeelsleden in fte in 2001, 2002 en 2003 verdeeld naar man/vrouw en naar wp/nwp

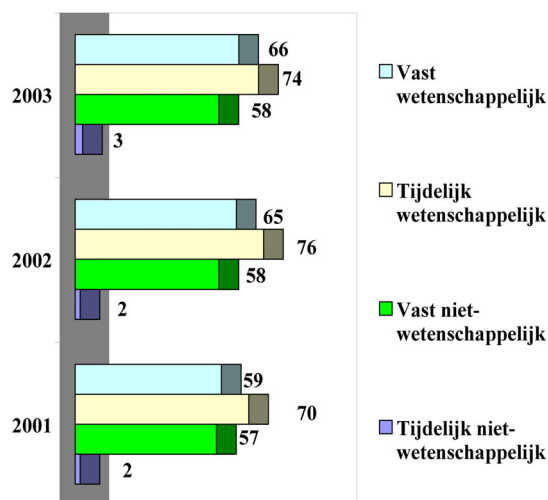
Samenstelling personeel

Bij het CWI zijn er vaste en tijdelijke dienstverbanden, waarbij onder de tijdelijke dienstverbanden de onderzoekers in opleiding (oio's) vallen. Daarnaast is er een grote groep gedetacheerden. Gedetacheerden hebben een andere werkgever dan het CWI, bijvoorbeeld NWO of een universiteit. Het betreft steeds instellingen waarmee het CWI samenwerkingsrelaties onderhoudt. Andersom detacheert het CWI zelf ook medewerkers. Hierbij gaat het meestal om deeltijddetacheringen. Figuur 3 geeft inzicht in het soort aanstellingen van het personeel over de jaren 2001, 2002 en 2003. De afname van het aantal gedetacheerden is grotendeels te verklaren doordat de 'oude' NWO-oio's (oio's in dienst van NWO en gedetacheerd bij het CWI) hun promotietraject inmiddels hebben afgerond en de organisatie hebben verlaten. In Figuur 4 is de opbouw van het personeel te zien naar soort dienstverband (vast of tijdelijk) en naar wetenschappelijk of niet-wetenschappelijk personeel. Het aantal wetenschappers met een deeltijd dienstverband is de laatste jaren gegroeid. Vaak hebben deze wetenschappers naast hun functie bij het CWI nog een andere werkgever (bijvoorbeeld een universiteit of het bedrijfsleven) of een eigen bedrijf. Procentueel gezien is het aantal deeltijders binnen de ondersteunende functies nog altijd groter dan binnen de wetenschappelijke functies: 31,1% tegenover 22,1%. In Tabel 3 vindt u een overzicht van de voltijd- en deeltijddienstverbanden, verdeeld naar wetenschappelijk en niet-wetenschappelijk personeel alsmede naar man/vrouw over de jaren 2001–2003. Zoals blijkt uit Tabel 3 groeit het aantal vrouwen in wetenschappelijke functies geleidelijk. Nog steeds echter zijn de vrouwen in de ondersteunende functies het sterkst vertegenwoordigd. 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 op leidinggevende posities. De Figuren 5 en 6 geven u een procentueel overzicht van het aantal voltijd- en deeltijd-dienstverbanden gebaseerd op aantallen personeelsleden.

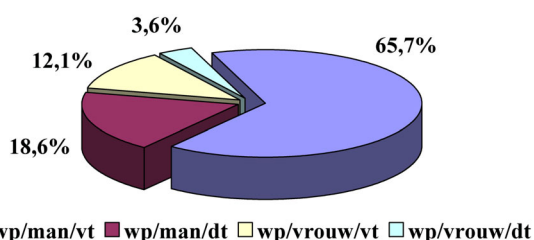
¹ De cijfers in de tabellen en figuren betreffen de stand van zaken per 31 december van de verschillende jaren.



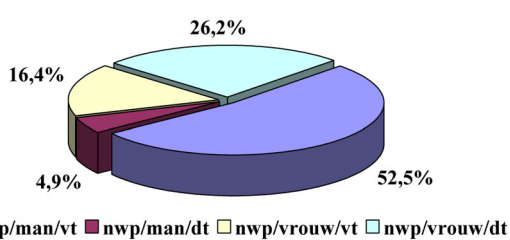
Figuur 3. Samenstelling personeel in fte in 2001, 2002 en 2003



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



Figuur 5. Wetenschappelijk personeel 2003 verdeeld naar voltijd/deeltijd en naar man/vrouw in %



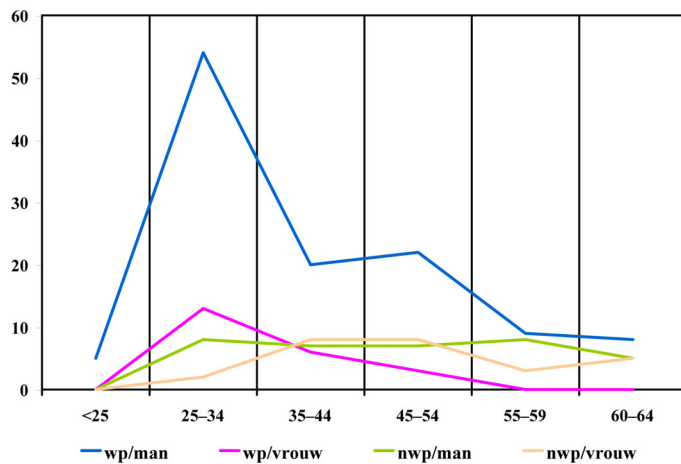
Figuur 6. Niet-wetenschappelijk personeel 2003 verdeeld naar voltijd/deeltijd en naar man/vrouw in %

Leeftijdsopbouw

In Figuur 7 treft u 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 2001-2003.

	Wetenschappelijk				Niet-wetenschappelijk				totaal
	man		vrouw		man		vrouw		
	voltijd	deeltijd	voltijd	deeltijd	voltijd	deeltijd	voltijd	deeltijd	
2003	92	26	17	5	32	3	10	16	201
2002	100	23	15	3	30	4	11	15	201
2001	93	20	13	3	32	2	11	14	188

Tabel 3. Aantal personeelsleden verdeeld naar voltijd/deeltijd alsmede naar man/vrouw



Figuur 7. Aantal medewerkers verdeeld naar leeftijd in 2003

	< 25				25-34				35-44			
	man		vrouw		man		vrouw		man		vrouw	
	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	np	nwp
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
2001	4	2	1	0	55	6	08	4	18	8	4	8
	45-54				55-59				60-64			
	man		vrouw		man		vrouw		man		vrouw	
	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp	wp	nwp
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
2001	21	10	3	8	8	6	0	4	7	2	0	1

Tabel 4. Overzicht van leeftijdsopbouw van de personeelsleden naar wp/nwp alsmede naar man/vrouw

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.

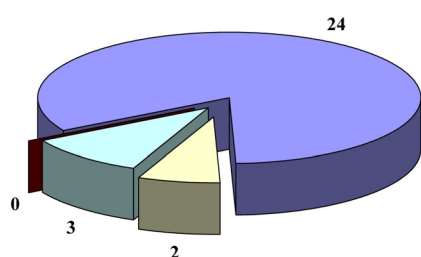
In- en uitstroom van personeel

De Figuren 8 en 9 illustreren de in- en uitstroom van medewerkers in 2003. De meeste mutaties (zowel instroom als uitstroom) vonden plaats in de groep tijdelijk wetenschappelijk personeel. Van de 29 nieuwe medewerkers die in 2003 in dienst zijn getreden, zijn er 13 afkomstig uit het buitenland. Dit is bijna 45%. Dit percentage is gelijk aan de instroom uit het buitenland in 2001. In 2002 was die instroom 35%.

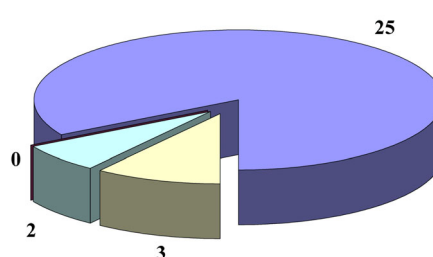
	Schaal 1-5				Schaal 6-9				Schaal 10-12*			
	m + vr		vr		m + vr		vr		m + vr		vr	
	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp	wp+nwp	wp
2003	7	0	6	0	35	2	15	1	122	104	16	11
2002	8	0	6	0	34	1	15	0	124	108	21	16
2001	7	0	6	0	34	1	14	0	113	97	20	15
	Schaal 13-14				Schaal 15-16				Schaal 17-18			
	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
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
2001	20	18	1	1	9	9	0	0	5	4	0	0

Tabel 5. Indeling salarisschalen verdeeld naar wp/nwp en naar man/vrouw

*inclusief oio's



■ wp/vast ■ wp/tijdelijk ■ nwp/vast ■ nwp/tijdelijk



■ wp/vast ■ wp/tijdelijk ■ nwp/vast ■ nwp/tijdelijk

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 2003, maar dan in verhouding tot de jaren 2002 en 2001. In 2003 zijn 29 medewerkers uit dienst getreden. Tabel 7 laat zien waar deze oud-medewerkers in 2003, 2002 en 2001 naar toe zijn gegaan.

	Instroom				totaal		Uitstroom				totaal
	wp		nwp				wp		nwp		
	vast	tijdelijk	vast	tijdelijk			vast	tijdelijk	vast	tijdelijk	
2003	0	24	2	3	29	2003	0	25	3	2	30
2002	4	25	0	3	32	2002	4	18	0	1	23
2001	0	28	3	2	33	2001	3	20	4	1	28

Tabel 6. In- en uitstroom personeel

Vertrokken naar	2003	2002	2001
Universiteit	6	5	6
Bedrijfsleven	6	1	5
Spin-off bedrijf	0	1	4
Eigen bedrijf	1	0	0
Buitenland	8	6	7
FPU/Pensioen	1	3	2
Overig	7	7	4

Tabel 7. Uitstroom personeel

Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden op Maat (AVOM)

In 2003 hebben 72 personen deelgenomen aan AVOM ten opzichte van 85 in 2002 en 72 in 2001. In onderstaande tabel is weergegeven welke AVOM-keuzes zijn gemaakt in 2003, 2002 en 2001.

Doel	Aantal deelnemers		
	2003	2002	2001
Verlof kopen	1	0	1
Spaaruren kopen	1	3	3
Verlof verkopen	30	35	38
PC kopen	22	29	14
Verhogen reiskostenforfait	10	15	10
Fiets privé	4	9	15
Kinderopvang	11	6	6
Studiekosten	1	1	0
Pensioenversterking	3	0	-

Tabel 8. AVOM-keuzes

Collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)

Op 1 oktober is de looptijd van de CAO-onderzoekinstellingen verstreken terwijl de onderhandelingen over de nieuwe CAO nog in volle gang zijn. Het tussen werkgevers- en werknemersdelegaties bereikte Hoofdlijnenakkoord kon pas op 12 december worden omgezet in een definitief akkoord. Oorzaak van de moeizame onderhandelingen was de economische tegenwind die ook zijn weerslag heeft gekregen in het Najaarsakkoord 2003 tussen kabinet en sociale partners. Het akkoord van de CAO-OI 2003–2004 voorziet in een verhoging van de structurele eindejaarsuitkering met 1,1% tot 4,1% van het jaarsalaris. Voor 2004 is een indexering van de tegemoetkoming in de particuliere ziektekostenverzekering overeengekomen en ontvangen ziekenfondsverzekerden een tegemoetkoming in verband met de stijgende premies. Het salaris en het ingroeipad voor onderzoekers in opleiding worden in de nieuwe CAO in overeenstemming gebracht met die voor promovendi in de CAO Nederlandse Universiteiten. De regeling Intellectueel Eigendom OI werd per 1 oktober 2003 van kracht en maakt integraal deel uit van de CAO-OI. Partijen spreken af een volgende stap te zetten in de vereenvoudiging van het verlofstelsel door het als kunstmatig ervaren onderscheid tussen ADV-dagen en vakantiedagen te laten vervallen. De Seniorenregeling is verlengd tot 1 januari 2005, de datum waarop de verlengde CAO-OI afloopt. Verder zal er, met het oog op de invoering bij het ABP van een systeem van middelloon in plaats van eindloon, worden onderzocht hoe de nadelige effecten voor werknemers die op latere leeftijd hun maximale salaris bereiken, kunnen worden verzacht. 75% van de POP's (Persoonlijke Ontwikkelingsplannen) dient vóór 1 januari 2005 te zijn gerealiseerd. Op diezelfde datum moet de invoering van het nieuwe functiewaarderingssysteem (FNM) zijn voltooid.

Differentiatie in beloning

Het is bij het CWI mogelijk medewerkers – individueel en in incidentele gevallen – een gratificatie toe te kennen. In 2003 hebben 38 medewerkers een gratificatie ontvangen, 5 x € 2.000 bruto, 9 x € 1.000 bruto, 24 x € 500 bruto. 23 personen behoren tot het wetenschappelijk personeel en 15 tot het niet-wetenschappelijk personeel. In 2002 ontvingen 30 medewerkers een gratificatie en in 2001 24.

Decentrale arbeidsvoorwaarden

In 2003 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:

	2002	2003
Ouderschapsverlof	21.162	17.740
Doorstroom- en uitstroombevorderend beleid	1.237	
Saamhorigheidsbevordering	624	–
Totale uitgaven	23.023	17.740

Het beschikbare budget voor 2003 was € 16.790 en evenals in 2002 overtreffen de uitgaven het beschikbare budget.

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 commissie is ongewijzigd, het hoofd Personeelsdienst treedt op als contactpersoon.

Gedragsregels

Op grond van de Arbowet 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 interne vertrouwenspersonen zijn Marja Braxhoofden, Lynda Hardman, Paul den Hertog en Willem Hundsdorfer, de externe is Ingrid 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.

Wet Samen

In de loop van het verslagjaar werd bekendgemaakt dat de *Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden* per 1 januari 2004 wordt afgeschaft en dat over het jaar 2003 geen jaarverslag dient te worden ingeleverd.

Gedragscode Netwerkgebruik

In het najaar van 2003 is gestart met het opstellen van een *Gedragscode Netwerkgebruik*. Deze heeft tot doel de bevordering van verantwoord netwerkgebruik bij het CWI en een effectieve controle daarop, rekening houdend met de privacy van betrokkenen. Het is de bedoeling dat deze gedragscode in het voorjaar van 2004 in werking treedt.

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 gebruiken. Bij een werkplek hoort natuurlijk 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 werkplekovereenkomst ontwikkeld. Deze is speciaal bedoeld voor niet-werknemers, die gedurende langere tijd een aantal dagen op het instituut verblijven.

In het verlengde van een werkplekovereenkomst is een faciliteitenovereenkomst ontwikkeld. Deze overeenkomst is vooral bedoeld om ex-werknemers de mogelijkheid te bieden na het einde van hun dienstverband met het CWI nog enige tijd gebruik te maken van de CWI-faciliteiten.

Arbo-jaarverslag

Inleiding

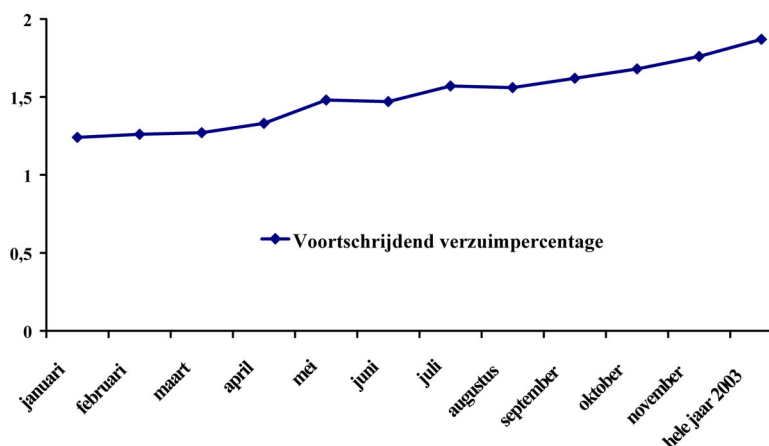
In 2003 is de Arbo-werkgroep² van samenstelling veranderd omdat er bijna een volledig nieuwe VGWM-commissie is aangetreden. Veel energie is in 2003 gestoken in het verder op orde stellen van de bedrijfshulpverleningsorganisatie en alle regelingen daaromtrent en is er hard gewerkt aan de invulling van het bedrijfsnoodplan.

Verzuim

Het CWI heeft evenals in 2002 het ziekteverzuim volgens de toolkit 'Verzuimregistratie en -analyse' uitgevoerd. Daarin 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 2003

In Figuur 10 is het voortschrijdend verzuimpercentage voor het CWI weergegeven. In Tabel 9 staan verzuimpercentages, meldingsfrequentie en gemiddelde duur over de afgelopen vier jaar weergegeven. Deze analyse is gebaseerd op het gemiddeld aantal medewerkers over het jaar 2003. 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 de Tabellen 10 en 11 is een uitsplitsing over de afgelopen vier jaar gemaakt naar aantal ziekmeldingen, wetenschappelijk/niet-wetenschappelijk personeel, man/vrouw en verzuimduur. De meeste ziekmeldingen vallen in de categorie kort verzuim. In alle drie de categorieën verzuim is een toename ten opzichte van de voorgaande jaren.



Figuur 10. Overzicht ziekteverzuim CWI totale organisatie 2003

² Arbo-coördinator, Arbo-functionaris, personeelsfunctionaris, VGWM-commissie en op uitnodiging adviseurs van de Arbo Unie

	Verzuimpercentage exclusief zwangerschapsverlof	Verzuimpercentage exclusief zwangerschapsverlof, inclusief WAO
2003	2,00	2,00
2002	1,26	1,29
2001	1,74	1,88
2000	2,23	2,95
	Meldingsfrequentie	Meldingsfrequentie, inclusief WAO
2003	0,97	0,97
2002	0,87	0,87
2001	0,98	0,98
2000	0,97	0,97
	Gemiddelde duur (gewogen dagen)	Gemiddelde duur (gewogen dagen), inclusief WAO
2003	6,42	6,42
2002	6,15	6,15
2001	5,20	5,20
2000	8,89	12,74

Tabel 9. Overzicht ziekteverzuimcijfers 2000–2003

	Wetenschappelijk		Niet-wetenschappelijk		totaal (x fte)
	man (op x fte)	vrouw (op x fte)	man (op x fte)	vrouw (op x fte)	
2003	69 (108,7)	25 (19,9)	56 (34,2)	41 (20,8)	191 (183,6)
2002	59 (115,6)	22 (17,1)	42 (32,6)	31 (21,0)	154 (186,3)
2001	76 (107,7)	14 (15,1)	45 (31,4)	38 (20,5)	173 (174,7)
2000	74 (107,1)	6 (11,2)	61 (30,0)	48 (22,2)	189 (170,5)

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
2003	167	19	5	191
2002	147	5	2	154
2001	155	12	6	173
2000	155	29	5	189

Tabel 11. Verzuimperiodes

Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO)

In 2003 zijn er geen medewerkers aangemeld bij de WAO. Er zijn ook geen nieuwe medewerkers gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden.

Beroepsziekten en ongevallen

Repetitive Strain Injury (RSI)

Evenals in 2001 en 2002 is in 2003 geen verzuim van langere duur geregistreerd van medewerkers met RSI-achtige klachten. In 2003 hebben vijf medewerkers de bedrijfsarts geraadpleegd met RSI-achtige klachten. Eén van hen kampt al enige jaren met RSI-klachten. Hoewel de klachten niet zijn verdwenen, is de situatie op dit moment stabiel en blijven betrokkenen alert op wijzigingen in het klachtenbeeld c.q. de omstandigheden. De andere vier medewerkers zijn op dit moment vrijwel klachtenvrij. Medewerkers zijn 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. Er lijkt onder medewerkers steeds meer kennis te ontstaan over de mogelijke oorzaken

van dit soort klachten. Een vijfde van de, door de Arbo-functionaris bezochte medewerkers geeft aan RSI-achtige klachten³ te hebben (zie Tabel 12). De meeste medewerkers benoemen de klachten niet als ernstig. 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	49	9

Tabel 12. Overzicht RSI-achtige klachten

	Totaal bezocht/geadviseerd	Klachten
M	38	5
V	11	4

Tabel 13. RSI-klachten naar geslacht

Ongevallen

In het verslagjaar is driemaal melding gemaakt van een gevaarlijke situatie. Bij één daarvan is tevens de melding gekomen van een klein ongeval. Dit ongeval betreft een val die veroorzaakt werd doordat de vloer te nat gemopt was en daardoor spiegelglad was geworden. De getroffen medewerker had rug- en spierpijn, maar heeft niets overgehouden aan de val. Het betreffende schoonmaakbedrijf is hierop aangesproken en het tijdstip van moppen is naar de avonduren verplaatst. Een tweede situatie betreft de glazenwassers die geen ladder gebruiken maar bureaus en/of verwarmingunits als opstap. Hierdoor kan de glazenwasser zijn evenwicht verliezen waarbij tevens werd signaleerd dat de emmer met water in dat geval veel te dicht bij elektrische apparatuur (computers) kan komen. Het schoonmaakbedrijf is geattendeerd op dit feit en dringend geadviseerd een trap te gebruiken. Het risico bestaat wel dat hierdoor niet overal in het gebouw de ramen gelapt kunnen worden. De derde situatie betreft een zonnenscherm op de begane grond, vlakbij de dienstingang en -uitgang. Dit scherm gaat bij zonneschijn automatisch uit. Indien men niet goed oplet zou tegen de zwenkarm aangelopen kunnen worden. Ter voorkoming van ongevallen werd als signalering een rood/wit geblokt lint aangebracht op de zwenkarm.

Gevoerd overleg

In 2003 zijn CWI's Arbo-werkgroep⁴ en het Arbo-overleg⁵ samengevoegd tot de Arbo-groep. Aanleiding hiervoor was de behoefte aan een meer efficiënte wijze van vergaderen en samenwerken. Leidraad voor de besprekingen in de Arbo-groep was het Arbo Plan van Aanpak 2003. Dit plan van aanpak bestaat uit het Arbo Jaarplan 2003 en het Arbo Meerjarenplan. De Arbo-groep is in 2003 viermaal bijeen geweest. Bij twee van deze vergaderingen was de Arbo Unie vertegenwoordigd.

Voorlichting en onderricht

In 2003 is er weer een bijeenkomst van het sociaal medisch team (SMT) geweest waarbij de bedrijfsarts, de verschillende leidinggevendenden en het hoofd Personeelsdienst aanwezig waren. Ook zijn de ziekteverzuimanalyses onderwerp van gesprek geweest bij het themaleidersoverleg en het overleg van de ondersteunende diensthoofden.

In het verslagjaar werd door één medewerker de Basis cursus Ergonomie van EON (Ergonomie Opleidingen Nederland) gevolgd en afgerond met een werkplekanalyse van de receptie/wachtcommandant van de Marinierskazerne in Amsterdam. Ieder lid van het team heeft BHV (EHBO+brandrepressie) herhalingslessen gevolgd. Tevens hebben de twee perslucht dragers voldoende herhalingslessen voor ademlucht gevolgd. Daarnaast zijn er een hoofd BHV en een nieuwe BHV'er opgeleid.

Bedrijfshulpverlening (BHV)

In 2003 is een start gemaakt met het vormgeven van het nieuwe BHV-team. Het BHV-team is gegroeid van 8 naar 11 BHV'ers. In het verslagjaar werd door het team achtmaal vergaderd. Verder werd op het WCW-terrein onder leiding van de coördinator BHV WCW-terrein met alle betrokken hoofden BHV viermaal vergaderd. Er zijn 2 oefeningen gehouden. Eénmaal werd door het team een controleronde langs alle faciliteiten in de gebouwen gehouden en éénmaal werd een aangekondigde kleine ontruiming van de eerste verdieping gehouden. Bij deze ontruiming was een observatieteam aanwezig, waaronder het plaatsvervangend hoofd BHV van het NIKHEF. Het team heeft tweemaal deelgenomen aan een uitroep naar één van de andere WCW-instituten.

³ spier- en gewrichtsklachten (rug, schouder, nek, arm, hand of pols)

⁴ de Arbo-coördinator, de VGWM-commissie, de Arbo-functionaris en de personeelsfunctionaris

⁵ inclusief een afvaardiging van Arbo Unie (bedrijfsarts en ergonomoom)

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 de gevolgen hiervan.

Rookbeleid

In 2003 werd duidelijk dat per 1 januari 2004 de wetgeving rondom het rookbeleid flink zou worden aangescherpt. Dit was aanleiding om medio 2003 uitgebreid te overleggen met een afvaardiging van de VGWM-commissie hoe de wetgeving geïnterpreteerd kon worden en welke maatregelen genomen konden worden. De directie stond een eenvoudige lijn voor: een algeheel rookverbod. De werknemersdelegatie vroeg om een milder regime waar roken op de werkplek mogelijk zou moeten zijn. Na uitgebreid overleg is besloten dat er niet meer gerookt mag worden op de werkplekken. Binnen het hoofdgebouw is een drietal speciale rookplekken gecreëerd.

Bedrijfsyoga

In 2003 werden ongeveer 60 yogalessen van ruim 1 uur gegeven. In de yogalessen wordt aandacht besteed aan ademtechnieken en het sterker en soepeler maken van gewrichten, wervelkolom en spieren. Yoga biedt inzicht in opgebouwde mentale en fysieke spanningen en leert hoe men zich diep kan ontspannen. Het gezamenlijk volgen van bedrijfsyogalessen biedt een groep collega's tevens de mogelijkheid elkaar in een andere sfeer te ontmoeten. Gemiddelde bezetting per les ligt rond 11 personen. Het aantal ingeschreven deelnemers was 55 personen. Aan de lessen wordt deelgenomen door medewerkers van CWI, NIKHEF, SARA en FNWI. Sommige deelnemers hebben gedurende een bepaalde periode tweemaal per week deelgenomen aan de lessen. De yogadocente heeft in het verslagjaar 28 uur bijscholing gevolgd, conform de vereisten van de Vereniging van Yogaleerkrachten Nederland.

Werkplekbezoek

In het kader van de Arbo-zorg worden medewerkers sinds eind maart 1998 bezocht voor een individueel werkplekbezoek conform de Regeling Werkplekbezoeken Arbo. Tijdens het 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 lijkt 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, waarbij de wens van de medewerker prevaleert boven eventuele algemene richtlijnen. Alleen bij een pertinent verkeerde werkhouding of plaatsing van apparatuur en dergelijke blijft de norm strikt 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.

Oogklachten

In het verslagjaar gaven drie personen (2M/1V) aan regelmatig last te hebben van branderige of vermoeide ogen na een dag werken.

Gebruik laptop

In het verslagjaar werd vaker vastgesteld dat medewerkers langdurig met een laptop werken. In overleg met CST is, waar nodig, gezocht naar goede oplossingen. De laptop wordt met name gebruikt omdat men Windows-programmatuur op de standaardmachine mist.

Vragenlijst werkplekbezoeken

Voorafgaand aan het werkplekbezoek krijgt de medewerker een vragenlijst toegezonden. Alleen de groep medewerkers die langere tijd aan het instituut verbonden blijft, ontvangt deze lijst. Het is opvallend dat deze lijst trouw wordt ingevuld en bijna zonder uitzondering weer wordt ingeleverd. 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. De vragenlijst lijkt te voldoen aan het doel. 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

Aan de hand van een maandelijks in-/uitdienst overzicht worden afspraken gemaakt. Het streven is nieuwe medewerkers binnen een maand na indiensttreding te bezoeken. In de praktijk wordt deze termijn bijna altijd gehaald. Soms vindt een bezoek later plaats omdat een medewerker nog niet direct 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 gebeurde het vaker dan in voorgaande jaren dat de termijn niet kon worden gehaald omdat de medewerker nog niet op zijn definitieve werkplek zat.

Tijdstip uitvoering

Uitvoering van de geadviseerde zaken dient zo snel mogelijk te gebeuren. Werkzaamheden worden veelal dezelfde dag uitgevoerd. Door personele problemen is dit in de zomermaanden echter niet altijd gehaald.

Aantal bezochte medewerkers en uitgegeven ergonomische artikelen

In de periode januari 2003 t/m 23 oktober 2003 zijn in totaal 51 bezoeken afgelegd aan 49 medewerkers. Een groot aantal daarvan vond plaats als standaardwerkplekbezoek voor een nieuwe medewerker (Tabel 14). In de onderzochte periode zijn geen medewerkers (via de Personeelsdienst) verwezen naar de ergonoom van de Arbeidsdienst. Wel zijn de medewerkers met RSI-achtige klachten gewezen op de mogelijkheid de bedrijfsarts te consulteren.

Reden voor bezoek/advies	Aantal
werkplekbezoek nieuwe medewerkers	24
op verzoek medewerker	11
n.a.v. aanvraag ergonomisch hulpmiddel	2
op verzoek CST	1
wijziging computerapparatuur	1
interne verhuizing	12
Totaal	51

Tabel 14. *Werkplekbezoeken*

In 2003 werden er minder ergonomische artikelen uitgegeven dan in voorgaande jaren (Tabel 15). In de meeste gevallen ging het om beeldschermverhogers en concepthouders.

Artikel	Aantal
concepthouders	10
beeldschermverhogers	14
polssteun	1
Totaal	25

Tabel 15. *Uitgegeven ergonomische hulpmiddelen, standaardpakket*

Toewijzing werkplekken

Het is wenselijk een nieuwe medewerker meteen bij indiensttreding een definitieve werkplek toe te wijzen. De indruk bestaat dat dit in het verslagjaar sneller gebeurde dan voorheen, maar in een enkel geval duurde het langer dan een maand. Daardoor konden niet alle medewerkers snel na indiensttreding worden bezocht.

Verslaglegging naar aanleiding van het werkplekbezoek

Naar verwacht zal vanaf 2004 schriftelijk verslag uitgebracht worden aan de bezochte medewerker. Verslaglegging naar de medewerker heeft het voordeel dat het extra gewicht geeft en dat de medewerker nog eens op zijn eigen rol in het voorkomen van klachten wordt gewezen. Het verslag kan worden gegoten in de vorm van een zogenaamd ergonomisch paspoort met daarin de persoonlijke instellingen, adviezen en tips met betrekking tot het gebruik van lichaam en werkplek.

Coördinatie/samenwerking met CST

In het verslagjaar is de samenwerking met CST verbeterd. Er vindt overleg plaats over aanschaf van nieuwe apparatuur en mogelijke risico's worden aangemeld. Ook werd voorlichting gegeven aan de WSO-groep over de Arbo-aspecten van de computerwerkplek. Daarbij zijn de volgende werkafspraken gemaakt:

- CST levert nieuwe machines op de werkplekken af met de resolutie ingesteld op max 1280x1024. Indien de gebruiker erom vraagt kan dit hoger worden ingesteld.
- CST let verder op de 'technische Arbo-aspecten' van de werkplek zoals:
 - is de monitor nog van goede kwaliteit?
 - zijn de muis en keyboardkabels niet te kort afgewerkt?
 - staat de CPU-kast onder het bureau en blijft er voldoende beenruimte over?
- CST kan Arbo-hulpmiddelen leveren binnen het CST-'assortiment'. Het gaat dan om optische muizen en split keyboards. Bij andere artikelen gebeurt dit altijd via de procedure.
- Als mensen klachten hebben of als CST/WSO-medewerkers 'extreme' situaties constateren wordt dit aangemeld bij de Arbo-functionaris.

Geluidsmetingen

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

Ergonomische hulpmiddelen

In het verslagjaar is een aantal nieuwe hulpmiddelen uitgeprobeerd:

- een keyboard zonder numeriek deel, om rechtshandige muisgebruikers de muis dichterbij het lichaam te kunnen laten gebruiken. Het geteste keyboard voldoet niet, de toetsen zijn te klein voor langdurig gebruik;
- de PenClickmouse. Een pen op een voet met scrollwiel. Te vergelijken met de muispen met tablet. Nadeel is dat deze niet draadloos is en niet nauwkeurig genoeg voor fijn grafisch werk. Voordeel is het ontbreken van een tablet en de aanwezigheid van een scrollwiel;
- een beeldschermverhoger voor TFT-schermen. Er is een goede en goedkope beeldschermverhoger gevonden voor TFT-schermen. Het artikel is opgenomen in het standaardassortiment;
- instelbare concepthouder. Geschikt voor laag geplaatste beeldschermen. Het artikel is opgenomen in het standaardassortiment.

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 Pricewaterhouse-Coopers van een goedkeurende accountantsverklaring voorzien. Het jaarverslag is door het bestuur van het CWI in de bestuursvergadering van 26 maart 2004 vastgesteld. De 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 nadelig saldo van -1.528 k€. Onder 'Resultaatbestemming' worden hier nog enkele correcties op toegepast voor de fondsen vervangend onderhoud en decentrale arbeidsvoorwaardengelden voor een totaalbedrag van -127 k€. Uiteindelijk wordt er over 2003 een bedrag van 1.655 k€ onttrokken aan de algemene reserve. De realisatie vertoont een slechter beeld dan de begroting. Deze begroting toonde een negatief resultaat van 383 k€, maar dit getal bevatte niet de volledige afschrijvingslast volgens het per 1 januari 2003 geldende consolidatieprotocol van NWO. Als dit wel in de beschouwing betrokken geweest zou zijn, dan zou de begroting een tekort van ongeveer 1.210 k€ laten zien, al met al een verschil van 318 k€ met het uiteindelijke resultaat.

Uit de vergelijking met de begroting blijkt dat de personele lasten met een verschil van 278 k€ uiteindelijk hoger zijn dan de begroting. Deze hogere personele kosten zijn voor een deel veroorzaakt door het effect van de aanpassingen in de CAO. In het boekjaar is daaropvolgend door NWO de basissubsidie aangepast, waarmee deze stijging deels gecompenseerd kon worden. Daarnaast vinden deze hogere lasten hun oorsprong in extra projectmedewerkers op NWO-projecten, maar deze worden geheel gedekt uit de bijbehorende projectinkomsten.

Bij de materiële uitgaven en bijdragen aan derden is een positief verschil van 133 k€ waar te nemen.

De dotatie aan de voorziening pensioengelden wijkt behoorlijk af van de begroting, per saldo een negatief verschil van 385 k€. Bij de pensioenvoorziening was wederom een grotere affinanciering noodzakelijk dan was begroot en daarnaast werd het CWI naast de betalingen voor 2003 geconfronteerd met nabetalingen voor 2002.

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.

Aan de opbrengstenzijde is de ontvangen exploitatiesubsidie van NWO hoger door compensaties voor het effect van de CAO en prijsstijgingen.

De projectinkomsten liggen op het begrote niveau, enkel de realisatie van de inkomsten uit het Telematica Instituut is achtergebleven bij de begroting. Het starten van projecten is meer en meer gebonden aan participatie van bedrijven maar dat is buitengewoon onwaarschijnlijk gebleken.

In de cijfers is geen kostenpost meegenomen voor het BTW-geschil met de Belastingdienst, zie 'Niet uit de balans blijvende verplichtingen', waarvoor bij de Belastingdienst een bezwaarprocedure loopt.

Al met al leidt de exploitatie 2003 tot een algemene reserve van 3,1 M€. Deze reserve is grotendeels (3,4 M€) bedoeld als dekking voor toekomstige afschrijvingskosten van activa die voor 2002 zijn aangeschaft en in het verleden als investeringskosten waren verantwoord (effect van de stelselwijziging 2002). De jaren 2001 tot en met 2003 kenmerken zich als jaren waarin is ingeteerd op buffer door het voorinvesteren in grote nieuwe projecten, maar ook zijn er diverse stelselwijzigingen doorgevoerd met een negatief effect op het vrij beschikbare deel van de algemene reserve. Met de begroting voor 2004 is gestuurd op een positief resultaat, dat aan de buffer toegevoegd wordt. Dit resultaat is berekend zonder de afschrijvingskosten op de eerder genoemde activa, die gedekt worden uit het daartoe aanwezige deel van de algemene reserve.

Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica

Balans per 31 december 2003

Activa	31 december 2003		31 december 2002	
	€	€	€	€
Materiële vaste activa				
Gebouwen	2.314.279		2.571.421	
Verbouwingen	877.357		956.144	
Computerapparatuur	674.475		899.182	
Kantoormeubilair en inventaris	195.240		259.778	
		4.061.351		4.686.525
Financiële vaste activa				
Deelneming Data Distilleries B.V.	0		2.175	
Deelneming CWI Incubator B.V.	0		0	
Vordering CWI Incubator B.V.	226.890		226.890	
		226.890		229.065
Vlottende activa				
Vorderingen op korte termijn				
Te ontvangen subsidies en bijdragen	868.343		1.095.746	
Rekening courant CWI Incubator B.V.	62.190		95.172	
Effecten	47.991		0	
Opdrachtdebiteuren	424.323		335.110	
Overige debiteuren	366.448		92.483	
Belastingen	133.993		76.128	
Te ontvangen en vooruitbetaalde posten	1.043.767		1.124.954	
		2.947.055		2.819.593
Liquide middelen		3.619.304		5.215.093
		10.854.600		12.950.276

Passiva	31 december 2003		31 december 2002	
	€	€	€	€
Eigen vermogen				
Stichtingskapitaal	68		68	
Algemene reserve	3.094.863		4.750.594	
Bestemde fondsen	<u>375.849</u>		<u>248.205</u>	
		3.470.780		4.998.867
Speciale fondsen		0		0
Voorzieningen				
Wacht- en uitkeringsgelden	695.222		938.396	
Pensioenverplichtingen	<u>1.188.870</u>		<u>1.435.826</u>	
		1.884.092		2.374.222
Kortlopende schulden				
Crediteuren	1.305.013		1.172.488	
Belastingen en premie sociale verzekeringen	412.948		582.679	
Nog te betalen en vooruitontvangen posten	<u>3.781.767</u>		<u>3.822.020</u>	
		5.499.728		5.577.187
		<u>10.854.600</u>		<u>12.950.276</u>

Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica

Rekening van baten en lasten over 2003

Lasten	Realisatie 2003	Begroting 2003	Realisatie 2002
	€	€	€
Exploitatie			
- salarissen	7.924.808	7.695.000	7.563.865
- pensioenen	1.045.153	1.008.000	825.864
- overige sociale lasten	1.739.202	1.677.000	1.780.039
- overige personele uitgaven	653.028	704.000	704.633
Personele uitgaven	<u>11.362.191</u>	<u>11.084.000</u>	<u>10.874.401</u>
Materiële uitgaven	1.291.635	1.494.000	1.352.057
Bijdrage aan derden	<u>266.317</u>	<u>290.000</u>	<u>241.244</u>
	<u>12.920.143</u>	<u>12.868.000</u>	<u>12.467.702</u>
Afschrijvingen			
Gebouwen	257.142	0	257.142
Verbouwingen	124.561	23.000	123.750
Computerapparatuur	521.909	59.000	718.611
Kantoormeubilair en inventaris	<u>83.206</u>	<u>4.000</u>	<u>81.697</u>
	<u>986.818</u>	<u>86.000</u>	<u>1.181.200</u>
Overige lasten			
Andere uitgaven	<u>158.696</u>	<u>25.000</u>	<u>49.969</u>
Dotatie voorziening			
Pensioenverplichtingen	484.944	100.000	130.819
Wacht- en uitkeringsgelden	96.398	160.000	92.288
	<u>581.342</u>	<u>260.000</u>	<u>223.107</u>
Resultaat boekjaar	<u>-1.528.087</u>	<u>-383.000</u>	<u>-1.038.845</u>
	<u>13.118.912</u>	<u>12.856.000</u>	<u>12.883.133</u>

Baten	<u>Realisatie 2003</u>	<u>Begroting 2003</u>	<u>Realisatie 2002</u>
	€	€	€
Exploitatiesubsidie			
NWO	9.631.778	9.373.000	9.465.225
	-----	-----	-----
Opdrachten van derden			
Internationale samenwerkingsprojecten	485.859	519.000	633.148
Telematica Instituut	350.626	575.000	362.650
Opdrachten en contractresearch	822.338	795.000	483.302
NWO-projectsubsidies	1.422.903	1.309.000	952.830
WTCW	55.000	65.000	661.795
	-----	-----	-----
	3.136.726	3.263.000	3.093.725
	-----	-----	-----
Cashmanagement	64.935	110.000	112.320
	-----	-----	-----
Onttrekking voorzieningen			
Onttrekking voorziening vervangend onderhoud	0	0	0
	-----	-----	-----
Overige baten			
Andere inkomsten	203.997	110.000	194.036
Bijdragen derden investeringen	81.476	0	17.827
	-----	-----	-----
	285.473	110.000	211.863
	-----	-----	-----
	-----	-----	-----
	13.118.912	12.856.000	12.883.133
	=====	=====	=====

Toelichting Jaarrekening Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica 2003

Jaarrekening

Deze jaarrekening 2003 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. Tevens zijn omwille van de vergelijkbaarheid de vergelijkbare cijfers 2002 en de begroting 2003 aangepast aan de presentatie van de cijfers over 2003.

Stelselwijziging

In het onderhavige boekjaar is een stelselwijziging doorgevoerd inzake lasten die samenhangen met nog te betalen pensioenpremies voor aan ex-medewerkers toegekende onvoorwaardelijke pensioenaanspraken, voorzover deze niet zijn gefinancierd. De stelselwijziging heeft als gevolg een lager eigen vermogen per ultimo 2003 van € 780.000. In verband met de bovengenoemde stelselwijziging zijn de vergelijkende cijfers 2002 aangepast. Dit heeft geleid tot een lager eigen vermogen van € 900.000 per 31 december 2002 en een hoger resultaat van € 80.000 over 2002.

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 activa

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 9 termijnen.

JAARREKENING

	2003	2002
	€	€
Stand per 1 januari	2.571.421	2.828.563
Bij: Investerings	0	0
	<u>2.571.421</u>	<u>2.828.563</u>
Af: Afschrijvingen	257.142	257.142
Stand per 31 december	<u>2.314.279</u>	<u>2.571.421</u>

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.

	2003	2002
	€	€
Stand per 1 januari	956.144	990.560
Bij: Investerings	60.204	89.334
Af: correctie investeringen voorgaand boekjaar	-14.430	0
	<u>1.001.918</u>	<u>1.079.894</u>
Af: Afschrijvingen	124.561	123.750
Stand per 31 december	<u>877.357</u>	<u>956.144</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:

	2003	2002
	€	€
Stand per 1 januari	899.182	1.288.832
Bij: Investerings	297.202	328.961
	<u>1.196.384</u>	<u>1.617.793</u>
Af: Afschrijvingen	521.909	716.861
Desinvesteringen	0	1.750
Stand per 31 december	<u>674.475</u>	<u>899.182</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.

	2003	2002
	€	€
Stand per 1 januari	259.778	326.947
Bij: Investerings	18.669	14.528
	<hr/> 278.447	<hr/> 341.475
Af: Afschrijvingen	78.681	81.697
	4.526	0
Stand per 31 december	<hr/> <hr/> 195.240	<hr/> <hr/> 259.778

Deelnemingen

Data Distilleries B.V.

Deze deelneming is in 2003 verkocht.

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 afge- waardeerd naar nihil. Ook eind 2003 is het eigen vermogen van CWI Incubator B.V. negatief.

Effecten

De ter beurze genoteerde effecten worden gewaardeerd tegen marktwaarde. Deze wijze van waardering wijkt af van de wettelijke bepalingen, doch hiervoor is gekozen omdat dit nodig is voor het inzicht dat de jaarrekening dient te geven. De niet ter beurze genoteerde effecten worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of lagere marktwaarde.

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.

Liquide middelen

Onder liquide middelen is een bedrag van circa 750 k€ opgenomen, welke is ontvangen ten behoeve van een derde. De corresponderende schuld is opgenomen onder overlopende passiva.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen 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:

	2003	2002
	€	€
Stand per 1 januari	5.650.594	2.275.732
Effect: stelselwijzigingen 2002		5.434.903
Effect: stelselwijzigingen 2003	-900.000	-980.000
Resultaat boekjaar		
- afgeboekte vordering NWO	0	-1.133.658
- vrijval fonds wacht- en uitkeringsgelden	0	278.288
Af: onttrekking resultaat boekjaar	-1.655.731	-1.124.671
Stand per 31 december	<u>3.094.863</u>	<u>4.750.594</u>

Bestemde fondsen

Met ingang van 2002 bestaan de bestemde fondsen uit:

- Fonds vervangend onderhoud
- Fonds decentrale arbeidsvoorwaardengelden

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:

	2003	2002
	€	€
Stand per 1 januari	218.336	112.381
Bij: Subsidie vervangend onderhoud	123.000	113.445
	<u>341.336</u>	<u>225.826</u>
Af: Afschrijvingen	8.302	7.490
Stand per 31 december	<u>333.034</u>	<u>218.336</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:

	2003	2002
	€	€
Stand per 1 januari	29.869	49.998
Bij: Subsidie decentrale arbeidsvoorwaardengelden	16.790	51.731
Af: Correctie subsidie 2002	-34.941	0
	<u>11.718</u>	<u>101.729</u>
Af: Onttrekkingen wegens verrichte uitgaven	-17.739	-71.860
Bij: Correctie onttrekkingen 2002	48.836	0
Stand per 31 december	<u>42.815</u>	<u>29.869</u>

Speciale fondsen

Met ingang van 2001 zijn de speciale fondsen gerubriceerd onder bestemde fondsen.

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 2003 was als volgt:

	2003	2002
	€	€
Stand per 1 januari	938.396	1.133.658
Af: Betaalde wacht- en uitkeringsgelden	339.572	287.550
	598.824	846.108
Dotatie aan de voorziening	96.398	92.288
	695.222	938.396

Voorziening pensioenverplichtingen

Backserviceverplichting

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 voort uit de pensioenrechten die tot 1 januari 1980 zijn opgebouwd bij Centraal Beheer. Deze pensioenrechten betreffen onvoorwaardelijke pensioenaanspraken. Uit dien hoofde is een pensioenvoorziening opgenomen. Bij de berekening is een rekenrente van 3% en de sterftetafel Collectief 93 zonder leeftijdsterugstellingen gehanteerd. Het verloop van de voorziening over 2003 was als volgt:

	Back-service	Onvoorw.	Totaal	Totaal
	€	pens.aanspr. €	2003 €	2002 €
Stand per 1 januari	535.826	900.000	1.435.826	1.522.067
Af: Onttrekkingen	611.900	120.000	731.900	217.060
	-76.074	780.000	703.926	1.305.007
Bij: Dotaties	484.944	0	484.944	130.819
	408.870	780.000	1.188.870	1.435.826

Exploitatiesubsidie

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

	2003	2002
	€	€
Gewoon subsidie	8.616.202	8.338.063
Basisinvesteringsubsidie	544.536	544.536
Wacht- en uitkeringsgelden	331.250	331.250
Decentrale arbeidsvoorwaardengelden	16.790	51.731
Vervangend onderhoud	123.000	113.445
Versterking missie	0	86.200
	<u>9.631.778</u>	<u>9.465.225</u>

Oprachten 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**

	2003	2002
	€	€
Resultaat volgens de staat van baten en lasten	-1.528.087	-1.038.845
Dotatie fonds decentrale arbeidsvoorwaardengelden	-12.946	20.129
Dotatie fonds vervangend onderhoud	-114.698	-105.955
Onttrekking algemene reserve	<u>-1.655.731</u>	<u>-1.124.671</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. Het 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 worden geschat op circa € 260.000. Met de belastingdienst is, vooruitlopend op de uitkomst van het dispuut, overeengekomen dat over de jaren vóór 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

Oprichting

Wij hebben de in dit verslag opgenomen jaarrekening 2003 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 en in overeenstemming met het controleprotocol NWO. 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 2003 en van het resultaat over 2003. 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.

25 mei 2004



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 aftreedt. De leden die blijven zitten, zorgen voor de continuïteit. In dit verslagjaar heeft er een wisseling plaatsgevonden op 22 mei. Voor vijf leden was de zittingstermijn verstreken. Verkiezingen waren niet nodig omdat het aantal kandidaten gelijk was aan het aantal vacatures. Tot 22 mei bestond de OR uit:

Ben Sommeijer	(voorzitter)
Mark van den Brand	(vice-voorzitter)
Wilmy van Ojik	(secretaris)
Karin van Gemert	
Ruud Heerenveen	
Lute Kamstra	
Michaël Smeding	

De nieuwe samenstelling van de OR, na 22 mei:

Ben Sommeijer	(voorzitter; herkozen)
Wilmy van Ojik	(secretaris en vice-voorzitter)
Ruud Heerenveen	
Stefan Blom	(nieuw OR-lid)
Adri Steenbeek	(nieuw OR-lid)
Caspar Treijtel	(nieuw OR-lid)
Paul de Zeeuw	(nieuw OR-lid)

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.

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.

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/of 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 elke twee maanden een overlegvergadering (OV) tussen directie en OR te houden, waarbij tevens het hoofd van de personeelsdienst en de controller aanwezig zijn. Door de wisseling van de directeur is de beoogde frequentie niet gehaald in 2003.

Tussen 10 april (laatste OV met de voormalige directeur Gerard van Oortmerssen) en 20 november (eerste OV met de nieuwe directeur Jan Karel Lenstra) zijn er geen overlegvergaderingen gehouden.

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/). Actuele zaken worden via de nieuwsgroep van de OR bekendgemaakt. Vaak werden ondernemingsraadleden 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. Nieuwe medewerkers krijgen hierbij een beknopt informatieblaadje over de OR uitgereikt.

Intern functioneren

Op 28 oktober zijn de nieuwkomers Paul, Adri, Stefan en Caspar op cursus geweest. Het betrof een introductiecursus voor het OR-werk, zoals inzicht krijgen in de hoofdzaken van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de positie van de OR binnen de organisatie. Op 11 en 12 september heeft de voltallige VGWM-commissie een Arbo-cursus gevolgd.

Functioneren in WCW-verband

De OR van het CWI heeft (in 2002) het initiatief genomen contact te zoeken met de OR'en van de buurinstituten (SARA, AMOLF, NIKHEF), met het doel overleg te plegen over zaken die in WCW-verband spelen. In 2003 (bijeenkomst 27 mei) is dit gezamenlijk overleg voortgezet. Gesproken is over zaken zoals: veiligheid (terrein/gebouwen), infrastructuur terrein, (eventuele) nieuwbouw (AMOLF, CWI), huisvesting voor gasten/tijdelijke medewerkers, restaurant, kinderopvang, bereikbaarheid, gezamenlijke sportfaciliteiten, enz. Het samenwerkingsverband van de OR'en heeft voorlopig geleid tot meer openheid en informatie vanuit de stichting WCW (een voorbeeld is dat de OR nu de notulen van de vergaderingen van het dagelijks bestuur WCW ontvangt). Dit is een eerste stap in de richting van meer inspraak betreffende aangelegenheden die alle werknemers binnen 'de driehoek' aangaan. Het gezamenlijk OR-overleg zal in 2004 worden voortgezet en het is te verwachten dat de OR van de UvA zich te zijner tijd zal aansluiten.

Verlagen van de OR-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 tot 22 mei uit:

Karin van Gemert

Ruud Heerenveen

Michaël Smeding

Margreet Nool (extern lid)

Met het aantreden van de nieuwe OR werd de commissie geheel vernieuwd en heeft als samenstelling:

Wilmy van Ojik

Adri Steenbeek

Paul de Zeeuw

Marja Hegt (extern lid)

In januari heeft overleg plaatsgehad met de Arbo Unie. Besloten is de bestaande overlegstructuur te veranderen. De nieuwe Arbo-groep komt vijf keer per jaar bijeen, waarbij bij twee vergaderingen de vertegenwoordigers van de Arbo Unie aanschuiven. Het overleg in de Arbo-groep vervangt het overleg binnen de Arbo-werkgroep (tussen Arbo-coördinator en VGWM-commissie) en het Arbo-overleg (tussen Arbo-coördinator, VGWM-commissie en Arbo Unie).

De VGWM-commissie doet in februari een voorstel om een nieuwe onafhankelijke Arbo-coördinator aan te stellen, zij zou graag een scheiding zien tussen bestuurlijke en uitvoerende taken. Dit voorstel voor een onafhankelijke Arbo-coördinator wordt door de OR overgenomen en aan de directie voorgelegd. In april is besloten om, in afwachting van de beslissing over een onafhankelijke Arbo-coördinator, de lopende zaken verder schriftelijk te behandelen. Het betreft de volgende vier onderwerpen:

1. Het concept Arbo-jaarverslag.
2. BHV-voorstel.
3. Concept Plan van Aanpak.
4. Beveiligingsplan.

De commissie, in zijn nieuwe samenstelling, heeft besloten het (mondeling) overleg met de Arbo-coördinator te hervatten. In een overlegvergadering werd voorgesteld om over de aanstelling van een onafhankelijke Arbo-coördinator advies te vragen aan een extern deskundige. Hiertoe werd dhr. H. ter Horst van Bureau Zuidema op 26 juni uitgenodigd voor een bijeenkomst met de twee Arbo-coördinatoren, de twee Arbo-medewerkers, de voorzitter van de OR, een lid van de 'oude' en alle leden van de nieuwe VGWM-commissie. Het advies stelt vast dat het Arbo-beleid voldoet aan de in de wet gestelde eisen en dat uitvoering en toetsing van het beleid voldoende zijn gescheiden. De directie draagt uitdrukkelijk de eindverantwoordelijkheid van het beleid. De commissie kreeg de aanbeveling om veel energie te steken in het maken van afspraken omtrent de werkwijze.

In de vergadering van de Arbo-groep van 9 september zijn onder meer besproken:

- de ziekteverzuimanalyse;
- voortgang van het Arbo jaarplan;
- bedrijfsnoodplan en bedrijfshulpverlening;
- rookbeleid per 1 januari 2004.

Op 11 en 12 september heeft de voltallige commissie een basiscursus gevolgd. Als belangrijk punt is naar voren gekomen de behoefte om met de nieuwe bestuurder en de Arbo-coördinatoren duidelijk af te spreken in welk stadium en op welke wijze de commissie bij zaken wordt betrokken. Het in een vroegtijdig stadium met wensen en suggesties naar voren (kunnen) komen, helpt om onnodige conflicten te voorkomen en het beleid in een door de commissie gewenste richting bij te sturen. Met het Plan van Aanpak 2003 werd, na enige aanpassingen, in september door de OR ingestemd. In oktober werd een concept *Uitvoeringsregeling Bedrijfshulpverlening* ontvangen met het verzoek daarmee spoedig in te stemmen vanwege de uitbetaling van gratificaties voor de BHV'ers in december. In nauw overleg met de commissie is de regeling op verschillende punten aangepast. Tevens is op aandringen van de OR als geheel besloten om de nieuwe regeling pas met ingang van 2004 in te laten gaan.

Op 14 november 2003 heeft voor het eerst een ontruimingsoefening plaatsgevonden. De oefening was van tevoren aangekondigd en beperkt van opzet (vond alleen plaats op de eerste verdieping). Bij evaluatie is een aantal tekortkomingen aan het licht gekomen hetgeen heeft geleid tot het opstellen van een lijst actiepunten door het hoofd BHV. Het is de bedoeling een dergelijke oefening jaarlijks te herhalen.

Op 25 november was er opnieuw een vergadering van de Arbo-groep, deze keer tezamen met de bedrijfsarts.

Tijdens deze vergadering werd onder meer gesproken over:

- actualisatie van het Arbo-beleidsplan;
- voortgang Plan van Aanpak 2003 & opzet Plan van Aanpak 2004;
- het volgende periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO);
- evaluatie van de werkplekbezoeken;
- verborgen (grijs) verzuim en leeftijdsgerelateerd personeelsbeleid;
- de veiligheid van het – aan staalkabels opgehangen – kunstwerk in de vide;
- overgangssituatie BHV/EHBO;
- rookbeleid met ingang van 2004.

Computer Commissie

De Computer Commissie volgt voor de ondernemingsraad het beleid op het gebied van de computer-infrastructuur. Belangrijke investeringen op dit gebied moeten volgens de WOR voor advies worden voorgelegd aan de ondernemingsraad. Tot 22 mei bestond deze commissie uit:

Mark van den Brand
Lute Kamstra
Erik Stokhof (extern lid)

daarna uit:
Stefan Blom
Adri Steenbeek
Erik Stokhof (extern lid)

De reorganisatie binnen de dienst CST (Computersystemen en Telematica), ingezet in 2002, is met instemming van de OR begin 2003 afgerond. Naast het volgen van de ontwikkelingen rond CST, heeft de CC het op zich genomen om het steeds groter wordende spamprobleem hoger op de agenda te krijgen.

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 (tot 22 mei):

Mark van den Brand
Ben Sommeijer

en daarna
Ben Sommeijer
Caspar Treijtel

Het jaar 2003 was een moeilijk jaar vanwege het (tijdelijk) wegvallen van ICES-KIS-gelden. In de begroting voor 2003 was hier rekening mee gehouden; hierdoor is de uiteindelijke onttrekking aan de reserves hoger uitgevallen dan verwacht. Een afname van de reserves vond ook plaats in voorgaande jaren en het is duidelijk dat dit niet kan blijven doorgaan. Vanwege de gang van zaken tijdens de afgelopen jaren is er binnen de OR gediscussieerd over het langetermijn financieel beleid van het CWI. Mede op basis van de toegekende Bsik-gelden is het gelukt voor 2004 een sluitende begroting op te stellen. Het geschil met de belastingdienst over afdracht van BTW is nog steeds niet opgelost.

Kleine Kommissie

Zoals eerder gezegd, is de taak van de KK belangenbehartiging van individuele CWI-werknemers. Tot 22 mei bestond de Kommissie uit:

Wilmy van Ojik
Michaël Smeding
en na die datum uit:
Ruud Heerenveen
Ben Sommeijer

De KK heeft in dit verslagjaar geen zaken behandeld.

Overzicht van 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, enz., terwijl het instemmingsrecht geldt bij personele zaken, zoals Arbo, AVOM, enz.)

- Een belangrijk aandachtspunt voor de OR was de gang van zaken rond de nieuwe directeur. Er is een verkennend gesprek geweest met de voorzitter van het bestuur over de opvolging van Gerard van Oortmerssen. Tevens is er meegewerkt aan het opstellen van een profielschets van de nieuwe directeur en heeft een OR-lid zitting genomen in de selectiecommissie.
- De OR heeft schriftelijk gereageerd op het 'Ontwikkelplan CST'; in een later stadium is instemming verleend. De discussies over CST worden afgesloten met de aanstelling van een nieuw hoofd per 1 maart.

- Er is een voorstel voor een onafhankelijk Arbo-coördinator ingediend. Directie en OR verschillen van mening over het nut hiervan. Een extern deskundige oordeelt dat bestuurlijke en uitvoerende taken best kunnen worden gecombineerd (zie ook het verslag van de VGWM-commissie).
- (De voortgang van) het webmigratieproject is diverse keren onderwerp van gesprek geweest.
- Gesproken is over een nieuw toegangscontrolesysteem. Dit betreft zowel het WCW-terrein alsook de afzonderlijke gebouwen. Vanzelfsprekend dient dit onderwerp bekeken te worden in onderling overleg met de buurinstituten. Er is instemming verleend aan de begroting van de totale kosten. Ook is in dit verband gediscussieerd over de registratie van persoonsgebonden gegevens.
- Er is instemming verleend aan het ‘Plan van Aanpak 2003’. De *Uitvoeringsregeling Vakantie* is diverse keren ter sprake gekomen. Probleem hierbij is dat een aantal CWI’ers relatief veel vakantieverlof gespaard hebben uit voorgaande jaren (zgn. verlofstuwmeren). Voor een definitieve regeling wordt gewacht op de nieuwe CAO; waarschijnlijk worden hierin maatregelen opgenomen om stuwmeren te voorkomen. Daarna zal een regeling geformuleerd worden om de huidige stuwmeren af te bouwen.
- Er is een nieuw lid bereid gevonden zitting te nemen in de Spaarraad (voor een termijn van 3 jaar).
- Aandacht voor aangelegenheden in WCW-verband. Dit verslagjaar is er een bijeenkomst geweest van de diverse OR’en in WCW-verband. Het toegangscontrolesysteem was het belangrijkste onderwerp van gesprek. In 2004 zullen dit soort bijeenkomsten worden voortgezet. Het verzoek om een sportfaciliteit (WCW-breed) is afgewezen.
- Anticiperend op een succesvol resultaat ten aanzien van het toekennen van Bsik-projecten is de huisvestingsproblematiek (meer postdocs en oio’s) van het CWI diverse keren besproken. Opties zijn: huren van externe ruimte (bijv. Matrixgebouw), aanbouw of nieuwbouw. De directie is in overleg met NWO. Een beslissing is nog niet genomen.
- De OR gaat akkoord met het jaarverslag van de Wet SAMEN. Deze wet behandelt Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden.
- Er is ingestemd met een aantal verplichte ADV-dagen. Volgens afspraak worden de verplichte dagen (elk jaar opnieuw) tijdig vastgesteld.
- ERCIM-aangelegenheden, onder andere HRM-beleid in Europees verband.
- Er is uitvoerig gesproken over een nieuwe *Uitvoeringsregeling Bedrijfshulpverlening*.
- In samenspraak met de PD (Marlin van der Heijden en Piet Beertema) en CST (Ids Dijkstra) is een gedragscode opgesteld voor verantwoord netwerkgebruik op het CWI.
- In november is er een eerste, korte ontruimingsoefening geweest. De bevindingen worden geanalyseerd.
- De almaar toenemende hoeveelheid spam is een probleem aan het worden. De CC wil de rol van katalysator spelen om te komen tot een goede bescherming tegen dit hinderlijke verschijnsel.
- Gesproken is over werkdruk op het CWI. Dit naar aanleiding van een WVOI-enquête over dit onderwerp.
- De invoering van de tabakswet (per 1-1-2004) en de consequenties voor het CWI zijn een aantal malen besproken tijdens OR- en OV-vergaderingen. De directie opteert voor een uniform rookverbod in het gehele gebouw met uitzondering van een drietal werkvrije rookplekken.

Vooruitblik op 2004

Onderwerpen die volgend jaar zeker aandacht zullen krijgen:

- evaluatie van de CPD;
- invoering van Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP’s);
- (eventuele) nieuwbouw of aanbouw;
- het houden van ontruimingsoefeningen (in het kader van het Bedrijfsnoodplan);
- overleg met OR’en van buurinstituten;
- HRM-beleid (= 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;
- functiewaarderingsysteem.