

Overleg CAO Nederlandse Universiteiten

ABVAKABO FNV AC/FBZ CNV Publieke Zaak CMHF VSNU

**Principeakkoord
CAO Nederlandse Universiteiten
1 januari 2006 tot 1 september 2007**

16 januari 2006

De VSNU, Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten namens de universiteiten enerzijds en ABVAKABO FNV, AC/FBZ, CNV Publieke Zaak en CMHF, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, maken op 16 januari 2006 de volgende afspraken op hoofdlijnen over de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden voor de Nederlandse Universiteiten. Partijen zullen dit principeakkoord met een positief advies aan hun leden voorleggen.

Uiterlijk 15 februari 2006 zullen partijen vaststellen of het principeakkoord kan worden omgezet in een definitief akkoord.

1. Looptijd en Beloning

De looptijd van de CAO is van 1 januari 2006 tot 1 september 2007.

Op 1 april 2006 worden de salarissen verhoogd met 1,6% en op 1 april 2007 met 1,2 %. In 2006 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1,0%. Hiermee komt de eindejaarsuitkering op 3%. Het niveau van deze uitkering biedt werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van de levensloopregeling. In de verhoging van de eindejaarsuitkering is de vrijval van 0,8% vanwege het pensioenakkoord over de afschaffing van de fpu inbegrepen. Ook medewerkers die op 1 januari 2006 56 jaar of ouder zijn ontvangen de verhoging van de eindejaarsuitkering.

Iedere werknemer ontvangt vanwege de overgang naar het nieuwe ziektekostenstelsel een compensatie. De maandsalarissen in bijlage A zullen hiertoe met € 26 worden verhoogd.

De salarisverhogingen werken door in pensioen en uitkeringen.

2. Convergentie

2.1 Toelagen

De bepalingen in de CAO omtrent bijzondere diensten worden overeenkomstig het in bijlage 1 gestelde geconvergeerd. Deze convergentie betreft een vereenvoudiging van de bestaande regelingen. Voor werknemers die hierdoor meer dan 3% in jaarinkomen als bedoeld in bijlage 1 achteruit zouden gaan, is een garantieregeling afgesproken.

2.2 Reorganisaties

Op basis van een onderzoek naar de huidige praktijk van herplaatsing bij reorganisaties zal uiterlijk 1 september 2007 onderzocht zijn of in het licht van herplaatsingsinspanningen de ontslagtermijn aangepast kan worden naar 12 maanden incl. opzegtermijn.

3. Nieuw ziektekostenstelsel

Partijen komen overeen dat iedere werkgever zijn werknemers een goed collectief contract aanbiedt voor ziektekostenverzekering. Dit aanbod staat open voor werknemers en hun gezinsleden, post- en inactieven en studenten.

Als uitwerking van de in de vorige CAO opgenomen afspraak ontvangt iedere werknemer vanwege de overgang naar het nieuwe ziektekostenstelsel een compensatie. De maandsalarissen in Bijlage A van de CAO zullen hiertoe met € 26 per maand worden verhoogd.

Met de invoering van het nieuwe ziektekostenstelsel zijn per 1 januari 2006 de delen A en B van het ZNU vervallen. Daarbij worden de volgende overgangsmaatregelen getroffen. De tegemoetkomingen ZNU, deel A, over de maanden oktober t/m december 2005 worden zo spoedig mogelijk uitbetaald, zo mogelijk in december 2005. Aanvragen in het kader van het ZNU, deel B, kunnen tot en met 31 maart 2006 worden ingediend, uitgaande van invoering van de Zvw per 1 januari 2006, over aangesloten perioden van maximaal 12 maanden die uiterlijk eindigen op 31 december 2005.

De zgn. post- en inactieven, die over 2005 een uitkering hebben ontvangen op grond van het ZNU, deel B, ontvangen in juni 2006, bij leven, eenmalig een bedrag dat gelijk is aan de over 2005 ontvangen uitkering.

4. Pensioenen, levensloop en seniorenregeling

Uiterlijk 1 maart 2006 heeft elke universiteit een levensloopregeling die de volgende elementen omvat:

- De levensloopregeling maakt integraal deel uit van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden.
- In het Lokaal Overleg worden afspraken gemaakt over integratie van de meerjarensparvariant in de levensloopregeling.
- Afspraken omtrent de voorwaarden waaronder levensloopverlof kan worden opgenomen, waarbij geldt dat een medewerker vanaf een jaar na indiensttreding gebruik kan maken van levensloopverlof. Het verlof moet vier maanden tevoren worden aangevraagd.
- De in de Pensioenkamer te maken afspraken omtrent pensioenopbouw tijdens levensloopverlof worden in de regeling opgenomen. Bestaande afspraken over pensioenopbouw en sociale zekerheid bij sabbatical leave en ouderschapsverlof blijven in stand. Bij andere vormen van levensloopverlof treden CAO-partijen nader in overleg over de premieverdeling, indien de afspraken in de Pensioenkamer hiertoe de vrijheid laten.
- De meeneembaarheid van levensloopsaldo bij verandering van werkgever zal worden geregeld.
- De wettelijk vastgelegde regelingen m.b.t. de sociale zekerheid zullen worden gevolgd. Arbeidsongeschiktheid tijdens het levensloopverlof heeft geen opschortende werking voor het verlof.

In de verhoging van de eindejaarsuitkering is de vrijval van 0,8% vanwege het pensioenakkoord over de afschaffing van de fpu begrepen. Om deze 0,8% te financieren voor de medewerkers die voor 1 januari 1950 zijn geboren, leveren deze medewerkers 2 vakantiedagen in.

De mogelijkheid om in te stromen in de in artikel 4.21, lid 3 sub b, vermelde tweede fase van de Seniorenregeling 2004 komt per 1 juli 2006 te vervallen.

5. Ouderschapsverlofregeling

Voor 1 mei 2006 wordt gekomen tot een sectorale ouderschapsverlofregeling die ingaat op 1 januari 2007. De sectorale regeling vervangt de lokale regelingen. In deze regeling wordt maximaal gebruik gemaakt van de nieuwe fiscale mogelijkheden. De kosten van deze nieuwe

regeling worden per universiteit zodanig gefinancierd dat een budgettair neutrale overgang gegarandeerd is. Hiervoor kunnen de decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen worden ingezet.

6. Arbeidsongeschiktheid en ziekte

Alle onderdelen van de CAO NU die een relatie hebben met arbeidsongeschiktheid en ziekte zullen worden aangepast aan de vervanging van de WAO door de WIA.

Voor werknemers die versneld in de IVA raken, geldt in het eerste jaar dezelfde loondoorbetaling als voor degenen die ziek zijn, maar niet in de IVA zitten.

Ten aanzien van het uitkeringsniveau spreken partijen af te wachten op de uitspraken ter zake in de Pensioenkamer. Het gaat hierbij met name om het al dan niet instandhouden van het IP, de HPT en de suppletie-regeling.

De kosten die de sector maakt voor WGA-uitkeringen worden met ingang van 2007 voor de helft verhaald in de vorm van een sectorale premie op het loon van de werknemer. Deze premie wordt uiterlijk op 1 december 2006 door partijen vastgesteld op basis van de naar een geheel jaar geëxtrapolerde kosten (inclusief de trend in de ontwikkeling van het aantal afgekeurden) die worden vastgesteld voor de periode 1 januari 2006 t/m 30 september 2006. Voor de daarop volgende jaren wordt de premie eveneens uiterlijk 1 december van het voorafgaande jaar vastgesteld op overeenkomstige wijze als voor 2007.

7. BWNU

Partijen komen overeen dat vanaf het moment dat de nieuwe WW van kracht wordt, de wijziging van de ww-duur onverkort wordt doorgevoerd in de BWNU.

De leeftijd waarop tot de pensioendatum een ww-/bw-uitkering wordt verstrekt bij twaalf of meer dienstjaren wordt vanaf 1 oktober 2006 verhoogd van 50 naar 52 jaar.

Voor 1 juli 2006 wordt een studie verricht naar de wenselijke kaders t.a.v. de omvang en de duur van de bovenwettelijke ww en het flankerend beleid t.a.v. preventie, activering en reïntegratie in de toekomst.

8. Werkgelegenheid

8.1 Scholings- en ontwikkelingsplannen van werknemers.

Voor 31 december 2006 wordt onderzoek verricht naar scholing van ondersteunend en beheerspersoneel van universiteiten. De uitkomsten van het onderzoek moeten duidelijkheid geven over het percentage medewerkers waarmee scholingsafspraken zijn gemaakt, de aard van de afspraken, de kosten van scholing en de effectiviteit van de scholing. Op basis van deze rapportages zullen CAO-partijen bezien in hoeverre nadere invulling moet worden gegeven aan de ontwikkeling van POP's.

8.2 Verlenging dienstverband

Een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie kan reden zijn voor verlenging van het tijdelijke dienstverband. Artikel 2.3, lid 5, van de CAO NU wordt in deze zin aangepast.

8.3 Tenure track

Voor 1 januari 2007 is een onderzoek afgerond naar de wenselijke kaders in de CAO voor tenure tracktrajecten.

In het onderzoek wordt expliciet aandacht besteed aan de volgende aspecten:

- aarde en duur van het dienstverband
- loopbaanbegeleiding
- beoordelingssystematiek

8.4 Arbeidsmarktmaatregelen

Universiteiten hebben belang bij een evenredige en representatieve samenstelling van het personeelsbestand. Daarom zullen de universiteiten blijvend inzetten op het proactief bevorderen van diversiteit in de personele bezetting. De ervaring leert dat het realiseren van een toename in de vertegenwoordiging van vrouwelijke en allochtone medewerkers, met name onder het wetenschappelijk personeel, uiterst complex is.

Partijen spreken ten aanzien van vrouwelijke en allochtone wetenschappers af dat er nadrukkelijk gestreefd zal worden naar innovatieve werkwijzen om de procentuele vertegenwoordiging te verbeteren. Er zal een kennisnetwerk worden ingericht waarin regelmatig zal worden overlegd over pilots en alternatieven. De opgedane kennis en ervaringen zullen als best practices worden verspreid onder de instellingen.

Partijen spreken af dat 50 ervaringsplaatsen zullen worden gecreëerd voor allochtonen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt. Het is van belang dat het ondersteunen van deze doelgroep plaats vindt vanuit de kerncompetenties van de instellingen. Gezien de samenstelling van functies en activiteiten op de universiteiten betekent dit dat vooral kansen zullen worden geboden aan vluchtelingen met een hoge opleiding. Voortgang en rapportage van alle genomen maatregelen zal ieder half jaar aan de CAO-tafel worden besproken opdat uiterlijk 1 september 2007 de afgesproken ervaringsplaatsen zijn ingevuld.

9. Overige punten

9.1. UFO

De landelijke bezwarencommissie UFO wordt gecontinueerd.

9.2. Ontwerper in opleiding

De ontwerper in opleiding krijgt per 1 juli 2006 een UFO-profiel op basis van het profiel van de promovendus met een adequate weging van de onderwijscomponent.

9.3 Kinderopvang

In de lokale spaarloonreglementen wordt per 1 januari 2006 kinderopvang als mogelijkheid voor deblokking opgenomen.

9.4 Technische CAO-aanpassingen

In de CAO-NU worden de in bijlage 2 opgenomen technische aanpassingen aangebracht.

Aldus overeengekomen te Den Haag, 16 januari 2006

ABVAKABO FNV

mr A.W.L.J. Lammeretz

AC/FBZ

mevrouw mr J. Lubking

CMHF

mevrouw mr J.L. Waayenberg

CNV Publieke Zaak

ing. M.A.H. van Gessel

VSNU

drs. H.D. Levie

Bijlage 1: Toelagen bijzondere diensten in geconvergeerde CAO

3.25 Toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent aan de werknemer, niet zijnde een werknemer behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek en voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11, die anders dan bij wijze van overwerk in opdracht arbeid verricht buiten de in het tweede lid genoemde tijden, een toelage toe.
2. Met inachtneming van het gestelde in lid 4 bedraagt de extra vergoeding per gewerkt uur een percentage van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt:
 - a. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 7.00 uur en tussen 18.00 uur en 24.00 uur en de uren op zaterdag.
 - b. 75% voor de uren op zondag en feestdagen.
3. De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur van schaal 7 nummer 10.
4. Voor een werknemer van een Openbare universiteit die na 1 april 1997 in dienst is getreden, of voor een werknemer van een Bijzondere universiteit die na 1 januari 2006 in dienst is getreden, kan de werkgever in overleg met de werknemer afzien van de in lid 1 genoemde toelage, mits de werktijden liggen binnen de grenzen van de bedrijfstijd, zoals omschreven in artikel 4.3 en mits het gaat om vaste werktijden.

3.26 Afbouw toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent bij wijze van overgangsregeling een aflopende toelage toe aan de werknemer van wie de vergoeding als bedoeld in artikel 3.25 buiten zijn toedoen blijvend wordt verlaagd als gevolg van de beëindiging of vermindering van een toelage, die minimaal twee jaar, zonder een onderbreking als bedoeld in lid 6, voor beëindiging heeft bestaan.
2. Er is aanspraak op een aflopende toelage over een periode van maximaal één vierde deel van het aantal maanden waarin de toelage heeft bestaan, met een maximum van 36 maanden. De aflopende toelage wordt in drie periodes van maximaal 12 maanden uitbetaald en bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van de verlaging van de toelage.
3. De werkgever kent een blijvende toelage toe aan de werknemer van vijftien jaar of ouder van wie de toelage een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een minimaal vijftien jaar zonder wezenlijke onderbreking bestaande toelage.
4. Indien de werkgever tijdens de periode van afbouw van een toelage aan de werknemer een nieuwe toelage toekent, zoals bedoeld in 3.25, dan wordt de afbouwtoelage verminderd met de nieuw ontvangen toelage.
5. Voor de toepassing van leden 1, 2 en 3 dient de verlaging van de toelage ten minste 3% te bedragen van de som van het salaris en de toelagen bedoeld in artikelen 3.13 lid 2 en 3.16.
6. Onder een wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking, anders dan door ziekte, van langer dan 2 maanden.
7. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 3.25 genoot, en van wie de bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het wegvallen van bedoelde toelage, een toelage toekennen overeenkomstig door de werkgever te stellen regels.

3.27 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De werkgever kent de werknemer, niet zijnde een werknemer behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek en voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11, die buiten de werktijden die voor hem gelden op grond van een werktijdenregeling als bedoeld in artikel 4.2, volgens schriftelijke opdracht van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te verrichten, een toelage toe.
2. De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10 % van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt, doch niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.
3. De toelage, die op grond van lid 2 is berekend wordt verhoogd met 25% indien er sprake is geweest van een aanwezigheidsdienst.
4. Bij het verrichten van spoedeisend werk wordt toepassing gegeven aan het gestelde in artikel 3.28 met inachtneming van het volgende:
 - a. bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit verlaat en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfsplaats buiten het terrein van de universiteiten weer heeft bereikt, waarop een afronding op halve uren plaatsvindt en minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed.
 - b. bij elke periode waarin de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen om arbeid te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.

3.28 Overwerk

1. De werkgever kent aan de werknemer, niet zijnde een werknemer behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek die in opdracht van de werkgever overwerk verricht en voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11, een vergoeding toe.
2. onder overwerk wordt verstaan: arbeid buiten de werktijden die gelden voor de werknemer, voor zover daardoor het aantal arbeidsuren dat voor hem per werkperiode is vastgesteld, wordt overschreden. De werkperiode wordt gesteld op één week.
3. De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof, gelijk aan de duur van het overwerk plus extra verlof of indien het dienstbelang zich hiertegen verzet een bedrag in geld.
4. Het extra verlof of het bedrag in geld bedraagt een percentage van de duur van het overwerk van het voor de werknemer geldende salaris per uur, te weten:
 - a. 25% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag tussen 7 en 18 uur;
 - b. 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag voor 7 uur of na 18 uur en de uren op zaterdag tussen 0 en 16 uur;
 - c. 100% voor de overwerkuren op zaterdag na 16 uur en de overwerkuren op zon- of feestdagen.
5. Voor overwerk dat gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
6. Geen overwerkvergoeding wordt genoten door andere door de werkgever in overeenstemming met het lokaal overleg aangewezen categorieën medewerkers.

7. De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, die het verrichten van extra arbeid beletten.

3.29 Garantierегeling 2005

1. Met de in dit artikel genoemde oude toelage wordt bedoeld:
In de CAO-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de bijzondere universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25.4 en 3.27.2.
In de CAO-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de openbare universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27.
Met de in dit artikel genoemde nieuwe toelage wordt bedoeld: de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27 van de CAO-NU 2006-2007.
2. Met de in dit artikel genoemde periode van 2 jaar wordt bedoeld de periode van 2 jaar voorafgaand aan 1 januari 2006 en zonder een onderbreking van langer dan 2 maanden, anders dan door ziekte.
3. Met het in dit artikel bedoelde jaarinkomen wordt bedoeld het jaarsalaris plus toelagen op grond van art. 3.13, lid 2, en 3.16 op 31 december 2005.
4. Deze garantierегeling geldt voor de werknemer die op 31 december 2005 in dienst was en minimaal gedurende de periode van 2 jaar een toelage heeft ontvangen.
5. Een werknemer voor wie, berekend over de periode van 2 jaar, het verschil op jaarbasis tussen de oude en de nieuwe toelage minimaal 3 procent bedraagt van het jaarinkomen, heeft ter compensatie recht op een maandelijkse garantietoelage.
6. De hoogte van de garantietoelage is gelijk aan het maandgemiddelde van de ontvangen toelagen over de periode van 2 jaar.
7. De werknemer bedoeld in lid 5 heeft tot 1 april 2006 eenmalig de keuze tussen de nieuwe toelage of de garantietoelage. Deze werknemer behoudt tot 1 april 2006 de oude toelage.
8. Wanneer de werknemer op basis van vrijwilligheid een andere functie aanvaardt, vervalt de garantietoelage.
9. Wanneer de werknemer op eigen verzoek zijn arbeidspatroon wijzigt, wordt de garantietoelage naar evenredigheid van de wijziging van het arbeidspatroon verminderd. Bedraagt de verminderde garantietoelage minder dan 3 procent van het jaarinkomen, dan vervalt de garantietoelage.

Bijlage 2: Technische aanpassingen CAO-NU

1. Overgangsbepaling hoofdstuk 2

De overgangsbepaling bij hoofdstuk 2 komt als volgt te luiden:

“In verband met de inwerkingtreding van de CAO Nederlandse Universiteiten van 1 september 2004 tot en met 31 december 2005 geldt inzake dienstverbanden voor bepaalde tijd de volgende overgangsbepaling:

Voor dienstverbanden afgesloten of verlengd voor 15 augustus 2005 gelden de bepalingen:

- a. uit Hoofdstuk 3 en artikel 18.6 van deel 1 van de CAO Nederlandse Universiteiten (verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004) voor openbare Universiteiten;
- b. uit Hoofdstuk 3 en artikel 2.4 van deel 2 van de CAO Nederlandse Universiteiten (verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004) voor bijzondere Universiteiten en
- c. in aanvulling op a en b de artikelen 2.3 lid 5 en 6 CAO Nederlandse Universiteiten van 1 september 2004 tot en met 31 december 2005.

Voor dienstverbanden afgesloten op of na 15 augustus 2005 gelden de bepalingen in dit hoofdstuk .”

2. Uitsluiting opzegtermijn bij ontslag in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid en bij niet voldoen aan vereisten van benoembaarheid op grond van Vreemdelingenwet voor Openbare Universiteiten

In de CAO worden aan artikel 8.4 twee leden toegevoegd.

Lid 5 : Onverminderd het bepaalde in artikel 8.7 lid 1 sub a kan een werknemer zonder opzegtermijn worden ontslagen in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken.

Lid 6 : Een werknemer kan zonder opzegtermijn worden ontslagen indien de werknemer op grond van de Vreemdelingenwet niet langer voldoet aan het vereiste voor de benoembaarheid.

Lid 5 wordt lid 7.

Lid 6 wordt lid 8.

Lid 7 wordt lid 9.

3. Opschortende werking bij beslissing op bezwaarschrift

Artikel 8.9 lid 3 wordt als volgt geformuleerd:

Een ontslag als gevolg van een reorganisatie of volgende uit opheffing functie, overtolligheid van personeel, het verlies van een vereiste voor benoembaarheid of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid, niet zijnde een ontslag in de zin van artikel 8.3 lid 1, gaat niet eerder in dan een week nadat de werkgever de beslissing op het bezwaar heeft genomen.

4. Voortgezet verlof wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken na ontslag

Aan art 7 ZANU wordt toegevoegd :

Bij de vaststelling van de periode van 4 weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten, buiten beschouwing.

5. Verwijzing in artikel 10.4

In het vorige CAO akkoord zijn afspraken gemaakt over convergentie. In het kader daarvan is gekozen voor nummering van de Bijlagen A,B,C..... In artikel 10.4 staat nog een verwijzing naar bijlage 1. Dit wordt veranderd in Bijlage A.

6. Art 3.10 : Beloning promovendus

Het eindbeeld van het ingroei-pad voor de promovendus is op 1 september 2005 bereikt. Om die reden wordt art 3.10 aangepast:

- lid 1 wordt vervangen door: Voor de promovendus gelden de salaristreden P0, P1 ,P2 en P3 .
- lid 6 luidt: Het eindsalaris van de promovendus is gesteld op salaristrede P3, die gelijk is aan salarisschaal 10, trede 2.
- lid 7 vervalt.

7. Uitvoeringsfonds Overheid (UFO)

In Bijlage A punt 4 staat in de tabel het Uitvoeringsfonds Overheid genoemd, afgekort tot UFO. De afkorting UFO staat ook voor Universitair Functieordeningssysteem.

In de tabel wordt de afkorting geschrapt. In de toelichting onder de tabel wordt de afkorting uitgeschreven.