



# Jaarplan 2021

## Inhoud

I. Algemene inleiding	3
1. Visie en ambitie	3
2. Voor wie	3
3. Kennissector-brede projecten	3
4. Communicatie	3
II. Deeljaarplan Universitair medische centra	4
1. Inleiding	5
2. Agenda	5
3. Programmalijnen	5
Programmalijn 1: Arbeidsmarkt	
Programmalijn 2: Arbeidsomstandigheden	
Programmalijn 3: Arbeidsverhoudingen	
III. Deeljaarplan Universiteiten	14
1. Inleiding	15
2. Aanpak van de activiteiten van het fonds	15
3. Programmalijnen	16
Programmalijn 1: Duurzame werkomgeving	
Programmalijn 2: Werkomgeving met perspectief	
Programmalijn 3: Inclusieve werkomgeving	
4. Activiteiten op verzoek van de cao-tafel Nederlandse universiteiten	25
5. Algemene activiteiten	25
6. Subsiëring activiteiten van derden	26
IV. Deeljaarplan sector onderzoeksinstituten	29
1. Inleiding	30
2. Projecten	30

# I. Algemene inleiding

## 1. Visie en ambitie

Sinds 1996, opgericht door de sociale partners in de kennissector, vervult SoFoKleS de rol van katalysator van vernieuwingen op de arbeidsmarkt in de kennissector, bestaande uit universitair medische centra (umc's), universiteiten, en onderzoeksinstituten. Sofokles wordt bestuurd door de sociale partners die aan deze cao-tafels (cao umc, cao nu en cao oi) deelnemen. Op basis van een gezamenlijke visie van werkgevers en werknemers en vanuit het gezamenlijk belang stimuleert het fonds activiteiten die bijdragen aan een aantrekkelijke arbeidsmarkt. Daartoe ontwikkelt en ondersteunt SoFoKleS projecten en programma's met:

- een initiërende of agenderende strekking;
- een vernieuwend effect op de sector.

SoFoKleS bevordert onderlinge afstemming en brengt in projecten de nodige samenhang tot stand. Om deze betekenis voor het veld te versterken heeft het fonds ook een netwerkfunctie en treedt het waar mogelijk op als fondsenwerver.

## 2. Voor wie

SoFoKleS zet zich in voor medewerkers in dienst bij 25 instellingen. In 2021 zijn dit:

- acht universitair medische centra;
- veertien universiteiten;
- drie onderzoeksinstituten.

## 3. Kennissector-brede projecten

Een groot deel van de projecten binnen SoFoKleS richten zich op een specifiek onderdeel van de kennissector. Lees hiervoor de deeljaarplannen van de umc's (zie II), de universiteiten (zie III) en de onderzoeksinstituten (IV). Voor de kennissectorbreed ondersteunt SoFoKleS één project:

- [App Welcome2NLResearch](#)  
Potentiële internationale werknemers voor Nederlandse umc's, universiteiten en onderzoeksinstituten moeten niet door de regelgeving worden afgeschrikt om in Nederland te gaan werken. Daarom heeft SoFoKleS de app 'Welcome2NLResearch' ontwikkeld: de app biedt ondersteuning aan de buitenlandse medewerkers die naar Nederland komen. Zo verloopt de migratie makkelijker en bovendien biedt het een extra kans om Nederlandse umc's, universiteiten en onderzoeksinstituten te profileren als goede internationale werkgever.

## 4. Communicatie

SoFoKleS stimuleert kennisinventarisatie, kennisveredeling en kennisverspreiding. Kennisverspreiding gebeurt vooral via LinkedIn en [www.sofokles.nl](http://www.sofokles.nl). Deze website biedt onder andere informatie over lopende en afgesloten projecten, en rapporten en publicaties.

## II Deeljaarplan Universitair medische centra

## 1. Inleiding

In de Kamer UMC van SoFoKleS maken werkgevers- en werknemersorganisaties in de universitair medisch centra zich samen sterk voor een aantrekkelijke arbeidsmarkt. De Kamer UMC zet actuele thema's op de kaart en streeft naar een aantrekkelijke branche met medewerkers en organisaties die fit zijn voor de arbeidsmarkt. Activiteiten dragen bij aan de belangen en doelen van werkgevers en werknemers en komen in gezamenlijke dialoog tot stand.

## 2. Agenda

De Kamer UMC voert een brede agenda, die wordt gevoed door actuele en toekomstige uitdagingen rond arbeidszaken waarmee organisaties en medewerkers te maken hebben en krijgen. In 2021 geeft de Kamer UMC prioriteit aan het professionaliseren en borgen van de nazorg aan medewerkers, het innoveren van het roosterproces en het stimuleren en faciliteren van de dialoog over strategische personeelsplanning in relatie tot de ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast continueert de Kamer in 2021 een aantal doorlopende projecten en neemt de Kamer ook dit jaar deel aan enkele sectorbrede projecten.

## 3. Programmalijnen

### Programmalijn 1 Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt van de umc's kende de afgelopen jaren een stijgende werkgelegenheid. Medio 2019 werkten 78.000 mensen in de sector (azwinfo.nl). Achter deze cijfers gaat een grote variëteit aan beroepsgroepen en functies schuil. Voor veel medische en verzorgende beroepen geldt een tekort, sommige ondersteunende functies kennen een overschot. Een aandachtspunt is de hoge uitstroom onder jonge medewerkers. Ook in kwalitatieve zin zijn er knelpunten op de arbeidsmarkt. Trends als vergrijzing, veranderende zorgvraag en zorgstromen, automatisering en technologische innovaties liggen hieraan ten grondslag.

Aandachtspunten voor de Kamer UMC zijn:

1. Werknemers en werkgevers (kunnen) anticiperen op en omgaan met (technologische) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
2. Werknemers en werkgevers hebben voldoende (inzicht in) ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden, zeker in een tijd waarin jongeren versneld uitstromen en ouderen langer moeten doorwerken.
3. Er is aandacht voor de werkgelegenheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt, MBO 2 en 3 functies. Opgeleide zorgprofessionals blijven behouden voor de zorgarbeidsmarkt.

#### Centrale opgave

De sector wil nu en in de toekomst beschikken over voldoende, goed geschoolde professionals en deze professionals voor de branche behouden.

#### Centrale opgave

- Centrale en lokale dialoog over de uitkomsten van de Arbeidsmarktmonitor UMC.
- Impuls aan het behoud van jongeren voor de branche.
- Meer input en sturing uit de branche aan de onderzoeksagenda van het AZW-programma.

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Partijen voorzien van informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en oplossingsstrategieën voor knelpunten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het AZW-programma voorziet in continue dataverzameling en in aanvullende onderzoeken vanuit het beleidsrijke programma.</li> <li>De Kamer UMC participeert in dit onderzoeksprogramma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inzicht in cijfers en trends over de arbeidsmarkt en werkgelegenheid.</li> <li>✓ Sociale partners en stakeholders in umc's hebben handvatten om effectief beleid te maken.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Landelijk en lokaal arbeidsmarktbeleid dat eraan bijdraagt dat de sector nu en in de toekomst beschikt over voldoende, goed geschoolde professionals.</li> </ul>	Doorlopend.	

Arbeidsmarktmonitor UMC		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Ontwikkelingen (kwalitatief en kwantitatief) in beeld brengen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt van umc's.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsmarktmonitor UMC beschikbaar stellen aan umc's, waarmee umc's periodiek data verzamelen en inzichtelijk maken over de formatie en prognoses op functieniveau.</li> <li>Data in het instrument zijn toegankelijk voor centrale en lokale vertegenwoordigers van vakbonden.</li> <li>De Kamer UMC stimuleert het lokale overleg over de data in en uitkomsten van de Arbeidsmarktmonitor UMC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Stakeholders aan werkgevers- en werknemerszijde landelijk en in umc's beschikken over: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) stuurinformatie voor strategisch personeelsbeleid</li> <li>b) handvatten voor arbeidsmarktbeleid</li> <li>c) 'foto' van het huidige personeelsbestand</li> <li>d) beeld van de toekomst (personeelsbestand, functies, formatie, etc.)</li> <li>e) 'gaps en overlaps' van de huidige situatie en toekomst</li> </ul> </li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Instellingen voeren een toekomstgerichte personeelsplanning.</li> <li>Medewerkers en leidinggevenden hebben zicht op veranderingen in functies en kunnen daarop anticiperen middels scholing en ontwikkeling.</li> </ul>	Doorlopend.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Instellingen beschikken daarmee over data om, in afstemming met vertegenwoordigers van medewerkers, een adequate strategische personeelsplanning te maken.</li> </ul>

YouChooz		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jongeren informeren over beroepen, opleidingen en werken in zorg en welzijn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>YouChooz is een online platform dat jongeren voorlicht over werken in zorg en welzijn.</li> <li>De Kamer UMC participeert in dit project.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een aantrekkelijk en informatief platform voor geïnteresseerden in een baan in de zorg.</li> </ul>
<b>Beogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Instream van jongeren.</li> </ul>	2021 t/m 2023.	

Zorginspirator		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Werknemers stimuleren en faciliteren bij het nemen van regie over hun loopbaan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zorginspirator geeft medewerkers zicht op veranderingen in hun huidige functie en op passende loopbaanstappen binnen de zorg met de bijbehorende opleiding).</li> <li>De Kamer UMC participeert in dit project.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een gebruiksvriendelijk online portal dat werknemers inspireert en adviseert over hun loopbaan in de zorg.</li> <li>✓ Vindplaats voor medewerkers van informatie uit de Arbeidsmarktmonitor UMC.</li> </ul>
<b>Beogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers blijven zich ontwikkelen in de branche umc's of in de sector zorg.</li> <li>Medewerkers en instellingen anticiperen op veranderingen op de arbeidsmarkt waardoor reorganisaties kunnen worden voorkomen.</li> </ul>	2021 t/m 2023.	

Sectoranalyse Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Input voor het gesprek tussen sociale partners over duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden.</li> <li>Bouwstenen voor een activiteitenplan over duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden en een eventuele subsidieaanvraag.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Data van verschillende partijen bundelen voor een kwantitatieve analyse.</li> <li>Opstellen van beschrijving van de problematiek rond duurzame inzetbaarheid met input van sociale partners. Aandacht voor alle generaties van jongeren tot ouderen met (zeer) lange dienstverbanden.</li> <li>Indienen subsidieaanvraag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sectoranalyse met a) kwantitatieve gegevens over de arbeidsmarkt van de umc's, nu en in de komende vijf jaar; b) beschrijving van de problematiek m.b.t. de duurzame inzetbaarheid van werkenden in de branche door het versneld verhogen van de pensioenleeftijd en de</li> </ul>

	voor het uitvoeren van de sectoranalyse.	groep werkenden waarop dit specifiek van toepassing is. ✓ Ingediende subsidieaanvraag voor uitvoering van de sectoranalyse.
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Meer zicht krijgen op de arbeidsmarkt in de branche en knelpunten rond duurzame inzetbaarheid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021</li> </ul>	

## Programmalijn 2 Arbeidsomstandigheden

Een gezond en veilig werkklimaat draagt in belangrijke mate bij aan plezier in het werk en aan de inzetbaarheid van mensen op de korte en de lange termijn. In 2020 heeft de Kamer onderzoek gedaan naar de manier waarop umc's psychosociale nazorg aan medewerkers hebben verleend die te maken kregen met de bestrijding van corona. Naast de directe belasting van het werken in de coronabestrijding, ondervonden medewerkers een groeiende externe agressie.

Doelen:

1. Lokale opvolging van adviezen en aanbevelingen over psychosociale nazorg.
2. De Arbocatalogus Dokterhoe is up-to-date en wordt uitgebreid waar nodig en gewenst.
3. Stimuleren gebruik Dokterhoe.

De arbeidsrisico's en bijbehorende oplossingen uit de Arbocatalogus zijn bekend bij en toepasbaar voor leidinggevenden en professionals.

### Centrale opgave

Het realiseren van goede arbeidsomstandigheden die eraan bijdragen dat medewerkers gezond, veilig en met plezier kunnen werken en dat medewerkers behouden blijven voor het umc.

### Centrale opgave

- Professionaliseren en borgen van psychosociale nazorg.
- Vergroten en borgen van sociale veiligheid.

## Psychosociale nazorg

Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Stimuleren dat psychosociale nazorg aan medewerkers in en na een crisissituatie (verder) wordt geprofessionaliseerd en geborgd.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beschikbaar stellen van kennis en budget aan umc's voor activiteiten op maat, af te stemmen in het lokaal overleg.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Handreiking en voorwaarden voor umc's.</li> <li>✓ Toekenning budget aan umc's.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Goede psychosociale begeleiding voor alle medewerkers van umc's.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 januari 2021 tot en met 31 maart 2022.</li> </ul>	



Centrale regie roosteren		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verder optimaliseren en innoveren van de personele planning en inzet en de kwaliteit van de roosters en werktijden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verkennen of met hogescholen een module 'plannen in de zorg' kan worden ontwikkeld.</li> <li>Organiseren van proeftuinen op en met de werkvloer over 'Centrale regie op het rooster', m.b.v. het model 'roosterboog' en toepassing van de verpleegsleutel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Advies aan de Kamer UMC over het ontwikkelen van een module over plannen in de zorg door hogescholen.</li> <li>✓ Rapport over de proeftuinen 'centrale regie roosteren' en advies over verspreiding van kennis en ervaringen in de branche.</li> </ul>
<b>Beogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gezonde roosters, acceptabele werkdruk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.t.b.</li> </ul>	

Veiligezorg		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Het aanjagen en doorontwikkelen van Veiligezorg in de umc's om daarmee het omgaan met en terugdringen van agressie en geweld te verbeteren.</li> </ul>	<p>In 2021 ligt de focus op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De uitvoering van het beleid Veiligezorg</li> <li>Het melden van incidenten en aangifte doen</li> <li>Het stimuleren en faciliteren van regionale uitwisseling en samenwerking.</li> </ul> <p>Het betreft een gezamenlijk project met de algemene ziekenhuizen (StAZ).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Verhoogde bereidheid om melding en aangifte te doen, inclusief prioritering en terugkoppeling.</li> <li>✓ Ondersteuning bij de aanpak tegen agressie en geweld.</li> <li>✓ Netwerkvorming en kennisuitwisseling tussen umc's onderling en met andere zorginstellingen in de regio.</li> </ul>
<b>Beogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Voorkomen en verminderen van de blootstelling van medewerkers aan agressie en geweld.</li> </ul>	<p>Doorlopend.</p>	

Arbocatalogus Dokterhoe		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Arboprofessionals, medewerkers en andere stakeholders in umc's informeren over veilig en gezond werken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De Arbocatalogus up-to-date, toegankelijk en aantrekkelijk houden.</li> <li>De bekendheid van de Arbocatalogus (verder) vergroten.</li> <li>Verdere samenwerking met algemene ziekenhuizen op relevante thema's</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een gebruiksvriendelijk platform waar arbo-professionals en medewerkers up to date informatie vinden over arbeidsrisico's en maatregelen om die te beheersen.</li> </ul>

	vormgeven.	
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers werken veilig en gezond.</li> </ul>	Doorlopend.	

Nachtwerk		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>(Preventief) informatie en tools bieden om de nacht zo gezond mogelijk te kunnen werken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderhoud en beheer van de app Goedenacht.</li> <li>In overleg met de begeleidingscommissie het vernieuwen en verder ontwikkelen van de app Goedenacht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actuele en aantrekkelijke app, ontwikkeld samen met medewerkers.</li> <li>✓ Zicht op het gebruik van de app Goedenacht.</li> <li>✓ Dialoog in Kamer UMC over vervolgvactiviteiten.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	✓
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers komen gezonder de nacht door.</li> </ul>	Doorlopend.	

Digitaliseren RisicoRadar		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Terugdringen van fysieke belasting bij medewerkers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vergroten van inzicht in de fysieke belasting bij medewerkers en ergocoaches.</li> <li>D.m.v. digitaliseren van het bestaande instrument RisicoRadar door LOCOmotion.</li> <li>Met betrokkenheid van zorgprofessionals, ergocoaches en arbo-coördinatoren.</li> <li>Project met StAZ en StAG.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Toegankelijke en eenvoudig te gebruiken RisicoRadar met bijbehorende responsive website.</li> <li>✓ Vragenlijst kan via iedere device worden ingevuld, waarna er direct een rapport verschijnt.</li> <li>✓ Data kunnen worden geanalyseerd op groepsniveau.</li> <li>✓ Landelijk kunnen er trends gesignaleerd worden.</li> <li>✓ Communicatie over de vernieuwde RisicoRadar.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers hebben minder last van fysieke klachten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 oktober 2020 tot en met 30 september 2021.</li> </ul>	

Onderzoek inhalatieanesthetica		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderbouwd actualiseren van gehanteerde grenswaarden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoek naar grenswaarden, naar aanleiding van internationale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Onderzoeksrapport.</li> <li>✓ Bespreking van resultaten in de paritaire, gemengde werkgroep (umc's en</li> </ul>

	ontwikkelingen in het vakgebied.	algemene ziekenhuizen).
<b>Beogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers kunnen veilig werken met inhalatieanesthetica.</li> </ul>	2021.	

Onderzoek cytostatica en risicovolle geneesmiddelen		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderbouwing van in Arbocatalogus opgenomen beheersmaatregelen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoek naar de mate van bescherming tegen blootstelling met de genomen beheersmaatregelen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Onderzoeksrapport.</li> <li>✓ Bespreking van resultaten in de paritaire, gemengde werkgroep (umc's en algemene ziekenhuizen).</li> </ul>
<b>Beogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers kunnen veilig werken met cytostatica en risicovolle geneesmiddelen.</li> </ul>	2021.	

Inventarisatie maatregelen vitaliteit, werkdruk en generatiebeleid		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Zicht krijgen op de resultaten en effecten van maatregelen die umc's nemen rond vitaliteit, werkdruk en generatiebeleid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rondgang langs umc's met vragen over vindbaarheid door medewerkers, gebruik van maatregelen en het effect daarvan..</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Korte rapportage met gegevens over de mate bekendheid en gebruik van door de werkgever beschikbaar gestelde interventies voor vitaliteit, werkdruk en generatiebeleid.</li> </ul>
<b>Beogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gesprek tussen sociale partners over het pakket aan maatregelen dat de gezamenlijke umc's nemen om medewerkers inzetbaar te houden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021</li> </ul>	

Onderzoek blootstelling ethanol door handdesinfectans		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeidsgerelateerde blootstelling aan ethanol beoordelen bij het gebruik van handdesinfectiemiddelen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoek naar inhalatieblootstellinggegevens bij het gebruik van ethanol in handdesinfectans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Onderzoeksrapport.</li> <li>✓ Bespreking van resultaten in de paritaire, gemengde werkgroep (umc's en algemene ziekenhuizen).</li> <li>✓ Openbaar publiceren van</li> </ul>

<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	onderzoeksresultaten.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Medewerkers kunnen veilig werken met handdesinfectiemiddelen die ethanol bevatten.</li> </ul>	2021.	

Agressie en geweld		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Terugdringen van agressie en geweld op de werkvloer, aanvullend op de aanpak van Veiligheidszorg.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nader te bepalen, aan de hand van de resultaten van een onderzoek van VWS (uitgevoerd door PGGM&amp;CO) dat in 2021 uitgevoerd wordt.</li> </ul>	✓ Nader te bepalen.
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Veiligheid van medewerkers is vergroot.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nader te bepalen.</li> </ul>	

### Programmalijn 3 Arbeidsverhoudingen

De aanpak van uitdagingen op het gebied van arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden in organisaties is gebaat bij de dialoog tussen werkgever en werknemer. Goede arbeidsverhoudingen vormen de basis voor dialoog.

#### Centrale opgave

Uitvoering geven aan afspraken op het gebied van arbeidsverhoudingen die sociale partners aan de cao-tafel hebben gemaakt.

Populaire versie van de cao / cao umc app		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realiseren van een digitaal naslagwerk over de Cao umc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beheer en onderhoud van een app in het Nederlands en Engels die periodiek wordt geactualiseerd naar aanleiding van de nieuwe cao.</li> </ul>	✓ Een geactualiseerde app met de meest recente cao en met de aanpassing omtrent de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	✓ App met tools o.a. AOW-leeftijd berekenen, antwoord op veel gestelde vragen, informatie filmpjes over de Wnra en handige links.
<ul style="list-style-type: none"> <li>De inhoud van de cao is toegankelijk en bekend.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Periodiek na het afsluiten van een nieuwe cao.</li> </ul>	

<b>Zeggenschap op de werkvloer</b>		
<b>Doel</b>	<b>Aanpak/activiteiten</b>	<b>Resultaat</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versterken van betrokkenheid en zeggenschap van medewerkers in het dagelijks werk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stapsgewijze aanpak. Eerste stap is het organiseren van klantreizen van medewerkers die invloed willen uitoefenen op de organisatie van het werk.</li> <li>• Deze resultaten vormen de basis voor een gesprek in de Kamer UMC over acties die ingezet kunnen worden om zeggenschap te versterken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Uitvoering van enkele klantreizen waarin medewerkers beschrijven waar zij tegenaan lopen bij zeggenschap in hun werk.</li> <li>✓ Rapport met bevindingen uit klantreizen met voorstel voor vervolg.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerkers zijn meer betrokken bij en kunnen meer input leveren op de organisatie van hun werk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021</li> </ul>	

## III Deeljaarplan Universiteiten

## 1. Inleiding

In dit deeljaarplan staan de programmalijnen uitgewerkt waartoe is besloten in de strategische sessie 2020 van SoFoKleS. Hierbij is voortgebouwd op de uitgangspunten van het fonds: SoFoKleS is katalysator van vernieuwingen op de arbeidsmarkt in het WO en een aanjager bij het aanpakken van urgente vraagstukken. De activiteiten van het fonds sluiten aan op afspraken in de cao. Bij alle activiteiten staat het samen met en door de sector zelf ontwikkelen centraal, zodat het eigenaarschap zo veel mogelijk bij universiteiten ligt. SoFoKleS biedt naast een platform voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën ook ondersteuning bij het verzamelen, bundelen, verrijken en delen van kennis en ervaringen.

## 2. Aanpak van de activiteiten van het fonds

### 2.1 Programmalijnen

De programmatische aanpak houdt in dat de kamer WO projecten uitvoert en financieel bijdraagt aan activiteiten die inhoudelijk passen binnen de programmalijnen. Die zijn in de Kamer WO vastgesteld naar aanleiding van een strategische sessie die ging over de opgaven van de sector waaraan SoFoKleS een bijdrage kan leveren. In het activiteitenplan (paragraaf 3) zijn deze opgaves per programmalijn benoemd.

### 2.2 Type activiteiten

De Kamer WO van SoFoKleS kent drie typen activiteiten. Dat zijn:

- projecten die voortkomen uit de programmatische aanpak binnen de programmalijnen;
- activiteiten die gedurende het jaar voortkomen uit verzoeken van de cao-tafel NU;
- innovatieve activiteiten van derden die SoFoKleS subsidieert zonder zelf direct betrokken te zijn bij die activiteiten.

### 2.3 Met en voor wie

De activiteiten van SoFoKleS zijn gericht op alle medewerkers (wetenschappelijk, ondersteunend en beheerspersoneel) en bestuurders, werkzaam aan de 14 samenwerkende Nederlandse universiteiten. SoFoKleS opereert hierbij vaak via de hr-afdelingen binnen universiteiten vanwege de sleutelrol in de verbinding arbeidsmarktbeleid en hr-beleid. Daarnaast zoekt SoFoKleS direct verbinding met medewerkers (bijv. leidinggevend) en met de medezeggenschap (waaronder het lokaal overleg).

### 2.4 Monitoring en reflectie

Het bureau van SoFoKleS voert het programmamanagement uit en zorgt voor de verbinding van de activiteiten binnen en tussen de programma's en de communicatie daarover. De Kamer WO van SoFoKleS monitort de projecten op voortgang en resultaten tijdens zijn vergaderingen die ieder kwartaal plaatsvinden. Aan de projecten binnen de programmalijnen zijn paritair samengestelde regieteams gekoppeld, die bemenst worden door leden van de Kamer WO of op hun voordracht. De regieteams begeleiden het project in duo's gedurende de looptijd. Daarnaast hebben ze contact met het HRNU (overleg van de directeuren hr van de Nederlandse universiteiten) en de netwerken van werknemersorganisaties.

Jaarlijks is er een strategische sessie waarin de Kamer WO terugkijkt op de effecten en impact van de activiteiten van SoFoKleS en vooruit kijkt naar het volgende jaar.

### 3. Programmalijnen

Programmalijn 1 Duurzame werkomgeving
Om op hoog niveau academisch onderwijs te verzorgen, wetenschappelijk onderzoek te verrichten en impact te realiseren wordt veel gevraagd van universiteiten. De inzet van medewerkers is essentieel. Belangrijke randvoorwaarden voor deze inzet zijn dat medewerkers (1) hun vaardigheden en competenties kunnen inzetten, (2) worden aangemoedigd deze op peil te houden en (3) worden gewaardeerd op hun talenten. Dit alles moet vervolgens in evenwicht zijn met de te verzetten werklast: energiegevers moeten in balans zijn met energienemers. Dit vraagt om een continue dialoog tussen medewerker en de werkgever. De werkomgeving is daarbij van belang: binnen een sociaal veilig werkklimaat kan deze dialoog plaatsvinden.
Centrale opgave

Een sociaal veilig werkklimaat met een goede werklast waarbij talenten worden gewaardeerd zodat kwalitatief goed onderwijs en goed onderzoek geleverd kan worden.

#### Speerpunten 2021

- Het stimuleren en aanjagen van een gezond werkklimaat middels de continue dialoog tussen medewerker en de werkgever.
- Het inspireren van stakeholders in de sector betreffende (alternatieve) oplossingsrichtingen rond de aanpak van werkdruk.
- Het agenderen en aanjagen van een sociaal veilige werkomgeving.

SoFoKleS-Talks		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het faciliteren van het delen van kennis in de sector over thema's binnen de programmalijn 'Duurzame werkomgeving'.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per Talk worden twee interessante pilots/projecten/onderzoeken gepresenteerd waarbij één thema centraal staat.</li> </ul>	✓ Vier bijeenkomsten waarin universiteiten opbrengsten en inzichten van pilots, projecten of onderzoeken met elkaar hebben gedeeld.
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevorderen van bewustzijn rondom de thema's binnen programmalijn 'Duurzame werkomgeving'.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021</li> </ul>	



Werkdruknetwerk		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenderen van het thema werkdruk.</li> <li>• Op een positieve manier uitwisselen van aanpakken tegen werkdruk die in de praktijk werken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online netwerk.</li> <li>• Behoeften ophalen bij het netwerk.</li> <li>• Een e-conferentieserie.</li> <li>• Actueel online magazine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een online netwerk werkdruk dat op de hoogte gehouden wordt van de activiteiten van SoFoKleS op het gebied van werkdruk, onderling kennis en ervaringen uitwisselt over de aanpak van werkdruk en input levert voor vervolgactiviteiten.</li> <li>✓ Maandelijkse online werkdruk lunches met het netwerk.</li> <li>✓ Drie online kennisdelingsactiviteiten (e-conferenties) waarin actuele praktijkvoorbeelden en vraagstukken centraal staan.</li> <li>✓ Naar aanleiding van deze kennisdelingsactiviteiten wordt het online magazine 'Maak werk van werkdruk' aangevuld met artikelen.</li> </ul>
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewustzijn en kennis over (aanhoudende) werkdruk vergroten.</li> <li>• Door middel van inspireren een (verdere) impuls geven aan de aanpak van werkdruk.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021</li> </ul>	

Een sociaal veilige werkomgeving voor iedereen		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vergroten van het bewustzijn en de kennis rondom sociale veiligheid binnen de sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Literatuuranalyse.</li> <li>• Online expertsessies.</li> <li>• Inspiratiepakket.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Drie online expertsessies.</li> <li>✓ Een inspiratiepakket, met materialen waarmee deelnemers in hun eigen organisatie sociale veiligheid bespreekbaar kunnen maken.</li> </ul>
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universiteiten zetten geïnformeerde vervolgstappen en dragen bij aan de sociale veiligheid binnen de sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021</li> </ul>	

Sectoranalyse en onderzoek impact van corona		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzicht in de personele ontwikkelingen voor de komende vijf jaar binnen de sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Literatuuronderzoek en data-analyse.</li> <li>• Sectoranalyse.</li> <li>• Sectoranalyse bespreken met de sector.</li> <li>• Resultaten bundelen in een infographic en delen via een</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sectoranalyse bestaande uit: 5-jaarsontwikkeling van de omvang en samenstelling van het aantal werkenden in de sector; een beschrijving van de problematiek m.b.t.</li> </ul>

	online seminar.	duurzame inzetbaarheid; overzicht van wat er bekend is van de effecten van het corona-virus.
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	✓ Drie verdiepingssessies.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderbouwen van activiteiten en projecten die duurzame inzetbaarheid bevorderen.</li> <li>• Richting geven aan verder onderzoek, monitoring en evaluatie van de ontwikkeling ten aanzien van duurzame inzetbaarheid.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eindrapportage met infographic.</li> <li>✓ Online seminar om de resultaten te delen met de sector.</li> </ul>

<b>Pilot teamdialoog</b>		
<b>Doel</b>	<b>Aanpak/activiteiten</b>	<b>Resultaat</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medewerkers en leidinggevenden gewend laten raken met elkaar in gesprek te gaan over zaken die spelen;</li> <li>• Bewustwording creëren over ontwikkeling en mobiliteit en deze in acties omzetten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• E-mailexpeditie: een e-mail reeks waarop deelnemers die zich hiervoor hebben ingeschreven aan de hand worden genomen om team coaching toe te passen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ E-mailexpeditie.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamdialoog over ontwikkeling en mobiliteit stimuleren binnen Nederlandse universiteiten.</li> <li>• Inbedden van teamdialoog zodat hiervan gebruik wordt gemaakt op andere thema's.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019-2021</li> </ul>	

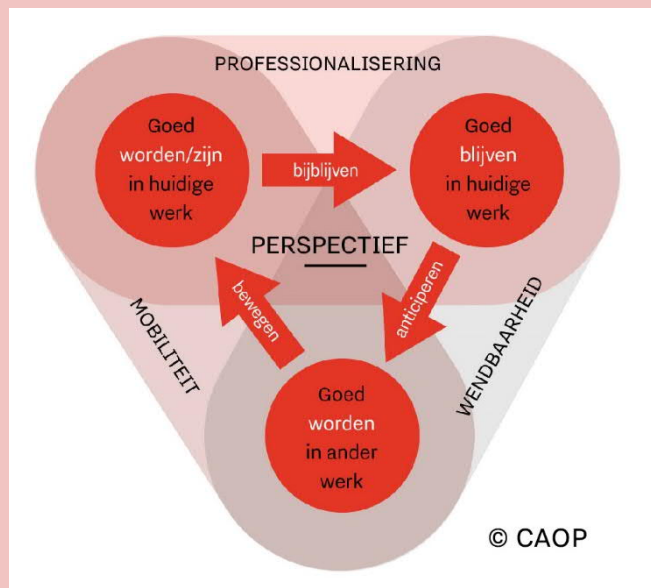
## Programmalijn 2 Werkomgeving met perspectief

Vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen volgen elkaar in een hoog tempo op. Bij universiteiten betreft het ontwikkelingen op nationaal, Europees en wereldwijd terrein. Het is daarom belangrijk dat medewerkers zorgen dat ze niet alleen goed zijn in hun werk, maar ook goed blijven. Drie kernbegrippen hierin zijn: professionalisering/ontwikkeling, wendbaarheid en mobiliteit.

- *professionalisering*: goed worden en blijven in je vak;
- *wendbaarheid*: het vermogen van medewerkers en organisaties om zich aan te passen aan veranderingen en vooral om mee te groeien met relevante ontwikkelingen en deze mede vorm te geven;
- *mobilititeit*: vrijwillig als een medewerker zich verder wil ontwikkelen naar een andere functie binnen of buiten de organisatie; gedwongen in het geval van een reorganisatie.

Van de organisatie vraagt het dat zij richting, ruimte en ruggensteun biedt. Qua loopbaanperspectief, qua facilitering van professionalisering en mobiliteit, maar ook bijvoorbeeld in de vorm van ondersteuning en waardering in de dagelijkse praktijk en goede arbeidsvoorwaarden. Dat maakt tevens dat de universiteit een werkomgeving wordt waar mensen graag willen werken, waar goed werkgeverschap goed werknemerschap aanmoedigt.

In de cao NU zijn verschillende afspraken gemaakt rondom ontwikkeling en mobiliteit en loopbaan. Operationalisering in de praktijk wordt vaak als ingewikkeld ervaren.



### Centrale opgave

Het realiseren van een werkomgeving waarin medewerkers perspectief houden of krijgen op fijn werk, binnen of buiten de universiteit. Daarvoor is van belang dat medewerkers zorgen dat ze niet alleen goed worden in hun werk, maar ook goed blijven en/of zich voorbereiden op ander werk en dat de universiteit daarvoor richting, ruimte en ruggensteun biedt.

Deze opgave bevat aangrijpingspunten om te anticiperen op individueel niveau, op teamniveau en op organisatieniveau (universiteit / organisatieonderdeel zoals faculteit of departement).

### Speerpunten 2021

- Het bevorderen van strategisch personeelsbeleid.
- Het bevorderen dat jong wp na afloop van een tijdelijk contract de arbeidsmarkt betreedt met perspectief.
- Het bevorderen van de employability van kwetsbare groepen medewerkers binnen het ondersteunend en beheer personeel (obp).

- Het verkennen of het onderscheiden van verschillende vormen van mobiliteit om het gesprek over mobiliteit en loopbaan gemakkelijker te maken.

Inspiratiesessies strategisch personeelsbeleid		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Delen van kennis en voorbeelden met de sector om het bewustzijn en de urgentie voor strategisch personeelsbeleid in de sector aan te jagen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Online bijeenkomsten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Drie online inspiratiebijeenkomsten.</li> <li>✓ Een beknopte rapportage van iedere bijeenkomst voor de deelnemers en voor de sector.</li> </ul>
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Universiteiten geven richting aan medewerkers zodat ze weten in welke richting ze kunnen/moeten anticiperen.</li> <li>Het realiseren van één van de randvoorwaarden (richting, ruimte, ruggensteun) voor een werkomgeving met perspectief.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021</li> </ul>	

Verkenning vormen van mobiliteit		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Een onderlegger ontwikkelen die universiteiten helpt bij het formuleren of aanscherpen van een werkomschrijving/begripkader van mobiliteit.</li> <li>Personen uit de sector bij elkaar brengen om kennis en ervaring te delen van de operationalisering van de cao-afspraken rondom mobiliteit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Online sessie.</li> <li>Inzichten en uitkomsten delen met de sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een verkennende online sessie.</li> <li>✓ Een onderlegger waarin de resultaten uit de online sessie gebundeld worden.</li> </ul>
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mobiliteit bespreekbaar maken en zorgen voor duidelijkheid over wat dit van alle betrokkenen vraagt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021</li> </ul>	

Korte 'how-to'-animatiefilm voor een eigen workshop functieperspectief		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Functiegroepen obp (eventueel wp), leidinggevend van deze functiegroepen en hr in universiteiten gaan in gesprek over de impact van ontwikkelingen op de betreffende functie en de mogelijkheden om daarop te anticiperen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Animatiefilm maken waarin wordt uitgelegd hoe universiteiten zelf een workshop functieperspectief kunnen organiseren.</li> <li>• Korte webinar ontwikkelen als introductie van de workshop.</li> <li>• Werkmateriaal ontwikkelen en beschikbaar stellen voor de sessie.</li> <li>• Er is een helpdesk beschikbaar voor vragen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een animatiefilm, met uitgeschreven tekst in een handleiding.</li> <li>✓ Een webinar.</li> <li>✓ Werkmateriaal.</li> <li>✓ Een pagina op SoFoKleS, waar alle informatie gebundeld staat om te downloaden.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universiteiten hebben zicht op de ontwikkelingen die op de obp-functie afkomen én op handelingsperspectief om zodoende de employability van obp te versterken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021</li> </ul>	

Online bijeenkomsten employability obp		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zicht geven op actuele ontwikkelingen en (verwachte) effecten daarvan;</li> <li>• Gesprek stimuleren over employability van obp t/m schaal 9.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Klankbordgroep met universiteiten (jun. 2019).</li> <li>• Kick-off met projectteams van geïnteresseerde universiteiten (sept. 2019).</li> <li>• Ondersteunen en faciliteren bij het organiseren van de online bijeenkomst per universiteit.</li> <li>• Communicatiemiddelen tussentijds en aan het eind verspreiden.</li> <li>• Evaluatiebijeenkomst om gezamenlijk successen en werkzame bestanddelen te delen (maart 2021).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Max. 7 online bijeenkomsten met 25-50 deelnemers met obp, leidinggevend/managem ent en hr.</li> <li>✓ Video, presentatie en online artikel per bijeenkomst.</li> <li>✓ Evaluatiebijeenkomst op sectorniveau.</li> <li>✓ Online magazine.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijdrage leveren aan meer aandacht en ruimte voor employability van obp t/m schaal 9.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2019-2021</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>Eeraan bijdragen dat passende ontwikkel-mogelijkheden en – activiteiten met inbreng van medewerkers zelf ontstaan en worden ingezet.</li> </ul>		
--	--	--

Project gericht op postdocs (nader in te vullen)		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>	✓
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>		

### Programmalijn 3 Inclusieve werkomgeving

De Nederlandse universiteiten streven naar een inclusieve werkomgeving, waar alle medewerkers, ongeacht leeftijd, sekse of achtergrond, in staat worden gesteld te excelleren en een bijdrage te leveren aan een lerende organisatie. Zo wordt er binnen de universitaire sector veel waarde gehecht aan collegialiteit, gelijkwaardigheid, veiligheid en integriteit. Werk is zowel voor het wp als het obp vaak een passie, waar medewerkers zich met betrokkenheid en bevoegenheid voor inzetten. Een inclusieve werkomgeving biedt eenieder de gelegenheid het beste uit zichzelf te halen, door zichzelf te laten zien, te tonen waartoe hij of zij in staat is maar ook door van andere perspectieven kennis te nemen.

De Nederlandse universiteiten bieden als werkgevers die unieke werkplek, waar van elkaar geleerd wordt op basis van gelijkwaardigheid en het meritocratisch ideaal. Pluriformiteit in gedrag, kennis, achtergrond en levenservaring is essentieel om tot goed onderwijs en onderzoek te komen. De continue doorstroom van medewerkers en de langdurige carrière van anderen binnen dezelfde organisatie vraagt steeds om afstemming, vernieuwing en herbevestiging van gedragsregels en organisatiebeleid. Zonder oog te hebben voor bestaande structuren of onbewuste noties, kan van gelijkwaardige pluriformiteit geen sprake zijn. Door inclusie te zien als een integraal onderdeel van beleid en daar bewust oog voor te hebben, is het mogelijk om alle aanwezige talenten te zien, te betrekken en te waarderen.

#### Centrale opgave

Het streven naar een structurele inclusieve werkomgeving binnen universiteiten, waar alle medewerkers, ongeacht leeftijd, sekse of achtergrond, in staat worden gesteld – samen met collega's – het beste uit zichzelf te halen en een waardevolle bijdrage te leveren aan academisch onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en het realiseren van impact.

#### Speerpunten 2021

- Het verkennen van voorwaarden voor het realiseren van een inclusieve werkomgeving.
- Een bijdrage leveren aan checks and balances door het monitoren van de ombudsfunctie bij universiteiten.
- Aandacht blijven vragen voor het realiseren van banen in het kader van de Wet Banenafpraak en de Quotumwet. De focus ligt hier op het ondersteunen van portefeuillehouders banenafpraak van universiteiten en op het verkennen van de relatie met andere domeinen (werkdruk; inkoop; studenten met een beperking).

#### Verkennde online sessies: voorwaarden voor een inclusieve cultuur

Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inzicht verkrijgen in de voorwaarden voor een inclusieve cultuur.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Online bijeenkomsten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 3 online bijeenkomsten.</li> <li>✓ Een door persoonlijke ervaringen gevoede impressie van voorwaarden voor een inclusieve cultuur om breed te delen met de sector.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een structurele inclusieve werkomgeving, waar alle medewerkers, ongeacht leeftijd, sekse of</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021</li> </ul>	

achtergrond, in staat worden gesteld het beste uit zichzelf te halen en een waardevolle bijdrage te leveren.		
--	--	--

Praktijknetwerk Participatiewet 2020-2021		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Universiteiten en onderzoekinstellingen ondersteunen bij het behalen van de doelstelling om banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Organiseren van bijeenkomsten voor kennisuitwisseling, het bespreken van ervaringen en thematische verdieping.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Maximaal vier bijeenkomsten verspreid over twee jaar.</li> </ul>
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Universiteiten en onderzoekinstellingen behalen de doelstelling om banen te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020-2021</li> </ul>	



#### 4. Activiteiten op verzoek van de cao-tafel Nederlandse Universiteiten

Onderzoek hybride werken in de toekomst		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Het verkennen van randvoorwaarden voor hybride werken in de universitaire sector in een tijd dat de verplichte corona-maatregelen niet meer van toepassing zijn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Literatuuronderzoek en empirische verkenning, beschrijving van randvoorwaarden en toetsen daarvan binnen de sector.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapportage Verkenning Hybride werken in het WO met daarin een beeld van de nieuwe realiteit van hybride werken in de universitaire sector en concrete handvaten voor het maken van maatwerkafspraken tussen leidinggevend en werkenden.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zorgen dat leidinggevend en medewerkers in gezamenlijkheid tot passende afspraken komen t.a.v. hybride werken.</li> </ul>	<b>Looptijd</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2021</li> </ul>	

Publieksvriendelijke versie cao Nederlandse Universiteiten		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>De cao-tekst-NU in publieksvriendelijke vorm om het lezen van de cao laagdrempeliger en gemakkelijker te maken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De cao-tekst in publieksvriendelijke vorm beschikbaar stellen via een website.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een actuele Nederlands- en Engelstalige publieksvriendelijke versie cao Nederlandse Universiteiten; <a href="http://www.caouniversiteit.nl">http://www.caouniversiteit.nl</a> en <a href="http://www.labouragreemenuiversities.nl/">http://www.labouragreemenuiversities.nl/</a>.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personeel op universiteiten is op de hoogte van de inhoud van de cao en hun arbeidsvoorwaardelijk rechten en plichten.</li> </ul>	<b>Looptijd</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Doorlopend sinds 2015</li> </ul>	

#### 5. Algemene activiteiten

Podcast		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Agenderen van vraagstukken binnen de universitaire sector, zoveel mogelijk op terreinen waar SoFoKleS actief is.</li> <li>Het vergroten van het bereik van SoFoKleS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Podcasts publiceren.</li> <li>Promotie van de podcast op LinkedIn, ook via het netwerk van de gastsprekers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Zes podcasts over actualiteiten van ongeveer 30 minuten.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Universiteiten zijn geïnformeerd over belangrijke onderwerpen voor hun sector.</li> </ul>	<b>Looptijd</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>2021</li> </ul>	

## 6. Subsidiering activiteiten van derden

### SoFoKleS-lab

Het SoFoKleS-lab is opgezet om inventieve lokale projecten en onderzoeken te stimuleren die interessant kunnen zijn voor de hele sector. In het SoFoKleS-lab van 2020 konden aanvragen ingediend worden met een innovatief karakter. De sector blijft enthousiast over het SoFoKleS-lab, daarom stelt de Kamer WO het SoFoKleS-lab ook in 2021 weer open. In dit lab wordt een accent gelegd op een bepaald thema binnen (één van) de programmalijnen: duurzame werkomgeving, werkomgeving met perspectief en/of sociaal veilige werkomgeving. Daarnaast wordt actief ingezet op het in contact brengen van de subsidieverkrijgers om kennisuitwisseling tussen de verschillende projecten te bevorderen.

De lopende projecten uit eerdere rondes staan hieronder vermeld.

THRIVE PhD Academy (THRIVE Institute i.s.m. TU Delft en Universiteit Tilburg)		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promovendi ontwikkelen kernvaardigheden.</li> <li>Promovendi hebben een netwerk opgebouwd.</li> <li>Universiteiten ondersteunen promovendi bij het maken van maatschappelijk impact.</li> <li>Universiteiten verbreden hun netwerk.</li> <li>Universiteiten worden gepositioneerd als vooruitstrevende werkgever.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vier multidisciplinaire groepen worden gevormd.</li> <li>Iedere groep zet een pitch op.</li> <li>Iedere groep doet onderzoek.</li> <li>Iedere groep presenteert over de voortgang.</li> <li>Iedere groep levert een eindrapportage op met resultaten van het onderzoek en de vertaling daarvan naar een product of methode.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vier multidisciplinaire groepen hebben onderzoek gedaan en presenteren hun resultaten en mogelijke oplossing (product of methode) voor een maatschappelijk probleem.</li> </ul>
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promovendi zijn voorbereid op de volgende stap in hun carrière, zowel binnen als buiten de universiteit.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021</li> </ul>	

Living Lab: Intervisie PhD-supervisors (RUG)		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>Beleidsontwikkeling voor professionaliseren van PhD-begeleiders.</li> <li>Verhogen van het PhD-rendement en het verkorten van doorlooptijden van PhD-trajecten.</li> <li>Het verlagen van gevoelde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervisie ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en presenteren.</li> <li>Handreiking voor het begeleiden van PhD's bij loopbaanvragen opstellen.</li> <li>Workshop geven aan hoogleraren/deelnemers aan intervisiegroepen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een maatwerk intervisie-methodiek voor startende PhD-begeleiders.</li> <li>✓ Een praktisch instrument ter ondersteuning van de begeleiding.</li> <li>✓ Samenwerking in federatief verband voor het samenstellen van</li> </ul>

werkdruk onder PhD-begeleiders door professionalisering van het begeleidingstraject.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestuurlijk draagvlak verkennen voor uitrollen methodiek bij andere faculteiten.</li> </ul>	<p>interviewgroepen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Een externe evaluatie van de pilot.</li> <li>✓ Een artikel of presentatie waarin de resultaten gedeeld worden met de sector.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PhD-begeleiders met brede competenties.</li> <li>• Een pool van intervisiebegeleiders.</li> <li>• Verlaging van ervaren werkdruk bij begeleiders.</li> <li>• Hogere tevredenheid en welzijn bij PhD-studenten.</li> <li>• Hoger promotierendement.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2020-2021</li> </ul>	

### Van VU naar V&O: loopbaantraject Voortgezet onderwijs & Onderwijsconsultancy voor universitaire docenten (VU)

Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Junior docenten informeren over het voortzetten van hun carrière in het onderwijs of als onderwijsconsultant.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijeenkomst met twee breakout-sessies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evenement met presentaties en breakout-sessies, zodat junior docenten actief meedenken over het vormgeven van hun carrière en een netwerk opbouwen.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Junior docenten hebben de juiste kennis om de volgende stap in hun carrière te zetten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2021</li> </ul>	

### Project Werkdruk (TiU)

Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementeren van Actielijn 3 binnen TiU: uitwisselen, binnen en buiten de universiteit, over onderwerpen zoals taaktoedeling en normering, flexibiliteit en gehanteerd HR beleid.</li> <li>• Zo inzicht krijgen en van elkaar leren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Best practices ophalen bij faculteiten en divisies.</li> <li>• Filmmateriaal ontwikkelen rondom de best practices.</li> <li>• Geselecteerde best practices laten aansluiten bij actuele thema's, zoals erkennen en waarderen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Leren van elkaar door inzichten te delen (kern van de TiU-actielijn 3).</li> <li>✓ Verder is de actielijn nog niet verder uitgewerkt in concrete resultaten.</li> </ul>
<b>Beoogd effect</b>	<b>Looptijd</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Een goede balans tussen belasting en belastbaarheid realiseren op alle niveaus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2018-2021</li> </ul>	

*Stichting van het Onderwijs*

Op het terrein van onderwijs- en arbeidsmarktbeleid hebben de onderwijssectoren veel parallelle belangen. Leerlingen worden het best op de maatschappij voorbereid als het onderwijs samenwerkt, van voorschool tot eindonderwijs. Goed overleg, afstemming en - waar mogelijk en relevant - samenwerking tussen de verschillende onderwijssectoren acht SoFoKleS wenselijk. Daarom levert SoFoKleS een financiële bijdrage aan de Stichting van het Onderwijs.

## IV Deeljaarplan Onderzoeksinstituten

## 1. Inleiding

De activiteiten van SoFoKleS voor de Onderzoekinstellingen richten zich op:

- de Koninklijke Bibliotheek (KB);
- de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO);
- de Stichting Nederlands Wetenschappelijk Onderzoek Instituten (NWO-I).

In tegenstelling tot de umc's en de universiteiten is er voor de Onderzoekinstellingen geen aparte kamer ingericht. Besluitvorming over de inzet van SoFoKleS voor de OI vindt plaats aan de cao-tafel OI. Aan werkgeverszijde wordt OI vertegenwoordigd door de WVOI en namens de werknemers nemen AC/FBZ, CMHF, AOb, CNV Overheid, en FNV deel aan het cao-overleg.

## 2. Projecten

Op dit moment zijn er geen lopende projecten. Op verzoek van de partijen aan de cao-tafel OI kunnen er projecten gestart worden.