



Jaarplan 2023

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	5
Programmalijn 2: Arbeidsomstandigheden	8
Programmalijn 3: Arbeidsverhoudingen	11
Programmalijn 4: Duurzame Inzetbaarheid	12
III. Deeljaarplan Universiteiten	16
1. Inleiding	17
2. Aanpak van de activiteiten van het fonds	17
3. Programmalijnen	18
Programmalijn 1: Duurzame werkomgeving	18
Programmalijn 2: Werkomgeving met perspectief	21
Programmalijn 3: Inclusieve werkomgeving	24
4. Activiteiten op verzoek van de cao-tafel Nederlandse Universiteiten	30
5. Algemene activiteiten	31
6. Subsidiëring activiteiten van derden	32
IV. Deeljaarplan sector onderzoeksinstellingen	36
1. Inleiding	37
2. Projecten	37

I. Algemene inleiding

1. Visie en ambitie

Sinds 1996, opgericht door de sociale partners in de kennissector¹, vervult SoFoKleS de rol van katalysator van vernieuwingen op de arbeidsmarkt in de kennissector, bestaande uit universitair medische centra (umc's), universiteiten, en onderzoeksinstituten. 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 24 instellingen. In 2023 zijn dit:

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

3. Kennissector-brede projecten

Een groot deel van de projecten binnen SoFoKleS richt 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 kennissector als geheel heeft SoFoKleS in 2023 vooralsnog geen project voorzien.

4. Communicatie

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

¹ FNV, CNV Connectief, AOb, AC/FBZ, NFU, UNL, WVOI, CMHF.

II Deeljaarplan Universitair medische centra

1. Inleiding

In de Kamer UMC van SoFoKleS maken werkgevers- en werknemersorganisaties in de universitair medische 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. De Kamer UMC geeft in 2023 prioriteit aan het uitvoeren van projecten in het kader van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden, waarvoor zij subsidie heeft verkregen in het kader van de MDIEU-regeling. De activiteiten hebben onder meer betrekking op het professionaliseren van capaciteitsmanagement en roosterprocessen, het bevorderen van het gesprek over inzetbaarheid (op individueel en organisatieniveau) en het beschikbaar stellen van gesprekken voor financieel inzicht aan medewerkers.

Daarnaast continueert de Kamer in 2023 een aantal doorlopende projecten en neemt de Kamer ook dit jaar deel aan enkele sector-brede projecten.

3. Programmalijnen

Programmalijn 1 Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt van de umc's kende de afgelopen jaren een stijgende werkgelegenheid. Medio 2022 werkten 81.200 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 blijvend 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. Het behoud van medewerkers van alle leeftijden, zowel recent ingestroomde jongeren als professionals aan het eind van hun loopbaan.
2. Werknemers en werkgevers (kunnen) anticiperen op en omgaan met (technologische) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
3. Werknemers en werkgevers hebben voldoende (inzicht in) ontwikkel- en loopbaanmogelijkheden, zeker nu jongeren versneld uitstromen en ouderen langer moeten doorwerken.

Centrale opgave

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

Speerpunten 2023

- Informeren en enthousiasmeren van potentiële nieuwe medewerkers
- Werknemers stimuleren en faciliteren bij het nemen van regie over hun loopbaan
- Doen van onderzoek naar de sector en inzicht bieden in actualiteiten en trends

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Partijen voorzien van informatie over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en oplossingsstrategieën voor knelpunten. 	<ul style="list-style-type: none"> Het AZW-programma voorziet in continue dataverzameling en in aanvullende onderzoeken vanuit het beleidsrijke programma. Kamer UMC participeert in dit onderzoeksprogramma. In 2023 heeft AZW de ambitie om haar positie als betrouwbaar data platform voor Zorg en Welzijn te versterken AZW focust zich op de secundaire doelgroep om hen te helpen de primaire doelgroep te bereiken. Kenmerkend voor AZW 2023-2027 is de ondersteuning om het gebruik van AZW te vergroten. AZW gaat op tour en komt naar de partners toe. AZW publiceert (meer) dashboards en resultaten om de bekendheid kracht bij te zetten. AZW doet onderzoek naar te verwachten scenario's op een termijn van vijf tot 10 jaar. De scenario's worden waardevrij beschreven en zonder beleidsopties. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inzicht in cijfers en trends over de arbeidsmarkt en werkgelegenheid. ✓ Sociale partners en stakeholders in umc's hebben handvatten om effectief beleid te maken.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Landelijk en lokaal arbeidsmarktbeleid dat eraan bijdraagt dat de sector nu en in de toekomst beschikt over voldoende, goed geschoolde professionals. 	<p>Doorlopend.</p>	

Arbeidsmarktmonitor UMC		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelingen (kwalitatief en kwantitatief) in beeld brengen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt umc's. • Data verzamelen en ontsluiten over formatie en prognoses op functieniveau. • Data zijn paritair beschikbaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • De Kamer UMC stimuleert en ondersteunt het lokale overleg over de data in en uitkomsten van de Arbeidsmarktmonitor. • De Kamer faciliteert waar nodig het actualiseren van de data over 2022. • De Kamer verzamelt en verspreidt ervaringen met de Arbeidsmarktmonitor. • In 2023 vindt de evaluatie van dit project plaats. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ De data en analyses daarvan zijn beschikbaar voor het lokaal overleg. ✓ Instellingen beschikken daarmee over data om, in afstemming met vertegenwoordigers van medewerkers, een adequate strategische personeelsplanning te maken.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Instellingen voeren een toekomstgerichte personeelsplanning. • Medewerkers en leidinggevenden hebben zicht op veranderingen in functies en kunnen daarop anticiperen middels scholing en ontwikkeling. 	Doorlopend.	

YouChooz		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Jongeren informeren over beroepen, opleidingen en werken in zorg en welzijn. 	<ul style="list-style-type: none"> • YouChooz is het online platform dat jongeren voorlicht over werken in zorg, welzijn en sport en helpt bij hun keuze voor een opleiding of beroep in een van deze sectoren. • De Kamer UMC participeert in dit project. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een aantrekkelijk en informatief platform voor geïnteresseerden in een baan of opleiding in zorg, welzijn en sport.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Instroom van jongeren. 	2021 t/m 2023.	

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

Programmaliijn 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. Veilig en gezond werken behelst vele aspecten. In 2022 is de Kamer UMC van start gegaan met het project 'Intern ongewenst gedrag' en is de app 'Goedenacht' geactualiseerd.

Aandachtspunten voor de Kamer UMC zijn:

1. Uitrol van project rondom intern ongewenst gedrag binnen de umc's
2. Monitoring van onderzoeken naar risicovolle geneesmiddelen, gebruik van ethanol en inhalatieanesthetica
3. Stimuleren van gebruik en communicatie over de nieuwe app Goedenacht

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.

Speerpunten 2023

- Vergroten van (sociale) veiligheid op de werkvloer
- Onderzoek doen naar de veiligheid van werkomstandigheden in de umc's t.b.v. het actualiseren van de Arbocatalogus
- Beschikbaar stellen van informatie over arbeidsrisico's en beheersmaatregelen

Veiligezorg		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Het aanjagen en doorontwikkelen van Veiligezorg in de umc's om daarmee het omgaan met en terugdringen van agressie en geweld te verbeteren. In 2023 ligt de focus op: de uitvoering van het beleid Veiligezorg, het melden van incidenten en het doen van aangifte, organiseren van een landelijk overleg, voortzetten van regionale uitwisseling en samenwerking. 	<p>Het betreft een gezamenlijk project met de algemene ziekenhuizen (StAZ). De volgende activiteiten worden georganiseerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> Landelijke bijeenkomst Campagne om meldings- en aangiftebereidheid te stimuleren Website uitbreiden met middelen uit het programma 'Duidelijk over agressie' en met informatie over intern ongewenst gedrag. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verhoogde bereidheid om melding en aangifte te doen, inclusief prioritering en terugkoppeling. ✓ Ondersteuning bij de aanpak tegen agressie en geweld. ✓ Netwerkvorming en kennisuitwisseling tussen umc's onderling en met andere zorginstellingen in de regio.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Voorkomen en verminderen van de blootstelling van medewerkers aan agressie en geweld. 	Doorlopend.	

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

Nachtarbeid		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Preventieve aanpak om medewerkers te informeren over het beperken van de nadelige gevolgen van werken in de nacht. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementatie, onderhoud en beheer van de nieuwe app Goedenacht. Opstellen communicatieplan en 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actuele en aantrekkelijke app, ontwikkeld samen met medewerkers die gebruikers helpt om nadelige gevolgen van het

	borging van de nieuwe app binnen de sector en umc's	werken in de nacht te beperken. ✓ Zicht op het gebruik van de app Goedenacht.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers komen gezonder de nacht door. 	Doorlopend.	

Onderzoek inhalatieanesthetica		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Onderbouwd actualiseren van gehanteerde grenswaarden. 	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek naar grenswaarden, n.a.v. internationale ontwikkelingen in het vakgebied. 	✓ Onderzoeksrapport. ✓ Bespreking van resultaten in de paritaire, gemengde werkgroep (umc's en algemene ziekenhuizen).
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers kunnen veilig werken met inhalatieanesthetica. 	2021-2023	

Onderzoek cytostatica en risicovolle geneesmiddelen		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Onderbouwing van in Arbocatalogus opgenomen beheersmaatregelen. 	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek naar de mate van bescherming tegen blootstelling met de genomen beheersmaatregelen. 	✓ Onderzoeksrapport. ✓ Bespreking van resultaten in de paritaire, gemengde werkgroep (umc's en algemene ziekenhuizen).
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers kunnen veilig werken met cytostatica en risicovolle geneesmiddelen. 	2021-2023	

Onderzoek blootstelling ethanol door handdesinfectans		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Het beoordelen van arbeidsgerelateerde blootstelling aan ethanol bij het gebruik van handdesinfectiemiddelen. 	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoek naar inhalatieblootstellinggegevens bij het gebruik van ethanol in handdesinfectans. 	✓ Onderzoeksrapport. ✓ Bespreking van resultaten in de paritaire, gemengde werkgroep (umc's en algemene ziekenhuizen). ✓ Openbaar publiceren van onderzoeksresultaten.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Medewerkers kunnen veilig werken met handdesinfectiemiddelen die ethanol bevatten. 	2021-2024	

Intern ongewenst gedrag		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Voorkomen en aanpakken van intern ongewenst gedrag op de werkvloer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Doen van deskresearch naar aanpakken en instrumenten. • Beschikbaar stellen middelen aan medewerkers. • Organiseren van dialoogsessies in umc's. • Evalueren en borgen van instrumenten en resultaten. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overzicht instrumenten en aanpakken. ✓ Umc's kiezen een of meer van de interventies waar zij mee aan de slag gaan. Waarbij in – en externe vertrouwenspersonen betrokken worden. ✓ De toegepaste interventies worden geëvalueerd. ✓ Plan voor borging wordt opgesteld.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Normen en gedragsregels zijn aangescherpt. • Medewerkers ervaren minder ongewenst gedrag. • Incidenten worden gemeld en opgevolgd, inclusief terugkoppeling. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2022 – juni 2023 	

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

Uitvoering cao-afspraken functiewaardering		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Ondersteunen sociale partners bij het voorbereiden en publiceren van de aanbesteding rond het actualiseren van FUWAVAZ, zoals afgesproken in de cao 2021-2023. 	<ul style="list-style-type: none"> Plannen en begeleiden van een werkgroep namens sociale partners. Inhuren externe expertise op het gebied van functiewaardering en aanbestedingsrecht. Verzorgen, namens de werkgroep, van input voor besluitvorming door het LOAZ. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verslaglegging middels notities over het door de werkgroep bereikte resultaat. ✓ Bouwstenen voor het schrijven van de aanbesteding.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Cao-partijen kunnen uitvoering geven aan de gemaakte cao-afspraken. 	<ul style="list-style-type: none"> 1-4-2022 t/m 30-9-2023 	

Programmalijn 4 Duurzame inzetbaarheid

Sinds 2022 richt SoFoKleS met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid projecten in die als doel hebben het vergroten van bewustwording rond (eigen regie voor) duurzame inzetbaarheid en handvatten en tools te bieden om daarmee aan de slag te gaan. Tevens biedt SoFoKleS, met subsidie van het ministerie van SZW, een tegemoetkoming aan umc's voor uitkeringen in het kader van de Zware beroepenregeling. Projecten in 2023 borduren voort op de in 2022 gemaakte projectplannen en SoFoKleS werkt samen met uitvoeringsinstanties aan de realisatie van de plannen.

Centrale opgave

De sector wil afspraken maken over eerder uittreden voor medewerkers in zware beroepen, voor wie het werk te zwaar is geworden, en hun werkgever. Daarnaast wil de sector samen met medewerkers en organisaties werken aan de inzetbaarheid van alle medewerkers, zodat zij het werk kunnen volhouden tot aan hun pensionering en zodat de sector aantrekkelijk blijft om in te (komen) werken.

Speerpunten 2023

- Bewustwording creëren rondom duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- Aanbieden van activiteiten ter bevordering van duurzame inzetbaarheid van medewerkers
- Doen van onderzoek en geven van advies over een toekomstbestendige arbeidsmarkt

Regie op het rooster		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Roosterproblematiek inzichtelijk maken • Komen tot een gezamenlijke oplossing voor strakke roosters • Capaciteitsproblematiek aanpakken 	<ul style="list-style-type: none"> • Onder dit thema vallen drie deelprojecten: Proeftuinen integraal capaciteitsmanagement, plannen is een vak en serious game roosteren 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Teams begeleiden bij toepassing roostergame ✓ Ondersteunen van capaciteitsmanagers, planners en roosteraars ✓ E-learning plannen is een vak
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Stabieler roosters • Lagere werkdruk • Bewustwording over gevolgen rooster- en capaciteitsproblematiek 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-7-2022 t/m 31-3-2024 	

Dialoog duurzame inzetbaarheid		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording rondom duurzame inzetbaarheid en stimuleren van de dialoog tussen medewerker en leidinggevende 	<ul style="list-style-type: none"> • Onder dit thema valt een deelproject: Dialoog over duurzame inzetbaarheid 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Behoeften aan ondersteuning geïnventariseerd. ✓ Medewerkers en leidinggevend in de praktijk ondersteund bij het voeren van de onderlinge dialoog.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers krijgen meer inzicht in eigen duurzame inzetbaarheid 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-7-2022 t/m 31-3-2024 	

Financieel inzicht		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Geven van inzicht aan medewerkers wat de financiële gevolgen zijn van deelname aan regelingen als de Zware beroepenregeling of generatieregelingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Onder dit thema valt een deelproject: Financieel inzicht 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Individuele adviesgesprekken met medewerkers
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers hebben inzicht in financiële situatie 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-7-2022 t/m 31-3-2024 	

Mantelzorg		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Handvatten bieden om werk en mantelzorg beter te combineren • Het gesprek aangaan binnen teams over de gevolgen van mantelzorg op werk 	<ul style="list-style-type: none"> • Onder dit thema vallen twee deelprojecten: Mantelzorgloket en teamdialoog mantelzorg 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een mantelzorgloket ✓ Constructieve teamdialogen waarin oplossingen op maat worden gezocht ✓ Handreiking per deelnemende umc voor borging teamdialoog
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Meer inzicht in het huidige aanbod vanuit de umc's • Werkstress verlaging 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-7-2022 t/m 31-3-2024 	

Generatieregelingen		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Sociale partners ondersteunen bij het ontwikkelingen van generatieregelingen zoals afgesproken in de cao 2021-2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Onder dit thema valt een deelproject: Uitwerking generatieregelingen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bouwstenen voor het uitwerken van generatieregeling(en) door cao-partijen
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Meer (materiële) regelingen voor medewerkers die bijdragen aan vitaliteit en balans werk/privé. 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-7-2022 t/m 31-3-2024 	

Psychosociale (na)zorg		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • In kaart brengen welke psychosociale nazorgactiviteiten de umc's in 2021 en 2022 aangeboden hebben • Ophalen behoeften voor de toekomst • Individuele coaching aanbieden aan medewerkers voor specifieke vragen over inzetbaarheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Onder dit thema vallen twee deelprojecten: Effectmeting interventies uit SoFoKleS budget en coaching en intervisie 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Overzicht van aanbod psychosociale nazorginterventies ✓ Behoeftetepeiling per umc voor instrumenten individuele coaching ✓ Inzicht in passende en effectieve coaching- en intervisie methodieken ✓ Aanleren en versterken van intervisievaardigheden
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Verlaging van psychosociale arbeidsbelasting • Meer bewustwording over het aanbod binnen de umc's en het gebruik ervan 	<ul style="list-style-type: none"> • 1-7-2022 t/m 31-3-2024 	

Voorlichting en communicatie		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Voorlichten en communiceren van activiteiten binnen MDIEU aanbod aan umc's 	<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkelen en verspreiding van communicatiemiddelen onder de doelgroepen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Flyers ✓ Projectwebsite ✓ Nieuwsbrief MDIEU SoFoKleS
Beoogd effect <ul style="list-style-type: none"> Kennis van de projecten in het MDIEU-aanbod Deelname aan projecten 	Looptijd <ul style="list-style-type: none"> 1-7-2022 t/m 31-3-2024 	

Monitoring/effectmeting		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken en beschrijven van het effect van de ingezette activiteiten op de voor duurzame inzetbaarheid relevante uitkomstindicatoren zijnde: werkdruk, werk-privébalans, ontwikkelingen en eigen regie 	<ul style="list-style-type: none"> Opzetten van een programma voor monitoring en effectmeting In kaart brengen van verwachtingen en resultaten van de activiteiten binnen het MDIEU-aanbod Tweejaarlijks rapporteren van onderzoeksresultaten 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een rapportage met een overzicht van de belangrijkste kwalitatieve en kwantitatieve resultaten.
Beoogd effect <ul style="list-style-type: none"> Opleveren van inzicht in het bereik en de impact van de projecten op duurzame inzetbaarheid 	Looptijd <ul style="list-style-type: none"> 1-7-2022 t/m 31-3-2024 	

Deeljaarplan Universiteiten

III Deeljaarplan Universiteiten

1. Inleiding

In dit deeljaarplan bevat projectvoorstellen op basis van de uitkomst van de strategische sessie op 27 oktober 2022. Het deeljaarplan bouwt voort 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 Nederlandse universiteiten. 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 vastgesteld voor de periode 2021 t/m 2023. In het activiteitenplan (paragraaf 3) zijn de opgaven 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 veertien 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 de directe verbinding met medewerkers (bijvoorbeeld leidinggevend), met de medezeggenschap en 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 de 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 regieteams 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 vooruitkijkt 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, waarin talenten worden gewaardeerd zodat kwalitatief goed onderwijs en goed onderzoek geleverd kunnen worden.

Speerpunten 2023

- Het stimuleren en aanjagen van een gezond werkklimaat middels de continue dialoog tussen medewerker en de werkgever.
- Het inzetten op (het verhogen van) de kwaliteit van kennisarbeid, door het onderzoeken van processen van creatie, reflectie en met name documentatie. Mogelijke outcome is daarnaast zicht te krijgen op beïnvloedingsmogelijkheden voor werkdruk.
- Het inspireren van stakeholders in de sector betreffende (alternatieve) oplossingsrichtingen rond de aanpak van intensivering van werkdruk.
- Het neerzetten van een zo goed mogelijk beeld voor potentiële medewerkers en het bieden van handvatten voor een goede landing binnen de universitaire instelling.

Projecten uit 2022 met doorloop in 2023

Minder intensivering van werk

Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Het in kaart brengen van concrete voorbeelden uit de praktijk die daadwerkelijk leiden tot een minder intensieve werkweek 	<ul style="list-style-type: none"> • Deskresearch • Interviews 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rapport met de uitkomsten van het onderzoek ✓ Inspiratiegids met concrete aanbevelingen voor werkenden en leidinggevendenden in het wo,

Beoogd effect	Looptijd	waarmee zij direct aan de slag kunnen om de intensivering van werk terug te dringen
<ul style="list-style-type: none"> Stimuleren dat universiteiten, medewerkers, HR-adviseurs en leidinggevenden maatregelen om het werk minder intensief maken nemen op individueel en sectorniveau 	<ul style="list-style-type: none"> 2022-2023 	

Teamontwikkeling: stimuleren, erkennen, waarderen en beoordelen

Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> In kaart brengen wat werkzame elementen zijn om teamontwikkeling te stimuleren, te erkennen en waarderen, en te beoordelen 	<ul style="list-style-type: none"> Groepsinterviews met vooroplopende teams Expertmeeting waarbij een aantal teams hun ervaringen delen 	<ul style="list-style-type: none"> Een infographic waarin de resultaten uit de inventarisatie en de expertmeeting van werkzame elementen voor het stimuleren, erkennen en waarderen van teamontwikkeling visueel worden weergegeven Vier of vijf artikelen waarin per artikel een 'vooroplopend/ succesvol' team in beeld wordt gebracht. Hierin staat diepgaandere uitleg over de aanpak van de voorlopende teams. Deze artikelen worden samen met de teams als ambassadeurs verspreid in de sector
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Continue teamontwikkeling en een prettige samenwerking binnen het team. Waar minder nadruk ligt op het individueel erkennen en waarderen, maar waar meer waardering is voor goed functioneren in teamverband 	<ul style="list-style-type: none"> 2022-2023 	

Nieuwe projecten 2023

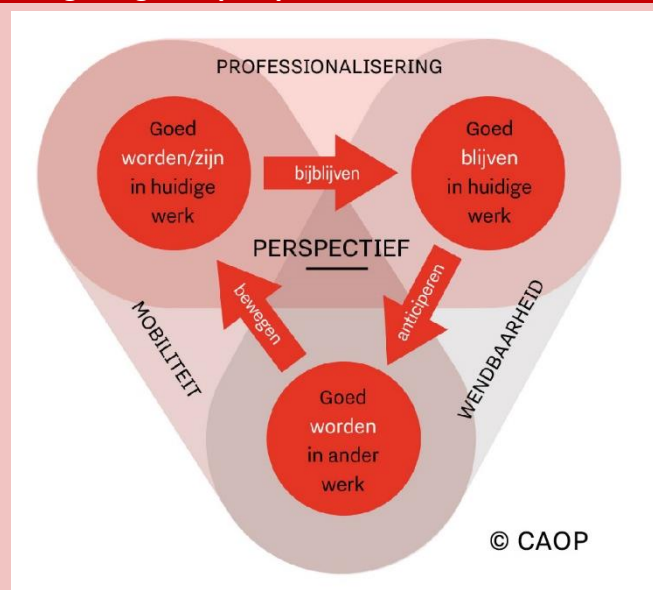
Bedreiging wetenschappelijk personeel		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Het weerbaarder maken van wetenschappelijk personeel tegen bedreigingen, haatreacties en maatschappelijke druk door hen te voorzien van informatie en hun handvatten te geven zodat zij met deze invloeden kunnen omgaan Met de inzichten van de deelnemers ideeën te verzamelen over concrete beleidsvoorstellen voor de sector om het bestaande beleid aan te scherpen 	<ul style="list-style-type: none"> Deskresearch Bijeenkomsten (eventueel intervisie) Opstellen van een verslag naar aanleiding van de inzichten 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een serie reeks van drie bijeenkomsten waarin alle deelnemers informatie en handvatten krijgen over de omgang met bedreiging, intimidatie en haatreacties. Ook krijgen zij gelegenheid tot intervisie op casuïstiek gerelateerd aan bedreiging van wetenschappelijk personeel ✓ Een geheel verslag met adviezen waarin de verkregen inzichten van het wetenschappelijk personeel centraal staan
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Een bijdrage leveren opdat wetenschappelijk personeel zijn werkzaamheden kan verrichten en vrijelijk over onderzoeksresultaten kan vertellen zonder haatreacties, bedreigingen of intimidatie Beleid zodanig (her)formuleren dat de doelgroep zich gehoord en geholpen voelt als het gaat over bedreiging en intimidatie 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 Go/no go Q2-2023 	

Doorstart werkdruknetwerk		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Met deze inventarisatie wordt bekeken in hoeverre een doorstart van het werkdruknetwerk kan bijdragen aan de aanpak van werkdruk op universiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> Inventarisatie bij deelnemers van werkdruknetwerk 2022 aan behoefte aan een nieuw werkdruknetwerk. 	<ul style="list-style-type: none"> Een advies over het draagvlak onder universiteiten voor een doorstart van het werkdruknetwerk Een advies over de voor- en nadelen van een doorstart, en de uitvoering hiervan
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Inzicht creëren in de behoeften rondom werkdruk Sector zelf gaat actief verder met het netwerk 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 	

Programmaliijn 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 mondiaal terrein. Het is daarom belangrijk dat medewerkers zorgen dat ze niet alleen goed zijn in hun werk, maar dat zij ook goed blijven. Drie kernbergrippen 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 en einde contract.



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 met 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 staan verschillende afspraken rondom ontwikkeling en mobiliteit en loopbaan. Operationalisering in de praktijk daarvan wordt soms 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 ruggeleuning biedt.

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

Speerpunten 2023

- Het bevorderen van strategisch personeelsbeleid
- Het bevorderen dat jong wetenschappelijk personeel na afloop van een tijdelijk contract de arbeidsmarkt betreedt met perspectief
- Het bevorderen van een continue ontwikkelgerichte dialoog, zodat in de gesprekscyclus het accent verschuift van beoordelen naar ontwikkelen

Projecten uit 2022 met doorloop in 2023 (Q1)

In kaart brengen BKO en onderwijskwalificatiesystemen		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Het in kaart brengen van onderwijskwalificatiesystemen in wo, hbo en vo • Het in kaart brengen van formele vrijstellingen voor docenten in bezit van een BKO die overstappen naar hbo of vo • Het in kaart brengen van mogelijke vervolgstappen om vrijstellingen of versnelde procedures voor deze overstap te realiseren 	<ul style="list-style-type: none"> • Deskresearch • Gesprekken met stakeholders 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een rapportage die inzicht biedt in de onderwijskwalificatiesystemen, eventuele vrijstellingen en eventuele vervolgstappen om vrijstellingen en/of versnelde procedures te realiseren

Beogd effect	Looptijd
<ul style="list-style-type: none"> • Civiel effect voor de BKO • Loopbaanperspectief voor docenten op de externe arbeidsmarkt • Goed werkgeverschap 	<ul style="list-style-type: none"> • 2022-januari 2023

Gesprekscyclus: een continue en ontwikkelgerichte dialoog		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Kennis- en ervaringsuitwisseling tussen universiteiten faciliteren • Informeren over de trends en de gesprekscyclus en hoe daarop in te spelen • Integraliteit in beleid van de gesprekscyclus stimuleren 	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseren van een inspiratiereeks 'op naar een continue ontwikkelgerichte dialoog' • Per bijeenkomst een terugblik • Drie universiteiten delen hun visie en ervaringen in aansprekende artikelen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Drie online bijeenkomsten ✓ Aanhakend daarop een terugblik per bijeenkomst ✓ Een of meer artikelen met een praktijkervaring van een universiteit over hun visie op de gesprekscyclus, aangevuld met ervaringen van medewerkers
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • In de dialoog wordt het onderscheid tussen beoordelen en ontwikkelen duidelijker en verschuift de focus van beoordelen naar ontwikkelen. • Het bevorderen dat elke medewerkers steun ervaart van zijn leidinggevende bij zijn ontwikkeling • Een beweging naar een continue en ontwikkelgerichte dialoog 	<ul style="list-style-type: none"> • 2022-2023 	

Nieuw project 2023

Bijeenkomst Eigen regie		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Delen van het gedachtengoed Eigen regie van de SER Verkennen in hoeverre het aansluit op de praktijk bij universiteiten en of zij eventuele knelpunten ervaren of bepaalde handvatten missen om dit toe te passen 	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereiding via klankbordcontacten Een online bijeenkomst, bestaande uit een toelichting op de visie van de SER, een praktijkvoorbeeld en bespreking in groepen Evaluatie onder deelnemers 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eén online bijeenkomst ✓ Een terugkoppeling om te delen met deelnemers en de sector ✓ Aanknopingspunten voor een eventueel vervolg
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Universiteiten nemen dit gedachtengoed mee in de beleidsvisie (bijvoorbeeld over ontwikkelen en de gesprekscyclus) De rollen van werkgever en werknemer ten aanzien van duurzame inzetbaarheid zijn scherper en dat voedt het handelingsperspectief 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 	

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 hecht de universitaire sector veel waarde aan collegialiteit, gelijkwaardigheid, veiligheid en integriteit. Werk is zowel voor het wp als het obp vaak een passie, waarvoor zij zich met betrokkenheid en bevoegenheid inzetten. Een inclusieve werkomgeving biedt eenieder de gelegenheid het beste uit zichzelf te halen, door zichzelf te laten zien en te tonen waartoe hij of zij in staat is, maar ook door kennis te nemen van andere perspectieven.

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. Er kan geen sprake zijn van gelijkwaardige pluriformiteit als men geen oog te heeft voor bestaande structuren of onbewuste noties. Door inclusie echter 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 verzorgen, wetenschappelijk onderzoek verrichten en impact realiseren.

Speerpunten 2023

- Ondersteunen van de verdere professionalisering naar een inclusieve universitaire werkomgeving door inclusie meetbaar te maken, het agenderen van een sociaal veilige werkomgeving en te leren van het buitenland.
- Onderzoeken en stimuleren van de integrale verbetercultuur, van onboarding tot exitgesprek.
- 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).

Projecten uit 2022 met doorloop in 2023 (Q1):

Voorbeelden uit het buitenland: inclusie en sociale veiligheid		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Leren van de aanpak van andere universiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuur-analyse • Online interviews 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rapportage met een vergelijking van aanpak tussen landen en beleidsaanbevelingen om inclusie en sociale veiligheid in het wo beter bespreekbaar te maken
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Het verbeteren van de structuur en cultuur voor inclusiviteit en sociale veiligheid op Nederlandse universiteiten, gebaseerd op buitenlandse ervaringen 	<ul style="list-style-type: none"> • 2022-2023 	

Inclusie meetbaar maken		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> In kaart brengen op welke wijze universiteiten inclusie objectief meetbaar kunnen maken 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuuranalyse Bijeenkomst met de primaire doelgroep om input op te halen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rapportage met een inventarisatie van verschillende methoden om inclusie meetbaar te maken en beleidsinterventies concreet te monitoren
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Een inclusieve werkomgeving op universiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> 2022-2023 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bijeenkomst om de uitkomsten te presenteren voor de secundaire doelgroep: alle betrokkenen en geïnteresseerden binnen de universitaire sector

Lerende universitaire organisatie		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Aan de hand van zeven elementen van een lerende organisatie de behoefte van universiteiten in kaart te brengen, hierover inspirerende voorbeelden te delen en kennisdeling te faciliteren 	<p>De aanpak bestaat uit 4 fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fase 1. Praktische indicatoren formuleren per element Fase 2. Inventariseren behoefte sector Fase 3. Verdieping en interviews Fase 4. Delen opbrengsten met de sector 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inspiratiesessie: laagdrempelige manier om de opbrengsten te delen met de sector ✓ Infographic: op een aansprekende wijze presenteren van de opbrengsten voor een continue ontwikkeling als lerende universitaire organisatie
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Eraan bijdragen dat de universiteit zich kan blijven verbeteren en aanpassen aan de veranderende context 	<ul style="list-style-type: none"> 2022-2023 	

Verkennde online sessies: voorwaarden voor een inclusieve cultuur		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Inzicht verkrijgen in de voorwaarden voor een inclusieve cultuur 	<ul style="list-style-type: none"> Online bijeenkomsten 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een door persoonlijke ervaringen gevoede impressie van voorwaarden voor een inclusieve cultuur om breed te delen met de sector.
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Een structurele inclusieve werkomgeving, waar alle medewerkers, ongeacht leeftijd, sekse of achtergrond, in staat worden gesteld het beste uit zichzelf te halen en een waardevolle bijdrage te leveren 	<ul style="list-style-type: none"> 2021-2023 	

Nieuwe projecten 2023

In gesprek over gedrag: professionele vaardigheden		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> In kaart brengen welke professionele vaardigheden medewerkers/leidinggeven den in de sector nodig hebben om gedrag bespreekbaar te maken, opdat het HR-beleid en het trainingsaanbod daar optimaal op kan aansluiten 	<ul style="list-style-type: none"> Literatuuranalyse Interviews Analyse trainingsaanbod, kaders en randvoorwaarden Inspiratiebijeenkomst 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een rapportage met inzicht in het huidige trainingsaanbod voor professionele vaardigheden om gedrag bespreekbaar te maken. ✓ Eén inspiratiebijeenkomst.
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Leidinggevendenden binnen universiteiten ondersteunen bij het creëren van een sociaal veiligere werkomgeving binnen hun teams 	<ul style="list-style-type: none"> 2023-2024 	

Universitaire gedragscodes		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht bieden in mogelijk effectieve afspraken voor een gedragscode binnen de universitaire sector • Centrale principes landelijk bespreken en vertalen naar praktische richtlijnen die aansluiten bij de dagelijkse dilemma's op de werkvloer • Universiteiten een gemeenschappelijke richtlijn bieden om samen met medewerkers en de sleutelactoren in de zorgstructuur te werken aan een gedragen gedragscode binnen de eigen instelling 	<ul style="list-style-type: none"> • Verzamelen praktijkvoorbeelden • Selecteren van voorbeelden • Bijeenkomsten organiseren 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verslag over wat essentieel is voor goede gedragscodes binnen de universitaire sector ✓ Beeld van een gemeenschappelijke code met belangrijke principes, wenselijk gedrag en concrete uitwerkingen daarvan ✓ Korte animatie van maximaal 3 minuten die simpel te verspreiden is, met de essentie van de gedragscodes binnen de universiteiten
Beogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Aanknopingspunten voor het stellen van gedragsnormen en het aanspreken van mensen op (on)gewenst gedrag • Een bijdrage aan de praktische waarde van de gedragscode voor vroegtijdige interventie bij probleemsigalering 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 • Go/No go Q2-2024 	

Zorgstructuur in kaart		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Delen van initiatieven en ervaringen qua zorgstructuur van universiteiten die bijdragen aan een fijne en gezonde werkomgeving 	<ul style="list-style-type: none"> Verzamelen praktijkvoorbeelden Selecteren van voorbeelden Bijeenkomsten organiseren 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Twee (online) bijeenkomsten met de sociale partners, medezeggenschap en HR-afdelingen in het WO
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Een sector die geïnspireerd wordt actief te werken aan een goede zorgstructuur en een fijne en gezonde werkomgeving Zorgstructuur goed en duidelijk vindbaar krijgen op de intranetsites in de sector 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 	

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

Projecten uit 2022 met doorloop in 2023 (Q1):

Studieafspraken docenten		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Inzicht verkrijgen in hoe de contractuele positie van docenten in de volgende cao kan worden verbeterd. Met name mogelijkheden om meer vaste contracten te creëren worden verkend. Mogelijkheden en beperkingen vanuit organisatieperspectief en afspraken over docenten in voorgaande cao's worden hierin meegenomen 	<ul style="list-style-type: none"> Beschikbare data in beeld brengen om de populatie en hun positie te bepalen Het perspectief van docenten in de doelgroep in beeld brengen, door hen via een enquête te bevragen Het perspectief van 'de organisatie' in beeld te brengen door leidinggevenden van de docenten te bevragen via een enquête 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zicht op de huidige positie en aanstelling van docenten in het wo, en de ervaren problematiek hieromtrent ✓ Zicht op mobiliteit, al dan niet als gevolg van aanstellingsvormen, en de gevolgen daarvan voor docenten en organisatie ✓ Eventuele problemen die zich voordoen in de loopbaan van docenten, wat dit betekent voor het loopbaanperspectief en welke andere onzekerheden een probleem opleveren ✓ Inzicht in de mogelijkheden omtrent het verbeteren van het loopbaanperspectief en de contractuele positie van docenten
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Inzicht in de vraag op welke wijze de contractuele positie van docenten in het wo kan worden verbeterd 	<ul style="list-style-type: none"> 2022-jan 2023 	

Publieksvriendelijke versie cao Nederlandse Universiteiten		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> De cao-tekst-NU in publieksvriendelijke vorm om het lezen van de cao laagdrempeliger en gemakkelijker te maken 	<ul style="list-style-type: none"> De cao-tekst in publieksvriendelijke vorm beschikbaar stellen via een website 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een actuele Nederlands- en Engelstalige publieksvriendelijke versie cao Nederlandse Universiteiten: http://www.caouniversiteit

Beoogd effect	Looptijd	en.nl en http://www.labouragreemementuniversities.nl/
<ul style="list-style-type: none"> Personeel op universiteiten weet de inhoud van de cao en wat zijn arbeidsvoorwaardelijke rechten en plichten zijn 	<ul style="list-style-type: none"> Doorlopend sinds 2015 	

5. Algemene activiteiten

Projecten uit 2021 met doorloop in 2022 (Q1)

Vervolg podcastreeks 'Hete hangijzers'		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Agenderen van vraagstukken binnen de universitaire sector, zoveel mogelijk op terreinen waar SoFoKleS actief is Het vergroten van het bereik van SoFoKleS 	<ul style="list-style-type: none"> Podcasts publiceren Promotie van de podcast op LinkedIn, ook via het netwerk van de gastsprekers 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Twee podcasts over actualiteiten van ongeveer 30 minuten
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Universiteiten zijn geïnformeerd over belangrijke onderwerpen voor hun sector 	<ul style="list-style-type: none"> 2023 	

Nieuwe projecten 2023

Symposium		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Een bijeenkomst voor relevante actoren en stakeholders in de universitaire sector om de activiteiten en projecten van SoFoKleS als sociaal fonds voor de kennissector 	<ul style="list-style-type: none"> Symposium dat plaatsvindt in Q1-2024 met een aantrekkelijk programma en aansprekende sprekers Inzet op inspirerende werkvormen en ruimte voor netwerkmogelijkheden. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Symposium dat plaatsvindt in Q1-2024 ✓ Borging: via de SoFoKleS-site en/of een magazine met de opbrengsten van

breder neerzetten		het symposium.
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • (Meer) bekendheid genereren voor lopende projecten en activiteiten van SoFoKleS. • Input ophalen, verbindingen leggen en van elkaar leren. • Netwerkmogelijkheden creëren. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023-2024 	

6. Subsiëring activiteiten van derden

SoFoKleS-lab 2022-2023		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Vernieuwende initiatieven rond duurzame werkomgeving, werkomgeving met perspectief en inclusieve werkomgeving uit de sector stimuleren en financieren 	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidie beschikbaar stellen voor de sector 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zes projecten zijn gestart met subsidie vanuit het lab ✓ Praktijkvoorbeelden van de projecten zijn verspreid
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Bevorderen van bewustzijn rond duurzame inzetbaarheid, loopbaanperspectief en inclusie 	<ul style="list-style-type: none"> • 2022-2023 	

De lopende projecten uit de SoFoKleS-labs van 2020 en 2021 staan hieronder vermeld.

Social Safety Training Videoreeks (UM)		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers en studenten voorzien van concrete handvatten om sociaal onveilige situaties te herkennen en hierbij in te grijpen • Medewerkers en studenten stimuleren verder te kijken dan stereotyperende ideeën bij het bepalen van sociaal onveilige situaties • Constructieve gesprekken te voeren om polarisering tegen te gaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Interactieve video's en toolkit ontwikkelen • Communicatieplan en implementatieplan opstellen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 4 tot 5 video's zijn ontwikkeld ✓ Toolkit is ontwikkeld om het gesprek te begeleiden ✓ Communicatieplan en implementatieplan zijn ontwikkeld om de video's en gesprekken aan de hand van de toolkit te verspreiden
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning bieden in het leren herkennen, inventariseren en managen van sociaal onveilige situaties in een herkenbare academische werk- en studieomgeving aan de UM-doelgroep als individu • Ondersteuning bieden aan de UM-doelgroep als gemeenschap in het creëren van een veilige omgeving voor het aangaan van constructieve gesprekken, waarbij elkaars perspectieven, grenzen en verschillen op een respectvolle manier worden gewaarborgd 	<ul style="list-style-type: none"> • 2021-2023 	

Advanced Interdisciplinary training for PhDs and Supervisors (RUG)		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Learning community creëren voor promovendi en begeleiders betrokken bij samenwerkingen tussen faculteiten of universiteiten • Een professionaliseringstraject ontwikkelen voor PhD's en hun supervisors, dat beschikbaar is vanaf het academisch jaar 2022-2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Draagvlak creëren bij verschillende faculteiten • Twee panels oprichten voor het ophalen van gebruikersperspectieven promovendi en begeleiders • Een pilot ontwikkelen en uitvoeren met intervisie bijeenkomsten voor promovendi en een workshop voor begeleiders 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Een reeks inclusieve workshops die bijdragen aan het verhogen van het carrièreperspectief van junior docenten ✓ Beschikbaarheid van fysieke en online flyers
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Bijdragen aan een klimaat waarin interdisciplinaire onderzoekssamenwerking als een welkome uitdaging wordt gezien in plaats van problematisch • Bijdragen aan de veralgemenisering van challenged-based learning in de Groningen Graduate School 	<ul style="list-style-type: none"> • 2021-2023 	

Nieuw project SoFoKLES Labs 2022-2023

Edu Loopbaan Hub (VU Amsterdam)		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Het hoofddoel is het vergroten en verduurzamen van de carrièreperspectieven van junior docenten. Dit doen we door samen met hen een programma te creëren 	<ul style="list-style-type: none"> • Inbedding via de communicatie-structureren in de LEARN! Academy • Communicatie via HR-adviseurs 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bevindingen delen via o.a. SoFoKLES-kanalen.

<ul style="list-style-type: none"> • Het bevorderen van de doorstroom van talentvolle docenten naar het voortgezet onderwijs als deze binnen de universiteit niet mogelijk is 		
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> • Het versterken we het netwerk tussen huidige en voormalige junior docent. • Bijdragen aan duurzame carrièreperspectieven van de huidige junior docenten 	<ul style="list-style-type: none"> • 2023 	

Stichting van het Onderwijs

Op het terrein van onderwijs- en arbeidsmarktbeleid hebben de onderwijssectoren veel parallele 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 Instututen (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 de AOb, CNV Connectief, en FNV Overheid deel aan het cao-overleg.

2. Projecten

In 2023 is het project 'Adviesrapport voor een meer inclusieve cao', gestart voor de onderzoeksin- stellingen. Het project 'SoFoKleS-lab 2023-2024 gaat dit jaar ook van start. Op verzoek van de partijen aan de cao-tafel OI kunnen meer projecten worden gestart.

Een meer inclusieve cao		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> • Het doel van dit project is een adviesrapport waarin een overzicht is gegeven van de mogelijkheden om zowel de tekst als de inhoudelijke regelingen in de cao van de wetenschappelijke onderzoeksin- stellingen inclusiever te maken, binnen de huidige kaders 	<ul style="list-style-type: none"> • Literatuuranalyse van de theorie over inclusief werk- geverschap en de belang- rijkste pijlers voor een inclusieve arbeidsrelatie • Redactionele en inhoudelij- ke analyse van de arbeids- voorwaarden in de huidige cao • Overzicht van prominente relevante (juridische) ontwikkelingen op het gebied van inclusie en arbeidsvoorwaarden • Behoeftetepeiling onder werknemers van de onderzoeksin- stellingen 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Handvatten om zowel de tekst als de inhoudelijke regelingen in de cao van de Onderzoeksin- stellingen meer inclusief op te stellen ✓ Zicht op de behoefte van werknemers binnen de organisatie wat betreft inclusievere arbeidsvoorwaarden ✓ Inzicht in de mate van inclusie van de huidige arbeidsvoorwaarden die in de cao van de Onderzoeksin- stellingen staan

Beoogd effect	Looptijd	
Het beoogde effect van het rapport is om via adviezen de sector onderzoeksinstituten handvatten te bieden voor een inclusief arbeidsvoorwaarden-beleid	Jan-april 2023	

SoFoKleS-lab OI 2023-2024		
Doel	Aanpak/activiteiten	Resultaat
<ul style="list-style-type: none"> Het stimuleren en financieren van vernieuwende initiatieven rondom een duurzame werkomgeving, een werkomgeving met perspectief en een inclusieve werkomgeving uit de sector 	<ul style="list-style-type: none"> Inrichten van het subsidie aanvraagproces Promoten van de SoFoKleS-lab OI Begeleiden van subsidieaanvragen Scoren van subsidie aanvragen Subsidie beschikbaar stellen voor de sector 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Projecten zijn gestart met subsidie vanuit het lab ✓ Projectresultaten vergroten het beleidsinzicht van de Onderzoeksinstituten
Beoogd effect	Looptijd	
<ul style="list-style-type: none"> Bevorderen van bewustzijn rond duurzame inzetbaarheid, loopbaanperspectief en inclusie 	<ul style="list-style-type: none"> 2023-2024 	