

SoFoKleS

Jaarplan 2014

Algemene inleiding

Visie en ambitie

Katalysator van vernieuwingen op de arbeidsmarkt in de kennissector. Zo zien de sociale partners de rol van stichting SoFoKleS, het sociaal fonds in deze sector. De kennissector bestaat uit universiteiten, universitaire medische centra (umc's) en onderzoeksinstellingen.

Op basis van een gezamenlijke visie van werkgevers en werknemers stimuleert het fonds activiteiten die bijdragen aan een aantrekkelijke arbeidsmarkt, met aandacht voor:

- loopbaanbeleid en mobiliteit;
- nieuwe arbeidsverhoudingen;
- goede arbeidsomstandigheden.

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 een netwerkfunctie en treedt het op als fondsenwerver. De gezamenlijke inzet voor de arbeidsmarkt en het hrm-beleid overstijgt de individuele instellingen.

Voor wie

SoFoKleS zet zich in voor zeker 120.000 medewerkers, in dienst bij 27 instellingen:

- veertien universiteiten met meer dan 50.000 medewerkers;
- acht universitaire medische centra met 67.000 medewerkers;
- vijf onderzoeksinstellingen met 2.900 medewerkers.

Gezamenlijke inzet

De drie deelsectoren WO, umc's en onderzoeksinstellingen vullen vernieuwingen op het gebied van arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen in 2014 op hun eigen manier in. Lees hiervoor de deeljaarplannen van de sector WO en de sector umc's. De sector OI doet dit voornamelijk direct vanuit de cao-tafel, buiten SoFoKleS om.

De gezamenlijke inzet richt zich op (de voortzetting van) drie projecten:

- Talent naar de Top;
- verantwoord gebruik van nano-materialen;
- miniconferenties over loopbanen van promovendi en postdocs.

Communicatie

SoFoKleS stimuleert kennisinventarisatie, kennisveredeling en kennisverspreiding. Dat laatste vooral via www.sofokles.nl. Deze website valt onder de gezamenlijke inzet en biedt onder andere:

- informatie over lopende en afgesloten projecten;
- integrale rapporten en publicaties.

De communicatieactiviteiten per sector UMC en WO staan in de deeljaarplannen.

Deeljaarplan universitaire medische centra

1. Inleiding

Het beleid van SoFoKleS is mede bepaald door:

- afspraken aan de cao-tafel;
- actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de arbeidsverhoudingen in de sector;
- de ambities van sociale partners op dit vlak.

Met een programmatische aanpak wil SoFoKleS, Kamer UMC, de sector stimuleren bij het (vooral gezamenlijk) initiëren en implementeren van projecten op het gebied van arbeidsrelaties en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast geeft SoFoKleS ondersteuning bij het verzamelen, bundelen, verrijken en delen van kennis en ervaring. In dit deeljaarplan krijgt deze aanpak verder vorm met:

- het programma Dialoog en het vervolg op Dialoog;
- overige activiteiten in 2014.

Dialoog en het vervolg op Dialoog

In de cao UMC 2011-2013 zijn vervolgstappen voor de vernieuwingsagenda vastgesteld. Met de vernieuwingsagenda willen de sociale partners werken aan volwaardige arbeidsrelaties en duurzame inzetbaarheid. Daarbij krijgen medewerkers de verantwoordelijkheid voor hun eigen werk en ontwikkeling.

Onder de naam Dialoog voeren de acht umc's bijna zeventig projecten uit die de dialoog in de organisatie stimuleren en bijdragen aan een volwaardige arbeidsrelatie. Aansluitend bij deze lokale initiatieven zijn er ook centrale projecten en pilots opgezet. Er zijn nog enkele projecten die onder Dialoog doorlopen tot 1 mei 2014. Het project Dialoog omvat vijf programmalijnen. Zo is gekozen voor een meer centrale sturing door drie thema's centraal te stellen:

- Coaching van leidinggevenden.
- Gezondheidsmanagement.
- Jaargesprekken.

De beide andere programmalijnen zijn de pilots loopbaanontwikkeling en roosteren en de studies.

Voortbouwend op de projecten Idealoog en Dialoog is in de cao UMC 2013-2015 een nieuw project afgesproken voor een periode van drie jaar (2014 tot en met 2016). De nadere uitwerking van dit programma vindt in 2014 plaats. De centrale aandachtsgebieden betreffen:

- Persoonlijk leiderschapontwikkeling.
- Gewenste manier van werken en met elkaar omgaan gericht op kwaliteit, professionalisering, samenwerking en open dialoog.
- Vergroting flexibiliteit/mobiliteit, waaronder projecten met betrekking tot het nieuwe werken, t.b.v. duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid.
- Gezondheidsmanagement.

Overige activiteiten

Naast Dialoog en het vervolg op Dialoog voert de Kamer UMC de onderstaande activiteiten uit:

- Communicatie.
- De arbocatalogus verder ontwikkelen en verbeteren.
- Communicatie over de pensioenovergang (onder voorbehoud).

- Projecten subsidiëren op het gebied van diversiteit.
- Persoonlijk leiderschap voor teams.
- Het digitaliseren van het PB naar het model van UMC Radboud.
- Het ontwikkelen van een digitale versie van de cao waarbij de populaire cao en de 'echte' cao aan elkaar worden gekoppeld.

2. Programma Dialoog

Strategie en aanpak

Bij de uitvoering van Dialoog streeft de sector naar een meer gemeenschappelijke aanpak die:

- nauw aansluit bij de praktijk;
- concreet resultaat oplevert;
- verbindt en verdiept.

Aansluiten bij de praktijk

Het is essentieel om vernieuwingen in te passen in de dagelijkse werkpraktijk van medewerkers. Dat is gebleken uit de evaluatie van het eerdere project Idealoog.

Veranderingen die nodig zijn in de organisaties kunnen dan ook het meest effectief worden aangepakt:

- Via de weg van de dialoog, samenwerking en betrokkenheid van medewerkers.
- Aansluitend bij de bestaande problematiek in het dagelijks werk.

Lokale initiatieven versterken

Ter versterking van bestaande en lopende lokale initiatieven die verband houden met Dialoog, hebben de umc's grote behoefte aan extra mogelijkheden om aandacht te schenken aan individuele medewerkers.

Gemeenschappelijke aanpak en concrete doelen

Passend bij de al bestaande lokale initiatieven zijn overkoepelende projecten en pilots begonnen. Daarbij wordt elkaars kennis benut, inclusief eerder opgedane ervaringen met Idealoog. Voor de vernieuwingsagenda zijn concrete doelen afgesproken.

Door samen op te trekken en van elkaars projecten te leren, wordt gezocht naar verbinding en verdieping tussen de verschillende umc's.

In 2014 lopen bij meerdere umc's de onderstaande programmalijnen door. Dit geldt ook voor enkele centrale projecten.

Programmalijn 1: Coaching van leidinggevenden

Coaching van direct leidinggevenden en middelmanagement is gericht op gesprekken voeren met medewerkers en collega's. Leidinggevenden hebben behoefte aan feedback en hulp op dat gebied. Daarbij is vanzelfsprekend ook een goede aansluiting nodig met het hogere management.

Doel

Een volwaardige relatie tussen medewerker en leidinggevende.

Voor wie?

Bij coaching van leidinggevenden ligt de nadruk op:

- unithoofden;
- teamleiders;
- hoofdverpleegkundigen.

Het centrale project heeft tot doelgroep: de HR-adviseurs en/of P&O-adviseurs die de leidinggevende in de dagelijkse praktijk ondersteunen bij het onderkennen/analyseren, adviseren en oppakken van voorkomende dilemma's.

Looptijd

April 2012-maart 2014

Programmalijn 2: Ontwikkeling in jaargesprek

In de cao voor umc's is afgesproken dat de medewerker en zijn direct leidinggevende jaarlijks een gesprek voeren over de inhoud en de ontwikkeling van de arbeidsverhouding. Het jaargesprek heeft tot doel het voorgaande jaar te evalueren en afspraken te maken voor het komende jaar.

Los van het formele cao-kader is het van belang dat het jaargesprek er echt toe doet.

Bovendien is gebleken (uit een enquête van Abvakabo FNV en de resultaten van De Nationale DenkTank 2011) dat communicatie over en procedures voor het persoonlijk budget beter kunnen.

Voor wie?

Alle medewerkers van de umc's.

Doel

Kwantiteit en kwaliteit van de jaargesprekken verbeteren, onder meer:

- gevoerde jaargesprekken worden zorgvuldig geregistreerd en zichtbaar gerapporteerd;
- in het jaargesprek worden afspraken gemaakt over de besteding van het persoonlijk budget.

Looptijd

April 2012-maart 2014

Programmalijn 3: Gezondheidsmanagement

Zeker als gezondheidsinstelling is het belangrijk vroegtijdig in te zetten op bevordering van de gezondheid van medewerkers. Daarbij moet de grens met privacy en eigen verantwoordelijkheid zorgvuldig worden bewaakt.

Voor wie?

De medewerkers, leidinggevenden en P&O'ers van de acht umc's.

Doel

Gezondheid, fitheid, inzetbaarheid, arbeidsomstandigheden en daarmee ook de motivatie van de UMC-medewerkers bevorderen. Dit leidt uiteindelijk tot een volgende stap: beleid ontwikkelen voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Looptijd

April 2012-maart 2014

Programmaliijn 4: Pilots

Op basis van de behoefte van umc's zijn voor de vernieuwingsagenda drie onderwerpen voor pilots benoemd:

- Loopbaanontwikkeling.
- Individueel roosteren.
- Flexibiliteit / sturen op output.

Bij het laatste onderwerp is ieder UMC vrij om wel of geen pilots uit te voeren.

Voor wie?

Alle medewerkers van de umc's behoren tot de doelgroep.

Doel

Loopbaanontwikkeling:

- Het loopbaanplan van medewerkers stimuleren.
- Zorgen dat de loopbaan een standaard onderwerp is van het jaargesprek.

Individueel roosteren:

- De inbreng en inzet van medewerkers optimaliseren.

Flexibiliteit / sturen op output:

- Meer resultaatgericht werken.
- Flexibele inzet, zowel voor werkgever als werknemer.

Looptijd

April 2012-maart 2014

3. Communicatie

Goede communicatie is van belang om:

- draagvlak in de sector te creëren;
- te zorgen dat uitkomsten van projecten daadwerkelijk 'landen' bij de umc's.

Dat geldt voor de communicatie op programma- en projectniveau, maar ook voor de algemene communicatie vanuit de kamer UMC.

Bovendien kunnen de sociale partners hun bijdrage aan de academische arbeidsmarkt tonen, via een fonds als SoFoKleS.

De volgende instrumenten worden ingezet:

- Communicatie via kanalen sociale partners en umc's.
- Website SoFoKleS.
- Website Dialoog.
- Publicatie.

Website SoFoKleS

De website van SoFoKleS biedt:

- nieuws over programma's en projecten die SoFoKleS financiert;
- agenda met bijeenkomsten, al dan niet met directe inschrijfmogelijkheid.

Website Dialoog

Op de website Dialoog staan:

- de thema's en bijbehorende projecten van Dialoog;
- projecten die met Idealoog zijn uitgevoerd;
- nieuws en ontwikkelingen van het project Dialoog.
-

Publicatie

Ter afsluiting van Idealoog verschijnt een publicatie met verhalen over projecten uit Idealoog en Dialoog. Met deze publicatie laat de sector zien hoe de diverse projecten uit Idealoog en Dialoog leven in de umc's. De publicatie is zowel in- als extern gericht.

4. Overige activiteiten

Arbocatalogus en Dokterhoe

Ter verbetering van de arbocatalogus en Dokterhoe zijn in 2014 diverse activiteiten gepland.

Communicatie pensioenovergang (onder voorbehoud)

Voor de communicatie over de pensioenovergang van ABP naar PFZW is bij SoFoKleS een budget beschikbaar.

Diversiteit

De kamer UMC stimuleert goede initiatieven op het gebied van diversiteit. UMC's hebben hiervoor in 2012 projectvoorstellen kunnen indienen. Twee umc's, het Erasmus MC en het VUmc, hebben een subsidieaanvraag ingediend. De projecten zijn in 2012 begonnen en lopen door in 2014.

Persoonlijk leiderschap voor teams

Afdelingen/teams krijgen de mogelijkheid om bij passend ontwikkeld beleid en aanpak trainingen/interventies/projecten te volgen voor de (verdere) ontwikkeling van persoonlijk leiderschap van de teamleden. Een en ander is gericht op het beter functioneren van teams. De teams bepalen uit reeds ontwikkelde instrumenten welke training/interventies gewenst zijn om als team betere resultaten te bereiken.

Het digitaliseren van het PB naar het model van UMC Radboud;

Om de aanwending, keuzes en administratieve afhandeling van het persoonlijk budget (PB) digitaal mogelijk te maken à la UMC St Radboud krijgen de umc's een ondersteuning om dit op te zetten.

Populaire versie en verspreiding van de cao

Om de medewerkers te informeren over de cao UMC 2013-2015 komt er een digitale populaire versie waarbij de populaire cao en de 'echte' cao aan elkaar worden gekoppeld.

Deeljaarplan 2014 Sector Wetenschappelijk Onderwijs

1. Inleiding

2013 was voor de sector Wetenschappelijk onderwijs wat betreft arbeidsmarktbeleid een enerverend jaar. De sociale partners sloten een beleidsrijke cao. Deze bestaat naast afspraken over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden ook uit de Beleidsagenda HR. De beleidsagenda geeft invulling aan de wens van de cao-partijen om het personeelsbeleid op de Nederlandse universiteiten te moderniseren en te richten op de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers. Voor onderdelen van de uitvoering van de Beleidsagenda HR maken de sociale partners gebruik van het arbeidsmarktfonds van de sector, SoFoKleS.

De hechtere band tussen de cao-tafel en arbeidsmarktfonds past binnen de nieuwe strategie die het bestuur van SoFoKleS WO in 2013 heeft ingezet. Het fonds werkt nauwer samen met de cao-tafel en de sector. Voor het laatste bijvoorbeeld door nadrukkelijk gebruik te maken van de kennis in de sector en die te koppelen aan hr-medewerkers die werkzaam zijn aan universiteiten. De denktank Duurzame inzetbaarheid die met behulp van ESF-middelen heeft gedraaid, is hier een sprekend voorbeeld van. Daarnaast opereert het fonds sinds 2013 vanuit een programmatische aanpak. Dit geeft een duidelijke inhoudelijke focus aan de activiteiten van het fonds.

In 2014 werkt SoFoKleS WO verder vanuit de nieuwe strategie, programmatische aanpak en inhoudelijke focus. Dit betekent concreet de voortzetting en verdieping van de programmalijn Duurzame inzetbaarheid en de programmalijn Vernieuwing universitaire medezeggenschap. Daarnaast worden de onderzoeken afgerond die voortkomen uit de cao-afspraken rond de Beleidsagenda HR. Waar relevant wordt een vervolg gegeven aan de uitkomsten van deze onderzoeken.

In dit hoofdstuk worden de twee programmalijnen (paragrafen 4 en 5) en de bijdrage van SoFoKleS WO aan de Beleidsagenda HR (onderdeel van paragraaf 4) verder uiteengezet en gecompleteerd met een communicatieplan (paragraaf 7). Eerst staan we echter kort stil bij de huidige stand van de arbeidsmarkt van de Nederlandse universiteiten (paragraaf 2) en de ambities, strategie en aanpak van SoFoKleS WO (paragraaf 3).

2. Ontwikkelingen arbeidsmarkt van de Nederlandse universiteiten

In 2013 heeft SoFoKleS WO een arbeidsmarktanalyse laten uitvoeren voor de sector wetenschappelijk onderwijs. Hiermee is alle bekende arbeidsmarktinformatie over de 50.218 medewerkers aan de 14 Nederlandse universiteiten bij elkaar gebracht. Hieruit kwamen de volgende interessante trends naar voren.

- *Diverse (beleids)ontwikkelingen maken het onderwijs en onderzoek steeds intensiever*
De omvang en heterogeniteit van de studentenpopulatie zijn de afgelopen jaren toegenomen, maar het aantal studenten per medewerker is gestegen. Het studierement is verbeterd. In het hoofdlijnenakkoord van de overheid en de universiteiten zijn onder andere afspraken gemaakt over het verder verbeteren van de onderwijskwaliteit, de onderwijsprestaties en over

verdere differentiatie van het onderwijs. Tegelijkertijd is voor het onderzoek de financiering onzekerder geworden. De eerste geldstroom is afgenomen, waardoor universiteiten voor hun financiering van onderzoek en personele inzet steeds meer afhankelijk zijn van de tweede en derde geldstroom. Voor onderzoekers betekent dit meer druk op het binnen halen van financiële middelen en meer tijd die besteed wordt aan het schrijven van onderzoeksvorstellen. Al deze ontwikkelingen hebben ook tot gevolg dat er meer gebruik wordt gemaakt van tijdelijke aanstellingen en dat het aandeel onderwijsondersteunend en beheerspersoneel (obp) is afgenomen. Het obp is efficiënter gaan werken en meer flexibel inzetbaar binnen de eigen instelling.

- *Vrijwillige mobiliteit is laag; klassieke loopbaan voor wetenschappelijk personeel*

De mobiliteit binnen de sector lijkt hoog. Het beeld wordt echter vertekend door de grote groep tijdelijke contracten. Het merendeel van de tijdelijke contracten zijn promovendi die na hun contract de instelling verlaat. Voor wetenschappelijk personeel is het loopbaanpad als een trechter en voert van promovendus tot hoogleraar. Bovendien zijn het wp en obp gescheiden werelden: er zijn weinig transities tussen obp en wp.

- *Het wo acteert steeds meer op een internationaal speelveld*

Universiteiten werken samen met internationale universiteiten, schrijven steeds meer buitenlandse studenten in en richten zich voor het wetenschappelijk personeel steeds meer op de internationale arbeidsmarkt.

- *Meer vrouwen in het wo, maar ondervertegenwoordigd in hogere wetenschappelijke functies*

Het aandeel vrouwen neemt toe. Maar nog steeds zijn zij ondervertegenwoordigd in de functies van universitair (hoofd)docent en hoogleraar.

- *Medewerkers over het algemeen positief over hun eigen inzetbaarheid*

Medewerkers (zowel wp als obp) zijn over het algemeen positief over de eigen inzetbaarheid binnen de organisatie en de inzetbaarheid erbuiten.

- *Deelname aan formele training en opleiding beperkt en te weinig concrete afspraken over persoonlijke ontwikkeling en loopbaan*

Zeker voor een kennisintensieve sector lijkt de deelname van medewerkers aan training en opleiding beperkt. Een verklaring hiervoor is dat vooral bij het wetenschappelijk personeel de meer informele wijzen van ontwikkeling (congresbezoek, bijhouden van vakliteratuur) niet als zodanig gezien wordt en vastgelegd wordt. Dit strookt met het beeld van de formele gesprekken waarin maar weinig concrete afspraken over persoonlijke ontwikkeling worden gemaakt.

- *Ziekteverzuim is laag en arbeidsongeschiktheid neemt af*

Het ziekteverzuim binnen universiteiten is laag, onder wetenschappelijk personeel zelfs bijzonder laag. Het vermoeden is dat er hier sprake is van onderregistratie omdat deze groep zichzelf vaak niet ziek meldt bij ziekte.

Nieuwe cao en de HR beleidsagenda

In 2013 is de looptijd van de cao NU verlopen. Ten tijde van het schrijven van dit jaarplan lopen de cao-onderhandelingen. De afspraken die uit een nieuwe cao zullen voortvloeien (bijvoorbeeld

onderdeel van de gezamenlijke HR beleidsagenda) zullen van invloed zijn op de besteding van de arbeidsmarktmiddelen van SoFoKleS gedurende de looptijd van de cao. Ook tijdens de voorgaande cao is hiervan sprake geweest. Deze afspraken zijn toegevoegd aan de Programmalijn Duurzame Inzetbaarheid & Vitaliteit.

3. Ambitie en strategie

3.1 Gezamenlijke ambities

Werknemers van universiteiten willen een aantrekkelijke werkplek, werkgevers willen een aantrekkelijke werkgever zijn. De werknemersorganisaties en de VNSU werken daar samen aan, ook binnen SoFoKleS WO. Zij gebruiken SoFoKleS WO als katalysator van vernieuwingen op de arbeidsmarkt in de sector. De activiteiten van het fonds sluiten nauw aan bij de afspraken in de CAO's. Het gaat hierbij om activiteiten op het gebied van een aantrekkelijke arbeidsmarkt, met aandacht voor duurzame inzetbaarheid, loopbaanbeleid en mobiliteit, nieuwe arbeidsverhoudingen en goede arbeidsomstandigheden. Onderwerpen die voortkomen uit een gedeelde visie op en ambities voor de sector, zijn:

- Medewerkers gaan met veel plezier en gezond naar hun werk vol uitdagingen
- Universiteiten en medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor die uitdagingen. Er zijn voldoende kansen op groei en ontwikkeling, die kansen worden ook gepakt
- Mobiliteit op de arbeidsmarkt is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer. Actief loopbaanbeleid versterkt de medewerkers in hun arbeidsmarktpositie, zowel in de universitaire wereld als daarbuiten. Goed loopbaanbeleid draagt bij aan de (internationale) aantrekkingskracht van de universiteit als werkgever. Basisvoorwaarde is dat alle leidinggevend en medewerkers regelmatig serieuze gesprekken met elkaar voeren waarin de loopbaan centraal staat: wat heb je nodig voor je volgende functie?
- De universiteit is aantrekkelijk voor (nationaal en internationaal) jong talent
- Alle medewerkers zijn duurzaam inzetbaar
- Een baan bij de universiteit is de waardevolle stap in je loopbaan waar je iets leert
- Universiteiten staan hoog op de ranglijsten voor aantrekkelijk werkgeverschap

3.2 De programmatische werkwijze

Een katalysator van arbeidsmarkt vernieuwing te zijn, vraagt van SoFoKleS WO om een goede basis te hebben in de sector en bij sociale partners. Centraal hierin staat het voor en vooral dóór de sector ontwikkelen, waardoor het eigenaarschap bij universiteiten zelf ligt. SoFoKleS WO biedt als sectorfonds ondersteuning bij het verzamelen, bundelen, verrijken en delen van kennis en ervaring.

Ook in 2013 is er een strategische sessie georganiseerd waarin het bestuur van SoFoKleS WO en de onderhandelaars van de cao Nederlandse universiteiten met elkaar hebben besproken hoe en wat SoFoKleS WO in 2014 zal gaan doen. In deze sessie is de programmatische aanpak en het meerjarig beleidsprogramma bevestigd. Er is gekozen om inhoudelijk voort te bouwen op de ingeslagen paden zodat ook de onderzoeken en projecten die pas in het najaar van 2013 zijn gestart verder kunnen worden gebracht.

Dit betekent dat twee programmalijnen die in 2013 zijn benoemd worden voortgezet. Deze zijn: het vergroten van duurzame inzetbaarheid & vitaliteit van medewerkers en vernieuwing universitaire medezeggenschap. De programmalijnen bevinden zich in verschillende stadia. De invulling van programmalijn Duurzame inzetbaarheid richt zich op diverse aspecten van duurzame inzetbaarheid waarbij er dankzij het aantal activiteiten in de periode 2011-2013 al veel kennis en ervaring is opgedaan. Voor

programmalijn Vernieuwing universitaire medezeggenschap worden eerst de opbrengsten in de sector gemonitord. Daarna wordt besloten of al dan niet een vervolgtraject wordt ingezet. Naast de activiteiten binnen programmalijnen is het mogelijk dat er aan de cao-tafel Nederlandse Universiteiten afspraken worden gemaakt, waarvoor de uitvoering bij SoFoKleS WO wordt belegd. Ervaring leert dat door de nauwe samenwerking tussen cao-partners en het bestuur van SoFoKleS WO aanvullende verzoeken vaak naadloos aansluiten op de bestaande programmalijnen.

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 Kamervergaderingen van SoFoKleS WO die ieder kwartaal plaatsvinden, worden gebruikt om de programma's te monitoren op voortgang en resultaten. Aan de programmalijnen of onderdelen daarvan zijn een of meerdere leden van SoFoKleS WO (of vertegenwoordigers daarvan) gekoppeld om het bestuurlijk eigenaarschap te garanderen. Daarnaast wordt gecommuniceerd via het HRNU (overleg van de directeuren HR van de Nederlandse universiteiten) en netwerken van werknemersorganisaties.

4. Programmalijn Duurzame inzetbaarheid & Vitaliteit

Duurzame inzetbaarheid is door zowel werknemers als werkgevers benoemd als belangrijk thema voor de medewerkers aan universiteiten. In het kader van de HR beleidsagenda zijn concrete afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid. Deze omvatten:

- a. Intensivering systematisch personeelsbeleid
- b. Periodiek voeren van Toekomst- c.q. loopbaangesprekken
- c. Investerings in ontwikkeling
- d. Intensivering en verdere professionalisering Werk-naar-werk begeleiding
- e. Versterking één werkgeverschap
- f. Vangnet (modernisering BWNNU)

De afspraken a), b) en c) zijn (deels) belegd bij SoFoKleS. Gecombineerd met de kennis en ervaringen die in 2013 zijn opgedaan met de denktank Duurzame inzetbaarheid en de *call for proposals* voor mobiliteit en loopbaanbeleid levert het een interessant programma voor 2014 op. In 2014 wordt voortgebouwd op wat in 2013 in gang is gezet. In sommige gevallen, bijvoorbeeld onderzoeken en projecten uit de call for proposals, betekent dit vooral afronding van de activiteiten en een bezinning op het al dan niet geven van een vervolg aan de activiteiten. Concreet betekent dit dat binnen de deze programmalijnen verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid aandacht krijgen om op die terreinen een impuls te geven. Dit zijn:

- Employability en loopbaanbeleid

- Vitaliteit, gericht op fysieke en mentale gezondheid
- Systematische personeelsplanning
- Periodieke gesprekken

Doelgroep

Medewerkers (OBP en WP) en leidinggevenden van Nederlandse universiteiten.

Doelstelling

Willen de universiteiten ook op langere termijn kunnen blijven rekenen op medewerkers die op de arbeidsmarkt duurzaam inzetbaar zijn, dan zullen de organisaties én medewerkers dienen te investeren in ontplooiing, loopbaan en mobiliteit.

Aanpak

In 2014 wordt op vier manieren (verder) invulling gegeven aan het verbeteren van Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit in het algemeen en bovenstaande aandachtsgebieden in het bijzonder:

- a) via leernetwerken Duurzame Inzetbaarheid
- b) via verspreiding van leerzame voorbeelden uit de call for proposals loopbaanbeleid en mobiliteit
- c) via uitvoering van de Cao-afspraken 2011-2013 op het terrein van:
 - Onderzoek periodieke gesprekken
 - Onderzoek EVC-trajecten
 - Intensivering systematische personeelsplanning
 - Intensivering werk-naar-werk begeleiding
 - Een programma van eisen voor een loopbaanscan
- d) via project intersectorale mobiliteit in het hbo en wo.

Betrokken partijen

HRNU, werknemersorganisaties NU, regiegroepen, universiteiten die betrokken zijn bij pilots, Zestor, projectleiders van de experimenten mobiliteit en loopbaanbeleid.

Looptijd

2011 - 2015

5. Programmlijn Vernieuwing universitaire medezeggenschap

In december 2010 hebben de cao-partners de afspraak gemaakt een discussietraject te starten dat moet leiden tot een hernieuwde plaatsbepaling van medezeggenschap. De uitvoering van het traject is belegd bij SoFoKleS. Aan de cao-afpraak is invulling gegeven door in het voorjaar van 2011 een medezeggenschapsconferentie te organiseren met een verdiepend vervolgtraject. Er is een Adviescollege 'Heroverweging Medezeggenschap' opgericht dat aan de cao-partijen Nederlandse Universiteiten een advies heeft uitgebracht over mogelijke vernieuwingen van universitaire medezeggenschap. In het eindrapport doet het adviescollege elf aanbevelingen om de werknemersmedezeggenschap op universiteiten effectiever, efficiënter en kwaliteitverhogend vorm te geven. Naast de aanbevelingen bevat de eindrapportage ook de verslagen van de medezeggenschapsconferenties en de beschrijving van vijf pilots.

Doelgroep

Verschillende partijen die zich van werkgevers- als werknemerszijde bezighouden met medezeggenschap; zowel van de zijde van de interne medezeggenschap als de vakbondsmedezeggenschap; zowel van de landelijke cao-tafel als van de lokale overlegtafels.

Doelstelling

Het vertalen van de ontwikkelde voorstellen/suggesties van het adviescollege om medezeggenschap bij universiteiten te vernieuwen en doelmatiger te laten functioneren in een handreiking voor partijen die zich bezighouden binnen instellingen met medezeggenschap.

Aanpak

- realisatie handreiking modernisering universitaire medezeggenschap voor instellingen
- evt. vervolgstappen naar aanleiding van rapport en handreiking (cao-onderhandelingen, of vernieuwingen op instellingsniveau)

Vanuit het adviescollege en het bestuur van SoFoKleS WO is er de behoefte om de opbrengsten ook op andere manieren voor een breder publiek (van medezeggenschaplleden) te verspreiden. In 2014 wil SoFoKleS WO monitoren in hoeverre de aanbevelingen van het adviescollege worden toegepast in de sector. Dit gebeurt in eerste instantie door terugkoppeling via colleges van bestuur en een tussenevaluatie door de werknemersorganisaties. Naar aanleiding van die monitor wordt een besluit genomen over een vervolgtraject.

Betrokken partijen

Lovum, werknemersorganisaties (lokaal overleg), HRNU, universiteiten waar pilots en bijeenkomsten plaatsvinden.

Looptijd

2010 - 2014

6. Een derde programmaliijn

De contouren voor een derde programmaliijn zijn geschetst. In het najaar van 2014 zal de Kamer WO deze programmaliijn nader vaststellen. De derde programmaliijn wordt in 2015 uitgevoerd.

7. Communicatie

Om draagvlak te creëren in de sector en ervoor te zorgen dat uitkomsten van projecten daadwerkelijk landen bij de instellingen is een goed communicatieplan van belang. Dat geldt voor de communicatie op programma- en projectniveau maar ook voor de algemene communicatie vanuit de SoFoKleS WO. Bovendien geeft het de sociale partners de kans om te laten zien wat hun bijdrage is aan de academische arbeidsmarkt door middel van een fonds als SoFoKleS. Vooralsnog worden de volgende instrumenten ingezet:

Internetsite

De internetsite van SoFoKleS biedt nieuws over programma's en projecten die door SoFoKleS worden gefinancierd. Daarnaast staan de bijeenkomsten aangekondigd, al dan niet met directe inschrijfmogelijkheid. De internetsite wordt gefinancierd door SoFoKleS als fonds – en dus niet alleen de Kamer WO. In 2014 staat de internetsite wat betreft SoFoKleS WO vooral in het teken van communicatie over activiteiten binnen de programmalijnen en wordt kritisch gekeken of en op welke wijze oudere projecten gearhiveerd worden. Voor de leernetwerken zal worden geïnventariseerd of gebruik van LinkendIn-groepen een extra ondersteuning kan zijn voor het leertraject.

Nieuwsbrieven

Vier keer per jaar brengt SoFoKleS WO een digitale nieuwsbrief uit, waarvan een speciale thematische editie zal zijn. In 2012 had de nieuwsbrief 240 abonnees, januari 2014 waren dit 266 abonnees. Het streven is om ook in 2014 meer abonnees te krijgen. Dit wordt gedaan door de nieuwsbrief onder de aandacht te brengen bij bijeenkomsten en via publicaties en netwerken. De nieuwsbrief geeft actuele informatie aan het netwerk van SoFoKleS WO en zorgt voor traffic naar de internetsite.

Communicatiekanalen sociale partners

Via de internetsites en nieuwsbrieven van sociale partners kunnen de achterbannen op de hoogte blijven van en betrokken zijn bij ontwikkelingen. Daarnaast houdt het bureau SoFoKleS op verzoek presentaties op bijeenkomsten van de sociale partners en instellingen.

Universiteitoverstijgende activiteiten

Indien er onderwerpen zijn die interessant zijn voor de sector en een duidelijke link hebben met de lopende programmalijnen is het goed universiteitoverstijgende activiteiten te organiseren. Deze worden met de sociale partners en instellingen voorbereid en uitgevoerd door het bureau SoFoKleS. In 2014 zullen er in ieder geval voor het Leernetwerk Duurzame inzetbaarheid en de Denktank Leren bijeenkomsten worden georganiseerd alsook de werkconferenties voor het traject rond loopbaantrajecten en rond EVC in het wo.

Publicaties

SoFoKleS WO geeft soms publicaties uit ten behoeve van de sector. Voorwaarde daarbij is de directe toepasbaarheid ervan. Voor 2014 staan (nog) geen publicaties gepland.

Landelijke conferentie

De in de programmalijnen opgedane kennis wordt begin 2015 gedeeld tijdens een conferentie. Op deze dag deelt SoFoKleS WO met de sector de opbrengsten van de projecten en de resultaten van de cao-afspraken. De opzet van de conferentie heeft een stimulerende/ activerende werking: de deelnemers kunnen na de conferentie op de eigen universiteit verder aan de slag met de thema's.