



Jaarplan 2015

Inhoud

I. Algemene inleiding	3
1. Visie en ambitie	3
2. Voor wie	3
3. Gezamenlijke inzet.....	3
3.1 Talent naar de Top.....	3
3.2 Conferentie Duurzaam Advies over Inzetbaarheid	4
4. Communicatie	4
II. Deeljaarplan sector universitair medische centra	5
1. Inleiding.....	5
2. Activiteitenplan 2015.....	6
2.1 Vervolg op Dialoog.....	6
2.2 Overige activiteiten	6
2.3 Communicatie	7
III. Deeljaarplan sector Wetenschappelijk Onderwijs.....	8
1. Inleiding.....	8
2. Specifieke uitdagingen universitaire arbeidsmarkt.....	8
3. Werkwijze en programmatische aanpak.....	9
3.1 Gezamenlijke ambities	9
3.2 De programmatische werkwijze	9
3.3 Doelgroepen	9
3.4 Type activiteiten	9
4. Activiteitenplan 2015.....	10
4.1 Programmalijnen	10
4.2 Activiteiten op verzoek van de cao-tafel NU	14
4.3 Subsidiëring activiteiten van derden	14
4.4 Communicatie.....	15

I. Algemene inleiding

1. 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 universitair medische centra (umc's), universiteiten, 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.

2. Voor wie

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

- Acht universitair medische centra met 67.000 medewerkers;
- Veertien universiteiten met meer dan 50.000 medewerkers;
- Vijf onderzoeksinstellingen met 2.900 medewerkers.

3. Gezamenlijke inzet

De drie deelsectoren umc's, WO, en onderzoeksinstellingen vullen vernieuwingen op het gebied van arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen in 2015 op hun eigen manier in. Lees hiervoor de deeljaarplannen van de sector umc's en de sector WO.

De gezamenlijke inzet richt zich op twee thema's:

- Talent naar de Top;
- Duurzame inzetbaarheid.

3.1 Talent naar de Top

Het Algemeen Bestuur van SoFoKleS heeft besloten in 2015 deelname aan Stichting Talent naar de Top namens de kennissector voor een jaar te verlengen. De te behalen resultaten, met een inspanningsverplichting voor zowel de Stichting Talent naar de Top als de Kennissector, voor 2015 zijn als volgt gedefinieerd:

- Voor de universitaire sector is de focus verlegd naar het wetenschappelijk personeel (WP). De focus in de Charter ligt momenteel op ondersteunend en beheerspersoneel (OBP). Indien extra kosten zijn gemoeid voor het toevoegen van een WP-kolom aan de monitor, zal de stichting een kostenspecificatie mailen aan bureau SoFoKleS;
- Voor de umc-sector is aansluiting gezocht bij een breder diversiteitsbeleid dan alleen doorstroom van vrouwen naar topfuncties. Dezelfde problematiek speelt bijvoorbeeld ook bij de doorstroom van allochtonen of gedeeltelijk arbeidsongeschikten;

- De rapportage over de umc-sector is verbeterd op basis van concrete wijzigingsvoorstellen vanuit de NFU;
- De organisatie van (een) bijeenkomst(en) is/zijn (in)gericht op de wetenschap.

3.2 Conferentie Duurzaam Advies over Inzetbaarheid

In het najaar van 2015 organiseert SoFoKleS in samenwerking met de SAAZ-UNie de conferentie 'Duurzaam Advies over Inzetbaarheid'. Het betreft een congres van universiteiten, umc's en onderzoeksinstellingen rond het thema arbeidsomstandigheden en duurzame inzetbaarheid. In deze conferentie doen deelnemers kennis op rondom het vraagstuk: "Hoe creëer ik een context waarin medewerkers kennis gebruiken en regie nemen op hun duurzame inzetbaarheid?". Met inspirerende voorbeelden uit de sector en met enkele vragen gaan de deelnemers naar 'huis'.

4. 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.

II. Deeljaarplan sector universitair medische centra

1. Inleiding

In de periode 2008 – 2011 is in de universitair medische centra (umc's) een proces gestart onder de naam Idealoog. Idealoog stimuleert de dialoog in de organisatie en draagt bij aan een volwaardige arbeidsrelatie. Het Landelijk Overleg Academische Ziekenhuizen (LOAZ) heeft in de cao umc 2011 – 2013 besloten Idealoog voort te zetten met een meer centrale focus vanuit de werkgevers- en werknemersorganisaties onder de naam Dialoog.

Centrale thema's binnen Dialoog waren:

- Coaching voor leidinggevenden;
- Ontwikkelingen (PB – persoonlijk budget) in het jaargesprek;
- Gezondheidsmanagement.

Daarnaast zijn er pilots uitgevoerd met als thema roosteren, loopbaanontwikkeling en flexibiliteit/sturen op output.

In de cao 2013-2015 zijn opnieuw afspraken gemaakt voor een vervolg op het programma Dialoog. Er zijn daarbij de volgende thema's benoemd:

- Ontwikkeling van persoonlijk leiderschap, bewustwording van eigen kwaliteiten en mogelijkheden;
- Vergroting van flexibiliteit en mobiliteit t.b.v. duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid;
- Gezondheidsmanagement;
- Gewenste manier van werken en met elkaar omgaan gericht op kwaliteit, professionalisering, samenwerking en open dialoog.

Eind 2014, begin 2015 zijn sociale partners gezamenlijk om tafel gegaan om te bespreken hoe dit vervolg vorm moet krijgen. Hierbij is vooral gekeken naar de ervaringen uit Idealoog en Dialoog, naar de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en wat dit betekent voor de medewerker en organisatie. Tijdens de twee verkenningssessies is vastgesteld dat de huidige arbeidsmarktontwikkelingen het volgende beeld laten zien:

- Verschuiving van 'behoud van medewerkers' naar 'vermindering van banen';
- Verschuiving van 'werken voor de huidige organisatie' naar 'mobiliteit en perspectief op ander werk';
- Verschuiving van 'binding met de organisatie' naar verbinding met 'jouw fitheid en jouw loopbaankansen'.

De eerder vastgestelde thema's uit de cao-afspraken zijn daarbij losgelaten. De uitwerking vindt plaats in de eerste helft van 2015.

De Kamer UMC wil de sector stimuleren bij het (vooral gezamenlijk) initiëren en implementeren van projecten op het gebied van arbeidsrelaties en duurzame inzetbaarheid.

Overige activiteiten

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

- Persoonlijk leiderschap voor teams;
- YouChooz;
- Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn;
- VeiligeZorg@;
- Het digitaliseren van het PB naar het model van Radboudumc;
- De arbocatalogus verder ontwikkelen en verbeteren.

2. Activiteitenplan 2015

2.1 Vervolg op Dialoog

Er wordt nog gesproken over een nieuwe opzet van de besteding van Dialoog middelen. Zodra hier meer uitsluitel over is zal dit verwerkt worden in het deeljaarplan en bekend worden gemaakt via de SoFoKleS-site.

2.2 Overige activiteiten

Persoonlijk leiderschap voor teams

Het persoonlijk leiderschapsontwikkeling programma richt zich op teams diep in de organisatie. Afdelingen/teams krijgen de mogelijkheid om bij ontwikkeld beleid en aanpak passende trainingen/interventies/projecten te volgen voor de (verdere) ontwikkeling van persoonlijk leiderschap van de teamleden. De teams bepalen uit reeds ontwikkelde instrumenten welke training/interventies gewenst zijn om als team betere resultaten te bereiken. Het programma loopt van 2013 tot en met 2015.

YouChooz

YouChooz is dé landelijke voorlichtingssite over opleidingen en beroepen in de zorg, welzijn en sport. Op de site staan voor deze sectoren alle beroepen, alle opleidingen en allerlei relevante gegevens zoals benodigde vooropleiding, aanvangssalaris, vervolgopleiding, etc. Vele websites (van (branche)partijen, scholen, hogescholen en universiteiten) gebruiken de site als bron voor hun communicatie naar hun doelgroepen. SoFoKleS financiert ook in 2015 samen met andere zorgfondsen en het Ministerie van VWS deze website.

Onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

Vanaf 2015 neemt SoFoKleS deel aan het onderzoeksprogramma Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (<http://www.azwinfo.nl/>). Het onderzoeksprogramma verzamelt sinds de jaren '90 ononderbroken arbeidsinformatie voor de gehele zorgsector, zoals personele kengetallen, opleidingsniveaus en instroom leerlingen. De gegevens zijn daarnaast per branche inzichtelijk zodat ontwikkelingen van branches kunnen worden vergeleken. Zowel het ministerie van VWS als de grote zorg- en welzijnbranches zijn betrokken bij het onderzoeksprogramma. Door deze opzet zijn de trends over de afgelopen decennia eenduidig en betrouwbaar inzichtelijk gemaakt.

Veiligezorg@

Via het project Veiligezorg@ krijgen umc's ondersteuning en advies op het gebied van sociale veiligheid. In 2015 staan bezoeken aan het UMCG, AMC, VUmc en Erasmus MC op de planning.

Het digitaliseren van het PB naar het model van Radboudumc

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

Arbocatalogus en Dokterhoe

Om de arbocatalogus toegankelijk en aantrekkelijk te maken, worden nieuwe onderwerpen op de website [Dokterhoe](#) geplaatst.

2.3 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 van sociale partners en umc's;
- Website SoFoKleS;
- Website Dokterhoe;
- Website Dialoog.

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.

III. Deeljaarplan sector Wetenschappelijk Onderwijs

1. Inleiding

In 2014 zijn veel SoFoKleS-activiteiten voor de sector Wetenschappelijk Onderwijs afgerond. Het resultaat zijn mooie praktijkvoorbeelden dankzij de *call for proposals* Mobiliteit en Loopbaanbegeleiding, nieuwe inzichten dankzij cao-onderzoek op het vlak van duurzame inzetbaarheid en handvatten voor mobiliteit tussen universiteit en hogescholen. Samen met de projecten die eerder (in 2013) zijn afgerond heeft dit veel kennis opgeleverd die SoFoKleS met de sector wil delen. 2015 start daarom met de conferentie 'Onbeperkt houdbaar!'. Een conferentie waar universiteiten een podium krijgen om te laten zien hoe zij met onderwerpen als periodieke gesprekken, talentmanagement, van-werk-naar-werk etc. omgaan.

Dit jaar staat in het teken van nieuwe activiteiten. De bestaande programmalijs Duurzame Inzetbaarheid wordt voortgezet met aanvullende activiteiten en daarnaast wordt een nieuwe programmalijs gestart: De Universiteit als Dynamische Werkomgeving. Naast de activiteiten die voortkomen uit de programmatische aanpak is er ook ruimte voor verzoeken van de cao-tafel van de Nederlandse Universiteiten. Al deze activiteiten en andere staan hieronder beschreven in paragraaf 4. Eerst staan we echter kort stil bij de huidige stand van de arbeidsmarkt van de Nederlandse universiteiten (paragraaf 2) en de ambities, werkwijze en aanpak voor de sector wetenschappelijk onderwijs (paragraaf 3).

2. Specifieke uitdagingen universitaire arbeidsmarkt

In 2013 heeft SoFoKleS WO een arbeidsmarktanalyse laten uitvoeren voor de sector Wetenschappelijk Onderwijs. Hiermee is alle bekende arbeidsmarkt informatie over de 50.218 medewerkers aan de 14 Nederlandse universiteiten bij elkaar gebracht. Hieruit kwamen interessante trends naar voren. Tijdens de strategische sessie 2014 met de kamer WO van SoFoKleS en vertegenwoordigers van de cao-tafel NU is opnieuw gesproken over de uitdagingen op de korte termijn. Hieruit kwam een aantal ontwikkelingen, die nu bij universiteiten spelen en hebben geleid tot het benoemen van een nieuwe programmalijs:

- Beter selectie binnen de universiteit van wie wel of niet een kans maken bij het indienen van subsidieaanvragen: niet voor iedere medewerker is een route binnen de universiteit weggelegd en niet iedereen kan tot de top behoren;
- Doorstroom binnen de universiteit is voor slechts een kleine groep mogelijk. Het loopbaanbeleid moet met name promovendi meer stimuleren om voorbij de grenzen van de universiteit te kijken;
- Leidinggeven binnen een academische context kan beter, in het bijzonder als het gaat om vaardigheden op het gebied van management en personeelsbeleid;
- Universiteiten presteren internationaal goed wat betreft onderwijs en onderzoek. Om dit niveau te behouden intensificeert het onderwijs en onderzoek en neemt zodoende de druk om te presteren toe. De prestatiedruk vergt veel van medewerkers, met name voor het wetenschappelijk personeel;
- Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de wetenschappelijke top. Ondanks alle informatie over doorstroom etc. zijn er eigenlijk weinig concrete adviezen voor vrouwen die een topcarrière in de wetenschap ambiëren;
- De verhouding tussen vaste en flexibele arbeidscontracten op de universiteit is al langer onderwerp van gesprek aan de cao-tafel. In de nieuwe cao NU 2015-2016 zijn afspraken gemaakt om hier beter mee om te gaan.

3. Werkwijze en programmatische aanpak

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 de kamer WO van SoFoKleS. Zij gebruiken SoFoKleS 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.

3.2 De programmatische werkwijze

Een katalysator van arbeidsmarkt vernieuwing te zijn, vraagt van SoFoKleS om een goede basis te hebben in de sector WO en bij sociale partners. Centraal hierin staat het voor en vooral door 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 2014 is er een strategische sessie georganiseerd waarin het bestuur van SoFoKleS WO en de onderhandelaars van de cao-tafel met elkaar hebben gesproken over de invulling van het SoFoKleS-programma voor het wetenschappelijk onderwijs in 2015. Uitkomst is het besluit om de programmalijs Duurzame Inzetbaarheid in 2015 voort te zetten en de nieuwe programmalijs De Universiteit als Dynamische Werkomgeving te starten.

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 vergaderingen van kamer WO binnen SoFoKleS (specifiek richt op de sector Wetenschappelijk Onderwijs) die ieder kwartaal plaatsvinden, worden gebruikt om de projecten te monitoren op voortgang en resultaten. Aan de projecten binnen de programmalijs zijn één of meerdere leden van de kamer WO (of vertegenwoordigers daarvan) gekoppeld. Zij begeleiden het project gedurende het jaar. Daarnaast wordt gecommuniceerd via het HRNU (overleg van de directeurs HR van de Nederlandse universiteiten) en netwerken van werknemersorganisaties.

3.3 Doelgroepen

De activiteiten van SoFoKleS zijn gericht op alle medewerkers (wetenschappelijk, en ondersteunend- en beheerspersoneel) en bestuurders, werkzaam aan de Nederlandse universiteiten. SoFoKleS opereert hierbij vaak vanwege hun sleutelrol wat betreft de verbinding arbeidsmarktbeleid en HR-beleid via de HR-afdelingen binnen universiteiten.

3.4 Type activiteiten

SoFoKleS kent verschillende activiteiten: projecten die voortkomen uit de programmatische aanpak binnen de programmalijs en activiteiten die gedurende het jaar voortkomen uit verzoeken van de cao-tafel NU. Daarnaast subsidieert SoFoKleS soms ook activiteiten van derden zonder zelf direct

betrokken te zijn bij die activiteiten. Dit alles wordt ondersteund door een basisinfrastructuur op het terrein van communicatie.

4. Activiteitenplan 2015

In 2015 worden de volgende activiteiten uitgevoerd. Mogelijk worden op verzoek van de kamer WO of de cao-tafel NU gedurende het jaar hier activiteiten aan toegevoegd.

4.1 Programmalijnen

Programmalijn 1 Duurzame Inzetbaarheid

Investeren in duurzame inzetbaarheid zorgt er voor dat medewerkers gemotiveerd en capabel kunnen blijven werken in of buiten de universiteit. Dit vraagt om een toekomstgerichte blik van universiteiten en hun medewerkers. Vooruitkijken betekent onder andere weten wat de organisatie te wachten staat en wat dit betekent voor het personeelsbestand. Het betekent ook: met elkaar in gesprek gaan en blijven over verder te ontwikkelen talenten en daarbij behorende loopbaanstappen. Over wat er nodig is om bevlogen en gezond aan het werk te blijven. Door transparantie en maatwerk te bieden kunnen universiteiten en medewerkers werken aan een toekomst die past. HR is hierbij een belangrijke schakel die goed geëquipeerd moet zijn om betrokkenen in de organisatie te kunnen begeleiden bij deze uitdagingen.

- Medewerkers en leidinggevenden denken na en gaan in gesprek over de toekomstige inzetbaarheid van medewerkers;
- Universiteiten zijn transparant over loopbaanmogelijkheden en faciliteren loopbaanbegeleiding;
- Medewerkers gaan met veel plezier en gezond naar hun werk;
- HR beschikt over de kennis en instrumenten om zichzelf in positie te zetten als *sparring partner* in de universiteit als het gaat om duurzame inzetbaarheid;
- Universiteiten zijn zelf de deskundigen en leren van elkaar over versterken van duurzame inzetbaarheid.

1. Leernetwerken Duurzame inzetbaarheid	
Aanleiding	De leernetwerken zijn een vervolg op de activiteiten van de Denktank Duurzame Inzetbaarheid. De sector is nu toe aan actie. Er liggen mooie handvatten in de vorm van overzichten van de stand van zaken op universiteiten en concrete adviezen/instrumenten, de volgende stap is om hiermee aan de slag te gaan.
Projectdoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Universiteiten gaan zelf aan de slag met implementatie-/intensiveringstrajecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Drie leernetwerken bieden platforms voor het uitwisselen van ervaringen en het delen en aanvullen van kennis onder deskundige begeleiding; • Stimuleren activiteiten op het terrein van duurzame inzetbaarheid ten behoeve van werknemers (OBP en WP).
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Projectleiders/beleidsadviseurs HRM en wetenschappers op universiteiten die op het gebied van SPP, Vitaliteit of <i>Employability</i> een implementatietraject of intensiveringsslag leiden.
Projectresultaat	<p><u>Opbrengst pioniers:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding en monitoring van eerste implementatie van DI-beleid op een aantal 'pionier universiteiten'; • Minstens twaalf leerzame praktijkvoorbeelden ter inspiratie voor de sector.

<p><u>Opbrengst leernetwerken:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennis en ervaring met betrekking tot implementatieproces wordt gebundeld, verrijkt en actief gedeeld binnen het netwerk en in geschikte vorm ook met de rest van de sector; • Door samen (informeel) te leren, wordt de kennis en kunde van deelnemende HR-professionals op de deelgebieden vergroot; • Olievlekwerking: draagvlak creëren onder HR-adviseurs als strategisch partners en leidinggevendenden die het uiteindelijk moeten gaan doen; • Verbeterde tools voor implementatie en intensivering van DI-beleid op alle universiteiten; • Inzicht in praktische behoeften van de sector op specifieke deelonderwerpen van DI. <p><u>Opbrengst centrale regiegroep:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Input voor beleidsvorming en cao voor sociale partners door 'brede blik' zowel sector breed als thema breed in het centrale netwerk DI WO; • Sectorale themabijeenkomsten over duurzame inzetbaarheid en subonderwerpen. 			
Budget	2014	€ 25.927	Geschatte looptijd sept 2014 – juli 2016
	2015	€ 234.711	
	2016	€ 162.322	
	Totaal	€ 422.960	

2. Conferentie Duurzame inzetbaarheid	
Aanleiding	Er zijn veel projecten geïnitieerd en uitgevoerd binnen de programmalijn Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit. Om de decentrale opbrengsten breed te delen met alle universiteiten organiseert de Kamer WO een 'Dag van de Kennisuitwisseling' naar voorbeeld van Zestor voor de HBO-sector.
Projectdoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • De opbrengsten van projecten uit de programmalijn Duurzame Inzetbaarheid en Vitaliteit presenteren aan de WO-sector; • Deelnemers stimuleren op de eigen universiteit zelf aan de slag te gaan met de diverse projecten; • Promotie van SoFoKleS als fonds.
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • WO-sector breed, achterbannen van de sociale partners; • Geïnteresseerden van andere sectoren.
Projectresultaat	Een praktijkgerichte conferentie op 5 februari 2015.
Budget	€ 35.000 Geschatte looptijd juni 2014 – maart 2015

3. Stimuleringsregeling promovendi kennis laten maken met potentiële werkgevers	
Aanleiding	Promovendi zijn tijdens de promotie volledig gericht op een carrière in de wetenschap en besteden weinig aandacht aan alternatieven. Dit terwijl het merendeel de loopbaan buiten de universiteit zal voortzetten. Dit gegeven komt vrijwel niet aan bod tijdens de gesprekken tussen promovendus en leidinggevende. Tilburg University laat mogelijke werkgevers zich presenteren aan promovendi. Hun ervaring is dat dit een effectieve <i>wake up call</i> is voor beginnende promovendi.
Projectdoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Promovendi stimuleren na te denken over loopbaan buiten de wetenschap; • Leidinggevendenden van promovendi stimuleren gesprek over loopbaanmogelijkheden te voeren; • De verwachting is dat door de positieve ervaring universiteiten dit instrument vaker met eigen middelen zullen inzetten.
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Promovendi; • Leidinggevendenden promovendi.
Projectresultaat	Een stimuleringsregeling voor universiteiten om voor promovendi

	bijeenkomsten/bezoeken te organiseren naar potentiële werkgevers buiten de universiteit. Organisatie binnen de universiteit/faculteit/vakgroep zelf zorgt voor een passend aanbod, een subsidie (circa €2.500) vanuit SoFoKleS stimuleert het komen tot een aanbod. NB: Deze stimuleringsregel kan wellicht SoFoKleS-breed worden aangeboden.		
Prognose kosten	€ 46.200	Geschatte looptijd	sept 2015 – jan 2016

Programmaliijn 2 De Universiteit als Dynamische Werkomgeving

De Nederlandse universiteiten presteren op hoog niveau, zeker in internationaal opzicht. Niet alleen behalen ze uitstekende resultaten wat onderzoek betreft, ook het onderwijs is kwalitatief goed. Het maakt de universiteit tot een dynamische werkomgeving waar hoge eisen worden gesteld aan de mensen die er werken, in zowel onderzoek en onderwijs als in de ondersteuning. Om goede mensen binnen te halen en te behouden, is de aantrekkelijkheid van de werkomgeving is een belangrijk punt van aandacht. Er zijn zorgen over toegenomen prestatiedruk en hoge werkdruk, onvoldoende ontwikkelde leiderschapscompetenties bij leidinggevend en de ruimte voor zorgtaken in een wetenschappelijke topcarrière. Stuk voor stuk vraagstukken waarvoor men in de sector naar nieuwe antwoorden zoekt opdat de universiteit een aantrekkelijke werkomgeving blijft waar topprestaties behaald worden. Tegelijkertijd ontslaat de focus op topprestaties universiteiten niet van de verantwoordelijkheid om, als grote werkgevers in het publieke domein, een bijdrage te leveren aan maatschappelijke vraagstukken. De politiek verwacht bijvoorbeeld steeds meer van werkgevers dat zij de vangnetfunctie van de overheid overnemen en voor verschillende doelgroepen verantwoordelijkheid nemen.

4. Bijeenkomst participatiewet

Aanleiding	Vanaf 1 januari 2015 moeten mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag bij een gewone werkgever. Van universiteiten wordt verwacht dat zij (uitgaande van 39.728 fte op 1 januari 2013) vanaf 2014 jaarlijks 122 garantiebanen realiseren, in totaal oplopend 610 extra garantiebanen eind 2018 (bron: brief minister Binnenlandse zaken aan VSO d.d. 19 maart 2014 betreft wijziging quotum arbeidsbeperkten). Universiteiten werken aan deze doelstelling, maar zoeken naar de manier waarop deze kan worden behaald.		
Projectdoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Universiteiten ondersteunen bij het behalen van de doelstelling door informeren, van elkaar leren en inspireren. 		
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • HR-medewerkers; • Leidinggevend (WP en OBP). 		
Projectresultaat	Een bijeenkomst waarin universiteiten van elkaar kunnen leren wat de mogelijkheden zijn bij het realiseren van de garantiebanen. SBCM (het fonds van de sociale werkvoorziening) biedt, gezien hun belang, mensuren aan (kosteloos voor SoFoKleS) voor de organisatie van de bijeenkomst.		
Prognose kosten	€ 4.199	Geschatte looptijd	maart - april 2015

5. Onderzoek naar ouders en wetenschappelijke topcarrières

Aanleiding	In het WO zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd in hogere functies. In 2012 is 16% van de hoogleraren en 22% van de UHD's vrouw, terwijl vrouwen met 45% zijn vertegenwoordigd zijn in de overige wetenschappelijke functies. Een veel genoemde reden hiervoor is dat een wetenschappelijke carrière voor een vrouw moeilijk te combineren is met een gezin. Toch lukt het sommige vrouwen wel de wetenschappelijke top te bereiken. Hoe hebben zij dat voor elkaar gekregen? En welke keuzes hebben ze gemaakt om hun doel te bereiken?		
Projectdoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht verkrijgen in hoe vrouwen erin slagen om een hoge positie in de 		

	wetenschap bereiken.
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Vrouwen die een wetenschappelijke carrière overwegen of ambiëren; • Werkgevers in het WO; • Beleidsmakers.
Projectresultaat	<p>Om het projectdoel te realiseren, stellen wij de volgende onderzoeksactiviteiten voor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Een literatuursearch (wat zeggen de cijfers hierover en wat is bekend over factoren die een succesvolle carrière in de wetenschap voor vrouwen bevorderen dan wel belemmeren); 2. Drie tot vijf interviews met deskundigen/experts op dit terrein; 3. Tien interviews met vrouwen die (recent/sinds een beperkt aantal jaren) een hoge positie in de wetenschap bekleeden. Aandachtspunt hierbij is een zorgvuldige selectie van kandidaten om een divers beeld te krijgen (variëteit in verhalen). <p>De resultaten zullen worden weergegeven in een brochure. Daarnaast zal een advies worden gegeven over hoe deze inzichten onder de aandacht te brengen en daarmee de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies te bevorderen.</p>
Prognose kosten	€ 34.540
Geschatte looptijd	aug 2015 – jan 2016

6. Verkenning prestatiedruk bij wetenschappelijk personeel

Aanleiding	Wetenschappelijke professionals moeten duizendpoten zijn op hoog niveau. Zij zijn verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderzoek en onderwijs en sturen hierin andere zeer begaafde collega's aan. Over dit alles hebben zij ook een verantwoordingstaak. Hoe houden zij het wel of niet vol? SoFoKleS WO verkent met de sector wat in de praktijk de (beleving van) prestatiedruk verhoogt of verlaagt.
Projectdoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Inzicht naar de factoren die prestatiedruk beïnvloeden; • Handvatten voor belanghebbenden voor de aanpak van prestatiedruk.
Doelgroep	Betrokkenen bij de aanpak van prestatiedruk: <ul style="list-style-type: none"> • WP; • HR-beleidsadviseurs/Arbo-adviseurs; • Faculteitsdirecteuren.
Projectresultaat	<ul style="list-style-type: none"> • Oriënterend onderzoek naar factoren die prestatiedruk beïnvloeden; • Expertmeeting over de mogelijkheden om prestatiedruk bij WP aan te pakken; • Advies en aanbevelingen over prestatie druk bij WP.
Prognose kosten	€ 38.600
Geschatte looptijd	maart - oktober 2015

8. Academisch leiderschap

Aanleiding	Leidinggeven in de academische werkomgeving verandert (o.a. werkdruk, talentbeleid, internationalisering). In het besef dat het leiderschap versterkt moet worden, worden decentraal projecten en trajecten opgestart. Wat ontbreekt is een duidelijke gedeelde visie op wat leiderschap binnen de universiteit is. En juist een gedeelde visie kan de sector helpen met elkaar stappen te zetten in de verdere professionalisering van leidinggevend.
Projectdoelstelling	<ul style="list-style-type: none"> • Gezamenlijke visie academisch leiderschap formuleren; • Ervaringen uitwisselen van leerzame praktijkvoorbeelden (wat werkt en hoe, en wat niet en waarom?); • Opzetten concrete beleidsagenda academisch leiderschap.
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> • Leidinggevend op universiteiten; • HR-directeuren.
Projectresultaat	Een focusgroep en startbijeenkomst. De startbijeenkomst biedt een podium voor wetenschappers, toonaangevende sprekers en leerzame voorbeelden uit de praktijk over een specifiek aspect binnen het vraagstuk rond academisch

	<p>leiderschap. Mogelijke thema's zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwachtingen binnen de organisatie en van werknemers omtrent leidinggevendend; • <i>Peoplemanagers</i> binnen de faculteit en de rol van HR; • Professionaliseringstrajecten binnen de universiteit: wat kunnen universiteiten van elkaar leren? <p>De focusgroep werkt actief verder met de thema's van de startbijeenkomst om tot een gedeelde visie rond academisch leiderschap te komen. De uitkomst van de focusgroep wordt vertaald in een concrete beleidsagenda Leidinggeven in Universiteiten.</p>		
Prognose kosten	€ 35.000	Geschatte looptijd	maart – dec 2015

4.2 Activiteiten op verzoek van de cao-tafel NU

Begin 2015 zijn er drie verzoeken vanuit de cao-tafel NU gekomen. Mogelijk worden hier gedurende het jaar nieuwe of aanvullende verzoeken aan toegevoegd.

Pilots Erkenning van Verworven Competenties (EVC)

De cao-tafel NU heeft SoFoKleS gevraagd na te gaan of er drie universiteiten een pilot omtrent EVC willen doen. Het regieteam (vanuit de cao-tafel NU) koppelt de resultaten van deze verkenning weer terug aan de cao-tafel.

Intensivering Systematisch Personeelsbeleid

Een pilot wordt gestart bij een aantal universiteiten. Twee vragen wil de cao-tafel NU beantwoord hebben: Wat is nu goede HR management informatie en in die zin dat je hiermee kan sturen? De pilots zijn/worden onderdeel van het lerende netwerk Strategische Personeelsplanning (SPP) en worden in samenhang binnen de programmalijn Duurzame Inzetbaarheid door SoFoKleS opgepakt.

Publieksvriendelijke versie van de cao

Om de bekendheid en de toepassing van de afspraken uit de cao te vergroten spreken cao-partijen af een publieksvriendelijke, digitale en gedrukte versie van de cao te laten ontwikkelen door SoFoKleS. Hiermee krijgen medewerkers van universiteiten beter zicht op hun arbeidsvoorwaarden en kunnen specifieke onderwerpen zoals de inzet van ontwikkeldagen, mantelzorgverlof, opleidingsfaciliteiten en vakantieregelingen nadrukkelijk onder de aandacht van medewerkers en leidinggevendend worden gebracht.

4.3 Subsidiëring activiteiten van derden

Werken in Ruimere Context (WeRC)

Het WeRC-project is het laatste project van de *call* Loopbaan en Mobiliteit dat nog niet volledig is afgesloten. Dit project van de UvA en de VU heeft een looptijd tot 1 februari 2015, maar is in december 2014 afgerond. De eindrapportage met financiële eindverantwoording wordt in 2015 aan de Kamer WO voorgelegd.

Opleidingsimpuls MZ en arbocatalogus NU

De begeleidingscommissie van de Arbocatalogus Nederlandse universiteiten wilde de medezeggenschap ondersteunen in haar deelverantwoordelijkheid bij de implementatie en acceptatie van de Arbocatalogus op de universiteiten. Om dit te faciliteren heeft de begeleidingscommissie samen met advies- en trainingsbureau SBI een scholingstraject ontwikkeld dat

medezeggenschapsorganen in staat stelt om op lokaal niveau hierbij een actieve rol te vervullen. Dit project is eind 2012 van start gegaan en wordt begin 2015 afgerond.

Stichting van het Onderwijs

Op het terrein van onderwijs- en arbeidsmarktbeleid hebben de onderwijssectoren veel parallelle belangen. Het onderwijs heeft een gezamenlijke opdracht die veel sterker zichtbaar zou moeten zijn. 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 dan ook wenselijk. Daarom levert SoFoKleS een financiële bijdrage aan de Stichting van het Onderwijs, het platform waar de samenhang en verbondenheid binnen het onderwijs centraal staat.

4.4 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 in de basis 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. De internetsite staat vooral in het teken van communicatie over activiteiten binnen de programmalijnen.

Nieuwsbrieven

Vier keer per jaar brengt SoFoKleS WO een digitale nieuwsbrief uit, waarvan één een speciale thematische editie zal zijn. In januari 2015 waren er 327 abonnees. 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.

Publicaties

SoFoKleS WO geeft soms publicaties uit ten behoeve van de sector. Voorwaarde daarbij is de directe toepasbaarheid ervan. Voor 2015 staan (nog) geen publicaties gepland, anders dan de publieksvriendelijke versie van de cao NU.

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.