

SoFoKleS in 2012

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Activiteitenplan 2012 Kamer UMC.....	4
Activiteitenplan 2012 Kamer WO.....	7

Inleiding

De sociale partners in de kennissector zien de stichting SoFoKleS als katalysator van vernieuwingen op de arbeidsmarkt in deze sector. De activiteiten van het fonds sluiten nauw aan bij de afspraken in de CAO's.

De kern van de activiteiten van de Kamer UMC in 2012 vormt het project Dialoog, het vervolg op Idealoog. Bij Dialoog wordt de nadruk gelegd op de implementatie van de zogenoemde volwaardige arbeidsverhoudingen. Uitgangspunt hiervoor vormt de vernieuwingsagenda zoals afgesproken in de CAO 2011 -2013. Daarnaast zal de kamer uitvoering geven aan nog enkele andere activiteiten zoals de verdere ontwikkeling en verbetering van de arbocatalogus voor de sector, de communicatie over de pensioenovergang en de subsidiëring van projecten op het gebied van diversiteit.

Het jaar 2012 zal voor de Kamer WO vooral in het teken staan van het verder uitvoering geven aan de CAO-afspraken die zijn gemaakt in december 2010. Deze hebben betrekking op loopbaanbeleid en mobiliteit. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat innovatie op dit gebied vanuit de sector zelf komt. Daarom is in september 2011 een call for proposals loopbaanbeleid en mobiliteit uitgezet. Het tweede grote thema voor de Kamer WO in 2012 is heroverweging universitaire medezeggenschap.

Voor zover nu bekend is er in 2012 sprake van één algemeen project: de voortgang en afronding van de Postdoc Retreats 2011-12 van PCDI inclusief de daarbij behorende communicatiestrategie die tot doel heeft de subsidiëring van het project overbodig te maken. Er zal nog één gesubsidieerde Postdoc Retreat plaatsvinden.

De activiteiten van SoFoKleS krijgen een plek op de website van SoFoKleS en in de nieuwsbrieven van de kamer WO.

Activiteitenplan 2012 Kamer UMC

1. Dialoog

De kern van de activiteiten van de Kamer UMC in 2012 vormt het project Dialoog, het vervolg op Idealoog. Bij Dialoog wordt de nadruk gelegd op de implementatie van het gedachtegoed van de volwaardige arbeidsverhoudingen. Uitgangspunt hiervoor vormt de vernieuwingsagenda zoals afgesproken in de CAO 2011 -2013.

Voor de UMC's is 6 miljoen gereserveerd voor 2011, 2012 en 2013. De uitvoering zal pas in 2012 en 2013 plaatsvinden. De verdeling over drie centrale projecten, twee landelijke pilots, één decentraal project en een drietal studies zal nog worden vastgesteld. Wel is duidelijk dat van het beschikbare budget ieder UMC 1 fte (eventueel verdeeld over meerdere beleidsmedewerkers) kan bekostigen ten behoeve van de centrale projecten en de pilots.

De centrale projecten die in de vernieuwingsagenda worden genoemd zijn:

- coaching van leidinggevenden
- ontwikkeling in jaargesprek
- gezondheidsmanagement

De twee landelijke pilots betreffen:

- loopbaanontwikkeling
- individueel roosteren

Op lokaal niveau wordt er ruimte geboden om pilots plaats te laten vinden met betrekking tot verdergaande flexibilisering van werk, werktijden en werkplek, waarbij ook gestuurd kan worden op output.

Ten slotte worden twee studies uitgevoerd naar:

- vereenvoudiging van hoofdstuk 15 van de CAO (medisch specialisten)
- de mogelijkheid van een koppeling tussen opleidingsbudget en persoonlijk budget

De derde studie 'deelname aan de Nationale Denktank' is reeds onder Idealoog in gang gezet. Het thema van de Nationale Denktank 2011 is het Werken van de Toekomst. De vraagstelling van de Kamer UMC is:

Hoe kan een cultuuromslag worden gerealiseerd in acht UMC's zodat het gedachtegoed rond dialoog en het gebruik van het persoonlijk budget voor ontwikkeling bij 65.000 medewerkers in de praktijk wordt gebracht. Er wordt gezocht naar een contra vliegwiel voor investering in medewerkers in een tijd van ingrijpende bezuinigingen.

In december 2011 wordt het eindrapport opgeleverd met concrete actiegerichte aanbevelingen. In 2012 kan samen met de UMC's uitvoering worden gegeven aan deze aanbevelingen.

Daarnaast is er voor de werknemersorganisaties in totaal € 300.000 voor 2012 en 2013 beschikbaar voor eigen projecten die passen binnen de drie centrale projecten.

2. Afronding Idealoog

In het kader van Idealoog worden de volgende projecten afgerond in 2012:

- Projecten in de UMC's

Een groot deel van de voor 2008, 2009 en 2010 beschikbare middelen was begin 2011 nog niet uitgegeven door de UMC's. Dat heeft alsnog plaatsgevonden in 2011. Het gros van de toegekende projecten wordt alsnog in maart 2012 afgerekend.

- Centrale projecten

In 2009 is voor de uitvoering van vijf centrale projecten, subsidie bij het ministerie van VWS aangevraagd en verkregen. Deze vijf projecten zijn inhoudelijk nauw gelieerd aan de projectvoorstellen van de individuele UMC's. Twee projecten zijn al afgerond, in 2012 worden de overige 3 projecten gecontinueerd en zoveel mogelijk afgerond. Hieronder worden deze projecten aangegeven.

- Wetenschappelijk onderzoek:

In 2009 en 2010 zijn door de Universiteit van Amsterdam vragenlijsten in de UMC's uitgezet; deze vragenlijsten zijn er op gericht de vorderingen van de beoogde culturomslag na te gaan. Eind 2011 vindt er een derde meting plaats waarvan de resultaten in 2012 bekend worden gemaakt.

- Communicatie en bewustwording:

Doel van dit project was de 65.000 medewerkers van de UMC's enthousiast te maken voor het belang van een volwassen arbeidsrelatie. Hieronder vallen in 2011 en 2012 ook initiatieven om de relatie arts-assistenten in opleiding tot specialist en opleiders onder de aandacht te brengen.

- De innovatieversneller

De innovatieversneller is bedoeld om de beoogde culturomslag een push te geven door middel van:

- lerende netwerken waaraan alle UMC's deelnemen
- toepassing van elders beschikbare innovatietools
- ondersteuning van betrokkenen binnen UMC's door het aanbieden van een coachingstraject
- facilitering gericht op versterking van de uitwisseling tussen de UMC's.

In 2012 zullen onder deze noemer de afronding van de volgende activiteiten plaatsvinden:

- Toolkit met best practices Idealoog. De opgedane kennis in de Idealoogprojecten wordt ontsloten voor de aanpak van de vernieuwingsagenda.
- Handleiding individueel roosteren

3. Arbocatalogus

Sociale partners van de UMC's hebben besloten op 23 maart 2012 een congres te organiseren over het onderwerp 'Gezond werken, gezond leren'. De reden is dat gezondheid en duurzame inzetbaarheid in de vernieuwingsagenda een belangrijke plaats hebben. Bovendien is de arbocatalogus (dokterhoe) recent flink aangevuld en toegankelijker gemaakt.

Het doel van het congres is voorts:

- Het stimuleren van de bewustwording inzake gezond leven en gezond werken.
- Het inspireren van bezoekers over de vernieuwingsagenda en dan met name over het onderdeel Gezondheidsmanagement daarin.
- Het onder de aandacht brengen van de kracht van de arbocatalogus van de UMC's en hun gezamenlijke aandacht voor de totstandkoming hiervoor.
- Het bedanken van diverse UMC-medewerkers voor de totstandkoming van de arbocatalogus.

Ook zullen in 2012 nog activiteiten worden verricht voor dokter hoe.

4. Communicatie pensioenovergang

In het principeakkoord van het LOAZ over de pensioenovergang van ABP naar PFZW is vastgelegd dat voor de hele communicatievoorziening hieromtrent budget gevraagd kan worden van maximaal € 150.000 vanuit SoFoKleS. Deze communicatie wordt centraal geregisseerd.

5. Diversiteit

De Kamer UMC zal goede initiatieven op het gebied van diversiteit stimuleren door in totaal € 150.000 beschikbaar te stellen. UMC's kunnen daartoe voor 1 maart 2012 een plan indienen.

6. Digitaal jaarboek

De Kamer UMC medefinanciert tot 2014 de website werknemersindezorg.nl, een voortzetting van het 'Jaarboek werknemers in de zorg'.

Activiteitenplan 2012 Kamer WO

Het jaar 2012 zal voor de Kamer WO vooral in het teken staan van het verder uitvoering geven aan de CAO-afspraken die zijn gemaakt in december 2010.

1. Loopbaanbeleid en mobiliteit

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 leidinggevenden en medewerkers regelmatig serieuze gesprekken met elkaar voeren waarin de loopbaan centraal staat. Universiteiten ontwikkelen hiertoe instrumenten en werkwijzen waar medewerkers en leidinggevende actief gebruik van maken. Wil loopbaanbeleid succesvol zijn, dan zal het in de praktijk gebracht moeten worden. In het CAO-akkoord NU van december 2010 spraken de sociale partners af te onderzoeken:

- welke instrumenten bijdragen aan loopbaangesprekken.
- welk gedrag loopbaangesprekken bevordert en hoe het wordt gestimuleerd
- in hoeverre een cultuuromslag om een verandering in regelgeving vraagt
- of er regelingen zijn die het nemen van verantwoordelijkheid belemmeren
- hoe de cao maatwerk kan faciliteren

Call for proposals Loopbaanbeleid en mobiliteit

Naar aanleiding van deze afspraak is in september 2011 een Call for Proposals uitgezet. SoFoKleS wil samen met de universitaire gemeenschap aan de slag met de verbetering van loopbaan- en mobiliteitsbeleid van de sector WO (wetenschappelijk onderwijs). Deze Call for proposals moet innovatieve voorstellen opleveren die bijdragen aan oplossingen voor dit vraagstuk. Hierbij gaat het nadrukkelijk om vernieuwende ideeën, instrumenten en (organisatie- en werk)processen, dan wel projecten die nieuwe inzichten opleveren. Tot en met 2013 is een budget van 1 miljoen euro beschikbaar. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat de innovatie uit de sector zelf komt. De directeuren HR van de universiteiten hebben een actieve rol in de procedure.

Overige projecten Loopbaanbeleid en mobiliteit

Leiderschap de baas zijn

In 2011 is een conferentie georganiseerd voor leidinggevenden van het ondersteunend personeel (OBP) van universiteiten. De uitvoering was in handen van Universiteit Utrecht, TU Delft en de Radboud Universiteit in samenwerking met SoFoKleS. In vervolg op deze conferentie wordt een verdiepende activiteit georganiseerd: een Lagerhuisdebat over o.a. employability, duurzame arbeidsrelaties en flexibel organiseren. Het debat vindt plaats in februari 2012.

Nationale DenkTank

De Kamer WO is in 2011 themapartner geworden van de Nationale DenkTank. Het thema is het Werken van de Toekomst, waarbij de Kamer WO vooral benieuwd is naar vernieuwingen op het gebied van *employability* van wetenschappelijk personeel. In december 2011 wordt het eindrapport opgeleverd met concrete actiegerichte aanbevelingen. In 2012 kan samen met de universiteiten uitvoering worden gegeven aan deze aanbevelingen.

Leren 2.0

Voor de ontwikkeling van de loopbaanmogelijkheden is het belangrijk dat medewerkers deelnemen aan trainingen en opleidingen. TU Delft constateert dat er echter een drempel is voor deelname aan meerdaagse opleidingen, vooral voor medewerkers met jonge gezinnen. Er is behoefte aan een flexibel in te plannen aanbod dat (voor een deel) plaatsonafhankelijk

kan worden gevolgd en te combineren is met een drukke werk- en privéagenda. Met een pilottraining voor startende leidinggevendenden wil de TU Delft experimenteren met een combinatie van klassikale en digitale werkvormen (*blended learning*). Er werken meerdere universiteiten mee aan de pilot die is gestart in 2011. In juni 2012 worden de uitkomsten verwacht.

2. Heroverweging medezeggenschap

In december 2010 hebben de Cao-partners de afspraak gemaakt een discussietraject te starten dat moet leiden tot een hernieuwde plaatsbepaling van medezeggenschap. Aan de Cao-afspraken is invulling gegeven door een medezeggenschapsconferentie te organiseren (mei 2011) met een verdiepend vervolgtraject. In het kader van het vervolgtraject is in 2011 een Adviescollege in het leven geroepen. Het doel van het Adviescollege is het ontwikkelen van voorstellen/suggesties om medezeggenschap bij universiteiten te vernieuwen en doelmatiger te laten functioneren, waarbij de thema's structuur, inhoud en representativiteit centraal staan. Het Adviescollege bestaat uit een bestuurlijke/werkgevers-vertegenwoordiging, een vertegenwoordiging van werknemersorganisaties en medezeggenschappers van de universiteiten. Voorzitter van het Adviescollege is de heer Anne Flierman. In drie sessies (2011/2012) wordt - onder begeleiding van een beleidssecretaris van het CAOP (Medezeggenschap) - aan een advies gewerkt. Parallel aan deze sessies vinden pilots en bijeenkomsten plaats op een aantal universiteiten. De uitkomsten hiervan worden ook meegenomen in het advies. Het LOVUM (bestaande uit MZ voorzitters en griffiers van alle universiteiten) wordt betrokken in het proces.

3. Overige projecten

Stichting van het Onderwijs

De Stichting van het Onderwijs biedt een platform aan werkgevers en werknemers in het onderwijs. Voor 2012, 2013 en 2014 worden de activiteiten van deze stichting gefinancierd door de sectorfondsen dan wel CAO-tafels van de afzonderlijke onderwijssectoren. De Kamer WO neemt het deel voor de sector WO voor haar rekening. De Kamer WO wil hiermee centrale thema's in het onderwijsveld aanpakken en positieve impulsen geven.

4. Communicatie

Effectieve communicatie draagt niet alleen bij aan de positionering van de Kamer WO maar ook aan het behalen van de gestelde doelen van het fonds. Door middel van o.a.

- bijeenkomsten, nieuwsbrieven en de (gezamenlijke) website wordt gewerkt aan het
- zichtbaar maken van de meerwaarde van het fonds, de bestuursleden/partijen en de benoemde thema's voor de sector WO
 - stimuleren van kennisinventarisatie, kennisveredeling en kennisverspreiding van activiteiten, opbrengsten, best practises etc.
 - helder krijgen en delen van uitdagingen en oplossingen van de sector WO op het gebied van loopbaanbeleid & mobiliteit en medezeggenschap

In 2012 wordt de digitale nieuwsbrief geëvalueerd.