



Jaarverslag 2010

Den Haag, 1 juni 2011

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Projecten Kamer UMC.....	4
3. Projecten Kamer WO.....	6
4. Algemene projecten.....	7
5. Project onderzoekinstellingen.....	8
6. Samenstelling bestuur en kamers.....	9

Bijlage 1 Projecten Kamer UMC

Bijlage 2 Projecten Kamer WO

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2010 van de Stichting SoFoKleS, het Sociaal Fonds voor de Kennissector.

Deze sector bestaat uit de universitair medische centra, universiteiten en onderzoekinstellingen. Vanuit een gezamenlijke visie van werkgevers en werknemers stimuleert het fonds activiteiten op het gebied van een aantrekkelijke arbeidsmarkt, met aandacht voor loopbaanbeleid en mobiliteit, nieuwe arbeidsverhoudingen en goede arbeidsomstandigheden.

De doelgroep is het personeel dat in dienst is bij de veertien universiteiten, de acht universitair medische centra, de NWO-onderzoekinstellingen en de Koninklijke Bibliotheek.

SoFoKleS ontwikkelt en ondersteunt projecten met een initiërende of agenderende strekking, projecten die een vernieuwend effect hebben op de sector. De stichting bevordert onderlinge afstemming en brengt de nodige samenhang tot stand in projecten. Om haar betekenis voor het veld te versterken heeft SoFoKleS een netwerkfunctie en treedt zij op als fondsenwerver. Zo draagt de stichting bij aan een gezamenlijke, instellingsoverstijgende inzet ten behoeve van het arbeidsmarkt en HRM-beleid.

SoFoKleS zorgt voor kennisdeling door het uitbrengen van publicaties en het (me-)organiseren van conferenties. Ook de website vervult hierin een belangrijke rol.

Dit jaarverslag is een terugblik op projecten en activiteiten van SoFoKleS in 2010 met diverse hoogtepunten zoals de voortzetting van het bijzondere project Idealoog bij de UMC's. In het kader van Idealoog zijn in 2010 welgeteld 48 projectvoorstellen van de acht UMC's en 5 projectvoorstellen van de werknemersorganisaties door de Kamer UMC gehonoreerd. De Kamer WO heeft een belangrijke koerswijziging ingezet door te focussen op de uitvoering van de Cao-afspraken rond Loopbaanbeleid & mobiliteit en Medezeggenschap. Hiervoor is het project Idealoog bij de UMC's een belangrijke inspiratiebron.

Vermeldenswaard is ook de vernieuwde website van SoFoKleS, www.sofokles.nl, die nog meer informatie biedt en de uitgave van de eerste digitale nieuwsbrief waarin de WO-sector actief wordt geïnformeerd over lopende projecten.

2. Projecten Kamer UMC

Ook in 2010 heeft de Kamer UMC zich gefocust op de uitvoering van het omvangrijke project Idealoog. Daarnaast waren er enkele (nieuwe en doorlopende) projecten die met subsidie van de Kamer UMC van SoFoKleS zijn uitgevoerd.

Idealoog

In 2008 besloten de werkgevers en werknemersorganisaties van de acht Universitair Medische Centra met het project Idealoog sterk in te zetten op het bevorderen van volwaardige arbeidsrelaties. De gedachte is dat deze 'groeierende' arbeidsrelatie helpt om op een goede manier met elkaar te werken aan duurzame inzetbaarheid. De UMC's en werknemersorganisaties zien namelijk door het verwachte personeelstekort in de komende jaren een noodzaak de duurzame inzetbaarheid van medewerkers tot een speerpunt te maken.

Een volwaardige arbeidsrelatie gaat uit van partnerschap en het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Essentieel is dat er een goed gesprek kan worden gevoerd tussen de medewerker en de leidinggevende maar ook tussen Raad van Bestuur en Ondernemingsraad. Het is van belang dat het gesprek zo open en gelijkwaardig mogelijk kan worden gevoerd. De dialoog wordt dus belangrijk.

Ook is het (extra) persoonlijk budget een middel in de volwaardige arbeidsrelatie. In 2008 is in de CAO afgesproken te komen tot de opbouw van een persoonlijk budget door de medewerkers. Dit budget is bedoeld om, in dialoog tussen werknemers en hun leidinggevenden, zaken te 'kopen' die helpen bij het langer en vitaler aan het werk blijven. Met dit budget kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt tussen leidinggevenden en medewerkers.

Idealoog wordt wel als project betiteld maar het is een proces. Het is een cultuuromslag van langere adem. Bovendien kunnen reorganisaties/ bezuinigingsoperaties het proces bemoeilijken. Het is dus zaak om te blijven werken aan volwaardige arbeidsrelaties.

Op de website www.idealoog.nl kunt u meer lezen over (de achtergronden van) dit project.

OR-dag

Om een goede dialoog tussen Raad van Bestuur en de ondernemingsraad te bevorderen vond op 19 januari 2010 de OR-dag plaats met vervolgdagen op 6 en 12 oktober. Deelnemers kregen informatie over de inhoud en achtergrond van 'Idealoog'. Rienk Goodijk besprak de toekomstscenario's van de medezeggenschap en Dick Hamaker ging in op de agenda 2015. Bestuurder Peter Leijh en or-lid Carolien de Vogel gaven een gezamenlijke presentatie over de dialoog tussen or en bestuurder in het LUMC. Tijdens workshops zijn bestuurders, directeuren P&O, vertegenwoordigers van werknemersorganisaties en medezeggenschapliden de dialoog met elkaar aangegaan.

Projecten Idealoog

In bijlage 1 staan deze projecten en de overige projecten die de Kamer UMC heeft gesubsidieerd kort beschreven. Een uitgebreidere beschrijving van de overige projecten is te vinden op www.sofokles.nl

Vijf centrale projecten

In 2008 hebben de sociale partners van SoFoKleS een UMC-breed programmavoorstel voor meerjarige sectorale innovatieve arbeidsmarktprojecten opgesteld. Het programma gericht op duurzame inzetbaarheid en een volwaardige arbeidsrelatie voor de medewerkers van de universitair medische centra is in de loop van 2009 onder Idealoog geschaard voor de uitvoering van vijf centrale projecten. Na de subsidietoekenning van het ministerie van VWS is

de uitvoering van deze vijf projecten in 2009 voorbereid en gestart. In 2010 is de uitvoering gecontinueerd. Het gaat om de volgende vijf projecten:

1. Idealoog Conferentie 2010

Op 19 november 2010 heeft SoFoKleS de Idealoog conferentie georganiseerd om meer dan 150 deelnemers (uit de acht UMC's, vertegenwoordigers van werknemersorganisaties, andere zorgbranches, ministerie van VWS en vele andere geïnteresseerden) inzicht te bieden in de vele innovatieprojecten op het gebied van de gewenste arbeidsrelatie. Ook de conferentie zelf was bedoeld als innovatieversneller, die zo kenmerkend is voor dit project: de aangeboden informatie geeft aanleiding voor nieuwe initiatieven. Ronald de Leij van de AWWN noemde het initiatief van de UMC's zeer vooruitstrevend waaraan vele sectoren een voorbeeld kunnen nemen. Voor Herman Wijffels vormen dit soort initiatieven het hart van de ontwikkelingen rond duurzaamheid. Met de inspirerende voorstelling 'Lef!' ging theatergroep Plezant in op diverse dilemma's die zorgmanagers dagelijks tegenkomen. Op de dialoogmarkt presenteerden UMC's een scala aan projecten van de afgelopen drie jaar. Ook is het eerste exemplaar van het boekje 'Dialoog' aangeboden aan Peter Leijh, Idealoog-stimulator en lid van de Raad van Bestuur LUMC. In het boekje zijn dertig 'parelprojecten' gebundeld die bijdragen aan langer met plezier werken in de UMC's. Tot slot onthulde de heer Elmer Mulder (voorzitter van de NFU, de koepelorganisatie van de UMC's) de website 'haaljeallesuitjezelf.nl'. Op deze website kunnen de 65.000 medewerkers van de UMC's via een simpele vragenlijst over zichzelf, de dialoog met hun leidinggevende voorbereiden.

2. Wetenschappelijk onderzoek

Een longitudinaal en meerjarig onderzoek door de Universiteit van Amsterdam om inzicht te verschaffen in de ontwikkeling van een volwaardige arbeidsrelatie en de mate waarin de dialoog wordt gevoerd in de acht UMC's.

3. Communicatie en bewustwording

Het ondersteunen van de communicatie over het gedachtegoed van Idealoog en de 65.000 medewerkers van de UMC's centraal dan wel decentraal te ondersteunen voor het belang van de volwaardige arbeidsrelatie.

4. Implementatie WAI

Het oorspronkelijke doel was om de W(ork)A(bility)I(ndex) te implementeren binnen de acht UMC's en de uitkomsten van het instrument de basis te laten vormen voor dialoog op individueel- of groepsniveau. Op basis van voortschrijdend inzicht is besloten om af te zien van brede implementatie van de WAI, maar de keus te laten aan UMC's om op individuele basis door te gaan met de WAI. Verder komt er op centraal niveau bij alle UMC's een internetapplicatie beschikbaar voor medewerkers van UMC's om zich voor te bereiden op een gesprek met hun leidinggevende. Een mooie digitale checklist.

5. De innovatieversneller

Innovaties komen effectiever beschikbaar door de resultaten van individuele en de centrale projecten te versterken, te verbinden en op te schalen op de volgende wijzen:

- 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

3. Projecten Kamer WO

Het jaar 2010 stond voor de Kamer WO vooral in het teken van de voortzetting van projecten rond de hoofdthema's 'Jong Talent' en 'Goed personeelsbeleid' uit het richtinggevend kader. Een beperkt aantal nieuwe projecten is opgestart. Deels was dat te wijten aan het aanzienlijk aantal projecten dat in 2009 was geïnitieerd. Ook hadden de moeizame cao-onderhandelingen hun weerslag op de activiteiten van de Kamer WO.

Jong Talent

Het aantrekken en behouden van jong talent voor de wetenschap is één van de belangrijkste opgaven waar universiteiten in de komende jaren voor staan, al is het maar omdat het tekort aan hoger opgeleiden in de toekomst waarschijnlijk groter zal worden.

Goed Personeelsbeleid

Goed personeelsbeleid omvat mobiliteitsbeleid, levensfasebeleid, sociale innovatie en individueel maatwerk, maar ook goed leidinggeven en dus leiderschap.

Levensfasebeleid is noodzakelijk omdat werknemers in de toekomst langer zullen blijven doorwerken. Dat kan alleen als zij gezond en vitaal blijven en met plezier naar hun werk blijven gaan. Dit vergt een personeelsbeleid dat rekening houdt met hun behoeften, die vaak verschillen per levensfase. Sociale innovatie houdt in dat het werk op een zondanige wijze wordt georganiseerd dat zowel de arbeidsproductiviteit als de kwaliteit van de arbeid daarmee gebaat zijn.

Loopbaanbeleid & mobiliteit en medezeggenschap

De Kamer WO heeft een belangrijke koerswijziging ingezet. In lijn met de afspraken die door de sociale partners zijn gemaakt in het Cao-akkoord van december 2010 heeft de kamer een begin gemaakt met de invulling van de thema's loopbaanbeleid & mobiliteit en medezeggenschap. Met een ronde langs alle universiteiten is geïnterviewd op welke wijze universiteiten bezig zijn met (het verbeteren van) loopbaanbeleid en mobiliteit. Ook zijn de voorbereidingen voor een conferentie over medezeggenschap van start gegaan.

Digitale nieuwsbrief

Aan het eind van het jaar is de eerste digitale nieuwsbrief van de Kamer WO verschenen. De digitale nieuwsbrief bevat korte inleidingen van actuele projecten waarbij vervolgens wordt doorverwezen naar de volledige tekst op de SoFoKleS-site.

In bijlage 2 vindt u een totaaloverzicht van de projecten van de Kamer WO in 2010. Meer informatie over deze projecten kunt u lezen op www.sofokles.nl.

4. Algemene projecten

Uit de algemene middelen heeft SoFoKleS de volgende projecten gesubsidieerd:

In 2011 doorlopende projecten

Postdoc Retreat Life Sciences

Op deze retreat verkennen postdocs en promovendi (in het laatste jaar van hun promotietraject) hun carrièremogelijkheden. Zij leren hoe zij zelf actief vorm kunnen geven aan hun loopbaan, hoe zij hun vaardigheden kunnen verbeteren en hoe zij aan de slag kunnen in bedrijven en andere organisaties.

Uitrollen format Postdoc Retreat voor technische en bèta universiteiten

Deze ontwikkelfase voorafgaand aan de daadwerkelijke organisatie heeft twee doelstellingen:

- Het omzetten van de werkwijze van de Life Sciences Postdoc Retreats naar een juiste aanpak en procedure voor Technologie/bèta Postdoc Retreats;
- Het scheppen van randvoorwaarden bij de universiteiten om de postdoc retreats succesvol te kunnen organiseren voor de 3 technische universiteiten en 6 bèta faculteiten.

5. Project Onderzoekinstellingen

Pop: speelgoed of gereedschap

In 2010 heeft SoFoKleS wederom het project 'POP: speelgoed of gereedschap' van de WVOI gesubsidieerd. Doelstelling van het project is alle leidinggevenden en medewerkers van de onderzoekinstellingen competenties bij brengen die nodig zijn om professioneel om te gaan met POP-gesprekken. De workshop POP voor medewerkers en de werkconferentie POP voor leidinggevenden die hiervoor zijn ontwikkeld, zijn ook in 2010 succesvol verlopen. In groten getale hebben medewerkers en managers van de OI hieraan deelgenomen.

6. Samenstelling bestuur en kamers

Het bestuur van SoFoKleS bestaat uit een Algemeen bestuur en een Dagelijks bestuur.

Algemeen bestuur

Werknemersvertegenwoordigers

Mw. M. van den Berg (ABVAKABO FNV), voorzitter

Mw. J. van den Doel (CNV Publieke Zaak)

Mw. mr. B. Sprokholt (AC/FBZ)

Mw. mr. J.L. Waayenberg (CMHF)

Werkgeversvertegenwoordigers

Dhr. mr. D. Kramer (NFU) (UMC), secretaris / penningmeester

Dhr. drs. H.D. Levie (VSNU) (WO)

Dhr. mr. J. Lensen (WVOI) (OI)

Dagelijks bestuur

Mw. M. van den Berg (ABVAKABO FNV)

Dhr. mr. D. Kramer (NFU) (UMC)

Kamer UMC

Werknemersvertegenwoordigers

Dhr. G.J.M. Boggia (ABVAKABO FNV)

Mw. mr. B. Sprokholt (AC/FBZ)

Dhr. R. de Wilde (NU '91)

Werkgeversvertegenwoordigers

Dhr. mr. D. Kramer (NFU)

Mw. drs. Y.A. Schaeffer (VUmc, Directeur P&O)

Kamer WO

Werknemersvertegenwoordigers

Mw. M. van den Berg (ABVAKABO FNV)

Mw. mr. J.L. Waayenberg (CMHF)

Dhr. drs. M. van Gessel (CNV Publieke Zaak)

Werkgeversvertegenwoordigers

Dhr. drs. H.D. Levie (VSNU)

Mw. drs. A.R. de Heer (Vrije Universiteit, HPD)

Bijlage 1 Projecten Kamer UMC



ABVAKABO FNV

Afgerond project

- Ontwikkeling arbeidsvoorwaarden

Doel van de themamiddag was het creëren van een dynamische, interactieve omgeving waarbinnen UMC medewerkers zich vrij voelen om op een open wijze met elkaar het gesprek aan te gaan over kansen, bedreigingen, uitdagingen en beperkingen, als het gaat om hun arbeidsvoorwaarden. Deelnemers hebben uitgebreid met elkaar gediscussieerd over veranderingen op de arbeidsmarkt in relatie tot de eigen arbeidssituatie, over arbeidsvoorwaarden die kunnen worden gestandaardiseerd of welke aan het individu kunnen worden overgelaten. Belangrijk hierbij was dat de medewerkers dit los van het cao-traject, dus los van eigen arbeidsvoorwaarden, hebben besproken. Pluspunt was ook de deelname van medewerkers uit zeer uiteenlopende functies, diverse leeftijden en medewerkers die niet lid zijn van een van de betrokken bonden.

In 2011 doorlopend project

- Ontwikkeling arbeidsvoorwaarden'- verdiepende themamiddag

Vervolg op de bijeenkomst Ontwikkeling arbeidsvoorwaarden. De deelnemers verdiepen zich verder in het creëren van een dynamische, interactieve omgeving waarbinnen de UMC medewerkers zich vrij voelen om op een open wijze met elkaar in gesprek te gaan over hun arbeidsvoorwaarden.

AC FBZ

Afgerond project

- Workshop 'Hoe voer ik de dialoog met mijn werkgever annex opleider?'

De dialoog kunnen en durven aangaan met je leidinggevende die ook je opleider is. Zodat de deelnemers meer vertrouwen hebben in hun eigen gespreksvaardigheden en beter kunnen communiceren met hun leidinggevende c.q. opleider. De workshops vonden plaats in november 2010.

CMHF

In 2011 doorlopend project

- Workshops 'NU zorgen dat je alles gedaan krijgt'

De workshops versterken de daadkracht van de zorgprofessionals door persoonlijke- en professionele ontwikkeling. Beoogd wordt dat deelnemers meer vertrouwen hebben in hun eigen deskundigheid, laten zien dat ze met lef op een gelijkwaardige manier met de leidinggevende en anderen kunnen communiceren, professionaliteit uitstralen. Ertoe bijdragen dat deelnemers met plezier naar hun werk gaan.

CNV Publieke Zaak

In 2011 doorlopend project

- Regionale themamiddagen: Goed werknemerschap

Deze themadagen per UMC zijn een vervolg op de landelijke themadag waarin de workshop over het gesprek tussen werknemer en werkgever uitgebreider wordt gegeven.

UMC St Radboud

In 2011 doorlopende projecten

- 'Maatwerk'

Gericht op het ontwikkelen en verbeteren van attitude en vaardigheden ten behoeve van de kwaliteit van dialoog, de kwaliteit van feedback en de kwaliteit van afspraken.

Een bijdrage aan de doorvertaling van Beter Worden in het Radboud naar de bijdrage van de individuele medewerker en een stap in de ontwikkeling naar de volwassen arbeidsrelatie.

- Radboud Talent Track

Het doel van dit project is tweeledig:

1. Talentvolle jonge academici een aantrekkelijk ontwikkelperspectief bieden, middels een onderscheidend traject, waarin zelfsturing en persoonlijk leiderschap belangrijke ankerpunten zijn
2. Leidinggevendenden een samenhangend instrumentarium bieden om de juiste kandidaten:
 - Vroegtijdig op te sporen
 - Te binden en boeien door in dialoog maatwerkafspraken te maken
 - Te coachen en faciliteren bij het ontdekken, ontwikkelen en valoriseren van talentontwikkeling van post docs
 - Te ondersteunen bij hun 'beter worden', niet alleen in hun vak maar ook in persoonlijke ontwikkeling en persoonlijk leiderschap
 - Bewust te maken van hun verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid
 - Zo nodig bij mobiliteit te faciliteren

AMC

In 2011 doorlopende projecten

- Intensivering jaargesprekken

Elke medewerker met een dienstverband langer dan een jaar, heeft minimaal een jaargesprek en een evaluatiegesprek (bij voorkeur in een vaste HR gesprekscyclus) met zijn/haar leidinggevende over zijn/haar functioneren, professionele ontwikkeling, loopbaan/carrière, arbeidsvoorwaarden en (duurzame) inzetbaarheid (streefcijfer AMC in 2011: 95% of hoger).

- Spiegeldagen – vervolg

Een Spiegeldag is een interactieve workshop van één dag in groepen van maximaal 14 deelnemers. Hierin focussen medewerkers op hun persoonlijke ontwikkeling. De Spiegeldagen zijn opgezet om de medewerkers van het AMC in staat te stellen zelfstandig te reflecteren op hun talenten, wensen en ambities. Zo kunnen zij zich voorbereiden op een goede dialoog met hun leidinggevende (o.m. het Jaargesprek). Daarnaast wil het AMC medewerkers bewust maken van hun eigen verantwoordelijkheid m.b.t. hun ontwikkeling en hun loopbaan. De Spiegeldagen zijn toegankelijk voor alle medewerkers van het AMC.

- Digitaal loopbaanloket

Het opzetten van een uitgebreid aanbod in een digitaal loopbaancentrum. Dat houdt in:

- Een laagdrempelig instrument dat zowel in- als extern toegankelijk is voor alle AMC-medewerkers;
- Meer en uitgebreidere tests om kwaliteiten en wensen te onderzoeken;
- Meer/ betere verwijzingen voor verdere oriëntatie, ook voor de leidinggevende;
- Goede voorbereiding voor gesprek tussen medewerker en leidinggevende (geldt ook voor laatstgenoemde) of anderen, waaronder de loopbaancoaches;
- Mogelijkheid om leidinggevendenden te ondersteunen bij het vormgeven van ontwikkeling binnen hun afdeling.

- Bijhouden portfolio/ registratie opleidingen en cursussen AMC-medewerkers

Het project richt zich op de volgende aspecten van het digitale portfolio.

- Medewerkers en leidinggevendenden informeren over de mogelijkheid en werkwijze van het digitaal portfolio;
- Medewerkers motiveren om een portfolio aan te leggen; leidinggevendenden motiveren medewerkers te stimuleren een portfolio aan te leggen;
- Medewerkers en leidinggevendenden ondersteunen in het voeren van een kwalitatief hoogwaardige dialoog over de portfolio en daaruit voortvloeiende ontwikkelplannen.

- Talent- en leiderschapsdevelopmentprogramma Emma Kinder Ziekenhuis

Tien medici zullen gezamenlijk een talent- en leiderschapsprogramma doorlopen. Het betreft allen stafleden die onlangs een grote organisatieverantwoordelijkheid hebben gekregen dan wel deze binnenkort gaan krijgen (bijvoorbeeld als medisch-wetenschappelijk afdelingshoofd). De pilot beoogt deze stafleden in staat te stellen om deze verantwoordelijkheden en de rol als leidinggevende op een goede manier te kunnen vormgeven. Daarnaast zijn er dertig tot vijftig collega's bekend met het programma doordat zij als gast hebben deelgenomen aan de kennisonderdelen van het programma.

- Integraal introductieprogramma AMC

Het ontwikkelen van een integraal programma voor nieuwe medewerkers vanaf het moment van aanname, het volgen van een generiek onderdeel, tot en met de specifieke introductie op de werkvloer. Het accent ligt op de rol die een nieuwe medewerker al dan niet met een leidinggevende functie kan vervullen in het tot stand brengen van volwassen arbeidsrelaties.

Erasmuc MC

In 2011 doorlopende projecten

- Zelfroosteren in 24 uren zorgbedrijf

Het Erasmus MC wil onderzoeken of zelfroosteren in een situatie waarin sprake is van werkdruk, ziekteverzuim en bezettingsproblemen een methode zou kunnen zijn die bijdraagt aan het oplossen van de problemen op een manier die voor de medewerkers tot een goede balans werk-privé leidt. Het doel is niet om zelfroosteren als instrument te implementeren maar om te onderzoeken op welke manier het ondersteunt bij het vinden van alternatieve oplos-

singen in veranderingen in bedrijfstijd. Deze pilots moeten informatie geven over de veranderingen in de medewerkers-tevredenheid bij zelf roosteren én over de systeemeisen (in het kader van nieuwe concern-systemen) voor het zelf roosteren. Ook wil het UMC de kennis en ervaring over zelfroosteren binnen het 24-uurs zorgbedrijf delen met andere UMC's en andere zorginstellingen.

- Gezondheid, inzetbaarheid en dialoog de tekst:

Met dit hoofdproject Gezondheid, inzetbaarheid en dialoog bundelt het Erasmus MC de belangrijkste ingrediënten die leiden tot een volwassen arbeidsrelatie, een gezonde duurzame inzetbaarheid en een positief werkgevers imago. Het doel is om ook in de werkomgeving het gesprek over inzetbaarheid en gezonde leefstijl mogelijk te maken.

Deelproject 1: Workability Index

Uitval en arbeidsongeschiktheid in de toekomst te voorkomen door motivatie en inzetbaarheid te bevorderen. De WAI is de basis om te werken aan motivatie, betrokkenheid en een volwassen arbeidsrelatie! De WAI verschaft inzicht in het werkvermogen van medewerkers.

Deelproject 2: Dialoog medewerker en leidinggevende

In een gesprek tussen manager en medewerker individuele gezondheid(s)risico's, leefstijl en inzetbaarheid te faciliteren en te onderzoeken in welke mate het mogelijk is om dat tot onderdeel van het jaargesprek te maken.

- Dialoog

Allereerst persoonlijk leiderschap in de arbeidsrelatie te ontwikkelen voor zowel medewerkers als leidinggevenden. Daarnaast een dialogische omgeving creëren voor het gesprek over die arbeidsrelatie. De inzet van het Persoonlijk ontwikkelbudget (POB) staat hierbij centraal.

- My way

Uitgangspunt is dat de medewerkers zelf het initiatief nemen om aan de slag te gaan en te blijven met hun vitaliteit, ontwikkeling en loopbaan. Met My Way streeft het Erasmus MC naar een *integraal digitaal instrument* waarmee medewerkers hierin worden gestimuleerd en gefaciliteerd. Op een praktische en inspirerende wijze kunnen medewerkers werken aan hun duurzame inzetbaarheid binnen het Erasmus MC. Het eigen initiatief en de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker staan hierbij dus helemaal centraal. My Way staat dan ook voor 'mijn (loopbaan) pad'. Het ondersteunt de autonomie van de medewerker in het maken van keuzes op het gebied van inzetbaarheid en loopbaan nu en in de toekomst.

LUMC

In 2011 doorlopende projecten

- Confronteren, discussiëren en informeren

Met als doelstellingen:

- Een positieve verandering in het gedrag van medewerkers bewerkstelligen.
- Mening en denkbeelden uitwisselen over de veranderingen in arbeidsverhoudingen en de wijze waarop wij hier vorm aan kunnen geven.
- Medewerkers en leidinggevenden informeren.

- Medewerker in ontwikkeling

Door middel van training medewerkers gesprek- en onderhandelingsvaardigheden aan te leren voor het voeren van een dialoog met de leidinggevende met als doel de duurzame inzetbaarheid van de medewerker. Training wordt voor een deel gebaseerd op de theorie uit 'loven en bieden over werk' naar 'dialoog en maatwerk in de arbeidsrelatie'.

- “Plezier@work” Workshop voor leidinggevenden
Leidinggevenden in staat stellen verbinding te leggen tussen de medewerkers en zichzelf, tussen inspanning en ontspanning, tussen waarderen en aanspreken, tussen de visie en concrete doelen.(plezier en prestatie). De retraite van het Management Overleg Bedrijfsvoering (MOB) begin 2009 staat in het teken van Plezier en Prestatie. Inzichten uit deze retraite worden gebruikt als input voor deze workshop. Verder zal de retraite met het MOB gebruikt worden om in dialoog te gaan over het project ‘Idealoog’.

- Het jaargesprek voorbij
Het LUMC wil, naast de al bestaande instrumenten en beleid, nieuwe vormen ontwikkelen om de dialoog en het maken van I-deals te realiseren. Dit vraagt om het aanbrengen van extra accenten in en intensivering van de facilitering van gesprekken tussen leidinggevende en medewerker. Ieder gesprek kan in principe leiden tot het maken van I-deals, ontwikkelafspraken of andere voor de leidinggevende en medewerker van belang zijnde afspraken. Vorm, tijd en inhoud voor het maken van ideals worden losgekoppeld van het (vaak) één keer per jaar voeren van een jaargesprek. Kortom I-deals kunnen anywhere, anytime, any place gemaakt worden.

MUMC+

In 2011 doorlopende projecten

- Communicatie
Het MUMC+ wil de medewerkers direct kennis laten maken met de Idealoog-uitgangspunten.
- Digitaal loopbaanlandschap
De MUMC+-medewerkers de mogelijkheid geven om digitaal een samenhangende reeks instrumenten (e-tools) te gebruiken waardoor zij op ieder gewenst moment en vanaf elke locatie de gelegenheid hebben om zich te oriënteren op c.q. te investeren in de eigen professionele ontwikkelingen en inzetbaarheid.
- Flexibilisering inzetbaarheid van medewerkers
Dit pilotproject heeft tot doel om medewerkers te stimuleren om hun (latente) talenten zodanig te ontwikkelen dat zij ook inzetbaar zijn over de grenzen van hun eigen functie en/of afdeling of zelfs binnen collega zorgorganisaties in de regio.
- People development
Medewerkers zodanig te faciliteren dat zij in overleg met hun direct leidinggevende een volwassen afweging kunnen maken tussen hun persoonlijke wensen enerzijds en de organisatorische mogelijkheden, wensen en vereisten anderzijds. Dit project moet ook de betrokkenheid van de medewerkers bij het MUMC+ vergroten.
- Bronnen en benefits
Ten behoeve van (potentiële) medewerkers benefits te ontwikkelen waarvan zij – al dan niet tegen het inzetten van bepaalde bronnen – gebruik kunnen maken. Een belangrijk onderdeel van de reeks benefits is het aanbieden van een digitale loopbaan- of ontwikkelingsscan. Op deze manier worden medewerkers in de gelegenheid gesteld om een grondige basis te leggen voor bijvoorbeeld een te maken keuze in het (extra) persoonlijk budget of een gesprek met de leidinggevende / de loopbaanadviseur.
- Management Development
Het management developmenttraject zoals dit binnen het MUMC+ zal worden vormgegeven is geheel gericht op de ontwikkeling en groei van leidinggevenden maar, in tegenstelling tot andere management developmenttrajecten, gebeurt de uitvoering in de directe relatie met de

medewerkers op de werkvloer. Er is geen sprake van instrumenteel leren (bijvoorbeeld klassikaal onderwijs) maar van 'training on the job' en 'learning by doing' Centraal in dit project staat de directe en open dialoog tussen de leidinggevende en zijn medewerker(s).

UMCG

In 2011 doorlopende projecten

- AOrTra

Zorgen dat medewerkers meer grip krijgen op hun eigen werkomgeving en meer inzicht hebben in de werkprocessen. Het gaat daarbij om 3 doelstellingen:

- Het geven en laten ervaren van eigen verantwoordelijkheid aan een multidisciplinair team in de zorgketen.
- Het realiseren van een ambitieus doel in het primaire proces op de afdeling waar het team werkzaam is.
- Het laten kennismaken en oefenen met principes van dialoog en communicatie.

- Het jaargesprek

Verbeteren van het (gebruik van het) Jaargesprek in het UMCG, in kwantitatieve zin maar vooral in kwalitatieve zin:

- Daar waar het nog geen gemeengoed is om een Jaargesprek te voeren, vindt dit voortaan wel jaarlijks plaats;
- Het Jaargesprek wordt in dialoog gevoerd, waarbij met name de persoonlijke ontwikkeling, loopbaanmogelijkheden/duurzame inzetbaarheid en de output van de medewerker aan de orde komen.

- Collaborative outputsturing in de praktijk

Leidinggevend en medewerkers bij voorkeur in multidisciplinaire teams vertrouwd laten raken met outputsturing door middel van een collaborative. Een collaborative is een methode waarbij de leergroep gebruik maakt van zowel de hier en nu ervaring als van casuïstiek uit de eigen praktijk om kennis en vaardigheden te oefenen. Het is een tijdelijke leersituatie van een aantal teams met hun leidinggevend die van elkaar en van experts leren. Kennis wordt overdraagbaar gemaakt.

- Dialoog: "Operationeel leidinggeven met vertrouwen"

Dit training- en coachingstraject richt zich op de thematiek rond het verwerven en versterken van het vertrouwen tussen operationeel leidinggevend en de medewerkers van hun team. Het project begint met het verwerven van vertrouwen door de operationeel leidinggevende (die veelal afkomstig is uit het werkveld en soms uit de groep zelf) en eindigt daar waar zij kunnen en durven vertrouwen op de kwaliteiten van het team en de individuele teamleden (outputsturing).

- Duurzame inzetbaarheid binnen de afdeling Dermatologie

Een plan van aanpak opstellen om de duurzame inzetbaarheid van de betrokken medewerkers te vergroten. De strategie is om vooral vanuit de (positieve) energiebronnen de situatie te veranderen / verbeteren.

- Duurzame inzetbaarheid afdeling Oncologie

In een omgeving waarin zware oncologische patiëntenzorg gerealiseerd moet worden en de arbeidsmarkt krap is, is het absolute noodzaak het huidige personeel gezond, gemotiveerd en inzetbaar te houden. De sectorvisie is leidend en stelt o.a. dat een outputgerichte en ontwikkelingsgerichte relatie tussen medewerkers en hun leidinggevend centraal staat. Het project investeert vanuit verschillende invalshoeken in de relatie tussen leidinggevende en medewerker met duurzame inzetbaarheid als doel.

- **Duurzame inzetbaarheid laboranten afdeling Radiologie**

Doel is om in de gegeven omstandigheden de functie van radiologisch laborant binnen de UMCG context toekomstbestendig en aantrekkelijk(er) te maken. Om dit proces van a naar b goed te laten verlopen wordt gekozen voor een projectmatige aanpak (in de vorm van opleidingsmodules voor leidinggevenden en laboranten). In deze aanpak staan dialoog en volwassen arbeidsrelatie centraal met duurzame inzetbaarheid als doel.

UMC Utrecht

Afgeronde projecten

- **Anders Roosteren**

In de deelnemende afdelingen IC (divisie Kinderen) Verpleegafdeling (divisie Kinderen) Operatiekamer met een recovery) is onderzoek gedaan naar de behoefte om wijzigingen aan te brengen in:

- De beschikbare diensten
- De inrichting van het rooster m.n. t.a.v. piek en dalbelasting
- Het roosterproces en de invulling van de functie van de roosteraar.

De verkregen informatie uit het onderzoek is in workshops in de periode van december 2009- februari 2010 voorgelegd aan de teams van betreffende afdelingen om de uitkomsten te verifiëren, te toetsen aan de beleving en wensen ten aanzien van veranderingen te inventariseren. Medewerkers bleken boven verwachting tevreden over de werk-privé balans, de huidige beschikbare diensten, het proces van roostering en de rol van de roosteraar. Het draagvlak voor een 12-uurs dienst is binnen dit project nihil gebleken. Synchroon aan dit proces zijn de veranderwensen en voorstellen vanuit de teams in de stuurgroepbijeenkomsten op hun haalbaarheid en wenselijkheid beoordeeld.

- **Vind-je-draai-schijf**

Een draaischijf waarbij medewerkers geïnformeerd worden over mogelijke PB bestedingen. Achterop de draaischijf staat relevante informatie en een verwijzing naar een website.

- **Workscan**

Een betere dialoog tussen medewerker en leidinggevende met betrekking tot groei- en ontwikkelingsmogelijkheden op basis van competenties, persoonlijke kracht en drijfveren met als gevolg een duurzame inzetbaarheid (employability) een loopbaanontwikkeling voor medewerkers. Er is nu een persoonlijke scan (e-assessmenttoepassing) beschikbaar voor de medewerkers van de DP&S (Divisie Perioperatieve zorg en Spoedeisende hulp). Ook is een overzicht gemaakt van loopbaanpaden binnen de Divisie. Voor de dialoog tussen de leidinggevende en de medewerker kan gebruik worden gemaakt van ondersteuning en middelen.

In 2011 doorlopende projecten

- **Leefstijl interventies volgens de BRAVO methodiek**

Het UMCU gaat het BRAVO programma invoeren met als primair doel de vitaliteit/bevlogenheid en de gezondheid van haar medewerkers te bevorderen en daarmee de duurzame inzetbaarheid. TNO heeft de opdracht om het proces van de implementatie van BRAVO binnen het UMC Utrecht systematisch te onderzoeken en te verspreiden.

- **Regie op je eigen loopbaan**

Op de lange termijn medewerkers stimuleren om hun bijdrage te leveren aan de volwassen arbeidsrelatie door zelf de regie te nemen over hun loopbaan. Feitelijk betekent dit werken aan een cultuuromslag van passief naar proactief gedrag met betrekking tot loopbaanmogelijkheden (en arbeidsmotivatie). Op de korte termijn zorgen voor meer besteding van het per-

soonlijk budget op een manier die duurzame inzetbaarheid bevordert. Tegelijkertijd wordt het PB bespreekbaar gemaakt en ontstaat interactie over thema's die een directe relatie hebben met PB.

- **Maatwerk in beeld**

Het project Maatwerk in beeld komt voort uit de behoefte om leidinggevend en medewerkers verder te ondersteunen in het maken van maatwerkafspraken. Het project sluit aan bij het UvA experiment dat voortvloeit uit de nulmeting van het onderzoek naar de kwaliteit van de dialoog. De nulmeting heeft belangrijke vragen opgeroepen als; wat gebeurt er precies in gesprekken tussen leidinggevend en medewerkers? Wat maakt dat zij wel of niet tot afspraken-op-maat komen? Hoe worden die afspraken opgevolgd? En vergroot het de inzetbaarheid van medewerkers? Om deze vragen te kunnen beantwoorden doet de UvA een onderzoeksexperiment waarbij gesprekken tussen leidinggevend en hun medewerkers worden opgenomen en geanalyseerd.

Doelstellingen van het project zijn:

- Leren van de huidige praktijk
- Leren van het onderzoeksexperiment en de uitkomsten van het UvA onderzoek waar verbetering met betrekking tot een (loopbaan) gesprek in het kader van Idealoog mogelijk is en dit te implementeren in het MD programma en/of de training levensfasegericht leidinggeven
- Ondersteunen van de individuele leidinggevende en medewerker bij het maken van maatwerkafspraken.

- **Generaties in dialoog**

Deze eendaagse training voor de leidinggevende is gericht op:

- kennis over de verschillende levensfasen
- leer – en ontwikkel behoefte van de medewerker in zijn/haar levensfase
- herkennen van verschillende levensfasen door de leidinggevend
- gesprek aangaan met medewerkers uit verschillende levensfasen
- kennis en toepassing - inzet HR instrumenten van het UMC Utrecht

Centraal staan de kenmerken en behoeften van de verschillende levensfasen en hoe men als leidinggevende het gesprek aangaat over duurzame inzetbaarheid. Ervaringen worden onderling gedeeld en casuïstiek over verschillende levensfasen worden besproken.

- **Opleidingsmarkt ten behoeve van persoonlijk budget**

Met dit project wil UMCU:

- Medewerkers informeren en ondersteunen bij de besteding van het persoonlijk budget en nadenken over de besteding van het persoonlijk budget.
- Medewerkers motiveren en enthousiasmeren over de besteding van het Persoonlijk Budget die gericht is op duurzame inzetbaarheid waarbij de mogelijkheden richting trainingen/ontwikkeling worden aangedragen.

Tijdens de markt wordt er een inventarisatie gemaakt naar de behoefte van trainingen waaraan het Persoonlijk Budget te besteden valt. Hierbij valt te denken aan trainingen op het gebied van communicatie, leiderschap en organisatie, reanimatie, patiëntveiligheid en coaching. Naar aanleiding van deze uitkomst worden er een vijftal trainingen ontwikkeld waaraan de medewerkers kunnen deelnemen tegen een gereduceerd bedrag, zodat iedere medewerker hiervoor in aanmerking kan komen.

- **Digitaal loopbaancentrum**

Het ontwikkelen en implementeren van een digitaal loopbaancentrum ten behoeve van de loopbaanontwikkeling van de individuele medewerker. Met dit instrumentarium wordt een bijdrage geleverd aan de mobiliteit en de duurzame inzetbaarheid van de medewerker en aan een volwassen arbeidsrelatie.

- Ontwikkelingsgerichte dialoog tussen laagopgeleide medewerkers en hun leidinggevend

Het bevorderen van het ontwikkelingsgericht in gesprek zijn met laagopgeleide medewerkers. Alle UMC-medewerkers hebben Persoonlijk Budget te besteden aan ontwikkeling ook degenen die ongeschoold of laaggeschoold werk doen.

VUmc

Afgeronde projecten

- Persoonlijk budget

Centraal stond de voorlichting over het persoonlijk budget en dat heeft geresulteerd in:

- Voorlichtingsdocumentatie persoonlijk budget
- Een informatiemarkt voor medewerkers
- Opgeleide personeelsadministratie
- Voorgelichte personeelsadviseurs
- Een loket / centraal e-mailadres voor P&O professionals om vragen over het persoonlijk budget goed te kunnen beantwoorden
- Voorgelichte leidinggevend; voorgelicht door de personeelsadviseurs
- Keuzeformulieren
- In eigen beheer gemaakte film, de film staat ook op de website www.idealooq.nl

De resultaten van het project zijn geborgd in de organisatie.

- Lunchtafels interculturalisatie

Het doel van het project was tweeledig:

- Het vergroten van de bewustwording van leidinggevend ten aanzien van de speciale aandachtspunten die het leidinggeven aan een multiculturele groep medewerkers met zich mee brengt.
- Het inventariseren welke dilemma's leidinggevend ondervinden en of zij daarbij behoefte hebben aan extra ondersteuning.

Een redelijk groot aantal leidinggevend heeft deelgenomen en actief geparticipeerd. De lunches hebben goede suggesties opgeleverd waarop de commissie Interculturalisatie nader actie wil ondernemen ter professionalisering van de medewerkers in het VUmc.

- Loopbaanbegeleiding postdocs

Voor het verbeteren van het zelfbewustzijn van jonge wetenschappers en de communicatie tussen jonge wetenschappers en hun leidinggevend, is een viertal trainingen succesvol ten uitvoer gebracht. Tijdens deze trainingen kwamen aan bod:

- Transferable skills op het gebied van communicatie, persoonlijk leiderschap, netwerken etc.;
- Helderheid over het carrièreperspectief voor jonge wetenschappers en instrumenten om deze op een goede manier vorm te geven;
- Concrete en direct toepasbare tools voor een betere begeleiding van promovendi;
- Structurering van projecten, beter omgaan met de begeleider wat een efficiëntere promotie oplevert.

Daarnaast was er individuele coaching die moet leiden tot minder uitval onder promovendi en postdocs.

In 2011 doorlopende projecten

- Ik wil, ik kan, ik doe – training Kwikando

Het organiseren van een viertal Kwikando trainingen zodat medewerkers meer inzicht krijgen in hoe ze zaken in hun (werkend) leven moeten aanpakken. Door middel van deze training wil het VUmc medewerkers een betere balans laten voelen tussen hoofd en hart (lichaam),

waardoor ze beter in staat zijn om keuzes vanuit hun hart te maken en die vervolgens uit te werken met hun verstand. Ook kan op deze manier worden gestreefd naar zelfbewustere en vitalere medewerkers die meer energie ervaren en beter weten wat ze willen en dat ook bespreekbaar kunnen maken met hun collega's en leidinggevende.

- Roosteren met meer zeggenschap voor medewerkers

Onderzocht wordt of een vorm van zelfroostering binnen verpleegafdelingen van VUmc een bijdrage levert aan:

- Meer transparantie en grip op het planningsproces;
- Verhoging van de medewerkertevredenheid door een betere verhouding werk-privé;
- Beter benutting van de schaarse capaciteit/ optimaliseren van de inzet van medewerkers.

Via een pilot wil het VUmc de medewerkers zo goed mogelijk in dialoog te betrekken bij de ontwikkeling van (een vorm van) zelfroosteren.

- In dialoog over werkdrukbeleving arts-assistenten

Doel van het project is om begeleide dialooggesprekken op afdeling-/specialismenniveau te voeren. Arts-assistenten en opleiders op een constructieve manier de werkdruk te laten bespreken zodat op afdeling-/specialisme-/ divisieniveau of VUmc-breed gerichte maatregelen kunnen worden genomen.

- Dialoog voor leidinggevendenden: van sturen naar coachen

Leidinggevendenden worden begeleid in hun rol van sturen naar coachen. Voor het bereiken en verleiden van de verschillende doelgroepen worden nadere plannen ontwikkeld. De benodigde vaardigheden worden op verschillende manieren ontwikkeld en onderhouden. Zo is over Dienend leiderschap in januari 2010 een symposium gehouden en is in september een boekje uitgebracht.

- Dialoog voor medewerkers van volgen naar zelfsturing

Medewerkers worden begeleid in hun rolverandering van "doen wat gevraagd wordt" naar nemen van verantwoordelijkheid. Op verschillende manieren (voorlichting, workshops, trainingen) wordt invulling gegeven aan het ontwikkelen en onderhouden van de benodigde vaardigheden.

- Hoe RET een dienende leider zich?

Leidinggevendenden inzicht geven in eigen, vaak onbewuste, gedachtes die een goed gesprek in de weg kunnen staan en stress kunnen veroorzaken. Ook leren zij (vroegtijdig) omgaan met belemmerende en storende gedachten die stress en disfunctioneel gedrag veroorzaken.

- Loopbaan- en talentontwikkeling van wetenschappers - vervolg Loopbaanbegeleiding postdocs

In eerste instantie de dialoog tussen wetenschappers onderling (bijvoorbeeld promovendi/postdocs en hun begeleiders) te bevorderen. Een tweede doel is om de transferable skills van wetenschappers te verhogen zodat ze de dialoog met hun omgeving (binnen en buiten de wetenschap) makkelijk aan kunnen gaan.

- Digitaal loopbaancentrum

Het toegankelijk maken van digitale loopbaaninstrumenten ter ondersteuning van de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

- Training arbeidsvreugde

Medewerkers stimuleren tot het nemen van meer eigen verantwoordelijkheid voor zijn/haar arbeidsvreugde in plaats van dit buiten de eigen invloedssfeer neer te leggen. Daarbij stil la-

ten staan bij wat hem/haar arbeidsvreugde geeft en wat de medewerker kan doen om de arbeidsvreugde op peil te houden of te vergroten.

- Help een conflict, wat te doen?

Via trainingen en informatieverstrekking bereiken dat:

- Deelnemers (leidinggevend) de dialoog bij (dreigende) conflicten met de medewerkers durven uit te voeren;
- Deelnemers conflicten herkennen en inzetten als werkvorm;
- Deelnemers op de hoogte zijn van de do's en dont's rondom conflicten.

- Comback: 360 graden feedback over competenties

Het VUmc wil een 360 graden feedback instrument vormgeven waarin in ieder geval worden opgenomen de drie kerncompetenties van het VUmc: klantgerichtheid, resultaatgerichtheid en kwaliteitgerichtheid. Vervolgens is van belang de P&O-adviseurs te begeleiden in de taak om werkplekken te helpen dit instrument te gaan toepassen. Het werken met dit instrument wordt ingebouwd in bestaand trainingsaanbod voor leidinggevend en medewerkers. Het instrument (via de P&O-adviseurs) breed wordt geïmplementeerd binnen VUmc.

- Bewustwordingscampagne Idealoog

Medewerkers en leidinggevend bewustmaken van het gedachtegoed van Idealoog in het algemeen, de VUmc projecten die in dit kader zijn ingezet en het belang van de dialoog in het bijzonder. Verder medewerkers en leidinggevend faciliteren in het voeren van een goede dialoog.

Overige projecten

Dompelsessie

Een dompelsessie is een zogenaamde heisessie met sociale partners om te komen tot een gezamenlijke visie op activerend personeelsbeleid. In 2010 heeft die plaatsgevonden van 19 tot 21 mei.

EVC-project

SoFoKleS heeft het project Eerder Verworven Competenties (EVC) in de UMC's ondersteund. Het doel van het EVC-project is een systematische aanpak voor EVC-procedures. UMC Groningen heeft zich toegelegd op de implementatie en evaluatie van de ontwikkelde procedure in de reguliere UMC-organisaties, in samenwerking met een ROC.

Communicatie over EVC

Om de opgedane ervaringen van het EVC-project zo concreet en bruikbaar mogelijk te communiceren aan de doelgroepen zijn de volgende middelen ontwikkeld:

- Twee brochures waarin EVC stapsgewijs wordt uitgelegd. Eén brochure voor de EVC-deelnemers en één voor leidinggevenden, onderwijsadviseurs en P&O-adviseurs;
- Vier voorbeeldverhalen: twee van EVC-deelnemers, één van een leidinggevende en één van een onderwijsadviseur. Deze concrete ervaringsverhalen van UMC-medewerkers laten zien hoe zij een EVC-traject hebben opgepakt en wat het hun heeft opgeleverd;
- Een filmpje waarin vier UMC-medewerkers vertellen over hun EVC-traject.

Arbocatalogus

Sinds september 2007 wordt gewerkt aan de (voorbereiding en) totstandkoming van een arbocatalogus t.b.v. de UMC's. In de CAO-UMC 2008-2011 is bepaald dat de kosten van de totstandkoming van de arbocatalogus deels worden bekostigd door SoFoKleS en deels met subsidie van het agentschap van SZW. In 2009 is deze subsidie toegekend. De sociale partners hebben gekozen voor een digitale arbocatalogus: www.dokterhoe.nl. Dit is een gebruikersvriendelijke en toegankelijke website gericht op medewerkers, leidinggevenden en arbospecialisten. De volgende onderwerpen zijn inmiddels uitgewerkt: fysieke belasting, cytostatica, RI&E, narcosegassen, fysieke belasting KANS/RSI, gevaarlijke stoffen en huidbelasting. In 2010 heeft het agentschap van SZW subsidie verleend voor de implementatie van de arbocatalogus.

Brochures Arbeidsongeschiktheid

SoFoKleS heeft de uitgaven gefinancierd van twee UMC-brochures: 'Arbeidsongeschiktheid, wat nu?' en 'Arbeidsongeschiktheid: Uw inkomen'.

Bijlage 2 Projecten Kamer WO

Jong Talent

Afgeronde projecten

Werving, selectie en loopbaanbegeleiding van jonge, talentvolle wetenschappers: op zoek naar effectief beleid

Het binden, boeien en vasthouden van jonge talentvolle wetenschappers is dé uitdaging voor het personeelsbeleid van de universiteiten in de komende jaren. Meer dan ooit zal aandacht besteed moeten worden aan werving en selectie van de jonge talenten op de arbeidsmarkt in binnen- en buitenland. Dit beschrijvend onderzoek van de Radboud Universiteit Nijmegen gaat in op de volgende hoofdvragen:

- Welke beleid hebben universiteiten ontwikkeld gericht op het binden en boeien van jong talent?
- Welke maatregelen en instrumenten worden in de praktijk uitgevoerd en tot welk resultaat heeft dit geleid.

Vergroten internationale wervingskracht universiteiten

Door een gezamenlijke profilering van de Nederlandse universiteiten als aantrekkelijk werkgever op de mondiale arbeidsmarkt kan ook in de (nabije) toekomst voldoende toptalent worden aangetrokken. Dit onderzoek gaat in op (a) de formulering van Unique Selling Points (USP's) voor de gemeenschappelijke Nederlandse universiteiten op de internationale arbeidsmarkt van wetenschappelijk personeel (WP); (b) het draagvlak om gemeenschappelijk de werving verder vorm te geven; (c) de (on-)mogelijkheden om samen te werken op het gebied van internationale werving.

Introductie programma voor PhD kandidaten: PhD Start Up (PSU)

Promovendi starten onvoldoende voorbereid aan hun promotietraject en -vooral buitenlanders - komen geregeld in een isolement terecht. Dit leidt tot vertraging van de promotie en het voortijdig afhaken van promovendi, 40% haalt de eindstreep niet. Het afhaken van promovendi betekent teleurstelling voor de PhD, kapitaalvernietiging voor de TU Delft en het brengt schade toe aan het imago van de TUD als excellent onderzoeksinstituut. Door het bieden van een intensief, interactief en TU-breed driedaags introductieprogramma wil de universiteit ervoor zorgen dat nieuwe PhD's goed toegerust, 'aangesloten' en vol vertrouwen op efficiënte wijze hun promotie starten en afronden. Het gaat om een versterking van de startpositie van de PhD kandidaat. .

In 2011 doorlopende projecten

U kunt leraar worden?!

De Universiteit Leiden wil zoveel mogelijk (met ontslag bedreigde) medewerkers (zowel OBP als WP) door middel van het aanbieden van een her/om/bijscholingstraject binnen hun aanstelling bij de universiteit, opleiden tot 1^e graads bevoegd leraar voor het Voortgezet Onderwijs. Het uiteindelijke doel is het vinden van een baan in het Voortgezet Onderwijs.

Programma Studentassistenten Onderzoek

In de wetenschap zijn allochtonen ondervetegenwoordigd: hoewel het aantal studenten van allochtone afkomst in het hoger onderwijs de afgelopen twaalf jaar is verdubbeld, is deze groeiende vertegenwoordiging niet terug te zien in het wetenschappelijk personeel. Met het project 'Programma Studentassistenten Onderzoek' willen de Universiteit Utrecht, de Erasmus Universiteit Rotterdam, de Universiteit Leiden en de Vrije Universiteit al in een vroeg stadium (bachelorfase) talent onder allochtonen herkennen en stimuleren. Dit zou moeten leiden tot een academische gemeenschap die een betere afspiegeling is van de samenle-

ving. Elke universiteit kan met de subsidie tien talentvolle allochtone bachelorstudenten aanstellen als studentassistent. Gedurende vijf maanden doen zij onderzoekservaring op in hun eigen discipline en volgen zij een aantal cursussen. Het uiteindelijke doel is een programma te ontwikkelen dat de getalenteerde allochtone studenten optimaal voorbereidt op een PhD-traject en dat door andere universiteiten en door hogescholen kan worden overgenomen.

Goed personeelsbeleid

Afgeronde projecten

Mobiliteit universitair personeel o.b.v. WOPI

Maken wetenschappers snel carrière? Stappen ze vaak over van de ene naar de andere universiteit? Waar gaan ze naartoe als ze de universiteit verlaten? Om die vragen te kunnen beantwoorden heeft SoFoKleS onderzoek naar de mobiliteit van universitair personeel tussen 2003 en 2006 gesubsidieerd. In het onderzoek, uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), zijn verschillende databestanden met elkaar gecombineerd:

- De dataset Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie (WOPI), die informatie geeft over geslacht, leeftijd, instelling en functiecategorie;
- De Gemeentelijke Basisadministratie (GBA), die gegevens bevat over immigratie en emigratie;
- het Sociaal Statistisch Bestand (SSB), dat informatie geeft over de banen van de medewerkers.

Boekje Leidinggeven aan succesvolle onderzoeksgroepen

Hoe geef je succesvol leiding in een academische setting? Hoe trekken onderzoeksleders talenten aan? Waarom is het zo belangrijk om je onderzoek in te bedden in nationale en internationale kennisnetwerken? Op maandag 9 maart 2010 verzamelde onderzoekend Nederland zich in het Congrescentrum van de Erasmus Universiteit voor de SoFoKleS-conferentie 'Succesvolle Onderzoeksgroepen' om zich te buigen over deze kwesties en er kennis over uit te wisselen. Tijdens de conferentie stonden vier thema's centraal: academisch leiderschap, talent aantrekken en vasthouden, teambuilding en motivatie, en internationalisering. Naar aanleiding van deze conferentie heeft SoFoKleS een publicatie uitgegeven met praktische handreikingen en nuttige literatuurtips voor huidige en aanstaande leiders van onderzoeksgroepen.

Loopbaanontwikkeling OBP

Onderzoek naar loopbaanontwikkeling van het OBP van de TU Eindhoven. Het onderzoek beoogde twee dingen:

1. Het geven van aanbevelingen voor beleidsontwikkeling en –uitvoering ten aanzien van loopbaanontwikkeling voor het OBP (op centraal en decentraal niveau).
2. Leidinggevendenden van OBP en OBP-medewerkers zelf met behulp van voorbeelden inspireren en motiveren om structurele aandacht te geven aan de loopbaanontwikkeling van de medewerker.

Evaluatie functiecontracten CAO NU experiment functiecontracten

Het evalueren van de ontwikkelingen en ervaringen met functie- en prestatiecontracten gedurende de CAO periode 2007-2010. Daarbij is geleerd van ervaringen met het werken met functiecontracten, maar ook van de overwegingen om juist niet te gaan werken met functiecontracten.

In 2011 doorlopende projecten

Verbetering Competentie-Instrument en DiFI

Het Competentie-instrument wordt veelal door personeelsadviseurs en selectiecommissies gebruikt voor het opstellen van een kandidatenprofiel bij een vacature. De gedragsindicato-

ren en startvragen die bij elke competentie staan, zijn behulpzaam bij selectiegesprekken. Gekoppeld aan de UFO-profielen zijn de competenties te gebruiken bij het sturen op houding/gedrag bij o.a. bij R&O- of jaargesprekken. Ook is het bruikbaar als hulpmiddel bij verticale en horizontale mobiliteit. Verder kan iedere medewerker zelf informatie verzamelen over competenties al dan niet gecombineerd met een UFO-profiel. Met het daarmee samenhangende Digitale Feedbackinstrument (DiFI) kunnen medewerkers en leidinggevenden makkelijker met elkaar in gesprek gaan over ontwikkelwensen of –behoeften in hun huidige functie of mogelijk toekomstige loopbaan. Doelstelling van dit project is de beide instrumenten verder te professionaliseren wat betreft validiteit, betrouwbaarheid én gebruiksvriendelijkheid.

Ouderschap in de wetenschap

De cursus 'Kind in zicht' wil bevorderen dat aanstaande moeders de zorg voor kinderen op een goede manier met hun werk kunnen combineren. De verwachting is dat vrouwen daardoor meer zullen blijven werken. Voor het ontwikkelen van deze cursus zijn pilots uitgevoerd in 3 sectoren, waaronder de WO met de werktitel 'Ouderschap in de wetenschap'. De pilots hebben geresulteerd in een resultatenboekje, een expertmeeting met sociale partners en een evaluatierapport waarin ook adviezen staan voor leidinggevenden.

Vierbondenboekje

De werkgeversorganisaties willen de universiteitsmedewerkers meer bewust maken van hun kernactiviteiten collectieve belangbehartiging en individuele belangenbehartiging. Activiteiten die tot uiting komen op landelijk- en op instellingsniveau. Door het uitgeven van een Vierbondenboekje met een algemeen gedeelte en een instellingsspecifiek deel, willen de vakbonden per universiteit meer bekendheid hieraan geven.

Leiderschap de baas zijn

Een vervolg op de conferentie 'OBP actief!' in 2008. Op initiatief van SoFoKleS zijn de Universiteit Utrecht, de Technische Universiteit Delft en de Radboud Universiteit Nijmegen begonnen met de organisatie van de conferentie Leiderschap de baas zijn in 2011. Het doel van de conferentie is tweeledig. Naast het ontwikkelen van leiderschapsvaardigheden staat ook de (kennis)uitwisseling tussen OBP leidinggevenden centraal.

Implementatie externe kwaliteitsborging Basiskwalificatie Onderwijs

Het implementeren, testen en bijstellen van een werkbaar auditsysteem voor de externe kwaliteitsborging van toekenning van de BKO-kwalificatie op basis van het beoordelingssysteem dat is ontwikkeld in het eerste traject 'Kwaliteitsborging BKO'.

Publicatie genderneutrale werving- en benoemingsprocedures hoogleraren

Een 'praktische vertaling' van het proefschrift 'Behind the Scene of Science' van Marieke van den Brink uit 2009. De publicatie, met name bedoeld voor voorzitters en leden van benoemingscommissies, gaat in op de werking van benoemingsprocedures voor hoogleraren en de gender aspecten daarvan. Het boekje zal ook praktische handvatten aanbieden om de procedure zo in te richten dat vrouwen en mannen gelijke kansen hebben.

Sleutelfiguren enthousiasmeren - vervolg

Voortzetting van het project dat zich richt op de "empowerment" met betrekking tot emancipatiebeleid van faculteitsdecanen. Het beoogt decanen te ondersteunen bij het uitvoeren van een emancipatiebeleid door onder andere:

- Het aanbieden van kennis over de oorzaken en omvang van de achterstand van vrouwen in universiteiten en over mogelijke beleidsmaatregelen;
- Het verschaffen van inzicht in de noodzaak van een consistent emancipatiebeleid;
- Het aanbrengen van vaardigheden in spreken over emancipatiebeleid met medewerkers en collega's, mannen en vrouwen.

Overige projecten

Afgerond project

Arbocatalogus 2^e tranche

Voor de Arbocatalogus Nederlandse Universiteiten zijn in de tweede fase (2009/2010) de volgende onderwerpen uitgewerkt: Bedrijfshulpverlening, Voorlichting en onderricht aan studenten en buitenlandse medewerkers/studenten en Risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).