



Jaarverslag 2009

Den Haag, juni 2010

Inhoudsopgave

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

Bijlage 1 Projecten Kamer UMC

Bijlage 2 Projecten Kamer WO

1. Inleiding

De Stichting SoFoKleS is het Sociaal Fonds voor de Kennissector.

Vanuit een gezamenlijke visie van werkgevers en werknemers stimuleert het fonds vernieuwing op het gebied van arbeidsmarkt, werkgelegenheid en scholingsbeleid voor de academische sector. Deze bestaat uit alle Nederlandse Universitair Medische Centra, universiteiten en onderzoekinstellingen. SoFoKleS subsidieert arbeidsmarkt-, opleidings- en werkgelegenheidsprojecten die zijn gericht op behoud, bevordering en verbetering van de werkgelegenheid. De doelgroep van het fonds 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.

Een mooi voorbeeld is het project Postdoc Retreat Life Sciences. Op deze conferentie 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. Aan deze conferentie konden ook medewerkers van universiteiten deelnemen. Door een financiële bijdrage van SoFoKleS hebben in totaal 69 medewerkers van de UMC's, het NKI en de universiteiten aan deze conferentie van 26-28 juni 2009 deelgenomen.

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.

Na een periode van bezinning en evaluatie in 2008 is de stichting SoFoKleS een andere weg ingeslagen en stond zij voor de uitdaging om met een nieuwe aanpak de doelstellingen te realiseren. Het bestuur sprak over de toekomst van SoFoKleS in 2013 als een 'proeftuin' waar mooie dingen gebeuren en experimenten worden uitgevoerd waarvan de resultaten bruikbaar zijn voor de instellingen in het veld. Als toekomstige thema's werden toen genoemd:

- Ontwikkeling van de Arbeidsmarkt
- Sociale Innovatie
- Modernisering van de arbeidsverhoudingen
- Aantrekkelijk werkgeverschap
- Arbeidsomstandigheden

In 2009 is deze koers door het bestuur ingezet. De drie deelsectoren van SoFoKleS hebben ieder op hun eigen wijze invulling gegeven aan de genoemde thema's. Met veel enthousiasme en inzet zijn tientallen projecten geïnitieerd en voortgezet. Het resultaat van deze inspanningen kunt u lezen in dit jaarverslag.

In 2010 zal SoFoKleS zich op dezelfde manier blijven inspannen voor de academische sector. Actuele informatie over Stichting SoFoKleS en haar activiteiten vindt u op de website www.sofokles.nl.

2. Projecten Kamer UMC

Voor de Kamer UMC lag de focus in 2009 vooral op de uitvoering van het omvangrijke project Idealoog dat gericht is op de modernisering van arbeidsverhoudingen. Daarnaast waren er enkele (nieuwe en doorlopende) projecten die met subsidie van de Kamer UMC van SoFoKleS zijn uitgevoerd zoals de totstandkoming van de Arbocatalogus en het project Eerder Verworven Competenties (EVC) waarmee een systematische aanpak voor EVC procedures wordt ontwikkeld.

Idealoog

In 2008 besloten de werkgevers en werknemersorganisaties van de acht Universitair Medische Centra het project Idealoog sterk in te zetten op het bevorderen van volwassen 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 volwassen 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 volwassen 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 leidinggeven, de zaken te 'kopen' die helpen bij het langer en vitaler aan het werk blijven. Met dit budget kunnen maatwerkafspraken worden gemaakt tussen leidinggevend en medewerkers.

Op de website [www.idealoo.nl](http://www.idealoog.nl) kunt u meer lezen over (de achtergronden van) dit bijzondere project.

Conferenties

Startconferentie Idealoog

'Inspirerend, leerzaam, een prima dag', zo luidden enkele van de positieve reacties van deelnemers aan het eind van de dag. Een absoluut hoogtepunt in 2009 was de succesvolle startconferentie van Idealoog op 29 mei in Huizen. Toonaangevende sprekers gaven hun visie op volwassen arbeidsrelaties. Tijdens de interactieve workshops is een start gemaakt met de lerende netwerken rondom de vijf thema's van Idealoog, namelijk Workability Index, Arts/assistenten, E/ondersteuning bij loopbaan, Dialoog en Roosteren. Als klap op de vuurpijl werd die dag bekend dat het ministerie van VWS 1,7 miljoen euro subsidie beschikbaar stelt voor de vijf centrale projecten van Idealoog.

Idealoogbijeenkomst voor P&O-adviseurs

Een goede dialoog en het realiseren van maatwerk in afspraken tussen medewerkers en leidinggevend vraagt goede ondersteuning. De ondersteunende rol van P&O-adviseurs is daarbij onmisbaar. Daarom zijn voor alle P&O-adviseurs uit de UMC's informatiedagen georganiseerd op 15 september en 8 oktober 2009. Op deze dagen werden zij (nader) geïnformeerd over Idealoog maar zijn ook onderwerpen als nieuwe ontwikkelingen en wetenschap op het terrein van arbeidsverhoudingen en (de theorie over) dialoog aan bod gekomen. Ook was het een uitstekende dag om collega's te leren kennen en daarmee het eigen netwerk te versterken.

Projecten Idealoog

In het kader van Idealoog zijn 24 projectvoorstellen van de acht UMC's en vier projectvoorstellen van de werknemersorganisaties in 2009 gehonoreerd. 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 met ondersteuning van HB Berenschot een UMC-breed programmavoorstel voor meerjarige sectorale innovatieve arbeidsmarktprojecten opgesteld. Het programma gericht op duurzame inzetbaarheid en een volwassen 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. De uitvoering wordt in 2010 gecontinueerd. Het gaat om de volgende vijf projecten:

1. Conferentie 2010

In 2010 wordt in ieder geval één conferentie georganiseerd waarin de tot dan toe behaalde resultaten worden gepresenteerd; mogelijke worden meerdere conferenties georganiseerd

2. Wetenschappelijk onderzoek:

In 2009 is door de Universiteit van Amsterdam een longitudinaal en meerjarig onderzoek gestart; dit onderzoek is er op gericht de vorderingen van de beoogde cultuuromslag na te gaan.

3. Communicatie en bewustwording

Doel van dit project de 60.000 medewerkers van de UMC's enthousiast te krijgen voor het belang van een volwassen arbeidsrelatie.

4. Implementatie WAI

Doel van dit project is te bepalen of de WAI of andere instrumenten gericht op het meten van werkvermogen ondersteunend kunnen zijn bij het voeren van de dialoog

5. De innovatieversneller

Doel van dit project is om de beoogde cultuuromslag 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

3. Projecten Kamer WO

In 2009 is de Kamer WO voortvarend aan de slag gegaan. Een aanzienlijk aantal arbeidsmarkt-, scholings- en onderzoeksprojecten en conferenties met een initiërende of agenderende strekking is met subsidie van de Kamer WO ontwikkeld en ondersteund. De Kamer heeft ook voor 2009 en 2010 focus in de werkzaamheden aangebracht door het vaststellen van een richtinggevend kader met de thema's Jong Talent, Goed Personeelsbeleid en Vernieuwing Arbeidsverhoudingen.

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. Om deze opgave te vervullen is het volgende nodig:

- een aantrekkelijker imago voor de sector
- aandacht voor de werving & selectie van promovendi;
- het aanboren van reservoirs van talent die tot op heden onbenut zijn gebleven
- een helder verwachtingenmanagement richting promovendi en postdocs;
- een betere loopbaanbegeleiding van promovendi en postdocs.

Op termijn kunnen niet alle promovendi en postdocs werkzaam blijven in de wetenschap. Dit gegeven noopt tot:

- een helder verwachtingenmanagement richting promovendi en postdocs;
- creatie van betere en/of nieuwe loopbaanpaden voor promovendi en postdocs, ook naar functies buiten de wetenschap;
- een betere begeleiding van hen op die loopbaanpaden naar elders.

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.

Vernieuwing Arbeidsverhoudingen

De Kamer-WO wil in de universitaire sector een arbeidsrelatie tot stand brengen die gebaseerd is op een gelijkwaardige dialoog tussen werkgever en werknemer, op een partnerschap tussen beiden waarin elk zijn eigen verantwoordelijkheid neemt en waarin zij samen, van tijd tot tijd, een goed gesprek voeren. Dit vergt een (meer) volwassen arbeidsrelatie, die herkenbaar is terug te vinden in de CAO, in het universiteitsbeleid (lokaal) en op het niveau van de relatie van de individuele medewerker en zijn of haar leidinggevende. Hiervoor is onder meer van belang dat het HRM-beleid beter wordt gepositioneerd, waarin ook het aspect van medezeggenschap kan worden betrokken en dat de medewerker met zijn of haar leidinggevende een kwalitatief goed jaargesprek voert. Een inspiratiebron voor een traject Vernieuwing Arbeidsverhoudingen is het project Idealoog.

Veel projecten van de Kamer WO in 2009 richtten zich op de thema's Jong Talent en Goed Personeelsbeleid. In bijlage 2 vindt u een totaaloverzicht. 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:

Afgeronde projecten

Vernieuwing van het vacatureplatform Academic Transfer

Academic Transfer, de gezamenlijke vacaturesite voor werk in de wetenschap, is in 1997 ontstaan uit een initiatief van de VSNU, NFU en WVOI en is de eerste jaren ondersteund via een startsubsidie van SoFoKleS. AcademicTransfer heeft de afgelopen jaren een onbetwiste positie verworven in de vacaturemarkt voor het werven van wetenschappers. Zowel vacaturehouders als bezoekers van AcademicTransfer doen in toenemende mate een beroep op ontwikkeling en innovatie van deze vacaturesite. Eind 2007 heeft SoFoKleS een subsidie toegekend aan Academic Transfer om te komen tot een stabiele technisch up-to-date website, rekening houdend met de wensen van bezoekers en gebruikers en de integratie met de huidige personeelsinformatiesystemen. Op 22 oktober 2009 was het zo ver en waren alle oude websites van Academic Transfer vervangen door de nieuwe website. Alle bezoekers via .org, .nl, .tv, .eu en .org.cn domeinen komen voortaan terecht op één universele meertalige website www.academictransfer.com

Expertmeeting ‘Gelijkheid versus Diversiteit’

Op 6 oktober 2009 heeft SoFoKleS samen met het CAOP en SBO een expertmeeting georganiseerd over diversiteitsbeleid. Steeds meer universiteiten, UMC's en onderzoekinstellingen voeren een diversiteitsbeleid. Tegelijkertijd streven zij naar excellentie en hameren zij op kwaliteit en een gelijke behandeling van werknemers. Over in hoeverre het één het ander bijt en hoe een organisatie die spanning goed kan hanteren, is tijdens deze meeting gesproken. Meer dan 50 diversiteitsexperts uit tal van sectoren namen aan deze expertmeeting deel. Ook beleidsmedewerkers diversiteit van universiteiten en UMC's die pas sinds kort met een diversiteitsbeleid zijn begonnen. Voor hen was de expertmeeting een uitstekende gelegenheid om contacten te leggen en kennis en ervaringen uit te wisselen met meer ervaren collega's in de kennissector.

5. Project Onderzoekinstellingen

De onderzoekinstellingen vervolgden hun inzet voor de professionalisering van hun medewerkers door middel van POP's.

Pop: speelgoed of gereedschap

Ook in 2009 heeft de WVOI subsidie ontvangen van SoFoKleS voor het uitvoeren van het project 'POP: speelgoed of gereedschap' met als doelstelling 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 buitengewoon goed verlopen. In groten getale hebben medewerkers en managers van de OI hieraan deelgenomen. Het project sluit goed aan bij het thema Vernieuwing arbeidsverhoudingen uit het richtinggevend kader van de Kamer WO en zal in 2010 worden vervolgd.

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. Dieterich (CNV Publieke Zaak), tot 1 november 2009

Mw. J. van den Doel (CNV Publieke Zaak), vanaf 1 november 2009

Mw. B. Sprokholt (AC/FBZ)

Mw. B. Waayenberg (CMHF)

Werkgeversvertegenwoordigers

Dhr. D. Kramer (NFU) (UMC), secretaris

Dhr. H. Levie (VSNU) (WO)

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

Dagelijks bestuur

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

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

Kamer UMC

Werknemersvertegenwoordigers

Mw. M. van den Berg (ABVAKABO FNV), tot 1 februari 2009

Dhr. G. Boggia (ABVAKABO FNV), vanaf 1 februari 2009

Mw. B. Sprokholt (AC/FBZ)

Dhr. R. de Wilde (NU '91)

Werkgeversvertegenwoordigers

Dhr. D. Kramer (NFU)

Dhr. P. Rutgers (UMC St Radboud), tot 1 juli 2009

Mw. Y. Schaeffer (VUmc) (Directeur P&O), vanaf 1 juli 2009

Kamer WO

Werknemersvertegenwoordigers

Mw. M. van den Berg (ABVAKABO FNV)

Mw. B. Waayenberg (CMHF)

Dhr. M. van Gessel (CNV Publieke Zaak)

Werkgeversvertegenwoordigers

Dhr. H. Levie (VSNU)

Dhr. R. Cozzi, Radboud Universiteit Nijmegen, tot 1 december 2009

Mw. A. de Heer (Vrije Universiteit) (HPD), vanaf 1 december 2009

Bijlage 1 Projecten Kamer UMC



ABVAKABO FNV

- Workshop 'jaargesprekken voor medewerkers in UMC's'
Werknemers goed toerusten om deze gesprekken aan te gaan, middels vaardigheidstrainingen in de vorm van een workshop. Hiertoe is een pilot project uitgevoerd in 2009. Doelstellingen van de workshops waren:
 - Zicht krijgen op de functie en het doel van het jaargesprek.
 - Zicht krijgen op de inhoud van een jaargesprek.
 - Zicht krijgen op je eigen rol in het jaargesprek en die van de leidinggevende.
 - Hoe geef je dialoog en een volwassen arbeidsrelatie vorm in een jaargesprek?
 - Hoe kaart je jouw wensen m.b.t. het persoonlijk budget aan?
 - Het voorbereiden van een jaargesprek.
 - Oefenen met het jaargesprek.

AC FBZ

- Bestedingsmogelijkheden van het persoonlijk ontwikkelingsbudget
De AC FBZ professional in staat stellen zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen in de dialoog met de leidinggevende en als AC FBZ een succesvolle bijdrage leveren aan de introductie van het persoonlijk budget voor haar achterban. Dit is uitgevoerd door middel van een (voor)onderzoek en interviews in vier UMC's en heeft geresulteerd in een rapport.

CMHF

- Workshops 'Zorgen dat je alles gedaan krijgt'
Met de workshops wilde de CMHF een bijdrage leveren aan de verbetering van de professionaliteit van beroepsbeoefenaren in de zorg, door:
 1. Vertrouwen krijgen in eigen kwaliteiten en deskundigheid.
 2. Invloed uitoefenen op werkgerelateerde situaties.
 3. Verantwoordelijkheid nemen voor de eigen persoonlijke en vakinhoudelijke ontwikkeling.
 4. Professionaliteit uitstralen.
 5. Weerbaarheid kweken.
 6. Plezier hebben in het werk en beter functioneren.

CNV Publieke Zaak

- Themadag Goed werknemerschap
Doel van de landelijke themadag was om de leden van CNV Publieke Zaak als werknemer de mogelijkheid te bieden om een goed gesprek te voeren met hun leidinggevende. Het lid (de werknemer) wordt geprikkeld om een gesprek met een leidinggevende voor te bereiden en daardoor meer als gelijkwaardige gesprekspartner op te treden. Het gesprek tussen werknemer en leidinggevende heeft dan meerwaarde

voor beide partijen. Een subdoelstelling is dat deze dag een positieve bijdrage levert aan de werkcultuur in een UMC en de beschikbare middelen vanuit de CAO daarvoor ook kansen bieden. In de workshop zal daarom het persoonlijk budget als algemene casus gebruikt worden voor het voeren van het gesprek.

UMC St Radboud

- Project 1: Introductieprogramma nieuwe medewerkers

Het UMC St Radboud wil met dit deelproject dat:

- Nieuwe medewerkers zich vanaf het begin identificeren met de koers van de organisatie, de kernwaarden en de houding en het gedrag die daarbij horen en hierdoor geïnspireerd worden.
- Nieuwe medewerkers inzicht hebben in wat hun bijdrage is aan de organisatie-doelen en welke medeverantwoordelijkheid zij als medewerker hebben in het verbeteren van de organisatiecultuur.
- Nieuwe medewerkers zich bewust zijn van hun eigen verantwoordelijkheid voor hun werk, vitaliteit en loopbaan.
- Nieuwe medewerkers geïnformeerd en geïnstrueerd zijn over praktische zaken, zodat zij klaar voor de start zijn en snel, zelfstandig en met de juiste mindset binnen hun afdeling aan de slag kunnen.
- Nieuwe medewerkers aan de organisatie teruggeven wat hen opvalt, waar zij zich over verwonderen en wat verbeterd zou kunnen worden.
- Leidinggevenden gefaciliteerd worden, zodat zij zelf een goede invulling kunnen geven aan het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers binnen de eigen afdeling.

- Project 2: Maatwerk in de praktijk

Het UMC St Radboud wil met dit deelproject dat:

- Leidinggevenden systematisch sturen op ontwikkeling (competenties), attitude en resultaat van medewerkers.
- Medewerkers verantwoordelijkheid nemen voor hun werk, loopbaan en vitaliteit.
- Leidinggevende en medewerkers resultaatgerichte maatwerkafspraken maken over werk, loopbaan en vitaliteit en daarmee bewust bezig zijn met de vertaling van de organisatiekoers naar de individuele medewerker.

- Project 3: Instrumenten als maatstaf

Het UMC St Radboud wil met dit deelproject dat:

- Leidinggevenden en medewerkers op basis van inzicht in de kwaliteit van de jaargesprekken met behulp van een aantal interventies werken aan continu verbeteren van de kwaliteit van de jaargesprekcyclus.
- Leidinggevenden en medewerkers inzicht hebben in alle mogelijkheden, faciliteiten en hulpmiddelen, die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling binnen het UMC St Radboud, zodat zij bewuste keuzes kunnen maken en maatwerkafspraken kunnen maken.

Erasmuc MC

- Project 1: Dialoog met betrokkenheid

Het eerste doel van het programma is om persoonlijk leiderschap in de arbeidsrelatie te ontwikkelen voor zowel medewerkers als leidinggevenden. Het tweede doel is om een dialogische omgeving te creëren voor het gesprek over die arbeidsrelatie. De inzet van het Persoonlijk ontwikkelbudget (POB) staat hierbij centraal.

- Project 2: Zelfroosteren in 24-uurs zorgbedrijf

Zelfroosteren is niet nieuw. Het Erasmus MC wil echter 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 oplossingen 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. Van belang is ook het delen van kennis en ervaring met andere UMC's en andere zorginstellingen over zelfroosteren binnen het 24-uurs zorgbedrijf.

- Project 3: Gezondheid, inzetbaarheid en dialoog

Met het project 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

Het doel is de 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

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

LUMC

- Project 1: 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.

- Project 2: Medewerker in ontwikkeling

Het doel van de training voor medewerkers is het aanleren van gesprek- en onderhandelingsvaardigheden gericht op het voeren van een dialoog met de leidinggevende gericht op 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'.

- Project 3: "plezier@work" Workshop voor leidinggevenden

De workshop voor leidinggevenden heeft tot doel dat leidinggevenden in staat zijn 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'.

MUMC+

- Project 1: flexibilisering inzetbaarheid van medewerkers

Het 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.

- Project 2: People development

Dit project heeft tot doel 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. Het project heeft tevens tot doel de betrokkenheid van de medewerkers bij het MUMC+ te vergroten.

- Project 3: Bronnen en benefits

Het project 'Bronnen en benefits' heeft tot doel om 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 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 leidinggevenden c.a. de loopbaanadviseur.

- **Project 4: 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 van dit project in de directe relatie met de medewerkers op de werkvloer. Er is geen sprake van instrumenteel leren (b.v. 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). De gedachte achter deze fundamentele keuze is dat een leidinggevende alleen kan groeien op basis van een directe, open en constructieve feedback van degenen waarmee hij in zijn dagelijks werk direct mee te maken heeft.

UMCG

- **Project 1: Collaborative outputsturing in de praktijk**

Doel is om leidinggevenden en medewerkers bij voorkeur in multidisciplinaire teams vertrouwd te laten raken met outputsturing d.m.v. 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 leidinggevenden die van elkaar en van experts leren. Kennis wordt overdraagbaar gemaakt.

- **Project 2: Dialoog: "Operationeel leidinggeven met vertrouwen"**

Dit training- en coachingtraject richt zich op de thematiek rond het verwerven en versterken van het vertrouwen tussen operationeel leidinggevenden 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).

- **Project 3: Duurzame inzetbaarheid binnen de afdeling Dermatologie**

Begin 2009 zal op advies van de dienst Arbeid & Gezondheid (i.c. de bedrijfsarts) door een extern bureau een geanonimiseerde inventarisatie plaats vinden naar de oorzaken van de problemen. Naast de werkstressoren en de werkbelasting zullen energiebronnen worden onderzocht. De Dienst Arbeid en Gezondheid zal de WAI introduceren en toepassen. Op basis van genoemde analyse wordt een plan van aanpak opgesteld om de duurzame inzetbaarheid van de betrokken medewerkers te vergroten. Strategie is om vooral vanuit de (positieve) energiebronnen de situatie te veranderen / verbeteren.

- **Project 4: 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 leidinggevenden centraal staat.

Het project investeert vanuit verschillende invalshoeken in de relatie tussen leidinggevende en medewerker met duurzame inzetbaarheid als doel.

- **Project 5: 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

- **Project 1: Anders Roosteren**

Het betreft een pilot die op twee verschillende afdelingen (zorg- en ondersteunende afdeling) wordt uitgevoerd. De pilots worden uitgevoerd bij afdelingen en voor functies waar nu al sprake is van het werken in roosterdiensten. Het project Anders Roosteren heeft tot doel:

- een betere afstemming werk-privé van medewerkers te faciliteren;
 - bij te dragen aan het oplossen van het arbeidsmarktprobleem;
 - pieken in werkaanbod op te vangen, waardoor een betere verdeling van de werkdruk ontstaat.
- **Project 2: Verbeteren inzetbaarheid personeel Divisie Perioperatieve zorg en Spoedeisende hulp (DP&S)**

Locatiemanagers binnen de divisie Perioperatieve zorg en Spoedeisende hulp (DP&S) hebben aangegeven een betere dialoog te willen voeren met medewerkers op het gebied van:

- fysieke inzetbaarheid en de daarmee samenhangende gevolgen voor de taakhoud;
- vakkennis;
- competenties (bijv. communicatie met eigen en andere disciplines).

Bovenstaande punten worden getoetst in een Persoonlijke Scan. Onderdeel van deze Persoonlijke Scan is een nog te ontwikkelen e-assessment. Deze scan kan mogelijk worden aangevuld met andere instrumenten die binnen het Virtueel Loopbaancentrum worden ontwikkeld. Mogelijk kan de Divisie DP&S als pilot fungeren voor het virtueel loopbaancentrum. Echter, hierover wordt nog overleg gevoerd.

Indien uit de persoonlijke scan blijkt dat sprake is van een verminderde inzetbaarheid, is het enerzijds belangrijk om opleiding- of doorstroommogelijkheden aan te bieden. Anderzijds is het belangrijk dat zowel leidinggevenden als medewerkers in staat zijn een goede dialoog hierover te voeren en tot een passende (maatwerk) oplossing te komen.

- **Project 3: Virtueel Loopbaancentrum**

Doelstelling 1: Het UMC Utrecht wil meer medewerkers bereiken voor het thema loopbaan en mobiliteit. Hierbij wordt gedacht aan de doelgroep die wel wil nadenken over de loopbaan maar liever (nog) geen contact wil met een adviseur van het Loopbaancentrum. Hiervoor moet een Virtueel Loopbaancentrum worden ontwikkeld. Medewerkers kunnen met behoud van privacy op eigen initiatief en in een eigen tempo een aantal zaken onderzoeken met zichtbare uitkomsten.

Doelstelling 2: Er is behoefte om het gangbare instrumentarium van het Loopbaancentrum uit te breiden met een virtuele vervolgstap. Het loopbaantraject eindigt dan niet met het persoonlijke actieplan. Het krijgt een vervolg door de koppeling van de uitkomsten van het actieplan aan beschikbare functies. Hiermee kan een daadwerkelijke match tot stand komen tussen vraag en aanbod en tussen medewerker en leidinggevende.

- **Project 4: Workability index**

In het UMC Utrecht wordt in twee divisies in pilotvorm de WAI (Work Ability Index) ingezet als instrument voor leidinggevende en medewerker om met elkaar in gesprek te komen en te blijven om langer en vitaal te kunnen functioneren in het werk.

Doelstellingen:

- divisies hebben meer inzicht in hoe het is gesteld met het werkvermogen van de medewerkers;
- er is meer inzicht waar gerichte interventies ingezet moeten worden om het werkvermogen te behouden en/of te vergroten;
- bij een groter aantal medewerkers is een gerichte interventie ingezet om zijn of haar werkvermogen te vergroten;

- een grotere keus aan gerichte interventiemogelijkheden is beschikbaar

VUmc

- Project 1: dialoog voor leidinggevenden: van sturen naar coachen
Leidinggevenden worden begeleid in hun rol van sturen naar coachen. Voor het bereiken en verleiden van verschillende doelgroepen worden nadere plannen ontwikkeld. Op verschillende manieren (voorlichting, workshops, trainingen) wordt invulling gegeven aan het ontwikkelen en onderhouden van de benodigde vaardigheden.
- Project 2: dialoog voor medewerkers: van volgen naar zelfsturing
Medewerkers worden begeleid in hun rolverandering van “doen wat gevraagd wordt” naar nemen van verantwoordelijkheid. Voor het bereiken en verleiden van verschillende doelgroepen worden nadere plannen ontwikkeld. Op verschillende manieren (voorlichting, workshops, trainingen) wordt invulling gegeven aan het ontwikkelen en onderhouden van de benodigde vaardigheden.

Overige projecten

Dompelsessies

Ook in 2009 heeft een dompelsessie plaatsgevonden. Een dompelsessie is een zogenaamde heisessie met sociale partners om te komen tot een gezamenlijke visie op activerend personeelsbeleid.

CAO UMC publiekversie

Van de CAO UMC 2008-2011 is een publiekversie uitgegeven en in omloop gebracht.

BWUMC folder

De NFU heeft een voorlichtingsbrochure uitgegeven over de Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC). In de brochure worden de hoofdlijnen van de BWUMC-regeling beschreven en wat er van (potentiële)ex-werknemers wordt verwacht.

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. In de 1e tranche werden de onderwerpen fysieke belasting, cytostatica en RI&E uitgewerkt. In de 2^e tranche 2008/2009 zijn deelcatalogi uitgewerkt m.b.t.: narcosegassen, fysieke belasting KANS/RSI, gevaarlijke stoffen en huidbelasting. In de laatste fase zullen nog de volgende onderwerpen worden opgepakt: werken met MRI, zwangerschap en werken in het UMC, allergene stoffen, infectieziekten en tegengaan van agressie en geweld. Voor het toegankelijk maken van het arbocatalogusmateriaal is de gebruiksvriendelijke en toegankelijke website www.dokterhoe.nl opgezet, die medewerkers, leidinggevenden en arbospecialisten ondersteunt in de dagelijkse praktijk. Bij de uitwerking, invulling en het up to date houden van de inhoud van de website zijn de UMC's en arbodiensten betrokken.

EVC

UMC Groningen heeft zich toegelegd op het ontwikkelen van een systematische aanpak voor Eerder Verworven Competenties (EVC) procedures binnen de UMC's, gericht op opleidingen op niveau 2 tot en met 4. Het UMC zal ook de implementatie en evaluatie van de ontwikkelde procedure in de reguliere UMC-organisaties, in samenwerking met een ROC, uitvoeren.

Doorstroming Vrouwelijk talent binnen de Nederlandse Universitair Medische Centra

Vena, het netwerk voor vrouwelijke academici werkzaam binnen Erasmus MC, wil met dit project samenwerking initiëren tussen de academische vrouwen(netwerken) binnen de Nederlandse universitaire centra met als doel:

- bewustwording van vrouwen dat er een probleem is
- uitwisseling van ervaringen
- het creëren van bewustwording over het belang van genderdiversiteit binnen de UMC's
- het stimuleren van de UMC's om genderdiversiteit hoger op de agenda te zetten en het formuleren van de rol die de academische vrouwen-netwerken hierbij kunnen spelen.

Het project moet onder andere resulteren in een top tien van aanbevelingen richting UMC's.

Bijlage 2 Projecten Kamer WO

Jong Talent

Afgeronde projecten

Pilot ervaringsplaatsen postdocs

Om het loopbaanperspectief van postdocs te vergroten heeft de VSNU een pilot uitgevoerd, waarin postdocs werkervaring op kunnen doen in een geheel andere omgeving dan de universitaire omgeving. Door de postdocs adviesopdrachten te geven die zowel binnen als buiten hun vakgebied kunnen liggen, wordt door hen buiten de deur gekeken en een beroep gedaan op hun sterke kanten, en op vaardigheden die zij binnen de universiteit minder gebruiken. Doel van de pilot was ervaring op te doen met deze wijze van intensief begeleiden van postdocs bij hun loopbaankeuzes. Op basis van de pilot zijn conclusies getrokken voor het versterken van de loopbaanbegeleiding van een grotere groep postdocs.

In 2010 doorlopende 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 wil antwoord geven op de 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. Het project zal een set Unique Selling Points (USP's) opleveren. Dit zijn goed onderbouwde verkoopargumenten waarmee de Nederlandse universiteiten gemeenschappelijk de internationale markt van studenten en wetenschappelijk personeel kunnen bewerken. Doel van het project is tevens de ontwikkeling van een gemeenschappelijk arbeidsmarktcommunicatieplan voor de universiteiten. Dit plan moet ervoor zorgen dat de USP's worden opgenomen in de eigen websites van de universiteiten verder zal het concrete voorstellen bevatten voor gemeenschappelijke wervingsactiviteiten in het buitenland.

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.

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

De TU Delft wil nieuwe PhD's een effectieve introductie geven. 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. .

Programma Studentassistenten Onderzoek

In de wetenschap zijn allochtonen ondervertegenwoordigd: 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 samenleving. Elke universiteit kan met de subsidie tien talentvolle allochtone bachelorstudenten aanstellen als studentassistent. Deze zullen vijf maanden onderzoekservaring opdoen in hun eigen discipline en een aantal cursussen volgen. 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

Verbetering Digitaal Feedback Instrument Nederlandse Universiteiten

Het Digitaal Feedback Instrument (DiFi) is een instrument dat medewerkers van Nederlandse Universiteiten de mogelijkheid biedt om met elkaar in gesprek te gaan en feedback te vragen op de eigen competenties. Dit instrument beoogt een extra toepassing toe te voegen aan het competentie-instrument voor de Nederlandse Universiteiten. Met DiFi kan een medewerker personen in zijn/haar omgeving om feedback vragen op zijn/haar competenties. Radboud Universiteit Nijmegen heeft het instrument zodanig verbeterd dat gebruikers die feedback aan andere medewerkers feedback geven over hun competenties, de ingevulde vragenlijst digitaal naar de feedbackvrager kunnen verzenden en de feedbackvrager de feedback ook digitaal kan verwerken.

Conferentie 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 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 zal SoFoKleS een publicatie uitgeven met praktische handreikingen en nuttige literatuurtips voor huidige en aanstaande leiders van onderzoeksgroepen.

Werkvermogen universitair personeel

Wereldwijd wordt de WAI (Workability Index) gebruikt om het werkvermogen van werknemers vast te stellen. Werkvermogen (Workability) verwijst naar de mate waarin iemand zowel lichamelijk als geestelijk in staat is zijn/haar huidige werk uit te voeren. Uit internationaal onderzoek blijkt dat medewerkers met verminderd werkvermogen (een lage WAI-score) grote kans lopen om voortijdig wegens arbeidsongeschiktheid uit te vallen. De WAI is daarmee een interessant instrument uit oogpunt van duurzame inzetbaarheid. Om te bepalen in hoeverre de WAI ook bruikbaar is voor universitair personeel heeft De Radboud Universiteit Nijmegen een pilotonderzoek verricht onder medewerkers van 35 jaar.

Leergang adviseur P&O in academische omgeving

De VSNU heeft een leergang ontwikkeld die universitaire P&O-adviseurs tools aanreikt waarmee zij leidinggevenden strategisch kunnen adviseren. Het doel van dit project is dat de P&O-adviseur na het volgen van de leergang (1) in staat is bedrijfskundige modellen te hanteren in een adviestraject, (2) kennis en inzicht heeft in de universitaire organisatie, (3) inzicht heeft in eigen kwaliteit op terrein van adviesvaardigheden, (4) inzicht heeft in interventiemethoden ten behoeve van een effectieve invulling van een veranderkundige vraag en (5) inzicht heeft in de vraag van een academisch leider ter ondersteuning van de invulling van zijn rol als integraal manager.

In 2010 doorlopende projecten

Mobiliteit universitair personeel o.b.v. WOPI

De VSNU voert een onderzoek uit naar de mogelijkheden om met behulp van WOPI-data (Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie) mobiliteit van universitair personeel zichtbaar te maken. Het onderzoek maakt de mobiliteitstromen van het universitaire personeel over de periode 2003 t/m 2006 inzichtelijk (waar komt het universitair personeel vandaan en waar gaat het naar toe). Goed zicht op mobiliteit in de hele sector WO en daarbuiten geeft zicht op arbeidsmarktwerking. Met deze informatie kan personeelsbeleid worden aangescherpt, kan meer gericht personeel geworven worden en kan meer gericht de carrièreontwikkeling van werknemers gestimuleerd worden.

Kind in zicht

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. Het ontwikkelen van deze cursus gaat via pilots in 3 sectoren, waaronder de WO sector. Nadat de cursus in een aantal pilots is uitgetest, zal een brochure beschikbaar worden gesteld met informatie over het programma. Tevens zal facilitering in CAO's worden bepleit voor toekomstige deelnemende werkende ouders. De cursus richt zich in de pilotfase op werkende vrouwen die hun eerste kind verwachten. Het is de bedoeling dat de cursus in de toekomst ook aan werkende partners wordt aangeboden.

Loopbaanontwikkeling van het OBP van de TU Eindhoven

In vergelijking met de loopbaanontwikkeling van WP krijgt die van OBP relatief weinig aandacht. De TU Eindhoven wil ook de OBP op een structurele en systematische wijze ontwikkelingsperspectieven aanbieden. Daarbij gaat het niet alleen om het bieden van mogelijkheden, maar ook om de aandacht die leidinggevenden en medewerkers besteden aan de loopbaanontwikkeling, ieder vanuit de eigen rol. De leidinggevende vanuit zijn/haar verantwoordelijkheid om medewerkers te stimuleren in hun loopbaan en mee te denken met de mogelijkheden die er zijn, de medewerker vanuit een actieve houding met het besef dat hij/zij verantwoordelijk is voor de eigen loopbaan en employability. Het onderzoek beoogt twee dingen: 1) OBP & leidinggevenden inspireren en motiveren door middel van goede voorbeelden en 2) aanbevelingen doen voor beleidsontwikkeling en –uitvoering centraal en decentraal.

Evaluatie functiecontracten CAO NU experiment functiecontracten

De CAO NU 2007-2010 biedt universiteiten de ruimte om tijdens de looptijd van die CAO te experimenteren met (vormen van) functiecontracten. Door het evalueren van de ontwikkelingen en ervaringen met functiecontracten gedurende de CAO periode kan zichtbaar worden gemaakt in hoeverre het concept functiecontract past in deze beweging en aansluit bij de behoeften van wetenschappers en leidinggevenden. Daarbij wordt geleerd van ervaringen met het werken met functiecontracten, maar ook van de overwegingen om juist niet te gaan werken met functiecontracten.

Vierbondenboekje

De sociale partners WO en OI hebben een gedeeld belang bij een kwalitatief hoogstaande sociale dialoog. Voorwaarde voor een kwalitatief hoogstaande sociale dialoog is dat de sociale partners (zowel werknemersorganisaties als werkgeversorganisaties) een sterke binding hebben met hun respectieve achterbannen, onder die achterbannen een grote bekendheid genieten en optimaal met ze communiceren. Om nog beter aan deze voorwaarden te kunnen voldoen willen de vakbonden 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 instellings specifiek deel, willen de vakbonden per universiteit meer bekendheid hieraan geven.

Overige projecten

Afgeronde projecten

Arbocatalogus – 1^e fase

De VSNU en de werknemersorganisaties hebben in het CAO-overleg van 27 november 2007 besloten om zelf een Arbocatalogus op te stellen. De arbocatalogus krijgt gefaseerd vorm. In de eerste fase (2008/2009) zijn de risico's uitgewerkt met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting en werkgerelateerde RSI/KANS door beeldschermwerk.

Presentatie “een staalkaart van excellente wetenschap”

Op 27 mei 2009 heeft de VSNU met subsidie van SoFoKleS in het Academieggebouw van de Universiteit Leiden een bijeenkomst georganiseerd waarop een staalkaart van excellent onderzoek werd gepresenteerd aan Nederland. De staalkaart laat zien waar zeer sterke onderzoekseenheden aanwezig zijn en wat hun wetenschappelijke en maatschappelijke waarde is. Doel van de presentatie was het politieke klimaat te verbeteren voor concrete investeringen in de kennissamenleving. De staalkaart kan bekeken worden op www.vsnu.nl/toponderzoek.htm

Monitor vrouwelijke hoogleraren

Op 1 oktober 2009 tijdens 'Pump Your Career' de talentendag voor vrouwelijke wetenschappers hebben de heer Ronald Plasterk, minister van OCW, mevrouw Pauline Meurs, Eerste Kamerlid en hoogleraar aan het Erasmus Medisch Centrum en de heer Sijbolt Noorda, voorzitter van de VSNU, de Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2009 in ontvangst genomen. De Monitor beschrijft de stand van zaken van vrouwen in wetenschappelijke functies en besluitvormingsorganen in Nederland. Doel van dit overzicht is te laten zien waar aanvullend beleid nodig is om verlies van vrouwelijk talent te voorkomen. De 'Monitor Vrouwelijke Hoogleraren' is een gezamenlijke uitgave van Stichting de Beauvoir, de VSNU, het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en SoFoKleS.

Inventarisatie werkervaringsplaatsen aan Nederlandse Universiteiten

Gezien de (verwachte) tekorten aan hoogopgeleid personeel aan Nederlandse universiteiten, is het van belang dat zoveel mogelijk beschikbare talenten participeren op deze arbeidsmarkt. Ook talenten met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen met de nodige aanpassingen aan het werk. In het sociaal akkoord hebben sociale partners afgesproken dat zij inspanningen zullen verrichten om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Om hier verder invulling aan te kunnen geven heeft de Kamer WO een onderzoek laten verrichten. Het doel van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in wat er gebeurt in de WO sector om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen en wat succesvolle projecten

zijn aan universiteiten en in andere sectoren. Het onderzoek heeft betrekking op (hoogopgeleide) vluchtelingen (voormalige asielzoekers), Wajongers en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikten.

In 2010 doorlopend project

Uitbreiding arbocatalogus

Voor de Arbocatalogus Nederlandse Universiteiten zullen in de tweede fase (2009/2010) de volgende onderwerpen worden uitgewerkt: gevaarlijke stoffen, bedrijfshulpverlening, voorlichting en onderricht aan studenten en buitenlandse medewerkers/studenten en risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E).