

Jaarverslag 2008
Stichting Sociaal Fonds voor de Kennissector
(SoFoKleS)

Den Haag, juni 2009

Inhoudsopgave

| | |
|-------------------------------------------------|----|
| 1. Inleiding | 3 |
| 2. Algemene ontwikkelingen SoFoKleS | 4 |
| 3. Algemene projecten SoFoKleS | 5 |
| 4. Projecten Universitair Medische Centra | 6 |
| 5. Projecten Universiteiten | 10 |
| 6. Projecten Onderzoekinstellingen | 15 |
| 7. Samenstelling bestuur en kamers | 16 |

1. Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag 2008 van de stichting SoFoKleS, 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 en twee onderzoekinstellingen.

In dit verslag worden de projecten en onderzoeken, zoals deze door de instellingen met ondersteuning van SoFoKleS zijn uitgevoerd, beschreven. Het betreft projecten en onderzoeken die zijn gefinancierd met de arbeidsmarktmiddelen voor 2008, als ook projecten en onderzoeken die zijn gefinancierd met arbeidsmarktmiddelen uit eerdere jaren maar doorlopen in 2008 (of verder).

Het jaarverslag bestaat uit vier delen. Het eerste deel is een algemeen deel waarin de relevante ontwikkelingen en gebeurtenissen in 2008 worden beschreven, alsmede de algemene projecten en onderzoeken. Het tweede deel bevat een beschrijving van de projecten en onderzoeken voor de universitair medische centra. In het derde deel volgt een beschrijving van de projecten en onderzoeken voor de Nederlandse Universiteiten. In het vierde deel wordt een project voor de onderzoekinstellingen beschreven.

2. Algemene ontwikkelingen SoFoKleS

Het jaar 2008 was voor SoFoKleS een jaar van bezinning. Het bestuur liet een evaluatie uitvoeren naar het functioneren van het fonds. Aanleiding was een wijziging in de afspraken tussen SoFoKleS en de uitvoerder van de activiteiten van SoFoKleS, het CAOP. Afgesproken werd om de nieuwe situatie na een jaar te evalueren. Deze evaluatie is uitgevoerd door Cordes. De onderwerpen waar de evaluatie zich op richtte, waren:

1. de bestuurlijke organisatie van de stichting
2. de ondersteuning van bestuur door bureau
3. de inbedding van bureau in werkorganisatie van het CAOP
4. een benchmark met twee andere arbeidsmarktfondsen

De evaluatie leidde tot een reeks aanbevelingen waarvan een deel is besproken op de strategiedag met bestuur en bureau op 8 oktober 2008. Doel van deze dag was te komen tot gezamenlijk beeld van functie en rol van de stichting, nu en in de toekomst en om dit beeld te vertalen naar interne verhoudingen en de rol van de verschillende partijen. Enkele uitkomsten van deze strategiedag waren:

- Het fonds heeft een katalyserend karakter (d.w.z. het fonds ontwikkelt en ondersteunt projecten met een initiërende of agenderende strekking, waarvan op de sector een vernieuwend effect uitgaat), bevordert onderlinge afstemming en brengt de nodige samenhang tot stand in projecten (paraplufunctie).
- Om deze betekenis voor het veld te versterken dient SoFoKleS meer een netwerkfunctie te vervullen en een fondsenwerver te zijn, die zo bijdraagt aan gezamenlijke, instellingoverstijgende, inzet t.b.v. (HRM)beleid.
- Over de toekomst van SoFoKleS over vijf jaar wordt gedacht in termen van een 'hortus' en een 'proeftuin', waar mooie dingen gebeuren en experimenten plaatsvinden waarvan de resultaten bruikbaar zijn voor de instellingen in het veld.
- De toekomstige beleidsthema's zijn:
 - a. Ontwikkeling van de Arbeidsmarkt
 - b. Sociale Innovatie
 - c. Modernisering van de arbeidsverhoudingen
 - d. Aantrekkelijk werkgeverschap
 - e. Arbeidsomstandigheden

Daarnaast besloot het bestuur van SoFoKleS om de ondersteuning van de stichting openbaar aan te besteden. Daarbij werd het CAOP naast andere organisaties uitgenodigd om een offerte uit te brengen. Deze aanbestedingsprocedure resulteerde in een nieuw driejarig contract met het CAOP voor de bureauondersteuning van SoFoKleS vanaf 1 januari 2009.

3. Algemene projecten SoFoKleS

Hieronder worden de projecten beschreven die zijn gesubsidieerd uit de algemene middelen van SoFoKleS.

Afgerond project

Conferentie nieuw perspectief arbeidsverhoudingen

Op donderdag 27 maart 2008 vond in Amersfoort een conferentie plaats voor bestuurders, directeurs P&O, voorzitters OR/MR en strategische managers van hogescholen, universiteiten, UMC's en onderzoeksinstituten. Dit was de eerste conferentie in samenwerkingsverband van SoFoKleS, Zestor en het SBO. Tijdens de conferentie werd een visionair beeld geschetst van de arbeidsverhoudingen in de toekomst en werden goedwerkende voorbeelden getoond om het abstracte concreet te maken.

In 2009 doorlopend project

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. In dat kader heeft SoFoKleS eind 2007 een subsidie toegekend aan Academic Transfer om te komen tot een stabiele technisch up-to-date website voor werving van wetenschappelijk personeel, rekening houdend met de wensen van bezoekers en gebruikers en de integratie met de huidige personeelsinformatie-systemen. Het project zal in de loop van 2009 worden afgerond.

4. Projecten Universitair Medische Centra

Het overleg in de Kamer UMC stond in 2008 grotendeels in het teken van het uitwerken van een projectplan voor het project Idealoog. Daarnaast waren er in 2008 diverse (nieuwe en doorlopende) projecten die met subsidie van de Kamer UMC van SoFoKleS zijn uitgevoerd. De projecten van de Kamer UMC worden hieronder beschreven.

Idealoog

Doelstelling van dit project is om een bijdrage te leveren aan volwassen arbeidsrelaties binnen de UMC's. Nagestreefd wordt de dialoog tussen medewerker en leidinggevende te stimuleren, maar ook de dialoog tussen Raad van Bestuur en Ondernemingsraad. Voorts wordt partnerschap nagestreefd en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

In 2008 is een nieuwe CAO afgesproken tussen werkgevers en medewerkers van de Universitair Medische Centra. Nieuw in deze CAO is de afspraak om te komen tot de opbouw van een persoonlijk budget door de medewerkers. Dit budget is bedoeld om in overleg tussen medewerkers en hun leidinggevende zaken te 'kopen' die kunnen helpen bij het langer en vitaler aan het werk blijven. Anders gezegd: zorgen voor duurzame inzetbaarheid. Het kan dan bijvoorbeeld gaan over vrije dagen, of opleidingen die bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van een medewerker.

Duurzame inzetbaarheid kan worden gerealiseerd vanuit een volwassen arbeidsrelatie. Essentieel in deze ontwikkeling van de volwassen arbeidsrelatie is dat een goed gesprek kan worden gevoerd tussen de medewerker en de leidinggevende. Het is belangrijk dit gesprek zo open en gelijkwaardig mogelijk te voeren. De dialoog wordt dus belangrijk. Een kenmerk van een dialoog is dat er over en weer goed wordt geluisterd en open wordt onderzocht wat verstandig is om te doen. Het bevorderen van deze dialoog is een onderdeel van een volwassen arbeidsrelatie. Zo'n relatie gaat uit van partnerschap en de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers van een UMC. Dat betekent nogal wat. Om die reden is er door werkgever en werknemersvertegenwoordigers voor gekozen het bevorderen van die volwassen arbeidsrelatie actief te ondersteunen ter verbetering van onder meer de duurzame inzetbaarheid.

De acht UMC's kunnen in het kader van dit project projectvoorstellen indienen voor projecten die bijdragen aan het realiseren van een volwassen arbeidsrelatie (dialoog, partnerschap en eigen verantwoordelijkheid). De projectvoorstellen mogen voor de komende twee jaar (2009 en 2010) per huis maximaal € 600.000 bedragen. Voor de werknemersorganisaties is voor 2008 en 2009 € 100.000 beschikbaar. In 2010 zal worden gezien of opnieuw middelen ter beschikking van de werknemersorganisaties worden gesteld

Daarnaast is in de loop van 2008 met behulp van ondersteuning van HB Berenschot door de sociale partners van SoFoKleS een UMC-breed programmavoorstel voor meerjarige sectorale innovatieve arbeidsmarktprojecten opgesteld. Het programma is gericht op duurzame inzetbaarheid en een volwassen arbeidsrelatie voor de medewerkers van de Universitair Medische Centra. Voor de insteek van het programma is de vernieuwing van de CAO leidend geweest. In de loop van 2009 is dit programma onder Idealoog geschaard voor de uitvoering van vijf centrale projecten, waarvoor in 2009 subsidie bij het ministerie van VWS zal worden aangevraagd.

Overige projecten Kamer UMC

Afgeronde projecten

Benchmark loopbaanontwikkeling

In opdracht van SoFoKleS is door het azM binnen de UMC's een nulmeting uitgevoerd waarbij de "doorstroom naar de top" van vrouwelijk medisch en wetenschappelijk personeel in vergelijking tot de mannelijke collega's is gemeten. Beoogd werd de vooronderstellingen die bestaan over de – stagnerende – loopbaanontwikkeling ("glazen plafond") van vrouwelijk medisch en medisch wetenschappelijk personeel met cijfers te onderbouwen, inzichtelijk te maken en te volgen. Hiervoor is een conceptueel model ontwikkeld waarin kengetallen en meetbare indicatoren zijn opgenomen. De onderzoekresultaten, waarvan een gedrukte versie in de SoFoKleS-reeks is verschenen, zijn gepresenteerd en besproken tijdens het symposium 'Met het oog op de toekomst', dat op 10 oktober 2008 in Utrecht heeft plaatsgevonden. Het symposium wilde handvatten bieden voor het opnemen en verankeren van het onderwerp loopbaanontwikkeling van (vrouwelijk) wetenschappelijk personeel in het strategisch beleid van het eigen UMC. Het symposium was goed bezocht en succesvol. Onder de aanwezigen bevonden zich leden van de Raden van Bestuur, directeuren P&O en decanen van UMC's.

Doorbreken glazen plafond

Het Erasmus MC heeft met subsidie van SoFoKleS een onderzoek uitgevoerd om na te gaan of het glazen plafond voor vrouwelijke artsen/wetenschappers te veranderen dan wel te doorbreken is en op basis van welke factoren dit het beste kan worden bereikt. In het kader van dit onderzoek zijn eerst interviews gehouden met mannelijke en vrouwelijke specialisten. Op basis van deze interviews zijn een vragenlijst en een aantal scenario's ontwikkeld en afgenomen (minimaal 200 respondenten). Parallel aan deze punten is een startcongres georganiseerd en zijn enkele werkgroepen opgesteld die zich bezig zullen houden met het uitwerken van thema's die belemmerend blijken te zijn bij het doorgroeien van vrouwen naar een toppositie. Zo is 'Vena' opgericht, een netwerk binnen het Erasmus MC voor vrouwelijk artsen en wetenschappers. Daarnaast wordt de invloed van vrouwen vergroot doordat vrouwen benoemd worden als lid van benoemingscommissies. Door de deelname van vrouwen in deze commissie krijgt vrouwelijk talent een betere kans. Tevens is er een Female Development programma opgezet, een trainingprogramma specifiek voor vrouwen in wetenschappelijke functies.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Als vervolg op de werkconferentie "Samen aan het werk", gehouden op 8 december 2006, zijn door partijen in het LOAZ twee werkgroepen geïnstalleerd, te weten de werkgroep "Modernisering CAO" (Werkgroep Mocca) en de werkgroep "Ontwikkel en Ontziebeleid" (Werkgroep Alle Leeftijden). De werkgroepen zijn paritair samengesteld. De werkgroep Mocca had als opdracht om voor 1 april 2007 met een gezamenlijke visie te komen inzake de modernisering van de CAO UMC. In dit kader is in 2008 een zgn. dompelsessie gehouden met vertegenwoordigers van het LOAZ.

Postdoc Retreat Life Sciences

Van 9 t/m 11 april 2008 is een retraite georganiseerd voor UMC en NKI-personeel waaraan ook postdocs van universiteiten konden deelnemen. Tijdens deze drie-daagse grensverleggende bijeenkomst werken postdocs, d.m.v. training en discussie met topwetenschappers en ondernemers, aan hun groei als wetenschapper en het verbreden van hun carrièrekansen binnen de Nederlandse kenniseconomie. Er had-

den zich 110 postdocs aangemeld voor de retraite. De deelnemers kwamen van binnen en buiten de UMC's.

Jaarboek zorg 2008

Het jaarboek "Werknemers in de zorg" verschijnt jaarlijks sinds 1996. Het is niet specialistisch en richt zich tot de niet-medische werkers in de zorg, met name verpleegkundigen en verzorgenden. Het jaarboek geeft een overzicht van de ontwikkelingen van o.a. de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsmarkt, opleidingen, beroepsinhoud, medezeggenschap, pensioenen, wetgeving en financiering van de zorg. Het is een informatiebron voor leden van OR'en en VAR's, bestuurs- en kaderleden, vak- en beroepsorganisaties, managers, personeelsfunctionarissen, enzovoort. SoFoKleS heeft in 2008 voor de laatste keer de verspreiding ervan gesteund.

WIA-brochure 2008

Door sociale partners zijn met SoFoKleS-financiering in 2007 twee WIA-brochures uitgegeven. Ook de actualisering van deze brochures in 2008 heeft SoFoKleS voor zijn rekening genomen. Het betreft de brochures "Arbeidsongeschiktheid in het UMC. Wat nu?" en "Uw inkomen bij arbeidsongeschiktheid in het UMC". Eerstgenoemde brochure geeft antwoord op vragen van medewerkers bij UMC's over arbeidsongeschiktheid, zoals: Kan ik weer aan het werk in mijn eigen functie of ga ik elders aan de slag? En wie kan me helpen? De tweede brochure gaat in op de gevolgen die langdurige arbeidsongeschiktheid heeft voor het inkomen van medewerkers bij UMC's.

Sleutelfiguren enthousiasmeren

Een project om een workshop voor decanen te ontwikkelen en organiseren waarin decanen de noodzaak van een consistent emancipatiebeleid ontdekken en hiervoor gemotiveerd worden.

Het project richt zich op de "empowerment" met betrekking tot emancipatiebeleid van bestuursvoorzitters van UMC's (en andere leden van de Raden van Bestuur die zich met emancipatiebeleid bezig willen houden). Het beoogt hen te ondersteunen bij het opstellen en uitvoeren van een emancipatiebeleid. Concreet resultaat zal zijn een rapportage over de stand van zaken m.b.t. de vertegenwoordiging van vrouwen in verschillende functies binnen de UMC's en over door de UMC's genomen beleidsmaatregelen op het gebied van vrouwenemancipatie. Tweede resultaat is het geven van workshops aan acht decanen.

Overigens zullen twee UMC's in 2009 het charter Talent naar de Top ondertekenen; door middel van ondertekening van het charter zetten de deelnemende organisaties zich in voor meer doorstroming van vrouwen naar topposities.

In 2009 doorlopende projecten

Arbocatalogus

Sinds september 2007 wordt gewerkt aan de (voorbereiding en) totstandkoming van een arbocatalogus t.b.v. de UMC's. Hierbij wordt behalve aan de omvorming, harmonisatie en actualisatie van producten uit het arbo(plus)convenant een zwaar accent gelegd op de communicatie, met als doel te komen tot daadwerkelijk gebruik van de producten.

In de CAO-UMC 2008-2011 is bepaald dat de kosten van de totstandkoming van de arbocatalogus deels worden bekostigd door SoFoKleS en deels uit subsidie van het Ministerie van SZW.

In de 1e tranche werden de volgende onderwerpen uitgewerkt:

- fysieke belasting,
- cytostatica,
- RI&E.

In de 2^e tranche worden deelcatalogi uitgewerkt m.b.t.:

- narcosegassen,
- fysieke belasting KANS/RSI,
- gevaarlijke stoffen,
- huidbelasting.

Deze tranche is in september 2008 van start gegaan.

In de laatste fase zullen nog de volgende onderwerpen worden opgepakt:

- werken met MRI,
- zwangerschap en werken in het UMC,
- allergene stoffen,
- infectieziekten,
- tegengaan van agressie en geweld.

Deze onderwerpen sluiten deels aan bij onderwerpen uit eerdere tranches, deels vergen ze nog nadere verkenning, en deels zal nog afstemming plaatsvinden met bepaalde groepen beroepsbeoefenaren en ministeries.

Voor het toegankelijk maken van het arbocatalogusmateriaal wordt een gebruiksvriendelijke en toegankelijke website opgezet, die voor medewerkers, leidinggevend en arbospecialisten de dagelijkse praktijk ondersteunt.

Bij de uitwerking, invulling en het up to date houden van de inhoud van de site zullen de UMC's en arbodiensten worden betrokken.

EVC

SoFoKleS heeft een subsidie toegekend aan het UMC Groningen voor (1) 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 en (2) de implementatie en evaluatie van de ontwikkelde procedure in de reguliere UMC-organisaties, in samenwerking met een ROC.

Publieksversie CAO

Van de in 2008 voor drie jaar afgesloten CAO UMC is een publieksversie gemaakt die onder de medewerkers van de UMC's zal worden verspreid.

5. Projecten Universiteiten

De Kamer WO stelt zich ten doel om positief bij te dragen aan het voorkómen en reduceren van knelpunten in de interne arbeidsmarkt van de universitaire en onderzoekssector, en aan (verdere) verbetering van de loopbanen binnen die sectoren.

De Kamer WO realiseert dit doel door een katalysatorfunctie te vervullen. Dat wil zeggen: zij ontwikkelt en ondersteunt arbeidsmarkt-, scholings- en onderzoeksprojecten en conferenties met een initiërende of agenderende strekking, waarvan op de universitaire en onderzoekssector een vernieuwend effect uitgaat. Zijn deze projecten eenmaal afgerond, dan is het de bedoeling dat de resultaten ervan vervolgens door de instellingen zelf worden verankerd in hun reguliere bedrijfsvoering.

Met inachtneming van de noodzaak flexibel te kunnen blijven inspringen op wat op een bepaald moment opportuun is, is voor het jaar 2008 een agenda opgesteld die bestaat uit vijf speerpunten, waarvan de eerste vier rechtstreeks voortvloeien uit de CAO-NU. Het gaat om de volgende speerpunten:

1. postdocs,
2. functiecontracten,
3. jong talent,
4. levensfasebeleid, en
5. internationalisering & diversiteit.

Hieronder worden de door de Kamer WO gesubsidieerde projecten en onderzoeken beschreven. Het betreft projecten en onderzoeken die zijn gefinancierd met de arbeidsmarktmiddelen voor 2008, alsook projecten en onderzoeken die zijn gefinancierd met arbeidsmarktmiddelen uit eerdere jaren maar doorlopen in 2008 (of verder). De projecten en onderzoeken zijn ingedeeld naar thema/onderwerp.

Projecten van de Kamer WO gegroepeerd naar thema/onderwerp

1. Postdocs

Afgerond project

Life Science Postdoc Forum: Netwerk voor de carrièreontwikkeling van postdocs
Postdoc Career Development Initiative BV (PCDI) heeft een landelijk Forum voor postdocs in de Life Sciences opgezet ten behoeve van de bewustwording van postdocs over hun carrièrepositie, bevordering van de doorstroom van postdocs naar het bedrijfsleven en het aantrekkelijker maken van het onderzoeksklimaat in de Life Sciences aan de Nederlandse onderzoeksinstituten en universiteiten. In het kader van dit project is onder meer een website gelanceerd, waarop postdocs informatie kunnen vinden over landelijke plannen en activiteiten op het gebied van carrièreontwikkeling. De website kent hoge bezoekersaantallen; het aantal geregistreerden neemt toe. Ook is een Postdoc Retreat georganiseerd (9 t/m 11 april 2008) voor UMC- en NKI-personeel waaraan ook postdocs van universiteiten konden deelnemen; een driedaagse bijeenkomst waarin postdocs werkten aan hun groei als wetenschapper en het verbreden van hun carrièrekansen binnen de Nederlandse kenniseconomie. De startsubsidie van de Kamer WO heeft overigens een belangrijk vervolg gekregen. Het ministerie van Economische Zaken en Platform Bèta Techniek hebben toegezegd een bedrag van € 500.000 beschikbaar te stellen voor de activiteiten van PCDI voor 2008-2010.

In 2009 doorlopend project

Pilot ervaringsplaatsen postdocs

Om het loopbaanperspectief van postdocs te vergroten heeft de VSNU een pilot uitgevoerd, gesubsidieerd door SoFoKleS, 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 is ervaring op te doen met deze wijze van intensief begeleiden van postdocs bij hun loopbaankeuzes. Op basis van de pilot moet het mogelijk zijn conclusies te trekken voor versterken van de loopbaanbegeleiding van een grotere groep postdocs. Het beoogde resultaat van de pilot is meer kennis over en draagvlak voor een intensiever loopbaanbegeleiding van postdocs. Het project is gestart in 2008 en zal in de eerste helft van 2009 worden afgerond.

2. Jong Talent

In 2009 doorlopend project

Mobiliteit universitair personeel o.b.v. WOPI

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 en kan meer gericht personeel geworven worden en kan meer gericht de carrièreontwikkeling van werknemers gestimuleerd worden: aantrekken, binden, ontwikkelen binnen en buiten de universiteit, binnen en buiten de wetenschap. Het onderzoek is in 2008 gestart en zal in de tweede helft van 2009 worden afgerond.

3. Levensfasebeleid

Afgeronde projecten

Focusgesprekken levensfasebeleid aan universiteiten

Om sociale partners een beeld te kunnen laten vormen van de problematiek die speelt bij de vorming van levensfasebeleid heeft SoFoKleS Marketresponse gevraagd om een zestal focusgesprekken te organiseren (3 met Wetenschappelijk Personeel en 3 met Ondersteunend en BeheersPersoneel) op 3 locaties waarbij sociale partners via een gesloten tv-circuit de gesprekken 'live' kunnen volgen. Deze focusgesprekken hebben plaatsgevonden in september 2008. Het hoofddoel van het onderzoek is om beelden te verzamelen hoe medewerkers aan de universiteit denken over het laatste deel van hun loopbaan. Naar aanleiding van deze focusgesprekken heeft het onderzoeksbureau een to-the-point en aanbevelingsgerichte rapportage in PowerPoint gemaakt, alsmede een filmpje met de belangrijkste bevindingen van het onderzoek.

OBP Actief!

Op 24 november 2008 vond in Amersfoort de conferentie "OBP Actief!" plaats voor middenmanagers die operationeel leidinggeven aan ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) aan universiteiten en onderzoeksinstituten. De conferentie bood ma-

nagers concrete handvatten om OBP te stimuleren de verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan actief op te pakken. Centraal op de conferentie stond de ontmoeting met collega-managers van andere afdelingen en instellingen. De conferentie is door de deelnemers goed ontvangen.

Outline handboek levensfasebeleid

De VSNU heeft in 2008 met subsidie van SoFoKleS een outline voor een door de sociale partners ondersteund sectoraal leeftijdsbewust personeelsbeleid op laten zetten.

4. Internationalisering & diversiteit

Afgerond project

Diversiteit en internationalisering aan universiteiten

SoFoKleS heeft door EIM een onderzoek laten uitvoeren dat inzicht biedt in (1) de gevolgen van 'verkleuring' van de studentenpopulatie op het personeelsbeleid aan drie 'verkleurde' faculteiten en (2) de effecten van een toename van het aantal buitenlandse (internationale) studenten en medewerkers op de WUR. Het onderzoek is uitgevoerd bij enkele faculteiten die al behoorlijk zijn 'verkleurd'. Het gaat om de faculteit Rechtsgeleerdheid van de Universiteit van Amsterdam, de faculteit Economische Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam, de faculteit Farmaceutische Wetenschappen van de Universiteit Utrecht en de Wageningen Universiteit. Het onderzoek is uitgevoerd in 2008. Het onderzoek wees uit dat universiteiten meer aandacht zouden kunnen geven aan interculturele competenties van docenten en aan diversiteit bij talentontwikkeling.

5. Vrouwen Thema

Afgeronde projecten

Op zoek naar best practices

Dit onderzoeksproject - dat in 2006 – 2008 - is uitgevoerd door het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) - had tot doel aan universiteiten die willen werken aan het verminderen van de ondervertegenwoordiging van vrouwen, de mogelijkheid te bieden de in hun situatie optimale maatregelen te kiezen op basis van een overzicht van maatregelen waarvan is nagegaan of deze het beoogde effect hebben en door dergelijke instellingen acceptabel worden geacht. Door het onderzoek is duidelijk geworden welke maatregelen onder welke omstandigheden het meest effectief zijn. Daarnaast zijn een aantal 'best practices' in kaart gebracht. Het onderzoeksrapport is verspreid onder relevante beleidsmakers en netwerken. Bovendien zijn de belangrijkste bevindingen gepresenteerd op het W.I.S.E.R.- festival (more women in science, education and science), en daar aangeboden als handzame flyer.

Lokale Netwerken

Vanuit het AB van SoFoKleS zijn in 2006 middelen ter beschikking gesteld van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) voor het opzetten, vormen en coachen van een tweetal lokale netwerken bij de UU en UvA t.b.v. de bevordering van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies in het wetenschappelijk onderwijs. In het kader van het project is onderzocht wat bij het vormgeven van zulke netwerken belangrijk is, welke stappen ervoor moeten worden gezet en welke typen netwerken er zijn. Gebleken is dat vrouwelijke wetenschappers in diverse levensfasen - dikwijls gekoppeld aan het functieniveau waarop ze dan werken - verschillende behoeften hebben en dus verschillende eisen stellen aan een netwerk. Het project is in 2008 afgerond.

In 2009 doorlopend project

Sleutelfiguren enthousiasmeren

SoFoKleS subsidieert een project dat beoogt faculteitsdecanen te ondersteunen bij het uitvoeren van een emancipatiebeleid door het organiseren van acht workshops voor decanen. Decanen van faculteiten vervullen namelijk een sleutelrol bij het al dan niet bevorderen van doorstroming van vrouwen naar hogere functies. Maar niet op alle faculteitsbureaus is evenveel kennis van (en ervaring met) emancipatiebeleid beschikbaar. Het project beoogt hierin verandering te brengen door decanen voor te lichten over noodzaak en mogelijkheden. Het project is in 2008 van start gegaan en zal in 2009 worden afgerond.

Overige projecten

Afgeronde projecten

Bestuurlijke vaardigheden voor Universitaire Hoofddocenten

De Universiteit Leiden heeft in 2007 een pilot-project uitgevoerd dat tot doel had om een leerwerktraject bestuurlijke vaardigheden voor Universitaire Hoofddocenten te ontwikkelen. Focus in het pilot-programma was de vraag "Hoe krijg ik (als deelnemer) op een constructieve wijze invloed in het bestuurlijke proces?" Dertien deelnemers hebben het traject gevolgd, waarvan acht vrouwen. Eén deelnemer is tijdens het traject gestopt vanwege overstap naar een onderzoeksbaan. Vier deelnemers zijn tijdens het traject bevorderd tot hoogleraar. Alle deelnemers hebben een evaluatieformulier ingevuld. Hieruit blijkt dat hoewel op onderdelen zeker nog verbetering mogelijk is, het totaal oordeel over de leergang uitermate positief is. De eindrapportage is in 2008 opgeleverd.

Ontwikkeling Digitaal Feedback Instrument Nederlandse Universiteiten

De Radboud Universiteit Nijmegen heeft een digitaal feedbackinstrument voor Nederlandse universiteiten ontwikkeld. Dit instrument beoogt een extra toepassing toe te voegen aan het competentie-instrument voor de Nederlandse universiteiten en biedt de mogelijkheid voor de doelgroep om met elkaar in gesprek te gaan en feedback te vragen op de eigen competenties. Het instrument is ontwikkeld en op het internet geplaatst. Uit de statistieken van het gebruik van het DiFI-instrument blijkt dat vijf universiteiten het instrument ook daadwerkelijk gebruiken: UU, RUG, WU, UvT, RU. Daarnaast maakt de VSNU gebruik van het instrument. Op 26 juni 2008 was het zogenaamde DiFI-tabblad meer dan 5.000 keer bezocht en was de competentievragenlijst meer dan 1.230 keer ingevuld.

In 2009 doorlopende projecten

Kwaliteitsborging Basiskwalificatie Onderwijs (BKO)

De TU Delft heeft in 2008 een project uitgevoerd dat de kwaliteit van de BKO borgt door hiervoor een systeem op te zetten. De hoofdvraag van het project luidt: Welk kwaliteitszorgsysteem (beoordelingskader en vormgeving) is optimaal voor de externe kwaliteitsborging van de BKO? De doelstelling van het project is de borging van de kwaliteit van de BKO-toekenning op lange termijn en in afstemming met verschillende universiteiten.

Verbetering Digitaal Feedback Instrument Nederlandse Universiteiten

De Radboud Universiteit Nijmegen heeft subsidie gekregen om het eerder ontwikkelde digitaal feedback instrument te verbeteren, zodat gebruikers die feedback geven aan andere medewerkers m.b.t. hun competenties, de ingevulde vragenlijst digitaal

naar de feedbackvrager kunnen verzenden, en de feedbackvrager de feedback ook digitaal kan verwerken. Dit project is in 2008 gestart en zal in 2009 worden afgerond.

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. Het project is in 2007 van start gegaan en zal in 2009 worden afgerond.

Presentatie een staalkaart van excellente wetenschap

SoFoKleS subsidieert een door de VSNU georganiseerde bijeenkomst waarop een staalkaart van excellent onderzoek wordt 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 is het creëren van een politiek klimaat waarin het investeren in onderzoek en (jonge) onderzoekers een grotere prioriteit krijgt dan nu het geval is. De presentatie van de staalkaart dient het politieke klimaat te verbeteren voor concrete investeringen in de kennissamenleving. Naar verwachting zal de presentatie van de staalkaart in de eerste helft van 2009 plaatsvinden.

Arbocatalogus

SoFoKleS heeft in 2008 subsidie beschikbaar gesteld om voor de sector Nederlandse Universiteiten te komen tot een door de sociale partners ondersteunde, sectorale Arbocatalogus waarin door de begeleidingscommissie geselecteerde onderwerpen worden opgenomen (te weten: gevaarlijke stoffen, psychosociale arbeidsbelasting, werkgerelateerde RSI/KANS door beeldschermwerk).

6. Projecten Onderzoekinstellingen

In 2009 doorlopend project

Pop: speelgoed of gereedschap

De WVOI heeft subsidie ontvangen van SoFoKleS voor het uitvoeren van een project dat tot doel heeft om alle leidinggevenden en medewerkers van de onderzoekinstellingen competenties bij te brengen die nodig zijn om professioneel om te gaan met POP-gesprekken. Hiertoe worden onder meer een workshop POP voor medewerkers en een werkconferentie POP voor leidinggevenden ontwikkeld. Aanleiding tot het project zijn een streven naar vergroting van employability en de wens om concreet vorm te geven aan levensfasebeleid. Het project loopt van 2008 tot en met 2010.

7. 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);
Mw. B. Sprokholt (AC/FBZ);
Mw. B. Waayenberg (CMHF).

Werkgeversvertegenwoordigers
Dhr. D. Kramer (NFU) (UMC), secretaris per 1 september 2008;
Dhr. H. Levie (VSNU) (WO), secretaris tot 1 september 2008;
Dhr. J. Lensen (WVOI) (OI).

Dagelijks bestuur

Mw. M. van den Berg (ABVAKABO FNV), voorzitter;
Dhr. D. Kramer (NFU) (UMC), secretaris/penningmeester per 1 september 2008;
Dhr. H. Levie (VSNU) (WO), secretaris/penningmeester tot 1 september 2008.

Kamer UMC

Werknemersvertegenwoordigers
Mw. M. van den Berg (ABVAKABO FNV);
Mw. B. Sprokholt (AC/FBZ);
Dhr. R. de Wilde (NU '91).

Werkgeversvertegenwoordigers
Dhr. D. Kramer (NFU);
Dhr. P. Rutgers (UMC St Radboud) (Directeur P&O).

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 (Universiteit Utrecht) (HPD).