

SoFoKleS 2010

Inhoudsopgave

Inleiding.....	2
Algemene projecten	3
Postdoc Retreat Life Sciences.....	3
Activiteitenplan 2010 Kamer UMC.....	4
1. Idealoog	4
2. Arbocatalogus	5
3. EVC.....	6
Richtinggevend kader voor 2009-2010 Kamer WO	7
Jong Talent	7
Goed Personeelsbeleid	8
Vernieuwing Arbeidsverhoudingen	9
Project onderzoeksinstellingen: POP: speelgoed of gereedschap?	10

Inleiding

De sociale partners in de kennissector (universiteiten, universitair medische centra en twee onderzoeksinstituten) zien de stichting SoFoKleS als katalysator van vernieuwingen op de arbeidsmarkt in deze sector. De stichting geeft vorm aan deze functie door het ontwikkelen en ondersteunen van projecten met een initiërende of agenderende strekking, waarvan op de sector een vernieuwend effect uitgaat. De stichting bevordert onderlinge afstemming en het brengt de nodige samenhang tot stand in projecten

Om deze 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.

Eind 2008 sprak het bestuur over de toekomst van SoFoKleS in 2013 in termen van een 'hortus' en 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 en in 2010 zal het fonds met kracht in deze richting verder werken. De drie deelsectoren geven in 2010 ieder op hun eigen wijze invulling aan de genoemde thema's. Daarbij hebben de kamer UMC, de kamer WO en de twee onderzoeksinstituten veel ruimte om hierbij ook hun eigen aanpak te kiezen.

Voor de UMC's ligt alle focus op de uitvoering van het project Idealoog dat gericht is op de modernisering van nieuwe arbeidsverhoudingen. Daarnaast is ook de doorontwikkeling van de arbocatalogus van groot belang voor deze sector.

Voor de kamer WO is groot aantal verschillende projecten voorzien, maar de kamer heeft voor 2009 en 2010 focus in de werkzaamheden aangebracht door het vaststellen van een richtinggevend kader.

De onderzoeksinstituten tenslotte vervolgen hun inzet ten behoeve van de professionalisering van hun medewerkers door middel van POP's.

Algemene projecten

Postdoc Retreat Life Sciences

Medio 2009 is een retreat georganiseerd. Dit is een driedaagse grensverleggende bijeenkomst, waarbij postdocs, d.m.v. training en discussie met topwetenschappers en ondernemers, werken aan hun groei als wetenschapper en het verbreden van hun carrièrekansen binnen de Nederlandse kenniseconomie. Sociale partners hebben besloten om hiervoor onder een aantal voorwaarden 200 euro per deelnemer bij te dragen.

2010

Ook in 2010 is besloten om per deelnemer 200 euro bij te dragen. De verwachting is dat er in april en in het najaar van 2010 een retreat wordt gehouden.

Activiteitenplan 2010 Kamer UMC

In 2010 zal de agenda van de Kamer UMC grotendeels worden bepaald door de volgende vier projecten:

1. Idealoog
2. Arbocatalogus
3. EVC

1. Idealoog

Het zwaartepunt voor de kamer UMC in 2010 ligt zonder twijfel op de uitvoering van het project Idealoog.

Werkgevers en werknemers in de Universitair Medische Centra (UMC's) hebben in de afgelopen periode besloten prioriteit te geven aan het stimuleren en ondersteunen van een volwassen arbeidsrelatie in de UMC's tussen werknemers en werkgevers en tussen bestuurder en medezeggenschap. Deze intentie is vastgelegd in de CAO 2008 – 2011 met speciale aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers. Het overgrote deel van de beschikbare middelen voor dit deel van de kennissector wordt dan ook voor dit doel ingezet.

De sociale partners in de branche en de UMC's zelf realiseren zich dat duurzame inzetbaarheid het beste via goede (maatwerk)afspraken tussen leidinggevende en werknemer kan worden gerealiseerd. Dit vraagt een goede dialoog, gebaseerd op een volwassen arbeidsrelatie. De sociale partners hebben afgesproken een en ander vorm te geven door middel van een groot, driejarig project waarin alle UMC's en de vier werknemersorganisaties participeren.

De focus van het project is gericht op het tot stand brengen van moderne arbeidsverhoudingen waarbij de volwassen arbeidsrelatie centraal staat. Het doel van het project is deze cultuurverandering die hiervoor nodig is te stimuleren

Bij de uitvoering van het project wordt onderscheid gemaakt tussen de decentrale projecten die in de UMC's of de werknemersorganisaties worden uitgevoerd en een aantal centrale projecten.

Projecten in de UMC's

De acht UMC's hebben in het kader van dit project in februari 2009 projectvoorstellen ingediend voor projecten die bijdragen aan het realiseren van een volwassen arbeidsrelatie (dialoog, partnerschap en eigen verantwoordelijkheid). Er zijn 28 projectvoorstellen gehonoreerd. Per UMC was in 2008/2009 maximaal 400.000 euro beschikbaar. Uit de tussenrapportages van oktober 2009 is gebleken dat een aantal activiteiten al gerealiseerd is. Zo zijn ten behoeve van de bewustwording rondetafelgesprekken gehouden met bestuurders en medewerkers. Ook worden er trainingen aangeboden voor het voeren van een goede dialoog aan de medewerkers en leidinggevenden in de UMC's.

Projecten van werknemersorganisaties

Aan de werknemersorganisaties is in 2009 een bedrag van € 100.000 beschikbaar gesteld. FBZ heeft met deze gelden een onderzoek gestart naar wensen, behoeften, knelpunten en mogelijkheden van de achterban van FBZ voor besteding van het (extra) persoonlijk budget. ABVAKABO FNV organiseerde workshops jaargesprekken. Het CMHF heeft workshops aangeboden waarin aan de deelnemers instrumenten aangeboden krijgen die de ontplooiing van de werknemer ondersteunen, zowel in zijn relatie met zijn leidinggevenden als met zijn collega's. CNV Publieke Zaak organi-

seerde een landelijke themadag om zijn leden te helpen een goed gesprek te voeren met hun leidinggevende.

2010

Een groot deel van de voor 2008/2009 beschikbare middelen is nog niet uitgegeven door de UMC's. Dat zal alsnog plaatsvinden in 2010 en wellicht deels in 2011. In 2010 zal dan ook de nadruk liggen op de verdere uitvoering van deze decentrale projecten. De mogelijkheid bestaat om de uitvoering van de projecten met de voor 2010 beschikbare middelen te intensiveren. Volgens de herziene begroting is er over de gehele periode (2008-2011) maximaal 660.000 euro per UMC beschikbaar.

In november 2009 is besloten om opnieuw middelen (€ 100.000,-) ter beschikking te stellen aan de werknemersorganisaties voor projecten in 2010.

Centrale projecten

In 2009 is voor de uitvoering van vijf centrale projecten, subsidie bij het ministerie van VWS aangevraagd en verkregen. Deze vijf projecten zijn inhoudelijk nauw gelieerd aan de hierboven beschreven projectvoorstellen van de individuele UMC's. De uitvoering van deze vijf projecten is in 2009 voorbereid en gestart. De uitvoering wordt in 2010 gecontinueerd:

Deze vijf projecten zijn:

- a. 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
- b. 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;
- c. 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
- d. 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
- e. 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 betrokken binnen UMC's door het aanbieden van een coachingstraject
 - facilitering gericht op versterking van de uitwisseling tussen de UMC's.

2. Arbocatalogus

Sinds september 2007 wordt gewerkt aan de totstandkoming van een arbocatalogus t.b.v. de UMC's. Hierbij wordt behalve aan de omvorming, harmonisatie en actualisering 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.

De sociale partners hebben gekozen voor een digitale arbocatalogus: www.dokterhoe.nl. Dit is een gebruiksvriendelijke en toegankelijke website gericht op medewerkers, leidinggevend en arbospecialisten.

In de eerste tranche werden de volgende onderwerpen uitgewerkt:

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

In de tweede tranche werden de volgende onderwerpen uitgewerkt

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

In de derde tranche worden de volgende onderwerpen uitgewerkt :

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

In juni 2009 zijn de werkgroepen voor de derde tranche gestart. Deze onderwerpen worden voor het eind van 2009 toegevoegd aan de arbocatalogus. Het grote verschil met de eerste twee tranches is dat er voor de onderwerpen van de derde tranche weinig convenantproducten beschikbaar zijn. Daarom zullen voor deze onderdelen van de catalogus relatief veel nieuwe producten ontwikkeld moeten worden.

In 2010 wordt het aantal arbeidsrisico's dat in de arbocatalogus is opgenomen verder uitgebreid. Daarnaast zullen sociale partners zullen in 2010 een onderhoud- en beheerplan opstellen en in uitvoering nemen. Tenslotte zal in 2010 de promotie van de arbocatalogus de nodige aandacht krijgen.

3. EVC

Het project EVC is gestart in 2007 en heeft tot doel:

- de ontwikkeling van een systematische aanpak voor EVC-procedures (voorlichting, assessments, selectie, begeleiding, nazorg, opleidingsadvies en evaluatie) binnen de UMC's, gericht op niveau 2 t/m 4 opleidingen;
- het bieden competentiegerichte opleidingsmogelijkheden voor lager opgeleid personeel en het bieden van nieuwe carrièremogelijkheden
- implementatie van de ontwikkelde procedures in de reguliere UMC-organisaties

De EVC-procedures, ontwikkeld in samenwerking met een ROC bevinden zich per UMC in verschillende fasen.

In 2010 zal dit project worden afgerond. Om de resultaten van dit project breed bekend te maken) zullen twee brochures worden ontworpen: één voor P&O adviseurs en leidinggevend en de andere voor medewerkers.

Richtinggevend kader voor 2009-2010 Kamer WO

De sociale partners verenigd in de Kamer-WO SoFoKleS zouden zich in 2009-2010 willen richten op de volgende thema's:

- 1) Jong Talent
- 2) Goed Personeelsbeleid
- 3) Vernieuwing Arbeidsverhoudingen

In het onderstaande worden de drie thema's kort toegelicht.

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 (in vergelijking met andere arbeidsmarktsectoren en in vergelijking met het buitenland);
- aandacht voor de werving & selectie van promovendi;
- het aanboren van reservoirs van talent die tot op heden onbenut zijn gebleven (bijvoorbeeld het reservoir van getalenteerde allochtone studenten);
- 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.

SoFoKleS ondersteunt universiteiten op deze terreinen door:

- initiatieven die nationaal en internationaal het imago van de sector verbeteren;
- initiatieven die de doorstroom naar andere (onderwijs)sectoren vergemakkelijken;
- uitwisseling van best practices op het gebied van werving, selectie en (loopbaan)begeleiding van jong talent;
- ontwikkeling van instrumenten voor loopbaanmanagement die specifiek zijn toegesneden op promovendi of postdocs, beta's of juist alfa's & gamma's.

Verbetering van het imago van de sector

- a) de conferentie Onderzoekssturing, die de conclusies van de Staalkaartconferentie omzet in een consensus onder nationale beleidsmakers;
- b) vernieuwing van de vacaturewebsite Academic Transfer, zodat de universiteiten, onderzoeksinstituten en UMC's in de toekomst nog beter in staat zullen zijn tot een effectieve en transparante werving van WP;
- c) conferentie Onderwijskundig Leiderschap, die laat zien dat en hoe universiteiten investeren in onderwijskundig leiderschap.

Verbetering van de doorstroom naar andere sectoren

- d) pilot-project aan de UL waarbij met ontslag bedreigd WP wordt her/om/bijgeschoold tot eerstegraads docent in het voortgezet onderwijs (dit project is overigens niet specifiek voor jonge wetenschappers);
- e) implementatie van het systeem van kwaliteitsborging van de BKO, het onderwijsbevoegdheidsbewijs dat jonge wetenschappers tegenwoordig moeten behalen.

Uitwisseling van best practices op het gebied van werving, selectie en begeleiding

- f) een onderzoek naar de werving, selectie en begeleiding van jong wetenschappelijk talent, dat onder meer best practices oplevert;
- g) een publicatie voor hoogleraren en UHD's over succesvol leidinggeven aan onderzoeksgroepen; de vraag hoe je jong talent het best werft, selecteert en begeleidt vormt hier één van de thema's;
- h) een onderzoek dat op basis van gegevens uit het WOPI laat zien waar wetenschappers vandaan komen en waar ze na vertrek naartoe gaan; dankzij die informatie kan het beleid m.b.t. het aantrekken, binden en ontwikkelen van WP worden aangescherpt;
- i) rekrutering van jong allochtoon talent: veertig allochtone studenten doen aan het eind van hun bachelor een half jaar onderzoekservaring op als student-assistent en participeren in vier trainingen; hun begeleiders worden getraind in interculturele competenties; ter afsluiting een miniconferentie waarop best practices worden uitgewisseld.

Ontwikkeling van instrumenten voor loopbaanmanagement

- j) het Postdoc Career Development Initiative (PCDI): in workshops worden postdocs uit de Life Sciences gestimuleerd om actief na te denken over hun loopbaan; ook maken zij zich de vaardigheden eigen waardoor zij zichzelf en hun kennis kunnen valoriseren in het bedrijfsleven;

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. Op dit terrein heeft SoFoKleS momenteel twee projecten:

- a) in voorbereiding: vijf werkconferenties van, voor en door universiteiten, waarop OBP-managers hun vaardigheid in het voeren van R&O-gesprekken perfectioneren; meer specifiek gaat het hierbij om gesprekken met medewerkers die in de eerste of juist de laatste fase van hun loopbaan zitten;
- b) de cursus 'Kind in Zicht', die vrouwelijke (en mannelijke) medewerkers helpt zich bewust voor te bereiden op het spitsuur van hun leven, en de organisatie van hun werk daar beter op in te richten.

In de optiek van de Kamer-WO SoFoKleS betekent sociale innovatie dat het werk op zodanige wijze wordt georganiseerd dat zowel de arbeidsproductiviteit als de kwaliteit van de arbeid daarmee gebaat zijn. Uit groepsgesprekken met OBP en WP die

SoFoKleS onlangs organiseerde bleek dat vergroting van mobiliteit ook voor mensen die in de laatste fase van hun loopbaan zitten, van groot belang kan zijn.

Goed leidinggeven is een aandachtspunt bij zowel het WP als het OBP. Het boekje Succesvolle Onderzoeksgroepen geeft hoogleraren tips & tricks om hun rol als onderzoeksleider en leidinggevende actiever op te pakken. De werkconferenties voor leidinggevendenden van OBP leveren een bijdrage aan versterking van de leidinggevendende capaciteiten van OBP-managers.

Vernieuwing Arbeidsverhoudingen

De sociale partners verenigd in de Kamer-WO SoFoKleS willen 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.

Om dit streven te kunnen realiseren is een evolutie nodig in de richting van 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 (R&O-)gesprek voert. Tot dit laatste geven twee projecten een impuls:

- a) de hierboven al genoemde regionale werkconferenties;
- b) het project 'POP: speelgoed of gereedschap?', dat momenteel loopt bij de onderzoeksinstellingen (NWO en de KB). In het kader van dit project worden alle leidinggevendenden, medewerkers en P&O-ers binnen die instellingen getraind in het voeren van kwalitatief hoogstaande R&O-gesprekken.

Een mogelijke inspiratiebron voor een traject Vernieuwing Arbeidsverhoudingen is wat betreft de Kamer-WO het project Idealoog, dat sociale partners gezamenlijk met de UMC's in gang hebben gezet.

Project onderzoeksinstellingen: POP: speelgoed of gereedschap?

Ook in 2010 staat voor de onderzoeksinstellingen de uitvoering van het project 'POP: speelgoed of gereedschap?' centraal.

De WVOI wil een serieuze zaak maken met de professionele ontwikkeling van haar medewerkers die is gericht op blijvende inzetbaarheid (employability) en waarbij nadrukkelijk ook verbanden worden gelegd met organisatiedoelen. Medewerkers en leidinggevende maken tot op heden te weinig gebruik van mogelijkheden van het persoonlijk ontwikkelingsplan als instrument ter bevordering van die inzetbaarheid (van alle leeftijdsgroepen) onder meer omdat employability nog vaak niet wordt onderkend als noodzakelijke vanzelfsprekendheid. Daarnaast wordt 'loopbaanonderhoud' nog niet gezien als een verantwoordelijkheid voor beiden.

Het (uit)voeren van goed loopbaanonderhoud o.a. met behulp van POP's kan een belangrijke bijdrage leveren aan een levensfasebewust personeelsbeleid. In het kader van de CAO-OI loopt parallel aan dit project een ontwikkeltraject voor levensfasebewust personeelsbeleid waarin POP's nadrukkelijk een plaats hebben.

Om alle leidinggevenden en medewerkers van de onderzoeksinstellingen competenties bij te brengen die nodig zijn om professioneel om te gaan met POP-gesprekken worden in 2010 workshops POP voor medewerkers en een werkconferentie POP voor leidinggevenden gegeven. Omdat P&O-ers hebben aangegeven ook behoefte te hebben aan een workshop, zal er ook een speciaal voor hen worden ontwikkeld.