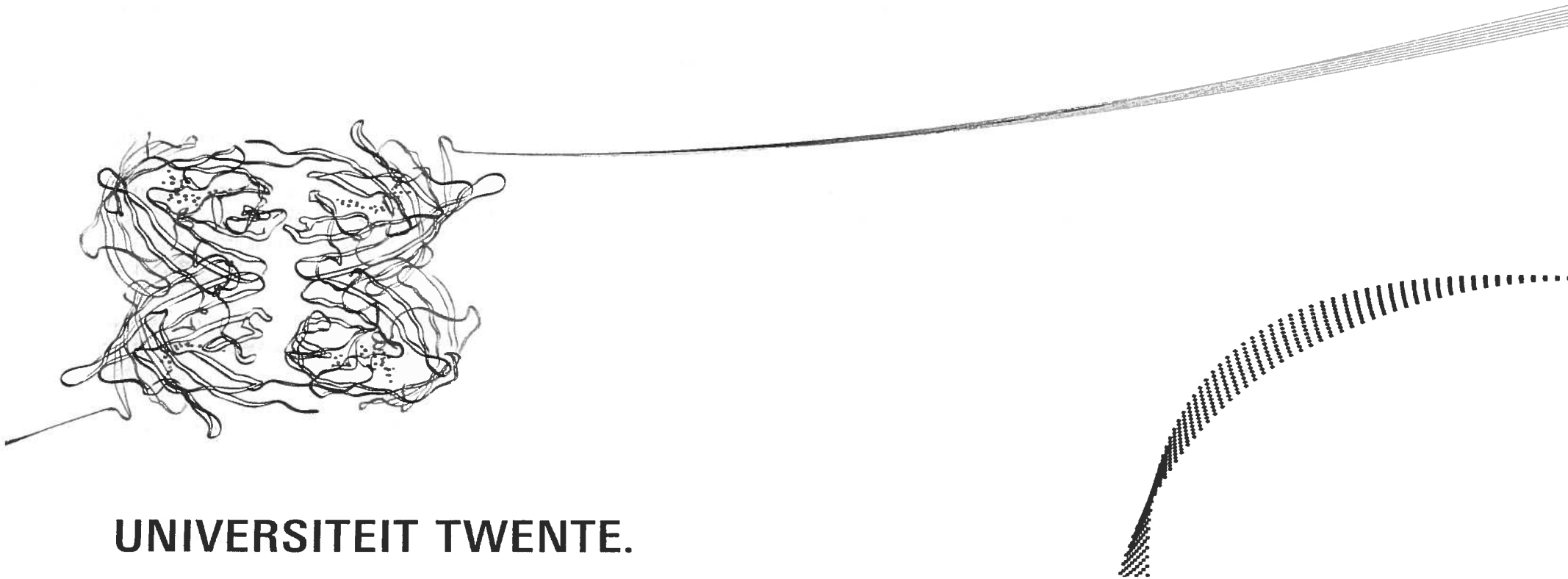




Kenmerk: LO-2013-201

Arbeidsvoorwaardengelden 2014-2019



UNIVERSITEIT TWENTE.

Arbeidsvoorwaardengelden 2014-2019

Voor de periode 2014-2019 wordt opnieuw invulling geven aan de meerjarenbegroting van de arbeidsvoorwaardengelden (AVWG). Om dit vorm te geven is begin 2013 een werkgroep ingesteld met daarin zowel vertegenwoordiging vanuit het Oput als vanuit de concerndirectie HR. Deze werkgroep heeft de opdracht gekregen om gezamenlijk na te denken over de inhoudelijke agenda, de uitgangspunten en werkwijze voor de komende jaren.

Bestedingsdoel

Het bestedingsdoel van de arbeidsvoorwaardengelden is arbeidsvoorwaarden in de ruimste zin van het woord. Tot op heden werden de arbeidsvoorwaardengelden gebruikt om op UT niveau invulling te geven aan extra faciliteiten boven op de CAO afspraken. Voor de periode 2014-2019 is dit bestedingsdoel gewijzigd in "invulling geven aan duurzame inzetbaarheid, door aan te sluiten bij de beleidsagenda van de CAO".

Uitgangspunten

Bij de besteding van de AVWG wordt van de volgende twee uitgangspunten uitgegaan:

- Het totaal te besteden budget evenredig verdelen over alle medewerkersgroepen, waarbij diversiteit ge(waar)borgd moet zijn
- De invulling van de gelden sluit aan bij de individuele situatie van medewerkers door het bieden van maatwerk en keuzevrijheid.

Thema's

Richtinggevende kaders voor het bepalen van de inhoudelijke agenda zijn de CAO beleidsagenda, Agenda Stuurgroep Personeel & Organisatie (VSNU) en de HR agenda van de UT. Voor de komende jaren wordt, aansluitend bij deze richtinggevende kaders, Duurzame Inzetbaarheid het thema waaraan de AVWG worden besteed. Dit wordt vormgegeven door actief bij te dragen aan projecten en activiteiten op het gebied van Employability en Vitaliteit.

Employability

Employability is het vermogen om werk te krijgen en te behouden. Door in te zetten op employability blijven medewerkers geschikt voor het uitvoeren van hun huidige functie, een andere functie binnen de UT of een functie buiten de UT.

Vitaliteit

Vitaliteit betekent een hoog niveau van energie, mentale en fysieke veerkracht, motivatie en doorzettingsvermogen. Medewerkers zijn gemotiveerd en energiek, waardoor zij gezond, productief en met plezier hun werk kunnen doen. Op deze wijze zijn mensen duurzaam inzetbaar.

Buiten het thema Duurzame Inzetbaarheid kunnen AVWG besteed worden onder de noemer Diversen.

Duurzame Inzetbaarheid

Employability

Opleiding & Ontwikkeling	Jaargesprekken	Beweging & Mobiliteit
--------------------------------	----------------	-----------------------------

Vitaliteit

Personal health	Structurele inbedding	Balans werk/prive
-----------------	--------------------------	----------------------

Werkwijze

Met bovenstaande kaders ligt er voor de komende 5 jaar een duidelijke visie en richting omtrent de besteding van de AVWG. Dit geeft een helder inzicht waaraan de AVWG een bijdrage leveren aan het kader “Duurzame Inzetbaarheid”, maar laat voldoende ruimte om per jaar te bekijken waar de behoeftes liggen op dit terrein op het niveau van activiteiten en projecten. De activiteiten die hierna genoemd worden in de uitwerkingen van de thema’s Vitaliteit en Employability betreffen voorbeelden van een concrete invulling van deze thema’s. De concrete invulling per jaar zal in samenwerking tussen het Oput en de projectleiders van de thema’s tot stand komen. Om deze samenwerking te structureren en in te bedden en naast jaarplannen ook zorg te dragen voor tussentijdse monitoring, evaluatie en verantwoording wordt er de komende jaren gewerkt met de volgende jaarplanning:



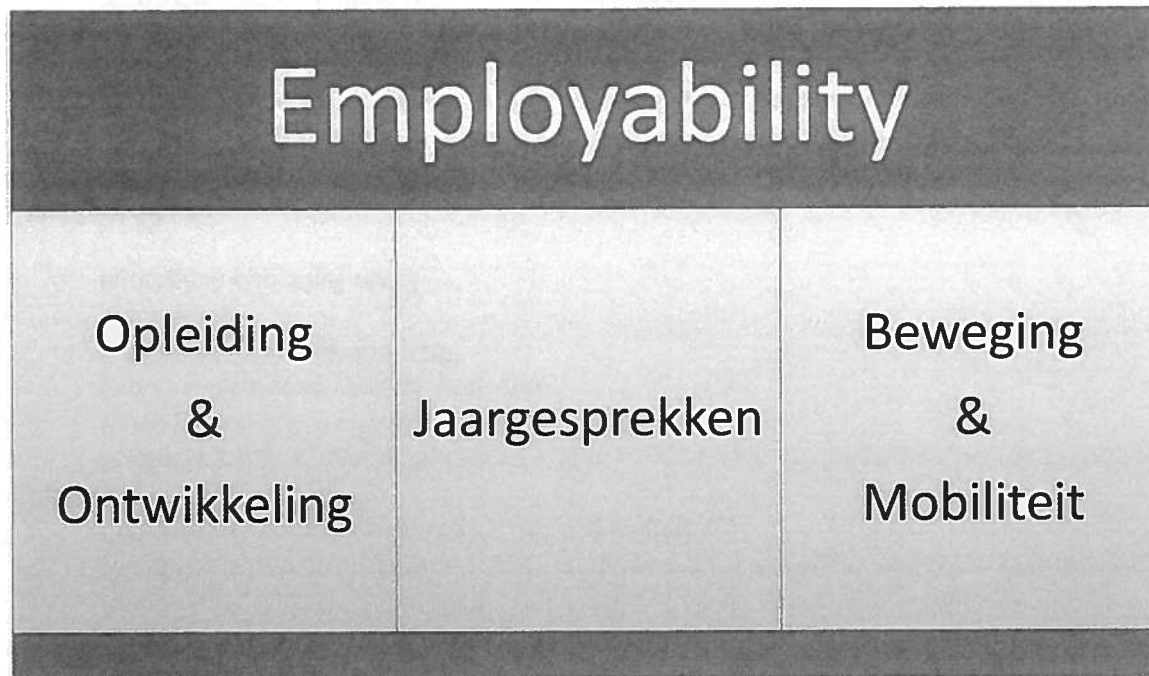
Jaarplan: Per thema een plan voor het komende jaar met concrete activiteiten, resultaten en begroting.

Tussentijdse evaluatie: Stand van zaken realisatie van de beoogde projecten en activiteiten en besteding middelen, indien nodig plannen bijstellen.

Jaarverslag: Evaluatie van de projecten en activiteiten van het afgelopen jaar, de behaalde resultaten en verantwoording van bestede middelen.

Uitwerking Employability

Employability is het vermogen om het werk te krijgen en te behouden. Door in te zetten op employability blijven medewerkers geschikt voor het uitvoeren van hun huidige functie, een andere functie binnen de UT of een functie buiten de UT. Employability zorgt dus voor blijvende inzetbaarheid op verschillende functies.



Om vanuit het OPUT een bijdrage te leveren aan Employability gaan we de komende jaren (2014-2019) inzetten op de volgende drie deelgebieden: Opleiding & Ontwikkeling, Jaargesprekken en Beweging & Mobiliteit.

Hieronder wordt per deelgebied uitgewerkt welke interventiemogelijkheden uit de brainstorm zijn gekomen. Hierbij staan de initiatieven rijp en groen door elkaar en zijn het zowel interventies op organisatie, team/management als individueel/medewerker niveau.

Om employability tot een succes te maken is een integrale aanpak noodzakelijk, dus interventies gericht op strategie & beleid, processen, middelen, leiderschap en medewerkers.

• **Employability: Van bewustwording → Naar denken over → Naar doen!**

- Employability Point inrichten als expertise centrum rondom employabilityvraagstukken op individueel en organisatieniveau (advies, coaching, loopbaanbegeleiding, projecten initiëren, projecten/vacaturebank, bemiddeling in regionaal netwerk, maatwerktrajecten)
- Promotie van het belang van employability en alle activiteiten/faciliteiten die er zijn op de UT (flyers, website, informatieset voor leidinggevend, competentiewaaijer, etc.)
- Bijdragen aan bewustwording en cultuuromslag
- Brug bouwen tussen cultuur van het verleden naar het ideaal van de toekomst (employability bestendige medewerkers & organisatie)
- Laagdrempelig instrumentarium voor medewerker en leidinggevend (bv. digitale loopbaanscan, website, digitaal vragen loket, assessments)
- Cultuuromslag, doorwerken tot 67 (of nog langer)

• **Opleiding & Ontwikkeling**

- Strategisch opleidingsbeleid. Waar willen we met elkaar in investeren, welke aanbod hoort daarbij en hoe organiseren we dat?
- Persoonsgebonden ontwikkelbudget
- Extra inzet op coaching\EVC-trajecten
- Sabbatical leave ook voor OBP
- Traineeship
- Bijdrage in educatief verlof

• **Jaargesprekken**

- Gesprek tussen medewerker en leidinggevende is de basis, daar in investeren
- Scholing leidinggevend in herkennen (toekomstige) knelpunten employability
- Systematisch personeelsbeleid. Vraag / aanbod en doelstelling organisatie in kaart brengen en vertalen naar individu

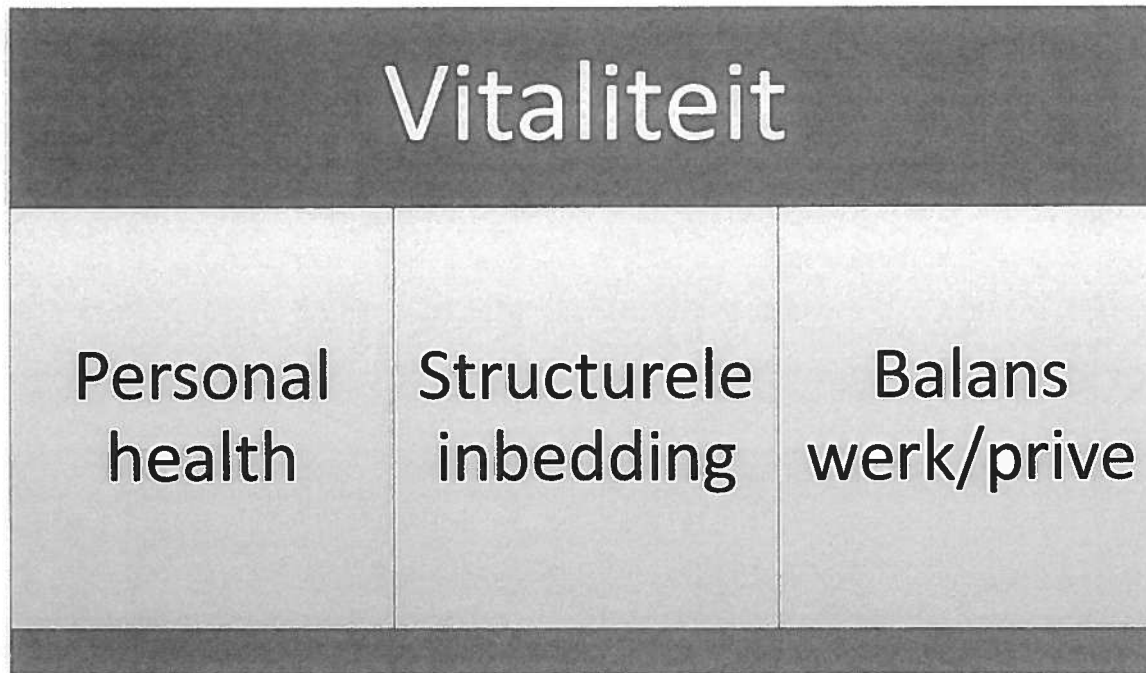
• **Beweging & Mobiliteit**

- Interne mobiliteit bevorderen, o.a. door drempels naar vacaturehouder te verlagen
- Interne sollicitatietraining (wat kun je doen als je lang geen sollicitatiegesprek hebt gevoerd en hoe zet je je ook intern neer als een professional)
- Interne mobiliteit bevorderen met bv. mobiliteitspremie
- Mobiliteit als middel: spelregels afspreken, richtlijnen, benoemingstermijnen
- Sturen op coaching in levensfase. Welke rol past bij de ervaren/senior medewerker?
- Functie health check / employability check
- Werk naar werk (matching & netwerk)

- Stage werkplekken OBP en WP
- Netwerktrainingen t.b.v. mobiliteit (extern)
- Uitwisseling bedrijven regio
- Loopbaan4daagse
- Out off the box loopbaanbegeleiding

Uitwerking Vitaliteit

Vitaliteit is bevlogen en gezond werken. Vanuit een preventieve invalshoek realiseren van een hoog energieniveau, mentale en fysieke veerkracht, motivatie en doorzettingsvermogen. Medewerkers zijn gemotiveerd en energiek, waardoor zij gezond, productief en met plezier hun werk kunnen doen. Op deze wijze zijn mensen duurzaam inzetbaar.



Een hoge vitaliteit is voor zowel de medewerker zelf als de UT van belang. Vitale medewerkers zijn beter in staat om te gaan met alle veranderingen waar we tegenwoordig mee te maken hebben, zoals toenemende werkdruk, continue veranderingen in organisatie en werk(wijze), toenemende concurrentie en een langer werkzaam leven. Gunstig voor de medewerker zelf, maar ook voor de UT. Uit onderzoek door CBS en TNO¹ blijkt namelijk dat structureel investeren in duurzame inzetbaarheid leidt tot verhoogde betrokkenheid en productiviteit en meer gemotiveerde medewerkers.

Alle reden dus om hier structurele invulling aan te geven. Het OPUT richt zich hierbij in de periode 2014-2019 op de thema's balans werk/privé, personal health en structurele inbedding. Hieronder volgt toelichting op de thema's.

¹ Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2011, TNO/CBS

Structurele inbedding

Met het project Gezond en Sterk op het Werk is een eerste stap gemaakt op het gebied van vitaliteitsbevordering. Destijds is bewust gekozen om dit project voornamelijk bottom up te realiseren. Inmiddels is het tijd om de volgende stap te maken naar een organisatiebrede focus voor vitaliteit. Wat is daarvoor nodig:

- Medewerkers zijn zich bewust zijn van eigen ambities, kennis en kunde en stellen zich op de hoogte van de kansen en mogelijkheden om hun vitaliteit te verbeteren en zich te ontplooien;
- De UT schept helderheid over verwachtingen en mogelijkheden die de organisatie biedt;
- Deze onderwerpen staan regelmatig op de agenda, maar daarnaast durven beide partijen er consequenties aan te verbinden;
- De UT voert actief beleid om de vitaliteit van medewerkers te verhogen, op basis van relevante managementinformatie.

Expertise vitaliteit

- Eén loket voor alle vragen van medewerker en leidinggevende rondom vitaliteit
- Makelaarsfunctie: medewerkers weg wijzen naar HCC, Menzis, experts. Gezien de toenemende eigen verantwoordelijkheid van medewerkers om vitaal te blijven.

Actief beleid

- Vaststellen relevante kengetallen vitaliteit (liefst samen met employability en strategische personeelsplanning: totaalpakket duurzame inzetbaarheid);
- Twee keer per jaar managementrapportage, analyse en formuleren vervolgacties n.a.v. de analyse.

Jaargesprekken

- Inzetbaarheid/vitaliteit opnemen als gespreksonderwerp in jaargesprek

Professionaliseren preventie (ziekteverzuim)

- Procedures
- Leidinggevendenden toerusten

Balans werk/privé

Uit de medewerkeronderzoeken blijkt dat een redelijk deel van de medewerkers hoge werkdruk ervaart. In veel gevallen komt de ervaren druk niet alleen voort uit daadwerkelijke werkdruk, maar uit de combinatie werk/privé. Naar verwachting zal dit alleen maar toenemen, nu de overheid steeds verder bezuinigt op voorzieningen in bv de zorg en kinderopvang.

Werkdruk

- Werkdrukmanagement
- Time management trainingen (maatwerk voor UT)
- Werkdruk actief monitoren
- Cursus omgaan met stress

Nieuwe werken

- Plaats en tijd onafhankelijk werken stimuleren
- Inspirerende werkplek faciliteren (zoals vloer 5 van de spiegel)

Compensatie zorgverlof

- Mantelzorg
- Ouderschapsverlof

Personal health

Een gezonde levensstijl draagt bij aan een hogere fysieke en mentale flexibiliteit. Belangrijk is dat mensen zich bewust zijn van hun levensstijl, waar de bottlenecks zitten en hoe dit is te verbeteren. Daarnaast kan de UT zorgen dat faciliteiten om de levensstijl te verbeteren op een laagdrempelige manier beschikbaar zijn. Naast fysieke en mentale vitaliteit speelt ook werk als zingeving een belangrijke rol. Bij veranderingen in werk (en buiten werk) spelen zingevingsvraagstukken een rol. Bewustwording van de drives speelt daarbij en is een basis voor gezond en geïnspireerd functioneren. Hierin zit een zekere overlap met employability.

Vitaliteit in laatste werkfase/algemeen in het werk

- Hoe blijf je gemotiveerd?
- Hoe blijf je fysiek en mentaal in shape?

Personal health

- Persoonlijk advies lichamelijke vitaliteit
- Blijven inzetten op health checks
- Bieden laagdrempelige faciliteiten (evt met eigen bijdrage)
- Cursussen bv omgaan met stress, timemanagement,
- Cursus zelfmanagement, eigen bewustzijn