

UNIVERSITEIT TWENTE.

Drienerlolaan 5
7522 NB Enschede

Postbus 217
7500 AE Enschede

www.utwente.nl

Aan het College van Bestuur

uw kenmerk		telefoon	053 - 489 2027
ons kenmerk	UR 10 - 239	fax	
datum		e-mail	j.ribberink-vanmiddelkoop@utwente.nl
bijlage(n)	Advies OPUT aan URaad ter zake		
cc.			
Onderwerp	Kadernota <i>Employability</i>		

Geacht college,

In de commissievergadering van 8 september 2010 hebben we de Kadernota *Employability* besproken. De raad onderschrijft het belang van ontwikkeling van het personeel. Het is de verantwoordelijkheid van zowel leidinggevende als personeelslid vragen rond de ontwikkeling van het personeelslid in relatie tot ontwikkelingen in en buiten zijn/haar expertisegebied onder ogen te zien.

Maar ook constateerde de raad dat de toonzetting van de nota onnodig dreigend is naar het personeel. De toon in de nota suggereert dat groeien naar andere functies, binnen of buiten de UT, het hoogste doel is en dat te lang in een functie verkeren wijst op disfunctioneren. In de discussie bleek dat aanspreken op functioneren en ontwikkeling het issue is en dat het antwoord op die vraag pluriform kan zijn: van ontwikkeling binnen de functie of soortgelijke functies tot een traject naar hogere of andere functies, binnen of buiten de UT of, indien gewenst door beide partijen, zelfs demotie. Een dergelijke omschrijving doet meer recht aan zittende en toekomstige medewerkers die betrokken en energiek invulling willen geven aan onderwijs, onderzoek en ondersteuning aan de UT.

In dat licht waren we het eens dat deze tekst minder geschikt is om de wenselijkheid van *employability* te communiceren naar het UT-personeel.

Een belangrijke voorwaarde is verder het bieden van *taylor made* faciliteiten die personeelsleden nodig hebben voor hun ontwikkeling. Dat kan uiteenlopen van het aanbieden van nieuwe taken, via gerichte opleidingen tot een *sabbatical* om de carrière nieuwe inhoud te geven. Uiteraard zijn dat soort zaken altijd een punt van overleg, maar er zouden, op voldoende hoog aggregatieniveau, budgetten beschikbaar moeten zijn om dit soort afspraken daadwerkelijk te kunnen realiseren.

Aanspreken, faciliteren en stimuleren dient de boodschap te zijn en niet dwang (om de functie of de UT te verlaten).

Bovenstaande sluit nauw aan bij het advies ter zake van het OPUT aan de URaad. Het OPUT benadrukt tevens dat het wenselijk zou zijn te differentiëren naar leeftijdsfase: faciliteiten bieden in het kader van een leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ook de rol van de personeelsmedewerkers (coaching?) zou verduidelijkt kunnen worden.

Op grond van bovenstaand komen we tot het volgende

UNIVERSITEIT TWENTE.

CONCEPT-BESLUIT:

De Universiteitsraad,

gezien:

- Het agendaformulier Kadernota Employability gedateerd 23 juni 2010
- Het voorstel Kadernota Employability (UR10-129);
het advies van het OPUT d.d.13 september 2010;

gehoord:

- De discussie in de commissie SI en in het overleg van 29 september 2010;

overwegende dat:

- Employability van werknemers door actief aandacht te besteden aan de ontwikkeling van werknemers, binnen en buiten de functie en binnen en buiten de UT wenselijk is;
- De werkgever ontwikkeling van zijn personeel dient te stimuleren maar daar uiteraard geen onbeperkt budget voor beschikbaar kan stellen;

gehoord de toezegging van het college dat:

- *Bij de implementatie van de nota aandacht besteed zal worden aan de faciliteiten die het personeel in dit kader geboden kunnen worden, en in het bijzonder een employability-budget gecreëerd zal worden op voldoende hoog aggregatieniveau;
Een voorstel daartoe wordt in de begroting opgenomen.*
- *De communicatie aan het personeel over het personeelsbeleid inzake employability een positiever toonzetting zal hebben;
De uitwerking daarvan wordt de UR ter informatie toegezonden.*
- *De URaad voor 1 december 2010 een concreet voorstel krijgt voorgelegd hoe alle leidinggevenden van de UT worden gefaciliteerd en gestimuleerd en worden aangesproken op het verbeteren van de employability van de medewerkers, een en ander gekoppeld aan de eerder door het CvB vastgestelde notitie Leiderschapontwikkeling 2009 – 2014;*

besluit:

Positief te adviseren in zake de nota *Employability*

Met vriendelijke groet,
namens de Universiteitsraad

drs. F.L. Lagendijk,
voorzitter