

# UNIVERSITEIT TWENTE.

Aan de Universiteitsraad

## COLLEGE VAN BESTUUR

VAN  
Drs. A.G. Leussink  
053 - 489 4035  
a.g.leussink@utwente.nl

DATUM  
28 januari 2011  
ONS KENMERK  
392.794/PA&O

PAGINA  
1 van 2  
BIJLAGE(N) 1

ONDERWERP  
MD en employability

Geachte Raad,

Gezien onze toezeggingen tijdens de UR –vergadering d.d. 29 september 2010, informeren wij u hierbij over de wijze waarop de leidinggevenden van de UT gefaciliteerd en gestimuleerd worden en worden aangesproken op het verbeteren van de employability van de medewerkers.

In de notitie Leiderschapsontwikkeling UT 2009-2014 staat beschreven op welke wijze de UT haar leidinggevenden wil toerusten om de komende jaren leiding te geven aan de UT. Het programma is bedoeld voor alle leidinggevenden en wordt gesplitst in een programma voor de leden van het Universitair Management Team en een programma voor alle leidinggevenden op sleutelposities. De belangrijkste onderdelen van beide programma's zijn Verandermanagement (4 dagdelen) en Talentmanagement (3 dagdelen). Tijdens de onderdelen over Talentmanagement worden de leidinggevenden gefaciliteerd om (talentvolle) medewerkers te werven, selecteren en te begeleiden. Ook zal aandacht besteed worden aan het sturen op in- door – en uitstroom van medewerkers en worden de benodigde vaardigheden om hierop te sturen getraind. Het gaat daarbij om vaardigheden zoals coachen, criteriumgericht interviewen en moeilijke gesprekken voeren. Daarnaast zullen UT-best-practices voor Talentmanagement worden aangestipt en wordt er vooral gewerkt op basis van door de leidinggevenden ingebrachte casuïstiek. Het programma start op 23 en 24 maart 2011 met een sessie voor het UMT, waarna vanaf 6 april 2011 alle leidinggevenden volgen. Zodra het Leiderschapsprogramma volledig is uitgewerkt en goedgekeurd is door het Programmabestuur Leiderschapsontwikkeling, zal het aan u worden verzonden.

Het aanspreken van leidinggevenden op het verbeteren van de employability van de medewerkers, zal plaatsvinden via de reguliere instrumenten die daarvoor al binnen de UT zijn ingericht, namelijk de planning- en controlcyclus en de jaargesprekken. In de planning- en controlcyclus, worden indicatoren voor de employability van medewerkers per organisatie-eenheid opgenomen. Het kan hierbij gaan om indicatoren zoals in-, door- en uitstroom van medewerkers en bijvoorbeeld functieverblijftijd. Deze indicatoren kunnen worden gemonitord in de MARAP's en bespreekbaar gemaakt worden tijdens de najaarsoverleggen tussen College van Bestuur en de leidinggevenden van de faculteiten, servicecentra en concerndirecties.

# UNIVERSITEIT TWENTE.

DATUM  
28 januari 2011

ONS KENMERK  
392.794/PA&O


PAGINA  
2 van 2

Daarnaast zullen de leidinggevenden in hun eigen jaargesprek gestimuleerd en aangesproken moeten worden op de ontwikkeling en de employability van de eigen medewerkers. Dit betekent dat het als een verplicht gespreksonderwerp in de jaargesprekken met de leidinggevenden zal moeten worden opgenomen.

Wij gaan er vanuit dat wij u hiermee voldoende hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Namens het College van Bestuur,



Mr. H.J. van Keulen  
Secretaris van de Universiteit