



arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo



JAARPROGRAMMA

2014

Zestor, arbeidsmarkt- en
opleidingfonds hbo is opgericht
door partijen bij de cao-hbo:



AOB Algemene Onderwijsbond

ABVAKABO **FNV**

CNV **Onderwijs**

UNIENFTO

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING 3

KERNTAAK 1

Ondersteunen van het cao-proces 5

A CAO ONDERZOEKSOPDRACHTEN 6

B CAO ONDERSTEUNENDE INVENTARISATIES 7

B.1 Arbeidsmarktmonitor 7

B.2 Verzuimregistratie 7

B.3 Medewerkertevredenheidsonderzoek en benchmark 7

KERNTAAK 2

Ondersteunen van de sector bij invulling en ontwikkeling van de cao 9

C PROJECTEN IN HET VERLENGDE VAN CAO-AFSPRAKEN 10

C.1 Professionalisering 10

C.2 Wajong 14

C.3 Arbocatalogus 15

C.4 Professionele ruimte 16

C.5 Werkdruk 17

C.6 Mobiliteit 18

C.7 Duurzame inzetbaarheid 20

D OVERIGE PROJECTEN 20

KERNTAAK 3

Faciliteren van hogescholen en gezamenlijk opereren 21

E.1 Re-integratie 22

E.2 Arbeidsmarktportaal en vacaturebank 'Werken bij Hogescholen' 22

E.3 Subsidiewijzer 23

E.4 Kennisnetwerk Strategische Personeelsplanning 24

E.5 Kennisnetwerk Gezondheidsbeleid 24

INLEIDING

De uitdagingen voor hogescholen zijn groot. Zij hebben de opdracht om de kwaliteit van onderwijs en onderzoek te verhogen en te investeren in de professionalisering van medewerkers in het verlengde van de prestatieafspraken. De onderwijsorganisatie moet vernieuwd worden en hogescholen moeten zich profileren en onderscheiden. Van hogescholen wordt gevraagd dat zij met zicht op een mogelijk professioneel statuut de professional ruimte bieden, maar de vraag naar transparantie en verantwoording afleggen verhoogt de regel- en werkdruk voor die professional. Daarnaast moeten hogescholen zich presenteren als aantrekkelijke werkgevers in een veranderende arbeidsmarkt.

Vanuit de overtuiging dat alleen aan deze uitdagingen kan worden voldaan als sprake is van een volwaardige arbeidsrelatie met de medewerkers, zetten partijen in op een modernisering van de cao. De werkgevers- en werknemersorganisaties in het hbo hebben robuuste afspraken gemaakt rondom het thema professionalisering en in de preambule onder het hoofdstuk 'de cao voor de toekomst' vastgelegd dat zij inzetten op de verhoging van de kwaliteit van onderwijs, onderzoek, onderwijsorganisatie en personeel.

Teneinde de cao verder te moderniseren en invulling te geven aan de volwaardige arbeidsrelatie, hebben partijen het fonds in 2013 verzocht onderzoek te doen naar het gebruik van de WW en BWW, de inzet en mogelijkheden van voorwaarden in het kader van duurzame inzetbaarheid en de omvang en noodzaak van de flexibele schil. De resultaten van deze onderzoeken zijn in de loop van 2013 gepresenteerd aan het cao-overleg. De onderzoeken bieden zowel kwantitatieve als kwalitatieve inzichten over het gebruik en de inzet van de regelingen. De resultaten kunnen worden ingezet om te komen tot nieuwe afspraken in de cao.

Stond 2013 voornamelijk in het teken van de onderzoeksopdrachten, voor 2014 zullen de activiteiten vooral vorm krijgen in de uitvoering van kerntaak twee: het ondersteunen van de sector bij de uitvoering van cao-afspraken. Door het uitvoeren van pilots, het uitwisselen van goede praktijken en het ontwikkelen van instrumenten en stimuleringsregelingen. De belangrijkste hoofdthema's in het verlengde van de cao-afspraken zijn: Professionalisering, Wajong, Werkdruk, Professionele ruimte, Mobiliteit en Duurzame inzetbaarheid.

Onder kerntaak drie zijn voor 2014 de activiteiten opgenomen, die de hogescholen faciliteren of waarbij ze in gezamenlijkheid opereren: het collectieve re-integratiecontract, de vacaturebank werkenbijhogescholen.nl, de subsidiewijzer en de activiteiten op het gebied van gezondheidsbeleid.

FINANCIERING ZESTOR

Voor 2014 wordt de jaarlijkse bijdrage aan Zestor gehandhaafd op 1,8 miljoen. Partijen hebben deze afspraak vastgelegd in de cao-hbo 2012-2013 met een expiratedatum op 1 oktober 2013. Met instemming van cao-partijen zijn alle afspraken uit deze cao ongewijzigd verlengd tot 1 oktober 2014. De bijdrage van hogescholen wordt berekend op basis van de laatst bekend zijnde studentenaantallen. In mei 2014 ontvangen hogescholen vanuit Zestor een brief, waarin de bijdrage per hogeschool is berekend.

KADER VOOR DE ACTIVITEITEN VAN ZESTOR 2014

In nauw overleg met de partijen die deelnemen aan het cao-overleg voor het hbo heeft het bestuur de activiteiten van Zestor ondergebracht bij drie kerntaken:

1 *Ondersteunen van het cao-proces*

Het proactief verzamelen voor het cao-overleg en de sector (hogescholen) van relevante informatie en het verrichten en initiëren van onderzoek.

2 *Ondersteunen van de sector bij de invulling en ontwikkeling van de cao*

Deze activiteiten zijn gericht op het overdragen van kennis en ervaring binnen en aan de sector. Proefprojecten (pilots) worden opgezet om ervaring met onderwerpen op te doen en om kennis over te dragen.

3 *Faciliteren van hogescholen en gezamenlijk opereren*

Door gezamenlijk handelen kunnen hogescholen en medewerkers grotere voordelen behalen dan per individuele hogeschool het geval is. Het gaat hierbij om regelmatig terugkerende of permanente activiteiten.

Naast de direct aan de cao gekoppelde activiteiten, hebben de sociale partners vastgesteld dat het fonds ten behoeve van de sector ook een eigenstandige functie heeft in onderzoek naar nieuwe ontwikkelingen en de ontwikkelingen op lange termijn op de arbeidsmarkt in het algemeen en de arbeidsmarkt in het hbo in het bijzonder. In het verlengde van deze functie kan het fonds verschillende initiatieven nemen.

Het jaarprogramma en de begroting voor 2014 worden langs de bovengenoemde kerntaken ingevuld.

KERNTAAK 1

Ondersteunen van het cao-proces



A

CAO ONDERZOEKSOPDRACHTEN

Alle door het fonds in 2013 opgeleverde rapporten maken het belang van een goede dialoog tussen medewerker en leidinggevende/organisatie inzichtelijk. Het onderzoek naar de flexibele schil maakt duidelijk dat deze schil binnen het hbo relatief groot is, maar laat ook zien dat hiervoor ruimte is, als duidelijkheid geboden wordt omtrent de arbeidsrelatie en de vooruitzichten voor de medewerker.

Het onderzoek naar het gebruik van WW en BW toont dat er sprake is van een beperkte instroom en dat met een goede dialoog, een passende begeleiding en zorg bij mobiliteit de instroom nog verder omlaag kan. In het verlengde van de onderzoeksopdracht WW/BW doet het fonds aan de cao-partijen het voorstel om een handreiking voor hogescholen te ontwikkelen, waarin de verantwoordelijkheden aangaande de re-integratie van (ex)medewerkers duidelijk worden belegd en de afspraken in de cao, die de overgang naar een andere werkgever vergemakkelijken, worden toegelicht. Het voorstel is om de handreiking in nauwe samenwerking met de directeurs P&O te ontwikkelen. De handreiking is opgenomen onder Kerntaak 3, Re-integratie.

Het onderzoek in het kader van duurzame inzetbaarheid biedt geen inzicht in het effect van ontzierenregelingen op inzetbaarheid, maar een ontwikkeling naar meer maatwerk en keuzeruimte in samenspraak met de medewerker. In het verlengde van het onderzoek wordt voorgesteld een onderzoek te doen naar instrumenten die nodig zijn om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Welke instrumenten hebben werkgevers en werknemers daarvoor nodig? De inventarisatie moet resulteren in een informatieve rapportage voor cao-partijen en diverse handreikingen. Dit onderzoek is opgenomen onder Kerntaak 2: Het ondersteunen van de sector bij de invulling en ontwikkeling van de cao.

Een vervolg op het onderzoek flexibele schil wordt niet voorzien, omdat de overheid met nieuwe wettelijke bepalingen de omvang van de flexibele schil wil beperken en de inzet van zelfstandigen in het onderwijs aan banden legt.

B CAO ONDERSTEUNENDE INVENTARISATIES

B.1 ARBEIDSMARKTMONITOR

De arbeidsmarktmonitor voor het hbo wordt tweejaarlijks opgesteld. De voorbereidingen voor de nieuwe monitor zijn eind 2013 gestart. Er is een klankbordgroep ingesteld met gebruikers uit de hogescholen en de vakbonden. De monitor wordt eind april 2014 opgeleverd. Het beoogde resultaat is een rapportage, die zowel voor sociale partners, als voor beleidsmakers en beleidsuitvoerders op hogescholen, vakbonden en andere direct geïnteresseerden in het hbo toegankelijk en bruikbaar is. De monitor zal specifiek aandacht besteden aan mobiliteit, de flexibele arbeid, de inzet van Wajongeren, benchmarks en het delen van aspecten van personeelsbeleid van de hogescholen. De omvang van het algemene, niet sectorspecifieke beschouwende deel zal worden teruggebracht. Door het onderzoeksbureau wordt een presentatie verzorgd in het bestuur van Zestor en voor onder andere cao-partijen. In mei 2014 wordt een bijeenkomst georganiseerd.

B.2 VERZUIMREGISTRATIE

Op basis van de gegevens die hogescholen aanleveren, wordt jaarlijks door het bureau een verzuimrapportage opgeleverd. Hiervoor worden geen directe externe kosten opgevoerd. Voor het verkrijgen van extra en gespecificeerde verzuimgegevens in het hbo worden afspraken gemaakt met salaris verwerkende bureaus.

B.3 MEDEWERKERTEVREDENHEIDSONDERZOEK EN BENCHMARK

Het raamcontract met de aanbieder van het medewerkertevredenheidsonderzoek TIM loopt van 2012 t/m 2014. In afstemming met cao-partijen wordt bekeken of het contract wordt verlengd en welke procedure daarvoor gevolgd moet worden.

In de tweede helft van 2014 zal opnieuw een benchmarkrapportage worden opgesteld op basis van de gegevens van de thans twintig deelnemende hogescholen.

Begin 2014 zal een notitie naar de cao-tafel worden gestuurd met de stand van zaken met betrekking tot MTO's bij de 37 hogescholen. De inhoud van de vragenlijst wordt in 2014 opnieuw bekeken met een gebruikersgroep en waar nodig aangepast aan de eisen van deze tijd.

Daarnaast wordt bekeken wat de ervaringen zijn met het gebruik van een aparte module "werkdruk" in aanvulling op de vragenlijst. De module is op verzoek van de hogescholen door de aanbieder ontwikkeld. Met de module wordt in meer detail inzicht verkregen in de verschillende oorzaken en aspecten van werkdruk.

Voor de medezeggenschapsraden en HR-professionals worden bijeenkomsten georganiseerd om beter toegerust aan de slag te kunnen met de resultaten van de MTO's.

KERNTAAK 2

*Ondersteunen van de sector bij invulling
en ontwikkeling van de cao*



C PROJECTEN IN HET VERLENGDE VAN CAO-AFSPRAKEN

C.1 PROFESSIONALISERING

In het kader van de opdracht van de cao-tafel, om uitvoering te geven aan de professionaliseringsafspraken, zet het fonds in op drie thema's: het stimuleren en ondersteunen van de medewerker; het stimuleren en ondersteunen van teams en vernieuwend leiderschap.

C.1.a *Inzet op de medewerker*

Vanuit de cao-tafel is het verzoek aan Zestor gedaan om een handreiking professionaliseringplan te ontwikkelen. Deze is medio 2013 opgeleverd. De handreiking ondersteunt hogescholen bij de invulling van de kaders en biedt sturing aan de procesgang binnen de hogescholen. Voor de invulling van onderop, waarbij de medewerker wordt gestimuleerd en gefaciliteerd om zijn professionalisering ter hand te nemen, wordt begin 2014 in een pilot met een aantal hogescholen verkend wat de medewerker daarvoor nodig heeft.

C.1.A.-1 INSTRUMENTONTWIKKELING

Daarnaast wordt een traject in gang gezet om bestaande instrumenten voor het voeren van functionerings- en ontwikkelgesprekken, waaronder instrumenten in het kader van POP, aan te passen en het mogelijk ontwikkelen van korte instructieve films. Het in gang zetten van deze activiteiten moet vorm krijgen in nauwe samenwerking met de hogescholen. Daartoe wordt onder hogescholen geïnventariseerd welke stappen door de hogescholen zelf worden ondernomen en welke instrumentontwikkeling plaatsvindt.

C.1.A-2 STIMULERINGSREGELING INSTRUMENTONTWIKKELING EN VOORLICHTING

Ter ondersteuning van de cao-afpraak over professionalisering wordt een stimuleringsregeling op dit thema ontworpen, waarmee de hogescholen worden gestimuleerd tot vernieuwing van instrumenten en het verzorgen van voorlichting aan de medewerkers.

C.1.b

Inzet op teams

Duidelijk is dat voor de invulling van de professionaliseringsafspraken uit de cao-hbo niet alleen ingezet moet worden op het niveau van de individuele medewerker. Vanuit een pilot met de drie Noordelijke hogescholen is er de ervaring dat ook een inzet op het niveau van de teams noodzakelijk is. In 2014 zal het fonds een aantal interventies op het niveau van teams uit het veld verzamelen, een of twee pilots uitvoeren en een verkenning doen voor een stimuleringsregeling.

C.1.c

Vernieuwend leiderschap

De professionaliseringsafspraken en de inzet tot vernieuwing van arbeidsrelaties vereisen een nieuwe en andere rol van de leidinggevende. In het kader van vernieuwend leiderschap wordt door het fonds het initiatief genomen om met de hogescholen inspiratiebijeenkomsten voor leidinggevendenden te organiseren. Om hogescholen mede eigenaar te laten zijn van het programma, worden specialisten binnen de hogescholen aangezocht om het programma mee vorm te geven en de verantwoordelijkheid voor de bundeling van goede praktijken en uitwisseling ter hand te nemen. De bijeenkomsten worden regionaal georganiseerd voor leidinggevendenden, teamleiders en opleidingsmanagers van de verschillende hogescholen.

C.1.d

Inzetten op regionale samenwerking en invulling en draagvlak van onderop

Om aan te sluiten bij de initiatieven binnen de hogescholen, draagvlak te creëren en uitwisseling te stimuleren wordt een pilot professionalisering met de drie noordelijke hogescholen uitgevoerd. Door de aanstelling (detachering voor een halve dag in de week bij Zestor) van projectleiders is de verantwoordelijkheid per hogeschool belegd en kunnen door nauwe samenwerking met de projectadviseurs binnen Zestor de activiteiten op verschillende deelonderwerpen; inzet op de medewerker, inzet op teams en vernieuwend leiderschap worden ingericht en gedeeld. De kosten zijn begroot op basis van de vrijroostering voor 'een halve dag in de week voor de projectleiders. De kosten die gemaakt worden voor de invulling van de activiteiten moeten passen binnen de stimuleringsregelingen of begrote posten voor de genoemde drie deelonderwerpen. Het project wordt begeleid door een procesbegeleider (in eerste instantie voor een half jaar) die de procesgang bewaakt, de voortgang monitort en de inbedding begeleidt. Begin 2014 wordt gestart met een eerste pilot. Het is de bedoeling in de loop van het jaar nog eens zes regionale samenwerkingsverbanden in te richten.

C.1.e

Monitoren

De cao-tafel heeft het verzoek bij Zestor neergelegd om de voortgang met betrekking tot de invulling van de professionaliseringsafspraken te monitoren. Door middel van quick scans, in de vorm van vragenlijsten, interviews, documenten- en gegevensanalyse, wordt beoogd een beeld te krijgen van de implementatie van de cao-afspraken omtrent professionalisering. Bekeken wordt hoe de afspraken zijn vertaald door de hogescholen en wat de gevolgen zijn van deze afspraken. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de verantwoording van de professionaliseringsafspraken, die door de hogescholen zelf wordt opgesteld. Er zal in de communicatie over en de uitvoering van deze scans nadrukkelijk gewezen worden op het feit dat er geen sprake is van controle of van extra verantwoording. Het resultaat is een verslag met de stand van zaken, eventuele knelpunten en aanbevelingen voor gebruik van de regeling. Het doel van deze voortgangsrapportage is om zicht te krijgen op de implementatie van de nieuwe professionaliseringsafspraken.

C.1.f

Faciliteren kennisnetwerk BKO/SKO

Op verzoek van P&O adviseurs, projectleiders en beleidsmedewerkers is in 2013 gestart met het organiseren van een community of practice (CoP) over de ontwikkeling van didactische basis- en seniorkwalificaties voor hogeschooldocenten. Een actueel thema bij de werkgevers- en werknemersorganisaties in het hbo. In 2013 zijn er vier bijeenkomsten geweest van elk een dagdeel. Voor 2014 staan er reeds twee bijeenkomsten gepland. Mogelijk worden er na de zomer nog twee bijeenkomsten georganiseerd. De community is bedoeld voor deelnemers met een resultaatgerichte opdracht binnen hun hogeschool met betrekking tot de ontwikkeling van BKO (BDB)/SKO. Inmiddels wordt landelijk de term BDB (basiskwalificatie didactische bekwaamheid) gebruikt, naast senior kwalificatie onderwijs (SKO). De CoP wordt benut voor collegiale consultatie en intervisie. Een vaste kern van ongeveer 15 deelnemers neemt deel aan de bijeenkomsten. Het licht voor de hand deze groep van experts in te zetten voor de aanpassing van de handreiking didactische vaardigheden.

C.1.g

Handreiking didactische vaardigheden

In aansluiting op de bevindingen van het kennisnetwerk BKO/SKO, kan de ontwikkeling van een nieuwe handreiking ter hand worden genomen of wordt digitaal zichtbaar gemaakt welke didactische cursussen (BDB) op de hogescholen worden aangeboden.

C.1.h

Bijeenkomsten startende docenten

In 2014 worden in eerste instantie twee bijeenkomsten voor startende docenten georganiseerd. Zowel in de Lerarenagenda 2013 – 2020 als in het Nationaal Onderwijsakkoord wordt ruime aandacht aan de startende docenten gegeven. De bijeenkomsten voor startende docenten in het hbo hebben een ‘open karakter’. Dat wil zeggen dat deelnemers voor aanvang in de gelegenheid worden gesteld invulling of een bijdrage te geven aan het programma, zodat er sprake kan zijn van maatwerk voor starters in het hbo.

Uiteraard zijn er vaste onderdelen in het programma. In ieder geval een presentatie met positieve ervaringen van een inwerk- en begeleidingsprogramma voor startende docenten. De presentatie(s) kunnen worden verzorgd vanuit een onderwijsinstelling, maar ook door de nog aan te zoeken moderator voor deze bijeenkomsten.

Een vast onderdeel is eveneens een inventarisatie van de verwachtingen en de behoeften bij de startende docenten. Op basis van een aantal interviewvragen wordt onder de deelnemers een inventarisatie gehouden. De inventarisatie vindt plaats voorafgaand aan de bijeenkomst(en). De resultaten kunnen worden gebruikt:

- als input voor de discussie tijdens de bijeenkomsten voor startende docenten;
- als input voor eventuele ondersteunende vervolgactiviteiten vanuit Zestor bij het onderwerp startende docenten.

De bijeenkomsten staan onder leiding van een procesbegeleider met ervaring in het hbo onderwijs en het personeelsbeleid. De bijeenkomsten beslaan een dagdeel. Als blijkt dat er een brede behoefte is aan vervolgbijeenkomsten, dan kunnen deze na de zomer van 2014 plaatsvinden.

C.1.i

Bijeenkomsten Versterking kwaliteit van de Medezeggenschapsraden

Evenals in 2013 zullen voor de versterking van de kwaliteit van de medezeggenschapsraden bijeenkomsten worden georganiseerd. De serie bijeenkomsten over het aan de slag gaan met de resultaten van de MTO's, zijn onder het betreffende onderwerp in de begroting opgenomen. In samenwerking met de bonden en de landelijke vereniging van medezeggenschapsraden zal een bijeenkomst over werkdruk worden georganiseerd.

C.2 WAJONG

Hogescholen hebben in de cao 2012- 2013 afspraken gemaakt over het creëren van arbeidsmogelijkheden voor Wajongeren. Er is in de preambule afgesproken dat iedere hogeschool zich inspant om plaatsen voor Wajongeren te creëren. Zestor is gevraagd de hogescholen daarbij te ondersteunen door het ontwikkelen van instrumenten. In 2013 is een inventarisatie onder hogescholen uitgevoerd, een handreiking opgesteld en een bijeenkomst georganiseerd. Het fonds ontwikkelt voor 2014 een stimuleringsregeling.

De in het regeerakkoord afgekondigde quotumregeling is in het sociaal akkoord uitgesteld, in ruil voor de afspraak dat werkgevers zicht garant stellen voor 100.000 extra banen in 2026. De publieke sector voegt daar 25.000 banen aan toe. Voor het hbo betekent dit een opdracht om ieder jaar 99 werkplekken te realiseren voor arbeidsgehandicapten, oplopend tot 990 extra geplaatste medewerkers in 2024. Welke typen plaatsingen meetellen is nog niet duidelijk.

De extra banen moeten gerealiseerd worden ten opzichte van het aantal banen waarin arbeidsgehandicapten werken, zoals blijkt uit de nulmeting. Deze nulmeting heeft 1 januari 2013 als peildatum.

Voor de extra banen waarvoor werkgevers zich garant hebben gesteld en het quotum gelden de volgende doelgroepen:

- personen uit de doelgroep van de Participatiewet met een arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon (WML) kunnen verdienen
- personen uit de doelgroep van de Participatiewet met een arbeidsbeperking, die minimaal het WML kunnen verdienen door gebruik te maken van een voorziening gericht op persoonlijke ondersteuning op de werkplek (jobcoach).

Tijdens een bijeenkomst van de Vereniging Hogescholen op 29 november 2013 is het voorstel gedaan om als grote hogescholen voor 2014 te streven naar drie plaatsingen en als kleinere hogeschool één plaatsing te realiseren. In het eerstvolgende cao-overleg staat Wajong op de agenda en zal worden besproken hoe dit voorstel vanuit het fonds kan worden begeleid.

C.2.a *Stimuleringsregeling*

Het doel van de stimuleringsregeling is vooral het stimuleren en enthousiasmeren van hogescholen, om aan de slag te gaan met het creëren van arbeidsmogelijkheden voor mensen met een arbeidsbeperking. Financiële ondersteuningsmogelijkheden worden al voldoende geboden, zoals begeleiding en advies, loondispensatie en korting op werkgeverskosten. De stimuleringsregeling gaat daarom meer om het bewustwordingsproces, het bieden van de juiste informatie en het creëren van urgentiegevoel bij CvB leden, faculteitsdirecteuren, leidinggevenden, teamleiders en HR adviseurs.

C.3 ARBOCATALOGUS

De werkingssfeer en de toepassing van de Arbocatalogus hbo is vastgelegd in de cao-hbo. De geheel vernieuwde website Arbocatalogus hbo wordt begin 2014 gelanceerd. De vernieuwde Arbocatalogus hbo richt zich meer dan voorheen op de medewerker in het hbo. In 2014 zullen de activiteiten gericht zijn op een zo breed mogelijk bekendheid van de Arbocatalogus binnen de sector, om het gebruik van de Arbocatalogus hbo te bevorderen.

C.3.a *Onderhoud en actueel houden van de Arbocatalogus hbo*

Het is van belang om de Arbocatalogus hbo zo actueel mogelijk te houden: met de laatste aanpassingen in wetgeving, structureel geactualiseerde praktijkvoorbeelden vanuit de hogescholen, nieuwe praktische rapporten en adviezen vanuit de Stichting van de Arbeid en andere bedrijf- en overheidssectoren en de laatste wijzigingen uit het Livvitpakket. Hierin is ook een rol weggelegd voor de paritaire klankbordgroep Arbocatalogus hbo. Naar verwachting komt de klankbordgroep in 2014 twee keer bij elkaar.

C.3.b *Uitgeven van een special*

Om het gebruik van de Arbocatalogus hbo te stimuleren, wordt in 2014 met enige regelmaat aandacht gegeven aan de in de Arbocatalogus opgenomen thema's. Met name aan thema's met een hoog arbeidsrisico wordt extra aandacht besteed door de uitgave van een special. Daarbij wordt iedere keer een link gelegd naar de Arbocatalogus hbo.

C.3.c *Een widget voor iedere hogeschool*

Een widget is een kleine applicatie waarmee toegang verkregen wordt tot een website, in dit geval de Arbocatalogus hbo. De widget kan geplaatst worden op het intranet of de Arbopagina van de hogeschool. Bij de introductie van de widget bij de hogescholen wordt gebruik gemaakt van de positieve ervaringen uit de pilot bij de Hogeschool Rotterdam.

C.3.d *Apps als drager van de Arbocatalogus hbo*

Er zijn vele tientallen apps (applicaties) in omloop, die te maken hebben met gezond, veilig en vitaal werken. Voorstel is om die apps tot drager te maken van de bekendheid- en participatiecampagne voor de arbocatalogus hbo.

C.4 PROFESSIONELE RUIMTE

Cao-partijen geven met enige regelmaat aan dat het thema professionele ruimte belangrijk is om mee verder te gaan en het blijvend onder de aandacht te houden. Het is een onderwerp dat gemakkelijk 'ingenomen' kan worden door andere, eveneens belangrijke cao thema's, zoals professionalisering en goed werknemers- en werkgeverschap. Professionele ruimte raakt immers aan veel aspecten van de organisatie. Om het begrip zuiver te houden en daadwerkelijk de professional zijn of haar professionele ruimte (terug) te geven, is het van belang om de focus ook op dat doel te houden en het als zelfstandig thema te blijven benoemen.

C.4.a *Stimuleringsregeling Professionele Ruimte*

Met de stimuleringsregeling Professionele Ruimte zijn 19 hogescholen bereikt. Soms zijn de middelen hogeschoolbreed ingezet, vaak ook profiteerden opleidingen of instituten binnen een hogeschool van de extra middelen. Begin 2014 volgt een uitgebreidere evaluatie van het project en de regeling. Op basis van die evaluatie en het procesonderzoek wordt een vervolgstimuleringsregeling opgesteld. De vervolgregeling biedt bestaande initiatieven de mogelijkheid het onderwerp breder in te zetten binnen de hogeschool.

Daarnaast wordt de bestaande, inmiddels uitgeputte, regeling uitgebreid om hogescholen, die nog geen gebruik hebben gemaakt van de regeling (een kleine twintig hogescholen) te stimuleren en ook deze instituten en opleidingen over de streep te trekken om na te denken over de mate van professionele ruimte voor de medewerkers en wat er eventueel nodig is om die ruimte in te laten nemen.

C.4.b *Publicaties*

In 2014 wordt een inspiratieboekje opgeleverd, het procesonderzoek wordt afgerond en er wordt een handreiking naar aanleiding van het procesonderzoek gemaakt.

C.5 WERKDRUK

Werkdruk is een belangrijk thema binnen de sector onderwijs, en zeker ook voor het hbo. De afgelopen jaren is er op verschillende manieren aandacht geweest voor dit thema. Met het toenemend gebruik van een uniform MTO (eventueel met aanvullende werkdrukverdieping) is er een instrument voorhanden, waarmee werkdruk gemonitord kan worden. De resultaten vormen voor diverse hogescholen aanleiding om extra activiteiten te ontplooiën op het thema werkdruk. Een deel van de goede praktijken is terug te vinden binnen de Arbocatalogus. Dankzij de lopende stimuleringsregeling werkbeleving worden momenteel ook nieuwe praktijken ontwikkeld.

C.5.a *Digitale wegwijzer werkdruk*

Hogescholen zijn op verschillende manieren en op diverse aspecten van het thema werkdruk actief. De activiteiten variëren van beleidsniveau tot het niveau van praktisch toepasbare instrumenten. Ook is er variatie van gerichtheid op de organisatie, het team, de rol van de leidinggevende of de individuele medewerker. Voor het verder terugdringen van werkdruk wordt voor cao-partijen en de sector een overzicht samengesteld van, bij voorkeur in de eigen sector, ontwikkelde of bewezen methodieken en instrumenten. Een 'Wegwijzer werkdruk'. De wegwijzer biedt ondersteunende informatie, zoals de waardering van het instrument, de toepasbaarheid van de methodiek en informatie over de aanbieder.

C.5.b *Voortzetting stimuleringsregeling 'Maatwerk in werkbeleving'*

In de bestuursvergadering van 30 oktober 2013 is besloten de stimuleringsregeling te verlengen tot en met 30 juni 2014.

C.5.c *Themabijeenkomst werkdruk*

In 2014 wordt een themabijeenkomst over werkdruk georganiseerd, waarin vooral aandacht zal zijn voor de projecten en de resultaten die bereikt zijn met de stimuleringsregeling "Maatwerk in werkbeleving", aangevuld met goede voorbeelden uit andere sectoren. De bijeenkomst wordt georganiseerd in het najaar 2014.

C.5.d *Handreiking 'Aanpak van werkdruk vereist maatwerk'*

Voor het in kaart brengen van werkdruk en de aanpak van werkdruk wordt een handreiking samengesteld.

C.6 MOBILITEIT

In het kader van de Mobiliteit zijn in 2013 meerdere activiteiten uitgevoerd. Onder meer is onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om promovendi een functie te bieden op de hogescholen. Daarvoor is in 2013 een handreiking en een folder ontwikkeld. Samen met het sectorfonds voor de universiteiten is met een ESF subsidie een project gestart, dat zich richt op de intersectorale mobiliteit tussen universiteiten en hogescholen.

C.6.a *ESF project intersectorale mobiliteit*

Het ESF-project intersectorale mobiliteit wordt voor april afgerond en gerapporteerd aan het Agentschap SZW. In februari wordt in gezamenlijkheid met de samenwerkingspartner SoFokles en het uitvoerend lectoraat van de HU een slotconferentie gehouden. De opbrengsten van de conferentie met professionals uit het veld wordt geïntegreerd in een eindrapportage en digitale handreiking. De slotconferentie wordt gezamenlijk door SoFoKles en Zestor georganiseerd.

C.6.b *Stimuleringsregeling 'Oriëntatie op de loopbaan'*

In het jaarprogramma 2014 wordt ter ondersteuning van de cao-afspraken over Professionalisering en Duurzame inzetbaarheid het onderwerp Mobiliteit in een breder perspectief in het jaarprogramma opgenomen. Doel van het onderwerp Mobiliteit in het jaarprogramma 2014 is vooral het stimuleren en ondersteunen van de interne mobiliteit van medewerkers op de hogescholen. Daarbij gaat het er om een bewustwordingsproces en beweging bij hogescholen en de medewerkers te realiseren.

Om deze algemene doelstelling zo concreet mogelijk in resultaten te vertalen, wordt in 2014 vooral ingezet op een Stimuleringsregeling 'Oriëntatie op de loopbaan'.

De Stimuleringsregeling wordt richting de hogescholen en de medewerkers ondersteund met verschillende activiteiten. Onderling kunnen deze activiteiten worden samengebundeld onder het onderwerp Mobiliteit.

C.6.c *Thematische startbijeenkomst, workshops en inventarisatie naar loopbaanscan(s)*

Als ondersteuningsactiviteiten voor de regeling worden voor 2014 de volgende activiteiten uitgevoerd: een thematische startbijeenkomst; een workshop voor leidinggevenden, waarin het gesprek tussen leidinggevende en de medewerkers centraal staat; een workshop voor medewerkers, waarin wordt getraind om na te denken over de eigen loopbaan en hierover in gesprek te gaan met de leidinggevende; en een inventarisatie onder hogescholen voor het inzetten van loopbaanscan(s).

C.6.d

Inrichting van een klussen of projectenbank

In het kader van het bevorderen van mobiliteit en de vraag vanuit diverse partijen om mobiliteit te ondersteunen wordt een klussen- en of projectenbank geïntegreerd in de arbeidsmarktportaal werkenbijhogescholen.nl. Hogescholen hebben in 2013 in een vragenlijst over werkenbijhogescholen.nl al aangegeven interesse te hebben in een klussen- en of projectenbank, maar de wijze waarop de projectenbank vorm moet krijgen moet verder worden verkend.

Een eerste stap is een nadere inventarisatie onder de HR directeuren van hogescholen. Welk beeld hebben zij bij de inrichting van een klussen- en of projectenbank? En aan welke voorwaarden moet worden voldaan? De QuickScan geeft een eerste beeld van de wensen en behoeften die de hogescholen hebben. Zestor voert de QuickScan in eigen beheer uit. Het beeld uit de QuickScan wordt nader ingevuld met een aantal verdiepende interviews. Indien het merendeel van de hogescholen enthousiast is, kan een klussen- en of projectenbank ontwikkeld worden. Een pilotgroep van een vier tot vijf hogescholen zal de ontwikkeling begeleiden en de klussen- en of projectenbank testen. De QuickScan en interviews vinden plaats in het eerste gedeelte van 2014. Het eventuele ontwikkeltraject wordt in het najaar van 2014 gestart.

C.6.e

Onderzoek naar de mobiliteit van personeel

Er wordt een kwalitatief en kwantitatief onderzoek gedaan naar de mobiliteit van het personeel in het hoger onderwijs: hoe lang werkt men er al, in hoeveel verschillende functies, hoe lang werkt men in de laatste functie? En welke beelden bestaan er over de arbeidsmobiliteit: wat zijn voor- en nadelen van mobiliteit in het perspectief van de hogeschool en in het perspectief van de werknemer? Wat doet men aan interne mobiliteit, hoe kijkt men aan tegen externe mobiliteit? Doel van het onderzoek is om beelden over mobiliteit te verzamelen en te wegen en daarmee een typering te maken van verschillende soorten werknemers in het hbo. Ten behoeve van het onderzoek zal onder meer een enquête onder medewerkers in het hbo worden uitgevoerd.

C.7 DUURZAME INZETBAARHEID

In 2013 is op verzoek van cao-partijen een onderzoek gedaan naar het gebruik en de effectiviteit van de in de cao-hbo opgenomen regelingen. Bij dit onderzoek is eveneens in kaart gebracht wat er in andere sectoren aan vernieuwende maatregelen op het gebied van duurzame inzetbaarheid zijn ontwikkeld.

In het vervolg op dit onderzoek ligt in 2014 het accent op een onderzoek naar de instrumenten die nodig zijn om medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Hieraan voorafgaand wordt onderzoek gedaan onder de werkgevers en de werknemers in het hbo, waarbij de centrale vragen zijn:

- Hoe kunnen werkgevers er voor zorgen dat medewerkers goed, gezond en gemotiveerd blijven werken en dus duurzaam inzetbaar zijn? Welke instrumenten hebben werkgevers daarvoor nodig?
- Hoe kunnen werknemers er voor zorgen dat ze op een goede en gezonde manier tot aan het pensioen kunnen werken? Welke instrumenten hebben werknemers daarbij nodig?

De onderzoeksgegevens moeten resulteren in een informatieve rapportage voor cao-partijen en een handreiking voor bestuurders en MR, voor leidinggevenden, voor medewerkers en voor HR- en Arbomedewerkers.

D OVERIGE PROJECTEN

D.1 DIVERSITEIT

In 2013 is het project (H)Erkend Multitalent, met subsidie van het ministerie van Binnenlandse Zaken, afgerond. Voor 2014 zullen er door het fonds geen specifieke activiteiten op het thema diversiteit worden uitgevoerd. Het thema diversiteit krijgt echter zeker wel een plek bij andere activiteiten, bijvoorbeeld bij het onderwerp professionalisering en in het leiderschapsprogramma.

KERNTAAK 3

*Faciliteren van hogescholen en
gezamenlijk opereren*



E.1 RE-INTEGRATIE

E.1.a *Collectief contract*

Zestor heeft een collectief raamcontract afgesloten voor re-integratie met Margolin. Hogescholen kunnen hiervan gebruik maken en hun werkloze of met werkloosheid bedreigde werknemers aanmelden voor begeleiding en bemiddeling naar een nieuwe baan. Resultaat van deze activiteit is deelfinanciering van de begeleiding van ongeveer 100 werknemers en gewezen werknemers van hogescholen.

E.1.b *Handreiking re-integratie*

In het verlengde van de onderzoeksopdracht WW/BW doet het fonds aan de cao-partijen het voorstel om een handreiking voor hogescholen te ontwikkelen, waarin de verantwoordelijkheden aangaande de re-integratie van (ex) medewerkers duidelijk worden belegd en de afspraken in de cao, die de overgang naar een andere werkgever vergemakkelijken, worden toegelicht. Het voorstel is om de handreiking in nauwe samen met de directeurs P&O te ontwikkelen.

E.2 ARBEIDSMARKTPORTAAL EN VACATUREBANK 'WERKEN BIJ HOGESCHOLEN'

Met Zestor bevorderen en ondersteunen cao-partijen vernieuwende activiteiten in de sector op het gebied van het arbeidsmarktbeleid. Hiervoor is het arbeidsmarktportaal en vacaturebank 'Werken bij Hogescholen' een belangrijk ondersteuningsinstrument. De vacaturebank heeft zich in de loop der jaren verder ontwikkeld en toont van veel hogescholen de vacatures. Voor de ontwikkeling van de site en het arbeidsmarktportaal heeft een groep van arbeidsmarktdeskundigen als klankbordgroep gefungeerd. Via het portaal is ook een koppeling gemaakt met de sites van de hogescholen. In 2014 is de site losgekoppeld van 'werkenbijdeoverheid.nl'. Een belangrijk deel van de activiteiten blijft zich richten op het profileren van de site om voldoende kwalitatief goede bezoekers te trekken.

- E.2.a** *Jaarlijkse Licentiekosten*
Voor het gebruik van de vacaturebank van Poolz neemt Zestor een licentie af (gebruikersrecht, onbeperkt plaatsen van vacatures, jobalert, trainingen, helpdesk, etc.).
- E.2.b** *Actualiseren arbeidsmarktportaal werkenbijhogescholen.nl*
Het huidige (drupal) platform werkenbijhogescholen.nl blijft behouden. Hiermee wordt bedoeld het ‘werken bij’ gedeelte. De drupal versie is echter verouderd en dient geactualiseerd te worden. Ofwel een vernieuwde drupal versie ofwel het overzetten van het huidige systeem naar een nieuwe omgeving. Het moment van vernieuwing kan direct gebruikt worden om tevens het gehele arbeidsmarktportaal onder de loep te nemen en te vernieuwen door bijvoorbeeld het onderwerp instroom promovendi een prominenter plaats te geven.
- E.2.c** *Online campagne werkenbijhogescholen.nl*
Vanaf 10 december 2013 is werkenbijhogescholen.nl losgekoppeld van werkenbijdeoverheid.nl. Het is echter van belang om voldoende bezoekers naar het arbeidsmarktportaal van werkenbijhogescholen.nl te genereren, zodat hogescholen de meerwaarde blijven zien en hun vacatures op werkenbijhogescholen.nl blijven plaatsen. Dit is belangrijk voor de continuïteit van het arbeidsmarktportaal. Door het starten van een doorlopende online campagne worden extra bezoekers naar werkenbijhogescholen.nl gegenereerd. De primaire doelstelling van de campagne is het genereren van sollicitanten op de vacatures via werkenbijhogescholen.nl. Daarnaast is het doel zoveel mogelijk kwalitatieve bezoekers naar het arbeidspportaal te trekken.
- E.2.d** *Imago-onderzoek*
Voorgesteld wordt om in 2014 een imago onderzoek uit te laten voeren naar het beeld dat werkzoekenden en latent werkzoekenden hebben van hogescholen als werkgever. Dit voorstel is onlangs gedaan in het overleg met de HR directeuren van de hogescholen, omdat zij het idee hebben dat het beeld dat de (latent) werkzoekende heeft van een hogeschool als werkgever, niet altijd overeenkomt met de werkelijkheid.

E.3 **SUBSIDIEWIJZER**

In 2013 is de subsidiewijzer zo goed mogelijk onderhouden. Vooral de zeer vele links in de subsidiewijzer zijn gecontroleerd op hun werking en actualiteit. De nieuwe arbeidsmarkt bevorderende maatregelen zijn aan de subsidiewijzer toegevoegd. Dat zelfde geldt voor andere nieuwe regelingen.

Door het vervallen van regelingen en nieuwe subsidiemaatregelen die vanuit de overheid, gemeentes en andere uitvoerende instanties in 2014 op ons gaan afkomen, wordt ook het komende jaar de subsidiewijzer op de actuele ontwikkelingen aangepast. De subsidiewijzer geeft ondersteuning aan adviseurs bij hogescholen en vakbonden. Uiteraard kunnen ook medewerkers de subsidiewijzer raadplegen.

E.4 KENNISNETWERK STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

Ter ondersteuning van het arbeidsmarkt- en opleidingsbeleid op de hogescholen heeft de sector sinds 2010 de beschikking over een HRI-instrument. Hiermee kunnen onder meer de toekomstige personeels- en opleidingsbehoefte van de instelling in beeld worden gebracht. In 2012 is gezamenlijk met de gebruikers besproken aan welke ondersteuning de hogescholen nog verder behoefte hebben. Er bleek met name behoefte te zijn aan een sectorbreed kennisnetwerk SPP. Dit kennisnetwerk wordt tot medio 2014 gefaciliteerd. Daarna gaat het kennisnetwerk zelfstandig verder.

E.5 KENNISNETWERK GEZONDHEIDSBELEID

Ter ondersteuning van de afspraken in de cao-hbo over het gezondheidsbeleid is er binnen de sector behoefte aan een kennisnetwerk op dit thema. Dit netwerk wordt gefaciliteerd door Zestor. In 2014 wordt het netwerk nog gecontinueerd. Deels omdat een veelheid aan actuele ontwikkelingen op het gebied van het gezondheidsbeleid in het netwerk kan worden besproken en daarnaast de introductie van bijvoorbeeld de vernieuwde Arbocatalogus en de inrichting van een wegwijzer werkdruk binnen de hogescholen begeleid kan verlopen.

www.zestor.nl

Prinsessegracht 21
Postbus 123
2501 CC Den Haag

T 070 312 21 77
F 070 312 21 00
info@zestor.nl