

Vernieuwingsagenda umc's

Uitgangspunten zoals opgenomen in LOAZ toetsingskader

Kwaliteit	Vakmanschap & professionaliteit Dialogoog
Ontwikkeling	Voortzetting Persoonlijk Budget Volwaardige arbeidsrelatie Loopbaan, mobiliteit, werkzekerheid Levenslang leren
Welzijn -> kwaliteit leven	Gezondheidsmanagement Maatwerk / keuzemodel arbeidsvoorwaarden
Loopbaan/ mobiliteit	Loopbaanadvies Loopbaanpaden Wederzijdse flexibiliteit, interne/externe uitwisseling Levensfase gericht beleid Functie contracten
Tijd	Jaaruren systematiek Zelfroosteren Levensloop

Vernieuwingsagenda umc's: Routekaart

CAO 2011+

- * Coaching van leidinggevenden
- * Aanmoediging ontwikkeling (gebruik Persoonlijk budget) in het jaargesprek
- * Gezondheidsmanagement: Verbinding Dokterhoe, UMC zorg

Pilot: loopbaanontw

Pilot: roosteren

Pilot: flex/output

Studie: med. specialisten

Studie: scholing & pers.ontw.

Studie: nationale denktank

.....ontwikkeling.....

- *Naar preventie en gezondheidsbevordering (check ups, dialoog, bewegen)
- *Mobiliteit vergroten door opvolgingsmanagement, beweging tussen umc's, termijnen voor functies etc.
- *Uitbreiden persoonlijk budget
- *Jaarurensystematiek uitnutten, beloning i.r.t. flexibiliteit anders roosteren

Evaluatie pilots

Conclusie en aanbevelingen studies

2018+

Volwaardige arbeidsrelatie

**Fitte medewerker
Werkzekerheid
(ipv baan zekerheid)
Flexibele 24 uurs
bedrijfsvoering**

Vernieuwingsagenda umc's: Projecten

Projecten vinden plaats in alle umc's, die hiertoe een meerjarenplan maken
 Meerjarenplan geeft lokale invulling projecten weer, binnen de gegeven kaders

Coaching leidinggevenden	Ontwikkeling (Persoonlijk budget) in jaargesprek	Gezondheidsmanagement
<p><u>Resultaat</u> Leidinggevenden zijn in staat het gedachten goed van "Dialogo" uit te dragen en geven het goede voorbeeld (zijn competent)</p>	<p><u>Resultaat</u> Afspraken over de besteding van het persoonlijk budget worden gemaakt in het jaargesprek dat daadwerkelijk wordt gehouden</p>	<p><u>Resultaat</u> Medewerkers nemen concrete acties om hun gezondheid en arbeidsomstandigheden te bevorderen</p>
<p><u>Mogelijke activiteiten</u> Training Intervisie Assessment E-learning Individuele coaching</p>	<p><u>Mogelijke activiteiten</u> Training jaargesprek Jobcoaches bij jaargesprek Informatie mogelijkheden besteding persoonlijk budget</p>	<p><u>Mogelijke activiteiten</u> * De arbosite Dokterhoe wordt gekoppeld aan gezondheidssite UMC zorgverzekering. * Lancering van deze sites en activiteiten ter bevordering "fitness" van medewerkers</p>
<p><u>Voorbeeld indicatoren</u> Aantal leidinggevenden getraind (als % van totaal) Feedback medewerkers (medewerker tevedenheids-onderzoek)</p>	<p><u>Voorbeeld indicatoren</u> Aantal jaargesprekken gevoerd (als % van totaal) Persoonlijk budget besteed (als % van totaal)</p>	<p><u>Voorbeeld indicatoren</u> Aantal gebruikers Dokterhoe/ UMC-site Gebruik andere tools als VIT, werkvermogen etc.</p>

Vernieuwingsagenda umc's: Pilots

Pilots 1 en 2 vinden plaats in alle umc's

Pilot 3 is een verzameling van experimenten in verschillende umc's

1. loopbaanontwikkeling	2. roosteren	3. flexibiliteit/ sturen op output
<p><u>Doel</u> Loopbaanplan van medewerkers is bekend en bespreken van de loopbaan is een standaard onderwerp van het jaargesprek. Er wordt meer beweging gerealiseerd.</p>	<p><u>Doel</u> Optimalisatie inbreng en inzet medewerkers</p>	<p><u>Doel</u> Resultaat gericht werken en flexibele inzet (zowel voor werkgever als werknemer)</p>
<p><u>Mogelijke Activiteiten</u> Tijdens het jaargesprek wordt expliciet aandacht besteed aan loopbaanontwikkeling. Loopbaanontwikkeling kan zowel horizontaal als verticaal. Door afdelingen hierin te ondersteunen worden ambassadeurs gekweekt en wordt het nadenken over loopbaan paden aangemoedigd.</p>	<p><u>Mogelijke Activiteiten</u> In overleg met het team wordt er gekeken naar het rooster, om zowel meer flexibiliteit in bedrijfsvoering als inbreng medewerkers te realiseren. Met concepten als roosteren op bedbezetting, individueel roosteren, roosteren op piek en daltijden etc. worden pilots gedaan.</p>	<p><u>Mogelijke Activiteiten</u> Experimenten met::</p> <ul style="list-style-type: none"> - functiecontracten - flexschil - beter benutten jaarurensystematiek - min-max mogelijkheden - analyse dal- en piektijden
<p><u>Resultaat</u> Ervaringen en best practices die in umc's, en andere zorginstellingen, kunnen worden ingezet</p>	<p><u>Resultaat</u> Ervaringen en best practices die in umc's, en andere zorginstellingen, kunnen worden ingezet</p>	<p><u>Resultaat</u> Ervaringen en best practices die in umc's, en andere zorginstellingen, kunnen worden ingezet</p>

Vernieuwingsagenda umc's: Studies

Studies worden uitgevoerd door, nader samen te stellen, paritaire werkgroepen
 Werkgroepen rapporteren uiterlijk eind 2012 aan LOAZ

Hoofdstuk 15, Medisch Specialisten	Samenvoegen scholing en persoonlijke ontwikkeling	Nationale Denktank
<p>Een onderzoek naar de knelpunten en/of praktische werkbaarheid van hoofdstuk 15.</p> <p>Op basis hiervan zal worden bezien in hoeverre hoofdstuk 15 kan worden verduidelijkt en/of vereenvoudigd.</p>	<p>Wat is het scholingsbudget en hoe wordt dit ingezet?</p> <p>Hoe kunnen scholings- en persoonlijk budget samenlopen?</p> <p>Wat zijn verantwoordelijkheid en plichten voor ontwikkeling bij werkgever en werknemer?</p>	<p>Stichting de Nationale Denktank is een multidisciplinair team uit de academische onderzoekswereld.</p> <p>Zal een advies uitbrengen over hoe de vernieuwingsagenda succesvol kan worden gerealiseerd.</p>

NB: Partijen willen elkaar niet vooraf vastpinnen op een bepaalde realisatiedatum of op bepaalde inhoud en resultaten.
 Vanwege veranderende en voortschrijdende inzichten en/of ontwikkelingen en vanwege de uitkomst van pilots en studies kunnen partijen in het LOAZ tot andere besluiten komen inzake het tijdschema en de inhoud van de Routekaart naar de Toekomst. De Routekaart naar de Toekomst is derhalve een dynamisch werkdocument van partijen in het LOAZ.