



rijksuniversiteit  
groningen

Strategische HR-agenda  
2017-2020



Elk talent telt







# Inhoud

1 Inleiding 3

2 Missie, visie en  
waarden van de RUG:  
vertalen naar HR-doelen 4

3 De HR-doelen 6

- 3.1 Talent aantrekken 7
- 3.2 Talent ontwikkelen 8
- 3.3 Stimulerende  
werkomgeving 11
- 3.4 Service 14





# 1 / Inleiding

*Think Bold* is de titel van het Strategisch Plan Rijksuniversiteit Groningen 2015-2020, waarin de RUG 6 ambities formuleert voor 2020. Medewerkers, studenten, bestuur gaan in samenwerking en afstemming – ook met partijen buiten de RUG – deze ambities realiseren. De faculteiten hebben op hun beurt de ambities vertaald in een passende facultaire strategie. Wat is er nodig op het terrein van de kwaliteit van medewerkers, bestuur en organisatie (Human Resources strategie) om te zorgen dat de ambities ook gerealiseerd worden? Competente en gedreven medewerkers die voldoende autonomie en ondersteuning ervaren bij wat ze doen, zijn de belangrijkste bron voor de RUG om onderscheidend te zijn ten opzichte van andere universiteiten en de ambities te bereiken. **Elk talent telt.**

In deze strategische HR-agenda *Elk talent telt* werken we uit welk talentbeleid en welk organisatiebeleid nodig is. We gaan hierbij uit van de gedachte dat bij de HR-strategievorming er sprake is van een doorlopend proces. Daarom moet deze agenda meer gezien worden als een reeks van HR-doelen op hoofdlijnen, waarbij op niveau van beleidsprogramma's en actieplannen voortdurend aanpassingen gemaakt worden. Bij de uitwerking in beleidsprogramma's en actieplannen zullen indicatoren en (facultaire) verantwoordelijkheden duidelijk benoemd worden. De foto's in deze agenda zijn een visuele weergave van "Elk talent telt".





## 2 / Missie, visie en waarden van de RUG: vertalen naar HR-doelen

De strategische HR-agenda baseert zich op de missie, visie en waarden van de RUG, zoals verwoord in het Strategisch Plan. De missie, visie en waarden zijn rechtstreeks overgenomen.

### > Missie

De Rijksuniversiteit Groningen is een ambitieuze internationale researchuniversiteit, die stevig geworteld is in het noorden van Nederland. De universiteit creëert en deelt kennis door middel van excellent onderzoek en onderwijs en levert zo een substantiële bijdrage aan de samenleving.

### > Visie

Voor excellent onderwijs en onderzoek zijn verschillende perspectieven noodzakelijk, waarvoor de aanwezigheid van diverse nationaliteiten en talenten een vereiste is. Dit bereiken we door een omgeving te creëren waarin talent wordt herkend en zich kan ontwikkelen. Wij bieden carrièremogelijkheden en studieprogramma's aan, die ervoor zorgen dat getalenteerde onderzoekers en studenten uit de hele wereld naar ons toekomen. Hierbij krijgen zij volop de mogelijkheid hun specifieke talenten in te zetten, te trainen en te ontwikkelen. De universiteit creëert zo 'human capital' met een gedegen kennis, waarmee ze substantieel kan bijdragen aan een breder begrip

van de wereld en het oplossen van de problemen die daarin spelen. We vinden het belangrijk in contact te blijven met onze alumni over de hele wereld en hen in staat te stellen bij te dragen aan de missie van de universiteit.

### > Waarden

#### **Academische vrijheid**

Onderzoek en onderwijs vinden plaats in een klimaat van vrijheid van mening en meningsuiting: "The right, without constriction by prescribed doctrine, to freedom of teaching and discussion, freedom in carrying out research and disseminating and publishing the results thereof, freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work, freedom from institutional censorship and freedom to participate in professional or representative academic bodies."

#### **Integriteit**

Integriteit is de basis van ons handelen. Integriteit staat hier voor eerlijkheid, openheid en transparantie in de werkwijze en verslaggeving en is de grondslag van ons onderzoek en onderwijs. Integriteit en academische vrijheid gaan hand in hand.





### **Diversiteit en sociale inclusie**

Diversiteit is een belangrijk aspect van academisch succes. Daarom hechten wij grote waarde aan de standpunten en bijdragen van alle medewerkers en studenten. Ook creëren wij een gevoel van betrokkenheid door middel van een academische gemeenschap waarin iedereen meetelt. Een brede betrokkenheid bij de strategie en het beleid van de universiteit wordt gerealiseerd door een constante interactie met medewerkers, studenten en de medezeggenschapsorganen.

### **Innovatie en openheid**

We streven naar verbetering in alles wat we doen. We staan open voor nieuwe ideeën en trachten onze kennis continu uit te breiden. We zijn internationaal actief en staan open voor andere standpunten en methoden, waarbij we graag nieuwe contacten leggen en nieuwe relaties opbouwen. Open Access, Open Research en OpenData zijn belangrijke strategieën om deze doelen te bereiken. Ze helpen ons excellente resultaten te behalen in onderzoek, onderwijs en maatschappelijke impact.

#### **Aanspreekbaarheid**

Onze geloofwaardigheid berust op de waarden die wij hebben ten aanzien van innovatie, inclusie en integriteit, alsmede op de wijze waarop we oplossingen vinden voor de maatschappelijke

problemen van nu. Dit wordt versterkt door ons streven als publieke organisatie rekenschap af te leggen en transparant te zijn over al onze activiteiten.

### **Duurzaamheid**

We integreren duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord gedrag consistent in ons onderwijs, onderzoek en bestuur. We geloven dat de universiteit dankzij de samenwerking met studenten, medewerkers en andere toonaangevende partners een verschil maakt op het gebied van duurzaamheid. Dat doen we door te streven naar een kringlooeconomie en een duurzame samenleving.



# 3

## De HR-doelen

De strategische doelen van de RUG zijn onderzoek, onderwijs, maatschappelijke impact en talentontwikkeling. De talentontwikkeling van medewerkers van de RUG is het kernpunt van deze strategische HR-agenda en vormt het middelpunt van het beleid, nadat de afgelopen jaren de nadruk lag op prestatiesturing, planning en control-cycli en het voeren van resultaat- en ontwikkelingsgesprekken. Centrale onderwerpen bij talentontwikkeling zijn het opleiden en ontwikkelen en het bieden van interessante loopbaanmogelijkheden. Daarbij is het de individuele verantwoordelijkheid van medewerkers om in zichzelf te investeren met ondersteuning van de werkgever. Deze investering leidt tot duurzame loopbanen die passend zijn bij levensfase en persoonlijke situatie.

Talentontwikkeling alleen is niet voldoende. Het gaat ook om het voortdurend vernieuwen van de organisatie door het *aantrekken* van nieuw talent. Het is nodig om de werving op de internationale arbeidsmarkt te vernieuwen en verder te professionaliseren om een meer divers talent aan te trekken.

Het bieden van een *stimulerende organisatie en werkomgeving* vereist voortdurende verandering en aanpassing van de organisatie zelf en vereist

ontwikkeling van nieuwe instrumenten om onze doelen te bereiken. De basis van dit alles is en blijft goede *service* op het gebied van informatievoorziening en randvoorwaarden van waaruit medewerkers, leidinggevenden en bestuur hun werk kunnen doen en de talentontwikkeling kunnen vormgeven en stimuleren. Adequaat inspelen op het proces van internationalisering binnen de RUG en zorgen dat ieder zich thuis voelt (sociale inclusie) is een rode draad die door alle HR-thema's vervlochten is.

Bovenstaande vraagt goed en integer leiderschap van leidinggevenden en bestuurders en het vermogen van iedere medewerker om vanuit de eigen functie en plek bij te dragen aan deze doelstellingen. We spreken daarbij iedereen aan, zowel wetenschappelijke medewerkers als ondersteunende stafmedewerkers. **Elk talent telt.**

In het overzicht zijn de vier doelen gezamenlijk weergegeven: talent aantrekken, talent ontwikkelen, het bieden van een stimulerende werkomgeving en het bieden van goede service. Hierna zullen we van elke van de vier genoemde driehoeken in de pyramide kort toelichten wat we eronder verstaan en welke (nieuwe) maatregelen of programma's aan de doelen gaan bijdragen.

Talent  
 aantrekken

Talent  
 ontwikkelen

Stimulerende  
 werkomgeving

Service



# 3.1 Talent aantrekken

## ➤ Employer branding en werven

Talent trekt talent. Het is daarom van belang de bestaande internationale goede reputatie als een 'great place to work' verder te versterken om op die manier talent aan te trekken met verschillende achtergronden en ideeën. Stafleden en stafleden die in het verleden bij de RUG gewerkt hebben, kunnen als ambassadeur optreden en binnen de wetenschappelijke netwerken fungeren als scout van nieuw talent. De nieuwe talenten dragen bij aan het gezamenlijk realiseren van de strategische doelen van de RUG. Dit geldt zowel voor de support staf als voor de wetenschappelijke staf. Per vacature wordt gewogen welke wervingsstrategie het meest passend is. De RUG kiest er daarbij voor om via meerdere wegen talent te identificeren. Een gericht en strategisch scouting- en wervingsplan per faculteit zorgt voor instroommogelijkheden voor jong personeel gericht op een (academische) loopbaan. Daarnaast zijn er wetenschappelijke posities zoals universitair (hoofd)docent en hoogleraar waarvoor de RUG open werft. Op die manier ontstaat er een goede balans van medewerkers die binnen de RUG hun loopbaan vormgeven en medewerkers die extern hun sporen verdiend hebben en op een later moment instromen.

Talent aantrekken

Talent ontwikkelen

Stimulerende werkomgeving

Service



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

In 2015 heeft de RUG van de Europese Commissie het logo HR Excellence in research verworven door in een actieplan aan te geven hoe de RUG de principes van het Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de werving van onderzoekers implementeert. De RUG onderschrijft het uitgangspunt dat haar wervings- en selectieprocessen gebaseerd zijn op bij voorkeur open werving, transparantie qua proces en selectie op basis van kwaliteit (OTM-R; Open, Transparent, Merit-based Recruitment).

### Maatregelen

- Offline en online campagnes combineren (advertenties, beurzen, ambassadeurs, social networks, internationale netwerken, et cetera) naar voorbeeld van de Rosalind Franklin Fellowship voor meerdere functies tegelijk, eventueel met behulp van een search bureau.
- Op gestructureerde wijze in- en extern scouten van talent.
- Data-analyse van wervingscampagnes op basis van kwaliteit van het aanbod, nationaliteit en geslacht.
- Aandacht voor onboarding en dual career support/partners.

## 3.2 Talent ontwikkelen

De RUG blijft investeren in de ontwikkeling van het wetenschappelijk en het ondersteunend personeel. Alle talent telt. Alle medewerkers worden aangemoedigd om het beste uit zichzelf te halen en gestimuleerd om zich verder te ontwikkelen. De RUG wil duidelijkheid over loopbaanperspectieven bieden en ondersteunt de ontwikkeling van medewerkers gedurende de loopbaan bij de RUG.

Het bieden van boeiend werk met optimale leer- en ontwikkelmogelijkheden in het werk zelf, is de belangrijkste motor voor de ontwikkeling. Dit gegeven, dat specifiek geldt voor het toptalent van de RUG, geldt in feite voor iedereen. Voor het wetenschappelijk personeel gaan we uit van een gecombineerd takenpakket van onderwijs en onderzoek. Om om elk niveau te kunnen excelleren, is het zeer wenselijk om te differentiëren naar taken op het gebied van onderwijs, onderzoek, valorisatie en organisatie. Een academische loopbaan met een duidelijk accent op onderwijs zal meer gestimuleerd worden. Sommige faculteiten geven hun wetenschapspersoneelsbeleid voornamelijk vorm via tenure tracktrajecten, bij andere faculteiten past een meer incidenteel loopbaanbeleid met individuele bevorderingen naar hogere functies. Communicatie tijdens het loopbaantraject en goed management van verwachtingen zijn onontbeerlijk. Hier ligt een

belangrijke rol voor de (academisch) leidinggevende om zich verder te ontwikkelen als strategisch begeleider.

Aanvullend op hetgeen medewerkers al werkende leren, wil de RUG passende ondersteuning en opleidingsprogramma's bieden, zoals bijvoorbeeld op het gebied van de docentprofessionalisering. De opleidingsprogramma's zijn overzichtelijk samengebracht op een deel van de website van de RUG: de Corporate Academy.

### ➤ Talentontwikkeling onderwijs en onderzoek

Naast het ontwikkelen van de meer klassieke academische vaardigheden is het in de huidige universitaire context van belang dat de medewerker multidisciplinair kan samenwerken en ondernemend is: goede communicatieve vaardigheden, anderen enthousiasmeren, samenwerken, netwerken en subsidies binnen halen. Onderwijs en onderzoek doe je niet in je eentje, maar veelal in samenwerking met anderen binnen en buiten de RUG. Een talent manifesteert zich niet alleen door zijn/haar vaardigheden, maar ook door kwaliteiten zoals gedrevenheid, motivatie en doorzettingsvermogen.

Speciaal voor tijdelijk wetenschappelijk personeel wil de RUG verder investeren in de inzetbaarheid/

Talent  
 aantrekken

Talent  
 ontwikkelen

Stimulerende  
 werkomgeving

Service





employability van de tijdelijke medewerker om de aansluiting op de externe arbeidsmarkt zo goed mogelijk te laten verlopen. Postdoc platforms en professionaliseringsprogramma's voor tijdelijke docenten zijn hiervoor concrete instrumenten. Communities als YoungRUG en de Young Academy zorgen voor verbinding en uitwisseling tussen faculteiten en zorgen voor de verbinding tussen jong talent en de strategische top van de organisatie.

#### **Maatregelen**

- Uitvoeren van het instellingsbrede support programma voor tenure trackkandidaten.
- Optimaliseren support programma van de Dean Talent Development gericht op het ondersteunen van jong wetenschappelijk talent bij het verkrijgen van persoonsgerichte beurzen en fondsen.
- Optimaliseren van het opleidingsaanbod op het gebied van BKO, SKO, Onderwijskundig Leiderschap en Permanente Educatie.
- Uitwerken support programma voor de tijdelijke wetenschapper (promovendus, docent, postdoc).
- Mentoring revitaliseren als instrument voor het stimuleren van de ontwikkeling van jonge wetenschappers.
- Creëren van een omgeving die multidisciplinair denken en ondernemerschap stimuleert door het opnemen van deze ideeën in de diverse leiderschapsprogramma's.

#### **› Ontwikkeling duurzame inzetbaarheid**

De medewerker is zelf verantwoordelijk voor de ontwikkeling en het behoud van de inzetbaarheid voor de toekomst: duurzame inzetbaarheid. Voor de support staf wil de RUG stimuleren dat medewerkers zelf meer de regie voor hun ontwikkeling te nemen. Medewerkers worden in principe voor een periode van 5 jaar in een specifieke functie benoemd. Daarna volgt een gesprek over de opties voor verandering. Dit hoeft niet altijd een verandering van functie te zijn, maar kan ook een wijziging van werk binnen de huidige functie zijn. Vanzelfsprekend is het hierbij nodig om ook rekening te houden met de levensfase waarin de medewerker zit. Soms vragen ontwikkelingen thuis teveel energie en is het beter dat het werk stabiel blijft gedurende een zekere periode.

Er wordt ook nadrukkelijk gekeken naar de professionalisering van support staf met aandacht voor kwaliteitsverbetering van het ondersteunende proces en het versterken van de professionele vaardigheden.

#### **Maatregelen**

- HR maakt een implementatieplan voor de tijdelijke benoemingen voor support staf.
- HR is aanspreekpunt voor ontwikkeling: mobiliteitscentrum en Corporate Academy.



- Roadmap duurzame inzetbaarheid uitvoeren.
- Belemmeringen voor stafmobiliteit wegnemen.

### › Ontwikkeling vitaliteit en energie/drive

De huidige werkcultuur binnen de RUG vraagt van mensen het uiterste uit zichzelf en hun omgeving te halen, waarbij niet alleen de inspanning maar ook de resultaten nadrukkelijk in beeld zijn. Dit betekent voor medewerkers dat ze in staat moeten zijn hun privé/werk balans te monitoren en goed te houden. Het gaat erom dat de energiebronnen van het werk, zoals de ervaren autonomie en plezier in het werk, steun en feedback van collega's, de meer belastende aspecten, zoals werkdruk, negatieve emoties en rolconflict in het werk, hanteerbaar houden. Leidinggevenden en medewerkers kunnen samen passende afspraken maken binnen de gegeven kaders. Daarbij willen we nadrukkelijk medewerkers tegemoetkomen die, vanwege hun persoonlijke of familiesituatie, vragen om een aangepast arrangement.

#### **Maatregelen**

- Arbo, milieu en duurzaamheid biedt preventief en curatief aanbod.
- Monitoring verzuimcijfers en verzuimbegeleiding.

### › Ontwikkeling taal-en interculturele vaardigheden voor een 'inclusieve universiteit'

Om met talent van een diverse achtergrond een inclusieve universiteit te vormen, is speciaal aandacht voor taal- en cultuur gewenst. Het gaat dan om adequate beheersing van het Engels en het Nederlands als tweede taal passend bij de context waarin de medewerkers werken. Het gaat om het bewustzijn van cultuurverschillen en de interculturele vaardigheid om in positieve zin gebruik te maken van de verschillen. Ook het toegankelijk maken van informatie in zowel het Engels en het Nederlands en het toegankelijk maken van netwerken binnen de RUG voor iedereen en het goed begeleiden van nieuwe medewerkers tijdens hun introductie.

#### **Maatregelen**

- Optimaliseren van de schriftelijke en mondelinge taalvaardigheid van medewerkers in het Engels en het Nederlands als tweede taal.
- Optimaliseren van de interculturele vaardigheden van medewerkers.

# 3.3

## Stimulerende werkomgeving

Talent komt tot bloei binnen een stimulerende werkomgeving. Deels wordt een werkomgeving bepaald door prettige gebouwen en ruimtes om te werken, goede ICT-faciliteiten en een goed werkende organisatie. Maar het belangrijkste is de sociale omgeving waarin de medewerker functioneert. De leidinggevende en de collega's in het team spelen daarbij een belangrijke rol om medewerkers het gevoel te geven dat ze erbij horen.

### ➤ De rol van de direct leidinggevende

De directe leidinggevende heeft de meeste invloed op het werk van de medewerker. Een goede balans weten te vinden tussen de eisen van de organisatie in de vorm van performance afspraken/sturing en de gewenste ontwikkeling en behoefte aan autonomie in het werk, is hierbij cruciaal. Dit geldt vooral in de situatie van de jonge wetenschapper in tijdelijke dienst die in een afhankelijke positie verkeert. Het stimuleren van goede samenwerking binnen teams, oog hebben voor diversiteit en het goed inzetten van de diverse kwaliteiten binnen een team zijn van groot belang voor het bieden van een stimulerende werkomgeving. Dit geldt niet alleen voor de academische setting, maar ook voor de leidinggevende van support staf. De RUG wil leidinggevend en ondersteunen bij hun rol.

### Maatregelen

- Zorgen voor een cultuur in de RUG met hoge aspiraties en prestaties, waarbij aandacht is voor de ontwikkeling van een brede variëteit aan leiderschapsvaardigheden om de aspiraties waar te maken.
- Herkennen en erkennen van een diversiteit aan talenten (m/v, internationaal) om ze door een goede begeleiding voor te bereiden op een toekomstige leidinggevende rol.
- Ontwikkelassessments, 360 graden feedback, stages, werkervaring door 'shadowing'.

### ➤ Moderne arbeidsverhoudingen

Vertrouwen als voorwaarde. De RUG wil een open en inclusief werkklimaat bieden voor een divers samengesteld personeelsbestand: jong, oud, man, vrouw, (inter)nationaal, tijdelijke of vaste aanstelling. Bij het samenwerken in een organisatie zoals de RUG gaat het er om het organisatiebelang en het medewerkersbelang op een goede manier bij elkaar te brengen, zodat er een optimale arbeidsrelatie groeit die gebaseerd is op wederzijds vertrouwen. 'One size fits all' is tot op zekere hoogte nodig om iedereen gelijk te behandelen. Maar bij een divers samengesteld personeelsbestand zal er meer behoefte aan maatwerk in de arbeidsrelatie

Talent aantrekken

Talent ontwikkelen

Stimulerende werkomgeving

Service





zijn. Het gaat dan niet alleen om maatwerk op het gebied van tijd en geld, maar ook om maatwerk op het gebied van de afspraken over het werk en de ontwikkelingsmogelijkheden voor de medewerker. Dit vergt onderhandelingsvaardigheden van leidinggevend en medewerkers om een goede dialoog aan te gaan met elkaar over wensen en verwachtingen en te komen tot afspraken die zowel de individuele medewerker als de organisatie en het desbetreffende team ten goede komen. Moderne arbeidsverhoudingen, waarin dialoog en maatwerk sleutelwoorden zijn voor de individuele arbeidsrelatie, worden versterkt met goed functionerende medezeggenschapsraden die een afspiegeling van het personeelsbestand (en studentenbestand) vormen.

#### **Maatregelen:**

- Dialoog tussen medewerkers en leidinggevend versterken door in te zetten op de kwaliteit van de gesprekken (zowel de formele als de informele gesprekken): het gesprek stimuleert, gaat over de 'echte' onderwerpen en versterkt de band tussen leidinggevende en medewerker.
- De wijze waarop de medewerker zijn/haar doelen bereikt is ook onderwerp van gesprek om de aandacht te vestigen op zaken als (wetenschappelijke) integriteit en de bijdrage aan het collectief (organisatietaken, lid van een

medezeggenschapsorgaan, bijdrage aan een projectgroep).

- Via focusgroepen bestaand en nieuw HR-beleid bespreken.
- HR communiceert over mogelijkheden voor maatwerk binnen het vastgestelde personeelsbeleid.
- Normalisering ambtelijke rechtspositie in VSNU-verband.

#### **➤ Wendbare organisatie**

Ieder talent telt. De mate van wendbaarheid van de RUG wordt voor een groot deel bepaald door de kwaliteit van de medewerkers en de mate waarin de RUG weet het talent van medewerkers te herkennen, in te zetten, verder te ontwikkelen en te belonen. De medewerkers moeten op hun beurt ook voldoende bekend zijn met de doelen en strategie binnen een faculteit en eenheid waar de medewerker werkzaam is. Ook de omvang en kwaliteit van het tijdelijke personeel helpt om de organisatie wendbaar te houden.

#### **Maatregelen**

- Stimuleren van een cultuur in de faculteiten en diensten waar talentscouting in een gestructureerd proces plaatsvindt.
- Het identificeren van talentvolle medewerkers gebeurt niet alleen op basis van geleverde



(wetenschappelijke) prestaties maar ook op basis van persoonlijke competenties zoals gedrevenheid, reflectie-en leervermogen, doorzettingsvermogen, veerkracht, oorspronkelijkheid en de vaardigheid om netwerken op te bouwen.

- Monitoring % tijdelijke docenten volgens CAO-definitie.

### ➤ Gender balance: meer vrouwen in hogere functies

Elk talent telt. Diversiteit gaat niet alleen over verschillen in nationaliteit en culturele achtergrond. Ook de man/vrouw verhouding op de werkvloer dient in evenwicht te zijn. De RUG wil in 2020 25% vrouwelijke hoogleraren in dienst hebben. Hoewel de functies universitair docent (40%) en universitair hoofddocent (32%) voldoende vrouwelijk potentieel bieden, vergt het actief beleid op alle niveaus en van alle partijen om niet steeds opnieuw dezelfde man/vrouw verhouding te bestendigen. Het identificeren van vrouwelijk talent via een vlootsschouw, aandacht vragen voor 'unconscious bias' en de mogelijkheden om de worklife balance hanteerbaar te houden zijn hierbij de accenten die nader uitgewerkt gaan worden in een 'gender equality plan'.

#### **Maatregelen**

- Uitwerking in facultaire 'gender equality' plannen.



# 3.4 Service

Het streven is om medewerkers en leidinggevenden op een moderne manier te bedienen en te ondersteunen met goede HR-diensten. Voortdurende verbetering van de dienstverlening staat voorop. Primair adviseert de HR-afdeling leidinggevenden en bestuurders bij de uitoefening van hun leidinggevende en bestuurlijke verantwoordelijkheden en integraal management. Daarnaast informeert en ondersteunt de HR-afdeling alle medewerkers van de RUG op het gebied van HR-beleid en HR-regelingen en zorgt zij voor de administratieve afhandeling.

Voorop staat goede *informatievoorziening* over allerlei zaken die voor het werken bij de RUG van belang zijn. Hierbij gaat het om medewerkers tijdig te informeren over nieuwe regelingen of beleidswijzigingen via nieuwsbrieven en via e-mail berichten. De informatie op MyUniversity is de belangrijkste bron waar medewerkers de informatie kunnen vinden. Hier geldt het motto: *click, call, face*. Aanvullend op de website kunnen de medewerkers telefonisch of persoonlijk hun vragen stellen. De HR-information desk kan vragen over regelingen en algemene informatie toelichten en verwijzen naar specialisten op het gebied van arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid en pensioenen. HR-adviseurs kunnen medewerkers adviseren bij meer persoonlijke kwesties, bijvoorbeeld over mobiliteit

of klachten over de wijze van samenwerking op de afdeling.

*Tijdige en efficiënte administratieve afhandeling van alle HR-processen* is de basis van de dienstverlening. Het gebruik van self service tools door medewerkers en leidinggevenden als startpunt van HR-processen zorgt voor een vlotte administratieve verwerking. Uitgangspunt is het zoveel mogelijk invoeren van gegevens aan de bron door de medewerker, de leidinggevende of het secretariaat. Daar horen state-of-the-art self service tools bij die in een gebruikersvriendelijke digitale omgeving worden aangeboden. Via gebruikersvriendelijke tools worden stuur- en kengetallen voor leidinggevenden en bestuurders geleverd.

Het streven is om medewerkers gedurende hun hele carrière bij de RUG inzicht te geven in hun gegevens en zicht op hun positie in de organisatie. Ze krijgen op termijn digitaal toegang tot hun personeelsdossier.

*Metingen van medewerkerstevredenheid* geven de organisatie op team, facultair/directieniveau en op instellingsniveau een terugkoppeling over hoe medewerkers het werken aan de RUG ervaren en geven de organisatie handvatten om voortdurend aan verbeteringen te werken.

Talent  
 aantrekken

Talent  
 ontwikkelen

Stimulerende  
 werkomgeving

Service





### Maatregelen

- Optimalisering bedrijfsvoeringsprocessen en -systemen.
- Communicatie met en informatievoorziening voor medewerkers is up to date, tweetalig NL/ENG en straalt 'inclusiveness' uit.
- Gebruikersvriendelijke medewerkerstevredenheidsmetingen geven snel een beeld van de tevredenheid en geven zicht op gewenste verbeteringen van de organisatie.
- Interne controle van administratieve verwerking en vastlegging is geïmplementeerd.
- Privacy impactanalyse is geborgd.

