



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Datum
30 november 2018

Telefoon
020 525 6955

Uw kenmerk

-

Contactpersoon
E.B.I. Moors

Bijlagen
1

Ons kenmerk
cor18/u037

Onderwerp
Advies inzake aanpak werkdruk UvA

Geacht College,

De COR heeft kennis genomen van het Plan van Aanpak werkdruk UvA en het programma Grip op werkdruk. Voor wat betreft de COR valt het onderwerp 'werkdruk' onder artikel 28 WOR (naleving cao voorschriften op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden). In de nieuwe cao-nu refereert de preambule aan uitvoering en implementatie van de opgestelde werkplannen werkdruk, waarbij tevens aandacht voor duurzame inzetbaarheid is. Voorts valt werkdruk onder PSA (psychosociale arbeidsbelasting, zie https://www.vsnu.nl/Arbocatalogus_psa.html), dat volgens de Arbocatalogus voorkomen of tenminste beperkt moet worden. De Arbocatalogus vormt de sector gebonden uitwerking van Arboret en arbeidsomstandighedenbeleid.

Het Plan van Aanpak is beperkt tot het signaleren van spanningsvelden en op kortere termijn realiseerbare actielijnen die slechts een beperkte remedie kunnen bieden.

Ambitie vs. financiële middelen

Het allergrootste spanningsveld is naar de mening van de COR dat tussen ambities en financiële middelen, waardoor een te grote totale taaklast met te weinig personeel (d.w.z. in onvoldoende mankrachten, c.q. met onvoldoende faciliteiten) volbracht moet worden. Daarvan getuigen te krap bemeten onderwijsnormen en zogenaamde hidden tasks, die er wel zijn maar waarvoor geen uren worden toegekend, en de extra inzet verwacht van de medewerkers voortvloeiend uit de ambities vanuit de kwaliteitsafspraken. Dit resulteert m.n. in overwerkuren. De COR zou graag zien dat het aantal uren overwerk gemeten wordt in aanvulling op het item uit de UvA-medewerkersmonitor *Ik werk langer door dan het aantal uren zoals vastgelegd in mijn aanstelling*.

Daarbij is de COR geïnteresseerd in de beleving van de medewerkers. Hiervoor stelt de COR voor om vragen toe te voegen in de volgende richting:

- *Ik ben tevreden over de balans tussen mijn takenpakket en mijn uren in mijn aanstelling.*
- *Gevolgd door andere vragen m.b.t. het Plan van Aanpak, bijvoorbeeld: Mijn leidinggevende stelt mij zoveel als mogelijk in de gelegenheid om de eigen taken in te vullen naar eigen inzicht.*

Dring taaklast terug

De trainingen en hulpmiddelen via <https://medewerker.uva.nl/content-secured/az/werkdruk/wat-kun-je-zelf-doen/wat-kun-je-zelf-doen.html> (*Wat kun je zelf doen als je last hebt van te hoge werkdruk?*) zijn momenteel het best uitgewerkte onderdeel van het programma Grip op werkdruk dat uitwerking

Ons kenmerk
cor18/u037

geeft aan de vier actielijnen. Maar omdat het niet de taaklast (als organisatorisch aangrijpingspunt) maar de werknemer (als individueel aangrijpingspunt) adresseert, schiet het bij sommige personeelsleden in het verkeerde keelgat. (zie bijlage 1: Aangrijpingspunten)

Ook naar de mening van de COR heeft sleutelen aan ‘energiebronnen’ of ‘regelmogelijkheden’ op het niveau van de individuele werknemer beperkt effect zolang de taakeisen of taaklast niet wezenlijk worden teruggebracht. Het terugdringen van taaklast impliceert deels keuzen op instellingsniveau of lager (bijvoorbeeld keuze van onderwijsvormen, toets- en opdracht frequentie) en deels acties op VSNU-niveau gericht op het ministerie van OCW (bijvoorbeeld minder excessieve eisen aan onderzoeksaanvragen, meer financiering). De COR is ervan doordrongen dat het CvB zich momenteel inzet voor dat laatste en acties die daarop gericht zijn (#WOinActie) steunt.

Dat de *flying squad* en het meldpunt ‘*Werkdruk & Werkstress*’ bij de Arbodienst uit de hand gelopen taaklast in beeld kunnen brengen is nuttig, maar laat het niet zo zijn dat alleen op aldus verzamelde situaties van te hoge taaklast wordt geacteerd. Wij stellen voor om systematisch de huidige onderwijsnormen en publicatienormen voor WP op haalbaarheid te toetsen, gegeven de onderwijs- en onderzoekstijd die werknemers formeel krachtens hun aanstelling hebben, rekening houdend met managementtaken. Voor het OBP is eveneens van belang dat hun takenpakket op haalbaarheid wordt bekeken. Bij die toetsing kunnen de facultaire OR’en en de GOR een rol van betekenis spelen.

Feedback op effectiviteit leidinggevenden

Leidinggevenden hebben een spilfunctie in het succes van het Plan van Aanpak oftewel ‘in het helpen terugdringen van werkdruk en werkdrukbeleving’ (Programma Grip op werkdruk > Initiatieven en resultaten > Actielijn 4). Zijn leidinggevenden voldoende geëquipeerd (competenties, kwaliteiten en tijd) om deze taak succesvol te volbrengen? Hoe krijgen zij inzicht in hun blinde vlekken? De COR is van mening dat een HR-tool zoals 360 graden feedback voor input van het jaargesprek, leidinggevenden inzicht kan geven in hun functioneren als leidinggevenden. Hierbij zouden vragen gesteld kunnen worden die direct terugslaan op de werkdruk (bijv. Geeft uw leidinggevende u voldoende ruimte om zelf uw tijd in te delen).

Aandacht voor werkdruk bij verandertrajecten

Bij sommige grootschalige veranderingen moet nadrukkelijk de vraag worden gesteld welke implicaties voor de werkdruk ze met zich meebrengen. Dat geldt o.a. voor intern geformuleerde ambities die resulteren in reorganisaties dan wel procesverbeteringen en die voortvloeien uit het ten uitvoer brengen van de kwaliteitsafspraken. Ook geldt dit bij de internationaliserings- en diversiteitsambities die vanuit de overheid aan de instellingen min of meer worden opgelegd. Deze twee opgedragen ambities lijken werkdruk te genereren, gegeven de:

- grote toename van studenten in een aantal opleidingen,
- de inzet die omzetting van het onderwijs naar de Engelse taal in de international classroom vergt,
- en de extra inzet die van leidinggevenden wordt verwacht voor diversiteit en het aansturen van een divers team.

Dat lijkt ook te gelden voor eisen die zich vanuit wetgeving (bijv. AVG), accreditatie of financiering (bijv. datamanagement en datatoegankelijkheid) aandienen.

Implementatiedoelstelling specificeren

De implementatiedoelstelling dat de medewerkersmonitor 2019 betere resultaten moet tonen dan die van 2017 is naar de mening van de COR onvoldoende gespecificeerd naar onderwerp: op

Ons kenmerk
cor18/u037

werkdrukbeleving, balans werk/privé en werkstress zou dan significant gunstiger gerespondeerd moeten worden.

Risicoafweging uitstel

Bij de uitgangspunten (hoofdstuk 1.2) staat vermeld (iii) dat *het plan van aanpak wordt meegenomen in discussies rond het nieuwe instellingsplan voor de periode vanaf 2021*. De COR heeft er begrip voor dat dit strategisch gezien de voorkeur geniet, maar vraagt zich af welke risico's de UvA met dit uitstel neemt. Graag ziet de COR daarom een risicoafweging van twee scenario's:

1. Vanaf de periode 2021
2. Per direct

Monitoren convergentie verschillende discussies

Er wordt vermeld dat *een aantal van de voorgestelde maatregelen onderdeel is van de discussies die parallel ook elders worden gevoerd (met name in het kader van de HR-agenda, het opstellen van de RI&E's, etc)*. Voor een meer geïntegreerde aanpak is convergentie van de verschillende discussies sterk aan te bevelen. Hoe gaat dit in zijn werk? En wie is verantwoordelijk dat deze maatregelen meegenomen worden aan de juiste discussietafels? En om welke tafels gaat het?

Faculteit Geneeskunde en faculteit Tandheelkunde

In het Plan van Aanpak Werkdruk zijn de faculteiten Geneeskunde en Tandheelkunde niet benoemd. Dit terwijl zij als faculteit onderdeel zijn van de universiteit en horen meegenomen te worden in de strategie en beleidsstukken van de UvA. De COR ziet graag onderbouwd waarom deze twee faculteiten niet zijn meegenomen in dit beleidsstuk. Het heeft de voorkeur van de COR dat de universiteit als geheel wordt meegenomen in beleid en strategie.

Aanbevelingen inzake werkdrukaanpak samengevat

1. Objectivering van taaklast en bijsturing van onrealistische taaklast moeten een centraal doel zijn in werkdrukbestrijding op organisatieniveau.
2. Draag zorg voor feedback aan leidinggevendenden op effectiviteit uitvoering functie.
3. Voorkom dat veranderingen/ontwikkelingen verhoging van werkdruk met zich meebrengen.
4. Uit significante verbetering van het scoregemiddelde op werkdruk- en werkstress-items van de UvA-medewerkersmonitor moet in 2019 resultaat blijken van de aanpak van de werkdruk.
5. Maak een risicoanalyse van het uitstellen van de strategie tot 2021 vs. het direct inzetten van het Plan van Aanpak.
6. Maak een overzicht van de discussietafels en van wie verantwoordelijk is voor het meenemen van de maatregelen die uit de discussie voortkomen. Draag zorg voor convergentie.
7. Draag er zorg voor dat de gehele universiteit wordt meegenomen in het Plan van Aanpak, of onderbouw afwijkingen.

De COR ontvangt graag de werkplannen die per actielijn zijn uitgewerkt en worden genoemd in het lemma Grip op werkdruk: 'Het programma Grip op werkdruk is vanaf maart aan de slag gegaan om de vier verschillende actielijnen uit het Plan van Aanpak om te zetten in werkplannen'. De COR ziet ook graag dat deze werkplannen beschikbaar worden gesteld via hetzelfde lemma in het kader van de transparantie.



Ons kenmerk
cor18/u037

De COR ziet ernaar uit om over het bovenstaande met u en de projectleider van Grip op werkdruk in gesprek te gaan.

Hoogachtend,

Gerwin van der Pol,
Voorzitter

Cees Kleverlaan,
Vicevoorzitter

Ons kenmerk
cor18/u037

Bijlage 1: Aangrijpingspunten

Zicht op de matching tussen taakeisen en toedeling van uren is o.i. terecht onderwerp van actielijn 1 (*werkdruk in kaart*). Dit moet niet blijven steken in objectivering en discussie maar vooral leiden tot aanpassing van hetzij de norm(uren), hetzij de taaklast om tot een voor werknemers kwantitatief en kwalitatief haalbare taakstelling te komen. Het aangrijpingspunt hiervoor is de organisatie(eenheid).

Gegeven een bepaalde taaklast wordt met actielijn 2 (*Balans in het werk*) de oplossing gezocht in herverdeling, prioritering en begrenzing van taken. Het aangrijpingspunt hiervoor is zowel de organisatie(eenheid) als ook de individuele werknemer.

Actielijn 3 (*nastreven van eenvoud*) betreft het voorkomen van complexiteit van administratieve processen en bieden van technologische ondersteuning. De vraag is in hoeverre hidden tasks daarmee ingeperkt worden. Aangrijpingspunt is primair de organisatie(eenheid).

Actielijn 4 (*herkennen en erkennen*) heeft betrekking op informatie en communicatie over werkdruk: het (h)erkennen ervan en het opzetten en bekend maken van tools ter voorkoming of oplossing van werkdruk. Het aangrijpingspunt hiervoor is zowel de organisatie(eenheid) als ook de individuele werknemer.