



Hoofdlijnen uit de werkplannen



Algemeen

- 15 werkplannen
- Met verschillen in uitwerking en concreetheid, met ook veel overeenkomsten in analyse, aanpak en oplossingsrichtingen
- Vooral gericht op wetenschappelijk personeel
- Medewerkerstevredenheidsonderzoeken als instrument voor meting, informatieverzameling en monitoring
- Aansluiten bij strategische doelstellingen en al in gang gezette activiteiten
- Onderzoeken werkdruk (van eigen onderzoeksexpertise, Sofokles en FNV) als input



Definitie

- De (dis)balans tussen de hoeveelheid werk (werklast) en de tijd waarbinnen dat werk af moet zijn, in relatie tot het draagvermogen (belastbaarheid) van de werknemer.
- Werklast is mogelijk objectief meetbaar, maar belastbaarheid en daarmee balans verschillen per individu
- Wisselwerking tussen organisatie, werkprocessen en mensen



Genoemde oorzaken

- Combinatie van taken: onderwijs, onderzoek en leidinggeven
- Financieringsmodellen van onderwijs en onderzoek
- Veel nieuwe ontwikkelingen én verantwoording in onderwijs
- Aanvraag- en publicatiedruk in onderzoek
- Regel, controle- en administratiedruk (en verhouding WP/OBP)
- Ambitieniveau en context universiteiten (o.a. internationaal)
- Tempo van veranderingen (zowel van buiten als binnen de universiteiten)



Combinatie van:

- hoeveelheid werk;
- mate van beschikbare tijd en
- van autonomie;
- ruimte voor reflectie en ontwikkeling;
- waardering (van onderwijs) en
- (positieve) feedback.

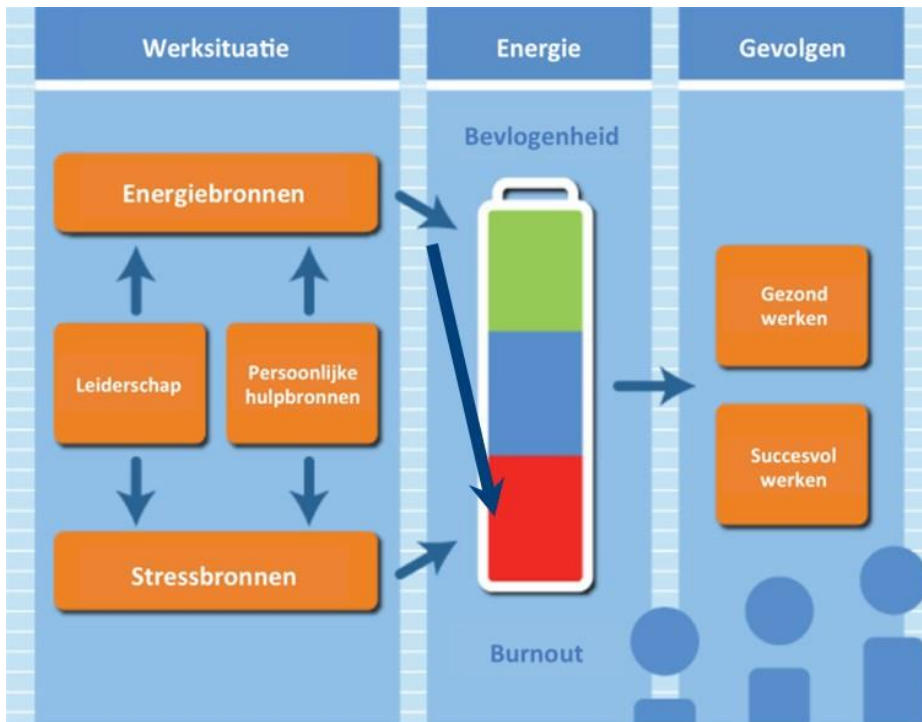


Uitgangspunten plannen

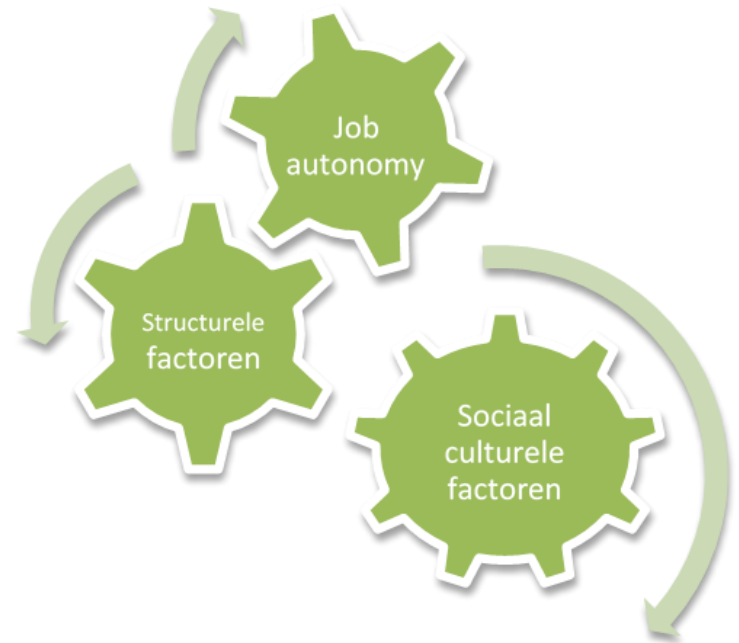
- Gedeelde verantwoordelijkheid van universiteit en medewerker
- Er is niet één oplossing en combinatie van maatregelen die moet passen bij specifieke situatie laag in de organisatie
- Activiteiten op verschillende niveaus:
 - Universiteit
 - Faculteit/dienst
 - Afdeling/team
 - Leidinggevende (en medewerker)
 - Medewerker
- Met een theoretisch kader/model dat zich richt op versterken van positieve cultuur en energiebronnen



Job-Demands Resources Model, Schaufeli



Model EUR





Procesafspraken en aanpak

- Vaak universitaire of facultaire taskforces (aanjaagfunctie)
- Met combinatie van bestuurlijke verantwoordelijken, expertise, medezeggenschap/LO en HR
- Medezeggenschap in veel gevallen actief betrokken
- Vrijwel altijd opdracht aan faculteiten/diensten voor decentraal plan
- Zoeken naar manieren om (effect) te meten en te monitoren
- Rollen en verantwoordelijkheden, o.a. tussen lijn en HR (niet altijd helder)
- Vaak is het plan een 'levend document'



Maatregelen: structuur

- Organisatie van het onderwijs: bijv. onderwijsvrije periodes, aanpassen onderwijsnormering/teachingloadmodellen
- Transparantie m.b.t. rollen en verantwoordelijkheden;
- Vergroten efficiency van werkprocessen, verbeteren digitale systemen en ondersteuning
- Zoveel als mogelijk beperken controle en administratie
- Investeren in ontwikkeling en helderheid over loopbaanperspectief;
- Deels voorstellen voor extra personeel (WP of OBP), maar vaak is daar al geïnvesteerd zonder het gewenste effect



Maatregelen: cultuur

- Herkennen en erkennen van werkdruk (kennis opbouwen bij leidinggevenden en HR)
- Bespreken werkdruk tussen leidinggevende en medewerker (o.a. in jaargesprek)
- Versterken van leiderschap, o.a. gebaseerd op geven van vertrouwen en ruimte (autonomie)
- Aandacht voor sociale context: collegialiteit, gezien worden, feedback en complimenten geven en ontvangen
- Inzetten op meer samenwerken en teamvorming, waarderen teamprestaties



Maatregelen: medewerkers en leidinggevenden

- Cursusaanbod voor medewerkers: timemanagement, work-life balance, ...
- Cursusaanbod voor leidinggevenden: werkdruk opnemen in bestaande leergangen en trainingen
- Samenwerken in teams
- Veerkrachtig en vitaal blijven
- Oplossingen en onderzoek voor verschillende doelgroepen: UD/UHD, tijdelijke docenten en postdocs, OBP en promovendi



Aandachtspunten

- Op zoek naar concrete maatregelen waarvan we weten dat ze werken
- Zichtbaarheid van inspanningen; wat merken mensen ervan
- Communicatie en aandacht op alle niveaus
- Sturing op: activiteiten, leren van elkaar en op resultaten/effect
- Korte en lange termijn inspanningen nu starten