

Aanpak werkdruk – stand van zaken

Uit diverse onderzoeken (landelijk onderzoek uitgevoerd door FNV en VAWO in 2017 en het UM Werkbelevingsonderzoek uit 2015) is gebleken dat medewerkers van universiteiten een hoge tot zeer hoge werkdruk ervaren. In de huidige cao zijn daarom afspraken gemaakt over de aanpak van die werkdruk.

De UM onderkent de urgentie van deze problematiek. Het College van Bestuur, decanen en directeuren zijn samen met de Universiteitsraad, Faculteitsraden, Dienstraden en het Lokaal Overleg op verschillende niveaus in gesprek met de organisatie over oorzaken en oplossingsrichtingen. Daaruit blijkt vooral dat werkdruk een veelvormig verschijnsel is, soms herleidbaar tot specifieke beroeps- en/of leeftijdsgroepen, maar vaak ook met een heel persoonlijke beleving. Het is daarmee ook een moeilijk grijpbaar en beïnvloedbaar fenomeen. Het zal tijd kosten om voor al deze aspecten tot oplossingen te komen, want er moet worden gewerkt met een breed palet uiteenlopend van generieke maatregelen tot en met specifiek maatwerk.

Ondertussen is al het een en ander in gang gezet:

- In nauw overleg met de Universiteitsraad zijn vanaf 2014 additionele middelen geormerkt voor maatregelen om de druk rondom het onderwijs(proces) te verminderen, met name door uitbreiding van de wetenschappelijke staf.
- Het belang van onderwijs (lees: erkenning van onderwijsrollen) is expliciet onderdeel van het in 2017 vastgestelde UM Hooglerarenbeleid en de Tenure Track regeling voor UD's.
- Universiteitsraad en CvB hebben eind 2016 een Taskforce Educational Workload ingesteld, gericht op werkdruk bij WP. De Taskforce heeft in juni 2017 een rapport opgeleverd met twaalf concrete adviezen ([klik hier](#)).
- De faculteiten hebben facultaire plannen Werkdruk opgesteld waarin zij aangeven welke acties zij gaan verbinden aan de aanbevelingen van de Taskforce Educational Workload. De plannen variëren van concrete maatregelen tot strategische beleidsvoornemens. Sommige faculteiten en service centra zijn al aan het implementeren. Zo wordt strakker gestuurd op een duidelijke taakverdeling tussen onderwijs, onderzoek en andere taken per functie, vermindering administratieve workload en is extra tijd beschikbaar voor het schrijven van grantverzoeken etc.
- De werkdruk van OBP krijgt expliciet aandacht in de actieplannen van de servicecentra (incl. MUO) en in een aantal facultaire plannen (de overige faculteiten gaan dit alsnog oppakken). Hierin wordt o.a. geconstateerd dat OBP een grote en hele diverse groep functies betreft, te onderscheiden in twee hoofdgroepen: OBP dat nauw samenwerkt met WP in onderwijs en onderzoek (laboranten, bureau onderwijs e.d.) en serviceverlenend OBP dat verder van onderwijs en onderzoek afstaat.

Samen met Universiteitsraad en Lokaal Overleg werkt de UM nu aan een Raamwerk Werkdruk. Hierin zijn de verschillende beleidsagenda's opgenomen en afspraken over

rollen/verantwoordelijkheden en monitoring vastgelegd. Het raamwerk is een 'levend' document met een meerjarige benadering, waarin mogelijke onderzoeks- en oplossingsrichtingen concreet worden benoemd, zo mogelijk met vermelding van timeframes en doelstellingen. [Klik hier voor de meest recente versie.](#)

In het raamwerk wordt ook uitvoerig aandacht besteed aan monitoring van de resultaten als vast onderdeel van de cyclus van de voor- en najaarsoverleggen. Dat gebeurt aan de hand van uniform gedefinieerde kengetallen (o.a. student/staf ratio en verzuimcijfers), maar ook in de jaarverslagen van de Arbodienst en inspeland op trends uit de periodieke medische onderzoeken en het tweejaarlijkse werkbelevingsonderzoek. De opzet van het werkbelevingsonderzoek wordt aangepast om beter inzicht te krijgen in de ervaren werkdruk en het effect van de maatregelen.

Voor de verdere invulling van het raamwerk zijn alle UM medewerkers - WP en OBP - opgeroepen om vooral mee te denken. Werkdrukbeleving is immers een gezamenlijk probleem van zowel medewerkers als leidinggevenden, die daarover vooral met elkaar in gesprek moeten gaan. Daarnaast kunnen medewerkers hun ideeën bespreken met de HR adviseurs van hun eenheid, die deze input zullen inbrengen in de verdere discussie over het raamwerk.