

Bestuursdienst

Plan van aanpak beheersing werkdruk Open Universiteit

April 2018

Open Universiteit
www.ou.nl



Plan van aanpak beheersing werkdruk Open Universiteit

1.1 CAO-afspraken

In de CAO Nederlandse Universiteiten is afgesproken dat de universiteiten in samenspraak met Lokaal Overleg (LO) een plan van aanpak opstellen om de hoge werkdruk te verminderen en actief in te zetten op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Voorts hebben de CAO-partners afgesproken dat bij de uitwerking van interventies gericht op werk- en prestatiedruk het van belang is dat er optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden. Het werkplan dat in samenspraak met het Lokaal Overleg wordt opgesteld, moet ruimte aan de faculteiten en diensten bieden om zelf de plannen verder vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden. Verder adviseren de CAO-partners om gebruik te maken van strategische personeelsplanning zodat er blijvende aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van medewerkers en de kwantitatieve bezetting.

1.2 Context Open Universiteit

In 2017 heeft binnen de Open Universiteit een universiteitsbrede discussie plaatsgevonden over de strategische koers met als resultaat "Open Universiteit Instellingsplan 2018-2022. Vernieuwend, open en verbonden". Het uitvoeren van het instellingsplan is een uitdaging voor medewerkers en organisatie. Mede in dat perspectief is het van belang oog te hebben voor werkdruk en duurzame inzetbaarheid. Bij de uitvoering van het instellingsplan is er extra aandacht voor en zijn er extra middelen vrijgemaakt voor strategische personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid en werkdruk.

Met betrekking tot het aspect werkdruk heeft de Open Universiteit inmiddels de volgende acties ondernomen. In 2017 heeft de arbodienst een Risico- Inventarisatie en Evaluatie uitgevoerd. Voorts is eind 2017 het medewerkersonderzoek van 2015 herhaald. Het medewerkersonderzoek vormt een vast element in het HR-beleid van de Open Universiteit en wordt elke twee tot drie jaar herhaald. In het onderzoek neemt de vraag naar werkdruk en werkstress een belangrijke plek in naast de individuele werkbeleving en 'work life balance'. De gebruikte vragenlijst voor beide onderzoeken is vooraf besproken met o.a. vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad, het Lokaal Overleg en de klankbordgroep HR. In het kader van haar HR-beleid is enkele jaren geleden een klankbordgroep HR ingesteld waarin zowel de Ondernemingsraad, het Lokaal overleg als de verschillende groepen en functies binnen de Open Universiteit vertegenwoordigd zijn.

In november 2017 is in het Lokaal overleg gesproken over de aanpak van de werkdruk bij de Open Universiteit. Met de werknemersorganisaties is afgesproken de resultaten van het medewerkersonderzoek af te wachten en deze, inclusief de te nemen maatregelen om de werkdruk aan te pakken dan wel te kunnen voorkomen, in een latere fase te bespreken.

1.3 Medewerkersonderzoek 2017

Inmiddels zijn de uitkomsten van het medewerkersonderzoek 2017 bekend. Ook in 2017 is de respons hoog te noemen, namelijk 73,8% (in 2015 79,6%).

Op de vier belangrijkste aspecten die de algemene tevredenheid bepalen is een significante positieve ontwikkeling te zien.

Thema	2017	2015	Vershil
Tevredenheid	7,1	6,9	0,2
Bevlogenheid	7,3	7,0	0,3
Betrokkenheid	6,8	6,5	0,3
Werkgeverschap	6,7	6,4	0,3

Naast de positieve ontwikkelingen zijn er ook uitkomsten die nadere aandacht vragen. Zo ervaart 37,5% van de medewerkers een te hoge werkdruk en 9,7% zelfs een veel te hoge werkdruk. Ook in het kader van de in 2017 uitgevoerde Risico-Inventarisatie en Evaluatie is het aspect werkdruk als aandachtspunt naar voren gekomen. Als factoren voor de ervaren werkdruk worden onder meer genoemd taak- en rolonduidelijkheid en onvoldoende efficiëntie en effectiviteit binnen de organisatie.

1.4 Vervolg aanpak

De Open Universiteit deelt het standpunt van de CAO-partners dat het terugdringen van de werkdruk op een zo laag mogelijk niveau in de organisatie moet plaatsvinden. De resultaten van het medewerkersonderzoek zijn eind 2017 eerst op instellingsniveau besproken met het management, de klankbordgroep HR, de voltallige Ondernemingsraad en het Lokaal overleg. Daarna zijn de resultaten besproken binnen de faculteiten en diensten tot op (sub)afdelings- en team-niveau. Daarbij is gevraagd verbeter- en trojspunten te benoemen voor het eigen team/afdeling en mogelijke verbetermaatregelen te identificeren gericht op het beheersen en oplossen van de ervaren problematiek. Gezien de ervaring dat veel van de werkdruk vraagstukken ook zeker een lokale en individuele aanpak vereisen, lijkt dit een efficiënte en effectieve weg.

In verband met het vervolgtraject gericht op het beheersen en oplossen van werkdrukproblematiek op instellingsniveau zijn de decanen en directeuren gevraagd om op basis van de binnen de eigen eenheid verrichte inventarisatie in maart 2018 te komen met een set van voorstellen/maatregelen op OU niveau. Sommige aandachtspunten vergen tenslotte een meer generieke aanpak. Bij de verdere invulling van deze set van maatregelen op OU niveau waaraan op dit moment wordt gewerkt, wordt per maatregel gestreefd naar een integrale aanpak om werkdruk te kunnen beheersen dan wel te kunnen voorkomen vanuit drie niveaus: organisatie, dienst-faculteit en individu.

In dit verband kunnen onder andere maatregelen worden genoemd als de inzet van strategische personeelsplanning, het verruimen van scholings- en loopbaanfaciliteiten middels het beschikbaar stellen van een leer- en loopbaanportal en het faciliteren van activiteiten die kunnen bijdragen aan de veerkracht en vitaliteit van de individuele medewerkers. Daarnaast zijn er in het verleden reeds maatregelen getroffen die een bijdrage kunnen leveren in de aanpak van werkdruk. Zo worden er bijvoorbeeld in samenspraak met de werknemersorganisatie sinds 2016 onder andere reeds arbeidsvoorwaardengelden ingezet voor het OU breed beschikbaar stellen van de Duurzame inzetbaarheidsscan ontwikkeld door TNO en lopen er nog tal van andere activiteiten op dit gebied. Het geheel aan nog te nemen maatregelen op basis van de medewerkersonderzoek 2017 en de RI&E en de reeds genomen maatregelen zal in de loop van 2018 worden samengevat in het plan van aanpak 'Beheersing werkdruk Open Universiteit'.

Ten behoeve van de verdere uitwerking en voortgang van het bovenstaande vindt periodiek overleg plaats met de Ondernemingsraad en het Lokaal overleg.