



## oplegmemo

---

Vergadering Lokaal Overleg  
Datum vergadering 30-08-2017

Agendapunt en onderwerp 06 047 PvA “Werkstress en Werkdrukvermindering RUG”

Corsanummer 17.  
Afdeling HR

Behandeladvies ter bespreking

Samenvatting (maximaal 10 regels) Hierbij ter informatie het aangepaste Plan van Aanpak Werkstress en Werkdrukvermindering RUG.

Financiële consequenties nvt  
Zo ja, dekking:  
ICT-consequenties nvt  
Voorgesteld besluit/Advies Het College van Bestuur is op 17 juli 2017 akkoord gegaan met de voorgestelde aanpak.

Vervoltraject

- College van Decanen
- College van Bestuur
- Managementberaad
- Universiteitsraad
- Raad van Toezicht
- Faculteitsbesturen
- Lokaal Overleg
- anders, namelijk

Communicatie  intern  extern

## **Concept Plan van aanpak “Werkstress en Werkdrukvermindering Rijksuniversiteit Groningen”**

### ***Aanleiding***

In de Cao Nederlandse Universiteiten art. C 11 is afgesproken dat de universiteiten in samenspraak met Lokaal Overleg (LO) een plan van aanpak presenteren om de te hoge werkdruk te verminderen en actief in te zetten op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Hieronder volgt een korte beschrijving van het Cao-artikel, de activiteiten die binnen de Rijksuniversiteit Groningen momenteel al gaande zijn op dit terrein en een aantal opties voor een mogelijke aanpak. Dit document is besproken als discussiestuk met het LO op 05-07-2017 en gaat ook nog worden besproken met vertegenwoordigers van de Universiteitsraad en de Arbeidsinspectie. Daarna zal het als gezamenlijk plan van aanpak in het bestuurlijk circuit worden aangeboden en besproken.

### ***Omschrijving en CAO akkoord***

De Cao-partners constateren dat zowel WP- als OBP-medewerkers van universiteiten met plezier hun werk doen en een hoge arbeidsproductiviteit hebben. Deze hoge productiviteit in combinatie met toename van allerlei - deels nieuwe - taken en eisen vanuit de omgeving leiden bij een deel van de medewerkers daarnaast tot een hoge werkdruk en toegenomen werkstress. Er wordt veel van medewerkers gevraagd en de partijen vinden het belangrijk dat medewerkers, gezien deze veranderende vraag uit de omgeving, in de gelegenheid zijn hun vaardigheden en competenties te blijven ontwikkelen (duurzaam inzetbaar zijn). Zoals vastgelegd in artikel C.11 van de Cao is het bij de uitwerking van interventies gericht op werk- en prestatiedruk van belang dat er optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden. Partijen spreken daarom af dat iedere universiteit vóór eind 2017 een werkplan over werkdruk en duurzame inzetbaarheid opstelt in samenspraak met het Lokaal Overleg en de Universiteitsraad, waarbij ook nadrukkelijk faculteiten en diensten betrokken worden en de vraagstukken zo laag mogelijk in de organisatie worden geadresseerd.

### ***Huidige activiteiten en aanpak tot nu***

Binnen de RUG willen we dit najaar een plan van aanpak opleveren wat de huidige lopende activiteiten in zich opneemt en aangevuld is met extra activiteiten. Hieronder een korte weergave van een aantal activiteiten die lopen of in voorbereiding zijn. Zo is er binnen de Roadmap Duurzame Inzetbaarheid van de Green University in samenspraak met HR en AMD een aantal projecten gedefinieerd op het gebied van werkdrukvermindering, werkstress en duurzame inzetbaarheid. Het gaat hierbij onder andere om projecten op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid (Young RUG en 55+), Talent Travel, Balans in je werk en het project ‘Regie op Werkdruk’.

Momenteel worden die projectplannen in onderlinge samenhang concreet uitgewerkt. Daarnaast start de Inspectie van het ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) een project gericht op het beheersen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) waarvan werkdruk een onderdeel is. Voor dit project bezoeken ze dit najaar de Rijksuniversiteit Groningen en vindt er in juli een voorbereidend gesprek plaats. Aan de inzet van extra docenten (vanuit de opbrengsten van het sociaal leenstelsel) wordt in de diverse faculteiten gewerkt. Dit is de uitvoering van het CVB-besluit van november 2016. Als laatste noemen we de voorbereiding van het medewerkerstevredenheid-onderzoek (MTO) die dit najaar plaats gaat vinden. Binnen dit onderzoek neemt de vraag naar werkdruk en werkstress, en een belangrijke plek in naast individuele werkbeleving en work-life balans.

### ***Procesaanpak***

Wanneer na gezamenlijk overleg tussen de lijn (faculteiten en diensten), HR/AMD en LO de vragen binnen het MTO zijn vastgesteld, kunnen we vrij snel na de afname rapportages op teamniveau verwachten. We zullen bij de aankondiging van het MTO bij de medewerkers

bijzondere aandacht vestigen op het belang van deze MTO o.a. in verband met het vervolgtraject gericht op het beheersen en oplossen van werkdrukproblematiek. Het is dan mogelijk om op het laagst mogelijke niveau (vakgroep/sectie/afdeling) werkdruk te bespreken en maatregelen te nemen. Gezien de ervaring dat veel van de werkstressvraagstukken ook zeker een lokale en individuele aanpak vereisen, lijkt dat een vruchtbare weg. Daarnaast gaan we in het najaar in aanloop naar deze universiteitsbrede afdelingsgesprekken, al een aantal pilotgesprekken voeren met afdelingen. Deze zgn. pilotgesprekken dienen als input voor de RUG-brede gesprekken en worden gevoerd op een aantal afdelingen. Al deze gesprekken worden geleid door daarvoor toegeruste facilitators.

Waarschijnlijk is niet alles oplosbaar op afdelingsniveau en vergen sommige vraagstukken ook een meer generieke aanpak op het niveau van faculteit of dienst of op RUG-niveau, bijvoorbeeld specifiek ten behoeve van bepaalde doelgroepen of taken. De regie op dit 'proces van escaleren' is een HR-verantwoordelijkheid in afstemming met leidinggevend. Het is in ieder geval de verantwoordelijkheid van de organisatie om bij de uitwerking van vervolgplannen en acties rekening te houden met een juiste balans tussen individuele maatregelen en maatregelen op organisatieniveau. Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van de organisatie om leidinggevend en andere facilitators te ondersteunen in hun rol om dit vraagstuk bespreekbaar te maken en mogelijke oplossingen aan te dragen. Daarvoor is het nodig dat er binnen het plan van aanpak in ruimte is voor een te ontwikkelen toolbox voor leidinggevend en voor medewerkers waarbij het mogelijk wordt regie te nemen en de eigen werkdruk en die van de afdeling beheersbaar te houden. Deze toolbox wordt ontwikkeld binnen het project 'Regie op Werkdruk' binnen de roadmap Duurzame Inzetbaarheid.

Ten behoeve van de uitwerking en voortgang van bovenstaande richtten we een technisch overleg in met LO en UR, die als adviseur en mede-ontwikkelaar een rol spelen bij diverse onderdelen en fases.

### **Voorlopige Tijdenlijn:**

#### **2017**

- Juni/Juli/Aug - voorbespreking in diverse gremia (bestuurlijk/LO/UR/HR/AMD)
  - voorgesprek inspectie SZW t b v PSA (psychosociale arbeidsbelasting)
  - procesvoorstel HR/LO/ voor plan werkdrukvermindering; inrichten technisch overleg
  - afstemming met projectplan roadmap Duurzame Inzetbaarheid: werkdruk
  - inventarisatie en vaststelling relevante vragen MTO met vertegenwoordiging LO/UR
- Sept - voorbereiding MTO
  - uitwerking projectplan DI werkdruk: toolbox voor stresspreventie
  - gesprekken inspectie met diverse doelgroepen in de organisatie
  - pilotgesprekken met enkele afdelingen/doelgroepen
- Okt - MTO online; eerste meting
  - inventarisatie mogelijke generieke maatregelen op organisatieniveau
- Nov - bespreken uitkomsten MTO op afdelingsniveau en regie voeren op escaleren naar facultair en eventueel RUG breed/CVB niveau
  - uitwerking toolbox duurzame inzetbaarheid
  - uitkomsten SZW
- Dec - Plan van Aanpak definitief

**2018**            Uitvoering plan en monitoring van uitkomsten en acties via de Bestuurlijke Overleggen en gebruikelijke overlegvergaderingen

**2019**            Evaluatie van uitvoering en tweede meting MTO.