



## **HANDREIKING**

**Stappenplan FNV  
werkdruk Universiteiten**

## AANLEIDING

**Tijdens de achterbanraadplegingen voor de cao Nederlandse Universiteiten is zeer nadrukkelijk naar voren gekomen dat de medewerkers vooral tegen de hoge werkdruk te hoop liepen. Dat geldt voor het wetenschappelijk personeel, maar ook, vanwege de vele reorganisaties en bezuinigingen, voor het ondersteunend personeel. De roep om oplossingen voor het terugdringen van de werkdruk was zo groot dat een verhoging van het loon als minder urgent werd beschouwd.**

De FNV heeft de handschoen opgepakt en een enquête uitgezet, niet alleen om te peilen hoe hoog de werkdruk bij de medewerkers van de universiteiten wordt ervaren, maar ook om te vragen welke problemen of redenen nu precies deze hoge werkdruk veroorzaken en wat zij zelf als oplossing(en) voorstellen.

Deze enquête is massaal ingevuld door maar liefst ruim 2500 respondenten, en is voor de FNV een bron van inspiratie om aan de slag te gaan om de hoge werkdruk bij de universiteiten aan te pakken.

Tegelijkertijd is het onderwerp aan de cao-tafel besproken en is met de VSNU een duidelijke afspraak gemaakt over het terugdringen van de werkdruk op alle universiteiten voor zowel wetenschappelijk als ondersteunend personeel.

## CONCLUSIES ENQUÊTE WERKDruk

**Een ruime meerderheid van de medewerkers ervaart werkdruk hoog tot zeer hoog: 67%**

**Wetenschappelijk personeel: 79%**

**Ondersteunend en beheerspersoneel: 51%**

**Vooral leeftijdsgroep 36 - 45 jaar: 74%**

**75% van de medewerkers ziet toename werkdruk afgelopen 3 jaar**

**45% werkt door tijdens ziekte**

**78% van het Wetenschappelijk personeel werkt 's avonds en in de weekenden**

## **CAO-AFSPRAAK:**

### **AANPAK WERKDruk**

Uit het onderzoek van de FNV blijkt dat 7 op de 10 universiteitsmedewerkers kampt met hoge tot zeer hoge werkdruk. In het onderhandelaarsakkoord is afgesproken dat elke universiteit voor het eind van dit jaar een plan van aanpak oplevert over het terugdringen van de werkdruk en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

### **ONDERHANDELAARSakKOORD CAO NU**

De cao-partijen hebben afgesproken dat iedere universiteit vóór eind 2017 een werkplan over werkdruk en duurzame inzetbaarheid opstelt in samenspraak met het Lokaal Overleg. Partijen wijzen universiteiten op het belang van het betrekken van faculteiten en diensten bij het opstellen van dit plan, zodat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de diverse omstandigheden op verschillende afdelingen. Partijen geven aan dat het terugdringen van werkdruk op een zo laag mogelijk niveau plaats moet vinden, omdat de oorzaken van werkdruk zeer uiteenlopen en de oplossingen daarom per definitie niet eenduidig zijn. Het werkplan, dat in samenspraak met het Lokaal Overleg wordt opgesteld, biedt ruimte aan faculteiten en diensten om zelf de plannen verder vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden binnen de faculteiten en diensten. Partijen spreken af om in dit verband de aanbevelingen uit het SoFoKleS-rapport over werk- en prestatiedruk aan de universiteiten voor te leggen. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van medewerkers en de kwantitatieve bezetting. Partijen vestigen in dit verband ook de aandacht op de mogelijkheden die artikel 2.2a van de cao biedt om de duur van het dienstverband af te stemmen op de gewenste personele bezetting.

## **NUTTIGE CAO-AFSPRAKEN IN HET TRAJECT**

### **Cao Nu, E.1d Studie en evaluatie naar aanleiding van afspraak reductie tijdelijke dienstverbanden**

Werkgevers zullen passende beleidsmaatregelen nemen om het percentage tijdelijke dienstverbanden van 4 jaar of korter in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en docent binnen de sector terug te brengen tot 22% in fte's. Aangezien de lokale omstandigheden sterk kunnen verschillen in verband met de studentenaantallen, onderwijsfilosofie, omvang van het onderzoek, beleid ten aanzien van tenure track en dergelijke, wordt de huidige situatie ten aanzien van dit onderwerp in het Lokaal Overleg vastgesteld en de voortgang jaarlijks gerapporteerd. De resultaten en effectiviteit van deze afspraak zullen eind 2016 door cao-partijen worden geëvalueerd.

### **Cao NU, E 11 Het beperken van flexibele constructies**

Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties, waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

## **ARBOWET EN VERPLICHTINGEN WERKGEVER**

Werkdruk valt binnen de Arbowet onder de psychosociale arbeidsbelasting (hoofdstuk 1). Alle werkgevers zijn verplicht om een beleid te voeren dat deze psychosociale arbeidsbelasting voorkomt of beperkt. Met de enquête van de FNV hebben we voldoende aangetoond dat er sprake is van hoge werkdruk. Dit wordt nog extra versterkt door de gemaakte cao-afpraak over het terugdringen van de werkdruk. We kunnen daarom de College's van Bestuur aanspreken op hun verantwoordelijkheid in deze met een verwijzing naar de wet en naar de cao.

## **RISICO-INVENTARISATIE EN EVALUATIE (RI&E)**

Werkgevers moeten een Risico- Inventarisatie en Evaluatie opstellen als er sprake is van hoge werkdruk en een stappenplan. Ook hebben zij de plicht om werknemers voor te lichten over de risico's en moeten er aantoonbaar maatregelen worden genomen die erop gericht zijn de psychosociale arbeidsbelasting (in dit geval de hoge werkdruk) te voorkomen of te beperken.

Ook is er een Arbocatalogus Universiteiten. De Arbocatalogus bevat informatie over het Arbobeleid binnen universiteiten en is een hulpmiddel voor zelfregulering, dat in de plaats komt van een groot aantal door de overheid opgelegde Arbo beleidsregels. Hiermee hebben universiteiten in principe invloed op het hand-havingsbeleid van de Inspectie SZW. De Arbocatalogus staat op de site van de VSNU [www.vsnu.nl/arbocatalogus.html](http://www.vsnu.nl/arbocatalogus.html)

In de Arbocatalogus staan werkdrukinstrumenten gebruikt door universiteiten om werkdruk op te sporen, te analyseren en te reduceren. Hier staan echter slechts 3 voorbeelden van activiteiten van de universiteiten Wageningen, Twente en Nijmegen.

## **DE ROL VAN DE INSPECTIE SZW**

Het is de taak van de Inspectie SZW om naleving van de Arbowet- en regelgeving op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting te bevorderen. De Inspectie SZW voert jaarlijks inspecties uit en gaat in gesprek met werkgevers en andere stakeholders om hen te activeren het beleid over het terugdringen van psychosociale arbeidsbelasting vorm te geven en maatregelen te nemen.

Indien bedrijven of instellingen, waar aantoonbaar sprake is van te hoge werkdruk, geen duidelijk beleid hebben en geen of onvoldoende maatregelen nemen om de werknemers in bescherming te nemen, kan de Inspectie SZW worden ingeschakeld. De FNV kan zaken direct melden bij de inspectie. De Inspectie komt dan meteen in actie. Dat betekent wel dat er pas gemeld wordt door de FNV als er echt sprake is van een ernstige situatie. Dit is dus wel het uiterste middel.

## **WAT MOET EEN WERKGEVER DOEN VOLGENS DE ARBOWET?**

Verplichtingen van de werkgever indien er sprake is van hoge werkdruk op basis van de Arbowet:

- een verdiepend onderzoek naar werkdruk uitvoeren;
- de uitkomsten analyseren;
- de knelpunten benoemen;
- doeltreffende maatregelen nemen;
- een plan van aanpak opstellen;
- de maatregelen uitvoeren;
- de maatregelen en het beleid evalueren.

## **DE ROL VAN DE MEDEZEGGENSCHAP EN HET LOKAAL OVERLEG**

De ondernemingsraad heeft een belangrijke rol in de aanpak van de werkdruk. Het is noodzakelijk dat er over die aanpak overeenstemming wordt bereikt met de medezeggenschap, ondernemingsraad of U-raad. De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht als het gaat om een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

De bonden hebben zeggenschap over de maatregelen die worden opgenomen in de Arbo catalogi. Ook hebben zij een rol in de informatievoorziening naar de achterban en de controle op een correcte uitvoering van de opgenomen maatregelen om de werkdruk te verlagen.

Met de recent gemaakte cao-afspraken over het terugdringen van de werkdruk, staan de vertegenwoordigers van de bonden in het Lokaal Overleg extra sterk.

Zowel de medezeggenschap als vertegenwoordigers in het lokaal overleg kunnen de werkgever aanspreken op de verplichtingen op basis van de Arbowet (zie boven), voorstellen doen, informatie uit de achterban inbrengen, problemen en oplossingen inbrengen, betrokken worden bij het opstellen van een plan van aanpak, controleren of er daadwerkelijk maatregelen worden genomen en uitgevoerd en het beleid en de maatregelen evalueren.

## TIPS VOOR DE INBRENG EN DE DISCUSSIE IN HET LOKAAL OVERLEG

- Inventariseer wat er al is aan informatie en activiteiten over werkdruk binnen de eigen universiteit. En wat is hiervan terecht gekomen.
- Organiseer samen met de vakbondsfunctionaris en eventueel de andere bonden en/of or input vanuit de achterban bijvoorbeeld door middel van een achterbanbijeenkomst over werkdruk, koffiecornergesprekken, een korte digitale vragenlijst, of vraag leden om hun collega's te bevragen en informatie door te geven, etc.
- Vraag het college over de RI&E en de maatregelen hierin om te hoge werkdruk te voorkomen of te beperken. En vraag wat hiervan is uitgevoerd en wat het resultaat was van de genomen maatregelen.
- Vraag naar de afspraken over werkdruk in de Arbocatalogus.
- Stel voor om een Taskforce of commissie werkdrukaanpak in te stellen, waarin de verschillende partijen vertegenwoordigd zijn, zoals : FNV, bonden, medezeggenschap en faculteitsbestuur en/of Directie Diensten, hoofden bedrijfsvoering.
- Deze Taskforce of commissie:
  - doet onderzoek naar werkdruk op faculteit of bij diensten;
  - stelt aanbevelingen op;
  - maakt een plan van aanpak;
  - ziet toe op de uitvoering van de maatregelen in het plan van aanpak;
  - rapporteert aan het LO en de medezeggenschap.
- Vraag om consensus met het College van Bestuur over de aanpak.
- Vraag om concrete oplossingen en uitvoering, diep in de organisatie dichtbij de medewerkers in samenspraak met de medewerkers.
- Houd duurzame inzetbaarheid gescheiden van de oplossingen voor verlaging werkdruk. Zoals bijvoorbeeld individuele oplossingen, als het aanbieden van cursussen time management.
- Vraag om controlemaatregelen. Hoe wordt gecontroleerd of de maatregelen daadwerkelijk worden uitgevoerd en of zij ook het gewenste effect hebben.
- Spreek een tijdspad en een evaluatiemoment af.

## **VOORBEELD ONDERDEEL STAPPENPLAN VOOR OPLOSSINGEN LAAG IN DE ORGANISATIE BINNEN HET TEAM**

- Voorgesprek met teamleider of afdelingshoofd.
- Introductie werkwijze en onderzoek naar werkdruk bij de medewerkers en leden van het team.
- Interviews met betrokkenen en teamleden over de problemen en knelpunten.
- Rapportage aan het gehele team.
- Bespreek met elkaar de mogelijke oplossingen.
- Concrete acties of voorstellen formuleren om werkdruk binnen het team aan te pakken op basis van onderzoek naar werkdruk zoals:
  - Aanpassen beleid (b.v. urennorm);
  - Concrete maatregelen per afdeling;
  - Concrete maatregelen per functie.
- Financiering.
- Tijdsplan en planning opnemen.
- Terugkoppelen naar commissie of taskforce.

## **SPEERPUNTEN WERKDruk**

### **MEER LOON, MINDER WERKDruk**

- meer collega's
- meer vaste contracten, meer zekerheid
- realistisch aantal uren voor onderwijs en onderzoek
- meer geld naar 1e geldstroom
- minder administratie en verantwoording
- ophouden met meer doen in minder tijd
- meer ondersteuning
- meer erkenning en waardering



### **MEEST OPgegeven Redenen Werkdruk:**

- Te weinig personeel
- Geen reëel aantal contracturen
- Combinatie onderwijs en onderzoek
- Toename studenten
- Onvoldoende kwaliteit management
- Te veel veranderingen, die elkaar te vaak opvolgen
- Geen rustmomenten, geen rustige ruimtes
- Steeds meer taken in dezelfde tijd moeten doen
- Te veel wisselingen van personeel
- Er gaapt een groot gat tussen de doelstelling universiteit (ranking) en de (financiële) middelen, toekenning van uren en de hoeveelheid personeel
- Subsidieaanvragen kosten veel tijd
- Publicatiedruk
- Onderwijs geven in het Engels
- Te weinig uren begroot voor onderwijs
- Financieringsstructuur van universiteiten
- Te veel administratie en verantwoording
- Er is bezuinigd op de ondersteuning

### **MEEST GENOEMDE OPLOSSINGEN:**

- Meer personeel zowel WP als OBP
- Betere werkomstandigheden
- Minder projecten
- Realistische toekenning uren en taken
- Realistische inschatting uren voor projecten
- Meer vaste contracten, meer zekerheid
- Erkenning en waardering
- Betere sturing leidinggevenden
- Minder wisselingen in personeel
- Goed werkende ICT-systemen
- Meer waardering voor het OBP en ophouden met meer met minder te moeten doen. Het is doorgeschoten efficiency en centralisatie.

- Doorgroeimogelijkheden docenten
- Verandering cultuur universiteit (iedereen werkt over)
- Prestatie en publicatiedruk verminderen
- Meer geld naar 1e geldstroom
- Betere afstemming uren onderwijs en onderzoek
- Minder administratie en verantwoording
- Meer zeggenschap over werktijden
- Stop de ratrace!

Bijlage: Oplossingen WP uitgebreid

Bijlage: Oplossingen OBP uitgebreid

Bijlagen: PowerPoint presentatie,  
rapport van Totta,  
informatie TNO en voorbeeld plan van aanpak FGW UvA.