

WERKDRUK OP UNIVERSITEITEN



Aanbevelingen voor het terugdringen van de te hoge werkdruk
Ten behoeve van de lokale vertegenwoordiging en medezeggenschapsraden

VAWO
vakbond voor de wetenschap

Afspraken in de cao

In de nieuwe cao Nederlandse Universiteiten zijn, mede op aandringen van de VAWO, afspraken gemaakt over het terugdringen van de hoge werkdruk en het waarborgen van de duurzame inzetbaarheid van al het personeel. De Lokaal Overleg-tafels (LO's) en de medezeggenschapsraden hebben een actieve rol bij de uitwerking per universiteit. In deze korte handreiking doet de VAWO enkele concrete suggesties voor het terugdringen van de werkdruk.

Werkdruk

De ervaren werkdruk hangt mede af van de balans tussen de opgedragen taken en de beschikbare uren. Maar vaak krijgen de werkcontext, de regelmogelijkheden en de persoonskenmerken volop de aandacht bij het nemen van maatregelen tegen een te hoog ervaren werkdruk en wordt er nauwelijks gekeken naar werkinhoud en werkomvang. Dat is enigszins vreemd, want uit recent onderzoek van SoFoKleS¹ - Sociaal Fonds voor de Kennissector - blijkt dat voornamelijk de werkinhoud gezien wordt als de belangrijkste oorzaak van werkdruk.

Dat er weinig gezocht wordt naar oplossingen die rechtstreeks gericht zijn op het verminderen van de eisen die gesteld worden aan de werknemers, blijkt ook uit een eerste inventarisatie van activiteiten op universiteiten om werkdruk aan te pakken. De voorstellen en suggesties richten zich voornamelijk op het aanbieden van vitaliteitsprogramma's om de herstelmogelijkheden van het personeel te verhogen. Hierbij worden zelfs state-of-the art middelen ingezet, zoals het beschikbaar stellen van stoelmassage en sportfaciliteiten. Maatregelen die zijn gericht op het verbeteren van regelmechanismen, de communicatie, werksfeer en het invoeren van "het nieuwe werken" kunnen voor sommige werknemers tot verbetering leiden, maar er zijn grenzen aan wat met maatregelen in de sfeer van beter timemanagement en het stroomlijnen van werkprocessen te bereiken is.

De VAWO raadt daarom aan om op lokaal niveau ook maatregelen te formuleren die rechtstreeks invloed hebben op het verminderen van de eisen die aan medewerkers worden gesteld.

Algemene aanbevelingen

Goed voorbeeld doet goed volgen

Op de Universiteit van Maastricht wordt, bij toename van studentenaantallen, extra ondersteunend personeel aangenomen om de administratieve werklast bij het WP te verminderen. We hopen dat juist dit soort maatregelen, die gericht zijn op terugdringen van de taaklast, meer navolging zullen krijgen.

Focus op algemeen toepasbare maatregelen en vermijdt maatwerkoplossingen

Het is belangrijk dat er zo concreet mogelijke afspraken worden gemaakt. Breng daarom heldere voorstellen in die voor iedereen geldend zijn. Wees alert op maatregelen die vooral maatwerk betreffen. Het klinkt mooi: ieder mens is anders, maar daarmee wordt voorbij gegaan aan het collectieve probleem van de te hoge werkdruk. De vuistregel is:

¹ SoFoKleS (2017) onderzoeksnotitie "Werkdruk en prestatiedruk van wetenschappelijk personeel: Een nadere analyse op basis van de MTO's." Pagina 34. <https://www.sofokles.nl/wp-content/uploads/DEF-rapportage-werkdruk-WP-in-MTOs.pdf>

maak maatregelen zo algemeen geldend mogelijk en ga alleen in op voorstellen voor maatwerk waar dit onvermijdelijk is.

Maak de inbreng effectief en verspil geen onnodige tijd met nog meer aanvullend onderzoek
Een gezamenlijke aanpak in een commissie of taskforce is goed, maar laat het probleem niet parkeren in een commissie. Doe alleen nieuw onderzoek naar werkdruk als er sterke vermoedens zijn dat de situatie afwijkt van het landelijk beeld (zie hiervoor bijvoorbeeld het SoFoKleS rapport) of als er geen recent onderzoek beschikbaar is. Spreek heldere doelen en een beperkte looptijd af. Evalueer en monitor het effect van gemaakte afspraken om de werkdruk terug te dringen.

Doe wat werkt

Op basis van recent onderzoek naar werkdruk aan de universiteiten zijn onze zorgen hoog en is het noodzakelijk om op korte termijn maatregelen te treffen die direct de werkdruk kunnen verminderen. Daarom komt de VAWO met de voorstellen om de werkdruk efficiënt aan te pakken.



Voorstellen VAWO

Bijkomende taken kritisch beoordelen en realistisch inschatten

Door bezuinigingen op ondersteunend personeel (OBP) moet het wetenschappelijk personeel (WP) steeds vaker zelf de ondersteunende taken uitvoeren en moet door het OBP meer werk door minder mensen worden gedaan. De VAWO is van mening dat er kritisch gekeken moet worden naar de werkverdeling tussen ondersteuners en het wetenschappelijk personeel. In het streven de ondersteuning efficiënter te maken is er op veel universiteiten een schaalvergroting ingevoerd waarbij de ondersteuning is ondergebracht in aparte diensten. De afstand tussen de individuele afnemers en de dienst is hiermee vergroot waardoor het gebruik kunnen maken van ondersteuning wordt bemoeilijkt en ook arbeidsintensiever is voor de individuele gebruikers (met een doolhof aan formulieren, webpages, tooltjes, handleidingen ed.). Daar waar er extra (administratieve) taken zijn bijgekomen dient er een reële inschatting van de tijdbesteding van deze administratieve taken te worden gemaakt, zowel voor WP'ers als voor OBP'ers. Het aannemen van extra personeel moet geen taboe meer zijn.

Draag taken op die conform de functie zijn

De VAWO is van mening dat opgedragen taken en taaklast in overeenstemming moeten zijn met de functie, maar het wordt steeds gewoner om hogere eisen te stellen aan een werknemer dan waarvoor deze is ingeschaald. Hiermee ontstaat het risico op een sectorspecifieke "race to the bottom" waarbij werkzaamheden worden toebedeeld aan steeds jonger (tijdelijk) personeel in steeds lagere functies. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld het Tenure Track systeem waarbij een medewerker in tijdelijke dienst vaak aan extra eisen en resultaten moet voldoen, behorende bij een hogere functie, om uitzicht te krijgen op een vaste aanstelling. De VAWO beveelt aan om een scherpe toepassing van de UFO-profielen te bewaken: http://www.vsnv.nl/functie_orderingsysteem_ufo.html.

Beoordeel de inspanning en beloon de prestatie - reken niet af op het uitblijven van succes

De VAWO vindt het zorgwekkend dat takenpakketten van WP'ers steeds vaker worden gedefinieerd in termen van targets in plaats van taken. Zo zijn bijvoorbeeld het succesvol binnenhalen van onderzoeksgeld of het publiceren van een minimumaantal artikelen steeds vaker onderdeel van het takenpakket. Succes blijkt echter grillig en komt meer en meer los te staan van kwaliteit. Zo zijn de kansen op het verwerven van onderzoeksgeld gering door een gebrek aan "calls" en een overvloed aan aanvragen. Ook kost het publiceren van artikelen steeds meer tijd. De context waarin een resultaatsafspraken gemaakt wordt, kan soms snel veranderen waardoor deze niet meer redelijkerwijs haalbaar is. Het is prima om successen te belonen met bijvoorbeeld promotie, maar succes moet niet gedefinieerd zijn binnen de taakstelling en niet bepalend zijn voor het behouden van je baan (zoals bij Tenure Track nu vaak het geval is).

De universiteiten bieden een uitdagend en competitief werkklimaat waarin kwaliteit en excellentie hoog in het vaandel staan. Geef ruimte om te excelleren maar stel het niet als basisvoorwaarde. Faciliteer talent maar dwing het niet af. Kwaliteit kost tijd en vraagt niet om (nog meer) administratieve controlesystemen. Definieer taken in de zin van te leveren inspanningen en niet in te bereiken resultaten en/of successen. Draag bijvoorbeeld wel op dat de werknemer een eerste versie van een subsidieaanvraag of een artikel moet

formuleren maar beoordeel de kwaliteit hiervan intern en voorafgaand aan indiening (niet extern). Laat toebedeelde taken altijd vergezeld gaan van een verwachte tijdsomvang. Bespreek een realistische tijdsomvang van bepaalde taken met bijvoorbeeld de medezeggenschapsraad.

Promotie: 4 jaar is de norm

We zien steeds vaker dat promovendi worden aangenomen met een aanstellingsduur van minder dan 4 jaar fulltime. Hierdoor komt de kwaliteit van het promotiewerk onder druk te staan en zullen er minder promovendi hun arbeid ook bekroond zien. Dit is zowel voor de persoon in kwestie als voor de werkgever een slechte zaak. De VAWO vindt dat een promovendus minimaal voor 4 jaar, uitgaande van een fulltime dienstverband, moet worden aangesteld. Aan de TU Delft bestaat een dergelijke heldere afspraak. In individueel te beoordelen gevallen moet een korte verlenging van het contract mogelijk zijn als daarmee de promotie ook verzekerd is.

Op de universiteit horen onderzoek en onderwijs verweven te zijn

De VAWO constateert dat de natuurlijke verwevenheid van onderwijs en onderzoek bij universiteiten onder druk staat. Een toenemend aantal WP'ers heeft louter een onderwijstaak, terwijl succesvolle onderzoekers zich steeds eenzijdiger richten op het doen van onderzoek om binnen het huidige competitieve systeem succesvol te kunnen zijn. Daarbij komt dat de groei van het aantal studenten geen gelijke tred heeft gehouden met de bekostiging van universitair onderzoek. Hierdoor komt er vaak een hoge onderwijstaak af op het tijdelijke aangestelde wetenschappelijke personeel. Zo is het geven van onderwijs door promovendi vaak een extra taak waarvoor te weinig tijd beschikbaar is. Daarnaast wordt er aan tijdelijke gepromoveerde docenten vaak niet of nauwelijks de mogelijkheid geboden om zich ook verder te ontwikkelen in hun onderzoekskwaliteiten. De VAWO adviseert om te streven naar een betere verwevenheid van onderwijs en onderzoek binnen alle wetenschappelijke functies, uiteraard met een realistisch takenpakket.

Maak van de universiteit weer een gemeenschap

In navolging van de TU/Eindhoven onderschrijft de VAWO het belang van een goede werksfeer en communicatie. In de loop van de jaren is op sommige universiteiten een wildgroei ontstaan aan horizontale overlegstructuren, waarbij het contact binnen functionele teams is afgenomen. Taken worden steeds meer individueel opgedragen en beoordeeld. De VAWO denkt dat het nodig is om de aandacht meer te richten op collegialiteit en teamwork in plaats van op formele indelingen of functionele overeenkomsten.

Streef naar hechte teams die in overleg taken kunnen verdelen en in collegialiteit piekbelasting en ziekteverzuim kunnen opvangen. Zorg dat teams beschikken over voldoende diversiteit: leidinggevende, U(H)D(s), postdoc(s)/docent(en), PhD(s) en ondersteuners. Bekijk per periode hoe de taken het beste verdeeld kunnen worden en hoe ondersteuning het beste ingezet kan worden. Stoot als team taken af die niet binnen de bestaande formatie mogelijk zijn.

Bewaak de rust: zorg dat werknemers hun vrije tijd en vakantieduur bewaken.

In navolging van het voorstel aan de TU Delft onderschrijven we dat een realistische jaarplanning een goed hulpmiddel kan zijn om de werkdruk te begrenzen. Bespreek tijdens het jaargesprek de toebedeelde taken en de tijdsinschatting per taak en of de taken conform de functie zijn. Spreek af hoe om te gaan met onvoorziene extra taken en met taken die in het gedrang zijn gekomen door bijvoorbeeld ziekte. Reserveer ruimte voor extra taken of maak afspraken over compensatie (bv minder taken in een volgende periode).

Ziek is ziek: als iemand ziek is betekent het dat bepaalde taken niet uitgevoerd kunnen worden. Bespreek bij ziekmelding welke taken er komen te vervallen en welke oplossingen hiervoor gezocht worden.

Tot slot

Een realistische taakinhoud en een realistische taakomvang is noodzakelijk. Als daar niet iets aan wordt gedaan, zal de werkdruk voor veel universiteitsmedewerkers te hoog blijven.

Werkdruk in de CAO en volgens de wet.

In de CAO-NU is afgesproken dat de universiteiten eind 2017 een werkplan vastgesteld moeten hebben over de aanpak van werkdruk en het waarborgen van duurzame inzetbaarheid van personeel. Naast het LO moeten medezeggenschapsraden en belanghebbenden bij faculteiten en diensten hierbij betrokken worden.

Enkele belangrijke uitgangspunten die LO's en medezeggenschapsraden volgens ons moeten hanteren bij hun inbreng en beoordeling van voorstellen zijn:

- De aanbevelingen uit het SoFoKles rapport:
<https://www.sofokles.nl/wp-content/uploads/DEF-rapportage-werkdruk-WP-in-MTOs.pdf>
- Het monitoren van het terugdringen (tot maximaal 22%) van het aantal tijdelijke aanstellingen onder Hoogleraren, Universitaire (Hoofd) Docenten en Docenten
- Het vermijden van flexconstructies voor structurele werkzaamheden.
- VSNU heeft de "Arbocatalogus voor zelfregulering" uitgegeven (http://www.vsnu.nl/Arbocatalogus_psa.html).
- De Arbowet stelt dat bij een aantoonbaar hoge werkdruk de werkgever een Risico-inventarisatie en Evaluatie en een stappenplan moet opstellen (RI&E: http://www.vsnu.nl/Arbocatalogus_ri_en_e.html). Ook hebben zij de plicht om aantoonbaar maatregelen te nemen die erop gericht zijn de psychosociale arbeidsbelasting, in dit geval de hoge werkdruk, te voorkomen of te beperken. Spreek de werkgever hierop zo nodig aan.
- In schrijnende gevallen kan de Inspectie SZW worden ingeschakeld. Raadpleeg hiervoor de vakbond.



Ondergetekende meldt zich aan als lid van de VAWO:

Naam en voorletter(s):

M/V: Titel(s): Geboortedatum:

Adres: Postcode en woonplaats:

Telefoon werk: Telefoon privé:

Mailadres:

Instelling: Afdeling:

Mijn contributie wordt (kruis aan wat van toepassing is)*:

Bruto maandsalaris tot € 1800,- of promovendus:

- Jaarincasso: € 65,-
 Maandincasso: € 5,60

Bruto maandsalaris tussen € 1800,- en € 2500,-:

Vaste aanstelling

- Jaarincasso: € 132,-
 Maandincasso: € 11,15

Tijdelijke aanstelling

- Jaarincasso: € 95,-
 Maandincasso: € 8,10

Bruto maandsalaris tussen € 2500,- en € 4000,-:

Vaste aanstelling

- Jaarincasso: € 188,-
 Maandincasso: € 15,85

Tijdelijke aanstelling

- Jaarincasso: € 138,-
 Maandincasso: € 11,65

Bruto maandsalaris boven € 4000,-:

- Jaarincasso: € 226,-
 Maandincasso: € 19,-

Ik machtig de VAWO mijn contributie af te schrijven van IBAN-rekeningnummer:.....

Datum: Handtekening:

* Contributiebedragen 2017

VAWO Juni 2017

*Eindredactie:
Maarten Witberg
Queenie Scholtes*

VAWO
Boschweg 6
4105 DL Culemborg
0345-534382
vawo.nl

