

Aan het College van Bestuur

| | | | |
|-------------|--------------------------|----------|--|
| uw kenmerk | | telefoon | 053 - 489 2027 |
| ons kenmerk | UR 17-107 | fax | |
| datum | 9 juni 2017 | e-mail | g.w.m.oldeengberink@utwente.nl |
| bijlage(n) | | | |
| cc. | | | |
| onderwerp | Plan van aanpak werkdruk | | |

Geacht College,

Bij geconstateerde problemen in het "welzijn" van medewerkers, in dit geval hoge of zeer hoge ervaren werkdruk, dient een plan van aanpak ter verbetering te worden opgesteld.

Dat plan van aanpak valt onder het instemmingsrecht van de medezeggenschap: centrale plannen bij de Universiteitsraad en de nadere invulling op decentraal niveau bij Faculteitsraad en Dienstraat. Inmiddels wordt door alle betrokkenen, ook in het bestuurlijke circuit, erkend dat de werkdruk hoog is en daarmee een gevaar vormt voor de kwaliteit van het werk en de arbeidssatisfactie van de medewerkers.

In juni van 2016 constateerden we dat u vooral een analysemethodiek in een plan van aanpak presenteerde maar geen concrete aanpak of targets, reden waarom de Universiteitsraad om een nadere uitwerking vroeg met een meer concreet plan van aanpak. Na een tussenrapportage in december 2016 ligt nu een plan van aanpak van de Taskforce Werkdruk voor ons. Ons is recent duidelijk geworden dat het College van Bestuur dit plan heeft geadopteerd als "zijn" plan van aanpak.

Voor de Universiteitsraad is dit plan teleurstellend, want qua opzet en inhoud is het nauwelijks anders dan het plan van vorig jaar: het blijft vooral een opsomming van mogelijke oorzaken en van procesbeschrijving, zonder concrete plannen/acties of uit te werken doelen.

1. De Kaizen-lijn geeft in eerste aanzet wellicht wat beter inzicht in de mogelijke oorzaken, maar zonder voor de verschillende doelgroepen (met het "vast wetenschappelijk personeel" als eerste prioriteit) nader de belangrijkste oorzaken van ervaren werkdruk te bepalen, kan geen effectieve aanpak worden verwacht (zie verder het hierna volgende advies van de Universiteitsraad).

2. De Pilot-lijn is opgezet vanuit de (op zich goede) gedachte dat maatwerk dicht bij de werkvloer onderdeel zou moeten zijn van een effectieve aanpak. Maar als de vertegenwoordigers van het personeel in de FR niet bij de opzet of de resultaten van de pilot bij TNW wordt betrokken en er geen substantiële resultaten zijn te melden, geeft dit geen vertrouwen dat hier grote stappen in de goede richting worden gezet.
3. Best Practices-lijn: het delen hiervan is een voornemen vanuit de aanname dat die zich zullen aandienen. Vooralsnog is er geen reden om aan te nemen dat dit tot grote verbeteringen van de werkdrukervaring zal leiden. Overigens lijkt de systematiek van het aanpakken via "maandthema's" te zijn verlaten.

De Universiteitsraad adviseert een meer gerichte en effectieve aanpak, vanuit een analyse waarin de kernoorzaken (zie met name punt 2 en 3 hieronder) niet geschuwd of uitgesloten worden.

1. Als "vast WP" de eerste doelgroep is, moeten de oorzaken van de werkdruk voor het WP nader worden onderzocht.
2. Ervan uitgaande dat werkbelasting in het onderwijs één van de belangrijkste oorzaken is van werkdruk, zouden mogelijke maatregelen geïnventariseerd moeten worden en op uitvoerbaarheid moeten worden beoordeeld. Onderwerpen als onderwijsintensivering, uitbreiding van het aantal docenten, verminderen en spreiden van de toetsmomenten, flexibeler TOM-regels, meer verantwoordelijkheid naar en vrijheid van handelen van de vakdocenten etc. dienen niet op voorhand van de discussie te worden uitgesloten. Bij het onderzoek is vooral de ervaren prestatiedruk een onderwerp dat nader onderzocht dient te worden om druk verminderende maatregelen te kunnen nemen.
3. Ten aanzien van het onderwijs dienen normen ontwikkeld te worden die een goede indicatie van de werkelijke werkbelasting geven: daarmee kan ook in de tijd de werkbelasting worden gemonitord. Maar dat niet alleen: met goede normen kan ook het ingezette beleid van capaciteitsbekostiging worden gerealiseerd, modulebekostiging eerlijk worden verdeeld en de KPI docent-student ratio worden berekend. Onderdeel van de werkdruk-aanpak dient te zijn dat dit instrument z.s.m. wordt ontwikkeld en op verschillende aggregatieniveaus wordt ingezet.
4. Voor andere groepen (bijv. Tenure Trackers, promovendi, OBP) kan ook een meer specifieke analyse worden uitgevoerd, met het doel concrete maatregelen te genereren die de werkdruk verminderen.

UNIVERSITEIT TWENTE.

5. Ten aanzien van het personeelsbeleid dient de structurele en substantiële vacatureruimte te worden aangepakt, alsmede een aanpassing van het aanstellingsbeleid. Bij het openstellen van vacatures moet een betere balans worden gevonden tussen de ambities van leidinggevenden en de directe behoefte aan onderwijscapaciteit. Voorbeeld: de aanstelling van een TT-er die de eerste jaren hoogstens 30% onderwijs geeft, lost het acute tekort aan docentcapaciteit nauwelijks op.
6. Naast (na) de centraal te ontwikkelen aanpak (prioriteiten, doelen, concrete acties, instrumenten) dient een plan-op-maat in elk van de eenheden opgesteld te worden, om invulling te geven aan het UT-brede plan van aanpak en om eenheidsspecifieke werkdrukaspecten te adresseren: een decentraal plan van aanpak dat ter instemming aan de betrokken raad wordt voorgelegd.

Ons advies is om bovenstaande punten in uw plan van aanpak te incorporeren.

Met vriendelijke groet,
namens de Universiteitsraad

i.o.



dr ir H. Wormeester,
voorzitter

