

## **Plan van aanpak Werkdruk Faculteit BMS.**

### **Aanleiding.**

In de CAO is afgesproken dat iedere universiteit een plan van aanpak opstelt om werkdruk terug te dringen en duurzame inzetbaarheid te bevorderen. Vanuit de UT heeft de Taskforce Werkdruk besloten om in dialoog met het bestuur van Faculteiten en Diensten haar (centrale) koers te bepalen voor 2018. Dit besluit is genomen omdat de oorzaken van werkdruk lokaal sterk uiteenlopen en de oplossingen daarom per definitie niet éénduidig zijn. De Taskforce Werkdruk heeft de faculteit BMS verzocht om een met de faculteitsraad ingestemd plan van aanpak op te stellen.

### **Actuele situatie.**

BMS bouwt gestaag verder aan een moderne Faculteit waarbij clustervorming en herverdeling van werkzaamheden alsmede teamontwikkeling en leiderschap een rol spelen. De koers die BMS wil varen is gericht op stabiliteit en rust, waarbij sprake is van duidelijke taken en verwachtingen en waarbij er ruimte wordt geboden aan collega's om te doen waar ze goed in zijn. Dit zijn belangrijke elementen voor het terugdringen van de werkdruk. Sinds de zomer van 2017 zijn in dit kader al concrete stappen gezet, onder meer door het ontwikkelen van een onderwijscapaciteitsmodel en het stapsgewijs uitrollen van een traject strategische personele planning (SPP).

### **Belangrijkste (focus) punten aanpak werkdruk in het komende jaar.**

1. Het in de afgelopen jaren ontwikkelde onderwijscapaciteitsmodel zal in het komende jaar verder verbeterd worden. Vastgesteld is dat het model erg behulpzaam is in het beter begrijpen van hoe het onderwijs qua inzet van mensen en middelen in elkaar zit.
2. In de afgelopen periode heeft de faculteit (cluster HIB) een start gemaakt met het uitrollen van Strategische Personele Planning (SPP). SPP richt zich op het in kaart brengen van de toekomstige behoefte aan personeel, zowel uitgedrukt in fte's als qua kwaliteit. De hierbij horende theorie en methodieken helpen om inzichtelijk te krijgen welke scenario's ontwikkeld kunnen worden om toekomstige uitdagingen beter voorbereid aan te gaan. Naar verwachting zullen in de tweede helft van 2018 meerdere clusters aansluiten bij het SPP traject.
3. De toename van studentaantallen bij enkele opleidingen maakt dat er bij sommige vakgroepen tijdelijke capaciteit bijgeschakeld dient te worden, bijvoorbeeld via het inzetten van (junior) docenten. Waar dit mogelijk is zullen medewerkers met een tijdelijk dienstverband (en goede prestaties) vast worden aangesteld. Daarnaast zal HR zich komend jaar meer gaan richten op het ondersteunen van/bij recruitment van nieuw personeel.
4. Er zal een onderzoek gestart worden naar de huidige belasting van promovendi. Tevens wordt een start gemaakt met het organiseren en verzorgen van voorlichting aan promovendi en leidinggevenden, om psychische problemen en/of uitval te voorkomen. Vastgesteld is dat dit een kwetsbare doelgroep is die extra aandacht nodig heeft. Tevens zal een realistische toets plaats vinden ten aanzien van de vraag aan welke criteria moet worden voldaan bij het eventueel bieden van 3-jarige promotietrajecten.
5. Recent is de UT overgestapt naar een nieuw Arbodienst-verlener. Dit biedt nieuwe kansen op een gerichtere verzuimaanpak, waarbij meer nadruk komt te liggen op het faciliteren van en zorgdragen voor nauwe samenwerking tussen leidinggevende en bedrijfsarts. Tevens wordt er meer tijd ingeruimd voor casuïstiekbesprekingen gericht op werkdruk en op frequent verzuim en (dis) functioneren omdat dit probate voorspellers zijn van langdurig verzuim.

**Andere geplande activiteiten in 2018 en 2019 zijn:**

- Kennismaking met nieuwe arbodienst, voor leidinggevenden
- Uitleg verzuimsysteem (verzuimsignaal) aan leidinggevenden
- Meer beschikbare tijd realiseren voor HR als procesbewaker bij ziekte/verzuim
- Meer aandacht voor werkdruk bij jaargesprek (via het vernieuwde FJUT-model)
- Het voortzetten van het bieden van ondersteuning en middelen bij vrijwillige mobiliteit
- Het actiever inzetten van trainingen/workshops, zoals 'stress signalering' voor leidinggevenden
- Actievere deelname aan de UT Themamaanden

HR/BMS,  
Mei 2018.