

UNIVERSITEIT TWENTE.

Drienerlolaan 5
7522 NB Enschede

Postbus 217
7500 AE Enschede

www.utwente.nl

Aan het College van Bestuur

uw kenmerk		telefoon	053 - 489 2027
ons kenmerk	UR 17-166	fax	
datum	3 november 2017	e-mail	g.w.m.oldeengberink@utwente.nl
bijlage(n)			
cc.			
onderwerp	Plan van aanpak Werkdruk		

Geacht College,

Wij hebben uw plan bestudeerd en het plan besproken in de commissievergadering. Slechts op hoofdlijnen, doordat de volle commissie-agenda geen gedetailleerde bespreking van de schriftelijke vragen toeliet.

De kern van de inhoudelijke kritiek van de Universiteitsraad op het voorliggende plan is dat het meer een methodiek aandragt dan dat het concrete acties geeft, die op verschillende niveaus van de organisatie ondernomen (gaan) worden om werkdruk en werkstress te verminderen. Dit is overigens een herhaling van de opvatting van de Universiteitsraad, zoals verwoord in het advies van juni 2017 (en in juni en december 2016).

Het personeel dat de Universiteitsraad vertegenwoordigt, vraagt juist om zichtbare concrete acties. Om er een paar te noemen:

- duidelijkheid over een redelijk takenpakket: veelal zijn de eisen die aan medewerkers worden gesteld onduidelijk, waardoor je 'doet wat je kan, maar je werk nooit af of nooit goed genoeg is';
- waar de studentenaantallen stijgen, moeten meer collega's komen om de werkbelasting in de hand te houden;
- goed werk moet gewaardeerd en beloond worden, niet alleen bij het binnenhalen van projecten, maar ook in het onderwijs;
- het bestuur moet veranderingen niet in steeds hoger tempo opleggen, zonder aandacht voor de uitvoerbaarheid.

De themamaand (administratieve last van cijferregistratie) noch de pilot hebben tot concrete, voor medewerkers zichtbare resultaten of merkbare veranderingen geleid.

Het gebrek aan concreetheid impliceert dat, bij instemming met het voorliggende plan, de Universiteitsraad en het OPUT-management en personele ondersteuners een *carte blanche* geven: zij bepalen welke "werkdrukoorzaken" nader onderzocht worden en welke acties daaruit zouden moeten voortvloeien.

UNIVERSITEIT TWENTE.

Immers, het College van Bestuur stelt, dat de Universiteitsraad nu éénmalig mag instemmen en dat de decentrale raden geen decentrale plannen van aanpak voorgelegd krijgen. Terwijl de aanpak, volgens dit plan, juist moet resulteren in 'acties-op-maat', laag in de organisatie. Hierover rapporteren aan de medezeggenschap is echter heel wat anders dan deze actief te betrekken bij het maken van keuzes en te laten participeren in de planvorming.

Hoewel het voorliggende plan dat niet onderkent, heeft het beleid van het College van Bestuur op centraal niveau, en de eigen invulling daarvan op facultair en dienstniveau, wel degelijk allerlei effecten op ervaren werkdruk. Het bewustzijn van het effect van beleid op werkdruk is onzes inziens aan de universiteit nog bijzonder laag. Hetzelfde geldt voor de cultuur in de organisatie, gechargeerd: je bent verantwoordelijk voor je eigen werk, 'je moet je eigen kost verdienen' en ambitie/carrière maakt thuiswerken 'in eigen tijd' vanzelfsprekend. Natuurlijk wordt er gelukkig in sommige groepen wél intensief samengewerkt, is er een goede, duidelijke werkverdeling en krijgt elk lid van de groep waardering voor zijn bijdrage aan het collectief. Zo'n cultuur maakt werkdruk bespreekbaar en helpt stress voorkomen. Maar dan begint de 'boze buitenwereld' buiten de groep, de Universiteit Twente moet niet allèèn zijn laureaten en prijswinnaars (exploit)eren.

Als het gaat om werkbelasting en prestatiedruk hebben politiek en maatschappij de laatste decennia steeds hogere eisen aan de universiteit gesteld: een flinke vermindering van bekostiging per student, verschuiving van eerste geldstroom bekostiging naar het tweede geldstroom projectaanvraag-circus, overdracht van vastgoed en prestatieafspraken hebben ontgezegd aan de huidige werkdruk en –stress bijgedragen.

Maar het College van Bestuur zal moeten erkennen dat ook UT-beleid daar grote secundaire invloed op heeft: de aan alle bacheloropleidingen opgelegde onderwijsvernieuwing (TOM) heeft niet alleen tijdelijk, maar ook structureel voor extra onderwijsbelasting geleid, ook ten gevolge van de prestatieafspraken die het college heeft gemaakt. Tegelijkertijd heeft de UT de laatste 6 jaar zijn vaste wetenschappelijke staf via reorganisaties met 15% teruggebracht. (Bij EWI gaat het bijvoorbeeld om een teruggang van 25% in de vaste wetenschappelijke staf, terwijl de instroom van bachelorstudenten met 100% en van masterstudenten met 50% is toegenomen.) Ondertussen gaan onder druk van UT-beleid veel opleidingen internationaal, met extra werk om de overgang naar Engels mogelijk te maken met zo min mogelijk kwaliteitsverlies. Ademhalen is er niet bij, want de inkomsten uit 2^{de} en 3^{de} geldstroom moeten zo spoedig mogelijk opgehoogd worden.

Uit bovenstaande kan worden afgeleid dat de Universiteitsraad zorgen heeft over de ontwikkeling van de ervaren werkdruk in de afgelopen jaren en in de komende jaren. Het voorliggende plan biedt daarvoor geen adequate aanpak, noch op de verschillende niveaus (CvB-UR, decaan-FR en directeur-DR, capaciteitsgroepen) noch via concreet voorgestelde acties.

UNIVERSITEIT TWENTE.

De Universiteitsraad mist een gevoel van urgentie bij het College van Bestuur ten aanzien van werkdruk gerelateerde problemen aan de UT. De belangrijkste kernoorzaak daarbij is de mismatch van eisen aan het personeel en de benodigde capaciteit, om deze op een kwalitatief aanvaardbare manier binnen je aanstelling te kunnen uitvoeren.

De personeelsgeleding kan daarom niet instemmen met het voorliggende "Plan van aanpak Werkdruk" en adviseert bij een nadere concretisering van het plan van aanpak de volgende aspecten in de planvorming in ieder geval te incorporeren:

1. het evalueren van het lopende beleid (middelenverdeling, onderwijs, onderzoek, personeelsbeleid, eisen aan dienstverlening), het identificeren van effecten op werkbelasting, werkdruk en werkstress;
2. bij het aanpassen van het lopende beleid en het opstellen van nieuw beleid dienen werkdrukeffecten nadrukkelijk meegewogen worden. Daaronder valt ook de afweging of en in welk tempo wijzigingen wenselijk en uitvoerbaar zijn;
3. het invoeren van werkbelasting- en capaciteitsmodellen, globaal op centraal niveau en meer gespecificeerd op decentraal niveau, mede met het oog op capaciteitsbekostiging, eerlijke werkverdeling en verdeling van modulemiddelen;
4. het bevorderen van een cultuur waarbij gezamenlijkheid, samenwerking, collegialiteit en waardering van ieders bijdrage, vanuit zijn eigen ambitie en mogelijkheden, voorop staat, te beginnen bij het College van Bestuur, decanen en directeuren;
5. het opstellen van decentrale plannen van aanpak voor werkdruk in overleg met de medezeggenschap. Bij faculteiten kunnen daarbij ook de clustervorming, capaciteitsmodellen en concrete werkdruk-verlagende maatregelen voor vast WP aan de orde komen. Ook een grotere inzet van promovendi en student-assistenten kunnen hier, waar dit mogelijk is, aan bijdragen.

De studentgeleding van de Universiteitsraad ziet weliswaar werkdruk vooral als een organisatorisch en personeel probleem, maar wijst erop dat een te hoge werkdruk van het personeel ook voor de kwaliteit van het onderwijs een gevaar is: kleinschaligheid en voldoende (goede) begeleidingscapaciteit voor projectonderwijs kunnen onder druk komen te staan nu de studentenaantallen bij veel opleidingen flink stijgen.

Met vriendelijke groet,
namens de Universiteitsraad,

6.0.

dr ir H. Wormeester,
voorzitter