

# STIMULERINGSREGELING AANPAKKEN VAN WERKDruk

## OVERZICHT PROJECTEN 2019 -2020

In 2019 is de Stimuleringsregeling 'Aanpakken van werkdruk' gestart. Deze regeling heeft als doel om de afspraak uit de cao over werkdruk uit te werken met ondersteuning van Mercer. Na het indienen van een projectvoorstel kan een hogeschool maximaal 60 uur ondersteuning van Mercer krijgen voor de uitvoering hiervan.

In de periode tot en met 2020 zijn door Mercer 9 projecten bij diverse hogescholen opgestart. Hieronder vind je een korte samenvatting per project.

## PROJECTEN 2019 - 2020

### Aeres Hogeschool

#### WERKDrukBELEID

##### Projectomschrijving

Er bestond nog geen werkdrukbeleid. In overleg met twee beleidsmedewerkers P&O is het beleid opgesteld. Onderdelen zijn: Theoretisch kader, acties conform alle bestaande afspraken (zoals de CAO, de kwaliteitsafspraken en het professionaliseringsplan, alsmede uitkomsten van RI&E, dialoograpportages en evaluaties van werkprocessen), de stap van theorie naar praktijk middels de werkdrukwijzer, richtlijnen en praktische bijlages. De creatie van het werkdrukbeleid is met de goedkeuring van de Raad van Bestuur afgerond.

##### Projectresultaat

Het project heeft een actueel Werkdrukbeleid opgeleverd dat voldoet aan Wet en regelgeving.

### Design Academy Eindhoven

#### WERKDrukBELEID

##### Omschrijving

De Design Academy wil graag de medewerkers aansporen tot het inzetten van preventieve maatregelen ten aanzien van het verlagen van werkdruk, verhogen van vitaliteit, bevorderen van duurzame inzetbaarheid en mobiliteit. Om dit doel te behalen, zal er een breed gedragen beleidsstuk omtrent werkdruk en duurzame inzetbaarheid worden geschreven. Om tot dit stuk te komen, is er eerst een gezamenlijke visie gevormd middels Mercer's Boardgame en zal middels Shared Ambition's Vitaliteitsscan de huidige stand van zaken in kaart worden gebracht.

##### Resultaat

Afronding zal in het eerste kwartaal van 2021 plaatsvinden.

## Haagse Hogeschool

### **VAN WERKDRUK NAAR WERKGELUK**

Ondersteuning bieden bij het bepalen van interventies om de adviezen die voortkomen uit de resultaten van het PMO opvolging te geven.

### **Omschrijving**

In februari heeft De Haagse Hogeschool een PMO uitgevoerd onder haar personeel. De Hogeschool wenst ondersteuning bij het bepalen van de juiste effectieve interventies. De wens van de hogeschool was om een overzicht te ontvangen met hierin interventies die ingezet kunnen worden hogeschool breed, maar ook specifiek op de faculteiten/diensten SWE, GVS, OKC en FZIT. Mercer is gestart met het analyseren van de resultaten van het PMO en het inzichtelijk maken van de knelpunten. Deze knelpunten zijn geplot in het werkdrukmodel van TNO. Vervolgens is De Haagse gevraagd een top-5 van knelpunten te formuleren. Voor deze top-5 is schematisch weergegeven welke interventies vanuit Livvit kunnen worden ingezet. Tevens is er een beslisboom toegevoegd, wat HR kan helpen bij het bepalen welke interventie er per fase (@work, @risk of @home) kan worden ingezet.

### **Resultaat**

Een overzicht voor de Haagse Hogeschool breed en de faculteiten/diensten SWE, GVS, OKC en FZIT, waarin per prioriteit wordt aangegeven welke interventie vanuit het Livvit-pakket van Zilveren Kruis kan worden ingezet inclusief een beslisboom.

## HAS Hogeschool

### **TRAINING OM COÖRDINATOREN OP WEG TE HELPEN IN DE AANPAK VAN WERKDRUK**

### **Projectomschrijving**

Werkdruk is aanwezig binnen opleiding Toegepaste Biologie. De coördinatoren zijn de spinnen in het web van de opleiding en de training is beoogd hen te helpen in het maximaal benutten van deze centrale positie.

De aanpak bestond uit twee sessies: In de eerste sessie zijn de onderzoeksresultaten, vaardigheden om een teamdialoog te houden en het maken van een plan van aanpak besproken. Vervolgens is er (HAS intern) een Open Space sessie georganiseerd, waarin er door alle docenten gezamenlijk is gebrainstormd over de werkdruk binnen de hogeschool.

De tweede sessie die is gefaciliteerd door Mercer is benut als werksessie waarin de coördinatoren de resultaten van de interne Open Space meeting hebben omgezet naar behapbare actieplannen.

### **Projectresultaat**

De bovengenoemde actieplannen zijn het resultaat van de aanpak. Hiermee wordt een praktische start gemaakt inzake het verlagen van de werkdruk.

## Hogeschool Inholland

### TRAINING OM TEAMLEIDERS OP WEG TE HELPEN IN DE AANPAK VAN WERKDruk

#### Projectomschrijving

Werkdruk is aanwezig binnen Inholland. Onderdeel van de rol van teamleiders is de werkdruk in de teams te verlagen. Teamleiders die hier graag externe hulp bij wilden, konden zich inschrijven voor de training. De aanpak bestaat uit twee sessies: In de eerste sessie zijn onderzoeksresultaten, vaardigheden om een teamdialoog te houden en het maken van een plan van aanpak besproken. De tweede sessie zou intervisie zijn geweest, om teamleiders de gelegenheid te geven hun ervaringen over de teamdialoog met elkaar te delen en elkaar waar nodig verder op weg te helpen.

#### Projectresultaat

De eerste sessie is positief ontvangen. Teamleiders gaven aan veel aan de sessie te hebben gehad. Helaas viel de tweede sessie (intervisie) gelijk met de nieuwe lockdown-maatregelen, waardoor op één teamleider na, alle teamleiders zich hebben afgemeld i.v.m. intern overleg. Om de teamleiders toch de kans te geven ervaringen met elkaar te delen is er een ervaringenformulier rondgestuurd. Zo kan iedereen alsnog de tips en tops over diens teamdialoog met elkaar delen.

## Hogeschool Rotterdam

### AFWIJKEND VERZUIM

Analyse van de verzuimcijfers van 2019 voor zes instituten en diensten met afwijkend verzuim, knelpunten in beeld brengen en een plan van aanpak opstellen met als doel aanpak werkdruk en verlagen verzuim.

#### Omschrijving

Voor zes instituten en diensten zijn verdiepende analyses van het verzuim uitgevoerd en besproken met de HR- en re-integratie adviseur. Dit heeft inzichtelijk gemaakt welke knelpunten spelen bij verschillende subgroepen binnen deze instituten en diensten. Deze zijn opgenomen in een rapportage met concrete adviezen om deze knelpunten op te pakken. Daarnaast is met de systeembeheerder van Hogeschool Rotterdam gesproken over het aanpassen van het managementinformatiesysteem, zodat jaarlijks voor elk instituut en dienst eenvoudig de gewenste informatie over het verzuim beschikbaar komt en optimaal gestuurd kan worden op het verminderen van verzuim en werkdruk.

#### Resultaat

Zes instituten en diensten zijn in het bezit van een analyse van het verzuim en de knelpunten die spelen bij de verschillende subgroepen. Een rapportage met concrete adviezen is opgesteld zodat de HR- en re-integratie adviseur deze kunnen bespreken met de verschillende managementteams, ten einde concrete plannen van aanpak op te stellen gericht op het creëren van een gezonde werksituatie en verlaging van het verzuim.

Er heeft afstemming plaatsgevonden met de systeembeheerder die de opgestelde rapportages als input zal gebruiken voor het inrichten van een dashboard waarmee leidinggevenden eenvoudig toegang krijgen tot de verzuiminformatie per subgroep, zodat zij optimaal kunnen sturen op verzuim en inzetbaarheid. Het ontwikkelen van dit dashboard zal voornamelijk plaatsvinden in 2021.

## WERKDRUKBELEID EN WERKDRUKMODEL

### Omschrijving

iPabo wil de aanpak van werkdruk beter borgen in de organisatie door een beleid op werkdruk te formuleren en wil een solide aanknopingspunt om op voort te borduren in de verdere werkdrukaanpak middels een iPabo specifiek werkdrukmodel.

### Resultaat

Op basis van aangeleverde informatie is er een werkdrukbeleid geschreven. Vervolgens is er op basis van het beleidsstuk een iPabo specifiek werkdrukmodel opgeleverd, waarin geplot is hoe de taakeisen (werkcontext en werkinhoud) zich verhouden tot de gevolgen (werkstress en lange termijn effecten), individuele factoren en buffers. Dit heeft inzichtelijk gemaakt waar iPabo al veel doet en waar iPabo meer zou kunnen doen om de ervaring van negatieve werkdruk verder te verminderen.

## VAN WERKDRUK NAAR WERKPLEZIER

Strategische sessie om bewustzijn te creëren bij het MT betreffende de werkdruk thematiek en hoe dit zich manifesteert binnen KPZ.

### Omschrijving

Binnen de KPZ is er sprake van werkdruk, maar het ontbreekt aan het juiste inzicht. Op basis van aangeleverde en beschikbare data is er een vooronderzoek gedaan. Er zijn op basis van opvallende bevindingen kernthema's gedefinieerd. Op verschillende niveaus: organisatie, management, team en individu, zijn de bevindingen in kaart gebracht. Tot slot zijn er nog enkele interviews gehouden om meer kleur aan het vooronderzoek te geven.

Genoemde input is gebruikt als basis voor de strategiesessie, die primair door LTC geleid werd. Het MT is gedurende de sessie actief met elkaar in gesprek gegaan. Door het stellen van de juiste vragen zijn zaken die onuitgesproken waren, bespreekbaar gemaakt, waarmee men tot nieuwe inzichten is gekomen. Tot slot zijn de kernthema's verdeeld onder de MT-leden met de opdracht om met de input een actieplan te gaan maken.

De combinatie van het vooronderzoek en de strategiesessie heeft inzicht gegeven in de behoeften en prioriteiten in het kader van werkdruk.

### Resultaat

Inzicht in welke kernthema's werkdruk zich manifesteert, bewustwording binnen het MT en handvatten om verder aan de slag te gaan met de thematiek.

**WERKDRUKONDERZOEK**

**Omschrijving**

Er is middels een online chatroom ervaringsonderzoek (Remesh) een verdiepingsslag gemaakt op de MTO resultaten, specifiek zoekende naar de achterliggende oorzaken van werkdruk. In Samenwerking met LTC en Zilveren Kruis zal hier opvolging aan gegeven worden.

**Resultaat**

Afronding zal plaatsvinden in het eerste kwartaal van 2021.