

Van: 10.2.e 1
Aan: 10.2.e
Cc: 10.2.e
Onderwerp: FW: info universiteit Groningen
Datum: dinsdag 19 oktober 2021 08:55:18
Bijlagen: [Tabel Eerste beoordeling reactie Rijks Universiteit Groningen.docx](#)
[21403458 Rapportage WOinActie.pdf](#)
[Persbericht WoinActie def.docx](#)
[20210204 ATW Universiteit Groningen.docx](#)
[I-NET_2014607-05 inspectiebrief Universiteit Groningen 09-04-21.pdf](#)

Hallo 10.2.e

Hier alvast deel van de info betrekking hebbende op wob verzoek 10.2.e

Groet, 10.2.e

Van: 10.2.e @inspectieszw.nl>
Verzonden: dinsdag 5 oktober 2021 14:03
Aan: 10.2.e) <10.2.e @InspectieSZW.nl>
CC: 10.2.e @InspectieSZW.nl>
Onderwerp: info universiteit Groningen

Hoi 10.2.e ,

Zoals afgesproken stuur ik je informatie over de inspectie van universiteit Groningen nav van melding van WOinactie. (zaaknummer 2014607)
De inspectie bestond uit een documentenonderzoek. We hebben geen bestuurders, medewerkers of OR gesproken.
Ik voeg de beoordeling ATW van 10.2.e bij. En verder de beoordeling van de documenten, de inspectiebrief, de algemene rapportage nav van de inspectie van de 14 universiteiten, en het persbericht.

Met vriendelijke groet,

10.2.e 10.2.e

Inspecteur Arbo
Vakgroep Arbeidsomstandigheden Midden

.....
Inspectie SZW
directie Arbeidsomstandigheden
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Croeselaan 15| 3521 BJ Utrecht
Postbus 90801| 2509 LV Den Haag

.....
T 0800 51 51

M 06-10.2.e

10.2.e@inspectieszw.nl
www.inspectieszw.nl

.....
**De Inspectie SZW werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk en
bestaanszekerheid voor iedereen**

.....
vrijdagmiddag afwezig

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
Zaaknummer : 2014607
Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

PSA: Beoordeling reactie universiteiten

Algemeen

Geen Fysieke inspectie nodig

Aanpak PSA in orde; Centrale aansturing PSA

Recruitment Guide inzake Werving & Selectie good practice;

Vragenpunten naar aanleiding van het actieplan

1. De RI&E en het Plan van Aanpak, specifiek voor het onderdeel PSA is niet uitgevraagd en aangeleverd. Als nog aanleveren geeft meer inzicht in aanpak intern ongewenst gedrag.
2. Zijn in het medewerkersonderzoek vragen opgenomen over arbeidstijden?
3. Zijn in het medewerkersonderzoek vragen opgenomen over de wettelijk verboden discriminatiegronden?
4. Advies: Controleer alle relevante documenten, thema's en programma's op de aanwezigheid van de 12 wettelijk verboden discriminatiegronden.
5. Wordt de W&S richtlijn ook gebruikt bij het interne loopbaantraject?
6. Is ongewenst gedrag onderdeel van de genoemde cyclus van voortdurende verbetering waarbij resultaten van het medewerkersonderzoek en de vervolgacties als basis dienen voor optimalisatie van beleid en maatregelen? Worden de relevante bronnen zoals jaarverslag vertrouwenspersoon en klachtenregistratie e.d. hierbij betrokken?
7. Worden de effecten van de beleidsmaatregelen en overige relevante activiteiten gebruikt om de maatregelen in het Plan van Aanpak behorende bij de RI&E te actualiseren en te verwerken in de beleidsonderwerpen die gekoppeld zijn aan de informele en formele klachtenstructuur?
8. Worden de risico-verhogende (organisatorische en/of personele) factoren die tot werkstress (kunnen) leiden in relatie tot discriminatie als een risico van arbeid, geïnventariseerd?
9. De vertrouwenspersoon regelt nazorg. Is er een regeling of protocol waaruit blijkt op welke wijze de professionele opvang en nazorg van slachtoffers van discriminatie en ander ongewenst gedrag is geregeld?

Actieplan

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
	Algemeen				
1.	Is er sprake van werkdruk?	ja			

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
2	Zijn de werkstressoren /taakeisen en energiebonnen geïnventariseerd?	ja	<p>In Medewerkers Tevredenheid Onderzoek van 2018 en 2019/2020. Resultaten te herleiden naar team en functieniveau.</p> <p>De resultaten zijn o.a. besproken op team en afdelingsniveau. Op basis daarvan is een actieplan opgesteld. De actieplannen worden ½ jaarlijks geëvalueerd en geüpdatet in bestuurlijke overleggen tussen CvB en faculteitsbesturen en medezeggenschapsorganen.</p> <p>Werkdrukmodel opgesteld (basis voor de vragenlijsten MTO's)</p> <p>Medewerker enquête 2020 over thuiswerken.</p>		
3	Sluit de uitkomst aan bij de melding WOinactie?	ja	De RUG herkent dat er in bepaalde disciplines sprake is van prestatiedruk hetgeen in combinatie met de huidige financieringssysteem tot een werkomgeving kan leiden waardoor de mentale gezondheid nam medewerkers onder druk komt te staan.		
	Werkdruk en intern ongewenst gedrag				
4	Welke maatregelen (en termijnen) zijn of worden genomen om de werkdruk aan te pakken?		<ul style="list-style-type: none"> - Vanaf 2018 €5mln jaarlijks ter beschikking gesteld ter verlaging van de werkdruk - Urennormeringen zijn aangepast - Meer medewerkers, extra docenten aangenomen. <p>(Zonder structurele financiering vanuit OCW heeft dit slechts beperkt effect)</p>		

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
			<ul style="list-style-type: none"> - Maatregelen om thuiswerkfaciliteiten te verbeteren en de nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken. - Actieplan Digitaal onderwijs, 5 mln voor verbetering ondersteuning staf om online onderwijs verder vorm te geven - coaching voor teams en vakgroepen om beter met elkaar samen te werken - leiderschapsprogramma met aandacht voor persoonlijke vaardigheden, kwaliteiten en integriteit - intervisie voor leidinggevend en korte coaching sessies ter ondersteuning van de medewerkers in coronatijd - week van de gezondheid in april en week van de werkstress in november aangegrepen om risico's voor medewerkers onder de aandacht te brengen. - Balansprogramma gericht op vitaliteit en mentale gezondheid is online beschikbaar (bedoeld voor vergroten van energiebronnen) - E-health programma Mirro - Vitalcoach aangesteld om medewerkers te adviseren hoe zij gezond kunnen blijven in deze periode - Talentportal HR waar medewerkers terecht kunnen met vragen over loopbaan, motivatie, drijfveren en competentie en persoonlijk advies. - Op dit moment (november 2020) worden maatregelen genomen om de thuiswerkfaciliteiten 		

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
			te verbeteren en de nadelige gevolgen van het veelvuldig huiswerken te beperken.		
5	Hoe wordt getoetst of de maatregelen effectief zijn?		<p>Jaarlijks een voortgangrapportage van alle organisatorische eenheden met evaluatie van de maatregelen uit plan van aanpak op basis van de RI&E. Wordt ook besproken in bestuurlijke overleggen. Monitoring binnen bestaande HR instrumenten en door direct leidinggevende, in werkoverleggen, enz.</p> <p>Resultaten worden zo laag mogelijk in de organisatie teruggekoppeld en vormen input voor verder aanpassingen beleid.</p> <p>Er wordt voortdurend gekeken welke problemen op teamniveau kunnen worden opgelost en welke door hoger management moeten worden aangepakt.</p> <p>Winter 2020/2021 wordt opnieuw een medewerkers enquête uitgezet over thuiswerken en eind 2021/begin2022 zal een regulier medewerkersonderzoek worden gehouden.</p> <p>- Voorzichtige conclusie dat beleid op gebied van werkdruk en discriminatie op de werkvloer effect begint te krijgen ook al zal niet ieder medewerker dit ook zo ervaren. Dus zeker ruimte voor verbetering.</p> <p>- Cyclus van voortdurende verbetering ingericht waarbij resultaten van het medewerkersonderzoek en de vervolgacties als basis dienen voor optimalisatie van beleid en maatregelen.</p>		

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
			- Stuurgroep met kerndeskundigen, vertrouwenspersoon en enkele bestuurders en HR opgericht die meedenkt en adviseert over voortgang. En regiegroep die plannen universiteit breed ontwikkelt en CvB adviseert		
6	Wat wordt er op dit moment in de praktijk gedaan voor medewerkers die werkdruk ervaren?		Zie 4.		
7	Zijn er maatregelen genomen op gebied van intern ongewenst gedrag? Zo ja welke?		<ul style="list-style-type: none"> - Actieplan Diversiteit en Inclusie - Vergroten sociale veiligheid (o.a. zero tolerance statement, active bystander trainingen, vereenvoudigen procedure melden ongewenst gedrag.) - trainingsprogramma voor alle leidinggevenden en medewerkers op gebied van integriteit. - voorlichtingscampagne over bereikbaarheid en werkwijze vertrouwenspersoon 		
8	Wat wordt er op dit moment in de praktijk gedaan voor medewerkers die intern ongewenst gedrag ervaren?	Die kunnen terecht bij de vertrouwenspersoon			
9	Is de OR betrokken bij het opstellen van het actieplan en de maatregelen over werkdruk en intern ongewenst gedrag?	ja			
10	Hoe wordt de dialoog gevoerd met de medewerkers over werkdruk?	v	Medewerkers zijn betrokken geweest bij de inhoudelijke vormgeving van de medewerkersonderzoeken via het Lokaal Overleg en de universiteitsraad. De terugkoppeling van de		

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e 10.2.e (PSA), 10.2.e 10.2.e (ATW), 10.2.e 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
			resultaten en de bespreking daarvan is een bottom-up proces, waarbij voortdurend gekeken wordt welke problemen op teamniveau kunnen worden opgelost en welke problemen op een hoger managementniveau moeten worden aangepakt. In de diverse faculteitsraden, dienststraden en de centrale universiteitsraad is dit blijvend onderwerp van gesprek.		
11	Hoe wordt de dialoog gevoerd met de medewerkers over ongewenst gedrag?		Zie 10.		
12	Wat is de rol van de medewerkers bij het tot stand komen en implementeren van de maatregelen?	v	De terugkoppeling van de resultaten van de medewerker onderzoeken en de bespreking daarvan is een bottom-up proces, waarbij voortdurend gekeken wordt welke problemen op teamniveau kunnen worden opgelost en welke problemen op een hoger managementniveau moeten worden aangepakt		
	Arbeidstijden				
13	Hoe geeft u invulling aan de samenhang met uw gevoerde beleid ten aanzien van arbeidstijden?		<ul style="list-style-type: none"> • Per faculteit voor de wetenschappelijke staf een taak-belastingmodel; • Overwerk wordt herkend, structureel niet wenselijk, indien vanwege hoeveelheid werk; • Op maat kijken naar verbeteringen in het taak belastingmodel en dat van de individuele medewerker; 		

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
			<ul style="list-style-type: none"> • Structureel overwerk ontmoedigen (gesprek, V&T, dialoog op maat); • Er wordt meer tijd vrijgemaakt voor specifieke taken, echter gericht op werkdruk; • Benoeming van overwerk door meer thuiswerken, door Covid-19 meer tijd nodig voor hetzelfde werk, verantwoordelijkheidsgevoel. 		
14	Is er een beleid tav arbeidstijden?		Men houdt de CAO aan, werkweek 38 uur over 5 dagen. Flexibiliteit in aanvang en eindtijd		
15	Wordt dit periodiek geëvalueerd en aangepast aan de bevindingen?		In MO 2018 geen specifiek ATW topic		
16	Welke afspraken zijn er gemaakt m.b.t. overwerken, balans werk-privé enz.?		Structureel overwerk ontmoedigen (gesprek, V&T, dialoog op maat); Er wordt meer tijd vrijgemaakt voor specifieke taken, echter gericht op werkdruk;		
17	Op welke wijze worden mogelijkheden voor rust en herstel geboden?		Op maat kijken naar verbeteringen in het taak belastingmodel en dat van de individuele medewerker;		
18	Is er een registratie en evaluatie van de werk- en rusttijden?		Geen registratie, men houdt de CAO aan, werkweek 38 uur over 5 dagen. Flexibiliteit in aanvang en eindtijd. Ook bij overwerk ruim binnen grenzen ATW. Onderzoek valt buiten ATW (ATB 2.1:2 3e lid onder b)		
19	Wordt gewerkt met een normurensystematiek?		nee		
20	Wat betekent de gekozen manier van werken voor de ervaren werkdruk? (Juist meer of minder bij werken middels normurensystematiek)		Overwerk wordt gekoppeld aan werkdruk. De verhouding onderzoek/studenten gaat ten koste van onderzoek, wat men dmv overwerk in balans wil brengen.		

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
	Discriminatie				
21	Heeft u het risico op discriminatie (aan de hand van de 12 gronden) op de werkvloer onderzocht?	Nee	<p>Risico op discriminatie niet onderzocht op basis van 12 discriminatiegronden.</p> <p>Onderzoek medewerkers – Effectory 2019 (resultaten 2^e meting). Aandacht voor discriminatie, pesten en SI. Discriminatie is niet uitgewerkt. Heeft niet geleid tot specifieke acties ten aanzien van discriminatie in de diverse plannen.</p> <p>In het onderzoek onder medewerkers is geen aandacht voor de wettelijk verboden discriminatiegronden.</p> <p>Discriminatiegronden worden niet benoemd in MO.</p> <p>In het (periodieke) MO is aandacht voor discriminatie, pesten en SI. Vertaalslag moet plaatsvinden naar de actieplannen van de onderdelen. In de actieplannen is de evaluatie niet als zodanig zichtbaar.</p> <p>VP rapporteren over hun meldingen ongewenst gedrag waaronder discriminatie.</p> <p>Verdiepende onderzoeken hebben niet plaatsgevonden.</p>		<p>De RI&E en het Plan van Aanpak, specifiek voor het onderdeel PSA en dan met name gericht op het onderwerp intern ongewenst gedrag zoals direct en indirect onderscheid (discriminatie), pesten en (seksuele) intimidatie.</p> <p>Controleer <u>alle</u> relevante documenten, thema's en programma's op de aanwezigheid van de 12 wettelijk verboden discriminatiegronden.</p> <p>In het onderzoek onder medewerkers is geen aandacht voor de wettelijk verboden discriminatiegronden.</p>

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
			<p>Voorbeelden worden genoemd waarbij niet-Nederlanders beduidend slechter scoren bij bepaalde thema's te weten werkdruk, sociale veiligheid en DI.</p> <p>In de plannen van de onderdelen is steeds aandacht voor sociale veiligheid en ongewenst gedrag. Veruit de meeste aandacht gaat uit naar werkdruk en DI.</p>		
22	Welke maatregelen heeft u genomen om discriminatie op de werkvloer zoveel mogelijk te voorkomen dan wel volledig uit te sluiten?		<p>Informatie ontbreekt bij de reactie. Op de website (RUG – over Ons) is de klachtenstructuur uitgewerkt. Communicatie over de VP en klachtenregeling is breed gecommuniceerd.</p> <p>Er is aandacht voor integriteitsprogramma's, diversiteit & inclusie, thema All Inclusive en daaraan gerelateerde programma's.</p> <p>Er is een Zero Tolerance verklaring over ongewenst gedrag.</p>		
23	Is tijdens het onderzoek naar discriminatie op de werkvloer ook het risico van discriminatie tijdens het interne loopbaantraject (interne carrièrepaden) onderzocht?	Nee	<p>Het risico van discriminatie tijdens het interne loopbaantraject is niet onderzocht.</p> <p>Er is een recente (Maart 2020) Recruitment Guide (Gids voor een open, transparante en op kwaliteiten gebaseerde werving en selectieprocedure). Uitgewerkt stuk met verwijzingen naar</p>		De Recruitment Guide inzake Werving & Selectie kan als goed voorbeeld worden genoemd. Ook richting andere universiteiten.

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
			<p>hulpmiddelen, adviezen en goede voorbeelden. Met een link naar de NVP-sollicitatiecode.</p> <p>Een Recruitment Guide is opgesteld en deze wordt gebruikt bij de (interne en externe) W&S.</p> <p>Tevens zijn er speciale programma's om de balans M/V in hogere wetenschappelijke posities.</p>		
24	Welke maatregelen heeft u genomen om discriminatie tijdens het interne loopbaantraject zoveel mogelijk te voorkomen dan wel volledig uit te sluiten	Niet specifiek intern beleid	Zie punt 23. Er ligt een goede W&S richtlijn. Kan ook een interne werking hebben.		
25	Welke huidige maatregelen dragen bij om werkstress tegen gevolge van discriminatie tegen te gaan?	Niet specifiek benoemd	Relatie tussen discriminatie en werkstress is niet te leggen op basis van de informatie.		
26	<p>Zijn er nog aanvullende maatregelen nodig i.r.t tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RI&E en plan van aanpak; • Gedragsregels; • Vertrouwenspersoon; • Klachtenprocedure (regeling, commissie, andere voorzieningen zoals ombudsman) • Voorlichting en onderricht werknemers; 	Ja	<p>Er is een aantoonbare formele en informele klachtenstructuur.</p> <p>De gedragscode SI, A&G en discriminatie is aanwezig. Bij het begrip discriminatie worden enkele discriminatiegronden. Is niet volledig.</p> <p>In de bijlagen is dit wisselend en niet consequent.</p> <p>Er is een regeling VP. In deze regeling wordt gesproken over discriminatie en ongelijke behandeling als twee aparte onderwerpen. Website RUG (onze organisatie/wet + regelgeving).</p>		Is 1 VP wel voldoende voor zo'n grote organisatie?

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
	<ul style="list-style-type: none"> • Training leidinggevendenden; • Beleidsevaluatie 		<p>De informele en formele klachtenstructuur is uitgewerkt.</p> <p>Er is aandacht voor leiderschapstrajecten, diversiteit & inclusie, integriteitsprogramma's voor alle medewerkers, V&O over de klachtenstructuur.</p>		
27	Werkt het beleid ten aanzien van discriminatie zoals het nu is opgesteld? Hoe toetst u dit?	Beleidsevaluatie onduidelijk	<p>Beleidsevaluatie is alleen zichtbaar op basis van de MO.</p> <p>Verder niet zichtbaar in de stukken.</p>		<p>Breng de beleidsevaluatie binnen uw organisatie (aantoonbaar) in kaart ten aanzien PSA en dan specifiek op het onderwerp ongewenst gedrag (discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie), koppel hieraan een cyclische aanpak (PDCA) en gebruik <u>alle</u> relevante bronnen om hieraan invulling te geven. Meet de effecten van de beleidsmaatregelen en overige relevante activiteiten en gebruik deze informatie om de maatregelen in het Plan van Aanpak behorende</p>

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
					bij de RI&E te actualiseren en te verwerken in de beleidsonderwerpen die gekoppeld zijn aan de informele en formele klachtenstructuur.
28	Zijn er risico verhogende (organisatorische en/of personele) factoren te herkennen binnen de organisatie (of organisatieonderdelen) en/of personeelssamenstelling die tot werkstress (kunnen) leiden?	Nee	Geen zicht op risico verhogende factoren rond discriminatie. Ook niet of dit tot werkstress kan leiden.		Inventariseer de risico-verhogende (organisatorische en/of personele) factoren binnen alle organisatieonderdelen die tot werkstress (kunnen) leiden in relatie tot discriminatie als een risico van arbeid.
29	Is er sprake van professionele opvang en nazorg van slachtoffers van discriminatie (inclusief seksuele intimidatie)?	Nee	Uit de toegezonden stukken en de website van de RUG blijkt niet dat er sprake is van een professionele opvang en nazorg. In de regeling VP wordt niet gesproken over (na)zorg.		Stel een regeling of protocol op waaruit blijkt op welke wijze de professionele opvang en nazorg van slachtoffers van discriminatie en ander ongewenst gedrag is geregeld.

Naam Universiteit : Rijks Universiteit Groningen
 Contactpersoon Universiteit : 10.2.e
 Zaaknummer : 2014607
 Inspecteurs : 10.2.e (PSA), 10.2.e (ATW), 10.2.e (AMD)

	Vraag	Kort en duidelijk Antwoord	Toelichting / bijzonderheden	Planning Start - Einde	Vervolg actie Vraagpunten?
30	Wordt diversiteitsbeleid genoemd in het actieplan?	Ja	<p>Diversiteit & Inclusie wordt op verschillende manieren benoemd in de maatregelen van de RUG. Bijvoorbeeld maatregelen 1 t/m 3. Onderwerp wordt serieus genomen.</p> <p>Het thema voor het 81^e Lustrum is All inclusive – onze open academische gemeenschap.</p>		



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Rapportage WOinActie

Inleiding

In 2020 heeft het programma Arbeidsmarktdiscriminatie en Psychosociale arbeidsbelasting van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Inspectie SZW) een project uitgevoerd gericht op de universiteiten in Nederland. Aan alle universiteiten is gevraagd om 'actieplannen' – de plannen van de universiteiten op het gebied van werkdruk, ongewenst gedrag/discriminatie en arbeidstijden – aan de Inspectie SZW aan te leveren. Deze plannen zijn vervolgens door de Inspectie SZW bestudeerd en geanalyseerd. Met de gekozen interventie in de vorm van actieplannen houdt de Inspectie SZW de vinger aan de pols en wordt tevens recht gedaan aan de primaire verantwoordelijkheid van de universiteiten om zelf in actie te komen en regie te nemen. In deze rapportage wordt verslag gedaan van de acties en bevindingen in het kader van het project van de Inspectie SZW.

Aanleiding

De aanleiding voor dit project bij de universiteiten was meerledig:

- een groot aantal meldingen over structureel overwerk en werkdruk die de Inspectie SZW van de actiegroep WOInActie had ontvangen;
- een aantal signalen op basis waarvan de Inspectie SZW reeds het voornemen had om de universiteiten in 2020 te inspecteren:
 - de resultaten van het onderzoek *Harassment in Dutch Academia* naar wangedrag en intimidatie in de wetenschap van de Radboud Universiteit uit 2019;
 - cijfers van de Nationale Enquête arbeidsomstandigheden (NEA) van 2018 waaruit bleek dat universiteiten hoog scoorden op discriminatie, ongelijke behandeling en interne ongewenste omgangsvormen.

Op 20 januari 2020 ontving de Inspectie SZW 719 gebundelde meldingen vanuit de universitaire actiegroep WOInActie, gesteund door en in samenwerking met de sector Wetenschappelijk Onderwijs en Onderzoek van de Algemene Onderwijsbond (AOB) en FNV Overheid. Deze meldingen zijn het resultaat van de oproep van WOInActie om de gevolgen van structureel overwerk te melden. Deze oproep vormt een onderdeel van een reeks acties die de actiegroep tijdens het academisch jaar '19-'20 organiseert in de strijd die ze sinds 2017 voert tegen de 'structurele onderfinanciering' van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

In het rapport *Inventarisatie omvang en gevolgen structureel overwerk aan de Nederlandse Universiteiten* (zie bijlage 1) zijn deze meldingen gebundeld en geanalyseerd. Het rapport gaat over de oorzaken en gevolgen van structureel overwerk en de daaraan gerelateerde werkdruk zoals die door de melders en WOInActie ervaren worden.

Daarnaast had de Inspectie SZW reeds het voornemen om de universiteiten in 2020 te inspecteren op het onderwerp 'discriminatie op de werkvloer' inclusief 'discriminatie bij interne werving en selectie'. De reden hiervoor was enerzijds de resultaten van het onderzoek naar wangedrag en intimidatie in de wetenschap, met de titel *Harassment in Dutch Academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions* uit 2019 van de Radboud Universiteit. Anderzijds gaven de cijfers van de Nationale Enquête arbeidsomstandigheden (NEA) van 2018 aanleiding voor een inspectie. Uit de cijfers bleek dat universiteiten hoog scoorden in een benchmark voor discriminatie, namelijk een 5 op een schaal 1 t/m 5. Ook werd er hoog gescoord op ongelijke behandeling en op de vraag of interne ongewenste omgangsvormen vaak voorkomt. Op beide aspecten werd een 4 gescoord (ook op een schaal van 1 t/m 5).

Doel van het project

De Inspectie SZW ziet toe op de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Dit betekent onder andere ook dat een werkgever maatregelen moet nemen ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting, zie artikel 3 lid 2 Arbowet en artikel 2.15 1^e en 2^e lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) wordt in de Arbowet omschreven als: “de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.”

PSA omvat ook zaken als gebrek aan autonomie (regelmogelijkheden), taakeisen, emotionele belasting, cognitieve belasting (moeilijkheidsgraad). Maar het heeft ook betrekking op ongewenst gedrag (pesten, discriminatie, intimidatie, seksuele intimidatie en agressie en geweld) – zowel intern ongewenst gedrag door collega's of leidinggevendenden als extern ongewenst gedrag door klanten, patiënten, leerlingen en dergelijke.

De gevolgen van PSA kunnen groot zijn: psychische klachten, overspannenheid/burn-out, maar ook bijvoorbeeld vermoeidheid, concentratieproblemen, hartklachten of klachten aan armen, nek of schouders hartklachten of klachten aan armen, nek of schouders (KANS).

Het doel van het project is om de universiteiten de juiste maatregelen te laten nemen ter voorkoming of beperking van de psychosociale arbeidsbelasting, zodat de genoemde negatieve gevolgen zich niet of minder voordoen. Eerdere inspecties bij een aantal universiteiten en de inventarisatie van WOInActie laten zien dat universiteiten al maatregelen troffen om PSA te voorkomen dan wel de gevolgen daarvan zoveel mogelijk te beperken. Overigens, WOInActie heeft aangegeven dat deze maatregelen in sommige gevallen als contraproductief werden ervaren.

Uitgevoerde acties

Zoals eerder aangegeven had de Inspectie SZW reeds het voornemen om de universiteiten in 2020 te inspecteren op het onderwerp 'discriminatie op de werkvloer' inclusief 'discriminatie bij interne werving en selectie'. Echter, door de coronamaatregelen konden de geplande fysieke inspecties niet plaatsvinden. De Inspectie SZW heeft daarom gekozen voor een andere interventie: het opvragen en beoordelen van actieplannen. Dit met het idee om de universiteiten te motiveren de juiste maatregelen te nemen. Met de gekozen interventie in de vorm van actieplannen houdt de Inspectie SZW de vinger aan de pols en wordt tevens recht gedaan aan de primaire verantwoordelijkheid van de universiteiten om zelf in actie te komen en regie te nemen.

De Inspectie SZW heeft de universiteiten verzocht het huidige gevoerde beleid voor werkdruk, ongewenst gedrag/discriminatie en arbeidstijden in kaart te brengen en de cyclische aanpak daarvan volgens de Plan, Do, Check, Act (PDCA)-cirkel. Daarnaast is expliciet gevraagd om in de actieplannen antwoord te geven op onderstaande vragen:

- Herkent u zich in de inhoud van de melding(en) vanuit WOinActie? Zo ja, welke actie(s) gaat u ondernemen? Zo niet, waarom niet?
- Welke maatregelen heeft u ondernomen om werkdruk aan te pakken?
- Hoe toetst u of de maatregelen effectief zijn?
- Hoe geeft u invulling aan de samenhang met uw gevoerde beleid ten aanzien van arbeidstijden?
- Heeft u maatregelen genomen ter voorkoming van discriminatie op de werkvloer? Zo ja, welke?

De Inspectie SZW heeft de universiteiten - conform artikel 12 1e en 2e lid van de Arbowet - verzocht om hun actieplannen met de medezeggenschap/ondernemingsraad af te stemmen. Voor het ontwikkelen van een adequaat arbobeleid is een goede samenwerking tussen werkgever en werknemers een basisvoorwaarde. Bij alle interventies wordt dit door de Inspectie SZW benadrukt.

Beoordeling Actieplannen

De Inspectie SZW heeft alle actieplannen van de 14 universiteiten beoordeeld. Vanuit de Arbowet en de Arbeidstijdenwet is gekeken naar de volgende thema's: arbeidstijden, werkdruk en intern ongewenst gedrag/discriminatie.

Belangrijk om op te merken is dat een aantal door WOinActie en in de meldingen naar voren gebrachte punten, verder reikt dan de bevoegdheid van de Inspectie SZW. Deze punten zijn in de beoordeling van de actieplannen dan ook niet meegenomen. Een concreet voorbeeld daarvan zijn meldingen over de werkcultuur van de universiteiten als oorzaak van structureel overwerk. In deze werkcultuur is het heel normaal is om heel veel uur meer te werken dan men op grond van het arbeidscontract wordt verplicht.

Uit de wetenschappelijke literatuur is bekend dat het zorgen voor een positief werkklimaat van groot belang is voor de aanpak van werkdruk en ongewenst gedrag. Echter, voor het beïnvloeden van de cultuur van organisaties is meer nodig dan handhaving door de Inspectie SZW op grond van haar wettelijke bevoegdheden op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidstijden. De Inspectie SZW neemt belangrijke achterliggende oorzaken zoals deze wel mee in gesprekken met de universiteiten en andere betrokkenen, die daar invloed op kunnen uitoefenen.

Tijdslijn

Op 3 augustus 2020 is de aankondigingsbrief van de inspecties naar de universiteiten verstuurd met het verzoek om een actieplan op te stellen. Tijdens een overleg van de VSNU op 18 september 2020 heeft de Inspectie SZW op de brief een toelichting gegeven. Tijdens dit overleg is een dialoog gevoerd met de HR-directeuren en is benadrukt dat de doelstelling is om effect op de werkvloer te bereiken.

Om de bedoeling achter de actieplannen te verduidelijken is er op 6 oktober 2020 een aanvullende brief naar de universiteiten gestuurd. Hierin is een nadere toelichting gegeven op de eerder gestelde vragen die specifiek betrekking hebben op de thema's arbeidstijden, werkdruk en discriminatie.

Ook heeft afgelopen jaar - 2020 - nadere afstemming met een vertegenwoordiging van de melders plaatsgevonden, waarin de gekozen aanpak is toegelicht en hoe dit afwijkt van de reguliere behandeling van klachten. Bovendien is de Inspectie SZW in gesprek gegaan met SoFoKles, het sociaal fonds voor de universitaire kennissector.

Op basis van de bestudering en analyse van de actieplannen van de universiteiten heeft de Inspectie SZW zich een goed beeld kunnen vormen van welke aandacht er per universiteit voor de genoemde onderwerpen bestaat en de wijze waarop elke universiteit hier invulling aan geeft. De actieplannen geven zicht op de maatregelen die de universiteiten hebben genomen en gaan nemen. Ook is er meer inzicht gekregen in de tijdslijn van de maatregelen.

Naar aanleiding van de beoordeling van de actieplannen zijn in een brief per universiteit puntsgewijs de bevindingen van de Inspectie SZW teruggekoppeld en zijn de actiepunten waar de universiteit mee aan de slag moet aangegeven. Daarbij is tevens benoemd welke verdere verwachtingen de inspectie heeft bij de verdere aanpak van de problematiek.

Bevindingen

De beoordeling van de actieplannen heeft geleid tot een aantal bevindingen. Hierna volgt per thema een overkoepelend beeld van deze bevindingen: welke punten zijn op basis van het beoordelen van de actieplannen op orde en welke punten behoeven (verdere) aandacht of uitwerking. In de brief aan elke universiteit is in meer detail een terugkoppeling gegeven. Deze individuele terugkoppeling kan op onderdelen anders zijn dan het overkoepelende beeld in deze rapportage. Deze bevindingen zijn gebaseerd op de beoordeling van de ingediende documenten.

Arbeidstijden

In het rapport van WOInActie wordt de normurensystematiek (toegewezen aantal uren voor onderwijs respectievelijk onderzoek) in relatie tot overwerk als aandachtspunt genoemd. Daarom heeft de Inspectie SZW ook vanuit de invalshoek van de arbeidstijdenwetgeving naar de actieplannen gekeken. De focus lag daarbij op het huidige gevoerde beleid en de cyclische aanpak daarvan volgens de Plan, Do, Check, Act (PDCA)-cirkel, zoals ook bij de andere thema's het geval was. In dat kader zijn de volgende punten geconstateerd.

Punten die op orde zijn

- Het formele beloningsbeleid is conform de CAO waarbij er sprake is van een werkweek van 38 uur verspreid over 5 dagen.

Aandachtspunten

- Er lijkt weinig aandacht voor en daarmee zicht te zijn op de daadwerkelijk gewerkte uren. De daadwerkelijk gewerkte uren, waar de uren buiten de reguliere werktijd - 'de overuren' - onderdeel van zijn, worden niet bijgehouden, terwijl een oorzakelijk verband hiervan met de geconstateerde werkdruk voor de hand ligt.
- Er wordt een disbalans in het waarderen van de prestaties op het kerndomein onderwijs versus het kerndomein onderzoek ervaren: onderzoek lijkt meer te worden gewaardeerd. Het ontbreken van die balans kan een werkdrukbron vormen. Bij nagenoeg alle universiteiten zien we terug dat er extra uren buiten de reguliere werktijd gemaakt worden voor het doen van onderzoek. Dit om de balans te kunnen houden tussen het geven van onderwijs, inclusief de aandacht voor studenten, en het doen van onderzoek. Daarbij zijn er ook pieken in deze 'extra' uren te zien en dit wordt met name veroorzaakt door deadlines, subsidiekansen, promotietrajecten etc.
- In de medewerkerstevredenheidsonderzoeken (MTO) van de universiteiten is niet of nauwelijks aandacht voor de arbeidstijden in relatie tot werkdruk.

Belangrijk is om hierbij op te merken dat de registratieverplichting voor arbeids- en rusttijden en de normen voor arbeids- en rusttijden uit de Arbeidstijdenwet (ATW) niet van toepassing zijn op het doen van wetenschappelijk onderzoek als de aard van dit onderzoek of de in het onderzoek toe te passen processen dit noodzakelijk maken. Bovendien geldt de ATW alleen volledig voor werknemers van wie het loon minder dan € 64.350 (2020) bedraagt.

Een deel van het wetenschappelijk personeel heeft een hoger loon dan de genoemde loongrens en valt daardoor niet onder de registratieplicht en de arbeids- en rusttijdennormen van de ATW.

Een van de belangrijkste doelen van de ATW is dat de werkgever zorgt dat een werknemer niet te lang doorwerkt en voldoende rust geniet. Uit de bevindingen van de Inspectie SZW blijkt dat de hier geconstateerde problematiek voor de medewerkers, die uitgezonderd zijn van de registratieplicht en de arbeids- en rusttijdennormen van de ATW, niet vanuit de invalshoek van arbeidstijdenwetgeving kan worden opgelost. Op basis van een analyse van de actieplannen, de meldingen en de achterliggende problematiek komt de Inspectie SZW dan ook tot de conclusie dat een benadering van de problematiek primair vanuit werkdruk (energiebronnen en stressoren – werktijden is één van de stressoren) meer voor de hand ligt.

Werkdruk

Vooraf is het belangrijk om aan te geven dat de universiteiten unaniem de werkdruk en de klachten van WOInActie herkennen en erkennen.

Punten die op orde zijn

- Alle universiteiten beschikken over een vertrouwenspersoon.
- Alle universiteiten bieden meerdere trainingen, cursussen, workshops aan en zorgen voor online informatie over PSA-onderwerpen.
- Bij alle universiteiten is er sprake van een dialoog met medewerkers en/of ondernemingsraad.
- Voor de aanpak van PSA hanteren alle universiteiten de beleidscyclus/PDCA-cirkel.
- Het grootste gedeelte van de universiteiten gebruikt voor zijn aanpak een model dat uitgaat van energiebronnen en werkdrukbronnen (stressoren).
- Vrijwel alle universiteiten zijn bezig met ontwikkeling en doorontwikkeling van de aanpak voor PSA en de daarmee gepaard gaande cultuurverandering, onder meer door het maken van beleidsplannen en het plannen van trainingen.

Aandachtspunten

- Veel van de (voorgenomen) maatregelen van de universiteiten zijn gericht op het individu in plaats van dat er sprake is van een bronaanpak. Er wordt niet op een systematische manier gekeken of de te treffen maatregelen aansluiten bij de achterliggende oorzaken van de problematiek. De Plan, Do, Check, Act-cyclus wordt niet optimaal doorlopen.
- Het effect van de trainingen gericht op werkdrukverlaging wordt niet gemeten en is niet duidelijk. Ook is niet duidelijk hoeveel er gebruikt wordt gemaakt van de aangeboden trainingen.
- Universiteiten noemen zelf als achterliggende oorzaak de onderfinanciering, met name onvoldoende subsidies om goed onderzoek te doen. De beoordeling van de actieplannen heeft verder niet geleid tot nader inzicht in oorzaken, die binnen de beïnvloedingsmogelijkheden van de universiteiten zelf liggen.

Discriminatie op de werkvloer

Een van de onderwerpen waarnaar in de ontvangen actieplannen van de universiteiten is gekeken is discriminatie op de werkvloer.

Punten die op orde zijn

- Het thema 'Discriminatie' is bij iedere universiteit onderdeel van het arbobeleid.
- De formele- en de informele klachtenstructuur is bij de meeste universiteiten op orde.
- Voorlichting en onderricht op het gebied van arbeidsdiscriminatie vindt voldoende plaats. Dit blijkt onder meer uit de vele trainingen, workshops en cursussen rond diversiteit en inclusie voor medewerkers en studenten die worden aangeboden, waarbij het omgaan met vooroordelen ook aan de orde komt.

Aandachtspunten

- Er wordt onvoldoende nagegaan welke van de 12 wettelijke discriminatiegronden in de organisatie als risico voor discriminatie kunnen spelen en welke vervolgens onderdeel moeten zijn van een aanpak om discriminatie tegen te gaan.
- Er is onvoldoende aandacht voor het op adequate wijze inventariseren van de arbeidsrisico's als gevolg van discriminatie. Zo worden achterliggende risico-verhogende (organisatorische en/of personele) factoren niet goed in kaart gebracht. Ook vindt de inventarisatie van risico's over het algemeen niet plaats op basis van een analyse van de bestaande beschikbare gegevens (ook niet uit het verleden), maar als reactie op incidenten.
- In tegenstelling tot werkdruk is er in de onderzoeken onder medewerkers (onder meer MTO) veel minder aandacht voor discriminatie. Tevens is de follow up van de onderzoeken onder medewerkers niet altijd duidelijk. Ook is niet altijd duidelijk welke concrete maatregelen worden genomen.
- De Plan, Do, Check, Act-cyclus wordt voor het onderwerp discriminatie niet of onvoldoende doorlopen, 'de cyclus wordt niet geheel rond gemaakt' en is bij de meeste universiteiten ook niet als zodanig herkenbaar. Daardoor zijn bijvoorbeeld de effecten van maatregelen rond discriminatie onduidelijk.

- De verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor het aanpakken van discriminatie zijn niet altijd duidelijk omschreven. Bijvoorbeeld wie verantwoordelijk is voor het coördineren en verwerken van meldingen en signalen nadat de klachten zijn ingediend en voor het duiden en verrijken van de meldingen en signalen met achtergrondinformatie.
- De organisatie van de nazorg voor slachtoffers van discriminatie en seksuele intimidatie lijkt onvoldoende goed geregeld. In de documentatie van de meeste universiteiten is hier geen zichtbare aandacht voor.
- Het betrekken van de medezeggenschap bij het onderwerp discriminatie vindt niet aantoonbaar gestructureerd plaats.
- Voorlichting en onderricht is veelal op vrijwillige basis en continue aandacht hiervoor blijft nodig.
- Soms zijn er veel (beleids)documenten met betrekking tot discriminatie, echter de status en de samenhang tussen documenten en acties is niet duidelijk.

Discriminatie bij interne werving en selectie

Slechts een enkele universiteit heeft duidelijke richtlijnen opgesteld voor discriminatie bij interne werving en selectie. Daarom is voor dit onderwerp gekozen om de betreffende universiteiten hier individueel over terug te koppelen en in deze rapportage geen algemene bevindingen op te nemen.

Overigens, er zijn meerdere universiteiten die maatregelen getroffen hebben om discriminatie bij externe werving en selectie tegen te gaan. Maar niet duidelijk is geworden of het beleid gericht op het tegengaan van discriminatie bij externe werving en selectie ook wordt toegepast op discriminatie bij interne werving en selectie.

Samenvatting, conclusie en aanbevelingen

De Inspectie SZW heeft – naar aanleiding van de meldingen van de universitaire actiegroep WOinactie – alle universiteiten gevraagd met een actieplan te komen om de in de meldingen geschetste problematiek aan te pakken.

Alle universiteiten hebben een actieplan bij de Inspectie SZW ingediend. Uit deze actieplannen blijkt dat universiteiten veel aandacht geven aan werkdruk. Voor beleid en maatregelen gericht op de andere aspecten van PSA – ongewenst gedrag en discriminatie – daarentegen is bij de universiteiten veel minder aandacht. Het is noodzakelijk dat hieraan meer aandacht wordt besteed. In de brieven met terugkoppeling van de bevindingen per universiteit heeft de Inspectie SZW de universiteiten opgeroepen om met de geconstateerde actiepunten aan slag te gaan.

In lijn met het onderzoek naar wangedrag en intimidatie in de wetenschap, met de titel *Harassment in Dutch Academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions* uit 2019 van de Radboud Universiteit, heeft de Inspectie SZW in de brieven met terugkoppeling van de bevindingen per universiteit ook specifiek aandacht gevraagd voor het aan de slag gaan met het thema ongewenst gedrag en discriminatie.

Het rapport *Inventarisatie omvang en gevolgen structureel overwerk aan de Nederlandse Universiteiten van WOinActie* noemt een aantal achterliggende oorzaken van de psychosociale arbeidsbelasting bij de universiteiten. In de actieplannen van de universiteiten wordt echter niet expliciet ingegaan op deze achterliggende oorzaken. Zo blijft onzeker of de universiteiten deze achterliggende oorzaken onderschrijven. Ook zijn de actieplannen niet expliciet gericht op het wegnemen van deze achterliggende oorzaken. Dit brengt het risico met zich mee dat het tegengaan van PSA door universiteiten het karakter krijgt van symptoombestrijding, terwijl de achterliggende oorzaken blijven voortbestaan.

De Inspectie SZW heeft de universiteiten daarom gevraagd te bezien welke achterliggende oorzaken zij onderkennen. En om de achterliggende oorzaken waarop zij zelf invloed kunnen uitoefenen alsnog in hun aanpak op te nemen. Voor achterliggende oorzaken die buiten de beïnvloedingssfeer van de universiteiten liggen verwacht de Inspectie SZW dat zij hierover de dialoog met het ministerie van OCW aangaan. Hierover is al gesproken met het ministerie van OCW en deze heeft aangegeven hiervoor gesprekken met de universiteiten en vakbonden te organiseren.

Tot slot, voor een succesvol arbobeleid en dus ook PSA-beleid is goede betrokkenheid en samenwerking met de medewerkers van groot belang. Uit de reacties van verschillende ondernemingsraden van universiteiten naar aanleiding van de interventie vanuit de Inspectie SZW, blijkt dat het betrekken en samenwerken met (vertegenwoordigers van) medewerkers voor een deel van de universiteiten zeker nog verbetering behoeven.

Deze brochure is een uitgave van:

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801 | 2509 LV Den Haag
T 070 333 4444 (ma t/m vrij 8.30 – 17.00 uur)

Juli 2021 | Publicatie-nr. 21403458

Arbobeleid universiteiten nog onvoldoende

De 14 universiteiten in Nederland besteden veel aandacht aan de werkdruk van hun personeel, maar dit heeft nog niet voldoende effect. Voor andere aspecten als ongewenst gedrag en discriminatie is bij de universiteiten veel minder aandacht. Dit blijkt uit onderzoek van de Inspectie SZW onder de universiteiten. De inspectie SZW verwacht niet dat met de huidige actieplannen de problemen op het gebied van werkdruk, ongewenst gedrag en discriminatie worden opgelost. De Inspectie heeft iedere universiteit haar bevindingen meegedeeld en opgeroepen om met de geconstateerde actiepunten aan slag te gaan.

In januari 2020 ontving de Inspectie SZW 719 gebundelde meldingen vanuit de universitaire actiegroep WOinActie, gesteund door en in samenwerking met de sector Wetenschappelijk Onderwijs en Onderzoek van de Algemene Onderwijsbond (AOB) en FNV Overheid. Reden voor de Inspectie om aan alle universiteiten te vragen om de plannen die zij hebben op het gebied van werkdruk, ongewenst gedrag/discriminatie en arbeidstijden aan te leveren. De plannen van de 14 universiteiten zijn beoordeeld op deze thema's. Een aantal door WOinActie en in de meldingen naar voren gebrachte punten reikten verder dan de bevoegdheid van de Inspectie SZW. Deze punten zijn in de beoordeling van de actieplannen dan ook niet meegenomen.

De Inspectie SZW heeft alle universiteiten laten weten dat voor een succesvol arbobeleid en dus ook PSA-beleid een goede betrokkenheid en samenwerking met de medewerkers van groot belang is. Uit de reacties van verschillende ondernemingsraden van universiteiten naar aanleiding van de interventie vanuit de Inspectie SZW, blijkt dat het betrekken en samenwerken met (vertegenwoordigers van) medewerkers voor een deel van de universiteiten zeker nog verbetering behoeven.

Arbeidstijden

De Inspectie SZW heeft gekeken naar het beleid van universiteiten rondom arbeidstijden. Het is belangrijk dat de werkgever zorgt dat een werknemer niet te lang doorwerkt en voldoende rust geniet. Een deel van het wetenschappelijk personeel valt niet onder de registratieplicht en de arbeids- en rusttijdennormen van de Arbeidstijdenwet. Dit is het geval als voor het uit te voeren van het onderzoek het noodzakelijk is om van die verplichtingen af te wijken of als hun salaris boven een bepaalde loongrens ligt. Uit de bevindingen van de Inspectie SZW blijkt dat de hier geconstateerde problematiek voor de medewerkers, die uitgezonderd zijn van de registratieplicht en de arbeids- en rusttijdennormen van de ATW, niet vanuit de invalshoek van arbeidstijdenwetgeving kan worden opgelost. Op basis van een analyse van de actieplannen, de meldingen en de achterliggende problematiek komt de Inspectie SZW dan ook tot de conclusie dat een benadering van de problematiek primair vanuit werkdruk meer voor de hand ligt.

Werkdruk

De Inspectie constateert uit de actieplannen dat veel van de (voorgenomen) maatregelen van de universiteiten zijn gericht op het individu in plaats van dat er sprake is van een bronaanpak. Er wordt dan ook niet op een systematische manier gekeken of de te treffen maatregelen aansluiten bij de achterliggende oorzaken van de problematiek.

Discriminatie

Als het gaat om discriminatie op de werkvloer oordeelt de Inspectie dat er onvoldoende aandacht is voor het op adequate wijze inventariseren van de arbeidsrisico's als gevolg van discriminatie. De

inventarisatie van risico's vindt daarnaast niet plaats op basis van een analyse van de bestaande beschikbare gegevens (ook niet uit het verleden), maar als reactie op incidenten.

Ook zijn de verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor het aanpakken van discriminatie niet altijd duidelijk omschreven. Bijvoorbeeld wie is verantwoordelijk voor het coördineren en verwerken van meldingen en signalen nadat de klachten zijn ingediend. De organisatie van de nazorg voor slachtoffers van discriminatie en seksuele intimidatie lijkt ook onvoldoende goed geregeld te zijn.

Als het gaat om interne werving en selectie dan constateert de Inspectie dat slechts een enkele universiteit hiervoor duidelijke richtlijnen heeft opgesteld.

Vervolg

De universiteiten en het ministerie van OCW zijn nu aan zet. Het ministerie van OCW heeft aangegeven hiervoor gesprekken met de universiteiten en vakbonden te organiseren.

De Inspectie SZW houdt de vinger aan de pols door ieder half jaar een gesprek met actiegroep WO-inactie te voeren over de stand van zaken.

Universiteit Groningen

- Per faculteit voor de wetenschappelijke staf een taak-belastingmodel;
- Overwerk wordt herkend, structureel niet wenselijk, indien vanwege hoeveelheid werk;
- Op maat kijken naar verbeteringen in het taak belastingmodel en dat van de individuele medewerker;
- Structureel overwerk ontmoedigen (gesprek, V&T, dialoog op maat);
- In MO 2018 geen specifiek ATW topic;
- Er wordt meer tijd vrijgemaakt voor specifieke taken, echter gericht op werkdruk;
- Benoeming van overwerk door meer thuiswerken, door Covid-19 meer tijd nodig voor hetzelfde werk, verantwoordelijkheidsgevoel.

Overwerk wordt gekoppeld aan werkdruk. De verhouding onderzoek/studenten gaat ten koste van onderzoek, wat men dmv overwerk in balans wil brengen. Geen registratie, men houdt de CAO aan, werkweek 38 uur over 5 dagen. Flexibiliteit in aanvang en eindtijd. Ook bij overwerk ruim binnen grenzen ATW. Onderzoek valt buiten ATW (ATB 2.1:2 3^e lid onder b)



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Rijksuniversiteit Groningen
t.a.v. College van Bestuur
Postbus 72
9700 AB GRONINGEN



Inspectie SZW

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon

Medewerker afd.
Inspectieondersteuning

T +31 (0)70 10 2 e

Onze referentie

2014607/05

Datum 9 april 2021

Betreft Bevindingen Inspectie SZW

Geacht College van Bestuur,

Op 20 januari 2020 heeft WOinActie, gesteund door en in samenwerking met de AOb, WO&O en FNV melding gedaan bij de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ISZW). Deze melding betrof 719 signalen die betrekking hebben op omvang en gevolgen van structureel overwerk bij de Nederlandse universiteiten.

Naar aanleiding van de ingediende meldingen van WOinActie en de reeds voorgenomen inspecties rondom arbeids(markt)discriminatie is er door de Inspectie SZW, een inspectie uitgevoerd op de onderwerpen werkdruk, arbeidstijden en arbeids(markt)discriminatie bij Rijksuniversiteit Groningen.

Actieplan

Op 3 augustus 2020 is er naar de universiteit Rijksuniversiteit Groningen een brief verzonden met referentie "Y0178 Werkdruk universiteiten", zie bijlage 1. De aanpak van de Inspectie SZW is dat er actieplannen opgevraagd zijn. Door deze aanpak wil Inspectie SZW duidelijk de regie beleggen waar die thuishoort, namelijk bij de universiteiten. Beoogde doel hiervan is dat de te nemen acties en maatregelen breed gedragen worden.

Op vrijdag 18 september 2020 is er een bijeenkomst geweest tussen de Inspectie SZW en de HR-directeuren van de universiteiten. Tijdens deze bijeenkomst is er een toelichting en aanvulling gegeven op de vijf vragen die zijn genoemd in de brief van 3 augustus 2020. De 5 vragen van 3 augustus 2020 zijn in een bijlage van het schrijven van 6 oktober 2020, kenmerk 2014607/01, uitgebreid met 3 vragen, zie bijlage 2.

Bevindingen Rijksuniversiteit Groningen

Op 13 november 2020 ontving Inspectie SZW uw brief, kenmerk 20.09779, met actieplan en documenten. Het actieplan en de aanvullende documenten zijn inhoudelijk beoordeeld door inspecteurs psychosociale arbeidsbelasting (PSA), arbeids(markt)discriminatie (AMD) en arbeidstijdenwet (ATW).

Voor meer informatie zie de zelfinspectietool: www.zelfinspectie.nl
[Werkdruk en ongewenst gedrag | Zelfinspectie door Inspectie SZW](#)

De inzichten van de Inspectie SZW zijn mede gebaseerd op de ingediende documenten. Mogelijk zijn er PSA-onderwerpen binnen uw universiteit beschreven en reeds uitgevoerd, doch de aangeleverde documenten concentreerden zich met name op in de brieven gestelde vragen.

Inspectie SZW

Datum

9 april 2021

Onze referentie

2014607/05

Uit de ontvangen documenten is gebleken dat u sinds 2017 aandacht besteedt aan aanpak van werkdruk en intern ongewenst gedrag. De rijksuniversiteit Groningen heeft een PDCA-cyclus ingericht rondom RI&E en Plan van aanpak. Jaarlijks worden door de organisatorische eenheden de resultaten van de maatregelen geëvalueerd; dat geldt ook voor maatregelen op gebied van PSA. Op instellingsniveau wordt periodiek medewerkers onderzoek gedaan. De resultaten van de onderzoeken worden zo laag mogelijk niveau in de organisatie teruggekoppeld en vormen input voor aanpassing van het beleid. De faculteiten en diensten van de rijksuniversiteit Groningen hebben naar aanleiding van het medewerker onderzoek van 2018 een actieplan opgesteld om de werkdruk aan te pakken. Deze actieplannen worden halfjaarlijks geactualiseerd en geüpdatet in bestuurlijke overleggen tussen CvB en faculteitsbesturen. Uiteindelijk is een organisatie breed actieplan opgesteld voor verminderen van werkdruk. De nadruk ligt op werkdruk. Daardoor is de follow-up ten aanzien van de resultaten in relatie tot ongewenst gedrag (discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie) minder zichtbaar aanwezig.

In 2017 is een inspectie uitgevoerd op PSA door Inspectie SZW. Toen is een eis opgesteld. Tijdens de herinspectie in 2019 is geconstateerd dat de aanpak, uitvoering en borging van de onderwerpen psychosociale arbeidsbelasting sterk zijn neergezet. U heeft voldaan aan de gestelde eisen. Door de Inspectie SZW is het vertrouwen uitgesproken dat u in de cyclus van het proces goede voortgang zult behouden en de voorgenomen plannen en maatregelen zult uitvoeren. In 2019 is opnieuw een medewerkers onderzoek uitgevoerd. In 2020 is medewerkers enquête uitgevoerd vanwege thuiswerken in het kader van Covid-19. Op basis daarvan zijn maatregelen genomen om thuiswerk faciliteiten te verbeteren en nadelige gevolgen zoveel mogelijk te beperken.

U heeft een Recruitment Guide inzake werving en selectie opgesteld. Het is een uitgewerkt stuk met verwijzingen en hulpmiddelen, adviezen en goede voorbeelden, met een link naar de NVP-sollicitatiecode. Er is aandacht voor integriteitsprogramma's en voor Diversiteit en Inclusie. Het thema voor het 81^e Lustrum is "All inclusive, onze open academische gemeenschap". De informele en formele klachtenstructuur inzake ongewenst gedrag is aanwezig en zichtbaar. Wel valt het op dat slechts 1 vertrouwenspersoon is aangesteld.

Uit de ingediende documenten blijkt dat uw universiteit momenteel bezig is met het door-ontwikkelen van de aanpak van werkdruk en interne ongewenst gedrag. U heeft een cyclus van voortdurende verbetering ingericht waarbij de resultaten van het medewerkers onderzoek en de vervolgacties dienen voor optimalisatie van beleid en maatregelen. U gaat de dialoog aan met de medewerkers en medezeggenschap over de te nemen maatregelen en de resultaten.

Wat wij van u verwachten:

- Voordat er passende maatregelen getroffen kunnen worden is het allereerst van belang om de (achterliggende) oorzaken van de problematiek in kaart te brengen en deze op te nemen in uw Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Om de problematieken structureel aan te kunnen pakken helpt het om de (achterliggende) oorzaken expliciet te maken.

Dit betekent dat u:

-Aangeeft op welke (achterliggende) oorzaken u invloed heeft en welke u dus kunt aanpakken.

-Aangeeft op welke (achterliggende) oorzaken u geen invloed heeft en welke u dus in gezamenlijkheid met andere universiteiten en/of ministeries dient op te pakken.

Dit geldt voor zowel de onderwerpen die genoemd zijn in:

-Het rapport vanuit WO in Actie 'Inventarisatie omgang en gevolgen van structureel overwerk aan de Nederlandse universiteiten', 20 januari 2020.

-Het rapport Harassment in academia, LNVH als voor de problematieken rondom discriminatie/ seksuele intimidatie op de werkvloer. Deze onderwerpen vallen allen onder de overkoepelende term psychosociale arbeidsbelasting (PSA).

- Houd de Risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) en Plan van aanpak volledig en actueel. In de RI&E dient continue aandacht te worden besteed aan het onderwerp PSA (werkdruk, pesten, agressie- en geweld, seksuele intimidatie en discriminatie).
- Blijf zorg dragen voor een centrale aansturing van de beleidscyclus RI&E en PSA en Arbeids(markt)discriminatie en organiseer een goede afstemming tussen centrale en decentrale plannen.
- Breng de beleidsevaluatie binnen uw organisatie (aantoonbaar) vooral in brede zin in kaart ten aanzien PSA en dan specifiek op de onderwerpen werkdruk en ongewenst gedrag (discriminatie, pesten en (seksuele) intimidatie. Koppel hieraan een cyclische aanpak (PDCA) en gebruik alle relevante bronnen (bijvoorbeeld jaarverslag vertrouwenspersoon, onderzoeken onder medewerkers, klachtenregistratie, ziekteverzuimcijfers, bevindingen bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk et cetera om hier invulling aan te geven.
- Geef in medewerker tevredenheidsonderzoeken aandacht aan ATW en discriminatie. Stel concrete vragen over de gewerkte uren, rust en herstel en dergelijke. En neem de discriminatiegronden op in de vraagstelling.
- Controleer alle relevante documenten, thema's en programma's op de aanwezigheid van de 12 wettelijk verboden discriminatiegronden. Neem deze discriminatiegronden op en draag ze actief uit.
- Meet de effecten van de beleidsmaatregelen en overige relevante activiteiten en gebruik deze informatie om de maatregelen in het Plan van Aanpak behorende bij de RI&E te actualiseren en te verwerken in de beleidsonderwerpen die gekoppeld zijn aan de informele en formele klachtenstructuur.
- Inventariseer de risico-verhogende (organisatorische en/of personele) factoren binnen alle organisatieonderdelen die tot werkstress (kunnen) leiden in relatie tot discriminatie als een risico van arbeid.
- Stel een regeling of protocol op waaruit blijkt op welke wijze de professionele opvang en nazorg van slachtoffers van discriminatie en ander ongewenst gedrag is geregeld.

De Inspectie SZW heeft besloten geen verdere aanvullende vragen meer te stellen over de ingezonden stukken, zoals eerder aangekondigd. Dit mede doordat opgemerkt is dat het merendeel van de universiteiten veel maatregelen en voorzieningen heeft getroffen in het kader van arbeidsomstandigheden, of zich midden in de implementatie daarvan bevindt. Het effect van de getroffen maatregelen is daarom (nog) niet overal inzichtelijk.

We sluiten deze inspectie af met deze brief van bevindingen.

Daarnaast stelt de Inspectie SZW een overall rapportage op die betrekking heeft op alle universiteiten. Deze rapportage wordt gedeeld met u en de andere betrokken stakeholders.

Inspectie SZW

Datum

9 april 2021

Onze referentie

2014607/05

Wij vertrouwen erop dat u de aangegeven voorgenomen plannen en maatregelen op gebied van PSA uitvoert, evalueert en eventuele verbetermaatregelen nauwgezet doorvoert, conform de PDCA-cyclus.

Inspectie SZW

Datum

9 april 2021

Onze referentie

2014607/05

De Inspectie SZW zal indien daar aanleiding toe is, uw organisatie opnieuw inspecteren. De werkgever is de primair verantwoordelijke voor goede arbeidsomstandigheden. De Arbowet verplicht de werkgever om een arbobeleid te voeren. Dit beleid moet gericht zijn op het realiseren van zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De uitvoering van dit beleid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de werkgever en de werknemers. Betrek daarom ook uw medezeggenschapsorgaan (OR) bij het verder oppakken en uitwerken van deze onderwerpen. Zij hebben vaak diverse analyses die u verder kunnen helpen om de juiste maatregelen te treffen.

Als bij een eventuele nieuwe inspectie overtredingen worden geconstateerd, dan kunnen er passende maatregelen worden genomen.

Deze brief is geen beschikking in de zin van artikel 1:3, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht. Dat betekent dat u geen bezwaar kunt indienen tegen wat er in deze brief staat.

Meer informatie over de Arbeidsomstandighedenwetgeving en de handhaving door de Inspectie SZW vindt u op: www.inspectieszw.nl.

Een afschrift van deze brief is verzonden aan uw medezeggenschapsorgaan.

Hoogachtend,

Mevrouw 10.2.e
10.2.e

10.2.e

De heer 10.2.e
10.2.e

10.2.e

Bijlage: 1. Aankondigingsbrief universiteiten 3 augustus 2020
2. Toelichting aankondigingsbrief 3 augustus 2020



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

<Bedrijfsnaam>
t.a.v. de directie
<Adres>
<Postcode> <Plaatsnaam>

Inspectie SZW

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon

Medewerker afd.
Inspectieondersteuning

T 070 **10.2.e**

E **10.2.e** [@inspectieszw.nl](mailto:10.2.e@inspectieszw.nl)

Datum 3 augustus 2020
Betreft Aankondiging Inspectie

Onze referentie

Y0178 werkdruk universiteiten

Geachte directie,

Begin dit jaar ontving de Inspectie SZW een fors aantal signalen over werkdruk vanuit WoinActie gesteund door en in samenwerking met de AOb, WO&O en FNV.

De Inspectie SZW heeft naar aanleiding van deze signalen gesprekken gevoerd met de melders van WoinActie en de VSNU.

Nog voordat de meldingen vanuit WoinActie bij de Inspectie SZW binnen kwamen waren wij vanuit de Inspectie SZW voornemens om de Universiteiten in 2020 te inspecteren op PSA (psychosociale arbeidsbelasting) ten gevolge van discriminatie, inclusief discriminatie bij werving & selectie.

Als Inspectie SZW willen we rechtdoen aan de meldingen vanuit WoinActie en tegelijkertijd willen we de universiteiten zo min mogelijk (extra) belasten mede gezien de omstandigheden rond COVID-19. Om die redenen verzoeken wij per Universiteit om een actieplan op te stellen. Binnen 3 maanden na dagtekening van deze brief, dient het actieplan aan de inspectie toegestuurd te zijn.

In dit actieplan vragen we de volgende punten aan de orde te stellen:

- Herkent u zich in de inhoud van de melding(en) vanuit Woinactie?¹ Zo ja, welke actie(s) gaat u ondernemen? Zo niet, waarom niet?
- Welke maatregelen heeft u genomen om werkdruk aan te pakken?
- Hoe toetst u of de maatregelen effectief zijn?
- Hoe geeft u invulling aan de samenhang met uw gevoerde beleid ten aanzien van arbeidstijden?
- Heeft u maatregelen genomen ter voorkoming van discriminatie op de werkvloer? Zo ja, welke?

De opstelling van dit actieplan dient in overleg en met instemming van de Ondernemingsraad (OR)/ het Medezeggenschapsorgaan te gebeuren.

Vanaf oktober 2020 nemen inspecteurs contact met u op om het actieplan door te spreken. Mogelijk dat er dan ook een inspectiebezoek wordt gepland. Is het actieplan in orde, dan ontvangt u hiervan een schriftelijke bevestiging.

¹ <https://woinactie.blogspot.com/2020/01/ons-rapport-inventarisatie-omvang-en.html>

In 2021 gaan wij steekproeven nemen om na te gaan in hoeverre de actieplannen tot een zichtbaar effect op de werkvloer hebben geleid. Indien dit onvoldoende het geval is kunnen wij alsnog besluiten om middels handhaving naleving te eisen.

Inspectie SZW

Onze referentie
Y0178 werkdruk universiteiten

Ik verzoek u de werknemers die bij de voorbereiding van een eventuele inspectie betrokken zijn, zo spoedig mogelijk op de hoogte te brengen van deze brief. Dat geldt ook voor uw medezeggenschapsorgaan.

Heeft u nog vragen? Dan kunt u contact opnemen met de in het briefhoofd vermelde contactpersoon.

Met vriendelijk groet,

Mevrouw 10.2.e
10.2.e

10.2.e

De heer 10.2.e
10.2.e

10.2.e



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Rijksuniversiteit Groningen
t.a.v. de Raad van Bestuur
Postbus 72
9700 AB GRONINGEN



Inspectie SZW

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon

Medewerker afd.
Inspectieondersteuning

T +31 (0)10.2.e

Onze referentie

2014607/01

Datum 8 oktober 2020

Betreft Toelichting aankondigingsbrief 3 augustus 2020

Geachte Raad van Bestuur,

Op (dagtekening 3 augustus) heeft u een brief van ons ontvangen waarin wij u hebben bericht over de geplande acties vanuit de Inspectie SZW.

Op vrijdag 18 september hebben wij een presentatie met nadere uitleg gegeven aan de HR-directeur van de universiteiten over hetgeen wij precies van u verwachten. Tijdens deze bijeenkomst zijn er in afstemming met u enkele punten gewijzigd en/of aangevuld die wij middels deze brief aan u willen bevestigen:

- In de brief van 3 augustus staat genoemd dat de *'opstelling van het actieplan in overleg en in afstemming met de OR/Medezeggenschap dient te gebeuren'*.
 - Het is niet nodig om goedkeuring te hebben van de OR/medezeggenschap alvorens u het actieplan naar de Inspectie SZW stuurt. Uiteraard gaan wij ervan uit dat er afstemming met de OR/medezeggenschap zal plaatsvinden alleen dat proces hoeft niet te zijn afgerond op het moment dat het actieplan wordt ingezonden.
- Het beeld was dat er één uitgeschreven actieplan opgeleverd moet worden waarin alle onderwerpen met elkaar verbonden zouden zijn. Dit hoeft niet. Wij verwachten een overzicht van de lopende-, geplande- en nog te planning acties waarin er antwoord wordt gegeven op de vragen die door ons zijn gesteld.
- Aansluitend op dit laatste punt hebben wij een toelichting gegeven op de vijf vragen die wij in onze eerste brief van 3 augustus hebben genoemd. Zie hiervoor bijlage 1 (toelichting op de vragen) bij deze brief.

Heeft u nog vragen? Dan kunt u contact opnemen met de in het briefhoofd vermelde contactpersoon.

Met vriendelijk groet,

Mevrouw 10.2.e

10.2.e

10.2.e

De heer 10.2.e

10.2.e

10.2.e

Inspectie SZW

Datum

8 oktober 2020

Onze referentie

2014607/01

Bijlage 1 toelichting en vragenlijst

Aanvullende toelichting t.b.v. het actieplan:

Algemeen:

1) Herkent u zich in de inhoud van de melding(en) vanuit Woinactie?
Zo ja, welke actie(s) gaat u ondernemen? Zo niet, waarom niet?

Werkdruk:

2) Welke maatregelen heeft u genomen om werkdruk aan te pakken?
3) Hoe toetst u of de maatregelen effectief zijn?

De kernvraag bij werkdruk is of en hoe u de werkstressoren/taakeisen en energiebronnen inventariseert en of deze aansluiten bij de meldingen vanuit WO in Actie. Zo niet, wat de verklaring hiervoor is.

Aansluitend is het van belang welke maatregelen genomen worden om te zorgen voor een balans tussen werkstressoren/taakeisen en energiebronnen en hoe de effectiviteit van de maatregelen geëvalueerd wordt.

Aanvullend zien we graag terug in het plan hoe de dialoog gevoerd wordt met de medewerkers over de materie en wat de rol is van de medewerkers bij het tot stand komen en implementeren van de maatregelen.

Arbeidstijden (ATW):

4)Hoe geeft u invulling aan de samenhang met uw gevoerde beleid ten aanzien van arbeidstijden?

Hierbij gaat het er met name over dat Arbeidstijden een werkdrukbron kunnen vormen. Mogelijk is dat in het PSA-beleid benoemd. Daar krijgen we graag inzicht in. Voor het onderwerp ATW wil de Inspectie daarom de volgende vragen beantwoord zien in het actieplan:

- Is er een beleid t.a.v. arbeidstijden? Wordt dit periodiek geëvalueerd en aangepast aan de bevindingen? Onderwerpen waar we inzicht in willen krijgen zijn:
 - Welke afspraken zijn er gemaakt m.b.t. overwerken, balans werk-privé enz.?
 - Op welke wijze worden mogelijkheden voor rust en herstel geboden?
 - Is er een registratie en evaluatie van de werk- en rusttijden?
- Wordt gewerkt met een normurensystematiek? Wat betekent de gekozen manier van werken voor de ervaren werkdruk? (Juist meer of minder bij werken middels normurensystematiek)

Discriminatie:

Discriminatie is een vorm van PSA. Voor dit onderwerp wil de Inspectie de volgende vragen beantwoord zien in het actieplan:

5)Heeft u het risico op discriminatie (aan de hand van de 12 gronden) op de werkvloer onderzocht? Welke maatregelen heeft u genomen om:

-Discriminatie op de werkvloer zoveel mogelijk te voorkomen dan wel volledig uit te sluiten?

6)Is tijdens het onderzoek naar discriminatie op de werkvloer ook het risico van discriminatie tijdens het interne loopbaantraject (interne carrier paden) onderzocht?

Welke maatregelen heeft u genomen om:

- Discriminatie tijdens het interne loopbaantraject zoveel mogelijk te voorkomen dan wel volledig uit te sluiten

7)Welke huidige maatregelen dragen bij om werkstress tegen gevolge van discriminatie tegen te gaan? Zijn er nog aanvullende maatregelen nodig i.r.t tot:

- RI&E en plan van aanpak;
- Gedragsregels;
- Vertrouwenspersoon;
- Klachtenprocedure (regeling, commissie, andere voorzieningen zoals ombudsman)
- Voorlichting en onderricht werknemers;
- Training leidinggevenden;
- Beleidsevaluatie

8)Werkt het beleid zoals het nu is opgesteld? Hoe toetst u dit?

Inspectie SZW

Datum

8 oktober 2020

Onze referentie

2014607/01

[Ga direct naar inhoud](#)



U bevindt zich hier: [Home](#) [Onderwerpen](#) Aandacht voor PSA en PTSS in de zorg in coronatijd
Zoeken binnen Nederlandse Arbeidsinspectie

Invoer wissen

Open zoekveld

Aandacht voor PSA en PTSS in de zorg in coronatijd

De Inspectie SZW voerde in de periode van mei tot november 2020 gesprekken met 10 stakeholders en 24 zorgorganisaties over het voorkomen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA) voor zorgpersoneel in coronatijd.

Daarbij is nagegaan wat organisaties (kunnen) doen om te voorkomen dat werknemers last hebben van of uitvallen door stressklachten of PTSS. Het gaat daarbij zowel om preventieve maatregelen om te voorkomen dat werknemers PTSS, burn-out of werkstress krijgen als om curatieve maatregelen die nodig zijn om medewerkers met PTSS of andere stressklachten te ondersteunen.

Gezien het aantal gesprekken dat gevoerd is, kunnen we hier niet spreken van een representatief onderzoek. De bevindingen vinden we als Inspectie wel van belang om te delen met de sector.

Het geeft inzichten en voorbeelden van maatregelen, die eraan bijdragen dat het werk in de zorg, ondanks de huidige belasting, toch werkbaar gehouden kan worden.

Belangrijke oorzaken PSA en PTSS

Niet onverwacht geven organisaties aan dat zorgorganisaties en werknemers hun uiterste best hebben gedaan om patiënten en cliënten te helpen en hun werknemers zo goed mogelijk te beschermen. De werkdruk en emotionele belasting zijn erg hoog geweest. De organisaties zien veel verschillende oorzaken voor de coronagerelateerde PSA-klachten.

Emotionele belasting

De belangrijkste oorzaak is volgens de organisaties vooral de emotionele belasting. Deze wordt veroorzaakt door de angst voor besmetting van patiënten en cliënten en van henzelf en hun naasten. Dit wordt versterkt door een eventueel (dreigend) tekort aan beschermingsmiddelen, steeds veranderende richtlijnen en de aandacht die er 24/7 op het werk, privé en in de media is voor corona.

Ook veroorzaakt het ernstige ziektebeeld en de schrijnende situaties ten gevolge van de maatregelen of de afgeschaalde zorg extra emotionele belasting. Zorgmedewerkers zijn gewend om patiënten beter te maken en cliënten optimaal te ondersteunen en dat kan nu vanwege corona niet altijd.

Naast de zorg voor patiënten en cliënten kunnen er ook zorgen of extra belasting zijn in de privésfeer. Denk daarbij aan (angst voor) besmettingen van familie of vrienden, opvang en ondersteunen van kinderen en ouders en kwetsbare naasten. Ook kan er verdriet en rouw zijn om verlies van (de gezondheid van) dierbare of frustratie ten gevolge van de afgekondigde maatregelen of de naleving daarvan.

Hoeveelheid werk en hersteltijd

Ook de hoeveelheid werk en de beperkte hersteltijd is een belangrijke werkdrukbron geweest bij organisaties waar veel coronapatiënten waren. Organisaties geven aan dat ze een groot appel hebben moeten doen op de bevlogenheid van werknemers om voldoende zorg te kunnen leveren en tegelijkertijd aandacht moesten hebben voor de belastbaarheid en hersteltijd van diezelfde werknemers. De meeste werknemers zijn nog niet bijgekomen van de eerste golf. Medewerkers geven aan op te zien tegen de komende tijd met opnieuw drukkere periodes en corona-

uitbraken in zorgorganisaties.

Voor de corona-uitbraak was er lokaal al sprake van een arbeidsmarkttekort en hoog verzuim in de zorg. Binnen een aantal zorgorganisaties waren er zowel meer zieke cliënten als zieke werknemers. Organisaties hebben keuzes moeten maken om de coronazorg op te schalen en de andere zorg af te schalen.

Ongewenst gedrag en sociale steun

Aanvankelijk is er veel steun van de omgeving en maatschappij geweest. Maar door het uitstellen van de zorg en/of het beperken van het bezoek hebben ze ook te maken met agressie en ander ongewenst gedrag van patiënten, cliënten en hun familie of bezoek. Ook de vele maatschappelijke discussie over de zin en onzin van het naleven van de maatregelen en de complottheorieën hebben impact op de zorgverleners en zorgen voor verwarring en boosheid. Dit kan leiden tot verminderde steun van vrienden en eenzaamheid. Volgens organisaties is de steun van leidinggevend en collega's onderling in deze periode heel belangrijk geweest.

Tips op basis van de voorlopige bevindingen

1. Ondersteuning van stakeholders

Stakeholders bieden veel ondersteuning. Werknemers en werkgevers geven aan dat ze deze ondersteuning erg waarderen. Deze ondersteuning is zo laagdrempelig mogelijk beschikbaar en wordt via verschillende kanalen en activiteiten aangeboden aan bestuurders, leidinggevend en werknemers. De informatie en ondersteuning die beschikbaar is blijkt heel waardevol te zijn volgens de organisaties en werknemers. Er is niet alleen veel aandacht voor voorlichting over de coronamaatregelen en gewenste werkwijzen, maar ook veel ondersteuning, tips en goede voorbeelden om overbelasting bij werknemers te voorkomen.

2. Investeren in PSA-beleid

Organisaties geven aan dat een goed PSA-beleid voorafgaande aan corona op basis van de Arbocatalogi PSA goede handvatten biedt om ook in coronatijd houvast te geven om PSA te voorkomen of beheersen. Deze organisaties zijn al gewend om de eerste signalen van werkstress te herkennen. Ze zoeken vervolgens samen met het team naar de belangrijkste oorzaken en oplossingen om de werkstress te voorkomen of beheersen. Om een goede dialoog over werkstress op gang te brengen, trainen en ondersteunen zij de leidinggevend. Ook geven deze organisaties aan dat ze maatregelen die al (elders) in de organisatie aanwezig waren (BOT-team, peer support, buddy's, palliatieve zorgverlening, coaching) gemakkelijk kunnen uitbreiden of introduceren in andere teams.

3. Voorlichting veilig werken

Werknemers hebben vooral angst voor de besmetting van henzelf, hun familieleden en cliënten. Goede voorlichting is cruciaal. Inzet van meerdere disciplines bij de vertaling van richtlijnen naar de werkzaamheden is nodig om te zorgen dat het werk zo goed mogelijk uitgevoerd kan worden, rekening houdend met de veiligheid en gezondheid van cliënten én werknemers.

4. Contact met leidinggevend en collega's

Het gaat dan vooral om de aandacht en waardering voor de werknemer en het bevorderen van het gevoel van saamhorigheid in het team. Peer support, buddy systemen en gezamenlijke opstart of einde van de dienst blijken goede preventieve instrumenten. Teams en individuen verkennen graag zelf hun specifieke ondersteuningsbehoeften en zoeken samen oplossingen voor de oorzaken van de problemen. Het is belangrijk dat leidinggevend getraind zijn in of ondersteund worden voor het voeren van het goede gesprek hierover.

5. Verschillende vormen van ondersteuning

Er is een ruim aanbod aan externe psychologische ondersteuning in zorgorganisaties zelf. Het gebruik van deze externe voorziening is nog beperkt. Organisaties die de psychische zorg dichtbij het team organiseren en inbedden in

de dagelijkse activiteiten zijn hier enthousiast over. Zij zetten bij voorkeur in op reeds vertrouwde hulpverleners, zoals psychologen, geestelijk verzorgers, bedrijfsartsen, coaches. Ze leiden ook collega's op die een luisterend oor bieden en doorverwijzen of organiseren een vast intern aanspreekpunt voor doorverwijzing naar externe ondersteuning. Werknemers vinden het fijn om keuze te hebben uit verschillende vormen van ondersteuning.

6. Monitoren welbevinden en verzuim

Een deel van de bevraagde organisaties gaf aan dat het monitoren van het welbevinden of verzuim daadwerkelijk hielp om gerichte ondersteuning te bieden aan leidinggevenden en werknemers. Een aantal organisaties evalueert ook het gebruik en effect van de maatregelen. Zo krijgen ze een beter zicht op de meest effectieve maatregelen en kunnen ze bijsturen in het aanbod of gebruik.

7. Ondersteun zorgmedewerkers

In sommige organisaties worden taken van zorgwerknemers overgenomen door anderen. Het gaat dan bijvoorbeeld om het te woord staan van familieleden of het begeleiden van bezoekers. Soms regelen ze ook vervoer, kinderopvang, maaltijden, boodschappendiensten of leuke attenties. Hou ook de waardering van de het bestuur, bewoners, familie en de buurt in stand of initieer positieve acties (kaartjes, bloemen, fruit etc).

Hoort bij

- [Zorg en Welzijn](#)

Deel deze pagina

- [Deel deze pagina op uw eigen account op Twitter](#)
- [Deel deze pagina op uw eigen account op Facebook](#)
- [Deel deze pagina op uw eigen account op LinkedIn](#)

De Nederlandse Arbeidsinspectie werkt aan eerlijk, gezond en veilig werk en bestaanszekerheid voor iedereen.

Service

- [Contact](#)
- [Vacatures](#)
- [RSS](#)
- [Sitemap](#)
- [Help](#)
- [Archief](#)

Over deze site

- [Copyright](#)
- [Privacy](#)
- [Cookies](#)
- [Toegankelijkheid](#)
- [Kwetsbaarheid melden](#)

- [English](#)



verslag

Omschrijving	Gesprek NFU/AMC-iSZW - Y0047
Datum en tijdstip overleg	4 juli 2019
Aanwezig	iSZW: 10.2.e
	NFU: 10.2.e
	AMC: 10.2.e

1. Opening met voorstel ronde

- 10.2.e ondersteunt als kennisspecialist op gebied op PSA het programma. Zij monitort welke onderwerpen van belang zijn en stand van de wetenschap. Helpt bij de ontwikkeling van tools. Onderhoudt contacten binnen de verschillende afdelingen iSZW en ondersteunt inspecteurs bij casuïstiek vraagstukken.
- 10.2.e PSA binnen het programma en verantwoordelijk voor de inspecties. Bij de inspecties ligt de nadruk op werkdruk, agressie, ongewenst gedrag met voor dit jaar als: de young professionals hoog- en laagopgeleiden. Het programma heeft als doel Nederland in beweging brengen, om het maatschappelijk probleem door iedereen te laten oppakken opgepakt.
- 10.2.e is werkzaam als 10.2.e
- 10.2.e is 10.2.e en heeft zich beziggehouden met onderzoek op het gebied van PSA bij young professionals en heeft hiervoor specifiek gesprekken gevoerd bij verschillende bedrijven. Daarnaast heeft hij en analyse gedaan beleidsdocumenten.
- 10.2.e is ook 10.2.e Onderzoek gaat iets dieper in de vraagstelling en minder op handhaving, zodat er een open gesprek kan plaats vinden. Het rapport wordt eind dit jaar verwacht.
- 10.2.e is 10 jaar werkzaam bij NFU met Arbo als aandachtsgebied. De NFU is een koepel-werkgeversorganisatie voor al 8 academische ziekenhuizen. In de nieuwe CAO is een kader opgenomen betreft werkdruk. Zij is ook betrokken bij sessies, ongewenst gedrag en agressie georganiseerd door VWS.
- 10.2.e is werkzaam bij de arbodienst van het AMC en behandelt vraagstukken die individu overstijgend zijn. PSA-werkdruk aanpak inventarisatie vindt plaats aan de hand van de TNO-methodiek (werkwijze).
- 10.2.e is ook werkzaam bij de AMC-arbodienst. Zij is arbeidsorganisatie deskundige en onderhoudt contact met HR.

Aanleiding inspecties

De inspectie heeft op basis van verschillen ontvangen signalen besloten om gericht op PSA inspecties uit te voeren bij de opleidingsziekenhuizen. Een van de signalen komt voort uit de enquête van de Jonge Specialist en een aantal gesprekken met hen. Er zijn een aantal verkenningen uitgevoerd door de inspecties die voldoende aanleiding boden om de inspecties te richten op de aio's. Deze groep past ook binnen de levensloop benadering waarvoor de iSZW heeft gekozen om bewustwording te creëren voor de risico's van PSA en de kansen voor de organisatie/bedrijven wanneer zij hier gericht aandacht aan (gaan) besteden.

Directie Mensen en Middelen
Vakgroep Programma- en
Projectmanagement

Datum
19 juni 2019

Onze referentie

Wat is de ervaring wat nodig is binnen ziekenhuizen om verandering te bewerkstelligen op dit onderwerp?

- Betrokkenheid en commitment van alle lagen is noodzakelijk. Tot op het hoogste niveau vd afdeling, commitment laten uit spreken, omdat het uitvoeren van een gekozen aanpak veel tijd kost en die tijd moet vrij gemaakt worden.
- Stakeholders bij alle stappen betrekken en bij alle stappen commitment vragen. Ook het gesprek aan gaan wat wel mogelijk is.
- Keten overstijgend denken.
- Duidelijk maken dat er aandacht is voor het thema, wat levert het op, zeker op de werkvloer.
- Niet alleen aan horen, maar ook duidelijk aangeven dat hier acties op voortgezet worden.
- Procesbegeleiding is zeer belangrijk.
- Het delen van goede voorbeelden (good practices). Deze zouden toegevoegd kunnen worden aan de publicaties of wellicht omgezet worden in een te publiceren interview.

Analyses

Voor analyses is het wenselijk sector specifiek te meten, naast de algemene effecten die voor een benchmark nodig zijn. Enquêtes ook uitgezet met vragen over ook positief gedrag en in onderzoeksvragenlijst: positief combineren met de negatieve kant.

AIOS specifiek

Van 4 voorgaande projecten is data opgehaald. Met de AIOS moet nog goed verder worden gepraat over De geïnventariseerde knelpunten. Er worden nu stewards ingezet bij aio's. Het is ook goed om aandacht te geven aan persoonlijk leiderschap, mentale veerkracht en zelfreflectie.

Andere mogelijke oplossingen:

Op laten nemen in KPI's van divisie voorzitters, beloning cyclisch aan koppelen.

Eigenlijk al in het onderwijs beginnen, aan het opzetten onderwijs coassistenten; morele keuzes maken en PSA toevoegen. De pilot heeft nu een jaar gedraaid. Nu nog opzoek naar de positieve insteek, hoe ga je er mee op en hoe ga je met moeilijke vraagstukken om.

De groepsnorm moet verlegd gaan worden. Contact tussen de schakels in de zorgketen is daarbij belangrijk voor de gedragen norm en elkaar vinden in het probleem.

Er zijn ook voorbeelden waar het goed werkt en dit moet ook gedeeld worden.

Succes delen, waar ben je trots op. Het AMC wil filmpjes van interviews laten maken van de afdelingen waar succes is behaald.

Directie Mensen en Middelen
Vakgroep Programma- en
Projectmanagement

Hoe borgen dat het onderwerp de aandacht blijft houden:

Logische cyclisch is de wens. Goed aansluiten bij verschillen de onderzoeken en logisch wordt ingezet. Voortbouwen op uitkomsten andere en eerder onderzoeken.

Datum
19 juni 2019

Onze referentie

In plan van aanpak: wat moet er in de keten veranderen, afdeling en individueel en welke personen daarbij horen en worden die bereikt. Wie is hiervoor verantwoordelijk: via de lijn uiteindelijk RvB. Aanbeveling→ op de werkdruk moet echt gestuurd kunnen worden, moeten duidelijke doelstellingen komen. Veel meer sturing via de lijn.

Een brief van de Inspectie met de resultaten en wellicht een gesprek Raad van Bestuur kan ook voor de nodige motivatie zorgen.

Het NFU kan het thema PSA coördineren en informatie van iSZW doorgeven aan haar leden. Zij kan ook het thema agenderen op het landelijk overleg Arbo en preventie.

Binnen het AMC kunnen er vragen opgenomen worden in de medewerkersmonitor m.b.t. het schrijven van uren en registratie daadwerkelijke gewerkte uren, zodat

Andere belanghebbenden zoude kunnen zijn:

Promovendi- bereiken via eigen OR.

Amsterdam medisch research.

Vereniging jong amc – onbekend hoeveel inzicht zij hebben in PSA.

Verslag gesprek ISZW/LAD/FMS

20 juni 2019

Aanwezigen

10.2.e

PSA-inspecties ISZW

10.2.e

PSA, Inspectie Kennis Centrum, ISZW

10.2.e

onderzoeker PSA, ISZW

10.2.e

onderzoeker PSA, ISZW

10.2.e

adviseur, Federatie Medisch Specialisten

10.2.e

, belangenbehartiger Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband/Federatie van Beroepsorganisaties in de zorg

Inhoud

10.2.e

legt de inhoud van het programma PSA en het inspectieproject onder ziekenhuizen uit. Voor dat project worden in 2019 verschillende ziekenhuizen geïnspecteerd, waarbij specifiek aandacht is voor de situatie van arts-assistenten. Op dit moment vallen zogeheten gelijkgestelden (apothekers, klinisch fysici en klinisch chemici) niet onder het inspectieproject, maar vanuit de sector vallen ze normaal gesproken wel onder de doelgroep. Ook wordt er met stakeholders gesproken, waaronder al eerder de NVZ en de Jonge Specialist. Later zal er nog met de NFU worden gesproken. Daarnaast vindt op dit moment vanuit de onderzoekspoot van de ISZW een onderzoek plaats naar PSA en arbeidsdiscriminatie bij jonge professionals. Hiervoor wordt onder andere één ziekenhuis bezocht, waarbij de onderzoekers een enquête houden onder de doelgroep, documenten analyseren en gesprekken voeren met arboprofessionals. Vanuit dat onderzoek zijn ^{10.2.e} en ^{10.2.e} aanwezig.

10.2.e

en ^{10.2.e} geven aan dat de FMS en de LAD op dit moment samen met de NVZ een project uitvoeren gericht op gezond en veilig werken wat zich richt op medisch specialisten. Daarbij wordt het Tokio-model gebruikt. Voor dit project zijn er nu werksessies met de sector en VWS over ongewenste omgangsvormen. De ISZW is daarbij op dit moment niet bij betrokken.

Vanuit de ISZW is er al jaren aandacht voor PSA in de zorg (en specifiek de ziekenhuizen). Op papier lijkt het PSA-beleid daarbij over het algemeen goed op orde te zijn, maar in de praktijk lijkt dit niet altijd aan te sluiten. Zo blijkt ook nu weer dat er vanuit de enquête van de jonge specialisten een hoog aandeel burnoutklachten wordt gemeld. De ISZW vraagt zich daarom af waarom het beleid niet goed werkt. ^{10.2.g}

. De rol van de opleider is ook cruciaal, ook zij hebben last van werkdruk. ^{10.2.g}

Daardoor ontstaat op het gebied van gezond en veilig werken en de rol van de opleider een ingewikkelde situatie. ^{10.2.g}

Formeel is de werkweek inclusief de uren voor opleiding, maar in de praktijk is het expliciet. Het is ook niet helder welke uren aan opleiding worden besteed. Hier komen wellicht cao-afspraken over. Er zijn weinig meldingen bij vertrouwenspersonen, daarna is onderzoek gedaan. Daarom moet volgens de FMS/LAD worden geagendeerd dat melding echt nodig zijn. De ISZW geeft aan dat zij ook trainingen omgaan met ongewenst gedrag kunnen eisen als zij constateren dat er te weinig aandacht hiervoor is. Volgens de FMS/LAD werken RvB's van ziekenhuizen vaak niet mee bij mogelijke maatregelen. Een aandachtspunt is dat de NVZ van IZZ (de zorgverzekeraar gericht op werknemers in de zorgzorg) af lijkt te willen. IZZ heeft nu juist een grote rol in pilots gericht op gezond en veilig werken (waaronder PSA). Een punt in de cultuur is ook dat de patiënt altijd centraal staat in de zorg. Er wordt zelf door

sommige artsen in opleiding voor niet gewerkt. Dit ook met het oog op de carrière en het zicht op een mooi specialisme. Er wordt heel veel in deeltijd gewerkt, wat waarschijnlijk te maken heeft met PSA-factoren. Aan het eind van de opleidingsperiode krijgen artsen vaak kinderen, dan wordt werk-prive balans ingewikkelder.

Er is ook aandacht voor andere sectoren in de zorg. Opgemerkt wordt dat in de GGZ de gesprekken tussen vakbonden en de werkgevers over PSA veel beter gaan. Daar spelen ook grote PSA-risico's en werken dan weer veel ZZP'ers (psychiaters). Die worden ZZP om meer invloed te hebben op roostering, werkdruk en om minder administratieve taken uit te hoeven voeren. Werknemers in die sector krijgen namelijk veel op hun bord.

^{10.2.e} geeft aan dat aan het eind van het inspectieproject waarschijnlijk een rapport zal worden geschreven. Hierbij vaagt de ISZW normaal gesproken een bestuurlijke reactie. LAS/FMS is geïnteresseerd in het toetsingskader wat de ISZW voor de inspecties gebruikt.

Afspraken

Wellicht wordt er een vervolgspraak gepland met ^{10.2.e} over het Tokio-model en hoe dat als agenderingsmiddel kan worden gebruikt.

Verslag werksessies wordt door LAD doorgestuurd naar ^{10.2.e} ISZW kijkt of ze bij dit proces aan gaan haken.

LAD/FMS geeft naam onderhandelaar GGZ door aan ^{10.2.e} voor eventueel gesprek

LAD/FMS geeft naam expert KNMG door aan ^{10.2.e} voor eventueel gesprek vanwege meldpunt verslavingen

^{10.2.e} stuur brochures ISZW over het toetsingskader van de PSA-inspecties op



verslag

Omschrijving	Gesprek NVZ-iSZW - Y0047
Datum en tijdstip overleg	19 juni 2019 17:12 - 17:12
Aanwezig	iSZW: 10.2.e
	NVZ: 10.2.e bij NVZ

Iedereen stelt zich voor.

Doel van het overleg is om informatie uit te wisselen over de inspecties van de iSZW bij de ziekenhuizen op het gebied van PSA (psychosociale arbeidsbelasting) gericht op de aios. Binnen PSA wordt gekeken naar: Werkdruk, buiten reikwijdte arbeidstijden (te veel gewerkt en te weinig hersteltijd).

Een van de aanleiding is een onderzoek van de jonge specialist, maar de Zorg sector is een risicogebied. Genoemde problemen zijn: arbeidstijden, vervanging binnen kleine vakgroepen, buiten reikwijdte wensen en verachtingen van opleider en aios sluiten niet altijd op elkaar aan. Begeleiding bij uitval bij SPA schiet te kort. Slecht bespreekbaar. Verschil tussen de opvang van verpleging en aios. De huidige belasting die een aios heeft sluit niet meer aan bij levensfase van vrouwelijke aios.

Het bestuur van het ziekenhuis is de enige die verandering in cultuur kan brengen door uit het oefenen van hun invloed.

buiten reikwijdte

De NVZ heeft niet rechtstreeks contact met artsen en a(n)ios contact. Dit contact loopt via de LAD. Een gehoorde geuite zorg zijn de arbeidstijden anios. buiten reikwijdte

buiten reikwijdte

Directie Mensen en Middelen
Vakgroep Programma- en
Projectmanagement

Datum

19 juni 2019

Onze referentie

De NVZ kan een bijdrage leveren om het bewustzijn te bevorderen door informatie van de iSZW op haar website te plaatsen. De iSZW levert informatie en de aankondigingsbrief aan. NVZ zou met het bestuur van een ziekenhuis in gesprek kunnen gaan, wanneer zij signalen over een specifiek ziekenhuis ontvangt.

10.2.e brengt het gesprek met iSZW intern onder de aandacht en mocht hier nog iets aanvullends uit naar vore komen dan laat zij dat weten.

10.2.e denkt na over de wens van de aios en jonge specialisten, om een app om arbeidstijden te registreren, maar denkt niet dat NVZ hier iets kan in betekenen. Misschien LAD hier ideeën over heeft. De NVZ hoort graag de bevindingen uit de inspecties en sluit graag aan bij een vervolgoverleg met NVZ, NFU en LAD.