

Werkdrukplannen, ook weer een gemengd succes?



Werkdrukplannen, ook weer een gemengd succes?*

Hoe staat het ervoor? Evaluatie van de werkdrukplannen in het mbo

Voorwoord

Het bestuur van het Platform medezeggenschap heeft een tweede enquête over de werkdruk uitgezet omdat ons signalen bereikten dat de aandacht voor het probleem van de werkdruk verslapte.

Hoewel vorige enquête een redelijk positief beeld opleverde bleek daaruit ook dat er instellingen zijn waar een werkdrukplan ontbreekt en dat informatie, communicatie en financiering niet altijd even transparant zijn. Zo worden de Randstadgelden niet aantoonbaar ingezet voor de vermindering van de werkdruk. Ook ontbreken, jammer genoeg, in de huidige cao-mbo duidelijke afspraken over het werkdrukplan en de financiering ervan.

In deze enquête is onderzoek gedaan naar draagvlak voor en financiering van het werkdrukplan; de samenwerking tussen ondernemingsraad en bevoegd gezag en in het bijzonder naar de effectiviteit van de afspraken m.b.t. vermindering van de werkdruk. Een en ander natuurlijk in relatie tot het recht op instemming op de hoofdlijnen van de begroting. De inzet van de gelden om het werkdrukplan uit te voeren is als onderdeel van de hoofdlijnen immers een instemmingsplichtige aangelegenheid. Ook het werkdrukplan zelf is instemmingsplichtig.

De resultaten van dit onderzoek zullen gedeeld worden met alle ondernemingsraden in het mbo en andere relevante stakeholders zoals colleges van bestuur, de mbo-raad, de vakbonden, de politiek en de betrokken bewindslieden.

*) 'ook weer een gemengd succes?' vrij naar de titel van het Oberon onderzoek uit 2020 'Een gemengd succes. Evaluatie Regeling salarismix Randstadregio's mbo' waaruit in feite blijkt dat deze regeling bepaald niet heeft geleid tot het beoogde doel. Zelfs van een "gemengd" succes was en is geen sprake.

Samenvatting:

Ter vermindering van de werkdruk en om de beschikbare publieke middelen zo goed mogelijk te besteden is destijds besloten te komen tot een werkdrukplan in het mbo.

Het werkdrukplan is opgenomen in de cao-mbo 2018-2020 en is in de huidige cao-mbo 2022-2023 *) integraal van toepassing verklaard. Aan de ondernemingsraad is de rol toegekend om de implementatie te monitoren en te evalueren. Uit een eerste evaluatie van het Platform Medezeggenschap MBO in 2020 bleek dat bij alle onderzochte instellingen een werkdrukplan was opgesteld en ingevoerd, terwijl uit het voorliggende onderzoek anders blijkt. Het huidige onderzoek betreft o.a. de effectiviteit van de afspraken m.b.t. vermindering van de werkdruk in relatie tot het recht op instemming hoofdlijnen van de begroting.

N.B. In tegenstelling tot de cao-vo, waarin is vastgelegd dat er € 300 miljoen beschikbaar is voor vermindering van de werkdruk, is er in cao-mbo geen concreet bedrag voor gereserveerd.

De kernvraag van dit onderzoek is uiteraard of er aan de opdracht -vermindering van de werkdruk en effectieve besteding van de middelen- is voldaan. Een tweede belangrijke vraag betreft het proces van het tot stand komen van het werkdrukplan. Hebben de partners in dezen hun verantwoordelijkheid genomen en zijn zij gezamenlijk (de OR pleegt achterbanberaad en de het CvB schrijft het werkdrukplan) tot een degelijk plan gekomen? Heeft het CvB, na consultatie van de OR, voldoende middelen beschikbaar gemaakt om uitvoering van het plan mogelijk te maken?

De enquête is uitgezet onder 40 van de bij het Platform aangesloten ondernemingsraden. De zeer hoge respons (80%) wijst erop dat het onderwerp zich in grote belangstelling mag verheugen.

Uit het onderzoek komt naar voren dat bij 28 % van de instellingen een werkdrukplan ontbreekt. Verder blijkt een aantal ondernemingsraden (40,6 % van de respondenten) de juiste informatie te ontberen en is de financiering in veel gevallen (25%) onduidelijk. De zogenoemde Randstadgeden worden volgens 2/3 van de betrokken respondenten niet besteed aan de vermindering van de werkdruk. Het effect van de in het werkdrukplan gestelde doelen wordt door ruim 56% als onvoldoende beoordeeld. Niet minder dan 62,5% van de respondenten geeft aan dat de inzet van de middelen niet ter advies, c.q. instemming werd voorgelegd. Overleg met de raad van toezicht is er meestal niet (ruim 70%). Van communicatie met de achterban is weinig sprake. De uitvoering van het werkdrukplan wordt als vanzelfsprekend bij het bevoegd gezag gelegd, of bij een uitvoerende dienst in de organisatie.

1. Werkwijze

Of er aan de opdracht is voldaan m.b.t. vermindering van de werkdruk, besteding van de middelen en evaluatie van de plannen, is de kernvraag van dit onderzoek. De onderstaande vragen zijn daarom de belangrijkste.

1. zijn de werkdrukplannen in de uitvoering effectief gebleken?
2. worden de werkdrukplannen geëvalueerd/bijgesteld zoals bedoeld in de cao?
3. wordt de OR tijdig van alle relevante informatie voorzien?
4. vindt besluitvorming plaats overeenkomstig de regelgeving?
5. vindt regelmatig monitoring plaats naar de effectiviteit van de plannen?

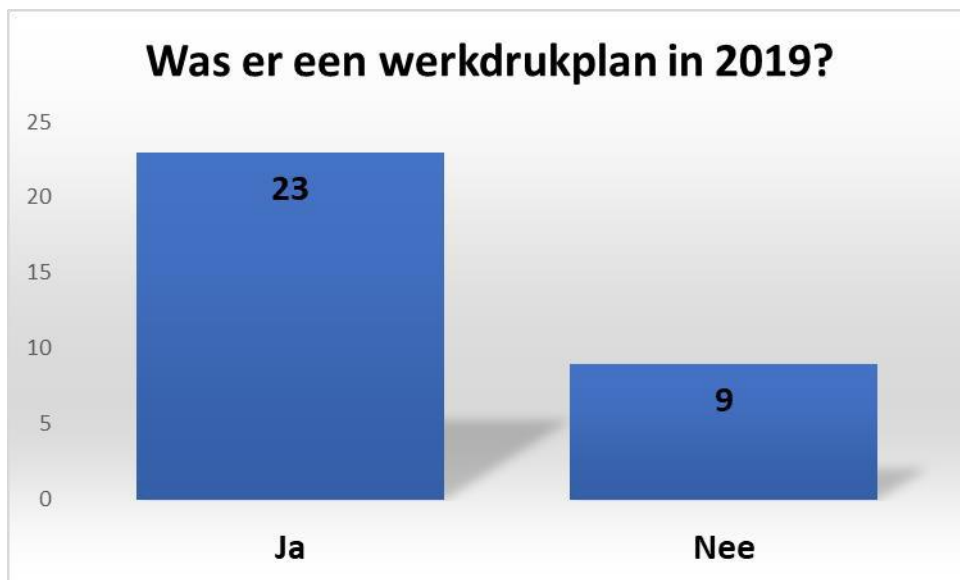
*) Sociale partners hebben afgesproken om in de eerste helft van 2023 de gemaakte afspraak over werkdrukplannen te evalueren.

2. Resultaten

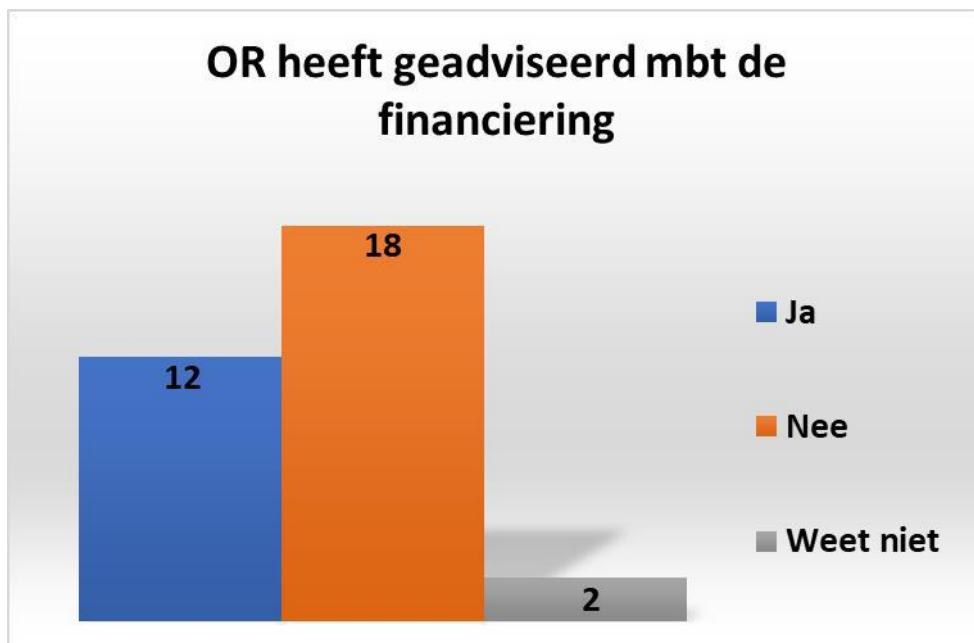
De cijfers in de grafieken geven aantallen aan. Zo blijkt bij vraag 1 dat er bij 23 instellingen een werkdrukplan was. Bij 9 instellingen was dat niet het geval.

I. De kernvraag: is er voldaan aan de opdracht?

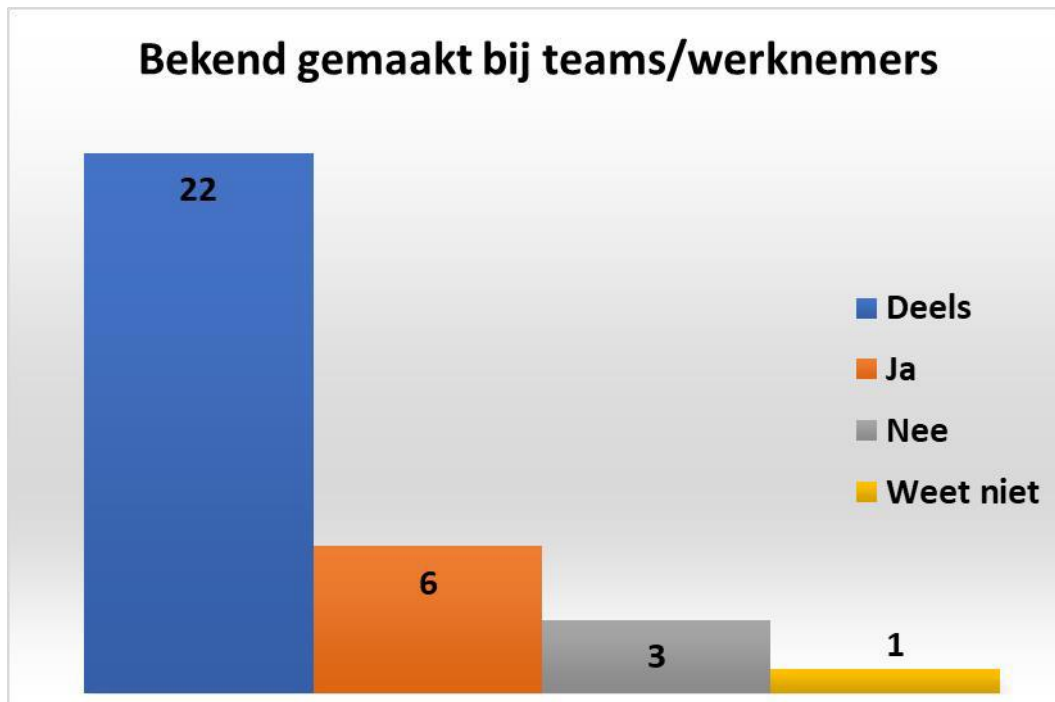
1: Was er in 2019 sprake van een Werkdrukplan in uw instelling met instemming van de OR?



2: Heeft de OR geadviseerd m.b.t. de financiering van dat werkdrukplan?



3: Is het werkdrukplan bekend bij de teams/werknemers?



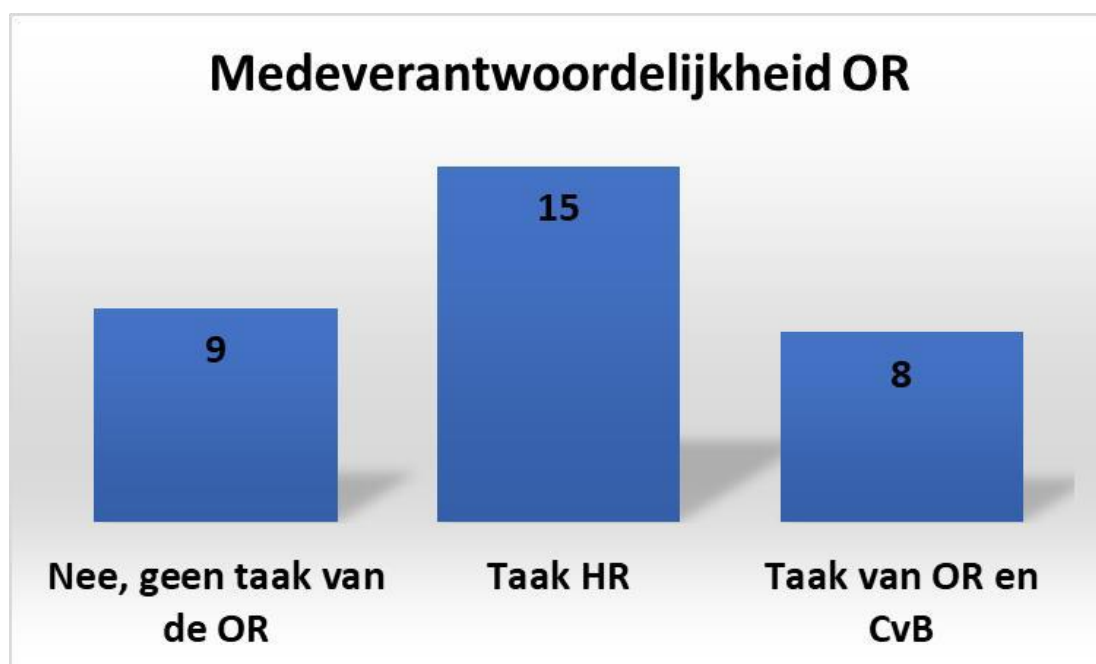
4: Is het werkdrukplan bekend gemaakt in de organisatie?



5: Is in het werkdrukplan opgenomen dat het werkdrukplan ter kennis gebracht wordt aan de werknemers/teams?

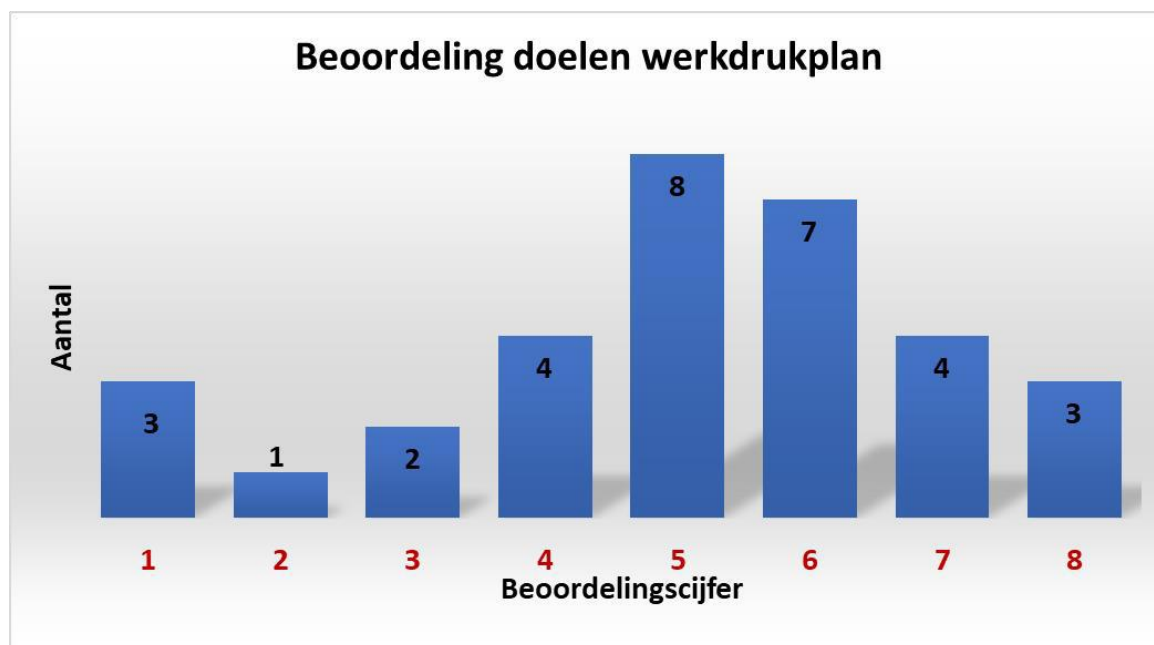


6: Is de ondernemingsraad medeverantwoordelijk voor de verspreiding van het Werkdrukplan?

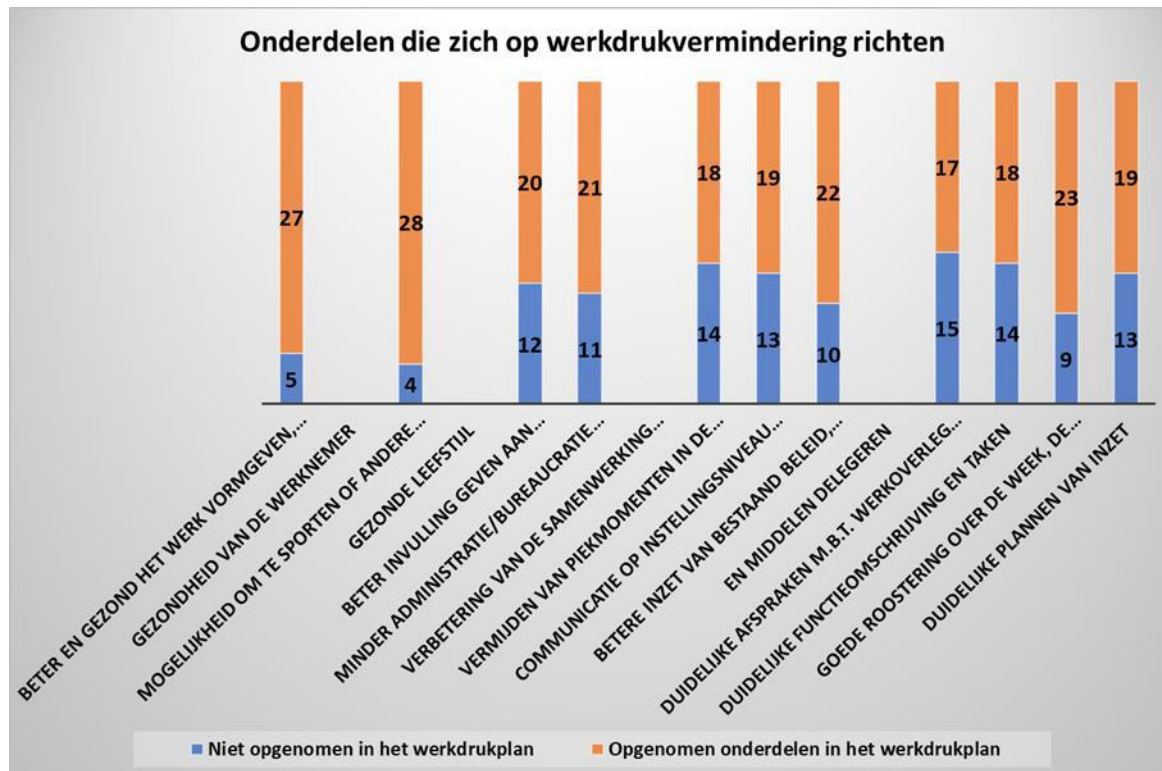


II. Zijn de werkdrukplannen in de uitvoering effectief gebleken?

7: Hoe beoordeelt u het resultaat van de gestelde doelen in het werkdrukplan van uw instelling?



8: Op welke onderdelen van het werk richtten zich de plannen voor werkdrukvermindering?



9: Zijn er nog andere concrete doelen benoemd waar het werkdrukplan zich op richt?

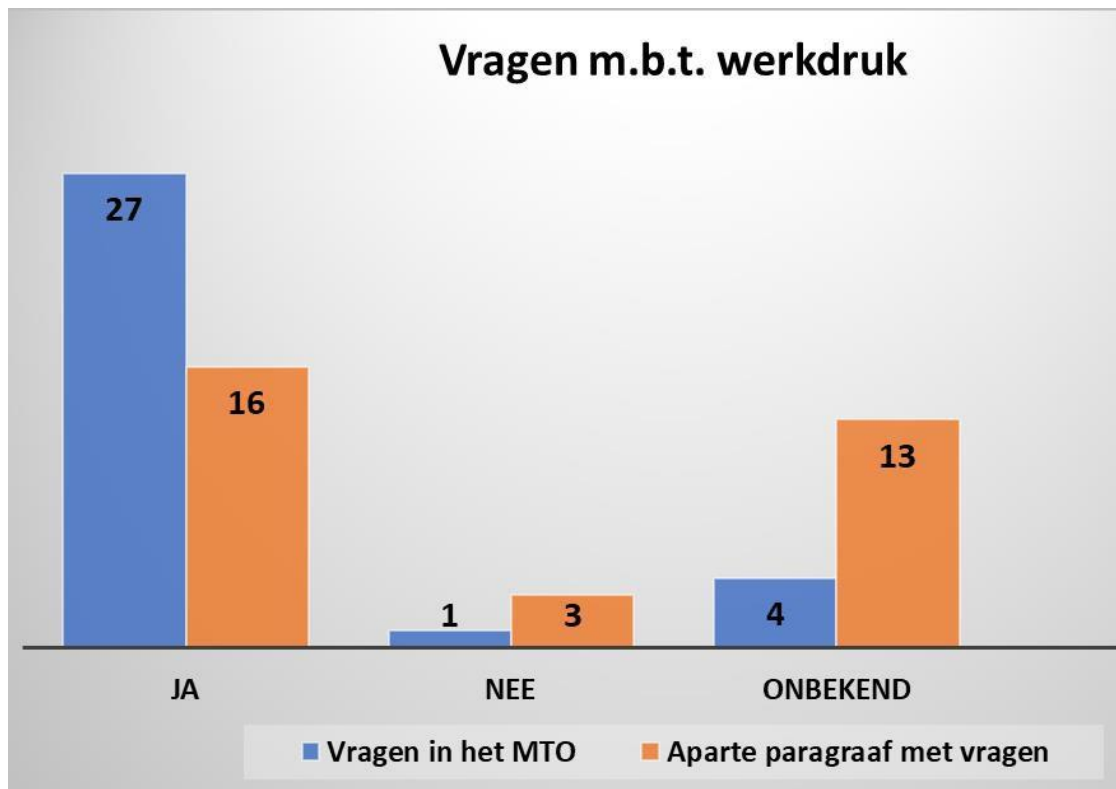
- Standaardiseren van extra tijd voor administratieve taken (app-verkeer e.d.)
- Werkplezier/ vitaliteit
- Maatwerk, een eigen invulling
- Meer kennis, begeleiding en ondersteuning
- Ruimte voor teamactiviteiten zodat collega's elkaar kennen
- Inductiebeleid
- (Loopbaan) coaching mogelijkheden
- Levensfasebewust personeelsbeleid, met name voor oudere collega's.
- Duurzame inzetbaarheid
- Verheldering van de visie van de school
- Verdeling werkdruk
- Voer het goede gesprek met elkaar.
- Goede balans vinden tussen privé en werk
- Verantwoordelijkheid bij de teams.
- Het werkdrukplan in relatie tot het scholingsbeleid
- Het werkdrukplan in relatie tot het Strategisch Personeelsbeleid
- Kleinere docententeams en meer tijd voor voor- en nazorg

III. Worden de werkdrukplannen geëvalueerd/bijgesteld zoals bedoeld in de cao?

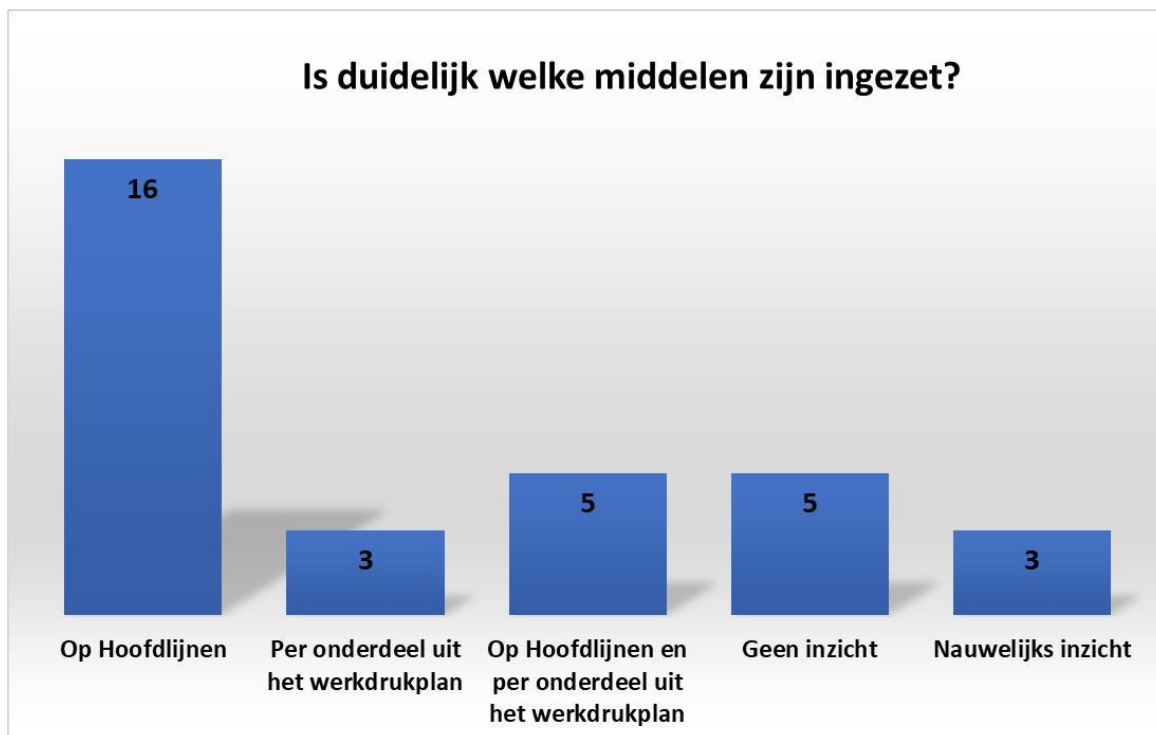
10: Hoe is het resultaat van het werkdrukplan gemeten?



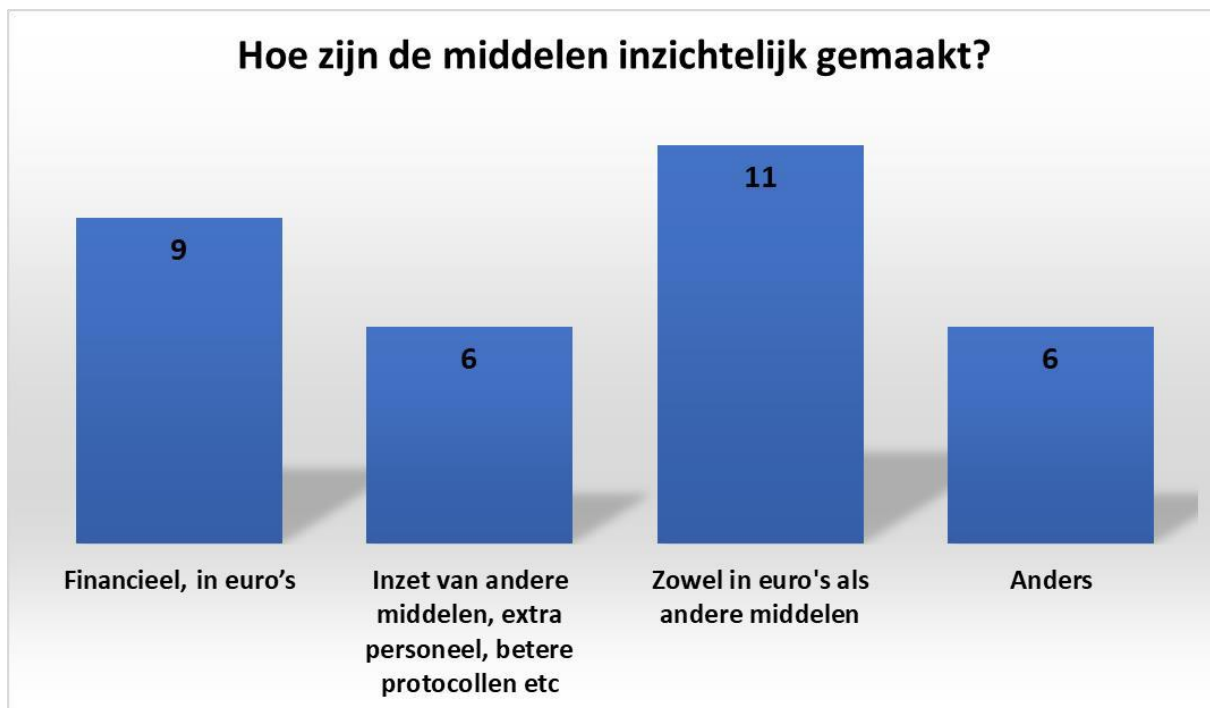
11: Is er sprake van een aparte paragraaf en vragen in het MTO m.b.t. werkdruk



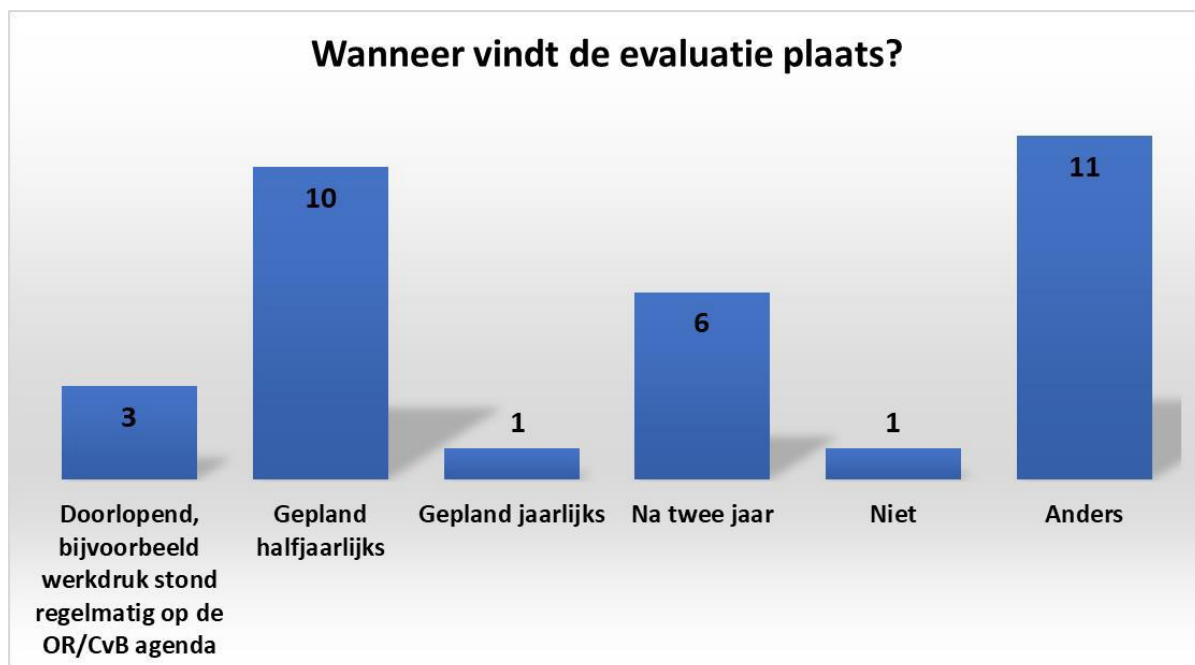
12: Is duidelijk welke middelen zijn ingezet om de werkdruk te verminderen?



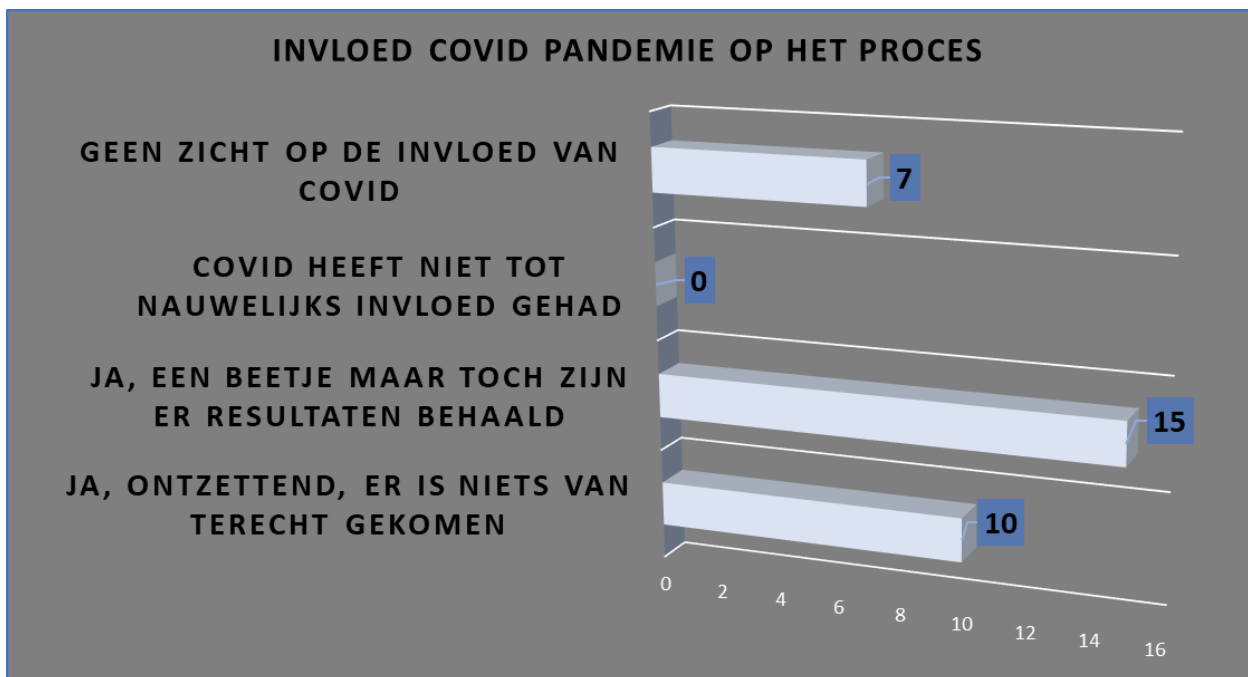
13: Hoe zijn de middelen inzichtelijk gemaakt?



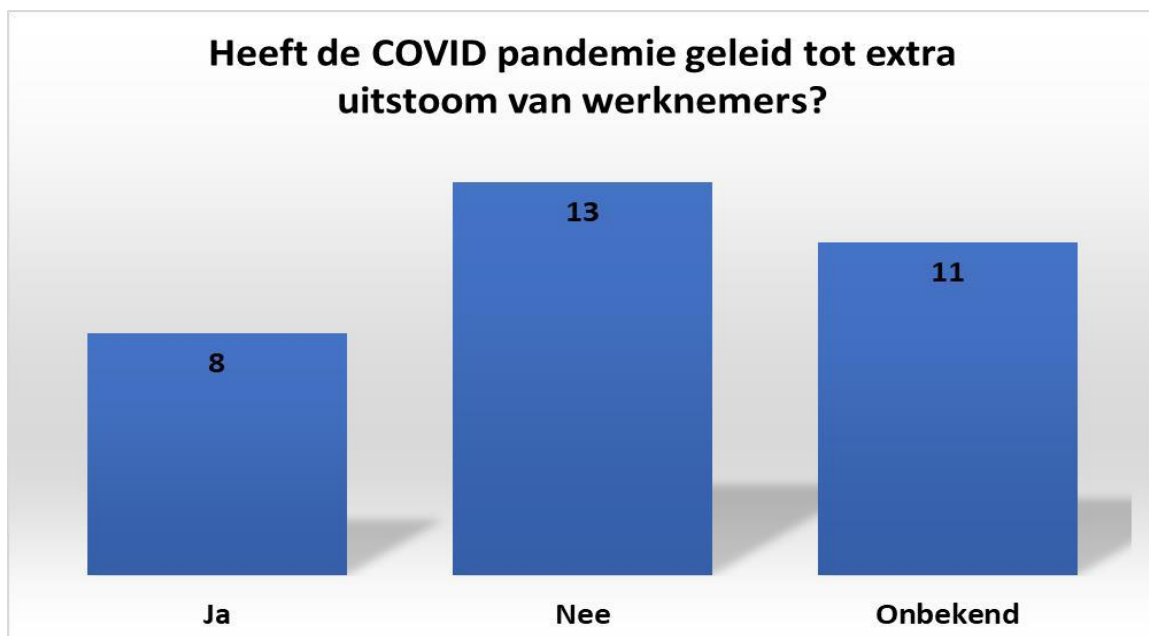
14: Wanneer heeft de evaluatie de afgelopen twee jaar plaatsgevonden?



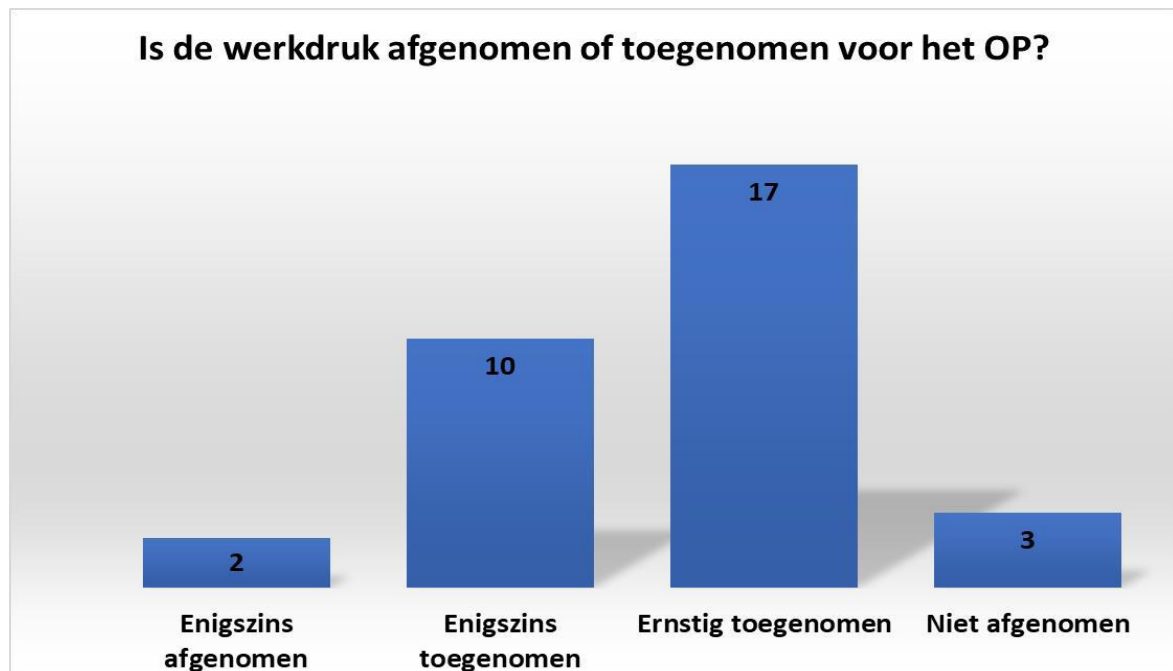
15: Heeft het verloop van de COVID pandemie het proces om te komen tot werkdrukvermindering beïnvloed?



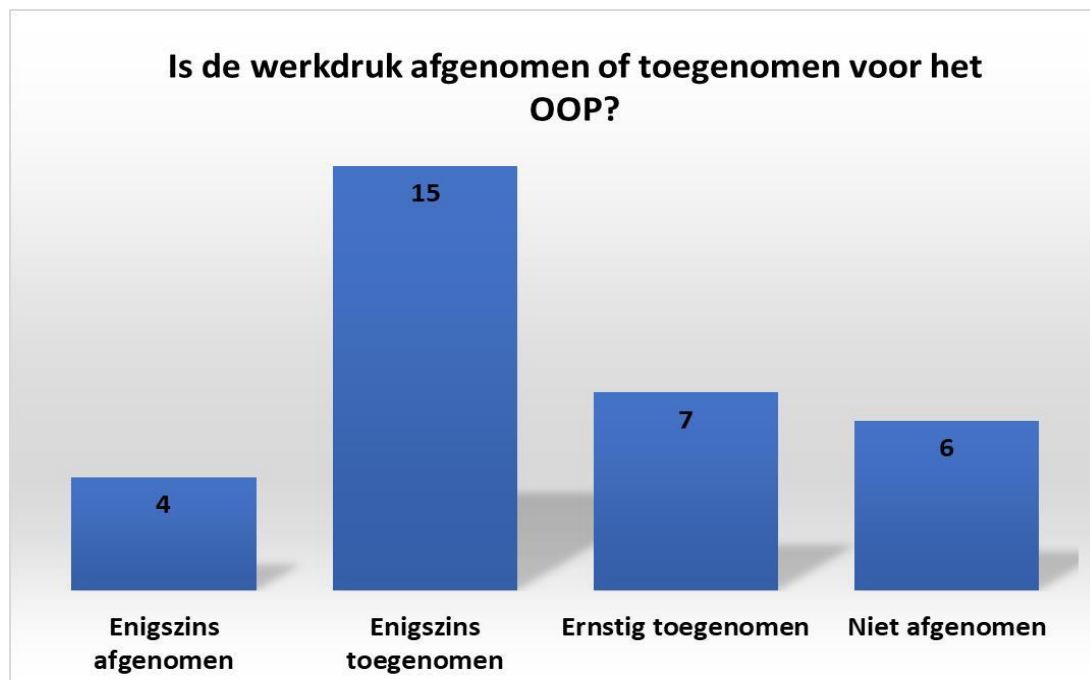
16: Heeft de COVID pandemie geleid tot extra uitstroom van werknemers zoals in de zorg merkbaar is geweest?



17: Bent u van mening dat de werkdruk van het Onderwijzend Personeel in de afgelopen twee jaar is afgenomen of toegenomen?

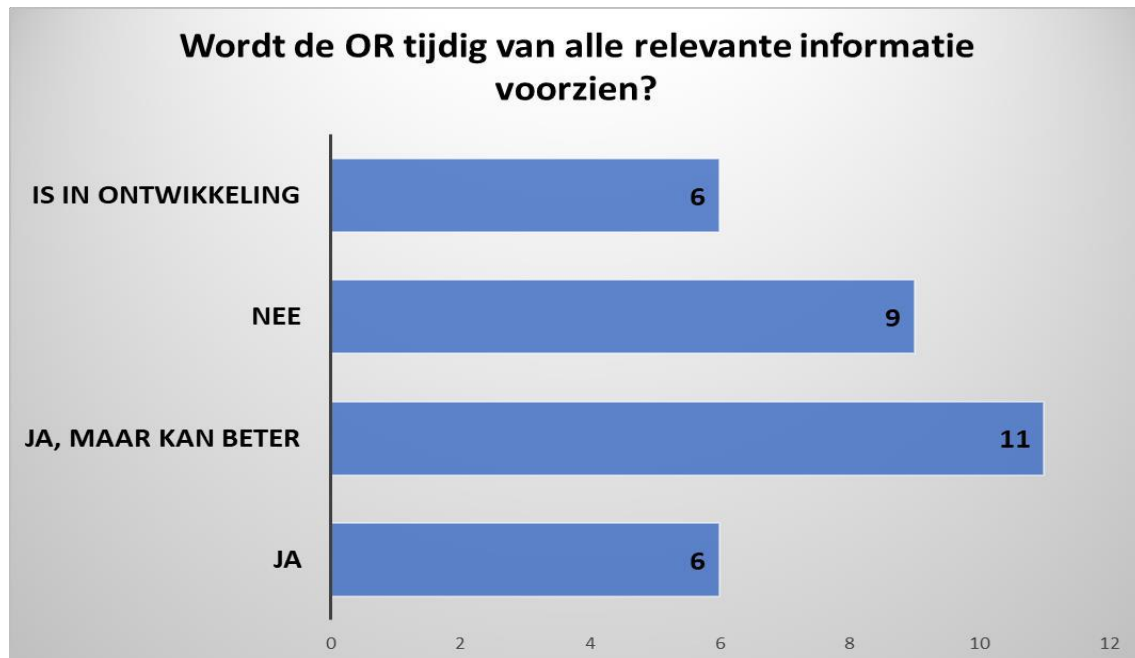


18: Bent u van mening dat de werkdruk van het Onderwijs Ondersteunend Personeel in de afgelopen twee jaar is afgenomen of toegenomen?



IV. Wordt de OR tijdig van alle relevante informatie voorzien?

19: Het werkdrukplan en de hoofdlijnen van de begroting zijn aan elkaar gerelateerd. Blijkt dat ook in de besluitvorming; d.w.z. worden dezelfde documenten, zoals het meerjarenbeleidsplan, het formatiebeleid, het financieel beleidsplan etc. betrokken in de besluitvorming?

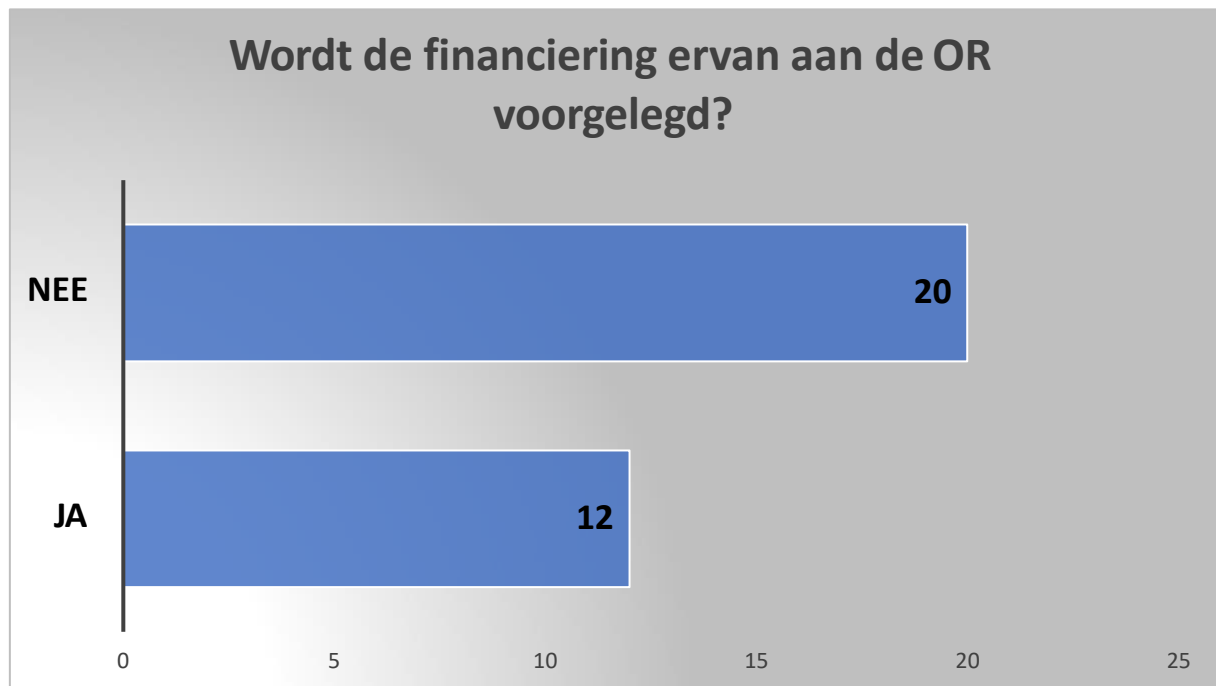


V. Vindt besluitvorming plaats overeenkomstig de regelgeving?

20: Wanneer er sprake is van bijstelling van het Werkdrukplan, wordt het plan dan opnieuw ter instemming voorgelegd aan de OR?

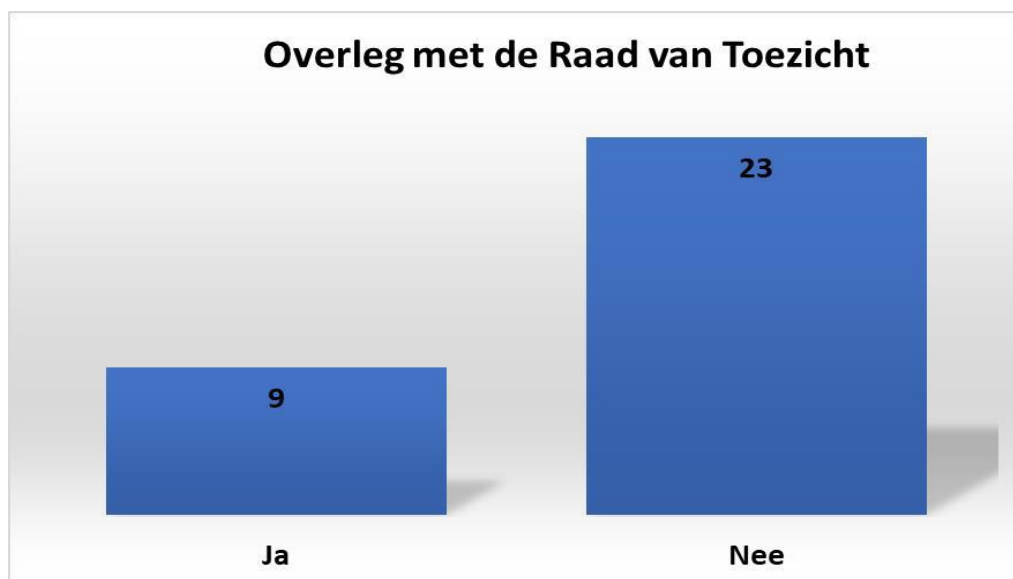


21: Wordt de financiering ervan aan de OR voorgelegd?

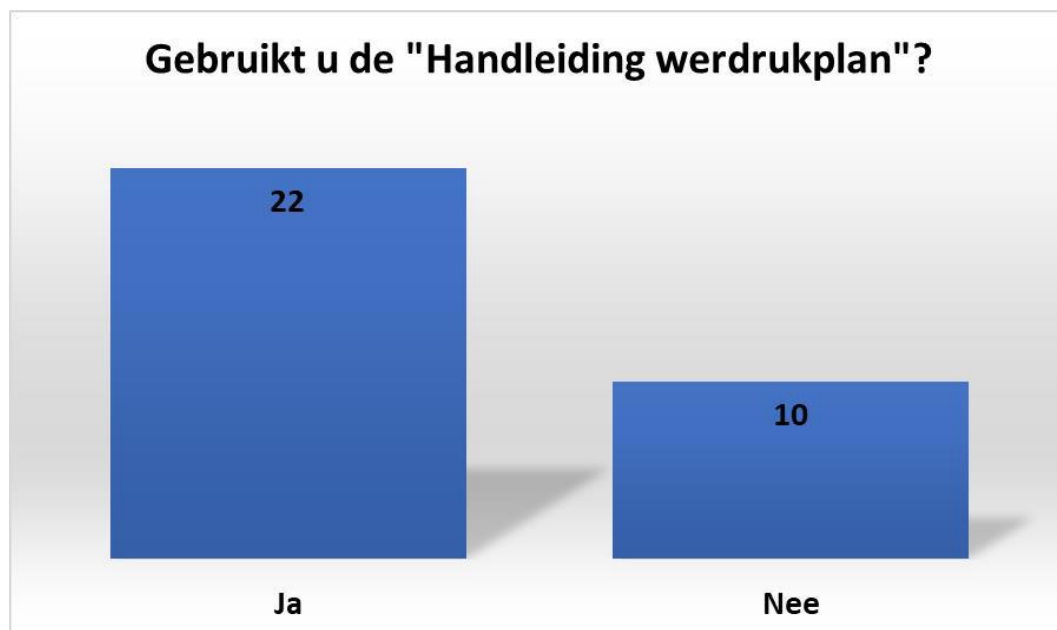


VI. Vindt regelmatig monitoring plaats naar de effectiviteit van de plannen?

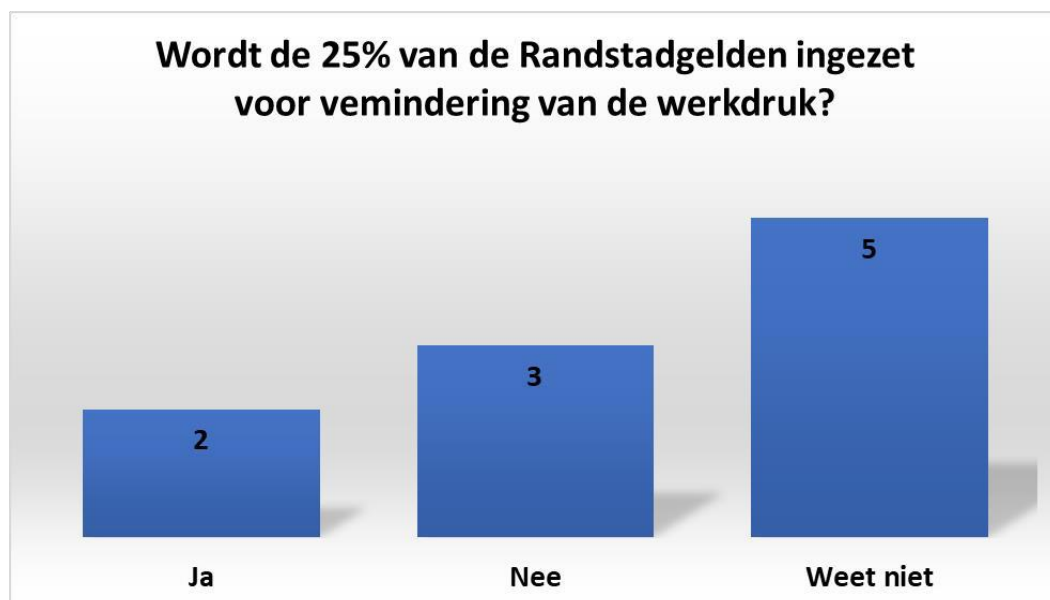
22: Staat (bijstelling van) het werkdrukplan op de agenda voor het overleg met de Raad van Toezicht?



23: Heeft u de 'Handleiding werkdrukplan' met daarin de 'TNO-wegwijzer, een planmatige aanpak' van het Platform gebruikt?



24: Deze vraag is alleen bestemd voor instellingen in de Randstad. Wordt de 25% van de Randstadsmiddelen bestemd voor vermindering van de werkdruk daarvoor ook ingezet?



3. Conclusies

De enquête is door 80% van de aangeslotenen ingevuld. Daarmee geven de resultaten een betrouwbaar beeld van de stand van zaken m.b.t. de werkdrukplannen in het mbo.

De kernvraag: is er voldaan aan de opdracht?

De kernvraag of er is voldaan aan op de opdracht moet, gelet op het onderstaande, met “NEE” worden beantwoord. Uit vraag 1 blijkt namelijk dat er nog steeds instellingen zijn waar een werkdrukplan ontbreekt. Op de vragen 2 en 21 over advisering door de OR over de financiering van de plannen, antwoordt tweederde van de respondenten dat er geen advies is gevraagd of gegeven. Als je bij vraag 3 “deels” en “weet niet” leest als “nee” dan is bij het overgrote deel van de instellingen (ruim 80%) het werkdrukplan niet bekend bij het personeel en wordt er geen of weinig uitvoering gegeven aan een werkdrukplan.

De “bekendmaking” verloopt voornamelijk via het intranet/portal. De vraag is of deze wijze van communiceren de medewerkers wel voldoende bereikt. Slechts in een enkele instelling is het echt onderwerp van gesprek geweest in het werkoverleg al dan niet op initiatief van de OR.

De communicatie met de achterban verdient geen schoonheidsprijs. Veelal wordt het bekendmaken overgelaten aan de medewerkers zelf of in het gunstigste geval de teams.

Zijn de werkdrukplannen in de uitvoering effectief gebleken?

Of de werkdrukplannen in hun uitvoering effectief zijn gebleken, is het antwoord dat het duidelijk bij een groot aantal instellingen “NIET” zo is.

De gestelde doelen in het werkdrukplan worden in vraag 7 door 14 van de 32 respondenten met een voldoende (6 en hoger) beoordeeld. De meerderheid geeft echter een onvoldoende.

Omdat een het werkdrukplan vormvrij is heeft een onderwijsinstelling de vrijheid om zelf een werkdrukplan op te stellen. Dit moet ter instemming aan de ondernemingsraad worden voorgelegd. Van de in vraag 8 genoemde onderwerpen is meer dan de helft weliswaar in het werkdrukplan opgenomen, maar in de toelichting werd vaak aangegeven dat er “niet veel van terecht komt”. Het werkdrukplan richt zich op een breed scala van doelen, zie vraag 9, waar moeilijk eenheid in is te ontdekken, alleen “duurzame inzetbaarheid” en “werkplezier” komen steeds terug. Maar iets dat dermate voor de hand ligt als een voorstel om de urennorm aan te pakken ontbreekt volkomen.

Worden de werkdrukplannen geëvalueerd/bijgesteld zoals bedoeld in de cao?

Op vraag of de werkdrukplannen geëvalueerd worden zoals bedoeld in de cao komt geen eenduidig antwoord. Het beeld is diffuus en conclusies kunnen daarom niet worden getrokken.

Het meest gebruikte instrument om het resultaat, zie vraag 10, te meten is het medewerkers-tevredenheids-onderzoek (MTO), gevolgd door de informatie uit de teams en het achterbanberaad door de ondernemingsraad. Uit de toelichtingen blijkt dat monitoring van de werkdrukplannen nog niet echt op gang gekomen is. Van de respondenten geven er 27 bij vraag 11 aan dat er vragen over werkdruk in het MTO zijn opgenomen. Dat lijkt niet helemaal overeen te komen met de uitslag van vraag 10 waarbij slechts 22 respondenten aangeven het MTO te hebben gebruikt als meetinstrument. Verder geven respondenten aan dat er niet, nauwelijks of slechts op hoofdlijnen duidelijk is welke middelen zijn ingezet om de werkdruk te verminderen. Het evalueren gebeurt weinig structureel. Slechts tien van de 32 respondenten geven aan dat de evaluatie halfjaarlijks gepland is.

Welke invloed heeft de COVID-pandemie gehad?

Duidelijk is dat de COVID-pandemie, zie vraag 15, van invloed is geweest om te komen tot werkdrukvermindering. Er is zelfs sprake van een ernstige toename van de werkdruk, maar niet van een extra uitstroom van werknemers. Uit de scores bij de vragen 18 en 19 blijkt dat de werkdruk (in ernstige mate) is toegenomen, zowel bij het onderwijzend personeel als bij het onderwijsondersteunend personeel.

Wordt de OR tijdig van alle relevante informatie voorzien?

Uit de antwoorden blijkt dat ruim 40% van de ondernemingsraden niet van alle relevante informatie wordt voorzien.

Vindt besluitvorming plaats overeenkomstig de regelgeving?

Op de vraag of de besluitvorming plaats vindt overeenkomstig de regelgeving is het antwoord tweeledig. Als het om de bijstelling (instemmingsrecht) gaat wel, als het om de financiering gaat (adviesrecht) niet.

22 van de 32 respondenten geven aan dat de bijstelling van het werkdrukplan ter instemming aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd. Uit de toelichtingen blijkt dat, hoewel alle ondernemingsraden van mening zijn dat een wijziging/aanvulling opnieuw aan de OR moet worden voorgelegd, dit lang niet altijd gebeurt. Op de vraag of de ondernemingsraad geadviseerd heeft m.b.t. de financiering van het werkdrukplan antwoordden 20 van de 32 respondenten ontkennend.

Vindt regelmatig monitoring plaats naar de effectiviteit van de plannen?

Monitoring naar de effectiviteit van de werkdrukplannen vindt nauwelijks plaats. De 'Handreiking werkdrukplan' van het Platform Medezeggenschap MBO wordt goed geraadpleegd. Zorgelijk is dat de zogenoemde Randstadgelden volgens 2/3 van de betrokken respondenten niet besteed worden aan de vermindering van de werkdruk.

Een groot aantal respondenten geeft aan geen overleg te hebben met de Raad van Toezicht en als dat overleg er wel is, staat het werkdrukplan niet op de agenda.

Tot Slot:

Uit de toelichtingen bij de antwoorden blijkt dat er ook commerciële bureaus worden ingehuurd voor het implementeren van het werkdrukplan. Wat verder blijkt is dat in de plannen geen relatie is gelegd tussen werkdruk en het, in vergelijking met andere Europese landen, hoge aantal werkuren.

In opdracht van:

Platform Medezeggenschap MBO, 2022.

Redactie: Toon Rekkers, Jan Egbert Weitering, Rob Nederkoorn