



Agendaformulier Faculteitsraad

Onderwerp	<i>Plan van aanpak Psychosociale Arbeidsbelasting</i>
Portefeuillehouder(s) FB	<i>Saskia Goedhard, portefeuillehouder Bedrijfsvoering</i>
Opsteller	<i>Brigitte Heming, Annemiek Hogendorp (HR)</i>

1. Achtergrond en aanleiding

In het najaar van 2025 zijn de FGW-resultaten gepresenteerd van het werkbelevingsonderzoek (WBO) 2025 en de RI&E Psychosociale arbeidsbelasting (RI&E PSA) 2025 (zie **bijlage 1**). De resultaten zijn besproken in de Faculteitsraad van 5 november 2025. In het eerste kwartaal van 2026 is met de Adviesgroep Werkbalans op basis van deze resultaten het plan van aanpak Psychosociale arbeidsbelasting (PvA PSA) opgesteld. Dit is gemaakt met het format dat de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) hiervoor aangeeft. Het plan van aanpak is opgenomen in **bijlage 2 en 3** van het agendaformulier. In het plan van aanpak staan de thema's werkbalans en sociale veiligheid centraal. Het is een faculteitsbreed plan van aanpak, met maatregelen die op facultair niveau de komende jaren worden uitgevoerd.

De RI&E Psychosociale arbeidsbelasting en het PvA PSA zijn integraal onderdeel van de RI&E Arbo, Veiligheid en Milieu (AVM) van onze faculteit. Jaarlijks wordt in de Faculteitsraad gerapporteerd over de stand van zaken/voortgang van de RI&E AVM en wordt het AVM jaarplan voor het komende jaar gepresenteerd. De rapportage door HR over de voortgang van het PvA PSA maakt ook onderdeel uit van de systematiek van AVM jaarverslagen en AVM Jaarplannen. Ook eventuele acties op instituutsniveau en het effect daarvan worden meegenomen in deze jaarlijkse verantwoording. Het AVM jaarverslag en het AVM jaarplan voor dit jaar zijn besproken in de Faculteitsraad van 18 februari jl. Het PvA PSA was op dat moment nog in wording en ontbrak toen. Dat ligt nu voor en daarmee is de AVM rapportage voor 2026 afgerond. Het komende jaar zal de rapportage over de voortgang van het PvA PSA onderdeel uitmaken van het AVM jaarverslag 2026 en – jaarplan 2027 en in dat kader worden aangeboden aan de Faculteitsraad.

2. Bezoek Nederlandse Arbeidsinspectie

De Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) heeft de Universiteit Leiden onlangs bezocht en ze zijn ook langs geweest op onze faculteit. In de mondelinge terugkoppeling op 19 maart jl. heeft de NLA aangegeven geen tekortkomingen te constateren. De universiteit heeft de risicofactoren voor werkdruk en sociale veiligheid goed in beeld en er is geen reden voor de NLA 'om te handhaven met waarschuwingen'. Ook liet de NLA weten, dat ze een positieve indruk heeft van het organisatieklimaat bij de universiteit, waarbij ze naar vier aspecten heeft gekeken in relatie tot werkdruk en sociale veiligheid: de prioriteiten van het bestuur, leiderschap, participatie en consultatie van medewerkers, en de leerfocus van de organisatie. Hiermee is echter niet gesteld dat alles in orde is. Het is noodzakelijk om constant aandacht te houden voor werkdruk en sociale veiligheid, het oordeel van de NLA is vooral een aanmoediging om op de ingeslagen weg verder te gaan. De NLA stuurt de universiteit op termijn nog een formele afhandelingsbrief en die geeft mogelijk extra houvast voor gerichte vervolgacties. Die zullen we dan opnemen in het PvA PSA.

3. Samenvatting Plan van aanpak Pscyhosociale arbeidsbelasting

In bijlage 2 is het plan van aanpak weergegeven in het format van de NLA. In onderstaande tabel is een samenvatting van het plan van aanpak opgenomen met de onderwerpen van het plan van aanpak, en maatregelen die worden ingezet.

Onderwerp	Maatregelen	Toelichting
(Blijven) investeren in leiderschap	Aansluiten bij aanbod van de universiteit (bijvoorbeeld <i>introductie voor nieuwe leidinggevend</i> en <i>gespreksvaardigheden</i> ; stimuleren van <i>intervisie</i> ; training <i>supervisie PhD's</i> ; aandacht voor persoonlijk leiderschap).	Dit is een maatregel die een positief effect heeft op alle vijf hieronder genoemde onderwerpen.
Hoge ervaren werkdruk door aard van het werk, werkhoeveelheid en werktempo	1. (verder implementeren) Programmanormen en TOOB 2. meer doelmatige inrichting van het onderwijs 3. meer doelmatige organisatie van het commissiewerk	Voorstel voor verdere uitwerking door adviesgroep Werkbalans (zie bijlage plan van aanpak).
Toekomstperspectief en veranderingen (laag vertrouwen in de organisatie en lage scores op strategie)	Bij de (eventuele) bijstelling van het huidige facultair strategisch plan (FSP), het opstellen van een FSP voor de nieuwe planperiode c.q. de plannen voor 2030 en de periode daarna, medewerkers betrekken, en dit onderdeel van de planvorming en de uitvoering laten zijn zodat vertrouwen in werkwijze, en inzicht in toekomstperspectief wordt vergroot.	Helderheid over plannen voor 2030 en daarna
Communicatie en informatie (lage scores op top down communicatie en onduidelijkheid over en ontoegankelijke processen en beleid)	Genoemde zaken aandachtspunt bij communicatie over plannen en uitwerking in processen en beleid.	Concrete maatregelen worden in Q1/Q2 2026 verder uitgewerkt. Opnieuw onder de aandacht brengen van Gedragscode digitale communicatie
Ontwikkelmogelijkheden (weinig mogelijkheden voor, en onduidelijkheid over loopbaanontwikkeling)	1. Loopbaanpaden en differentiatie; ook loopbaanontwikkeling met focus op onderwijs 2. Horizontale loopbaanontwikkeling 3. Taken die energie geven en energie kosten optimaal verdelen onder de medewerkers; 4. Taken meer verdelen vanuit de wensen/behoefte van de medewerker, met bijvoorbeeld ruimte voor geven van meer onderwijs en minder onderzoek	Strategische personeelsplanning. In het kader van Erkennen & Waarderen ontwikkelt FGW decentraal loopbaanbeleid.
Sociale veiligheid	1. actieve periodieke voorlichting over beleid, procedures, aanpak en nazorg voor medewerkers 2. bespreekbaar maken van sociale veiligheid o.a. door vervolg optie workshop <i>hoe werk je psychologisch en sociaal veilig samen?</i> 3. training <i>Begrip & Begrenzen: Omgaan met agressie, intimidatie en manipulatie</i> (ook voor leidinggevend)	Voorlichting oppakken samen met HR Centraal, die hierbij ook een rol heeft. Denk hierbij ook aan kwetsbare groepen zoals Internationals en PhD's. NB zie ook Promotiebegeleiding 2.0: investeren in sociale veiligheid binnen de universiteit - Universiteit Leiden

4. Communicatie over het plan van aanpak Psychosociale Arbeidsbelasting

Over het PVA PSA wordt faculteitsbreed gecommuniceerd via onze website en in een nieuwsbericht. Op verzoek van instituten en afdelingen kan het PVA PSA door HR worden toegelicht tijdens een Instituutsraad, afdelingsoverleg of op een ander moment. Het PVA PSA wordt toegevoegd aan de webpagina [Werkbalans in Actie](#).

5. Te bespreken vragen

- a) Zijn er vragen of opmerkingen over het plan van aanpak Psychosociale Arbeidsbelasting en de communicatie hierover?
- b) Kan de Faculteitsraad zich vinden in het plan van aanpak Psychosociale Arbeidsbelasting?

Bijlage(n)

	Omschrijving
Bijlage 1	FGW resultaten WBO 2025 en RI&E PSA 2025
Bijlage 2	Plan van aanpak Psychosociale arbeidsbelasting FGW
Bijlage 3	Bijlage bij plan van aanpak Psychosociale arbeidsbelasting FGW