

Onderwerp	Maatregelen	Toelichting
(Blijven) investeren in leiderschap	Aansluiten bij aanbod van de universiteit (bijvoorbeeld <i>introductie voor nieuwe leidinggevenden</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 & Waarden 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 &amp; Begrenzen: Omgaan met agressie, intimidatie en manipulatie</i> (ook voor leidinggevenden)	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 <a href="#">Promotiebegeleiding 2.0: investeren in sociale veiligheid binnen de universiteit - Universiteit Leiden</a>