



---

# WERKDRUK UNIVERSITEITEN

ONDERZOEKSRESULTATEN

---

Maart 2019

in opdracht van



**VAWO**  
academic union

**TOÏTA**

# INHOUDSOPGAVE



## 1. INLEIDING

PAGINA 3

---



## 2. CONCLUSIES

VERGELIJKING 2019 VS 2016

PAGINA 6  
PAGINA 10

---



## 3. RESULTATEN

ERVARING VAN WERKDRUK  
PLAN VAN AANPAK UNIVERSITEITEN  
ZIEKTE EN WERKBELASTING

PAGINA 11  
PAGINA 12  
PAGINA 22  
PAGINA 26

---



## 4. STEEKPROEF EN VERANTWOORDING

PAGINA 29

---



## 5. BIJLAGEN

PAGINA 32

---

A black and white photograph of a road with white arrows pointing in different directions. A large pink circle is overlaid on the right side of the image, partially covering the road and the text. The word 'INLEIDING' is written in white, bold, uppercase letters across the center of the pink circle.

**INLEIDING**

## ACHTERGROND

In 2016 heeft Totta voor de FNV een onderzoek gedaan naar de werkdruk op universiteiten. Hieruit bleek dat de werkdruk ongezond hoog was. Met behulp van dit onderzoek hebben de vakbonden FNV en VAWO afspraken kunnen maken om de werkdruk van medewerkers op universiteiten te verlagen. In de cao Nederlandse Universiteiten hebben de vakbonden kunnen afspreken dat universiteiten uiterlijk 1 januari 2018 een plan van aanpak moesten opleveren om de hoge werkdruk te verlagen. Inmiddels is het 2019 en zijn de FNV en de VAWO benieuwd hoe het met de werkdruk staat.

De FNV en de VAWO hebben Totta Research gevraagd een herhaalmeting van het onderzoek naar werkdruk uit te voeren, om inzicht te krijgen hoe het nu gesteld is met de werkdruk op universiteiten. Dit onderzoek hebben we uitgevoerd onder ruim 1100 medewerkers van universiteiten.

## DOELSTELLING

We hebben de volgende onderzoeksdoelstelling geformuleerd:  
**Welke rol speelt werkdruk bij medewerkers van universiteiten?**

Hierbij horen de volgende onderzoeksvragen:

- Hoe ervaren medewerkers de werkdruk binnen hun universiteit?
- Werken medewerkers volgens hun contracturen?
- Zijn medewerkers op de hoogte van de cao afspraken en merken ze hier wat van op hun universiteit?

## VERGELIJKINGEN IN HET RAPPORT

De resultaten van het onderzoek vergelijken we, voor zover mogelijk, met de resultaten van het onderzoek naar werkdruk op universiteiten uit 2016\*.

Daarnaast kijken we naar significante verschillen op de volgende kenmerken:

- Leeftijd
- Geslacht
- Type personeel: Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) en Wetenschappelijk personeel (WP)
- Contracttype

In het rapport bespreken we alleen de significante verschillen.

A black and white photograph of a golf course. In the foreground, there is a large, textured area, possibly a fairway or rough. In the middle ground, a golf green is visible with a flag on a pole. The background shows a clear sky and some distant structures. A large, bright pink circle is overlaid on the right side of the image, partially obscuring the green and the sky. The word "CONCLUSIES" is written in white, bold, uppercase letters across the center of the image, overlapping the pink circle and the green.

**CONCLUSIES**



## CONCLUSIES (1/3)

### **De werkdruk op universiteiten is hoog**

- Meeste universiteitsmedewerkers ervaren een hoge tot zeer hoge werkdruk.
- De werkdruk is het hoogst bij het WP en bij medewerkers tussen de 36 en 45 jaar. Ook is het aandeel medewerkers dat een zeer hoge werkdruk ervaart gestegen ten opzichte van 2016.
- Volgens de meerderheid is de hoeveelheid werk in de afgelopen twee jaar toegenomen. De meeste medewerkers geven dan ook aan te veel taken te hebben en te weinig tijd om deze taken goed uit te voeren.

### **Plan van aanpak universiteiten zorgt vaak niet voor vermindering van de werkdruk**

- Meeste medewerkers zijn op de hoogte van het plan van aanpak van hun universiteit, hoewel slechts een klein deel daarvan ook goed bekend is met de inhoud daarvan.
- Volgens de meeste medewerkers zijn de maatregelen niet voldoende om de werkdruk te verlagen.

- Bij universiteiten waar de maatregelen al zijn ingezet, geven de meeste medewerkers dan ook aan dat de werkdruk gelijk is gebleven of zelfs is gestegen.
- Bijna alle medewerkers kunnen zich vinden in de eisen van de FNV en de VAWO om de politiek te betrekken bij het verlagen van de werkdruk op universiteiten

### **De hoge werkdruk belast medewerkers in hun vrije tijd**

- De meeste medewerkers hebben de afgelopen twee jaar hun jaarlijkse vrije dagen niet kunnen opmaken vanwege de hoeveelheid werk
- Ook werken de meeste medewerkers meer uren per week dan contractueel is vastgelegd. Het extra werk wordt vaak in de avonden of weekenden uitgevoerd.



## CONCLUSIES (2/3)

### **Werktempo, tijdsdruk en onzekerheid hoog onder universiteitsmedewerkers**

- De meeste medewerkers krijgen op werkdagen niet alles af wat die dag moet gebeuren. Zij werken dan ook niet met een gevoel van rust en bijna de helft van de medewerkers heeft niet genoeg tijd om pauzes te nemen.
- Onder medewerkers met een tijdelijk contract heerst onzekerheid; er is veel druk om goed te presteren.

### **Meeste medewerkers weten voor welke taken ze verantwoordelijk zijn**

- Zij kunnen vaak hun eigen werktijd indelen, al laat bij de meesten de hoeveelheid werk niet toe dat ze zich ook aan de eigen planning kunnen houden.
- Slechts een klein deel van de medewerkers geeft aan overwerk te compenseren in rustigere tijden.

### **Medewerkers melden zich niet ziek ondanks klachten die zij ervaren als gevolg van een te hoge werkbelasting**

- De hoeveelheid medewerkers met klachten als gevolg van een te hoge werkbelasting is ten opzichte van 2016 toegenomen.
- Medewerkers werken soms enkele dagen door, maar er is ook een relatief grote groep die aangeeft langer dan een maand te hebben doorgewerkt met klachten.
- De meeste medewerkers geven aan dat de hoge werkdruk geen ruimte biedt om een eventueel ziekzijn op te kunnen vangen, dan stapelt het werk zich op.
- Bij ziekte blijven de meesten dan ook niet langer thuis dan noodzakelijk is.





## CONCLUSIES (3/3)

**De meeste medewerkers zijn niet heel tevreden met de rol van hun leidinggevende**

- Leidinggevende biedt onvoldoende steun, weet te weinig van de taakbelasting van de medewerker en stelt vaak geen grenzen om medewerkers te beschermen tegen besluiten van bovenaf.

**Universiteitsmedewerkers kunnen vaak wel op hun collega's bouwen**

- Meesten geven aan dat collega's bereid zijn om een helpende hand te bieden als dat nodig is.
- Ook zijn medewerkers niet bang om hulp te vragen bij collega's als zij problemen met het werk ervaren.



## HIGHLIGHTS VERGELIJKING JAREN 2016 vs. 2019

### Ervaring werkdruk

	2016	2019
Hoog	48%	43%
Zeer hoog	19%	24%

### Lichamelijke/psychische klachten door hoge werkbelasting

	2016	2019
WP	63%	65%
OBP	54%	59%

### Werken buiten normale werktijden

	2016	2019
De meeste avonden	13%	13%
De meeste weekenden	29%	32%

### Overwerk boven contracturen

	2016	2019
0-5 uur	31%	28%
6-10 uur	22%	23%
11-15 uur	11%	14%
16 uur en meer	9%	12%

### Overwogen van werk te veranderen door werkdruk

	2016	2019
WP	60%	67%
OBP	57%	62%

OBP = ondersteunend- en beheerspersoneel  
WP = Wetenschappelijk personeel





# RESULTATEN

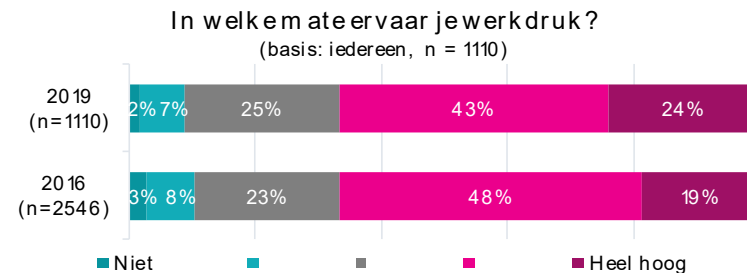
Ervaring van werkdruk



## MEESTE UNIVERSITEITSMEDEWERKERS ERVAREN HOGE TOT ZEER HOGE WERKDRUK

Twee derde (67%) van de universiteitsmedewerkers ervaart een hoge of zeer hoge werkdruk. Het WP ervaart vaker een (zeer) hoge werkdruk (76%), dan het OBP (50%). Daarnaast ervaren medewerkers tussen de 36 en 45 jaar vaker een zeer hoge werkdruk (35%), dan de andere leeftijdsgroepen (tussen 18–21%). Volgens medewerkers wordt de hoge werkdruk vooral veroorzaakt door te veel taken en studenten en te weinig personeel. Vergeleken met de vorige meting (19%), zijn er nu meer medewerkers die een zeer hoge werkdruk ervaren (24%). Het aandeel medewerkers met een hoge werkdruk is juist afgenomen (2016: 48%, 2019: 43%).

Twee derde (65%) van de medewerkers die een (zeer) hoge werkdruk ervaren, heeft overwogen om van werk te veranderen vanwege de hoge werkdruk. In 2016 was dit aandeel lager (59%). Vrouwen geven vaker aan van werk te willen veranderen vanwege de hoge werkdruk (70%), dan mannen (60%). We zien ook een verschil in leeftijd: jongere medewerkers (26–45 jaar) geven vaker (74%) aan van werk te willen veranderen, dan de oudere medewerkers (46–55 jaar: 58%).



### Oorzaken van de hoge werkdruk:

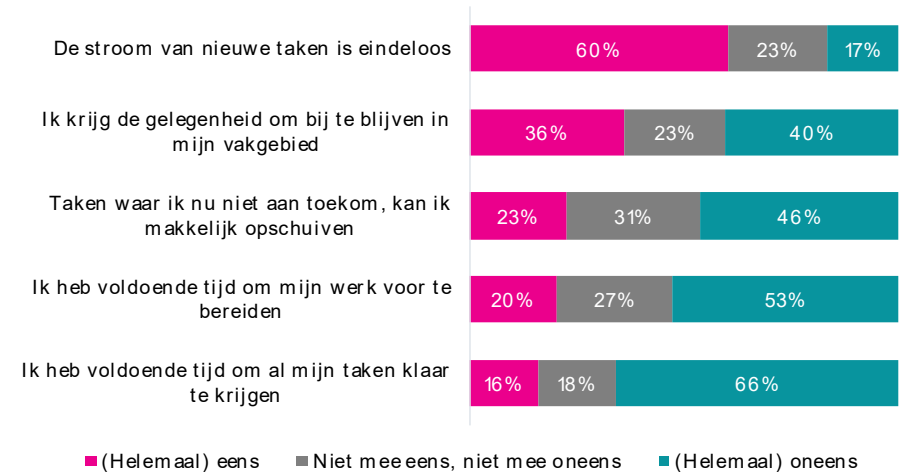
- 'Minder mensen, meer taken.'
- 'Veel onderwijs geven, maar beoordeeld worden op onderzoeksoutput. Verplichting 2e en 3e geldstroom onderzoeksgeld binnen te halen. Publiceren in het Engels.'
- 'Teveel taken, teveel verantwoording, hoog verantwoordelijkheidsgevoel en drang tot perfectionisme.'
- 'Te veel studenten, te veel onderwijs, te veel admin en te hoge publicatie en derde-geldstroomeisen.'
- 'Teveel onderwijstaken! De druk om onderzoek te doen.'
- 'Teveel studenten, te weinig begrip van het management voor de hoeveelheid tijd die het vergt om goed werk af te leveren, te weinig waardering voor onderwijs.'
- 'Extreme eisen en ontbreken van realistische onderwijsnormen.'

# MEDEWERKERS HEBBEN TE VEEL TAKEN EN TE WEINIG TIJD; VOORAL WP HEEFT HIER LAST VAN

Twee derde van de universiteitsmedewerkers heeft onvoldoende tijd om al hun taken af te ronden, en ervaart een eindeloze stroom aan nieuwe taken. De helft geeft bovendien aan dat ze onvoldoende tijd hebben om hun werk voor te bereiden en dat ze taken niet makkelijk kunnen opschuiven. Daarnaast heeft twee vijfde geen tijd om bij te blijven in hun vakgebied.

Het WP lijkt vaker een negatieve ervaring te hebben met de hoeveelheid werk die zij hebben. Het WP heeft namelijk vaker dan het OBP onvoldoende tijd om al hun taken af te krijgen (75% t.o.v. 49%), minder voorbereidingstijd (62% t.o.v. 36%), vaker een eindeloze stroom aan nieuwe taken (66% t.o.v. 50%), minder tijd om bij te blijven in het vakgebied (48% t.o.v. 25%) en kan minder goed taken opschuiven waar ze niet aan toekomen (52% t.o.v. 34%).

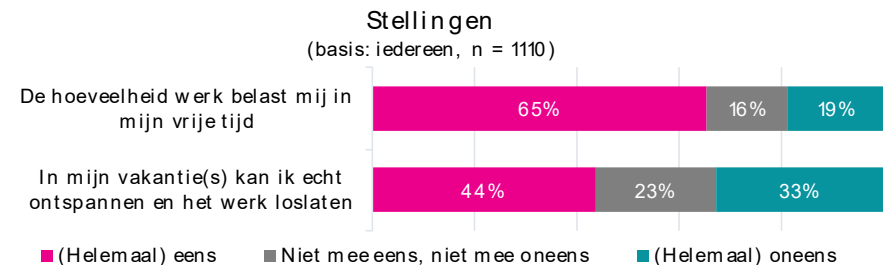
Ervaring met de hoeveelheid werk  
(basis: iedereen, n = 1110)



## HOGE WERKDRUK BELAST MEESTE MEDEWERKERS IN HUN VRIJE TIJD

Bij derde van de universiteitsmedewerkers belast de hoeveelheid werk hen in hun vrije tijd. Voor het WP geldt dit vaker (78%), dan voor het OBP (40%). En in 2016 was het aantal medewerkers dat in hun vrije tijd werd belast door de hoeveelheid werk iets lager (60%).

Drie kwart van de medewerkers (77%) werkt wel eens over. In 2016 was het aandeel mensen dat precies het aantal uren van hun contract werkten iets hoger (24%). Het WP werkt vaker over (90%) dan het OBP (55%). Dit extra werk voeren zij buiten werktijd uit: een derde werkt in de meeste weekenden en een kwart één tot twee avonden per week\*. Ruim de helft (58%) werkt zelfs wel eens tijdens vakantiedagen. Dit zorgt er waarschijnlijk voor dat een derde van de medewerkers tijdens vakantie(s) niet echt kan ontspannen en het werk niet kan loslaten. Dit aandeel was in 2016 lager (26%).



**Hoeveel uur werk je gemiddeld per week ten opzichte van je contracturen?**  
(basis: iedereen, n = 1110)

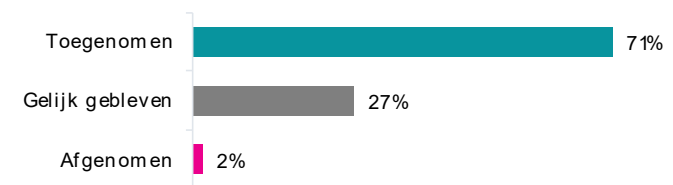


## HOEEVEELHEID WERK OP UNIVERSITEITEN TOEGENOMEN AFGELOPEN TWEE JAAR

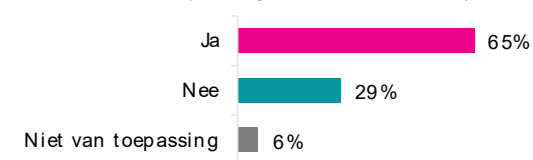
Volgens bijna drie kwart van de medewerkers is de hoeveelheid werk in de afgelopen twee jaar dan ook toegenomen. In 2016 was dit aandeel iets hoger (75%). Medewerkers met een vast contract hebben vaker de ervaring dat het werk is toegenomen (76%), dan de medewerkers met andere contractvormen (tussen 46 en 63%).

Twee derde van de universiteitsmedewerkers heeft de laatste twee jaar zijn of haar vrije dagen niet kunnen opnemen door de hoeveelheid werk. Vooral het WP heeft de laatste twee jaar niet al hun vrije dagen kunnen opnemen (75%, OBP: 47%). Ook is dit aantal hoger onder de groep medewerkers van 36–45 jaar (75%), vergeleken met de andere leeftijdsgroepen (tussen 60 en 66%).

Mijn ervaring is dat de hoeveelheid werk in de afgelopen twee jaar is:  
(basis: iedereen, n = 1110)



Laatste twee jaar vrije dagen niet kunnen opnemen door de hoeveelheid werk  
(basis: geen ZZP'er, n = 1108)



## MEERENDEEL ERVAART STEUN VANUIT COLLEGA'S EN DURFT OM HULP TE VRAGEN

Ruim twee derde van de universiteitsmedewerkers geeft aan dat collega's bereid zijn om een helpende hand te bieden als dat nodig is. Dit gebeurt vaker bij het OBP (76%) dan bij het WP (64%). Ook zien we dat medewerkers van 26–45 jaar iets vaker dit beeld hebben (72%) dan medewerkers van 46 jaar of ouder (65%).

Daarnaast zijn de meeste medewerkers niet bang om hulp te vragen bij collega's als zij problemen met het werk ervaren. Het OBP doet dit vaker (75%) dan het WP (61%). Bij ongeveer de helft praten collega's openlijk over elkaars problemen op de werkvloer. Ook hier zien we dat medewerkers van 26–45 jaar dit vaker ervaren (62%) dan medewerkers van 46 jaar of ouder (52%).

Stellingen functionele steun collega's  
(Basis: iedereen, n = 1110)



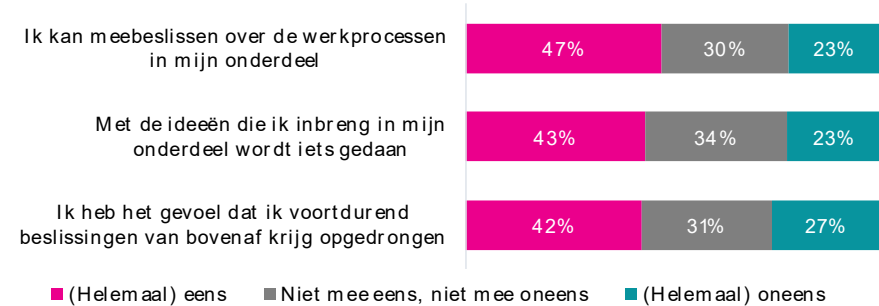


## GEVOEL VAN PARTICIPATIE BIJ MEDEWERKERS IETS VERMINDERD TEN OPZICHTE VAN 2016

Bijna de helft van de medewerkers kunnen zelf meebeslissen over de werkprocessen in hun onderdeel. Daarnaast geeft twee vijfde aan dat er wat wordt gedaan met de ideeën die zij inbrengen. Tegelijkertijd heeft twee vijfde ook het gevoel dat zij voortdurend beslissingen van bovenaf krijgen opgedragen. Medewerkers met een vast contract geven dit vaker aan (46%) dan mensen met een tijdelijk contract (20-34%). Mensen van 26-35 jaar ervaren dit juist minder (35%).

Vergeleken met de meting van 2016, hebben iets minder medewerkers het idee dat er wat met hun ideeën wordt gedaan (47%). Daarnaast geven nu meer medewerkers aan dat zij het gevoel hebben dat er voortdurend beslissingen van bovenaf aan hen worden opgedrongen, dan in 2016 (36%).

Stellingen participatie  
(Basis: iedereen, n = 1110)

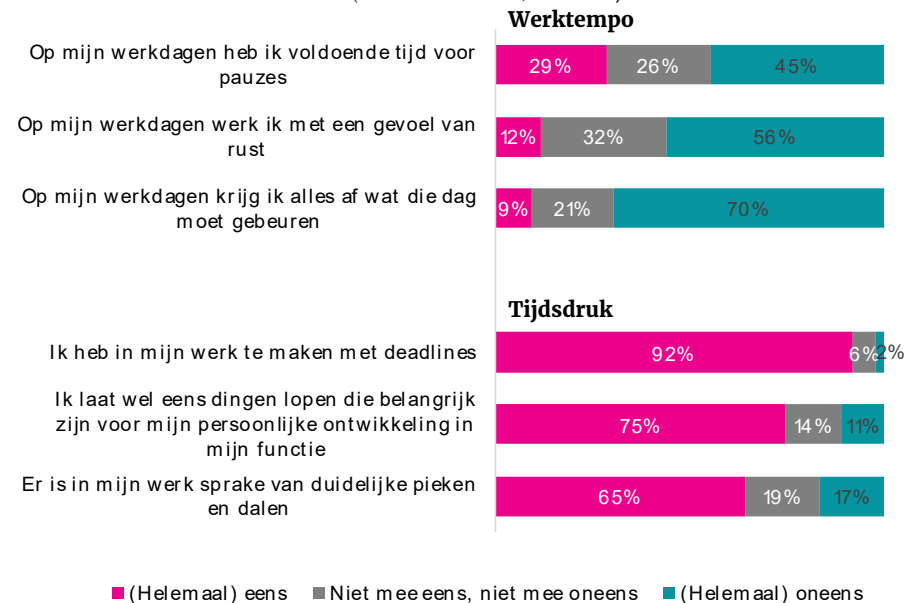


# UNIVERSITEITSMEDEWERKERS HEBBEN BEPERKT TIJD VOOR PAUZE

De meeste universiteitsmedewerkers kunnen op werkdagen niet alles afkrijgen wat er die dag moet gebeuren. Bijna de helft heeft niet voldoende tijd om pauzes te nemen op een werkdag. Medewerkers met een tijdelijk contract geven dit vaker aan (31-46%) dan mensen met een vast contract (26%). Meeste medewerkers kunnen dan ook niet met een gevoel van rust werken. Dit laatste is vaker het geval bij het WP (61%), dan bij het OBP (46%).

Twee derde van de universiteitsmedewerkers laat wel eens dingen lopen die belangrijk zijn voor de eigen persoonlijke ontwikkeling. Dit is vaker het geval bij het WP (82%), dan bij het OBP (61%) en vaker bij de jongere medewerkers (26-55: 79%), dan bij de oudere medewerkers (56 jaar en ouder: 67%). Medewerkers met een tijdelijk contract van 1-2 jaar ervaren vaker dat er sprake is van duidelijke pieken en dalen (88%).

Stellingen  
(basis: iedereen, n =1110)



## TIJDELIJK CONTRACT LEIDT TOT ONZEKERHEID EN DRUK OM GOED TE PRESTEREN

De meeste universiteitsmedewerkers zonder een vast contract ervaren onzekerheid en voelen druk om goed te presteren vanwege hun contract. De onzekerheid als gevolg van een tijdelijk contract is dit jaar hoger dan in 2016 (72%). Zij ervaren logischerwijs ook vaker onzekerheid over waar ze volgend jaar werkzaam zullen zijn (37-81%) dan medewerkers met een vast contract (14%). Dit verschil geldt ook voor de druk om ander werk te zoeken (46-64% t.o.v. 17%).

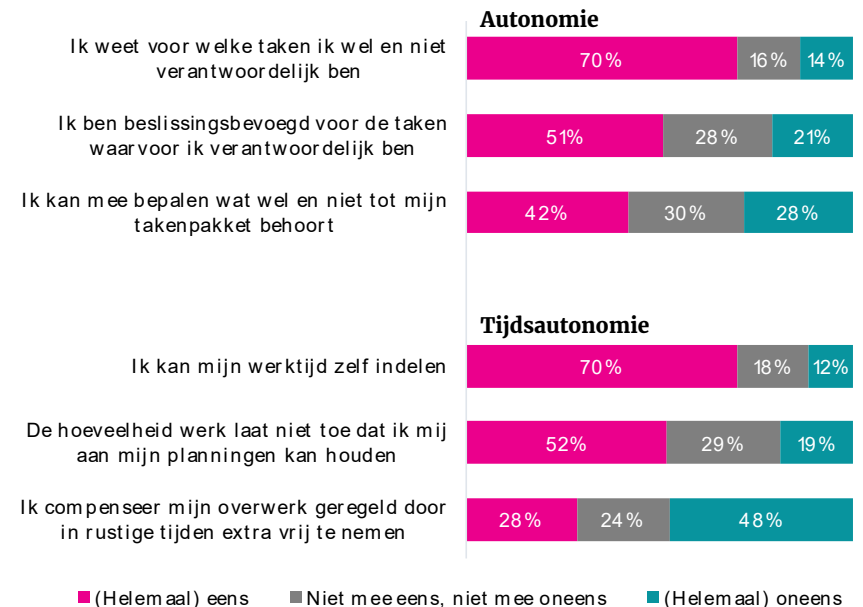


## MEESTE MEDEWERKERS ERVAREN (TIJDS)AUTONOMIE IN DE TAKEN DIE ZIJ HEBBEN

Twee derde van de universiteitsmedewerkers weet voor welke taken zij verantwoordelijk zijn en kunnen hun eigen werktijd indelen. De helft is beslissingsbevoegd voor de taken die zij uitvoeren en twee vijfde kan zelf meebepalen wat voor taken hij of zij heeft. De vrijheid die medewerkers ervaren in het indelen van hun taken is positief, maar heeft ook nadelen. Zo geeft bijna de helft aan dat zij hun overwerk niet (kunnen) compenseren in rustige tijden. Daarnaast kan slechts twee vijfde bepalen wat wel en niet tot hun takenpakket hoort.

De helft van de medewerkers kan zich niet aan de planningen houden vanwege de hoeveelheid werk. Dit is vaker het geval bij medewerkers tussen 36 en 45 jaar (65%), dan voor de andere leeftijdsgroepen (43- 55%). Ook is dit vaker het geval voor het WP (59%), dan voor het OBP (39%).

Stellingen  
(Basis: iedereen, n = 1110)

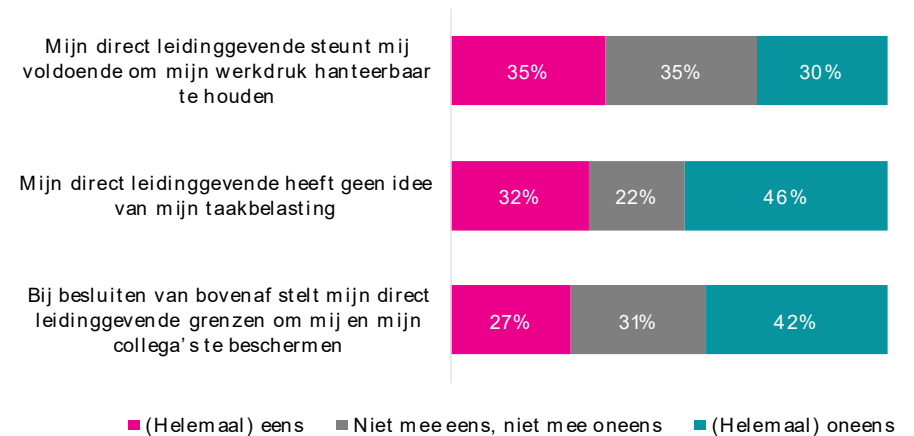


# UNIVERSITEITSMEDEWERKERS VRIJ ONTEVREDEN OVER ROL LEIDINGGEVENDE

De meeste universiteitsmedewerkers zijn niet heel tevreden met de rol van hun leidinggevende. Een derde geeft aan dat de leidinggevende niet voldoende steun biedt om de werkdruk hanteerbaar te houden. Het WP vindt dat vaker (33%) dan het OBP (25%), maar de groep van 26-35 jaar ervaart juist vaker wel voldoende steun (43%) dan de medewerkers in andere leeftijdsgroepen.

Daarnaast geeft een derde aan dat de leidinggevende eigenlijk geen idee heeft van de taakbelasting van de medewerker. Ook vindt twee vijfde dat hun leidinggevende bij besluiten van bovenaf geen grenzen stelt om de medewerkers te beschermen. Medewerkers met een vast contract vinden dat vaker (44%) dan medewerkers met een tijdelijk contract (26-41%) en het WP vaker (47%) dan het OBP (32%). De groep 26-35 jarigen is optimistischer, hiervan vindt 31% dat er geen grenzen worden gesteld.

Stellingen over direct leidinggevende  
(basis: iedereen, n = 1110)





# RESULTATEN

Plan van aanpak universiteiten

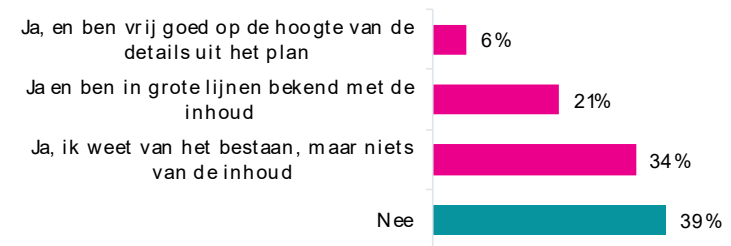


## PLAN VAN AANPAK UNIVERSITEITEN VOLGENS MEESTE MEDEWERKERS NIET VOLDOENDE

In de cao universiteiten is twee jaar geleden afgesproken dat alle universiteiten een plan van aanpak moeten maken om de werkdruk van medewerkers te verlagen. Bijna twee derde (61%) van de universiteitsmedewerkers is op de hoogte van het plan van aanpak van de universiteit waar hij/zij werkt. De meesten zijn in grote lijnen of nauwelijks bekend met de inhoud daarvan. OBP is vaker op de hoogte van het plan (66%), dan WP (59%). Net als medewerkers met een vast contract (65%), t.o.v. medewerkers met andere contracttypes (tussen 37-49%). Daarnaast zijn de oudere medewerkers (46 jaar en ouder) vaker op de hoogte van het plan (66%), dan de jongere medewerkers (55%).

Van de medewerkers die bekend zijn met de inhoud van het plan van aanpak, vinden de meesten de maatregelen niet voldoende vinden om de werkdruk te verlagen. Vooral het WP vindt de maatregelen niet voldoende (92%), evenals de jongere medewerkers (26-45: 94%).

Ben je op de hoogte van het plan van aanpak in jouw universiteit?  
(basis: iedereen, n = 1110)



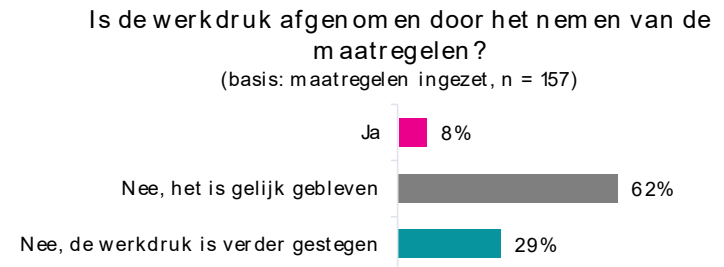
Zijn de maatregelen voldoende om de werkdruk te verlagen?

(basis: bekend met plan van aanpak, n = 299)



## MAATREGELLEN UNIVERSITEITEN HELPEN NIET OM DE WERKDruk TE VERLAGEN

Bij de helft (53%) van de universiteitsmedewerkers zijn de maatregelen om de werkdruk te verlagen al in gang gezet op hun universiteit. Slechts een twaalfde daarvan vindt dat de werkdruk door de maatregelen is afgenomen. Volgens een derde is de werkdruk zelfs verder gestegen. Een aantal medewerkers geeft aan dat de hoeveelheid taken blijft toenemen, ondanks dat er wordt gereduceerd op andere taken. Daarnaast geven een aantal aan dat er niets wordt gedaan aan de werkelijke oorzaken van de werkdruk. Er is bijvoorbeeld een groeiende instroom van studenten en er zijn bezuinigingen die leiden tot meer werkdruk.



### Toelichting:

- 'Ik verwacht dat vanaf 2019-2020 de gevolgen van de maatregelen concreet voelbaar zullen zijn.'
- 'Tegelijk met de maatregelen tegen werkdruk zijn er bezuinigingen doorgevoerd die hebben geleid tot meer werkdruk.'
- 'Het aantal taken blijft toenemen, ondanks reductie op andere taken.'
- 'Maatregelen meest van toepassing op onderwijs, terwijl knelpunten in onderzoek zitten.'
- 'Maatregelen zijn niet afgestemd op de werkelijke oorzaken van werkdruk.'
- 'Directeur voert duidelijk het beleid dat er niet in de avonden of in het weekend geantwoord hoeft te worden op e-mails.'
- 'Door de groeiende instroom van studenten (en vooral non-eu) is de druk omhoog gegaan, ondanks diverse maatregelen.'
- 'In plaats van de hoeveelheid werk per werknemer te verminderen, vergroten de meeste maatregelen eigenlijk het werk, zoals 'time management'-cursussen. Het is schandalig dat de maatregelen suggereren dat de werkdruk veroorzaakt wordt door de inefficiëntie van de medewerkers en niet door slecht management'



## MEDEWERKERS KUNNEN ZICH VINDEN IN DE EISEN VAN DE FNV EN VAWO

FNV en VAWO vinden dat niet alleen op universiteits- en faculteitsniveau maatregelen moeten worden genomen om de werkdruk te verlagen, maar ook dat de politiek er iets aan moet doen. Zo eisen de vakbonden onder andere een investering van 1,15 miljard wegens achterstallige financiering in het wetenschappelijk onderwijs, het schrappen van de doelmatigheidskorting en het investeren van de gelden van het leenstelsel in extra docenten. Bijna alle universiteitsmedewerkers kunnen zich in deze eisen vinden.

De medewerkers geven nog een aantal maatregelen die de politiek zou kunnen nemen om de werkdruk te verlagen, zoals afstappen van het huidige waarderingssysteem, het systeem van onderwijsfinanciering veranderen, of minder flexcontracten afdwingen.

Kun jij je vinden in de eisen van de FNV en de VAWO?  
(basis: iedereen, n = 1110)



### Wat kan de politiek nog meer doen:

- 'Afstappen van de huidige waarderingssystemen in academisch onderzoek.'
- 'De financieringsregels kritisch bekijken. Om geen financiering mis te lopen moeten de studentenaantallen omhoog, zonder dat daar personeel voor is. Misschien is minder studenten willen hebben op het wo ook wel een deel van de oplossing.'
- 'Het aanstellen van meer docenten.'
- 'Minder flexcontracten in het hoger onderwijs afdwingen.'
- 'Balans tussen 1e, 2e en 3e geldstroom brengen. Nu ben ik vrijwel helemaal van 2e geldstroom afhankelijk, wat zorgt voor te veel competitie en concurrentie, en ten koste gaat van samenwerking en fundamenteel onderzoek.'
- 'De administratieve regeldwang van hogerhand moet naar beneden. Docenten en OBP zijn meer met verantwoording bezig van wat zij doen dan met hun core business. Er lijkt een enorm wantrouwen te bestaan t.a.v. het universitair onderwijs, alsof wij per definitie geneigd zijn slecht werk te leveren.'
- 'Langs komen bij de Universiteiten om te zien wat er gaande is, dus in gesprek gaan. Bezuinigingen afschaffen.'
- 'Het systeem van onderwijsfinanciering, waardoor universiteiten elkaar kapot concurreren, veranderen.'



# RESULTATEN

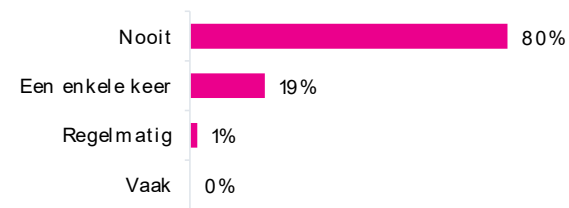
Ziekte en werkbelasting

# MEDEWERKERS ERVAREN WEL KLACHTEN VANWEGE WERKBELASTING, MAAR MELDEN ZICH NIET ZIEK

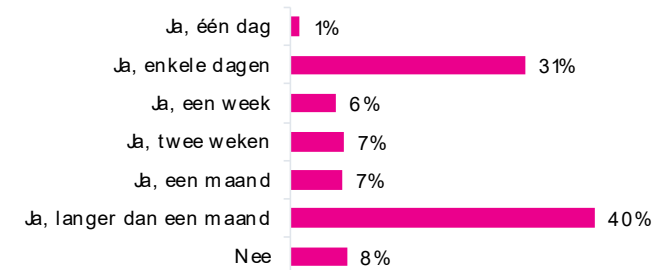
Twee derde (63%) van de universiteitsmedewerkers heeft de afgelopen twee jaar wel eens last gehad van lichamelijke of psychische klachten als gevolg van een te hoge werkbelasting. Dit is meer dan in 2016 (59%). Vrouwen geven vaker aan last te hebben gehad van klachten (70%), dan mannen (55%). Ook geven medewerkers tussen 26 en 55 jaar vaker aan last te hebben gehad van klachten (68%), dan medewerkers van 56 jaar en ouder (55%).

Ondanks deze klachten, hebben de meesten (80%) nooit overwogen zich ziek te melden. Zij hebben met de klachten doorgewerkt, twee vijfde zelfs langer dan een maand.

Heb je wel eens overwogen om je ziek te melden door een te hoge werkbelasting?  
(basis: heeft geen klachten gehad, n = 409)



Heb je in de afgelopen 2 jaar weleens doorgewerkt zonder je ziek te melden met deze klachten?  
(basis: heeft klachten gehad, n = 701)

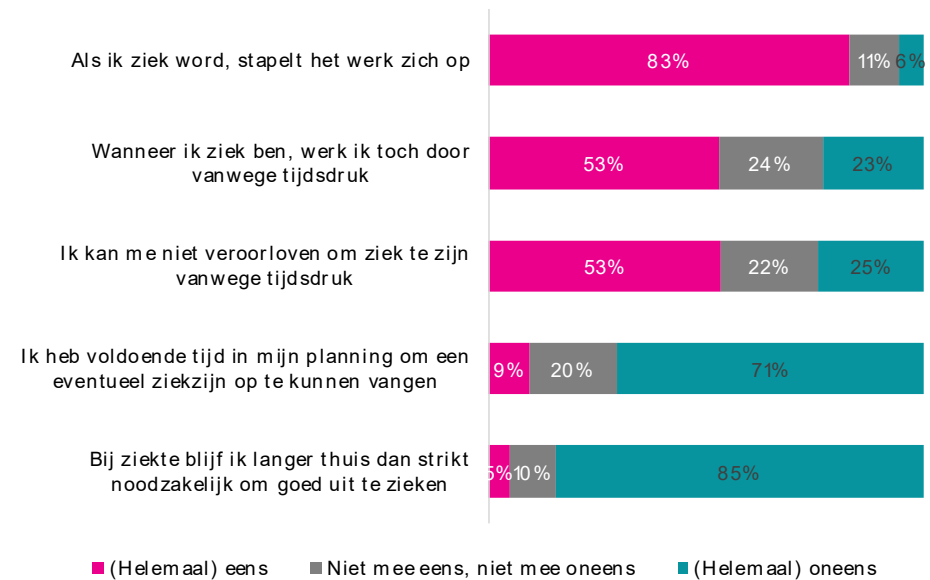


## DE HOGE WERKDRUK BIEDT GEEN RUIMTE OM THUIS TE BLIJVEN BIJ ZIEKTE

Bij de meerderheid van de universiteitsmedewerkers stapelt het werk zich op als zij ziek worden. Waarschijnlijk blijven de meesten met die reden ook niet langer thuis om uit te zieken dan strikt noodzakelijk is en werkt de helft gewoon door als ze ziek zijn. Twee derde geeft ook aan dat zij geen voldoende tijd hebben in hun planning om een eventueel ziekzijn op te kunnen vangen. De helft geeft aan dat zij het zich niet kunnen veroorloven om ziek te zijn.

De problemen rondom het opnemen van ziekteverlof zijn iets groter bij het WP, dan bij het OBP. Terwijl 30% van het OBP doorwerkt bij ziekte, doet 64% van het WP dat. Het WP geeft ook vaker aan dat zij niet voldoende tijd in hun planning hebben om een ziekzijn op te vangen (77%) en zij zich niet kunnen veroorloven ziek te zijn (63%), dan het OBP (resp. 58% en 33%).

Stellingen werkdruk en ziekte opnemen  
(basis: iedereen, n = 1110)





# STEEKPROEF & VERANTWOORDING

## STEEKPROEF EN VERANTWOORDING (1/2)

<b>Veldwerkperiode:</b>	12 t/m 22 februari 2019
<b>Aantal ingevuld:</b>	1110
• Via open link	366
• Via e-mail uitnodiging	744
<b>Gemiddelde invultijd:</b>	13 minuten 12 seconden

<b>Geslacht</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Man	514	46%
Vrouw	586	53%
Anders	10	1%
<i>Totaal</i>	<i>1110</i>	<i>100%</i>

<b>Leeftijd</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Jonger dan 26	19	2%
26-35 jaar	204	18%
36-45 jaar	257	23%
46-55 jaar	273	25%
56 jaar of ouder	357	32%
<i>Totaal</i>	<i>1110</i>	<i>100%</i>

## STEEKPROEF EN VERANTWOORDING (2/2)

Type personeel	N	%
Wetenschappelijk personeel (WP)	720	65%
Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP)	361	33%
Anders	29	3%
Totaal	1110	100%

Contracttype	N	%
Onbepaalde tijd (vast contract)	855	77%
Tijdelijk contract (meer dan 4 jaar)	35	3%
Tijdelijk contract (3-4 jaar)	101	9%
Tijdelijk contract (1-2 jaar)	58	5%
Tijdelijk contract (1-12 maanden)	37	3%
Payroll/detachering	3	0,3%
Uitzendcontract	2	0,2%
Overeenkomst van opdracht of modelovereenkomst (bij zzp)	2	0,2%
Oproepcontract	0	0,2%
Anders	17	2%
Totaal	1110	100%



A black and white photograph of several thick books stacked together. A bright pink circle is overlaid on the left side of the image, partially covering the books. The word "BIJLAGEN" is written in white, bold, uppercase letters across the center of the books.

# BIJLAGEN



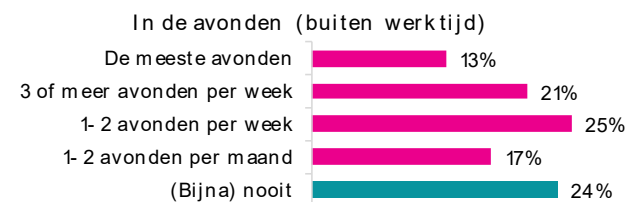
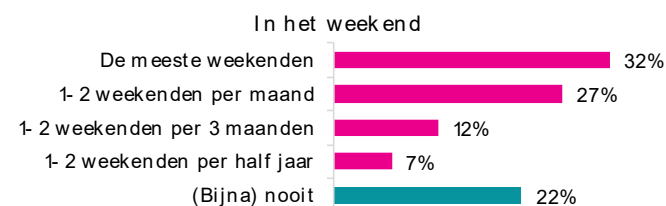


## BIJLAGE (2/4)

Wat is je formele arbeidsduur per week volgens je contract(en)?	n=1105
0-8 uur per week	1%
9-16 uur per week	2%
17-24 uur per week	7%
25-32 uur per week	27%
33-40 uur per week	64%

### Hoe vaak komt het voor dat je werkt in:

(basis: iedereen, n = 1110)





# BIJLAGE (3/4)

**Wat voor functie heb je?**  
(Basis: iedereen, n=1110)



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



# BIJLAE (4/4)

**Bij welke faculteit/afdeling werk je?**  
(Basis: iedereen, n=1110)



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5