

Inventarisatie omvang en gevolgen van structureel overwerk **aan** **de Nederlandse** **universiteiten**

#WOinACTIE



Aangeboden aan de
inspectie SZW dd
20 januari 2020 door
WOinActie i.s.m. AOb
WO&O & FNV overheid



INVENTARISATIE OMVANG EN GEVOLGEN VAN STRUCTUREEL OVERWERK AAN DE NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN

Aangeboden aan de inspectie SZW dd 20 januari 2020 door WOinActie i.s.m.

AOb WO&O & FNV overheid



Auteurs:

Marijtje Jongsma

Willemien Sanders

Claire Weeda

In samenwerking met:

Rens Bod

Jan Boersma

Remco Breuker

Donald Pechler

Ingrid Robeyns

Een gezamenlijke uitgave van:

WOinActie

AOb WO&O

FNV overheid

Inhoud

Inleiding	5
Belangrijkste bevindingen	6
Oorzaken van overwerk	8
Gevolgen van overwerk	13
Maatregelen tegen werkdruk	15
Conclusies en aanbevelingen	17
Bijlage 1. Vragenlijst en oproep	19
Bijlage 2. Werkwijze analyses	20
Bijlage 3. Voorbeelden van individuele meldingen	28

Inleiding

Op 6 december 2019 verspreidde WOinActie, in samenwerking met de AOb sector WO&O en de FNV, een oproep onder universitaire medewerkers om melding te doen indien ze te maken hebben met structureel overwerk en als dit structurele overwerk gevolgen heeft voor hun privéleven en/of gezondheid. Op deze oproep ontving WOinActie in twee weken tijd 719 reacties die zijn aangeboden bij de inspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW, voorheen de Arbeidsinspectie). Dit rapport is een analyse van deze meldingen.

WOinActie vroeg universitaire medewerkers via een mailinglijst en social media (geschat bereik: 2000-3000 medewerkers) een korte vragenlijst in te vullen betreffende de hoeveelheid overwerk en de oorzaken en gevolgen daarvan.¹ Zij konden ook aanvullende opmerkingen plaatsen. Op 20 december 2019 is de inspectie SZW op de hoogte gesteld van het aantal ontvangen meldingen en heeft tegelijk de toezegging gekregen tot een volledige rapportage.

In dit rapport worden allereerst de belangrijkste bevindingen samengevat, gevolgd door een overzicht in cijfers van de gemelde oorzaken en gevolgen van het overwerk, en de daaraan gerelateerde werkdruk. Daarnaast is er geïnventariseerd op welke wijze de universiteiten op dit moment zelf de werkdruk proberen te beteugelen en hoe succesvol dit wordt bevonden (ruim 200 reacties).

De oproep van WoinActie om gevolgen van structureel overwerk te melden, is 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.²

Mocht u zich als werknemer van een Nederlandse universiteit herkennen in deze problematiek en heeft u geen melding gedaan via WOinActie? Individuele meldingen kunt u indienen via: <https://www.inspectieszw.nl/melden>.

1. Bijlage 1 bevat de vragenlijst.

2. WOinActie concludeert dat aan de basisvoorwaarden voor goed onderwijs en onderzoek voldaan moet worden door structureel 1,15 miljard extra te investeren in het WO. Met deze financiering kunnen voldoende universitaire docenten en ondersteunend personeel aangesteld worden om kwalitatief hoogwaardig onderwijs en onderzoek te blijven verzorgen. Daarnaast dient de competitie in de financiering van onderzoek aangepakt te worden. <https://woinactie.blogspot.com/>

Belangrijkste bevindingen

Het onderzoek leidde tot verontrustende conclusies. In twee weken tijd reageerden ruim 700 medewerkers van alle universiteiten en faculteiten, op het verzoek hun structurele overwerk aan te kaarten bij de inspectie SZW. Universitaire medewerkers die gehoor gaven aan de oproep werken structureel zo'n 36% van hun reguliere contractomvang extra (gemiddeld 12-15 uur per week). De belangrijkste oorzaak wordt gezocht in de hoeveelheid werk, dat groter is dan de tijd die ervoor beschikbaar is. Dit overwerk wordt in de regel niet uitbetaald. Bezuinigingen en toegenomen studenten-aantallen drukken het zwaarst op het universitaire onderwijs, maar ook prestatiedruk draagt bij aan het structurele overwerk in het universitaire onderzoek. Het structurele overwerk leidt tot slaapgebrek, stress, psychische en fysieke klachten. Daarnaast worden ook negatieve effecten gemeld met betrekking tot het privéleven en de financiële situatie van de respondenten. Ondanks dat er eind 2017 plannen van aanpak zijn opgesteld om de werkdruk te verminderen, lijkt de werkdruk de afgelopen twee jaar eerder toegenomen dan afgenomen. Dit bleek ook al uit een onderzoek van FNV en VAWO, Vakbond voor de Wetenschap (nu AOb sector WO&O), uit maart 2019.³ Docenten (medewerkers met alleen een onderwijstaak) en hoogleraren werken het meest over: ruim 45% werkt bijna anderhalf keer zoveel als hun contract aangeeft. Universitaire (hoofd)docenten volgen met 35%. Medewerkers met een onderzoeksaanstelling, zoals promovendi en postdocs, komen uit op ruim 30% structureel overwerk. Medewerkers met een ondersteunende functie (OBP) tot slot, op bijna 25%. Structureel overwerken gebeurt in de avonden en weekenden en wordt in de regel niet uitbetaald.⁴ Niet-opgenomen verlofdagen komen aan het eind van het jaar vaak te vervallen.

“Volgens een van onze instituutsmangers tekenen we weliswaar een contract voor 1652 uur werk per jaar, maar moet iedereen minstens 2500 uur werken en weet iedereen dat ook. Daar mag niet ‘moeilijk over gedaan worden’. In de praktijk betekent dat in de vakantie bereikbaar zijn en bereid zijn om ook dan werk te verrichten. Dit niet doen is op eigen verantwoordelijkheid en wordt op z'n minst als ‘flauw’ gezien.”

3. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/03/werkdruk-op-univer-siteiten-nog-verder-opgelopen>

Tabel 1. Overzicht van contracturen en inzet per week, per functie.

functie*/ aantal	contract vs. inzet	uren per week gem (±SD)	uren per week range	uren per week median	% over- werk	geen uitzicht verbetering
Total n=719	Contract	34,8 (±6,23)	8-46	38	36%	87%
	Inzet	47,4 (±10,5)	12-90	48		
Per functie						
OBP n=28	Contract	34,3 (±5,49)	21-40	36	23%	89%
	Inzet	41,8 (±7,88)	23-60	42		
PhD n=65	Contract	37,0 (±3,59)	24-40	38	28%	65%
	Inzet	47,3 (±6,27)	32-65	46,5		
Postdoc n=29	Contract	36,2 (±5,12)	21-42,5	38	34%	79%
	Inzet	48,1 (±9,15)	32-70	48		
Docent n=104	Contract	28,5 (±7,82)	8-40	30	47%	84%
	Inzet	40,5 (±12,3)	12-90	40		
UD n=283	Contract	35,0 (±5,63)	11-40	38	36%	81%
	Inzet	47,4 (±9,34)	16-80	48		
UHD n=112	Contract	36,0 (±4,95)	8-46	38	38%	88%
	Inzet	49,5 (±10,1)	15-70	50		
HL n=98	Contract	37,4 (±5,04)	8-40	38	45%	94%
	Inzezt	54,0 (±9,97)	16-80	55		

*OBP=ondersteunend- en beheerspersoneel; PhD=promovendus; Postdoc=postdoctoraal onderzoeker; Docent = medewerker met alleen een onderwijstaak; UD=universitair docent; UHD=universitair hoofddocent; HL=hoogleraar. Legenda:

- descriptieve statistieken op basis van omvang contract (in uren per week)
- descriptieve statistieken op basis van omvang daadwerkelijke inzet (in uren per week)

4. <https://www.vsnu.nl/files/documenten/CAO/CAO%20Nederlandse%20Universiteiten%2031%20december%202019%20tm%2031%20december%202020.pdf> Artikel 3.27, blz 37.

1. Oorzaken van overwerk

In tegenstelling tot eerder onderzoek werd in het huidige onderzoek geen gebruik gemaakt van meerkeuzevragen, maar werd via open vragen naar de belangrijkste oorzaken en gevolgen van het structurele overwerken gevraagd. De reacties zijn gecategoriseerd. Voor de systematiek van categoriseren zie bijlage 2.

1.1 Onderwijs legt de meeste druk

Medewerkers zijn de afgelopen decennia overspoeld met steeds meer taken en steeds meer studenten. De meest genoemde oorzaak van het overwerk is dan ook de hoeveelheid opgedragen taken. Het aantal uren dat staat voor onderwijstaken, de zogeheten normuren, wordt vaak genoemd als oorzaak; de normuren worden als onrealistisch beoordeeld. Respondenten zeggen dat er de afgelopen jaren is bezuinigd op deze normuren, met als gevolg dat de onderwijsvoorbereidingen, het geven van college, het op orde houden van de digitale leeromgeving, het bijhouden van de vakliteratuur maar ook het geven van feedback en (e-mail)contact met studenten in een veel te krap bemeeten jasje zijn geperst. Daar komt bij dat de studentenaantallen zijn gestegen zonder evenredige stijging in normuren, waardoor er ook geen extra onderwijzend personeel kon worden aangesteld. Medewerkers met een onderwijsaanstelling melden dan ook het hoogste percentage overwerk. Daarnaast leidt piekdruk (bijvoorbeeld rond tentamens) bij voornamelijk docenten tot grote problemen. Ook is er te weinig continuïteit door de vele kortlopende contracten, vaak afgesloten ter vervanging van medewerkers die een tijdelijke onderzoekssubsidie hebben verworven. Nieuwe docenten moeten steeds opnieuw worden ingewerkt, wat buitengewoon tijdrovend is voor zowel de docent zelf als voor de collega's.

De onderwijstaakstelling lijkt te zijn gebaseerd op een voortdurend oprekken van de normuren. De respondenten zijn eensluidend in hun klachten dat de door hun universiteit vastgestelde normuren niet in de buurt komen van de daadwerkelijk te werken uren. Respondenten stellen daarnaast dat de ontoreikendheid van de vastgestelde normuren de laatste jaren alleen maar toegenomen is en lijkt te blijven toenemen, waardoor de kloof

“Een normale werkweek gaat volledig op aan lesgeven, vergaderen, ad-hoc probleemoplossen en de mailbox proberen bij te houden. Voorbereiden van colleges en nakijkwerk (het echte werk) verschuift automatisch naar de avond- en weekenduren.”

tussen de op papier gewerkte uren en in de praktijk gewerkte uren steeds groter wordt. De beschikbare onderwijsbudgetten lijken bepalend voor het vaststellen van de normuren, en niet de opgedragen taken. Deze systematiek verdient nader onderzoek.

Daarnaast wordt er aan veel onderwijstaken helemaal geen tijd toegekend maar worden medewerkers wel geacht deze uit te voeren. Hieronder vallen het ontwikkelen van nieuwe vakken, vergaderingen, commissiewerk, bijscholing en ontwikkeling, overleg met collega's, surveilleren etc. Er wordt zelfs met pauzes (toiletbezoek, koffie, maaltijden) en locatie (van het ene gebouw op de campus naar het andere gebouw of van de ene collegezaal naar de andere, soms kilometers verwijderde, collegezaal) weinig tot geen rekening gehouden. Ook verplichte cursussen basiskwalificatie onderwijs (BKO) en Nederlands moeten doorgaans buiten werktijd worden gevolgd, volgens een aantal respondenten.

Werkgevers weten dit. In sommige gevallen is de maximale contractomvang van een docent beperkt tot 0,8 fte, omdat dit om een meer dan 1,0 fte inzet vraagt - zo stellen diverse respondenten.

→ Wij verzoeken daarom de inspectie SZW een onderzoek in te stellen naar de normurensystematiek voor het verzorgen van wetenschappelijk onderwijs.

1.2 Geen tijd voor onderzoek

Bij medewerkers met zowel een onderwijs- als onderzoeksaanstelling blijkt dat het onderwijs de agenda beheerst en het onderzoek daardoor veelal verschuift naar de avonden en de weekenden. Alhoewel men op papier wel (een geringe hoeveelheid) tijd heeft om onderzoek te doen, wordt deze tijd voor een groot gedeelte verdrongen door het onderwijs, dat altijd prioriteit heeft. Het onderzoek wordt echter uitsluitend op output beoordeeld (publicaties, subsidies, presentaties, internationale samenwerking) en de noodzaak om te presteren is hoog. Het leveren van onderzoeksprestaties gebeurt dan ook vooral in de overgebleven uurtjes. Dit leidt tot een hoge mate van stress. Universitaire medewerkers staan daarbij onder grote druk om onderzoekssubsidies binnen te halen, met weinig kans van slagen. Alleen de zeer kleine groep die

hierin succesvol is, komt vaak daadwerkelijk aan onderzoek toe. Ook promovendi en post-docs geven aan dat prestatiedruk de oorzaak is van het structurele overwerken, zij het in minder extreme mate dan bij medewerkers met een (gedeeltelijke) onderwijsaanstelling. Zelfs docenten zonder onderzoeksaanstelling geven aan een noodzaak te voelen om onderzoeksprestaties te leveren, omdat ze anders geen uitzicht hebben op een volgend contract. Ruim 40% van het wetenschappelijke personeel in Nederland (als men de promovendi niet meerekent) werkt op tijdelijke contracten. Er is al langer bekend dat prestatiedruk een belangrijke oorzaak is van werkdruk aan de Nederlandse universiteiten. Zie hiervoor bijvoorbeeld het onderzoek van SoFoKleS uit 2017.⁶

“Een beroep doen op een redelijke werklast staat gelijk met professionele zelfmoord. De collega’s die dat hebben gedaan in mijn directe omgeving zijn allemaal weg: contracten werden niet verlengd, er werd zwaar gebullied (‘je staat nu op mijn zwarte lijst’).”

1.3 Gebrek aan ondersteuning

Er is een gebrek aan ondersteuning en een overschot aan administratieve taken. Het huidige ondersteunende personeel is hierdoor overvraagd en heeft te maken met een tekort aan collega’s. Deze groep geeft aan dat overwerken ‘absoluut verboden’ is, omdat er geen financiële ruimte is om overuren uit te betalen. Hierdoor wordt het ondersteunend personeel gedurende werktijd structureel overvraagd. Het wetenschappelijk personeel meldt dat hierdoor een steeds groter deel van de administratieve en organisatorische taken op hun eigen bordje is komen te liggen. Zo moeten ze zelf cijfers invoeren, de digitale leeromgeving op orde houden en een uitgebreide administratie bijhouden.

Tabel 2. Oorzaken van werkdruk per functie in percentages

Functie*	OBP	PhD	Postdoc	Docent	UD	UHD	HL
Oorzaak							
Te veel taken	52%	82%	46%	62%	70%	73%	68%
Onrealistische normuren	4%	7%	33%	56%	42%	23%	23%
Prestatiedruk	-	28%	42%	13%	35%	31%	34%
Bureaucratie	-	15%	21%	17%	29%	35%	36%
Piekbelasting	35%	20%	17%	15%	17%	10%	6%
Personeels-tekort	48%	3%	-	14%	15%	16%	24%
Tekort schieten management	13%	7%	4%	6%	8%	8%	15%
Gebrek aan onderzoekstijd	-	-	-	14%	21%	16%	18%
Gebrek aan ondersteuning	-	8%	4%	5%	6%	14%	20%

*OBP=ondersteunend- en beheerspersoneel; PhD=promovendus;

Postdoc=postdoctoraal onderzoeker; Docent = medewerker met alleen een onderwijs-taak; UD=universitair docent; UHD=universitair hoofddocent; HL=hoogleraar.

Legenda: □ 0%-10%; ■ 10%-20%; ■ 20%-30%; ■ 30%-40%; ■ 40%-50%; ■ 50%-60%; ■ 60%-70%; ■ >70% of van de respondenten.

6. <https://www.sofokles.nl/wp-content/uploads/DEF-rapportage-werkdruk-WP-in-MTOs.pdf>

Tabel 3. Gevolgen van werkdruk per functie in percentages

Functie*	OBP	PhD	Postdoc	Docent	UD	UHD	HL
Stress, psychische klachten	40%	52%	55%	62%	61%	54%	49%
Sociale contacten, hobby's, sport	36%	52%	41%	57%	44%	38%	39%
Slaap, vermoeidheid	60%	34%	34%	38%	39%	32%	37%
Relatie, gezin	8%	6%	31%	30%	36%	37%	35%
Lichamelijk klachten	24%	31%	41%	24%	31%	37%	18%
Verminderde prestaties	16%	5%	3%	15%	13%	10%	6%
Financiële gevolgen	4%	3%	-	10%	5%	4%	2%

*OBP=ondersteunend- en beheerspersoneel; PhD=promovendus; Postdoc=postdoctoraal onderzoeker; Docent = medewerker met alleen een onderwijstaak; UD=universitair docent; UHD=universitair hoofddocent; HL=hoogleraar.

Legenda: □ 0%-10%; ■ 10%-20%; ■ 20%-30%; ■ 30%-40%; ■ 40%-50%; ■ 50%-60%; ■ 60%-70%; ■ >70% van de respondenten.

2. Gevolgen van overwerk

De gevolgen van de structurele overbelasting zijn ernstig. Ruim de helft van de respondenten geeft aan stress en psychische klachten te ervaren als gevolg van het overwerken. Daarnaast zegt bijna de helft slaapproblemen te ondervinden, oververmoeid of uitgeput te zijn. Ook fysieke klachten zoals vaker ziek, hartkloppingen, hoge bloeddruk, hoofdpijn, RSI en verergering van migraine worden genoemd.

De gevolgen voor het privéleven - of 'privéleven? wat is dat?' zoals sommige respondenten stelden - zijn fors: geen tijd voor vriendschappen, hobby's of sport. Relatieproblemen, echtscheidingen en vervreemding van de kinderen worden genoemd. Ook wordt er geen ruimte gevoeld om een relatie aan te gaan of een gezin te stichten.

Enkele medewerkers noemen ook een afgenomen functioneren: ze lijden aan concentratieproblemen en focus op het werk. *Last but not least* meldt één op de tien docenten - die vaak op deeltijdcontracten werken - ook financiële consequenties. Een fulltime baan kan niet, door piekdrukke moeten extra kosten worden gemaakt voor kinderopvang. Er blijft geen tijd over om zich te oriënteren op een andere baan of voor andere werkzaamheden naast de formele part-time aanstelling.

Het is bekend dat er binnen het WO sprake is van veel zogenoemd 'grijs' verzuim: ziekte wordt dan niet geregistreerd. Op dit moment bestaat de zorg dat de omvang van burn-out vele malen hoger is dan momenteel uit de gangbare rapportages van de universiteiten naar voren komt.

"Ik ben geprikkeld en kapot aan het eind vd dag, weekend inclusief, mijn kinderen en man zijn de dupe, evenals mijn huwelijk. Ik sport niet meer, heb geen tijd voor mezelf en loop al jaren op mijn laatste reserves."

→ Wij verzoeken daarom de inspectie SZW een onafhankelijk onderzoek in te stellen naar de omvang van het 'grijs verzuim' in het algemeen en de prevalentie van burn-out in het bijzonder onder universitaire medewerkers.

3. Maatregelen tegen werkdruk

In 2015 zijn er cao-afspraken gemaakt om de werkdruk te verminderen.⁷ Hiervoor moest vóór 31 december 2017 op alle universiteiten een ‘plan van aanpak’ opgesteld worden. Nu, twee jaar later (januari 2020), lijken deze maatregelen geen effect te hebben gehad. Sterker nog, de situatie lijkt eerder verergerd. Een zeer ruime meerderheid verwacht in de toekomst geen verandering in deze situatie. Er wordt 208 keer antwoord gegeven op de vraag of er maatregelen zijn genomen om de werkdruk te verlagen. Hierbij geeft 19% van de respondenten aan dat er bij hun weten nog geen maatregelen zijn getroffen door de werkgever om de werkdruk te verlagen. Indien er wél maatregelen zijn getroffen, wordt er doorslechts 8% een (gering) effect gemeld. Ruim 55% stelt dat de genomen maatregelen geen effect hebben gehad en 17% stelt zelfs dat de maatregelen de werkdruk hebben verhoogd. Maatregelen bestonden uit het verminderen van de opgedragen taken, het verhogen van de belastbaarheid van de werknemer of het verhogen van de efficiëntie van dewerkzaamheden.

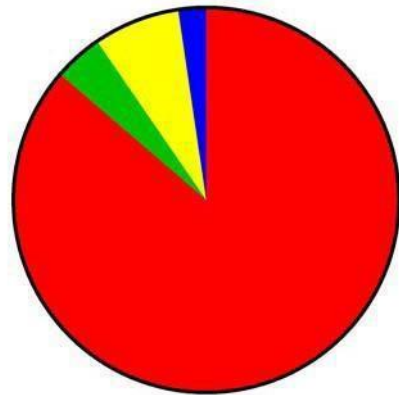
3.1. Maatregelen gericht op het verminderen vande opgedragen taken

Maatregelen die gericht waren op het verminderen van de opgedragen taken bestonden onder andere uit het aanstellen van meer personeel en het toekennen van meer tijd aan bepaalde taken. Door 39% werd deze maatregelen als positief beschouwd.

3.2. Maatregelen gericht op het verhogen van de belastbaarheid van de werknemer

Maatregelen die gericht zijn op het vergroten van de belastbaarheid van de medewerker varieerden van het aanbieden van cursussen time-management en mindfulness tot massages, yoga-lessen en het verstrekken van fruit. 87% stelt dat deze maatregelen geen effect hebben en 13% zegt dat deze maatregelen zelfs averechts

7. Zie ook: https://vsnu.nl/nl_NL/werkdruk-verlagen.html



Respondenten n=719

- er is geen uitzicht op verbetering
- minstens 6 maanden
- tussen 1 en 2 jaar
- Tussen de 6 maanden en een jaar

Figuur 4. Respons op de vraag hoe lang men verwacht dat de huidige situatie van structureel overwerken nog zal blijven bestaan. Percentages die geen verbetering verwachten, varieerden van 65% (promovendi) tot 84% (hoogleraren).

werken, omdat ze de schuld van de hoge werkdruk ogenschijnlijk bij de werknemers leggen.

3.3. Maatregelen gericht op het verhogen van de efficiëntie

Maatregelen die gericht zijn op het verhogen van de efficiëntie werken vaak averechts. Maar liefst 67% stelt dat deze maatregelen een werkdrukverhogend effect hebben, de overige 33% zegt dat er geen effect is. Ook worden her en der onder het mom van werkdrukverlaging zelfs bezuinigingen doorgevoerd door nog minder uren toe te kennen aan bestaande cursussen dan in het verleden. Hierdoor hebben docenten op papier minder taken maar in werkelijkheid worden ze nog even zwaar belast. Ook wordt er melding gedaan van andere semesterindelingen, het invoeren van nóg meer (digitale) administratie en het doorvoeren van onderwijsvernieuwingen. Ook deze maatregelen wordt overwegend een averechts ervaren.

“De inspanningen om de werkdruk op mijn universiteit te verminderen zijn slechts cosmetisch, ze hebben geen significante invloed op de arbeids- en levenskwaliteit van de werknemers. Ik heb een cursus tijdmanagement gevolgd in de hoop mijn tijd beter te kunnen beheren, maar toen de docent mijn agenda zag, kon hij me geen enkel advies geven. Cursussen die gericht zijn op ‘zelfverbetering’ - zoals deze tijdmanagement - pakken het verkeerde probleem aan. Het zijn niet de individuen die moeten verbeteren. Het is de structurele en systemische overbelasting van de medewerkers die moet veranderen.”

3.4. Maatregelen die werknemers zelf hebbengomen

Zo'n dertig respondenten geven aan zelf maatregelen te hebben genomen om hun werkdruk te beperken. Deze maatregel omvat in verschillende vormen een vermindering van de contractomvang door bijvoorbeeld te opteren voor een verlaging van het aantal uren, vervroegd pensioen of het opzeggen van hun baan.

Conclusies en aanbevelingen

Hoewel de afgelopen jaren structureel is bezuinigd op het wetenschappelijk onderwijs, behoren de Nederlandse universiteiten tot de wereldtop.⁸ Dit komt doordat wetenschappers talloze extra prestaties leveren in hun onbetaalde, vrije tijd. Omdat men niet meer aan onderzoek toekomt in de reguliere uren, verrichten wetenschappers onderzoek (en een deel van hun onderwijstaken) in de weekenden, avonden en tijdens vakanties. Wetenschappers zijn immers opgeleid als onderzoeker en docent en willen het werk doen waarvoor zij zijn aangesteld. Bovendien is de beroepseer binnen deze sector hoog.⁹

De analyse van de klachten van ruim 700 medewerkers aan Nederlandse universiteiten biedt inzicht in de onhoudbare situatie ten aanzien van het structurele overwerken aan de Nederlandse universiteiten. Structureel overwerk is gemeld door medewerkers van alle universiteiten en in alle functiegroepen en wordt dus breed ervaren. Door de grote hoeveelheid taken en studenten in het universitaire onderwijs komt structureel overwerk veelvuldig voor. Daarnaast bestaat er een hoge prestatiedruk door de publicatiedruk en de noodzaak tot het binnenhalen van onderzoeksfinanciering in het universitaire onderzoek. Dat alles leidt tot ernstige psychische en fysieke klachten alsmede sociale isolatie.

Uit de reacties blijkt dat het verminderen van het aantal opgedragen taken door bijvoorbeeld meer personeel aan te stellen of meer uren toe te kennen aan onderwijsactiviteiten daadwerkelijk helpt om de werkdruk te verlagen, in tegenstelling tot maatregelen als het verhogen van de belastbaarheid van de werknemer (zoals cursussen) of het implementeren van efficiëntere werkprocessen. Dit ondersteunt de doelstelling van WO in Actie en de vakbonden AOb en FNV voor een betere bekostiging van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. De afgelopen twee decennia zijn de studentenaantallen fors gegroeid.¹⁰ Daarnaast is de onderzoeksfinanciering in toenemende mate afhankelijk geworden van projectgebonden subsidies.¹¹ Ook wordt er steeds meer verwacht van de Nederlandse universiteiten, waardoor de medewerkers meer en meer taken moeten vervullen. Denk hierbij aan internationalisering, studie-

8. https://www.vsnu.nl/files/VSNU%202017/VSNU_Infographic_UniversiteitenTop2_VDEF.pdf

9. <https://beroepseer.nl/goed-werk-voor-academici/>

10. https://www.vsnu.nl/f_c_ingeschreven_studentsen.html

11. <https://www.vsnu.nl/verandering-onderzoekfinanciering.html>

rendementen, docentprofessionalisering, valorisatie en datamanagement. Ondanks de overweldigende toename in de hoeveelheid werk zijn de beschikbare middelen voor deze werkzaamheden nauwelijks toegenomen.¹² Een serieuze investering in meer staf blijkt ook nu weer hoogst noodzakelijk.

Om onderwijs en onderzoek blijvend met elkaar te verbinden en de aanvraag- en prestatiedruk te verminderen, dient het universitaire onderzoek primair gefinancierd te worden uit structurele middelen (directe financiering via de eerste geldstroom). Daarnaast is een cultuuromslag nodig waarin wordt afgestapt van outputfinanciering van het onderwijs en prestatiedrang in het onderzoek. Ook moet er worden gekeken naar het functioneren en de inzet van medewerkers. Een studie is geen consumptie-artikel dat je koopt en onderzoeksresultaten en -opbrengsten komen niet op bestelling. Zowel het onderwijs als het onderzoek heeft tijd nodig voor rust en reflectie. Dat komt de kwaliteit van beide ten goede en houdt medewerkers op de been.

Overwerk is alleen effectief terug te dringen door een structurele investering van 1,15 miljard euro, waarmee de broodnodige extra universitaire docenten kunnen worden aangenomen. WOinActie blijft hiervoor strijden.

12. <https://www.vsnv.nl/dalende-rijksbijdrage.html>

Bijlage 1. Vragenlijst

WOinActie - Inventarisatie overwerk¹³

Met dit formulier inventariseert WOinActie de omvang en gevolgen van structureel overwerk aan universiteiten. Dit gebeurt ten behoeve van een collectieve aangifte bij de Arbeidsinspectie, die op vrijdag 20 december zal plaatsvinden. We willen zoveel mogelijk meldingen verzamelen, dus vul onderstaande vragen graag zo snel mogelijk in. Het is zo gebeurd!

Algemene informatie:

- Universiteit
- Functie
- Aantal uren per week volgens aanstelling
- Aantal uren per week dat je gemiddeld werkt

Open vraag 1:

Wat is de oorzaak van het overwerk? (Concrete voorbeelden)

Open vraag 2:

Wat zijn de consequenties voor je privéleven en/of gezondheid?

- Hoe lang werk je al structureel over?
- Hoe lang verwacht je dat deze situatie nog blijft bestaan?

Open vraag 3:

Aanvullende informatie. Hier kun je iets vertellen over getroffen maatregelen om de werkdruk te verminderen en wat die voor jou betekenen. Je kunt ook een van bovenstaande vragen toelichten.

13. Uitgangspunt bij het opstellen van de vragenlijst was het meldingsformulier van de inspectie SZW. Zie <https://meldingen.inspectieszw.nl/DigitaleDienst.WebApp/Meldingen/frmMelding-Formulier.aspx?FormulierType=Klacht>

Bijlage 2. Werkwijze analyses

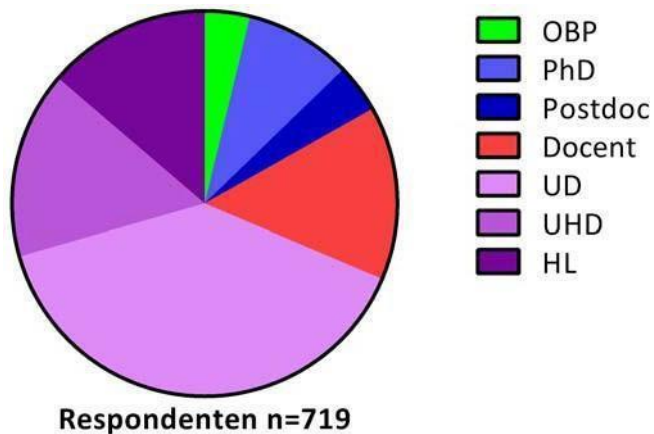
Universiteit

WOinActie ontving reacties van medewerkers van alle 14 Nederlandse universiteiten. (EUR:11; OU: 4; RU: 80; RUG:79; TiU: 37; TUD: 17; TUE: 27; UL: 61; UM: 45; UT: 12; UU: 114; UvA: 116; VU: 73; WU: 26; overig/anders: 17)¹⁴

Functie

De volgende categorieën werknemers reageerden op de oproep: Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP; n=27), promovendi (PhD; n=64), postdoc onderzoekers (Postdoc; n=29), docenten (n=104), universitair docenten (UD; n=280), universitair hoofddocenten (UHD; n=112) en hoogleraren (HL; n=98).

Respondenten per functie (n=719).



¹⁴ Afkortingen zoals gehanteerd door VSNU in de zgn. WOPI cijfers https://www.vsnu.nl/f_c_personeel_downloads.html

De volgende vragen werden per functiecategorie geanalyseerd:

- Aantal uren per week volgens aanstelling
- Aantal uren per week dat je gemiddeld werkt
- Wat is de oorzaak van het overwerk?
- Wat zijn de consequenties voor je privéleven en/of gezondheid?
- Hoe lang werk je al structureel over? (meerkeuze)
- Hoe lang verwacht je dat deze situatie nog blijft bestaan?(meerkeuze)

Aantal uren per week volgens aanstelling

De gemiddelde contractomvang was 34,8 uur per week.

Aantal uren per week dat je gemiddeld werkt

Het gemiddelde aantal uren dat er per week wordt gewerkt is 47,4 uur.

Op basis van vraag 4 en 5 werd per respondent het percentage overwerk berekend. De contractomvang, het aantal gewerkte uren en het percentage overwerk zijn vervolgens per functiecategorie bepaald (Tabel 1 in het rapport).

Open vraag 1: Oorzaken van overwerken

Respondenten is gevraagd wat volgens hen de oorzaken zijn van hun overwerk. Alle reacties zijn vervolgens gecategoriseerd volgens onderstaande tabel. Individuele reacties konden in meerdere categorieën vallen.

Tabel: Categorieën voor de belangrijkste oorzaken van het structurele overwerken

Categorie	Toelichting
Te veel taken	Er worden meer, dan wel extra taken opgedragen dan binnen de contractomvang redelijkerwijs uitgevoerd kunnen worden, maar waarvan wel gesteld wordt dat ze onderdeel uitmaken van je functie. Voorbeelden: commissiewerk, gastlezingen, peer review, onderwijsontwikkeling, onderwijs terwijl men eigenlijk geen onderwijsaanstelling heeft. Onderzoek terwijl men eigenlijk geen onderzoeksaanstelling heeft.
Prestatiedruk	De verplichting om te publiceren en onderzoeksgeld te verwerven. De noodzaak om op hoog niveau te presteren met het oog op een volgende baan, contractverlenging, of loopbaanontwikkeling, bv promoveren in de eigen tijd. Daarnaast: (verplichte) bijscholing zoals BKO, solliciteren, loopbaanontwikkeling.
Onrealistische normuren	Vooraf bij onderwijs: de berekening van het aantal uren dat nodig zou zijn voor onderwijs klopt niet met de realiteit. Het geven van onderwijs neemt meer tijd in beslag dan wordt erkend.
Bureaucratie en administratie	Veel tijd kwijt aan formulieren, administratie, processen, systemen, verantwoording
Piekbelasting	Werkzaamheden zijn onevenredig in de tijd verdeeld. Periodes met piekdruk dwingen tot meer dan 40 uur werken, bijv. tentamenperiodes, periodes met meerdere cursussen die gedoceerd moeten worden, periodes in het onderzoek met veel congressen en deadlines.
Personeelstekort	Te weinig collega's door bijv. ziekte, moeite om vacatures te vullen, grotere groepen studenten dan verwacht, moeite om de roostering rond te krijgen. Maar ook, weinig steun aan collega's door tijdelijke contracten, door hoge competitie etc. Ook: te veel studenten. Studentenaantallen groeien procentueel harder dan het aantal collega's.

Tekort schieten management	Slecht leiderschap. Beleidsmatige beslissingen leiden tot hogere werkdruk (bv onderwijsvernieuwingen, Engelstalig onderwijs, etc.). Organisatorische problemen. Ook: geen keuze voor vaste aanstellingen waardoor een hoog verloop van collega's door tijdelijke aanstellingen, gebrek aan goed opgeleide collega's.
Geen / te weinig onderzoekstijd	Vooraf voor docenten en U(H)D met een grote onderwijsaanstelling en geen of een kleine onderzoeksaanstelling waarbij er toch onderzoeksoutput verwacht wordt.
Gebrek aan ondersteuning & faciliteiten	Gebrek aan bijv. laboranten, onderwijsondersteuning, surveillanten, assistenten etc. Maar ook: gebrek aan voldoende faciliteiten (bijv. lab ruimtes vaak niet beschikbaar).

Vervolgens is er per functiecategorie bepaald hoe vaak een bepaalde categorie werd genoemd als oorzaak voor het overwerken.

Open vraag 2: Gevolgen van overwerken

Respondenten is gevraagd wat voor hen de gevolgen zijn van hun overwerk. Alle responsies zijn vervolgens gecategoriseerd volgens onderstaande tabel. Individuele responsies konden in meerdere categorieën vallen.

Tabel: Categorieën gevolgen overwerken

Categorie	Toelichting
Stress & psychische klachten	Stress, piekeren, angst, depressie, paniek, nerveus, gejaagd, burn-out.
Sociale contacten, hobby's sport	Geen tijd voor sociale contacten, uitgaan, sport, hobby's, ontspanning, familie, vakantie, uitstapjes. Maar ook: geen tijd om te koken, slecht eten. Woonsituatie precair, veel reistijd i.v.m. tijdelijk contract.
Slaapgebrek & vermoeidheid	Niet aan voldoende slaap toekomen, slecht slapen, wakker liggen, vermoeid, uitgeput.
Lichamelijke klachten	Pijn, chronische pijn, RSI, hoofdpijn, buikpijn, verergering chronische aandoeningen, vaker ziek, verminderde afweer, hartkloppingen, hoge bloeddruk, burn-out, ziekmelding, afvallen, aankomen. Maar ook: doorwerken tijdens ziekte omdat het werk toch gedaan moet worden.
Relatie en/of gezin	Echtscheidingen, te weinig tijd voor partner en/of kinderen, vreemd van kinderen. Geen kinderen durven te nemen, uitstellen gezin, geen relatie aan durven gaan.
Verminderd presteren	Onderpresteren, gebrek aan concentratie, opgejaagd gevoel, gebrek aan focus, taken laten liggen, achterblijvende onderzoeksoutput, uit lijfsbehoud loopbaanperspectief verminderen.
Financiële gevolgen	Kiezen voor een kleinere contractomvang dan daadwerkelijk inzet waardoor mislopen inkomsten. Niet kunnen verhuizen, geen vergoeding voor extra kinderopvang, geen reiskostenvergoeding. Te laag salaris voor inzet.

Vervolgens is er per functiecategorie bepaald hoe vaak een bepaalde categorie werd genoemd als gevolg van het overwerken.

Uitzicht op verbetering

Respondenten werd middels twee meerkeuzevragen gevraagd aan te geven hoe lang zij al structureel overwerken en hoe lang ze verwachten dat de huidige situatie met structureel overwerk nog blijft bestaan.

Tabel: Respons op de vraag hoe lang de huidige situatie nog blijft bestaan, in percentages

Functie* Toekomstverwachting	OBP	PhD	Postdoc	Do-cent	UD	UHD	HL
Minstens zes maanden	4%	11%	7%	4%	3%	4%	2%
Tussen zes maanden en een jaar	4%	8%	0%	3%	1%	2%	1%
Tussen 1 en 2 jaar	4%	16%	14%	10%	5%	5%	3%
Er is geen uitzicht op verbetering	89%	65%	79%	84%	90%	88%	94%

Open vraag 3: Aanvullende informatie ten aanzien van maatregelen

Respondenten werd gevraagd om iets vertellen over getroffen maatregelen om de werkdruk te verminderen en wat deze tot nu toe hebben betekend.

Categorieën maatregelen om de werkdruk te verminderen

208 respondenten gaven antwoord op de vraag of de werkgever maatregelen heeft getroffen om de werkdruk te verminderen. De reacties zijn gecategoriseerd volgens onderstaande tabel.

Tabel 7. Maatregelen tegen overwerken

Categorie	Toelichting	aantal
Geen	Er zijn geen maatregelen getroffen	40
Taken verminderen	Meer ondersteuning, meer personeel aannemen, minder output verwachten, meer tijd beschikbaar stellen voor bepaalde taken	44
Belastbaarheid werknemer verhogen	Cursussen (bv mindfulness, time-management); meer waardering omhoog; coaching; pauze wandelingen; massages	63
Efficiëntere werkprocessen introduceren	Onderwijs anders organiseren, aanpassing van normen en andere werkprocessen	36
Niet gespecificeerd		25
Werknemer heeft zelf maatregelen getroffen		63

Vervolgens werd ook bekeken of de getroffen maatregelen een positief effect hadden, geen effect hadden of een negatief effect hadden op dewerkdruk.

Tabel: Effecten van maatregelen tegen overwerken

Effect maatregelen (aantallen)	Positief effect	geen effect	Negatief effect
Totaal maatregelen	19	112	35
Taken verminderen	17	26	1
Belastbaarheid verhogen	0	55	8
Efficiëntie verhogen	1	11	24

63 respondenten geven aan zelf maatregelen te hebben getroffen om de werkdruk te verminderen.

- 27 respondenten hebben gekozen om minder uren te gaan werken (op papier) door bijvoorbeeld te opteren voor een kleinere contractomvang, vervroegd pensioen, of hun baan op te zeggen;
- 25 respondenten geven aan de contractomvang beter te bewaken door vaker 'nee' te zeggen of prestaties te verminderen (waarbij de kans op loopbaanontwikkeling aanzienlijk vermindert);
- 11 respondenten geven aan dat ze zelf proberen de belastbaarheid te verhogen d.m.v. time-management, coaching, 's avonds geen e-mails te lezen etc.

Bijlage 3. Voorbeelden van individuele meldingen

Van de 719 respondenten hadden 207 respondenten hun emailadres opgegeven om op de hoogte gehouden te worden. Deze respondenten zijn benaderd met het verzoek om hun antwoorden geanonimiseerd openbaar te maken. Daar hebben 36 respondenten toestemming voor gegeven. Deze reacties zijn in deze bijlage opgenomen¹⁵. De volledige lijst met reacties is geanonimiseerd en niet tot persoon herleidbaar. Op 20 januari 2020 is het onderzoek als vertrouwelijk stuk ingediend bij de inspectie SZW.

Oorzaken van het structurele overwerken

a.1. Onderwijs legt de meeste druk

- Te veel eisen aan mijn tijd. Cursussen moeten worden voorbereid en onderwezen en er zijn ernstige beperkingen op het inhuren van student-assistenten. Studenten hebben feedback nodig (en voor het geven van hoogwaardige feedback is een tijdsinvestering nodig). Deadlines moeten worden gehaald. Er is een aanzienlijke administratieve belasting. Falen op een van deze punten heeft gevolgen.
- De normuren komen niet overeen met de daadwerkelijke uren die nodig zijn om het onderwijs te geven dat ik geef. Ook na het doorvoeren van efficiëntere, minder arbeidsintensieve, onderwijsvormen zijn de toegekende hoeveelheid uren voor het onderwijs onvoldoende. Het absolute minimum voor het geven van gedegen onderwijs is overschreden.
- Ontwikkelen en updaten van colleges: geen uren voor. Ook onregelmatige belasting.
- Veel verschillende taken/projecten naast elkaar. Overdag groepen begeleiden en daardoor in avond mail en andere zaken moeten regelen
- Bovenstaande berekening is gebaseerd op een [fulltime] contract voor een aantal maanden ivm tijdelijke uitbreiding. Mijn normale contract is 0,8 fte en dan werk ik ook structureel over, in verhouding nog meer. Als je meerekent dat ik lang niet

al mijn vakantiedagen kan opnemen en dus doorwerk in vakanties is de gem. werkdruk nog hoger. Oorzaak: er zijn allerlei taken, bijeenkomsten en commissies die niet zijn meeberekend in de urenberekening/taakverdelingsmodel maar die je wel wordt geacht te vervullen. Bijv. Het organiseren van een Winterschool, optreden als mentor van studenten, commissie career perspectives staf, stafvergaderingen, het schrijven van een extra onderzoeksaanvraag etc. Ik werk bij twee verschillende faculteiten en drie verschillende opleidingen en heb dus ook dubbele overhead (vergaderingen, administratie). Daarnaast zijn er elk jaar wijzigingen in de taakverdeling onderwijs met elk jaar opnieuw een extra investering in het ontwikkelen van nieuwe vakken en onderwijs. Ontwikkeling van en wijzigingen van het programma in opleidingen veroorzaakt een continue behoefte aan (door)ontwikkeling van onderwijs. Een normale werkweek gaat volledig op aan lesgeven, vergaderen, ad-hoc probleemoplossen en de mailbox proberen bij te houden. Voorbereiden van colleges en nakijkwerk (het echte werk) verschuift automatisch naar de avond- en weekenduren. Ik heb sinds anderhalf jaar een vast contract. Daarvoor bestond de werkdruk vooral uit het 'in de loop' blijven en proberen een aanstelling te behouden/verkrijgen door te 'overpresteren', ondanks 2 goede onderzoeksposities als post-doc.

- Te veel taken die vervuld moeten worden in de daarvoor beschikbare tijd, daarnaast zijn er verplichte taken die helemaal niet ingeroosterd kunnen worden omdat er geen uren meer voor zijn, maar die wel worden ge-evalueerd en van belang zijn om een goede beoordeling te krijgen. Weer een andere reden is dat er kunstmatig met het werk dat in een uur past wordt gegoocheld. Hetzelfde werk (bv. een collegereeks voorbereiden en geven) zou nu minder tijd kosten dan een x aantal jaar geleden. Dat is in de praktijk niet zo. Er komen steeds meer studenten in een college en er komen steeds meer nieuwe colleges. Ik heb net nog een deelreeks gegeven zonder echte voorbereidingstijd (alles bij elkaar een uur of drie).
- Volgens een van onze instituutsmangers tekenen we weliswaar een contract voor 1652 uur werk per jaar, maar moet iedereen minstens 2500 uur werken en weet iedereen dat ook. Daar mag niet "moeilijk over gedaan worden". Wil je dat niet, dan moet je weg, want dan waardeer je alle voordelen van een positie aan de universiteit niet genoeg (nl, flexibele werktijden; in de praktijk betekent dit dat je altijd en overal moet kunnen werken, ook in vakanties en weekenden.) Bij uitval van een collega komt het werk van deze collega in de eerste plaats (en

15. Engelstalige meldingen zijn vertaald mbv DeepL <https://www.deepl.com/translator>

soms ook in de laatste plaats) terecht bij de directe collega's. Vervanging wordt als het kan voorkomen, omdat daar geen budget voor is (wat overigens ook zo is: ook het management staat voor onoplosbare problemen). Vervanging van belangrijke taken moet je zelf regelen. In de praktijk betekent dat in de vakantie bereikbaar zijn en bereid zijn om ook dan werk te verrichten. Dit niet doen is op eigen verantwoordelijkheid en wordt op z'n minst als "flauw" gezien. Overwerk bestaat niet (is ook zo volgens de CAO) en een beroep doen op een redelijke werklast staat gelijk met professionele zelfmoord. De collega's die dat hebben gedaan in mijn directe omgeving zijn allemaal weg: contracten werden niet verlengd, er werd zwaar gebully'd ("je staat nu op mijn zwarte lijst"), carrières geblokkeerd ("dat hysterische wijf wil ik niet in deze commissie") en dat geldt nog meer als je vrouw bent. De angstcultuur die toch vaak heerst, komt m.i. direct voort uit de noodzaak voor het management om iedereen altijd te hard te laten werken en tegenspraak in de kiem te smoren.

- te weinig uren/fte per cursus: je wordt geacht innovatieve en research-based onderwijs te bieden met oog voor de individuele student, goed feedback, zinvol toetsen, etc. Naar mijn mening de uren die per cursus worden berekend zijn al lang niet meer toereikend om dit te realiseren. Daarbij krijg je in je aanstelling amper ruimte (fte) voor professionalisering, het volgen van workshop of cursussen komt dus bovenop je gewone taken. Ook het deelnemen aan commissies en 'kleine' ad hoc extra taken komen meestal boven op je taakaanstelling zonder dat daar extra fte tegenover staan. Ook het ontwikkelen van een nieuwe cursus wordt niet met fte gehonoreerd: "je doet dit voor je eigen toekomst toch?"
- Niet genoeg onderwijzend personeel voor de studentaantallen. Ik moet alleen al aan 160 studenten mastercursussen geven (inclusief opdrachten). Ik moet ongeveer 8 Masterstudenten per jaar begeleiden. Veel administratieve en managementtaken komen op mijn bordje terecht (ik ben verantwoordelijk voor 2 Masteropleidingen, mentor in de Master, beheer de samenhang van de lijnen van de Bacheloropleidingen, en ben verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een nieuwe Masteropleiding). Onderwijs en management maakt 70% van mijn werktijd (van 47 uur/week), ik lever ongeveer 50% meer onderwijs-/management taken dan bedoeld, omdat er niet genoeg personeel is om al het werk te doen. De reden voor de groei van de taken is een niet aflatende groei van het aantal studenten [...]. We hebben de afgelopen 5 jaar een groei van 30%-60% op jaarbasis gezien. Het onderwijspersoneel is niet in dezelfde mate gegroeid, in onze

groep is het zelfs afgenomen door het vertrek van mensen en er is geen vacature geopend om vertrekkend personeel te vervangen.

- Onderwijs en administratie daarvan [roosters; aanwezigheid; tentamenuitslagen]. Veel promovendi zonder co-promotor.
- Schrijven van rapporten, corrigeren van examens en scripties, onderzoek
- te zware onderwijslast, teveel administratieve handelingen
- Te weinig docenten
- ik krijg voor voorzitterschap 2 dagen. Ik geef leiding aan meer dan 30 mensen. Dat is niet te doen in 2 dagen. Om de rest van mijn werk gedaan te krijgen werk ik dus altijd meer dan officieel zou moeten

a.2. Geen tijd voor onderzoek

- Onderwijs- en beheerstaken nemen veel meer tijd in beslag dan de universiteit voor die taken heeft uitgetrokken. Het resultaat is dat er veel meer uren aan onderwijs en administratie wordt gewerkt dan in het contract staat en dat er niet genoeg tijd is voor onderzoek, wat vaak 's avonds en in het weekend en op feestdagen moet gebeuren.
- Onderwijstaken zijn zodanig uitgedijd dat er amper tijd is voor onderzoek, zelfs niet terwijl ik een ERC postdoc grant heb voor 0,7 fte. Ik geef talloze extra hoorcolleges; en reguliere vakken vereisen veel tijd met alle feedbackmomenten. In de jaren zonder ERC draaide ik zelfs in 14 vakken mee. Daarbij opgesteld komt het bestuurswerk, de talloze scripties, commissies, naast al het onderzoekswerk.
- In perioden met zware onderwijslast (~4 maanden per jaar) werk ik nog meer dan 50 uur per week. De voorbereiding van onderwijs duurt gewoon veel meer dan onderwijsmodellen van de faculteit hanteren. Ik ben bezig ook met onderwijsvernieuwing door digitalisering. Dat kost ontzettend veel tijd.
- Het merendeel van mijn aandacht gaat naar onderzoek gezien dit het enige is dat gewaardeerd wordt in de wetenschap. Daar is de competitie gewoon moordend. Hoewel ik op een afdeling werk waar het niet expliciet wordt geëist van mensen om competitief te zijn, veroorzaakt dit enorme stress. Je voelt als wetenschapper dat je constant aanvragen voor financiering moet schrijven, moet publiceren etc. Je besteed een enorm deel van je tijd aan aanvragen waar de kans voor succes belachelijk laag is (~10%). Dus, eigenlijk werk je voor niets en je

toekomst is bepaald door toeval (je bent een van de talloze goede wetenschappers die goede aanvragen schrijven en dus ben je afhankelijk van de voorkeuren van de cmsie of de reviewers).

- De extra uren zijn meestal voor onderzoek. Gezien de onderwijstaken, en al het administratieve werk, de evaluaties etc., doe ik bijna nooit onderzoek tijdens de reguliere werkuren. Dat wil zeggen dat het grootste deel van de 38 uur wordt gebruikt voor onderwijs en administratie, terwijl het grootste deel van het onderzoek in het weekend plaatsvindt - en natuurlijk wordt van ons verwacht dat we een substantiële onderzoeksoutput hebben, die op basis daarvan wordt geëvalueerd. Daarnaast ben ik redacteur van een internationaal tijdschrift, wat veel tijd kost.
- De tijd die nodig is voor onderwijs van hoge kwaliteit wordt niet gecompenseerd, de berekening is eerder symbolisch en niet gerelateerd aan de werkelijke inspanning en de uren die erin worden gestoken. Administratieve taken worden meestal niet gecompenseerd. Allerlei "vrijwillige" activiteiten waaraan men moet deelnemen om als "collegiaal" te worden beschouwd eten uren per week op. Onderzoek, het enige criterium waarop we eigenlijk beoordeeld worden (ondanks dat de Tenure Track documenten anders aangeven), moet migreren naar avonden, weekeinden en vakanties. De bevooroordeelde toepassing van TT-criteria voor promotie (mannen worden gepromoveerd bij mindere prestaties, terwijl vrouwen die veel beter presteren, geblokkeerd worden en geen promotie krijgen) dwingt met name vrouwen om nog harder te werken, nog meer, om op de een of andere manier eindelijk zo'n belachelijk groot CV te hebben dat ze gepromoveerd moeten worden.
- Te weinig begeleiding in het uitvoeren van mijn verantwoordelijkheden, waardoor tijdsinschatting van mijn (en mijn werkgevers) zijde niet overeenkomen met de benodigde uren
- Teveel partijen die mijn tijd nodig hebben (onderwijs, toegepast onderzoek) en structureel teveel tijd claimen.
- Er is gewoon te veel werk
- Onderzoek/leren/andere taken is te veel gevraagd.
- Tentamens nakijken, syllabusontwerp, onderzoek doen en schrijven. Coördineren van administratief werk. Het vinden en voorbereiden van subsidieaanvragen.

- Als ik alle taken wil voldoen die nodig zijn om goed te functioneren op mijn niveau en om uiteindelijk hoogleraar te worden (maar dan zal het niet anders zijn vermoed ik) dan is dit de enige manier. Het is het hele pakket: Management, Onderwijs, Onderzoek, Acquisitie, Netwerken, Goed voor je collega's zorgen, Administratie, Congressen en onderzoeksreizen, Presentaties/Lezingen, Valorisatie (en dan mis ik vast nog iets). Ik ben er wel van overtuigd - en dat is een stokpaardje van me - dat een korter onderwijscurriculum zoals internationaal de standaard is (dus beginnen in okt en klaar zijn in mei) al enorm zou helpen om de werkdruk te verlichten. Ook een andere indeling van het curriculum zou al helpen: bijvoorbeeld alle tentamens in Periode 3 en 6 organiseren (en dan geen nieuw onderwijs) [...]. De 8-8-4 / 8-8-4 kalender is uitermate slecht voor de werkdruk die anders toch al hoog zou zijn. Gelukkig hebben we wel ontzettend leuk, waardevol en inspirerend werk!!
- Te veel taken. Als je je onderwijs (in mijn geval 10 tot 12 contacturen per week) goed wil doen, phd studenten goed begeleiden (4 in mijn geval), en je universitaire en maatschappelijk commissiewerk naar behoren wil uitvoeren, zijn we al op 50 uur. Onderzoek komt daar bovenop (of niet). En dan nog is het nooit af!
- De werkzaamheden die horen bij het goed uitvoeren van mijn functie kunnen domweg niet binnen de reguliere uren. Daarnaast wordt er eigenlijk ook verwacht dat iedereen altijd en overal beschikbaar en bereid is om "even" iets extra's te doen. Ook heb ik de laatste jaren gemerkt dat er steeds meer bezuinigt wordt op ondersteunend personeel, terwijl het aantal (administratieve) taken dat je als docent moet doen steeds verder toeneemt. Ook neemt gevoelsmatig de prestatiedruk steeds verder toe. Je moet constant vernieuwen en met éxtra prestaties komen.
- Aanzienlijk toegenomen verantwoordelijkheden bij het geven van lezingen, het schrijven en indienen van voorstellen voor het verkrijgen van onderzoeksfinanciering.
- (1) aantal uren in de onderwijsberekening zijn niet realistisch; (2) we hebben 10% van onze arbeidstijd voor alles wat niet onderwijs en niet onderzoek is, maar in de praktijk neemt dat tussen de 30 en 50% van onze tijd in beslag; (3) als er collega's ziek worden, moet het werk door anderen overgenomen worden, ook bij langdurige ziekte, want er zijn niet zomaar docenten voor die vakken te vinden op de arbeidsmarkt, op zo'n korte termijn; (4) het verwerven van geldenvoor

promovendi, en het begeleiden van promovendi wordt gezien als eigen onderzoek, terwijl dat (in tegenstelling tot sommige andere disciplines, waaronder de medische wetenschappen) niet resulteert in eigen publicaties; en in tegenstelling tot bijvoorbeeld universiteiten in het Verenigd Koninkrijk wordt het begeleiden van promovendi niet als onderwijs gezien, waar dus ook bijna geen onderwijsuren in de taakstelling voor staan; (5) er is allerlei werk dat nodig is om de Nederlandse wetenschap op topniveau te houden, dat vergt dat er enige 'lucht' in het systeem zit (vb. werk voor NWO, de KNAW, International Associations, referee werk, etc. etc.) en, zoals minister Van Engelshoven op maandag 2 december zei, "de band is al enige tijd veel te hard opgepompt".

- Zoveel onderwijs dat onderzoek en diep denk/leeswerk eigenlijk alleen op mijn vrije dag en/of in een vrij weekend mogelijk zijn.
- Volledig promotietraject van 4 jaar in 3 dagen per week moeten doen

a.3. Gebrek aan ondersteuning

- Geen management, secretariele of administratieve ondersteuning; geen tijdsallocatie voor onderzoek, terwijl publicaties een belangrijke kwaliteitsdoelstelling zijn: regelmatig verzoek om bredere institutionele diensten te verlenen; structureel teveel taken.
- - Gebrek aan leiderschap vanuit mijn afdeling [..]. Alle hoogleraren die mij op papier aansturen werken zelf ook structureel over en hebben m.i. te weinig tijd om enige sturing te geven (plus dat men er vanuit gaat dat je structureel overwerkt). De inrichting van de fysieke omgeving. De transitie naar kantoortuinen en flexplekken zorgt voor veel onrust en gepraat. Er zou m.i. veel meer moeten worden aangestuurd op stille werkplekken.
 - Subsidie instrumenten van NWO en EU. Veel onderzoekers zijn structureel veel tijd kwijt met het schrijven van aanvragen. In deze aanvragen zit volgens mij inschatting een enorme willekeur. Meerdere keren meegemaakt dat een voorstel met meerdere A+ jes beoordeeld werd en toch niet is gefinancierd.
 - Te weinig tijd voor onderwijs. Vaak krijg je een vak van een collega overgedragen en heb je te weinig tijd het fatsoenlijk voor te bereiden. Ruimte voor vernieuwing /verbetering is er nauwelijks.
 - Onzekerheid over de aanstelling. Ik werk sinds 2010 als onderzoeker [..], maar heb nog steeds geen vaste aanstelling (ondanks publicaties en goede evaluaties).

Ik zit momenteel in een 2e fase van een op papier "tijdelijk" uitstapje, maar ben gewoon elke week minimaal 4 dagen op [..].

- PhD begeleiding (9x) waarvoor alleen voor de officiële kandidaten 20 uur onderwijstijd per kandidaat per jaar wordt gerekend (dus niet voor de externe, self-financed kandidaten) en dat alleen gedurende de looptijd van het project (dus niet meer als ze door persoonlijke omstandigheden zijn uitgelopen). Ooit stond er 400 uur voor een begeleidingstraject (4x zo veel!) en dat komt dichterbij de daadwerkelijke tijdsinvestering.
 2. Bezuinigingen op onderwijsnormen. Voorbeeld: toen ik bij [..] begon (2005) stond er 50 uur voor het begeleiden van een masterscriptie en veldwerk. Nu is dat nog 35, en moet je binnen die tijd ook nog tweede lezer zijn van een andere scriptie, wat voorheen niet het geval was.
 3. Geen secretariële ondersteuning. We staan zelf te kopiëren en te printen - ben ik niet te beroerd voor, maar kan aardig oplopen als je opdrachten van studenten moet uitprinten (snellezen werkt nu eenmaal niet op scherm; alleen van hard copy).
 4. De rat race - geen promotie als je geen subsidies binnenhaalt, terwijl het hele subsidiestelsel pervers is en meer op een loterij lijkt dan iets anders (kans op honorering bij de Nationale Wetenschaps Agenda is 5%). Dit kost veel uren die je niet maar zelden terug ziet. Idem publicaties; vaak langdurigeprocessen.
 5. De druk om boven de norm te publiceren, special issues te redigeren, etc.
 6. Veel onzichtbaar werk dat niet verdisconteerd wordt in je uren: als associate editor van twee tijdschriften, reviewer voor diverse tijdschriften, etc.
- Het elk jaar aanpassen van het onderwijsprogramma door steeds weer verdergaande bezuinigingen. Het aanvragen van speciale gelden (potjes) voor het draaiend houden van een regulier onderwijsprogramma. Er zijn teveel studenten per docent, dus een acceptabele hoeveelheid feedback moet in eigen tijd gegeven worden. Door centralisatie weten afdelingen vaak niet wat ze doen (Admissions Offices, PR-Afdelingen op verschillende niveaus), dus ik ben veel tijd kwijt om met hen te communiceren of hiaten van hen op te vangen (verdwaalde aanmelders, informatie van sites halen die wij er als stafleden niet op willen hebben). NB: al deze oorzaken van overwerk zijn vermijdbaar als zaken beter georganiseerd worden met minder controledrift van managementlagen.
- te weinig formatie voor aantal studenten/promovendi, te veelbureaucratische

rompslomp.

Gevolgen van het structurele overwerken

- Ik werk structureel 7 dagen per week, al probeer ik zaterdagochtend vrij te houden. Er is een constante druk om dingen te doen, en af en toe ben ik volledig uitgeput. Ik werk door als ik griep heb - ziekmelden wordt in mijn ervaring aan de universiteiten als onwerkbaar beschouwd (omdat colleges door moeten gaan).
- Veel stress en veel teleurstelling (gezien dat de kans op succes veel te klein is). Ik denk constant aan mijn werk. Ook als ik met mijn kinderen ben, denk ik vaak aan mijn werk en niet aan mijn kinderen. Ik zie eigenlijk in mijn werkomgeving veel collega's die een succesvolle carrière combineren met een familie alleen omdat ze hun 'familietaken' hebben gedelegeerd aan hun partner.
- Soms slaap ik niet genoeg. Maar ik hou de weekenden vrij van het werk, om te herstellen. Om echt bij te blijven zou ik nog veel meer uren moeten werken, maar ik besluit dat niet te doen. Ik bewaak mijn gezondheid en mijn gezinsleven, maar ik breng mijn promotiekansen in gevaar (en ik breng ze in gevaar door geen overuren te maken toen mijn kind jong was). Ik heb geen tijd gehad om de sabbatical te nemen waar ik voor gespaard heb. Ik ben in de loop van het jaar steeds minder in staat om mijn vakantie op te nemen.
- Ik ben thuis minder aanwezig voor mijn gezin.
- Ik heb psychische problemen, ik word vaak ziek en ik heb constant pijn in mijn lichaam. Mijn langdurige relatie viel uit elkaar door het leven in verschillende landen en een zeer slechte balans tussen werk en privéleven. Ik heb zeer weinig tijd voor mijn persoonlijke leven, wat gepaard gaat met een gebrek aan energie wanneer er vrije tijd beschikbaar is. Ik voel me sociaal geïsoleerd.
- Door piekbelasting en onregelmatigheid (en onvermijdelijkheid werken in week-ends) niet mogelijk ander werk ernaast te doen. De piekbelasting-periodes zijn erg zwaar.
- Steeds frequenter lichamelijke klachten (nek, rug, schouders) En irritaties in privé sfeer omdat ik groot deel van avond en deel weekend doorbreng achter lap-top om werk af te krijgen
- Ik ben geprikkeld en kapot aan het eind vd dag, weekend inclusief, mijn kinderen

en man zijn de dupe, evenals mijn huwelijk. Ik sport niet meer, heb geen tijd voor mezelf en loop al jaren op mijn laatste reserves. 1 van mijn kinderen heeft faalangst-achtige klachten ontwikkeld, mogelijk mede door mijn situatie en de signalen die ik afgeef.

- Stress over of ik capabel genoeg ben voor mijn baan.
- Stress-gerelateerde gezondheidsproblemen, spanning en gespannen relaties thuis
- Ik ben moe en chagrijnig. En ik werk nog steeds niet 'genoeg' om vooruit te komen in mijn carrière omdat ik ervoor kies om de meeste weekenden met mijn familie door te brengen. Ik kan dus niet 'genoeg' onderzoek laten doen en ook niet mijn onderwijs laten doen. Ik heb al tien jaar geen echte vakantie meer gehad. Ik zou een dag per week aan mijn promotieonderzoek moeten kunnen besteden, maar vanaf het begin van dit Academisch jaar is het me geen enkele week gelukt. Ik ben iedere avond en in het weekend lessen aan het voorbereiden, nakijken, verslagen van vergaderingen aan het lezen en voorbereiden, etc. Ik heb amper tijd om te rusten, en slaap heel weinig.
- Weinig tijd voor onderzoek. Weinig tijd voor mezelf en voor mijn naasten. Veel stress van zaken die niemand verder helpen.
- Ik werk 4 avonden per week, vaak tot 22:00 uur. Het gevolg is dat de meeste gezins-/huishoudelijke taken bij mijn partner terechtkomen (die momenteel slechts parttime werkt, maar meer wil werken, maar dat niet kan vanwege deze onbalans). Ik heb momenteel geen tijd om te sporten. Ik ga nog geen jaar door zonder minstens 1 week ziek te worden door intensieve werkperiodes. voortdurend gevoel van gejaagdheid en stress
- hoge bloeddruk, slecht slapen
- Structureel te weinig slaap (2 uur per nacht is geen uitzondering).
- Ik slaap te weinig - max 6 uur per nacht - voel me vaak moe en ben snel geïriteerd met alle gevolgen voor mijn gezin (dochter van 5)
- Mijn gezin vindt het lastig dat ik nauwelijks beschikbaar ben voor gezelligheid. Ik probeer 2 avonden per week niet te werken, maar dat lukt vaker niet dan wel. Ik probeer ook 1 dag in het weekend vrij te houden. Ook dat lukt vaker niet dan wel. Vakanties durf ik bijna niet op te nemen omdat de stress tav de altijd maar groeiende berg werkzaamheden nu al niet meer kan worden bijgebeend. Vakan-

tie levert dan meer stress op dan het reduceert. Gemiddeld 1x per 3 jaar voel ik me genoodzaakt om een beroep te doen op de geestelijke gezondheidszorg en ben ik inmiddels behandeld voor angst, depressie, burn-out-gerelateerde klachten etc. Ik begin op dit moment ook weer een benadeling. Ik kijk wel eens voorzichtig naar ander werk maar als 50+ kostwinnaar met een hypotheek en werkzaam binnen de gammawetenschappen lijkt dat weinig realistisch.

- Teveel werk, te weinig ontspanning, te weinig aandacht voor je eigensociale netwerk.
- Weinig tijd voor privé leven (met name sociaal leven, sport of hobby naast gezin), heel weinig ontspanning, bijna altijd stress
- Werken in het weekend heeft natuurlijk een impact op mijn privéleven. Ik heb geen kinderen, maar mijn partner klaagt af en toe. In de afgelopen twee jaar had ik herhaaldelijk problemen met mijn rechterpols en mijn linkerarm, die mogelijk werkgerelateerd zijn.
- Schrijnend. Regelmatige conflicten over afwezigheid thuis, vermoeidheid, etc. Weinig tijd om met de kinderen door te brengen. Bijna geen contact meer met familie. Bijna geen vriendschappen die de TT-periode hebben overleefd.
- Extreme stress en vermoeidheid
- Er is veel te weinig prive leven zo klaagt mijn partner en ik leefon gezond
- Weinig tijd voor andere dingen, vaak in het weekend werken, meer stress, vermoeidheid
- - Pittige discussies met mijn vrouw over het vele werk: de verhouding privé/werk is tamelijk uit balans.
- Afgelopen zomer ook bijna ziek gemeld met overspannen klachten (wat ook sterk te maken had mijn aanstelling). Toch doorgegaan endoorgewerkt.
- Te weinig contact met uitwonende kinderen; verwaarlozing sociale contacten.
- Mijn privéleven is beperkt. Ik werk meestal ook in het weekend en ik kan nauwelijks vrije dagen nemen. In verband met het onderwijs en de administratieve verantwoordelijkheden kan ik alleen thuis, 's avonds en in het weekend mijn schrijfwerk (onderzoek) doen.
- (1) ik werk zo goed als alle avonden, dus heb geen tijd voor hobbies en ook geen tijd voor sport; (2) daardoor ben ik ongezond (wat ook de huisarts aangeeft); (3) daardoor heb ik, als ik ziek word, meestal geen tijd om uit te zieken. Ook voor

vrienden en familie, als ook voor andere vormen van “zelfzorg”, is er veel te weinig tijd.

- Minimaal twee keer per maand een zware migraine aanval; geen tijd/aandacht voor partner, familie, vrienden; altijd moe.
- Het is erg stressvol, ik ben vaak erg moe...
- Mijn gezinsleven lijdt hieronder omdat ik teveel tijd structureel kwijt ben met werk waar ik geen nee tegen kan zeggen. Daarnaast is mijn gezondheid ook het slachtoffer. Oververmoeidheid en stress hebben voor zware slapeloosheid gezorgd en ik heb een nu chronische maagaandoening die door de slapeloosheid en de stress negatief wordt beïnvloed.

Maatregelen om de werkdruk te reduceren

- Het is ontmoedigend dat de beloofde uren om het tekort bij te stellen steeds vooruit worden geschoven. Loze beloften.
- De inspanningen om de werkdruk op mijn universiteit te verminderen zijn slechts cosmetisch, ze hebben geen significante invloed op de arbeids- en levenskwaliteit van de werknemers. Ik heb een cursus tijdmanagement gevolgd in de hoop mijn tijd beter te kunnen beheren, maar toen de docent mijn agenda zag, kon hij me geen enkel advies geven, behalve dat hij me aanraade mijn taken te beperken - wat onmogelijk is omdat al deze taken verband houden met onderwijs en administratie die mij zijn toegewezen volgens de [normuren], die beweren overeen te komen met de tijd die nodig is om de taken in het echt uit te voeren (wat niet het geval is). Cursussen die gericht zijn op “zelfverbetering” - zoals deze tijdmanagement - pakken het verkeerde probleem aan. Het zijn niet de individuen die moeten verbeteren. Het is de structurele en systemische overbelasting van de medewerkers die moet veranderen.
- Er zijn geen maatregelen genomen. Ik verwacht ook weinig van de organisatie omdat het normaal lijkt te worden dat je in avond en weekend werkt. Ik voel dat ik alleen zelf een halt hieraan kan toeroepen door hard Nee te gaan verkopen.
- Ik zie nog als enige uitweg het aanvragen van ouderschapsverlof om de werkdruk enigszins te verlichten.
- Het enige wat voor mij en mijn collega's een serieuze impact heeft, is extraon-

derzoekstijd dankzij subsidies.

- Ik heb gemerkt dat ik ouderschapsverlof moet nemen om mijn taken te kunnen vervullen, ook al breng ik die 8 uur per week niet met mijn kinderen door - als ik dat wel doe, maak ik het 's avonds en in het weekend goed. WOInActie heeft me meer vertrouwen gegeven om te beseffen dat dit niet redelijk of duurzaam is. Het heeft de zichtbaarheid van hoe slecht het 'op de grond' is voor onze begeleiders vergroot en laat hen zien hoe wanhopig veel faculteiten zijn voor een evenwichtige werklast waarin onderzoek mogelijk is zonder dat dit ten koste gaat van het gezins- of privéleven.
- Vermindering van werkdruk is niet het instellen van meer potjes voor speciale onderwijsprojecten, niet het verminderen van het aantal cursussen, niet het aanbieden van docentcursussen in time-management, maar het verlagen van het aantal studenten per docent: dus óf minder studenten aannemen met behoud/verhoging van budget, óf meer docenten aanstellen.
- We hebben eindelijk het recht gekregen om een vacature te openen voor een nieuwe medewerker in onze groep. Maar dit compenseert slechts het verlies aan onderwijscapaciteit dat 2 jaar geleden nodig was. Inmiddels hebben we ongeveer 30% meer studenten. We hebben meer docenten nodig en het aantrekken van docenten is uiterst moeilijk omdat we voor de beste mensen concurreren met de salarissen in de sector.
- We moeten steeds meer werk verrichten met steeds minder mensen. Mijn situatie als UHD die bijna met pensioen gaat is heilig vergeleken met jonge docenten die hun plek nog moeten veroveren.
- er is niets werkelijk ondernomen om het probleem te verhelpen
- Er worden nu cursussen aangeboden; trainingen die je dan ook weer twee dagen kosten zonder dat er iets van je overige werk wordt afgehaald.
- Ik heb dit regelmatig besproken met zowel met mijn leidinggevende, die daar wel een luisterend oor voor heeft maar het systeem niet kan veranderen, de AMD, en mijn vakbond. Ik ben actief betrokken geweest bij het agenderen van de werkdrukproblematiek en het opstellen van het plan van aanpak ter vermindering van de werkdruk. Helaas heeft dit nog niet geleid tot een afname van het structurele overwerk.
- Er worden wat cosmetische maatregelen genomen maar die hebben nietecht

effect. Het gaat er simpelweg om dat je ofwel 'meer uren per cursus' krijgt, ofwel 'minder cursus per uur' hoeft te verzorgen.

- De werkdrukfondsen op mijn afdeling worden gebruikt om het informele netwerk en de klonen van de machthebbers, die royale uren krijgen om hun cursussen te "vernieuwen", verder bij voorkeur te behandelen, terwijl de rest van ons natuurlijk geen werkdruk heeft en hun cursussen in hun vrije tijd kan vernieuwen.
- Wanneer ik aangaf dat ik afgelopen zomer overspannen zou raken is mij weliswaar coaching aangeboden, echter vanuit mijn leidinggevende is er vervolgens niet meer op teruggekomen. In de tussentijd heb ik 5 vakken gegeven, 4 projecten geleid, bijgedragen aan 2 NWO voorstellen, 2 scripties begeleid en een BKO behaald.
- Verder merk ik geen enkele actie vanuit mijn afdeling om dit te voorkomen. (behalve 3 weken terug een fruitmandje op de afdeling van het CvB in het kader van de week van de werkdruk, zucht)
- Tot slot ben ik, ondanks dat het werk vanuit een inhoudelijk perspectief erg leuk is en interessant is, momenteel wel sterk om mij heen aan het kijken om de wetenschap te verlaten.
- Mijn werklast (en die van mijn collega's) is in de loop der jaren zo toegenomen dat het doen van goed onderzoek erg moeilijk wordt. Er zijn geen maatregelen genomen om de werklast te verminderen. Omdat ik geen verbetering verwacht, overweeg ik om naar het buitenland te verhuizen.
- De maatregelen die de universiteit nu treft, zoals vb. time-management cursussen, individualiseren wat in essentie een structureel probleem is. Het is onmogelijk om ons te houden aan de ethische en beroepscode van onze beroepsgroep, zonder onszelf persoonlijk schade aan te richten. De enige oplossing is een adequate financiering van de universiteiten - ofwel door ons takenpakket te verlichten, ofwel door de financiering te verhogen. Het is aan onze werkgevers om op een effectieve manier dit te garanderen. Indien zij dit niet kunnen doen binnen de macro-kaders die het ministerie van OCW stelt, moet zij de opdracht van het ministerie om universiteiten te runnen weigeren.
- Ik ben deze maanden met ouderschapsverlof, dus ik werk normaal, maar ik heb de situatie in de afgelopen 12 jaar, voor het ouderschapsverlof, in ogenschouw genomen.

- De universiteit en de faculteit hebben plannen om de werkdruk te verminderen, maar deze lijken vooral op papier te bestaan. In de praktijk worden er steeds meer taken in aanstellingen gepropt. Tijdelijke docenten (die echt nergens nee tegen kunnen zeggen omdat ze anders niet meer gevraagd worden) krijgen nu 0,1 fte voor een collegereeks (uitdenken, voorbereiden, geven, beoordelen studenten). Collega's met een vaste aanstelling zijn er beter aan toe dan tijdelijke docenten (die ook nog eens dmv de zg. draaideurconstructie uitgebuit worden), maar ook hun aanstellingen worden stelselmatig gebruikt om anderhalf keer meer werk te doen dan mogelijk is. Dat betekent voor mensen met een onderzoekscomponent in hun aanstelling dat zij onderzoek vooral in de avonden, weekenden en vakanties zullen moeten doen (als ze tenminste geen subsidie hebben om zichzelf vrij te kopen: dan vervangt iemand zich met een tijdelijke kracht, wat de cirkel van uitbuiting van tijdelijke krachten weer in stand houdt). Gezien het feit dat onderzoek een zeer belangrijke component is van hoe je wordt beoordeeld (en gezien het feit dat al ons onderwijs op ons onderzoek gebaseerd hoort te zijn), genereert dit depressies, negativiteit en een algemeen gevoel van hopeloosheid - al verschilt dit natuurlijk per persoon.
- Als je samen met collega's probeert deze situatie te verbeteren (door werk anders in te delen, door publiekelijk in actie te komen, door te lobbyen) kan het zijn dat er een significante backlash ontstaat. Ook dat hangt weer af van waar je precies werkt. Ingrijpen door hogergeplaatsten in zulke gevallen, met negatieve gevolgen voor de betrokkenen die feitelijk slechts gebruik maken van de hun door de wet gegeven rechten, lijkt eerder regel dan uitzondering te zijn. In mijn geval is mij duidelijk gemaakt in een gesprek met decaan en een lid van het College van Bestuur dat ik een bestuurlijke carrière wel kon vergeten [..].