



Nederlandse Arbeidsinspectie  
Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Arbo in bedrijf special:  
Onderzoeksrapport

# Psychosociale arbeidsbelasting universiteiten

Onderzoek naar de stand  
van zaken rond werkdruk en  
ongewenst gedrag en de  
aanpak hiervan op de  
14 Nederlandse publieke  
universiteiten

# Inhoudsopgave

<b>Managementsamenvatting</b>	<b>4</b>
<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
Aanleiding	5
Onderzoeksvragen	7
Toezichtskader psychosociale arbeidsbelasting	8
<b>Methode</b>	<b>9</b>
Aanpak	9
Doelgroep en afbakening	9
Kwalitatief onderzoek – bestudering documentatie en interviews universiteiten	10
Kwantitatief onderzoek – werknemersenquête	10
Demografische gegevens en baankenmerken	11
Werkdruk	12
Ongewenst gedrag	13
Melden van werkdruk en ongewenst gedrag	14
Maatregelen werkdruk en ongewenst gedrag	14
Toetsing en interpretatie	14
Kenmerken van respondenten op de enquête	15
<b>Resultaten</b>	<b>17</b>
Arbobeleid Psychosociale arbeidsbelasting	17
(Verdiepende) risicoinventarisatie en -evaluatie en plan van aanpak	17
De PDCA-cyclus	18
Uitvoering van beleidsplannen en actieplannen	19
Werkdruk	21
Ervaren werkdruk	21
Taken buiten en boven het functieprofiel	25
Werktijden en verlof	27
Toepasselijkheid Arbeidstijdenwet	30
Oorzaken van werkdruk	32
Ondersteunend en beheerspersoneel	35
Ongewenst gedrag	35
Ervaren ongewenst gedrag	36
Oorzaken van ongewenst gedrag	41
Psychologische veiligheid en passief-agressief gedrag van de leidinggevende	43
Vergelijking universiteiten	44
Student-assistenten	45
<b>Maatregelen</b>	<b>47</b>
Bekendheid met en gebruik van maatregelen	48
Beoordeling van effectiviteit gebruikte maatregelen	48
Specifieke maatregelen tegen ongewenst gedrag	48
Online platforms voor persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit	49
Vertrouwenspersoon	49
Meldingen	52
Opvolging van geconstateerde aandachtspunten vorige interventie	55

<b>Handelingsperspectief</b>	<b>60</b>
<b>Appendix I</b>	<b>62</b>
Thema's en vragen uit semigestructureerd interview	62
<b>Appendix II</b>	<b>66</b>
Psychometrische kwaliteiten	66
<b>Appendix III</b>	<b>67</b>
Online enquête	67
Sectie 1 - Introductie	67
Sectie 2 - persoonlijke situatie	68
Sectie 3 - vragen universiteit	69
Sectie 4 - vragen werkervaring I	75
Sectie 5 - vragen werkervaring II	76
Sectie 6 - vragen gedrag collega's en/of leidinggevende(n)	76
Sectie 7 - vragen werktijden	80
Sectie 8 - vragen afdeling	82
Sectie 9 - laatste vragen	82
<b>Appendix IV</b>	<b>83</b>
Literatuurlijst	83

# Managementsamenvatting

Werkdruk en ongewenst gedrag vormen voor werknemers binnen universiteiten al lange tijd een probleem. Om dit terug te dringen heeft in 2020 de Arbeidsinspectie de 14 publieke universiteiten verzocht actieplannen op te stellen. Na beoordeling van deze actieplannen in 2021, en op basis van andere onderzoeken, bleek dat de aanpak van werkdruk en ongewenst gedrag op de universiteiten nog onvoldoende is. Dit rapport gaat over de huidige stand van zaken betreffende werkdruk en ongewenst gedrag op de universiteiten, evenals de oorzaken ervan.

Het doel van het onderzoek is om in kaart te brengen:

1. hoe de universiteiten invulling geven aan verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet bij het peilen van de risico's werkdruk en ongewenst gedrag, en de beleidscyclus.
2. wat de ervaringen zijn van werknemers als het gaat om werkdruk en ongewenst gedrag.
3. wat de mogelijke oorzaken zijn van werkdruk en ongewenst gedrag.
4. welke maatregelen universiteiten genomen hebben om werkdruk en ongewenst gedrag te voorkomen en beperken, en welke maatregelen als effectief worden gezien.
5. wat de universiteiten sinds de vorige interventie van de Arbeidsinspectie in 2020/2021 gedaan hebben met de meegegeven aandachtspunten om werkdruk en ongewenst gedrag te voorkomen of te beperken.

De Arbeidsinspectie heeft tussen juni en augustus 2023 de 14 publieke universiteiten in Nederland bezocht, documentatie met betrekking tot het arbobeleid onderzocht en interviews gehouden. Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie tussen september en november 2023 een online enquête uitgezet onder al het wetenschappelijk en onderwijzend personeel werkzaam bij deze universiteiten. Deze enquête is door meer dan 9.200 werknemers ingevuld.

## Belangrijkste bevindingen

1. Universiteiten geven op diverse manieren invulling aan het arbobeleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting, maar inzicht in de oorzaken ervan is er weinig, een geïntegreerde aanpak ontbreekt en de borging in de organisatie blijkt lastig.
2. Werkdruk wordt door velen ervaren. Er is geen inzicht in arbeidstijden terwijl werknemers overuren rapporteren en extra taken uitvoeren buiten en boven het functieprofiel. Van alle respondenten geeft 54% aan zelf in de afgelopen twee jaar ongewenst gedrag te hebben ondervonden.
3. De belangrijkste oorzaken van psychosociale arbeidsbelasting zijn de wijze van financiering van onderzoek en onderwijs, te veel taken, prestatiedruk, en ambities van zowel individuen, als faculteiten en universiteiten. De hiërarchische structuur en leidinggevendenden spelen een centrale rol als het gaat om ongewenst gedrag.
4. Universiteiten nemen veel maatregelen, maar werknemers zijn er beperkt bekend mee en maken er beperkt gebruik van. Maatregelen met een bronaanpak worden als meest effectief gezien in de aanpak van werkdruk. Er wordt weinig gemeld bij vertrouwenspersonen en officiële klachten worden nagenoeg niet ingediend.
5. De opvolging van de door de Arbeidsinspectie meegegeven aandachtspunten in 2021 blijkt marginaal.

# Inleiding

Hoge werkdruk en ongewenst gedrag vormen binnen de Nederlandse universiteiten al jaren een probleem. Uit eerder onderzoek van de Arbeidsinspectie is gebleken dat de universiteiten weliswaar veel aandacht besteden aan werkdruk, maar onvoldoende gericht zijn op het wegnemen van de onderliggende oorzaken.<sup>1</sup> Voor ongewenst gedrag (waaronder pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie, en discriminatie) is bij de universiteiten minder aandacht.

(Te) hoge werkdruk en/of ongewenst gedrag kunnen leiden tot lichamelijke en psychische klachten, waaronder vermoeidheid, depressie en burn-out(klachten), maar ook posttraumatische stress, hartklachten en klachten aan het bewegingsapparaat. Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is verantwoordelijk voor bijna 20% van de werkgerelateerde ziektelast in Nederland<sup>2</sup> en is één van de drie grootste boosdoeners als het gaat om gezondheidsschade door arbeidsomstandigheden.<sup>3</sup> PSA bestaat uit werkdruk en ongewenst gedrag. Daarbij kijkt de Arbeidsinspectie in dit onderzoek enerzijds naar de objectieve werkdruk, waaronder de gemaakte arbeidsuren en het gebruik van verlof. Anderzijds wordt ook de subjectieve werkdruk meegenomen, waaronder psychologische taakeisen en uitputting van werknemers. De Arbeidsinspectie onderscheidt vervolgens vier vormen van ongewenst gedrag, namelijk: pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie en discriminatie.<sup>4</sup> De huidige Arbowetgeving stelt dat de werkgever verplicht is tot beleid en maatregelen om PSA zo veel mogelijk te voorkómen of beperken.<sup>5</sup>

De Arbeidsinspectie richt zich in dit onderzoek op het in kaart brengen van het beleid over PSA binnen de 14 publieke Nederlandse universiteiten<sup>6</sup>, evenals de daaruit volgende maatregelen en acties op de werkvloer. Hier worden ook de ervaringen van het wetenschappelijk en onderwijzend personeel over werkdruk en ongewenst gedrag in meegenomen. Naar aanleiding van eerdere signalen, meldingen, inspecties en door de universiteiten zelf opgestelde actieplannen wil de Arbeidsinspectie meer inzicht krijgen in hoeverre de universiteiten daadwerkelijk verbeteringen hebben doorgevoerd tegen PSA.

Het doel van het huidige onderzoek is om te inventariseren waar de Nederlandse universiteiten op dit moment staan in de aanpak van PSA en wat de ervaringen zijn van werkdruk en ongewenst gedrag bij werknemers. De primaire verantwoordelijkheid voor de aanpak van PSA en het waarborgen van een gezonde en veilige werkomgeving ligt bij de werkgever; de universiteiten.

## Aanleiding

Hieronder volgt een uiteenzetting van de verschillende onderzoeken en signalen die aanleiding hebben gegeven tot het huidige onderzoek naar werkdruk en ongewenst gedrag binnen de 14 Nederlandse publieke universiteiten.

In 2017 en 2018 heeft de Arbeidsinspectie zes publieke universiteiten bezocht en beoordeeld in hoeverre ze de risico's van werkdruk en ongewenst gedrag hadden geïnventariseerd, nader onderzocht, planmatig aangepakt en geëvalueerd. Aan de hand van deze niet-representatieve selectie onder universiteiten werd onder andere het volgende geconcludeerd:

- 1 Inspectie SZW (2021). [Rapportage WOinActie](#).
- 2 RIVM (2021). [Impactvolle determinanten: Psychosociale arbeidsbelasting](#).
- 3 Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). [De staat van gezond werk](#).
- 4 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. [Psychosociale arbeidsbelasting \(PSA\) | Arboportaal](#).
- 5 Inspectie SZW (2021). [Beroepsziekten in Beeld](#).
- 6 Dat zijn in alfabetische volgorde de Erasmus Universiteit Rotterdam, Open Universiteit, Radboud Universiteit Nijmegen, Rijksuniversiteit Groningen, Technische Universiteit Delft, Technische Universiteit Eindhoven, Tilburg University, Universiteit Leiden, Universiteit Maastricht, University of Twente, Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam, Vrije Universiteit, en Wageningen University, zie ook <https://www.universiteitenvannederland.nl/wie-we-zijn>

1. Op alle geïnspecteerde universiteiten was sprake van structurele werkdruk; de helft van de universiteiten nam nog onvoldoende maatregelen om de oorzaken van werkdruk aan te pakken.
2. Op 5 van de 6 universiteiten was sprake van agressie, en bij een deel van de universiteiten was er in het beleid tegen agressie nog te weinig aandacht voor de veiligheid van werknemers.
3. Op 5 van de 6 universiteiten was sprake van ongewenst gedrag. Ondanks dat er beleid tegen ongewenst gedrag was opgesteld, konden ongewenste gedragingen nog steeds voorkomen.

Naar aanleiding van onderzoeken en de bovenstaande inspecties heeft de Nederlandse Arbeidsinspectie eind 2020 14 publieke Nederlandse universiteiten gevraagd om een actieplan over werkdruk, ongewenst gedrag (waaronder ook discriminatie) en arbeidstijden. Het betreft de volgende onderzoeken:

- Het rapport *Inventarisatie omvang en gevolgen van structureel overwerk aan de Nederlandse universiteiten*. Er is een groot aantal meldingen (n = 719) over structureel overwerk en werkdruk gedaan bij actiegroep WOinActie. WOinActie werkte samen met de sector Wetenschappelijk Onderwijs en Onderzoek van de Algemene Onderwijsbond (AOB) en FNV Overheid. In het rapport zijn deze meldingen gebundeld, geanalyseerd en aangeboden aan de Arbeidsinspectie.<sup>7</sup> Samengevat: 36% van de respondenten gaf aan structureel over te werken zonder betaling. Hierbij leken eerdere cao-afspraken om werkdruk te verminderen geen effect te hebben en leek werkdruk juist te zijn toegenomen. Ook meldde een groot deel van de respondenten last te hebben van lichamelijke en psychische klachten als gevolg van structureel overwerk en werkdruk;
- Het onderzoek *Harassment in Dutch Academia* naar wangedrag en intimidatie in de wetenschap van de Radboud Universiteit uit 2019.<sup>8</sup> Daaruit bleek dat vrouwelijke academici verschillende vormen van structureel wangedrag en intimidatie op de werkvloer ervaarden, versterkt door structurele en culturele factoren binnen de universiteit. Die hadden een grote impact hebben op de gezondheid, de persoonlijke levenssfeer en hun loopbaan.
- De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2018. Uit die cijfers bleek dat universiteiten hoog scoorden in een benchmark voor discriminatie en interne ongewenste omgangsvormen.<sup>9</sup>

In de actieplannen hebben de universiteiten aangegeven welke maatregelen en acties ze (van plan waren te) nemen tegen werkdruk en ongewenst gedrag, inclusief discriminatie, evenals hoe ze deze maatregelen (van plan zijn te) toetsen. De Arbeidsinspectie heeft deze actieplannen beoordeeld en de bevindingen per universiteit teruggekoppeld. Daarnaast zijn de algemene bevindingen van dit project gerapporteerd.<sup>10</sup> De algemene conclusies waren dat universiteiten veel aandacht besteedden aan werkdruk, maar dat veel van de maatregelen gericht waren op het individu (bijv. trainingen tijdsmanagement) in plaats van op een bronaanpak (bijv. structureel verlagen werkdruk door meer personeel). Ook was het onduidelijk hoe de universiteiten in kaart brachten wat het effect is van verschillende maatregelen. Daarnaast was er voor beleid en maatregelen gericht op ongewenst gedrag en discriminatie veel minder aandacht. Bovendien bleek er weinig grip en zicht te zijn op de daadwerkelijk gewerkte uren door universiteitspersoneel.

De Arbeidsinspectie heeft op basis van de actieplannen geconcludeerd dat universiteiten niet expliciet ingaan op achterliggende oorzaken van werkdruk en ongewenst gedrag. Het risico dat de problemen op het gebied van PSA aanhouden ontstaat wanneer het PSA-beleid van universiteiten meer gericht blijft op symptoombestrijding. De Arbeidsinspectie heeft daarom de universiteiten opgeroepen om met de problemen aan de slag te gaan en om de oorzaken hierin op te nemen. Wanneer de achterliggende oorzaken buiten de invloedssfeer van de universiteiten liggen, moet de dialoog met het ministerie van OCW worden gezocht. Dit rapport volgt op de actieplannen van 2021 en is een brede verkenning naar de huidige stand van zaken op het gebied van werkdruk en ongewenst gedrag binnen de universiteiten.

7 Jongsma, M., Sanders, W., & Weeda, C./ WOinActie (2020). [Inventarisatie omvang en gevolgen van structureel overwerk aan de Nederlandse universiteiten](#).

8 Naezer, van den Brink, & Benschop, Y. (2019). [Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions](#).

9 Inspectie SZW (2021). [Rapportage WOinActie](#). p. 3

10 Inspectie SZW (2021). [Rapportage WOinActie](#).

Er zijn meer onderzoeken die aanzetten tot verder onderzoek naar werkdruk en ongewenst gedrag binnen universiteiten, te weten:

- Onderzoek van ICTU in opdracht van Universiteiten van Nederland waarin zowel in 2019 als in 2022 onderzoek is gedaan naar werkdruk op de universiteiten. De werkdruk was hoog; meer dan 70% van het wetenschappelijk personeel gaf aan (zeer) veel last te hebben van werkdruk. De werkdruk bleef ook hoog; er was geen afname te zien in de ervaren werkdruk onder wetenschappelijk personeel tussen 2019 en 2022, maar zelfs een kleine toename in werkdruk onder leidinggeevenden.<sup>11</sup>
- Onderzoek van het Rathenau Instituut in 2022 naar tijdsbesteding en overwerk onder onderzoekers en docenten. Dit onderzoek onder meer dan 2200 respondenten, laat zien dat in totaal 66% van het universitaire personeel overwerkt. En dat ruim 25% wekelijks meer dan een kwart van het contractueel vastgelegde uren overwerkt.<sup>12</sup>
- Het adviesrapport Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap van de KNAW, dat stelt dat de huidige Nederlandse wetenschap een voedingsbodemp vormt voor sociale onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag zowel binnen als buiten de muren van de universiteit.<sup>13</sup>
- Onderzoek van de FNV en VAWO in 2019 onder meer dan 1100 universiteitsmedewerkers laat zien dat 4 op de 10 te maken had (gehad) met sociale onveiligheid, waaronder pesten, machtsmisbruik, vernederingen, seksuele intimidatie en uitsluiting.<sup>14</sup>
- Onderzoek van het Promovendi Netwerk Nederland in 2020 onder 1600 promovendi, waaruit blijkt dat 18,6% van alle respondenten te maken heeft (gehad) met een vorm van ongewenst gedrag.<sup>15</sup>

Samenvattend leggen de onderzoeken, de inspecties in de periode 2017-2020 én de beoordeling van de actieplannen uit 2020 een aantal problemen bloot over PSA binnen de Nederlandse universiteiten. Waar vaak wel wordt voldaan aan de wettelijke verplichtingen, zoals de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), met plan van aanpak (PvA), evenals dat het schriftelijke beleid vaak op hoofdlijnen aanwezig is (m.u.v. arbeidstijdenregistratie), worden in de praktijk de risico's onvoldoende beheerst. Bovendien blijkt uit de beoordeling van de actieplannen dat universiteiten niet expliciet ingaan op de achterliggende oorzaken van psychosociale arbeidsbelasting. Voor een succesvolle uitvoering van het arbobeleid is het van belang dat juist de achterliggende oorzaken erkend en aangepakt worden.

## Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat PSA binnen de 14 publieke Nederlandse universiteiten centraal. Het doel is om het arbobeleid en beheersmaatregelen over PSA in kaart te brengen. Daarnaast zijn de ervaringen van het wetenschappelijk en onderwijzend personeel met werkdruk en ongewenst gedrag onderzocht om zicht te krijgen op de uitwerking van het beleid. Hierbij kunnen de volgende onderzoeksvragen worden onderscheiden:

1. Hoe geven de universiteiten invulling aan verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet ten aanzien van het in kaart brengen van de risico's werkdruk en ongewenst gedrag en de beleidscyclus?
2. Wat zijn de ervaringen van werknemers als het gaat om werkdruk en ongewenst gedrag?
3. Wat zijn de mogelijke oorzaken van werkdruk en ongewenst gedrag?
4. Welke beheersmaatregelen hebben universiteiten genomen om werkdruk en ongewenst gedrag te voorkomen en beperken, en welke maatregelen worden als effectief gezien?
5. Wat hebben de universiteiten sinds de vorige interventie van de Arbeidsinspectie in 2020/2021 gedaan met de meegegeven aandachtspunten om werkdruk en ongewenst gedrag te voorkomen of te beperken?<sup>16</sup>

11 Vrieling & De Groot / ICTU (2022). [Werkdruk en uitputting bij medewerkers van universiteiten](#).

12 Rathenau Instituut (2022). [Tijdsbesteding en overwerk onder onderzoekers en docenten](#).

13 KNAW (2022). [Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk](#).

14 FNV & VAWO (2019). [Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten](#).

15 Promovendi Netwerk Nederland (2020). PNN PhD Survey. [Asking the relevant questions. Workplace malpractices: Discrimination, sexual harassment, breaches of the code of conduct](#).

16 Gebaseerd op Arboretgeving en de werkinstructies van de Nederlandse Arbeidsinspectie: Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). [Werkinstructie: werkstress door werkdruk voorkomen en beperken en Inspectie SZW \(2020\)](#). [Inspectie SZW \(2020\). Basisinspectiemodule intern ongewenst gedrag](#)

Onderzoeksvragen 1, 2 en 5 zijn beantwoord door middel van interviews met verschillende partijen binnen de universiteiten en bestudering van de ingezonden arbodocumentatie (zie sectie 'Kwalitatief onderzoek' in de Methode). Onderzoeksvragen 3 en 4 zijn beantwoord met behulp van een online enquête onder al het wetenschappelijk en onderwijsend personeel aan de 14 universiteiten (zie sectie 'Kwantitatief onderzoek' in de Methode).

## Toezichtskader psychosociale arbeidsbelasting

De Arbeidsinspectie ziet toe op veilig, gezond en eerlijk werk in Nederland. Dit houdt in dat de Inspectie erop toeziet dat een werkgever maatregelen neemt ter voorkoming of beperking van psychosociale arbeidsbelasting (zie artikel 3, tweede lid Arbowet en artikel 2.15, eerste en tweede lid van het Arbeidsomstandighedenbesluit). Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) wordt in de Arbeidsomstandighedenwet als: "de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen".<sup>17</sup> Indien werknemers kunnen worden blootgesteld aan psychosociale arbeidsbelasting worden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie de risico's ten aanzien van psychosociale arbeidsbelasting beoordeeld, en worden in het plan van aanpak, bedoeld in artikel 5 van de wet, met inachtneming van de stand van de wetenschap, maatregelen vastgesteld en uitgevoerd om psychosociale arbeidsbelasting te voorkómen en anders te beperken. Aan werknemers die arbeid verrichten waarbij gevaar bestaat voor blootstelling aan psychosociale belasting wordt voorlichting en onderricht gegeven hierover, alsmede over de maatregelen om die belasting te voorkomen of beperken.<sup>18</sup>

Psychosociale arbeidsbelasting gaat over taakeisen, emotionele belasting, cognitieve belasting (moeilijkheidsgraad) en een gebrek aan autonomie (regelmogelijkheden), die ten grondslag kunnen liggen aan werkdruk. PSA heeft ook betrekking op ongewenst gedrag (agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie) – waarbij het kan gaan om zowel intern ongewenst gedrag (door collega's of leidinggevenden) als extern ongewenst gedrag (door klanten, patiënten, studenten en dergelijke). Uit de Inspectiebrede risicoanalyse en de Staat van Gezond Werk blijkt dat PSA al jaren één van de grootste ziekmakers op het werk is. Risico's op het gebied van PSA leiden tot psychische en lichamelijke gezondheidsproblemen, ziekteverzuim en langdurige uitval en zelfs arbeidsongeschiktheid.<sup>19-20</sup>

De resultaten van dit onderzoek zijn input voor inspecties door de Arbeidsinspectie in 2025 die gericht zijn op tekortkomingen in het arbobeleid van universiteiten.<sup>21</sup> De Arbeidsinspectie werkt vanuit het perspectief dat de meeste werkgevers zich aan de wet willen en kunnen houden. Daarom probeert de Inspectie werkgevers te bewegen tot naleving van de Arbowet door het bieden van handelingsperspectief. Bijvoorbeeld door het meegeven van aandachtspunten<sup>22</sup> en het bieden van kennis<sup>23</sup> zodat werkgevers makkelijker preventieve maatregelen kunnen nemen. Deze interventiestrategie van de Arbeidsinspectie is echter niet vrijblijvend. Als werkgevers uiteindelijk geen verbeteringen laten zien, volgen een eis tot naleving en mogelijk daarna een boete.<sup>24</sup>

De Arbeidsinspectie kan de Arbeidsinspectie onderzoek doen naar achterliggende oorzaken in een sector. Het is belangrijk om te weten hoe het komt dat een sector hoog scoort op PSA-problematiek. Kennis over de achterliggende oorzaken geeft de Arbeidsinspectie aanknopingspunten voor onderbouwde interventies en eisen tot naleving. De resultaten van dit onderzoek bieden deze aanknopingspunten voor een vervolproject.<sup>25</sup> De resultaten van dit onderzoek leiden nu nog niet tot een waarschuwing, eis of boete. Wel verwacht de Arbeidsinspectie dat de werkgevers aan de slag gaan met de uitkomsten en het handelingsperspectief.

17 [Art 1, derde lid, onder e, Arbowet.](#)

18 [Art 3, tweede lid, Arbowet.](#)

19 Inspectie SZW (2018). [Eindrapport Inspectiebrede Risicoanalyse 4.o.](#)

20 Inspectie SZW (2022). [Inspectiebrede Risicoanalyse 5.o.](#)

21 Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). [Jaarplan 2024.](#)

22 Inspectie SZW (2021). [Rapportage WOinActie.](#)

23 Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). [Delphi-studie naar risico-factoren en maatregelen intern ongewenst gedrag.](#)

24 Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). [Jaarplan 2024.](#)

25 Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). [Jaarplan 2024.](#)



# Methode

## Aanpak

De Arbeidsinspectie heeft de verschillende onderzoeksvragen beantwoord door alle 14 universiteiten in Nederland te bezoeken, waarbij verschillende partijen zijn gesproken die betrokken zijn bij het opstellen, het uitvoeren en/of controleren van het arbobeleid omtrent PSA. Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie een online enquête uitgezet onder al het wetenschappelijk en onderwijzend personeel werkzaam bij de 14 universiteiten. De gegevens uit de interviews en enquêtes zijn geanalyseerd en worden per onderwerp besproken in de resultatensectie.

## Doelgroep en afbakening

Dit onderzoek is specifiek gericht op PSA onder het wetenschappelijk en onderwijzend personeel aan universiteiten. Er is bewust gekozen voor universiteiten en niet ook voor hbo-instellingen, vanwege:

- het spanningsveld tussen onderzoek en onderwijs op universiteiten;<sup>26</sup>
- de verdeling van financiën voor universitair onderzoek (o.a. beurzen);<sup>27</sup>
- de hiërarchische structuren op universiteiten;<sup>28</sup>
- de opvolging van de eerdere interventie door de Arbeidsinspectie in 2020/2021.

Er is gekozen voor een focus op het wetenschappelijk en onderwijzend personeel (student-assistenten, promovendi, postdocs/onderzoekers, docenten, universitair docenten, hoofddocenten, hoogleraren) en niet het ondersteunend en beheerspersoneel (werknemers bij facilitair, ICT, administratie, HR, bibliotheek of secretariaat), om verschillende redenen.

- Uit eerder onderzoek is gebleken dat het wetenschappelijk personeel meer werkdruk ervaart dan het ondersteunend en beheerspersoneel.<sup>29</sup>
- Uit eerder onderzoek is gebleken dat de oorzaken van werkdruk tussen wetenschappelijk personeel en ondersteunend en beheerspersoneel anders van aard zijn<sup>30</sup> en dat de scope van het onderzoek nog verder zou verbreden.
- Het genoemde spanningsveld tussen onderzoek en onderwijs is alleen relevant voor wetenschappelijk personeel.<sup>31</sup>
- De hiërarchische academische structuur is voor ondersteunend en beheerspersoneel minder relevant.<sup>32</sup>

26 KNAW (2018). [Spagaat of duet? Verwevenheid van onderwijs en onderzoek aan Nederlandse universiteiten.](#)

27 Adviescommissie Bekostiging Hoger Onderwijs en Onderzoek (2019). [Wissels om: Naar een transparante en evenwichtige bekostiging, en meer samenwerking in hoger onderwijs en onderzoek.](#)

28 KNAW (2022). [Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk.](#)

29 Vrieling & De Groot / ICTU (2020) [Medewerkers universiteiten ervaren \(zeer\) veel werkdruk.](#)

30 Jongsma, Sanders, & Weeda / WOinActie (2020) [Inventarisatie omvang en gevolgen structureel overwerk aan de Nederlandse Universiteiten.](#)

31 KNAW (2018). [Spagaat of duet? Verwevenheid van onderwijs en onderzoek aan Nederlandse universiteiten.](#)

32 Dit kan uiteraard verschillen per afdeling.

## Kwalitatief onderzoek – bestudering documentatie en interviews universiteiten

Elke universiteit is bezocht door een tweetal van de Arbeidsinspectie, bestaande uit een inspecteur en een onderzoeker.<sup>33</sup> De bezoeken vonden plaats in juni en juli 2023. De tweetallen hebben tijdens hun bezoeken gesproken met verschillende partijen die betrokken zijn bij het ontwikkelen, uitvoeren en/of controleren van het arbobeleid. Meer specifiek is op elke universiteit gesproken met de volgende vier partijen:

- vertegenwoordigers van HR centraal (de verantwoordelijken voor het arbobeleid);
- vertegenwoordigers van HR decentraal (de uitvoerders van het arbobeleid);
- vertrouwenspersonen (sleutelfiguren in beleid over ongewenst gedrag en discriminatie);
- vertegenwoordigers van de medezeggenschap van werknemers (in de vorm van leden van ondernemings-, universiteits- of faculteitsraad).<sup>34</sup>

Deze partijen zijn apart van elkaar gesproken middels semigestructureerde interviews. Op alle universiteiten en in alle gesprekken werd een a priori vastgestelde set van onderwerpen en vragen besproken. Onderwerp van gesprek waren onder andere de wettelijke arboverplichtingen (de inventarisatie en evaluatie van PSA in het bijzonder), de totstandkoming van maatregelen om werkdruk en ongewenst gedrag te reduceren, de toetsing van de effectiviteit van genomen maatregelen, de gepercipieerde oorzaken van (risico op) PSA, het zicht op arbeidstijden en verlof. Zie Appendix I voor een overzicht van alle aan bod gekomen thema's en gestelde vragen.

Bij de schriftelijke aankondiging van het bezoek zijn alle universiteiten gevraagd om hun RI&E's inclusief het PVA, het basiscontract met de arbodienstverlener, een recent MTO en de door de universiteiten opgestelde actieplannen uit 2020 en uitvoering daarvan aan te leveren. Deze stukken zijn voorafgaand aan het bezoek door de inspecteur en de onderzoeker bestudeerd. Hun bevindingen zijn meegenomen in de gesprekken. De verslaglegging van de gesprekken is door de onderzoeker gedaan en ter goedkeuring en aanvulling aan de inspecteur voorgelegd.

## Kwantitatief onderzoek – werknemersenquête

De Arbeidsinspectie heeft onder al het wetenschappelijk en onderwijzend personeel aan de 14 universiteiten een online enquête uitgezet om de stand van zaken rondom psychosociale arbeidsbelasting en arbeidstijden in kaart te brengen, evenals de kennis over en het gebruik van maatregelen tegen PSA te inventariseren.

Vanwege de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) kon de Arbeidsinspectie niet beschikken over contactgegevens en emailadressen van werknemers aan de 14 universiteiten. Daarom is de enquête gedeeld via de werkgever. Alle universiteiten is gevraagd om in de periode tussen 18 september en 8 oktober 2023 een uitnodiging met daarin de link naar de online enquête, inclusief een door de Arbeidsinspectie opgestelde begeleidende mail, te versturen onder al het wetenschappelijk en onderwijzend personeel (dit zijn hoogleraren, universitair hoofdocenten, universitair docenten, onderzoekers, promovendi, docenten en student-assistenten). De universiteiten hebben twee weken hierna een herinneringsuitnodiging van de Arbeidsinspectie verstuurd. De enquête werd voorafgegaan door een uitgebreide privacyverklaring over het doel van het onderzoek, de inhoud van de enquête, de opslag en bescherming van persoonsgegevens en

<sup>33</sup> Dit betrof 2 senior onderzoekers van de Arbeidsinspectie met ervaring als wetenschappelijk onderzoeker en docent aan Nederlandse universiteiten. De onderzoekers hebben geen universiteiten bezocht waar zij zelf ooit werkzaam zijn geweest. De 5 betrokken inspecteurs zijn werkzaam bij het programma Psychosociale Arbeidsbelasting van de Arbeidsinspectie en hebben vandaaruit ervaring in het uitvoeren van inspecties op het gebied van PSA.

<sup>34</sup> Er is gekozen om geen bestuurders te spreken omdat het onderzoek gericht is op de uitvoering van het beleid in de praktijk. Uiteraard is het bestuur van elke universiteit op de hoogte gebracht van het onderzoek en hebben verschillende bestuurders uit eigen initiatief contact gelegd met de onderzoekers en inspecteurs tijdens de bezoeken.

rechten. De enquête was beschikbaar in het Nederlands en Engels. In totaal hebben 50.651 werknemers een uitnodiging toegestuurd gekregen. De enquête kon ingevuld worden tot 14 november 2023.

De enquête is met zorg samengesteld, daarbij zo veel mogelijk gebruikmakend van bestaande en gevalideerde schalen volgens de laatste stand der wetenschap. Hieronder volgt een kort overzicht van de gebruikte instrumenten, metingen en verzamelde data. De psychometrische kwaliteiten van de hieronder benoemde metingen zijn te vinden in Appendix II. De volledige enquête, inclusief privacyverklaring is te vinden in Appendix III.

## Demografische gegevens en baankenmerken

Om inzicht te verkrijgen in (verschillen tussen) bepaalde groepen werknemers op het gebied van PSA en arbeidstijden, zijn zo beperkt mogelijk, demografische gegevens bevroegd. Zo is er in de literatuur bekend dat werknemers met een contract voor bepaalde tijd te maken hebben met slechtere werkomstandigheden en gezondheid dan werknemers met een vast contract.<sup>35-36</sup> Ook is bekend dat vrouwen werkzaam op Nederlandse universiteiten relatief vaak te maken hebben met ongewenst gedrag.<sup>37</sup> Tot slot, blijkt uit het rapport van WOinActie, werken met name docenten, universitair docenten en hoogleraren structureel meer uren dan hun contracturen. Voor alle vragen geldt dat respondenten niet verplicht waren deze in te vullen. Het was dus mogelijk om vragen over te slaan.<sup>38</sup> De volgende demografische variabelen en baankenmerken zijn uitgevraagd:

- gender (m/v/anders/zeg ik liever niet)
- leeftijd
- nationaliteit (Nederlands / niet-Nederlands, binnen de EU / niet-Nederlands, buiten de EU)
- eerste (voorkeurs)taal (Nederlands/Engels/anders)
- thuissituatie (o.a., thuiswonend, alleenwonend, samenwonend met partner, samenwonend met thuiswonende kinderen)
- werkzaam op welke universiteit/faculteit (in geval werkzaam bij meerdere universiteiten gaven ze aan bij welke universiteit ze de meeste uren werkzaam waren)
- functie volgens het universitair functie-ordeningsstelsel (UFO)
- salarisschaal
- type contract (tijdelijke aanstelling/tijdelijk met uitzicht op vast/vaste aanstelling/anders)
- leidinggevende functie (ja/nee)
- dienstjaren actief in de wetenschap
- aantal nevenfuncties

Eén van de demografische variabelen die veel gebruikt wordt in dit onderzoek is functie volgens het universitair functieordeningsstelsel (UFO), ook wel UFO-profiel genoemd. Alle universiteiten in Nederland werken hiermee. Op basis van dit stelsel krijgt iedere werknemer van een Nederlandse universiteit een compacte beschrijving van zijn of haar taken en verantwoordelijkheden.<sup>39</sup> Deze UFO-profielen bepalen ook in welke salarisschaal een werknemer zich bevindt in de zogenoemde functieniveaumatrix.<sup>40</sup> Het universitaire stelsel is hiërarchisch geordend (zie figuur 1). Deze figuur is echter niet volledig vanwege een aantal profielen dat via de functiematrix op verschillende niveaus van de piramide uit kan komen, zoals de functie onderzoeker 1-4 of docent 1-4.

35 Howard (2017). [Nonstandard work arrangements and worker health and safety.](#)

36 Pirani & Salvini (2015). [Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers.](#)

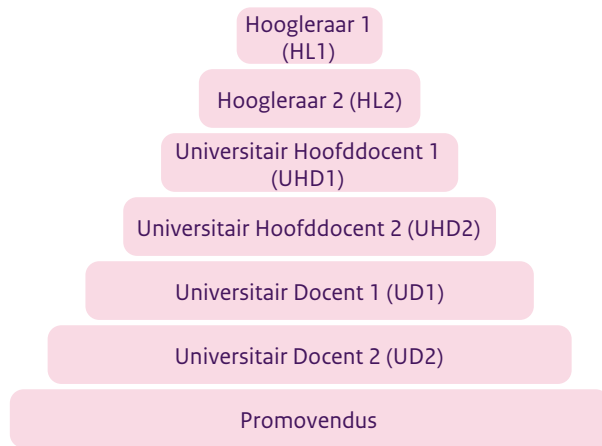
37 Naezer, van den Brink & Benschop (2019). [Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions.](#)

38 Jongsma, Sanders & Weeda / WOinActie (2020). [Inventarisatie omvang en gevolgen structureel overwerk aan de Nederlandse Universiteiten.](#)

39 [Functie-ordeningsstelsel \(UFO\) | Universiteiten van Nederland.](#)

40 [Functieniveaumatrix | Universiteiten van Nederland.](#)

**Figuur 1** Wetenschappelijke functies en de verhoudingen tussen UFO-profielen



## Werkdruk

Werkdruk is op diverse manieren geoperationaliseerd om een zo volledig mogelijk beeld te krijgen van dit arbeidsrisico. Stress veroorzaakt door werkdruk is gemeten zoals dat in de Arbo in Bedrijf Monitor van de Arbeidsinspectie<sup>41</sup> gebeurt waarbij werknemers aangeven of zij het afgelopen jaar meer dan incidenteel te maken hebben gehad met stress door werkdruk. Daarnaast zijn de ervaren psychologische taakeisen<sup>42</sup> en ervaren uitputting als de belangrijkste dimensie van burn-out<sup>43</sup> gemeten.

Om meer specifieke uitspraken te kunnen doen over werkdruk, is ook gekeken naar het aantal extra taken die werknemers uitvoeren die tot hogere functieprofielen (UFO profielen) behoren dan het profiel waar ze op ingedeeld zijn en naar beloond worden.

Daarnaast is het aantal uren in kaart gebracht en is gekeken naar de invulling van het verlof en het werken in avonden en weekeinden, voor meer inzicht in de naleving van de arbeidstijdenwet. De arbeidstijdenwet (ATW) heeft als doel overbelasting van werknemers te voorkomen, en de mogelijkheid te creëren om werk en privé te combineren. Immers, indien men voldoende rust kan nemen zal er minder snel stress door werkdruk ontstaan. Daarom zijn ook vragen gesteld over werktijden (bijv. meer dan 60 uur werken per week) en het verlof.

Naast de inventarisatie van de huidige stand van zaken rondom (ervaren) werkdruk, is een lijst van 11 oorzaken van werkdruk, gebaseerd op eerdere publicaties<sup>44</sup>, voorgelegd aan de respondenten. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om een teveel aan taken, onrealistische normuren<sup>45</sup>, prestatiedruk en onderlinge competitie. Bij elk van deze oorzaken konden respondenten aangeven of zij dit als oorzaak van werkdruk beschouwden. Ook was het mogelijk voor respondenten om zelf oorzaken van werkdruk toe te voegen.

41 Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). [Arbo in Bedrijf 2019-2021](#).

42 Items uit [Choi et al. \(2012\)](#), gebaseerd op het theoretisch kader van [Karasek, Choi, Ostergren, Ferrario & Smet \(2007\)](#).

43 Schaufeli, De Witte & Desart (2020). [Handleiding Burn-out Assessment Tool \(BAT\)](#).

44 Onder andere het rapport van Jongasma, Sanders, & Weeda / WOinActie (2020) [Inventarisatie omvang en gevolgen structureel overwerk aan de Nederlandse Universiteiten](#).

45 Normuren betreffen de normering van taakbelasting rond onderwijstaken, waarbij zowel rekening wordt gehouden met het geven van onderwijs zelf, als de voorbereiding en vak ontwikkeling. Normuren zijn dus de uren die toegekend zijn aan bepaalde onderwijs-gerelateerde taken.

## Ongewenst gedrag

De Arbeidsinspectie deelt ongewenst gedrag op in pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie en discriminatie. Respondenten is gevraagd welke vormen van ongewenst gedrag zij in de afgelopen twee jaar zelf hebben meegemaakt en/of van welke zij hebben gezien dat het collega's is overkomen.

Eerst werden 14 concrete gedragingen gepresenteerd, waaronder: sociale isolatie, fysieke agressie, verbale agressie, en seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen. Deze 14 concrete gedragingen zijn gebaseerd op vormen van pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie, en aangevuld met concrete gedragingen die voortkwamen uit rapporten over ongewenst gedrag in de academische wereld. Denk daarbij aan intimidatie in de vorm van wetenschappelijke sabotage zoals het onterecht claimen van auteurschap en het dwarsbomen van promoties door het niet nakomen van afspraken, maar ook het sociaal isoleren van een collega.<sup>46</sup> Ongewenst gedrag wordt niet altijd als zodanig herkend of men vindt het lastig om daar het label ongewenst gedrag aan te hangen (met name bij seksueel ongewenst gedrag). Het benoemen van concreet gedrag kan die identificatie van ongewenst gedrag en daarbij de kwaliteit van antwoorden op deze vraag verhogen.<sup>47-48</sup>

Discriminatie is als onderdeel van ongewenst gedrag apart van de bovenstaande 14 ongewenste gedragingen uitgevraagd. De belangrijkste reden voor deze aparte uitvraag van discriminatie is om de verschillende vraagstellingen over ongewenst gedrag overzichtelijk te kunnen presenteren aan de onderzoeksgroep. Bovenop de eerder genoemde ongewenste gedragingen zijn namelijk ook 12 wettelijke discriminatiegronden te onderscheiden. Deze 12 wettelijke discriminatiegronden (waaronder discriminatie op basis van leeftijd, geslacht en ras) zijn gepresenteerd en aangevuld met discriminatie op basis van ouderschapsstatus (het wel of geen kinderen hebben). Ook hier werd gevraagd welke vormen van discriminatie respondenten in de afgelopen 2 jaar zelf hebben meegemaakt, en/of waarvan zij hebben gezien dat het collega's overkwam. Bovendien is gevraagd wie de veroorzaker was van het ongewenste gedrag.

Daarnaast is een lijst van oorzaken van ongewenst gedrag voorgelegd aan de respondenten die beoordeeld hebben welke oorzaken volgens hen ongewenst gedrag veroorzaken. Bij de totstandkoming van de lijst met oorzaken onderliggend aan ongewenst gedrag is gebruik gemaakt van de bevindingen van het KNAW rapport over sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap, waarin zowel de organisatiestructuur, cultuur op de werkvloer en het systeem worden genoemd als voedingsbodem voor ongewenst gedrag.<sup>49</sup>

Tot slot kan een psychologisch veilig werkklimaat bijdragen aan het openlijk bespreken en aankaarten van ongewenst gedrag. Leidinggevenden spelen hierbij een cruciale rol, omdat zij als rolmodel kunnen fungeren in het creëren en behouden van een psychologisch veilige werkomgeving. Daarom is respondenten gevraagd schalen in te vullen die meten in hoeverre zij zich psychologisch veilig voelen op de afdeling waar ze werken<sup>50</sup> en in welke mate ze passief-agressief gedrag ervaren van hun leidinggevende.<sup>51</sup>

---

46 Deze vormen van intimidatie worden gekenmerkt door zowel taak-gerelateerd gedrag als het onterecht claimen van auteurschap, maar ook door persoon-gerelateerd gedrag zoals sociale isolatie. Zie: Naezer, van den Brink & Benschop (2019). [Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions.](#)

47 Ilies, Hauserman, Schwochau & Stibal (2003). [Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities.](#)

48 Johnson, Widnall & Frazier (2018). [Sexual Harassment of Women. Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine.](#)

49 KNAW (2022). [Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk](#)

50 Edmondson (1999). [Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.](#)

51 Passief agressief leiderschapsgedrag volgens [Mitchell & Ambrose \(2007\)](#) als onderdeel van destructief leiderschap ([Tepper, 2000](#)).

## Melden van werkdruk en ongewenst gedrag

Respondenten is gevraagd of zij voorlichting hebben gekregen over werkdruk en ongewenst gedrag, of zij ervan op de hoogte zijn waar ze problemen op het gebied van werkdruk en ongewenst gedrag kunnen melden, en hoe ze een vertrouwenspersoon of ombudsfunctionaris kunnen bereiken. Aan werknemers die werkdruk of ongewenst gedrag rapporteerden werd gevraagd of zij dit hebben gemeld of waarom juist niet, bij welke partij(en) ze melding hebben gedaan en hoe zij de afhandeling (procedure, opvang, nazorg) van deze melding beoordelen. Daarnaast konden respondenten ook aangeven of zij zelf nog zaken kwijt wilden met betrekking tot het melden van werkdruk en/of ongewenst gedrag.

## Maatregelen werkdruk en ongewenst gedrag

Op basis van de interviews en de toegestuurde documentatie van de universiteiten, heeft de Arbeidsinspectie per universiteit een lijst met maatregelen opgesteld die deze universiteit genomen heeft tegen werkdruk en/of ongewenst gedrag. Deze lijst met maatregelen is vervolgens voorgelegd aan de universiteiten en waar nodig aangepast. Criteria voor opname in de lijst zijn:

1. De maatregel heeft direct invloed op een werknemer (bijvoorbeeld het aannemen van meer personeel of het aanpassen van urennormering) of
2. Van de maatregel heeft een werknemer gebruik kunnen maken (bijvoorbeeld een training sociale veiligheid).

Zodoende zijn maatregelen die nog niet hebben geleid tot concrete acties of slechts tot zeer algemene welzijnsprogramma's uitgesloten van deze studie. Denk hierbij aan commissies die nadenken over maatregelen om werkdruk tegen te gaan. Ditzelfde geldt voor verplichte onderdelen uit het basiscontract, zoals een vrij spreekuur bij de bedrijfsarts.

Bij de opgenomen maatregelen is onderscheid gemaakt tussen maatregelen die op alle werknemers gericht zijn (bijvoorbeeld een cursus time management) en die specifiek bedoeld zijn voor leidinggevenden (bijvoorbeeld een leiderschapstraject sociale veiligheid).

In de online enquête kregen respondenten alleen de maatregelen te zien die van toepassing zijn op de universiteit waar zij werken. Aan de respondenten is vervolgens gevraagd aan te geven of ze op de hoogte waren van elk van de verschillende maatregelen. Respondenten met een leidinggevende functie kregen naast de algemene maatregelen ook de maatregelen voor leidinggevenden te zien.<sup>52</sup> Indien de werknemer kennis had van een maatregel werd ook gevraagd of deze maatregel gebruikt is door de respondent, en zo ja, in welke mate de respondent van mening is dat de betreffende maatregel effectief was in het voorkomen of beperken van werkdruk en/of ongewenst gedrag.

## Toetsing en interpretatie

Naast de gemiddelde scores van alle respondenten op variabelen, wordt telkens gekeken of er (significante) verschillen bestaan op basis van demografische kenmerken (zoals leeftijd, geslacht, nationaliteit) en baankenmerken (zoals universiteit en functie). In de resultatensectie wordt telkens de gemiddelde score voor alle respondenten besproken, evenals significante verschillen tussen groepen respondenten met minimaal een medium effectgrootte ( $\eta^2 \geq .06$  of  $\phi$  (Phi)  $\geq .10$ <sup>53</sup> of Cramer's  $V$ <sup>54</sup>). Significante verschillen met

52 Maatregelen die specifiek gericht waren op een specifiek onderdeel van de universiteit (bijvoorbeeld 1 faculteit, of alleen docenten) zijn in de algemene resultatensectie niet meegenomen.

53 Akoglu (2018). [User's guide to correlation coefficients](#) en Tabachnik & Fidell (2007). [Using multivariate statistics](#).

54 De interpretatie van Cramer's  $V$  is afhankelijk van het aantal vrijheidsgraden, voor interpretatie tot en met  $df = 5$  zie [chi squared test - Small/Medium/Large Cramér's V effect size tables available for degrees of freedom > 5? - Cross Validated \(stackexchange.com\)](#). Voor  $df > 5$  wordt de conversie naar Cohen's  $\omega$  gebruikt.

een kleine effectgrootte ( $\eta^2 \geq .01 - \eta^2 < .06$  of  $\varphi \geq .05 - \varphi < .10$ ) worden genoemd in voetnoten. Niet-significante verschillen op basis van groepskenmerken of significante verschillen met een verwaarloosbare effectgrootte worden niet weergegeven.

## Kenmerken van respondenten op de enquête

In totaal hebben 9.281 werknemers de online enquête ingevuld. 29 respondenten gaven in het open antwoordveld aan een niet-wetenschappelijke of onderwijszende functie te hebben (bijvoorbeeld 'secretaresse' of 'OBP'). Met 9.252 respondenten bedraagt het responspercentage 18%. De grote aangeschreven populatie wetenschappelijk en onderwijzend personeel in dit onderzoek maakt het aannemelijk dat dit een acceptabel responspercentage is. Vergelijkbare onderzoeken onder academici laten lagere responspercentages zien.<sup>55</sup> Bovendien werd gekeken of respondenten met verschillende achtergrondkenmerken (zoals geslacht, leeftijd, en functie) zijn vertegenwoordigd in de vragenlijst en worden achtergrondkenmerken van participanten in dit onderzoek vergeleken met gegevens over de gehele doelpopulatie, om te kijken of deze van elkaar verschillen.

Onder deze 9.252 respondenten waren 112 student-assistenten. Deze groep is apart geanalyseerd (zie p. 53). De dataset waarover de algemene analyses in dit rapport gaan bestaat uit 9.140 respondenten. 51% van de respondenten gaf aan zich als vrouw te identificeren, 46% als man, 1% gaf aan zich als geen van beide te identificeren en 2% antwoordde liever niet. Landelijke cijfers laten zien dat ongeveer 43% van het wetenschappelijk personeel vrouw is.<sup>56</sup> Vrouwen zijn in deze steekproef dus enigszins oververtegenwoordigd. De gemiddelde leeftijd van de respondenten bedroeg 40 jaar ( $SD = 11.53$ ).

Van alle respondenten gaf 66% aan afkomstig uit Nederland te zijn, 22% uit een ander EU-land en 13% van buiten de EU. Deze cijfers kwamen grotendeels overeen met de voorkeurstal van de respondenten (67% Nederlands, 21% Engels en 12% overig). Vergeleken met recente landelijke cijfers over het wetenschappelijk personeel, waaruit blijkt dat in 2022 46% van het wetenschappelijk personeel van niet-Nederlandse afkomst is, lijken niet-Nederlandse werknemers in dit onderzoek iets ondervertegenwoordigd (met 34% respondenten niet uit Nederland afkomstig).<sup>57</sup> Het merendeel van de respondenten was samenwonend met partner (37%), samenwonend met partner en thuiswonende kinderen (32%) of alleenwonend (20%).

Er hebben respondenten van alle universiteiten deelgenomen. De algemene verdeling van de verschillende universiteiten als werkgever in deze steekproef komt grotendeels overeen met de landelijke verdeling. Twee universiteiten zijn iets oververtegenwoordigd ten opzichte van de landelijke verdeling en vier universiteiten hebben ten opzichte van de landelijke verdeling een iets lagere respons. Respondenten gaven daarnaast ook aan welke functie zij bekleedden binnen de universiteit (waar zij het meeste aantal uur per week werkzaam waren; zie Tabel 1).<sup>58</sup>

55 Kolsaker (2008). *Academic professionalism in the managerialist era: a study of English universities*. Mudrak et al. (2017). *Occupational Well-being Among University Faculty: A Job Demands-Resources Model*. Szromek & Wolniak (2020). *Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education*.

56 Rathenau Instituut (2023). *Wetenschappelijk en ondersteunend personeel per universiteit en vakgebied*.

57 Rathenau Instituut (2023). *Wetenschappelijk en ondersteunend personeel per universiteit en vakgebied*.

58 De gegevens in de laatste kolom van Tabel 1 (% functieverdeling populatie) zijn verkregen op basis van toegepaste gegevens van de 14 universiteiten over de huidige functieaantallen.

**Tabel 1** Verdeling functies van respondenten en populatie aan de 14 universiteiten.

Functie	% Functieverdeling respondenten	% Functieverdeling populatie
Promovendus extern	1%	14%
Promovendus intern	24%	25%
(Postdoctoraal) onderzoeker	7%	12%
Docent	10%	15%
Universitair Docent 2	13%	10%
Universitair Docent 1	15%	8%
Universitair Hoofddocent 2	7%	4%
Universitair Hoofddocent 1	6%	3%
Hoogleraren 1 en 2	13%	9%

In vergelijking met de functieverdeling van al het wetenschappelijk personeel in Nederland zijn er een aantal afwijkingen. Ten opzichte van de populatie zijn er weinig externe promovendi, docenten en (postdoctoraal) onderzoekers die de enquête hebben ingevuld. Bovendien hebben ten opzichte van de verdeling in de populatie, relatief meer universitair docenten 1 (UD1) en hoogleraren de enquête ingevuld. Naast de bestaande functies in Tabel 1, gaf iets minder dan 5% van de respondenten in de enquête aan een andere functie binnen de universiteit te hebben dan de bovengenoemde functies. Na analyse van het open antwoordveld wanneer deze optie was aangekruist, bleek dat de overgrote meerderheid wel tot het wetenschappelijk of onderwijzend personeel behoorde. Zo gaf een groot deel aan docent/onderzoeker of docent/promovendus te zijn of bijvoorbeeld junior/senior onderzoeker. Aangezien het hier om wetenschappelijke functies gaat, is besloten deze groep niet uit de analyses te verwijderen.<sup>59</sup>

Van alle werknemers gaf 38% aan een leidinggevende positie te hebben binnen de universiteit. Naast hun werk binnen de universiteit is ook gevraagd in hoeverre ze nog andere functies ernaast hadden. De meerderheid (67%) gaf aan geen nevenfunctie te bekleden, 20% één nevenfunctie, 8% twee nevenfuncties en 5% drie of meer nevenfuncties.

Gekeken naar het soort aanstelling van werknemers, had iets meer dan de helft een vaste aanstelling (58%), 5% een tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast contract en 35% een tijdelijke aanstelling. Ook dit komt overeen met de landelijke cijfers, waaruit bleek dat 39% van al het wetenschappelijk personeel met een tijdelijk contract werkt. Gemiddeld genomen hadden de respondenten een aanstelling voor 36 uur per week ( $SD = 6.84$ ) en waren ze 13 jaar actief in de wetenschap ( $SD = 10.55$ ).

De steekproef in het huidige onderzoek lijkt qua demografische kenmerken niet sterk af te wijken van de populatie wetenschappelijk en onderwijzend personeel in Nederland. Er is geen informatie of werknemers die de enquête wel ingevuld hebben afwijken van werknemers die de enquête niet hebben ingevuld (zogenoemde non-response bias).<sup>60</sup> Daaraan gerelateerd is hier mogelijk sprake van een zelfselectiebias en kan het zijn dat de respondenten mee hebben gedaan omdat ze een uitgesproken mening hebben over de onderwerpen in deze enquête. Ook zou het kunnen dat werknemers de enquête niet hebben ingevuld omdat zij er geen tijd voor hadden. Op dit moment is het moeilijk uitspraken te doen over hoe deze biases de resultaten in dit onderzoek beïnvloeden.

59 Deze personen vielen ook niet in te delen in de gehanteerde functie categorieën, dus in analyses waarin de variabele functie wordt gebruikt zijn deze personen niet meegenomen.

60 Binnen de scope van dit onderzoek was het niet mogelijk om gangbare technieken voor het bestuderen van response-bias toe te passen, zie bijvoorbeeld Lindner, Murphy, & Briers (2001).



# Resultaten

## Arbobeleid Psychosociale arbeidsbelasting

Een aantal algemene Arboverplichtingen (zgn. systeembepalingen) gelden voor alle bedrijven met ten minste één werknemer ongeacht hun economische activiteit en de daarbij behorende specifieke risico's. Twee van deze verplichtingen zijn het beschikken over een risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E) inclusief het hebben van een plan van aanpak (PvA). Dit houdt in dat een werkgever over schriftelijke beschrijvingen dient te beschikken van alle arbeidsrisico's in het bedrijf (de RI&E) inclusief een plan van aanpak dat de maatregelen omschrijft die het bedrijf gaat nemen om arbeidsrisico's te elimineren of het effect daarvan te verminderen (het PvA).

Wanneer psychosociale arbeidsbelasting een risico vormt bij de uitvoering van de werkzaamheden, dient dit risico middels nadere inventarisatie in de RI&E te staan. Deze nadere inventarisatie van PSA-risico's kan uit andere actuele documenten blijken, zoals een verdiepend onderzoek naar werkdruk/werkstress of een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) met aanvullende vragen over werkdruk/werkstress en/of ongewenst gedrag. De RI&E dient naar deze verdiepende onderzoeken te verwijzen. Dit wordt ook wel de verdiepende RI&E psychosociale arbeidsbelasting genoemd.<sup>61</sup> "Hierin inventariseert de werkgever de werkdrukbronnen die tot werkstress kunnen leiden en beoordeelt hij de balans tussen werkdrukbronnen en de energiebronnen, en of werknemers werkstress ervaren." Voor dit verdiepende onderzoek, bij universiteiten in de vorm van een vragenlijstonderzoek, is het onder andere een vereiste dat "de oorzaken van te hoge werkdruk kunnen worden afgeleid uit de resultaten. Er moet dus een duidelijke relatie zijn tussen de oorzaak (de werkdrukbronnen) en het gevolg van te hoge werkdruk."<sup>62</sup>

Het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting dient daarnaast een cyclisch karakter te hebben, de zogenaamde PDCA cyclus (Plan, Do, Check & Act), waarbij er doorlopend wordt geïnventariseerd en maatregelen worden opgesteld en geïmplementeerd. Daarnaast moet ook doorlopend het beleid en de afzonderlijke maatregelen worden geëvalueerd, en wordt op basis van deze evaluatie weer begonnen met het inventariseren van de risico's.<sup>63</sup> Door middel van de aangeleverde documentatie en de uitkomsten uit de interviews heeft de Arbeidsinspectie gekeken in hoeverre universiteiten voldoen aan deze verplichtingen.

## (Verdiepende) risicoinventarisatie en -evaluatie en plan van aanpak

Alle universiteiten beschikken over een RI&E. Een deel van de universiteiten heeft een overkoepelende RI&E voor de gehele universiteit, maar de meerderheid heeft aparte RI&E's voor de verschillende organisatieonderdelen (ofwel faculteiten of gebouwen). De meeste universiteiten hebben dus meerdere RI&E's. Vaak zijn ter illustratie RI&E's van een aantal faculteiten gedeeld met de Arbeidsinspectie. Dit betekent dat geen inzage is geweest in alle RI&E's of getoetst is of er voor ieder organisatieonderdeel, iedere faculteit daadwerkelijk een RI&E is. De ontvangen RI&E's waren van zeer wisselende kwaliteit en/of volledigheid en van zeer verschillende tijdsperiodes (er kunnen op dezelfde universiteit RI&E's zijn van een jaar oud, maar ook RI&E's die 6 of 7 jaar oud zijn). Zowel qua inhoud als in de doorlooptijd waren de verschillende RI&E's binnen een universiteit vaak evenmin uniform. Het is daarom niet mogelijk om uitspraken te doen over de volledigheid en kwaliteit van dekking over de universiteit(en) als geheel. De aandacht die geschonken wordt aan het RI&E proces op elke universiteit verschilt ook sterk. Zo zijn er universiteiten die elk jaar het RI&E-proces doorlopen, terwijl bij andere universiteiten er nauwelijks aanwijzingen waren van een doorlopend proces.

61 Art. 2.15, Arbeidsomstandighedenbesluit.

62 Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). [Werkinstructie: werkstress door werkdruk voorkomen en beperken.](#)

63 Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). [Werkinstructie: werkstress door werkdruk voorkomen en beperken.](#)

Onderstaande bevindingen zijn gebaseerd op de informatie die de universiteiten hebben aangeleverd. Er is in de beoordeling telkens uitgegaan van het gunstigste scenario: zodra er aanwijzingen waren van de aanwezigheid van verplichtingen bij één organisatieonderdeel binnen de universiteit is uitgegaan dat dit ook geldt voor alle andere organisatieonderdelen.

12 van de 14 universiteiten heeft een RI&E met ten minste één plan van aanpak, waarin maatregelen staan om werkdruk en/of ongewenst gedrag tegen te gaan of te voorkomen. Voor twee van deze 12 plannen van aanpak ontbreken termijnen voor wanneer maatregelen uitgevoerd dienen te zijn.

Uit de ontvangen documenten blijkt dat bij 11 van de 14 universiteiten psychosociale arbeidsbelasting (PSA) als risico werd onderkend in de RI&E. De drie universiteiten die PSA niet als risico in de RI&E hebben onderkend voldoen hiermee niet aan de wettelijke eisen. Daarnaast inventariseren 5 van de 14 universiteiten werkdruk en/of ongewenst gedrag in een verdiepende RI&E op het gebied van PSA. Wel verwijzen universiteiten in aparte beleidsplannen naar oorzaken van werkdruk, maar ontbreekt hierbij vaak de link tussen oorzaken en gevolg, zoals die in de werkinstructie wordt geëist. Alle universiteiten voeren wel een verdiepend onderzoek uit in de vorm van een medewerkerstevredenheidsonderzoek.<sup>64</sup> Desondanks worden de resultaten van deze MTO's niet altijd gekoppeld aan de analyses in de (verdiepende) RI&E. De uitkomsten over werkdruk en/of ongewenst gedrag uit het MTO worden door de helft van de universiteiten wel benoemd in de RI&E.

De diepgang van het MTO, het verdiepende onderzoek op het gebied van PSA, verschilt sterk. In alle MTO's wordt werkdruk bevraagd, soms via meerdere meetbare variabelen (bijvoorbeeld stress en overuren, of componenten van burn-out). Ook wordt vaak gevraagd naar de oorzaken van werkdruk (bij 11 van de 14 universiteiten). Deze vragen zijn echter vaak selectief, omdat er een zeer beperkte set van mogelijke oorzaken of slechts één voorgelegde mogelijke oorzaak voorgelegd worden. Bij één universiteit kunnen werknemers zelf antwoorden wat de oorzaken zijn van hun werkdruk in een open vraag.

Bijna alle universiteiten (13/) stellen vragen in het MTO over ongewenst gedrag. In geen van de MTO's wordt gevraagd naar de oorzaken ervan. Bij twee van de 13 universiteiten wordt gevraagd naar wie zich ongewenst heeft gedragen (bijvoorbeeld de leidinggevende, een collega of student). Bij 10 van de 13 universiteiten is er ook informatie opgevraagd over het doen van een melding van ongewenst gedrag. 3 universiteiten vragen uit op welke grond discriminatie plaats vindt. (Bij één andere universiteit wordt dit niet direct uitgevraagd maar wordt er gekeken hoe discriminatie verschilt over verschillende groepen werknemers). Wat verder opvalt is dat de indeling van ongewenst gedrag in specifieke categorieën per universiteit verschilt (bijv. intimidatie en seksuele intimidatie apart of samen in één categorie).

## De PDCA-cyclus

Bij twee universiteiten zijn aanwijzingen dat de volledige PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) wordt doorlopen. Bijvoorbeeld, bij één universiteit was er een projectgroep met manager opgezet om te analyseren waar het probleem zat bij de normurensystematiek, was er een actieplan met concrete maatregelen inclusief een SMART analyse opgesteld, uitgevoerd en geëvalueerd in een rapport.<sup>65</sup> Bij de meeste universiteiten werd tijdens de gesprekken wel gesteld dat de gehele PDCA-cyclus doorlopen werd, maar na controle van de documenten bleek dat dit vaak niet het geval was. De meeste universiteiten hebben geen maatregelen genomen op basis van een probleemanalyse. Ook vond er geen duidelijke evaluatie van de maatregelen plaats, en een terugkoppeling in de RI&E van deze evaluatie net zomin. Enkele universiteiten hadden pas eenmaal een MTO uitgevoerd, waardoor nog geen evaluatie van de maatregelen heeft kunnen plaatsvinden.<sup>66</sup> Kortom, er zijn weinig aanwijzingen dat universiteiten een volledige PDCA-cyclus

64 11 van de 14 universiteiten besteden het MTO uit aan een externe partij (waarvan 8 aan dezelfde uitvoerder; deze vragenlijsten zijn echter allemaal anders qua samenstelling), 3 universiteiten voeren het MTO zelf uit door academici met inhoudelijke kennis en/of door HR.

65 Helaas bleek de maatregel niet succesvol.

66 Het is echter de vraag of een MTO de juiste methode is om de effectiviteit van één enkele maatregel te toetsen.

doorlopen. Zoals eerder is gesteld, vindt vaak wel een (initiële) inventarisatie van de risico's op PSA (bijvoorbeeld middels het MTO) plaats, is er een terugkoppeling van de inventarisatie naar leidinggevenden en werknemers, en zijn er beleidsplannen en RI&E's met voorstellen voor maatregelen. Daarnaast worden ook maatregelen opgesteld en uitgevoerd, en heel soms worden de maatregelen geëvalueerd. Vaak verlopen deze processen onafhankelijk van elkaar. Zo blijkt dat 12 universiteiten een beleidsplan over werkdruk en 8 een beleidsplan over ongewenst gedrag hebben. Deze beleidsplannen worden echter op één uitzondering na niet direct gekoppeld aan de RI&E en is er ook zelden sprake van verdiepend onderzoek. Met andere woorden: er lijkt weinig integratie te zijn van al deze beleidsonderdelen, noch borging van deze processen in de organisatie. Tabel 2 geeft een overzicht per universiteit aan welke van de bovengenoemde bepalingen betreft het arbobeleid wordt voldaan.

**Tabel 2** Overzicht bepalingen arbobeleid per universiteit

	PSA onderkend als risico in RI&E	Verdiepend onderzoek/ verdiepende RI&E	Op schrift gesteld PvA	PDCA cyclus volledig doorlopen
Universiteit A	X	X	X	X
Universiteit B	✓	X	✓	X
Universiteit C	✓	X	✓	X
Universiteit D	✓	X	✓	X
Universiteit E	✓	✓	✓	X
Universiteit F	✓	X	✓	X
Universiteit G	✓	✓	✓	X
Universiteit H	✓	X	✓	X
Universiteit I	X	X	X	X
Universiteit J	X	X	✓	X
Universiteit K	✓	✓	✓	X
Universiteit L	✓	✓	✓	✓
Universiteit M	✓	✓	✓	✓
Universiteit N	✓	X	✓	X

Noot. De universiteiten zijn hier in willekeurige volgorde gepresenteerd

## Uitvoering van beleidsplannen en actieplannen

Als het om maatregelen tegen werkdruk en ongewenst gedrag gaat, gebeurt er veel op de universiteiten. Uit de interviews blijkt dat de HR-afdelingen op de universiteiten hard hebben gewerkt en veel verschillende initiatieven hebben ontplooid om PSA-risico's te beperken. Daarnaast zijn veel maatregelen genomen in de afgelopen jaren, in allerlei vormen, zoals financiële impulsen aan extra personeel, het opzetten van een (betere) structuur van de sociale veiligheid binnen de universiteit (bijv. middels vertrouwenspersonen en ombudsfunctionaris), voorlichting, trainingen, en leiderschapstrajecten. Soms geven HR-medewerkers aan dat er zo veel gebeurt op dit vlak dat ze zelf het overzicht kwijt zijn.

Ondanks de vele acties en initiatieven, lijken ze toch nog niet te leiden tot een merkbare reductie in werkdruk of ongewenst gedrag. Dit zou verklaard kunnen worden door een aantal patronen die de Arbeidsinspectie tegenkwam op de meeste universiteiten: (1) beleidsprocessen leiden niet altijd tot concrete actie, (2) centrale aansturing, maar decentrale verantwoordelijkheid voor de uitvoering van beleid, (3) machtsverhoudingen die de uitvoering van beleid in de weg kunnen zitten en (4) de rol van de direct leidinggevende.

Op elke universiteit waren er veel initiatieven op het gebied van werkdruk en ongewenst gedrag, zoals dialoogtafels, actiegroepen, leertafels, *task forces*, werkgroepen, *expert groups*, stuurgroepen, commissies en

reflectiegroepen. Sommige geïnterviewden merkten de verschillende beleidsprocessen en actiegroepen aan als schijnzekerheid, omdat het lijkt alsof daarmee daadwerkelijk actie ondernomen is. Gekeken naar de opbrengsten, leidden die processen maar zelden tot concrete acties. De beleidsprocessen werden daarom soms 'boterzacht' genoemd.

De meeste universiteiten hebben een organisatievorm waarbij sprake is van een centrale aansturing, maar een decentrale verantwoordelijkheid voor de uitvoering van beleid en maatregelen.<sup>67</sup> Allereerst, is er een kennis- en kundelacune die overkomen moet worden, zodat men enerzijds centraal weet waar decentraal behoefte aan is en hoe de praktijk decentraal werkt om passend beleid te maken, en dat anderzijds decentraal de kunde en middelen heeft om het beleid uit te voeren. Dit bleek uit de interviews omdat faculteiten aan zouden geven niet in te zien hoe universiteitsbrede maatregelen aansluiten bij hun behoeftes, dat centraal beleid werd ervaren als bemoeienis en dat er veel behoefte is aan maatwerk vanuit faculteiten /afdelingen/opleidingen. Een decentrale uitvoering bemoeilijkt ook de evaluatie van de uitgevoerde maatregelen, omdat de maatregelen bijvoorbeeld niet overal of op gelijke wijze zijn ingezet. Soms zijn er ook heel interessante en succesvolle initiatieven binnen afdelingen of faculteiten, die niet verder reiken dan die afdeling (bijvoorbeeld een extra onderzoeksbudget of ondersteuning bij zwangerschapsverlof als buffer tegen achterstand). Het viel op tijdens gesprekken dat HR centraal soms niet op de hoogte is van wat er op decentraal niveau gebeurt (qua inzet van maatregelen) en andersom. De afstemming tussen centraal en decentraal laat dus te wensen over bij de uitvoering en het toezicht op arbobeleid.

Ten tweede zorgt deze tweespalt voor complicaties over verantwoordelijkheid. "Er is geen eigenaarschap" wordt vaak gesteld. Er zijn enkele universiteiten die momenteel werken aan het beter laten samenwerken van decanen en het terugdringen van de versnippering van verantwoordelijkheid, om zo meer eigenaarschap over beleid en de uitvoering daarvan te creëren.

Wat opvalt uit de interviews is dat HR centraal (universiteitsbreed) vaak weinig grip heeft op hoe centraal beleid wordt uitgevoerd op decentraal niveau (de faculteiten), en soms helemaal niet wordt uitgevoerd omdat een decaan<sup>68</sup> van een faculteit daar bijvoorbeeld geen prioriteit aan wil geven. Faculteiten worden vaak omschreven als eilanden of koninkrijken, die zelf bepalen wat ze doen of prioriteren. Het is dus niet vanzelfsprekend dat opdrachten vanuit het college van bestuur of HR centraal decentraal worden omarmd en/of uitgevoerd.

Verder spelen direct leidinggevend (vaak ook hoogleraar) een sleutelrol in het gehele werkproces van werknemers en in het beleidsproces. Dit geldt voor zowel werkdruk als ongewenst gedrag. Uit de interviews blijkt dat leidinggevend worden gezien als de oorzaak van veel problemen (van het stellen van onhaalbare normen tot het intimideren van werknemers), maar tegelijkertijd ook als de oplossing voor die problemen (creëren en bewaken van een open en veilig werkklimaat). Een bepaalde leiderschapstijl en rol van leidinggevend wordt gezien als één van de risicofactoren die ongewenst gedrag verhogen.<sup>69</sup> Veel hangt dus af van leidinggevend bij de aanpak van werkdruk en het uitdragen van een veilige en gezonde organisatiecultuur. Sommige leidinggevend hebben hier goed oog voor, anderen ontberen dit. Vaak werd in de interviews opgemerkt dat leidinggevend niet geselecteerd zijn op hun leiderschapskwaliteiten, maar op hun inhoudelijke academische kwaliteiten. De meeste universiteiten zijn echter bezig dit selectiebeleid en de ontwikkeltrajecten voor leidinggevend aan te passen. Door de manier waarop universiteiten zijn gestructureerd worden leidinggevende functies bovendien regelmatig gerouleerd. Dit kan betekenen dat degene die in eerste instantie leidinggevende was, een aantal jaar later weer 'gewoon' medewerker is binnen dezelfde afdeling of faculteit en vice versa. Er werd aangegeven dat dit kan leiden tot een verweving

67 Er zijn echter 2 universiteiten die qua HR alleen op centraal niveau opereren. In dat geval is er gesproken met centrale HR-werknemers die hun taken uitvoeren op of met 'decentraal' niveau (bijvoorbeeld accountmanagers/business partners voor de faculteiten).

68 Een decaan staat aan het hoofd van een faculteit en is verantwoordelijk voor het bestuur en beheer van de faculteit. Tevens is een decaan hoogleraar bij dezelfde faculteit. De decaan wordt benoemd door het College van Bestuur voor een periode van meestal 3 tot 5 jaar.

69 Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). [Delphi-studie naar risico-factoren en maatregelen intern ongewenst gedrag.](#)

van afhankelijkheden, het ontbreken van eigenaarschap en tot minder specialisatie als leidinggevende en mogelijk dus kwaliteit.<sup>70</sup>

Om de kwaliteit van hun leidinggevend en op pijl te brengen hebben minstens 10 universiteiten<sup>71</sup> een leiderschapstraject, waarin werkdruk en ongewenst gedrag behandeld worden. . Zulke trajecten zijn meestal niet verplicht voor alle leidinggevend en. (Dit is bij één universiteit wel het geval en er is één universiteit die dit in de nabije toekomst verplicht wil maken). Bovendien bleek uit de interviews dat vaak sprake is van een zelfselectie bias qua deelnemers. Deelnemende leidinggevend en zijn vaak nieuw of onderlegd in de problematiek. Daarnaast heerst er het idee dat leidinggevend en niet altijd hun rol ambieerden te weinig tijd krijgen voor hun taken, wat invloed kan hebben op hun kwaliteit van leidinggeven.

Een bijkomend risico van de sleutelrol van leidinggevend en kwam uit de gesprekken naar voren. Wanneer de leidinggevend e de bron is van ongewenst gedrag, zien werknemers weinig mogelijkheden om hier iets tegen te doen. Melden kan immers directe gevolgen hebben voor het verloop van hun loopbaan en positie binnen de afdeling. Daarnaast bleek uit de interviews dat werknemers het idee hebben dat HR er vooral is voor de organisatie en de leidinggevend en, en niet voor hen als werknemer. Werknemers geven in de enquête aan dat binnen de universiteiten veel nadruk ligt op 'het goede gesprek' en een informele oplossing van incidenten en problematiek van ongewenst gedrag en sociale veiligheid. Essentiële voorwaarden om iets informeel te kunnen oplossen zijn dat zowel de leidinggevend e als de HR-afdeling veilige en betrouwbare gesprekspartners zijn voor medewerkers. Wanneer werknemers te maken hebben met een leidinggevend e die de bron van het ongewenst gedrag is of niet wil meewerken aan een oplossing, ligt zo'n informele oplossing buiten bereik.

Kortom, de universiteiten doen veel op het gebied van werkdruk en ongewenst gedrag, maar er lijken diverse barrières te zijn die de effectiviteit van deze initiatieven in de weg staan.

## Werkdruk

In de onderstaande sectie worden zowel de bevindingen van de bezoeken en interviews, als de resultaten van de werknemersenquête besproken over de werkdruk die het wetenschappelijk en onderwijzend personeel ervaart. Ook wordt gekeken naar de oorzaken van werkdruk. Uit de interviews met de verschillende partijen op de universiteit die betrokken zijn bij het arbobeleid, bleek dat alle universiteiten werkdruk erkennen als een probleem. Eveneens kwam uit alle MTO's naar voren dat werkdruk (te) hoog is en dat er structureel wordt overgewerkt door werknemers. Bovendien was er, wanneer er meerdere MTO's waren afgenomen, nauwelijks tot geen afname te zien in de ervaren werkdruk, en bij sommige universiteiten was sprake van een toename van werkdruk ten opzichte van het vorige MTO.

## Ervaren werkdruk

Een eerste variabele om de ervaren werkdruk van werknemers in kaart te brengen is psychologische taakeisen. Het hebben van hoge psychologische taakeisen houdt in dat werknemers snel en hard moeten werken, een extreme hoeveelheid werk van hen gevraagd wordt en dat daar (te) weinig tijd voor is.<sup>72</sup> Wanneer taakeisen te hoog zijn, kan dit leiden tot stress, burn-out(klachten) en verminderd welzijn. Hoge psychologische taakeisen hoeven op zich geen probleem te zijn en leiden niet per definitie tot werkdruk. Wel is het dan belangrijk dat werknemers over voldoende hulpbronnen beschikken en voldoende

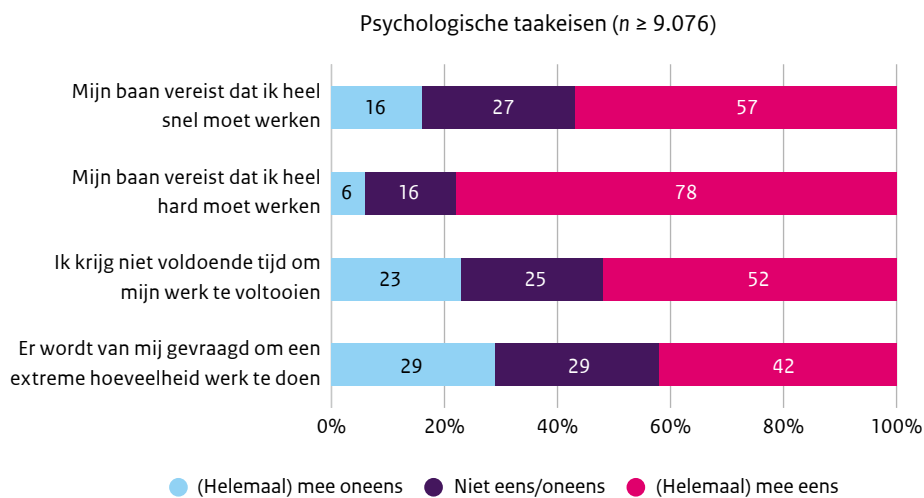
70 De nadelen van roulerend leiderschap zijn ook in eerdere onderzoeks- en adviesrapporten bij Defensie naar voren gebracht. Zie bijvoorbeeld: Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie (2018). [Onderzoek naar een sociaal veilige werkomgeving bij Defensie](#).

71 Er was geen vaste vraag over leiderschapstrajecten in het interview maar deze informatie kwam bij 10 universiteiten ter sprake.

72 Items uit [Choi et al. \(2012\)](#), gebaseerd op het theoretisch kader van [Karasek, Choi, Ostergren, Ferrario, & Smet \(2007\)](#).

belastbaar zijn om met de hoge taakeisen om te gaan en de negatieve gevolgen te kunnen compenseren.<sup>73</sup> In de enquête konden werknemers aangeven in hoeverre zij zich herkenden in de stellingen die psychologische taakeisen meten (bijvoorbeeld 'Mijn baan vereist dat ik heel snel moet werken'; 1 = helemaal niet mee eens, 5 = helemaal mee eens). Gemiddeld genomen over de vier stellingen die psychologische taakeisen meten, scoren werknemers 3.55 ( $SD = 0.85$ ). Uit de data en in figuur 2 komt naar voren dat de meerderheid van de respondenten aangeeft heel snel (57%) en heel hard (78%) te moeten werken, en te weinig tijd te hebben om het werk te voltooien (52%).

**Figuur 2** Psychologische taakeisen

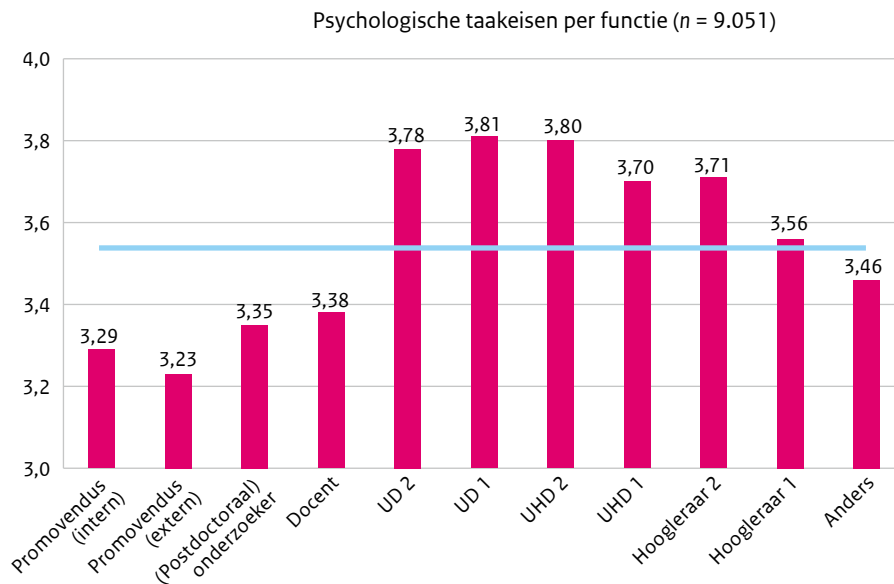


Daarnaast zijn psychologische taakeisen voor sommige functies significant hoger dan voor andere functiegroepen ( $F(9,8.606) = 73.17, p < .001, \eta^2 = .07$ ). De resultaten laten zien dat universitair docenten (zowel UD1 als UD2) en universitair hoofddocenten (UHD 2) significant hogere scores dan hoogleraren 1, die rond het gemiddelde scoren. Docenten, (postdoctoraal) onderzoekers en promovendi rapporteren significant lagere psychologische taakeisen dan hoogleraren 1 (zie figuur 3).<sup>74</sup>

<sup>73</sup> Bakker & Demerouti (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*.

<sup>74</sup> Leidinggevenden en respondenten met een vaste aanstelling rapporteren hogere psychologische taakeisen dan niet-leidinggevenden en respondenten met een tijdelijk contract (respectievelijk  $\eta^2 = .04$  en  $\eta^2 = .05$ ). Daarnaast zijn er kleine effecten van nationaliteit en het hebben van kinderen, waarbij niet-Nederlanders en respondenten met thuiswonende kinderen hogere psychologische taakeisen rapporteren dan Nederlanders en respondenten zonder thuiswonende kinderen (respectievelijk  $\eta^2 = .02$  en  $\eta^2 = .01$ ). Voor andere variabelen, zoals universiteit, zijn geen of verwaarloosbare verschillen in psychologische taakeisen gevonden.

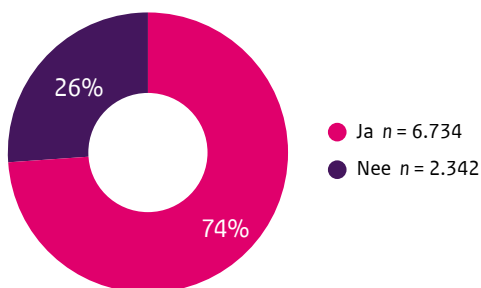
**Figuur 3** Psychologische taakeisen uitgesplitst naar functie



Aangezien psychologische taakeisen alleen niet voldoende is om uitspraken te doen over de ervaren werkdruk van het wetenschappelijk en onderwijzend personeel, is hen ook gevraagd aan te geven of zij de afgelopen twee jaar meer dan incidenteel (meer dan enkele keren per jaar) stress als gevolg van werkdruk hebben ervaren. Bijna driekwart van alle respondenten geeft aan de afgelopen twee jaar regelmatig stress door werkdruk te hebben ervaren (zie figuur 4).

**Figuur 4** Percentages ervaren stress door werkdruk

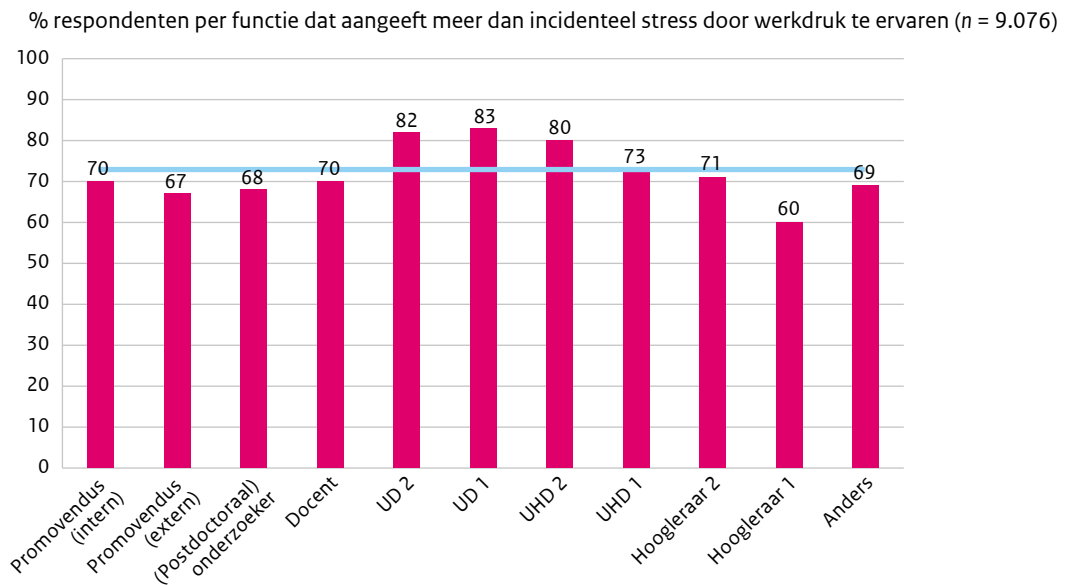
Heeft u de afgelopen 2 jaar meer dan incidenteel stress als gevolg van werkdruk ervaren?



Hierbij is een significant verband tussen functie en ervaren stress door werkdruk ( $X^2(9) = 200.42, p < .001$ , Cramers  $V = .15$ ). De percentages respondenten die aangeven meer dan incidenteel stress door werkdruk te ervaren verschillen dus significant over functies heen, zoals te zien in figuur 5. Hierbij valt op dat alle universitair docenten het vaakst stress door werkdruk ervaren, gevolgd door universitair hoofddocenten. Hoogleraren (H1) rapporteren het minst vaak stress door werkdruk.<sup>75</sup>

<sup>75</sup> Stress door werkdruk verschilt ook significant over universiteit (Cramer's  $V = .07, df = 13$ ). Ook voor contractsoort (Cramer's  $V = .07, df = 3$ ), nationaliteit (Cramer's  $V = .10, df = 2$ ) en geslacht ( $\phi = .09$  en  $df = 1$ ) zijn significante verschillen waargenomen waarbij respondenten met een vast contract of uitzicht hebben op een vast contract vaker stress door werkdruk rapporteren dan respondenten met een tijdelijk contract, niet-Nederlanders rapporteren vaker dan Nederlanders en vrouwen vaker dan mannen. Echter waren de effectgroottes voor deze relaties met ervaren stress door werkdruk klein.

**Figuur 5** Percentage respondentent per functie dat aangeeft de afgelopen twee jaar meer dan incidenteel stress door werkdruk te ervaren



Als laatste indicator van ervaren werkdruk is uitputting meegenomen. Uitputting is één van de belangrijkste dimensies van burn-out en betreft een ernstig en langdurig verlies van energie dat gepaard gaat met gevoelens van aanzienlijke fysieke en mentale vermoeidheid.<sup>76</sup> Gemiddeld genomen is de gemiddelde score op ervaren uitputting van alle respondentent werkzaam bij de 14 universiteitent 2.68 ( $SD = 0.81$ ). Deze gemiddelde score op uitputting kan vergeleken worden met nationale norment die op deze metingent van burn-outklachten en uitputting zijn vastgesteld. De norment voor werkendent in Nederland zijn 1.00-1.75 voor een lage mate van uitputting, een score tussen 1.76-2.99 is een gemiddelde mate van uitputting, 3.00-3.99 is hoge uitputting, en een score tussen 4.00-5.00 een zeer hoge mate van uitputting.<sup>77</sup> Respondentent scorent dus aan de hoge kant van gemiddelde mate van uitputting. In figuur 6 zijn de scorent van alle respondentent op uitputting uitgesplitst in de verschillendent norment (ten opzichte van werkendent in Nederland). Te zien is dat respectievelijk 13% en 51% van de respondentent een lage of gemiddelde mate van uitputting rapporteert. Van alle respondentent scoort 29% een hoge mate van uitputting en 7% een zeer hoge mate van uitputting. Dit betekent dat van alle respondentent in dit onderzoek 36% een hoge tot zeer hoge mate van uitputting rapporteert ten opzichte van de Nederlandse beroepentbevolking en het waarschijnlijk is dat deze groep een (hoog) risico loopt op burn-out.<sup>78</sup>

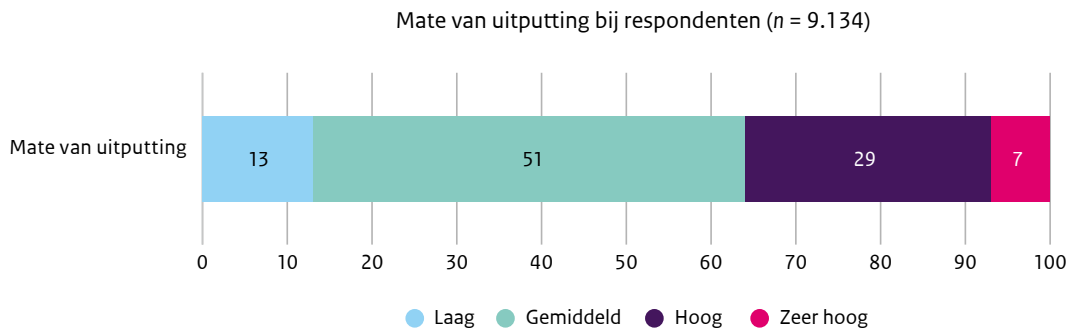
<sup>76</sup> Schaufeli, De Witte & Desart (2020). [Handleiding Burn-out Assessment Tool \(BAT\)](#).

<sup>77</sup> Schaufeli, De Witte & Desart (2020). [Handleiding Burn-out Assessment Tool \(BAT\)](#). Zie in deze handleiding Tabel 64.

<sup>78</sup> Volgens de [Handleiding Burn-out Assessment Tool \(BAT\)](#) zijn er nog geen grenswaardent beschikbaar voor werkendent in Nederland. De uitspraak over het risico op burn-out is gebaseerd op de grenswaardent voor werkendent in Vlaanderen, waarbij scorent op uitputting vanaf 3.06 – 3.30 vallen onder oranje (= risico op burn-out) en scorent vanaf 3.31 – 5 onder rood (= zeer hoog risico op burn-out).

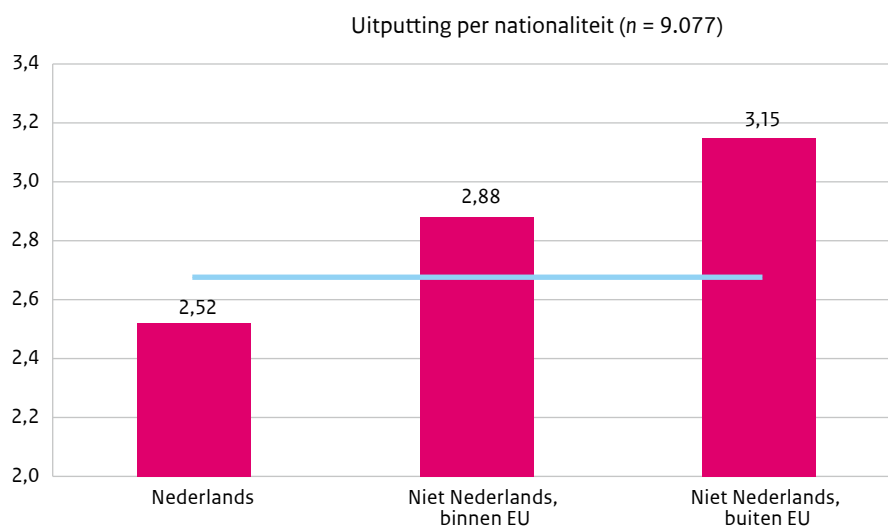


**Figuur 6** Mate van uitputting



Opvallend hierbij is dat niet-Nederlandse werknemers significant meer uitputting hebben gerapporteerd dan Nederlandse werknemers ( $F(2, 9070) = 402.00, p < .001, \eta^2 = .08$ ). Met name werknemers van niet-Nederlandse afkomst van buiten de EU laten hoge scores zien, wat ook hun risico op burn-out vergroot (zie figuur 7).

**Figuur 7** Uitputting uitgesplitst naar nationaliteit



## Taken buiten en boven het functieprofiel

Om een beter begrip te krijgen van de ervaren werkdruk is ook de taakbelasting van het wetenschappelijk en onderwijzend personeel in kaart gebracht. Dit is gedaan door te kijken naar de inschaling van het personeel op functieprofiel<sup>79</sup> en deze te vergelijken met de daadwerkelijke verantwoordelijkheden van die respondenten in hun dagelijkse werkzaamheden. Onder taakbelasting wordt in dit onderzoek dus verstaan in hoeverre de taken en verantwoordelijkheden van werknemers zich verhouden tot de taken die overeen zijn gekomen in het functieprofiel. Specifiek wordt hierbij gekeken naar het aantal extra taken dat werknemers uitvoeren boven hun afgesproken functieniveau.

Bijvoorbeeld, een universitair docent 1 (UD1) heeft als verantwoordelijkheid om te 'zorgen voor periodiek onderhoud van de toegewezen onderwijsonderdelen', de lager ingeschaalde universitair docent 2 (UD2)

<sup>79</sup> Alle universiteiten in Nederland werken met een universitair functie-ordeningssysteem. Op basis van dat systeem krijgt iedere werknemer van een Nederlandse universiteit een compacte beschrijving van zijn of haar functie, ook wel een functie- of UFO-profiel genoemd, met een bijhorend functieniveau. Zie [Functie-ordeningssysteem \(UFO\) | Universiteiten van Nederland](#).

heeft die verantwoordelijkheid nog niet. Of, een universitair hoofddocent (UHD1) heeft als taak het 'optreden als copromotor voor promovendi', een universitair hoofddocent 2 (UHD2) en universitair docenten (UD1 en UD2) hebben deze taak niet. Deze UFO-profielen bepalen ook de salarisschaal in de functieniveau-matrix.<sup>80</sup> In dit onderzoek zijn werknemers gevraagd wat hun UFO-profiel is volgens hun contract en worden aan hen alle taken en verantwoordelijkheden uit alle UFO-profielen gepresenteerd en gevraagd welke zij in hun dagelijkse werk hebben/uitvoeren.

Uit die analyse<sup>81</sup> blijkt dat veel van de respondenten extra taken verrichten buiten hun UFO-profiel (zie tabel 3). Opvallend daarbij is dat hoe lager het UFO-profiel, hoe hoger het aantal extra taken. Universitair docenten 2 (UD2) hebben gemiddeld meer dan 8 extra taken die bij hogere UFO-profielen horen, terwijl universitair hoofddocenten 1 (UHD1) gemiddeld maximaal 2 extra taken uitvoeren. Er zijn universitair docenten 2 (UD2) die rapporteren taken op niveau hoogleraar 2 (HL2) uit te voeren, zoals het 'geven van leiding of deelnemen aan commissies of werkgroepen, gericht op bestuur van de faculteit of instelling' (31% van de UD2's geeft aan dit te doen). Ook opvallend is de hoeveelheid respondenten in profielen universitair docent (UD1 en UD2) en universitair hoofddocent 2 (UHD2) die optreden als copromotor (respectievelijk 63%, 77% en 93%), terwijl die verantwoordelijkheid behoort tot het profiel universitair hoofddocent 1 (UHD1) of hoger.<sup>82</sup>

**Tabel 3** Functieprofielen en extra opgenomen verantwoordelijkheden en taken

UFO-profiel volgens contract	% respondenten dat minstens 1 extra taak heeft opgenomen	Gemiddeld aantal extra taken per respondent (SD)	Meest voorkomende extra taak	Daarna meest voorkomende extra taak
UD2 (n = 1.161)	98%	8.44 (3.88)	Zelfstandig uitvoeren van onderzoek op een breed of specialistisch onderzoeksgebied (91%, vanaf UD1)	Zorgen voor periodiek onderhoud van de toegewezen onderwijsonderdelen (75%, vanaf UD1)
UD1 (n = 1.323)	98%	6.00 (3.14)	Optreden als co-promotor voor promovendi (77%, vanaf UHD1)	Opstellen van verbetervoorstellen naar aanleiding van onderwijs-evaluaties voor onderwijsonderdelen en deze implementeren (68%, vanaf UHD1)
UHD2 (n = 625)	99%	5.39 (2.44)	Optreden als copromotor (93%, vanaf UHD1)	Opstellen van verbetervoorstellen naar aanleiding van onderwijs-evaluaties voor onderwijsonderdelen en deze implementeren (74%, vanaf UHD1)
UHD1 (n = 503)	83%	1.87 (1.36)	Geven van leiding of deelnemen aan commissies of werkgroepen, gericht op bestuur van de faculteit of instelling (56%, vanaf HL2)	Doet strategische voorstellen en implementeert facultair onderwijsbeleid (39%, vanaf HL2)

80 [Functieniveaumatrix | Universiteiten van Nederland](#).

81 In deze analyse is er alleen gekeken naar taken van werknemers op UD2-, UD1-, UHD2- en UHD1-niveau, omdat hoogleraren bijna alle taken moeten kunnen uitvoeren en het takenpakket van docenten en onderzoekers (postdocs) zeer gevarieerd is, ook worden er met promovendi vaak alternatieve afspraken gemaakt over onderwijs die contractueel vast zijn gelegd.

82 Per UFO profiel zijn geen significante verschillen gevonden tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in het aantal extra opgenomen verantwoordelijkheden en taken.

Deze resultaten laten zien dat respondenten, met name in lagere functieprofielen, structureel belast worden met meer verantwoordelijkheden en taken dan waarvoor ze aangesteld zijn.

Hierbij lijkt het niet zo te zijn dat respondenten structureel meer betaald worden dan waarvoor ze op UFO-profiel ingeschaald zijn. Tabel 4 laat zien dat een deel van de respondenten mogelijk onderbetaald wordt. Met name op het niveau van universitair docent 1 (UD1) geeft 17% van de respondenten aan dat zij verloond worden onder schaal 12, terwijl zij daar volgens de CAO minimaal recht op hebben.<sup>83</sup> Deze gegevens zouden kunnen duiden op niet-naleving van de CAO.<sup>84</sup> Deze bevindingen berusten uiteraard op zelf-rapportage door respondenten en behoeft verificatie met de feitelijke contracten en toegepaste loonschalen.

**Tabel 4** Functieprofielen en salarisschaal

UFO-profiel volgens contract	Verloond volgens schaal 10 of lager	Verloond volgens schaal 11	Verloond volgens schaal 12	Verloond volgens schaal 13	Verloond volgens schaal 14 of hoger	Anders/zeg ik liever niet
UD2 (schaal 11)	3%	80%	11%	1%	1%	4%
UD1 (schaal 12)	1%	16%	72%	3%	1%	7%
UHD2 (schaal 13)	1%	2%	5%	79%	4%	10%
UHD1 (schaal 14)	0%	1%	2%	11%	77%	8%

Enkele universiteiten hebben regels voor bedenkingen en bezwaren tegen de indeling in een bepaald functieprofiel. Het is onduidelijk hoe vaak werknemers hier gebruik van maken en in hoeverre ze hiervan op de hoogte zijn.<sup>85</sup>

Na verdere analyse blijkt ook dat het aantal extra taken positief is gecorreleerd aan zowel de psychologische taakeisen ( $r [3611] = .18, p < .001$ ), als aan ervaren uitputting ( $r [3611] = .10, p < .001$ ), zij het in zwakke mate. Dit betekent dat hoe meer extra taken werknemers boven het ingeschaalde UFO-profiel moeten uitvoeren, hoe hoger de mate van ervaren psychologische taakeisen en uitputting.

## Werktijden en verlof

### Overuren

Het wetenschappelijk en onderwijzend personeel had gemiddeld een aanstelling voor 35.86 uur in de week ( $SD = 6.84$ ), waarbij zij hebben aangegeven over de afgelopen zes maanden gemiddeld 41.77 uur per week te werken ( $SD = 11.07$ ). Dit betekent dat men gemiddeld 5.91 uur per week ( $SD = 8.29$ ) meer werkt dan contractueel is overeengekomen. Ter vergelijking: uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2022 blijkt dat van de werknemers die aangaf weleens te moeten overwerken, het gemiddeld aantal overuren 2.8 uur per week bedroeg.<sup>86</sup> Het wetenschappelijk en onderwijzend personeel in dit onderzoek maakt dus beduidend meer overuren dan het landelijk gemiddelde. De cijfers in dit onderzoek over het aantal uren overwerk per week komen wel redelijk overeen met de bevindingen uit de recente MTO's van de universiteiten. Niet in alle MTO's is het absolute aantal gewerkte (over)uren per week uitgevraagd, maar

<sup>83</sup> [Functieniveaumatrix | Universiteiten van Nederland](#).

<sup>84</sup> Deze resultaten zouden ook verklaard kunnen worden door het gebruik van aanloopschalen (zie artikel 3.7 in de [CAO Nederlandse Universiteiten](#)), maar het is onbekend of en hoe vaak er gebruik wordt gemaakt van aanloopschalen door de universiteiten. Zie: <https://www.universiteitenvannederland.nl/cao-concept/bezoldiging/algemeen>.

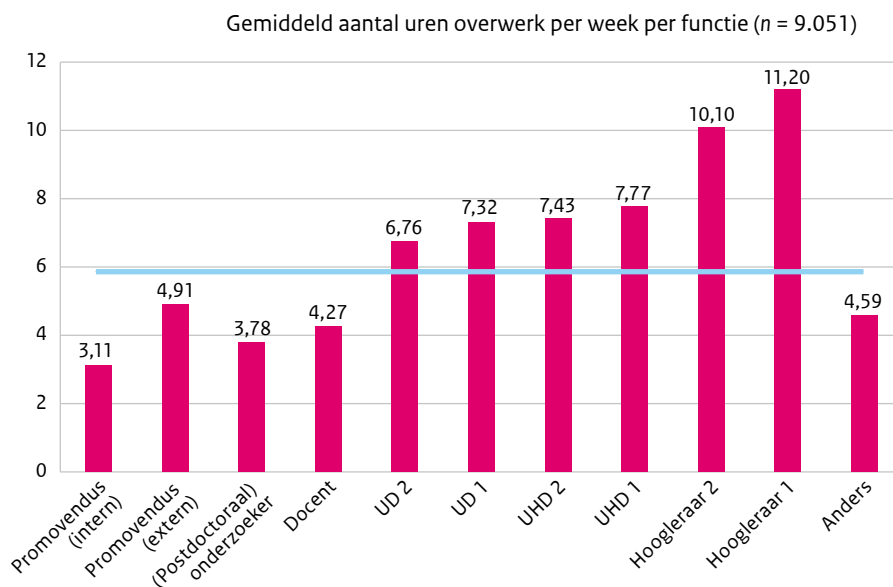
<sup>85</sup> Zie bijvoorbeeld: [Beloning \(caouniversiteiten.nl\)](#) of [Regels voor bedenkingen en bezwaren UFO | Radboud Universiteit \(ru.nl\)](#).

<sup>86</sup> [Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden TNO/CBS \(2022\)](#), waarbij 72% van de steekproef in de NEA aangaf wel eens over te werken.

voor de vijf universiteiten waar dit wel is gemeten, was dat gemiddeld 8 uur per week meer dan in het contract was afgesproken.

Verder blijkt dat het gemiddeld aantal overuren per week verschilt tussen functies ( $F(10,8924) = 84.56, p < .001, \eta^2 = .09$ ). De resultaten laten zien dat er geen functiegroep binnen de universiteit is die gemiddeld minder dan 3 uur per week overwerkt (zie figuur 8). Hierbij valt op dat hoogleraren de meeste uren per week overwerken. Hoogleraren gaven aan meer over te werken dan het gemiddelde van alle respondenten samen en ook meer dan universitair docenten en universitair hoofddocenten.<sup>87</sup> Docenten, promovendi (met name intern) en (postdoctoraal) onderzoekers rapporteerden het minste aantal uren overwerk per week en maakten daarbij ook significant minder overuren dan universitair docenten. Alsnog is te constateren dat ook de groep die het minste aantal gemiddelde uren overwerk per week rapporteert (interne promovendi), hoger scoort dan het landelijk gemiddelde overwerkuren op basis van de NEA.

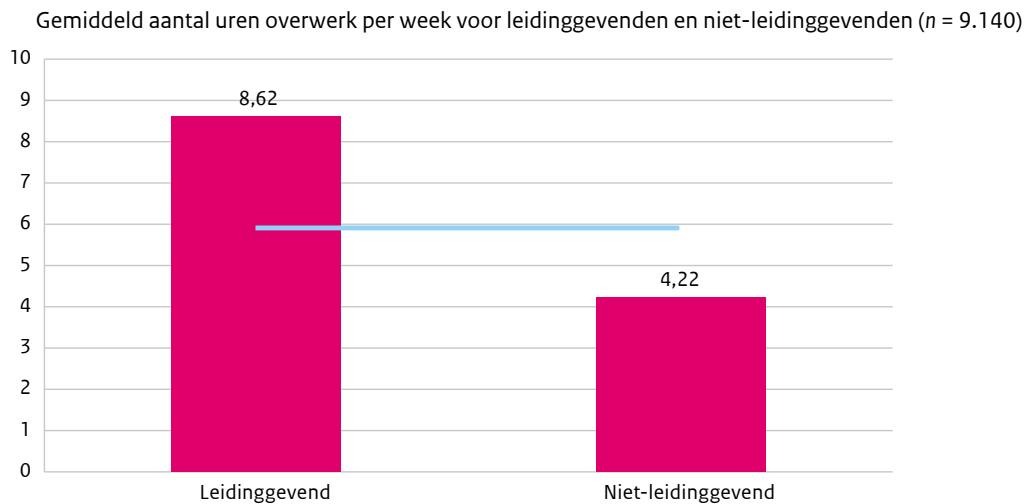
**Figuur 8** Overuren uitgesplitst naar functie



Ook zijn in de huidige studie significante verschillen in het aantal overwerkuren waar te nemen tussen respondenten met en zonder leidinggevende functie. Leidinggevendenden maakten gemiddeld 4.38 uur per week meer overuren dan niet-leidinggevendenden ( $F(1,9.018) = 644.00, p < .001, \eta^2 = .07$ ) en kwamen uit op een gemiddelde van 8.62 werkuren per week meer dan overeengekomen in de aanstelling (zie figuur 9).

<sup>87</sup> Er kan opgemerkt worden dat hoogleraren gemiddeld genomen weliswaar de meeste overuren rapporteren maar op ervaren werkdruk niet als hoogste scores. Dit zou kunnen komen doordat zij gewend zijn geraakt aan de werklast en overuren. Ook is het mogelijk dat hoogleraren bij het invullen van hun daadwerkelijk gewerkte uren geen rekening hebben gehouden met de uren die ze kwijt zijn aan nevenfuncties die officieel niet tot het contract bij de universiteit behoren. Hoogleraren rapporteren van alle functiegroepen de meeste nevenfuncties, gemiddeld tussen de 2 à 3 nevenfuncties.

**Figuur 9** Aantal overuren voor leidinggevend en niet-leidinggevend



Overuren zijn zowel positief gecorreleerd aan psychologische taakeisen ( $r [9.013] = .39, p < .001$ ), als aan ervaren uitputting ( $r [9.014] = .16, p < .001$ ). Dit houdt in dat hoe meer overuren gemaakt worden, hoe hoger de psychologische taakeisen zijn. Hierbij is het aannemelijk dat wanneer een grote hoeveelheid werk gedaan moet worden in beperkte tijd en er dus sprake is van hoge psychologische taakeisen, er langer wordt doorgewerkt dan contractueel afgesproken is. Bovendien wijzen deze resultaten erop dat hoe meer overuren werknemers maken des te groter de ervaren uitputting is en uiteindelijk de kans op burn-outklachten.

Hierop aansluitend gaf 56% van de respondenten aan *vaak* of *altijd* meer uren te werken dan in het contract staat. 19% van de respondenten gaf aan *zelden* of *nooit* meer te werken dan het aantal uur dat contractueel is overeengekomen (zie figuur 10).

#### **Meer werken dan toegestaan volgens de Arbeidstijdenwet**

Zoals eveneens is te zien in figuur 10, gaf 11% van de respondenten aan *vaak* tot *altijd* meer dan 60 uur per week te werken en gaf 18% aan *vaak* tot *altijd* minder dan 11 uur rusttijd te hebben tussen 2 werkdagen. Dit zijn twee bepalingen die in de Arbeidstijdenwet staan en die mogelijk, op basis van deze resultaten, worden overtreden.<sup>88</sup> Daarnaast gaf 40% van de respondenten aan *vaak* of *altijd* in de avonden te werken en 36% gaf aan *vaak* of *altijd* in het weekend te werken, omdat zij hun werk tijdens de werkweek niet af hebben gekregen. Een kwart van alle respondenten gaf aan *zelden* of *nooit* buiten de normale werktijden te werken (respectievelijk 25% voor de avonden en 29% voor werken in het weekend).

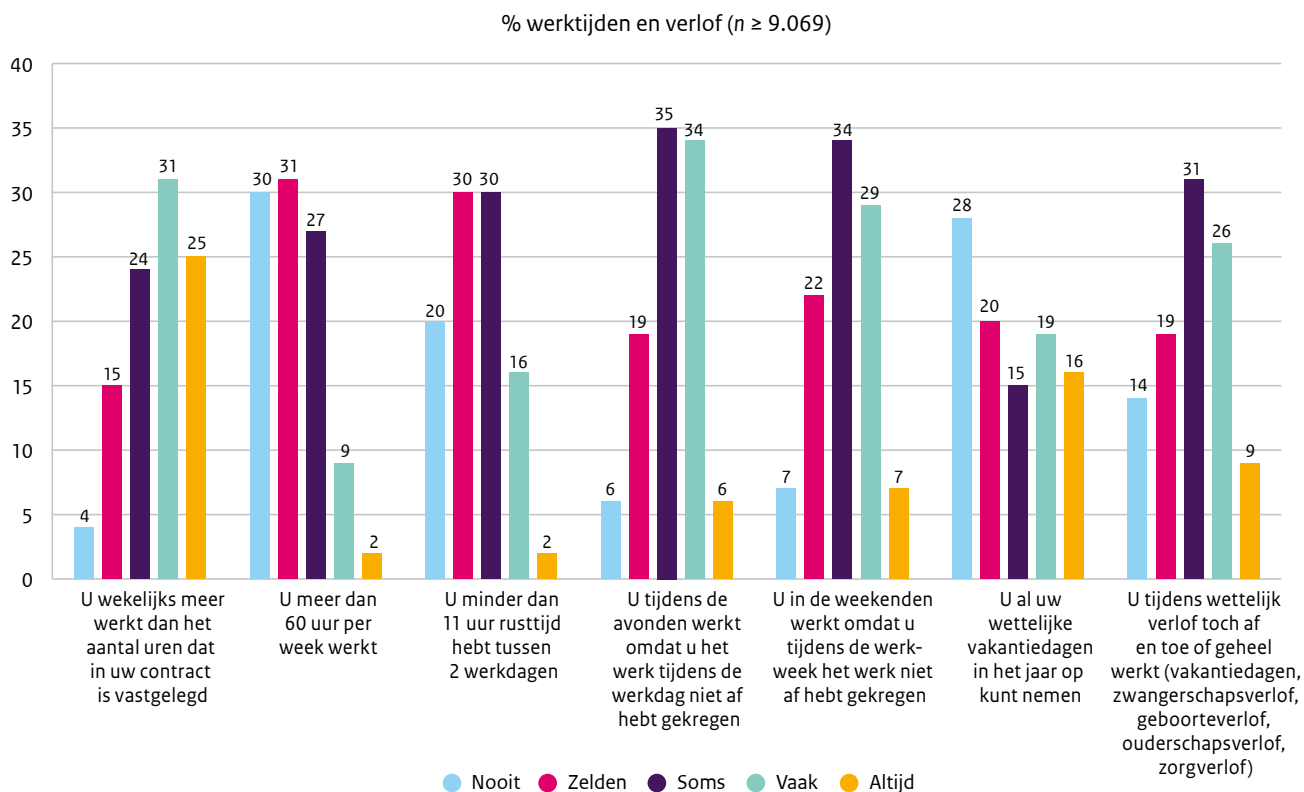
Naast overwerk, is in dit onderzoek ook informatie opgehaald over het gebruik van verlof en vakantie. Bijna de helft van de respondenten (48%) gaf aan *nooit* of *zelden* hun jaarlijks wettelijke verlof op te kunnen nemen en 35% gaf aan *vaak* of *altijd* tijdens het wettelijk verlof toch aan het werk te zijn. Deze cijfers laten zien dat een aanzienlijk deel van de respondenten werkt tijdens periodes die bedoeld zijn voor rust en psychologische afstand van werk.

88 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2010). [De Arbeidstijdenwet. Informatie voor werkgevers en werknemers.](#)

Bij een voltijdsaanstelling van 38 uur hebben alle werknemers van de Nederlandse universiteiten recht op ongeveer 29 vakantiedagen.<sup>89</sup> In dit onderzoek is gevraagd hoeveel vakantiedagen respondenten bij benadering hebben opgenomen en ook daadwerkelijk genoten hebben in 2022. In deze analyse zijn alleen respondenten meegenomen die 38 of meer uur werken volgens hun contract, omdat vakantiedagen aantallen bij deeltijdwerkers moeilijker te bepalen zijn. Gemiddeld gaven respondenten aan 23.63 vakantiedagen te hebben genoten ( $SD = 9.21$ ). Dit is ruim 5 dagen minder per jaar dan waar zij minimaal wettelijk recht op hebben.

Tot slot: van de 1.825 respondenten die in de afgelopen twee jaar gebruik hadden gemaakt van zwangerschaps-, geboorte-, adoptie-, pleeg/ouderschaps-, zorgverlof, of bijzonder verlof, gaf 26% aan dat hun taken daadwerkelijk afgestemd waren op de beschikbare werkuren. 29% gaf aan dat dit deels het geval was en 45% gaf aan dat hun taken niet afgestemd waren op de beschikbare werkuren tijdens het verlof.

**Figuur 10** Percentages op antwoorden werktijden en verlof



## Toepasselijkheid Arbeidstijdenwet

Tijdens de interviews bleek dat HR-medewerkers soms verrast waren dat de onderzoekers informatie vroegen over de naleving van de Arbeidstijdenwet (ATW). Volgens sommigen van hen was de ATW niet van toepassing op wetenschappelijk personeel, omdat volgens hen de wetenschap als sector zou zijn uitgezonderd van de ATW of omdat wetenschappers te veel verdienen. Dit is echter niet zonder meer het geval. Het is inderdaad zo dat werknemers van 18 jaar en ouder met een jaarsalaris dat hoger ligt dan drie keer het

<sup>89</sup> Dit verlof bestaat uit 152 wettelijke vakantie-uren en 80 bovenwettelijke uren. Er is echter ook nog verlof, niet-zijnde vakantieverlof, dat op kan lopen tot 9 extra verlofdagen. Daarnaast zijn er werknemers die 40 uur in plaats van 38 uur in de week werken, en wordt daarbij nog 2 uur extra verlof per week gespaard. Het gebruikte referentiekader is dus een conservatieve schatting van het aantal vakantiedagen. Zie: [Arbeidsduur, vakantie en verlof | Universiteiten van Nederland](#).

minimumloon, zijn vrijgesteld van de normen van de Arbeidstijdenwet. Op januari 2023 was men vanaf €75.150,- vrijgesteld van die normen. Dit betekent conform de functieprofielen op een universiteit dat werknemers die worden verloond in schaal 12 trede 9 en hoger boven dit normbedrag uitkomen.<sup>90</sup> Hoewel wetenschappelijk onderzoek inderdaad een grond van uitzondering kan vormen, geldt dit onder bepaalde voorwaarden en niet in algemene zin.

Op grond van artikel 2:1 van de Arbeidstijdenwet is het mogelijk om de toepassing van de Arbeidstijdenwet (gedeeltelijk) uit te sluiten. Voor het verrichten van wetenschappelijk onderzoek is een dergelijke uitzondering gecreëerd. Deze is opgenomen in artikel 2.1:2, derde lid, onder b, van het Arbeidstijdenbesluit. Daarin is bepaald dat een groot deel van de Arbeidstijdenwet niet van toepassing is voor werknemers van 18 jaar of ouder die wetenschappelijk onderzoek verrichten. Een voorwaarde is dat “de aard van dit onderzoek of de in het onderzoek toe te passen processen dit noodzakelijk maken”. In de toelichting van het toenmalige Arbeidstijdenbesluit<sup>91</sup> is hier het volgende over opgenomen: “De beperking van de toepassing van de Arbeidstijdenwet is gekoppeld aan het gegeven dat het wetenschappelijk onderzoek onder andere wordt bepaald door natuurkundige wetmatigheden. Dergelijke wetmatigheden verhouden zich niet altijd met het in de wet voorgeschreven arbeids- en rusttijdenpatroon, maar zijn wel onderwerp van (wetenschappelijk) onderzoek. Vandaar dat de aard van het onderzoek een afwijking op het terrein van de arbeids- en rusttijden noodzakelijk moet maken”.

Een vergelijkbare redenering gaat op ten aanzien van bepaalde in het wetenschappelijke onderzoek gebruikelijke onderzoeksmethoden en de processen die dit met zich brengt. Ook hiervoor geldt dat een afwijking van hoofdstuk 5 van de Arbeidstijdenwet noodzakelijk moet zijn. Er is dus een uitzondering gecreëerd voor het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek. Deze uitzondering geldt echter alleen als sprake is van wetenschappelijk onderzoek naar bepaalde natuurkundige wetmatigheden of als bepaalde in het wetenschappelijke onderzoek gebruikelijke onderzoeksmethoden en processen worden toegepast. De aard van het onderzoek moet dus een afwijking van arbeids- en rusttijden nodig maken.

De uitzondering heeft dus geen betrekking op *alle* vormen van wetenschappelijk onderzoek, maar slechts op een deel van de onderzoeken die anders (als de Arbeidstijdenwet van toepassing was) niet of nauwelijks uitgevoerd kunnen worden. Een universiteit (of andere instelling waar wetenschappelijk onderzoek wordt verricht) mag dus uitsluitend gebruikmaken van deze uitzondering als dat nodig is om het onderzoek uit te kunnen voeren. Dit houdt bovendien in dat deze uitzonderingen een individuele beoordeling vereisen en dat deze ook alleen gelden voor de werknemers die belast zijn met zulk soort onderzoek. Werknemers die aan een universiteit uitsluitend lesgeven en/of regulier onderzoek uitvoeren dat op gebruikelijke arbeidstijden kan plaatsvinden, vallen hoe dan ook niet onder deze uitzondering.

Bovenstaande geeft aan dat voor een groot deel van de werknemers aan de universiteit de ATW van toepassing is, (1) omdat ze geen onderzoek uitvoeren dat niet binnen reguliere werktijden kan plaatsvinden en/of (2) omdat ze niet meer dan drie maal het minimumloon verdienen.

Conform de ATW dient een werkgever bovendien te beschikken over een deugdelijke arbeidstijdenregistratie. Een dergelijke registratie maakt het mogelijk bij te houden hoeveel een werknemer precies werkt en dan met name hoeveel overuren. Dit alles is belangrijk om arbeidstijden te beperken en het recht op pauze- en rusttijden te waarborgen. Echter, alle bezochte universiteiten gaven tijdens de interviews aan geen tot slecht zicht te hebben hoeveel uren en wanneer hun werknemers werken. Ze beschikken niet over een arbeidstijdenregistratie waarin begin- en eindtijden en pauzes van de werknemers zijn opgenomen, of een vastgelegd rooster en een registratie van de gemaakte afwijkingen van dat rooster. De meeste HR-medewerkers beamen dat werknemers meer werken dan volgens hun contract is overeengekomen en

90 [cao-nederlandse-universiteiten-2022-2023.pdf](#) (salaris-informatie.nl) gebruikmakend van de berekening, maandelijks brutoloon X 12 maanden X 1,08 (vakantietoelage).

91 Staatsblad (1995). Arbeidstijdenbesluit. Dit betreft de toelichting op het toenmalige Arbeidstijdenbesluit uit 1995, waarin de uitzondering voor wetenschappelijk onderzoek was opgenomen in artikel 2.1:11 Arbeidstijdenbesluit. In het kader van de vereenvoudiging van de Arbeidstijdenwet is het Arbeidstijdenbesluit in 2007 opnieuw gerangschikt, waardoor onder meer het artikelnummer veranderde. Inhoudelijk veranderde er echter niks, waardoor de toelichting uit 1995 van toepassing blijft.

ook dat er minder dan gepland verlof wordt opgenomen. De meeste universiteiten spreken over 'stuwmeren van verlof'.

Samengevat laten de resultaten uit dit onderzoek zien dat respondenten wekelijks gemiddeld bijna zes uur per week overwerken, zij niet hun volledige verloftijd opnemen, doorwerken tijdens het verlof of vakantie en dat universiteiten mogelijk zelfs de ATW overtreden. Gegeven de overuren van het wetenschappelijk en onderwijzend personeel lijkt het verstandig voor universiteiten om te starten met een arbeidstijdenregistratie. Dit geeft bestuur en werknemers beter inzicht in overwerk. Daarnaast kunnen knelpunten over werklast en onderbezetting achterhaald worden. De arbeidstijdenregistratie kan meer aandacht wekken voor rust en de werk-privébalans.

Bijna alle universiteiten geven aan dat ze 'verlofstuwmeren' hebben. Op allerlei manieren probeert HR de leidinggevenden te stimuleren om werknemers verlof op te laten nemen. Ze geven echter ook aan dat hierin weinig succes wordt geboekt. Er wordt bij meerdere universiteiten door HR opgemerkt dat werknemers verlof opnemen om bijvoorbeeld te werken aan onderzoek. Verzuimpercentages zijn vaak laag en er wordt gesproken van presentisme, wat betekent dat zieke werknemers blijven doorwerken (al zijn ze aanmerkelijk minder productief dan).<sup>92</sup>

### Funcctiecontracten

In de huidige CAO Nederlandse Universiteiten (van april 2023 t/m juni 2024) is vastgelegd dat de werkgever met het wetenschappelijk personeel een functiecontract kan afsluiten. Een functiecontract gaat uit van het behalen van bepaalde resultaten in plaats van werktijden, waardoor werknemers hun werk zelf flexibel kunnen organiseren. Na het afsluiten van zo'n contract heeft de werknemer een eigen verantwoordelijkheid voor de invulling van de arbeids-, rust- en vakantietijden. Met ingang van 1 januari 2024 kan een functiecontract uitsluitend afgesloten worden met werknemers vanaf schaal 11.<sup>93</sup>

Uit de enquête komt naar voren dat 18% ( $n = 1.625$ ) van de respondenten gebruik zegt te maken van een functiecontract, 25% stelt niet te werken met een functiecontract, en 57% aangaf niet te weten wat een functiecontract inhoudt. Opvallend is dat de grootste groep gebruikers van het functiecontract promovendi zijn (26% van de 1.625 respondenten). Dit betreft een groep junior onderzoekers die veelal aan het begin van hun carrière staan, een tijdelijke aanstelling hebben en relatief weinig werkervaring, maar wel druk om te presteren. Het is de vraag of het verstandig is om junior onderzoekers deze verantwoordelijkheid te laten dragen. Dit is vanaf 1 januari 2024 dan ook niet meer mogelijk, omdat promovendi lager zijn ingeschaald dan schaal 11. Andere gebruikers van het functiecontract zijn universitair docenten (26%), hoogleraren (16%) en universitair hoofddocenten (13%), en voor hen blijft deze mogelijkheid wel bestaan.

## Oorzaken van werkdruk

In de interviews zijn allen gevraagd wat volgens hen de oorzaken zijn van werkdruk. De belangrijkste oorzaak zien de geïnterviewden in hoe het onderwijssysteem wordt gefinancierd en de toenemende of fluctuerende studentenaantallen (genoemd op 10/14 universiteiten). Na financiering worden het vaakst regeldruk, verantwoordingsdruk of administratieve last genoemd (8/14). Deze druk of last gaat veelal over externe stressoren, zoals de financiële verantwoording over ontvangen financiering van onderzoek of alle procesmatige en administratieve stappen om een opleiding geaccrediteerd te krijgen/houden. Daarna volgt de financiering van onderzoek die competitief is en een lage slagingskans heeft (7/14).

Verder worden te veel werk of te hoge taakeisen genoemd (6/14), een gebrek aan personeel of het niet kunnen vullen van vacatures (5/14), en een andere omgang met studenten die meer servicegericht is, maar ook de hoge eisen die studenten aan hun opleidingen stellen en de psychologische klachten waar studenten mee kampen (5/14). Uit eerder onderzoek komt ook naar voren dat universiteiten met name externe oorzaken voor werkdruk aangeven, zoals de financiering van onderwijs en onderzoek. In 2021 heeft

92 Schultz & Edington (2007). [Employee health and presenteeism: a systematic review.](#)

93 [CAO | Universiteiten van Nederland.](#)



de Arbeidsinspectie aan de universiteiten gevraagd om (a) voor oorzaken die buiten de invloedssfeer van de universiteiten liggen de dialoog met het ministerie van OCW aan te gaan en (b) inzicht te krijgen in interne oorzaken van werkdruk waar universiteiten wel zelf invloed op kunnen uitoefenen.<sup>94</sup> De universiteiten hebben in 2023 via koepelorganisatie Universiteiten van Nederland (UNL) voorstellen gedaan om de financiering van de universiteiten toekomstbestendiger aan te passen. In deze voorstellen ontbreekt echter aandacht voor werkdruk.<sup>95</sup> Op basis van het huidige onderzoek blijkt niet dat universiteiten beter inzicht hebben gekregen in de onderliggende interne oorzaken van werkdruk. Zoals eerder genoemd ontbreekt vaak een diepgaande probleemanalyse in de aanwezige beleidsstukken, noch worden oorzaken van werkdruk systematisch en diepgaand uitgevraagd in MTO's. De financiering van onderwijs geschiedt inderdaad deels op basis van studentenaantallen die kunnen fluctueren, maar bestaat ook uit een lumpsum die volgens een intern verdeelmodel bij de verschillende organisatieonderdelen uitkomen. Analyses over hoe interne verdeelmodellen de fluctuerende studentenaantallen zouden kunnen opvangen zijn niet vernomen.

Als meer interne oorzaken van werkdruk komen uit de interviews naar voren: de prestatiedruk en/of prestatiecultuur (7/14) en de hoge ambitie van zowel individuen, als faculteiten en universiteiten (7/14).

Naast de oorzaken die aan bod zijn gekomen tijdens de verschillende interviews, hebben in de enquête respondenten ook kunnen aangeven wat zij als de belangrijkste oorzaken zien van werkdruk. Respondenten konden in totaal van 11 specifieke oorzaken van werkdruk aangeven of zij dit als oorzaak zagen of niet. Deze lijst met 11 oorzaken is gebaseerd op de oorzaken van overwerk uit het rapport van WOinActie uit 2020 en op de meest genoemde oorzaken uit de MTO's van de universiteiten. Hierbovenop konden respondenten een oorzaak van buiten de lijst noemen in een open antwoordveld. Zoals getoond in figuur 11, wordt een teveel aan taken door meer dan de helft van de respondenten (55%) genoemd als belangrijkste onderliggende oorzaak, gevolgd door prestatiedruk (54%) en piekbelasting (46%). 3% van alle respondenten gaf aan zelf geen werkdruk te ervaren en geen oorzaken te kunnen noemen.

---

94 Inspectie SZW (2021). [Rapportage WOinActie](#).

95 De minister van OCW heeft in 2022 de Toekomstverkenning Onderwijs en Wetenschap geïnitieerd, waar universiteiten via UNL actief aan willen bijdragen. Er is daarom via de UNL Werkgroep Sterken [een toekomstvisie voor het WO](#) (2023) aangeboden. In deze visie wordt onder andere betoogd dat het financieringssysteem moet veranderen van een concurrerende bekostiging naar een bekostiging die samenwerking en profilering bevordert. Ook pleit men voor het beschikbaar maken van transitie-middelen om stelselwijzigingen mogelijk te maken. Er wordt echter ook aangegeven dat er eerdere commissies zijn geweest met voorstellen voor wijzigingen in het financieringssysteem (zoals in 2019 de [Adviesraad voor wetenschap, technologie en innovatie \(AWTI\)](#) en in 2010 de [commissie Veerman](#)). In al deze plannen is geen aandacht voor werkdruk.

Figuur 11 Oorzaken werkdruk

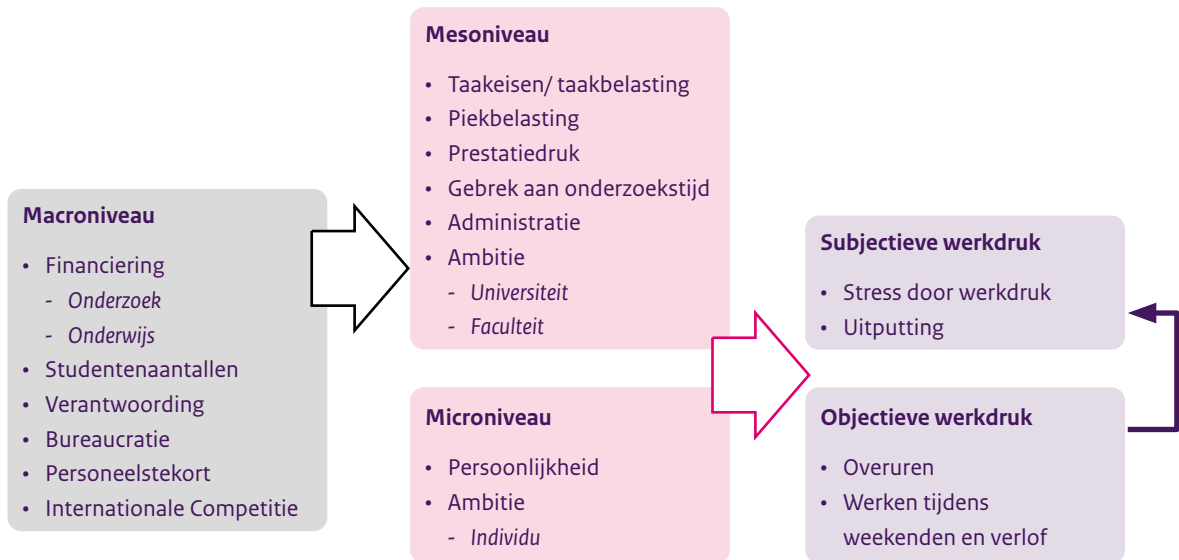


Van alle respondenten gaf 15% nog een andere oorzaak te zien van werkdruk. Na analyse van dit open antwoordveld bleek dat de meest genoemde andere oorzaak van werkdruk de eigen ambitie is en men het moeilijk vindt om nee te zeggen om geen carrièrekansen mis te lopen (*“te veel leuke dingen die je aangeboden krijgt en waar je geen nee tegen zegt omdat ze relevant zijn / makkelijk financiering opleveren / strategisch relevant zijn / de decaan het wil etc.”*, *“ambitie”, “perfectionisme”*). De tweede oorzaak die genoemd werd is niet alleen te veel taken maar de combinatie van allerlei verschillende (en soms onverwachte) taken waar geen ‘tijd’ voor staat en het continue switchen tussen deze taken (*“versnippering van werkzaamheden/ verantwoordelijkheden”, “te veel “facultatieve” (maar cruciale) taken waar geen uren voor staan”, “In de academische wereld is het vaak onduidelijk hoeveel uren er voor de werkzaamheden staan, ik of mijn leidinggevende neem vaak kansen of werk aan zonder te weten hoeveel tijd het gaat kosten en of het past. Je hebt zeer veel kleine taken, zoals editorschap, reviewer, onderwijs, congressen, studenten, interne en externe meetings. Subsidies schrijven komt er ook altijd onverwacht bij en wordt wel van je verwacht”*). Deze categorie werd vaak in een leidinggevende context genoemd. De derde veelgenoemde oorzaak zijn de tijdelijke contracten die zorgen voor werkdruk. Als vierde wordt genoemd dat er geen realistische en duidelijke/transparante verwachtingen zijn (*“onduidelijkheid over doelstellingen en bevorderingscriteria”, “Onrealistische verwachtingen (al het onderzoek moet excellent zijn en de verwachting dat beginnende onderzoekers volledig zelfstandig kunnen werken)”*).

Alle door de respondenten aangemerkte oorzaken van werkdruk hangen significant positief samen met hun ervaren psychologische taakeisen ( $r_{pb} = .10 < .39$ , alle  $p$ 's  $< .001$ ) en uitputting ( $r_{pb} = .07 < .28$ , alle  $p$ 's  $< .001$ ). De sterkste relaties bestaan tussen te veel taken, gebrek aan onderzoekstijd, onrealistische normuren en psychologische taakeisen (respectievelijk  $r_{pb} = .39$ ,  $r_{pb} = .35$  en  $r_{pb} = .32$ ) en prestatiedruk, tekort schieten van management, afhankelijkheid van anderen in hogere posities en uitputting (respectievelijk  $r_{pb} = .28$ ,  $r_{pb} = .27$  en  $r_{pb} = .24$ ).

In figuur 12 is een conceptueel model weergegeven met daarin de samenhang tussen verschillende oorzaken van werkdruk die uit dit onderzoek naar voren zijn gekomen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen oorzaken op macro- (contextfactoren zoals financiering van het onderwijs en onderzoek), meso- (organisatiefactoren zoals verhoogde taakeisen en administratieve last) en microniveau (zoals persoonlijke gedrevenheid van werknemers). Deze oorzaken zijn schematisch gerelateerd aan verschillende uitkomsten van werkdruk, waaronder ervaren werkdruk en gemaakte arbeidsuren, en te zien is hoe de verschillende verklarende factoren samenhangen met werkdruk.

Figuur 12 Conceptueel model werkdruk op universiteiten



## Ondersteunend en beheerspersoneel

Ondanks dat geen informatie is opgehaald met betrekking tot het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP)<sup>96</sup> in de enquête, is dit onderwerp veelvuldig aan bod gekomen tijdens de interviews met de verschillende partijen binnen de universiteiten. Uit de gesprekken werd duidelijk dat het OBP ook (hoge) werkdruk ervaart. Het OBP voelt zich miskend in die ervaring omdat het onderzoek van de Arbeidsinspectie gericht was op enkel wetenschappelijk en onderwijzend personeel. Ze geven allereerst aan dat ze immers 'communicerende vaten' zijn. Heeft het OBP teveel werk, dan wordt het wetenschappelijk en onderwijzend personeel belast met extra taken, bijvoorbeeld met een selfservice HR-systeem dat op een van de universiteiten wordt gebruikt, wat extra taken en verantwoordelijkheden voor het wetenschappelijk en onderwijzend personeel met zich meebrengt. Maar ook andersom, als het wetenschappelijk en onderwijzend personeel teveel werk heeft wordt er weer meer ondersteuning belegd bij het OBP. Het OBP geeft aan dat er veel werkdruk ontstaat door onder andere de financiële verantwoording van onderwijs en onderzoek, en het steeds moeten doen van aanbestedingen voor onder andere Learning Management Systems, maar ook de steeds versnellende ontwikkelingen in de IT (versneld door de coronapandemie). De gesproken OBP'ers verzoeken de Arbeidsinspectie nadrukkelijk om ook aandacht te hebben voor hen.

## Ongewenst gedrag

Tijdens de gesprekken erkenden alle universiteiten dat ongewenst gedrag soms speelt in de organisatie. Informatie over wat voor ongewenst gedrag er speelt berust meestal op 2 bronnen, namelijk het MTO en de verslagen van de vertrouwenspersoon. Volgens de MTO's ervoer gemiddeld 12% van de respondenten ongewenst gedrag (indien er een algemeen getal beschikbaar was voor ongewenst gedrag, ongeacht vorm).

Tijdens verschillende interviews werden onderzoekers en de inspecteurs door geïnterviewden op de hoogte gebracht van casussen van ongewenst gedrag die op dat moment speelden. De aard van die casussen was

96 Een term waar sommige universiteiten vanaf stappen als onderdeel van een cultuurverandering naar erkennen en waarderen. Door geen onderscheid te maken in 2 categorieën werknemers streven ze ernaar een open blik en houding te creëren zodat er meer samenwerking en een teamgevoel kan ontstaan. Zie <https://www.uu.nl/nieuws/van-wp-en-obp-naar-collegas>.

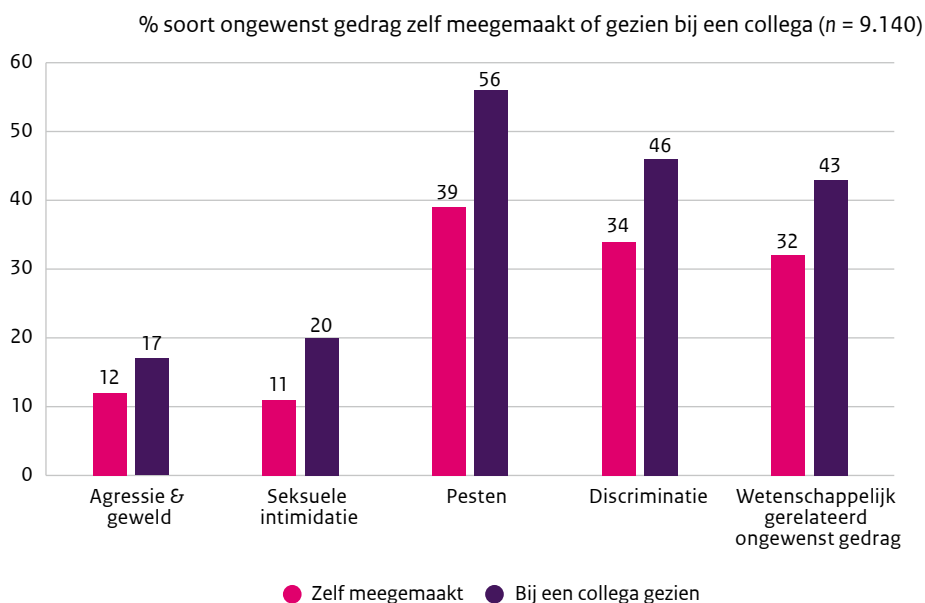
zeer uiteenlopend, van promovendi die besloten hadden te stoppen vanwege de hoge werkdruk, tot verhalen over twijfelachtig handelen van bestuursleden. De inspecteur heeft aan de geïnterviewden aangegeven welke mogelijkheden er zijn om hiervan melding te maken bij o.a. de Arbeidsinspectie.

## Ervaren ongewenst gedrag

De Arbeidsinspectie hanteert vier categorieën van ongewenst gedrag: agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten, discriminatie. De respondenten bleken het meest te maken te hebben met pesten. 39% geeft aan de afgelopen twee jaar zelf een vorm van pesten meegemaakt te hebben en 56% heeft dit bij een collega gezien. Ook discriminatie komt veel voor. Een derde van de respondenten geeft aan zelf een vorm van discriminatie te hebben meegemaakt, terwijl maar liefst 46% heeft gezien dat dit bij een collega gebeurde. Seksuele intimidatie, evenals agressie en geweld worden minder vaak gerapporteerd. Toch geeft nog steeds 11% aan dat zij de afgelopen twee jaar zelf een vorm van seksuele intimidatie hebben ondervonden en heeft 20% dit gezien bij een collega. Als het gaat om vormen van agressie en geweld, betreft het 12% van de respondenten die hier zelf mee te maken heeft gehad, waarbij 17% aangeeft dit te hebben gezien bij een collega.

Naast ongewenste gedragingen die vallen onder één van de bovengenoemde categorieën zijn respondenten in dit onderzoek gevraagd naar ongewenst gedrag dat specifiek is voor het werken binnen een universiteit. Dit wetenschappelijk gerelateerd ongewenst gedrag kan gezien worden als een uiting van intimidatie. Specifiek zijn dit het onterecht claimen van auteurschap, afspraken niet nakomen (bijvoorbeeld het bijstellen van normen voor promotie zonder instemming of meer taken krijgen dan afgesproken), en wetenschappelijke fraude (bijvoorbeeld datafabricatie of p-hacking). Zoals ook in figuur 13 is te zien, komen deze vormen van wetenschappelijk gerelateerd ongewenst gedrag relatief vaak voor, waarbij 32% van de respondenten aangeeft dit zelf te hebben meegemaakt de afgelopen twee jaar en 43% dit heeft gezien bij een collega.

**Figuur 13** Vormen van ongewenst gedrag die de afgelopen twee jaar door respondenten zelf zijn meegemaakt of gezien bij collega('s)



Bij alle 14 afzonderlijke specifieke ongewenste gedragingen valt op dat roddelen de meest genoemde vorm van ongewenst gedrag is, gevolgd door het niet-naleven van gemaakte afspraken, sociale isolatie, het onterecht claimen van auteurschap, organisatorisch pesten en verbale agressie (zie figuur 14).

Gemiddeld genomen hadden respondenten zelf met 1.48 verschillende vormen van ongewenst gedrag te maken ( $SD = 2.03$ , min = 0, max = 15).<sup>97</sup>

Van alle respondenten geeft 55% aan de afgelopen twee jaar zelf met minimaal één specifieke ongewenst gedraging te maken te hebben gehad en 70% geeft aan weleens een vorm van specifiek ongewenst gedrag bij een collega te hebben geobserveerd. 7% van de respondenten geeft aan noch zelf ongewenst gedrag (exclusief discriminatie) meegemaakt te hebben, noch gezien dat dit collega's is overkomen (dat zijn met name Nederlandse respondenten en/of promovendi).

Bij de verschillende vormen van discriminatie die respondenten de afgelopen twee jaar zelf hebben meegemaakt of hebben gezien bij een collega, gaat het voornamelijk om discriminatie op basis van geslacht (16% zelf meegemaakt en 22% gezien bij anderen)<sup>98</sup>, nationaliteit (10% zelf meegemaakt en 20% gezien bij anderen)<sup>99</sup>, contractsoort (8% zelf meegemaakt en 14% gezien bij anderen) en leeftijd (8% zelf meegemaakt en 10% gezien bij anderen). Figuur 15 laat de resultaten zien met betrekking tot de verschillende vormen van discriminatie. Gemiddeld genomen hebben alle respondenten zelf met 0.73 verschillende vormen van discriminatie te maken ( $SD = 1.35$ , min = 0, max = 13).<sup>100</sup>

---

97 Vrouwen, niet-Nederlandse werknemers, UD1's, UHD2's en UHD1's, leidinggevend en werknemers met een vaste aanstelling hadden met meer verschillende vormen van ongewenst gedrag te maken dan mannen, Nederlandse werknemers, andere functiegroepen, niet-leidinggevend en werknemers met andere aanstellingen (alle  $\eta^2$ 's tussen .01 en .02).

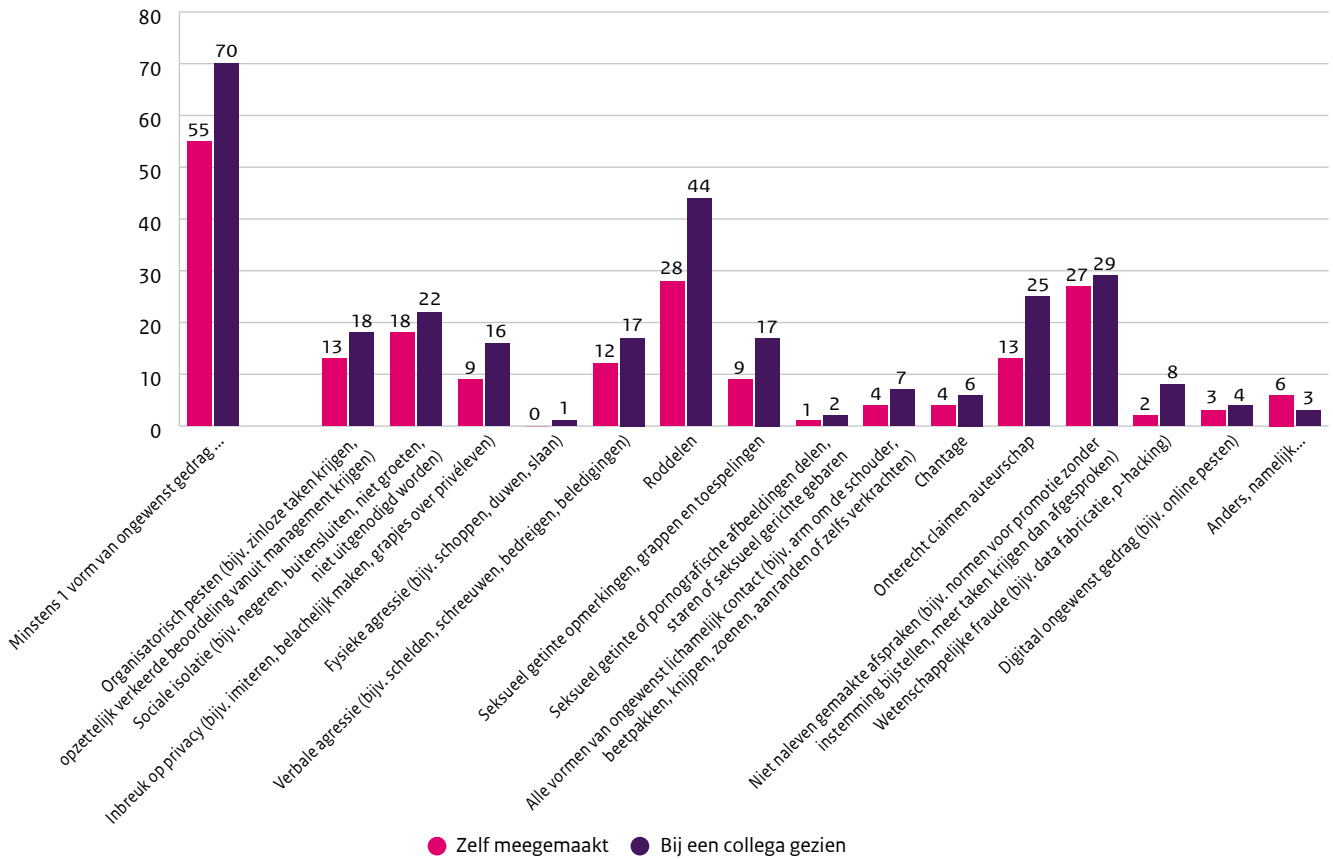
98 Van de respondenten die aangeeft discriminatie op basis van geslacht mee te maken is 80% vrouw.

99 Van de respondenten die aangeeft discriminatie op basis van nationaliteit mee te maken is 43% niet-Nederlands maar wel Europees, 41% van buiten de EU en 16% Nederlands.

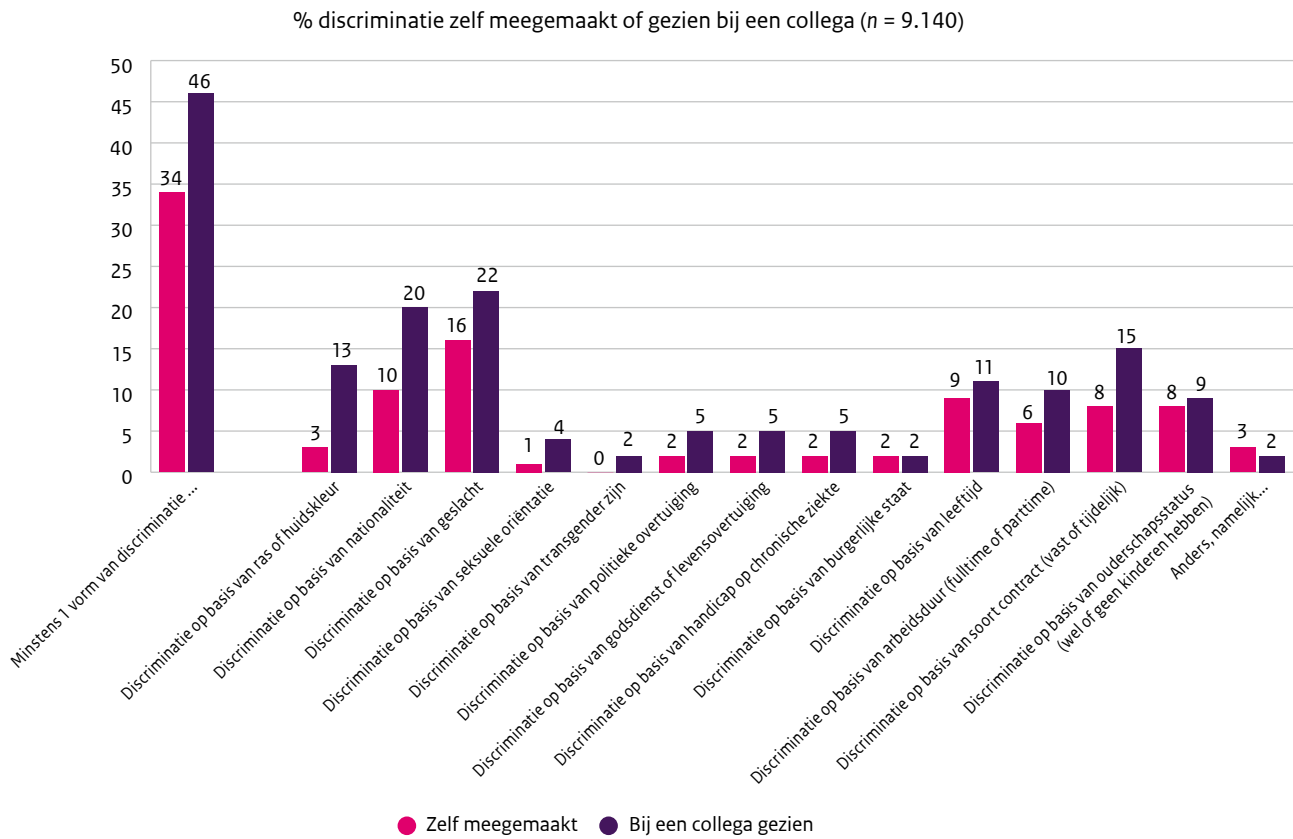
100 Vrouwen, niet-Nederlandse werknemers van buiten de EU, UD1's, UD2's en docenten hadden met meer verschillende vormen van discriminatie te maken dan mannen, niet-Nederlandse werknemers van binnen de EU en Nederlandse werknemers, en andere functiegroepen (alle  $\eta^2$ 's tussen .02 en .04).

**Figuur 14** Specifieke ongewenste gedragingen (exclusief discriminatie)

% specifieke ongewenste gedragingen (exclusief discriminatie) zelf meegemaakt of gezien bij een collega (n = 9.140)



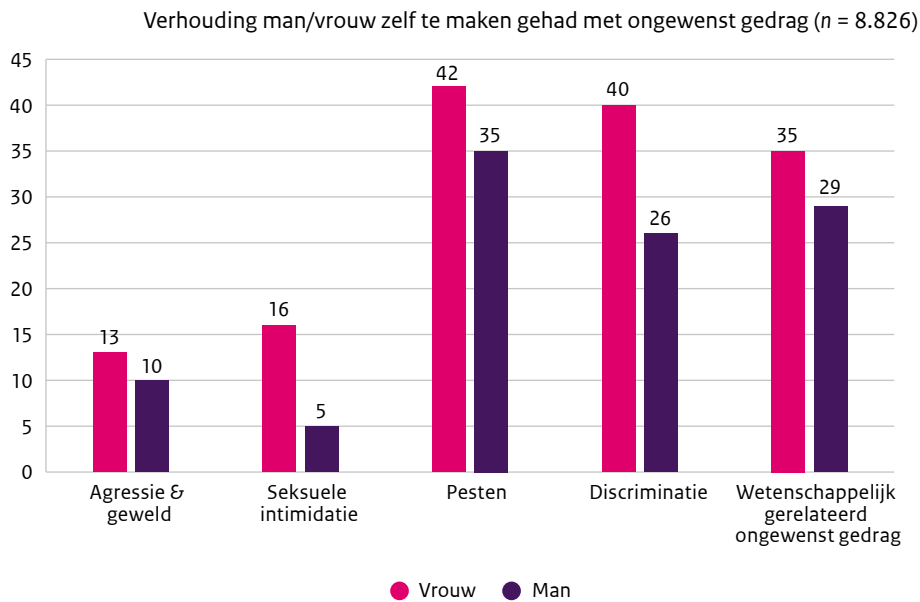
**Figuur 15** Vormen van discriminatie die de afgelopen twee jaar door respondenten zelf zijn meegemaakt of gezien zijn bij collega('s)



Uitgesplitst naar de vijf specifieke categorieën van ongewenst gedrag valt op dat vrouwen voor alle vormen van ongewenst gedrag aangeven hier vaker mee in aanraking te komen dan mannen (zie figuur 16).<sup>101</sup> Daarbij waren de verschillen tussen mannen en vrouwen op ervaren seksuele intimidatie en discriminatie medium tot groot van aard (respectievelijk  $\varphi = .17$  en  $\varphi = .14$ ).

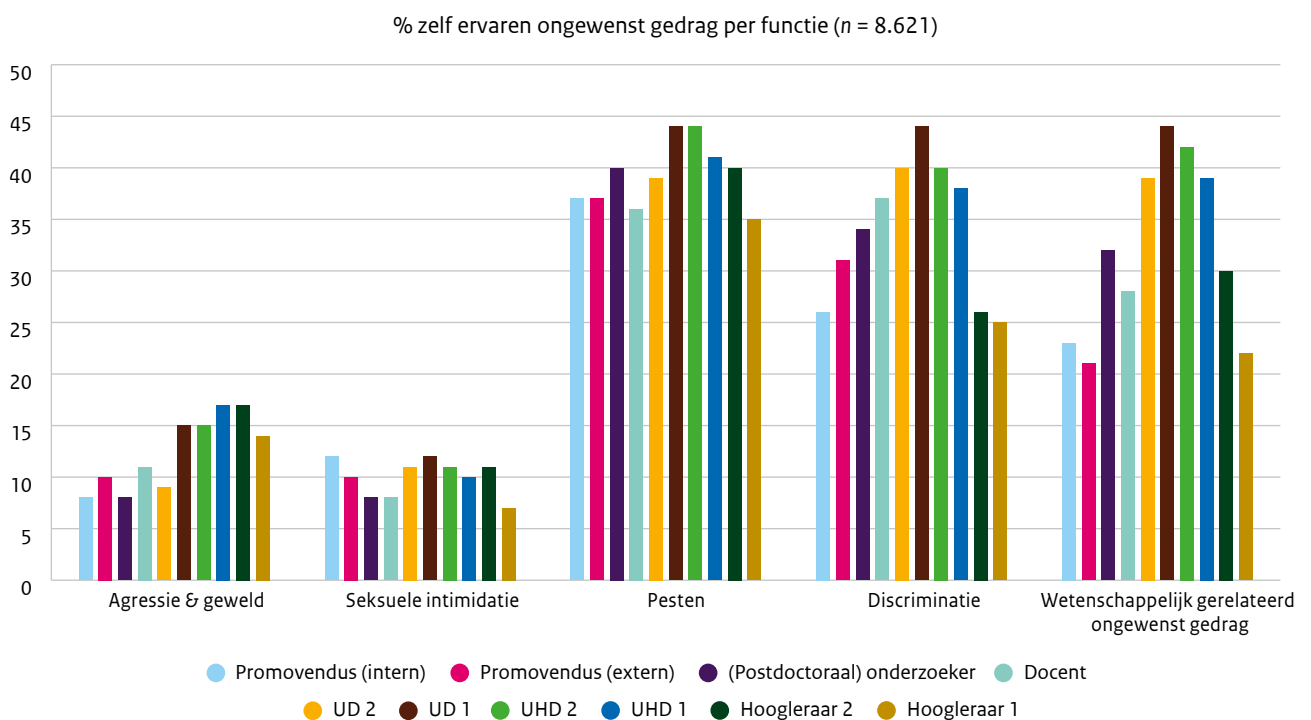
<sup>101</sup> Alle verschillen tussen mannen en vrouwen zijn significant ( $p < .001$ ). Voor pesten ( $\varphi = .06$ ), agressie en geweld ( $\varphi = .04$ ) en wetenschappelijk gerelateerd ongewenst gedrag ( $\varphi = .07$ ) gaat het om kleine effecten.

**Figuur 16** Verhouding man/vrouw en het ondervinden van ongewenst gedrag



Daarnaast is ook te zien dat universitair docenten (met name UD1) en universitair hoofdocenten (met name UHD2) vaker te maken hebben met ongewenst gedrag (zie figuur 17). Daarbij waren de verschillen tussen de functies voor agressie en geweld, discriminatie en wetenschappelijk ongewenst gedrag medium van aard (respectievelijk Cramer's  $V = .11, .15$  en  $.17, df = 9$ ).<sup>102</sup>

**Figuur 17** Ongewenst gedrag uitgesplitst naar functie



<sup>102</sup> De effecten van functie op pesten (Cramer's  $V = .06, df = 9$ ) en seksuele intimidatie (Cramer's  $V = .06, df = 9$ ) zijn klein van aard.



## Oorzaken van ongewenst gedrag

In de interviews is elke gesprekspartner bij elke universiteit gevraagd om aan te geven wat volgens hen de oorzaken zijn van ongewenst gedrag. Machtverschillen (hiërarchie) en de daarbij behorende afhankelijkheden werden bij elke universiteit genoemd als de belangrijkste oorzaak (genoemd op 14/14 universiteiten). Afhankelijkheden zorgen ervoor dat als er iets misgaat je niet gemakkelijk ergens aan kan kloppen omdat je eigen positie dan op het spel kan staan, wat gepaard gaat met angst. Daarnaast werd werkdruk of prestatiedruk vaak genoemd als oorzaak (9/14). Door de druk om te presteren kunnen mensen hun eigen belangen voor die van anderen stellen en het niet zo nauw nemen met een respectvolle omgang met elkaar. Ook werd er vaak genoemd dat het aan de 'cultuur' ligt (8/14). Door geïnterviewden werd gezegd dat het nu eenmaal zo werkt op een universiteit, dat er een angstcultuur heerst, of dat er geen aanspreekcultuur is waarin men bij anderen ongewenst gedrag aan kan kaarten. Ze gaven aan dat dit in de praktijk soms betekent dat plegers van ongewenst gedrag gedoogd worden, uit de wind gehouden worden, hun gang kunnen gaan en dat er niet altijd consequenties verbonden zijn aan ongewenst gedrag. Ook werd genoemd dat communicatie een probleem kan zijn (6/14). Die opmerkingen gaan vaak over interculturele contexten in gevallen waar situaties vanuit een ander cultureel perspectief 'verkeerd' worden geïnterpreteerd, wat tot conflicten kan leiden, maar ook wordt gesteld dat wetenschappers nu eenmaal niet zo goed zijn in communiceren. Als laatste werd er ook opgemerkt dat het leidinggevendende ontbreekt aan leiderschapskwaliteiten, soft skills en/of tijd om op een juiste manier met situaties van ongewenst gedrag om te gaan (4/14). Op basis van onderzoek worden al deze factoren gezien als risicoverhogend op intern ongewenst gedrag.<sup>103</sup>

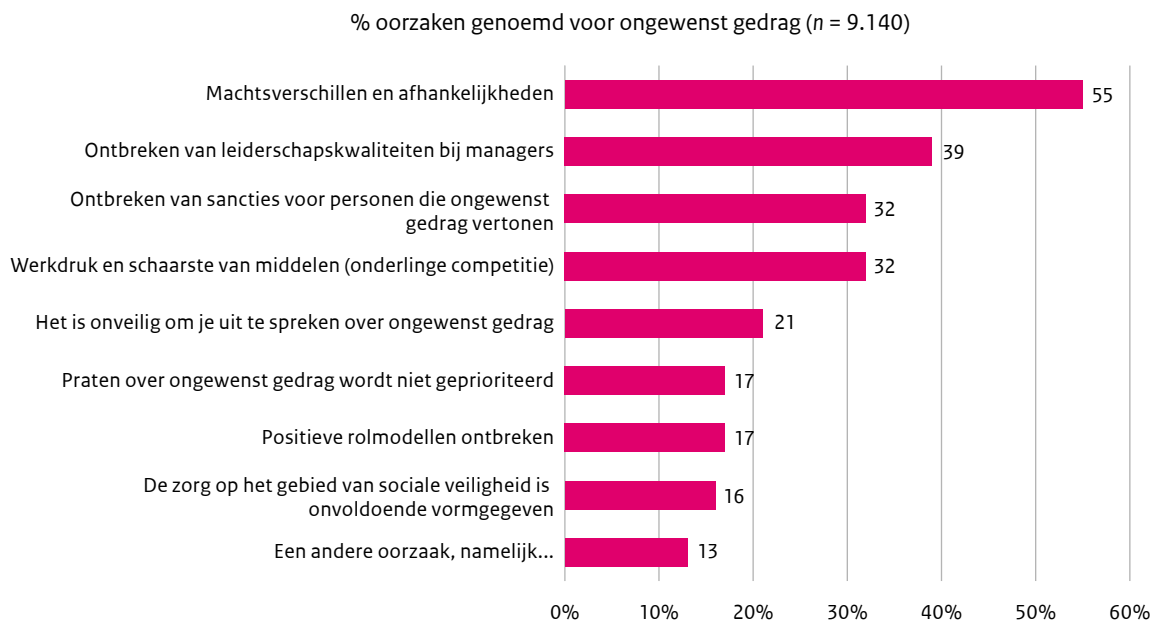
Tijdens de interviews werd regelmatig opgemerkt dat decanen, maar ook de leden van het College van Bestuur, dermate hoog in de hiërarchische structuur zitten dat ze geen realistisch beeld meer hebben van wat er onderaan gebeurt. Bovendien wordt er in de interviews aangegeven dat de top van de universiteit (decanen, CvB, HR managers) vaak veel verschillende ideeën heeft over wat een veilige werkomgeving zou moeten betekenen en soms moeite heeft met een bepaalde cultuuromslag. Zo werd in de interviews regelmatig aangegeven dat mensen aan de top klagen dat ze 'niets meer mogen zeggen'.

Uit de enquête komt een soortgelijk beeld naar voren. Zoals in figuur 18 te zien is geeft meer dan de helft van de respondenten aan dat ongewenst gedrag in hun ogen veroorzaakt wordt door machtverschillen en afhankelijkheden, en noemt ongeveer een derde van de respondenten het ontbreken van leiderschapskwaliteiten bij leidinggevendende. Verder worden het ontbreken van voldoende sancties voor daders van ongewenst gedrag, en de rol van werkdruk en schaarste van middelen als oorzaken genoemd.

---

103 Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). [Delphi-studie naar risico-factoren en maatregelen intern ongewenst gedrag.](#)

Figuur 18 Oorzaken van ongewenst gedrag

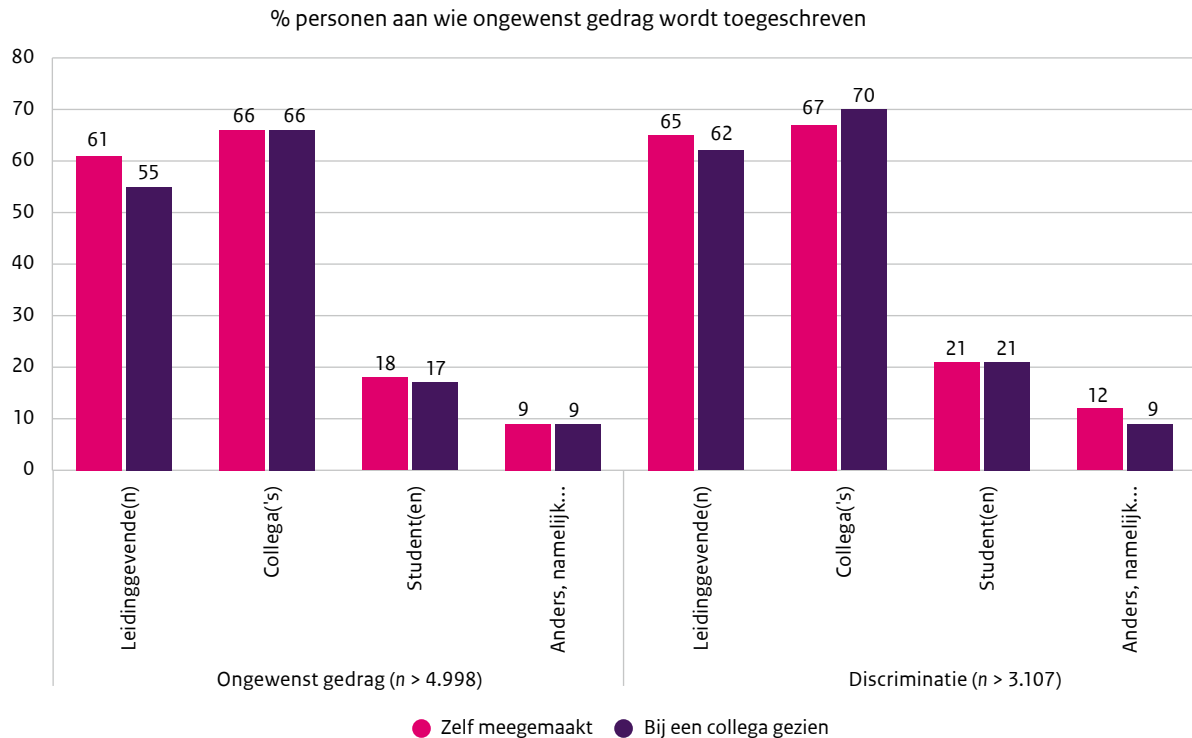


Van alle respondenten gaf 13% aan nog een andere oorzaak te zien van ongewenst gedrag. Na analyse van dit open antwoordveld bleek dat de meest genoemde 'andere' oorzaak onwetendheid is ("Mensen begrijpen niet dat sommige grapjes niet grappig zijn / ongewenst zijn.", "ignorance", "degenen die ongewenst gedrag vertonen zijn zich er vaak zelf niet bewust van.", "implicit bias"). De tweede oorzaak die genoemd werd is dat er geen consequenties zijn voor de vertoners van ongewenst gedrag, ze worden ingedeekt, het hand boven de hoofd gehouden of zaken worden in de doofpot gestopt ("Wantoestanden worden door leidinggevendenden gebagatelliseerd. Ongewenst gedrag wordt in de doofpot gestopt.", "Vaak worden opgebouwde 'dossiers' gecorrigeerd met trainingen en begeleidingstrajecten (of mediators) die er gebaat bij zijn om te zeggen dat hun rol goed heeft gewerkt - en dan moet je weer helemaal opnieuw beginnen.", "Bovendien leidt de top-down hiërarchie op de universiteit tot een omgeving waar leidinggevendenden op verschillende niveaus elkaars fouten toedekken en elkaar beschermen.", "There are managers who do not address ethical issues because people who behave unethically may get a lot of money for the organisation", "Lack of accountability and proper social safety and accountability mechanisms. Confidential advisors are closely intertwined with the management team.").<sup>104</sup> De als derde meest genoemde 'andere' oorzaak betreft positieve discriminatie en wokisme, waardoor bepaalde groepen het gevoel hebben zich niet meer uit te kunnen spreken ("Nederlandse, blanke mannen worden momenteel sterk benadeeld in het universitaire circuit, zowel op de universiteiten zelf als via de onderzoeksfinanciers. Deze discriminatie is uit de VS over gekomen en zal de komende jaren alleen nog maar erger worden." "Beleid dat gericht is op inclusie van enkele specifieke en vaak kleine groepen en daardoor, soms ongemerkt, leidt tot de uitsluiting van andere, vaak veel grotere groepen").

Respondenten die zelf te maken hebben gehad met ongewenst gedrag of dit hebben gezien bij een collega, is gevraagd wie volgens hen de veroorzaker ervan was en aan wie het gedrag dus kan worden toegeschreven. Hierbij is discriminatie apart uitgevraagd en vallen alle andere ongewenste gedragingen onder het linker deel van figuur 19. Uit de resultaten blijkt dat de meerderheid van de ervaren en geziene ongewenste gedragingen (inclusief discriminatie) wordt toegeschreven aan leidinggevende(n) en/of collega('s).

<sup>104</sup> Deze oorzaak wordt ook genoemd in het advies van de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld: "Ook in de wetenschap bestaat het patroon dat medewerkers die voor veel financiering zorgen en/of spraakmakende publicaties op hun naam hebben (en daarom hoog aanzien genieten) zich soms meer kunnen permitteren op het gebied van seksueel grensoverschrijdend gedrag dan anderen." Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2024). [Advies over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in hoger onderwijs en wetenschap.](#)

**Figuur 19** Personen aan wie ongewenst gedrag wordt toegeschreven



## Psychologische veiligheid en passief-agressief gedrag van de leidinggevende

Op stellingen die gaan over het bestaan van een psychologisch veilige werkomgeving op de afdeling – een omgeving waarin je bijvoorbeeld problemen en lastige onderwerpen ter sprake kan brengen – reageren respondenten gemiddeld neutraal tot instemmend (gemiddelde score is 3.58 op een schaal van 1 = helemaal niet mee eens, 5 = helemaal mee eens, en 3 = niet eens/niet oneens).<sup>105</sup> Ervaren psychologische veiligheid hangt negatief samen met het aantal vormen van ongewenst gedrag dat men zelf heeft meegemaakt ( $r [9089] = -.58, p < .001$ ) en dat men bij collega's heeft zien gebeuren ( $r [9089] = -.35, p < .001$ ). Eenzelfde relatie is er tussen ervaren psychologische veiligheid en discriminatie (zelf meegemaakt:  $r [9089] = -.45, p < .001$ ; bij een collega gezien:  $r [9089] = -.34, p < .001$ ). Ondanks dat op basis van deze data geen causale conclusies kunnen worden getrokken, lijkt de meest logische verklaring dat ongewenst gedrag bijdraagt aan het ervaren van een onveilig werkklimaat.<sup>106</sup> Nochtans kan een onveilig klimaat ongewenst gedrag in de hand werken.

Als laatste vorm van ongewenst gedrag is gemeten in hoeverre werknemers passief-agressief gedrag ervaren van hun leidinggevend. Werknemers geven aan dit (haast) nooit mee te maken ( $M = 1.23, SD = 0.54$ ; op een schaal van 1 = nooit, 5 = altijd).<sup>107</sup> Ervaren passief-agressief gedrag hangt positief samen met het aantal vormen van ongewenst gedrag dat men zelf heeft meegemaakt ( $r [9071] = -.55, p < .001$ ) en dat men bij collega's heeft zien gebeuren ( $r [9071] = .27, p < .001$ ). Eenzelfde relatie is te zien tussen ervaren passief-agressief gedrag van de leidinggevende en discriminatie (zelf meegemaakt:  $r [9071] = .33, p < .001$ ; bij een

<sup>105</sup> Vrouwen, niet-Nederlandse respondenten en universitair (hoofd)docenten voelen zich minder veilig dan mannen, Nederlanders en andere functiegroepen ( $\eta^2$  tussen .01 en .04). Ook waren er kleine verschillen tussen universiteiten te zien, met scores tussen de 3.40 ( $SD = 0.79$ ) en 3.67 ( $SD = 0.79$ ;  $\eta^2 = .01$ ).

<sup>106</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). [Delphi-studie naar risico-factoren en maatregelen intern ongewenst gedrag](#).

<sup>107</sup> Niet-Nederlandse respondenten van buiten de EU ervaren meer destructief leiderschap dan andere niet-Nederlanders en Nederlanders, en externe promovendi ervaren meer destructief leiderschap dan andere functiegroepen (beide  $\eta^2 = .01$ ).

collega gezien:  $r[9071] = .23, p < .001$ ). Zodoende wijzen deze resultaten erop dat wanneer leidinggevendend zich passief-agressief gedragen dat dit gepaard gaat met verschillende ongewenste gedragingen.

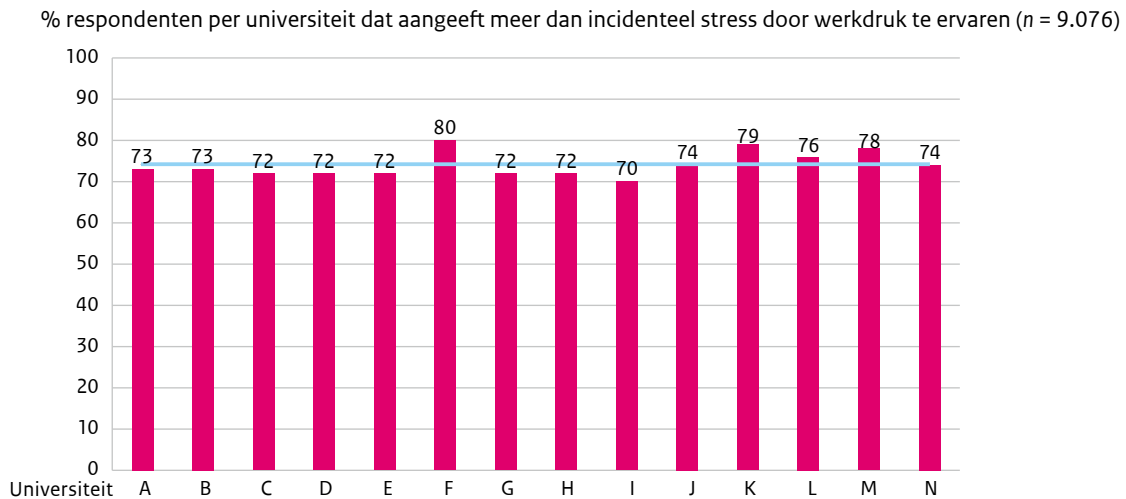
## Vergelijking universiteiten

Hieronder richten we ons op de verschillen tussen de Nederlandse universiteiten bij werkdruk en ongewenst gedrag. Universiteiten waar werkdruk en ongewenst gedrag minder voorkomen hebben mogelijk een effectievere aanpak. Het in kaart brengen van verschillen tussen universiteiten zou dus kunnen helpen bij het identificeren van succesvol beleid en succesvolle maatregelen.

Ten eerste is gekeken naar de gemiddelde scores per universiteit op de verschillende operationalisaties van werkdruk. Zowel voor psychologische taakeisen als uitputting waren de verschillen tussen universiteiten verwaarloosbaar ( $\eta > .01$ ). Respondenten van verschillende universiteiten rapporteren dus vergelijkbare scores op zowel psychologische taakeisen als op uitputting. Het aantal gewerkte uren per week verschilde niet significant over de universiteiten.

Eén operationalisatie van werkdruk verschilt wel significant over universiteiten, namelijk de ervaren stress door werkdruk. De effectgrootte van dit verschil was echter klein (Cramer's  $V = .07, df = 13$ ). Er zijn niet duidelijk één of meerdere universiteiten die in positief opzicht opvallen (zie figuur 20). NB: de universiteiten zijn hier in willekeurige volgorde gepresenteerd.

**Figuur 20** Ervaren stress door werkdruk uitgesplitst naar universiteit



Ten tweede zijn ook bij ongewenst gedrag geen universiteiten te onderscheiden waarbij de vijf vormen van ongewenst gedrag structureel minder vaak gerapporteerd worden (zie figuur 21).<sup>108</sup>

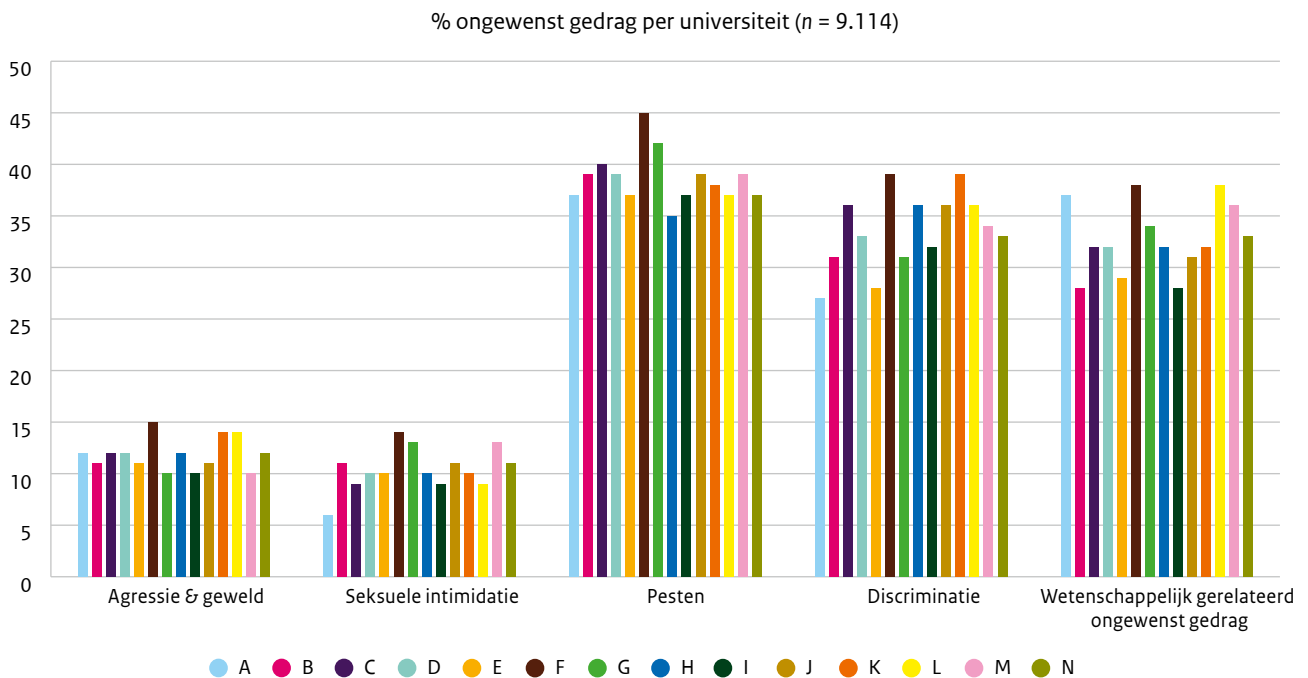
Gekoppeld aan de eerdere bevindingen over de verschillende punten van naleving van PSA-beleid (zie ook Tabel 2), valt op dat naleving op deze punten (bijv. het onderkennen van PSA als risico in de RI&E) niet direct gerelateerd lijkt te zijn aan ervaren werkdruk en ongewenst gedrag door respondenten. De universiteiten L en M voldoen aan alle vier de vereisten van PSA-beleid, maar scoren relatief hoog ten opzichte van het gemiddelde op ervaren stress door werkdruk en bepaalde vormen van ongewenst gedrag. Universiteiten A en I voldeden aan geen enkele vereiste en scoren rondom het gemiddelde op ervaren stress door werkdruk en relatief hoog op bepaalde vormen van ongewenst gedrag.

<sup>108</sup> De mate van zelf ervaren seksuele intimidatie, discriminatie en wetenschappelijk ongewenst gedrag verschilt significant, echter deze effecten waren klein van aard, alle Cramer's  $V = .06, df = 13$ .

Universiteit H valt op doordat respondenten hier werkzaam zowel de hoogste score op ervaren stress door werkdruk als op de verschillende ongewenste gedragingen noteren. Gekoppeld aan de vier vereisten voor het PSA-beleid, voldoet deze universiteiten aan twee van de vier punten.

Kortom, er zijn geen universiteiten te identificeren waarbij respondenten op het gebied van blootstelling aan de PSA-risico's werkdruk en ongewenst gedrag in positieve zin opvallen. Dit betekent dat over het algemeen werknemers van verschillende universiteiten in vergelijkbare mate aangeven te worden blootgesteld aan werkdruk en de verschillende vormen van ongewenst gedrag. Op basis van deze uitkomsten is het dus niet mogelijk om succesvol beleid en maatregelen bij het reduceren van werkdruk en ongewenst gedrag te koppelen aan een specifieke universiteit.

**Figuur 21** Ongewenst gedrag uitgesplitst naar universiteit



## Student-assistenten

De analyses over student-assistenten zijn apart uitgevoerd, omdat student-assistenten ten opzichte van het wetenschappelijk en onderwijsend personeel onder het OBP vallen. Student-assistenten zijn meegenomen in dit onderzoek omdat zij vaak wel direct samenwerken met wetenschappelijk en onderwijsend personeel, en een bijdrage leveren aan wetenschappelijk onderwijs of onderzoek.<sup>109</sup> Het student-assistentschap kan bovendien een opstap zijn naar een loopbaan in de wetenschap.<sup>110</sup>

In totaal hebben 112 student-assistenten de enquête ingevuld. Gemiddeld zijn deze respondenten 23,51 jaar ( $SD = 5,00$ ) en hebben ze een aanstelling voor 10 uur in de week. Gekeken naar de verschillende indicatoren van werkdruk, laten de resultaten zien dat op psychologische taakeisen de studentassistenten gemiddeld 2,38 ( $SD = 0,74$ ) scoren, wat aanzienlijk lager ligt dan bij het wetenschappelijk en onderwijsend personeel ( $M = 3,55$ ). Het percentage student-assistenten dat stress door werkdruk ervaart is ongeveer gelijk met de andere respondenten, waarbij 74% van de student-assistenten deze vraag bevestigend heeft beantwoord.

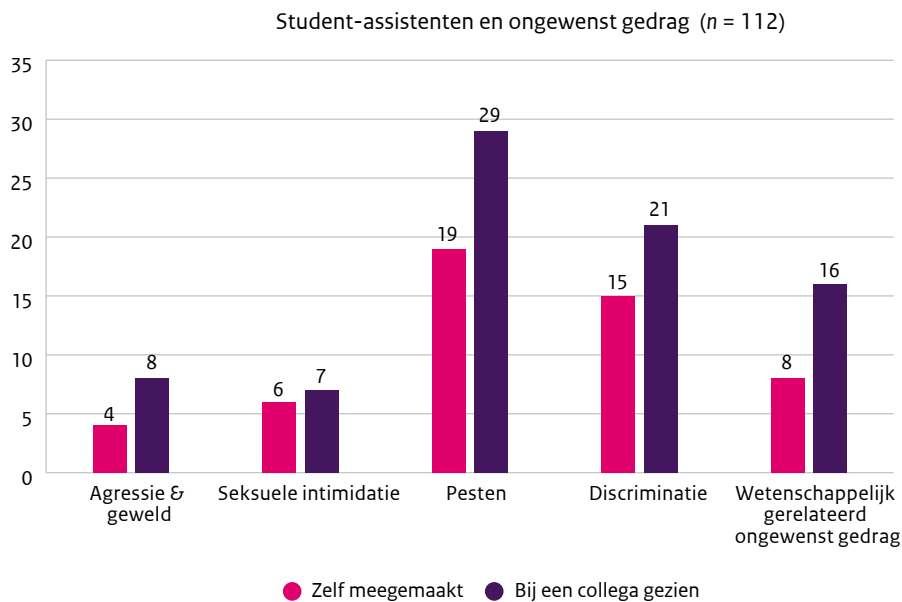
<sup>109</sup> Student-assistent | Universiteiten van Nederland.

<sup>110</sup> ASWA Onderzoeksbureau (2009). Student-assistent. [Studenten en docenten over student-assistentschapplaatsen.](#)

De ervaren uitputting ligt met een gemiddelde van 1.94 ( $SD = 0.68$ ) aanzienlijk lager dan bij de overige respondenten en valt onder de norm van de gemiddelde mate van uitputting. Tot slot bedraagt het gemiddeld aantal overuren bij studenten 2.27 uur per week. Over het algemeen laten de resultaten zien dat student-assistenten op bijna alle indicatoren van werkdruk lager scoren dan het wetenschappelijk en onderwijzend personeel.

Ook de verschillende vormen van ongewenst gedrag worden minder ervaren en gezien bij collega('s) door student-assistenten in vergelijking met het wetenschappelijk personeel (zie figuur 22). Vergelijkbaar met het wetenschappelijk personeel, is pesten het meest genoemde ongewenste gedrag, gevolgd door discriminatie en wetenschappelijk gerelateerd ongewenst gedrag.

**Figuur 22** Student-assistenten en ongewenst gedrag



Op basis van deze resultaten kan geconcludeerd worden dat ongewenst gedrag en vooral werkdruk minder voorkomen bij student-assistenten dan bij het wetenschappelijk en onderwijzend personeel. Daarbij kan de kanttekening geplaatst worden dat het aantal overuren evenals het ervaren ongewenst gedrag aanzienlijk is gegeven het geringe aantal uren in het contract.

# Maatregelen

Op basis van zowel de ontvangen documentatie, als de gesprekken met de verschillende partijen binnen de universiteiten, kan gesteld worden dat veel maatregelen genomen worden tegen werkdruk en ongewenst gedrag. Wat opvalt bij een deel van deze maatregelen is hun individueel, reactieve of vrijblijvende karakter. Voorbeelden hiervan zijn timemanagementcursussen, individuele coaching en optionele leiderschapstrajecten en socialeveiligheidsstrainingen. Twee vaker genoemde maatregelen uit de interviews zijn het implementeren van Erkennen en Waarderen en het verbeteren van de normuresystematiek.

Met Erkennen en Waarderen wordt ingezet op een cultuurverandering die weg stuurt van het enkel waarderen van onderzoeksprestaties en het binnenhalen van geldstromen, terwijl het academisch vak ook vele andere domeinen beslaat.<sup>111</sup> Hiernaast, kan Erkennen en Waarderen ook een rol spelen bij de afname van ongewenst gedrag door bijvoorbeeld meer nadruk te leggen op (leiderschaps)kwaliteiten die sociale veiligheid bevorderen. Veel universiteiten zien Erkennen en Waarderen als een oplossing voor een deel van de huidige werkdruk. De universiteiten verkeren echter in nogal verschillende stadia van implementatie hiervan. Ondanks dat er al veel in beweging is gezet<sup>112</sup>, neemt Erkennen en Waarderen over het algemeen nog weinig concrete vormen aan op de werkvloer. Een enkele universiteit heeft al loopbaanpaden op basis van verschillende loopbaanprofielen gemaakt, maar voor de meeste universiteiten blijft Erkennen en Waarderen vooral een gespreksonderwerp tijdens het jaarlijks functioneringsgesprek. Vooralsnog zijn nergens de impact en effectiviteit van Erkennen en Waarderen op de werkdruk van het wetenschappelijk en onderwijzend personeel en ongewenst gedrag gepeild. Het programma Erkennen en Waarderen lijkt er ook nog niet in te slagen om gezag minder samen te laten vallen met het binnenhalen van geldstromen zoals bijvoorbeeld de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld verwacht.<sup>113</sup>

Ook proberen veel universiteiten om de normuren voor onderwijs te inventariseren of daar een systeem voor te verzinnen. Hier lijken helaas nog geen *best practices* uit voort te komen omdat (1) er nauwelijks objectieve normen mogelijk lijken voor de diversiteit aan inhoud en onderwijsvormen, (2) werknemers huiverig zijn om aan te geven hoe lang zij doen over bepaalde taken, en (3) afdelingen hun eigen systematiek niet delen met anderen uit angst dat ze straks een ander systeem moeten gebruiken.

Om inzicht te krijgen in de bekendheid van genomen maatregelen, het gebruik en de effectiviteit ervan, hebben respondenten aangegeven of zij op de hoogte waren van de maatregelen. Indien de werknemer kennis had van een maatregel werd ook gevraagd of deze maatregel gebruikt is door de respondent, en zo ja, hoe de respondent de betreffende maatregel beoordeeld als het gaat om het effectief beperken van werkdruk en/of ongewenst gedrag, waarbij oordeel 1 = *helemaal niet effectief* en 5 = *heel erg effectief*. In de analyses is onderscheid gemaakt tussen maatregelen om werkdruk te reduceren, maatregelen om ongewenst gedrag te voorkomen en maatregelen specifiek bedoeld voor leidinggevendenden.

Allereerst valt op dat universiteiten veel minder maatregelen nemen tegen ongewenst gedrag dan tegen werkdruk. Zo waren er bij alle universiteiten gezamenlijk 31 maatregelen tegen ongewenst gedrag en maar liefst 113 maatregelen om werkdruk te reduceren.

111 VNSU, NFU, KNAW, NWO, & ZonMw. (2019). [Ruimte voor ieders talent. Naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers.](#)

112 Zie voor een overzicht van genomen initiatieven VNSU, NFU, KNAW, NWO, & ZonMw. (2019). [Ruimte voor ieders talent. Naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers en Erkennen en waarderen | NWO.](#)

113 Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2024). [Advies over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in hoger onderwijs en wetenschap.](#)

## Bekendheid met en gebruik van maatregelen

Over het algemeen laten de resultaten zien dat, ongeacht het type maatregelen, gemiddeld ongeveer een derde van alle respondenten op de hoogte is van de maatregelen, en dat ook ongeveer een derde van de werknemers die op de hoogte zijn van deze maatregelen, gebruik maakt van de maatregelen (zie tabel 5).<sup>114</sup>

Van 9.114 respondenten gaf 11% aan helemaal niet op de hoogte te zijn van maatregelen die stress door werkdruk en/of ongewenst gedrag moeten voorkomen of beperken. Van de 7.957 respondenten die aangaven bekend te zijn met minstens één maatregel gaf 8% aan van geen enkele maatregel gebruik te hebben gemaakt.

**Tabel 5** Bekendheid, gebruik en effectiviteit van maatregelen

	Op de hoogte van maatregelen	Gebruik gemaakt van maatregelen	Effectiviteit van maatregelen
Werkdruk	24% (range 2-85%; n = 18.949)	30% (range 0-74%; n = 6.076)	3.52 (range 2.00-4.72)
Ongewenst gedrag	32% (range 9-67%; n = 6.871)	28% (range 8-60%; n = 1.217)	3.31 (range 2.71-4.13)
Leidinggevend	37% (range 8-79%; n = 2.691)	29% (range 3-48%; n = 876)	3.32 (range 2.68-4.30)

NB: Respondenten konden meerdere maatregelen aanvinken. De aantallen in deze tabellen spreken dan ook niet tot unieke respondenten maar tot het aantal aangevinkte maatregelen. De gepresenteerde range bevindt zich op het niveau van de maatregelen.

## Beoordeling van effectiviteit gebruikte maatregelen

Gemiddeld genomen worden de maatregelen waarvan respondenten gebruik hebben gemaakt beoordeeld tussen 'neutraal' (score 3) en 'een beetje effectief' (score 4). De laagst scorende maatregelen tegen werkdruk betreffen stresschecks en werkdrukwijzers die inzicht geven in werkdruk, *work-life balance coaches*, en programma's om werkzaamheden/processen te digitaliseren/automatiseren/uniformeren (alle een score lager dan 2.50, dus tussen 'niet echt effectief' en 'neutraal' werden gescoord).

De best scorende maatregelen hebben alle betrekking op het reduceren van de werklust en het verkrijgen van extra personeel of ondersteuning. Daarbij kan gedacht worden aan minder onderwijs, minder commissiewerk, taakvermindering bij nieuwe taken, hergebruik van cursusmateriaal óf het verruimen van normuren, uitbreiding van formatie, ondersteuning door onderzoeks-/onderwijsassistenten of administratieve ondersteuning. Alle maatregelen gericht op het reduceren van de werklust en het uitbreiden van het personeel scoren gemiddeld hoger dan een 4.00 (tussen 'een beetje effectief' en 'heel erg effectief').

## Specifieke maatregelen tegen ongewenst gedrag

Twee maatregelen tegen ongewenst gedrag worden door meerdere universiteiten ingezet. Allereerst heeft de helft van de universiteiten gebruik gemaakt van de theatervoorstelling Mindlab om ongewenst gedrag aan te kaarten en bespreekbaar te maken.<sup>115</sup> Ten tweede worden trainingen gegeven die werknemers handvatten geven om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken en te bestrijden, de zogenaamde *Active bystander* trainingen. Aangezien de meerderheid van de universiteiten gebruik maakt van deze maatregelen,

<sup>114</sup> In deze analyses zijn alleen maatregelen tegen werkdruk en ongewenst gedrag meegenomen waar voor de onderzoekers duidelijk was dat iedereen hier van op de hoogte kon zijn of gebruik van kon maken. Zo zijn specifieke maatregelen voor bijvoorbeeld PhD studenten of zwangere werknemers niet in deze analyses meegenomen.

<sup>115</sup> [Mindlab theatervoorstelling van Theater Makers Radio Kootwijk.](#)



worden ze hieronder apart benoemd. In tabel 6 is te zien dat de effectiviteit van zowel de voorstelling als de training gemiddeld genomen tussen 'neutraal' en 'een beetje effectief' wordt beoordeeld.

**Tabel 6** Bekendheid, gebruik en effectiviteit van specifieke maatregelen ongewenst gedrag

	Op de hoogte van maatregelen	Gebruik gemaakt van maatregelen	Effectiviteit van maatregelen
Theatervoorstelling Mindlab <sup>116</sup>	41% (range 21-58%)	34% (range 20-47%)	3.36 (range 3.13-3.57)
Active bystander trainingen	39% (range 11-67%)	31% (range 13-44%)	3.50 (range 3.11-4.13)

## Online platforms voor persoonlijke ontwikkeling en vitaliteit

De helft van de universiteiten biedt werknemers de mogelijkheid om (veelal) online trainingen en workshops te volgen over persoonlijke ontwikkeling, gezondheid en vitaliteit. Universiteiten bieden zulke workshops aan om onder andere de werkdruk te verlagen (bijvoorbeeld het omgaan met stress, time management of mindfulness). Respondenten zijn bij de meeste universiteiten in beperkte mate op de hoogte van deze platforms (gemiddeld 22% is bekend met dergelijke online platforms, met een range van 1-69%). De respondenten die wel ervan op de hoogte zijn, maken er weinig gebruik van (17% maakt gebruik van het aanbod van het online platform, range 9-32%). De respondenten die van deze maatregel gebruik hebben gemaakt geven aan die niet als effectief te zien (gemiddelde score van 2.81<sup>117</sup>, dat is onder het neutrale punt).

## Vertrouwenspersoon

Het is nog niet wettelijk verplicht voor werkgevers om een vertrouwenspersoon aan te stellen, al ligt er een wetsvoorstel voor verplichting tot het aanstellen van een vertrouwenspersoon voor werkgevers met 10 of meer werknemers.<sup>118</sup> Volgens de cao van de Universiteiten van Nederland dient de werkgever wel "een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling".<sup>119</sup> Een vertrouwenspersoon is een belangrijk onderdeel van het beleid tegen psychosociale arbeidsbelasting en is er voor werknemers die te maken krijgen met ongewenst gedrag. De taken van een vertrouwenspersoon omvatten onder andere<sup>120</sup>:

- opvangen, begeleiden en adviseren van werknemers die te maken hebben met ongewenst gedrag;
- doorverwijzen van werknemers naar de juiste hulpverlening;
- adviseren en ondersteunen van de werkgever bij het voorkomen van ongewenst gedrag;
- jaarlijks verslag uitbrengen van bevindingen aan werkgever, OR of personeelsvertegenwoordiging;
- registreren van gevallen van ongewenst gedrag;
- geven van voorlichting over ongewenst gedrag

Vertrouwenspersonen dienen bovendien altijd vertrouwelijk om te gaan met de informatie van werknemers; er geldt ook een geheimhoudingsplicht. In overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging kunnen werkgevers kiezen voor het aanstellen van één of meerdere interne of externe vertrouwenspersonen. Belangrijke aandachtspunt bij het aanstellen van een vertrouwenspersoon is dat hij/zij de organisatie goed kent en toegankelijk is voor werknemers. Daarnaast moet de vertrouwenspersoon

<sup>116</sup> In deze gemiddeldes zijn 6 universiteiten meegenomen, omdat op 1 universiteit de maatregelen aan een selecte groep werknemers werd aangeboden wat de percentages kan vertekenen.

<sup>117</sup> Bij dit gemiddelde is 1 universiteit buiten beschouwing gelaten omdat daar maar 1 werknemer gebruik had gemaakt van de maatregel. Het gemiddelde is 2.98 als de beoordeling voor deze universiteit is toegevoegd.

<sup>118</sup> [Voorstel van wet van het lid Maatoug tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon | Tweede Kamer der Staten-Generaal.](#)

<sup>119</sup> [Artikel 1.12 lid 2, zie CAO Nederlandse Universiteiten.](#)

<sup>120</sup> [Vertrouwenspersoon | Arboportaal.](#)

onafhankelijk kunnen opereren en geen conflicten ervaren vanuit een andere rol. Tot slot is het belangrijk dat de vertrouwenspersoon over de juiste kennis, ervaring en relevante opleiding beschikt.

Uit de gesprekken en documenten is gebleken dat alle 14 universiteiten beschikken over één of meerdere vertrouwenspersonen. Het aantal vertrouwenspersonen varieert sterk per universiteit: van 1,5FTE voor alle studenten en personeel samen (ca. 40.000 personen) tot aan twee centrale en 26 decentrale vertrouwenspersonen alleen voor werknemers (ca. 5.500 werknemers).

Bij een groot deel van de universiteiten is bovendien gebleken dat (er plannen zijn waarmee) beleid tegen ongewenst gedrag wordt uitgebreid of geprofessionaliseerd. De infrastructuur op het gebied van ongewenst gedrag heeft zowel betrekking op het opgestelde beleid en procedures rondom ongewenst gedrag, diversiteit en inclusie, als op de verschillende faciliteiten en structuren, zoals vertrouwenspersonen, ombudsfunctionarissen en meldpunt(en). Alle universiteiten hebben naast de vertrouwenspersonen ook een ombudsfunctionaris aangesteld.<sup>121</sup> Een ombudsfunctionaris is een aanvulling op de interne zorgstructuur als het gaat om ongewenst gedrag. De taken van een ombudsfunctionaris omvatten het bevorderen van het in behandeling nemen van meldingen en klachten van ongewenst gedrag, bemiddeling bij conflicten en (gevraagd en ongevraagd) adviseren over verbetering van processen en beleid. De belangrijkste verschillen tussen een vertrouwenspersoon en ombudsfunctionaris is dat deze laatste zich richt op de organisatie (en niet op de individuele melder), onpartijdig is, en op eigen initiatief onderzoek kan doen naar mogelijk structurele problemen op het gebied van ongewenst gedrag.<sup>122</sup>

Enkele universiteiten hadden een uitgebreide organisatie en infrastructuur rondom sociale veiligheid, waarbij de vertrouwenspersonen en ombudsfunctionaris ook schakelen met bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werkers, psychologen, meldpunten, coördinatoren en functionarissen voor de wetenschappelijk integriteit. Soms waren deze samenwerkingen goed georganiseerd, terwijl bij andere universiteiten deze rollen en verantwoordelijkheden minder duidelijk waren. Over het algemeen hebben de vertrouwenspersonen die functioneerden binnen een team gericht op het bevorderen van de sociale veiligheid, zich positief tot zeer positief uitgelaten over dergelijke samenwerkingsverbanden. Zo werd gesteld dat het vormen van en het positioneren als een duidelijk team op het gebied van sociale veiligheid heeft geleid tot betere voorlichting en meer bekendheid onder werknemers. Deze uitkomst is in lijn met de bevindingen in het advies van de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, die het verplicht instellen van één professioneel team voor sociale veiligheid aanbeveelt.<sup>123</sup> Ook is het met één team voor sociale veiligheid makkelijker om tijdig signalen over ongewenst gedrag binnen de organisatie op te vangen, onderzoek in te stellen en gezamenlijk advies uit te brengen. Bovendien is gebleken dat wanneer vertrouwenspersonen beschikken over bijvoorbeeld een coördinator en centraal meldpunt, er in deze gevallen vaak een overzicht van de problematiek en intervisie aanwezig is. Een degelijke registratie van meldingen draagt bij aan het in kaart kunnen brengen van signalen en trends.

Verschillende vertrouwenspersonen hebben het spanningsveld genoemd tussen enerzijds de verantwoordelijkheid om meldingen goed te registreren en anderzijds de privacy van de melders. Zij gaven aan dat een aanzienlijk deel van de melders anoniem wil blijven, wat het voor hen lastig maakt om casussen te delen met andere vertrouwenspersonen. Bovendien bleek dat met name wanneer er een minder sterk samenwerkingsverband was tussen vertrouwenspersonen en andere sociale veiligheidspartners, er niet altijd een duidelijke meldingsregistratie gehanteerd werd. In sommige gevallen worden casussen helemaal niet centraal geregistreerd, behalve in de persoonlijke notities van de vertrouwenspersoon zelf, en wordt tussen de vertrouwenspersonen onderling en met bijvoorbeeld de ombudsfunctionaris geen of minder informatie gedeeld. Signalen en problematische patronen over bijvoorbeeld veroorzakers van ongewenst gedrag met meerdere benadeelden (die bij verschillende vertrouwenspersonen melding hebben gemaakt) kunnen daardoor gemist worden.

121 <https://www.universiteitenvannederland.nl/onderwerpen/personeel/universitaire-ombudsfunctie>.

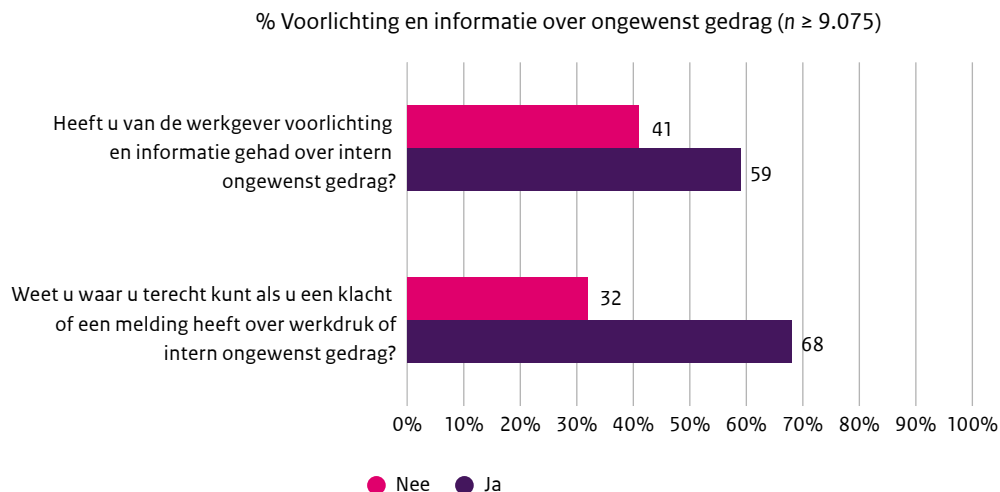
122 [https://www.universiteitenvannederland.nl/files/publications/Landelijk\\_kader\\_voor\\_invulling\\_universitaire\\_ombudsfunctie.pdf](https://www.universiteitenvannederland.nl/files/publications/Landelijk_kader_voor_invulling_universitaire_ombudsfunctie.pdf).

123 Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2024). [Advies over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in hoger onderwijs en wetenschap](#).

Daarnaast spraken vertrouwenspersonen van sommige universiteiten over ‘hoofdpijndossiers’ of ‘langlopende casuïstiek’. Ze geven aan dat deze casussen moeilijk op te lossen zijn doordat bijvoorbeeld dossieropbouw tegen de vermoedelijke dader lastig is, of dat er voor decanen geen prikkels zijn om in te grijpen.

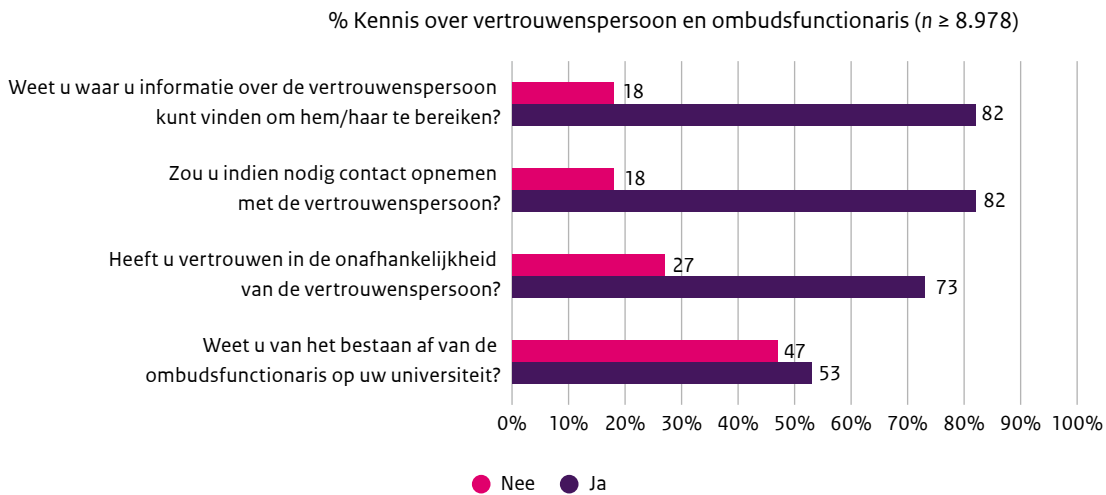
Naast het opvangen en begeleiden van melders, en het signaleren en adviseren van de werkgever, is een van de kerntaken van de vertrouwenspersoon om voorlichting te geven over de aanpak van ongewenst gedrag. Hierbij is het belangrijk dat de vertrouwenspersoon voldoende tijd en middelen tot hun beschikking hebben om voorlichting te geven over hun rol, vindbaarheid en het creëren van bewustzijn op het gebied van ongewenst gedrag. Uit de enquête blijkt dat de meerderheid van de respondenten voorlichting en informatie ontvangen heeft over de vertrouwenspersoon (59%) en weten zij waar ze terecht kunnen voor een klacht of melding over ongewenst gedrag (68%; zie figuur 23).

**Figuur 23** Voorlichting en informatie over ongewenst gedrag



Verder blijkt uit de enquête dat een groot deel van de respondenten (82%) op de hoogte is waar informatie is over de vertrouwenspersoon en dat ze de vertrouwenspersoon ook zouden benaderen wanneer nodig (82%). Werknemers zijn minder bekend met het bestaan van de ombudsfunctionaris (zie figuur 24).

**Figuur 24** Kennis over de vertrouwenspersoon en ombudsfunctionaris



## Meldingen

Bij alle universiteiten wordt er melding gedaan van te hoge werkdruk en/of ongewenst gedrag, blijkt uit de jaarverslagen van vertrouwenspersonen/ombudsfunctionaris. Het aantal meldingen ligt tussen de 13 en 123 per universiteit over het laatste jaar waarvoor deze informatie beschikbaar was (gebaseerd op de meest recente rapporten van de vertrouwenspersonen<sup>124</sup>; gemiddeld 72 meldingen per jaar per universiteit; totaal 1002 meldingen). De meldingen gaan het vaakst over intimidatie (soms in de vorm van pesten, seksuele intimidatie, of verbale agressie). Drie van de 14 universiteiten beschikten over informatie wie de melding betreft.

Uit de enquête blijkt voorts dat niet iedereen die met PSA te maken heeft gehad melding maakt. Alle respondenten die aangaven dat ze de afgelopen twee jaar stress door werkdruk en/of ongewenst gedrag ervoeren is gevraagd of zij daarvan melding hebben gedaan. 31% rapporteerde melding te hebben gedaan van werkdruk en 17% van ongewenst gedrag.<sup>125</sup> In figuur 25 is weergegeven hoeveel procent van de respondenten een melding over werkdruk en/of ongewenst gedrag heeft gedaan, of wat de motivatie was om geen melding te doen.

<sup>124</sup> Op de universiteiten waar vertrouwenspersonen apart rapporteerden van de ombudsfunctionaris is gebruik gemaakt van die gegevens. Indien er geen onderscheid kon worden gemaakt tussen meldingen bij vertrouwenspersonen of de ombudsfunctionaris zijn die cijfers gebruikt.

<sup>125</sup> Dat hoeven geen unieke werknemers te zijn, personen kunnen melding gemaakt hebben van zowel werkdruk als ongewenst gedrag. Vandaar dat de percentages hier ook optellen tot boven de 100%.

**Figuur 25** Meldingen werkdruk en/of ongewenst gedrag

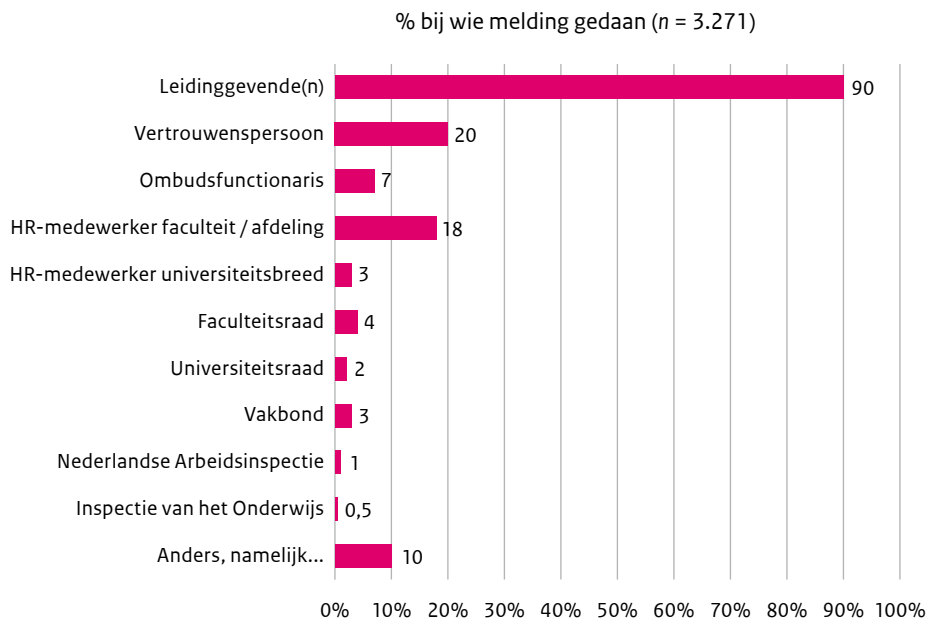


In figuur 25 is ook te zien dat een deel van de respondenten (33%) die te maken hadden met werkdruk en/of ongewenst gedrag geen melding heeft willen maken. 9% geeft aan dat ze geen melding hebben gemaakt omdat het voor hen niet veilig genoeg voelde om dat te doen. 15% gaf aan een andere reden te hebben om geen melding te doen. Na analyse van het open antwoordveld bleek de meest genoemde andere reden om niet te melden dat men het melden als zinloos ervaart en er geen vertrouwen in heeft dat het melden iets aan de situatie gaat veranderen (“[Het] is behoorlijk zinloos om dat te doen; [er] worden nooit of bijna nooit consequenties aan verbonden. Personen die dergelijk gedrag vertonen komen er bijna altijd mee weg”; “There has been no accountability whatsoever for managers - higher bodies have supported them even in obvious cases of mismanagement. So, no point in wasting time”). Als tweede veelgenoemde reden werd gesteld dat met name werkdruk inherent is aan het soort werk dat wetenschappers doen en dat daarover melding doen geen zin heeft of onnodig is. Respondenten geven hierbij aan dat werkdruk en ongewenste omgangsvormen genormaliseerd zijn en dat ze er dus of geen probleem in zien, bijgedragen hebben aan die norm, of denken niet serieus genomen te worden als ze er over zouden beginnen (“te hoge werkdruk is all in the game”, “dit is iets wat mij betreft bij het werk hoort. Ik weet niet anders dan dat de werkdruk binnen de universiteit hoog is”). Tot slot wordt ook gesproken over afhankelijkheden in de eigen carrière waarop melding doen een negatief effect zou hebben en er daarom wordt afgezien van melding doen (“Fear of retaliation”; “Je weet dat er niet goed op gereageerd gaat worden en dat het invloed gaat hebben op je carrière”).

Uit de interviews kwam naar voren dat werknemers huiverig zijn om een melding te doen en dat als zij dit doen, ze dit vaak ook pas in een laat stadium doen, tot frustratie van HR. Zij zien namelijk graag dat melders in een vroeg stadium informeel hulp zoeken bij HR of hun direct leidinggevende, zodat er tijdig ingegrepen of gede-escaleerd kan worden. Desalniettemin wordt HR soms gezien als louter behulpzaam voor de faculteit en de leidinggevende, niet voor de werknemer. Als belangrijke reden om niet te melden kwam op basis van de interviews verder naar voren dat werknemers bang zijn voor de mogelijke impact op hun werk en loopbaan, bijvoorbeeld het mislopen van promotie, het niet verlengen van contracten, of op een andere manier “weggewerkt” of buitengesloten worden. Gesteld werd dat melders zich door onderlinge afhankelijkheden in een kwetsbare positie bevinden die de angst vergroot om zich uit te spreken over ongewenst gedrag en werkdruk.

De respondenten in de enquête die wel aangaven melding te hebben gedaan, hebben dat bij in totaal 4.896 anderen gedaan. Dat deden zij het vaakst bij de leidinggevende, gevolgd door de vertrouwenspersoon en een lokale HR medewerker (bijv. op de faculteit, of verbonden aan de afdeling; zie figuur 26).

**Figuur 26** Bij wie hebben melders melding gedaan?



Aan alle respondenten die aangaven melding te hebben gedaan is ook gevraagd hoe zij de afhandeling (procedure, opvang, nazorg) van de melding beoordelen. Zoals te zien in figuur 27 is de helft van de melders ontevreden (beoordeling als matig of slecht) en de andere helft tevreden (beoordeling als voldoende tot heel goed).<sup>126</sup>

**Figuur 27** Beoordeling afhandeling melding



### Indienen van een officiële klacht

Vertrouwenspersonen geven aan dat het indienen van een officiële klacht een moeilijk traject is dat negatieve gevolgen kan hebben, zowel voor de klager als de beklagde.

Volgens de verslagen over ingediende klachten werd er bij 5 universiteiten geen enkele klacht ingediend in het voorafgaande jaar, en bij 4 universiteiten gezamenlijk 11 klachten.<sup>127</sup> Deze 11 klachten staan in contrast tot de aantallen werknemers die aangaven te maken te hebben met te hoge werkdruk en/of ongewenst

<sup>126</sup> Het oordeel over de afhandeling van meldingen verschilde significant tussen universiteiten. Dit effect was echter klein van grootte ( $\eta^2 = .02$ ) en werd gedreven doordat de laagst scorende universiteit ( $M = 2.93, SD = 1.31$ ) significant verschilde van een aantal beter scorende universiteiten ( $M = 3.32 - 3.49$ ).

<sup>127</sup> Van de overige 5 universiteiten zijn er geen of niet duidelijke te specificeren informatie over klachten.

gedrag. Een laag percentage officiële klachten zou een indicatie kunnen zijn van een goed werkend informeel klachtensysteem, waarbij problemen en misstanden worden opgelost voordat ze resulteren in een officiële meldingsprocedure. Dit lijkt echter onkracht te worden door de resultaten van dit onderzoek, waaruit blijkt dat de afhandeling van meldingen bij onder andere leidinggevende en vertrouwenspersonen door de helft van de respondenten als onvoldoende wordt beoordeeld. Daarnaast geeft bijna tien procent van de respondenten aan zich niet veilig genoeg te voelen om een melding te doen. Gecombineerd met het grote aandeel respondenten dat heeft aangegeven te maken te hebben met werkdruk en/of ongewenst gedrag, lijkt de verklaring voor het geringe aantal officiële klachten te liggen bij het niet goed functioneren van de klachtenprocedure

Tijdens een klachtenprocedure vindt er doorgaans hoor- en wederhoor plaats en kan het voor zowel klager als beklagde erg confronterend zijn om zwart op wit te lezen wat de andere partij over hen zegt. Het klachtensysteem is volgens OR en vertrouwenspersonen vooral procedureel, wat er volgens hen toe leidt dat klagers zich vaak niet erkend voelen in hun gevoel. Ook geven OR-leden aan dat de klachtenprocedure niet leidt tot oplossingen of verbeteringen, en de nazorg voor melders onvoldoende is. Deze bevinding wordt eveneens bevestigd door het advies van de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.<sup>128</sup>

Tussen universiteiten lijkt er op basis van aangeleverde documenten veel verschil te zitten in hoe een klachtencommissie is samengesteld, hoe inhoudelijk geïnformeerd die is en hoe onafhankelijk deze is. Zo worden er klachtencommissies samengesteld uit werknemers van een universiteit zelf, maar kan de arbodienstverlener ook een externe klachtencommissie aanstellen. Er zijn vertrouwenspersonen die aangeven behoefte te hebben aan een onafhankelijke klachtencommissie die wel inhoudelijk bekend is met de dagelijkse praktijk van een universiteit. Door hen is aangegeven dat één landelijke klachtencommissie voor alle universiteiten een oplossing zou zijn.

Een dergelijke landelijke klachtencommissie zou zorgen voor onafhankelijkheid, heeft kennis van zaken én zou de drempel verlagen omdat ze klachten buiten interne procedures van de universiteit kunnen behandelen. Volgens diverse onderzoeken is er een tendens om klachten af te doen als arbeidsconflict of individuele casussen, wat verhindert dat oorzaken structureel worden aangepakt.<sup>129</sup> Een landelijke klachtencommissie kan tegen deze tendens ingaan.

## Opvolging van geconstateerde aandachtspunten vorige interventie

Tijdens een vorige interventie in 2020 heeft de Arbeidsinspectie alle universiteiten gevraagd om actieplannen – plannen van de universiteiten op het gebied van werkdruk, ongewenst gedrag/discriminatie en arbeidstijden – aan de Arbeidsinspectie te leveren. Deze plannen zijn destijds door de Arbeidsinspectie bestudeerd en geanalyseerd. In een rapportage en in individuele terugkoppelingsbrieven in 2021 zijn aandachtspunten geformuleerd.<sup>130</sup> In tabel 7 zijn deze eerder geconstateerde aandachtspunten weergegeven, met daarbij de bevindingen op deze punten, op basis van de documenten, interviews en enquêteresultaten van 2023.

---

128 Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2024). [Advies over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in hoger onderwijs en wetenschap.](#)

129 Zie Essanhaji in opdracht van Sofokles (2022). [De \(on\)mogelijkheid van klachten](#) en Loyens, Claringbould, & Täuber (2023). [Wat zegt wetenschappelijk onderzoek over aard, voedingsbodem en aanpak?](#)

130 Inspectie SZW (2021). [Rapportage WOinActie.](#)

**Tabel 7** Aandachtspunten zoals geformuleerd door de Arbeidsinspectie in 2021 en de bevindingen van het onderzoek in 2023.

NB: Achter de bevindingen is in de laatste kolom middels een stoplichtmodel aangegeven wat de stand van zaken is over het genoemde aandachtspunt. Groen betekent dat in 2023 ten opzichte van 2021 duidelijk verbetering zichtbaar is op basis van de documentatie, interviews en enquête. Oranje geeft aan dat er deels verbetering is, maar dat het nog wel een aandachtspunt blijft. Rood geeft aan dat er geen of onvoldoende verbetering is waargenomen ten opzichte van 2021.

Aandachtspunten meegegeven in 2021 na het bestuderen van de Actieplannen opgesteld door universiteiten	Bevindingen in 2023 op basis van aangeleverde documentatie, interviews en enquêteresultaten	
<b>Werkdruk</b>		
1. Veel van de (voorgenomen) maatregelen van de universiteiten zijn gericht op het individu in plaats van dat er sprake is van een bronaanpak.	Er is een toename te zien van maatregelen die structureler de problematiek aanpakken, zoals investeringen in extra personeel en meer ondersteuning. De meerderheid van de maatregelen is nog altijd gericht op het individu. Dat gaat met name om maatregelen die het individu weerbaarder moeten maken tegen werkdruk en ongewenst gedrag.	●
2. Er wordt niet op een systematische manier gekeken of de te treffen maatregelen aansluiten bij de achterliggende oorzaken van de problematiek. De PDCA-cyclus wordt niet optimaal doorlopen.	De meeste universiteiten hebben geen maatregelen genomen op basis van een probleemanalyse. Ook vond er geen duidelijke evaluatie van de genomen maatregelen plaats, noch een terugkoppeling in de RI&E van deze evaluatie. Kortom, er zijn weinig aanwijzingen dat universiteiten een volledige PDCA-cyclus doorlopen. De plannen en processen die er wel zijn lijken onafhankelijk van elkaar te gebeuren.	●
3. Het effect van de trainingen gericht op werkdrukverlaging wordt niet gemeten en is niet duidelijk.	Het effect van afzonderlijke maatregelen wordt niet tot weinig getoetst. Effecten van afzonderlijke maatregelen kunnen ook niet worden getoetst door middel van een MTO, omdat een verandering over tijd niet toe te schrijven is aan een specifieke maatregel.	●
4. Het is niet duidelijk hoeveel er gebruik wordt gemaakt van de aangeboden trainingen.	Zelf hebben universiteiten geen (tot weinig) inzicht in hoeveel gebruik er wordt gemaakt van trainingen. Uit dit onderzoek blijkt dat gemiddeld genomen ongeveer 30% van de werknemers op de hoogte is van maatregelen en van de werknemers die op de hoogte zijn van de maatregelen maakt gemiddeld genomen 30% gebruik van de maatregelen.	●
5. Universiteiten noemen zelf als achterliggende oorzaak de onderfinanciering, met name onvoldoende subsidies om goed onderzoek te doen. De actieplannen hebben niet geleid tot nader inzicht in oorzaken, die binnen de beïnvloedingsmogelijkheden van de universiteiten zelf liggen.	De werkgever zelf noemt onderfinanciering als oorzaak. Het is niet onderzocht in hoeverre universiteiten zelf hun interne verdeelmodellen hebben aangepast. Binnen de beïnvloedingsmogelijkheden van de universiteiten zelf ontbreekt een probleemanalyse in de aanwezige beleidsstukken, noch worden oorzaken van werkdruk en ongewenst gedrag systematisch uitgevraagd in MTO's. Het huidige onderzoek laat ook andere achterliggende oorzaken zien zoals structureel extra taken boven het functieprofiel.	●
<b>Arbeidstijden</b>		
6. Universiteiten hebben weinig zicht op en aandacht voor daadwerkelijk gewerkte uren.	Universiteiten hebben ook nu nog weinig tot geen zicht op hoeveel uren en wanneer hun werknemers werken. Ook denken ze soms ten onrechte dat de ATW (deels) niet op hen van toepassing is.	●
7. De disbalans tussen waardering van prestaties op het domein onderwijs versus domein onderzoek is een mogelijke werkdrukbron.	Alle universiteiten zijn bezig met het programma Erkennen en Waarderen, een initiatief van diverse koepelorganisaties. <sup>131</sup> De universiteiten verkeren in verschillende stadia van het nadenken over en uitrollen van dit programma. Het is niet duidelijk hoe de invullingen aan het programma invloed gaan hebben op het reduceren van werkdruk.	●

<sup>131</sup> Recognition & Rewards programme - Recognition & Rewards (recognitionrewards.nl).



Aandachtspunten meegegeven in 2021 na het bestuderen van de Actieplannen opgesteld door universiteiten	Bevindingen in 2023 op basis van aangeleverde documentatie, interviews en enquêteresultaten	
8. In MTO's van de universiteiten is niet of nauwelijks aandacht voor de arbeidstijden in relatie tot werkdruk.	9 van de 14 universiteiten vragen in hun MTO informatie uit over overuren. De relatie tussen overuren naar de ervaring van werkdruk wordt niet of weinig gelegd. De informatie over overuren in de MTO's heeft niet tot concrete acties geleid.	●
<i>Discriminatie op de werkvloer</i>		
9. Er wordt onvoldoende nagegaan welke van de 12 wettelijke discriminatiegronden in de organisatie als risico voor discriminatie kunnen spelen en welke vervolgens onderdeel moeten zijn van een aanpak om discriminatie tegen te gaan.	13 van de 14 universiteiten vragen uit of werknemers discriminatie hebben ervaren in het MTO. 3 universiteiten vragen naar de specifieke discriminatiegrond. Met andere woorden, men weet meestal of sprake is van discriminatie, maar niet welke van de 12 wettelijke discriminatiegronden daarvan de oorzaak is.	●
10. Er is onvoldoende aandacht voor het op adequate wijze inventariseren van de arbeidsrisico's als gevolg van discriminatie. Zo worden achterliggende risico-verhogende (organisatorische en/of personele) factoren niet goed in kaart gebracht.	Zoals eerder genoemd ontbreken probleemanalyses in de aanwezige beleidsstukken, noch worden oorzaken van discriminatie systematisch uitgevraagd in MTO's. Er is geen zicht op risico-verhogende factoren zoals die in de Delphi studie benoemd zijn.	●
11. In tegenstelling tot werkdruk is er in de onderzoeken onder medewerkers (onder meer MTO) veel minder aandacht voor discriminatie. Tevens is het vervolg van de onderzoeken onder medewerkers niet altijd duidelijk. Ook is niet altijd duidelijk welke concrete maatregelen worden genomen.	Alle universiteiten stellen nu ook vragen in het MTO over ongewenst gedrag. In geen van de MTO's worden de oorzaken van ongewenst gedrag uitgevraagd. Bij 3 universiteiten wordt gevraagd naar wie het ongewenste gedrag heeft veroorzaakt (bijvoorbeeld de leidinggevende, een collega of student). Zoals hierboven al benoemd vragen alle universiteiten naar ervaren discriminatie, maar hebben 3 universiteiten ook inzicht in de discriminatiegrond.	●
12. De PDCA-cyclus wordt voor het onderwerp discriminatie niet of onvoldoende doorlopen, 'de cyclus wordt niet geheel rond gemaakt' en is bij de meeste universiteiten ook niet als zodanig herkenbaar. Daardoor zijn bijvoorbeeld de effecten van maatregelen rond discriminatie onduidelijk.	Bij 2 universiteiten waren er aanwijzingen van het volledig doorlopen van de PDCA-cyclus. Nochtans hadden deze PDCA-cycli betrekking op werkdruk en niet op ongewenst gedrag of specifiek discriminatie.	●
13. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor het aanpakken van discriminatie zijn niet altijd duidelijk omschreven, bijvoorbeeld wie verantwoordelijk is voor het coördineren en verwerken van meldingen en signalen na klachten, en voor het duiden en verrijken van de meldingen en signalen met achtergrondinformatie.	Alle universiteiten hebben nu een vertrouwenspersoon en een ombudsfunctionaris, en eventueel aanvullende infrastructuur waar werknemers terecht kunnen met meldingen over discriminatie. De meerderheid van de respondenten gaf aan voorlichting en informatie ontvangen te hebben over de vertrouwenspersoon en te weten waar ze terecht kunnen voor een klacht of melding over ongewenst gedrag.	●
14. De organisatie van de nazorg voor slachtoffers van discriminatie en seksuele intimidatie lijkt onvoldoende goed geregeld. In de documentatie van de meeste universiteiten is hier geen zichtbare aandacht voor.	Er is nog weinig tot geen documentatie over de nazorg voor slachtoffers van ongewenst gedrag. Uit het huidige onderzoek komt naar voren dat ongeveer een kwart van de respondenten aangeeft geen melding te willen doen, omdat zij dat als onveilig beschouwen of niet in de effectiviteit ervan geloven. De helft van de werknemers die melding deed is ontevreden over de afhandeling van de melding en de nazorg.	●

Aandachtspunten meegegeven in 2021 na het bestuderen van de Actieplannen opgesteld door universiteiten	Bevindingen in 2023 op basis van aangeleverde documentatie, interviews en enquêteresultaten	
15. Het betrekken van de medezeggenschap bij het onderwerp discriminatie vindt niet aantoonbaar gestructureerd plaats.	Geen onderzoek naar gedaan.	
16. Voorlichting en onderricht zijn veelal op vrijwillige basis en continue aandacht hiervoor blijft nodig.	Deelname aan projecten tegen ongewenst gedrag gebeurt nog bijna altijd op vrijwillige basis.	●
17. Soms zijn er veel (beleids) documenten over discriminatie, maar de status en de samenhang tussen documenten en acties is niet duidelijk.	Er zijn veel verschillende documenten waarin iets wordt gezegd over ongewenst gedrag en vaak zijn er ook veel verschillende partijen betrokken bij beleid en uitvoering. De status en de samenhang tussen documenten en acties is niet duidelijk.	●

Op basis van de bevindingen in bovenstaande tabel kan worden geconcludeerd dat van de 16 in 2023 onderzochte aandachtspunten die in 2021 door de Arbeidsinspectie zijn meegegeven aan de universiteiten, er op één punt aanwijsbare verbetering heeft plaatsgevonden. Bij vijf aandachtspunten was deels verbetering geobserveerd, maar nog niet voor alle universiteiten of niet in voldoende mate. Bij 10 van de 16 onderzochte aandachtspunten is geen duidelijke verbetering waargenomen ten opzichte van 2021. Met name het onderzoeken en inzichtelijk maken van onderliggende oorzaken van werkdruk en het evalueren van (afzonderlijke) maatregelen tegen werkdruk zijn nog steeds belangrijke aandachtspunten. Ook is er nog steeds onvoldoende inzicht in de discriminatiegronden, achterliggende risico-verhogende factoren van discriminatie, en is de organisatie van de nazorg van slachtoffers onvoldoende binnen de universiteiten.

De Arbeidsinspectie heeft in het huidige onderzoek aangetoond dat het wel mogelijk is om meer inzicht te krijgen in onder andere de onderliggende oorzaken van psychosociale arbeidsbelasting, evenals in het gebruik en de evaluatie van maatregelen tegen werkdruk en ongewenst gedrag.

Dit onderzoek laat zien dat werkdruk en ongewenst gedrag veel voorkomen onder het wetenschappelijk en onderwijzend personeel en dat deze risico's een onverminderd probleem zijn binnen de 14 publieke Nederlandse universiteiten. De Inspectie verwacht van de universiteitsbesturen dat alle bovengenoemde oranje en rode aandachtspunten alsnog aangepakt worden.

Naast de bovengenoemde beoordeelde aandachtspunten op het PSA-beleid in tabel 7 zijn verschillende aanvullende aandachtspunten op basis van het huidige onderzoek geconstateerd:

- Draag zorg voor een geïntegreerde en uniforme aanpak van beleidsprocessen (RI&E, MTO, beleidsstukken) in verschillende organisatieonderdelen.
- Doorloop voor elke actie over psychosociale arbeidsbelasting de gehele PDCA-cyclus, waarbij het evalueren van maatregelen een belangrijke plaats inneemt.
- Zorg ervoor dat achterliggende oorzaken van werkdruk en ongewenst gedrag systematisch in kaart worden gebracht, vooral ook de oorzaken waar de universiteit zelf invloed op heeft, en vertaal dit naar concrete maatregelen die aansluiten op deze oorzaken.
- De arbeidstijdenwet is van toepassing op een groot deel van de werknemers van universiteiten. Draag daarom zorg voor gedegen inzicht in werktijden, en zorg voor voldoende rust- en herstelmogelijkheden voor werknemers, en zie hier actief op toe.
- Blijf maatregelen tegen werkdruk en ongewenste omgangsvormen proactief onder de aandacht brengen van werknemers.
- Evalueer waarom het (in)formele meldingen- en klachtensysteem niet of wel gebruikt wordt en/of effectief is voor het melden van ongewenst gedrag.

- Focus op maatregelen die primair gericht zijn op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden in plaats van leefstijl.<sup>132</sup>

Het is nu aan de universiteiten om met deze uitkomsten verder te gaan en de wet na te leven. De Arbeidsinspectie werkt vanuit het perspectief dat de meeste werkgevers zich aan de wet willen en kunnen houden. Om te bevorderen dat werkgevers de Arbwet naleven, biedt de Arbeidsinspectie een handelingsperspectief, bijvoorbeeld door het meegeven van aandachtspunten<sup>133</sup> en het bieden van kennis<sup>134</sup> zodat werkgevers makkelijker (preventieve) maatregelen kunnen nemen. Deze interventiestrategie van de Arbeidsinspectie is echter niet vrijblijvend. Als werkgevers uiteindelijk geen verbeteringen laten zien, volgt een eis tot naleving en daarna mogelijk een boete<sup>135</sup>. Van handhaving is in het kader van dit onderzoek geen sprake, maar het huidige onderzoek krijgt in 2025 opvolging door een inspectieproject.

---

132 Volgens dit onderzoek zijn dat maatregelen die de bron van werkdruk aanpakken, zoals het uitbreiden van de formatie of het reduceren van taaklast. Voor ongewenst gedrag worden active bystander trainingen als effectief ervaren. Durf maatregelen die niet effectief zijn te schrappen. De universiteit is verantwoordelijk voor een gezond en veilig organisatieklimaat en goede arbeidsomstandigheden voor de werknemers. Dit betekent dat de werkgever zich primair bezighoudt met het verlagen werkdrukbronnen en het verhogen van energiebronnen op het werk. Vaak bieden universiteiten nu ook leefstijlgerelateerde workshops en programma's aan. De organisatie daarvan kost tijd en geld terwijl de bekendheid en impact ervan beperkt lijken.

133 Inspectie SZW (2021). [Rapportage WOinActie](#).

134 Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). [Delphi-studie naar risicofactoren en maatregelen intern ongewenst gedrag](#).

135 Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). [Jaarplan 2024](#).

# Handelingsperspectief

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek van de Arbeidsinspectie kan geconcludeerd worden dat werkdruk en ongewenst gedrag aanhoudende problemen zijn onder het onderwijzend en wetenschappelijk personeel. Hiertegen zijn maatregelen nodig die van verschillende actoren actie vereisen. De verantwoordelijkheid voor een gezonde werkomgeving ligt primair bij werkgevers. In het geval van de universiteiten dragen de besturen de eindverantwoordelijkheid voor een goed arbobeleid.<sup>136</sup> Op grond van deze verantwoordelijkheid en aan de hand van de bevindingen uit dit onderzoek moeten zij het voortouw nemen om tot verbeteringen te komen, daarop te sturen en actief verantwoording te vragen van de faculteiten/hoogleraren.

Het huidige onderzoek biedt inzicht in mogelijke oorzaken van de werkdruk en het ongewenste gedrag die geconstateerd zijn. Naast de hierboven al genoemde aandachtspunten, noemt de Arbeidsinspectie voor universiteitsbesturen aanvullende aanknopingspunten op basis van onderzoeksuitkomsten en geobserveerde patronen:

- Er is veelal sprake van centrale aansturing en decentrale uitvoering van beleid en maatregelen op het gebied van werkdruk en ongewenst gedrag. Centraal HR-beleid wordt niet altijd uitgevoerd binnen de faculteiten en het eigenaarschap voor het opstellen en uitvoeren van PSA-beleid is onduidelijk. De maatregelen sluiten niet altijd goed aan bij het beleid, en centrale HR is niet altijd op de hoogte van wat er op decentraal niveau gebeurt. Zorg dat centraal HR-beleid op decentraal niveau wordt doorgevoerd en geëvalueerd, en creëer afstemming en eigenaarschap over het opstellen en uitvoeren van PSA-beleid.
- De universiteiten ervaren de wijze van financiering in combinatie met de fluctuerende studentenaantallen als problematisch. Ga na of er, vooruitlopend op eventuele aanpassingen in de financiering, mogelijkheden zijn om binnen de eigen instelling de fluctuerende studentenaantallen op te kunnen vangen.
- Veel medewerkers vervullen taken die geen onderdeel uitmaken van hun functieprofiel. Dat zorgt voor extra werkdruk. Zorg dat functie/beloning en taaklast in overeenstemming zijn met de in de CAO vastgelegde functieprofielen. Onderzoek ook of de eisen voor selectieprocedures en/of interne promoties in lijn zijn met UFO-profielen.
- Veel medewerkers ervaren ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag blijkt een structureel probleem dat niet behandeld kan worden als een individuele casus of incident.<sup>137</sup> Draag dit actief uit en werk aan een adequate aanpak van ongewenst gedrag die transparant, duidelijk en structureel van aard is.<sup>138-139</sup>
- Klachten over werkdruk en ongewenst gedrag worden weinig ingediend, terwijl de problemen op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting groot zijn. De helft van de respondenten heeft de afhandeling van hun melding als onvoldoende beoordeeld en een deel van de respondenten durft niet te melden. Onderzoek hoe de informele procedures om te melden beter kunnen aansluiten op de behoeften van medewerkers met klachten over werkdruk en ongewenst gedrag. Bezie of andere, meer laagdrempelige, doch onafhankelijke en veilige, manieren effectiever zijn om het meldingssysteem beter te laten functioneren.
- Leidinggevenden spelen een centrale rol in het probleem en de oplossing van werkdruk en ongewenst gedrag. Ga verder met de ontwikkeling van kwalitatief hoogwaardig leiderschap en zorg dat dit niet vrijblijvend is.

Naast de besturen hebben ook andere actoren een rol. Denk aan beleidsmakers, brancheorganisaties, ondernemingsraden en individuele werknemers. Hieronder zijn aangrijpingspunten voor verbetering benoemd die de Arbeidsinspectie actief onder de aandacht wil brengen bij die partijen.

<sup>136</sup> Medewerkers van medische faculteiten zijn niet altijd inbegrepen bij het personeelsbestand van de universiteit, maar van het universitair medisch centrum. In deze gevallen is het universitair medisch centrum en niet de universiteit de werkgever.

<sup>137</sup> Essanhaji, in opdracht van het Sociaal Fonds voor de Kennissector (2022). [De \(on\)mogelijkheid van klachten.](#)

<sup>138</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). [Delphi-studie naar risicofactoren en maatregelen intern ongewenst gedrag.](#)

<sup>139</sup> KNAW (2022). [Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk.](#)

- In lopende initiatieven op het terrein van (a) onderwijs- en onderzoeksfinanciering en (b) sociale veiligheid is nog weinig aandacht voor werkdruk en ongewenst gedrag en de oorzaken daarvan. Bezie hoe deze thema's een geïntegreerd onderdeel kunnen uitmaken van geplande en toekomstige initiatieven op dit gebied.<sup>140</sup>
- Afhankelijkheden spelen een belangrijke rol in de problematiek van ongewenst gedrag. Bezie mogelijke aanpassingen in de bestaande afhankelijkheden zodat deze negatieve effecten worden beperkt en maak gebruik van voorstellen die daarvoor zijn gedaan.<sup>141-142</sup>

---

140 Voorbeelden zijn de Toekomstverkenning Onderwijs en Wetenschap (2022) en UNL Werkgroep-Sterken [Een toekomstvisie voor het WO \(2023\)](#), of de [adviesraad voor wetenschap, technologie en innovatie \(2019\)](#) en de commissie [Veerman \(2010\)](#).

141 Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2022). [Advies en Aanbevelingen naar aanleiding van het adviesrapport Sociale veiligheid in de Nederlandse Wetenschap – Van papier naar praktijk](#).

142 Eerste stappen daartoe worden bijvoorbeeld omschreven door De Jonge Akademie (2023). [Iedereen professor!](#)

# Appendix I

## Thema's en vragen uit semigestructureerd interview

### Centrale HR

Werkdruk	Overuren, taken en verlof	Ongewenst gedrag	Algemeen
Heeft de universiteit een actuele, deugdelijke en volledige risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) over het risico stress door werkdruk?	Wat hebben universiteiten gedaan om (beter) zicht te krijgen in het aantal uren dat werknemers werken?	Is er een actuele, deugdelijke en volledige RI&E aanwezig met betrekking tot het risico ongewenst gedrag?	Wat is het aantal werknemers per wetenschappelijke en onderwijzende functie op de universiteit?
Wordt hieruit duidelijk per afdeling/functie welke werkdrukbronnen te hoog zijn en/of welke energiebronnen te laag, waardoor een disbalans ontstaat die risico geeft op werkstress?	Welke werknemers vallen er onder de ATW (verdienen niet meer dan 3 keer het minimumloon/werken niet met natuurlijke fenomenen, waarvoor een afwijking op het terrein van arbeids- en rusttijden niet noodzakelijk is)?	Is er op basis van de bevindingen in de RI&E over risico een Plan van Aanpak opgesteld met maatregelen om dit risico afdoende te kunnen beheersen?	Wat zijn volgens de beleidsmakers/voerders de belangrijkste oorzaken van werkstress door werkdruk?
Heeft de universiteit voldoende maatregelen in het Plan van Aanpak opgenomen om geconstateerde werkdrukbronnen die te hoog zijn te verminderen of te lage energiebronnen te verhogen?	Nemen werknemers hun verlof op?	Zijn er doeltreffende gedragsregels voor de onderlinge communicatie en omgang tussen personeelsleden opgesteld, waaraan alle personeelsleden zich dienen te houden en worden deze actief uitgedragen?	Wat zijn volgens de beleidsmakers/voerders de belangrijkste oorzaken van ongewenst gedrag?
Zijn er termijnen aangegeven om deze maatregelen uit te voeren en te evalueren?	Wat zijn de normuren voor onderwijstaken, onderzoekstaken, extra taken (lid commissie/raad)?	Heeft de universiteit een informele klachtstructuur, waarbij incidenten in informele sfeer door de leidinggevende kunnen worden opgelost?	Wordt de arbeidshygiënische strategie toegepast door de universiteiten? Zo ja, welke knelpunten ervaren de beleidsmakers met het toepassen van de arbeidshygiënische strategie als het gaat om PSA?
Worden de maatregelen uitgevoerd?		Is er een onafhankelijke vertrouwenspersoon of een persoon met een vergelijkbare vertrouwelijke functie aangesteld tot wie personeelsleden zich kunnen wenden als zij in hun werk met ongewenst gedrag worden geconfronteerd? En als er een vertrouwenspersoon is aangesteld, is deze dan in voldoende mate onafhankelijk, toegankelijk, bekwaam, bevoegd, toegerust, bekend en wordt deze door het personeel geaccepteerd?	
Heeft er een grondige evaluatie plaats gevonden van de maatregelen om geconstateerde werkdrukbronnen die te hoog zijn te verminderen of te lage energiebronnen te verhogen?		Heeft de universiteit voorzien in een formele structuur voor de medewerkers om een klacht rondom ongewenst gedrag in te dienen en te laten onderzoeken en hierover een uitspraak te laten doen?	

Werkdruk	Overuren, taken en verlof	Ongewenst gedrag	Algemeen
Is de totale aanpak van risico's die tot werkstress kunnen leiden ook geëvalueerd?		Worden leidinggevend en dan wel geïnstrueerd in/over het onderwerp ongewenst gedrag?	
Wordt de PDCA (verbeter)- cyclus (opnieuw) doorlopen als hieruit blijkt dat er nog steeds risico's zijn die kunnen leiden tot werkstress?		Wordt er periodiek voldoende voorlichting gegeven aan zowel vaste als tijdelijke medewerkers over de risico's van ongewenst gedrag en over de maatregelen en voorzieningen die in dit verband zijn getroffen?	
Krijgen werknemers en leidinggevend en die met werkstress te maken (kunnen) krijgen, adequate voorlichting en onderricht over de daaraan verbonden risico's en de maatregelen die zijn genomen om de risico's op werkstress te voorkomen of te beperken? Leren zij hierin ook wat werkstress inhoudt en hoe zij dit kunnen herkennen?		Wordt de effectiviteit van de aanpak van het risico ongewenst gedrag, met het bijbehorend pakket van beheersmaatregelen, periodiek geëvalueerd?	
Houden leidinggevend en toezicht op het naleven van de instructies?		Als er ongewenst gedrag is vastgesteld, wat wordt er gedaan met werknemers/leidinggevend en waarover klachten/signalen binnen komen?	

### Lokale HR

Werkdruk	Overuren, taken en verlof	Ongewenst gedrag	Algemeen
Is voor lokale HR duidelijk per afdeling/functie welke werkdrukbronnen te hoog zijn en/of welke energiebronnen te laag, waardoor een disbalans ontstaat die risico geeft op werkstress?	Heeft HR lokaal de indruk dat er veel overgewerkt wordt onder wetenschappelijk personeel?	Hoe zijn de gedragsregels voor onderlinge communicatie en omgang tussen personeelsleden lokaal vormgegeven en hoe worden deze uitgedragen?	Wat zijn volgens HR lokaal de belangrijkste oorzaken van werkstress door werkdruk?
Welke maatregelen worden er op lokaal niveau genomen om geconstateerde werkdrukbronnen die te hoog zijn te verminderen of te lage energiebronnen te verhogen?	Wat zijn de lokale normen voor onderwijstaken, onderzoekstaken, extra taken (lid commissie/raad)?	Hoe is de lokale informele klachtstructuur, waarbij incidenten in de informele sfeer door leidinggevend en kunnen worden opgelost, vormgegeven?	Wat zijn volgens HR lokaal de belangrijkste oorzaken van ongewenst gedrag?
Hoe krijgt de voorlichting en het onderricht over de werkstressrisico's en maatregelen lokaal vorm?		Hoe is de formele klachtstructuur rondom ongewenst gedrag lokaal vormgegeven?	Heeft de lokale HR het idee dat ze genoeg tijd en middelen hebben om zich met preventie bezig te houden?
Hoe houden leidinggevend en toezicht op het naleven van de instructies en hoe weet lokale HR dit?		Hoe wordt de training/voorlichting van leidinggevend en op het gebied van ongewenst gedrag lokaal vormgegeven?	Hoeveel lokaal HR op hoeveel werknemers?
Wat wordt er gedaan met klachten rondom werkdruk?		Hoe wordt de periodieke voorlichting aan werknemers op het gebied van ongewenst gedrag lokaal vormgegeven?	Met welke onderwerpen houdt HR lokaal zich wel/niet bezig? (werkdruk/ongewenst gedrag/preventie)
		Wat wordt er gedaan met meerdere klachten/signalen over ongewenst gedrag rondom bepaalde personen?	Voelt lokale HR zich slagvaardig?

## Ondernemingsraad

Werkdruk	Overuren, taken en verlof	Ongewenst gedrag	Algemeen
Krijgen werknemers en leidinggevendenden die met werkstress te maken (kunnen) krijgen volgens de OR, adequate voorlichting en onderricht over de daaraan verbonden risico's en de maatregelen die zijn genomen om de risico's op werkstress te voorkomen of te beperken? Leren zij hierin ook wat werkstress inhoudt en hoe zij dit kunnen herkennen?	Heeft de OR de indruk dat er veel overgewerkt wordt onder wetenschappelijk personeel?	Zijn er volgens de OR doeltreffende gedragsregels voor de onderlinge communicatie en omgang tussen personeelsleden opgesteld, waaraan alle personeelsleden zich dienen te houden en worden deze actief uitgedragen?	Wat zijn volgens de OR/UR/FR de belangrijkste oorzaken van werkstress door werkdruk?
Heeft de universiteit volgens de OR voldoende maatregelen genomen om werkdrukbronnen die te hoog zijn te verminderen of te lage energiebronnen te verhogen?	Heeft de OR de indruk dat er problemen zijn met het opnemen van verlof of dat werknemers oneigenlijke constructies aangaan met bijzonder verlof?	Heeft de universiteit volgens de OR een informele klachtstructuur, waarbij incidenten in informele sfeer door de leidinggevende kunnen worden opgelost?	Wat zijn volgens de OR/UR/FR de belangrijkste oorzaken van ongewenst gedrag?
Houden leidinggevendenden volgens de OR toezicht op het naleven van de instructies?	Zijn normuren voor onderwijstaken, onderzoekstaken, extra taken (lid commissie/raad) in balans volgens de OR?	Heeft de universiteit volgens de OR voorzien in een formele structuur voor de medewerkers om een klacht rondom intern ongewenst gedrag in te dienen en te laten onderzoeken en hierover een uitspraak te laten doen?	Voelen de ondernemingsraden zich serieus genomen, wordt er m.a.w. echt geacteerd op wat ze signaleren?
		Worden leidinggevendenden volgens de OR getraind dan wel geïnstrueerd in/over het onderwerp Intern ongewenst gedrag?	
		Wordt er volgens de OR periodiek voldoende voorlichting gegeven aan zowel vaste als tijdelijke medewerkers over de risico's van intern ongewenst gedrag en over de maatregelen en voorzieningen die in dit verband zijn getroffen?	
		Wat wordt er volgens OR gedaan met klachten over ongewenst gedrag rondom bepaalde personen?	

## Vertrouwenspersonen

Ongewenst gedrag	Meldingen	Algemeen
Is er een onafhankelijke vertrouwenspersoon of een persoon met een vergelijkbare vertrouwelijke functie aangesteld tot wie personeelsleden zich kunnen wenden als zij in hun werk met ongewenst gedrag worden geconfronteerd? En als er een vertrouwenspersoon is aangesteld, is deze dan in voldoende mate onafhankelijk, toegankelijk, bekwaam, bevoegd, toegerust, bekend en wordt deze door het personeel geaccepteerd?	Wat gebeurt er praktisch gezien als een werknemer zich meldt bij de vertrouwenspersoon?	Hoe weten werknemers waar de vertrouwenspersoon te vinden is?
Heeft de universiteit voorzien in een formele structuur voor de medewerkers om een klacht rondom intern ongewenst gedrag in te dienen en te laten onderzoeken en hierover een uitspraak te laten doen?	Hoeveel meldingen per jaar komen er binnen?	Vertrouwen werknemers de vertrouwenspersoon?
Wat wordt er gedaan met leidinggevendenden waarover klachten/signalen binnen komen?	Waar gaan deze meldingen over (en is dit percentage uit te splitsen)?	Ziet de vertrouwenspersoon zichzelf als slagvaardig?



Ongewenst gedrag	Meldingen	Algemeen
	Wat doet de vertrouwenspersoon met deze meldingen?	Hoeveel vertrouwenspersonen zijn er voor hoeveel werknemers?
	Hoe wordt de afhandeling van meldingen gemonitord?	Waar bevinden de vertrouwenspersonen zich (op universitair niveau of per faculteit, of weer een andere constructie)?
	Wat voor begeleiding krijgen melders? Hoe worden zij in bescherming genomen?	Wat zijn volgens de vertrouwenspersonen de belangrijkste oorzaken van werkstress door werkdruk?
	Hoeveel van de meldingen worden een 'echte' zaak/klacht?	Wat zijn volgens de vertrouwenspersonen de belangrijkste oorzaken van ongewenst gedrag?
		Kunnen werknemers kiezen naar welke vertrouwenspersoon ze gaan?

# Appendix II

## Psychometrische kwaliteiten

**Tabel 8** Psychometrische kwaliteiten van de gebruikte schalen

	Voorbeeld item	Schaal	Aantal items	Cronbach's $\alpha$	$M$ (SD) <small>total</small>
Psychologische taakeisen <sup>143</sup>	Mijn baan vereist dat ik heel snel moet werken.	1 = Helemaal niet me eens, 5 = Helemaal me eens	4	.84	3.55 (0.85)
Uitputting <sup>144</sup>	Op het werk voel ik me geestelijk uitgeput.	1 = Nooit, 5 = Altijd	8	.92	2.68 (0.81)
Psychologische veiligheid <sup>145</sup>	Op mijn afdeling worden mijn vaardigheden en talenten op waarde geschat en benut.	1 = Helemaal niet me eens, 5 = Helemaal me eens	7	.85	3.56 (0.77)
Passief-agressief gedrag van de leidinggevende <sup>146</sup>	Mijn leidinggevende maakt negatieve opmerkingen over mij tegen anderen.	1 = Nooit, 5 = Altijd	5	.90	1.24 (0.55)

143 Items uit Choi et al. (2012), gebaseerd op het theoretisch kader van Karasek, R., Choi, B., Ostergren, P.O., Ferrario, M., & Smet, P. D. (2007).

144 Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Handleiding Burn-out Assessment Tool (BAT).

145 Team Psychological Safety scale uit Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.

146 Passive aggressive abusive supervision subscale van Mitchell & Ambrose (2007), gebaseerd op de Abusive supervision scale van Tepper (2000).

# Appendix III

## Online enquête

### Sectie 1 - Introductie

#### Doel van het onderzoek

De Nederlandse Arbeidsinspectie ziet toe op veilig, gezond en eerlijk werk voor iedereen. In 2023 doet de Nederlandse Arbeidsinspectie onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting (werkdruk, ongewenst gedrag en discriminatie) bij de 14 openbare universiteiten in Nederland. Dit om ongezonde en onveilige werksituaties effectief aan te kunnen pakken. Voor een juist beeld van wat er bij uw universiteit speelt zijn uw ervaringen als werknemer van groot belang. Daarom nodigen wij u uit om hierover een aantal vragen te beantwoorden. Hiermee helpt u niet alleen ons maar draagt u ook bij aan betere werkomstandigheden voor u en uw collega's.

Dit onderzoek levert verschillende uitkomsten op:

- Elke universiteit ontvangt na afloop van het onderzoek een overzicht met daarin concrete verbeterpunten gericht op de eigen organisatie.
- Inzichten over oorzaken en *best practices*, gebaseerd op data van alle universiteiten, publiceren de Arbeidsinspectie in een algemeen rapport dat zal worden verstrekt aan alle universiteiten, het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en andere belanghebbende organisaties (bijv. UNL, KNAW, NWO, vakbonden).
- De uitkomsten van het onderzoek dienen als input voor eventuele vervolgacties van de Arbeidsinspectie of andere (overheids)organen.

Deze enquête gaat in op de volgende onderwerpen: (ervaren) werkdruk; intern ongewenst gedrag en discriminatie; oorzaken en genomen maatregelen van werkdruk en intern ongewenst gedrag; ervaringen met het melden van werkdruk of ongewenst gedrag binnen de universiteit. Het invullen van de enquête duurt ongeveer 10-15 minuten en bestaat uit maximaal 41 vragen. De enquête is zowel in het Nederlands als Engels beschikbaar. Deelname is geheel vrijblijvend en u kunt dan ook op ieder moment besluiten te stoppen.

#### Gebruik van persoonsgegevens

De volgende gegevens worden verzameld om analyses in groepsverband te doen en worden nooit op persoonsniveau teruggevoerd:

- Geslacht
- Leeftijd
- Nationaliteit
- Eerste (/voorkeurs-)taal
- Functie / UFO Functieprofiel
- Universiteit/Faculteit
- Contractsoort
- Dienstjaren actief in de wetenschap
- Samenstelling huishouden

Identificatiekenmerken, zoals IP-adres en locatie, worden niet opgeslagen. Er wordt uitsluitend onderzoek op groepsniveau gedaan en op geen enkele manier zal worden gekeken naar individuele uitkomsten. Uw antwoorden worden samengenomen met de gegevens van al het wetenschappelijk personeel op uw universiteit en alle 14 universiteiten in Nederland. Zoals eerder genoemd krijgt elke universiteit een

individuele terugkoppeling op hoofdlijnen. Alvorens deze terugkoppeling wordt gegeven zal een controle op herleidbaarheid plaatsvinden.

### Verstrekking aan derden

De Arbeidsinspectie maakt gebruik van software van Survalyzer voor de uitvoering van de enquête. De Arbeidsinspectie draagt er middels een verwerkersovereenkomst met Survalyzer zorg voor dat de gegevens veilig worden verwerkt en bewaard en dat deze niet voor andere doeleinden worden gebruikt. Uw gegevens worden uit de Survalyzer omgeving verwijderd zodra ze daar niet meer nodig zijn. Verder zullen wij de door u verstrekte gegevens niet aan andere partijen verstrekken. **Uw antwoorden op deze vragen worden in geen enkel geval aan uw werkgever verstrekt.**

### Beveiligen en bewaren

Wij nemen passende beveiligingsmaatregelen om misbruik van en ongeautoriseerde toegang tot de verzamelde data te beperken. Zo zorgen wij dat alleen de noodzakelijke personen toegang hebben tot de gegevens (i.e., de hoofdonderzoekers verbonden aan de Nederlandse Arbeidsinspectie) en dat de toegang tot de gegevens afgeschermd is. De gegevens worden voor een termijn van 1 jaar na afronding van het onderzoek bewaard.

### Vragen of klachten

Natuurlijk helpen wij u graag verder als u vragen of klachten heeft over de verwerking van uw persoonsgegevens (via [NLAPostbusMonitorAiB@NLArbeidsinspectie.nl](mailto:NLAPostbusMonitorAiB@NLArbeidsinspectie.nl)). Mochten we er samen niet uitkomen, dan kunt u ook uw vraag of klacht melden bij de **Autoriteit Persoonsgegevens**.

### Vrijwillige deelname

De Arbeidsinspectie baseert deze enquête op artikel 6, eerste lid onder e, AVG. Dit betekent dat het niet verplicht is deel te nemen aan deze enquête en dat op basis van deze grondslag een toestemmingsformulier (*informed consent*) niet is vereist. De Arbeidsinspectie en uw werkgever vragen u alleen uit vrije wil deel te nemen. De Arbeidsinspectie registreert niet wie wel of niet deelneemt. Individuen kunnen hierop dan ook niet worden aangesproken.

Indien u wenst deel te nemen aan de enquête, kunt u hieronder aangeven dat u op de hoogte bent van de verwerking van persoonsgegevens. Aan het einde van de enquête zullen wij u deze vraag nogmaals stellen. Pas als u daar op 'Antwoorden versturen' drukt, worden uw gegevens opgeslagen en meegenomen in het onderzoek.

Ik neem deel aan het onderzoek en begrijp dat mijn persoonsgegevens daarvoor worden verwerkt.

- Ja  
 Nee<sup>147</sup>

## Sectie 2 - persoonlijke situatie

De eerste vragen hebben betrekking op uw persoonlijke situatie.

1. Wat is uw geslacht?
- Vrouw  
 Man  
 Ik identificeer me als...: \_\_\_\_\_  
 Dat zeg ik liever niet

2. Wat is uw leeftijd (in jaren)?
- \_\_\_\_\_

<sup>147</sup> Indien het antwoord 'Nee' betref verliet de respondent de enquête en kreeg de volgende tekst te zien: "Dank u zeer. Helaas kunt u niet deelnemen aan deze vragenlijst."

3. Wat is uw nationaliteit?
- Nederlands
  - Niet-Nederlands, binnen de EU
  - Niet-Nederlands, buiten de EU
4. Wat is uw eerste (/voorkeurs-)taal?
- Nederlands
  - Engels
  - Anders
5. Wat is uw thuissituatie?
- Thuiswonend (bij ouders/voogd)
  - Alleenwonend
  - Alleenstaand met thuiswonende kinderen
  - Samenwonend met partner
  - Samenwonend met partner met thuiswonende kinderen
  - Samenwonend met huisgenoten
  - Anders, namelijk...: \_\_\_\_\_

### Sectie 3 - vragen universiteit

De volgende vragen hebben betrekking op de universiteit waar u werkzaam bent.

6. Voor welke universiteit in Nederland bent u werkzaam?
- Als u voor meerdere universiteiten werkzaam bent, vul hier dan de universiteit in waar u het meeste aantal uren in de week onder contract staat.*
- Erasmus Universiteit Rotterdam
  - Open Universiteit
  - Radboud Universiteit Nijmegen
  - Rijksuniversiteit Groningen
  - Technische Universiteit Delft
  - Technische Universiteit Eindhoven
  - Tilburg University
  - Universiteit Leiden
  - Universiteit Maastricht
  - University of Twente
  - Universiteit Utrecht
  - Universiteit van Amsterdam
  - Vrije Universiteit
  - Wageningen University
  - Anders, namelijk...: \_\_\_\_\_

7. Voor welke faculteit/instituut/onderdeel binnen de universiteit bent u werkzaam?<sup>148</sup>

- Erasmus School of Economics<sup>1)</sup>
- Erasmus School of Law<sup>2)</sup>
- Erasmus School of History, Culture and Communication<sup>3)</sup>
- Erasmus School of Social and Behavioural Sciences<sup>4)</sup>
- Erasmus School of Philosophy<sup>5)</sup>
- Erasmus MC<sup>6)</sup>
- Rotterdam School of Management<sup>7)</sup>
- International Institute of Social Studies<sup>8)</sup>
- Erasmus School of Health Policy & Management<sup>9)</sup>
- Erasmus University College<sup>10)</sup>
- Bètawetenschappen<sup>11)</sup>
- Cultuurwetenschappen<sup>12)</sup>
- Managementwetenschappen<sup>13)</sup>
- Onderwijswetenschappen<sup>14)</sup>
- Psychologie<sup>15)</sup>
- Rechtswetenschappen<sup>16)</sup>
- Faculteit der Filosofie, Theologie en Religiewetenschappen<sup>17)</sup>
- Faculteit der Letteren<sup>18)</sup>
- Faculteit der Managementwetenschappen<sup>19)</sup>
- Faculteit der Medische Wetenschappen<sup>20)</sup>
- Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica<sup>21)</sup>
- Faculteit der Rechtsgeleerdheid<sup>22)</sup>
- Faculteit der Sociale Wetenschappen<sup>23)</sup>
- Faculteit Economie en Bedrijfskunde (FEB)<sup>24)</sup>
- Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen<sup>25)</sup>
- Faculteit Religie, Cultuur en Maatschappij<sup>26)</sup>
- Faculteit der Letteren<sup>27)</sup>
- Medische Wetenschappen<sup>28)</sup>
- Faculteit Rechtsgeleerdheid<sup>29)</sup>
- Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen<sup>30)</sup>
- Faculty of Science and Engineering<sup>31)</sup>
- Faculteit Wijsbegeerte<sup>32)</sup>
- University College Groningen<sup>33)</sup>
- Campus Fryslân<sup>34)</sup>
- Bouwkunde<sup>35)</sup>
- Civiele Techniek & Geowetenschappen<sup>36)</sup>
- Elektrotechniek, Wiskunde & Informatica<sup>37)</sup>
- Industrieel Ontwerpen<sup>38)</sup>
- Faculteit Luchtvaart- en Ruimtevaarttechniek<sup>39)</sup>
- Techniek, Bestuur en Management<sup>40)</sup>
- Technische Natuurwetenschappen<sup>41)</sup>
- Werktuigbouwkunde, Maritieme Techniek & Technische Materiaalwetenschappen<sup>42)</sup>
- Mathematics and Computer Science<sup>43)</sup>
- Industrial Engineering and Innovation Sciences<sup>44)</sup>
- Industrial Design<sup>45)</sup>
- Electrical Engineering<sup>46)</sup>
- Biomedical Engineering<sup>47)</sup>
- Chemical Engineering and Chemistry<sup>48)</sup>
- Built Environment<sup>49)</sup>
- Mechanical Engineering<sup>50)</sup>
- Applied Physics and Science Education<sup>51)</sup>

---

<sup>148</sup> Respondenten kregen alleen de faculteiten/instituten/onderdelen te zien die tot de door hen aangevinkte universiteit behoren.

- Tilburg School of Economics and Management <sup>52)</sup>
- Tilburg Law School <sup>53)</sup>
- Tilburg School of Social and Behavioral Sciences <sup>54)</sup>
- Tilburg School of Humanities and Digital Sciences <sup>55)</sup>
- Tilburg School of Catholic Theology <sup>56)</sup>
- Archeologie <sup>57)</sup>
- Geesteswetenschappen <sup>58)</sup>
- Geneeskunde / LUMC <sup>59)</sup>
- Governance and Global Affairs <sup>60)</sup>
- Rechtsgeleerdheid <sup>61)</sup>
- Sociale Wetenschappen <sup>62)</sup>
- Wiskunde en Natuurwetenschappen <sup>63)</sup>
- Faculteit der Cultuur- en Maatschappijwetenschappen <sup>64)</sup>
- Faculteit der Rechtsgeleerdheid <sup>65)</sup>
- Faculty of Health, Medicine and Life Sciences <sup>66)</sup>
- Faculty of Psychology and Neuroscience <sup>67)</sup>
- Faculty of Science and Engineering <sup>68)</sup>
- School of Business and Economics <sup>69)</sup>
- Behavioural, Management and Social Sciences <sup>70)</sup>
- Engineering Technology <sup>71)</sup>
- Electrical Engineering, Mathematics and Computer Science <sup>72)</sup>
- Geo-Informatie Wetenschappen en Aardobservatie <sup>73)</sup>
- Technische Natuurwetenschappen <sup>74)</sup>
- MESA+ - Institute for nanotechnology <sup>75)</sup>
- Techmed Centre <sup>76)</sup>
- Digital Society Institute <sup>77)</sup>
- Faculteit Bètawetenschappen <sup>78)</sup>
- Faculteit Diergeneeskunde <sup>79)</sup>
- Faculteit Geesteswetenschappen <sup>80)</sup>
- Faculteit Geneeskunde <sup>81)</sup>
- Faculteit Geowetenschappen <sup>82)</sup>
- Faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie <sup>83)</sup>
- Faculteit Sociale Wetenschappen <sup>84)</sup>
- University College Utrecht <sup>85)</sup>
- University College Roosevelt <sup>86)</sup>
- Economie en Bedrijfskunde <sup>87)</sup>
- Faculteit der Geesteswetenschappen <sup>88)</sup>
- Faculteit der Geneeskunde <sup>89)</sup>
- Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen <sup>90)</sup>
- Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica <sup>91)</sup>
- Faculteit der Rechtsgeleerdheid <sup>92)</sup>
- Faculteit der Tandheelkunde <sup>93)</sup>
- Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam <sup>94)</sup>
- Faculteit der Bètawetenschappen <sup>95)</sup>
- Faculteit der Gedrags- en Bewegingswetenschappen <sup>96)</sup>
- Faculteit der Geesteswetenschappen <sup>97)</sup>
- Faculteit der Geneeskunde <sup>98)</sup>
- Faculteit der Rechtsgeleerdheid <sup>99)</sup>
- Faculteit der Sociale Wetenschappen <sup>100)</sup>
- Faculteit Religie en Theologie <sup>101)</sup>
- School of Business and Economics <sup>102)</sup>
- Agrotechnology and Food Sciences Group <sup>103)</sup>
- Animal Sciences Group <sup>104)</sup>
- Environmental Sciences Group <sup>105)</sup>
- Plant Sciences Group <sup>106)</sup>

- Social Sciences Group<sup>107)</sup>
- Wageningen Food Safety Research<sup>108)</sup>
- Anders, namelijk...: \_\_\_\_\_<sup>109)</sup>

8. Welke functie heeft u binnen de universiteit?

- Student Assistent
- Docent (zonder onderzoekstaken)
- Promovendus (intern)
- Promovendus (extern)
- (Postdoctoraal) onderzoeker
- Universitair Docent 2
- Universitair Docent 1
- Universitair Hoofddocent 2
- Universitair Hoofddocent 1
- Hoogleraar 2
- Hoogleraar 1
- Anders, namelijk...: \_\_\_\_\_

9. Heeft u een leidinggevende functie?

- Ja
- Nee

10. Heeft u ook neven(functies) en zo ja, hoeveel?

- Nee, geen nevenfuncties
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Meer dan 5

11. Heeft u de afgelopen **12 maanden** (voor de universiteit waar u het meeste aantal uren in de week onder contract staat) weleens in een ander land dan Nederland gewerkt (exclusief congresbezoek of korte verblijven)?

- Ja, meer dan twee weken
- Ja, meer dan een maand
- Ja, meer dan een half jaar
- Nee



12. In welke salarisschaal bent u ingedeeld (u kunt deze informatie vinden op uw meest recente salarisstroom)?

- 18
- 17
- 16
- 15
- 14
- 13
- 12
- 11
- 10
- 9
- 8
- 7
- 6
- 5
- 4
- 3
- Anders, namelijk...: \_\_\_\_\_
- Dat zeg ik liever niet

13. Welke taken/verantwoordelijkheden voert u uit/heeft u in uw huidige functie? Vink hieronder aan als de taken/verantwoordelijkheden op u van toepassing zijn, laat anders open (meerdere antwoorden mogelijk). In onderstaande omschrijving wordt met 'capaciteitsgroep' uw eigen afdeling of departement bedoeld.

#### Onderzoeksuitvoering

- Zelfstandig uitvoeren van onderzoek op een breed of specialistisch onderzoeksgebied.
- Uitvoeren van onderzoek op basis van een reeds (door een collega) gedefinieerd en goedgekeurd onderzoeksvoorstel.
- Onder begeleiding uitvoeren van onderzoek op basis van een reeds (door een collega) gedefinieerd en goedgekeurd onderzoeksvoorstel.

#### Onderzoekscoördinatie

- Optreden als co-promotor voor promovendi.
- Inhoudelijk begeleiden van wetenschappelijk personeel bij de uitvoering van onderzoek.
- Vertalen van ontwikkelingen in het onderzoeksgebied naar landelijke of internationale onderzoeksprogramma's.
- Coördineren van en zorgdragen voor realisatie van een onderzoeksprogramma.
- Coördineren van en zorgdragen voor realisatie van samenhangende onderzoeksprojecten die een belangrijk deel uitmaken van een onderzoeksprogramma.
- Zorgen voor afbakening en structurering van eigen onderzoek.

#### Contractonderzoek

- Initiëren van, verwerven van en verantwoording afleggen over 2e en 3e-geldstroomfinanciering voor zowel eigen als andermans onderzoek.
- Leveren van een bijdrage aan de verwerving van 2e en 3e-geldstroomfinanciering voor zowel eigen als andermans onderzoek.

### Onderwijsontwikkeling

- Opstellen van verbetervoorstellen naar aanleiding van onderwijsevaluatie voor onderwijsonderdelen en deze implementeren.
- Initiëren en ontwikkelen van de opzet, inhoud en didactiek voor een substantieel deel van het onderwijsprogramma.
- Initiëren en ontwikkelen van de opzet, inhoud en didactiek voor samenhangende onderwijsonderdelen.
- Ontwikkelen van toegewezen onderwijsonderdelen op basis van vastgestelde opzet, inhoud en didactiek.
- Zorgen voor periodiek onderhoud van de toegewezen onderwijsonderdelen.

### Onderwijsuitvoering

- Verzorgen van zelfontwikkelde onderwijsonderdelen voor uiteenlopende doelgroepen.
- Verzorgen van reeds ontwikkelde reguliere onderwijsonderdelen.

### Onderwijsevaluatie

- Doet strategische voorstellen en implementeert facultair onderwijsbeleid.
- Verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs binnen een leerstoel.
- Opstellen van verbetervoorstellen naar aanleiding van onderwijsevaluatie voor onderwijsonderdelen en deze implementeren.
- Opstellen van verbetervoorstellen naar aanleiding van onderwijsevaluatie voor de toegewezen onderwijsonderdelen.
- Signaleren van verbetermogelijkheden voor de toegewezen onderwijsonderdelen.

### Organisatie

- Geven van leiding aan een leerstoel, capaciteitsgroep, of instituut.
- Geven van leiding aan een onderdeel van de capaciteitsgroep of uitvoeren van gemandateerde managementtaken van de Hoogleraar, bijvoorbeeld voeren van beoordelingsgesprekken, toezien op de uitvoering van het onderwijs of in concept opstellen van de begroting.
- Uitvoeren van bestuurs- en/of beheerstaken die verder strekken dan de capaciteitsgroep, bijvoorbeeld leidinggeven aan een opleidingscommissie of het coördineren van een opleiding, etc.
- Geven van leiding of deelnemen aan commissies of werkgroepen, gericht op bestuur van de faculteit of instelling.
- Geven van leiding aan een samenwerkingsvorm op het gebied onderwijs met externe partijen vanuit maatschappij, overheid of bedrijfsleven.
- Geven van leiding aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen de capaciteitsgroep. Bijdragen aan administratieve en coördinerende taken alsmede mentoring van personeel binnen de capaciteitsgroep.
- Deelnemen aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen de capaciteitsgroep. Bijdragen aan administratieve en coördinerende taken binnen de capaciteitsgroep. Bijdragen aan een open, veilige en inclusieve werkomgeving.

14. Wat voor soort contract heeft u?

- Tijdelijke aanstelling
- Tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast (bijv. tenure track)
- Vaste aanstelling
- Anders, namelijk...: \_\_\_\_\_

15. Hoeveel uur werkt u per week volgens uw contract?

\_\_\_\_\_

16. Hoeveel uur heeft u afgelopen **6 maanden** daadwerkelijk gemiddeld per week gewerkt aan de universiteit?

*Exclusief eventuele nevenfuncties. Wanneer u korter dan 6 maanden in dienst bent bij uw huidige werkgever, dan gaat deze vraag over de periode sinds indiensttreding.*

\_\_\_\_\_

17. Hoeveel jaren bent u actief werkzaam in de wetenschap (bij zowel uw huidige werkgever als mogelijke andere universiteiten hiervoor; voor academici sinds start promotietraject of onderwijs-/onderzoeksofpositie; exclusief onderbrekingen, sabbatical etc.)?
- 

## Sectie 4 - vragen werkervaring I

De volgende vragen hebben betrekking op hoe u uw werk ervaart en situaties/gedragingen waar u in uw werk mee te maken heeft gehad.

18. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen?

	Helemaal niet mee eens	Oneens	Niet eens/oneens	Eens	Helemaal mee eens
Mijn baan vereist dat ik heel snel moet werken.					
Mijn baan vereist dat ik heel hard moet werken.					
Er wordt van mij gevraagd om een extreme hoeveelheid werk te doen.					
Ik krijg niet voldoende tijd om mijn werk te voltooien.					

19. Heeft u de afgelopen **2 jaar** meer dan incidenteel (meer dan enkele keren per jaar) te maken gehad met stress als gevolg van werkdruk?

*Wanneer u korter dan 2 jaar in dienst bent bij uw huidige werkgever, dan gaat deze vraag over de periode sinds indiensttreding.*

- Ja  
 Nee

20. Wat zijn volgens u de belangrijkste oorzaken van werkdruk in uw baan?

*U kunt meerdere opties aankruisen*

*Deze lijst met oorzaken is o.a. gebaseerd op de uitkomsten van het rapport van WOinActie, 2020.*

- Te veel taken  
 Onrealistische normuren (=uren voor onderwijstaken)  
 Prestatiedruk  
 Onderlinge competitie  
 Bureaucratie  
 Piekbelasting  
 Personeelstekort  
 Tekort schieten van management  
 Gebrek aan onderzoekstijd  
 Gebrek aan ondersteuning  
 Afhankelijkheid van anderen in een hogere positie  
 Een andere oorzaak, namelijk...: \_\_\_\_\_  
 Ik ervaar geen werkdruk en kan geen oorzaken benoemen

## Sectie 5 - vragen werkervaring II

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt.

21. Geef bij de volgende vraag aan hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende antwoord aan te kruisen?

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
Op het werk voel ik me geestelijk uitgeput.					
Alles wat ik doe op mijn werk, kost mij moeite.					
Ik raak maar niet uitgerust nadat ik gewerkt heb.					
Op het werk voel ik mij lichamelijk uitgeput.					
Als ik 's morgens opsta, mis ik de energie om aan de werkdag te beginnen.					
Ik wil wel actief zijn op het werk, maar het lukt mij niet.					
Als ik me inspan op het werk, dan word ik snel moe.					
Op het einde van de werkdag voel ik me mentaal uitgeput en leeg.					

## Sectie 6 - vragen gedrag collega's en/of leidinggevende(n)

De volgende vragen gaan over het gedrag van uw **collega's en/of leidinggevende(n)** op het werk.

22. Kruis hieronder aan met welke gedragingen u de afgelopen **2 jaar** zelf weleens te maken heeft gehad in uw werk als wetenschapper of welke gedragingen uw collega's zijn overkomen?  
*Wanneer u korter dan 2 jaar in dienst bent bij uw huidige werkgever, dan gaat deze vraag over de periode sinds indiensttreding. U kunt meerdere opties aankruisen.*

	Zelf meegemaakt	Gezien dat collega het heeft meegemaakt	Niet meegemaakt of gezien
Organisatorisch pesten (bijv. zinloze taken krijgen, opzettelijk verkeerde beoordeling vanuit management krijgen)			
Sociale isolatie (bijv. negeren, buitensluiten, niet groeten, niet uitgenodigd worden)			
Inbreuk op privacy (bijv. imiteren, belachelijk maken, grapjes over privéleven)			
Fysieke agressie (bijv. schoppen, duwen, slaan)			
Verbale agressie (bijv. schelden, schreeuwen, bedreigen, beledigingen)			
Roddelen			
Seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen			
Seksueel getinte of pornografische afbeeldingen delen, staren of seksueel gerichte gebaren			

	Zelf meegemaakt	Gezien dat collega het heeft meegemaakt	Niet meegemaakt of gezien
Alle vormen van ongewenst lichamelijk contact (bijv. arm om de schouder, beetpakken, knijpen, zoenen, aanranden of zelfs verkrachten)			
Chantage			
Onterecht claimen auteurschap			
Niet naleven gemaakte afspraken (bijv. normen voor promotie zonder instemming bijstellen, meer taken krijgen dan afgesproken)			
Wetenschappelijke fraude (bijv. data fabricatie, p-hacking)			
Digitaal ongewenst gedrag (bijv. online pesten)			
Anders, namelijk...			

23. Kruis hieronder aan of u zichzelf de afgelopen 2 jaar weleens gediscrimineerd heeft gevoeld in uw werk als wetenschapper of dat u gezien heeft dat een collega gediscrimineerd werd, en zo ja op basis van welke grond.

*Wanneer u korter dan 2 jaar in dienst bent bij uw huidige werkgever, dan gaat deze vraag over de periode sinds indiensttreding. U kunt meerdere opties aankruisen.*

	Zelf meegemaakt	Gezien dat collega het heeft meegemaakt	Niet meegemaakt of gezien
Discriminatie op basis van ras of huidskleur			
Discriminatie op basis van nationaliteit			
Discriminatie op basis van geslacht			
Discriminatie op basis van seksuele oriëntatie			
Discriminatie op basis van transgender zijn			
Discriminatie op basis van politieke overtuiging			
Discriminatie op basis van godsdienst of levensovertuiging			
Discriminatie op basis van handicap op chronische ziekte			
Discriminatie op basis van burgerlijke staat			
Discriminatie op basis van leeftijd			
Discriminatie op basis van arbeidsduur (fulltime of parttime)			
Discriminatie op basis van soort contract (vast of tijdelijk)			
Discriminatie op basis van ouderschapsstatus (wel of geen kinderen hebben)			
Anders, namelijk...			

24. Wie was de veroorzaker van het ongewenst gedrag of discriminatie dat u zelf heeft meegemaakt of bij een collega heeft gezien?<sup>149</sup> U kunt *meerdere opties aankruisen*

- Leidinggevende(n)
- Collega('s)
- Student(en)
- Anders, namelijk...: \_\_\_\_\_

25. Wat zijn volgens u de belangrijkste oorzaken van ongewenst gedrag (inclusief discriminatie) door collega's en/of leidinggevende(n) in uw baan? U kunt *meerdere opties aankruisen*.

- Werkdruk en schaarste van middelen (onderlinge competitie)
- Machtsverschillen en afhankelijkheden
- Praten over ongewenst gedrag wordt niet geprioriteerd
- Het is onveilig om je uit te spreken over ongewenst gedrag
- De zorg op het gebied van sociale veiligheid is onvoldoende vormgegeven
- Ontbreken van sancties voor personen die ongewenst gedrag vertonen
- Ontbreken van leiderschapskwaliteiten bij managers
- Positieve rolmodellen ontbreken
- Een andere oorzaak, namelijk...: \_\_\_\_\_

Ik ervaar geen ongewenst gedrag (inclusief discriminatie) van collega's/leidinggevende(n) en zie dit ook niet bij collega's en kan geen oorzaken benoemen

26. De volgende vragen hebben betrekking op voorlichting binnen de organisatie.

	Ja	Nee
Weet u waar u informatie over de vertrouwenspersoon kunt vinden om hem/haar te bereiken?		
Heeft u vertrouwen in de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon?		
Zou u indien nodig contact opnemen met de vertrouwenspersoon?		
Heeft u van de werkgever voorlichting en informatie gehad over werkdruk?		
Heeft u van de werkgever voorlichting en informatie gehad over intern ongewenst gedrag?		
Weet u waar u terecht kunt als u een klacht of een melding heeft over werkdruk of intern ongewenst gedrag?		
Weet u van het bestaan af van de ombudsfunctionaris op uw universiteit?		

<sup>149</sup> Vraag 24 werd alleen getoond als respondenten bij vragen 22 of 23 minstens 1 van de vormen van ongewenst gedrag of discriminatie aangevinkt hadden.

27. U heeft aangegeven dat u de afgelopen twee jaar met stress door werkdruk en/of ongewenst gedrag op het werk te maken heeft gehad.<sup>150</sup>

Heeft u binnen de universiteit melding gemaakt van een te hoge werkdruk en/of intern ongewenst gedrag?

*meerdere antwoorden mogelijk*

- Ja, ik heb melding gemaakt van te hoge werkdruk
- Ja, ik heb melding gemaakt van intern ongewenst gedrag
- Nee, ik wilde wel melding maken van te hoge werkdruk en/of intern ongewenst gedrag, maar ik wist niet bij wie
- Nee, ik wilde wel melding maken van te hoge werkdruk en/of intern ongewenst gedrag, maar het voelde niet veilig genoeg om dit te doen
- Nee, ik heb geen melding gemaakt van een te hoge werkdruk en/of ongewenst gedrag en wilde dit ook niet melden
- Nee, ik heb geen melding gemaakt van een te hoge werkdruk en/of ongewenst gedrag om een andere reden, namelijk...: \_\_\_\_\_

28. Bij wie heeft u melding gemaakt van te hoge werkdruk en/of intern ongewenst gedrag?<sup>151</sup>

*meerdere antwoorden mogelijk*

- Leidinggevende(n)
- Vertrouwenspersoon
- Ombudsfunctionaris
- HR-medewerker faculteit / afdeling
- HR-medewerker universiteitsbreed
- Faculteitsraad
- Universiteitsraad
- Vakbond
- Nederlandse Arbeidsinspectie
- Inspectie van het Onderwijs
- Anders, namelijk...: \_\_\_\_\_

29. Hoe beoordeelt u de afhandeling (procedure, opvang, nazorg) van de melding die u gemaakt heeft?<sup>152</sup>

- Heel goed, want...: \_\_\_\_\_
- Goed, want...: \_\_\_\_\_
- Voldoende, want...: \_\_\_\_\_
- Matig, want...: \_\_\_\_\_
- Slecht, want...: \_\_\_\_\_

30. Heeft u met betrekking tot de melding die u gedaan heeft over te hoge werkdruk en/of ongewenst gedrag nog opmerkingen?

\_\_\_\_\_

150 Vraag 27 werd alleen getoond als respondenten bij vraag 19 met ja hadden beantwoord of op vragen 22 of 23 minstens 1 van de vormen van ongewenst gedrag of discriminatie aangevinkt hadden.

151 Vraag 28 werd alleen getoond als respondenten bij vraag 27 hadden aangegeven melding te hebben gemaakt.

152 Vraag 29 werd alleen getoond als respondenten bij vraag 27 hadden aangegeven melding te hebben gemaakt.

## Sectie 7 - vragen werktijden

31. Hoe vaak komt het voor dat ... ?

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
U meer dan 60 uur per week werkt.					
U minder dan 11 uur rusttijd hebt tussen 2 werkdagen.					
U tijdens de avonden werkt omdat u het werk tijdens de werkdag niet af hebt gekregen.					
U in de weekenden werkt omdat u tijdens de werkweek het werk niet af hebt gekregen.					
U al uw wettelijke vakantiedagen in het jaar op kunt nemen.					
U tijdens wettelijk verlof toch af en toe of geheel werkt (vakantiedagen, zwangerschapsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof).					
U wekelijks meer werkt dan het aantal uren dat in uw contract is vastgelegd.					

32. Hoeveel vakantiedagen (van 8 uur) heeft u bij benadering in 2022 opgenomen en ook genoten (dus niet gewerkt)?

- \_\_\_\_\_  
 Ik was nog niet in dienst bij mijn huidige werkgever op 1-1-2022

33. Indien u de afgelopen **twee jaar** zwangerschaps-, geboorte-, adoptie-, pleeg/ouderschaps-, zorgverlof, of bijzonder verlof heeft gehad, waren uw taken toen ook daadwerkelijk afgestemd op de beschikbare werkuren?

- Ja  
 Deels  
 Nee  
 Niet van toepassing op mijn situatie

34. Heeft u met uw universiteit een functiecontract afgesloten, waarin is vastgelegd dat u zelf verantwoordelijk bent voor de invulling van uw arbeids-, rust- en vakantietijden?

- Ja  
 Nee  
 Dat weet ik niet

Uw werkgever heeft aangegeven de volgende maatregelen te bieden op de werkvloer met betrekking tot het risico stress door **werkdruk en/of ongewenst gedrag**. Kunt u aangeven van welke maatregelen u op de hoogte bent, of u ze gebruikt en of ze volgens u helpen bij het reduceren van werkdruk en ongewenst gedrag?



35. Kruis hieronder van welk(e) van de onderstaande maatregelen die de universiteit biedt met betrekking tot het voorkomen of beperken van stress door werkdruk en/of intern ongewenst gedrag, u **op de hoogte bent** (= u weet dat deze maatregelen er zijn).

*meerdere opties mogelijk*

- Maatregel 1<sup>153</sup>
- Maatregel 2
- ...
- Ik ben op de hoogte van een andere maatregel, namelijk...: \_\_\_\_\_
- Ik ben niet op de hoogte van maatregelen die stress door werkdruk en/of intern ongewenst gedrag moeten voorkomen of beperken

36. Kruis hieronder aan van welke maatregelen met betrekking tot het voorkomen of beperken van werkdruk en/of intern ongewenst gedrag u het afgelopen jaar **gebruik heeft gemaakt**?<sup>154</sup>

*meerdere opties mogelijk*

- Maatregel 1
- Maatregel 2
- ...
- [tekst uit zelf ingevulde maatregel vraag 35]
- Ik heb afgelopen jaar geen gebruik gemaakt van een maatregel met betrekking tot het voorkomen of beperken van stress door werkdruk en/of intern ongewenst gedrag

37. In hoeverre vindt u de onderstaande maatregelen effectief als het gaat om het voorkomen of beperken van werkdruk en/of intern ongewenst gedrag?<sup>155</sup>

	Helemaal niet effectief	Niet echt effectief	Neutraal	Een beetje effectief	Heel erg effectief
Maatregel 1					
Maatregel 2					
...					
[tekst uit zelf ingevulde maatregel vraag 35]					

38. Heeft u met betrekking tot de maatregelen die uw universiteit neemt om werkdruk en/of intern ongewenst gedrag te voorkomen of beperken nog opmerkingen?

\_\_\_\_\_

153 Op basis van de interviews is er per universiteit een lijst met maatregelen opgesteld die de universiteit genomen heeft om werkdruk en/of ongewenst gedrag te reduceren. Deze lijst met maatregelen is vervolgens voorgelegd aan de universiteiten en waar nodig aangepast. Respondenten kregen hier alleen de maatregelen van de universiteit te zien waar zij werkzaam waren.

154 Vraag 36 werd alleen getoond als er minstens 1 maatregel bekend was bij de respondent (vraag 35). Alleen de maatregelen die door de respondent waren aangevinkt werden getoond.

155 Vraag 37 werd alleen getoond als er minstens 1 maatregel gebruikt was door de respondent (vraag 36). Alleen de maatregelen die door de respondent waren aangevinkt werden getoond.

## Sectie 8 - vragen afdeling

De volgende stellingen hebben betrekking op de afdeling waar u werkzaam bent.

39. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:

	Helemaal niet mee eens	Oneens	Niet eens/ oneens	Eens	Helemaal mee eens
Wanneer je binnen mijn afdeling een fout maakt wordt dat vaak tegen je gebruikt.					
Binnen mijn afdeling kun je problemen en lastige onderwerpen ter sprake brengen.					
Sommige van mijn collega's op mijn afdeling wijzen anderen af omdat ze anders zijn.					
Binnen mijn afdeling is het veilig om risico's te nemen.					
Het is moeilijk om collega's binnen mijn afdeling om hulp te vragen.					
Niemand in mijn afdeling zou mijn inspanningen doelbewust ondermijnen.					
Op mijn afdeling worden mijn vaardigheden en talenten op waarde geschat en benut.					

## Sectie 9 - laatste vragen

U bent aangekomen bij de laatste vragen van dit onderzoek. De volgende stellingen gaan over uw leidinggevende.

40. Geef aan in hoe vaak u te maken heeft met onderstaande stellingen.

Mijn leidinggevende ...

	Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
maakt mij belachelijk					
zegt dat mijn gedachtes en gevoelens stom zijn					
geeft mij harde kritiek terwijl er anderen bij zijn					
maakt negatieve opmerkingen over mij tegen anderen					
zegt dat ik incompetent bent					

41. Heeft u nog opmerkingen over werkdruk of ongewenst gedrag binnen de universiteit waar u werkzaam bent? Zijn er bijv. zaken die u kwijt wilt over dit onderwerp, maar die niet aan bod zijn gekomen in deze enquête, dan kunt u die hieronder kwijt.

\_\_\_\_\_

Wij danken u hartelijk voor het invullen van de enquête. Door op 'Antwoorden versturen' te klikken neemt u deel aan het onderzoek en worden de door u ingevulde (persoons)gegevens verwerkt.

Hartelijk dank voor uw deelname. Uw antwoorden zijn verstuurd.

# Appendix IV

## Literatuurlijst

- Adviescommissie Bekostiging Hoger Onderwijs en Onderzoek (2019). *Wissels om: Naar een transparante en evenwichtige bekostiging, en meer samenwerking in hoger onderwijs en onderzoek*. Den Haag: Adviescommissie Bekostiging Hoger Onderwijs en Onderzoek
- Adviescommissie Divers en Inclusief Hoger Onderwijs en Onderzoek (2022). *Advies en Aanbevelingen naar aanleiding van het adviesrapport Sociale veiligheid in de Nederlandse Wetenschap – Van papier naar praktijk*.
- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18, 91-93.
- ASWA Onderzoeksbureau (2009). *Student-assistent. Studenten en docenten over student-assistenten*.
- Adviesraad voor wetenschap, technologie en innovatie (AWTI) (2019). *Het Stelsel op Scherp Gezet: naar een Toekomstbestendig Hoger Onderwijs en Onderzoek*. Den Haag: AWTI.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273-285.
- Choi, B., Kurowski, A., Bond, M., Baker, D., Clays, E., De Bacquer, D., & Punnett, L. (2012). Occupation-differential construct validity of the Job Content Questionnaire (JCQ) psychological job demands scale with physical job demands items: a mixed methods research. *Ergonomics*, 55(4), 425-439.
- Commissie Sociaal Veilige Werkomgeving Defensie (2018). *Onderzoek naar een sociaal veilige werkomgeving bij Defensie*.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.
- Essanhaji, Z. (2022). *De (on)mogelijkheid van klachten*. Den Haag: Sofokles.
- FNV & VAWO (2019). *Sociale veiligheid van medewerkers op universiteiten*.
- Howard, J. (2017). Nonstandard work arrangements and worker health and safety. *American journal of industrial medicine*, 60(1), 1-10.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochaa, S., & Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56, 607-631.
- Inspectie SZW (2018). *Eindrapport Inspectiebrede Risicoanalyse 4.0*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW (2020). *Basisinspectiemodule intern ongewenst gedrag*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW (2021). *Rapportage WO in Actie*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW (2021). *Beroepsziekten in Beeld*. Den Haag: Inspectie SZW.
- Inspectie SZW (2022). *Inspectiebrede Risicoanalyse 5.0*. Den Haag: Inspectie SZW.

- Johnson, P., Widnall, S., & Frazier, B. (2018). *Sexual Harassment of Women. Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington: National Academy of Sciences.
- Jongsma, M., Sanders, W., & Weeda, C. / WOinActie (2020). *Inventarisatie omvang en gevolgen van structureel overwerk aan de Nederlandse universiteiten*.
- Karasek, R., Choi, B., Ostergren, P. O., Ferrario, M., & Smet, P. D. (2007). Testing two methods to create comparable scale scores between the Job Content Questionnaire (JCQ) and JCQ-like questionnaires in the European JACE Study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 14 (4), 189–201.
- KNAW (2018). *Spagaat of duet? Verwevenheid van onderwijs en onderzoek aan Nederlandse universiteiten*. Amsterdam: KNAW.
- KNAW (2022). *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk*. Amsterdam: KNAW.
- Kolsaker, A. (2008). Academic professionalism in the managerialist era: A study of English universities. *Studies in Higher Education*, 33(5), 513-525.
- Lindner, J. R., Murphy, T.H., & Briers, G. E. (2001). Handling nonresponse in social science research. *Journal of Agricultural Education*, 42, 43-53.
- Loyens, K., Claringbould, I., & Täuber, S. (2023). Wat zegt wetenschappelijk onderzoek over aard, voedingsbodem en aanpak? *Tijdschrift Conflictantering*, (2), 72-76.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2010). *De Arbeidstijdenwet. Informatie voor werkgevers en werknemers*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Mitchell, M., & Ambrose, M. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 92, [1159-1168](#).
- Mudrak, J., Zabrodská, K., Kveton, P., Jelinek, M., Blatny, M., Solcova, I., & Machovcova, K. (2018). Occupational well-being among university faculty: A job demands-resources model. *Research in Higher Education*, 59, 325-348.
- Naezer, M., van den Brink, M., & Benschop, Y. (2019). *Harassment in Dutch academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*. Nijmegen: LNVH.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). *Arbo in Bedrijf 2019-2021*. Den Haag: Nederlandse Arbeidsinspectie.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). *Delphi-studie naar risico-factoren en maatregelen intern ongewenst gedrag*. Den Haag : Nederlandse Arbeidsinspectie.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). *De staat van gezond werk*. Den Haag : Nederlandse Arbeidsinspectie.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). *Jaarplan 2024*. Den Haag: Nederlandse Arbeidsinspectie.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (2023). *Werkinstructie: werkstress door werkdruk voorkomen en beperken*. Den Haag: Nederlandse Arbeidsinspectie.
- Pirani, E. & Salvini, S. (2015). Is temporary employment damaging to health? A longitudinal study on Italian workers. *Social Science & Medicine*, 124, 121-131.
- Promovendi Netwerk Nederland (2020). PNN PhD Survey. *Asking the relevant questions. Workplace malpractices: Discrimination, sexual harassment, breaches of the code of conduct*.

- Rathenau Instituut (2022). *Tijdsbesteding en overwerk onder onderzoekers en docenten*.
- Rathenau Instituut (2023). *Wetenschappelijk en ondersteunend personeel per universiteit en vakgebied*.
- Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2024). *Advies over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in hoger onderwijs en wetenschap*. Den Haag: Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.
- RIVM (2021). *Impactvolle determinanten: Psychosociale arbeidsbelasting*. Bilthoven: RIVM.
- Schaufeli, W., De Witte, H., & Desart, S. (2020). De Burnout Assessment Tool (BAT): Een nieuw instrument voor het meten van Burn-out. *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 50(4), 267-283.
- Schultz, A.B. & Edington, D.W. (2007). Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 17, 547-579.
- Szromek, A. R., & Wolniak, R. (2020). Job satisfaction and problems among academic staff in higher education. *Sustainability*, 12(12), 4865.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*, 43(2), 178-190.
- UNL (2023). *Kiezen voor kwaliteit in 2040. De toekomst van onze universiteiten in 9 externe trends, 9 bijdragen aan Nederland, en 9 wensen*.
- Verman, C. P., Berdahl, R. M., Bormans, M. J. G., Geven, K. M., Hazelkorn, E., Rinnooy Kan, A. H. G., Niekerk, W. A., & Vossensteyn, J. J. (2010). *Differentiëren in drievoud: omwille van kwaliteit en verscheidenheid van het hoger onderwijs: Advies van de Commissie Toekomstbestendig Hoger Onderwijs Stelsel*. Koninklijke Broese en Peereboom.
- VNSU, NFU, KNAW, NWO, & ZonMw. (2019). *Ruimte voor ieders talent. Naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers*.
- Vrieling, S. & De Groot, S. / ICTU (2020). *Medewerkers universiteiten ervaren (zeer) veel werkdruk*. Op basis van uitkomsten Werkonderzoek 2019 – Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en CBS
- Vrieling, S. & De Groot, S. / ICTU (2022). *Werkdruk en uitputting bij medewerkers van universiteiten*.

**Deze publicatie is een uitgave van:**  
Nederlandse Arbeidsinspectie  
Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag  
t 0800 51 51  
April 2024