

Inhoudsopgave

Achtergrond verdiepende analyses	3
Methode	3
Oorzaken van werkdruk per functie	3
Uitputting per functie	7

Achtergrond verdiepende analyses

Naar aanleiding van de publicatie van het onderzoeksrapport Psychosociale Arbeidsbelasting Universiteiten door de Nederlandse Arbeidsinspectie in mei 2024¹ vraagt het Rathenau Instituut naar aanleiding van een project op verzoek van het ministerie van OC&W naar een aantal verdiepende analyses. Deze dienen ter ondersteuning van doorlopend onderzoek van het Rathenau instituut naar de werking van de wetenschap en kunnen als input dienen voor verbeteringen in werkdruk aan de universiteiten.² Het Rathenau instituut is geïnteresseerd in de uitsplitsing van (1) oorzaken van werkdruk per functie en (2) uitputting per functie.

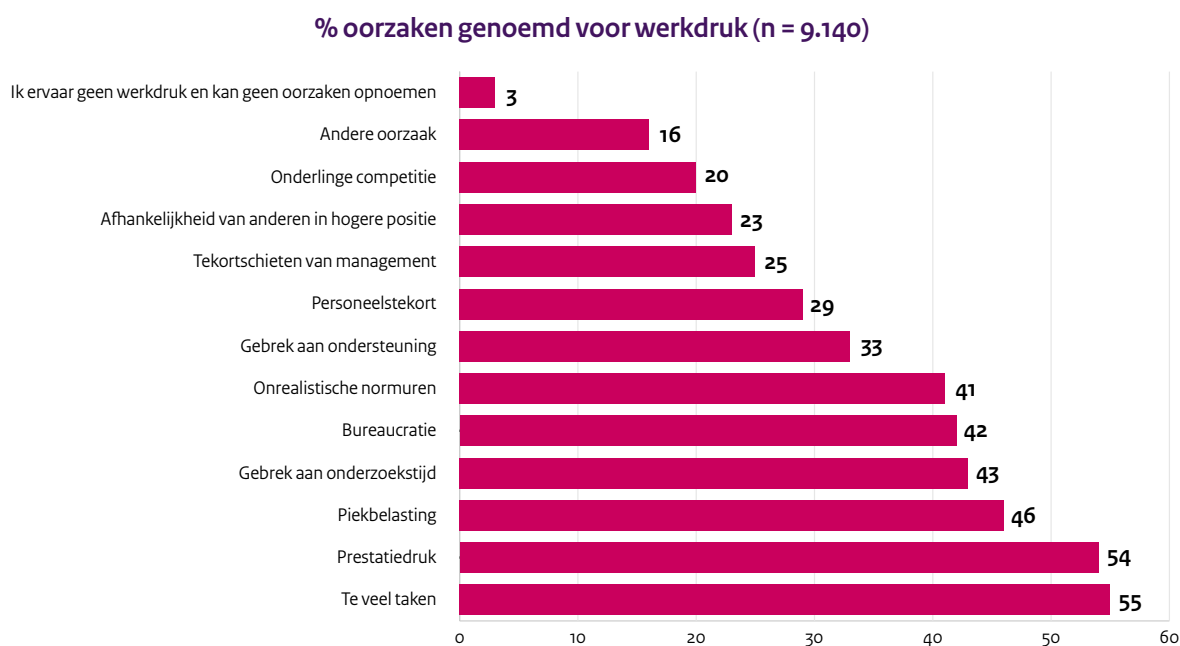
Methode

De Arbeidsinspectie heeft tussen juni en augustus 2023 de 14 publieke universiteiten in Nederland bezocht, documentatie met betrekking tot het arbobeleid onderzocht en semigestructureerde interviews gehouden. Daarnaast heeft de Arbeidsinspectie tussen september en november 2023 een online enquête uitgezet onder al het wetenschappelijk en onderwijzend personeel. De enquête is door meer dan 9.200 respondenten ingevuld. Onderstaande resultaten zijn gebaseerd op de resultaten uit de enquête. De functies die meegenomen worden zijn interne en externe promovendi, (postdoctoraal) onderzoekers, docenten, universitair docenten (UD1 en UD2), universitair hoofddocenten (UHD1 en UHD2)³ en hoogleraren.

Oorzaken van werkdruk per functie

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 zoals beschreven in het rapport van WOinActie over werkdruk uit 2020 en op de meest genoemde oorzaken van werkdrukbeleving die naar voren kwamen op basis van de verschillende recente Medewerkerstevredenheidsonderzoeken van de universiteiten. De resultaten over alle functiegroepen heen zijn gepresenteerd in Figuur 1 (Figuur 11 in het onderzoeksrapport).⁴

Figuur 1. Oorzaken van werkdruk



¹ Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024. [Arbo in Bedrijf Special: Psychosociale Arbeidsbelasting Universiteiten](#)

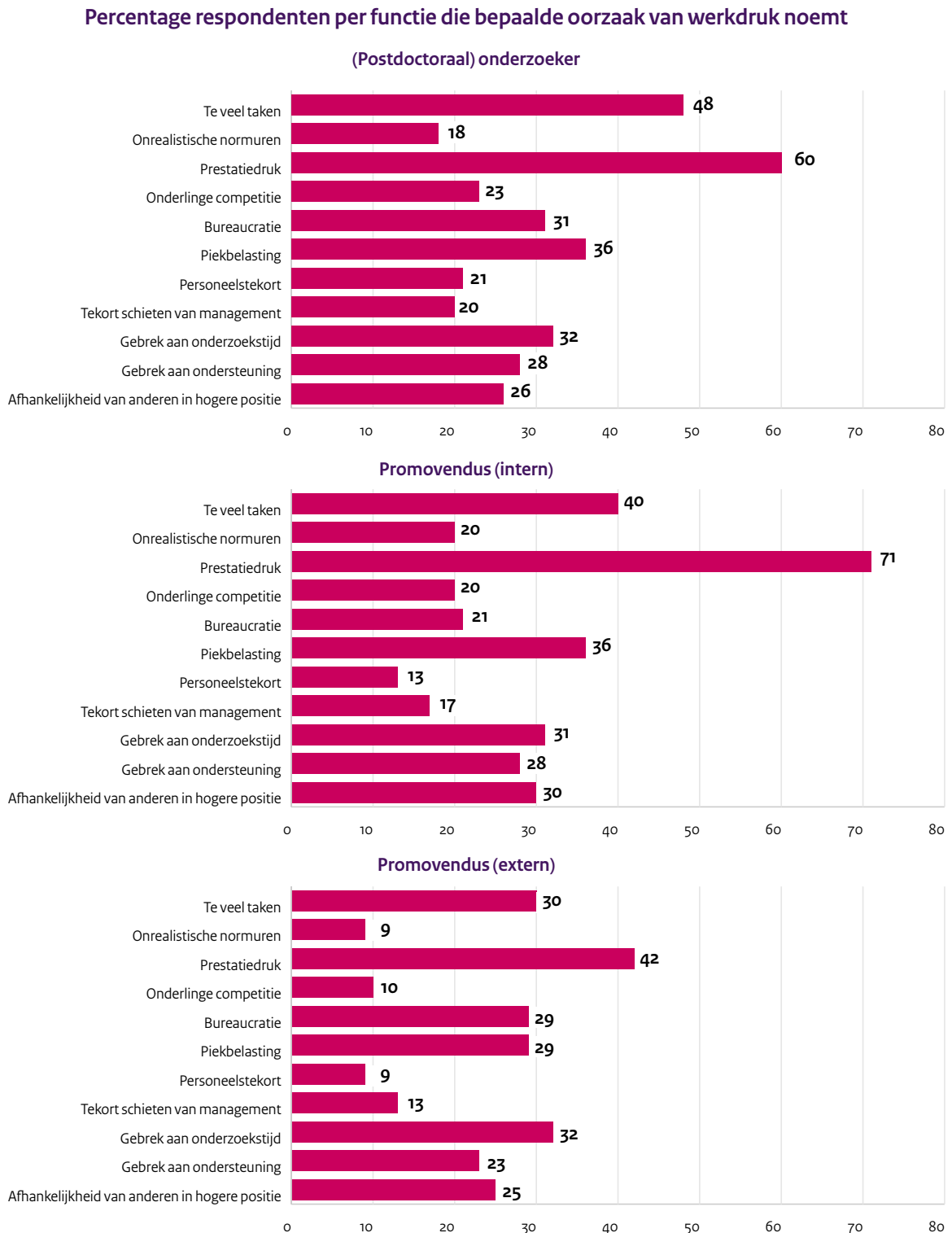
² [Werking van het wetenschapssysteem | Rathenau Instituut](#)

³ Bij UD1 versus UD2 en UHD1 versus UHD2 is het zo dat 1 een hogere positie bekleedt dan 2.

⁴ Nederlandse Arbeidsinspectie, 2024. [Arbo in Bedrijf Special: Psychosociale Arbeidsbelasting Universiteiten](#)

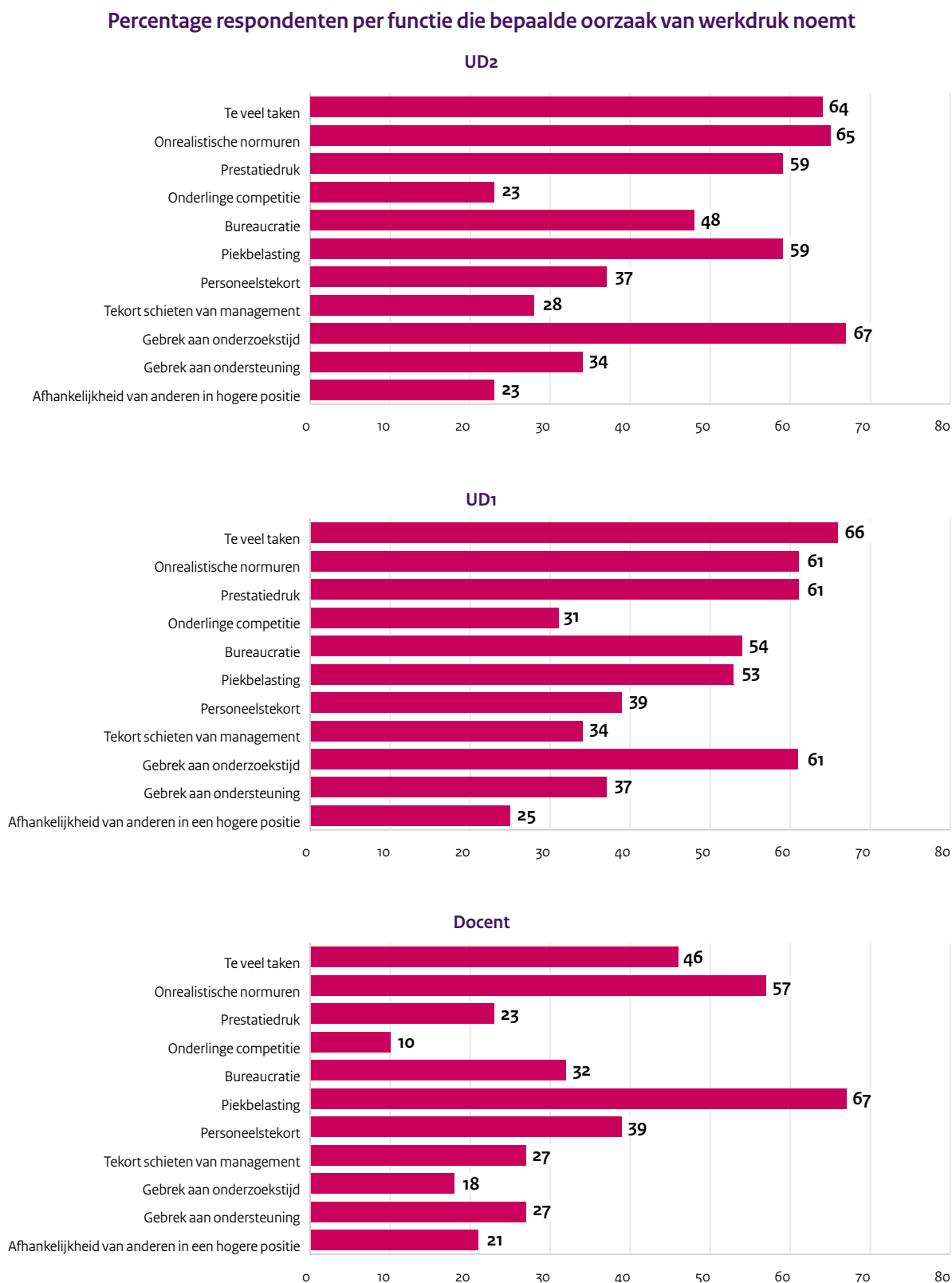
Hieronder worden de aangegeven oorzaken van werkdruk gepresenteerd per functie. In Figuur 2 is te zien dat promovendi en (post-doctoraal) onderzoekers het vaakst prestatiedruk aangeven als oorzaak van werkdruk.

Figuur 2. Oorzaken van werkdruk voor promovendi en postdoctoraal onderzoekers



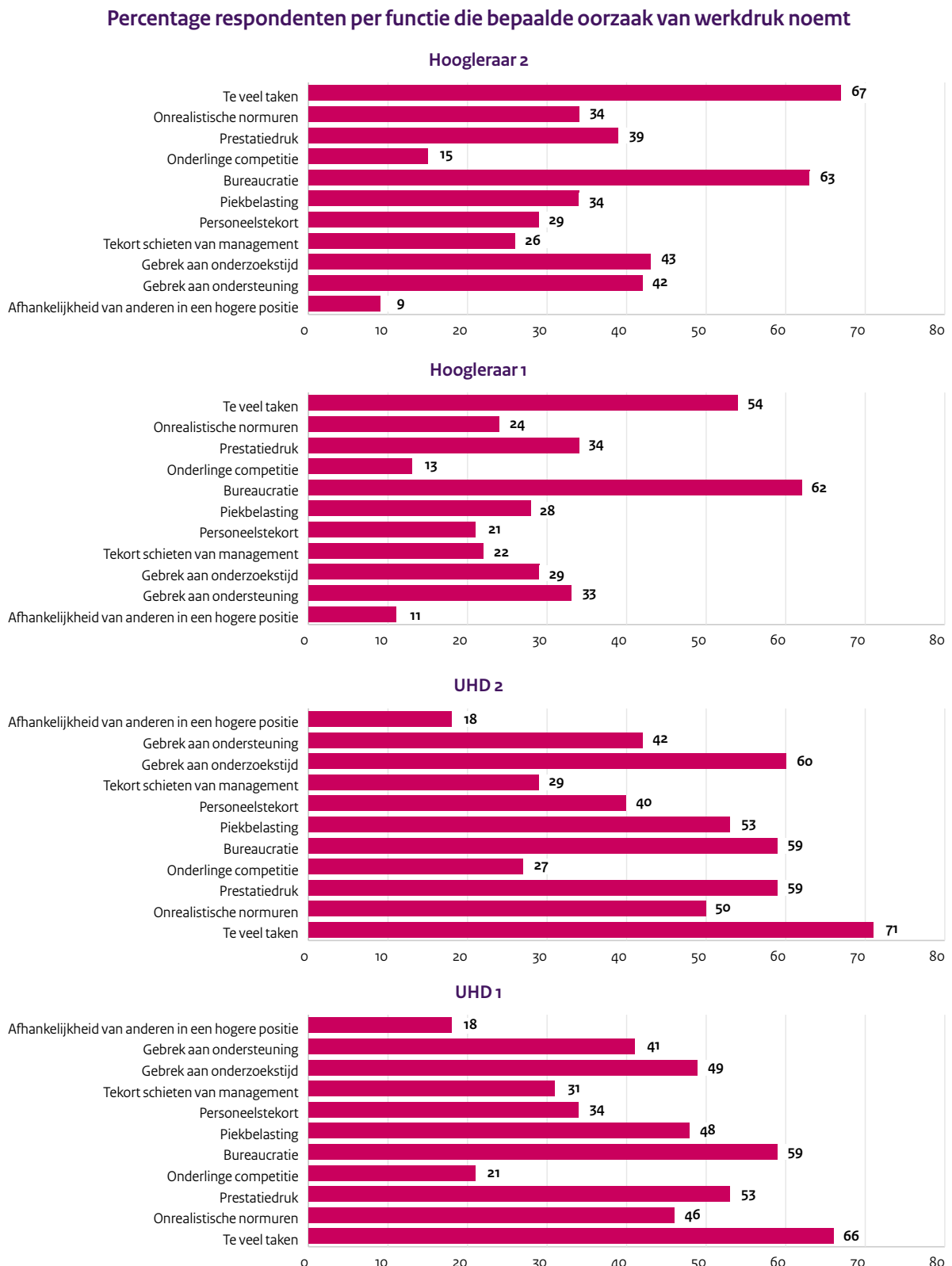
In Figuur 3 is te zien dat docenten aangeven dat met name piekbelasting en onrealistische normuren ten grondslag liggen aan hun werkdruk. Universitair docenten geven meer oorzaken aan, zo wijzen zij naar een teveel aan taken, onrealistische normuren, prestatiedruk, piekbelasting, bureaucratie en een gebrek aan onderzoekstijd als belangrijkste oorzaken van hun werkdruk.

Figuur 3. Oorzaken van werkdruk voor (universitair) docenten



In Figuur 4 is te zien dat hoogleraren aangeven dat bureaucratie en een teveel aan taken ten grondslag liggen aan hun werkdruk. Universitair hoofddocenten geven aan dat een teveel aan taken, prestatiedruk, bureaucratie en een gebrek aan onderzoekstijd de belangrijkste oorzaken zijn van hun werkdruk.

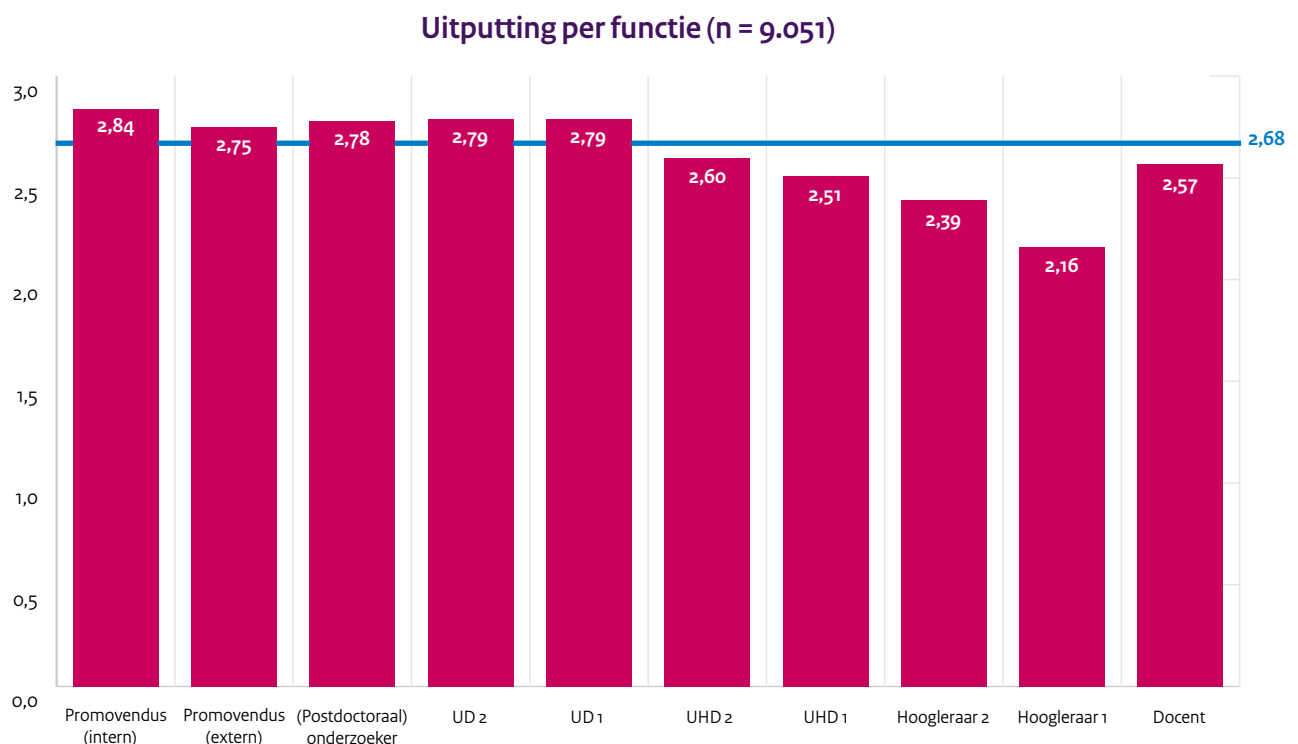
Figuur 4. Oorzaken van werkdruk voor hoogleraren en universitair hoofddocenten



Uitputting per functie

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.⁵ In het onderzoek naar ervaren werkdruk is uitputting daarom als indicator meegenomen. De gemiddelde score op ervaren uitputting van alle respondenten werkzaam bij de 14 universiteiten is 2.68 (SD = 0.81). De gemiddelde score op uitputting per functie is weergegeven in Figuur 5. De mate van uitputting verschilde significant tussen functies, maar dit effect is echter klein van grootte ($F(9, 8607) = 49.9, p < .001, \eta^2 = .05$).

Figuur 5. Gemiddelde score van uitputting op een schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd)



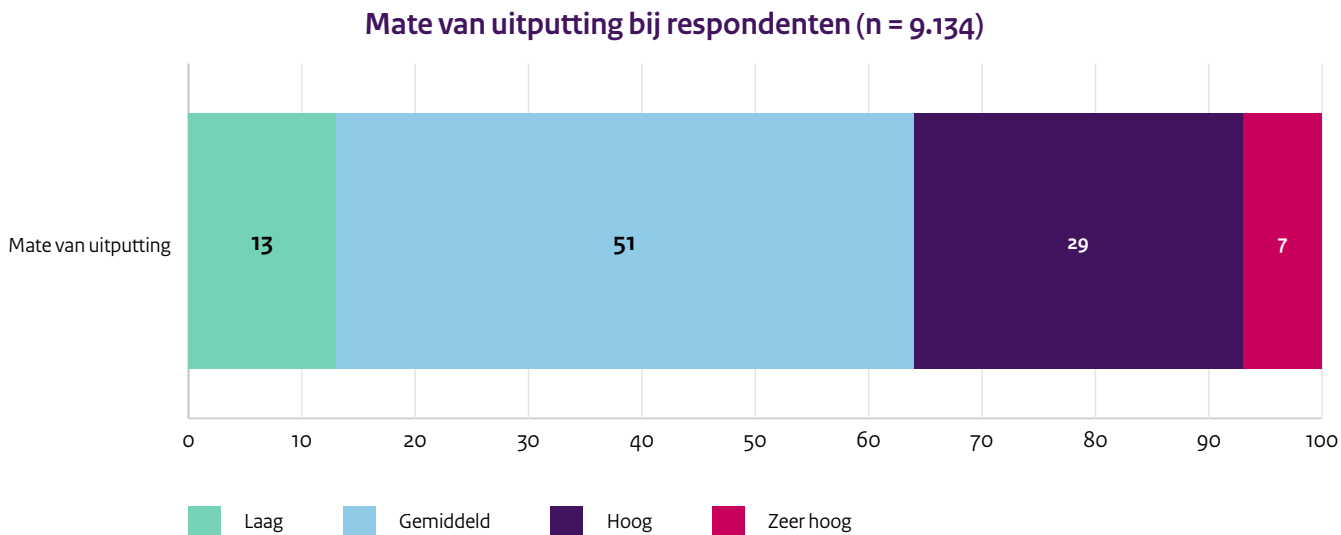
Deze gemiddelde score op uitputting kan vergeleken worden met nationale normen die op deze metingen van burn-outklachten en uitputting zijn vastgesteld. De normen voor werkenden in Nederland zijn 1.00-1.75 voor een lage mate van uitputting, een score tussen 1.76-2.99 is een gemiddelde mate van uitputting, 3.00-3.99 is hoge uitputting, en een score tussen 4.00-5.00 een zeer hoge mate van uitputting.⁶ Respondenten binnen het onderzoek naar PSA bij universiteiten scoren dus in de hogere regionen van de categorie gemiddelde mate van uitputting, waarbij met name respondenten in een hoogleraren positie lager scoren.

In Figuur 6 zijn de scores van alle respondenten op uitputting uitgesplitst in de verschillende normen (ten opzichte van werkenden in Nederland). 36% van alle respondenten aan de 14 universiteiten rapporteerden een hoge tot zeer hoge mate van uitputting ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking.

⁵ Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). [Handleiding Burn-out Assessment Tool \(BAT\)](#).

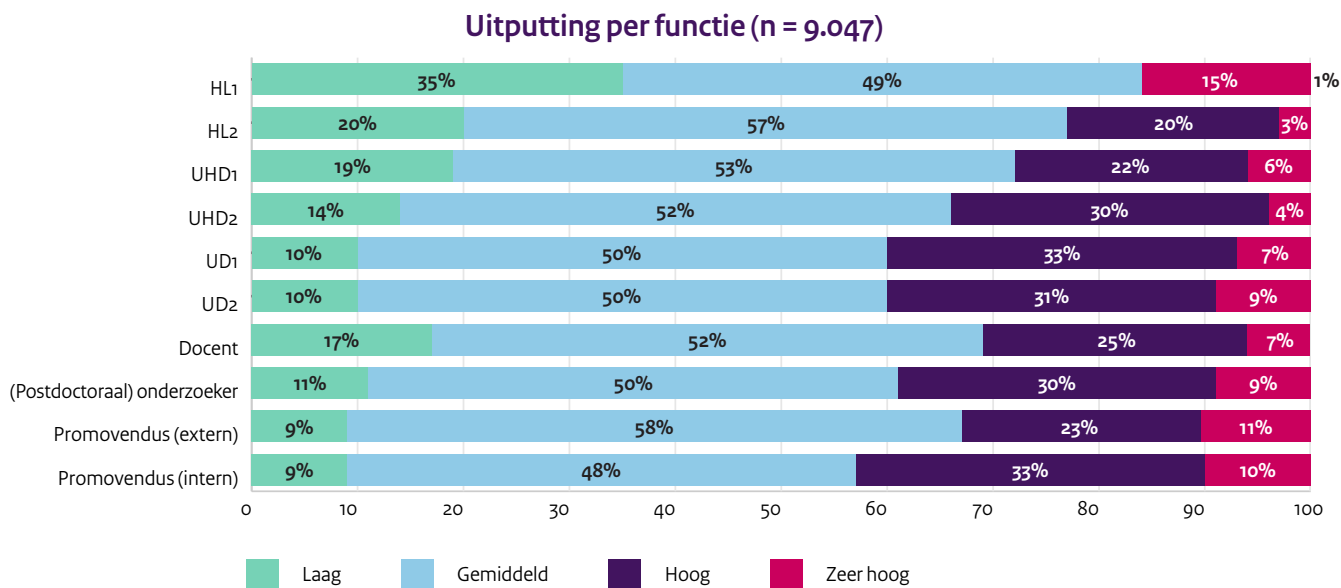
⁶ Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). [Handleiding Burn-out Assessment Tool \(BAT\)](#). Zie in deze handleiding Tabel 3. Normen voor werkenden in Nederland (volledige versie)

Figuur 6. Mate van uitputting bij respondenten



Als we per functie kijken dan zien we dat in de meeste functiegroepen dat percentage (hoog tot zeer hoge mate van uitputting) ook tussen de 32 en 43% ligt, met uitzondering van de hoogleraren waar het tussen de 16 en 23% ligt (zie Figuur 7).

Figuur 7. Mate van uitputting per functie



Dit is een uitgave van:

Nederlandse Arbeidsinspectie

Postbus 90801 | 2500 LV Den Haag
T 0800 51 51

November 2024