

Werkdruk en uitputting bij medewerkers van universiteiten

TEKSTBOX 1. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN

Medewerkers van universiteiten ervaren veel werkdruk, dat geldt voor leidinggevend en wetenschappelijk personeel, meer dan voor onderwijs ondersteunend personeel. Wetenschappelijk personeel met een voltijd aanstelling en tussen de 45 en 55 jaar oud ervaren de hoogste werkdruk. De werkdruk is tussen 2019 en 2022 niet echt veranderd. Een groot deel van de medewerkers vond in 2022 de maatregelen tegen werkdruk niet toereikend. De paradox is dat medewerkers dus aangeven (erg) veel werkdruk te ervaren, terwijl zij (zeer) tevreden zijn over hun baan, hun team en (in iets mindere mate) over hun organisatie. In de periode 2014 tot en met 2021 is een lichte afname te zien van de autonomie die medewerkers ervaren (zelf aanpak bepalen, beslissingen nemen, eigen tempo).

Inleiding

In 2020 analyseerde ICTU de werkdruk bij de universiteiten in Nederland en kwamen we tot de conclusie dat de ervaren werkdruk heel hoog was. Dat gold in het bijzonder voor wetenschappelijk personeel (WP) en nog het meest onder de 45 tot 55-jarigen met een voltijdaanstelling. Een derde van het wetenschappelijk personeel zei zelfs aan het eind van een werkdag *'volledig uitgeput'* te zijn. Dat onderzoek was gebaseerd op het Werkonderzoek uit 2019. In 2022 is het Werkonderzoek herhaald. Universiteiten van Nederland heeft gevraagd om een actualisatie van het vorige onderzoek.

TEKSTBOX 2. BRONNEN

Deze notitie is gebaseerd op het Werkonderzoek en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). Het Werkonderzoek is het grootste enquêteonderzoek onder medewerkers in de publieke sector in Nederland, uitgevoerd door het CBS in opdracht van het ministerie van BZK. Voor het onderzoek zijn in 2022 bijna 90 duizend werkenden benaderd. In totaal hebben er bijna 38 duizend personen gerespondeerd (42,4 procent, zie de bijlage). Vanuit het wetenschappelijk onderwijs hebben 2.173 medewerkers meegedaan aan het onderzoek. Van de respondenten bestond 59 procent uit wetenschappelijk personeel, 31 procent bestond uit onderwijs ondersteunend personeel (OBP) en 5 procent betrof leidinggevend. Aan de universiteiten werkten volgens UNL in 2021 bijna 64 duizend [personeelsleden](#).

In opdracht van BZK zijn secundaire analyses uitgevoerd over de arbeidsomstandigheden van werknemers in sectoren van de arbeidsvoorwaardelijke overheid op basis van de [NEA](#), voor de jaren 2014-2021. De NEA is een onderzoek van CBS en TNO in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en richt zich op arbeidsomstandigheden, arbeidsongevallen, arbeidsinhoud, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden van werknemers. Meer informatie treft u in de [maatwerktabellen](#) van CBS.

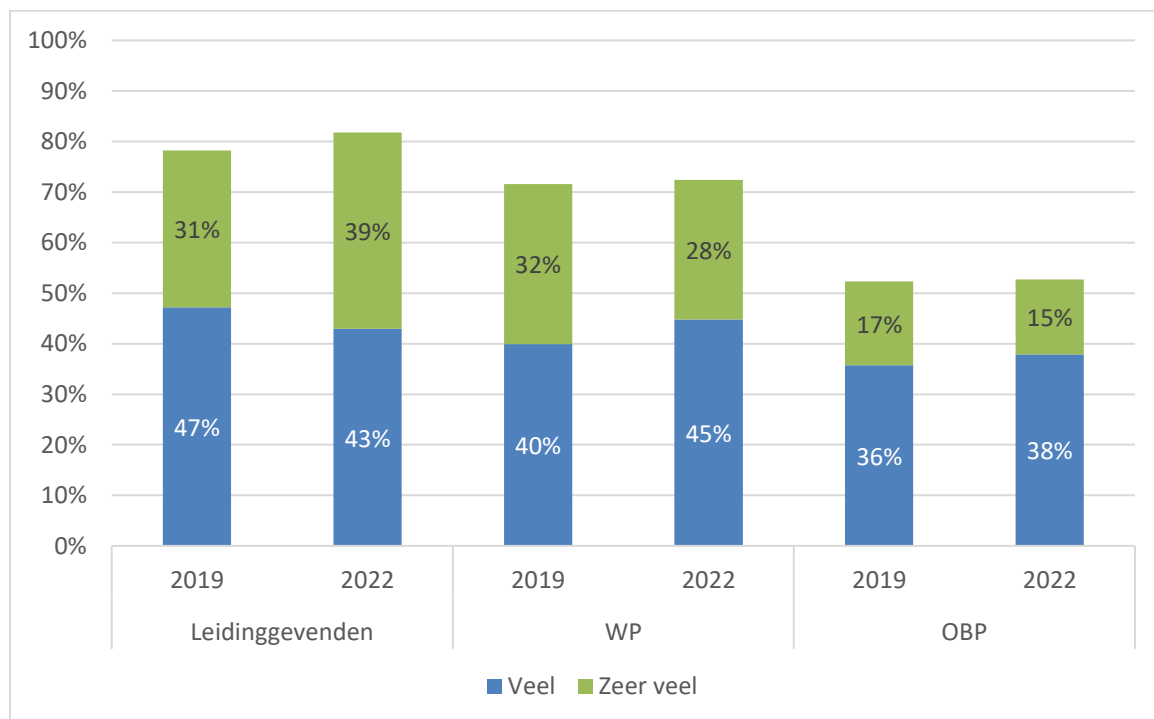
Werkdruk ontstaat als de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer uit balans raken. Werkdruk kan een gevolg zijn van context waarin de taken uitgevoerd worden (onduidelijkheid over taken, onzekerheid, werken in een angstcultuur) maar kan ook ontstaan door de inhoud van het werk (de hoeveelheid werk, de tijdsdruk, de kwaliteitseisen). Een gebrek aan regelmogelijkheden kan

eveneens tot werkdruk leiden (onvoldoende ruimte om het werk zelf in te richten, te weinig steun van collega's en leidinggevenden). En er zijn bovendien individuele factoren die tot werkdruk kunnen leiden (niet de juiste competenties of onvoldoende mentale of fysieke belastbaarheid, privéomstandigheden). Wat de oorzaken van werkdruk ook mogen zijn, de gevolgen ervan kunnen ernstig zijn. Die gevolgen zijn mede afhankelijk van de mogelijkheden van werknemers om met werkdruk om te gaan. Daarnaast bepalen de herstelmogelijkheden die medewerkers hebben of druk en stress daadwerkelijk tot uitval leiden. Werkdruk en uitputting kunnen tot (gedeeltelijke) uitval leiden of tot vertrek uit de functie en de organisatie. Voor meer duiding over de begrip werkdruk verwijzen we naar de vorige notitie. Als in deze notitie over werkdruk wordt gesproken, dan bedoelen we daarmee de werkdruk zoals respondenten die zelf *ervaren*.

Werkdruk onder leidinggevenden en wetenschappelijk personeel onverminderd hoog

Tussen 2019 en 2022 is de ervaren werkdruk aan de universiteiten niet afgenomen, zo valt te zien in **FIGUUR 1**. Bij leidinggevenden is er zelfs sprake van een kleine toename van de werkdruk in de betreffende periode, voor wetenschappelijk en ondersteunend personeel bleef de werkdruk gelijk: vrijwel evenveel mensen gaven in 2022 aan veel of zelfs zeer veel last van werkdruk te hebben. Verder vonden er kleine verschuivingen plaats tussen de categorieën *veel* last van werkdruk en *zeer veel* last van werkdruk: onder de leidinggevenden groeide het aandeel zeer veel (4 procentpunt), bij het wetenschappelijk personeel daalde het (5 procentpunt).

FIGUUR 1. ERVAREN WERKDRUK NAAR FUNCTIEGROEP (2022, 2019)



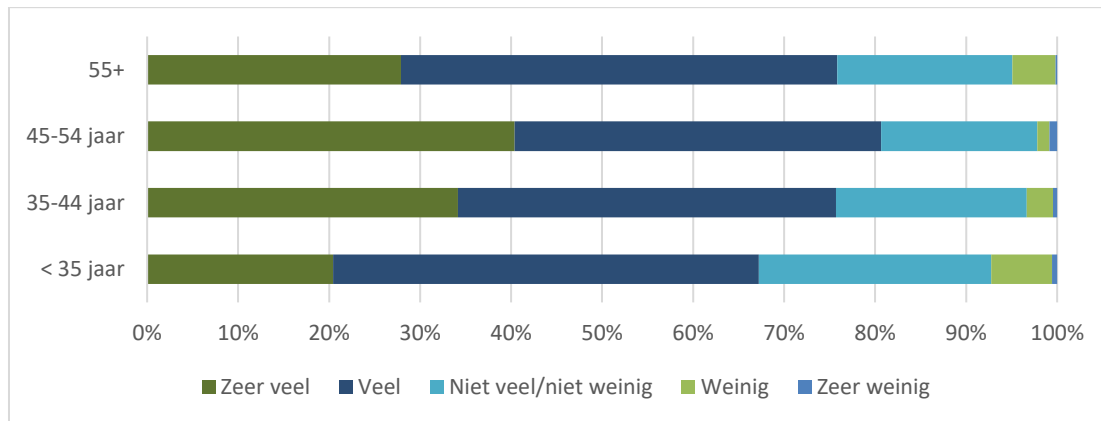
Bron: *Werkonderzoek 2022 (CBS, Min. BZK)*

Uit het Werkonderzoek blijkt in het algemeen dat de werkdruk in het onderwijs duidelijk hoger is dan in het openbaar bestuur en dan in de marktsector. Binnen het onderwijs steken de werkdruk in het primair en secundair onderwijs er duidelijk bovenuit.

In **FIGUUR 2** zien we dat werkdruk varieert naar leeftijd. Jongere medewerkers ervaren wat minder werkdruk, in de daaropvolgende leeftijdsgroepen neemt de werkdruk toe. De hoogste werkdruk

ervaart het wetenschappelijk personeel in de leeftijdsgroep van de 45 tot 55-jarigen: 80 procent van de respondenten uit deze leeftijdsgroep geeft aan met veel tot zeer veel werkdruk te maken te hebben. Medewerkers van 55 jaar en ouder ervaren weer wat minder werkdruk. De cijfers uit 2019 lieten zien dat dit leeftijdsspecifieke patroon met name voor het wetenschappelijk personeel geldt, dat beeld wordt door de cijfers uit 2022 bevestigd (niet opgenomen in de figuur).

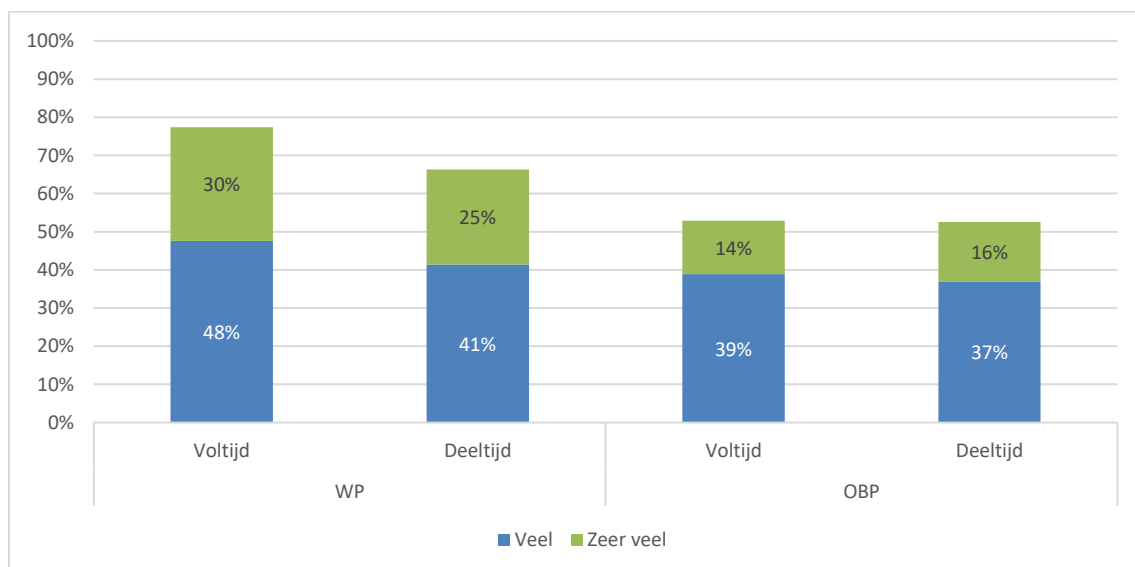
FIGUUR 2. ERVAREN WERKDRUK NAAR LEEFTIJD SKLASSE (2022)



Bron: Werkonderzoek 2022 (CBS, Min. BZK)

De werkdruk verschilt ook naar de omvang van de aanstelling (FIGUUR 3). Medewerkers met een voltijd baan ervaren meer werkdruk dan degenen met een deeltijd baan. Dit verschil naar aanstellingsomvang geldt voor het wetenschappelijk personeel: van de voltijders ervaart 77 procent veel tot zeer veel werkdruk, van de deeltijders is dat 66 procent. Voor het ondersteunend personeel doet zich dit verschil in ervaren werkdruk niet voor: zowel van de voltijders als van de deeltijders geeft 53 procent aan veel of zeer veel werkdruk te ervaren.

FIGUUR 3. ERVAREN WERKDRUK WP, NAAR AANSTELLINGSOMVANG (2022)



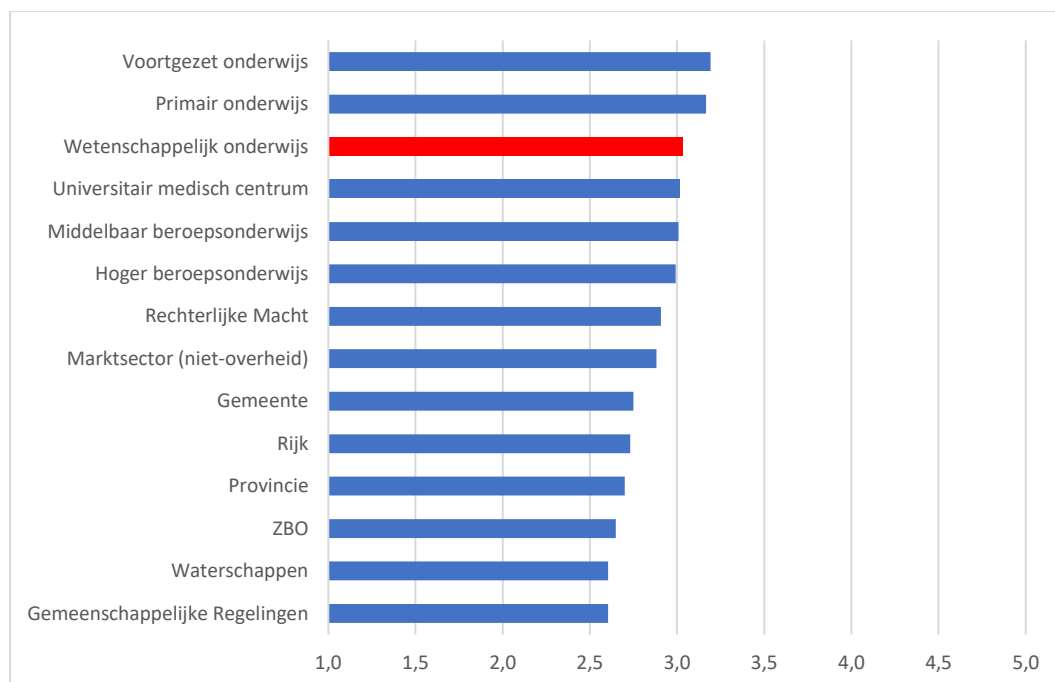
Bron: Werkonderzoek 2022

Regressieanalyses op de gegevens uit 2019 bevestigden het bovenstaande beeld, namelijk dat de ervaren werkdruk significant verschilt naar functiegroep (WP, OBP), leeftijdsklasse en aanstellingsomvang. Andere kenmerken van respondenten (geslacht, etniciteit, huishouden) hadden geen significant effect. De *persoonlijkheid* van de respondenten bleek wel een factor van betekenis, waarbij het vooral ging om emotionele stabiliteit. Medewerkers die emotioneel stabiel zijn, en zich weinig zorgen maken, ervaren minder werkdruk dan degenen die lager scoren op deze persoonlijkheidsschaal. Dit sluit aan bij de opmerking uit de inleiding van deze notitie waarin gesteld werd dat de gevolgen van werkdruk mede afhankelijk zijn van de mogelijkheden van werknemers om met werkdruk om te gaan.

Mentale uitputting tussen 2019 en 2022 niet afgenomen

In het Werkonderzoek worden vragen gesteld over werkdruk, maar ook over de mate van uitputting die respondenten ervaren naar aanleiding van het werk. Het betreft een drietal stellingen, te weten: “Na een werkdag ben ik volledig uitgeput”, “Na een werkdag moeten ze me even met rust laten” en “Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen”. De uitkomsten voor deze stellingen worden samengevoegd tot een enkele indicator voor de mate van uitputting, een schaalscore met waarden tussen 1 en 5. Naarmate het getal hoger is, is er sprake van meer uitputting.

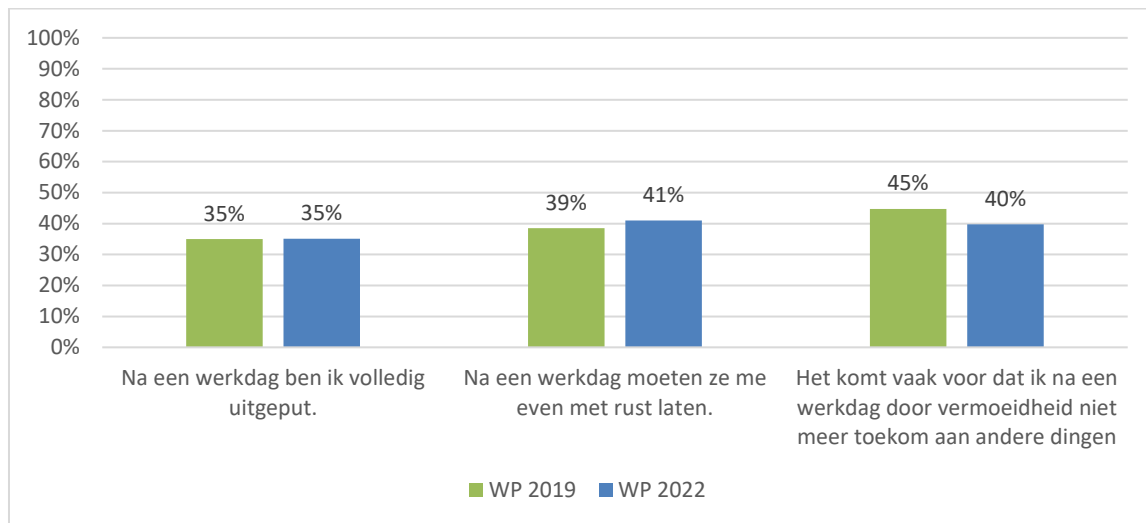
FIGUUR 4. MENTALE UITPUTTING, NAAR SECTOR (2022, SCHAALSCORE)



Bron: Werkonderzoek 2022 (CBS, Min. BZK)

In FIGUUR 4 wordt de uitputtingsindicator getoond voor alle sectoren in het Werkonderzoek. De mate van uitputting na een werkdag is in het funderend en hoger onderwijs zichtbaar hoger dan in het openbaar bestuur (Rijk, gemeenten, provincies, waterschappen en gemeenschappelijke regelingen). De rechterlijke macht neemt een tussenpositie in. Binnen het onderwijs springen het primair en voortgezet onderwijs er wat uitputting betreft bovenuit, daarna volgt het wetenschappelijk onderwijs en min of meer op hetzelfde niveau de Universitair Medisch Centra, het MBO en HBO.

FIGUUR 5. MENTALE UITPUTTING, WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL (2019, 2022)

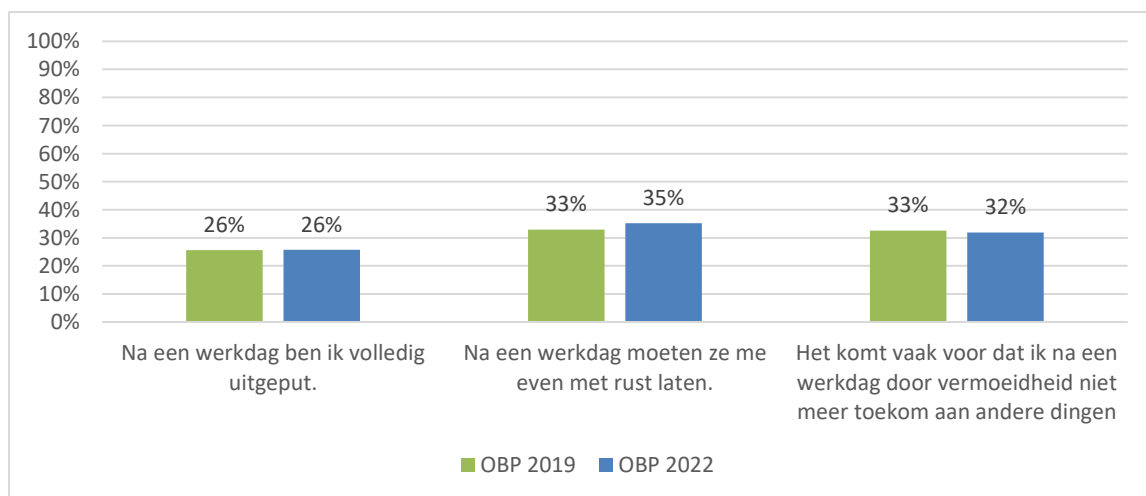


Bron: Werkonderzoek 2022 (CBS, Min. BZK)

De mate waarin medewerkers aan het eind van een werkdag uitputting ervaren, verschilt tussen wetenschappelijk personeel (FIGUUR 5) en onderwijs ondersteunend personeel (FIGUUR 6). Van het wetenschappelijk personeel geeft ruim een derde tot twee vijfde van de respondenten aan het eens of zeer eens te zijn met de stellingen over de uitputting. 1 op de 3 van de respondenten zegt dus aan het eind van een werkdag volledig uitgeput te zijn en 2 op de 5 gaf aan door vermoeidheid nergens meer aan toe te komen. Dit laatste getal is tussen 2019 en 2022 iets afgenomen, voor het overige zijn de cijfers behoorlijk stabiel.

Bij het onderwijs ondersteunend personeel is de ervaren uitputting wat lager, in deze functiegroep zegt een kwart volledig uitgeput te zijn aan het eind van een werkdag en (ruim) een derde dat ze even met rust moeten worden gelaten of niet meer aan andere dingen toe te komen. Tussen 2019 en 2022 zijn geen grote veranderingen waar te nemen.

FIGUUR 6. MENTALE UITPUTTING, ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL (2019, 2022)



Bron: Werkonderzoek 2022 (CBS, Min. BZK)

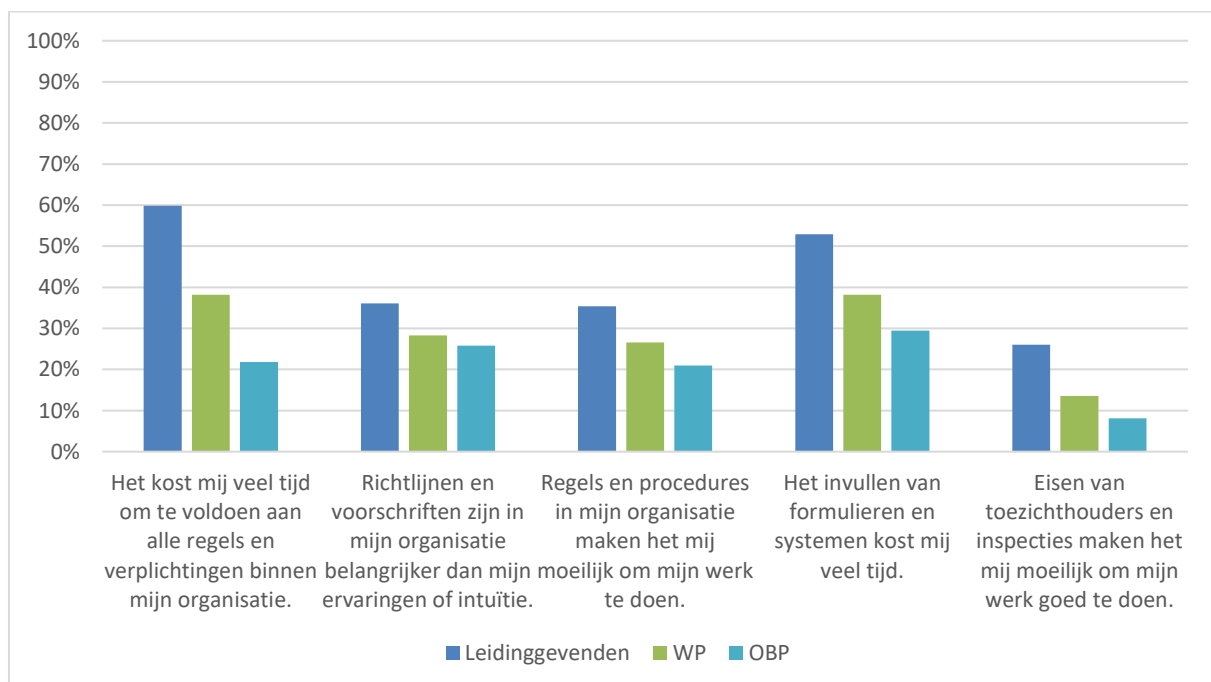
Meer dan de helft van de leidinggevenden heeft last van regels en procedures

De regels en procedures waar medewerkers van universiteiten mee te maken hebben, kunnen een oorzaak zijn van de ervaren werkdruk. Dat betreft immers werkzaamheden die niet in eerste instantie bijdragen aan het vervullen van de belangrijkste taak van het personeel, het doen van onderzoek, het geven van onderwijs of het ondersteunen daarvan. In het Werkonderzoek is aan respondenten een vijftal stellingen voorgelegd over *regeldruk*. Het betreft stellingen over de tijd die men kwijt is om aan de regels en verplichtingen te voldoen en of ze het eigenlijke werk belemmeren en over het belang dat er in de organisatie aan richtlijnen en voorschriften wordt gehecht.

Op basis van de cijfers van 2019 werd geconstateerd dat de ervaren regeldruk in het wetenschappelijk onderwijs gemiddeld genomen iets lager is dan in de andere onderwijssectoren en het openbaar bestuur. Uit **FIGUUR 7** blijkt dat niettemin dat men aan de universiteiten behoorlijk wat last heeft van de regels en richtlijnen. Dit geldt voor de leidinggevenden duidelijk vaker dan voor het wetenschappelijk personeel, die er weer meer last van hebben dan het onderwijs ondersteunend personeel. In vergelijking met het primair onderwijs, is de ervaren regeldruk bij universiteiten aanmerkelijk lager (cijfers voor het primair onderwijs niet in de figuur).

Vergeleken met de meting in 2019 is de *ervaren regeldruk* onder medewerkers van universiteiten wel iets gedaald. Dit geldt vooral voor het wetenschappelijk en het ondersteunend personeel. De door leidinggevenden ervaren regeldruk is de afgelopen jaren niet veranderd.

FIGUUR 7. ERVAREN REGELDRUK (2022)



Bron: *Werkonderzoek 2022 (CBS, Min. BZK)*

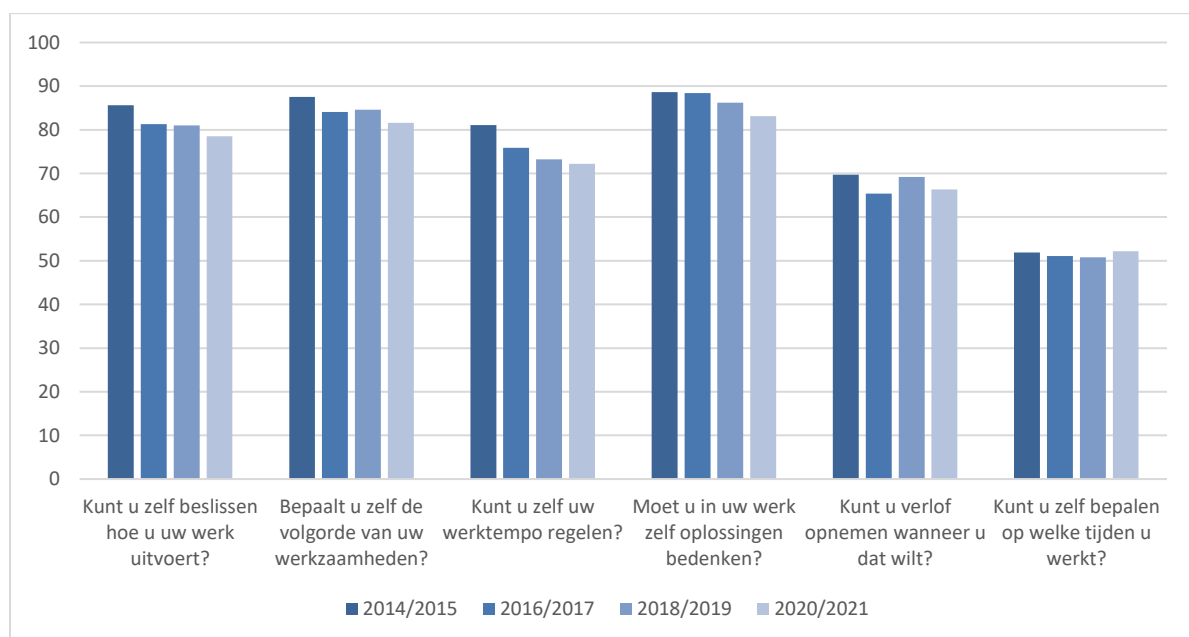
Twee aspecten van regeldruk springen eruit: het voldoen aan de regels en verplichtingen binnen de eigen organisatie en het invullen van formulieren en systemen. Meer dan de helft van de leidinggevenden onderschrijft deze stellingen, bijna 2 op de 5 leden van het wetenschappelijk doen dat ook. Uit de figuur blijkt ook dat de druk als gevolg van regels die toezichthouders en inspecties opleggen voor alle functies het minst hoog scoren. Op grond hiervan kunnen we concluderen dat de

regeldruk voor een deel van buiten de organisatie komt, maar in belangrijke mate ook samenhangt met regels en procedures van de universiteit zelf.

Medewerkers vinden dat ze veel werk moeten doen, de autonomie neemt af

In de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) wordt aan respondenten onder meer een vijftiental stellingen voorgelegd die licht werpen op de aard van de druk waarmee medewerkers te maken hebben. De stellingen hebben te maken met de mate van autonomie van medewerkers, de taakeisen die aan het gesteld worden, of het werk emotioneel zwaar is en de moeilijkheidsgraad van het werk. Die laatste categorie betreft stellingen over intensief nadenken en de gedachten erbij houden en omdat het aan universiteiten vanzelfsprekend intensief nadenken en de aandacht erbij houden van groot belang is, concentreren wij ons hier op de andere drie aspecten. In deze paragraaf zetten we de cijfers uit de NEA voor een flink aantal jaar op een rij zodat ook ontwikkelingen zichtbaar worden.

FIGUUR 8. AUTONOMIE WETENSCHAPPELIJK ONDERWIJS (2014/2015 T/M 2020/2021)



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (CBS)

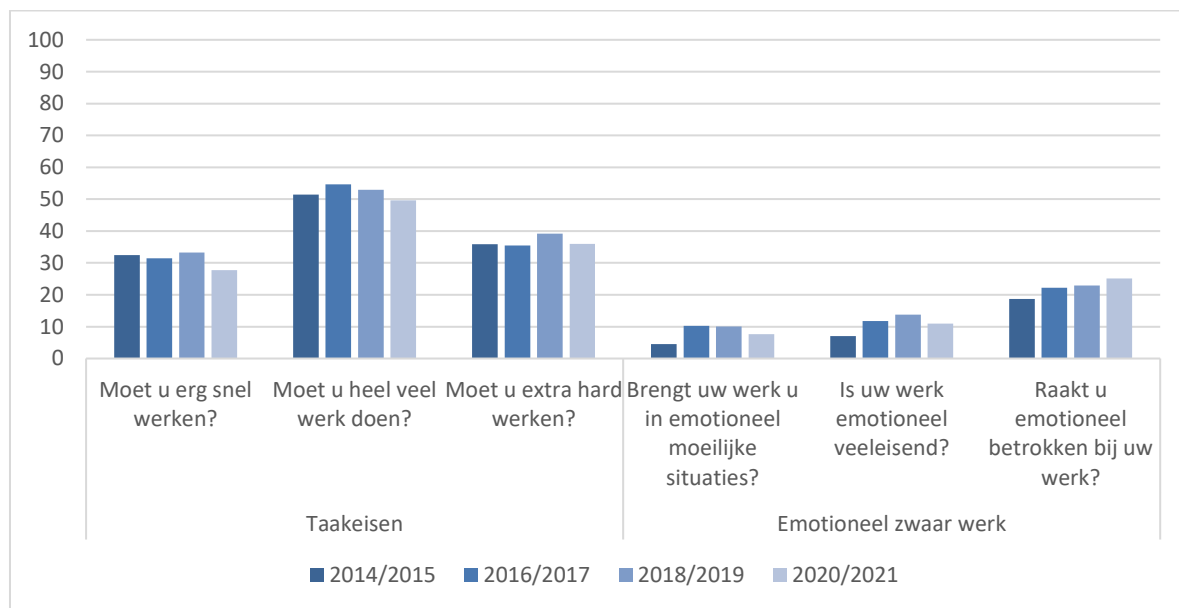
FIGUUR 8 laat zien dat medewerkers aan de Nederlandse universiteiten een hoge mate van autonomie hebben. Een ruime meerderheid van de ondervraagden geeft aan zelf te kunnen beslissen over de aanpak van het werk, de volgorde waarin werkzaamheden worden gedaan en het tempo waarin dat wordt gedaan en 80 tot 90 procent bevestigt dat ze zelf oplossingen bedenken. Deze hoge scores zijn te begrijpen vanwege de aard van het academische werk.

Omdat er in de maatwerktabellen op basis van de NEA geen onderscheid is gemaakt tussen wetenschappelijk en onderwijs ondersteunend personeel, kunnen deze cijfers niet naar die categorieën uitgesplitst worden. Het is aannemelijk dat de autonomie onder wetenschappelijk personeel nog hoger is dan in de figuur te zien valt.

Twee elementen van autonomie scoren minder hoog: verlof opnemen wanneer men dat wil en zelf de werktijden bepalen. Die lagere scores zijn direct te koppelen aan de aard van het werk, te weten: het academisch jaar en de colleges die daarin gegeven moeten worden.

Als naar de ontwikkeling door de jaren heen wordt gekeken, dan valt op dat medewerkers in de loop van de periode 2014/2015 tot en met 2020/2021 een verlies aan autonomie ervaren: zelf beslissingen nemen, de volgorde en het werktempo bepalen en zelf oplossingen bedenken, de scores nemen allemaal af. Alleen in het zelf bepalen van de werktijden is geen daling te zien, dat zou er nog mee te maken kunnen hebben dat de laatste periode (2020/2021) de corona-jaren betreft, waarin de flexibiliteit als gevolg van het gedwongen thuiswerken wellicht groter was dan in eerdere jaren.

FIGUUR 9. TAAKEISEN EN EMOTIONEEL ZWAAR WERK (2014/2015 T/M 2020/2021)



Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (CBS)

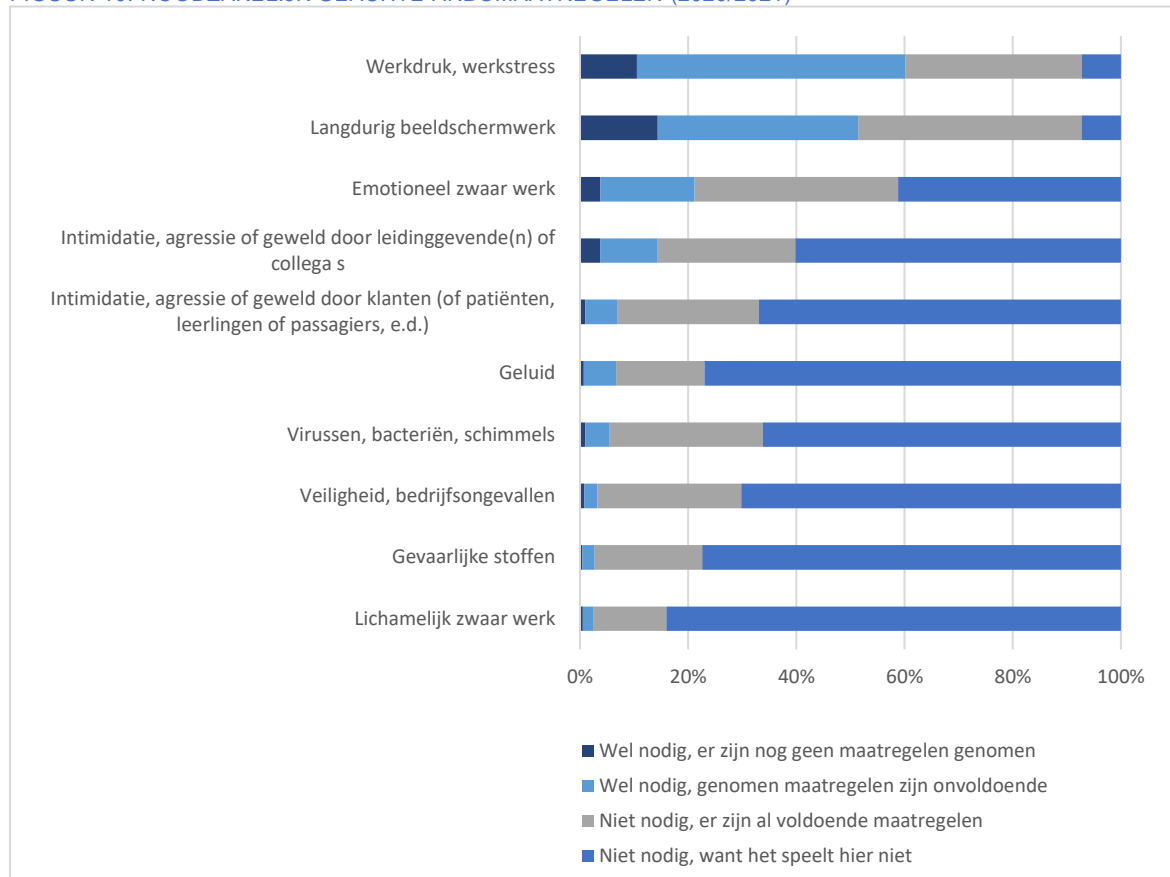
De twee overige categorieën van stellingen over werkdruk – taakeisen en emotioneel zwaar werk – worden in **FIGUUR 9** tezamen weergegeven. In één oogopslag is duidelijk dat het werk aan de universiteiten maar in beperkte mate emotioneel zwaar wordt gevonden en dat medewerkers stellingen over taakeisen veel vaker bevestigen. Met name de stelling dat men heel veel werk moet doen, kan op veel instemming rekenen: ongeveer de helft van de respondenten is het daarmee eens. Ongeveer een derde van de medewerkers vindt dat er extra hard moet worden gewerkt en circa 30 procent vindt dat het werk ook nog eens erg snel moet worden gedaan.

De figuur laat geen heel duidelijke ontwikkeling zien in de loop van de enquêteperioden, met uitzondering van de stelling over emotionele betrokkenheid bij het werk. De psychosociale arbeidsbelasting toont op dat punt een stijgende lijn. Een verklaring daarvoor is niet direct voorhanden.

In de NEA worden ook vragen gesteld over arbomaatregelen, of de respondenten de genomen maatregelen kennen en of de maatregelen toereikend zijn. In **FIGUUR 10** zijn deze twee aspecten – bekend en toereikend – gecombineerd. De werkdruk steekt er (opnieuw) duidelijk bovenuit: 60 procent van de respondenten vond in 2020/2021 dat er onvoldoende maatregelen tegen werkdruk en werkstress zijn genomen. Dit bevestigt het beeld van de grote rol van werkdruk voor medewerkers van universiteiten. Een goede tweede in deze figuur is het langdurig werkschermwerk: de helft van de medewerkers vindt dat de maatregelen op dit vlak tekort schieten. De ervaren emotionele zwaarte van het werk, waarvan we eerder constateerden dat die toenam, is ook duidelijk zichtbaar in de grafiek: zo’n 20 procent van de medewerkers zou meer maatregelen willen zien om

dit te voorkomen. Wat betreft intimidatie, agressie en geweld van collega's of leidinggevenden, geeft ruim 10 procent van de respondenten aan dat de genomen maatregelen ontoereikend zijn. Dit sluit aan bij gegevens uit het Werkonderzoek over ongewenst gedrag op de werkvloer¹.

FIGUUR 10. NOODZAKELIJK GEACHTE ARBOMAATREGELN (2020/2021)



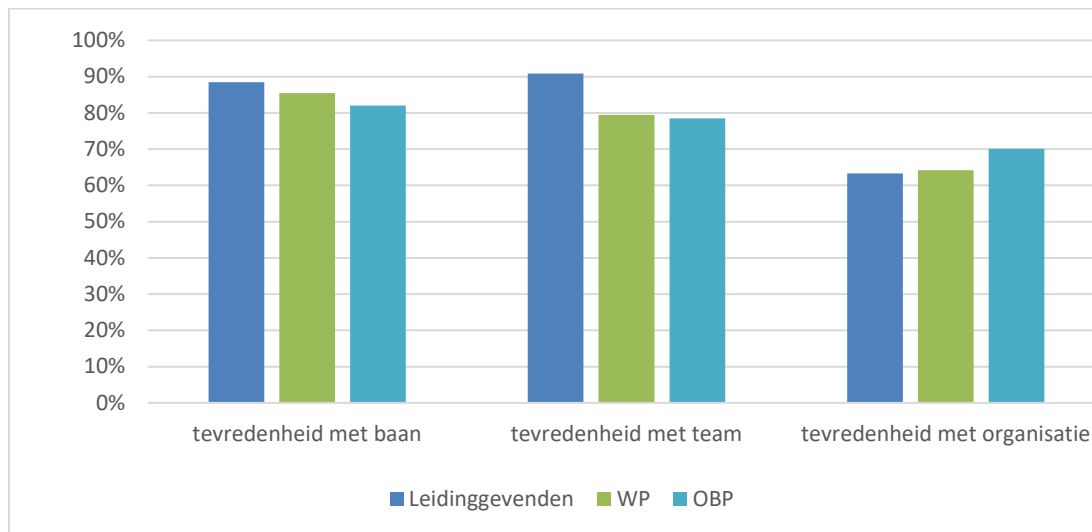
Bron: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (CBS)

De werkdrukparadox: hoge werkdruk maar tevreden over baan, team en organisatie
 Met een zekere regelmaat wordt er verwezen naar de paradox die er in het onderwijs lijkt te bestaan:² aan de ene kant wordt werkdruk als een groot probleem ervaren, dat bovendien moeilijk te bestrijden is. En aan de andere kant zijn medewerkers in het onderwijs bevoegen en zeer betrokken bij hun werk. Deze werkdrukparadox doet zich ook bij de universiteiten voor. Uit **FIGUUR 11** blijkt dat de overgrote meerderheid van de medewerkers aan Nederlandse universiteiten tevreden tot zeer tevreden is over zowel de baan als het team waarin men functioneert. Traditioneel blijft de tevredenheid met de organisatie daar enigszins bij achter, maar ook daar is twee derde van de medewerkers nog altijd (zeer) tevreden over.

¹ Vensters voor Medewerkers (2022) [Kernrapport Werkonderzoek 2022](#).

² Zie bijvoorbeeld: <https://www.emma.nl/artikelen/de-werkdruk-paradox-onder-grote-werkdruk-je-leuke-baan-blijven-beoefenen>, en <https://www.aob.nl/assets/Nieuws/Downloads/AObonderzoek-Tijdsbesteding-leraren-po-en-vo.pdf>.

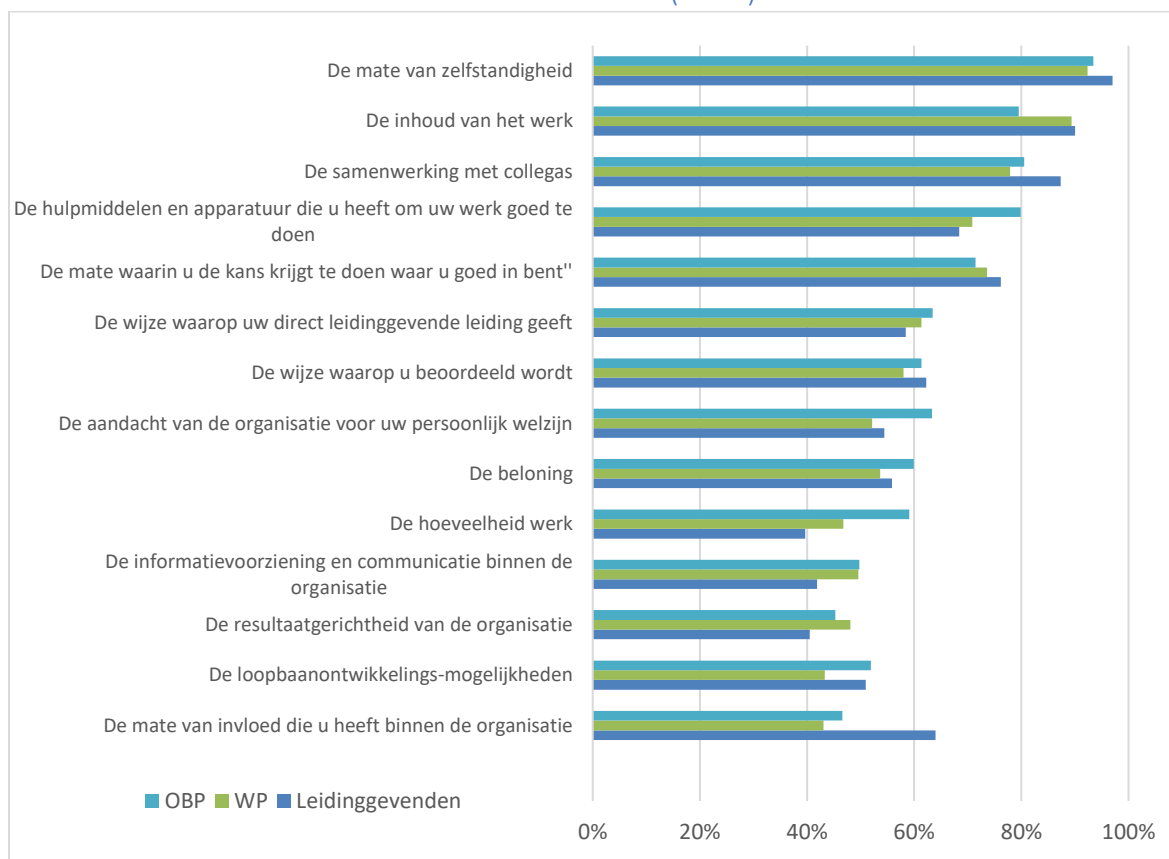
FIGUUR 11. AANDEEL [ZEER] TEVREDEN NAAR FUNCTIEGROEPEN (2022)



Bron: Werkonderzoek 2022 (CBS, Min. BZK)

De paradox doet zich in verhevigde mate voor onder de leidinggeevenden, die zowel de hoogste werkdruk ervaren, als het meest tevreden zijn over hun baan en team. De tevredenheid over de organisatie is in deze groep wat lager dan bij de andere functiegroepen.

FIGUUR 12. TEVREDENHEID MET ASPECTEN VAN HET WERK (2022)



Bron: Werkonderzoek 2022 (CBS, Min. BZK)

In [FIGUUR 12](#) wordt de tevredenheid van medewerkers uit de verschillende functiegroepen nog verder uitgesplitst naar allerlei kenmerken van de baan. Ook in deze figuur is te zien dat autonomie hoog scoort: zowel onder leidinggevend en wetenschappelijk als onderwijsondersteunend personeel is dit het baanaspect waar de hoogste tevredenheid over wordt uitgesproken. Men is eveneens zeer te spreken over de inhoud van het werk, de collega's, de hulpmiddelen waarover men beschikt en de kans die men krijgt om iets te doen waar men goed is. Aan de andere kant van het spectrum is te zien dat men aanmerkelijk minder tevreden is over de hoeveelheid werk (leidinggevend en wetenschappelijk personeel), loopbaanmogelijkheden en een aantal organisatieaspecten.

En hoewel men dus over een aantal aspecten van het werk echt ontevreden is (werkdruk) en men ook vindt dat de maatregelen die genomen worden om dat probleem te bestrijden onvoldoende zijn, is de tevredenheid met de baan en inhoud van het werk zo groot, dat de vertrekgenegenheid en de feitelijke uitstroom uit de sector maar beperkt is.

Juli 2023, ICTU

Sil Vrielink en Siwert de Groot

Bijlage: respons

TABEL I. RESPONS WERKONDERZOEK 2022 PER SECTOR

Hoofdsector	Subsector	Uitzet	Respons	%
Openbaar bestuur	Rijk	17.565	7.834	44,6%
	Gemeenten	10.720	4.496	41,9%
	Provincies	3.410	1.670	49,0%
	Rechterlijke macht	921	380	41,3%
	Waterschappen	3.524	1.574	44,7%
Onderwijs	PO	6.109	2.438	39,9%
	VO	5.296	2.186	41,3%
	MBO	5.062	2.163	42,7%
	HBO	4.639	2.114	45,6%
	WO	5.060	2.173	42,9%
	UMC	5.887	2.353	40,0%
Gemeenschappelijke regelingen	GR	6.383	2.710	42,5%
Zelfstandige bestuursorganen	ZBO	6.702	3.079	45,9%
Markt (niet overheid)	Markt (niet overheid)	8.031	2.733	34,0%
Totaal		89.309	37.903	42,4%