



# TAAKBELASTING OP UNIVERSITEITEN NIET REËEL

Een onderzoek naar de naleving van  
cao-afspraken over werkdruk binnen  
de universiteiten in Nederland

FNV ONDERWIJS & ONDERZOEK | APRIL 2023



Door de klikbare **inhoudsopgave** kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Via de thuis-knop keer je terug bij de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van je pdf reader.

# INHOUDSOPGAVE

<b>INLEIDING</b>	<b>4</b>
<b>WORDEN DE CAO-AFSPRAKEN OVER TAAKBELASTING NAGELEEFD?</b>	<b>5</b>
<b>HOE IS DE KWALITEIT VAN DE AFSPRAKEN OVER TAAKBELASTING?</b>	<b>6</b>
<b>HOE STAAT HET NU MET DE WERKDruk EN DRAGEN LEIDINGGEVENDEN BIJ AAN HET BEHEERSBAAR HOUDEN VAN DE WERKDruk?</b>	<b>8</b>
<b>CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN</b>	<b>12</b>
<b>BIJLAGE 1 STEEKPROEF EN VERANTWOORDING</b>	<b>13</b>
<b>BIJLAGE 2 TIJDLIJN AANPAK WERKDruk</b>	<b>14</b>

# INLEIDING

**Binnen het wetenschappelijk onderwijs is werkdruk al jaren een probleem<sup>1</sup>. Uit onderzoek in 2019 bleek dat de werkdruk bij universiteiten erg hoog is (twee derde scoort een hoge tot zeer hoge werkdruk). Om die reden is er in 2021 een afspraak in de cao gemaakt om tot reële taakeisen te komen:**

*“De werkdruk op universiteiten kan alleen verlaagd worden als werknemers een reële taakopdracht krijgen. Dit houdt in dat de werkzaamheden van een werknemer ook realistisch uit te voeren zijn in de omvang van de aanstelling. Het gaat daarbij om transparante afspraken over de verhouding tussen onderwijs, onderzoek, valorisatie en overige taken en over normering van taakbelasting daarbinnen. Bijvoorbeeld normering rond onderwijstaken, waarbij zowel rekening wordt gehouden met het geven van onderwijs zelf, als de voorbereiding en vakontwikkeling. Universiteiten kunnen bijvoorbeeld bandbreedtes vastleggen voor de verhouding tussen onderwijs en onderzoek. Daarnaast gaat het ook om een goede verdeling van taken binnen een team. De invulling van de taakopdrachten moet zo decentraal mogelijk gebeuren. Hierover worden binnen de looptijd van deze cao met het Lokaal Overleg afspraken gemaakt.”*

Omdat bovenstaande afspraak zich met name richt op het wetenschappelijk personeel gaat een deel van dit rapport alleen over deze groep. Vragen die in dit rapport worden beantwoord zijn:

1. Worden de cao-afspraken over taakbelasting nageleefd?
2. Hoe is de kwaliteit van de afspraken over taakbelasting?
3. Hoe staat het nu met de werkdruk en dragen leidinggevenden bij aan het beheersbaar houden van de werkdruk?

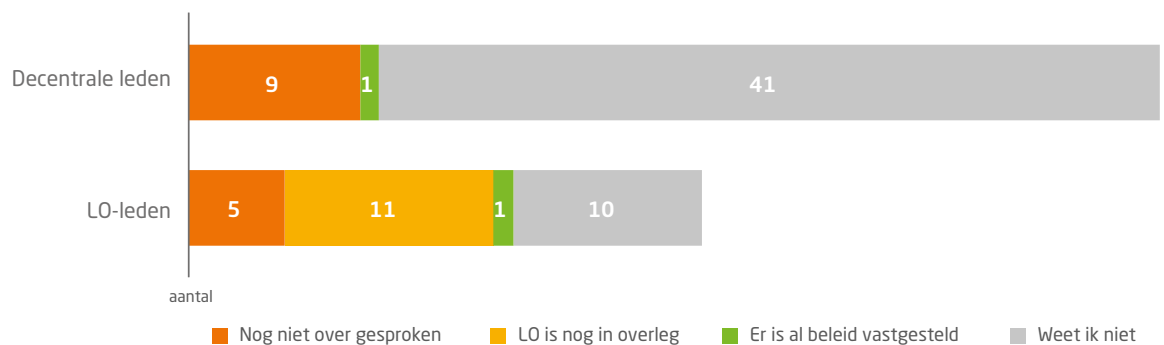
---

<sup>1</sup> Zie bijlage 2 voor een tijlijn van initiatieven om werkdruk aan te pakken.

# WORDEN DE CAO-AFSPRAKEN OVER TAAKBELASTING NAGELEEFD?

Volgens de leden van het Lokaal Overleg (LO) en de leden van de decentrale raden zijn er op slechts één universiteit beleidsafspraken gemaakt over reële taakopdrachten. Verder blijkt dat reële taakbelasting bij de meeste universiteiten nog niet is besproken. Op decentraal niveau is er volgens onze respondenten bij welgeteld één afdeling in Nederland beleid gemaakt (zie grafiek 1).

## ZIJN BINNEN HET LOKAAL OVERLEG AFSPRAKEN GEMAAKT M.B.T. DE REËLE TAAKOPDRACHT?

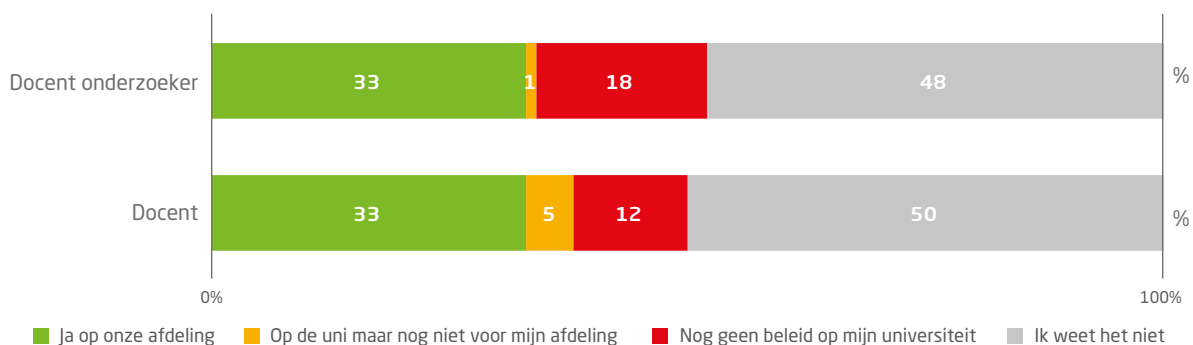


GRAFIEK 1

In de cao afspraak staat: "De invulling van de taakopdrachten moet zo decentraal mogelijk gebeuren. Hierover worden binnen de looptijd van deze cao met het Lokaal Overleg afspraken gemaakt."

Interessant is dat één derde van de docenten en docent-onderzoekers aangeeft dat er op hun afdeling beleid is omtrent reële taakbelasting (zie grafiek 2). Het lijkt erop dat er wel beleid is, maar niet officieel afgestemd met het Lokaal Overleg. Tot slot is opvallend dat de meeste werknemers niet weten of er beleid is.

## IS ER BELEID OM ZORG TE DRAGEN VOOR EEN REËLE TAAKBELASTING?



GRAFIEK 2

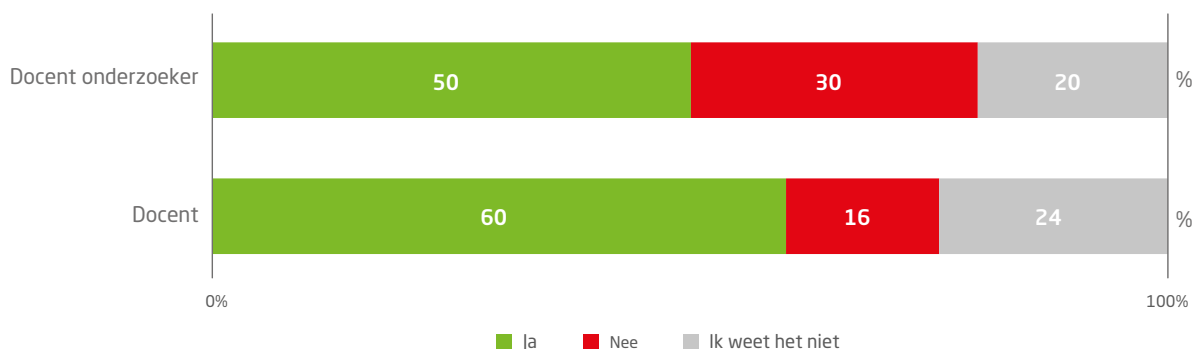
### CONCLUSIE

Het lijkt er op dat er binnen een derde van de afdelingen afspraken zijn gemaakt over reële taakbelasting. Deze afspraken zijn niet met het Lokaal Overleg afgestemd.

# HOE IS DE KWALITEIT VAN DE AFSPRAKEN OVER TAAKBELASTING?

De uren binnen de universiteiten worden steeds vaker toegekend op basis van een berekening. Dit past ook bij de doelstelling om op een transparante wijze een realistische taakbelasting te organiseren. 60% van de docenten en 50% van de onderzoekers geven aan dat dit het geval is (zie grafiek 3).

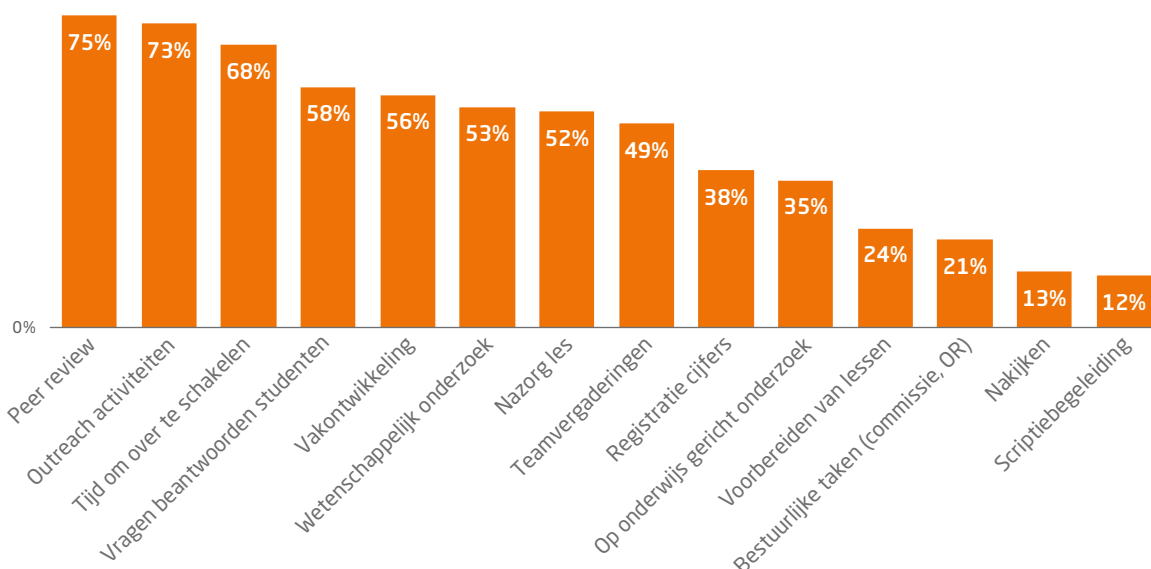
## MIJN CONTRACTUREN ZIJN GEBASEERD OP EEN BEREKENING



GRAFIEK 3

Om een goede berekening te maken van de taakbelasting is het belangrijk om te bepalen welke taken worden meegenomen in de berekening. Veel taken die direct te maken hebben met kwaliteit van onderwijs lijken niet te worden meegenomen in de berekening van de taakbelasting (zie grafiek 4). Met betrekking tot onderzoek springt eruit dat 'peer reviews' en 'outreach activiteiten nauwelijks worden meegenomen<sup>2</sup>'. Dit is in lijn met de signalen die we krijgen dat verschillende activiteiten die horen bij onderzoek doen vaak in de vrije tijd plaatsvindt. In grafiek 4 kun je zien in hoeverre taken niet worden meegenomen in de berekening.

## TAKEN DIE NIET WORDEN MEEGONOMEN BIJ DE BEREKENING VAN HET AANTAL CONTRACTUREN

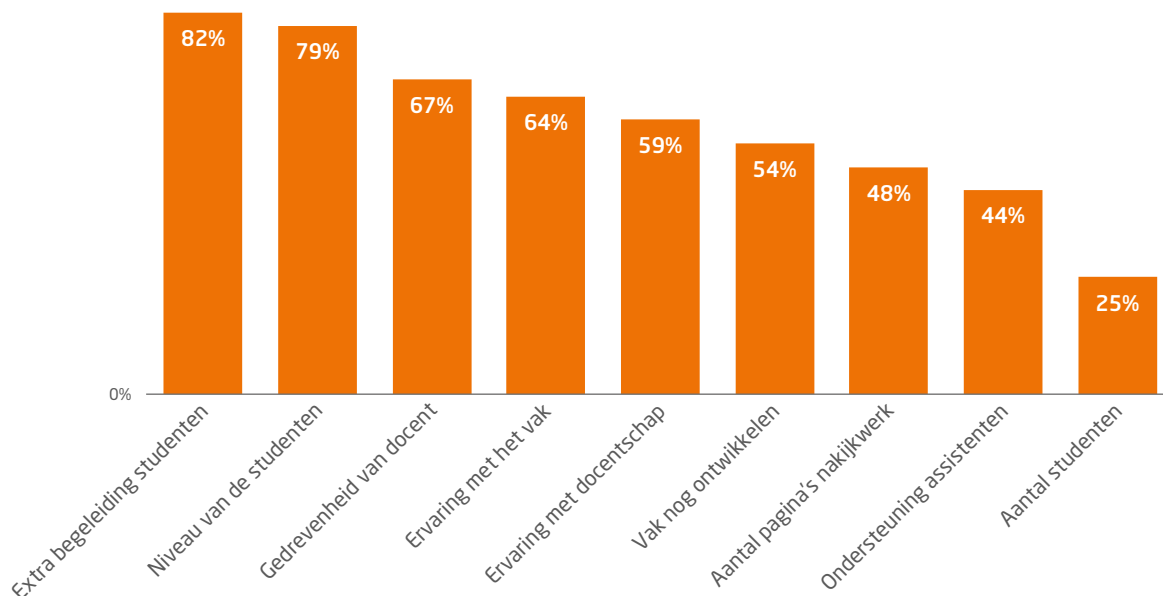


GRAFIEK 4

<sup>2</sup> In hoeverre de taken 'peer-review, outreach activiteiten en wetenschappelijk onderzoek' worden meegenomen in het bepalen van de taakbelasting is alleen gevraagd aan docent-onderzoekers. Onder Outreach activiteiten verstaan we: communicatie naar publiek, zoals lezingen, social media, artikelen etc.

In grafiek 5 kun je zien in hoeverre bij het vaststellen van de taakbelasting rekening wordt gehouden met de verschillende factoren die van invloed zijn op het aantal uur dat een taak kost om uit te voeren. Zo kost bijvoorbeeld een vak met 20 studenten minder tijd dan hetzelfde vak met 100 studenten.

#### IN HOEVERRE FACTOREN NIET OF NAUWELIJKS WORDEN MEEGEWOGEN IN VASTSTELLING VAN DE TAAKNORMEN



GRAFIEK 5

#### AANDACHT STUDENTEN

Het niveau van de basisvaardigheden, zoals Nederlands en rekenen, van Nederlandse scholieren die instromen in de universiteit is gedaald. Dit is door de effecten van de coronapandemie alleen maar versterkt<sup>3</sup>. Toch dienen deze studenten de universiteit uit te stromen op een bepaald niveau. Om dit te behalen moet de docent een achterstand inhalen. Daarnaast bestaat het beeld dat de universiteit hoger en dus beter is dan het hbo. Het gevolg is dat er meer studenten op de universiteit zich aanmelden die eigenlijk beter thuis horen op het hbo. Tot slot hebben steeds meer studenten een zogenaamd rugzakje. Dit kost ook extra begeleidingstijd. Zorgwekkend is het daarom dat acht van de tien respondenten aangeeft dat rugzakjes en het niveau van de studenten niet worden meegenomen in de berekening van het aantal uur dat je nodig hebt voor een vak.

#### ONTWIKKELING VAN HET VAK

Ruim de helft van de respondenten geeft aan dat er geen rekening wordt gehouden met de mate waarin een vak al ontwikkeld is. Terwijl het ontwikkelen van een vak een significante hoeveelheid extra tijd kan kosten.

#### ERVARING WORDT VAAK NIET MEEGEWOGEN

Zowel de ervaring met docentschap als de ervaring met het vak wordt volgens bijna twee derde niet meegenomen in de berekening. Deze resultaten zijn in lijn met de signalen die we krijgen vanuit de FNV achterban. Waarbij ook wordt aangegeven dat je soms geacht wordt les te geven in een vak waar je geen ervaring mee hebt, zonder daar extra tijd voor te krijgen om het voldoende voor te bereiden.

#### CONCLUSIE

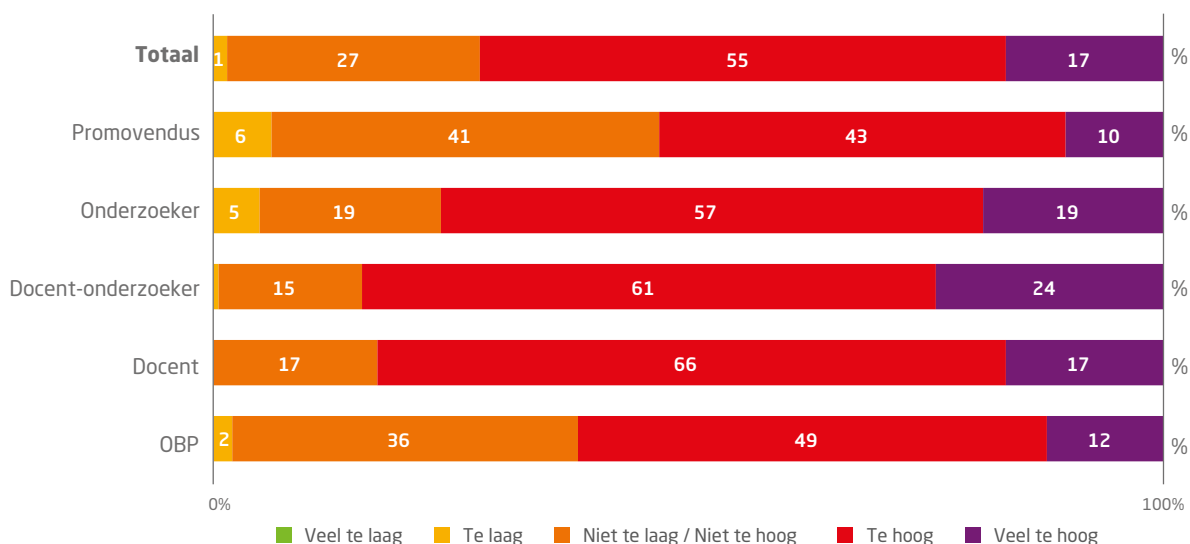
Met veel essentiële taken en factoren wordt geen rekening gehouden bij het vaststellen van de taaknormering. Daardoor zijn de toegekende uren veelal onvoldoende voor het uitvoeren van de taken.

<sup>3</sup> <https://www.rijksfinancien.nl/miljoenennota/2022/1078607>

# HOE STAAT HET NU MET DE WERKDruk EN DRAGEN LEIDINGGEVENDEN BIJ AAN HET BEHEERSBAAR HOUDEN VAN DE WERKDruk?

De cijfers laten in toenemende mate een verontrustend beeld zien. Uit dit onderzoek blijkt dat 72% van de werknemers de werkdruk (veel) te hoog vindt. Dit geldt met name voor docenten en docent-onderzoekers, waarvan respectievelijk 83% en 85% aangeeft een (veel) te hoge werkdruk te ervaren (zie grafiek 6). Dit is een toename in vergelijking met het onderzoek van Totta in 2019 waarin 67% aangaf een (veel) te hoge werkdruk te ervaren.

## IK VIND MIJ WERKDruk



GRAFIEK 6

## OVERWERK

Gemiddeld hebben mensen een contract van 34 uur en werken ze gemiddeld 6 uur per week meer dan hun contracturen. In alle functiegroepen wordt gemiddeld meer gewerkt, er springen er enkele uit:

- Docenten 7 uur
- Docent-onderzoekers 9 uur
- Onderzoekers 7 uur

We hebben uitgerekend hoeveel wetenschappelijk personeel per week gratis overwerkt, dat komt neer op €237,- per week.<sup>4</sup>

FIGUUR 1 RESULTAAT OVERWERKCALCULATOR

**FNV OVERWERKCALCULATOR**

Dit is het resultaat van de overuren die je hebt ingevuld. Bekijk hoeveel uren jij gratis voor je bedrijf werkt. En zie wat je kunt doen als je vaak overwerkt.

**Je werkt voor € 237 per week gratis voor het bedrijf!**

- Je werkt volgens contract 34 uur per week.
- Je werkt in praktijk 41 uur per week.
- Je werkt 21% per week meer.
- Dat is € 237 per week gratis voor je bedrijf.



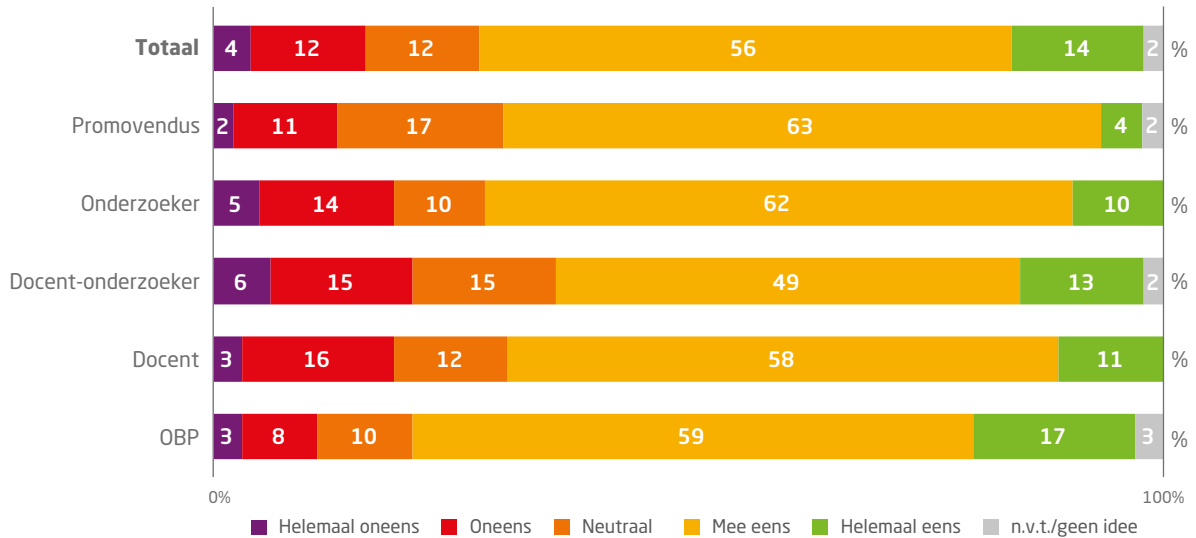
<sup>4</sup> Op basis van 34 uur per week, 7 uur overwerk en €5000,- bruto salaris per maand



## LEIDINGGEVENDE LAAT HET AFWETEN BIJ WERKDRUK

Het grootste gedeelte van de werknemers geeft aan dat ze met hun leidinggevende van gedachten wisselen over hun taakbelasting (zie grafiek 7).

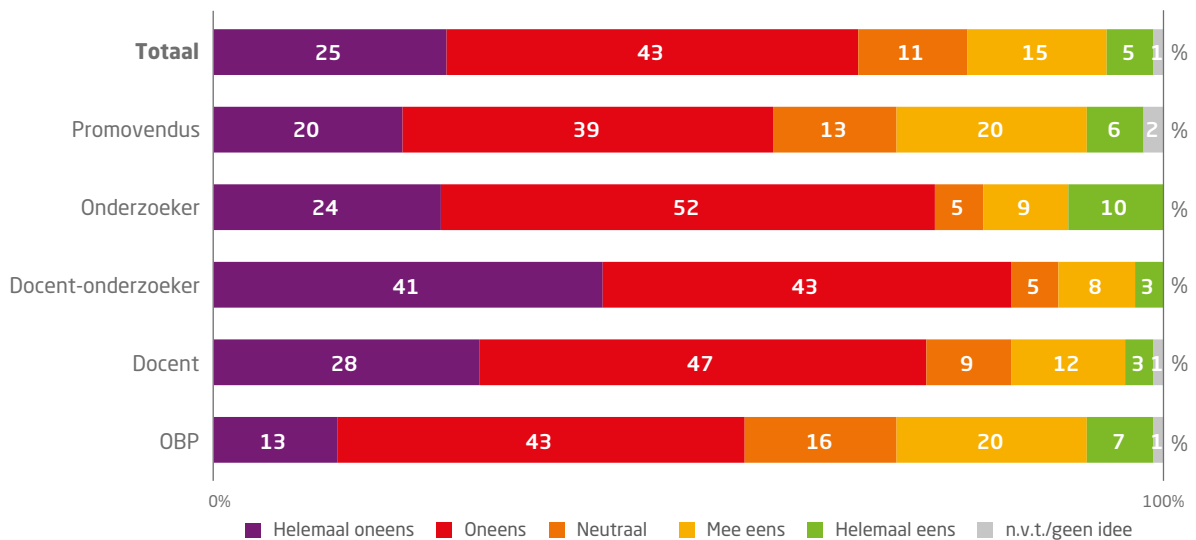
### IK BESPREEK MET MIJN LEIDINGGEVENDE OF MIJN TAAKBELASTING REËL IS



GRAFIEK 7

Ondanks de gesprekken met de leidinggevenden over hun taakbelasting komt een grote meerderheid van de werknemers niet uit met de uren die ze krijgen om hun taken uit te voeren (zie grafiek 8).

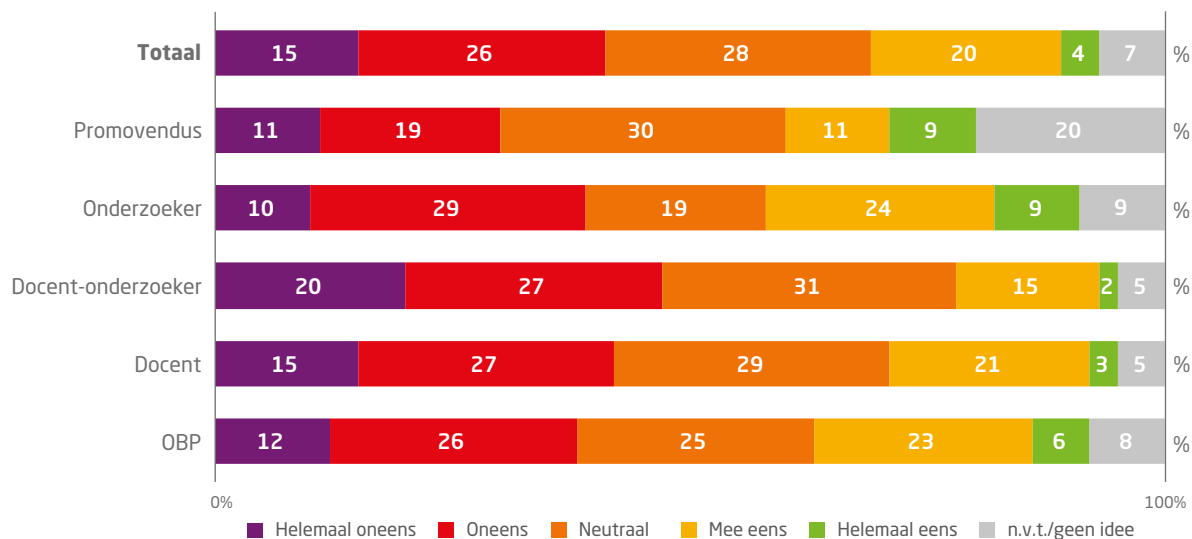
### IK KOM UIT MET DE TOTALE HOEVEELHEID UREN DIE IK HEB OM AL MIJN TAKEN UIT TE VOEREN



GRAFIEK 8

Het is niet verwonderlijk dat de meeste werknemers niet uitkomen met hun uren. Want bij 41% van de werknemers passen de leidinggevenden de taakbelasting namelijk niet aan als deze te hoog is, dat geldt vooral voor docent-onderzoekers.

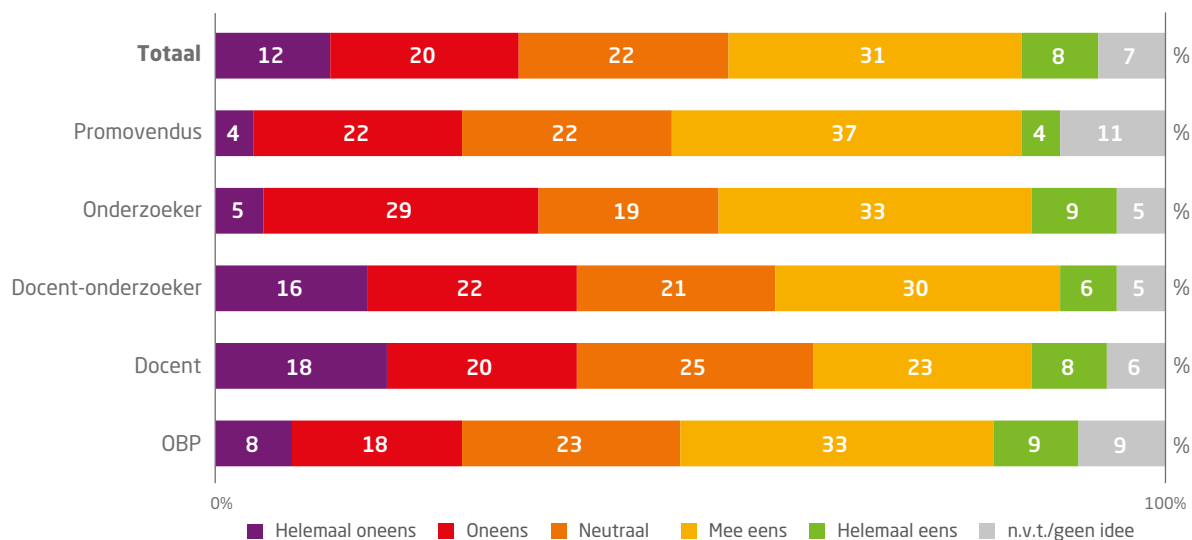
### MIJN LEIDINGGEVENDE PAST MIJN TAAKBELASTING AAN ALS DEZE TE HOOG IS



GRAFIEK 9

Ook bij maar een derde van de werknemers bestaat de ervaring dat de leidinggevende rekening houdt met persoonlijke omstandigheden van de werknemers, dat geldt vooral voor docenten en docent-onderzoekers (zie grafiek 10).

### BIJ HET VASTSTELLEN VAN MIJN TAAKBELASTING WORDT ER REKENING GEHOUDEN MET MIJN PERSOONLIJKE OMSTANDIGHEDEN



GRAFIEK 10

Als we de bovenstaande grafieken combineren concluderen we dat bij slechts 15% van de docenten en docent-onderzoekers hun leidinggevende zowel rekening houdt met persoonlijke omstandigheden én tegelijk ook de taakbelasting verlaagt als deze te hoog is. Terwijl zeker één derde van de leidinggevendenden geen van beiden doet. Dit is ronduit zorgelijk.

Bij een behulpzame leidinggevende wordt gemiddeld 5 uur per week overgewerkt. Bij de onbehulpzame leidinggevende gemiddeld 9 uur per week. Het niet ondersteunen door leidinggevendens leidt dus tot een hogere werkdruk.

## **CONCLUSIE**

Van de werknemers geeft 72% aan een (veel) te hoge werkdruk te ervaren, dit percentage is toegenomen. Gemiddeld werken werknemers 6 uur over per week, wetenschappelijk personeel ruim 7 uur per week. Zij werken per week voor ruim €200,- over zonder dat ze daarvoor betaald krijgen.

Bij een minderheid wordt de taakbelasting aangepast als deze te hoog is of er persoonlijke omstandigheden zijn waardoor mensen minder belastbaar zijn. Mensen die een ondersteunende leidinggevende hebben werken gemiddeld 4 uur per week minder over dan mensen die dat niet hebben.

# CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

## CONCLUSIES

1. Bij slechts een derde zijn er op afdelingsniveau afspraken gemaakt over reële taakbelasting. Deze afspraken zijn meestal niet in afstemming met het Lokaal Overleg gemaakt.
2. Bij het maken van afspraken over taaknormering en taakbelasting zijn veel taken en factoren niet meegenomen.
3. 72% geeft aan een (veel) te hoge werkdruk te hebben, dit percentage is toegenomen.
4. Gemiddeld werken werknemers 6 uur over per week, wetenschappelijk personeel werkt ruim 7 uur over per week. Zij werken per week voor ruim €200,- over zonder dat ze daarvoor betaald krijgen.
5. Bij een minderheid wordt de taakbelasting aangepast als deze te hoog is of er persoonlijke omstandigheden zijn waardoor mensen minder belastbaar zijn.
6. Mensen die een ondersteunende leidinggevende hebben werken gemiddeld 4 uur per week minder over dan mensen die dat niet hebben.

## AANBEVELINGEN

1. Zie scherper toe op de naleving van de cao-afspraken over reële taaknormering.
2. Houd in de taaknormering rekening met alle factoren en taken.
3. Informeer de werknemers over de cao-afspraken m.b.t. reële taakbelasting.
4. Limiteer onbetaald overwerk voor mensen in hogere schalen tot maximaal 5%.
5. Als er overgewerkt moet worden geef dan, ook aan OBP, helder aan wat de opdracht is.
6. Train leidinggevenden in het ondersteunen van hun mensen bij het beperken van overwerk, en zie hier op toe.
7. Binnen het wetenschappelijk onderwijs worden hoge ambities gesteld. Zorg dat er voldoende geld is om genoeg mensen aan te nemen.

# BIJLAGE 1

## STEEKPROEF EN VERANTWOORDING

Veldwerkperiode: 13 december 2022 tot 13 januari 2023

Aantal compleet ingevulde enquêtes: 904

705 FNV-leden en 199 niet-leden

### GESLACHT

Vrouw	Man	Anders	Zeg ik liever niet
50%	45%	1%	4%

### AANTALLEN PER FUNCTIE

Functie	N
OBP	413
Docent-onderzoeker	263
Docent	151
Promovendus	49
Onderzoeker	21
Anders	7

### FUNCTIEVERHOUDINGE IN POPULATIE IN VERGELIJKING MET STEEKPROEF (N=906)

Functie	Populatie	Steekproef
Docent-onderzoeker	22%	29%
Docent	9%	17%
Onderzoeker	8%	2%
Overig WP	1%	0%
Promovendus	17%	6%
OBP	42%	46%

### LEEFTIJDOPBOUW

Leeftijd	%
25 - 35 jaar	22%
35 - 44 jaar	21%
45 - 54 jaar	24%
55 - 64 jaar	32%
65 - 74 jaar	2%

### REPRESENTATIVITEIT

Promovendi en onderzoekers zijn qua aantal ondervetegenwoordigd. Evenals de leeftijdsgroep <35 jaar (22% i.p.v. 38%). Tot slot is het aantal onderzoekers niet groot genoeg om er wetenschappelijk gezien uitspraken over te doen (<50).

# BIJLAGE 2

## TIJDLIJN AANPAK WERKDRUK

- **1980** TOTSTANDKOMING HUIDIGE ARBOWET.
- **2015** CAO-AFSPRAAK: IN 2017 MOEST ELKE UNIVERSITEIT EEN PLAN HEBBEN OM WERKDRUK AAN TE PAKKEN.
- **2019** WERKDRUK ONDERZOEK FNV/ VAWO<sup>5</sup> BIJ DE UNIVERSITEITEN: 67% WERKNEMERS ERVAREN HOOG/ZEER HOGE WERKDRUK.
- **2019** FNV EN AOB **AANGIFTE** SAMEN MET WOINACTIE BIJ ARBEIDSINSPECTIE.
- **2021** CAO-AFSPRAAK: UNIVERSITEITEN GAAN REËLE TAAKBELASTING ORGANISEREN.
- **2022** WERKDRUK **ONDERZOEK** FNV ONDER UNIVERSITEITEN: 67% WERKNEMERS ERVAREN HOOG/ZEER HOGE WERKDRUK.
- **2022** **UITSpraak Ouderwijsgeschillen:** MEDEZEGGENSCHAP HEEFT INSTEMMINGSRECHT M.B.T. VASTSTELLEN NORMEN VOOR TAKEN.

---

<sup>5</sup> VAWO: De vakbond voor de wetenschap in 2019 gefuseerd met de AOb

## COLOFON

**Datum:** April 2023

**Redactie:** Sander Nelissen, Jan Boersma, José van Lieshout, FNV Onderwijs & Onderzoek

**Lay-out:** De Kade

**Foto:** Shutterstock

**Druk:** Repro FNV

**Order:** 230425

