



# WERKDRUK HOGESCHOLEN

Resultaten van een onderzoek  
over werkdruk vóór en tijdens  
de coronapandemie

FNV ONDERWIJS & ONDERZOEK | JULI 2021



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>1. INLEIDING</b>                         | <b>5</b>  |
| <b>2. SAMENVATTING</b>                      | <b>7</b>  |
| 2.1 De werkdruk in de twee jaar vóór corona | 7         |
| 2.2 De werkdruk tijdens corona              | 8         |
| <b>3. RESULTATEN</b>                        | <b>9</b>  |
| 3.1 Werkdruk in de twee jaar vóór corona    | 9         |
| 3.2 Maatregelen                             | 15        |
| 3.3 Werkdruk tijdens corona                 | 16        |
| <b>4. STEEKPROEF EN VERANTWOORDING</b>      | <b>21</b> |



# 1. INLEIDING

## ACHTERGROND

We spreken van werkdruk wanneer de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer is verstoord. Een te hoge werkdruk kan werkstress veroorzaken, wat vervolgens kan leiden tot ziekteverzuim en langdurig uitvallen door het krijgen van een burn-out. Wanneer je als werknemer langdurig te maken hebt met hoge werkdruk ervaar je niet alleen een hoge mate van stress, maar kun je ook gedemotiveerd raken om je taken uit te voeren.

Werkgevers zijn op grond van de arbowet <sup>01</sup> verplicht om beleid te voeren dat erop gericht is om deze vorm van arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. In de cao van 1 april 2018 t/m 31 maart 2020 is afgesproken dat iedere hogeschool beleid ontwikkelt om werkdruk terug te dringen en tegen te gaan. Dit gebeurt in overleg met de OR en had vóór 29 april 2019 gerealiseerd moeten zijn. De FNV inventariseert middels dit onderzoek in hoeverre deze doelen ook behaald zijn. Hoe is het gesteld met de werkdruk binnen het hbo en in hoeverre zijn er maatregelen getroffen en bereiken ze het gewenste effect?

## CORONA

Tijdens corona is men ook in het hbo noodgedwongen meer thuis te gaan werken en moest men dus onder andere omstandigheden dan normaal het werk doen. Enerzijds wordt verwacht dat we na de pandemie weer terugkeren naar werken op locatie. Anderzijds verwachten we dat het verplichte thuiswerken tijdens corona een impuls zal zijn voor hybride werken. Daarom hebben we geïnventariseerd hoe het thuiswerken wordt ervaren zodat we kunnen adviseren over hybride werken. Om conclusies te kunnen trekken over de maatregelen en de invloed van de maatregelen op de ervaren werkdruk hebben we gekozen om de respondenten te vragen naar de ervaren werkdruk in de twee jaar vóór corona.

## DOELSTELLING

We hebben de volgende onderzoeksdoelstelling geformuleerd:  
Welke rol speelt werkdruk bij medewerkers van hbo-instellingen?

Hierbij horen de volgende onderzoeksvragen:

- Hoe ervaren medewerkers de werkdruk binnen hun instelling?
- Werken medewerkers volgens hun contracturen?
- Zijn medewerkers op de hoogte van de cao-afspraken over werkdruk en merken ze hier positief effect van op hun hbo-instelling?
- Wat is het verschil in werkdruk tussen de twee jaar vóór corona en de werkdruk tijdens corona?

## VRAGENLIJST

De vragenlijst is tot stand gekomen op basis van literatuuronderzoek. Werkdruk is een complex begrip <sup>02</sup> met een veelheid aan determinanten. In dit onderzoek is gekozen om werkdruk in kaart te brengen door middel van de volgende indicatoren: werktempo, tijdsdruk, (tijds)autonomie, privé-werk balans, functionele/sociale steun collega's, participatie, werkonzekerheid, herstelmogelijkheden en verantwoordelijkheden.

De enquête inventariseert zowel de ervaren werkdruk in de twee jaar vóór corona als de ervaren werkdruk tijdens corona. Daarnaast is een sectie gewijd aan de maatregelen die genomen zijn in de afgelopen drie jaar en de effecten hiervan op werkdruk.

<sup>01</sup> [https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2020-07-01/#Hoofdstuk2\\_Afdeling4\\_Artikel2.15](https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2020-07-01/#Hoofdstuk2_Afdeling4_Artikel2.15)

<sup>02</sup> TNO Werkdruk (2012)

## **VERGELIJKINGEN IN HET RAPPORT**

We beschrijven de algemene resultaten met betrekking tot werkdruk in de twee jaar vóór corona vergeleken met tijdens corona. Hiernaast beschrijven we ook significante verschillen tussen Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) en Onderwijsgevend Personeel (OP).

## **STEEKPROEF EN REPRESENTATIVITEIT**

De totale populatie bestaat uit ongeveer 50.000 hbo-medewerkers. De enquête is uitgezet via de FNV-mail en FNV-website. In totaal hebben 448 respondenten de enquête ingevuld. Dit is representatief te noemen met een foutmarge van 5%. De populatie bestond uit 77% leden en 23% niet-leden. 60% van de respondenten is Onderwijsgevend Personeel (OP) en 40% Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP).

## 2. SAMENVATTING

### 2.1 DE WERKDruk IN DE TWEE JAAR VÓÓR CORONA

#### DE WERKDruk OP HBO-INSTELLINGEN IS TE HOOG

- De meeste hbo-medewerkers ervaren een hoge tot zeer hoge werkdruk.
- De werkdruk is veel hoger bij het Onderwijsgevend Personeel (OP) dan bij het Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP).
- Volgens de meerderheid is de hoeveelheid werk in de twee jaar vóór corona ten opzichte van daarvoor toegenomen.
- Medewerkers geven aan te veel taken te hebben en te weinig tijd te krijgen om deze taken goed uit te voeren.

#### MAATREGELEN BINNEN HET HBO OM WERKDruk TE VERMINDEREN VAAK ONVOLDOENDE

- Een kwart is op de hoogte van maatregelen om werkdruk terug te dringen.
- De meeste medewerkers geven aan dat deze maatregelen onvoldoende zijn of zelfs leiden tot hogere werkdruk.
- Bijna alle medewerkers kunnen zich vinden in de eis van de FNV dat er meer geld moet komen om werkdruk te verlagen.

#### MEDEWERKERS MELDEN ZICH NIET ZIEK ONDANKS KLACHTEN DIE ZIJ ERVAREN ALS GEVOLG VAN EEN TE HOGE WERKBELASTING

- Medewerkers werken soms enkele dagen door tijdens ziekte, en er is ook een relatief grote groep die aangeeft langer dan een maand te hebben doorgewerkt met klachten.
- De meeste medewerkers die aangeven een hoge werkdruk te ervaren zien geen ruimte om het ziekzijn op te vangen, want dan stapelt het werk zich op.
- Bij ziekte blijven de meeste medewerkers dan ook niet langer thuis dan strikt noodzakelijk is.

#### WERKTEMPO, TIJDSDRUK EN ONZEKERHEID HOOG ONDER HBO-MEDEWERKERS

- De meeste medewerkers krijgen op werkdagen niet alles af wat die dag moet gebeuren.
- De taken die niet afkomen zijn vaak moeilijk op te schuiven.
- Zij werken dan ook niet met een gevoel van rust en bijna de helft van de medewerkers heeft niet genoeg tijd om de nodige pauzes te nemen.

#### HOGE WERKDruk BELAST MEESTE MEDEWERKERS IN HUN VRIJE TIJD

- De helft van de medewerkers zegt het werk niet los te kunnen laten in de vakantie.
- Bijna al het Onderwijsgevend Personeel zegt standaard over te werken.
- Een meerderheid van de medewerkers werkt regelmatig tijdens vakantiedagen en weekenden.

#### DE MEESTE MEDEWERKERS WETEN VOOR WELKE TAKEN ZE VERANTWOORDELIJK ZIJN

- De helft is beslissingsbevoegd over zijn of haar eigen taken en kan zijn of haar eigen werktijd indelen. Al laat bij de meesten de hoeveelheid werk niet toe dat ze zich ook aan de eigen planning kunnen houden.
- Slechts een klein deel van de medewerkers geeft aan overwerk te compenseren in rustigere tijden.

#### DE MEESTE MEDEWERKERS ZIJN NIET HEEL TEVREDEN MET HUN LEIDINGGEVENDE

- De leidinggevende biedt onvoldoende steun, weet te weinig van de taakbelasting van de medewerker en stelt vaak geen grenzen om medewerkers te beschermen tegen besluiten van bovenaf.

#### DE MEESTE MEDEWERKERS ERVAREN EEN TOP-DOWN ORGANISATIE

- Medewerkers ervaren niet dat ze invloed hebben op beslissingen van het management.
- Tochervaar de helft dat ingebrachte ideeën wel werden overwogen.

### **HBO-MEDEWERKERS KUNNEN VAAK WEL OP HUN COLLEGA'S BOUWEN**

- De meeste medewerkers kunnen openlijk met elkaar over problemen op het werk praten.
- De meeste medewerkers geven aan dat collega's bereid zijn om een helpende hand te bieden als dat nodig is.
- Ook zijn medewerkers niet bang om hulp te vragen bij collega's als zij problemen met het werk of werkdruk ervaren.

## **2.2 DE WERKDruk TIJDENS CORONA**

### **TIJDENS CORONA IS DE WERKDruk VERDER TOEGENOMEN**

- Driekwart van de medewerkers ervaart een toegenomen werkdruk.
- De meeste medewerkers zijn nog meer gaan overwerken in hun vrije tijd.
- Bij de meerderheid van de medewerkers die meer werkdruk ervaren zijn ook de fysieke en psychische klachten toegenomen.

### **TIJDENS CORONA IS SOCIALE STEUN AFGENOMEN**

- De meeste medewerkers ervaren minder hulp van collega's bij werkdruk of werkproblemen.
- Ook de sociale steun is tijdens corona afgenomen.
- Tot slot is de sfeer op het werk ook flink afgenomen.



# 3. RESULTATEN

## 3.1 WERKDRUK IN DE TWEE JAAR VÓÓR CORONA

### DE MEESTE HBO-MEDEWERKERS ERVAREN HOGE TOT ZEER HOGE WERKDRUK

Meer dan de helft (61%) van de hbo-medewerkers heeft in de twee jaar vóór corona een te hoge of veel te hoge werkdruk ervaren. Het OP ervaart vaker een (zeer) hoge werkdruk dan het OBP (72% t.o.v. 44%). In de Arbeidsmonitor 2020 <sup>03</sup> komen vergelijkbare resultaten naar voren. Hierin ervaart 64% van de hbo-medewerkers een te hoge werkdruk, ook ervaart het OP een hogere werkdruk dan het OBP (72% t.o.v. 51%).

De helft van het OP (47%) en een kwart van het OBP (27%) heeft als gevolg van de werkdruk weleens overwogen om van werk te veranderen.

GRAFIEK 1 WERKDRUK VÓÓR CORONA (N=435)



GRAFIEK 2 OVERWOGEN ANDER WERK TE ZOEKEN (N=435)



### WE HEBBEN GEVRAAGD WAT MEDEWERKERS ZIEN ALS OORZAKEN VAN DE HOGE WERKDRUK (N=104):

Volgens medewerkers wordt de hoge werkdruk veroorzaakt door verkeerde urentoekenning voor taken, te veel taken, te weinig personeel, te veel administratie en te veel veranderingen binnen de organisatie. Zie hieronder citaten ter illustratie:

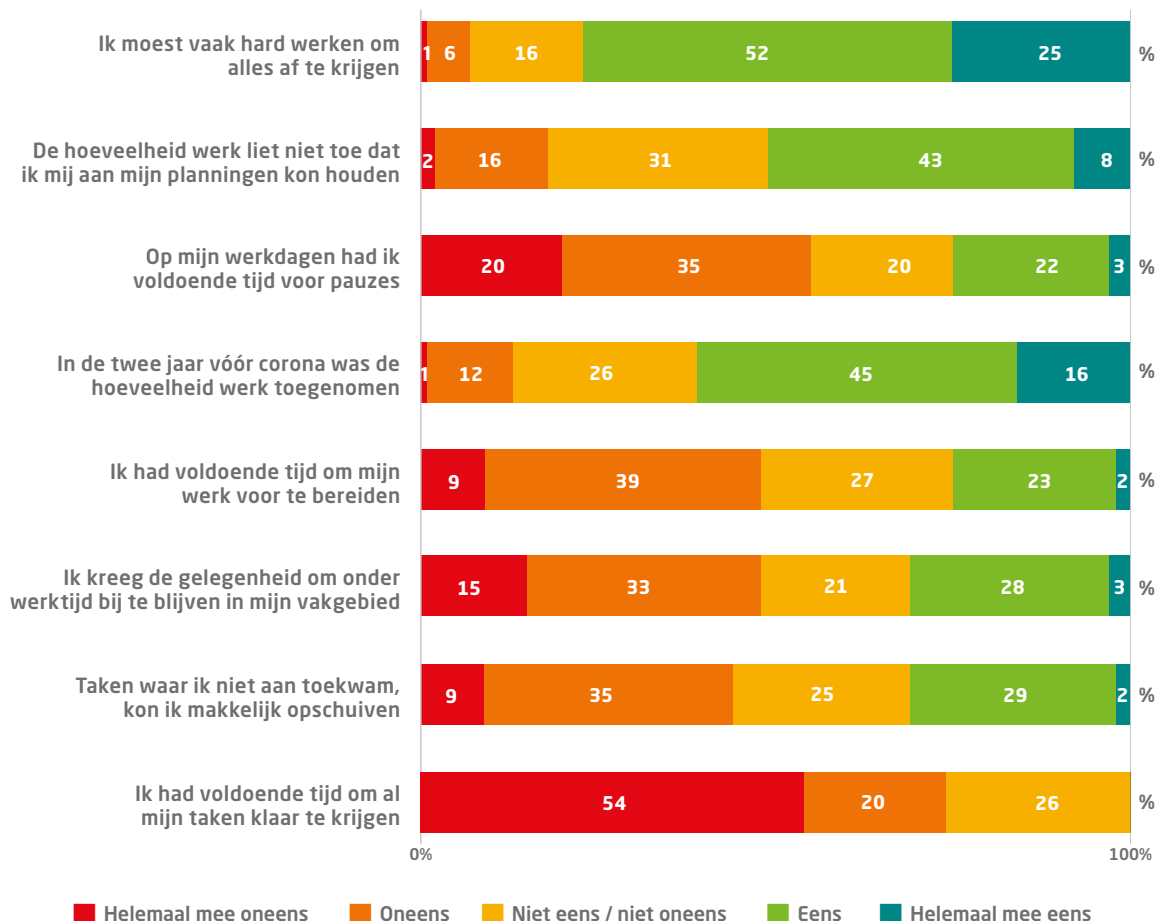
- "Minder mensen, meer taken."
- "Te weinig personeel"
- "Te weinig uren toegekend voor taken, te veel administratieve taken."
- "Meer bureaucratie, van de ene verandering naar de andere verandering."
- "Te veel taken om binnen de normale werktijden goed af te kunnen handelen."
- "(...) organisatiestructuur is versnipperd hierdoor ontbreekt overzicht, adequate aansturing en heeft alles prioriteit, resultaten die we moeten behalen of instrumenten waar we resultaten mee meten worden top-down opgelegd (...)"

<sup>03</sup> Arbeidsmonitor 2020, Zestor

## MEDEWERKERS HEBBEN TE VEEL TAKEN EN TE WEINIG TIJD; VOORAL HET ONDERWIJZENDE PERSONEEL HEEFT HIER LAST VAN

Voor bijna twee derde van de medewerkers is de hoeveelheid werk in de twee jaar vóór corona toegenomen (61%). Drie kwart van de hbo-medewerkers heeft onvoldoende tijd om al zijn of haar taken af te ronden en moet vaak hard werken om bij te blijven (77%). De helft heeft niet genoeg tijd om zijn of haar werk voor te bereiden (48%). Tevens wordt aangegeven (45%) dat taken niet makkelijk kunnen worden opgeschoven. Daarnaast geeft de helft (48%) aan dat ze geen tijd heeft om onder werktijd bij te blijven binnen het vakgebied. Tot slot heeft de helft van de medewerkers geen tijd voor een pauze (52%).

GRAFIEK 3 TIJD (N=435)

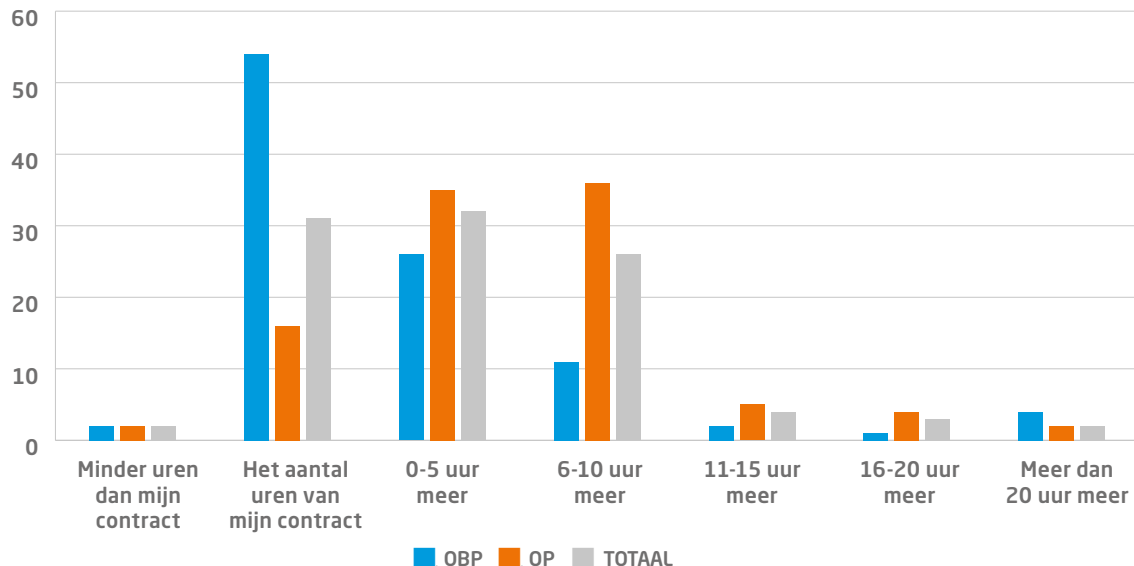


Het OP lijkt vaker werkdruk te ervaren door de hoeveelheid werk. Zo heeft zij vaker dan het OBP onvoldoende tijd om alle taken af te krijgen (80% t.o.v. 62%). Tevens moet het OP in vergelijking tot het OBP harder werken om alles af te krijgen (87% t.o.v. 65%). Van het OP zegt 17% voldoende tijd te hebben voor voorbereiding op het werk terwijl 38% van het OBP zegt voldoende te kunnen voorbereiden. Tot slot heeft het OP minder tijd om bij te blijven in het vakgebied onder werktijd (23% t.o.v. 44%) en kan minder goed taken opschuiven waar ze niet aan toekomen (23% t.o.v. 44%).

## HOGЕ WERKDRUK BELAST DE MEESTE MEDEWERKERS IN HUN VRIJE TIJD

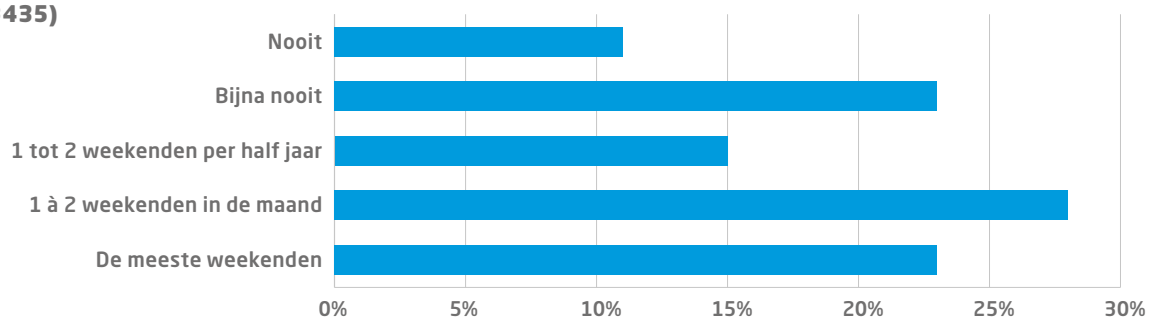
Veel hbo-medewerkers ervaren dat de hoeveelheid werk hen belast in hun vrije tijd. De helft kon in hun vakantie het werk niet loslaten. Bij het OBP kan 60% zich echt ontspannen in de vakantie terwijl dit in het OP voor 41% geldt. Van de medewerkers geeft het OP aan meer over te werken dan het OBP (74% t.o.v. 26%). Het OP blijkt gemiddeld 6 uur per week meer te werken dan hun contract en het OBP gemiddeld 3 uur. Van het OP blijkt 47% méér dan 5 uur per week over te werken.

GRAFIEK 4 **OVERWERK VÓÓR CORONA (N=448)**

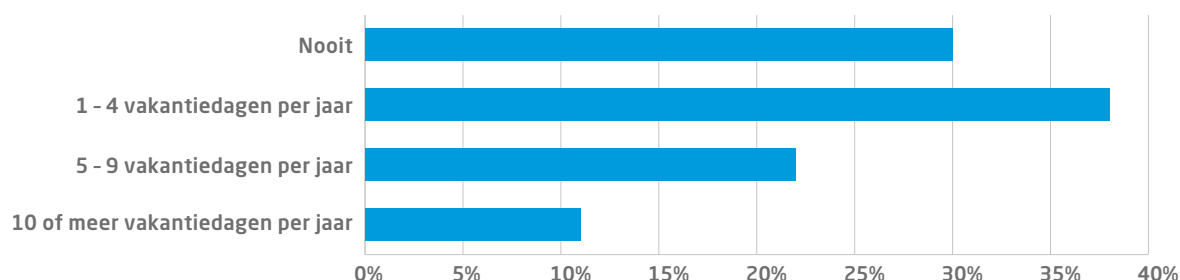


Dit extra werk voeren zij buiten werktijd uit: een kwart werkt in de meeste weekenden en één op de vijf zegt drie of meer avonden per week te werken. Twee derde werkt wel eens tijdens vakantiedagen. Dit zorgt er waarschijnlijk voor dat medewerkers tijdens de vakantie niet echt kunnen ontspannen en het werk niet kunnen loslaten. Van het OP zegt 45% méér dan vijf vakantiedagen per jaar te werken ten opzichte van 14% van het OBP. Tot slot zegt één derde van het OP ook de meeste weekenden te werken.

GRAFIEK 5 **HOE VAAK KWAM HET VOOR DAT JE (BUITEN NORMALE WERKTIDEN) IN HET WEEKEND WERKTE? (N=435)**



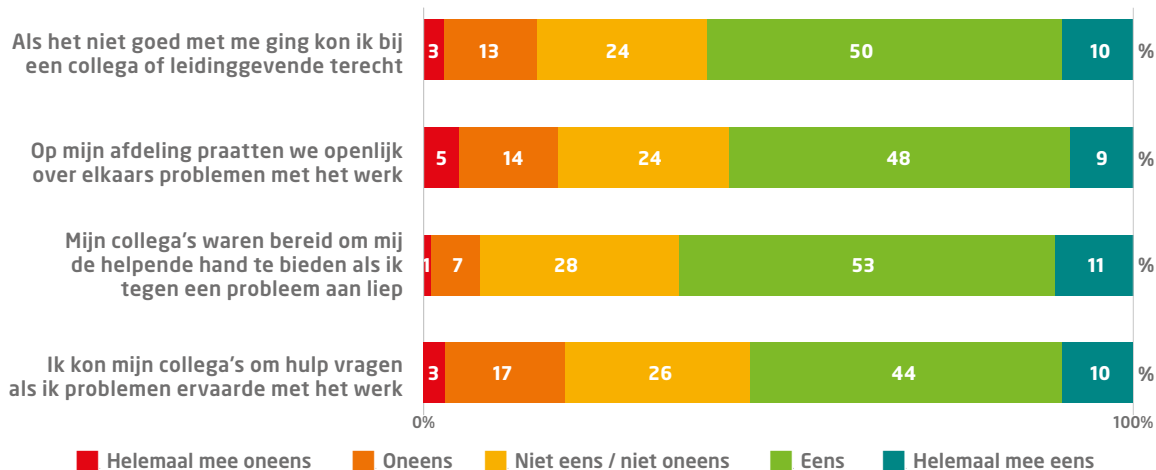
GRAFIEK 6 **HOE VAAK KWAM HET VOOR DAT JE TIJDENS OPGENOMEN VAKANTIEDAGEN WERKTE? (N=435)**



## HET MEERENDEEL ERVAART STEUN VANUIT COLLEGA'S EN DURFT OM HULP TE VRAGEN

Twee derde van de hbo-medewerkers geeft aan dat collega's bereid zijn om een helpende hand te bieden als dat nodig is. De helft van de medewerkers kon collega's om hulp vragen (54%) als ze problemen met hun werk ervoeren. Als ze tegen problemen aanliepen dan ervoer maar 8% dat collega's geen helpende hand toestaken. Bij meer dan de helft praten collega's openlijk met elkaar over problemen op de werkvloer (58%).

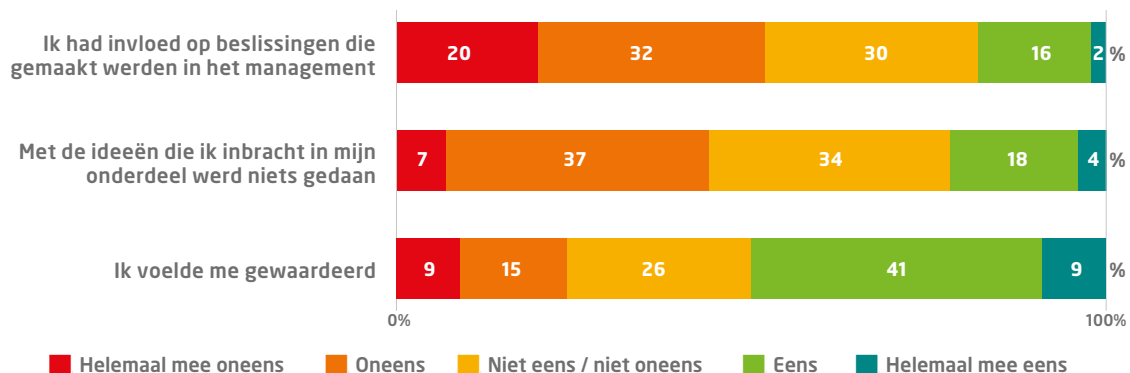
GRAFIEK 7 **STEUN VAN COLLEGA'S (N=435)**



## GEVOEL VAN PARTICIPATIE BIJ MEDEWERKERS

De helft van de medewerkers ervaart geen invloed te hebben op de beslissingen van het management. Eén vijfde geeft aan dat er niets gedaan wordt met de ideeën die zij inbrengt (22%). De helft zegt zich gewaardeerd te voelen op zijn werk. Het OP heeft vaker dan het OBP het gevoel dat er niks met hun ideeën werd gedaan (26% t.o.v. 17%) en één derde ervoer niet mee te kunnen beslissen over werkprocessen (31% t.o.v. 18%).

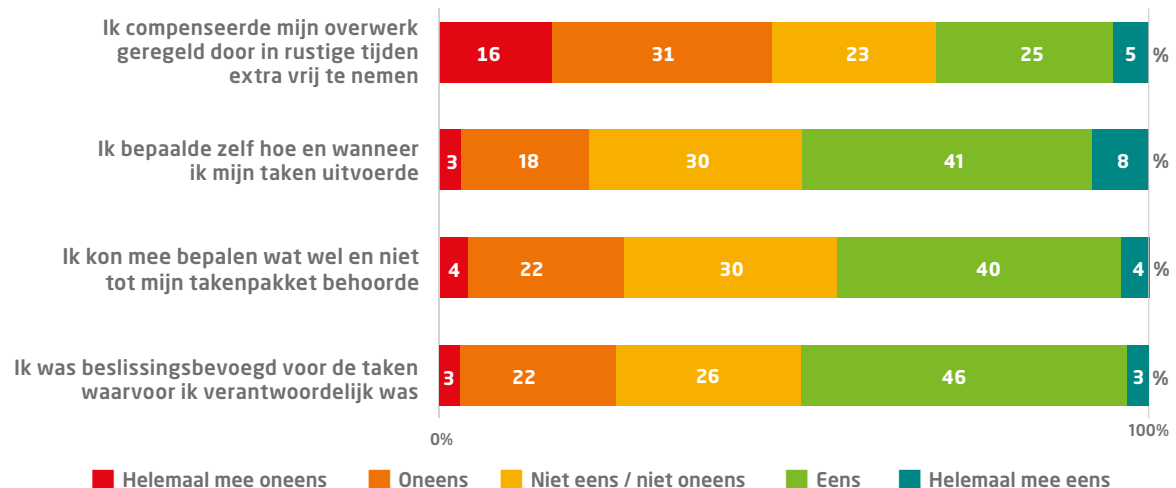
GRAFIEK 8 **PARTICIPATIE (N=435)**



## DE HELFT VAN DE MEDEWERKERS ERVAREN (TIJDS)AUTONOMIE IN DE TAKEN DIE ZIJ HEBBEN

De helft van de hbo-medewerkers is beslissingsbevoegd over de eigen taken en kan ook de eigen tijd indelen. Zo geeft bijna de helft aan het overwerk niet kan te kunnen compenseren in rustige tijden (47%). Het OP is daar minder toe in staat dan het OBP (57% t.o.v. 33%). Ook kan van het OP 58% zich niet aan de planning houden door de grote hoeveelheid werk, voor het OBP komt dit neer op 41%.

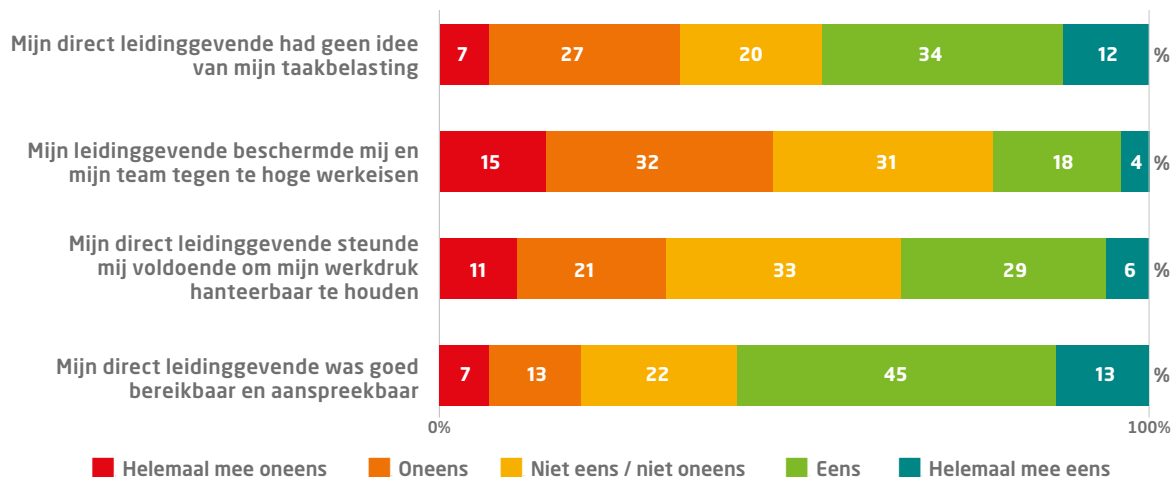
GRAFIEK 9 **AUTONOMIE (N=435)**



## HBO-MEDEWERKERS VRIJ ONTEVREDEN OVER LEIDINGGEVENDE

Alhoewel de meeste hbo-medewerkers ervaren dat hun leidinggevende bereikbaar en aanspreekbaar is (58%) voelt men zich toch minder gesteund om werkdruk hanteerbaar te houden (35%) en niet beschermd tegen te hoge werkeisen (46%). Ook heeft een minderheid het gevoel dat de leidinggevende op de hoogte is van hun taakbelasting (34%). Opvallend is dat 53% van het OP zich niet beschermd voelt tegen te hoge werkeisen.

GRAFIEK 10 **TEVREDENHEID OVER LEIDINGGEVENDE (N=435)**

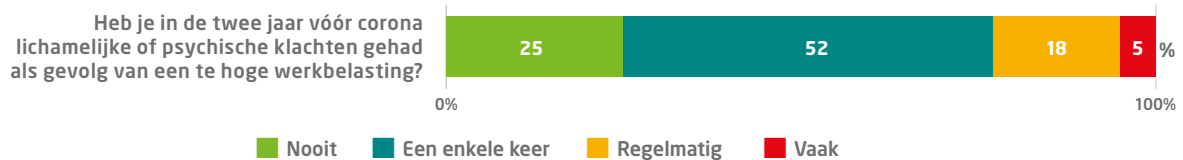


## HOGЕ WERKDRUK VEROORZAAKT KLACHTEN EN GEEN RUIMTE OM ZIEK TE ZIJN

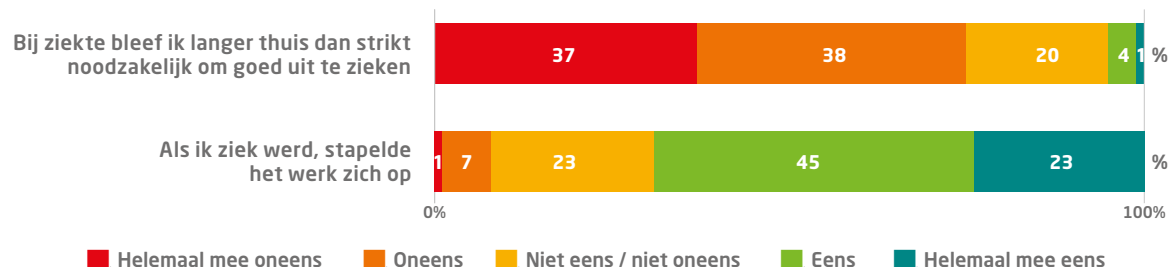
Een kwart van de hbo-medewerkers geeft aan in de afgelopen twee jaar regelmatig tot vaak last te hebben gehad van lichamelijke of psychische klachten als gevolg van een te hoge werkbelasting.

In de twee jaar voor corona heeft 19% van de medewerkers een week of langer doorgewerkt tijdens ziekte. Bij 69% van de hbo-medewerkers stapelt het werk zich op als zij ziek worden. Van de groep die ervaart dat het werk zich opstapelt als ze ziek zijn (n=301) bleef 80% niet langer thuis dan strikt noodzakelijk.

GRAFIEK 11 **KLACHTEN DOOR WERKBELASTING (N=435)**



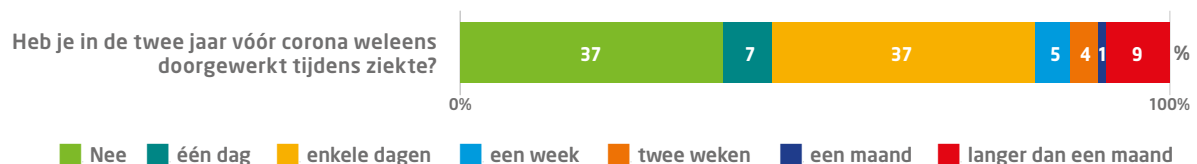
GRAFIEK 12 **WERKDRUK EN ZIEKTEVERLOOP (N=435)**



GRAFIEK 13 **NIET LANGER UITZIEKEN DAN NOODZAKELIJK IN RELATIE TOT WERKDRUK (N=301)**



GRAFIEK 14 **DOORWERKEN TIJDENS ZIEKTE (N=435)**



## 3.2 MAATREGELLEN

### MAATREGELLEN IN HET HBO ONVOLDOENDE

In de cao-hbo is alweer zo'n drie jaar geleden afgesproken dat alle hbo-instellingen maatregelen moeten treffen om de werkdruk van medewerkers te verlagen. De invulling van deze maatregelen is overgelaten aan de instellingen zelf. Uiteraard in samenspraak met de medezeggenschap.

Nu, drie jaar later, is slechts 26% van de medewerkers op de hoogte van enige beleidsmaatregelen. Van de groep die op de hoogte is, vindt 10% van de medewerkers dat de maatregelen voldoende zijn om de werkdruk te verlagen (dit is 3% van de gehele populatie). Eén derde geeft aan dat de werkdruk zelfs gestegen is.

GRAFIEK 15 IK BEN OP DE HOOGTE VAN DE BELEIDSMAATREGELLEN OM WERKDruk TE VERLAGEN (N=448)



GRAFIEK 16 DE WERKDruk IS IN DE PERIODE VÓÓR CORONA DOOR HET NEMEN VAN DE MAATREGELLEN (N=118)



Medewerkers geven aan dat er steeds meer taken bijkomen. Ook is de uren-toekenning voor de taken structureel te laag en is er te weinig personeel voor de hoeveelheid werk. Daarnaast lijkt op een aantal instellingen het onderwijs onderhevig te zijn aan continue verandering als gevolg van reorganisaties of onderwijs hervorming. Dit kost extra tijd.

#### WAT WAS DE INVLOED VAN DE MAATREGELLEN IN DE PERIODE VÓÓR CORONA OP DE WERKDruk? (N=169)

Het overgrote deel van de respondenten zegt niks te weten van maatregelen. De paar medewerkers die aangeven dat er maatregelen zijn getroffen geven aan dat deze niet hebben geholpen om de werkdruk te verminderen. Zie hieronder citaten ter illustratie.

- "Ik heb hier niets over meegekregen."
- "Waren er beleidsmaatregelen?"
- "Er wordt door het management wel gesproken over het verminderen van de werkdruk, maar ik zie geen echte concrete maatregelen."
- "De afgesproken maatregelen worden misbruikt om veranderingen te rechtvaardigen, ten koste van inspraak."
- "Eigenlijk alleen symbolisch beleid. Het CvB schrijft een notitie en dan denken ze dat ze er genoeg aan gedaan hebben, op de vloer zag ik geen verandering."
- "Er zijn een aantal onderzoeken en projecten geweest in relatie tot werkdruk. Echter heeft het niet geleid tot een verlaging van de ervaren werkdruk."
- "Zelfredzame teams zorgen voor meer werkbelasting; minder uren gekregen voor dezelfde taken."

### WAT VOOR MAATREGELEN KUNNEN NOG MEER GENOMEN WORDEN? (N=113)

De hbo-medewerkers geven duidelijk aan wat er gedaan kan worden aan de werkdruk. Zo moet de uren-toekenning per taak kloppend worden gemaakt. Ook dient de hoeveelheid taken worden teruggebracht. Tot slot zou meer personeel helpen. Zie hieronder citaten ter illustratie.

- “Docenten echt laten focussen op hun kerntaken; goed onderwijs ontwikkelen, we moeten te veel administratie zelf doen en ook betere begeleiding en ondersteuning voor vernieuwing is gewenst...”
- “Minder hiërarchie en veel minder regeltjes/bureaucratie, meer autonomie.”
- “Er worden voor taken uren vastgelegd maar die rekensommen kloppen niet: je bent veel meer tijd kwijt met een taak dan dat ze hebben berekend. Daardoor heb je nooit het gevoel dat je de regie hebt of klaar bent met je werk.”
- “Minder taken en niet ieder jaar het curriculum aanpassen. De onderwijskundigen in dit land zijn medeverantwoordelijk voor de enorme toename aan werkdruk de afgelopen jaren.”
- “...ondersteunend personeel vaker in zetten voor administratieve taken.”

### MEDEWERKERS KUNNEN ZICH VINDEN IN DE EISEN VAN DE FNV

De FNV vindt dat niet alleen de hbo-instellingen zich moeten inzetten om de werkdruk te verlagen, maar óók dat de politiek een belangrijke rol moet spelen. De FNV wil dat de overheid meer middelen beschikbaar stelt om het hbo op een goede manier te financieren, samenhangend met stijgende studentenaantallen. Daarnaast moet de doelmatigheidskorting van tafel en moeten de gelden die vrijgekomen zijn met het leenstelsel in extra docenten worden geïnvesteerd. Eigenlijk kan alleen zo de werkdruk daadwerkelijk verlaagd worden. Bijna alle hbo-medewerkers kunnen zich in deze eisen vinden (81%).

GRAFIEK 17 STEUN VOOR EISEN FNV (N=448)

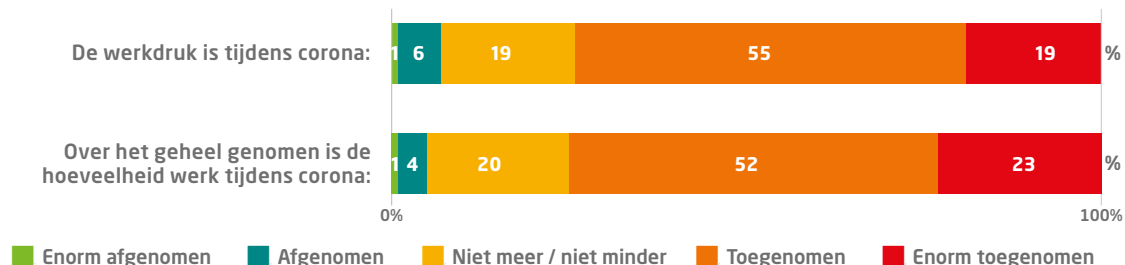


## 3.3 WERKDRUK TIJDENS CORONA

### TIJDENS CORONA IS DE WERKDRUK VERDER TOEGENOMEN

Driekwart van de hbo-medewerkers vindt dat de werkdruk en de hoeveelheid werk tijdens corona nog veel verder is toegenomen. Het OP heeft duidelijk meer toename (82%) ervaren dan het OBP (67%).

GRAFIEK 18 WERKDRUK TOEGENOMEN (N=447)





### TOELICHTING OP DE WERKDruk TIJDENS CORONA (N=113)

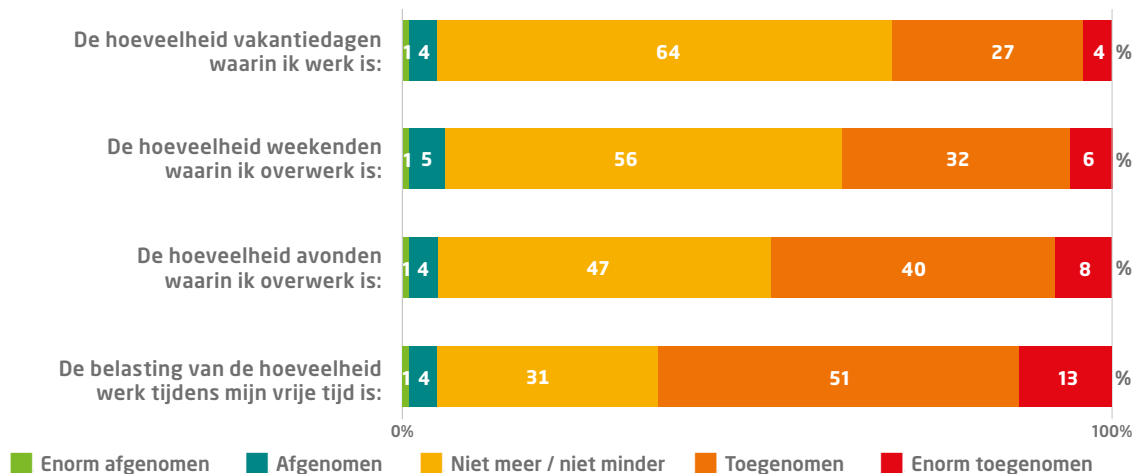
De medewerkers geven aan dat online lesgeven meer tijd en energie kost, omdat men minder in contact is met studenten en daardoor informatie en signalen mist. De studenten zijn minder gemotiveerd en hebben daarom meer behoefte aan persoonlijke aandacht en begeleiding. Om de studenten bij de les te houden gebruiken sommige docenten extra taken en kleinere klassen. De studenten hebben daarnaast meer herkansingen nodig voor toetsen. Dit alles zorgt voor meer werk. Ook voor de medewerkers is het werken achter het scherm monotoon en vermoeiend. Door thuis te werken vervaagt de scheiding tussen werktijd en privé-tijd. Kortom, medewerkers vinden dat het online onderwijs meer tijd en energie kost en dat het leerrendement voor studenten daalt. Echter er zijn ook medewerkers die minder werkdruk ervaren, zoals bijvoorbeeld een medewerker van evenement-productie. Zie hieronder citaten ter illustratie:

- *"Inspiratie door contact met studenten en collega's wordt heel erg gemist."*
- *"Als docent kost het meer energie om de studenten via het scherm te bereiken. Veel studenten houden de camera uit en bij grote groepen heb je geen zicht op of iets beklijft. Ook krijg je als docent minder energie terug. Studenten hebben meer aandacht nodig, omdat de motivatie zakt. Veel situaties waarin ook mentale problemen van studenten zijn. Dit geeft extra druk voor docenten. Daarnaast meer herkansingen die je blijven achtervolgen als docent en die uren worden nauwelijks doorberekend."*
- *"Productie werkzaamheden zijn deels weggefallen; een online evenement kost qua organisatie minder tijd om te organiseren. Hoewel het begin van de coronacrisis vanwege de omschakeling een enorme piek in de werkdruk veroorzaakte was de werkdruk vanaf de zomer van 2020 juist minder dan voorheen voor mij."*
- *"Het rooster lijkt voller te zitten doordat er meer aaneengesloten geroosterd wordt; het monotone werken achter een beeldscherm is erg vermoeiend; je mist veel signalen en informatie."*
- *"Privé en werk vermengt zich waardoor voor mijn gevoel het werk niet ophoudt."*
- *"Online-onderwijs kost echt veel meer tijd en energie terwijl het leerrendement voor studenten daalt. Dit betekent dat we de komende tijd als onderwijs weer ingehaald moet (kan) worden de werkdruk weer toeneemt."*
- *"Online lesgeven doen wij in kleinere groepen = twee keer dezelfde lesgeven."*
- *"Het monotone werken achter een beeldscherm is erg vermoeiend; je mist veel signalen en informatie."*

### TIJDENS CORONA STAAT VRIJE TIJD NOG MEER ONDER DRUK

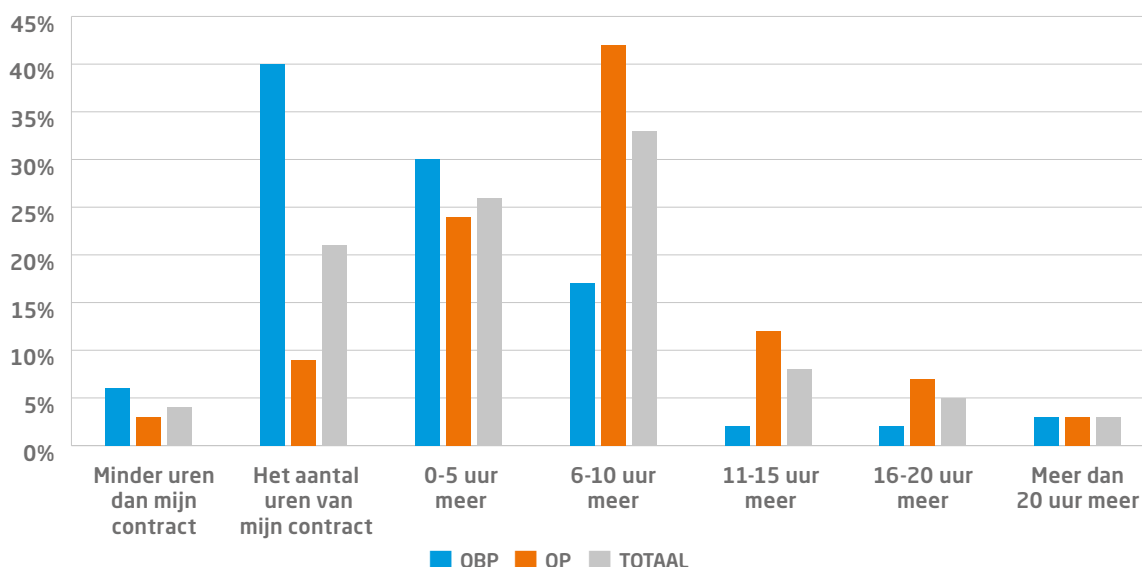
Tijdens corona is de werkdruk volgens verder toegenomen en heeft een extra belastend effect gehad op de vrije tijd (64%). Van de medewerkers is 48% meer gaan werken in de avonden, 38% meer gaan werken in de weekenden en is het aantal vakantiedagen waarin gewerkt wordt bij 37% van de medewerkers ook toegenomen.

GRAFIEK 19 BELASTING VRIJE TIJD (N=447)



In lijn met de toegenomen ervaren werkdruk is het gemiddelde aantal uur dat méér wordt gewerkt dan het contract gestegen. Het OBP werkt tijdens corona gemiddeld 4 uur per week over en het OP 8 uur. Bij het OP heeft 75% een toename ervaren van extra werk binnen de vrije tijd tegen 51% van het OBP. Het OP ondervindt in de avonden meer toename van overwerk dan het OBP (57% t.o.v. 23%). Hetzelfde geldt voor werken in de weekenden (48% t.o.v. 23%) en het werken tijdens vakantiedagen (41% t.o.v. 18%).

GRAFIEK 20 **OVERWERK TIJDENS CORONA (N=448)**



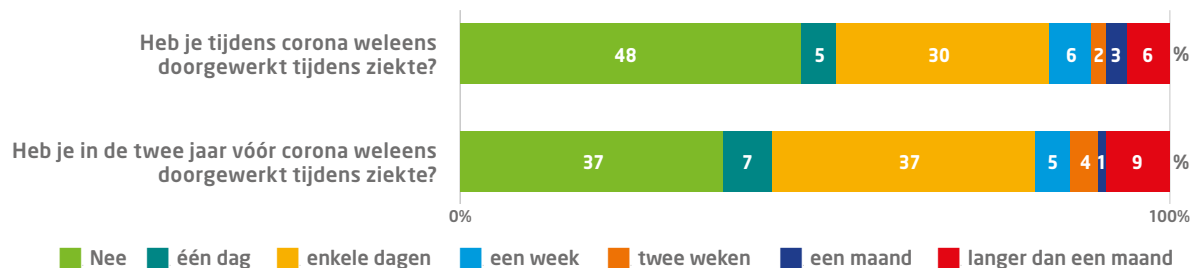
## PSYCHISCHE EN FYSIEKE KLACHTEN TOEGENOMEN

Uit de Verzuimrapportage hbo 2021<sup>04</sup> blijkt dat over het geheel genomen het ziekteverzuim in 2020 4,14% bedraagt. Dit is een significante daling van 0,46% ten opzichte van 2019, waarin het verzuim 4,6% was. Uit de enquête blijkt dat er tijdens corona minder is doorgewerkt tijdens ziekte dan in de periode vóór corona (48% versus 37%). Een mogelijke verklaring kan zijn dat medewerkers door de ernst van het coronavirus ziekteverschijnselen enerzijds serieuzer nemen dan voor de pandemie en tegelijkertijd minder vaak ziek zijn door het verminderde sociale contact. Toch blijkt dat de toegenomen werkbelasting tijdens corona bij 57% van de medewerkers tot meer fysieke en psychische klachten heeft geleid.

GRAFIEK 21 **KLACHTEN DOOR WERKBELASTING (N=435)**



GRAFIEK 22 **DOORWERKEN TIJDENS ZIEKTE (N=435)**

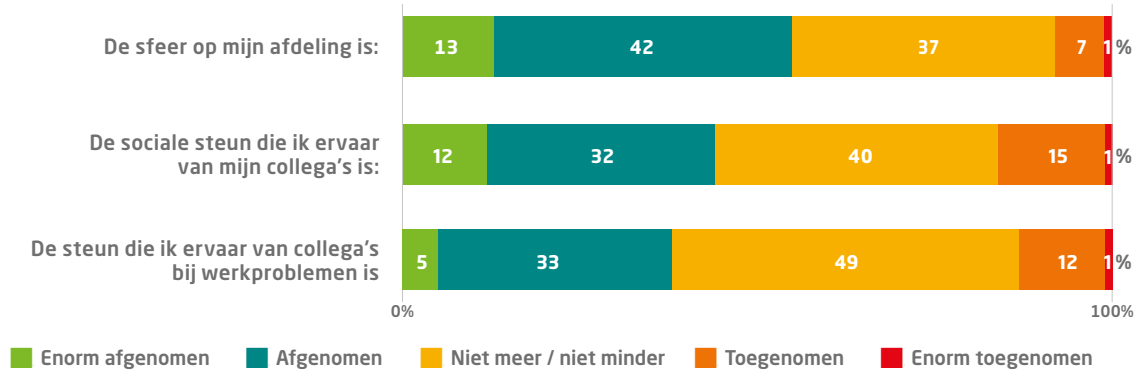


<sup>04</sup> Ziekteverzuim hbo 2021, Zestor (gebaseerd op gegevens uit 2020)

## TIJDENS CORONA IS SOCIALE STEUN AFGENOMEN

Tijdens corona heeft 44% van de medewerkers ervaren dat de sociale steun is afgenomen. Ook heeft 38% minder hulp bij werkproblemen ervaren. Daarnaast vindt 55% van de werknemers dat de sfeer tijdens corona is afgenomen. Van het OBP zegt 25% minder steun te krijgen van collega's bij werkproblemen en 31% ervaart minder steun van hun sociale omgeving. Bij het OP ervoer 47% een afname van steun bij werkproblemen en 52% een afname van sociale steun. Tijdens corona vindt 62% van het OBP dat de sfeer is afgenomen terwijl 43% van het OP dit aangeeft.

GRAFIEK 23 SOCIALE STEUN (N=447)



## ERVARING VAN AUTONOMIE TIJDENS CORONA IS VERDEELD

Tijdens de corona is bij een kwart van de hbo-medewerkers de autonomie toegenomen en bij een kwart afgenomen. Er is geen verschil gevonden tussen OBP en OP.

GRAFIEK 24 AUTONOMIE (N=447)



## MEESTE MEDEWERKERS POSITIEF OVER HYBRIDE WERKEN

Ondanks de negatieve ervaringen met thuiswerken in tijden van corona kijkt toch driekwart van de medewerkers positief naar hybride werken in de toekomst.

GRAFIEK 25 HYBRIDE WERKEN (N=446)



#### **TOELICHTING OP HYBRIDE WERKEN IN DE TOEKOMST (N=134)**

- *"Hybride werken wordt door het management aangepakt om te bezuinigen op docenturen (...) dat is nadelig voor zowel de kwaliteit van het onderwijs als de baanzekerheid van de docent."*
- *"Thuis ben je productiever, en vergaderingen kunnen efficiënter. Afgewisseld met werken op locatie voor de sociale contacten en sociale binding zou ideaal zijn."*
- *Thuiswerken is constructief gebleken met name voor werkzaamheden die concentratie en rust vereisen*
- *"(...) ik zou één of 2 dagen per volle werkweek thuis willen werken, of bijvoorbeeld makkelijker vanuit het buitenland of op reis te kunnen werken. Wel mis ik het sociale aspect van werken op locatie enorm, het is voor mij van groot belang om weer regelmatig op locatie te kunnen werken na de coronacrisis voor mijn motivatie en werkplezier. Ook lukt het me bij thuiswerken minder goed om microbreaks e.d. te nemen, ik heb daardoor sneller last van klachten als hoofdpijn, rugpijn e.d. door ononderbroken werk achter een computer."*
- *"Scheiding privé - werk in het gedrang, altijd bereikbaar zijn (...). "*
- *"In mijn functie blijkt dat ik 100% thuiswerk kan doen, maar zou 1 dag in de week wel naar locatie willen gaan."*
- *"Het is heerlijk om geen reistijd te hebben en ik kan mijn taken goed vanaf huis doen. Vind wel ook sociaal contact belangrijk, dus een deel op het werk zijn is ook belangrijk."*

## 4. STEEKPROEF EN VERANTWOORDING

Veldwerkperiode: 9 t/m 22 april 2021

Aantal compleet ingevuld: 450

- Via open link: 145
- Via e-mail uitnodiging: 305
- Twee respondenten verwijderd op basis van controlevraag.

### CONTROLEVRAAG

Aangezien de helft van de vragenlijst ging over de tijd voor corona is een controlevraag toegevoegd. Hierin is gevraagd of de respondent de vragen goed kon beantwoorden op basis van zijn of haar herinnering. Twee respondenten gaven aan moeite te hebben de werksituatie goed te kunnen herinneren. Zij zijn verwijderd uit de dataset.

### BEN JE LID VAN DE FNV?

|               |            |             |
|---------------|------------|-------------|
| Ja            | 346        | 77%         |
| Nee           | 102        | 23%         |
| <b>Totaal</b> | <b>448</b> | <b>100%</b> |

| <b>VROUW</b> | <b>MAN</b> | <b>ANDERS</b> |
|--------------|------------|---------------|
| 284          | 161        | 3             |
| 63%          | 36%        | 1%            |

| <b>TYPE PERSONEEL</b>                   | <b>N</b>   | <b>%</b>    |
|-----------------------------------------|------------|-------------|
| Onderwijsgevend personeel (OP)          | 270        | 60%         |
| Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP) | 178        | 40%         |
| <b>Totaal</b>                           | <b>448</b> | <b>100%</b> |

### CONTRACTEN TIJDENS CORONA

| <b>Contracttype</b>                                      | <b>N</b>   | <b>%</b>    |
|----------------------------------------------------------|------------|-------------|
| Onbepaalde tijd (vast contract)                          | 414        | 92%         |
| Bepaalde tijd contract                                   | 15         | 3%          |
| Bepaalde tijd met uitzicht op vast                       | 17         | 4%          |
| Payroll/detachering                                      | 0          | 0%          |
| Uitzendcontract                                          | 0          | 0%          |
| Overeenkomst van opdracht of modelovereenkomst (bij zzp) | 2          | 0,4         |
| Oproepcontract                                           | 0          | 0%          |
| <b>Totaal</b>                                            | <b>448</b> | <b>100%</b> |

### CONTRACTEN VÓÓR CORONA

| <b>Contracttype</b>                                      | <b>N</b>   | <b>%</b>    |
|----------------------------------------------------------|------------|-------------|
| Onbepaalde tijd (vast contract)                          | 404        | 90%         |
| Bepaalde tijd contract                                   | 13         | 3%          |
| Bepaalde tijd met uitzicht op vast                       | 14         | 3%          |
| Payroll/detachering                                      | 2          | 0%          |
| Uitzendcontract                                          | 0          | 0%          |
| Overeenkomst van opdracht of modelovereenkomst (bij zzp) | 1          | 0,4         |
| Oproepcontract                                           | 0          | 0%          |
| Werkte niet binnen het hbo                               | 14         | 3%          |
| <b>Totaal</b>                                            | <b>448</b> | <b>100%</b> |



## COLOFON

**Datum:** Juli 2021

**Redactie:** Sander Nelissen, FNV Onderwijs & Onderzoek

**Lay-out:** studiofny

**Foto:** [istockphoto.com](https://www.istockphoto.com)

**Druk:** Repro FNV

**Order:** 210516/2

