Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Universiteit Twente
T.a.v. de directie
Postbus 217
7500 AE ENSCHEDE

Nederlandse Arbeidsinspectie
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
www.NLArbeidsinspectie.nl

Contactpersoon
Meldingen informatiecentrum
T + 31(0)70 333 6383

Onze referentie
2308261/04

Datum 15 mei 2024
Betreft Terugkoppeling Universiteit Twente

Geachte lezer,

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft in 2023 een bezoek gebracht aan uw universiteit om de risico's en maatregelen omtrent psychosociale arbeidsbelasting (PSA), bestaande uit werkdruk en ongewenst gedrag, in kaart te brengen. In deze brief koppelt de Arbeidsinspectie haar bevindingen terug. De Arbeidsinspectie is voornemens begin 2025 een vervolg te geven aan deze bevindingen door middel van een op handhaving gerichte inspectie bij uw universiteit.

Aanleiding

De Arbeidsinspectie heeft uw universiteit in 2020 na signalen en meldingen met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting, gevraagd een actieplan op te stellen met maatregelen die deze risico's onder werknemers voorkómen of verminderen. In 2021 heeft u een schriftelijke terugkoppeling gekregen over wat de Arbeidsinspectie van u verwacht aangaande het voorkomen en beheersen van PSA.

Huidig onderzoek

Op 20 juni 2023 is uw universiteit opnieuw bezocht door de Arbeidsinspectie in het kader van een onderzoek genaamd Arbo in Bedrijf: Special Universiteiten. Dit bezoek is gedaan door een inspecteur en een onderzoeker. De inspecteur is gespecialiseerd in arbeidsomstandigheden rondom psychosociale arbeidsbelasting. De onderzoeker is gespecialiseerd in de monitoring van kwantitatieve data en psychosociale arbeidsbelasting.

Terugkoppeling

Zoals vermeld in de aankondigingsbrief, verstuurd op 26 april 2023, vindt de terugkoppeling plaats op zowel het niveau van alle universiteiten als op het niveau van uw eigen universiteit. De bevindingen op het niveau van alle universiteiten zijn gepubliceerd in het overkoepelende rapport (https://www.nlarbeidsinspectie.nl/rapport-psa-universiteiten). In deze brief

koppelt de Arbeidsinspectie terug wat de bevindingen zijn op het niveau van uw eigen universiteit gebaseerd op

(a) de ontvangen en bestudeerde documentatie,
(b) de interviews met onder andere vertegenwoordigers van personeelszaken, de ondernemingsraden en de vertrouwenspersonen, en
(c) de reacties van respondenten werkzaam binnen uw universiteit op de online enquête uitgezet in september/oktober 2023. De bevindingen op basis van de online enquête koppelt de Arbeidsinspectie terug in de bijlage van deze brief.

Gegeven het feit dat de doelstelling van het bedrijfsbezoek informatieverzameling betrof en niet de controle en handhaving van naleving van wetgeving, kunnen aan de uitkomsten van dit bedrijfsbezoek en deze brief geen rechten worden ontleend. De hier gepresenteerde bevindingen bieden aanknopingspunten voor verbetering op het terrein van PSA. In het geval van de universiteiten zijn de besturen eindverantwoordelijk voor een goed Arbobeleid, waarvan PSA een belangrijk onderdeel is. 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.

Bevindingen op basis van documentatie en interviews

In de onderstaande tabel treft u de in 2023 gedane bevindingen van de inspecteur en onderzoeker op basis van de aandachtspunten die de Arbeidsinspectie in 2021 aan alle universiteiten heeft meegegeven (zie Rapportage WOinActie). Deze bevindingen zijn gebaseerd op de ontvangen documentatie en de interviews met werknemers. De Arbeidsinspectie heeft (mogelijk) niet voor elk organisatieonderdeel (volledige) documentatie ontvangen, noch werknemers gesproken van elk organisatieonderdeel. Daardoor is het mogelijk dat bepaalde bevindingen wel of niet voor (alle) andere organisatieonderdelen van toepassing zijn. Let wel, de genoemde arboverplichtingen zijn altijd van toepassing op alle organisatieonderdelen.

Aandachtspunten meegegeven in 2021 na het bestuderen van de Actieplannen opgesteld door alle universiteiten	**Bevindingen in 2023 op basis van aangeleverde documentatie en interviews University of Twente**
Werkdruk	
Veel van de (voorgenomen) maatregelen van de universiteiten zijn gericht op het individu in plaats van dat er sprake is van een bronaanpak.	Een deel van de maatregelen heeft een bronaanpak.
Er wordt niet op een systematische manier gekeken of de te treffen maatregelen aansluiten bij de achterliggende oorzaken van de problematiek. De Plan, Do, Check, Act-cyclus (PDCA) wordt niet optimaal doorlopen.	Op universitair niveau ligt er een well-being plan. Daarin is het niet altijd duidelijk welke maatregelen worden genomen op basis van welke probleemanalyse. Probleemanalyses voor werkdruk lijken niet toereikend: Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) komt naar voren dat werkdruk samenhangt met 'role overload'

	(gemeten als vakantiedagen opnemen om het werk af te maken) en 'ontevredenheid met HRM'. Maar, waarom werknemers vakantiedagen opnemen om werk af te maken en waarom werknemers ontevreden zijn met HRM wordt niet onderzocht. Ook is het onduidelijk hoe alle voorgestelde initiatieven in het well-being plan op decentraal niveau worden aangepast aan de unieke problemen en situaties van de verschillende organisatieonderdelen, terwijl dat wel belangrijk wordt geacht ("In all current, structural initiatives and those in the planning stages, the localized approach will be maintained and the awareness of target group differences will be translated more strongly into an adequate approach: taking diverse, local circumstances into account as much as possible, respectively the approach and best practice nuances tailored to specific target groups."). Het plan is voorzien van KPI's, maar de KPI's zijn zeer algemeen (vaak een score op het MTO) waardoor het lastig is om vast te stellen of een specifieke maatregel effect heeft gehad. Een verandering op bijvoorbeeld de ervaren werkdruk in zijn algemeenheid kan door een veelvoud van factoren veroorzaakt worden. Er is een evaluatie van het Actieplan uit 2018 aanwezig.
Het effect van de trainingen gericht op werkdrukverlaging wordt niet gemeten en is niet duidelijk.	Er zijn geen aanwijzingen dat het effect van individuele maatregelen wordt getoetst.
Het is niet duidelijk hoeveel er gebruik wordt gemaakt van de aangeboden trainingen.	In de bijlagen van het well-being plan wordt duidelijk dat deelname aan trainingen wordt bijgehouden.
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.	Zoals eerder genoemd, uit het MTO komt naar voren dat werkdruk samenhangt met 'role overload' (gemeten als vakantiedagen opnemen om het werk af te maken) en ontevredenheid met HRM. Maar, waarom werknemers vakantiedagen opnemen om werk af te maken en waarom werknemers ontevreden zijn met HRM blijft onduidelijk. Het is dus niet duidelijk of de universiteit inzicht heeft in oorzaken van werkdruk die binnen de eigen beïnvloedingsmogelijkheden liggen.
Arbeidstijden	
Universiteiten hebben weinig zicht op en aandacht voor daadwerkelijk gewerkte uren.	De arbeidstijdenwet (ATW) is van toepassing op een groot deel van het personeel. Er is geen arbeidstijdenregistratie overlegd. Uit het MTO komt naar voren dat ongeveer 50% van het personeel overwerkt.
De disbalans tussen waardering van prestaties op het domein onderwijs versus domein onderzoek is een mogelijke werkdrukbron.	De universiteit is bezig met het implementeren van het programma Erkennen en waarderen, blijkens het employee well-being action

	plan. Het is niet duidelijk hoeveel de werknemer daar op de werkvloer al iets van merkt.
In MTO's van de universiteiten is niet of nauwelijks aandacht voor de arbeidstijden in relatie tot werkdruk.	In het MTO wordt aan zowel overuren als werkdruk aandacht besteed.
Discriminatie op de werkvloer	
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.	Er is geen inzicht in discriminatiegronden.
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 op het gebied van ongewenst gedrag, noch worden oorzaken van discriminatie systematisch uitgevraagd in het MTO. Er is geen zicht op risico-verhogende factoren zoals die in de Delphi studie naar risicofactoren en maatregelen intern ongewenst gedrag van de Arbeidsinspectie benoemd zijn.
In tegenstelling tot werkdruk is er in de onderzoeken onder werknemers (onder meer MTO) veel minder aandacht voor discriminatie. Tevens is de follow up van de onderzoeken onder werknemers niet altijd duidelijk. Ook is niet altijd duidelijk welke concrete maatregelen worden genomen.	Ongewenst gedrag inclusief discriminatie wordt nu uitgevraagd in het MTO.
De Plan, Do, Check, Act-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.	Er is op dit moment geen inzicht in de oorzaken van ongewenst gedrag. Daardoor is het ook niet duidelijk hoe maatregelen tegen ongewenst gedrag aansluiten op de oorzaken van ongewenst gedrag. Er is nog geen inzicht in het effect van maatregelen die ongewenst gedrag moeten voorkomen (o.a. active bystander training, Mindlab theater voorstellingen).
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 nadat de klachten zijn ingediend en voor het duiden en verrijken van de meldingen en signalen met achtergrondinformatie.	Gezien de grootte van de doelgroep lijken het aantal aangestelde vertrouwenspersonen in combinatie met de tijd die hiervoor beschikbaar is te weinig om voldoende invulling te geven aan de taakomschrijving (onder andere voorlichting verzorgen, ondersteunen/begeleiden van werknemers, en nazorg verlenen). De verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor het coördineren en verwerken van meldingen en signalen zijn niet duidelijk.

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 geen documentatie verstrekt over nazorg voor slachtoffers van ongewenst gedrag (m.u.v. het jaarverslag van de vertrouwenspersoon).
Het betrekken van de medezeggenschap bij het onderwerp discriminatie vindt niet aantoonbaar gestructureerd plaats.	Geen onderzoek naar gedaan.
Voorlichting en onderricht is veelal op vrijwillige basis en continue aandacht hiervoor blijft nodig.	Deelname aan maatregelen met betrekking tot ongewenst gedrag geschiedt, zover de Arbeidsinspectie kon zien, op vrijwillige basis.
Soms zijn er veel (beleids)documenten met betrekking tot discriminatie, echter de status en de samenhang tussen documenten en acties is niet duidelijk.	Er is een DIVERSITY | EQUITY | INCLUSION (DE&I) ACTION PLAN. Hoewel social safety en DE&I gerelateerd zijn aan ongewenst gedrag, wordt specifiek ongewenst gedrag niet besproken in het plan. Het MTO bevat vragen over ongewenst gedrag. Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen gaat over ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag zagen wij in de toegezonden RI&E niet terugkomen. Deze documenten refereerden, zover wij vast konden stellen, niet aan elkaar.

In bovenstaande tabel wordt met name ingegaan op discriminatie als vorm van ongewenst gedrag. Dit is het geval omdat de aandachtspunten die de Arbeidsinspectie in 2021 meegaf aan de universiteiten zich met name op discriminatie richtten. Echter, alle bovenstaande punten aangaande discriminatie zijn ook van toepassing op beleid omtrent alle andere vormen van ongewenst gedrag (pesten, [seksuele] intimidatie, agressie en geweld).

Het onderzoek in 2023 is breder opgezet dan het onderzoek in 2021, daarom staan in onderstaande tabel aanvullende aandachtspunten die volgen uit verplichtingen in de Arbowet.

Aanvullende aandachtspunten gebaseerd op het huidige onderzoek in 2023	**Bevindingen in 2023 op basis van aangeleverde documentatie en interviews University of Twente**
PSA onderkend als risico in RI&E	In eerste instantie ontvingen wij geen RI&E. Na het bezoek is een RI&E voor het sportcentrum opgestuurd. Daarin is weliswaar het onderwerp werkdruk opgenomen, maar op niet toereikende wijze. Noch is er geïnventariseerd of ongewenst gedrag een risico is. Ook is er een RI&E van de vakgroep PCS opgestuurd, daarin wordt PSA niet onderkend.
Verdiepend onderzoek/verdiepende RI&E PSA	In het MTO uit 2022 worden analyses gepresenteerd waarin relaties worden gelegd tussen diverse variabelen die samen hangen met werkdruk (bijv. Fig. 2.9). Echter zoals hierboven wordt opgemerkt is het niet duidelijk waarom er 'role overload' is en waarom

	werknemers ontevreden zijn over HRM. Die analyses komen niet terug in de RI&E's/PvA's (zoals hierboven genoemd). In het Employee well-being action plan worden deze uitkomsten wel genoemd, maar wordt de relatie tussen role overload en ontevredenheid met HRM en de maatregelen niet duidelijk gelegd. Er lijkt geen verdiepend onderzoek te zijn op het gebied van ongewenst gedrag.
Op schrift gesteld Plan van Aanpak (PvA)	De hierboven genoemde RI&E's bevatten een PvA met termijnen, echter zijn beide opgesteld in 2019 met termijnen in 2020. Zoals eerder genoemd ontbreekt PSA hierin helemaal of is het ontoereikend behandeld.
PDCA cyclus volledig doorlopen	Zoals hierboven al is aangegeven is er weinig bewijs dat het arbobeleid, met name op decentraal niveau, een volledige PDCA-cyclus doorloopt.

Bevindingen op basis van enquête

In de bijlage vindt u een overzicht van de resultaten uit de online enquête specifiek voor uw universiteit. De algemene resultaten voor alle universiteiten vindt u in het overkoepelende rapport, evenals de gehele enquête (in de bijlagen), zodat u kunt zien welke vragen er gesteld zijn.

Arbeidstijdenwet

Elke universiteit heeft veel initiatieven ontplooid om werkdruk en ongewenst gedrag aan te pakken, zo ook uw universiteit. De Arbeidsinspectie observeert dat alle universiteiten aandacht hebben voor werkdruk en allen werken aan de ontwikkeling of uitbreiding van een structuur om ongewenst gedrag zichtbaarder te maken en slachtoffers een handreiking te doen. Echter, constateert de Arbeidsinspectie dat er op veel punten ook nog ruimte is voor verbetering.

Eén van de patronen die de Arbeidsinspectie op alle universiteiten observeert, is dat er geen inzicht is in arbeidstijden, terwijl de werkdruk hoog is en de werknemers structureel overwerk rapporteren. Inzicht in arbeidstijden is een verplichting uit de ATW die geldt voor elke werkgever in Nederland. Zoals in het hoofdrapport benoemd, zijn er weliswaar uitzonderingen voor bepaalde groepen werknemers, maar voor het merendeel van de werknemers aan universiteiten geldt de ATW, zo ook voor het merendeel van de werknemers aan uw universiteit.

Wetenschappelijk versus ondersteunend en beheerspersoneel

In het huidige onderzoek (2023) lag de focus op het wetenschappelijk en onderwijzend personeel. Echter, tijdens de bezoeken aan de universiteiten ontvingen wij signalen dat het ondersteunend en beheerspersoneel ook te maken heeft met werkdruk en ongewenst gedrag. De aandachtspunten die de Arbeidsinspectie constateert op het gebied van werkdruk en ongewenst gedrag gelden ook voor het ondersteunend en beheerspersoneel aan de universiteiten.

Vervolg

Zoals aangekondigd in het jaarplan van de Arbeidsinspectie zijn de resultaten van het overkoepelende onderzoek bij alle 14 universiteiten input voor handhavende inspecties door de Arbeidsinspectie in 2025 die gericht zijn op tekortkomingen in het arbobeleid van universiteiten. 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 en het bieden van kennis zodat werkgevers makkelijker preventieve maatregelen kunnen nemen. Deze interventiestrategie van de Arbeidsinspectie is echter niet vrijblijvend. Als werkgevers uiteindelijk geen verbeteringen laten zien kan de NLA handhavend optreden bij het constateren van een overtreding van de Arbeidsomstandighedenregelgeving. Afhankelijk van de overtreding kan een eis tot naleving volgen en daarna mogelijk een boete.

De betrokkenheid van de werknemers is blijkens de resultaten van dit onderzoek van belang om tot effectieve maatregelen te komen. We moedigen u daarom aan de uitkomsten en vervolgstappen te delen en bespreken met verschillende gremia waarin werknemers vertegenwoordigd worden, zoals ondernemingsraad / universiteitsraad, faculteitsraden en het lokaal overleg.

Een afschrift van deze brief wordt verzonden naar uw medezeggenschapsorgaan.

Nederlandse Arbeidsinspectie

Datum
15 mei 2024

Onze referentie
2308261/04

Hoogachtend,

I. Sarica
Arbeidsinspecteur Nederlandse Arbeidsinspectie

Bijlage: Terugkoppeling Enquête

Nederlandse Arbeidsinspectie
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Bijlage. Terugkoppeling resultaten werknemersenquête werkdruk en ongewenst gedrag

Resultaten werknemersenquête University of Twente

Deze bijlage heeft betrekking op de terugkoppeling van de resultaten van de online enquête, uitgezet in de periode september-november 2023 onder het wetenschappelijk en onderwijzend personeel van de University of Twente. Gegeven het feit dat de doelstelling van het bedrijfsbezoek en de online enquête informatieverzameling betrof en niet de controle en handhaving van naleving van wetgeving, kunnen aan de uitkomsten van dit bedrijfsbezoek en de brief (inclusief deze bijlage) geen rechten worden ontleend.

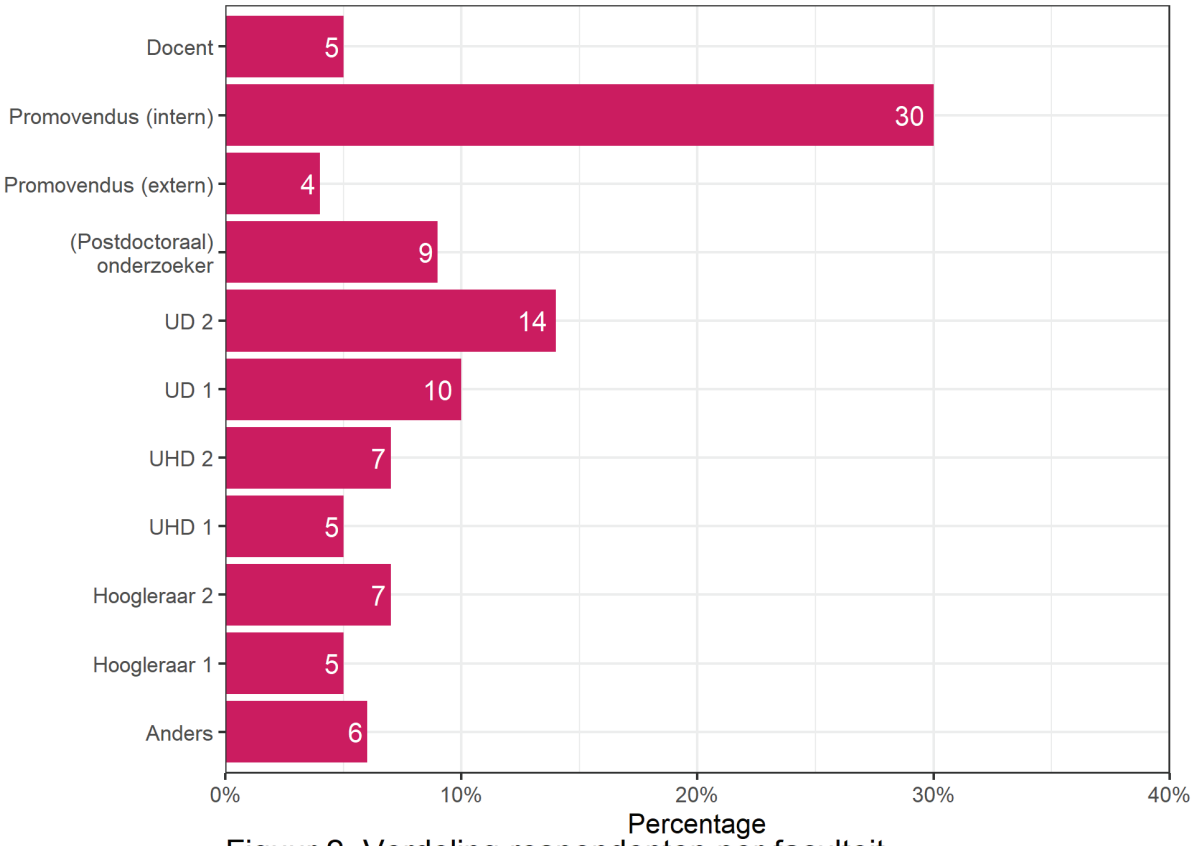
In onderstaande sectie worden de bevindingen op basis van de kwantitatieve resultaten van de werknemersenquête besproken ten aanzien van de verschillende onderwerpen.

1. Werkdruk (psychologische taakeisen, stress door werkdruk, uitputting, taakbelasting, oorzaken)
2. Overuren en verlof
3. Ongewenst gedrag (vormen van ongewenst gedrag, oorzaken)
4. Maatregelen
5. Vertrouwenspersoon en meldingen

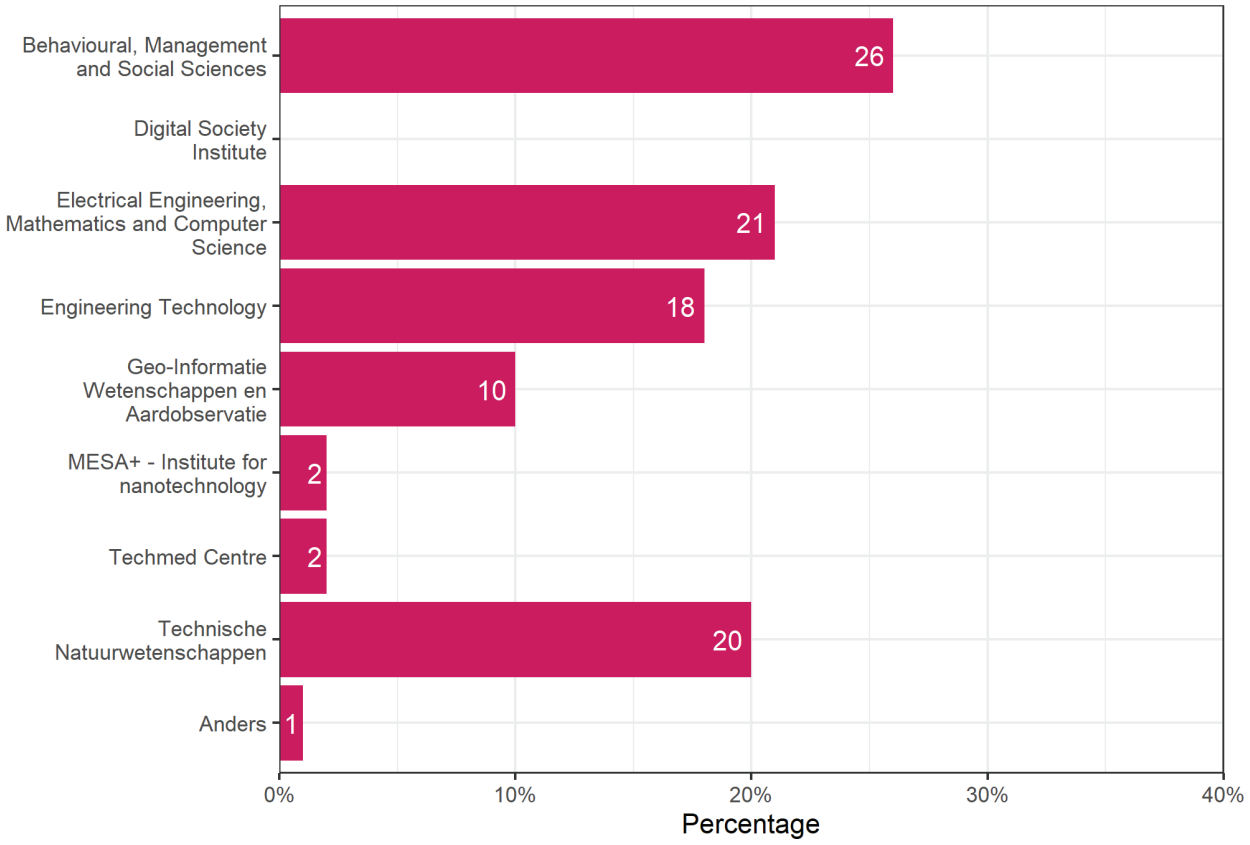
Kenmerken respondenten University of Twente

De kenmerken van de respondenten werkzaam voor de University of Twente, waaronder de verdeling van respondenten per functie (figuur 1) en faculteit (figuur 2), zijn in onderstaande figuren weergeven. Het totaal aantal respondenten dat de vragenlijst heeft ingevuld en heeft aangegeven dat University of Twente de primaire werkgever is, bedraagt 691. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 39 jaar. Van deze respondenten is 38% vrouw.

Figuur 1. Verdeling respondenten per functie



Figuur 2. Verdeling respondenten per faculteit

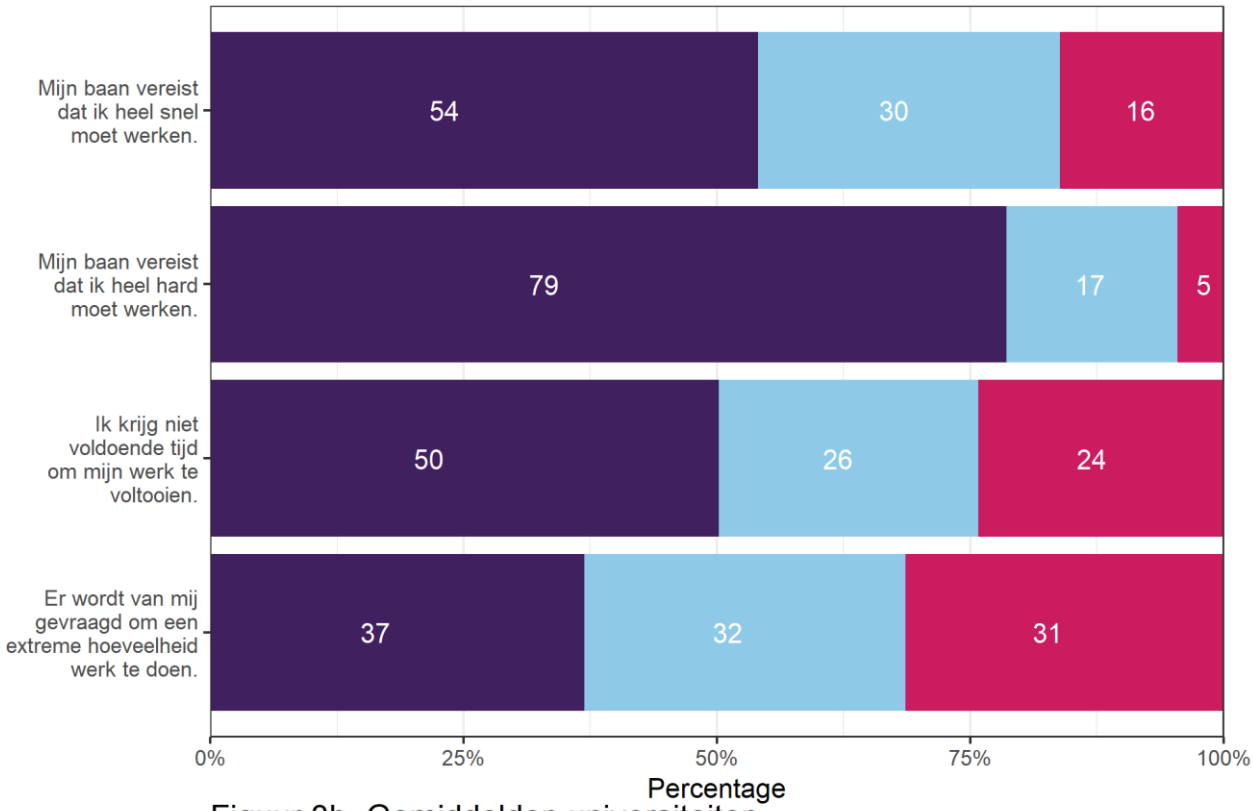


Werkdruk

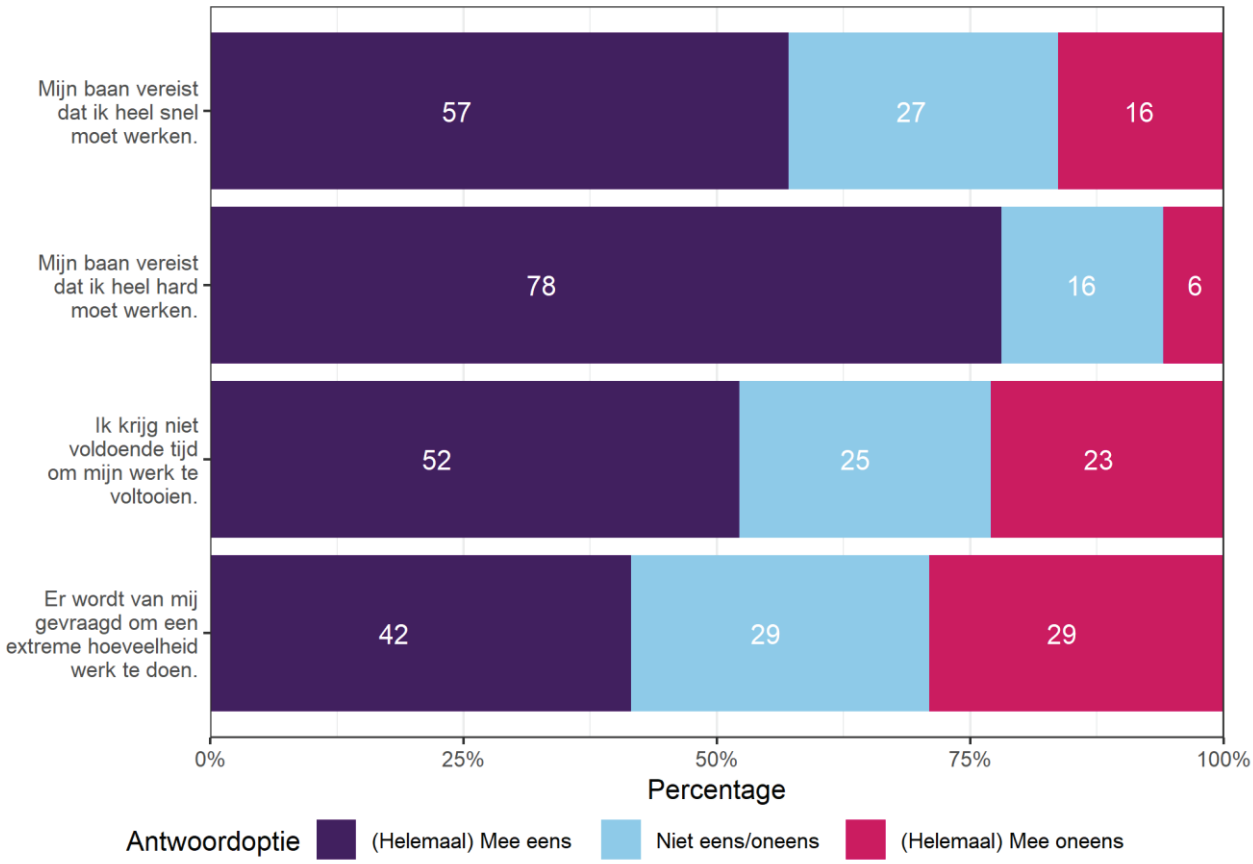
Psychologische taakeisen

Als werknemers hoge psychologische taakeisen hebben betekent het dat zij snel en hard moeten werken, dat een extreme hoeveelheid werk van hen gevraagd wordt en/of daar (te) weinig tijd voor is. Wanneer taakeisen te hoog zijn, kan dit leiden tot stress, burn-out(klachten) en verminderd welzijn. Hoge psychologische taakeisen op zich hoeven geen probleem te zijn en leiden niet per definitie tot werkdruk. Wel is het belangrijk dat werknemers over voldoende hulpbronnen beschikken en voldoende belastbaar zijn om met de hoge taakeisen om te gaan en de negatieve gevolgen te kunnen compenseren. In de enquête konden werknemers aangeven in hoeverre zij zich herkenden in de stellingen die psychologische taakeisen meten (bijv. 'Mijn baan vereist dat ik heel snel moet werken'; 1 = helemaal niet mee eens, 5 = helemaal mee eens). Figuur 3a laat de verdeling van scores van de respondenten zien op de verschillende antwoordopties op de items van psychologische taakeisen zien. Ter vergelijking, zijn in figuur 3b de gemiddelde scores van respondenten van alle universiteiten weergegeven.

Figuur 3a. University of Twente



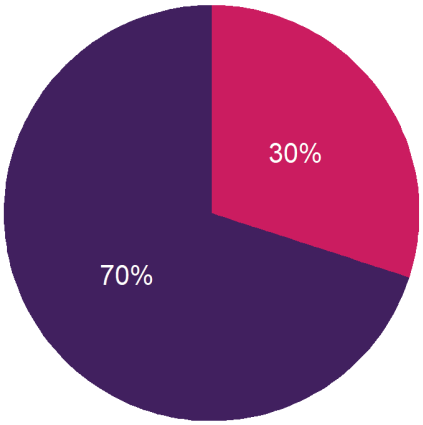
Figuur 3b. Gemiddelden universiteiten



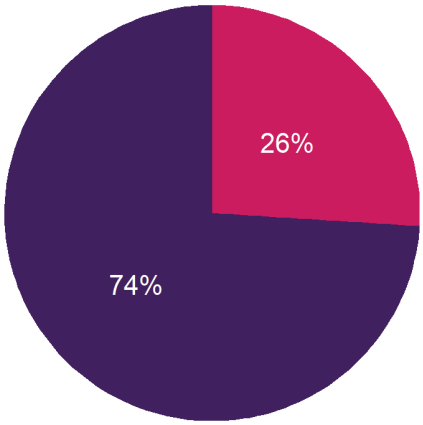
Stress als gevolg van werkdruk

Respondenten zijn gevraagd aan te geven of zij de afgelopen twee jaar meer dan incidenteel stress als gevolg van werkdruk hebben ervaren. Respondenten konden hierbij aangeven of dit wel of niet het geval was. Figuur 4a geeft een visuele weergave van het percentage respondenten van de University of Twente dat deze vraag bevestigend heeft beantwoord en daarmee dus aangeeft de afgelopen twee jaar meer dan incidenteel stress door werkdruk te (hebben) ervaren. Figuur 4b laat de gemiddelde percentages zien van alle respondenten over de universiteiten heen. Zodoende is te zien hoe de respondenten van de University of Twente scoren ten opzichte van de respondenten van alle universiteiten.

Figuur 4a. University of Twente



Figuur 4b. Gemiddelde universiteiten



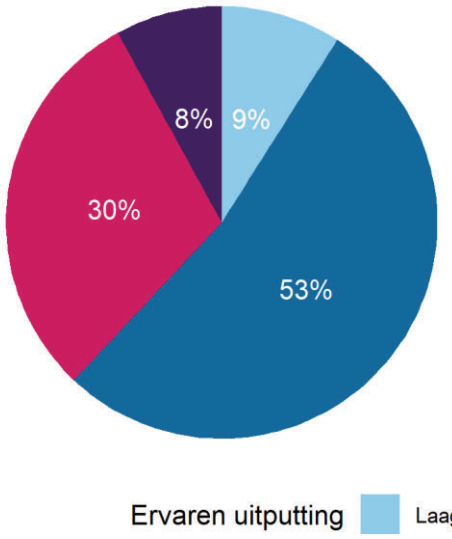
Heeft u de afgelopen 2 jaar meer dan incidenteel te maken gehad met stress als gevolg van werkdruk

Nee Ja

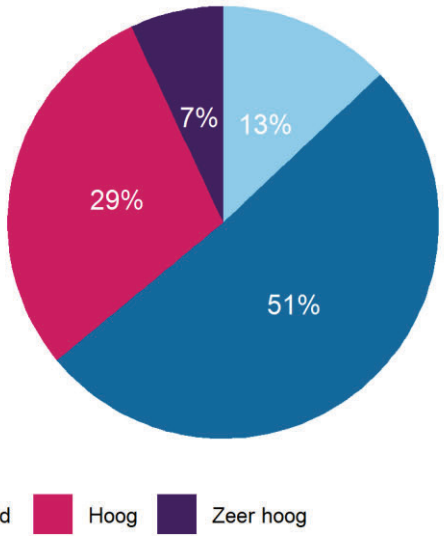
Uitputting

Uitputting is één van de belangrijkste dimensies van burn-out en betreft een ernstig verlies van energie dat gepaard gaat met gevoelens van aanzienlijke fysieke en mentale vermoeidheid. De gemiddelde score op uitputting van de University of Twente 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 een hoge mate van uitputting, en een score tussen 4.00-5.00 een zeer hoge mate van uitputting. In figuur 5a zijn de scores van de respondenten van de University of Twente op uitputting uitgesplitst in de verschillende normen (gebaseerd op de normscores van werkenden in Nederland). Bij het percentage respondenten dat valt binnen de categorie hoog en zeer hoge mate van uitputting is het zeer waarschijnlijk dat deze werknemers een verhoogd risico lopen op (het ontwikkelen van) burn-out. Ter vergelijking, zijn in figuur 5b de gemiddelde scores van respondenten van alle universiteiten op uitputting weergegeven.

Figuur 5a. University of Twente



Figuur 5b. Gemiddelde universiteiten

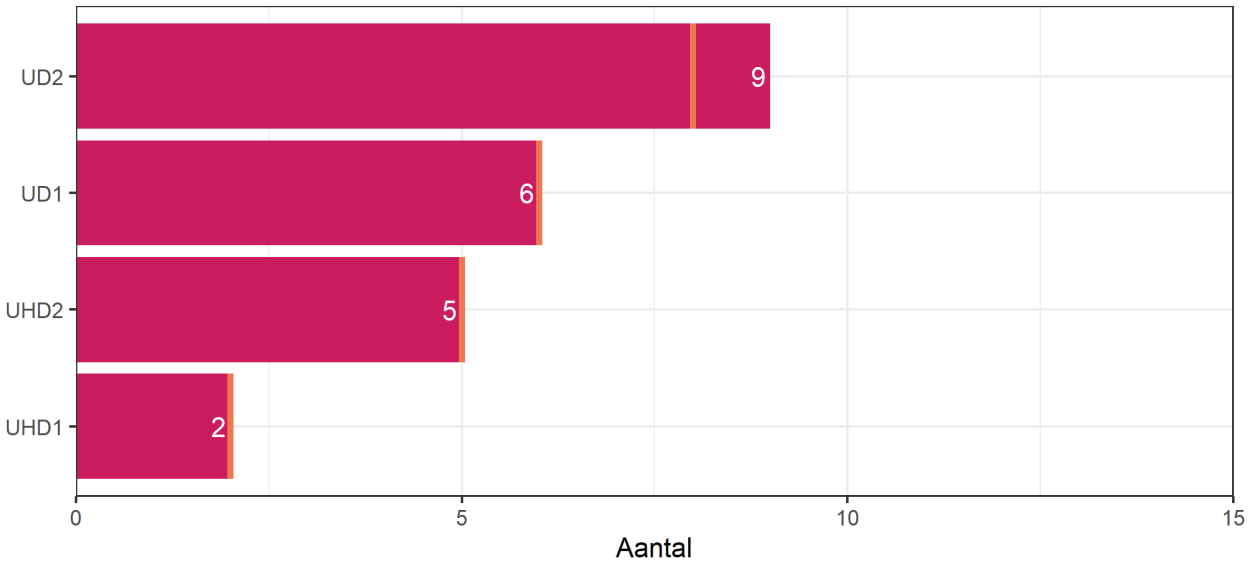


Taken buiten én boven het functieprofiel

Om een beter begrip te krijgen van de ervaren werkdruk is ook de taakbelasting van het wetenschappelijk en onderwijzend personeel van de University of Twente in kaart gebracht. Dit is gedaan door te kijken naar hoe de taken en verantwoordelijkheden van werknemers zich verhouden tot de taken die overeen zijn gekomen in het UFO-profiel. Specifiek wordt hierbij gekeken naar het aantal extra taken dat werknemers uitvoeren boven hun afgesproken functieniveau. In het onderzoek zijn werknemers gevraagd wat hun UFO-profiel is volgens hun contract. Ook zijn aan hen alle taken en verantwoordelijkheden uit alle UFO-profielen gepresenteerd en gevraagd welke taken en verantwoordelijkheden zij in hun dagelijkse werk hebben/uitvoeren. Vervolgens zijn het aantal en soort taken dat werknemers uitvoeren vergeleken met de inschaling van het UFO-profiel.

Van de UD2s aan de University of Twente geeft 99% aan minimaal één taak uit te voeren buiten én boven het ingeschaalde UFO-profiel; van de UD1s is dat 100%; van de UHD2s is dat 100%; en van de UHD1s is dat 100%. Ter vergelijking, voor de universiteiten is het gemiddelde aantal respondenten dat minimaal één taak uitvoert buiten én boven het ingeschaalde profiel respectievelijk 98%, 98%, 99% en 82%. In figuur 6 is vervolgens het gemiddeld aantal taken buiten én boven het functieprofiel per functie (UD1, UD2, UHD1, UHD2) weergegeven. De oranje lijn laat het gemiddelde percentage extra aantal taken buiten én boven het UFO-profiel zien voor respondenten van alle universiteiten.

Figuur 6. Gemiddeld aantal taken buiten én boven UFO-profiel



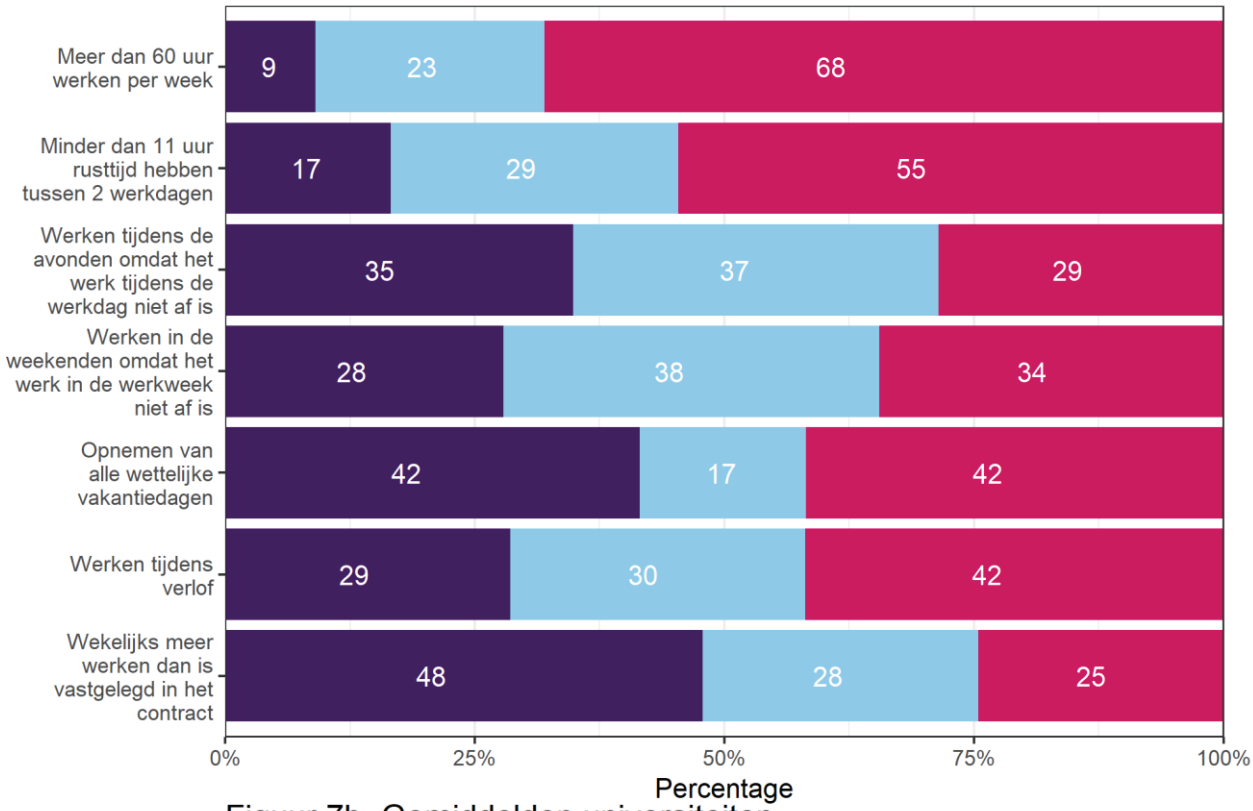
Werktijden en verlof

Om meer inzicht te krijgen in de naleving van de arbeidstijdenwet en de werk- en rusttijden zijn het aantal overuren (daadwerkelijk gewerkte uren ten opzichte van het contractueel overeengekomen aantal uren per week) in kaart gebracht en is gekeken naar de invulling van het verlof en het werken in avonden en weekenden. De arbeidstijdenwet (ATW) heeft als doel om de 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 en verlof.

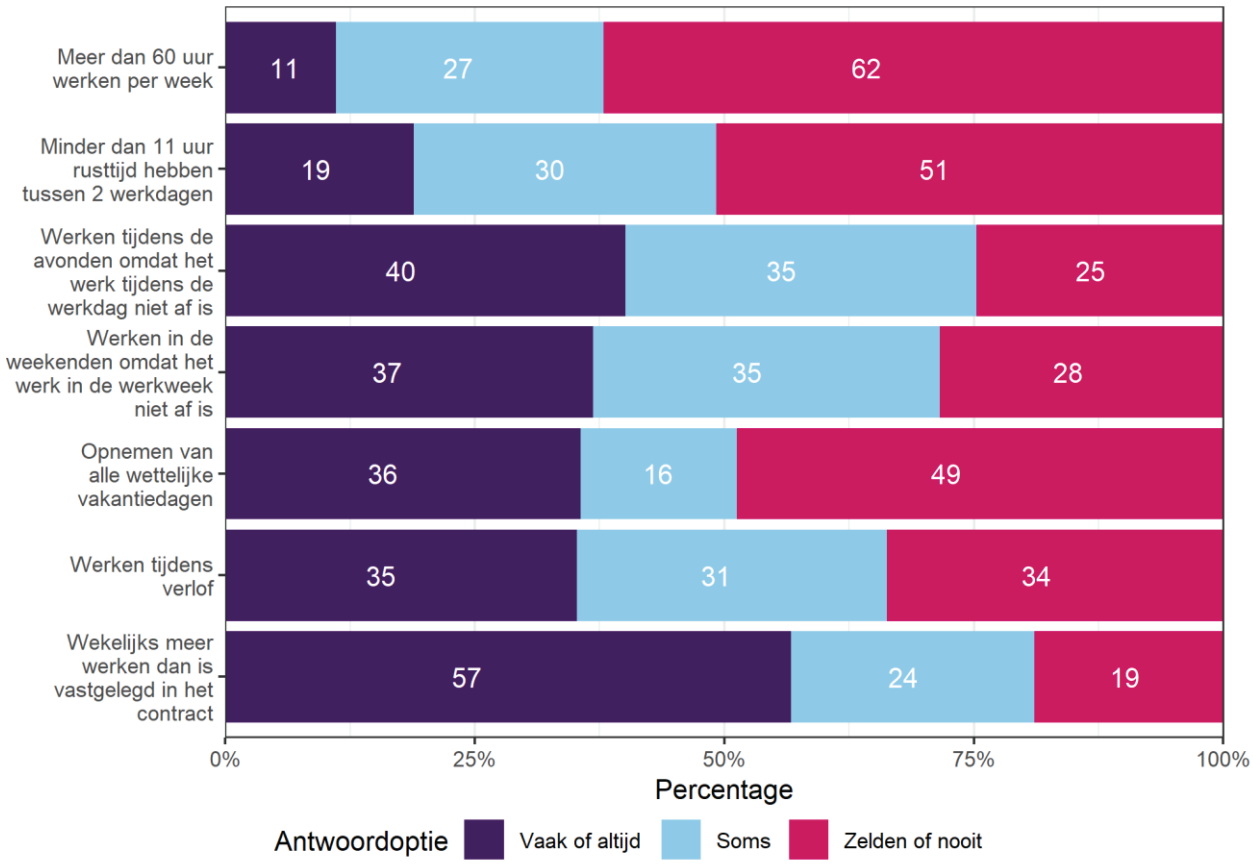
Gemiddeld genomen gaven respondenten werkzaam bij de University of Twente, aan het afgelopen half jaar 5 uur per week meer te hebben gewerkt dan in hun contract is opgenomen. Ter vergelijking, over alle universiteiten bedroeg het aantal gemiddelde overuren per week 6 uur.

In figuur 7a zijn de resultaten weergegeven met betrekking tot de items die gaan over werktijden en verlof. Hierbij zitten ook twee belangrijke bepalingen uit de ATW, namelijk het percentage respondenten dat aangeeft meer dan 60 uur per week te werken en minder dan 11 uur onafgebroken rusttijd te hebben tussen twee werkdagen. Ter vergelijking, zijn in figuur 7b de gemiddelde scores van respondenten van alle universiteiten op de vragen met betrekking tot arbeidstijden en verlof weergegeven.

Figuur 7a. University of Twente



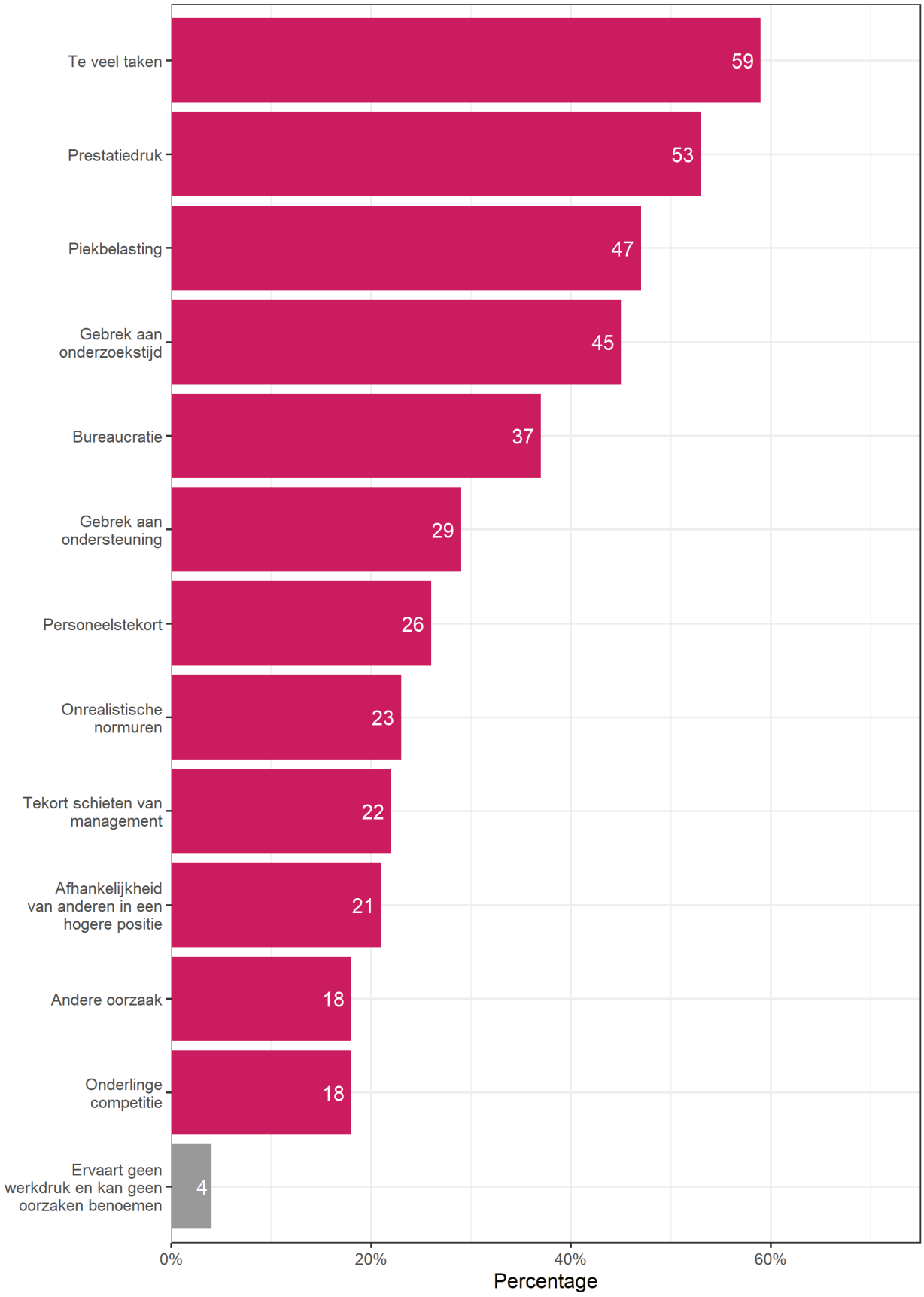
Figuur 7b. Gemiddelden universiteiten



Oorzaken werkdruk

In de enquête hebben respondenten kunnen aangeven wat zij zelf 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 onder andere de oorzaken van overwerk zoals beschreven in het rapport van WOinActie over werkdruk uit 2020. In figuur 8 zijn de oorzaken van werkdruk weergegeven met daarbij de percentages van het aantal respondenten per mogelijke oorzaak. Respondenten konden meerdere oorzaken aangeven.

Figuur 8. Oorzaken werkdruk



Ongewenst gedrag

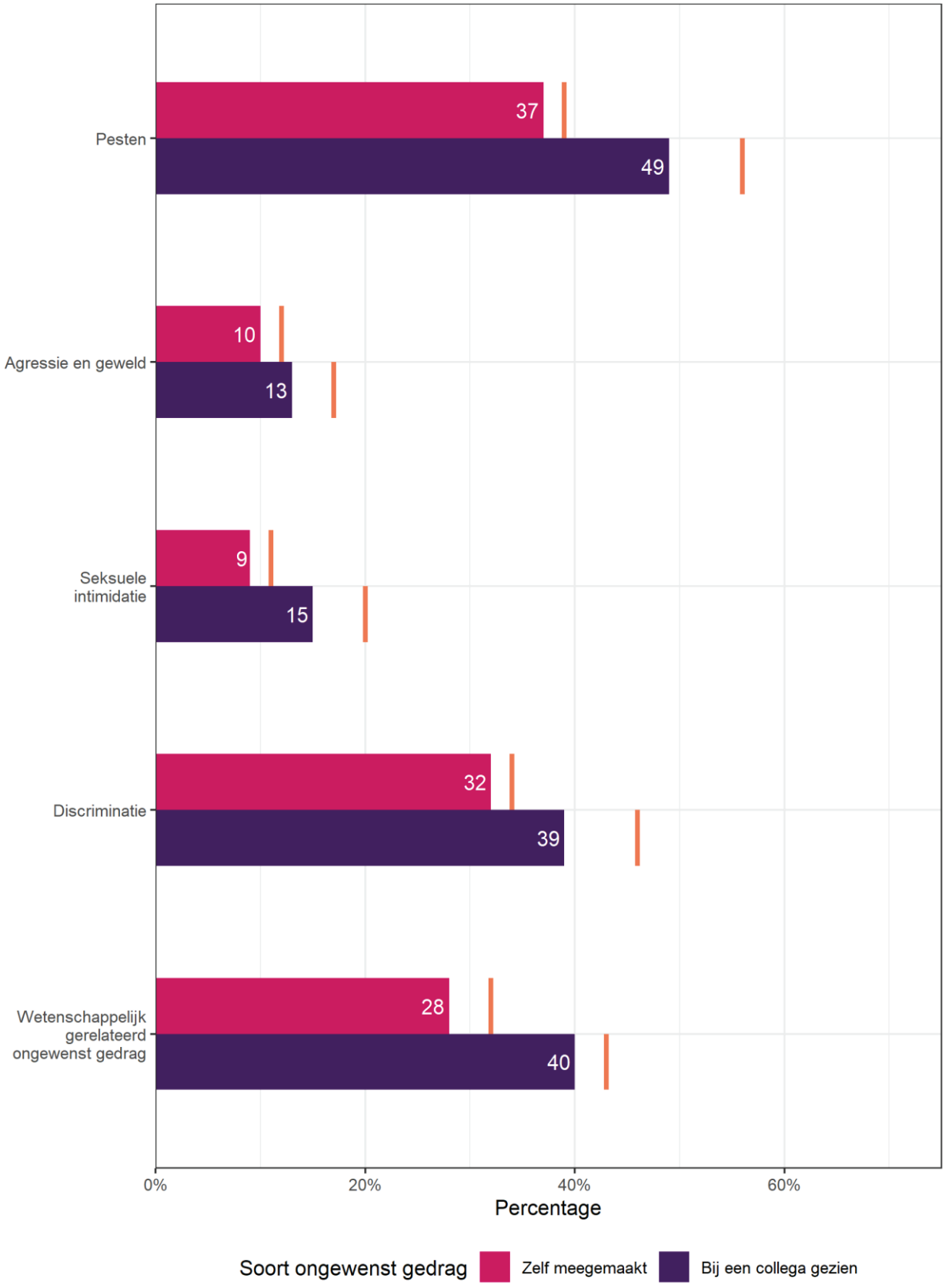
De Arbeidsinspectie maakt onderscheid in de volgende ongewenste gedragingen: pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie en discriminatie. Respondenten is gevraagd aan te geven welke vormen van ongewenst gedrag zij in de afgelopen twee jaar zelf hebben meegemaakt en/of waarvan zij hebben gezien dat het collega's is overkomen. Naast ongewenste gedragingen die vallen onder één van de bovengenoemde categorieën zijn respondenten in dit onderzoek ook 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. Het gaat hierbij specifiek om het onterecht claimen van auteurschap, het niet naleven van gemaakte afspraken (bijvoorbeeld het bijstellen van normen voor promotie zonder instemming of meer taken krijgen dan afgesproken), en wetenschappelijke fraude (bijvoorbeeld datafabricatie of p-hacking).

Discriminatie is als onderdeel van ongewenst gedrag apart uitgevraagd. De belangrijkste reden voor deze aparte uitvraag van discriminatie is om de verschillende vraagstellingen met betrekking tot ongewenst gedrag overzichtelijk te kunnen presenteren aan de respondenten. Bovenop de eerder genoemde ongewenste gedragingen, zijn namelijk ook 12 wettelijke discriminatiegronden te onderscheiden.

Ervaren ongewenst gedrag

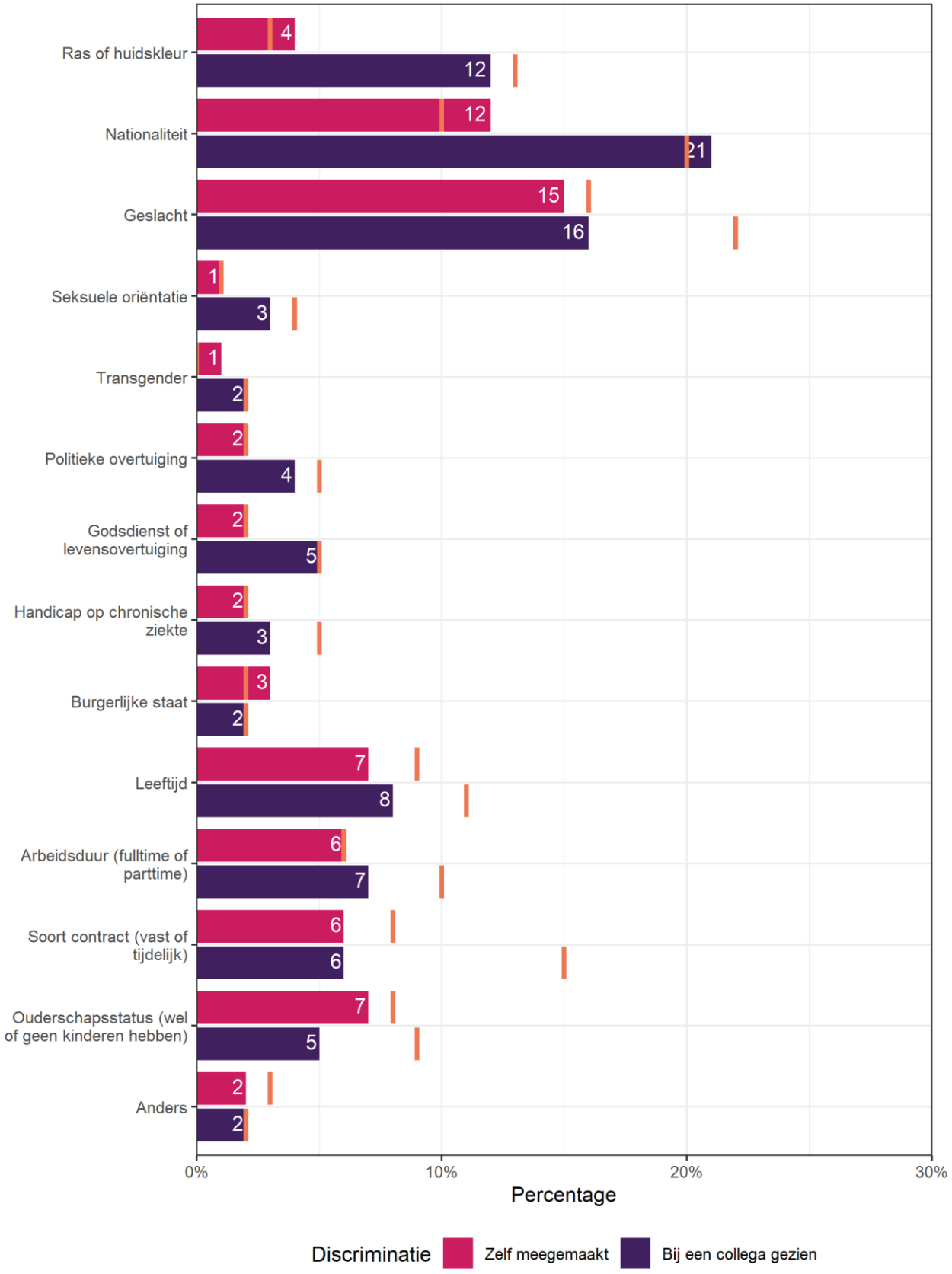
In figuur 9 zijn de percentages weergegeven die horen bij de verschillende vormen van ongewenst gedrag. Het gaat hier om ongewenst gedrag dat de respondenten van de University of Twente de afgelopen twee jaar zelf hebben meegemaakt of hebben gezien bij een collega. De oranje lijn laat de percentages ongewenst gedrag van de respondenten van alle universiteiten zien.

Figuur 9. Soort ongewenst gedrag zelf meegemaakt en gezien dat een collega dit meemaakte

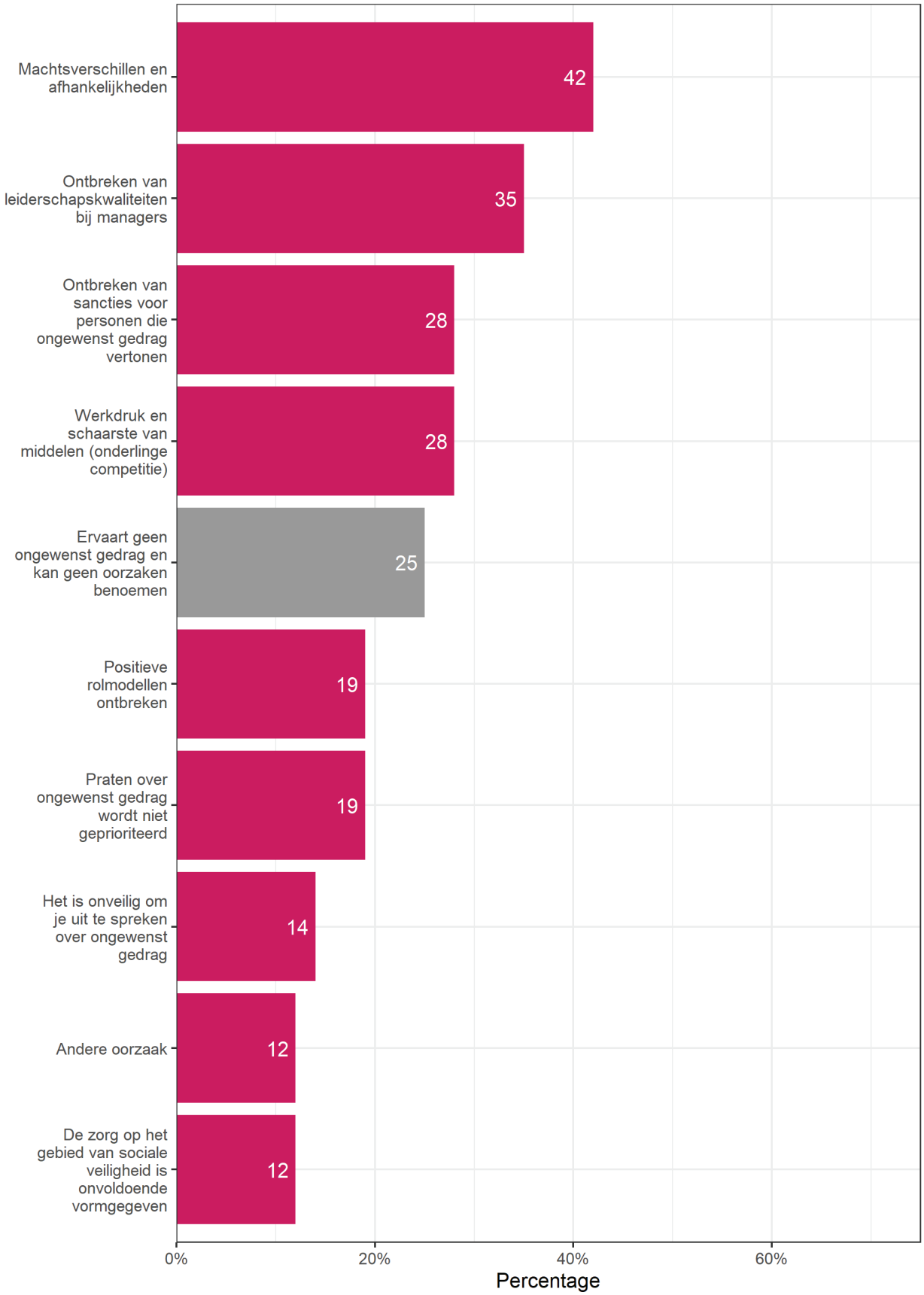


Hieronder zijn in figuur 10 de percentages weergegeven die horen bij de verschillende uitgevraagde wettelijke discriminatiegronden. Het gaat hier om het percentage respondenten van de University of Twente dat de afgelopen twee jaar zelf de betreffende vorm van discriminatie heeft meegemaakt of heeft gezien bij een collega. De oranje lijn laat het percentage per discriminatiegrond van de respondenten van alle universiteiten zien.

Figuur 10. Percentage respondenten die de afgelopen twee jaar discriminatie hebben meegemaakt of gezien bij een collega



Oorzaken ongewenst gedrag

Net als bij werkdruk, is een lijst met mogelijke 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 mogelijke 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. In figuur 11 zijn de oorzaken van ongewenst gedrag weergegeven met daarbij de percentages van het aantal respondenten dat een oorzaak heeft benoemd. Respondenten konden meerdere oorzaken aangeven.

Figuur 11. Oorzaken ongewenst gedrag