



Als Iris Breetvelt de deur opendoet, lopen we gelijk door naar haar kantoor. Op een grote zolder vol boeken en met een mooi uitzicht, schuiven we aan aan haar met papier bezaaide bureau.

Iris Breetvelt draait al even mee in de wereld van de medezeggenschap. Ze is vanuit de COR van de UvA betrokken geweest bij fusies, de Maagdenhuisbezetting, het aankopen van nieuwe gebouwen en de flexibele schil van tijdelijke aanstellingen. Maar van alle onderwerpen maakt ze zich het meest hard voor het terugdringen van de werkdruk.

## Waarom is werkdruk zo belangrijk?

*Ze wijst op verschillende mappen op een kastje naast haar bureau. Twee ordners over werkdruk puilen uit. Ik zie teveel collega's die moeite hebben om alle ballen in de lucht te houden. Sommigen komen daardoor in de psychische problemen of mensen vertrekken uit de wetenschap. Dat gaat me aan het hart. Het sociaal fonds voor de kennisector, SoFoKleS, kwam onlangs met de verkenning prestatiedruk. Maar liefst 75% vindt de werkdruk te hoog. En uit de tevredenheidsmonitor van de UvA zelf blijkt dat 80% vaak of altijd langer doorwerkt dan de formele aanstellingstijd. Dit zijn*

lingen gedaan om de werkdruk te verminderen. De decaan deed het onderzoek dunnetjes over; richtte voor de Faculteit Maatschappij- en Gedragswetenschappen (FMG) een commissie werkdruk op en, hoe verrassend, kwam tot dezelfde conclusies. Na lang wachten kwam de commissie in 2012 met een advies over het bestrijden van de te hoge werkdruk. Het is nu 2016 en er zijn nog steeds geen concrete maatregelen ingevoerd waarmee de werkdruk daadwerkelijk wordt verlaagd.

## Maar waarom gebeurt er niets?

Omdat het niet uitkomt. Kijk, zoals ik het zie heeft het te maken met

De overheid vraagt ook steeds meer van universiteiten. Denk maar aan de prestatieafspraken. Los daarvan laat de overheid universiteiten lang op hun geld wachten. Het kan een paar jaar achterlopen, terwijl de kosten wel doorlopen. In die zin hebben universiteiten een punt wanneer ze zeggen dat de overheid met meer geld over de brug zou moeten komen. Universiteiten en dus ook wetenschappers moeten met hetzelfde aantal mensen steeds meer werk doen.

# Waarom blijft de werkdruk in de wetenschap zo hoog?

schrikbarend hoge percentages. Natuurlijk zijn er verschillende aspecten die een rol spelen bij werkdruk, je kunt nu eenmaal meer aan als het thuis goed gaat. Zijn er wel problemen, dan heeft dat gevolgen voor de belastbaarheid van een werknemer. Werkgevers richten zich ook liever op dat aspect, want als het een persoonlijk probleem is, is het niet van hun. Maar daarmee onttrekken ze zich aan hun eigen verantwoordelijkheid.

## Wordt er dan niets met dit onderwerp gedaan?

Niets concreet. Dat is in ieder geval mijn ervaring. In 2010 zat ik voor het eerste jaar in de medezeggenschapsraad. We hebben toen een bescheiden onderzoek gedaan naar werkdruk met als uitkomst dat de werkdruk te hoog ligt. Op basis hiervan hebben we aanbeve-

de ambities die de UvA heeft. Overigens geldt dit, denk ik, ook voor de andere universiteiten. Besturen zijn gek op rankings waar ze hoog op scoren. En dus wordt de druk opgevoerd om daaraan te voldoen. Er moet meer gepubliceerd worden, er moet onderzoekfinanciering worden binnengehaald en er moet aan een maximaal aantal studenten, liefst gedifferentieerd, onderwijs worden gegeven. Maar ondertussen zijn de administratieve werkzaamheden toegenomen. En kijk eens hoeveel studenten er zijn? Tussen 2000 en 2014 steeg het aantal studenten met 54%. Het aantal medewerkers in fte steeg in diezelfde periode met maar 2%. En dan is er voor dit jaar zelfs een recordaantal studenten.

## Maar universiteiten krijgen toch per student betaald?

Dat is deels zo, maar deels zijn de behaalde diploma's bepalend.

Maar het is de universiteit die haar eigen beleid bepaalt. Zij zou dat aan de huidige financiële mogelijkheden moeten aanpassen, door bijvoorbeeld de ambities bij te stellen. Maar de universiteit wil niet tornen aan die heilige huisjes, ze wil het allemaal en dat gaat ten koste van wetenschappers.

## Zijn de gevolgen van die ambities zo groot?

Een collega van mij komt stevast tijd te kort voor onderzoek, want onderwijs gaat altijd voor. Maar omdat onderzoek erbij inschiet, zijn er ook geen publicaties en erkenning. Na de zomervakantie ging mijn collega huilend weer aan het werk. Na een vakantie notabene! Het lastige is dat het voor een deel komt door wetenschappers zelf. Door de intrinsieke motivatie die zeer veel wetenschappers hebben, zijn mensen bereid om tegen minder goede arbeidsvoorwaarden

te werken. En vergis je niet, iedereen doet het. Dus het is een soort cultuur geworden. Een UD met 1 fte kreeg een totale taaklast van zeventig uur per week. Natuurlijk maakte de UD wel bezwaar, maar de hoogleraar liet fijntjes weten dat 'je anders niet kunt functioneren en ik maak die uren ook.' Oftewel anders kon de UD inpakken.

**Waarom pikken wetenschappers dit?**

Dat heeft verschillende redenen.

De eerste is angst. Angst om je baan te verliezen. Als je een tijdelijke aanstelling hebt, dan heb je weinig keus. Of je doet wat je takenlijst behelst of je vliegt eruit. Daarmee samenhangend is er een overschot aan alfa's en gamma's op de arbeidsmarkt. Op het moment dat je je baan kwijtraakt, heb je dus niet zomaar een nieuwe. Dat maakt dat mensen eerder geneigd zijn de situatie voor lief te nemen. En zoals gezegd zijn wetenschappers zeer intrinsiek gemotiveerd. En waar mensen dat sterk hebben, zijn ze veel makkelijker bereid om tegen slechtere arbeidsomstandigheden te werken.

**Cultuur of niet, je zou zeggen dat een te hoge werkdruk gevolgen moet hebben. Zie je dat niet terug in bijvoorbeeld het ziekteverzuim?**

Nou, over intrinsieke motivatie gesproken: uit onderzoeken onder een deel van medewerkers aan de Rijksuniversiteit Groningen blijkt dat het afgelopen jaar ruim een derde van de medewerkers ziek heeft doorgewerkt. Maar als je bijvoorbeeld kijkt naar het Arbo-jaarverslag van de UvA, zie je niets over werkdruk terug in het ziekteverzuim. En dat is gek. Nergens in dat

jaarverslag staat of de klachten werkgerelateerd zijn. En dat terwijl iedereen die ziek is een formulier 'eigen verklaring bij ziekmelding' moet invullen, waarin dat wel wordt gevraagd. Waarom zien we dit dan niet terug in de rapportage van de arbodienst? Voor mij is dit ook weer een voorbeeld dat de UvA niet inzichtelijk wil maken hoe groot het probleem is.

**Een jaar geleden kwam de VSNU met een pamflet waarin werd gesteld dat werkdruk echt moet worden aangepakt. Wat dacht je toen je dit pamflet las?**

Ik geloofde mijn ogen niet. Zo schrijft de VSNU: 'er lijkt een grens bereikt.' Maar die grens is allang overschreden! En hoewel ze de bal wel voor een groot deel bij de overheid neerleggen, steken ze ook de hand in eigen boezem en schrijven ze meer lucht in het systeem te willen voor student en medewerker.

**En pakken de universiteiten volgens jou het probleem aan?**

Formeel misschien wel, maar ik kan niet zeggen dat werkdruk serieus wordt aangepakt. Het feit dat SoFoKleS, waar ook werkgevers in zitten, een verkenning prestatiedruk heeft uitgevoerd, is een goed teken. Maar het blijft vaak bij beleidsstukken opstellen en nader onderzoek doen. Ik krijg niet het idee dat ze echt willen. Sterker nog, voor

mijn gevoel gebruikt de UvA juist verschillende tactieken om het probleem voor zich uit te schuiven. Een tijd terug was er een revisie van de vragenlijst van de tevredenheidsmonitor. Ik heb met klem verzocht vragen over het aantal gewerkte uren erin op te nemen. Maar ze doen het gewoon niet. Daarnaast werden resultaten in 2011 en 2012 weergegeven in percentages. Dat hebben ze nu veranderd in schaalgemiddelden over de antwoordcategorieën. Oftewel: we kunnen de cijfers niet meer met elkaar vergelijken. Iedere student weet dat als je met andere waardes gaat werken, je de continuïteit van je onderzoek onderuit haalt. De universiteit weet dat dus ook.



**Maar als het probleem er is, dan krijgt de UvA er toch zelf last van? Het gaat zich toch wreken?**

Ja dat dacht ik ook, maar er zijn ontzettend veel tijdelijke aanstellingen. Dat werden er de afgelopen 20 jaar alleen maar meer. Als mensen ziek worden of niet goed genoeg functioneren dan wordt het contract niet vernieuwd na afloop van rechtswege. En een opgaaft van reden is niet eens nodig. Dan zijn er nog de mensen in vaste dienst. Maar het zou mij niet verbazen als daar uiteindelijk ook ontslagen gaan vallen. Mensen raken gewoon opgebrand. Waar ik in ieder geval van overtuigd ben, is dat op termijn het schade doet aan de kwaliteit van het werk.

### *Zal de werkdruk in de toekomst volgens jou afnemen?*

Dat hoop ik natuurlijk wel, maar ik zie erg veel beren op de weg. Op tal van belangrijke ambities rust nu een taboe. Denk aan kleinschaligheid als onderwijsvisie, het aantal publicaties of onderwijsdifferentiatie. Deze ambities vereisen meer personele capaciteit en waar die er door gebrek aan middelen niet bijgevoegd kan worden, brengt dat verhoging van werkdruk met zich mee. En dan heb ik het nog niet over de bureaucratie die alsmaar lijkt toe te nemen of over het feit dat de onderwijsnormen niet gebaseerd zijn op taaklast, maar op budget. Wat universiteiten moeten realiseren is dat ze de ambities moeten bijstellen. Geef de droom van Harvard aan de Amstel op. Maar dat kan de UvA niet alleen. Alleen wanneer in koepelverband wordt afgesproken dat we de ambities bijstellen naar wat haalbaar is en we niet met elkaar blijven concurreren kan de werkdruk omhoog en de kwaliteit daadwerkelijk omhoog. ■

door: Queenie Scholtes



### **Persoonlijk**

*Voor mij vloeit werkdruk voort uit een werkcultuur waarin je het gevoel hebt dat je je niet kwetsbaar kunt opstellen. Een cultuur waar je vooral niet moet laten merken dat je het niet aan kan omdat je anders zwak en ongeschikt zou zijn voor een carrière in de wetenschap. Bij mezelf en vele collega's merkte ik tijdens mijn promotietraject dat spartaans doorwerken, ondanks allerlei stressgerelateerde klachten, er gewoon bij hoorde en zelfs in zekere mate als bewonderingswaardig werd gezien. Op een gegeven moment begon ik zelfs met minachting te kijken naar mijn ogenschijnlijk relaxte collega's die gewoon om vijf uur naar huis gingen. Die zouden het toch nooit redden in de wetenschap! Avonden en weekenden doorwerken en je hoofd maar niet uit kunnen zetten, het lijkt achteraf gezien wel een (zelfopgelegde) ontgroening. En het probleem met deze ontgroening is dat de verantwoordelijke niet gemakkelijk aan te wijzen is. Inmiddels ben ik een post-doc onderzoeker en heb ik heb me voorgenomen om me nooit meer zo over de kop te werken. Mijn werkweek beslaat nu maximaal vier dagen. Ik wil echter wel in de wetenschap blijven en hoop dat er ruimte is voor mensen zoals ik.*

**Een post-doc onderzoeker**

*(Naam bekend bij de redactie)*

## **Win het boek 'Nooit meer te druk'**

"De wereld is veranderd, daarmee vertel ik niets nieuws. Het probleem is dat wij mensen niet zijn veranderd. Onze technologieën en werkwijzen mogen dan modern zijn, onze werkhouding en successtrategieën stammen nog uit de tijd van de industriële revolutie. En dat ondanks het overvloedige bewijs dat ze niet meer werken. We putten onszelf uit zonder dat er ooit een eind aan de drukte komt. Het kan anders en daarover gaat dit boek."

Tony Crabbe, verbonden aan de Universiteit van Londen, schreef een praktisch boek dat helpt bij het maken van keuzes. Geen overbodige luxe zoals we kunnen lezen in het interview met Iris Breetvelt.

Bent u ook drukdrukdruk? En kunt u praktische tips gebruiken? Laat ons dan weten wat uw werksituatie is en wat werkdruk met u doet. Stuur uw verhaal naar [redactie@vawo.nl](mailto:redactie@vawo.nl).

Uit alle inzendingen verloten we vijf boeken van Tony Crabbe.

