VU Research Portal

"In de knel"

Suanet, Bianca

published in

Mens en Maatschappij
2019

DOI (link to publisher)

[10.5117/MEM2019.3.001.SUAN](https://doi.org/10.5117/MEM2019.3.001.SUAN)

document version

Publisher's PDF, also known as Version of record

document license

Article 25fa Dutch Copyright Act

[Link to publication in VU Research Portal](#)

citation for published version (APA)

Suanet, B. (2019). "In de knel": De noodzaak tot meer discussie over hoge werkdruk op universiteiten. *Mens en Maatschappij*, 94(3), 271-274. <https://doi.org/10.5117/MEM2019.3.001.SUAN>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

vuresearchportal.ub@vu.nl

“In de knel”

De noodzaak tot meer discussie over hoge werkdruk op universiteiten

Bianca Suanet

MEM 94 (3): 271–274

DOI: 10.5117/MEM2019.3.001.SUAN

Op 13 maart 2019 kopte *de Volkskrant* “Vakbonden: ‘hoge tot zeer hoge werkdruk’ op universiteiten, psychische klachten werknemers”. Uit een onderzoek van vakbond FNV onder 1000 universiteitsmedewerkers was gebleken dat zeven van de tien universiteitsmedewerkers een ‘hoge tot zeer hoge werkdruk’ ervaart, dat bijna driekwart van de medewerkers denkt dat de hoeveelheid werk de afgelopen twee jaar is toegenomen, en dat een meerderheid heeft overwogen om een andere baan te zoeken vanwege deze hoge werkdruk. Ondanks dat niet precies duidelijk is hoe representatief deze gegevens zijn, is de boodschap uit dit onderzoek wel helder: werken op de universiteit kan vandaag de dag stressvol zijn en dat kan negatieve consequenties hebben voor de gezondheid van medewerkers.

Lange tijd is er weinig aandacht geweest voor werkdruk op universiteiten. Wetenschappers, zo betogen we vaak, zijn personen die zich laten leiden door hun interesses en intrinsieke motivatie, ze zijn daarom bereid hard te werken, en hebben daar ook plezier in. Een blik op een wetenschappelijke afdeling bevestigt dat beeld vaak: men is bevlogen, werkt graag hard aan het eigen onderzoek en onderwijs, en heeft interesse in het vakgebied. Er is, gegeven de cijfers over werkdruk, een noodzaak tot een open en uitgebreide discussie over hoe academici hun werk ervaren, waar de werkdruk vandaan komt en ook hoe we het tij ten goede kunnen keren.

Laten we hier een start maken door een paar potentiële verklaringen voor het gevoel van toenemende werkdruk naar voren te brengen. Een belangrijke verklaring zou kunnen liggen in de sterke(re) nadruk op individuele prestaties en ook de toenemende competitiviteit in de wetenschap

in het laatste decennium. Door systemen als tenure track/career track en persoonlijke onderzoeksbeurzen staan individuele prestaties en competitiviteit centraal. Deze systemen zijn steeds belangrijker geworden voor de carrière van wetenschappers. Hoewel bedoeld als een manier om wetenschappers te stimuleren en te belonen, zijn er ook duidelijke tekenen zichtbaar van negatieve bijeffecten. Als maar 10% van de aanvragers een onderzoeksbeurs krijgt terwijl er veel meer kandidaten zijn die hier ook goed genoeg voor zijn, of als men steeds geëvalueerd wordt in een tenure track, dan zorgt dat dit ervoor dat iedereen voortdurend optimaal moet blijven presteren. En impliciet of expliciet ook de rest moet voorblijven. De nadruk op deze individuele prestaties kan er mogelijk toe leiden dat mensen steeds maar de druk voelen om meer of doorlopend boven hun krachten te presteren. Ook al gaat dat ten koste van hun gezondheid. Ook leiden afgewezen beurzen, terwijl het onderzoeks idee als ook de onderzoeker wel als goed worden beoordeeld, op den duur mogelijk tot demotivatie. Een nadruk op individuele prestaties leidt daarnaast vaak tot een winnaar/verliezer-beeldvorming en een bijbehorend Mattheus-effect. Hierbij krijgen de winnaars systematisch meer kansen, wat verschillen tussen wetenschappers vergroot over de loop van hun carrière. Een oplossing zou kunnen zijn om de criteria in tenure track-systemen minder stringent te hanteren. Dus niet te verwachten dat iedereen het schaap met vijf poten is, maar dat goede kwaliteit op onderzoek of onderwijs voldoende is. Qua onderzoeksbeurzen zou een idee kunnen zijn om het onderzoeksgeld over meer aanvragers te verdelen.

Gerelateerd kan ook de nadruk op “objectieve” prestatie-indicatoren ertoe leiden dat de bijdrage van de wetenschapper aan de sociale context of het team en de afdeling minder de nadruk krijgt dan het eigenlijk verdient. Vragen als: “Is deze wetenschapper een goede collega?”, “Draagt deze collega bij aan de goede atmosfeer op de afdeling en in de vakgroep?” en “Is hij/zij een goede docent voor studenten die extra aandacht nodig hebben?” komen misschien wel te weinig aan bod in een systeem dat sterk kijkt naar meetbare en daarmee “objectief” geachte fenomenen. Denk aan H-indexen, aantal publicaties, en binnengehaalde subsidiegelden. Het kan en moet misschien wel anders; de bijdrage van wetenschappers aan de bredere sociale context zoals een afdeling en maatschappij is essentieel voor het goed functioneren van universiteiten en het welzijn van werknemers. Beide benaderingen hoeven elkaar ook niet uit te sluiten. Bij aanstellingen, functioneringsgesprekken en bevorderingsgesprekken zouden naast het aantal publicaties en binnengehaalde onderzoeksgelden ook deze bijdragen aan de organisatie en maatschappij een grotere rol kunnen krijgen.

Een andere belangrijke potentiële oorzaak van de toegenomen werkdruk kan liggen in het onderwijs: de toenemende studentenaantallen, als ook de toenemende bureaucratisering en digitalisering in het onderwijs. Al jarenlang nemen de studentenaantallen op universiteiten sterk toe, maar blijft de financiering nagenoeg gelijk (of daalt). De studentenaantallen bij de opleidingen Sociologie stijgen minder hard (of lopen soms zelfs terug), maar in andere sociale wetenschappen is er soms wel degelijk sprake van een grote stijging van studentenaantallen. Er worden echter steeds nieuwe vormen en methodes van digitaal onderwijs uitgerold, en er lijkt ook een toename aan administratie in het onderwijs te zijn. Steeds meer moet bijgehouden en verantwoordt worden. Deze digitalisering en administratie kan goed kan uitpakken voor de onderwijskwaliteit. En kan in het geval van digitalisering ook theoretisch tijdbesparend werken. Echter zorgen deze ontwikkelingen er in de realiteit vaak voor dat de tijd die beschikbaar is om te besteden aan studenten beperkter wordt. Terwijl juist als docenten iets van ruimte hebben, ze waarschijnlijk beter in staat zijn de colleges interessanter te maken en ze studenten met onvoldoende bagage meer ondersteuning kunnen bieden. Dat geeft wetenschappers waarschijnlijk uiteindelijk meer voldoening dan het introduceren van een nieuwe onderwijstool. Daarnaast lijken onderzoekprestaties vaak doorslaggevend te zijn bij aanstellingen en promoties. Dit terwijl onderwijs even essentieel is voor de maatschappelijke taak die universiteiten hebben. Het zou misschien handiger zijn om niet steeds nieuwe digitale middelen en bureaucratie in te voeren. En meer de nadruk te leggen op het bieden van kwalitatief goed onderwijs, en wetenschappers daarin goed te ondersteunen, scholen en/of begeleiden. Ook zou carrière maken door onderwijs meer mogelijk gemaakt kunnen worden.

Een laatste mogelijke verklaring die ik hier nog wil noemen is dat juist omdat wetenschappers werken vanuit een intrinsieke waarde en erg gedreven zijn, ze vatbaar kunnen zijn voor zaken als overbelasting en burn-out. Uit de burn-out-literatuur is bekend dat mensen die zich sterk betrokken voelen bij hun werk, en perfectionistisch en gedreven zijn, meer kans hebben op burn-out. Het is dus vaak de 'ideale werknemer' die als eerste uitvalt.

Er is waarschijnlijk niet een enkele oplossing die het probleem van werkdruk van de een op de andere dag als sneeuw voor de zon doet verdwijnen. Daarvoor zijn de toenemende prestatiedruk en bezuinigingen op het hoger onderwijs te sterk geweest. Maar dat betekent niet dat we als wetenschappers zelf niets kunnen doen. Er zijn verschillende wegen om het issue van werkdruk bespreekbaar te maken: bijvoorbeeld in individuele gesprekken met collega's, in een teamoverleg met de afdeling, bij personeelszaken, in de verschillende medezeggenschapsorganen, en bij het management team

van de afdeling. Een opener klimaat in de wetenschap over zaken als werkdruk kan ons helpen te bepalen waar de pijnpunten liggen en zelf iets van controle terug te nemen over het proces en de omgeving waarin we ons bevinden. Met als uiteindelijk doel om gezamenlijk oplossingen te vinden om zo de werkdruk van collega's en onszelf te verminderen.