

Verslag 22 september 2021 @Crea

UniversiteitsForum

Hoe krijgen we grip op werkdruk?

Werkdruk

Op de eerste fysieke bijeenkomst van het UniversiteitsForum sinds een jaar stond gelijk een belangrijk thema centraal: werkdruk. Al jaren staat de beteugeling van werkdruk hoog op de agenda, maar de situatie op de werkvloer blijft penibel. Wat maakt werkdruk zo'n complex probleem? Welke factoren spelen een rol? Aan de UvA leggen we de lat hoog voor onszelf. Dat is mooi, maar zit dat niet werkdrukvermindering in de weg? De leden en andere geïnteresseerden zijn erover in gesprek gegaan en de uitkomsten van hun discussies leest u hier.

Ter inspiratie en achtergrond heeft Wilma de Munck, directeur bedrijfsvoering aan de FEB en programmaleider van het project 'Grip op Werkdruk' een inleidende presentatie gegeven. Na deze presentatie zijn de aanwezigen met de onderstaande vragen aan de slag gegaan:

1

Stelling: soms kan het verminderen van de werkdruk niet zonder kwaliteitsvermindering van onderwijs of onderzoek. Dat is het waard.

2

Stelling: de huidige jaarindeling speelt een belangrijke rol in de hoogte van de werkdruk.
Casus: is 7-7-4 een oplossing?

3

Vraag: welke rol kunnen studenten spelen in het verminderen van de werkdruk van hun docenten?
Mag dat van ze gevraagd worden?

4

Stelling: de belangrijkste oorzaken voor de werkdruk liggen buiten het bereik van UvA-beleid.
Welke oorzaken zijn er en vallen daaronder? Als het antwoord ja is, wat betekent dat voor UvA-beleid?

Gastpreker

Wilma de Munck

Wilma de Munck is directeur bedrijfsvoering aan de Faculteit Economie en Bedrijfskunde en leidt sinds 2018 het programma 'Grip op Werkdruk'. Langs vier verschillende actielijnen, variërend van analyse tot actieve ondersteuning, probeert het programma werkdruk te beteugelen binnen de huidige financiering. Het heeft tussen 2018 en 2020 een veelvoud aan verschillende trainingen, hulpmiddelen en onderzoeken opgeleverd. Het overzicht daarvan is te vinden op de [UvA-website](#). Inmiddels ligt de verantwoordelijkheid bij de faculteiten en afdelingen die zelf met hun eigen initiatieven aan de slag zijn gegaan, met op de achtergrond een kleinere 'commissie werkdruk' ter ondersteuning. Deze commissie stimuleert en assisteert initiatieven voor werkdrukvermindering vanuit alle hoeken van de universiteit. Een voorbeeld van een dergelijk initiatief is de invoering van 7-7-4 aan de Faculteit Geesteswetenschappen.



Stelling: soms kan het verminderen van de werkdruk niet zonder kwaliteitsvermindering van onderwijs of onderzoek. Dat is het waard.

Kwaliteit wordt momenteel belangrijker geacht dan werkdruk. We zien een ontwikkeling waarin we steeds harder moeten werken om aan dezelfde kwaliteitseisen te blijven voldoen. Dat komt grotendeels door het grote aantal studenten. Er zijn momenteel onvoldoende middelen om daar controle over uit te oefenen. Om toch die grote aantallen te kunnen managen is er meer ondersteuning nodig. Alle taken die niet direct met inhoud te maken hebben zouden in principe kunnen worden overgenomen door student-assistenten, zoals het regelen van faciliteiten. Zeker nu het organiseren van hybride onderwijs veel tijd kost zou het helpen om een groter deel van deze facilitaire taken te standaardiseren en uit te besteden. Meer student-assistent posities is bovendien iets waar de studenten blij mee zouden zijn.

Het verlagen van de hoeveelheid verantwoordelijkheden van hoogleraren zou ook nog kunnen helpen. Zij dragen het grootste deel van de administratieve last, iets wat bovendien ondergewaardeerd wordt binnen de universiteit. De snelste manier om werkdruk te verlagen is uiteindelijk toch om simpelweg minder te gaan doen. Het is echter te kort door de bocht om te denken dat je dan automatisch iets inlevert op kwaliteit. Zeker op het gebied van onderzoek betekent minder misschien juist wel meer. In de huidige controlecultuur waar onderzoekers worden afgerend op het aantal publicaties wordt kwaliteit verruild voor kwantiteit en werkdruk. Diezelfde controlecultuur levert extra werkdruk op omdat er zoveel moet worden vastgelegd, denk hierbij bijvoorbeeld aan de verplichte gespreksverslagen van studieadviseurs die allemaal enorm tijdrovend kunnen zijn. Het moeten schrijven van een uitgebreide studiehandleiding valt hier ook onder, hoewel een gedetailleerde handleiding later in het vak in theorie ook werkdruk kan verlichten. Wanneer studenten het antwoord op hun vraag in de handleiding vinden, hoeven zij niet hun docent ermee te belasten. In de praktijk blijkt helaas dat zelfs wanneer alle informatie voor handen is, dat studenten nog steeds regelmatig de makkelijkere weg kiezen en de docent benaderen. Dat kan beter.

Werkdrukvermindering zou niet ten koste mogen gaan van kwaliteit, maar dat is ook zelden het geval. Het omgekeerde is veel waarschijnlijker. Minder controlecultuur, meer vertrouwen, minder burn-outs, minder uitval, meer vaste aanstellingen, alles leidt uiteindelijk tot meer kwaliteit van zowel onderzoek als onderwijs.

Stelling: de huidige jaarindeling speelt een belangrijke rol in de hoogte van de werkdruk.

2

Voor een deel van de maatregelen tegen werkdruk geldt dat er de facto sprake is van een verschuiving van werk van de docent naar de student. Omdat de werkdruk voor studenten ook al hoog ligt, is dat iets wat we nauwlettend in de gaten moeten houden en voorzichtig mee moeten zijn. Die werkdruk in het onderwijs hangt deels samen met de jaarindeling, maar niet in een één op één relatie met de hoeveelheid onderwijsweken.

Belangrijker dan wanneer er wel of niet onderwijs wordt gegeven, is de vraag wat er precies van studenten verwacht wordt binnen een onderwijsblok. Hoe vaak wordt er getentamineerd en op welke manier? Er wordt steeds meer getoetst, waardoor studenten het hele vak op het puntje van hun stoel zitten en docenten continu aan het nakijken zijn. De vraag is dus misschien wel niet hoe de jaarindeling eruit ziet, maar hoe je die gebruikt.

Vraag: welke rol kunnen studenten spelen in het verminderen van de werkdruk van hun docenten?

3

We moeten allereerst zien te voorkomen dat we het werkdrukprobleem gaan verschuiven van docent naar student. Studenten hebben zeker een rol te spelen, maar alleen wanneer er onder de streep sprake is van een vermindering van taken. De eerdergenoemde controlecultuur wordt ook toegepast op studenten. Denk hierbij aan de administratie rond aanwezigheid, maar ook het bijhouden van participatie en de steeds verder uitdijende regels en voorwaarden rond opdrachten. Het zou

uiteindelijk in het belang van zowel student als docent zijn om wat minder te formaliseren en meer via onderlinge afspraken en vertrouwen te regelen. Maak studenten onderdeel van het ontwerp van het vak.

Van studenten mogen we verwachten dat zij de structuur van het vak respecteren en pas de docent opzoeken wanneer het antwoord op hun vraag echt niet in de syllabus te vinden is. Een andere manier waarop studenten zouden kunnen helpen is via student-assistentposities, tegen betaling of (wanneer inhoudelijk) zelfs tegen studiepunten. Op dit moment zijn docenten veel tijd kwijt aan dingen die net zo goed, of misschien zelfs wel beter, geregeld hadden kunnen worden door een student. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het regelen van faciliteiten, het bijhouden van aanwezigheid en het beantwoorden van praktische vragen van studenten. Student-assistentenschap is een leuke kans.

Stelling: de belangrijkste oorzaken voor de werkdruk liggen buiten het bereik van UvA-beleid.

Welke oorzaken zijn er en vallen waaronder? Als het antwoord ja is, wat betekent dat voor UvA-beleid?

De belangrijkste factor van buiten de UvA is de beperkte financiering vanuit de overheid, van zowel onderzoek als onderwijs. Wat onderzoek betreft zijn onderzoekers steeds meer aangewezen op het concurreren om externe fondsen. NWO doet daaraan mee door de lat steeds hoger te leggen. In combinatie met het gegeven dat academici momenteel vooral worden afgerekend op onderzoek (en veel minder op onderwijs) levert dit een verhoogde werkdruk op.

We zouden de andere taken - onderwijs of bestuurlijk werk - evengoed moeten waarderen en ervoor zorgen dat wetenschappers zich kunnen focussen op de taak die hen het beste ligt. Goede docenten zouden minder onderzoek moeten kunnen doen zonder negatieve gevolgen voor hun carrière en goede onderzoekers zouden dan minder onderwijs kunnen gaan geven. Voor de aansluiting tussen onderwijs en onderzoek is het wel belangrijk dat wetenschappers iets aan zowel onderzoek als onderwijs blijven doen, maar dat hoeft niet in vastgelegde verhoudingen zoals nu vaak het geval is.

Belangrijke voorwaarde is wel dat onderwijs en onderzoek dan gelijk gewaardeerd wordt. Als UvA hebben we daar enige controle over, maar dit is ook grotendeels iets wat komt overwaaien vanuit de grotere academische gemeenschap buiten onze eigen universiteit. Bovendien zijn de verschillen in de verhouding onderwijs/onderzoek tussen faculteiten en zelfs afdelingen erg groot.

Een andere externe factor die de werkdruk van onderzoekers momenteel verhoogt is de opkomst van Open Science. Onderzoekers moeten schipperen tussen wetgeving op het gebied van onderzoeksgegevens aan de ene kant en de verwachtingen van Open Science aan de andere kant. Dat is complexe en grotendeels nieuwe materie waar onderzoekers meer ondersteuning bij kunnen gebruiken dan zij momenteel van de UvA krijgen.

Een ander probleem dat voor een deel te wijten is aan factoren buiten de UvA is de flexibilisering van arbeidscontracten. Steeds meer, vooral beginnende wetenschappers zitten gevangen in elkaar opvolgende tijdelijke contracten. Die onzekerheid voedt de werkdruk en gaat ten koste van het welzijn van onze medewerkers. Op veel plekken binnen de UvA worden plekken die eigenlijk structureel van aard zijn gevuld met steeds weer wisselende tijdelijke werknemers. Deze ontwikkeling is slechts gedeeltelijk te wijten aan beperkte financiering en trends op de Nederlandse arbeidsmarkt; de UvA heeft bovenal zelf de mogelijkheid en verantwoordelijkheid om hier actie te ondernemen.



Vragen? Neem dan contact op met secretaris
Roeland Voorbergen
universiteitsforum-bb@uva.nl