

Werkdruk: houdt het dan nooit op?!

Nu we na twee rare coronajaren weer terug zijn op de campus, kan eigenlijk niemand eromheen dat de werkdruksituatie eerder slechter dan beter is geworden. Met de zomervakantie in zicht – wie is daar niet aan toe?! – is het tijd oplossingen in werking te zetten. En nu écht.



Tekst Marieke Enter

Joshua Dijkman is universitair hoofddocent Physical Chemistry and Soft Matter en vertegenwoordiger van vakbond FNV in het zogenoemde Lokaal Overleg (zie kader). In die laatste hoedanigheid volgt hij de cao-ontwikkelingen op de voet. Aan de onderhandelingstafel was werkdruk dit jaar opnieuw een belangrijk punt – en zeker niet voor het eerst. Om moedeloos van te worden? Wel en niet, vindt hij. ‘Het is tamelijk gênant dat het probleem nog altijd voortduurt, ondanks jarenlange acties en protesten. Dat erkent WUR ook wel, hoor. Positief aan de nieuwe universiteiten-cao vind ik, naast de loonparagraaf, dat er een duidelijk commitment uit spreekt om nu echt invulling te geven aan oplossingen die iets kunnen doen aan de werkdruk.’

Waarom is het zo'n hardnekkig probleem?

‘Een van de redenen is dat er in de wetenschap veel mensen zijn die met groot plezier hun werk doen en daar ook heel veel voor over hebben. Als de toestroom zou opdrogen, dan zou de prikkel veel groter zijn de werkdruk écht aan te pakken. Maar de realiteit is dat er eerder te veel dan te weinig gegadigden zijn voor een academische carrière. Dus wordt er in de wetenschap massaal doorgewerkt in de avonden en weekenden. Ook speelt mee dat veel wetenschappers een sterke competitiedrang voelen

om min of meer hun eigen toko op te zetten. Daardoor heerst aan universiteiten soms dezelfde mentaliteit als bij start-ups, met *alfa males* (m/v) die 80 tot 100 uur per week werken, desnoods in hun kantoor overnachten en dat wel prima vinden. We weten dat daar een hele toxische werkcultuur uit kan voortkomen.’

Lokaal overleg vraagt inbreng

De cao Nederlandse Universiteiten kent verschillende artikelen waarover per universiteit (lokaal) nadere afspraken moeten worden gemaakt over de precieze invulling ervan – denk aan onderwerpen zoals werkdruk, *tenure track*-regelingen of sociale veiligheid. Het gremium dat daarover afspraken maakt met de raad van bestuur en erop toeziet dat ze correct worden uitgevoerd, heet het Lokaal Overleg – ook wel Overleg Personeelszaken WU (OPWU) genoemd. Een aantal WU-collega's vertegenwoordigt in dit overleg hun vakbond. Wageningen Research heeft een eigen cao, met lokaal een Periodiek Overleg WR (POWER). OPWU en POWER werken nauw samen. De medezeggenschap, de WUR Council, heeft formeel geen rol bij de cao's, maar is belangrijk als klankbordgroep. Heb je ideeën, bijvoorbeeld over verlichting van werkdruk, dan nodigt het Lokaal Overleg je uit die te delen, bijvoorbeeld via een mailtje aan joshua.dijkman@wur.nl.



'Aan universiteiten heerst soms dezelfde mentaliteit als bij start-ups, met *alfa males* (m/v) die 80 tot 100 uur per week werken, desnoods in hun kantoor overnachten en dat wel prima vinden. We weten dat daar een hele toxische werkcultuur uit kan voortkomen' • Illustratie Valerie Geelen

Dat veronderstelt dat de oplossing bij de wetenschappers ligt: gewoon niet meer zo hard werken.

'Dat is te kort door de bocht. Maar oplossingen zijn ook niet per se enorm ingewikkeld. Meer ondersteunend personeel zou bij WUR bijvoorbeeld al veel kunnen oplossen. Afgaand op de cijfers van Universiteiten van Nederland is WUR's obp-bestand jarenlang constant gebleven, wat verbazingwekkend is gezien de sterke groei van het aantal studenten en de fors toegenomen wetenschappelijke output. De afgelopen vijftien jaar is het aantal docenten bij WUR verzesvoudigd, maar de ondersteuning heeft daar geen gelijke tred mee gehouden.'

'In de wetenschap wordt massaal doorgewerkt in de avonden en de weekenden'

De werkdruk is zeker niet minder geworden. Tot voor kort dacht ik ook dat er amper iets aan werd gedaan, maar WUR blijkt wel bezig te kijken hoe de interne bureaucratie terug te dringen: de administratieve rompslomp, de onhandige ICT-systemen. Hopelijk helpt dat op de niet zo lange termijn echt de werkdruk wat te verminderen. Dat laat onverlet dat de belangrijkste oorzaak van werkdruk, de structurele onderfinanciering van universiteiten, nog altijd niet is opgelost.'

Han Wiskerke – hoogleraar Rurale Sociologie

Pleit je voor nóg meer flexwerkers?

'Nee! Continuïteit is belangrijk. Om een voorbeeld te noemen: WUR schakelt uitzendkrachten in om bij tentamens de collegekaarten te checken. Helaas komt het regelmatig voor dat een uitzendkracht niet komt opdagen. Dan moet je als docent zelf collegekaarten gaan controleren, terwijl daar helemaal geen tijd voor is – en dus laat je het vaak maar zitten. Waarom zijn daar geen structurele ondersteuners voor? Het is niet alsof WUR maar drie tentamens per jaar afneemt... Kwaliteit bereik je met mensen die níet elke keer opnieuw ingewerkt hoeven te

worden; die de kans krijgen ervaring op te doen en dus beter en efficiënter worden. Het zijn de voordelen van mensen een goed loopbaanperspectief bieden.’

Dat speelt ook bij docenten en onderzoekers?

‘Bij docenten is dat het duidelijkst, denk ik. Onderwijstaken zijn er, als kerntaak zelfs - de universiteit wordt er voor een groot deel voor gefinancierd door de overheid. Vanuit dat perspectief is het raar dat bijna 50 procent van de Wageningse docenten een flexcontract heeft. Bij onderzoek lijkt het lastiger mensen een goed loopbaanperspectief te bieden, omdat onderzoek vrijwel altijd projectgebaseerd gefinancierd wordt – wat overigens ook de werkdruk verhoogt, het feit dat je financiering op een gegeven moment gewoon afloopt. Toch valt ook bij onderzoek iets te zeggen voor een vast cohort van onderzoekers – denk aan mensen die expert zijn in software, datamanagement of andere cruciale onderzoeksinfrastructuur, kennis die vrijwel in ieder project nodig is. De NWO denkt al wel na over dat soort inbedding, maar ook op lokaal Wageningse niveau zouden we daar meer bij moeten stilstaan.’

Want kennisborging en continuïteit beïnvloeden niet alleen werkdruk, maar ook kwaliteit?

‘Sterker nog: kennisborging en continuïteit zijn keiharde voorwaarden voor kwaliteit. Het is veel efficiënter dingen goed op orde te hebben, om langetermijnkennis op te bouwen. De oplossingen reiken verder dan alleen de portemonnee trekken; dat is niet noodzakelijkerwijs de verstandigste oplossing om de werkdruk te verlichten, nee. Structurele oplossingen liggen naar

Onderzoek geeft ophef

De Medewerkersmonitor wijst al jaren op hoge werkdruk. In de 2021-editie noemt 44 procent van de respondenten de werkdruk te hoog of veel te hoog. WUR kondigde aan een vervolgonderzoek te willen houden om een beter beeld krijgen van de oorzaken. Dat leidde tot ophef, zowel om inhoudelijke redenen (‘zonde van het geld, dit zoveelste onderzoek naar werkdruk - steek die tijd en energie liever in structurele oplossingen’) als om procedurele: meerdere collega’s toonden zich *not amused* dat WUR van plan is data van de Medewerkersmonitor te delen met een extern onderzoeksbureau. Inmiddels is het onderzoek in de ijskast gezet vanwege de bezorgde reacties. Zie pag. 4.

” Voor mij is er niets verbeterd sinds vorig jaar. Het voelt alsof WUR de verantwoordelijkheid voor werkdruk en het wegnemen daarvan bij de werknemers legt. Ze bieden cursussen aan om efficiënter te werken, leggen vers fruit neer en geven werknemers de kans om te ontspannen tijdens massages op het werk. Dat is allemaal leuk en aardig, maar het echte probleem blijft zo bij ons liggen.’

Michiel Köhne – universitair docent Rechtsantropologie

” Hoewel ik nog altijd de staart van de covidgedrukte ervaar, zie ik verbeteringen wat betreft werkdruk. Het aantal veranderingen in administratieve systemen van het onderwijs nam tijdens de coronacrisis behoorlijk toe, maar dat perkt de universiteit nu weer in. Daarnaast praten we binnen onze vakgroep openlijk over werkdruk. Dat geeft veel steun. Wel zoek ik nog naar meer ademruimte om de verbinding met docenten buiten mijn groep te versterken, want ook die connectie draagt bij aan werkplezier en het verminderen van werkdruk.’

Jet Vervoort – docent Nematologie

mijn mening meer in dat “heldere loopbaanperspectief dat recht doet aan ieders bijdrage aan de universiteiten”, zoals de vakbonden het omschreven. WUR kent al wel goede initiatieven. Denk aan de EduHub, of het docententeam bij de Plant Sciences Group dat kan worden ingezet voor verschillende vakken die elk jaar weer voorkomen, zodat die docenten daar heel erg goed in worden. Maar geef die mensen nou wel gewoon een vast contract, anders ben je ze zo weer kwijt. WUR behoort tot de beste universiteiten ter wereld. Durf dan ook de investeringen te doen die nodig zijn om het niveau zo hoog te houden.’ ■

