

Survey of the extent and effects of structural overtime at the Dutch universities

#**WOinACTIE**



Presented to the SZW
Inspectorate on January
20th 2020 by
WOinActie AOb
WO&O
FNV overheid



SURVEY OF THE EXTENT AND EFFECTS OF STRUCTURAL OVERTIME AT DUTCH UNIVERSITIES

*Presented to the SZW Inspectorate on 20 January 2020 by WOinActie in collaboration with
AOB WO&O & FNV overheid.*

SURVEY OF THE EXTENT AND EFFECTS OF STRUCTURAL OVERTIME AT DUTCH UNIVERSITIES

Introduction	3
Main findings	4
1. Causes of structural overtime	
2. Consequences of structural overtime	
3. Measures against structural overtime	
Conclusions and recommendations	11
Annex 1. Questionnaire	13
Annex 2. Working method analyses	15
Annex 3. Examples of individual responses (in Dutch)	21

Authors:

Marijtje Jongsma
Willemien Sanders
Claire Weeda

In cooperation with:

Rens Bod
Jan Boersma
Remco Breuker
Donald Pechler
Ingrid Robeyns



Introduction

On 6 December 2019, WOinActie, in cooperation with the AOb sector WO&O and the FNV, distributed a call to university staff to report structural overtime and its effects on their private life and/or health. Within two weeks' time, WOinActie received 714 responses to its call, which were subsequently submitted to the Inspectorate of the Ministry of Social Affairs and Employment (SZW, formerly the Labour Inspectorate). This report is an analysis of the responses.

WOinActie asked university employees to fill out a short questionnaire addressing the extent of overtime and its causes and consequences.¹ They were approached via a mailing list and social media (estimated reach: 2000-3000 employees). They were also invited to submit additional comments. On 20 December 2019, the SZW Inspectorate was informed about the number of complaints and the fact that WOinActie was preparing to submit a full report.

This report summarises the most important findings based upon the complaints. The appendixes present an overview in figures of the factors causing and the effects of overtime and staff workload. An inventory was also made of the current effectiveness of universities' attempts to curb work pressure (over 200 responses).

The call to report overtime issued by WOinActie is part of a series of campaigns organised throughout the academic year 2019-2020 to combat the structural underfunding of university education and research.²

Are you an employee at a Dutch university and do you wish to respond to this call issued by WOinActie? You can still submit an individual report yourself, or ask someone to do it for you, at: <https://www.inspectieszw.nl/melden>.

¹ Annex 1 contains the questionnaire.

² WOinActie concludes that a structural investment of an extra 1.15 billion euros is needed to meet the basic conditions for higher education and research in the Netherlands. This funding is needed to recruit sufficient university lecturers and support staff to continue providing high-quality teaching and research. In addition, the competition in research funding should be tackled. <https://woinactie.blogspot.com/>

Main findings

The analysis leads to alarming conclusions. More than 700 employees, of all universities and faculties, responded within fourteen days, submitting a complaint about structural overtime to the SZW Inspectorate. University staff members who responded to the call structurally work about 36% more hours than their regular contract requires them to do (on average 12-15 hours overtime per week). Overtime is not compensated. The main factors causing overtime are the sheer number of tasks that staff members are required to perform yet are not factored into calculations of workload. Budget cuts and increased student numbers have put severe strain on teaching and research at Dutch universities. The pressure to secure output is also contributing to structural overtime in university research. Structural overtime leads to sleep deprivation, stress, psychological and physical complaints. Negative effects are also reported on staff members' private lives and financial situation. Despite plans to reduce the workload, which were drawn up at the end of 2017, the workload seems to have increased rather than decreased over the past two years. This was already apparent from a study conducted by FNV and VAWO in March 2019.³

Lecturers (with no research funding) and professors are at the top of the overtime-rankings, working 45% overtime, or about one and a half times the number of hours stipulated in their contracts. Associate professors (UHDs) are on their tails at 35%. Faculty members with a research position, such as PhD students and postdocs, are structurally working 30% overtime and support staff (OBP) almost 25%. Structural overtime occurs in the evenings and weekends and is generally not compensated.⁴ Unused leave days often expire at the end of the year.

“Volgens een van onze instituutsmangers tekenen we weliswaar een contract voor 1652 uur werk per jaar, maar moet iedereen minstens 2500 uur werken en weet iedereen dat ook. Daar mag niet ‘moeilijk over gedaan worden’. In de praktijk betekent dat in de vakantie bereikbaar zijn en bereid zijn om ook dan werk te verrichten. Dit niet doen is op eigen verantwoordelijkheid en wordt op z'n minst als ‘flauw’ gezien.”

³<https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/03/werkdruk-op-universiteiten-nog-verder-opgelopen>

⁴<https://www.vsnu.nl/files/documenten/CAO/CAO%20Nederlandse%20Universiteiten%2031%20december%202019%20tm%2031%20december%202020.pdf> Article 3.27, p. 37.

Table 1. Overview of contract hours and actual work hours per week, per function.

function*/ number	contract vs. actual hours	hours per week average (±SD)	weekly hours	hours per weekly median	% overtime	% no view improvement
Total n=719	Contract	34,8 (±6,23)	8-46	38	36%	87%
	Actual	47,4 (±10,5)	12-90	48		
By function						
OBP n=28	Contract	34,3 (±5,49)	21-40	36	23%	89%
	Actual	41,8 (±7,88)	23-60	42		
PhD n=65	Contract	37,0 (±3,59)	24-40	38	28%	65%
	Actual	47,3 (±6,27)	32-65	46,5		
Postdoc n=29	Contract	36,2 (±5,12)	21-42,5	38	34%	79%
	Actual	48,1 (±9,15)	32-70	48		
Teacher n=104	Contract	28,5 (±7,82)	8-40	30	47%	84%
	Actual	40,5 (±12,3)	12-90	40		
UD n=283	Contract	35,0 (±5,63)	11-40	38	36%	81%
	Actual	47,4 (±9,34)	16-80	48		
UHD n=112	Contract	36,0 (±4,95)	8-46	38	38%	88%
	Actual	49,5 (±10,1)	15-70	50		
HL n=98	Contract	37,4 (±5,04)	8-40	38	45%	94%
	Actual	54,0 (±9,97)	16-80	55		

*OBP= support and management staff; PhD=PhD candidate; Postdoc=postdoctoral researcher; Lecturer = staff member with a teaching task only; UD=assistant professor; UHD=associate professor; HL=full professor.⁵ Legend:

■ descriptive statistics based on contract (in hours per week)

■ descriptive statistics based on actual hours of work (in hours per week)

⁵ Based on the classification as used in the so-called WOPI figures.

https://www.vsnul.nl/f_c_personeel_downloads.html

1. Factors causing overtime

In contrast to previous surveys, this study did not use multiple choice questions about possible causes, but asked open questions about the most important causes and consequences of structural overtime. The responses have been categorized. For the system of categorisation, see Annex 2.

1.1 Teaching main cause of work pressure

In recent decades, employees have been inundated with extra tasks and students. The most frequently mentioned factor causing overtime is the number of extra tasks assigned to staff. Often mentioned are the number of hours allocated for teaching, so-called notional hours, that are deemed unrealistic. Respondents indicate that these notional hours (i.e. the amount of time set for the execution of a task, such as the preparation of a class or the grading of a thesis) have been reduced in recent years, leaving staff extremely pressed for time to prepare classes, lectures, to maintain the digital learning environment, keep up to date with literature, but also to provide feedback and maintain (e-mail) contact with students. Student numbers have also risen without a proportional increase in notional hours, as a result of which departments have not been able to recruit additional teaching staff. Consequently, teaching staff report the highest overtime. Peak pressure (e.g. around exams) also causes serious problems, especially for lecturers. The many short-term contracts, often issued to temporarily replace employees who have acquired a temporary research grant, create instability and a lack of continuity. New lecturers are expected to constantly take on new courses, which is extremely time-consuming.

“Een normale werkweek gaat volledig op aan lesgeven, vergaderen, ad-hoc probleem oplossen en de mailbox proberen bij te houden. Voorbereiden van colleges en nakijkwerk (het echte werk) verschuiven automatisch naar de avonden weekenduren.”

The notional hours have been stretched to breaking point. Respondents were unanimous in their complaint that the notional hours set by their universities do not reflect the actual work hours at all. Respondents also state that the notional hours have become increasingly unrealistic in recent years and continue to do so, thus widening the gap between the hours worked on paper and the actual hours worked in practice. It seems the teaching budgets for universities are determining the notional hours, rather than the actual tasks. This system should be investigated further.

In addition, there are a number of teaching tasks for which no time whatsoever is set, yet which staff members are still required to perform. These include the development of new courses, meetings, committee work, further training and development, consultation with colleagues,

surveillance, etc. Even breaks (toilet visits, coffee, meals) and location (from one building on campus to another or from one lecture hall to another, which is sometimes miles away) are not or barely taken into account. Compulsory basic qualification courses in teaching (BKO) and Dutch language skills usually have to be taken outside working hours, according to a number of respondents.

Employers are aware of these issues. In some cases, the maximum contract offered to lecturers has been reduced to 0.8 FTEs, because departments are aware that a full contract of 1.0 FTE requires a commitment of more than 1.0 FTEs – according to several respondents.

*** We therefore request the SZW Inspectorate to investigate the notional hours system with regards to the organization of education.**

1.2 No time for research

Employees holding a teaching and research position indicate that teaching responsibilities take up most of their time and that research therefore often shifts to evening hours and weekends. Although on paper staff members do have (a small amount of) time to do research, teaching responsibilities always come first and encroach upon any research time. Nonetheless, research is judged solely on output (publications, grants, presentations, international cooperation) and the pressure to perform and produce output is high. As a result, research is mainly done in the small hours and the lack of research time is causing severe stress. University staff are under great pressure to secure research grants, with very low success rates. Only the very small group that manages to secure funding, is often actually able to conduct research. PhD students and postdocs also indicate that the pressure to produce output is leading to structural overtime, albeit to a lesser extent than staff members holding a (part-time) teaching position. In fact, even lecturers without any research funding still feel the pressure to deliver research output, in order to secure a new contract. More than 40% of academic staff in the Netherlands (PhD students not included) works on temporary contracts. Pressure to secure output is a major cause of work pressure at Dutch universities; see, for example, SoFoKleS research from 2017.⁶

⁶ <https://www.sofokles.nl/wp-content/uploads/DEF-rapportage-werkdruk-WP-in-MTOs.pdf>

1.3 Lack of support

Respondents indicate a lack of support and a surplus of administrative tasks. In conjunction, an excessive burden is being placed on the support staff, who themselves are also dealing with a shortage of colleagues. According to the support staff, ‘overtime is absolutely forbidden’, for there is no budget to pay for overtime. As a result, the support staff is structurally over-stretched during working hours. Academic staff report that an increasing proportion of administrative and organisational tasks have subsequently been assigned to them, such as filing grades, maintaining the digital learning environment and keeping extensive records.

“Een beroep doen op een redelijke werklast staat gelijk met professionele zelfmoord. De collega’s die dat hebben gedaan in mijn directe omgeving zijn allemaal weg: contracten werden niet verlengd, er werd zwaar gebullied (‘je staat nu op mijn zwarte lijst’).”

Table 2. Factors causing workload per function in percentages

Cause	Function*	OBP	PhD	Postdoc	Lecturer	UD	UHD	HL
Too many tasks		52%	81%	46%	62%	69%	73%	68%
Unrealistic notional hours		4%	7%	33%	56%	41%	23%	23%
Pressure to produce output		-	27%	42%	13%	35%	31%	34%
Bureaucracy		-	14%	21%	17%	29%	35%	36%
Peak pressure		35%	20%	17%	15%	17%	10%	6%
Staff shortage		43%	3%	-	14%	15%	16%	24%
Failure management		13%	7%	4%	6%	8%	8%	15%
Lack of research time		-	-	-	14%	21%	16%	18%
Lack of support		-	8%	4%	5%	6%	14%	20%

**OBP= support and management staff; PhD=PhD candidate; Postdoc=postdoctoral researcher; Lecturer = staff member with a teaching task only; UD=assistant professor; UHD=associate professor; HL=full professor.*

Legend: □ 0%-10%; ■ 10%-20%; ■ 20%-30%; ■ 30%-40%; ■ 40%-50%; ■ 50%-60%; ■ 60%-70%; ■ >70% of respondents.

2. Consequences of overtime

Structural overtime at the universities is causing serious effects. More than half of the respondents indicated that they are experiencing stress and have psychological complaints. In addition, almost half of them say they are experiencing sleeping problems, are overtired or exhausted. Physical complaints such as susceptibility to disease, palpitations, high blood pressure, headaches, RSI and aggravation of migraine are also mentioned.

The effects on staff members' private life - or 'private life? what does that mean?' as some respondents responded - are considerable: no time for friendships, hobbies or sports. Relationship problems, divorce and alienation from children are mentioned, but also: not having space to begin a relationship or to have children.

Some employees also mention a decline in performance: they suffer from concentration problems and lack of focus in their work. Last but not least, one in ten lecturers - who often work on temporary, part-time contracts - also indicate there are financial consequences. Although full time jobs are not available to them, yet extra costs have to be made for childcare because of peak pressure. For those on part-time temporary contracts, there is no time to look for new employment or to take on other assignments, despite the fact they are formally working part-time.

"Ik ben geprikkeld en kapot aan het eind vd dag, weekend inclusief, mijn kinderen en man zijn de dupe, evenals mijn huwelijk. Ik sport niet meer, heb geen tijd voor mezelf en loop al jaren op mijn laatste reserves."

There is a lot of so-called 'grey' absenteeism within faculties: illness that is not registered. A concern is that the extent of burn-out is much greater than is currently evident from surveys conducted by the universities.

*** We therefore request the SZW Inspectorate to conduct an independent investigation into the extent of 'grey absenteeism' in general and the prevalence of burn-out in particular among university employees.**

Table 3. Effects of workload per function in percentages

Effect	Function*	OBP	PhD	Postdoc	Lecturer	UD	UHD	HL
Stress, psychological complaints		40%	51%	55%	62%	61%	54%	49%
Social contacts, hobbies, sports		36%	52%	41%	57%	44%	38%	39%
Sleep, fatigue		60%	33%	34%	38%	39%	32%	37%
Relationship, family		8%	6%	31%	30%	36%	37%	35%
Physical complaints		24%	30%	41%	24%	31%	37%	18%
Reduced performance		16%	5%	3%	15%	13%	10%	6%
Financial consequences		4%	3%	-	10%	5%	4%	2%

*OBP= support and management staff; PhD=PhD candidate; Postdoc=postdoctoral researcher; Lecturer = staff member with a teaching task only; UD=assistant professor; UHD=associate professor; HL=full professor.

Legend: □ 0%-10%; ◻ 10%-20%; ◻ 20%-30%; ◻ 30%-40%; ◻ 40%-50%; ◻ 50%-60%; ◻ 60%-70%; ◻ >70% of respondents.

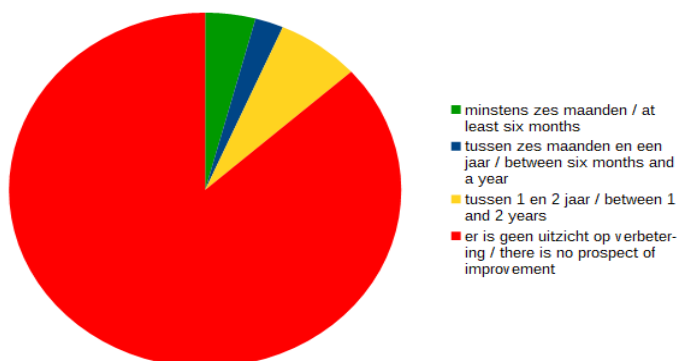


Figure 4. Response to the question how long it is expected that the current situation of structural overtime will continue. Percentages expecting no improvement ranged from 65% (PhD students) to 84% (full professors).

3. Measures against workload

In 2015, collective labour agreements were entered into to reduce the work pressure.⁷ To this end, a ‘plan of action’ had to be drawn up by all universities before 31 December 2017. Now, two years later (January 2020), these measures seem to have had little effect. In fact, the situation seems to have deteriorated. A large majority does not expect this situation to change in the future. There were 208 responses to the question whether measures have been taken to reduce the workload. 19% of the respondents indicated that, to their knowledge, no measures had been taken by the employer to reduce the workload. A (minor) effect of 8% is reported in cases where measures had been taken. More than 55% of the responses indicate that the measures taken had no effect and 17% even stated that the measures have increased the workload. Measures consisted of reducing the tasks assigned, increasing the work capacity of the employee or increasing work efficiency.

3.1. Measures aimed at reducing the tasks

Measures aimed at reducing the tasks assigned included appointing more staff and setting more time for certain tasks. These measures were considered positive by 39%.

3.2. Measures aimed at increasing the work capacity

Measures aimed at increasing the employee’s work capacity ranged from offering time-management and mindfulness courses to massages, yoga classes and the provision of fruit. 87% state that these measures are ineffective and 13% indicate that these measures are even counterproductive because they seem to suggest the responsibility for the high workload falls on the shoulders of the employees.

⁷ See also: https://vsnu.nl/nl_NL/werkdruk-verlagen.html

3.3. Measures aimed at increasing efficiency

Measures aimed at increasing efficiency are often counterproductive. No less than 67% state that these measures have a pressure-increasing effect, the remaining 33% say that there is no effect. In some cases, the time allocated to tasks was even reduced to purportedly lessen the workload. Lecturers thus have fewer tasks on paper, while the actual tasks have remained unchanged. Other semester layouts, the introduction of even more (digital) administration and the implementation of innovations in teaching are also mentioned. These measures have a predominantly counterproductive effect, according to the respondents.

3.4. Measures taken by employees themselves

Some thirty respondents indicated that they had taken measures themselves to limit their workload. These include a reduction of contract hours, early retirement, or giving up their jobs.

“De inspanningen om de werkdruk op mijn universiteit te verminderen zijn slechts cosmetisch, ze hebben geen significante invloed op de arbeids- en levenskwaliteit van de werknemers. Ik heb een cursus tijdmanagement gevolgd in de hoop mijn tijd beter te kunnen beheren, maar toen de docent mijn agenda zag, kon hij me geen enkel advies geven. Cursussen die gericht zijn op ‘zelfverbetering’ - zoals deze tijdmanagement - pakken het verkeerde probleem aan. Het zijn niet de individuen die moeten verbeteren. Het is de structurele en systemische overbelasting van de medewerkers die moet veranderen.”

Conclusions and recommendations

Although in recent years there have been structural cutbacks in funding of higher education, Dutch universities internationally rank among the world’s top academic institutions.⁸ This is partly because of all the extra hours that university staff structurally put in in weekends, holidays and evenings. After all, university staff are trained to be researchers and lecturers and want to do their work properly. Professional honour is also high in this sector.⁹

The analysis of the complaints of more than 700 employees at Dutch universities provides insight into the untenable situation regarding structural overtime at Dutch universities. Structural overtime has been reported by employees of all universities and in all job categories and is therefore experienced widely. Due to the large number of teaching tasks and students, structural overtime has become the standard. In addition, there is high pressure to produce research output

⁸ https://www.vsnu.nl/files/VSNU%202017/VSNU_Infographic_UniversiteitenTop2_VDEF.pdf

⁹ <https://beroepseer.nl/goed-werk-voor-academici/>

and obtain research funding. All these factors contribute to serious psychological and physical complaints as well as social isolation.

The responses show that reducing the number of assigned tasks by, for example, appointing more staff or allocating more hours for teaching responsibilities actually helps to reduce the workload, as opposed to measures that lead to an increase in the employee's work capacity (such as time management courses) or the implementation of more efficient work processes. This supports the objective of WOinActie and the trade unions AOb and FNV to ensure that university education and research are sufficiently funded. Over the past two decades, student numbers have grown significantly.¹⁰ At the same time, research funding has become increasingly dependent on project-based grants.¹¹ Also, the expectations at Dutch universities have increased significantly, and employees are expected to fulfil a significantly higher number of tasks, related to internationalisation, study efficiency, teacher professionalisation, valorisation and data management. Despite the overwhelming increase in the volume of work, the resources available for this work have barely increased.¹² A serious investment in more staff is urgently needed.

In order to (re)establish interconnection of teaching and research and to reduce performance pressure, research should be financed primarily from structural funds (direct funding). In addition, a change in culture is necessary. The funding of education and research should be based less on output, but instead on performance and input. An education is not a consumer product that can be purchased, and research results do not come to order. Both in teaching and research, time for reflection is also of the essence. This benefits the quality of teaching and research and keeps employees on their feet.

Overtime can only be effectively reduced by a structural investment of EUR 1.15 billion, which will allow universities to appoint the much-needed additional university lecturers. WOinActie will continue to campaign until this additional funding has been secured.

¹⁰ https://www.vsnu.nl/f_c_ingeschreven_students.html

¹¹ <https://www.vsnu.nl/verandering-onderzoekfinanciering.html>

¹² <https://www.vsnu.nl/dalende-rijksbijdrage.html>

Annex 1. Questionnaire

Vragenlijst¹³

WOinActie - Inventarisatie overwerk / Inventory overtime

Met dit formulier inventariseert WOinActie de omvang en gevolgen van structureel overwerk aan universiteiten. Dit gebeurt ten behoeve van een collectieve aangifte bij de Arbeidsinspectie, die op vrijdag 20 december zal plaatsvinden. We willen zoveel mogelijk meldingen verzamelen, dus vul onderstaande vragen graag zo snel mogelijk in. Het is zo gebeurd!

Through this form WOinActie makes an inventory of the extent of structural overtime at universities and its consequences. This happens to prepare a collective complaint which will be filed with the Labour Inspectorate on Friday 20 December. We want to collect as many statements as possible so please fill out the questions below as quickly as possible. It won't take long!

Universiteit / University

Jouw antwoord

Functie / Position

Jouw antwoord

Aantal uren per week volgens aanstelling / Number of hours per week according to your contract

Jouw antwoord

Aantal uren per week dat je gemiddeld werkt / Average number of hours per week you work

Jouw antwoord

Wat is de oorzaak van het overwerk? (Concrete voorbeelden) / What is the cause of your overtime? (Specific examples)

Jouw antwoord

Wat zijn de consequenties voor je privéleven en/of gezondheid? / What are the consequences for your personal life and/or health?

¹³ The starting point for the questionnaire was the notification form of the SZW Inspectorate. See <https://meldingen.inspectieszw.nl/DigitaleDienst.WebApp/Meldingen/frmMeldingFormulier.aspx?FormulierType=Klacht>

Jouw antwoord

Hoe lang werk je al structureel over? / For how long have you worked overtime?

- minder dan zes maanden / less than six months
- tussen zes maanden en een jaar / between six months and a year
- tussen 1 en 2 jaar / between 1 and 2 years
- tussen 2 en 5 jaar / between 2 and 5 years
- langer dan 5 jaar / over 5 years

Hoe lang verwacht je dat deze situatie nog blijft bestaan? / For how long do you expect this situation to continue?

- minstens zes maanden / at least six months
- tussen zes maanden en een jaar / between six months and a year
- tussen 1 en 2 jaar / between 1 and 2 years
- er is geen uitzicht op verbetering / there is no prospect of improvement

Aanvullende informatie / Additional information

Hier kun je iets vertellen over getroffen maatregelen om de werkdruk te verminderen en wat die voor jou betekenen. Je kunt ook een van bovenstaande vragen toelichten. / Here you can talk about measures taken to reduce work pressure and what these mean for you. You can also elucidate one of your responses above.

Jouw antwoord

Mijn naam is / My name is (optioneel/optional)

Jouw antwoord

Als je op de hoogte gehouden wilt worden van de aangifte, vul dan hier je mailadres in. / If you would like to be kept informed about the complaint, please leave your email address here.

Jouw antwoord

Annex 2. Work method analyses

Question 1: University

WOinActie received responses from employees of all 14 Dutch universities. (EUR:11; OU: 4; RU: 80; RUG:79; TiU: 37; TUD: 17; TUE: 27; UL: 61; UM: 45; UT: 12; UU: 114; UvA: 116; VU: 73; WU: 26; other: 12)¹⁴

Question 2: Function

The following categories of employees responded to the call: Support and management staff (OBP; n=27), PhD students (PhD; n=64), postdoc researchers (Postdoc; n=29), lecturers (n=104), assistant professors (UD; n=280), associate professors (UHD; n=112) and full professors (HL; n=98).

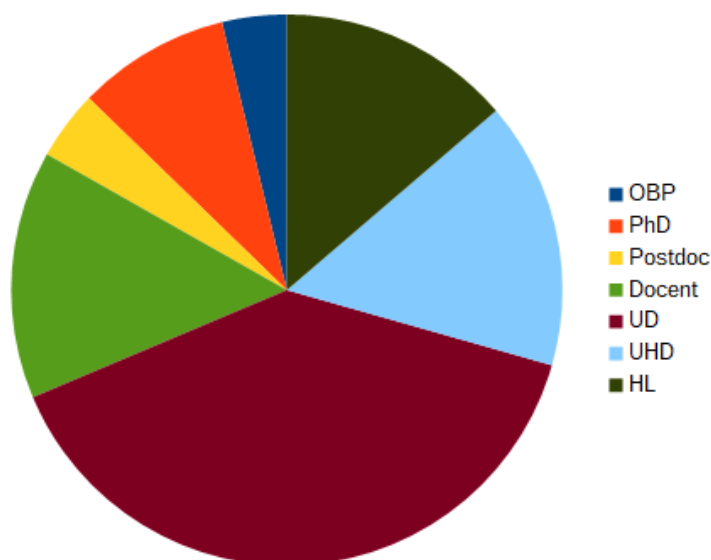


Figure 5. Respondents per function (n=714).

The following questions were analysed per job category:

- Number of hours per week by contract
- Number of hours per week worked on average
- What are the factors causing overtime?
- What are the effects on your private life and/or health?
- How long have you been working overtime structurally? (multiple choice)

¹⁴ Abbreviations as used by VSNU in the so-called WOPI figures.
https://www.vsnu.nl/f_c_personeel_downloads.html

- How long do you expect this situation to last? (multiple choice)

Question 3: Number of hours per week according to contract

The average contract was 34.8 hours per week.

Question 4: Number of hours per week of actual work on average

The average number of hours worked per week is 47.4 hours.

Based on questions 4 and 5, the percentage of overtime was calculated per respondent. The contract size, the number of hours actually worked and the percentage of overtime were subsequently determined per job category (Table 1 in the report).

Question 5: Causes of overtime

Respondents were asked which factors they consider to be causing overtime. All responses were then categorized according to the table below. Individual responses could fall into several categories.

Table 4. Categories for the main causes of structural overtime

Category	Explanation
Too many tasks	More or extra tasks assigned than can reasonably be carried out within the scope of the contract, but which are considered to be part of the job. Examples: committee work, guest lectures, peer review, course development, teaching when one does not actually have a teaching position. Research without having a research position.
Performance pressure	The obligation to publish output and acquire research funds. The need to perform at a high level in order to secure a next job, contract extension, or career development, e.g. research in free time. In addition: (compulsory) further training such as BKO, applying for a job, career development.
Unrealistic notional hours	Especially in education: the calculation of the number of hours taken up by teaching does not reflect reality. Teaching takes more time than is recognised.
Bureaucracy and administration	Spending a lot of time on forms, administration, processes, systems, accountability
Peak load	Work is spread disproportionately over time. Periods of peak pressure require more than 40 hours of work, e.g. examination periods, periods when several courses have to be taught at the same time, periods in research with many conferences and deadlines.
Staff shortage	Too few colleagues due to e.g. illness, difficulty in filling vacancies, larger groups of students than expected, difficulty in completing the roster. But also, little support from colleagues because of temporary contracts, high competition etc. Also: too many students. Student numbers are growing faster percentage-wise than the number of colleagues.

Failure management	Poor leadership. Policy decisions lead to higher work pressure (e.g. teaching innovations, English-language teaching, etc.). Organizational problems. Also: not opting for tenure, resulting in a high turnover of colleagues due to temporary positions, lack of well-trained colleagues.
None / too little research time	Especially for lecturers and U(H)D with substantial teaching responsibilities and no or a little research time, where research output is expected.
Lack of support & facilities	Lack of e.g. lab assistants, educational support, invigilators, assistants etc. But also: lack of sufficient facilities (e.g. lab rooms often not available).

Next, it was determined for each job category how often a certain factor was mentioned as the cause of overtime.

Question 6: Consequences of working overtime

Respondents were asked what the effects are of their overtime. All responses were then categorised according to the table below. Individual responses could fall into several categories.

Table 5. Categories of consequences of overtime

Category	Explanation
Stress & mental health	Stress, worry, anxiety, depression, panic, nervousness, burn-out.
Social contacts, sports, hobbies	No time for socializing, going out, sports, hobbies, relaxation, family, holidays, trips. But also: no time to cook, eating fast food. Living situation precarious, a lot of travel time due to temporary contracts.
Deprivation & fatigue	Not getting enough sleep, bad sleep, lying awake, tired, exhausted.
Physical complaints	Pain, chronic pain, RSI, headache, abdominal pain, aggravation chronic ailments, more frequent illness, impaired immune system, palpitations, high blood pressure, burn-out, sick leave, losing weight, gaining weight. But also: continuing to work during illness because the work has to be done anyway.
Relationship and/or family	Divorces, too little time for partner and/or children, estranged from kids. Apprehension about starting a family, postponement of children, not entering into a relationship.
Reduced performance	Underperformance, lack of concentration, rushed feeling, lack of focus, leaving tasks lying around, research output lagging behind, reducing career prospects out of self-preservation.

Financial impact	Opting for a smaller contract size because of actual work hours, resulting in loss of income. Not being able to move, no allowance for extra childcare, no travel allowance. Salary too low for deployment.
------------------	---

Next, it was determined for each job category how often a certain category was mentioned as a result of overtime.

Question 7 and 8

Respondents were asked to indicate by means of two multiple choice questions how long they have been working overtime structurally and how long they expect the current situation with structural overtime to continue.

Table 6. Responses to the question of how long the current situation will persist, in percentages

Function* Future- expectation	OBP	PhD	Postdoc	Lecturer	UD	UHD	HL
At least six months	4%	11%	7%	4%	3%	4%	2%
Between six months and a year	4%	8%	0%	3%	1%	2%	1%
Between 1 and 2 years	4%	16%	14%	10%	5%	5%	3%
There is no prospect of improvement	89%	65%	79%	84%	90%	88%	94%

Question 9: Additional information

Respondents were asked to tell something about measures taken to reduce the workload and what they have meant so far.

Categories of measures to reduce workload

208 respondents responded to the question whether the employer had taken measures to reduce the workload. Responses are categorised according to the table below.

Table 7. Measures against overtime

Category	Explanation	number
	No measures have been taken	40
Reduce tasks	Increase support, hire more staff, expect less output, make more time available for certain tasks	44
Increase employee work capacity	Courses (e.g. mindfulness, time management); more appreciation; coaching; breaks; massages	63
Introducing more efficient work processes	Organizing education differently, adapting notional hours and other work processes	36
Not specified		25
Employee has taken measures himself		63

An analysis was made of whether the measures taken had a positive effect, had no effect or had a negative effect on the workload.

Table 8. Effects of measures against overtime

Effect of measures (numbers)	Positive effect	no effect	Negative effect
Total measures	19	112	35
Reduce tasks	17	26	1
Increase work capacity	0	55	8
Increase efficiency	1	11	24

63 respondents indicated that they had taken measures themselves to reduce the workload.

- 27 respondents chose to work fewer hours (on paper), for example by opting for a smaller contract, early retirement, or quitting their jobs;
- 25 respondents said they monitored their workload better by saying ‘no’ more often or reducing performance (significantly reducing the likelihood of career development);
- 11 respondents indicated that they tried to increase the work capacity by means of time management, coaching, not reading e-mails in the evening, etc.

Annex 3. Examples of individual responses

207 out of a total of 719 respondents filled in their email address in order to receive updates. These respondents were approached to ask whether they might grant us permission to publish their responses in an anonymized form. 36 persons subsequently gave us permission to do so. Their responses are included in this Annex (in Dutch). The full list of 719 anonymized responses was submitted to the SZW Inspectorate on 20 January 2020.

Oorzaken van het structurele overwerken

a.1. Onderwijs legt de meeste druk

- Te veel eisen aan mijn tijd. Cursussen moeten worden voorbereid en onderwezen en er zijn ernstige beperkingen op het inhuren van student-assistenten. Studenten hebben feedback nodig (en voor het geven van hoogwaardige feedback is een tijdsinvestering nodig). Deadlines moeten worden gehaald. Er is een aanzienlijke administratieve belasting. Falen op een van deze punten heeft gevolgen.
- De normuren komen niet overeen met de daadwerkelijke uren die nodig zijn om het onderwijs te geven dat ik geef. Ook na het doorvoeren van efficiëntere, minder arbeidsintensieve, onderwijsvormen zijn de toegekende hoeveelheid uren voor het onderwijs onvoldoende. Het absolute minimum voor het geven van gedegen onderwijs is overschreden.
- Ontwikkelen en updaten van colleges: geen uren voor. Ook onregelmatige belasting.
- Veel verschillende taken/projecten naast elkaar. Overdag groepen begeleiden en daardoor in avond mail en andere zaken moeten regelen
- Bovenstaande berekening is gebaseerd op een [fulltime] contract voor een aantal maanden ivm tijdelijke uitbreiding. Mijn normale contract is 0,8 fte en dan werk ik ook structureel over, in verhouding nog meer. Als je meerekent dat ik lang niet

al mijn vakantiedagen kan opnemen en dus doorwerk in vakanties is de gem. werkdruk nog hoger. Oorzaak: er zijn allerlei taken, bijeenkomsten en commissies die niet zijn meeberekend in de urenberekening/taakverdelingsmodel maar die je wel wordt geacht te vervullen. Bijv. Het organiseren van een Winterschool, optreden als mentor van studenten, commissie career perspectives staf, stafvergaderingen, het schrijven van een extra onderzoeksaanvraag etc. Ik werk bij twee verschillende faculteiten en drie verschillende opleidingen en heb dus ook dubbele overhead (vergaderingen, administratie). Daarnaast zijn er elk jaar wijzigingen in de taakverdeling onderwijs met elk jaar opnieuw een extra investering in het ontwikkelen van nieuwe vakken en onderwijs. Ontwikkeling van en wijzigingen van het programma in opleidingen veroorzaakt een continue behoefte aan (door)ontwikkeling van onderwijs. Een normale werkweek gaat volledig op aan lesgeven, vergaderen, ad-hoc probleemoplossen en de mailbox proberen bij te houden. Voorbereiden van colleges en nakijkwerk (het echte werk) verschuift automatisch naar de avond- en weekenduren. Ik heb sinds anderhalf jaar een vast contract. Daarvoor bestond de werkdruk vooral uit het 'in de loop' blijven en proberen een aanstelling te behouden/verkrijgen door te 'overpresteren', ondanks 2 goede onderzoeksposities als post-doc.

- Te veel taken die vervuld moeten worden in de daarvoor beschikbare tijd, daarnaast zijn er verplichte taken die helemaal niet ingeroosterd kunnen worden omdat er geen uren meer voor zijn, maar die wel worden ge-evalueerd en van belang zijn om een goede beoordeling te krijgen. Weer een andere reden is dat er kunstmatig met het werk dat in een uur past wordt gegoocheld. Hetzelfde werk (bv. een collegereeks voorbereiden en geven) zou nu minder tijd kosten dan een x aantal jaar geleden. Dat is in de praktijk niet zo. Er komen steeds meer studenten in een college en er komen steeds meer nieuwe colleges. Ik heb net nog een deelreeks gegeven zonder echte voorbereidingstijd (alles bij elkaar een uur of drie).
- Volgens een van onze instituutmanagers tekenen we weliswaar een contract voor 1652 uur werk per jaar, maar moet iedereen minstens 2500 uur werken en weet iedereen dat ook. Daar mag niet "moeilijk over gedaan worden". Wil je dat niet, dan moet je weg, want dan waardeer je alle voordelen van een positie aan de universiteit niet genoeg (nl, flexibele werktijden; in de praktijk betekent dit dat je altijd en overal moet kunnen werken, ook in vakanties en weekenden.) Bij uitval van een collega komt het werk van deze collega in de eerste plaats (en

soms ook in de laatste plaats) terecht bij de directe collega's. Vervanging wordt als het kan voorkomen, omdat daar geen budget voor is (wat overigens ook zo is: ook het management staat voor onoplosbare problemen). Vervanging van belangrijke taken moet je zelf regelen. In de praktijk betekent dat in de vakantie bereikbaar zijn en bereid zijn om ook dan werk te verrichten. Dit niet doen is op eigen verantwoordelijkheid en wordt op z'n minst als "flauw" gezien. Overwerk bestaat niet (is ook zo volgens de CAO) en een beroep doen op een redelijke werklast staat gelijk met professionele zelfmoord. De collega's die dat hebben gedaan in mijn directe omgeving zijn allemaal weg: contracten werden niet verlengd, er werd zwaar gebully'd ("je staat nu op mijn zwarte lijst"), carrières geblokkeerd ("dat hysterische wijf wil ik niet in deze commissie") en dat geldt nog meer als je vrouw bent. De angstcultuur die toch vaak heerst, komt m.i. direct voort uit de noodzaak voor het management om iedereen altijd te hard te laten werken en tegenspraak in de kiem te smoren.

- te weinig uren/fte per cursus: je wordt geacht innovatieve en research-based onderwijs te bieden met oog voor de individuele student, goed feedback, zinvol toetsen, etc. Naar mijn mening de uren die per cursus worden berekend zijn al lang niet meer toereikend om dit te realiseren. Daarbij krijg je in je aanstelling amper ruimte (fte) voor professionalisering, het volgen van workshop of cursussen komt dus bovenop je gewone taken. Ook het deelnemen aan commissies en 'kleine' ad hoc extra taken komen meestal boven op je taakaanstelling zonder dat daar extra fte tegenover staan. Ook het ontwikkelen van een nieuwe cursus wordt niet met fte gehonoreerd: "je doet dit voor je eigen toekomst toch?"
- Niet genoeg onderwijzend personeel voor de studentaantallen. Ik moet alleen al aan 160 studenten mastercursussen geven (inclusief opdrachten). Ik moet ongeveer 8 Masterstudenten per jaar begeleiden. Veel administratieve en managementtaken komen op mijn bordje terecht (ik ben verantwoordelijk voor 2 Masteropleidingen, mentor in de Master, beheer de samenhang van de lijnen van de Bacheloropleidingen, en ben verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een nieuwe Masteropleiding). Onderwijs en management maakt 70% van mijn werktijd (van 47 uur/week), ik lever ongeveer 50% meer onderwijs-/management taken dan bedoeld, omdat er niet genoeg personeel is om al het werk te doen. De reden voor de groei van de taken is een niet aflatende groei van het aantal studenten [...]. We hebben de afgelopen 5 jaar een groei van 30%-60% op jaarbasis gezien. Het onderwijspersoneel is niet in dezelfde mate gegroeid, in onze

groep is het zelfs afgenomen door het vertrek van mensen en er is geen vacature geopend om vertrekkend personeel te vervangen.

- Onderwijs en administratie daarvan [roosters; aanwezigheid; tentamenuitslagen]. Veel promovendi zonder co-promotor.
- Schrijven van rapporten, corrigeren van examens en scripties, onderzoek
- te zware onderwijslast, teveel administratieve handelingen
- Te weinig docenten
- ik krijg voor voorzitterschap 2 dagen. Ik geef leiding aan meer dan 30 mensen. Dat is niet te doen in 2 dagen. Om de rest van mijn werk gedaan te krijgen werk ik dus altijd meer dan officieel zou moeten

a.2. Geen tijd voor onderzoek

- Onderwijs- en beheerstaken nemen veel meer tijd in beslag dan de universiteit voor die taken heeft uitgetrokken. Het resultaat is dat er veel meer uren aan onderwijs en administratie wordt gewerkt dan in het contract staat en dat er niet genoeg tijd is voor onderzoek, wat vaak 's avonds en in het weekend en op feestdagen moet gebeuren.
- Onderwijstaken zijn zodanig uitgedijd dat er amper tijd is voor onderzoek, zelfs niet terwijl ik een ERC postdoc grant heb voor 0,7 fte. Ik geef talloze extra hoorcolleges; en reguliere vakken vereisen veel tijd met alle feedbackmomenten. In de jaren zonder ERC draaide ik zelfs in 14 vakken mee. Daarbij opgesteld komt het bestuurswerk, de talloze scripties, commissies, naast al het onderzoekswerk.
- In perioden met zware onderwijslast (~4 maanden per jaar) werk ik nog meer dan 50 uur per week. De voorbereiding van onderwijs duurt gewoon veel meer dan onderwijsmodellen van de faculteit hanteren. Ik ben bezig ook met onderwijsvernieuwing door digitalisering. Dat kost ontzettend veel tijd.
- Het merendeel van mijn aandacht gaat naar onderzoek gezien dit het enige is dat gewaardeerd wordt in de wetenschap. Daar is de competitie gewoon moordend. Hoewel ik op een afdeling werk waar het niet expliciet wordt geëist van mensen om competitief te zijn, veroorzaakt dit enorme stress. Je voelt als wetenschapper dat je constant aanvragen voor financiering moet schrijven, moet publiceren etc. Je besteed een enorm deel van je tijd aan aanvragen waar de kans voor succes belachelijk laag is (~10%). Dus, eigenlijk werk je voor niets en je

toekomst is bepaald door toeval (je bent een van de talloze goede wetenschappers die goede aanvragen schrijven en dus ben je afhankelijk van de voorkeuren van de cmsie of de reviewers).

- De extra uren zijn meestal voor onderzoek. Gezien de onderwijstaken, en al het administratieve werk, de evaluaties etc., doe ik bijna nooit onderzoek tijdens de reguliere werkuren. Dat wil zeggen dat het grootste deel van de 38 uur wordt gebruikt voor onderwijs en administratie, terwijl het grootste deel van het onderzoek in het weekend plaatsvindt - en natuurlijk wordt van ons verwacht dat we een substantiële onderzoeksoutput hebben, die op basis daarvan wordt geëvalueerd. Daarnaast ben ik redacteur van een internationaal tijdschrift, wat veel tijd kost.
- De tijd die nodig is voor onderwijs van hoge kwaliteit wordt niet gecompenseerd, de berekening is eerder symbolisch en niet gerelateerd aan de werkelijke inspanning en de uren die erin worden gestoken. Administratieve taken worden meestal niet gecompenseerd. Allerlei "vrijwillige" activiteiten waaraan men moet deelnemen om als "collegiaal" te worden beschouwd eten uren per week op. Onderzoek, het enige criterium waarop we eigenlijk beoordeeld worden (ondanks dat de Tenure Track documenten anders aangeven), moet migreren naar avonden, weekeinden en vakanties. De bevooroordeelde toepassing van TT-criteria voor promotie (mannen worden gepromoveerd bij mindere prestaties, terwijl vrouwen die veel beter presteren, geblokkeerd worden en geen promotie krijgen) dwingt met name vrouwen om nog harder te werken, nog meer, om op de een of andere manier eindelijk zo'n belachelijk groot CV te hebben dat ze gepromoveerd moeten worden.
- Te weinig begeleiding in het uitvoeren van mijn verantwoordelijkheden, waardoor tijdsinschatting van mijn (en mijn werkgevers) zijde niet overeenkomen met de benodigde uren
- Teveel partijen die mijn tijd nodig hebben (onderwijs, toegepast onderzoek) en structureel teveel tijd claimen.
- Er is gewoon te veel werk
- Onderzoek/leren/andere taken is te veel gevraagd.
- Tentamens nakijken, syllabusontwerp, onderzoek doen en schrijven. Coördineren van administratief werk. Het vinden en voorbereiden van subsidieaanvragen.

- Als ik alle taken wil voldoen die nodig zijn om goed te functioneren op mijn niveau en om uiteindelijk hoogleraar te worden (maar dan zal het niet anders zijn vermoed ik) dan is dit de enige manier. Het is het hele pakket: Management, Onderwijs, Onderzoek, Acquisitie, Netwerken, Goed voor je collega's zorgen, Administratie, Congressen en onderzoeksreizen, Presentaties/Lezingen, Valorisatie (en dan mis ik vast nog iets). Ik ben er wel van overtuigd - en dat is een stokpaardje van me - dat een korter onderwijscurriculum zoals internationaal de standaard is (dus beginnen in okt en klaar zijn in mei) al enorm zou helpen om de werkdruk te verlichten. Ook een andere indeling van het curriculum zou al helpen: bijvoorbeeld alle tentamens in Periode 3 en 6 organiseren (en dan geen nieuw onderwijs) [...]. De 8-8-4 / 8-8-4 kalender is uitermate slecht voor de werkdruk die anders toch al hoog zou zijn. Gelukkig hebben we wel ontzettend leuk, waardevol en inspirerend werk!!
- Te veel taken. Als je je onderwijs (in mijn geval 10 tot 12 contacturen per week) goed wil doen, phd studenten goed begeleiden (4 in mijn geval), en je universitaire en maatschappelijk commissiewerk naar behoren wil uitvoeren, zijn we al op 50 uur. Onderzoek komt daar bovenop (of niet). En dan nog is het nooit af!
- De werkzaamheden die horen bij het goed uitvoeren van mijn functie kunnen domweg niet binnen de reguliere uren. Daarnaast wordt er eigenlijk ook verwacht dat iedereen altijd en overal beschikbaar en bereid is om "even" iets extra's te doen. Ook heb ik de laatste jaren gemerkt dat er steeds meer bezuinigt wordt op ondersteunend personeel, terwijl het aantal (administratieve) taken dat je als docent moet doen steeds verder toeneemt. Ook neemt gevoelsmatig de prestatiedruk steeds verder toe. Je moet constant vernieuwen en met éxtra prestaties komen.
- Aanzienlijk toegenomen verantwoordelijkheden bij het geven van lezingen, het schrijven en indienen van voorstellen voor het verkrijgen van onderzoeksfinanciering.
- (1) aantal uren in de onderwijsberekening zijn niet realistisch; (2) we hebben 10% van onze arbeidstijd voor alles wat niet onderwijs en niet onderzoek is, maar in de praktijk neemt dat tussen de 30 en 50% van onze tijd in beslag; (3) als er collega's ziek worden, moet het werk door anderen overgenomen worden, ook bij langdurige ziekte, want er zijn niet zomaar docenten voor die vakken te vinden op de arbeidsmarkt, op zo'n korte termijn; (4) het verwerven van gelden voor

promovendi, en het begeleiden van promovendi wordt gezien als eigen onderzoek, terwijl dat (in tegenstelling tot sommige andere disciplines, waaronder de medische wetenschappen) niet resulteert in eigen publicaties; en in tegenstelling tot bijvoorbeeld universiteiten in het Verenigd Koninkrijk wordt het begeleiden van promovendi niet als onderwijs gezien, waar dus ook bijna geen onderwijsuren in de taakstelling voor staan; (5) er is allerlei werk dat nodig is om de Nederlandse wetenschap op topniveau te houden, dat vergt dat er enige 'lucht' in het systeem zit (vb. werk voor NWO, de KNAW, International Associations, referee werk, etc. etc.) en, zoals minister Van Engelshoven op maandag 2 december zei, "de band is al enige tijd veel te hard opgepompt".

- Zoveel onderwijs dat onderzoek en diep denk/leeswerk eigenlijk alleen op mijn vrije dag en/of in een vrij weekend mogelijk zijn.
- Volledig promotietraject van 4 jaar in 3 dagen per week moeten doen

a.3. Gebrek aan ondersteuning

- Geen management, secretariele of administratieve ondersteuning; geen tijdsallocatie voor onderzoek, terwijl publicaties een belangrijke kwaliteitsdoelstelling zijn: regelmatig verzoek om bredere institutionele diensten te verlenen; structureel teveel taken.
- - Gebrek aan leiderschap vanuit mijn afdeling [...]. Alle hoogleraren die mij op papier aansturen werken zelf ook structureel over en hebben m.i. te weinig tijd om enige sturing te geven (plus dat men er vanuit gaat dat je structureel overwerkt). De inrichting van de fysieke omgeving. De transitie naar kantoortuinen en flexplekken zorgt voor veel onrust en gepraat. Er zou m.i. veel meer moeten worden aangestuurd op stille werkplekken.
 - Subsidie instrumenten van NWO en EU. Veel onderzoekers zijn structureel veel tijd kwijt met het schrijven van aanvragen. In deze aanvragen zit volgens mij inschatting een enorme willekeur. Meerdere keren meegemaakt dat een voorstel met meerdere A+jes beoordeeld werd en toch niet is gefinancierd.
 - Te weinig tijd voor onderwijs. Vaak krijg je een vak van een collega overgedragen en heb je te weinig tijd het fatsoenlijk voor te bereiden. Ruimte voor vernieuwing /verbetering is er nauwelijks.
 - Onzekerheid over de aanstelling. Ik werk sinds 2010 als onderzoeker [...], maar heb nog steeds geen vaste aanstelling (ondanks publicaties en goede evaluaties).

Ik zit momenteel in een 2e fase van een op papier "tijdelijk" uitstapje, maar ben gewoon elke week minimaal 4 dagen op [...].

- PhD begeleiding (9x) waarvoor alleen voor de officiële kandidaten 20 uur onderwijstijd per kandidaat per jaar wordt gerekend (dus niet voor de externe, self-financed kandidaten) en dat alleen gedurende de looptijd van het project (dus niet meer als ze door persoonlijke omstandigheden zijn uitgelopen). Ooit stond er 400 uur voor een begeleidingstraject (4x zo veel!) en dat komt dicht bij de daadwerkelijke tijdsinvestering.
 2. Bezuinigingen op onderwijsnormen. Voorbeeld: toen ik bij [...] begon (2005) stond er 50 uur voor het begeleiden van een masterscriptie en veldwerk. Nu is dat nog 35, en moet je binnen die tijd ook nog tweede lezer zijn van een andere scriptie, wat voorheen niet het geval was.
 3. Geen secretariële ondersteuning. We staan zelf te kopiëren en te printen - ben ik niet te beroerd voor, maar kan aardig oplopen als je opdrachten van studenten moet uitprinten (snellezen werkt nu eenmaal niet op scherm; alleen van hard copy).
 4. De rat race - geen promotie als je geen subsidies binnenhaalt, terwijl het hele subsidiestelsel pervers is en meer op een loterij lijkt dan iets anders (kans op honorering bij de Nationale Wetenschaps Agenda is 5%). Dit kost veel uren die je niet maar zelden terug ziet. Idem publicaties; vaak langdurige processen.
 5. De druk om boven de norm te publiceren, special issues te redigeren, etc.
 6. Veel onzichtbaar werk dat niet verdisconteerd wordt in je uren: als associate editor van twee tijdschriften, reviewer voor diverse tijdschriften, etc.
- Het elk jaar aanpassen van het onderwijsprogramma door steeds weer verdergaande bezuinigingen. Het aanvragen van speciale gelden (potjes) voor het draaiend houden van een regulier onderwijsprogramma. Er zijn teveel studenten per docent, dus een acceptabele hoeveelheid feedback moet in eigen tijd gegeven worden. Door centralisatie weten afdelingen vaak niet wat ze doen (Admissions Offices, PR-Afdelingen op verschillende niveaus), dus ik ben veel tijd kwijt om met hen te communiceren of hiaten van hen op te vangen (verdwaalde aanmelders, informatie van sites halen die wij er als stafleden niet op willen hebben). NB: al deze oorzaken van overwerk zijn vermijdbaar als zaken beter georganiseerd worden met minder controledrift van managementlagen.
- te weinig formatie voor aantal studenten/promovendi, te veel bureaucratische

rompslomp.

Gevolgen van het structurele overwerken

- Ik werk structureel 7 dagen per week, al probeer ik zaterdagochtend vrij te houden. Er is een constante druk om dingen te doen, en af en toe ben ik volledig uitgeput. Ik werk door als ik griep heb - ziekmelden wordt in mijn ervaring aan de universiteiten als onwerkbaar beschouwd (omdat colleges door moeten gaan).
- Veel stress en veel teleurstelling (gezien dat de kans op succes veel te klein is). Ik denk constant aan mijn werk. Ook als ik met mijn kinderen ben, denk ik vaak aan mijn werk en niet aan mijn kinderen. Ik zie eigenlijk in mijn werkomgeving veel collega's die een succesvolle carrière combineren met een familie alleen omdat ze hun 'familietaken' hebben gedelegeerd aan hun partner.
- Soms slaap ik niet genoeg. Maar ik hou de weekenden vrij van het werk, om te herstellen. Om echt bij te blijven zou ik nog veel meer uren moeten werken, maar ik besluit dat niet te doen. Ik bewaak mijn gezondheid en mijn gezinsleven, maar ik breng mijn promotiekansen in gevaar (en ik breng ze in gevaar door geen overuren te maken toen mijn kind jong was). Ik heb geen tijd gehad om de sabatical te nemen waar ik voor gespaard heb. Ik ben in de loop van het jaar steeds minder in staat om mijn vakantie op te nemen.
- Ik ben thuis minder aanwezig voor mijn gezin.
- Ik heb psychische problemen, ik word vaak ziek en ik heb constant pijn in mijn lichaam. Mijn langdurige relatie viel uit elkaar door het leven in verschillende landen en een zeer slechte balans tussen werk en privéleven. Ik heb zeer weinig tijd voor mijn persoonlijke leven, wat gepaard gaat met een gebrek aan energie wanneer er vrije tijd beschikbaar is. Ik voel me sociaal geïsoleerd.
- Door piekbelasting en onregelmatigheid (en onvermijdelijkheid werken in weekends) niet mogelijk ander werk ernaast te doen. De piekbelasting-periodes zijn erg zwaar.
- Steeds frequenter lichamelijke klachten (nek, rug, schouders) En irritaties in privé sfeer omdat ik groot deel van avond en deel weekend doorbreng achter lap-top om werk af te krijgen
- Ik ben geprikkeld en kapot aan het eind vd dag, weekend inclusief, mijn kinderen

en man zijn de dupe, evenals mijn huwelijk. Ik sport niet meer, heb geen tijd voor mezelf en loop al jaren op mijn laatste reserves. 1 van mijn kinderen heeft faalangst-achtige klachten ontwikkeld, mogelijk mede door mijn situatie en de signalen die ik afgeef.

- Stress over of ik capabel genoeg ben voor mijn baan.
- Stress-gerelateerde gezondheidsproblemen, spanning en gespannen relaties thuis
- Ik ben moe en chagrijnig. En ik werk nog steeds niet 'genoeg' om vooruit te komen in mijn carrière omdat ik ervoor kies om de meeste weekenden met mijn familie door te brengen. Ik kan dus niet 'genoeg' onderzoek laten doen en ook niet mijn onderwijs laten doen. Ik heb al tien jaar geen echte vakantie meer gehad. Ik zou een dag per week aan mijn promotieonderzoek moeten kunnen besteden, maar vanaf het begin van dit Academisch jaar is het me geen enkele week gelukt. Ik ben iedere avond en in het weekend lessen aan het voorbereiden, nakijken, verslagen van vergaderingen aan het lezen en voorbereiden, etc. Ik heb amper tijd om te rusten, en slaap heel weinig.
- Weinig tijd voor onderzoek. Weinig tijd voor mezelf en voor mijn naasten. Veel stress van zaken die niemand verder helpen.
- Ik werk 4 avonden per week, vaak tot 22:00 uur. Het gevolg is dat de meeste gezins-/huishoudelijke taken bij mijn partner terechtkomen (die momenteel slechts parttime werkt, maar meer wil werken, maar dat niet kan vanwege deze onbalans). Ik heb momenteel geen tijd om te sporten. Ik ga nog geen jaar door zonder minstens 1 week ziek te worden door intensieve werkperiodes. voortdurend gevoel van gejaagdheid en stress
- hoge bloeddruk, slecht slapen
- Structureel te weinig slaap (2 uur per nacht is geen uitzondering).
- Ik slaap te weinig - max 6 uur per nacht- voel me vaak moe en ben snel geïriteerd met alle gevolgen voor mijn gezin (dochter van 5)
- Mijn gezin vind het lastig dat ik nauwelijks beschikbaar ben voor gezelligheid. Ik probeer 2 avonden per week niet te werken, maar dat lukt vaker niet dan wel. Ik probeer ook 1 dag in het weekend vrij te houden. Ook dat lukt vaker niet dan wel. Vakanties durf ik bijna niet op te nemen omdat de stress tav de altijd maar groeiende berg werkzaamheden nu al niet meer kan worden bijgebeend. Vakan-

tie levert dan meer stress op dan het reduceert. Gemiddeld 1x per 3 jaar voel ik me genoodzaakt om een beroep te doen op de geestelijke gezondheidszorg en ben ik inmiddels behandeld voor angst, depressie, burn-out-gerelateerde klachten etc. Ik begin op dit moment ook weer een benadeling. Ik kijk wel eens voorzichtig naar ander werk maar als 50+ kostwinnaar met een hypotheek en werkzaam binnen de gammawetenschappen lijkt dat weinig realistisch.

- Teveel werk, te weinig ontspanning, te weinig aandacht voor je eigen sociale netwerk.
- Weinig tijd voor privé leven (met name sociaal leven, sport of hobby naast gezin), heel weinig ontspanning, bijna altijd stress
- Werken in het weekend heeft natuurlijk een impact op mijn privéleven. Ik heb geen kinderen, maar mijn partner klaagt af en toe. In de afgelopen twee jaar had ik herhaaldelijk problemen met mijn rechterpols en mijn linkerarm, die mogelijk werkgerelateerd zijn.
- Schrijnend. Regelmatige conflicten over afwezigheid thuis, vermoeidheid, etc. Weinig tijd om met de kinderen door te brengen. Bijna geen contact meer met familie. Bijna geen vriendschappen die de TT-periode hebben overleefd.
- Extreme stress en vermoeidheid
- Er is veel te weinig prive leven zo klaagt mijn partner en ik leef ongezond
- Weinig tijd voor andere dingen, vaak in het weekend werken, meer stress, vermoeidheid
- - Pittige discussies met mijn vrouw over het vele werk: de verhouding privé/werk is tamelijk uit balans.
- Afgelopen zomer ook bijna ziek gemeld met overspannen klachten (wat ook sterk te maken had mijn aanstelling). Toch doorgegaan en doorgewerkt.
- Te weinig contact met uitwonende kinderen; verwaarlozing sociale contacten.
- Mijn privéleven is beperkt. Ik werk meestal ook in het weekend en ik kan nauwelijks vrije dagen nemen. In verband met het onderwijs en de administratieve verantwoordelijkheden kan ik alleen thuis, 's avonds en in het weekend mijn schrijfwerk (onderzoek) doen.
- (1) ik werk zo goed als alle avonden, dus heb geen tijd voor hobbies en ook geen tijd voor sport; (2) daardoor ben ik ongezond (wat ook de huisarts aangeeft); (3) daardoor heb ik, als ik ziek word, meestal geen tijd om uit te zieken. Ook voor

vrienden en familie, als ook voor andere vormen van “zelfzorg”, is er veel te weinig tijd.

- Minimaal twee keer per maand een zware migraine aanval; geen tijd/aandacht voor partner, familie, vrienden; altijd moe.
- Het is erg stressvol, ik ben vaak erg moe...
- Mijn gezinsleven lijdt hieronder omdat ik teveel tijd structureel kwijt ben met werk waar ik geen nee tegen kan zeggen. Daarnaast is mijn gezondheid ook het slachtoffer. Oververmoeidheid en stress hebben voor zware slapeloosheid gezorgd en ik heb een nu chronische maagaandoening die door de slapeloosheid en de stress negatief wordt beïnvloed.

Maatregelen om de werkdruk te reduceren

- Het is ontmoedigend dat de beloofde uren om het tekort bij te stellen steeds vooruit worden geschoven. Loze beloften.
- De inspanningen om de werkdruk op mijn universiteit te verminderen zijn slechts cosmetisch, ze hebben geen significante invloed op de arbeids- en levenskwaliteit van de werknemers. Ik heb een cursus tijdmanagement gevolgd in de hoop mijn tijd beter te kunnen beheren, maar toen de docent mijn agenda zag, kon hij me geen enkel advies geven, behalve dat hij me aanraade mijn taken te beperken - wat onmogelijk is omdat al deze taken verband houden met onderwijs en administratie die mij zijn toegewezen volgens de [normuren], die beweren overeen te komen met de tijd die nodig is om de taken in het echt uit te voeren (wat niet het geval is). Cursussen die gericht zijn op “zelfverbetering” - zoals deze tijdmanagement - pakken het verkeerde probleem aan. Het zijn niet de individuen die moeten verbeteren. Het is de structurele en systemische overbelasting van de medewerkers die moet veranderen.
- Er zijn geen maatregelen genomen. Ik verwacht ook weinig van de organisatie omdat het normaal lijkt te worden dat je in avond en weekend werkt. Ik voel dat ik alleen zelf een halt hieraan kan toeroepen door hard Nee te gaan verkopen.
- Ik zie nog als enige uitweg het aanvragen van ouderschapsverlof om de werkdruk enigszins te verlichten.
- Het enige wat voor mij en mijn collega's een serieuze impact heeft, is extra on-

derzoekstijd dankzij subsidies.

- Ik heb gemerkt dat ik ouderschapsverlof moet nemen om mijn taken te kunnen vervullen, ook al breng ik die 8 uur per week niet met mijn kinderen door - als ik dat wel doe, maak ik het 's avonds en in het weekend goed. WOinActie heeft me meer vertrouwen gegeven om te beseffen dat dit niet redelijk of duurzaam is. Het heeft de zichtbaarheid van hoe slecht het 'op de grond' is voor onze begeleiders vergroot en laat hen zien hoe wanhopig veel faculteiten zijn voor een evenwichtige werklast waarin onderzoek mogelijk is zonder dat dit ten koste gaat van het gezins- of privéleven.
- Vermindering van werkdruk is niet het instellen van meer potjes voor speciale onderwijsprojecten, niet het verminderen van het aantal cursussen, niet het aanbieden van docentcursussen in time-management, maar het verlagen van het aantal studenten per docent: dus óf minder studenten aannemen met behoud/verhoging van budget, óf meer docenten aanstellen.
- We hebben eindelijk het recht gekregen om een vacature te openen voor een nieuwe medewerker in onze groep. Maar dit compenseert slechts het verlies aan onderwijscapaciteit dat 2 jaar geleden nodig was. Inmiddels hebben we ongeveer 30% meer studenten. We hebben meer docenten nodig en het aantrekken van docenten is uiterst moeilijk omdat we voor de beste mensen concurreren met de salarissen in de sector.
- We moeten steeds meer werk verrichten met steeds minder mensen. Mijn situatie als UHD die bijna met pensioen gaat is heilig vergeleken met jonge docenten die hun plek nog moeten veroveren.
- er is niets werkelijks ondernomen om het probleem te verhelpen
- Er worden nu cursussen aangeboden; trainingen die je dan ook weer twee dagen kosten zonder dat er iets van je overige werk wordt afgehaald.
- Ik heb dit regelmatig besproken met zowel met mijn leidinggevende, die daar wel een luisterend oor voor heeft maar het systeem niet kan veranderen, de AMD, en mijn vakbond. Ik ben actief betrokken geweest bij het agenderen van de werkdrukproblematiek en het opstellen van het plan van aanpak ter vermindering van de werkdruk. Helaas heeft dit nog niet geleid tot een afname van het structurele overwerk.
- Er worden wat cosmetische maatregelen genomen maar die hebben niet echt

effect. Het gaat er simpelweg om dat je ofwel 'meer uren per cursus' krijgt, ofwel 'minder cursus per uur' hoeft te verzorgen.

- De werkdrukfondsen op mijn afdeling worden gebruikt om het informele netwerk en de klonen van de machthebbers, die royale uren krijgen om hun cursussen te "vernieuwen", verder bij voorkeur te behandelen, terwijl de rest van ons natuurlijk geen werkdruk heeft en hun cursussen in hun vrije tijd kan vernieuwen.
- Wanneer ik aangaf dat ik afgelopen zomer overspannen zou raken is mij weliswaar coaching aangeboden, echter vanuit mijn leidinggevende is er vervolgens niet meer op teruggekomen. In de tussentijd heb ik 5 vakken gegeven, 4 projecten geleid, bijgedragen aan 2 NWO voorstellen, 2 scripties begeleid en een BKO behaald.
- Verder merk ik geen enkele actie vanuit mijn afdeling om dit te voorkomen. (behalve 3 weken terug een fruitmandje op de afdeling van het CvB in het kader van de week van de werkdruk, zucht)
- Tot slot ben ik, ondanks dat het werk vanuit een inhoudelijk perspectief erg leuk is en interessant is, momenteel wel sterk om mij heen aan het kijken om de wetenschap te verlaten.
- Mijn werklast (en die van mijn collega's) is in de loop der jaren zo toegenomen dat het doen van goed onderzoek erg moeilijk wordt. Er zijn geen maatregelen genomen om de werklast te verminderen. Omdat ik geen verbetering verwacht, overweeg ik om naar het buitenland te verhuizen.
- De maatregelen die de universiteit nu treft, zoals vb. time-management cursussen, individualiseren wat in essentie een structureel probleem is. Het is onmogelijk om ons te houden aan de ethische en beroeps codes van onze beroepsgroep, zonder onszelf persoonlijk schade aan te richten. De enige oplossing is een adequate financiering van de universiteiten - ofwel door ons takenpakket te verlichten, ofwel door de financiering te verhogen. Het is aan onze werkgevers om op een effectieve manier dit te garanderen. Indien zij dit niet kunnen doen binnen de macro-kaders die het ministerie van OCW stelt, moet zij de opdracht van het ministerie om universiteiten te runnen weigeren.
- Ik ben deze maanden met ouderschapsverlof, dus ik werk normaal, maar ik heb de situatie in de afgelopen 12 jaar, voor het ouderschapsverlof, in ogenschouw genomen.

- De universiteit en de faculteit hebben plannen om de werkdruk te verminderen, maar deze lijken vooral op papier te bestaan. In de praktijk worden er steeds meer taken in aanstellingen gepropt. Tijdelijke docenten (die echt nergens nee tegen kunnen zeggen omdat ze anders niet meer gevraagd worden) krijgen nu 0,1 fte voor een collegereeks (uitdenken, voorbereiden, geven, beoordelen studenten). Collega's met een vaste aanstelling zijn er beter aan toe dan tijdelijke docenten (die ook nog eens dmv de zg. draaideurconstructie uitgebuit worden), maar ook hun aanstellingen worden stelselmatig gebruikt om anderhalf keer meer werk te doen dan mogelijk is. Dat betekent voor mensen met een onderzoekscomponent in hun aanstelling dat zij onderzoek vooral in de avonden, weekenden en vakanties zullen moeten doen (als ze tenminste geen subsidie hebben om zichzelf vrij te kopen: dan vervangt iemand zich met een tijdelijke kracht, wat de cirkel van uitbuiting van tijdelijke krachten weer in stand houdt). Gezien het feit dat onderzoek een zeer belangrijke component is van hoe je wordt beoordeeld (en gezien het feit dat al ons onderwijs op ons onderzoek gebaseerd hoort te zijn), genereert dit depressies, negativiteit en een algemeen gevoel van hopeloosheid - al verschilt dit natuurlijk per persoon.
- Als je samen met collega's probeert deze situatie te verbeteren (door werk anders in te delen, door publiekelijk in actie te komen, door te lobbyen) kan het zijn dat er een significante backlash ontstaat. Ook dat hangt weer af van waar je precies werkt. Ingrijpen door hogergeplaatsten in zulke gevallen, met negatieve gevolgen voor de betrokkenen die feitelijk slechts gebruik maken van de hun door de wet gegeven rechten, lijkt eerder regel dan uitzondering te zijn. In mijn geval is mij duidelijk gemaakt in een gesprek met decaan en een lid van het College van Bestuur dat ik een bestuurlijke carrière wel kon vergeten [..].