



Universiteit Leiden

Personeelsmonitor Light 2021 Universiteitsbrede resultaten

Datum: 5 oktober 2021

In opdracht van: College van Bestuur

Uitgevoerd door: HRM Beleid



Inleiding

In mei 2021 is een Personeelsmonitor Light (hierna: PM Light) uitgezet onder alle medewerkers van de Universiteit Leiden. Dit is een beperkte versie van de volledige Personeelsmonitor.

Meestal vindt de volledige Personeelsmonitor eens in de twee à drie jaar plaats. De eerstvolgende volledige Personeelsmonitor zal in het najaar van 2022 plaatsvinden. Deze is uitgesteld omwille van werkbelasting en vanwege het feit dat er diverse enquêtes zijn uitgevoerd in tijden van corona, zowel binnen als buiten de organisatie, om beleidsprocessen te ondersteunen.

Het College van Bestuur vond het niettemin belangrijk om een vinger aan de pols te houden in verband met 1) werkdruk onder universitaire medewerkers en 2) de stand van sociale veiligheid binnen de organisatie. Dit zijn onderwerpen die hoog in het vaandel staan bij het College van Bestuur en waarop de universiteit zich inzet. Doel van de PM Light was daarom om de werkbeleving op deze vlakken te polsen. Daarnaast was het doel om medewerkers te consulteren over 3) gewenste werkvoorzieningen na de coronacrisis, vanwege de uitzonderlijke omstandigheden als gevolg van de coronacrisis en de verwachte versoepelingen op de maatregelen.

Methode

De enquête is naar alle medewerkers van de Universiteit Leiden verstuurd, zowel Wetenschappelijk Personeel (WP) als Ondersteunend en Beheers Personeel (OBP). Dit betreft dus medewerkers van alle organisatieonderdelen. Uiteindelijk hebben 2.815 medewerkers de enquête ingevuld, waarvan 1.350 WP en 1.210 OBP. Van 255 respondenten is de functiegroep niet bekend. De response rate van alle organisatieonderdelen vind je op de volgende pagina.

De vragenlijst bestond uit 28 vragen, waarvan 26 gesloten vragen en 2 open vragen. In het eerste onderdeel van de vragenlijst werden medewerkers verzocht om op vrijwillige basis een aantal demografische gegevens in te vullen.

Aangezien de meeste vragen gesloten vragen betroffen, heeft de analyse van de data voornamelijk voor statistische trends gezorgd. Bij verwerking van de data is te allen tijde rekening gehouden met de onherleidbaarheid van respondenten, om de privacy te waarborgen. Dit was voor de analyse een cruciale randvoorwaarde.

Verslag

Dit verslag geeft de algemene resultaten van de PM Light weer op organisatieniveau, waarbij alle medewerkers van de Universiteit Leiden zijn meegenomen. Er is geen onderscheid gemaakt tussen de organisatieonderdelen. Voor een diepere analyse van de data per organisatieonderdeel bestaan er aparte verslagen, welke gedeeld worden met de besturen/directies van de desbetreffende organisatieonderdelen. In dit verslag is de data niet geïnterpreteerd, maar wordt het overzichtelijk weergegeven aan de hand van tabellen en grafieken.



Bij het aflezen van de grafieken dient men met een aantal zaken rekening te houden:

- De schalen van de grafieken verschillen van elkaar. Er is voor gekozen om deze niet gelijk te trekken, om de leesbaarheid te vergroten. Te kleine kolommen kunnen namelijk wegvallen wanneer de schaal te groot is.
- De cijfers per kolom ('gegevenslabels') worden niet weergegeven in de grafieken. Hiervoor is gekozen om de leesbaarheid te vergroten. De verslagen zijn zowel in pdf-bestand als Word-bestand gedeeld. De cijfers zijn terug te halen door deze zelf handmatig toe te voegen binnen het Word-bestand (klik op de grafiek → klik op 'grafiekontwerp' → klik op 'grafiekelement toevoegen').

Response rate*

| | Totaal # medewerkers | Totaal # respondenten | Response rate |
|-------------------------|----------------------|-----------------------|---------------|
| ASSC | 96 | 47 | 48,9% |
| Bestuursbureau en Luris | 183 | 114 | 62,2% |
| ICT Shared Services | 136 | 71 | 52,2% |
| SOZ | 228 | 128 | 56,1% |
| UFB | 195 | 75 | 38,4% |
| Bibliotheken | 169 | 83 | 49,1% |
| Archeologie | 121 | 80 | 66,1% |
| FGGA | 333 | 184 | 55,2% |
| FGW | 1263 | 484 | 38,3% |
| FdR | 643 | 249 | 38,7% |
| FSW | 878 | 401 | 45,6% |
| FWN | 1522 | 505 | 33,1% |
| ICLON | 86 | 53 | 61,6% |

*Een aantal eenheden is samengevoegd om de onherleidbaarheid te waarborgen.



Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| 1. Werkdruk..... | 5 |
| 1.1 Overuren | 5 |
| 1.2 Ervaren werkdruk | 7 |
| 1.3 Verhouding onderwijs/onderzoek..... | 11 |
| 2. Sociale veiligheid | 14 |
| 2.1 Problematiek in de organisatie..... | 14 |
| 2.2 Neiging om problematiek te melden | 15 |
| 3. Werken na de coronacrisis..... | 17 |
| 3.1 Aanwezigheid op de universiteit..... | 17 |
| 3.2 Voorwaarden om weer fysiek op de universiteit te werken..... | 17 |
| 3.3 Werkwijze..... | 19 |



1. Werkdruk

De universiteit zet in op de verlaging van werkdruk onder alle medewerkers. Uit de Personeelsmonitor 2018 is gebleken dat bijna de helft van het personeel van de Universiteit Leiden een te hoge werkdruk ervaart. Wij zijn hierin niet uniek. De ervaren werkdruk op alle universiteiten in Nederland is hoog (zie hiervoor bijvoorbeeld [‘Inventarisatie omvang en gevolgen van structureel overwerk aan de Nederlandse Universiteiten’](#) van WOinActie). Aandacht voor de oorzaken en het verlagen van werkdruk staan daarom ook prominent op de agenda van [VSNU](#). Sinds 2018 implementeert de Universiteit Leiden het ‘Plan van Aanpak Werkdruk’ en rapporteert periodiek aan de vakbonden over voortgang hiervan middels het Lokaal Overleg. Meer informatie over de inzet van de universiteit is te vinden op de [medewerkerswebsite](#).

Vragen over werkdruk in de PM Light zijn geformuleerd om inzicht te krijgen in specifieke kwesties waarvan de universiteit nog geen (voldoende) kennis heeft. Dit zijn met name kwesties die aandacht trekken in discussies over werkdruk, zowel op het niveau van de Universiteit Leiden als op nationaal niveau. Het gaat hier om de volgende sub-thema’s:

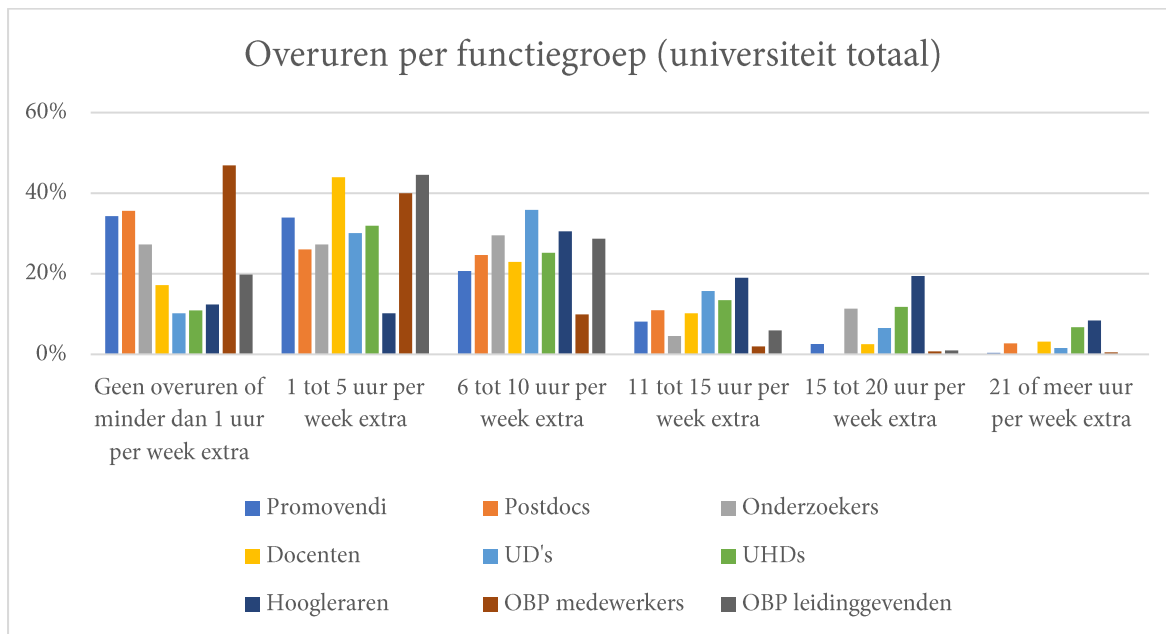
- het maken van overuren,
- ervaren werkdruk ten opzichte van gewenste werkdruk,
- werkdruk in het onderwijs en gevolgen voor de verhouding onderwijs/onderzoek in wetenschappelijke functies.

1.1 Overuren

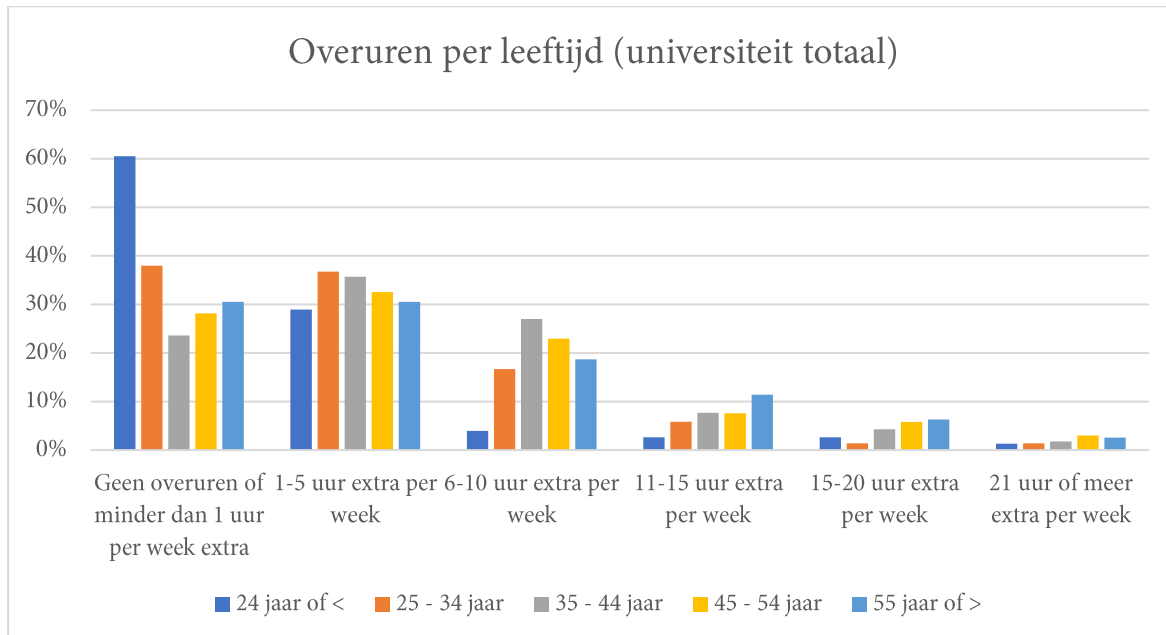
Medewerkers zijn gevraagd of ze overuren maken en, indien dit het geval is, hoeveel overuren per week zij het afgelopen jaar gemiddeld gemaakt hebben. De volgende groep respondenten is samengevoegd: respondenten die hebben aangegeven geen overuren te maken en respondenten die hebben aangegeven minder dan één uur per week overuren te maken. Van de respondenten die hebben aangegeven overuren te maken, is de data verwerkt in grafieken met het aantal gemiddelde overuren, onderverdeeld in percentages.



Per functiegroep

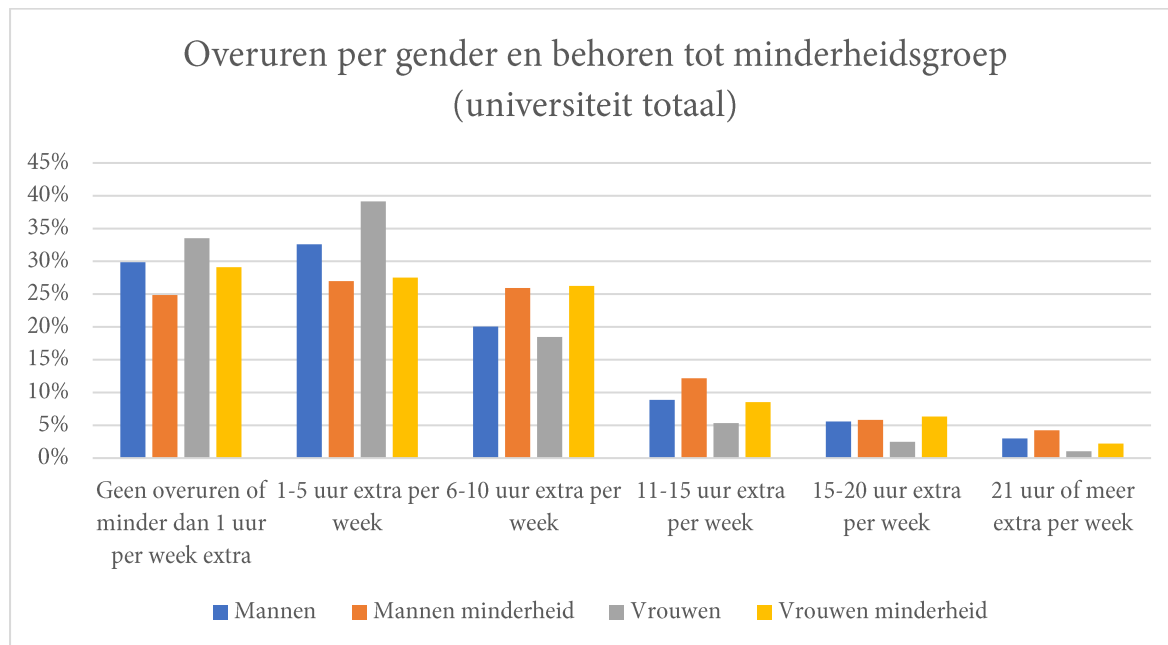


Per leeftijd





Per gender en behoren tot minderheidsgroep*



* Om onherleidbaarheid te waarborgen, is verdere uitsplitsing van gemiddelde scores niet mogelijk voor medewerkers die zich als non-binair of anders identificeren.

1.2 Ervaren werkdruk

Werkdruk kan door medewerkers verschillend worden ervaren (bijvoorbeeld al te laag, gepast of te hoog). Deze beoordeling is subjectief en dus mede afhankelijk van de verwachtingen en het vermogen van een individu. Enkel de ervaren werkdruk meten zonder te vragen naar de gewenste werkdruk, creëert data die moeilijk te interpreteren is. Wanneer is werkdruk immers te hoog of te laag? Om deze reden zijn beide vragen meegenomen in de vragenlijst. Zo kan werkdruk gemeten worden via het verschil tussen ervaren en gewenste werkdruk.

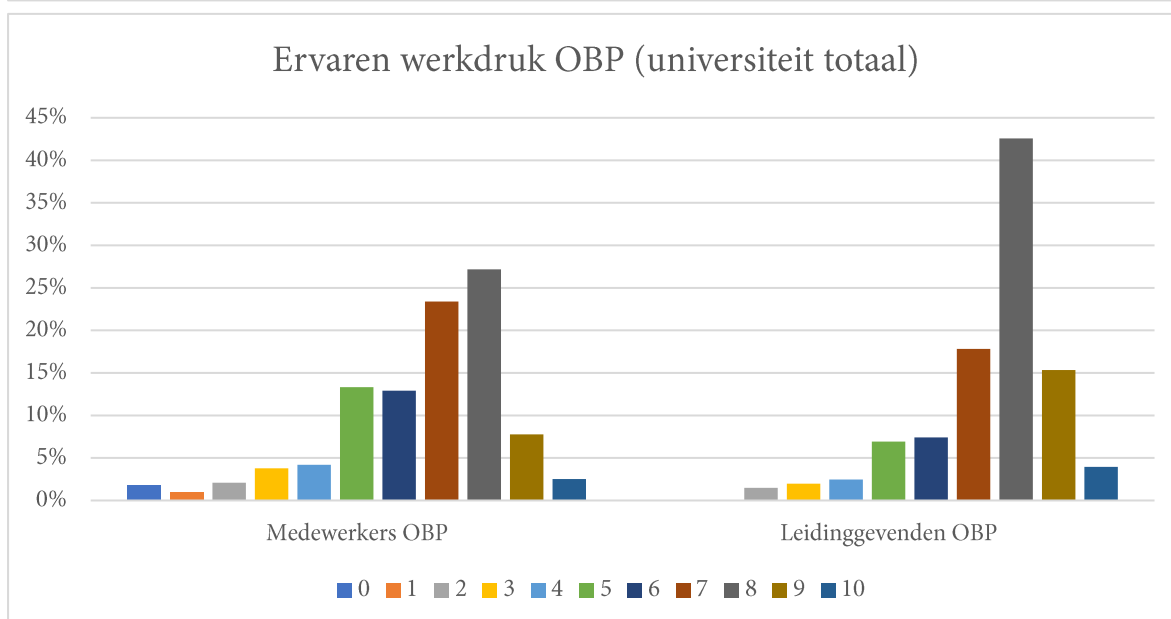
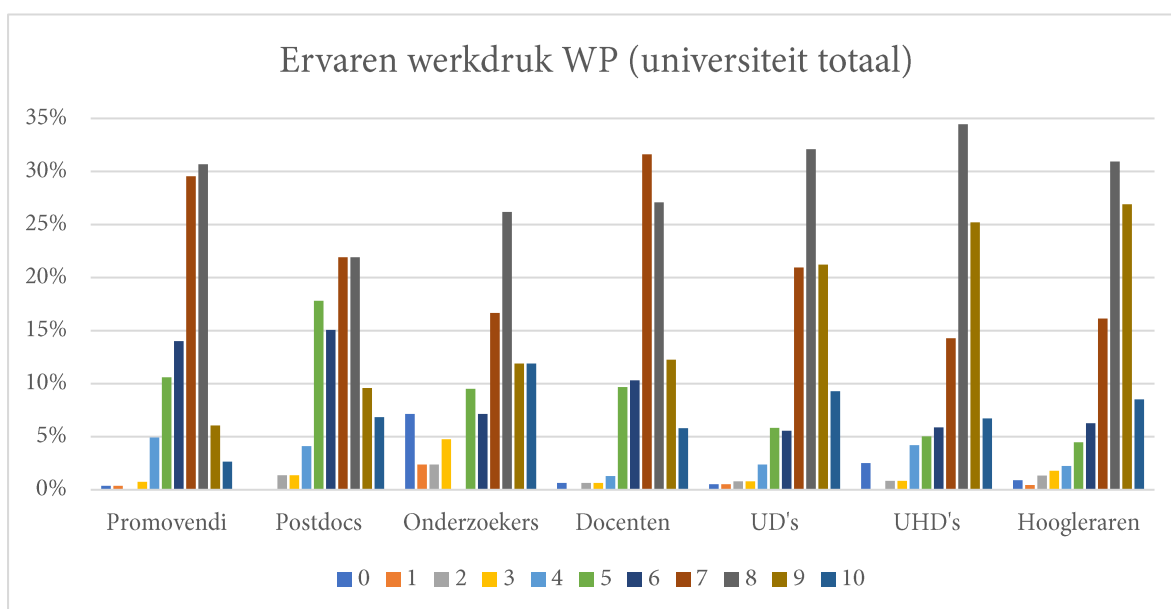
Respondenten hebben aangegeven welk cijfer zij hun huidige werkdruk geven en welk cijfer zijn hun gewenste werkdruk geven. De schaal gaat van 0 (=geen werkdruk) tot 10 (=extreem hoge werkdruk). Op de volgende pagina's vind je:

- de gemiddelde scores voor gewenste en ervaren werkdruk weergegeven per variabele (functiegroep, leeftijd en gender),
- percentages van ervaren werkdruk op de schaal van 0 t/m 10 per variabele.



Per functiegroep

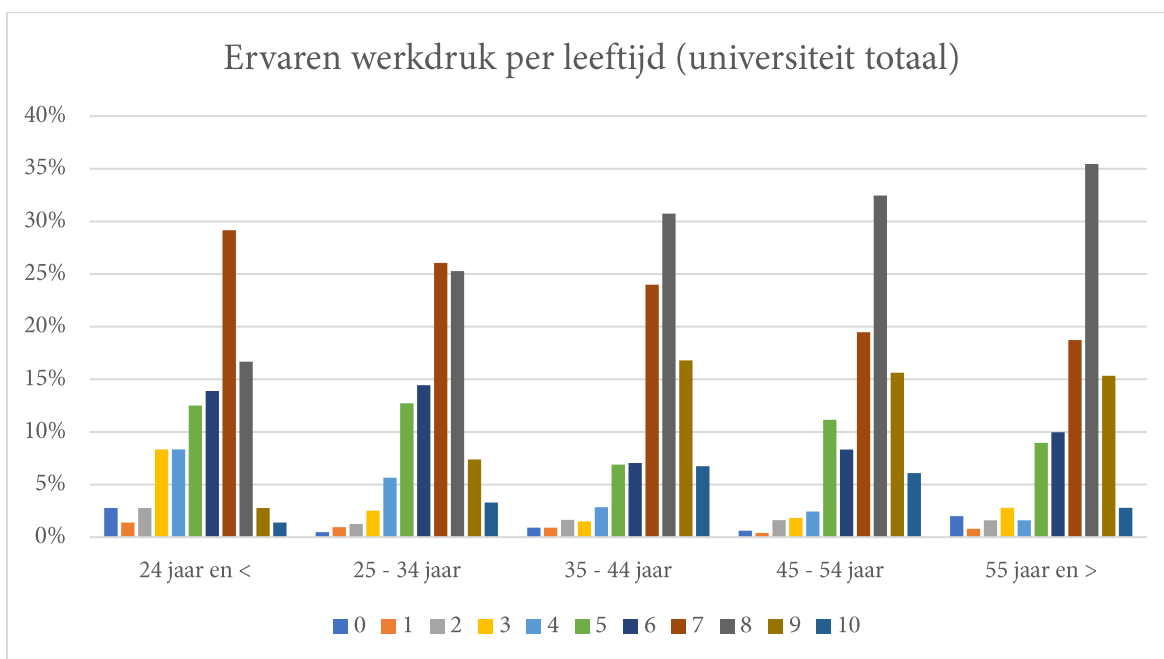
| | Promovendus | Docent | Post-doc onderzoeker | Onderzoeker | Universitair Docent |
|-------------------|--------------------------|-------------|----------------------|--------------------|---------------------|
| Actuele werkdruk | 6,93 | 7,25 | 6,86 | 6,64 | 7,64 |
| Gewenste werkdruk | 5,20 | 4,87 | 4,59 | 5,21 | 4,83 |
| <i>Vershil</i> | <i>1,73</i> | <i>2,39</i> | <i>2,27</i> | <i>1,43</i> | <i>2,81</i> |
| | Universitair Hoofddocent | Hoogleraar | OBP Medewerker | OBP Leidinggevende | |
| Actuele werkdruk | 7,64 | 7,66 | 6,55 | 7,41 | |
| Gewenste werkdruk | 5,51 | 5,60 | 5,49 | 5,93 | |
| <i>Vershil</i> | <i>2,00</i> | <i>2,05</i> | <i>1,06</i> | <i>1,48</i> | |





Per leeftijd

| | 24 jaar of jonger | 25 t/m 34 jaar | 35 t/m 44 jaar | 45 t/m 54 jaar | 55 jaar en ouder |
|-------------------|-------------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| Actuele werkdruk | 5,88 | 6,68 | 7,29 | 7,22 | 7,04 |
| Gewenste werkdruk | 5,39 | 5,17 | 5,11 | 5,41 | 5,57 |
| Vershil | 0,49 | 1,51 | 2,19 | 1,81 | 1,47 |

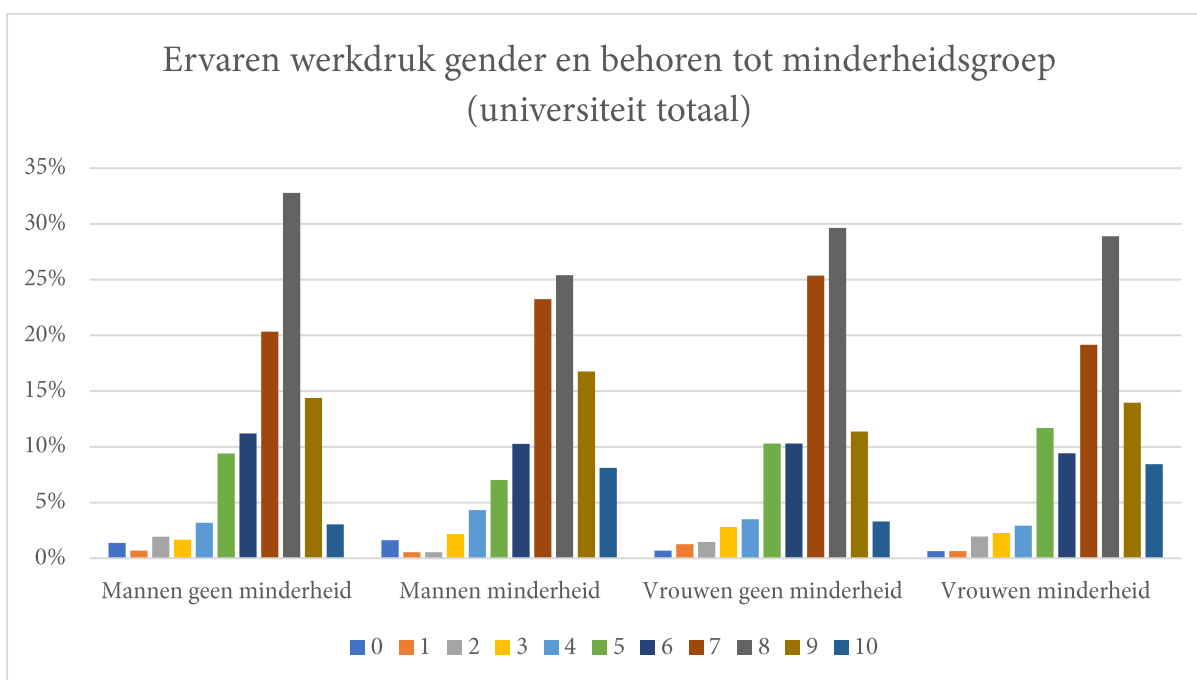




Per gender en behoren tot een minderheidsgroep*

| | Man | Vrouw |
|-------------------|------|-------|
| Actuele werkdruk | 7,08 | 6,98 |
| Gewenste werkdruk | 5,41 | 5,24 |
| Vershil | 1,67 | 1,74 |

* Uitsplitsing van gemiddelde scores niet beschikbaar voor medewerkers die behoren tot een minderheidsgroep. Wel zijn data over ervaren werkdruk hieronder gepresenteerd. Om onherleidbaarheid te waarborgen, zijn medewerkers die zich als non-binair of anders identificeren niet meegenomen.





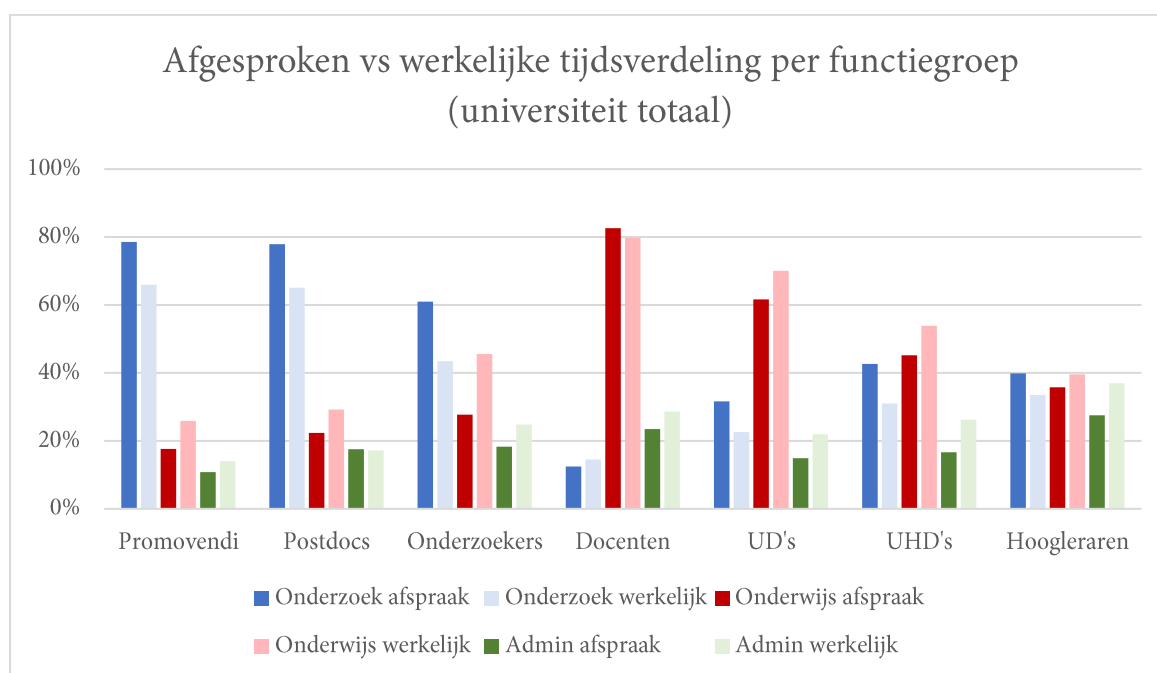
1.3 Verhouding onderwijs/onderzoek

In het WOinActie verslag 'Inventarisatie omvang en gevolgen van structureel overwerk' aan de Nederlandse universiteiten en een hieruit voortvloeiende inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is gewezen op de disproportionele hoeveelheid tijd die het kost om onderwijs te geven, meer dan binnen de toegewezen uren. Ook binnen de Universiteit Leiden zijn deze signalen opgevangen. Door deze onderschatting komt het voor dat WP onderzoek uitvoert tijdens overuren of dat WP minder tijd in onderzoek kan stoppen dan afgesproken.

De PM Light heeft het verschil tussen afgesproken en actuele tijdbesteding onderzocht. WP-respondenten hebben aangegeven welke tijdsverdeling zij hebben afgesproken voor 1) onderzoek, 2) onderwijs, en 3) administratie. Vervolgens hebben ze hun werkelijke tijdsverdeling aangegeven. De gemiddelde tijdsverdeling staat aangegeven in procenten.

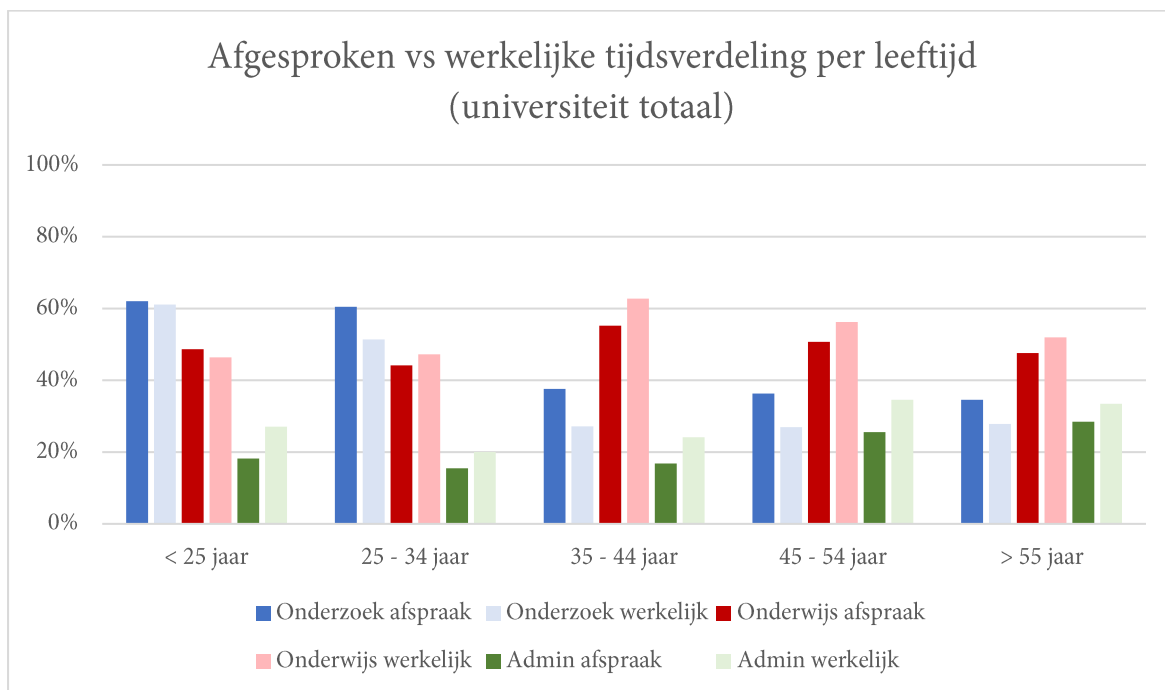
Medewerkers hadden de mogelijkheid om zelf percentages in te vullen. Niet alle respondenten hebben een verdeling ingevuld die opgeteld precies 100% betrof. Hierdoor zijn de percentages in dit verslag opgeteld ook geen 100%.

Per functiegroep

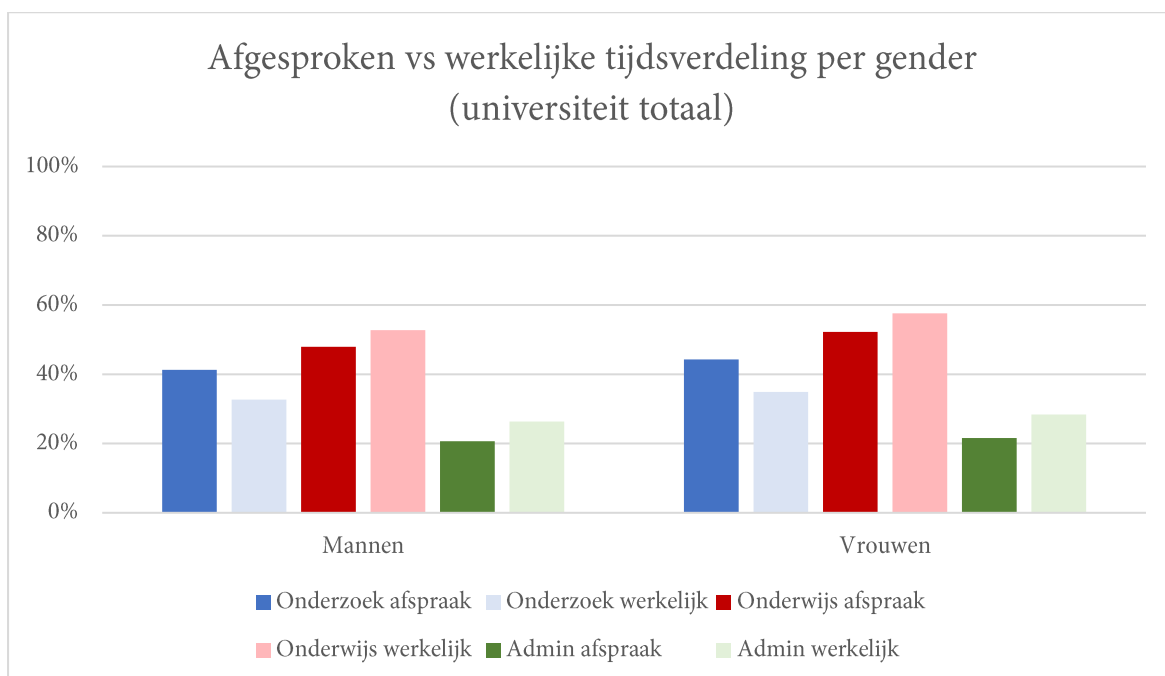




Per leeftijd



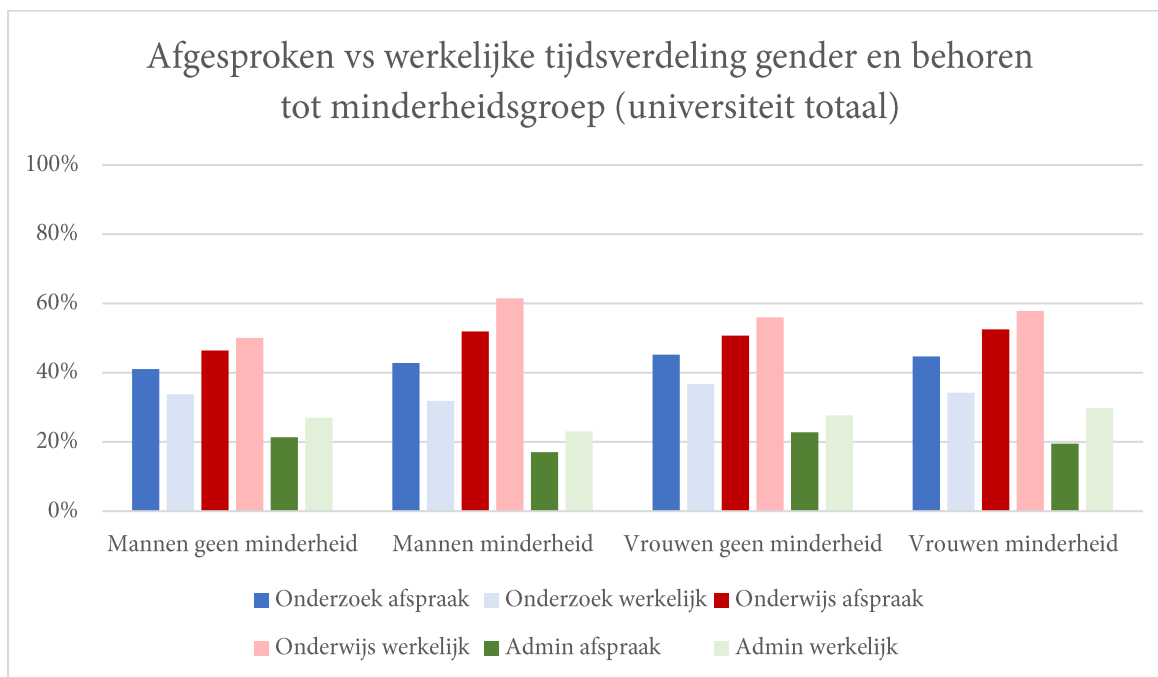
Per gender*



* Om onherleidbaarheid te waarborgen, zijn medewerkers die zich als non-binair of anders identificeren niet meegenomen.



Per gender en behoren tot minderheid*



* Om onherleidbaarheid te waarborgen, zijn medewerkers die zich als non-binair of anders identificeren niet meegenomen.



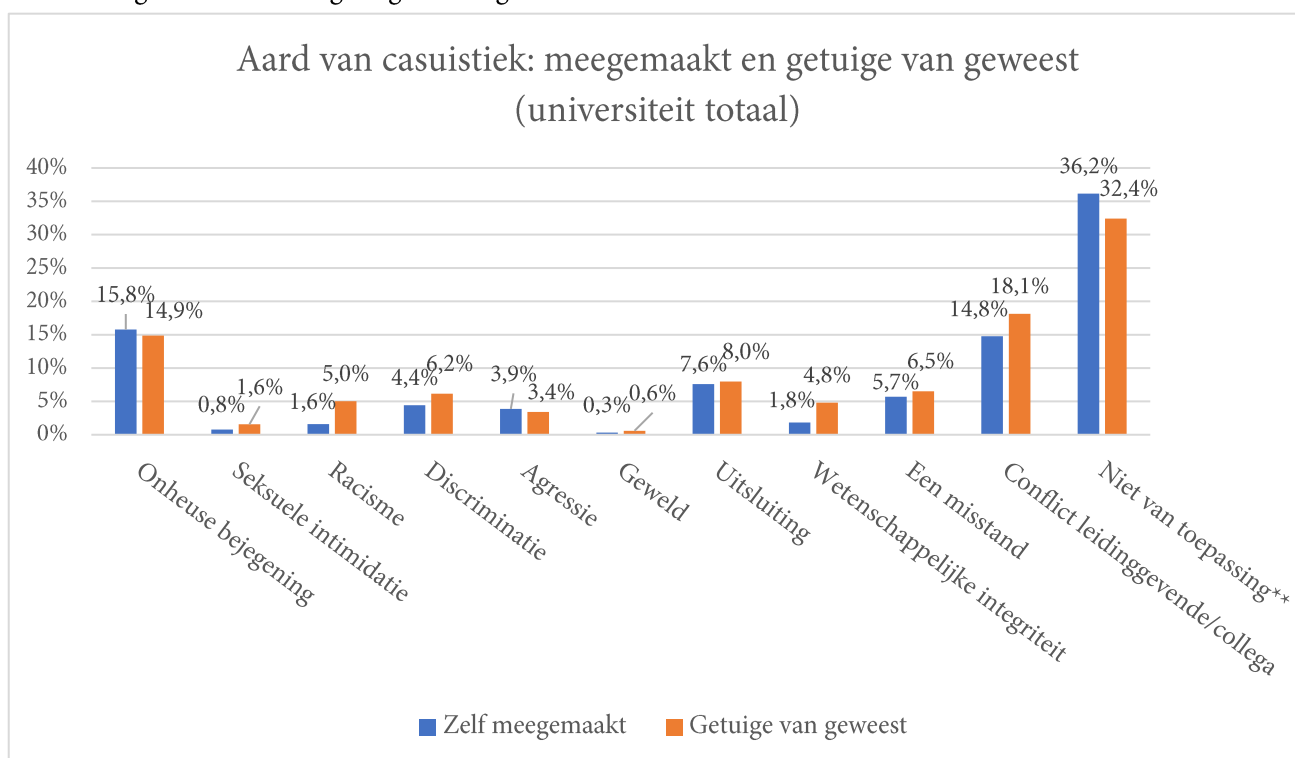
2. Sociale veiligheid

Om zo goed mogelijk te kunnen presteren dienen alle medewerkers zich sociaal veilig te voelen. De universiteit zet zich in om problemen in het kader van sociale veiligheid aan te pakken. Dit betreft kwesties zoals: ongewenst gedrag (o.a. onheuse bejegening, uitsluiting, racisme, discriminatie, (seksuele) intimidatie), misstanden, verstoorde arbeidsrelaties en conflicten, schendingen van de wetenschappelijke integriteit. Daartoe heeft de universiteit een netwerk van vertrouwenspersonen ingezet die medewerkers helpen om problemen op te lossen, klachtencommissies ingesteld en wordt een nieuwe ombudsfunctie geworven die zich zal richten op het werkklimaat. Uit verschillende signalen uit de organisatie blijkt dat problemen met de sociale veiligheid nog steeds voorkomen. Daarom is binnen de PM Light aandacht gegeven aan sociale veiligheid, aan de hand van:

- het soort casuïstiek dat zich afspeelt in de organisatie, waar die voorkomt en wie er vooral last van heeft,
- de meldingsneigingen van medewerkers die casuïstiek meemaken,
- open tekst antwoorden waardoor medewerkers in eigen woorden meer over dit onderwerp kwijt kunnen, om zo de kwantitatieve resultaten te kunnen interpreteren.

2.1 Problematiek in de organisatie

Medewerkers is gevraagd of ze in het afgelopen jaar ervaring hebben gehad met een probleem omtrent het werkklimaat en/of daar getuige van zijn geweest. De resultaten wijzen op de aard van problematiek die ontstaat. Hieronder wordt het percentage medewerkers weergegeven dat een soort problematiek zelf heeft meegemaakt of daar getuige van is geweest.





Aanvullend hierop zijn medewerkers uitgenodigd middels een open vraag om hun antwoord verder toe te lichten met eigen tekst. De onderstaande tabel geeft een gethematiseerd overzicht van de kwalitatieve boodschap die medewerkers hebben gegeven met daarnaast het aantal medewerkers dat een dergelijke tekst heeft gegeven.

Structurele problemen

| | |
|--|----|
| Problemen in hiërarchische structuur en/of misbruik machtspositie. | 60 |
| Agressiviteit, pesten, intimidatie en/of uitsluiting vindt plaats. | 35 |
| Sociale veiligheid is een beleidskwestie. | 33 |
| Racisme vindt plaats (o.a. herkomst, taal). | 28 |
| Er zijn problemen in werksfeer of werkklimaat. | 25 |
| Discriminatie o.b.v. functie/ongelijke behandeling personeel vindt plaats. | 22 |
| Behandeling van casuïstiek leidde tot slechte uitkomst. | 20 |
| Discriminatie o.b.v. geslacht vindt plaats. | 18 |
| Afspraken, beloften en/of regels worden geschonden. | 10 |
| Discriminatie o.b.v. leeftijd vindt plaats. | 5 |
| Seksuele intimidatie vindt plaats. | 2 |

Beleid en ondersteuning

| | |
|--|----|
| Ondersteuning door HRM-afdelingen in het geval van casuïstiek is gebrekkig, moeizaam en/of ontbrekend. | 43 |
| Praktische ondersteuning bij casuïstiek is gebrekkig. | 15 |
| Bepaalde functies hebben meer zicht op problemen m.b.t. sociale veiligheid. | 9 |
| Er is te veel focus op diversiteit en inclusie. | 7 |

Eigen ervaring met casuïstiek

| | |
|--|----|
| Ik heb casuïstiek meegemaakt en heb daar een oplossing voor gezocht. | 39 |
| Ik heb een conflict gehad met mijn leidinggevende. | 34 |
| Ik heb een conflict gehad met een collega. | 17 |
| De behandeling van casuïstiek leidde tot een goede uitkomst. | 12 |
| Ik heb een conflict gehad met een student. | 7 |

Werken in tijden van Corona

| | |
|--|----|
| Online werken zorgt voor meer problemen. | 10 |
| Online werken zorgt voor minder problemen. | 8 |

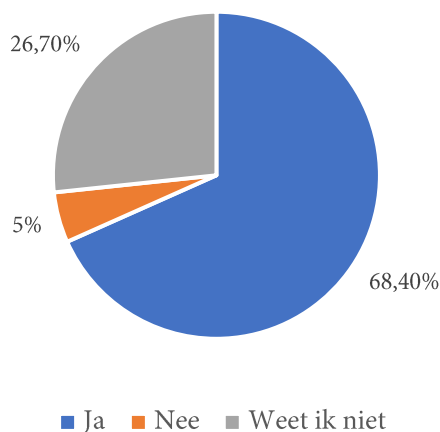
Overig antwoorden

8

2.2 Neiging om problematiek te melden

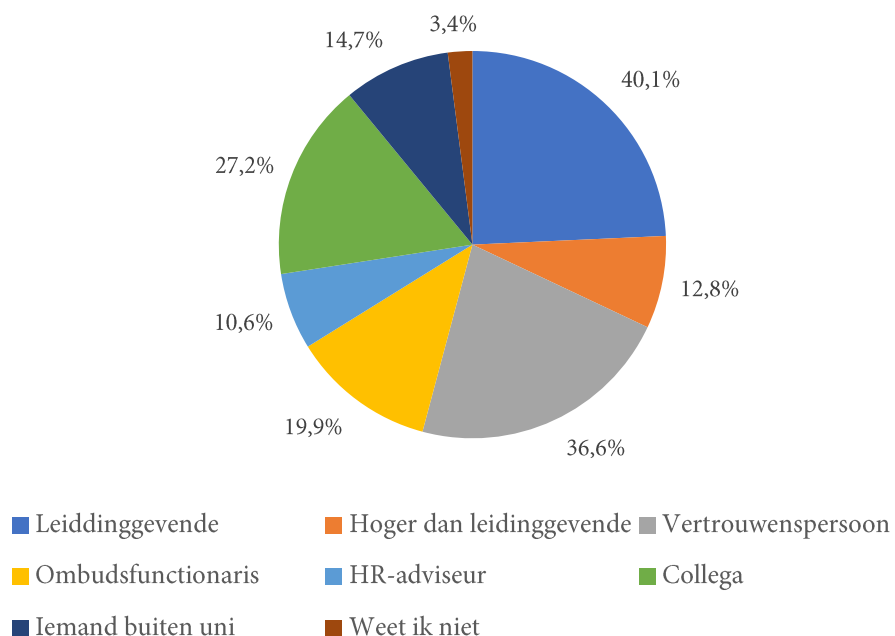
Medewerkers zijn gevraagd of ze problematiek zouden willen bespreken met iemand indien ze in de toekomst tegen een probleem aanlopen in het werkklimaat of daar getuige van worden. Antwoorden op deze vraag geven inzicht in hoe vertrouwd medewerkers zich voelen om een signaal af te geven of om casuïstiek te bespreken binnen de organisatie.

Zou je een probleem willen bespreken? (universiteit totaal)



Indien een medewerker heeft aangegeven dat hij/zij/hen in de toekomst wel casuïstiek met iemand zou willen bespreken, mocht casuïstiek zich voordoen, dan werd de medewerker ook gevraagd bij wie hij/zij/hen dit zou doen. De reacties op deze vraag geven inzicht in de vertrouwdsheid van medewerkers met verschillende functiehouders/organen binnen de organisatie.

Met wie zou je dit willen bespreken? (universiteit totaal)



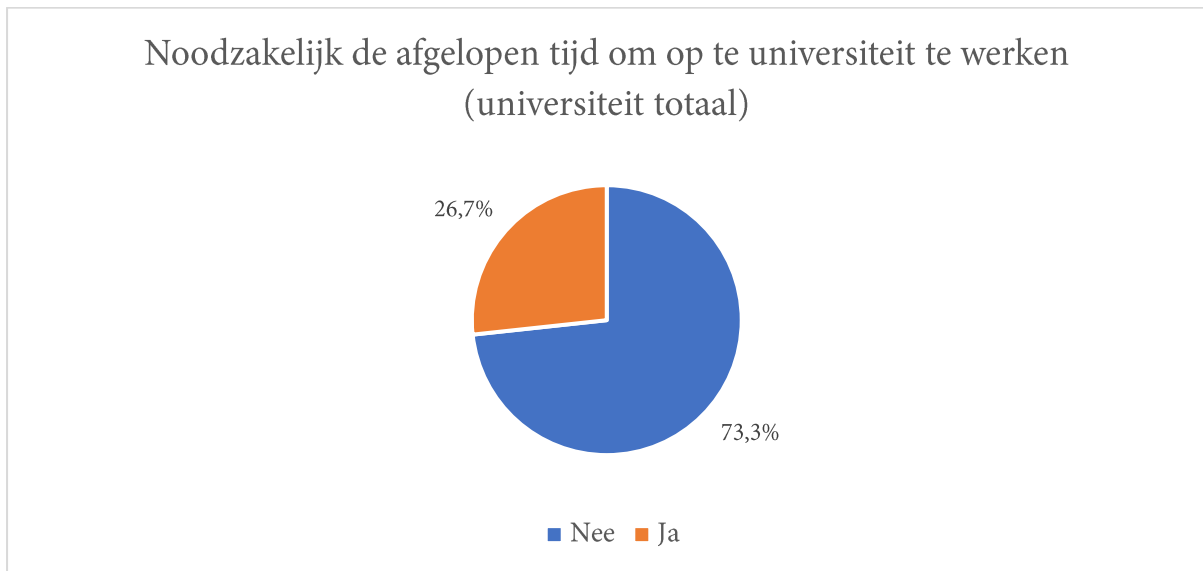


3. Werken na de coronacrisis

Versoeplingen van de coronamaatregelen voor Nederlandse universiteiten zijn ingezet. De Universiteit Leiden wil zo goed mogelijk gebruik maken van verruimingen en bereidt dit voor. Er werd daarom gevraagd naar de wensen van medewerkers met betrekking tot het werklevens na de coronacrisis.

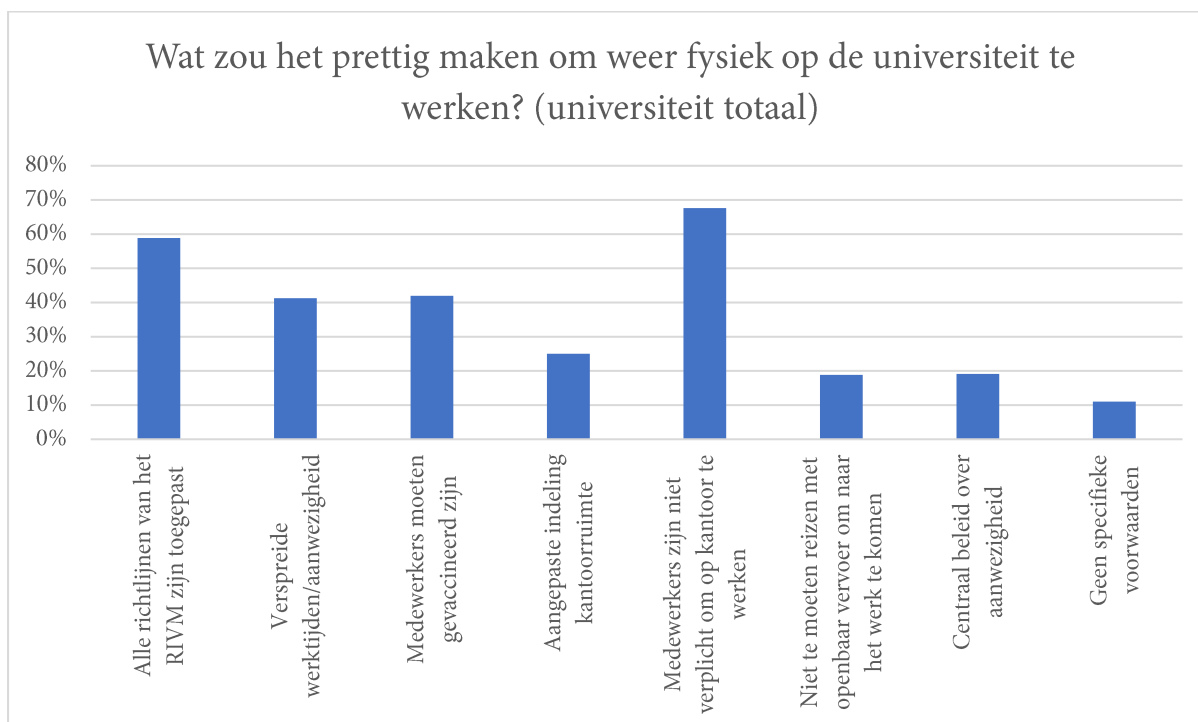
3.1 Aanwezigheid op de universiteit

Medewerkers is in de eerste instantie gevraagd of het voor hun functie noodzakelijk was om de afgelopen tijd op de universiteit te werken.

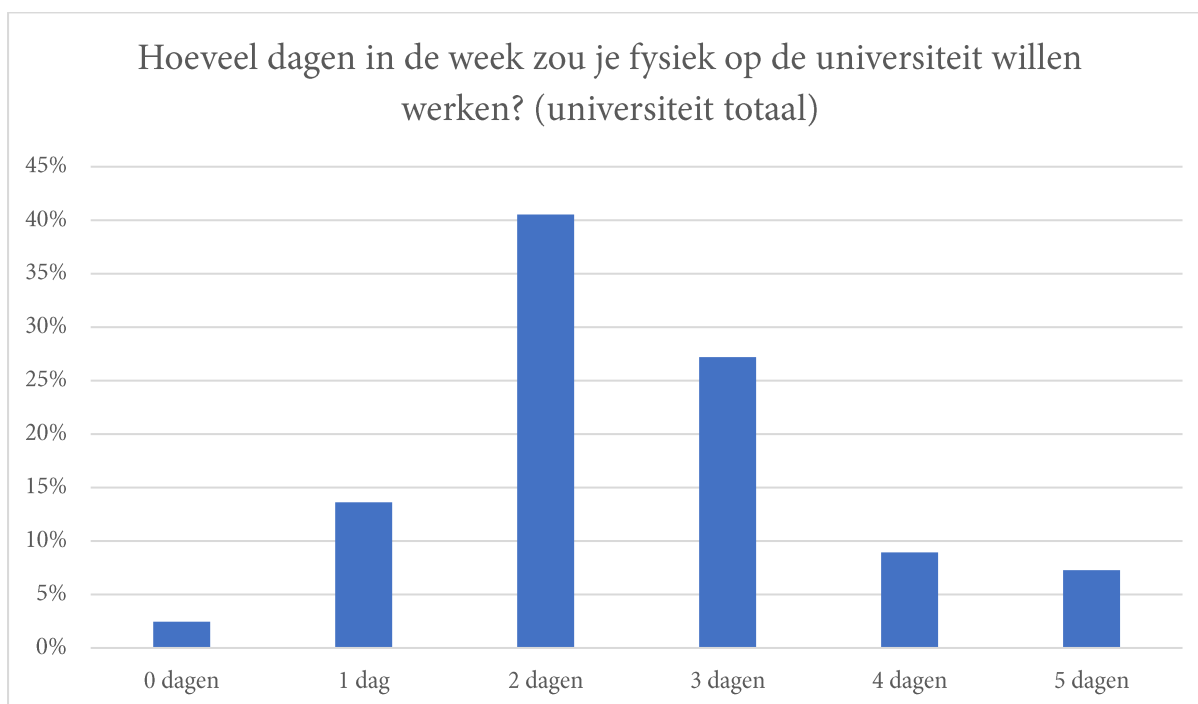


3.2 Voorwaarden om weer fysiek op de universiteit te werken

Medewerkers die op bovenstaande 'nee' antwoordden, konden via stellingen aangeven welke zaken het voor hen prettig zouden maken weer naar kantoor te komen. Er konden meerdere stellingen worden aangevinkt. Het doel van deze vraag was om medewerkers te consulteren over de gewenste omstandigheden om weer fysiek op de universiteit te gaan werken.

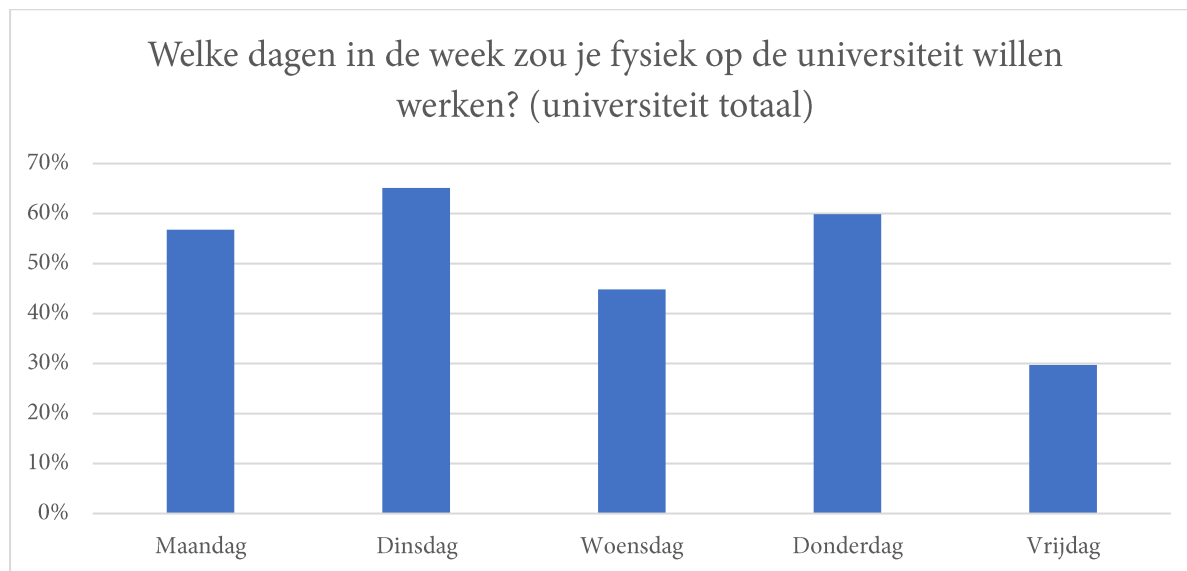


Medewerkers is ook gevraagd hoeveel dagen in de week ze weer fysiek op de universiteit zouden willen werken, de antwoorden op de bovenstaande vraag in ogenschouw nemend. De antwoorden op deze vraag helpen om te meten in hoeverre medewerkers weer fysiek op de universiteit willen werken als het weer kan.



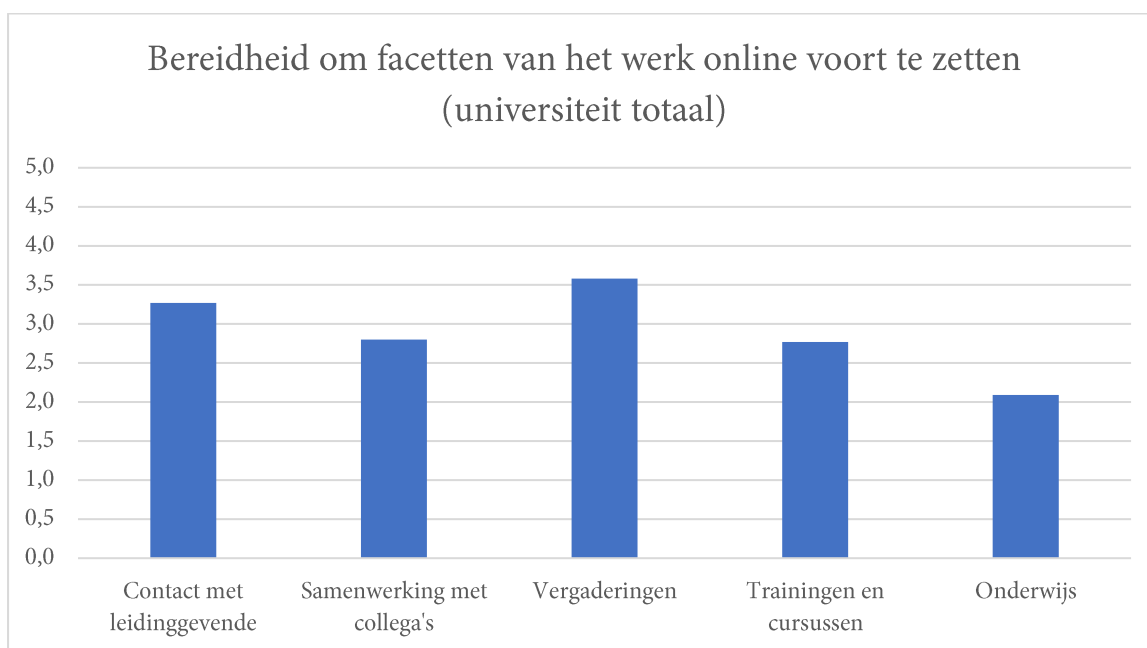


Medewerkers is verder gevraagd welke dagen hun voorkeur krijgen om weer fysiek op de universiteit te werken.



3.3 Werkwijze

Medewerkers is gevraagd in hoeverre ze een reeks facetten van het werklevens online zouden willen voortzetten in de toekomst. Deze vraag diende als consultatie om enerzijds op te halen welke werkfacetten er goed zijn gegaan tijdens thuiswerken en om te achterhalen of medewerkers bereid zijn deze facetten voortaan op afstand uit te voeren. Anderzijds diende deze vraag als consultatie om op te halen welke werkfacetten beter fysiek op de universiteit kunnen worden uitgevoerd en om te achterhalen of medewerkers minder bereid zijn deze facetten voortaan online uit te voeren. De antwoorden op deze vraag zijn gegeven op een schaal van 0 (=helemaal niet bereid) tot 5 (=helemaal bereid). Op de volgende pagina staan de gemiddelde scores.



Middels een afsluitende open vraag kregen medewerkers de gelegenheid om in eigen woorden te vertellen wat ze verder nodig hebben van de organisatie om effectief te werken op afstand. De onderstaande tabel geeft een gethematiseerd overzicht van de antwoorden weer, samen met het aantal medewerkers dat een dergelijke antwoord hebben gegeven.

Apparatuur

| | |
|----------------------|-----|
| Hardware | 209 |
| Software | 79 |
| Mobiele werktelefoon | 37 |

Werkplek

| | |
|-------------------------|-----|
| Meubels voor werkplek | 126 |
| Gefaciliteerde werkplek | 70 |
| Fysieke thuiswerkplek | 18 |

Beleid en ondersteuning

| | |
|-----------------------------|----|
| Vergoeding voor thuiswerken | 65 |
| Praktische ondersteuning | 37 |
| Mentale ondersteuning | 13 |

Werkwijze

| | |
|---------------------------------|----|
| Teamwerk op afstand faciliteren | 38 |
| Autonomie / eigen tijdsindeling | 37 |
| Sociaal contact met collega's | 18 |