

Vergaderjaar 2024–2025

**25 883**

**Arbeidsomstandigheden**

**31 288**

**Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en Wetenschapsbeleid**

**Nr. 503**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 september 2024

De Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: Arbeidsinspectie) heeft onderzocht wat de stand van zaken is op de Nederlandse universiteiten ten aanzien van ongewenst gedrag en ten aanzien van werkdruk. Haar rapport «Psychosociale arbeidsbelasting universiteiten» is aan uw Kamer aangeboden op 24 mei jl. door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid<sup>1</sup>. In de voortgangsbrief integrale aanpak sociale veiligheid hoger onderwijs en wetenschap, die op 10 juni jl. aan uw Kamer is verzonden<sup>2</sup>, ging mijn ambtsvoorganger in op enkele onderzoeksuitkomsten van de Arbeidsinspectie aangaande ongewenst gedrag op de universiteiten. In deze, voorliggende, brief treft u mijn beleidsreactie met betrekking tot de onderzoeksresultaten van de Arbeidsinspectie over werkdruk.

### *Bevindingen op hoofdlijnen*

De Arbeidsinspectie concludeert dat werkdruk een aanhoudend probleem is onder het onderwijzend en wetenschappelijk personeel. Dat kan leiden tot ernstige gezondheidsklachten, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

Het onderzoek van de Arbeidsinspectie toont aan dat ruim 70 procent van de werknemers op universiteiten meer dan incidenteel stress ervaart als gevolg van werkdruk. Werknemers geven aan dat zij structureel belast zijn met meer taken en verantwoordelijkheden dan waarvoor zij zijn aangesteld. De belangrijkste oorzaken van werkdruk volgens werknemers zijn regel- en verantwoordingsdruk, prestatiedruk, ambities van zowel

<sup>1</sup> Arbo in Bedrijf Special: onderzoeksrapport psychosociale arbeidsbelasting universiteiten, Kamerstuk 25 883, nr. 490

<sup>2</sup> Voortgang integrale aanpak sociale veiligheid hoger onderwijs en wetenschap, Kamerstuk 29 240, nr. 140

individuen, als faculteiten en universiteiten, en de wijze waarop het onderzoek en onderwijs wordt gefinancierd.

In 2020 verzocht de Arbeidsinspectie de universiteiten om actieplannen op te stellen om werkdruk en ongewenst gedrag tegen te gaan. Na beoordeling van deze actieplannen in 2021 bleek dat de aanpak onvoldoende was. In het meest recente rapport blijkt dat de opvolging van de door de Arbeidsinspectie meegegeven aandachtspunten in 2021 marginaal is. De maatregelen die universiteiten nemen, zijn vooral gericht op het individu en onvoldoende op het wegnemen van de onderliggende oorzaken, zoals het reduceren van het aantal taken. Kortom, de universiteiten moeten meer doen om een gezonde en veilige werkomgeving te bieden, aldus de Arbeidsinspectie.

### *Appreciatie*

Ik heb kennis genomen van het rapport van de Arbeidsinspectie. Ik vind dat het welzijn van werknemers te allen tijde voorop moet staan. Ik maak me zorgen over de hoge werkdruk die er al jaren is op onze universiteiten. Ook de niet-doeltreffende aanpak ervan vind ik zorgelijk. Op grond van de Arbwet zijn universiteiten als werkgevers verantwoordelijk voor een gezonde en sociaal veilige werkomgeving, ongeacht de bestaande financiële kaders. Daarbij hoort het voorkomen en tegengaan van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder werkdruk. Dat is voor mij de kern van goed werkgeverschap.

De universiteiten hebben in de afgelopen jaren plannen ontwikkeld om werkdruk te verminderen. Het is goed dat de universiteiten recent cao-afspraken hebben gemaakt om een volgende stap te zetten in de aanpak van werkdruk. Ik juich de cao-afpraak toe om meer gestructureerd de oorzaken van werkdruk te verbinden met daarbij passende oplossingen op alle niveaus van de universiteiten, onder andere op basis van het rapport van de Arbeidsinspectie, de sectorrapportage werkdruk en de arbocatalogus<sup>3</sup>. Ik vind dat universiteiten snel daad bij het woord moeten voegen.

De aanpak van werkdruk is ook gebaat bij een selectief talentbeleid door universiteiten. Hierdoor kunnen universiteiten een aantrekkelijke werkplek zijn voor wetenschappelijk personeel, zijn zij in staat om het beste wetenschappelijk talent aan te trekken en hen goed te begeleiden in hun ontwikkeling. Dat betekent dat universiteiten keuzes moeten maken. Er is niet voor iedereen plek in het systeem. Universiteiten moeten hierover helder zijn richting hun promovendi en hen ondersteunen bij het maken van de juiste loopbaankeuze en hen ondersteunen wanneer zij willen kiezen voor een carrière buiten de wetenschap. Promovendi kunnen met hun kennis en ervaring van grote waarde zijn, wanneer zij kiezen voor een loopbaan in het bedrijfsleven of de publieke sector.

De komende jaren hebben we bovendien te maken met krimp, doordat de ramingen uitgaan van dalende studentenaantallen. Daarnaast is er in het hoofdlijnenakkoord omgebogen op de bekostiging van het hoger onderwijs en onderzoek. Deze situatie onderstreept de noodzaak dat universiteiten bewuste keuzes gaan maken: welk onderzoek en onderwijs heeft Nederland nodig, waar zijn we goed in en welk talent hoort daarbij. Het maken van dit soort keuzes is niet eenvoudig, maar het is wel de enige manier om ervoor te zorgen dat het systeem niet meer overbelast is. NWO en UNL hebben eerder gezamenlijk voorstellen gedaan voor het

<sup>3</sup> Eind 2024 komt er een herziene versie van de arbodeelcatalogus Psychosociale Arbeidsbelasting op de website van UNL: <https://www.universiteitenvannederland.nl/arbocatalogus>

verlagen van de druk op het wetenschapssysteem.<sup>4</sup> Een aantal van deze voorstellen zijn (nog) niet volledig geïmplementeerd. Ik ga hierover met NWO en UNL in gesprek om te verkennen wat er nodig is om met deze voorstellen aan de slag te gaan. Hierbij zal ik mij ook richten op de vraag in hoeverre deze voorstellen kunnen bijdragen aan werkdrukvermindering van individuele onderzoekers op universiteiten. Daarnaast heb ik samen UNL, NFU, NWO en het Rathenau Instituut een project opgestart dat als doel heeft om meer inzicht te krijgen in de academische carrière ladder. Ik hoop dat deze analyse bijdraagt aan het inzicht in de druk op het wetenschapssysteem.

Met het oog op werkdrukvermindering steun ik verder van harte de cultuurverandering die is ingezet met het landelijke programma Erkennen & Waarderen. Uw Kamer heeft op 21 juni jl. een voortgangsrapportage hierover ontvangen.<sup>5</sup> Dit programma streeft naar een gezondere en meer inspirerende academische cultuur waarin alle talenten gewaardeerd worden: onderwijs, onderzoek, impact, leiderschap en (voor universitair medische centra) patiëntenzorg. Als onderdeel van de cultuurverandering werken instellingen toe naar meer nadruk op kwaliteit in plaats van kwantiteit. Daarbij kan wetenschappelijk personeel carrière maken door zich te focussen op hun talenten en hoeven zij niet de druk te ervaren dat zij het schaap met de vijf poten moeten zijn. Ik steun het programma Erkennen & Waarderen financieel en draag het programma op nationaal en internationaal niveau uit. Hoe beter dit programma wordt uitgevoerd, hoe beter de werkdruk kan worden geadresseerd.

Bij de invulling van de budgettaire opgave heb ik gekozen voor een andere invulling dan het hoofdlijnenakkoord. Ik ben blij dat we daardoor de sectorplannen overeind hebben kunnen houden. Hiermee hebben we de financiering voor vaste contracten weten te behouden voor talentvol wetenschappelijk personeel. Dit is echter ten koste gegaan van de startersbeurzen. Dit is een pijnlijke keuze die ik moest maken, want de startersbeurzen hadden onder andere als doel om de werkdruk te verlagen. Ik vond het belang van de vaste contracten en de bijdrage van de sectorplannen aan het fundament van de wetenschap zwaarder wegen. Bij de invulling van de budgettaire opgave van het Fonds voor Onderzoek en Wetenschap heb ik onder andere omgebogen op de stimuleringsbeurzen. Ik ben er echter in geslaagd om hiervan een deel overeind te houden. Het gaat hierbij om een bedrag van gemiddeld € 78 miljoen tot en met 2031.<sup>6</sup> Met deze middelen wil ik, met inachtneming van de doelstellingen van de stimuleringsbeurzen, de universiteiten helpen om de werkdruk te verlagen. Deze middelen hebben echter een tijdelijk karakter, omdat het Fonds eindigt in 2031. Het is daarom belangrijk dat de universiteiten deze middelen zo inzetten dat ze hun afhankelijkheid hiervan afbouwen.

Om te zorgen voor zo weinig mogelijk administratieve lasten en uitvoeringskosten, komt er voor de besteding van de middelen geen extra verantwoordingsregime, noch een extra nieuw instrument. Ik vraag aan de universiteiten een voorstel te doen hoe deze in te zetten. Zij kunnen immers het beste inschatten hoe de middelen zo goed mogelijk ingezet kunnen worden om de werkdruk te verlagen. Dat past ook bij hun verantwoordelijkheid. En mijn rol is om hen daarop aan te spreken de komende periode. Aan de hand van bestaande monitoring- en effectme-

<sup>4</sup> Verlagen druk op het wetenschapssysteem, Kamerstuk 31 288, nr. 834

<sup>5</sup> Voortgang Programma «Erkennen & Waarderen», Kamerstuk 31 288, nr. 1147

<sup>6</sup> Deze middelen maken onderdeel uit van een groter pakket aan maatregelen ter realisatie van de bezuinigingen, zoals de langstudeermaatregel en de maatregelen ten aanzien van internationalisering.

tingsafspraken zal ik de vinger aan de pols houden in hoeverre zij hierin slagen. Verder zal ik in het gesprek met universiteiten stilstaan bij het effect van hun andere inspanningen om de werkdruk te verlagen. Hierbij denk ik onder meer aan de impact van de opvolging door de universiteiten van de aandachtspunten die door de Arbeidsinspectie zijn genoemd. Als Minister kan ik bijdragen aan het beperken van administratieve lasten door terughoudend te zijn in het vragen van extra verantwoording. Een goed voorbeeld hiervan is het toevoegen van de middelen voor kwaliteitsbekostiging aan de lumpsum van de universiteiten vanaf 2025. Tegelijkertijd vind ik het ook belangrijk dat universiteiten zelf hun administratieve processen en overhead kritisch tegen het licht houden. Dat zorgt voor een daling van de administratieve lasten voor instellingen.

De Arbeidsinspectie heeft aangekondigd om in 2025 een inspectieproject te zullen starten. Dit inspectieproject zal moeten uitwijzen in hoeverre de universiteiten erin geslaagd zijn om opvolging te geven aan de door de Arbeidsinspectie genoemde aandachtspunten en in staat zijn om hun werknemers een gezonde en veilige werkplek te geven. Als de inspectie dan een overtreding vaststelt, zal handhaving worden gestart.

Ik heb er vertrouwen in dat de universiteiten aan het werk gaan met de aandachtspunten van de Arbeidsinspectie en zullen zorg dragen voor een gezonde en sociaal veilige werkomgeving.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
E.E.W. Bruins