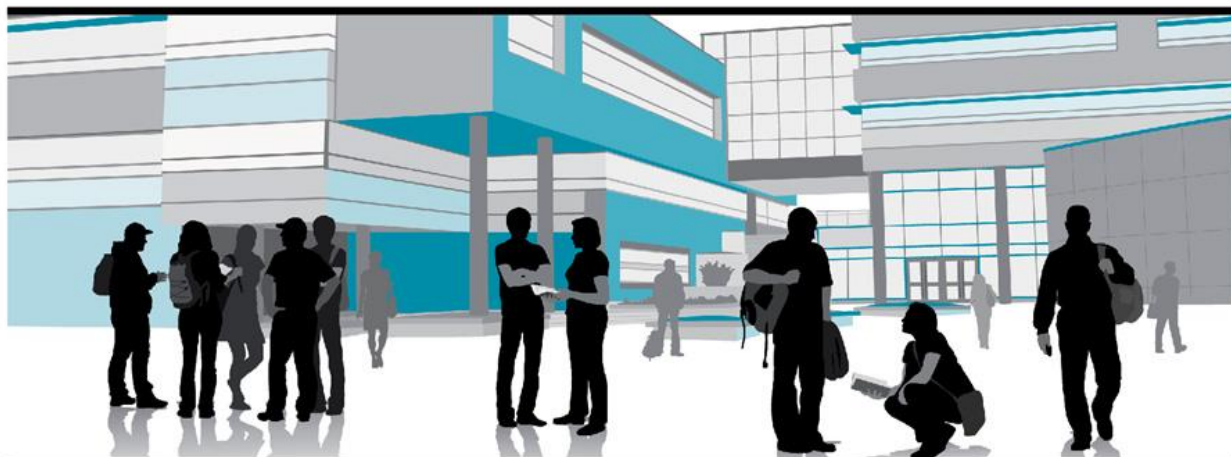




Radboud Universiteit Nijmegen Personeelsenquête 2018

Eindrapport

Uitgever:
IVA Onderwijs
Tilburg University (Intermezzo)
Postbus 90153
5000 LE Tilburg

© 2018 IVA Onderwijs

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, offset, fotokopie, microfilm, of in enige digitale, elektronische, optische vorm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van IVA Onderwijs. Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Samenvatting.....	5
1 Inleiding	12
1.1 Doelstelling	13
1.2 Onderzoeksaanpak.....	13
1.3 Respons	13
1.4 Representativiteit.....	14
1.5 Non-respons	14
1.6 Leeswijzer	14
2 Theoretisch kader	16
3 Arbeidsinhoud.....	18
3.1 Uitdaging	19
3.2 Zelfstandigheid.....	22
3.3 Duidelijkheid	25
3.4 Tijdsverdeling.....	28
4 Arbeidsrelaties.....	30
4.1 Collega's.....	31
4.2 Leidinggevende.....	34
4.3 Leidinggevende taken	37
4.4 Sociale veiligheid	39
5 Arbeidsvoorwaarden	42
5.1 Balans werk/privé.....	43
5.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	46
5.3 Loopbaan- en scholingsmogelijkheden.....	50
5.4 Jaargesprek.....	53
6 Arbeidsomstandigheden.....	55
6.1 Informatievoorziening.....	56
6.2 Bestuursklimaat	57
6.3 Medezeggenschap	60
7 Werkbeleving.....	63
7.1 Bevlogenheid	64
7.2 Betrokkenheid.....	72
7.3 Inzetbaarheid	75
7.4 Tevredenheid over werken bij Radboud Universiteit.....	78
7.5 Tevredenheid over Radboud Universiteit als werkgever	80

8	Werkdruk en burnout	82
8.1	Werkdruk.....	83
8.2	Feitelijke versus acceptabele werkdruk.....	87
8.3	Oorzaken werkdruk.....	89
8.4	Burnout.....	92
9	Mobiliteit.....	96
10	Verbanden tussen onderwerpen.....	99
	Overzichten	103
	Functiecategorie.....	104
	Leeftijd	105
	Geslacht	106
	Faculteit/dienst	107
	Functie WP	108
	Functie OBP	109
	Leidinggevende functie.....	110
	Aantal jaar bij Radboud Universiteit.....	111
	Aantal jaar in huidige functie	112
	Omvang dienstverband	113
	Bijlage 1: Correlaties	115
	Bijlage 2: Referenties.....	117



Samenvatting



Onderzoeksaanpak en respons

De personeelsenquête maakt een belangrijk onderdeel uit van het strategisch beleid van de Radboud Universiteit. In 2015 heeft de eerste meting plaatsgevonden. Begin 2018 heeft IVA Onderwijs in samenwerking met de Radboud Universiteit de tweede meting van de personeelsenquête uitgevoerd.

De gegevens voor het onderzoek zijn verzameld middels een online vragenlijst waarmee onderwerpen op het gebied van werkbeleving zijn gemeten.

53% van de medewerkers heeft de vragenlijst tot en met de rapportcijfers voor het werken bij de Radboud Universiteit en de Radboud Universiteit als werkgever zijn ingevuld. 47% heeft de vragenlijst volledig ingevuld. Bij de meting in 2015 was dat 37%.

De responsgroep is voor wat betreft de verdeling naar functiecategorie (WP/OBP), faculteit, dienst, geslacht, leeftijd en fte een goede afspiegeling van de populatie binnen de Radboud Universiteit.



Interpretatie

Omdat prioriteiten en omstandigheden per onderwerp verschillen, is een universeel geldende normering bij het interpreteren van de schaalscores niet toe te kennen. Als leidraad hebben we gewerkt met criteria op basis waarvan bepaalde resultaten een kleur hebben gekregen.

Negatief

Gematigd negatief

Niet negatief, niet positief

Gematigd positief

Positief

Bij het interpreteren van de resultaten zijn de licht- en donkergroen gearceerde scores de onderwerpen die (gematigd) positief scoren, terwijl de (donker)rode en witte scores aandachtspunten zijn.

In de rapportage zijn ook vergelijkingen op de verschillende onderwerpen naar enkele achtergrondkenmerken gemaakt (functiecategorie, leeftijd, geslacht, faculteit/dienst, eenheid RS, functie WP, functie OBP, aantal dienstjaren bij de Radboud Universiteit, aantal dienstjaren in de huidige functie, aard dienstverband en omvang aanstelling).

Om uitspraken te kunnen doen over verschillen tussen groepen medewerkers zijn de uitkomsten op significantie getoetst ($p < 0,05$). Ook zijn de scores van de Radboud Universiteit waar mogelijk vergeleken met die van 2015 (interne benchmark) en met de resultaten van de meest recente vergelijkbare onderzoeken bij vijf andere Nederlandse universiteiten (externe benchmark).



Theoretisch kader

Het theoretisch kader voor werkbeleving vindt zijn oorsprong in het Job Demands-Resources (JD-R) model. In dit model gaat het om de balans tussen taakeisen en hulpbronnen. Hoge taakeisen en een laag niveau van hulpbronnen kunnen leiden tot een burn-out.

Andersom leiden lage taakeisen en een hoog niveau van hulpbronnen tot zaken als bevlogenheid en betrokkenheid. Een positieve werkbeleving (o.a. bevlogenheid, betrokkenheid, burnout) kan vervolgens bijdragen aan minder ziekteverzuim, een lager verloop en meer productiviteit.



Totaalresultaten

Omdat alle werkenmerken potentieel een taakeis of hulpbron kunnen zijn en dat per medewerker kan verschillen, hebben we in dit rapport de taakeisen en hulpbronnen gegroepeerd in vier categorieën: arbeidsinhoud, arbeidsrelaties, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

De medewerkers van de Radboud Universiteit zijn in het algemeen redelijk positief over de arbeidsinhoud. Het WP is wat tevredener over de mate van uitdaging in hun werk dan het OBP. Wel zou het WP liever wat minder onderwijs geven en meer onderzoek doen dan nu feitelijk gebeurt en formeel is vastgelegd. Met name de tijd die zij feitelijk aan organiseren/vergaderen en overig besteden gaat af van hun tijd om onderzoek te doen.

Voor wat betreft de arbeidsrelaties zijn de medewerkers behoorlijk positief over de relatie met hun collega's en leidinggevend. De medewer-

kers met leidinggevende taken (met name WP), zijn daar gematigd positief over. Verder heeft 14,5% van de medewerkers in het afgelopen jaar een of meerdere vormen van ongewenst gedrag meegemaakt. Hierbij komt roddelen het meest voor.

Bij de arbeidsvoorwaarden valt op dat het WP minder positief is over de balans tussen werk en privé dan het OBP. Verder is het OBP over veel secundaire arbeidsvoorwaarden (veel) tevredener dan het WP. Alleen de reiskostenregeling en het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden worden door WP en OBP (ongeveer) gelijk beoordeeld. Verder zijn de medewerkers behoorlijk tevreden met het jaargesprek. Met name het OBP is hier positief over. Voor wat betreft de arbeidsomstandigheden zijn de medewerkers gematigd positief.

Qua werkbeleving zijn de medewerkers over het algemeen redelijk bevlogen en behoorlijk betrokken.

Daar staat tegenover dat de medewerkers positief noch negatief over hun inzetbaarheid zijn. Daarnaast ervaart met name het WP werkdruk, terwijl burnout-verschijnselen in lichte mate voorkomen. Al met al zijn de medewerkers behoorlijk positief over het werken bij de Radboud Universiteit en de Radboud Universiteit als werkgever. Alleen het WP is wat gematigder in het oordeel over de Radboud Universiteit als werkgever.

In termen van het JD-R model: de medewerkers hebben in enige mate te maken met taakeisen (bijv. werkdruk) maar er zijn voldoende hulpbronnen (bijv. uitdaging, collega's, leidinggevende) om deze compenseren, zodat de medewerkers redelijk bevlogen, betrokken en tevreden zijn en beperkte burnout-verschijnselen kennen.

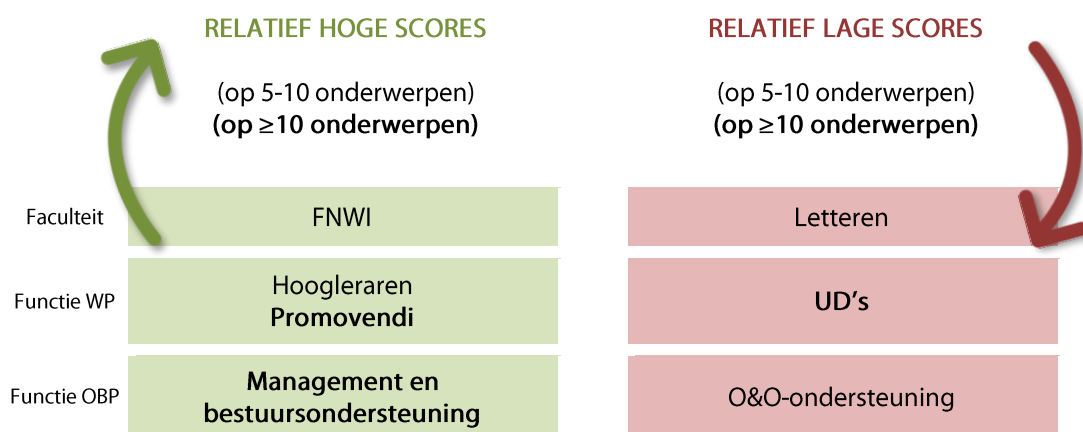
		WP	OBP	Totaal
Arbeidsinhoud	Uitdaging (1-5)	4,0	3,6	3,7
	Zelfstandigheid (1-5)	3,7	3,7	3,7
	Duidelijkheid (1-5)	3,5	3,7	3,6
Arbeidsrelaties	Collegae (1-5)	3,9	4,0	3,9
	Leidinggevende (1-5)	3,8	3,8	3,8
	Leidinggevende taken (1-5)	3,3	3,8	3,6
Arbeidsvoorwaarden	Balans werk/privé (1-5)	3,7	4,1	4,0
	Deeltijdwerken (1-10)	7,1	7,9	7,6
	Mogelijkheden opleiding volgen (1-10)	6,4	7,0	6,8
	Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden (1-10)	7,4	7,6	7,5
	Reiskostenregeling (1-10)	6,9	6,9	6,9
	Scholingsverlof (1-10)	5,7	6,7	6,4
	Sabbatical leave (1-10)	5,7	6,6	6,2
	Ouderschapsverlof (1-10)	6,7	7,8	7,4
	Overig verlof (1-10)	6,9	7,8	7,5
	Loopbaan- en scholingsmogelijkheden (1-5)	3,3	3,4	3,4
Arb. oms.	Jaargesprek (1-5)	3,8	4,0	3,9
	Bestuursklimaat (1-5)	3,2	3,3	3,3
	Medezeggenschap (1-5)	3,3	3,5	3,4
Werkbeleving	Bevlogenheid (1-5)	3,5	3,3	3,4
	Betrokkenheid (1-5)	3,7	3,8	3,7
	Inzetbaarheid (1-5)	2,8	3,0	2,9
	Werken bij Radboud Universiteit (1-10)	7,6	7,7	7,6
	Radboud Universiteit als werkgever (1-10)	7,1	7,6	7,4
	Werkdruk (1-5)	3,3	2,5	2,8
	Burnout (1-5)	2,2	2,0	2,1



Vergelijkingen naar achtergrondkenmerken

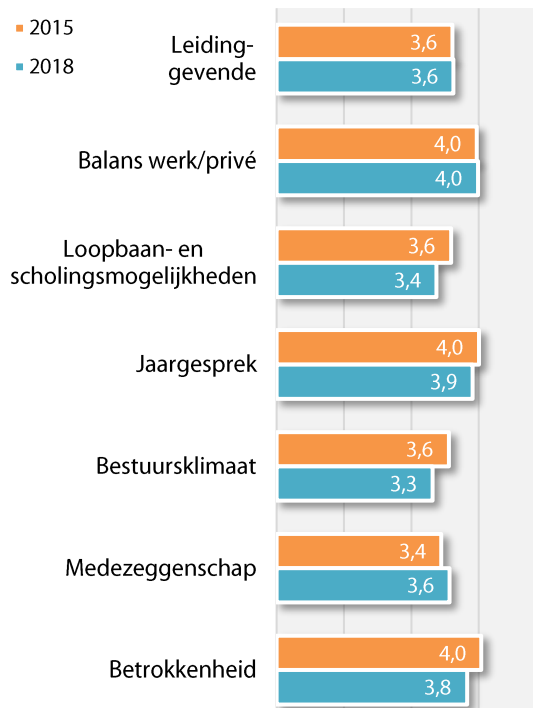
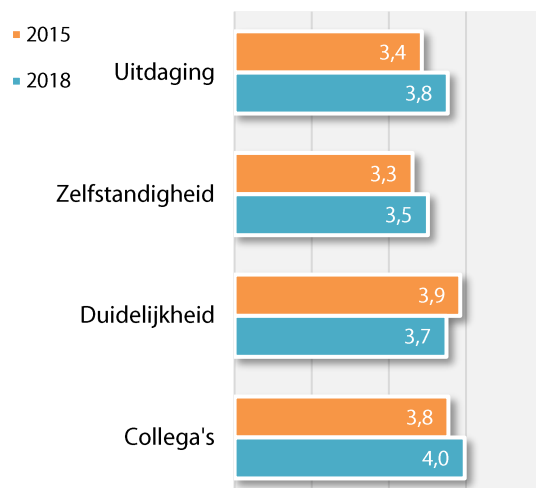
Bij de vergelijking van de medewerkers op een aantal achtergrondkenmerken (WP/OBP, leeftijd, geslacht, faculteit/dienst, eenheid Radboud Services, functie WP, functie OBP, leidinggevend, aantal jaar in dienst, aantal jaar in functie, aard en omvang dienstverband) is er een aantal groepen medewerkers dat hoog of juist laag scoort.

In onderstaande figuur staan de groepen medewerkers die vijf keer of vaker relatief hoog of juist laag scoren op de onderwerpen rondom werkbeleving. Uit de vergelijkingen blijkt ook dat er geen of nauwelijks verschillen zijn naar geslacht, leidinggevende functie, aantal jaar in functie en aard en omvang van het dienstverband.



Vergelijkingen met eerdere meting

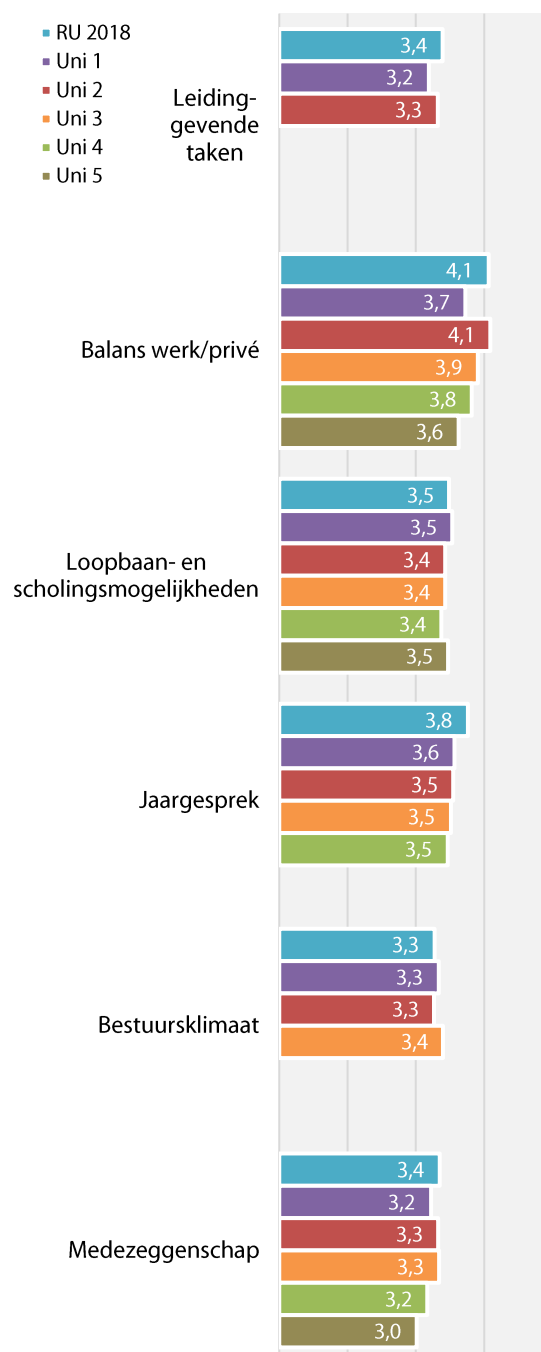
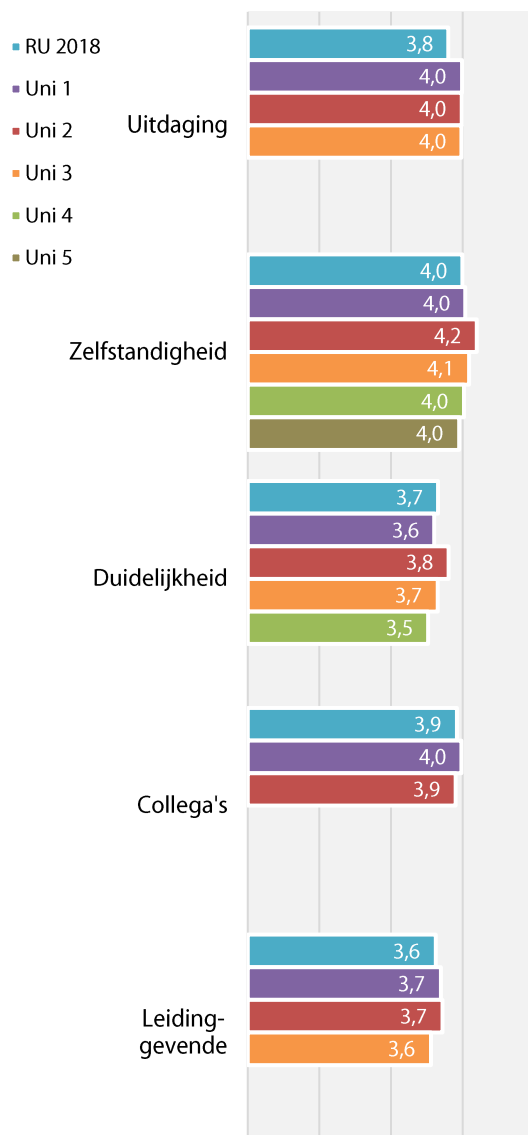
Voor wat betreft de vergelijking met de eerdere meting, zijn de verschillen tussen 2018 en 2015 over het algemeen klein. Alleen bij uitdaging zien we een wat grotere stijging en bij bestuursklimaat een wat grotere daling.



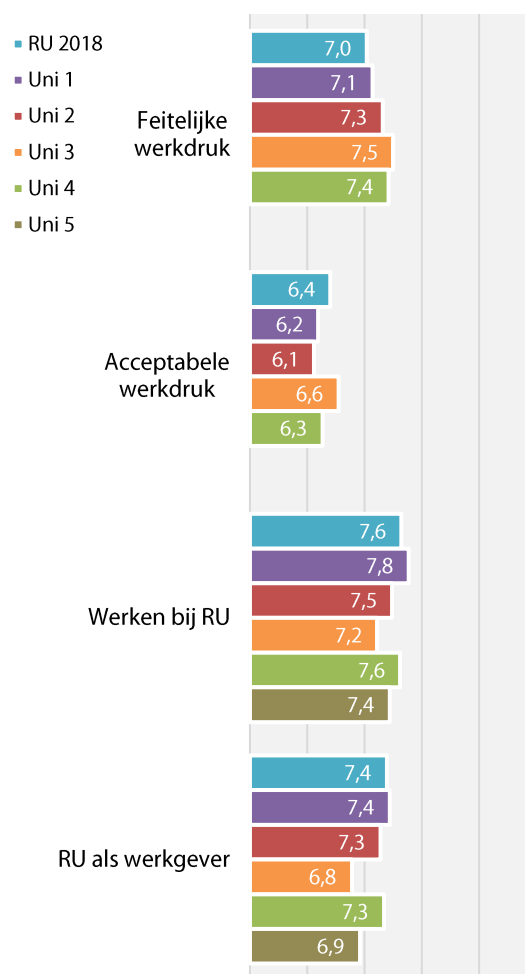
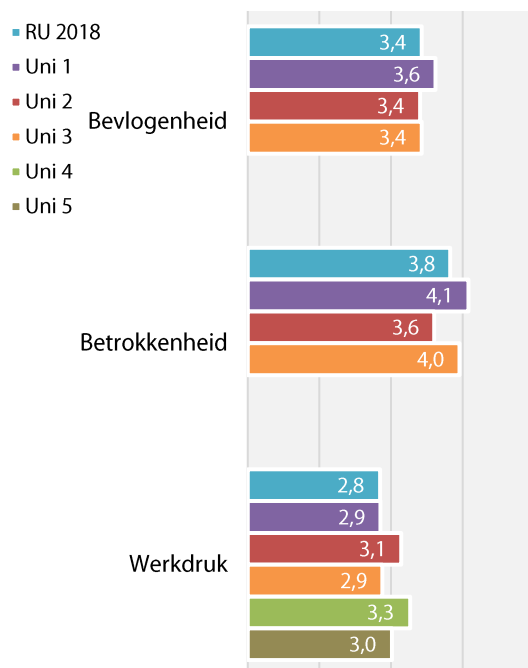


Vergelijkingen met andere universiteiten

Als we naar de externe benchmark van de Radboud Universiteit met vijf andere Nederlandse universiteiten kijken, zie we dat de verschillen over het algemeen klein zijn. Wel zijn de medewerkers van de Radboud Universiteit relatief positief over de balans werk/privé, het jaargesprek en de medezeggenschap.



Voor wat betreft de werkbeleving scoren de medewerkers ten opzichte van andere universiteiten relatief laag op betrokkenheid. Daar staat tegenover dat de medewerkers bij de Radboud Universiteit gemiddeld genomen wat minder werkdruk ervaren en daarnaast relatief hoge rapportcijfers voor het werken bij de universiteit en de universiteit als werkgever geven.



Verbanden tussen onderwerpen

Middels correlatie- en regressieanalyses is onderzocht of de werkbeleving (bevlogenheid, betrokkenheid, inzetbaarheid, burnout) en de rapportcijfers een relatie hebben met de onderwerpen op het gebied van arbeidsinhoud, arbeidsrelaties, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Hieruit blijkt dat uitdaging, loopbaan- en scholingsmogelijkheden en bestuursklimaat onderwerpen zijn die het meest samenhangen met de werkbeleving van de medewerkers van de Radboud Universiteit.

Ook hebben we onderzocht of het verwacht verloop een relatie heeft met de werkbeleving van de medewerkers. Het blijkt dat naarmate medewerkers meer burnout-verschijnselen hebben, zij in zeer lichte mate geneigd zijn een functie bij een andere organisatie te zoeken. Daar staat tegenover dat een langer dienstverband de kans op verloop in zeer lichte mate dempt.

1 Inleiding

1.1 Doelstelling

De personeelsenquête maakt een belangrijk onderdeel uit van het strategisch beleid van de Radboud Universiteit en dient daarbij verschillende doelen. Ten eerste is het voor de leiding van de universiteit van belang om te weten of de medewerkers in voldoende mate betrokken zijn bij de universiteit én de geformuleerde strategische koers. Ten tweede maakt de personeelsenquête mogelijke lacunes inzichtelijk tussen de geformuleerde strategie en de uitvoeringspraktijk. Op basis hiervan kunnen verdere interventies ter ondersteuning van het personeel worden geformuleerd. Daarnaast bieden de uitkomsten van de personeelsenquête leidinggevendenden mogelijkheden tot het verbeteren van de ondersteuning van medewerkers in lijn met de strategische HR koers van de universiteit.

In 2015 is de eerste meting van de personeelsenquête uitgevoerd. Begin 2018 heeft IVA Onderwijs in samenwerking met de Radboud Universiteit de tweede meting verricht.

1.2 Onderzoeksaanpak

De gegevens voor het onderzoek zijn verzameld middels een online vragenlijst bestaande uit vragenblokken waarmee onderwerpen rondom werkbeleving zijn gemeten. De vragenlijst is geprogrammeerd tot een webenquête die uitgebreid is getest op inhoud en doorverwijzingen. Ook is een Engelstalige versie opgesteld.

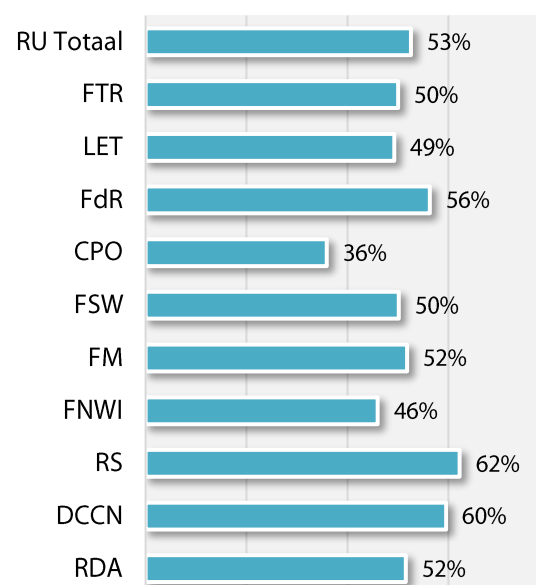
Om de respons te stimuleren heeft de Radboud Universiteit een aankondigingsbrief verstuurd met daarin een korte toelichting op het onderzoek. Verder is er halverwege de dataverzameling een reminder verstuurd. Een aantal dagen voor sluiting van de vragenlijst is een 'last call'

verstuurd. Ook konden de medewerkers vragen stellen aan de IVA Onderwijs-helpdesk. Tot slot heeft de Radboud Universiteit de Personeelsenquête onder de aandacht van de medewerkers gebracht en zijn zij via de 'lijn' gestimuleerd om de vragenlijst in te vullen.

1.3 Respons

In totaal zijn 4.325 medewerkers van de Radboud Universiteit benaderd (zowel reguliere medewerkers als declaranten). 4.165 medewerkers hebben per e-mail een uitnodiging met een link naar de online vragenlijst ontvangen en 160 medewerkers hebben een papieren vragenlijst ontvangen.

2.272 medewerkers (53%) hebben een bruikbare vragenlijst ingevuld. De respons is als bruikbaar aangemerkt wanneer minimaal de rapportcijfers voor het werken bij de Radboud Universiteit en de Radboud Universiteit als werkgever zijn ingevuld. 2.031 medewerkers (47%) heeft de vragenlijst volledig ingevuld¹. Bij de meting in 2015 was de respons 37% (gebaseerd op volledig ingevulde vragenlijsten).



¹ 2.03147% heeft de vragenlijst volledig ingevuld. De meeste medewerkers die tussen de vragen over de rapportcijfers en de laatste vraag zijn gestopt met invullen, hebben dit gedaan bij de vragen over de verdeling van hun tijd (1,5%) en de secundaire arbeidsvoorwaarden (1,2%).

1.4 Representativiteit

Om te kunnen beoordelen of de responsgroep representatief is voor de totale populatie hebben we gekeken of de responsgroep qua functiecategorie (WP/OBP), faculteit, dienst, geslacht, leeftijd en fte overeenkomt met de totale populatie. De responsgroep blijkt op alle kenmerken een goede afspiegeling van de populatie binnen de Radboud Universiteit. De afwijkingen zijn klein. Dit betekent dat het niet nodig is om de uitkomsten voor een bepaald achtergrondkenmerk te corrigeren door middel van weging.

1.5 Non-respons

De medewerkers is in de 'last call' de mogelijkheid geboden om aan te geven waarom zij niet aan het onderzoek willen meewerken. Er zijn 19 medewerkers die van deze mogelijkheid gebruik hebben gemaakt (0,6%). De redenen voor respondenten die niet meewerkten aan het onderzoek lopen uiteen van 'te kort in dienst/(bijna) uit dienst' en 'geen tijd' tot 'persoonlijke omstandigheden' en 'heeft geen zin'.

1.6 Leeswijzer

- Als gevolg van afrondingen komt het in enkele gevallen voor dat de som van kolom- of rijpercentages niet op exact 100% uitkomt.
- Niet alle medewerkers hebben alle vragen beantwoord (bijv. als gevolg van routing of het weglaten van de categorie 'weet niet/n.v.t.').

- Als een groep minder dan tien respondenten bevat, wordt er in verband met de anonimiteit niet over gerapporteerd. Dit wordt weergegeven met een streepje (-). Bij de meeste onderwerpen zijn de afzonderlijke items bewerkt tot een betrouwbare² schaalscore die loopt van 1 (helemaal oneens/nooit) tot en met 5 (helemaal eens/altijd). Dit is in overeenstemming met de antwoordcategorieën van de afzonderlijke items die in de vragenlijst terugkomen.
- Omdat prioriteiten en omstandigheden per onderwerp verschillen, is een universeel geldende normering bij het interpreteren van de schaalscores niet toe te kennen. Als leidraad hebben we de volgende grenzen gehanteerd:

1 – 5	1 – 10	Interpretatie
1,0 – 2,0	1,0 – 4,0	Negatief
2,1 – 2,7	4,1 – 5,5	Gematigd negatief
2,8 – 3,2	5,6 – 6,4	Niet negatief, niet positief
3,3 – 3,9	6,5 – 7,9	Gematigd positief
4,0 – 5,0	8,0 – 10,0	Positief

- Voor alle scores geldt: hoe hoger de score, hoe beter het onderwerp scoort. Alleen bij negatief gestelde items gebruiken we een 'omgedraaide' interpretatie en kleurentoekenning. Hier staat een hogere score voor een negatievere uitkomst. Deze items zijn cursief gemarkeerd. Bij informatievoorziening wordt een aangepaste interpretatie gehanteerd waarbij zowel een hoge als een lage score als negatief worden gezien en de middelste scores als positief.

² We stellen de betrouwbaarheid van de schalen vast aan de hand van Cronbach's alpha. Richtlijn is daarbij dat de items een minimale alpha van 0,70 hebben. Als een item niet voldoende bijdraagt aan een schaal, is het betreffende item niet in de schaal opgenomen. In de tabellen zijn deze items in de tabel onder de schaalscore gepresenteerd.

- In de tabellen staan de itemscores. Hierbij wordt onderscheid gemaakt naar wetenschappelijk personeel (WP) en ondersteunend en beheerspersoneel (OBP).

	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Item 1	3,9	4,2	*	4,1	0,9	2.199
Item 2	2,7	3,0	*	2,9	1,1	1.701
Item 3	3,8	3,8		3,8	0,9	1.951

- Als het verschil tussen WP en OBP significant is, staat er in de kolom 'Sig.' een asterisk (*). In de kolom 'Totaal' staat de gemiddelde score van alle medewerkers van de Radboud Universiteit samen. De kolom 'SD' geeft de standaarddeviatie (de spreiding van de scores rondom het gemiddelde) en de kolom 'n' geeft aan hoeveel respondenten de vraag beantwoord hebben. Medewerkers die bij een item 'weet niet/n.v.t.' toepassing hebben aangekruist, zijn niet meegenomen in de gemiddelde score van het betreffende item.
- Naast de verschillen tussen het WP en het OBP is voor de onderwerpen waarvoor een schaalscore is berekend gekeken of groepen medewerkers van elkaar verschillen op enkele achtergrondkenmerken: leeftijd, geslacht, faculteit, dienst, functie WP, functie OBP, aantal dienstjaren bij de Radboud Universiteit, aantal dienstjaren in de huidige functie, aard van het dienstverband (vast/tijdelijk) en omvang van de aanstelling (fte). Alleen de resultaten die relevant zijn worden genoemd. Bij een schaal van 1 tot en met 5 hanteren we het criterium dat een verschil relevant is als het significant ($p < 0,05^3$) is én het minimaal 0,3 bedraagt. Bij een schaal van 1 tot en met 10 houden we significantie én een verschil van 0,5 als criterium aan.

- Naast de vergelijking naar WP/OBP en enkele achtergrondkenmerken, is er gekeken of de scores van 2018 verschillen van die van 2015 (interne benchmark). Niet alle items die in 2018 zijn voorgelegd, zijn ook in 2015 voorgelegd. Om toch zuiver te kunnen vergelijken, hebben we waar mogelijk nieuwe schalen geconstrueerd van de items die wel vergelijkbaar zijn over de twee meetjaren. Deze 'nieuwe' schalen zijn ook op betrouwbaarheid getoetst (Cronbach's alpha). Door het construeren van nieuwe schalen ten behoeve van de vergelijking over de jaren, kunnen de interne benchmark scores voor 2018 afwijken van de scores die in eerder in de figuren of tabellen vermeld staan. In alle gevallen gaat het echter om betrouwbare schalen.
- Ook vergelijken we de resultaten van de Radboud Universiteit met die van vijf andere universiteiten⁴ (externe benchmark). Ook hier geldt dat we indien nodig nieuwe, doch betrouwbare schalen hebben geconstrueerd van de items die vergelijkbaar zijn over de verschillende universiteiten. De schaalscores van de Radboud Universiteit die voor de externe benchmark geconstrueerd zijn, kunnen afwijken van de scores van de Radboud Universiteit die elders in deze rapportage vermeld staan.

³ Dit houdt in dat we voor minstens 95% zeker zijn dat een gevonden verschil significant is en dus ook daadwerkelijk bestaat. Dit betekent overigens ook dat als we minder dan 95% zekerheid hebben over een gevonden verschil, we hieruit niet de conclusie mogen trekken dat het verschil niet bestaat. We zeggen dan alleen dat we hierover te weinig zekerheid hebben om conclusies te kunnen trekken.

⁴ Twee brede openbare universiteiten, één smalle openbare universiteit, één brede speciale universiteit en één smalle speciale universiteit.

2 Theoretisch kader

Het theoretisch kader voor werkbeleving vindt zijn oorsprong in het Job Demands-Resources (JD-R) model (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004), waarvan de assumpties worden ondersteund door tal van – deels longitudinale – onderzoeken die zijn uitgevoerd in diverse landen, bij diverse beroepsgroepen en in verschillende organisaties (Schaufeli & Taris, 2013). In een notendop veronderstelt dit model dat taakeisen (job demands) en hulpbronnen (job resources) van invloed kunnen zijn op de werkbeleving (bevlogenheid, betrokkenheid, inzetbaarheid en burnout). Een positieve werkbeleving kan vervolgens bijdragen aan gedrag zoals minder ziekteverzuim, een lager verloop en meer productiviteit.

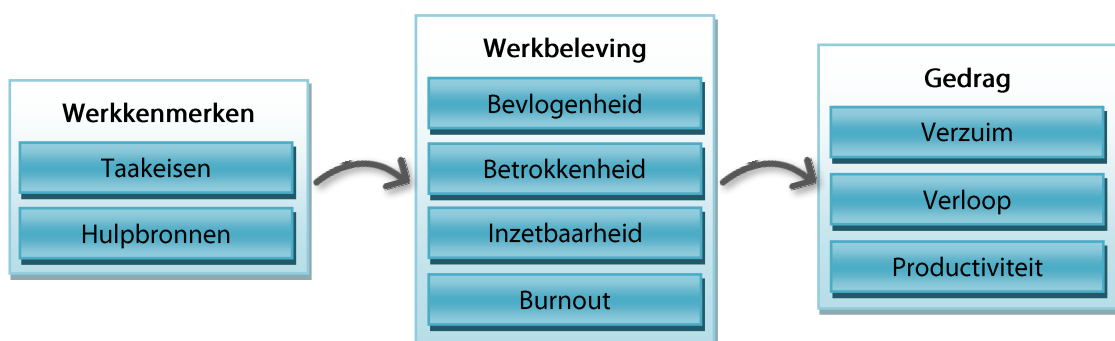
In het JD-R model worden werkkenmerken geclassificeerd als taakeisen of als hulpbronnen. Daarbij hebben taakeisen in basis een negatieve valentie (kosten, inspanning) en hulpbronnen een positieve valentie (doelen bereiken, groei/ontwikkeling; Schaufeli & Taris, 2013). Meer in detail gaat het bij taakeisen om werkkenmerken die een bepaalde inspanning van de werknemer verlangen. Taakeisen kunnen zowel uitdagend zijn als een belemmering vormen. Wanneer een werknemer voortdurend wordt blootgesteld aan hoge taakeisen, kan dit op de lange duur leiden tot werkstress en burnout (Bakker & Demerouti, 2007). Voorbeelden van taakeisen zijn werkdruk, sociale (on)veiligheid, mantelzorg, balans werk/privé en (on)veilig/(on)gezond werken.

Bij hulpbronnen gaat het om werkkenmerken die helpen bij het bereiken van werkdoelen, persoonlijke groei en ontwikkeling en/of de negatieve invloed van hoge taakeisen verminderen. Voorbeelden van hulpbronnen zijn zelfstandigheid, duidelijkheid, sociale steun, feedback op prestaties door leidinggevende, loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden en medezeggenschap.

Bevlogenheid (bestaande uit vitaliteit, toewijding en absorptie), betrokkenheid en tevredenheid zijn veelal het resultaat van een hoog niveau van hulpbronnen (Bakker, 2009; Halbesleben, 2010). Voorbeelden van hulpbronnen zijn uitdaging, zelfstandigheid, duidelijkheid, werksfeer, steun van collega's en steun van leidinggevende.

Omdat alle werkkenmerken potentieel een taakeis of hulpbron kunnen zijn en dat per medewerker kan verschillen hebben we in dit rapport de taakeisen en hulpbronnen gegroepeerd in vier categorieën: arbeidsinhoud, arbeidsrelaties, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Werkbeleving is de term die we gebruiken om het geheel aan meningen en houdingen van medewerkers ten opzichte van hun werk(gever) aan te geven. Het gaat dan om zaken als bevlogenheid, betrokkenheid, inzetbaarheid en burnout. Diverse studies hebben aangetoond dat de verschillende vormen van werkbeleving een invloed op gedrag kunnen hebben (Luthans et al., 2007; Meyer & Herscovitch, 2001; Schaufeli & Salanova, 2007; Saari & Judge, 2004; Van Veldhoven et al., 2002; Wegge et al., 2007).



3 Arbeidsinhoud

3.1 Uitdaging

Bij uitdaging is bijvoorbeeld gemeten of medewerkers hun kennis en vaardigheden volledig gebruiken, of zij nieuwe dingen leren in hun werk en of zij zich in voldoende mate kunnen ontwikkelen.

Kernpunten



Het WP ervaart beduidend meer uitdaging in het werk, met name bij het uitgedaagd voelen en het nieuwe dingen leren in hun werk.

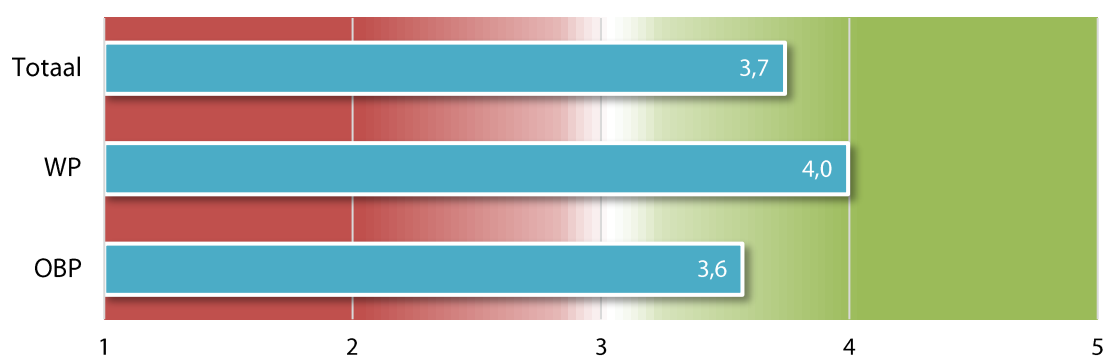


De medewerkers, en dan met name het OBP, ervaren in 2018 significant meer uitdaging dan in 2015.



In vergelijking met drie andere universiteiten scoort de Radboud Universiteit lager voor wat betreft uitdaging.

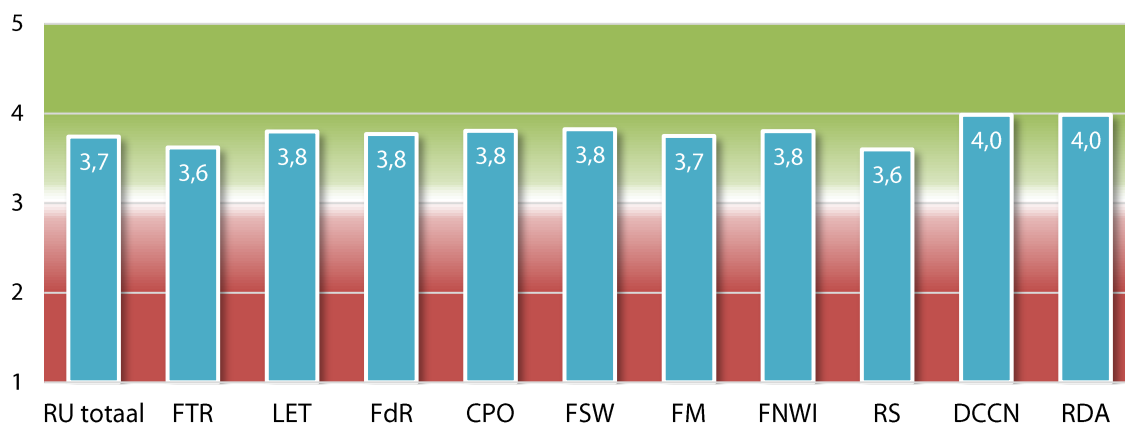
Uitdaging naar WP/OBP



Itemscores uitdaging naar WP/OBP

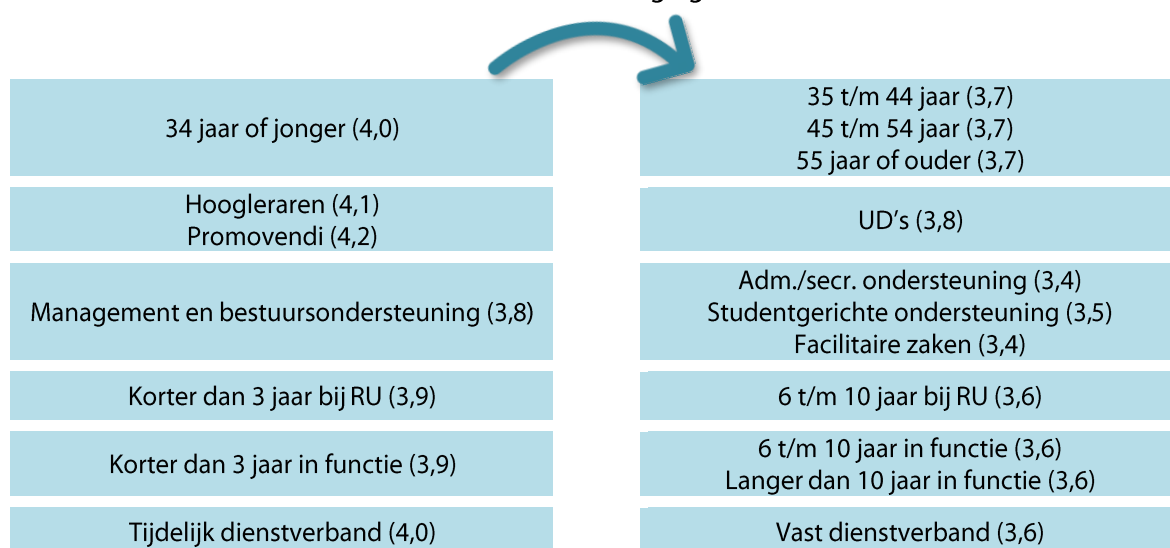
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Ik kan mijn kennis en vaardigheden volledig gebruiken	3,9	3,5	*	3,7	1,0	2.170
Ik word in mijn werk voldoende uitgedaagd	4,1	3,5	*	3,8	1,0	2.166
Ik leer nieuwe dingen in mijn werk	4,2	3,7	*	3,9	0,8	2.171
Ik kan me voldoende ontwikkelen in mijn werk	3,8	3,5	*	3,6	1,0	2.157

Uitdaging naar faculteiten en diensten

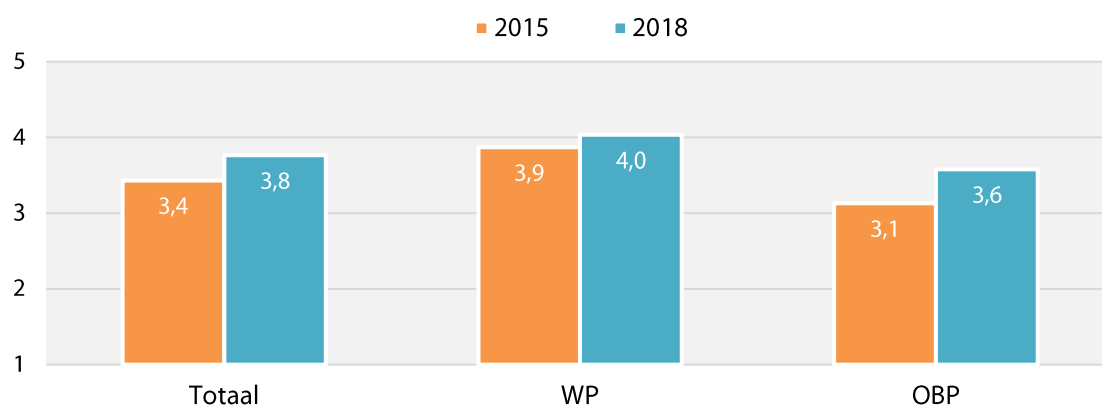


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...ervaren meer uitdaging dan...

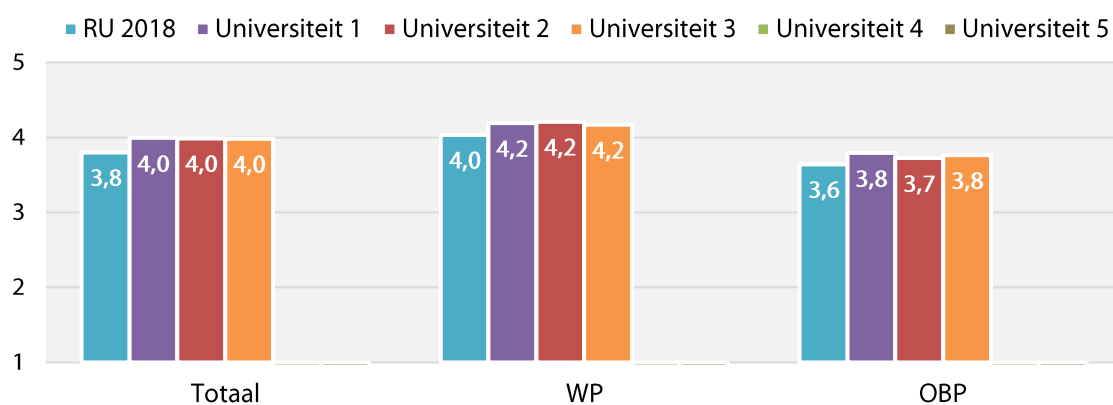


Vergelijking uitdaging met eerdere meting



Omdat in 2015 is gewerkt met een vierpuntsschaal, is de 2015-score in bovenstaande omgerekend naar een vijfpuntsschaal.

Vergelijking uitdaging met andere universiteiten



3.2 Zelfstandigheid

Zelfstandigheid gaat over de mate van autonomie in het werk. Kunnen de medewerkers zelf bepalen hoe zij hun werk aanpakken en hebben zij daar ook voldoende bevoegdheden toe? En hebben zij invloed op het werktempo en kunnen zij meebeslissen over belangrijke dingen die met hun werk te maken hebben?

Kernpunten



Medewerkers van de Radboud Universiteit kunnen in grote mate zelf bepalen hoe zij hun werk aanpakken en hebben in hun werk veel ruimte voor initiatief.

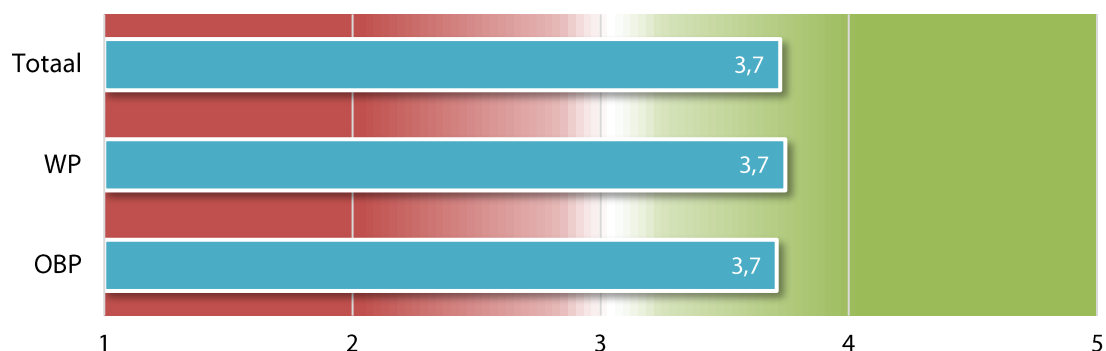


De medewerkers, en dan met name het OBP, ervaren in 2018 significant meer zelfstandigheid dan in 2015.



Op vijf andere universiteiten ervaren de medewerkers minimaal even veel zelfstandigheid.

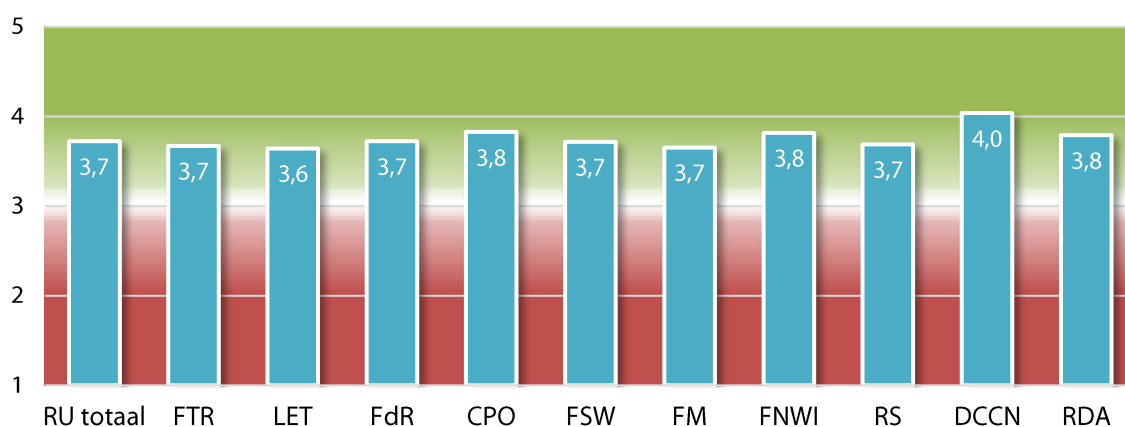
Zelfstandigheid naar WP/OBP



Itemscores zelfstandigheid naar WP/OBP

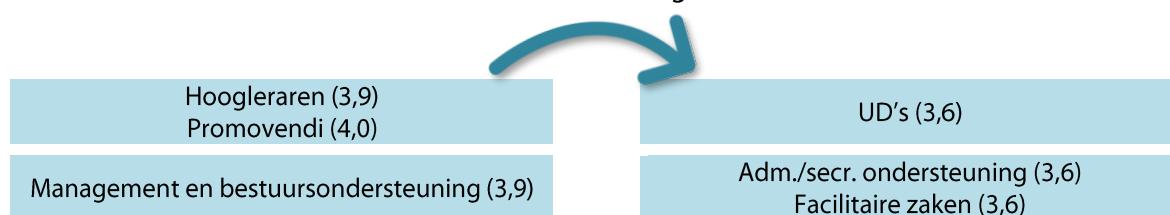
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk aanpak	4,0	3,9	*	4,0	0,8	2.168
Ik heb voldoende bevoegdheden om mijn taken goed uit te voeren	3,7	3,8		3,8	0,8	2.143
Ik heb in mijn werk de mogelijkheden om zelf initiatieven te nemen	4,1	4,0	*	4,0	0,7	2.166
Ik heb invloed op het werktempo	3,5	3,7	*	3,6	0,9	2.157
Ik heb veel te zeggen over wat er gebeurt in mijn werk	3,6	3,5	*	3,5	1,0	2.153
Ik kan meebeslissen over belangrijke dingen die met mijn werk te maken hebben	3,5	3,5		3,5	1,0	2.155

Zelfstandigheid naar faculteiten en diensten

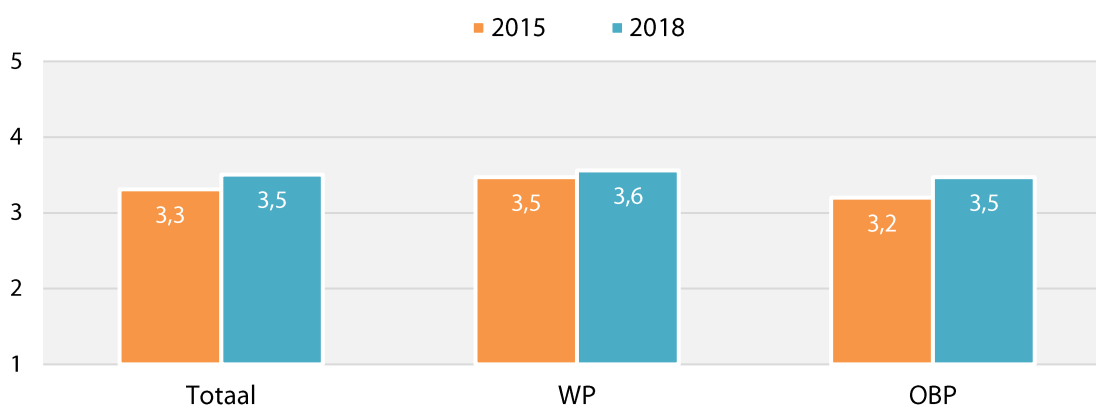


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...ervaren meer zelfstandigheid dan...

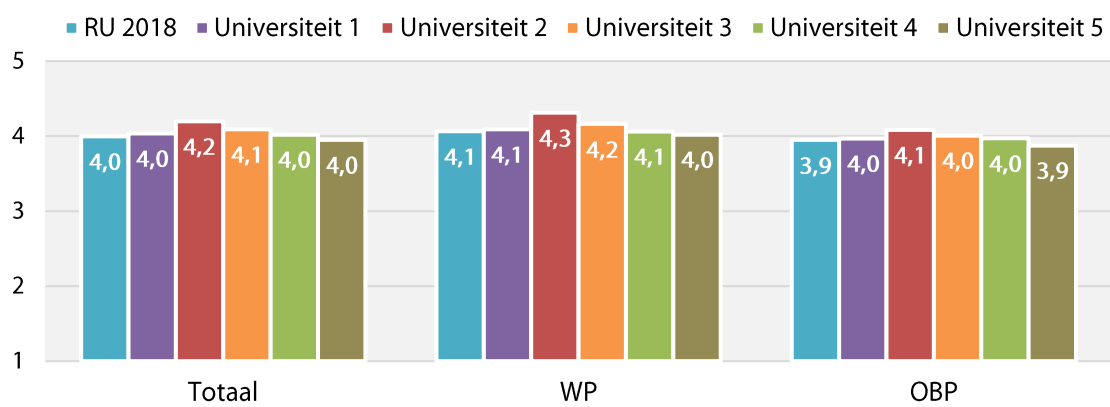


Vergelijking zelfstandigheid met eerdere meting



Omdat in 2015 is gewerkt met een vierpuntsschaal, is de 2015-score in bovenstaande omgerekend naar een vijf puntsschaal.

Vergelijking zelfstandigheid met andere universiteiten



3.3 Duidelijkheid

Bij duidelijkheid is onder andere gemeten in welke mate taken en bevoegdheden duidelijk en op elkaar afgestemd zijn, of de verwachtingen omtrent resultaten helder zijn en of medewerkers voldoende informatie ontvangen om hun werk goed te kunnen doen.

Kernpunten



Het WP ervaart wat minder duidelijkheid, met name bij de hoeveelheid tijd die zij hebben voor (deel)taken.

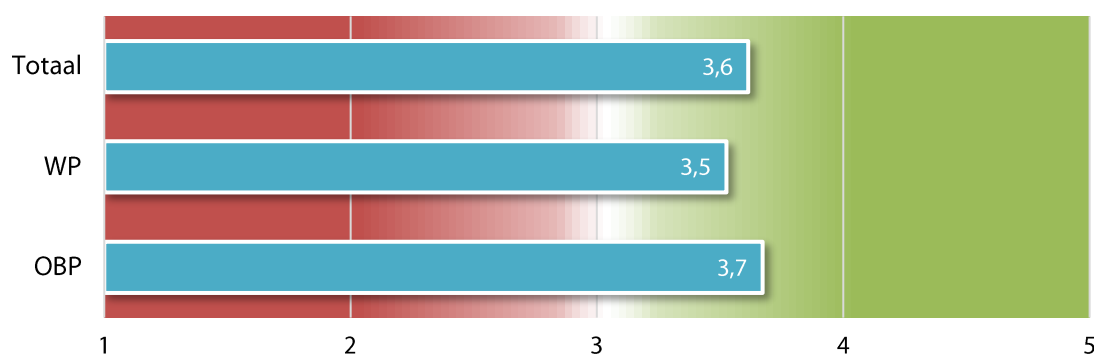


In vergelijking met 2015 is de duidelijkheid wat afgenomen.



Bij vier andere universiteiten ervaren de medewerkers ongeveer evenveel duidelijkheid.

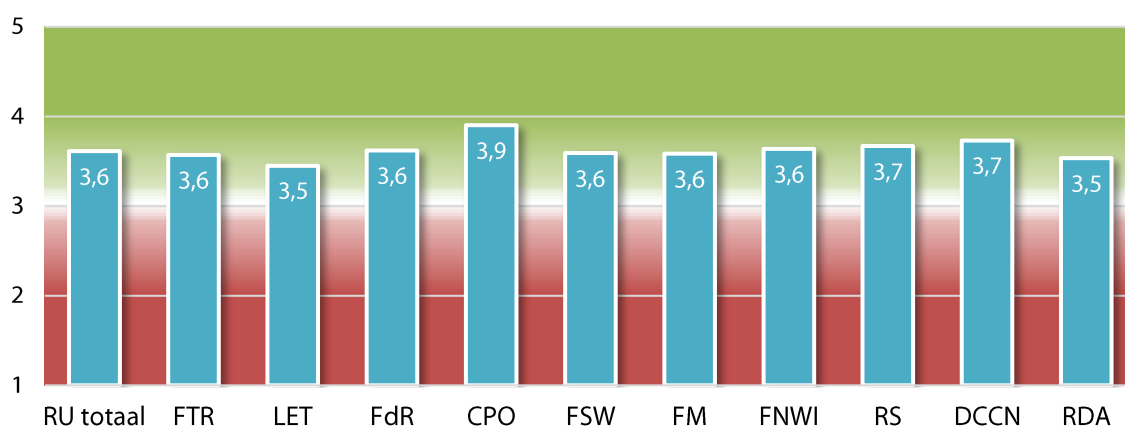
Duidelijkheid naar WP/OBP



Itemscores duidelijkheid naar WP/OBP

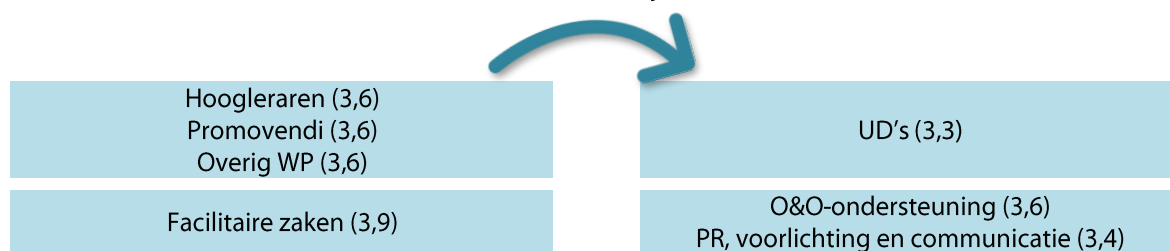
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Mijn taken zijn duidelijk	3,8	3,8		3,8	0,8	2.181
Mijn bevoegdheden zijn duidelijk	3,6	3,8	*	3,7	0,9	2.167
Mijn taken en bevoegdheden zijn goed op elkaar afgestemd	3,4	3,6	*	3,5	0,9	2.133
Het is mij duidelijk welke resultaten van mij worden verwacht	3,7	3,8	*	3,8	0,9	2.178
Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen	3,6	3,6		3,6	0,9	2.173
Het is mij duidelijk hoeveel tijd ik heb voor mijn (deel)taken	3,1	3,5	*	3,3	1,0	2.127

Duidelijkheid naar faculteiten en diensten

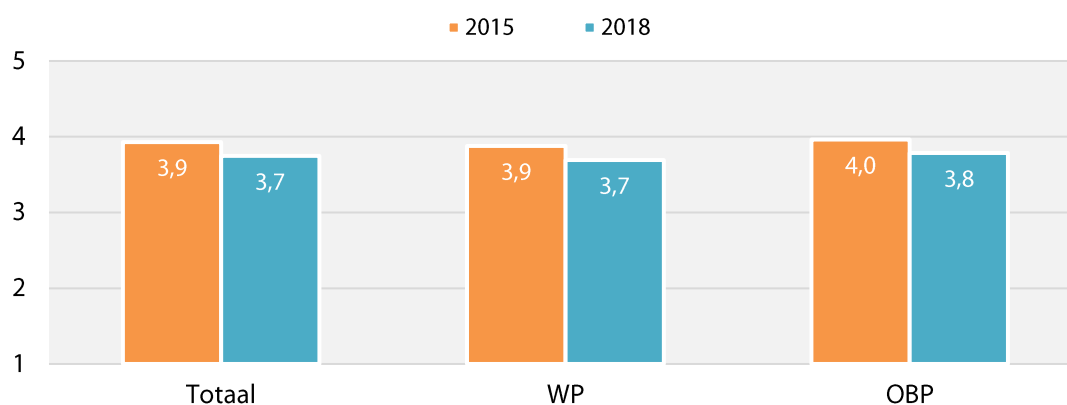


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...ervaren meer duidelijkheid dan...

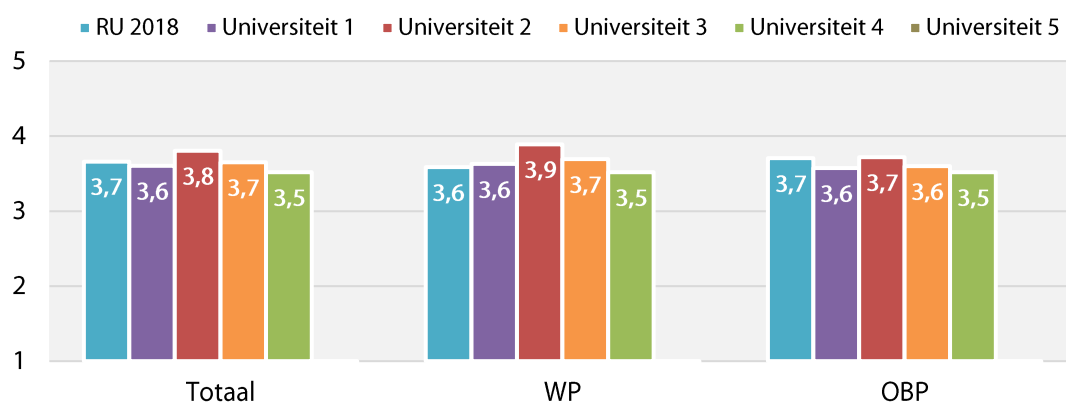


Vergelijking duidelijkheid met eerdere meting



Omdat in 2015 is gewerkt met een vierpuntsschaal, is de 2015-score in bovenstaande omgerekend naar een vijfpuntsschaal.

Vergelijking duidelijkheid met andere universiteiten



3.4 Tijdsverdeling

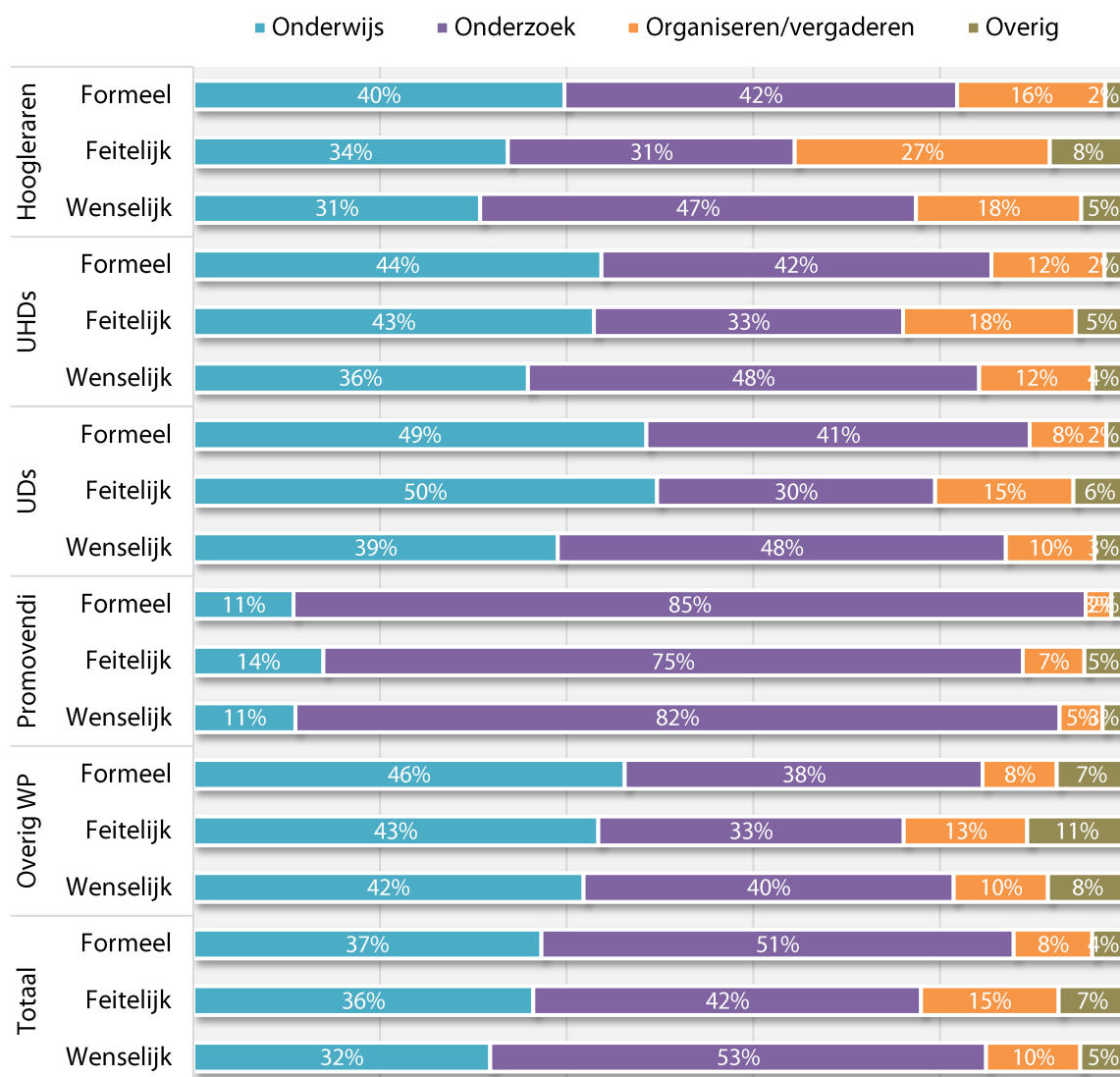
Het WP is gevraagd een inschatting te maken van de formele, feitelijke en wenselijke tijdsverdeling over hun taken in het afgelopen jaar. Het gaat dan om onderwijs, onderzoek, organiseren/vergaderen en overig.

Kernpunten

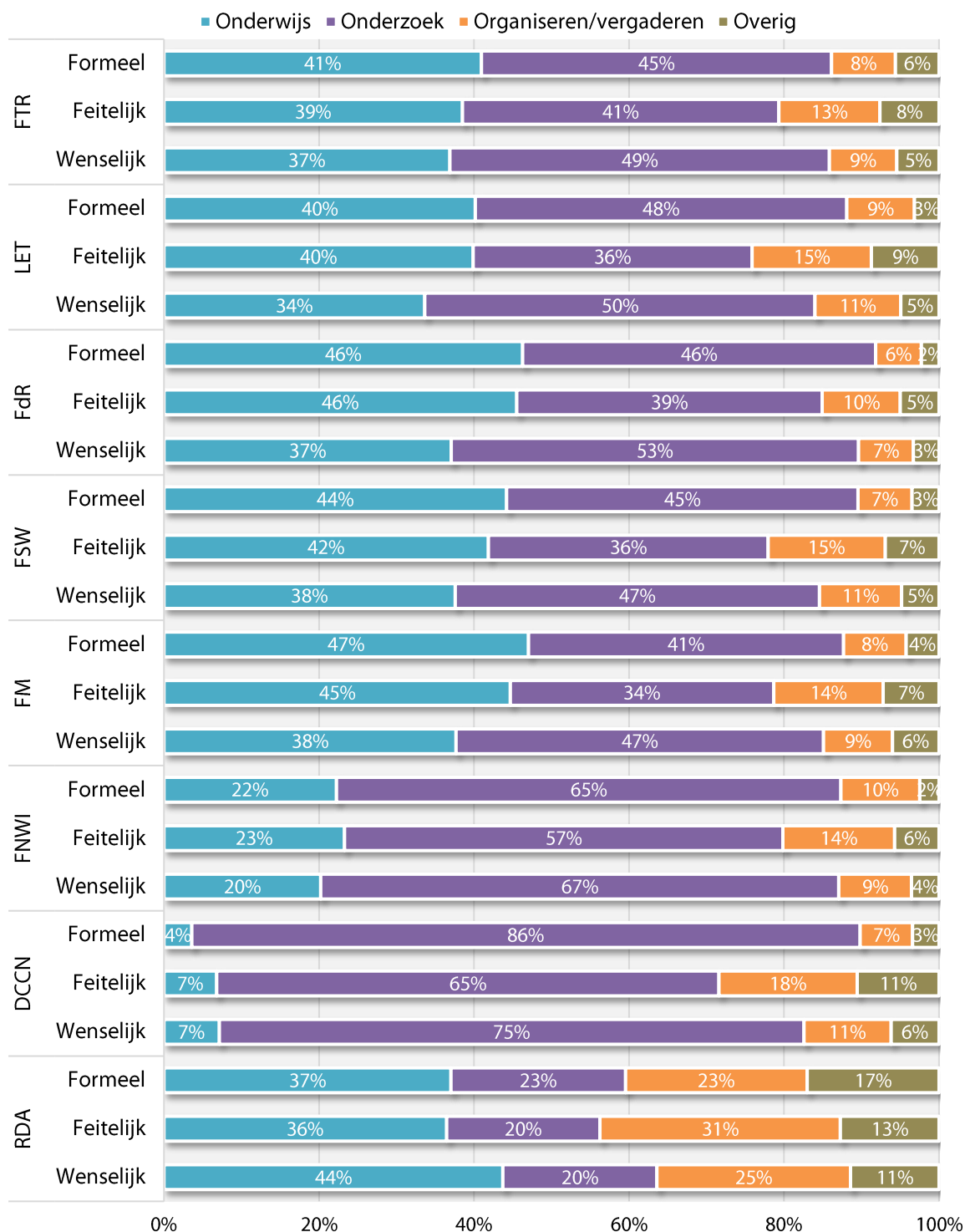


In alle WP-functies wordt feitelijk minder onderzoek gedaan dan formeel en wenselijk, terwijl ze feitelijk meer tijd besteden aan organiseren/vergaderen en overig dan formeel en wenselijk. Bovendien wensen zij graag minder onderwijstijd dan zowel formeel vastgelegd en feitelijk gebeurt.

Tijdsverdeling naar WP-functies



Tijdsverdeling WP naar faculteiten en diensten



4 Arbeidsrelaties

4.1 Collega's

Bij de tevredenheid over de collega's gaat het onder andere om de inhoudelijke betrokkenheid bij elkaars werk, het collega's om hulp kunnen vragen en het respect en waardering dat medewerkers van collega's ontvangen.

Kernpunten



De medewerkers kunnen hun collega's om hulp vragen en voelen zich in grote mate gerespecteerd en gewaardeerd door hun collega's.

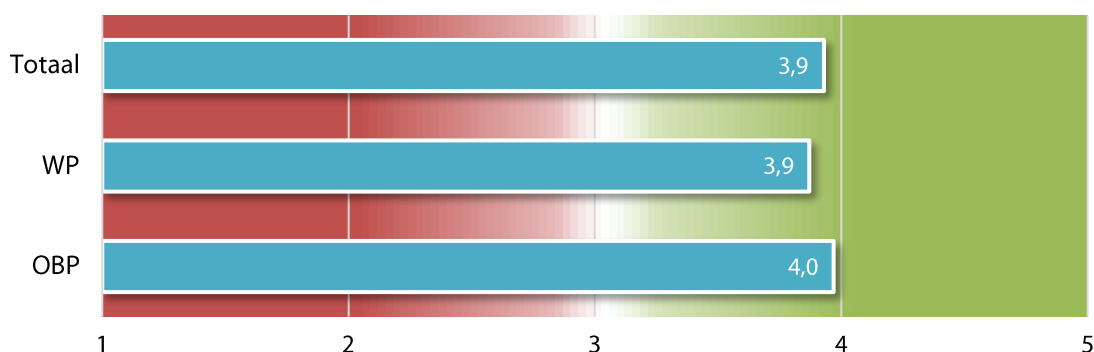


De waardering van de collega's kent een licht stijgende lijn ten opzichte van 2015.



De relatie met collega's bij de Radboud Universiteit scoort ongeveer even hoog als die bij twee andere universiteiten.

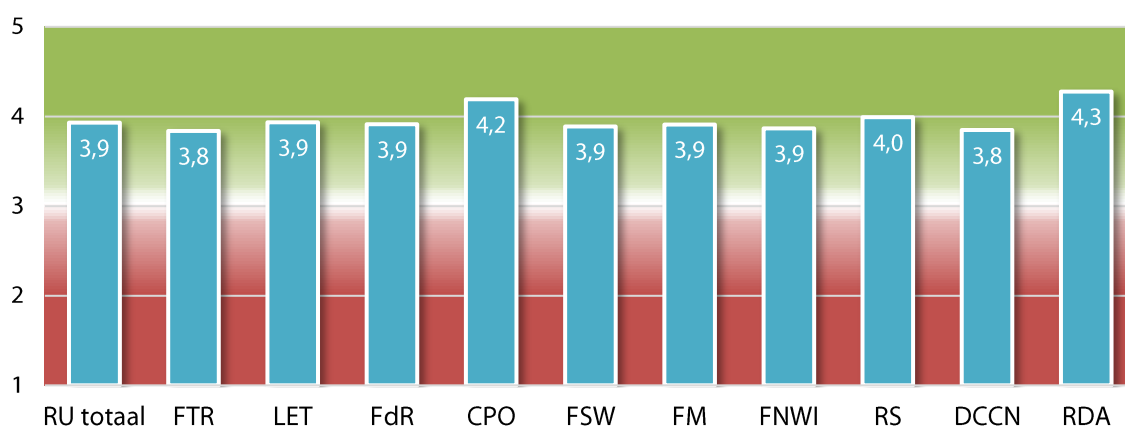
Collega's naar WP/OBP



Itemscores collega's naar WP/OBP

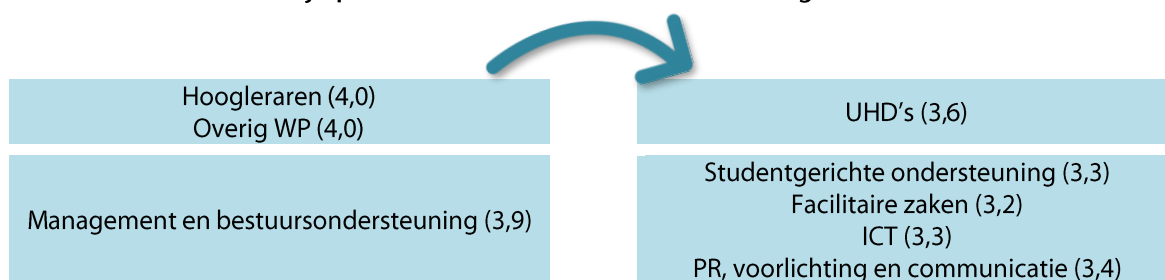
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Binnen de afdeling/eenheid is men inhoudelijk betrokken bij elkaars werk	3,5	3,7	*	3,6	0,9	2.104
Als het nodig is kan ik mijn collega's om hulp vragen	4,0	4,1		4,1	0,8	2.113
Ik heb het gevoel dat mijn collega's mij respecteren	4,1	4,1		4,1	0,7	2.095
Ik heb het gevoel dat mijn collega's mij in mijn werk waarderen	3,9	4,0	*	4,0	0,8	2.085
Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk moeilijk krijg	3,8	3,9	*	3,9	0,8	2.081

Collega's naar faculteiten en diensten

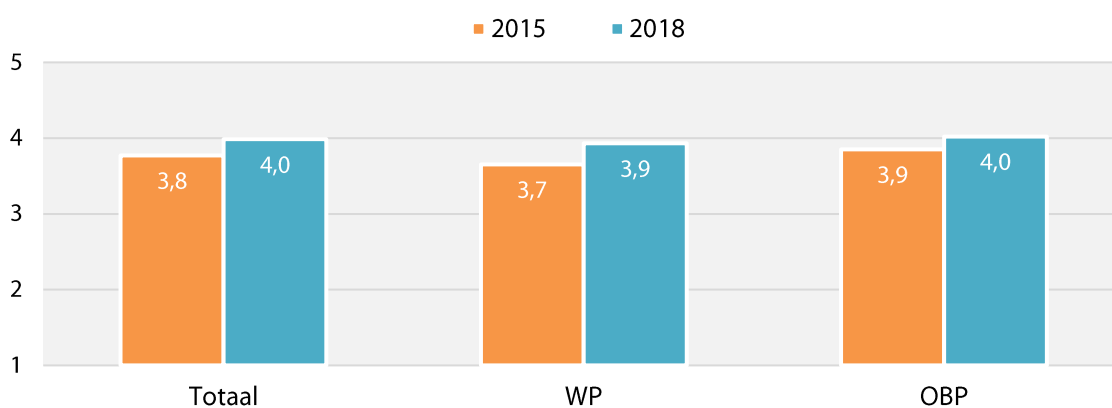


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...zijn positiever over de relatie met hun collega's dan...

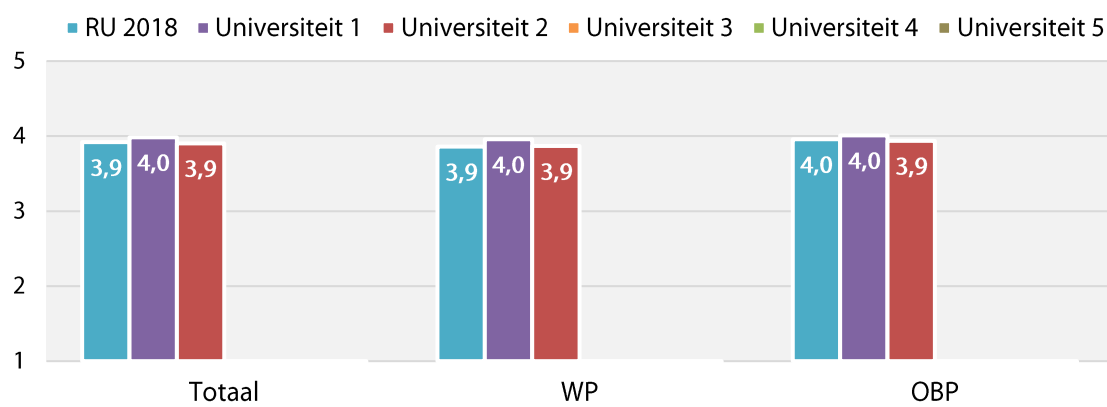


Vergelijking collega's met eerdere meting



Omdat in 2015 is gewerkt met een vierpuntsschaal, is de 2015-score in bovenstaande omgerekend naar een vijfpuntsschaal.

Vergelijking collega's met andere universiteiten



4.2 Leidinggevende

76% van de medewerkers heeft één leidinggevende en 19% heeft twee leidinggevers. 3% heeft geen leidinggevende en voor nog eens 2% is dit niet bekend of niet van toepassing. De medewerkers die een leidinggevende hebben is gevraagd hoe tevreden daarover zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om de mate waarin de leidinggevende de medewerkers inspireert en motiveert, bijdraagt aan een goede werksfeer, respectvol met hen omgaat en voldoende oog heeft voor zowel persoonlijke als werkbelangen.

Kernpunten

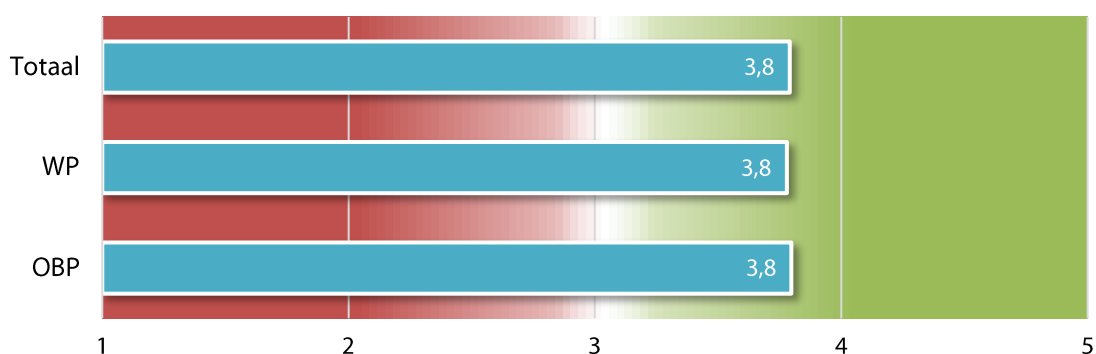


Leidinggevers gaan behoorlijk respectvol met de medewerkers om en hebben ruim voldoende oog voor de privésituatie van medewerkers.



De Radboud Universiteit scoort ongeveer even hoog als in 2015 en als drie andere universiteiten voor wat betreft de leidinggevende.

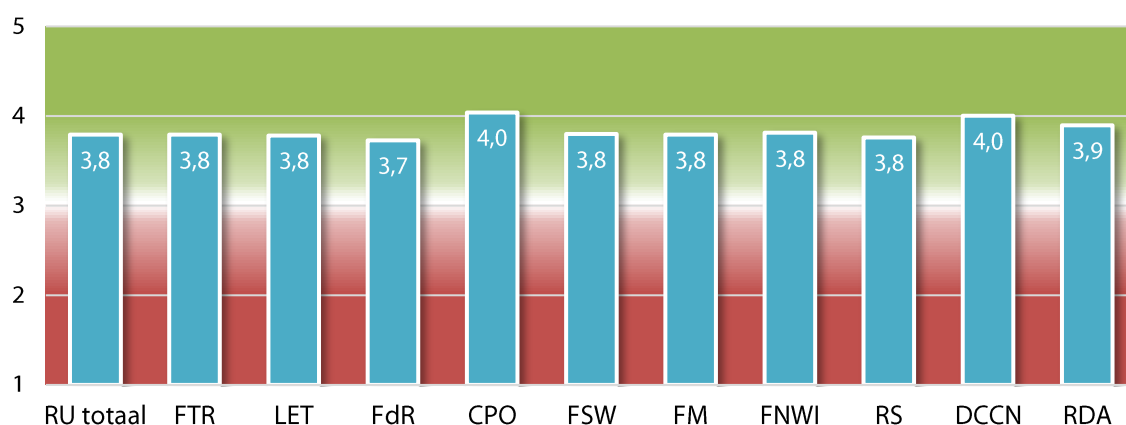
Leidinggevende naar WP/OBP



Itemscores leidinggevende naar WP/OBP

Mijn direct leidinggevende...	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
inspireert en motiveert mij	3,5	3,4		3,4	1,1	1.993
draagt bij aan een goede werksfeer	3,8	3,8		3,8	1,0	2.001
geeft mij regelmatig bruikbare feedback over mijn prestaties en functioneren	3,2	3,3	*	3,3	1,1	1.975
heeft goed zicht op mijn kwaliteiten en deskundigheid	3,8	3,7	*	3,8	1,0	1.970
geeft mij waardering voor mijn werk	3,8	3,8		3,8	1,0	2.000
gaat respectvol met mij om	4,2	4,2		4,2	0,8	2.009
geeft belangrijke informatie door	3,6	3,7		3,7	1,0	1.988
heeft voldoende oog voor mijn privésituatie wanneer dat op invloed is op mijn werk	3,9	4,0	*	4,0	0,9	1.718
heeft voldoende oog voor mijn werkbelangen	3,7	3,7		3,7	0,9	1.970

Leidinggevende naar faculteiten en diensten

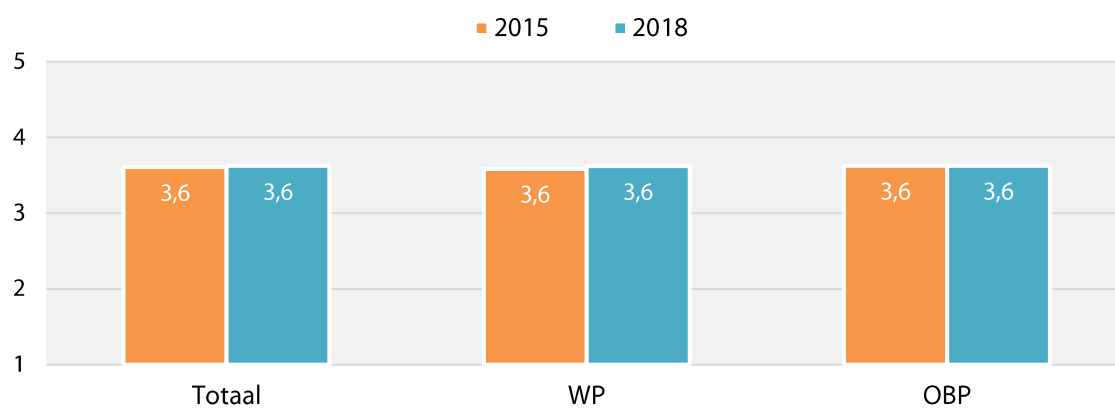


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

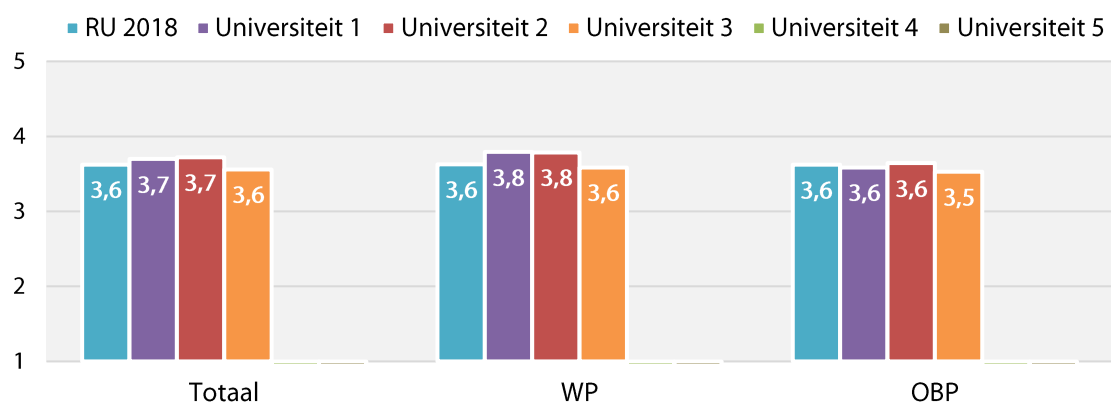
...zijn positiever over hun leidinggevende dan...

34 jaar of jonger (4,0)	45 t/m 54 jaar (3,7) 55 jaar of ouder (3,7)
Promovendi (3,9) Overig WP (3,9)	Hoogleraren (3,5)
Korter dan 3 jaar bij RU (4,0)	Langer dan 10 jaar bij RU (3,7)

Vergelijking leidinggevende met eerdere meting



Vergelijking leidinggevende met andere universiteiten



4.3 Leidinggevende taken

22% van de medewerkers heeft een leidinggevende functie. Hen is gevraagd hoe zij hun leidinggevende taken ervaren: zijn deze goed te combineren met hun andere taken? Kunnen zij in voldoende mate gebruikmaken van ondersteuning en ondersteunt de digitalisering van werkprocessen hen bij hun taken?

Kernpunten

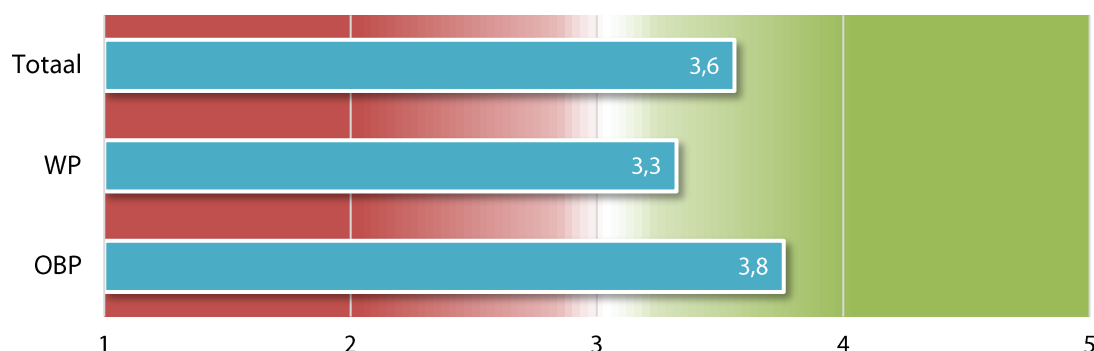


WP-leidinggevers zijn een stuk minder positief over hun leidinggevende taken dan het OBP. Zij vinden met name dat digitalisering hen onvoldoende ondersteunt bij hun leidinggevende taken. Ook vinden zij dat hun leidinggevende taken matig te combineren zijn met hun andere taken.



Leidinggevers van de Radboud Universiteit zijn wat positiever over hun leidinggevende taken dan leidinggevers bij twee andere universiteiten.

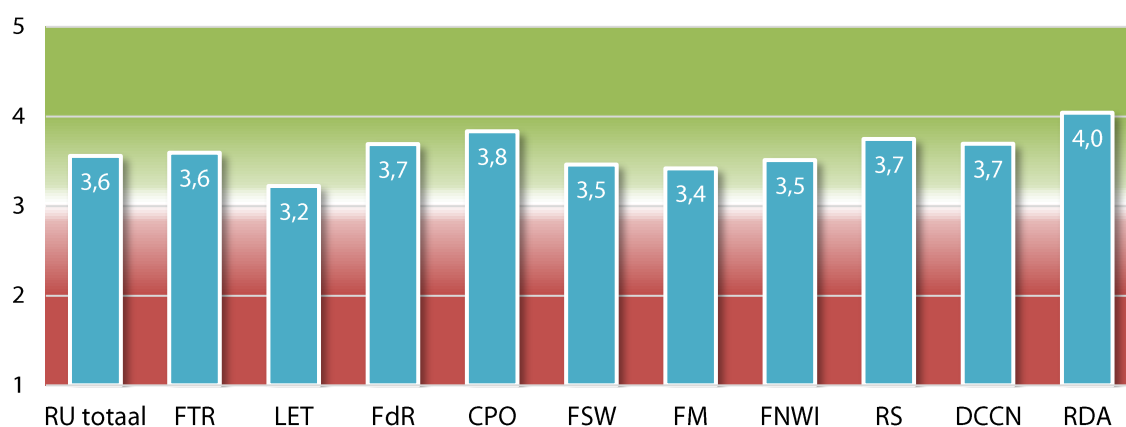
Leidinggevende taken naar WP/OBP



Itemscores leidinggevende taken naar WP/OBP

	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Mijn leidinggevende taken zijn goed te combineren met mijn andere taken	3,2	3,8	*	3,5	0,9	378
Ik heb voldoende bevoegdheden om mijn leidinggevende taken goed uit te kunnen voeren	3,5	3,7	*	3,6	1,0	380
Ik kan in voldoende mate gebruikmaken van ondersteuning bij mijn leidinggevende taken	3,1	3,6	*	3,3	1,0	378
Digitalisering van werkprocessen ondersteunt mij bij mijn leidinggevende taken	2,7	3,4	*	3,1	1,1	373
In mijn functie is er een balans tussen verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen	3,4	3,8	*	3,6	0,9	386
Ik heb oog voor de privésituatie van medewerkers wanneer dat op invloed is op hun werk	4,2	4,3	*	4,2	0,6	370

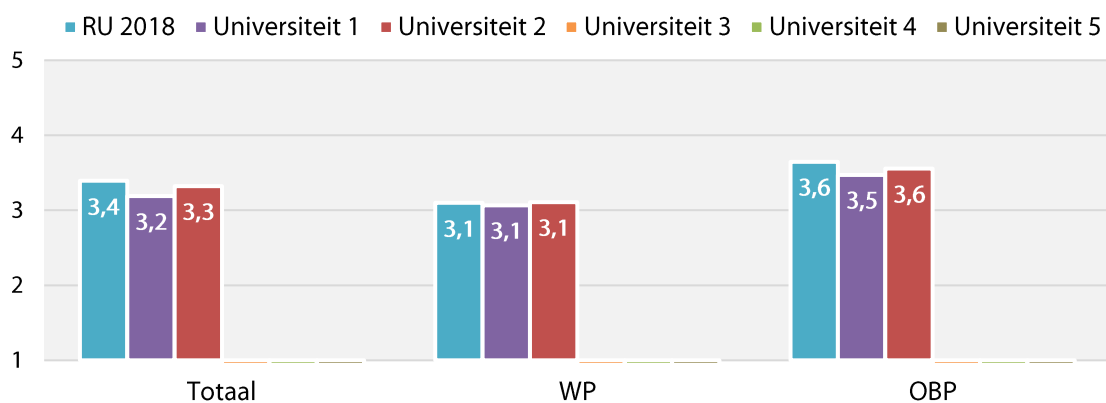
Leidinggevende taken naar faculteiten en diensten



Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

Er zijn geen relevante verschillen naar achtergrondkenmerken voor wat betreft leidinggevende taken.

Vergelijking leidinggevende taken met andere universiteiten



4.4 Sociale veiligheid

In het werk kunnen medewerkers te maken krijgen met situaties die hen raken, die een bedreiging inhouden of die ze op een andere manier als onprettig ervaren. Het kan bijvoorbeeld gaan om roddelen, pesten, agressie, seksuele intimidatie of discriminatie.

Bij de Radboud Universiteit heeft 14,5% van de medewerkers in het afgelopen jaar een of meerdere vormen van ongewenst gedrag meegemaakt. Daarnaast heeft 3,9% van de medewerkers wetenschappelijk ongewenst gedrag (plagiat, fraude) van collega's opgemerkt. 2,6% heeft hier een vermoeden van, maar is niet zeker.

Kernpunten

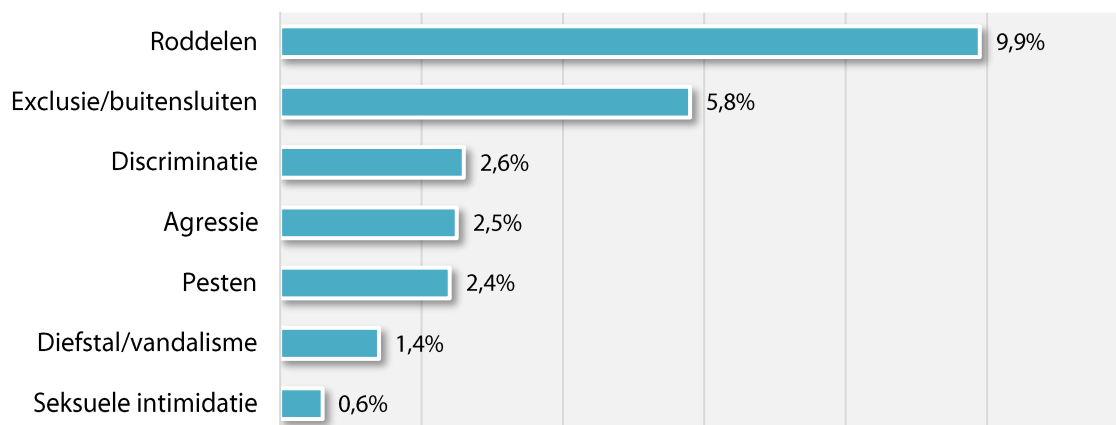


In vergelijking met vier andere universiteiten heeft de Radboud Universiteit het minst te maken met roddelen en pesten. Ook discriminatie, diefstal/vandalisme en seksuele intimidatie komen relatief weinig voor. Agressie/fysiek geweld komt juist wat vaker voor.



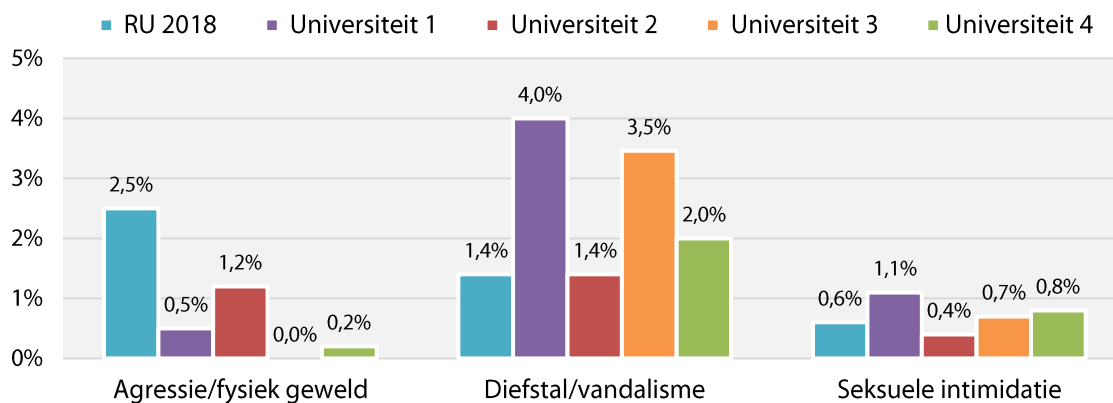
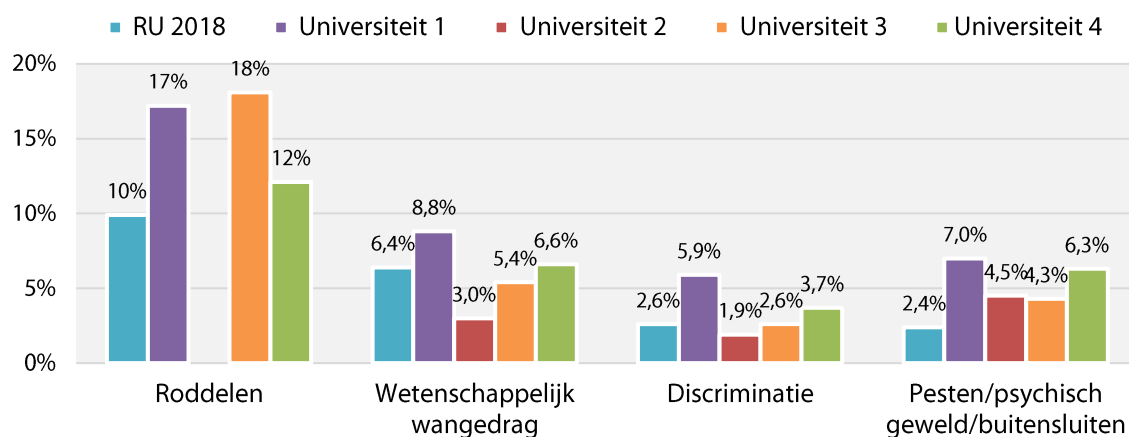
61% van de medewerkers die in het afgelopen jaar ongewenst gedrag heeft meegemaakt, heeft dit gemeld. Over het algemeen zijn deze medewerkers matig tevreden over de afhandeling van hun melding.

Percentages ongewenst gedrag

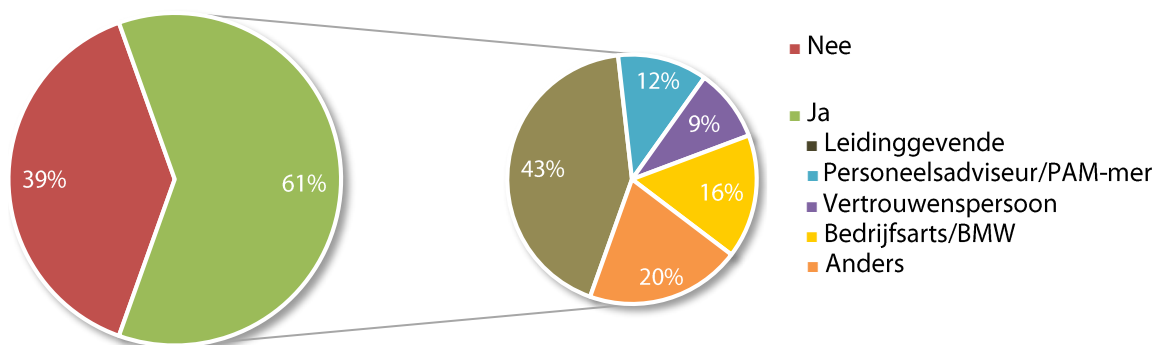


De figuur geeft per vorm van ongewenst gedrag het percentage medewerkers dat deze vorm heeft meegemaakt. Een medewerker kan meerdere vormen van ongewenst gedrag hebben meegemaakt.

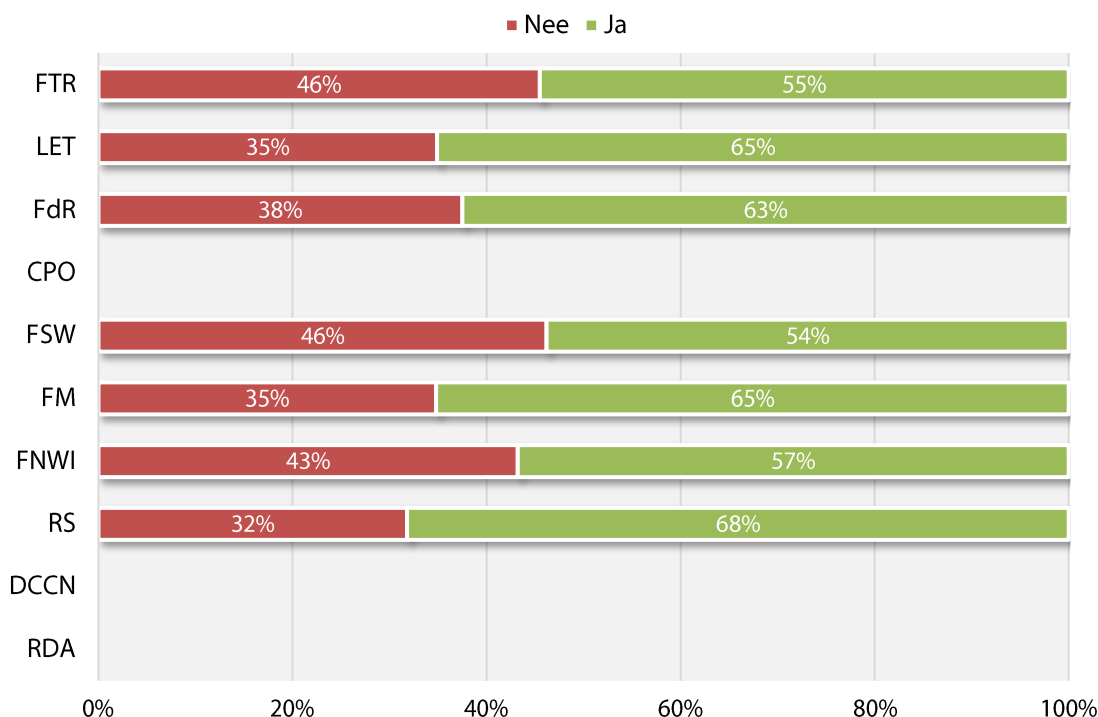
Vergelijking ongewenst gedrag met andere universiteiten



Melding ongewenst gedrag (n = 330)

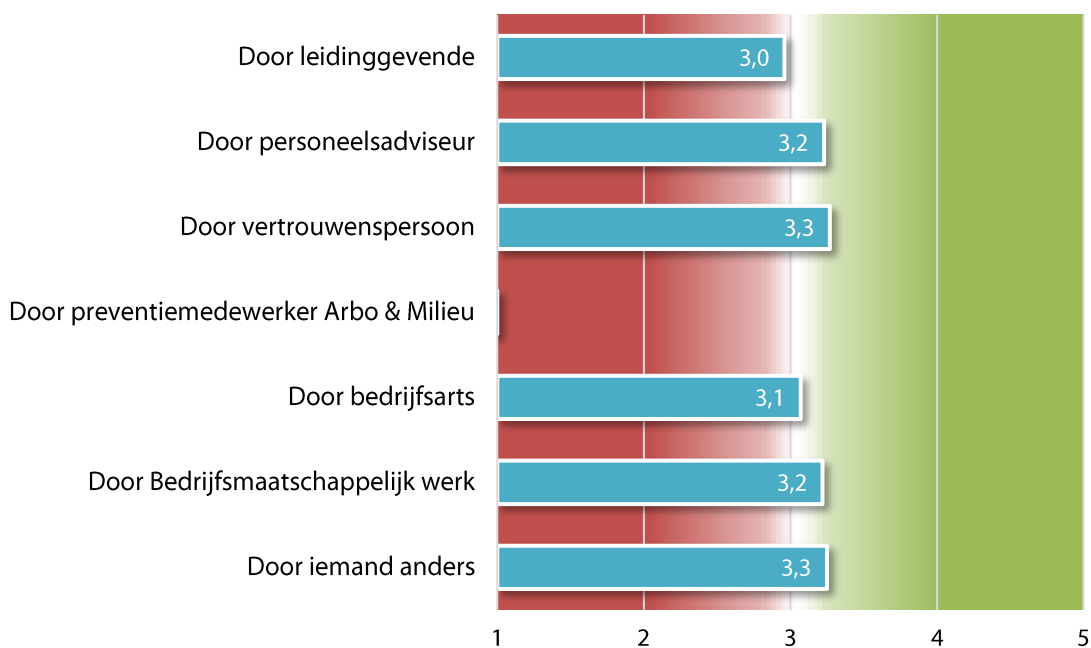


Melding ongewenst gedrag naar faculteiten en diensten



De figuur geeft het percentage medewerkers dat ongewenst gedrag heeft gemeld, ongeacht of dat bij één of meerdere personen (bijv. leidinggevende, vertrouwenspersoon) is gebeurd.

Tevredenheid over afhandeling melding ongewenst gedrag



5 Arbeidsvoorwaarden

5.1 Balans werk/privé

De mate waarin medewerkers invloed hebben op hun werktijden en deze kunnen afstemmen op hun privé-situatie bepaalt mede de tevredenheid over hun balans tussen werk en privé.

Kernpunten



Het OBP ervaart een beduidend betere werk/privé-balans dan het WP, met name voor wat betreft het kunnen opnemen van verlof.

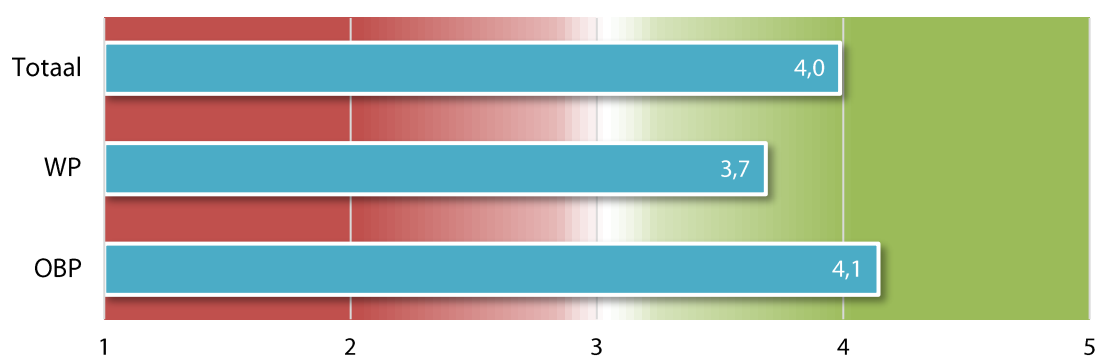


Het OBP ervaart in 2018 ongeveer een zelfde werk/privé balans als in 2015.



In vergelijking met vijf andere universiteiten ervaren de medewerkers van de Radboud Universiteiten een relatief goede balans werk/privé.

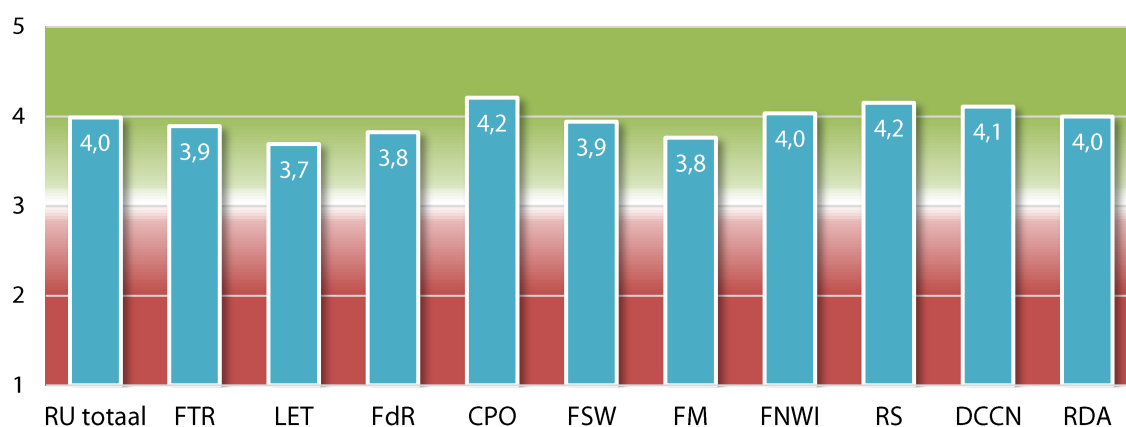
Balans werk/privé naar WP/OBP



Itemscores balans werk/privé naar WP/OBP

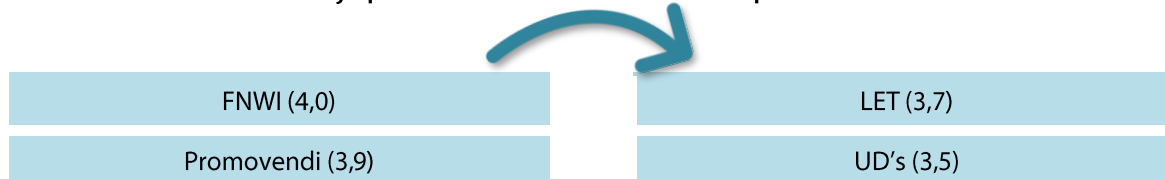
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Ik heb voldoende invloed op mijn werktijden	4,1	4,1		4,1	0,9	2.218
Ik kan mijn werktijd goed afstemmen op mijn privé-situatie	3,9	4,2	*	4,1	0,9	2.199
Ik heb voldoende mogelijkheden om verlof op te nemen	3,6	4,2	*	4,0	1,0	2.170
De Radboud Universiteit biedt voldoende mogelijkheden om in deeltijd te werken	3,8	4,2	*	4,1	0,8	1.818
De Radboud Universiteit biedt voldoende mogelijkheden om mijn takenpakket (tijdelijk) aan te passen, wanneer privéomstandigheden dat vragen	3,6	4,0	*	3,8	0,9	1.828

Balans werk/privé naar faculteiten en diensten

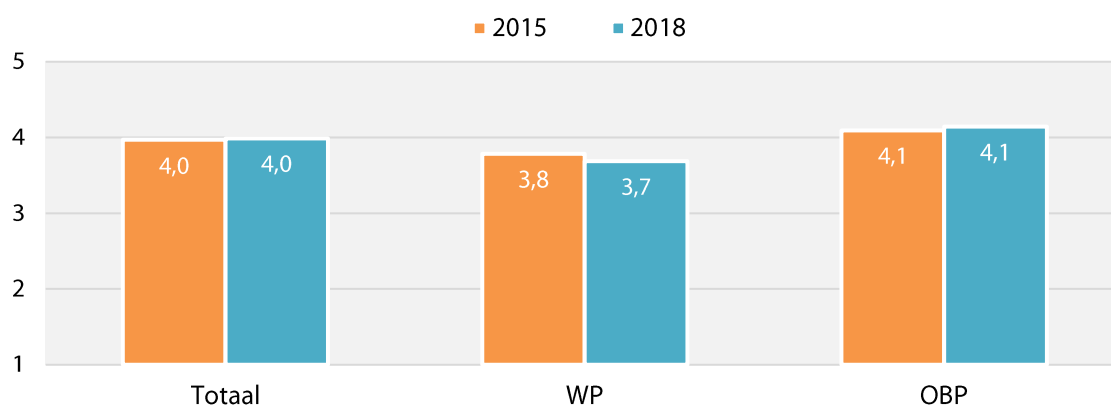


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...zijn positiever over hun balans werk/privé dan...

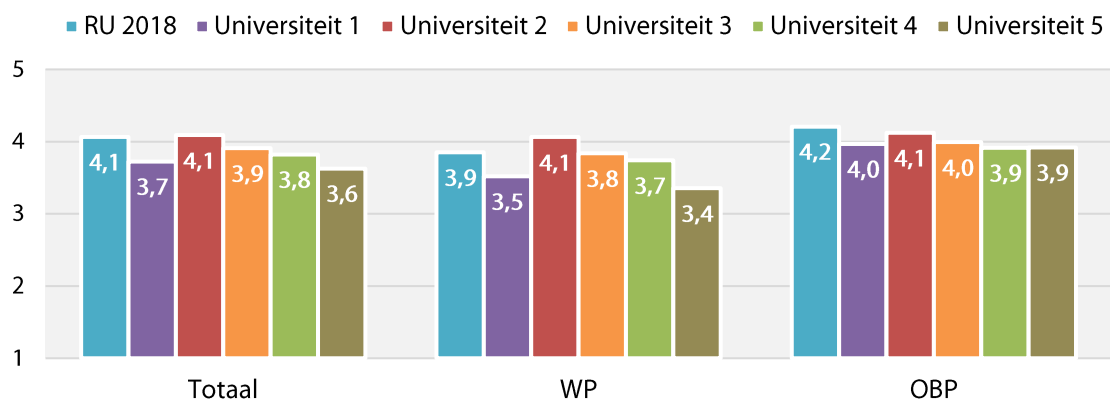


Vergelijking balans werk/privé met eerdere meting



Vergelijking balans werk/privé met andere universiteiten

Ik kan mijn werktijd goed afstemmen op mijn privésituatie



5.2 Secundaire arbeidsvoorwaarden⁵

Secundaire arbeidsvoorwaarden zijn de afspraken of beloningen die naast de primaire arbeidsvoorwaarden (bijv. salaris, werktijden, vakantiedagen, pensioen) worden geboden. Ook de Radboud Universiteit biedt een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden zoals deeltijdwerken, reiskostenregeling en scholingsverlof. De medewerkers is gevraagd hoe belangrijk zij het vinden dat de Radboud Universiteit deze biedt en hoe zij de kwaliteit ervan beoordelen.

Kernpunten

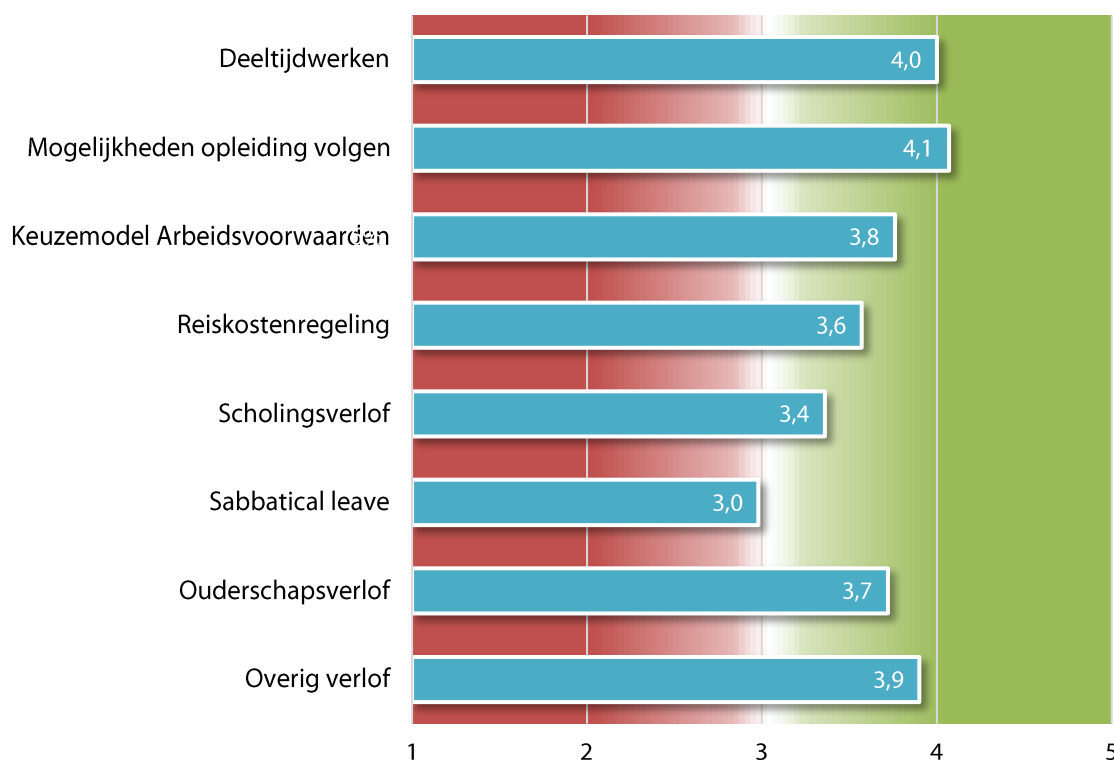


De medewerkers vinden deeltijdwerken en de opleidingsmogelijkheden de belangrijkste secundaire voorwaarden. Het OBP vindt deze nog belangrijker dan het WP.



De tevredenheid over de opleidingsmogelijkheden scoort echter relatief laag, met name onder het WP.

Belang secundaire arbeidsvoorwaarden

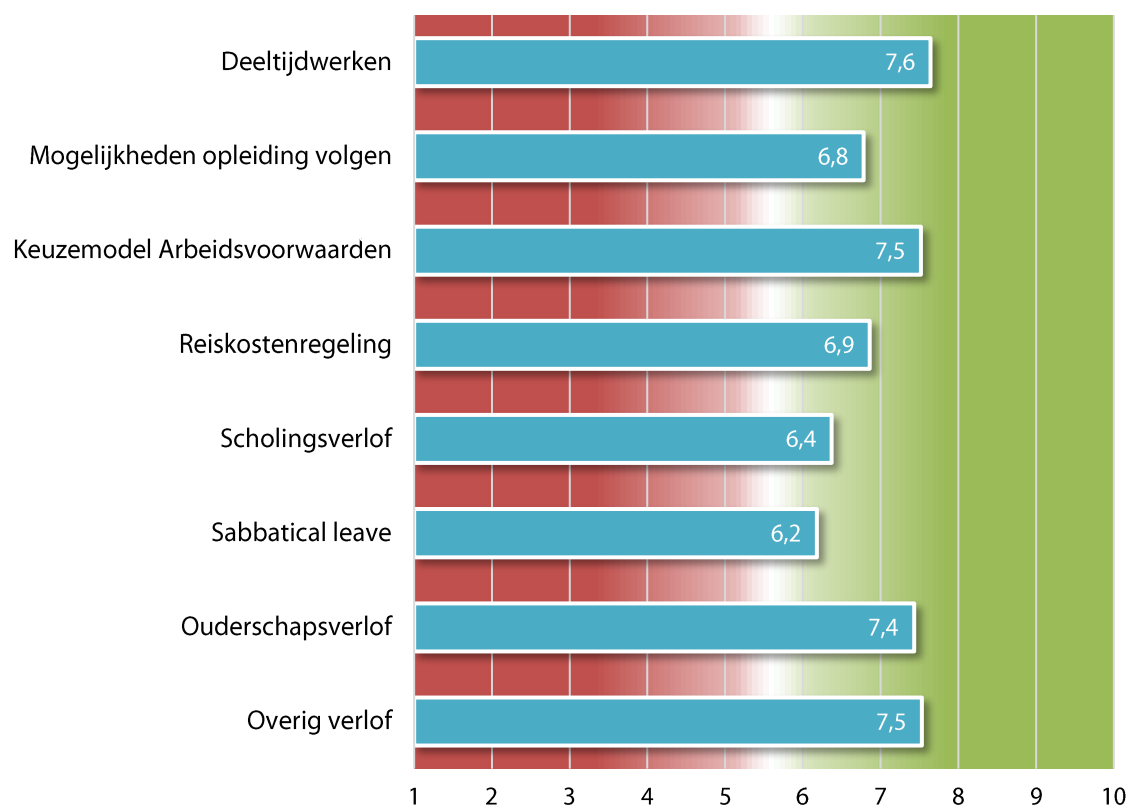


⁵ Omdat de secundaire arbeidsvoorwaarden door universiteiten veelal op een eigen wijze worden ingevuld heeft een vergelijking van de kwaliteit van secundaire arbeidsvoorwaarden over universiteiten geringe meerwaarde.

Belang secundaire arbeidsvoorwaarden naar WP/OBP

	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Deeltijdwerken	3,8	4,2	*	4,0	1,2	2.049
Mogelijkheden opleiding volgen	3,8	4,3	*	4,1	1,0	2.056
Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden	3,6	3,9	*	3,8	1,0	2.052
Reiskostenregeling	3,6	3,6		3,6	1,3	2.055
Scholingsverlof	3,1	3,5	*	3,4	1,1	2.039
Sabbatical leave	3,3	2,8	*	3,0	1,2	2.043
Ouderschapsverlof	3,9	3,7	*	3,7	1,4	2.048
Overig verlof	3,6	4,1	*	3,9	1,0	2.047

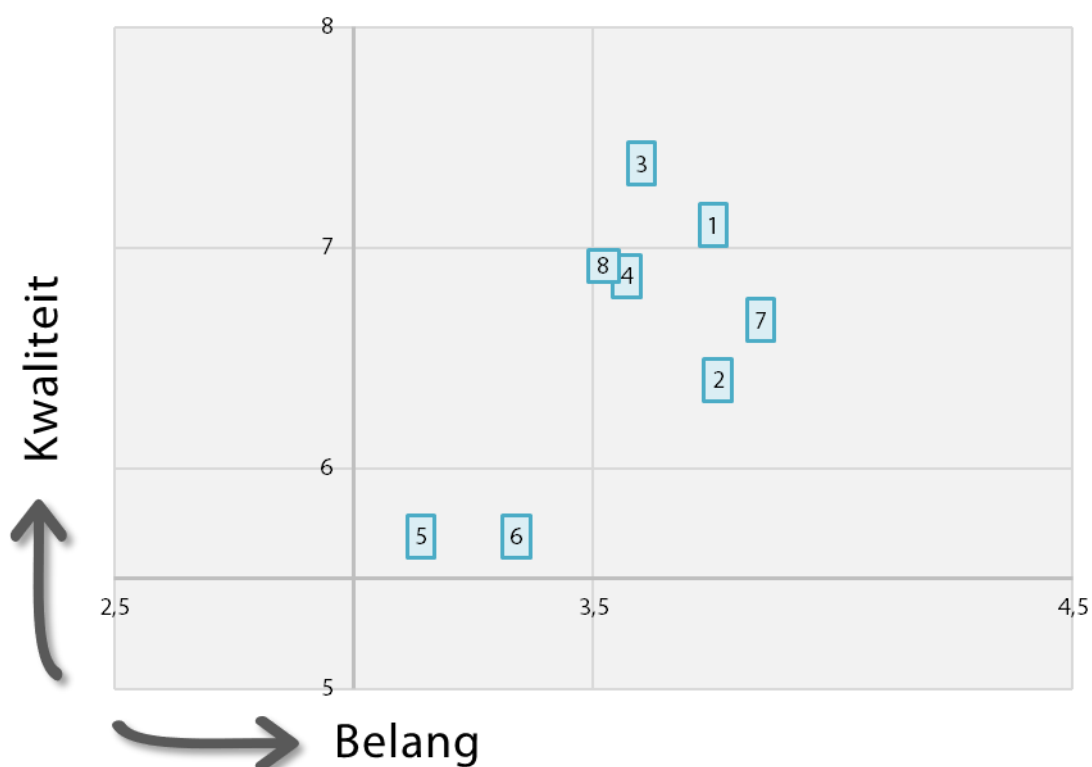
Kwaliteit secundaire arbeidsvoorwaarden



Kwaliteit secundaire arbeidsvoorwaarden naar WP/OBP

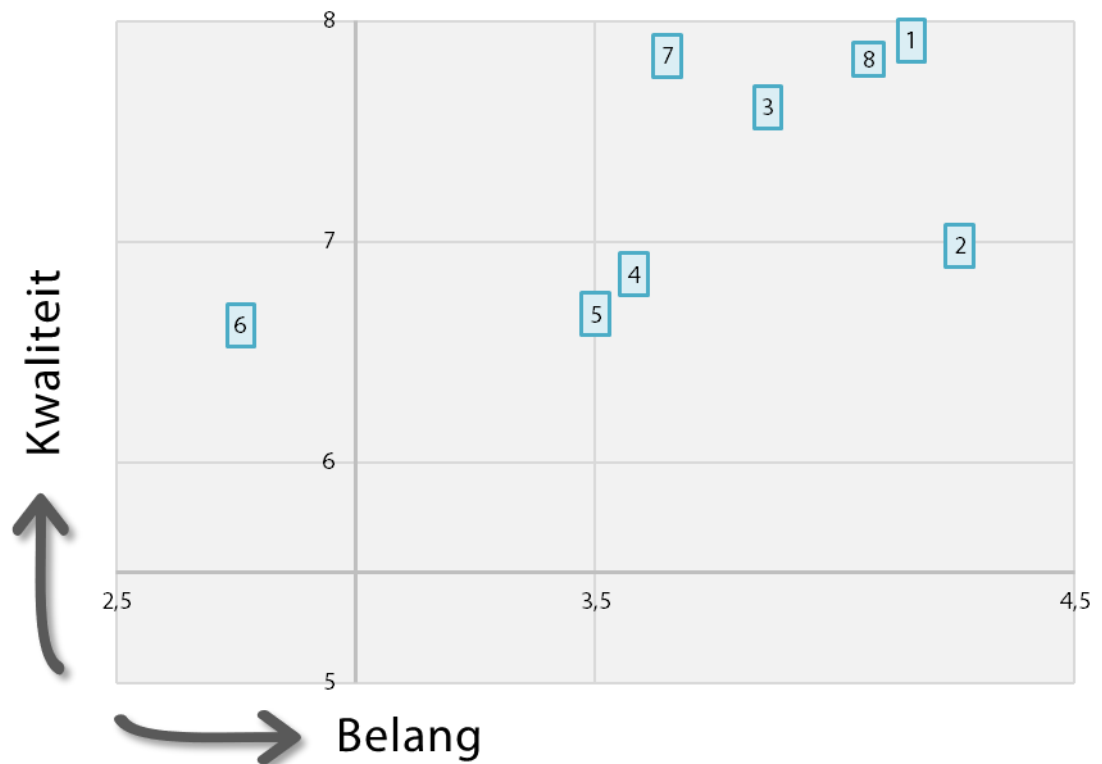
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Deeltijdwerken	7,1	7,9	*	7,6	1,8	1.660
Mogelijkheden opleiding volgen	6,4	7,0	*	6,8	1,9	1.661
Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden	7,4	7,6	*	7,5	1,6	1.862
Reiskostenregeling	6,9	6,9		6,9	2,1	1.678
Scholingsverlof	5,7	6,7	*	6,4	2,0	912
Sabbatical leave	5,7	6,6	*	6,2	2,3	877
Ouderschapsverlof	6,7	7,8	*	7,4	2,0	1.083
Overig verlof	6,9	7,8	*	7,5	1,7	1.381

Belang versus kwaliteit secundaire arbeidsvoorwaarden WP



- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| 1 Deeltijdwerken | 5 Scholingsverlof |
| 2 Mogelijkheden opleiding volgen | 6 Sabbatical leave |
| 3 Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden | 7 Ouderschapsverlof |
| 4 Reiskostenregeling | 8 Overig verlof |

Belang versus kwaliteit secundaire arbeidsvoorwaarden OBP



- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| 1 Deeltijdwerken | 5 Scholingsverlof |
| 2 Mogelijkheden opleiding volgen | 6 Sabbatical leave |
| 3 Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden | 7 Ouderschapsverlof |
| 4 Reiskostenregeling | 8 Overig verlof |

Missend in aanbod secundaire arbeidsvoorwaarden

21% van de medewerkers mist nog iets in het aanbod van de huidige arbeidsvoorwaarden.

De meest genoemde missende secundaire arbeidsvoorwaarden zijn:

- Seniorenregelingen
- Mogelijkheid om thuis te werken (inclusief vergoeding)
- Flexibele werktijden
- Prestatiebeloning
- (Tegemoetkoming) sportabonnement
- Vergoeding voor laptop, tablet en smartphone

5.3 Loopbaan- en scholingsmogelijkheden

De loopbaan- en scholingsmogelijkheden richten zich onder andere op ervaren mogelijkheden van medewerkers om zich verder te specialiseren, taken te verbreden en iets aan scholing te doen.

Kernpunten



Het WP ervaart onvoldoende mogelijkheden om hun twee CAO-scholingsdagen te benutten. Daarnaast ervaren WP'ers minder gelegenheid om iets aan scholing te doen dan OBP'ers.

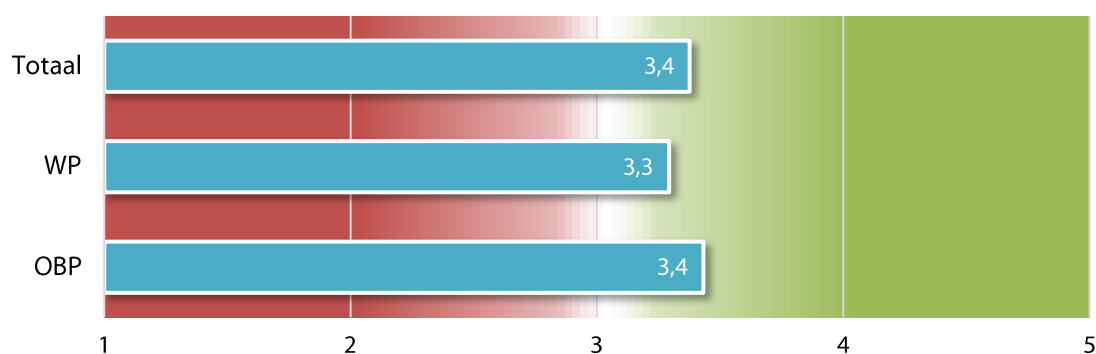


De loopbaan- en scholingsmogelijkheden kennen een licht dalende lijn, met name voor het WP.



In vergelijking met vier andere universiteiten heeft de Radboud Universiteit de meeste loopbaan- en scholingsmogelijkheden, al zijn de verschillen klein.

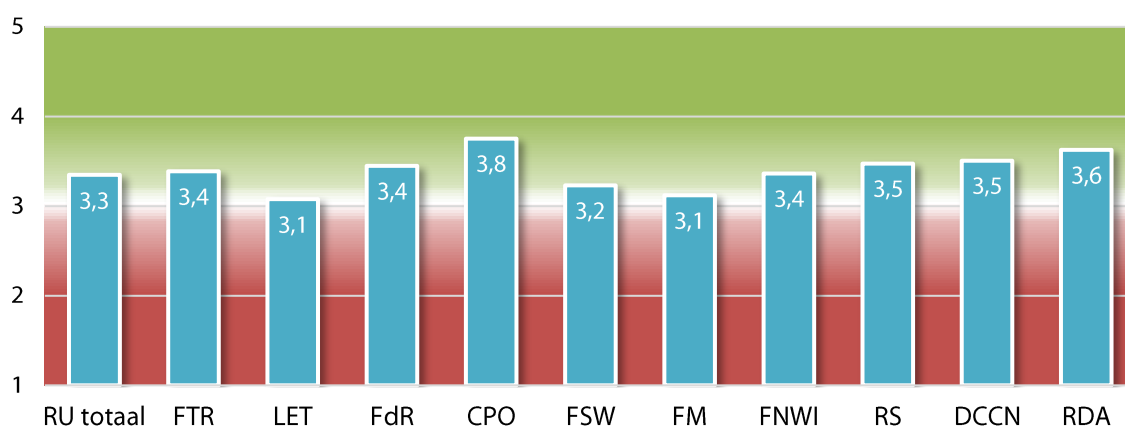
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden naar WP/OBP



Itemscores loopbaan- en scholingsmogelijkheden naar WP/OBP

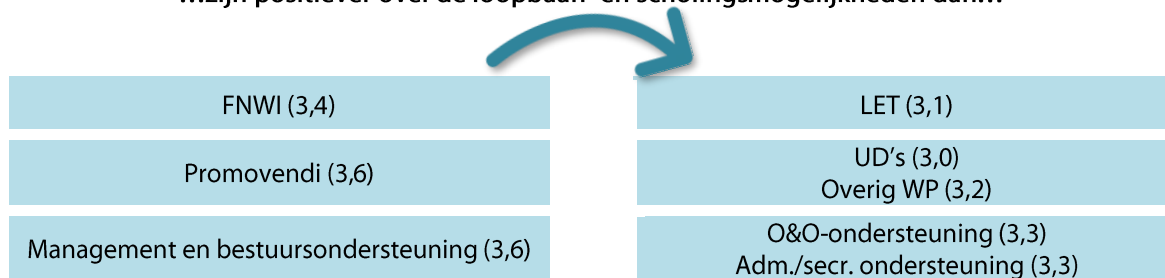
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn loopbaanwensen te verwezenlijken	3,1	3,3	*	3,3	1,0	1.796
Ik krijg voldoende gelegenheid om iets aan scholing te doen	3,3	3,6	*	3,5	1,0	1.791
Ik heb voldoende mogelijkheden om mij verder te specialiseren (verdieping van mijn functie)	3,5	3,4		3,4	1,0	1.881
Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn taken en aandachtsgebieden te verbreden (steeds iets nieuws aanpakken)	3,5	3,5		3,5	0,9	1.923
Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn twee scholingsdagen vanuit de CAO te benutten	2,7	3,3	*	3,1	1,1	1.195
Ik ben zelf actief bezig met mijn loopbaan en scholing	3,5	3,4	*	3,4	1,0	1.904

Loopbaan- en scholingsmogelijkheden naar faculteiten en diensten

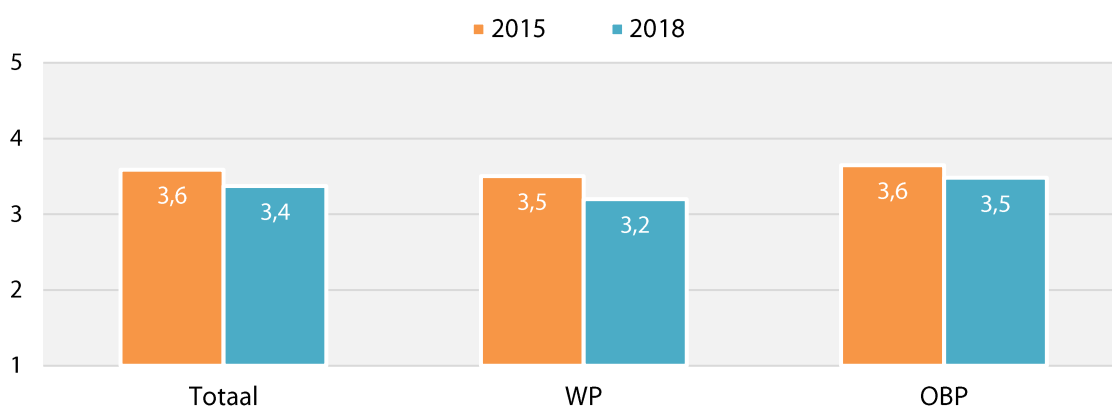


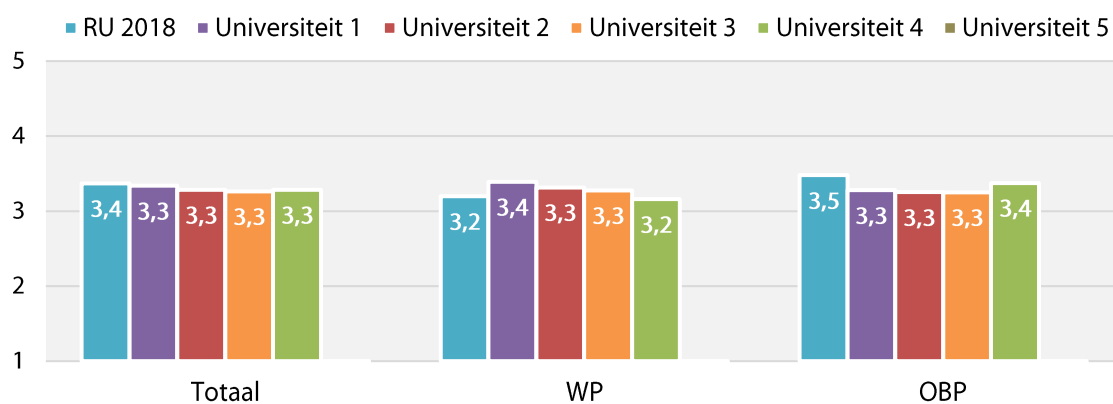
Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...zijn positiever over de loopbaan- en scholingsmogelijkheden dan...



Vergelijking loopbaan- en scholingsmogelijkheden met eerdere meting



Vergelijking loopbaan- en scholingsmogelijkheden met andere universiteiten

5.4 Jaargesprek

96% van de medewerkers die minimaal drie jaar in dienst is, heeft in de afgelopen twee jaar een jaargesprek gehad. Voor 3% was dat (meer dan) twee jaar geleden en 1% heeft (nog) nooit zo'n gesprek gehad. De medewerkers die in de afgelopen twee jaar een jaargesprek hebben gehad, is gevraagd hun oordeel te geven over aspecten over het gesprek, zoals de mate waarin er duidelijke afspraken worden gemaakt en er ruimte is voor feedback op het functioneren van de leidinggevende.

Kernpunten



De jaargesprekken worden over het algemeen serieus gevoerd en de verslagen ervan komen goed overeen met wat gezegd en afgesproken is.

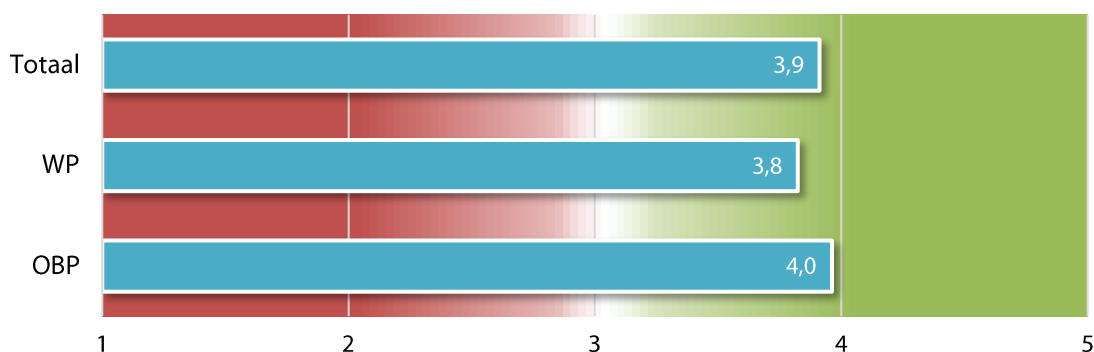


De waardering voor het jaargesprek is ten opzichte van 2015 wat gedaald.



Het jaargesprek scoort bij de Radboud Universiteit beter dan bij vier andere universiteiten.

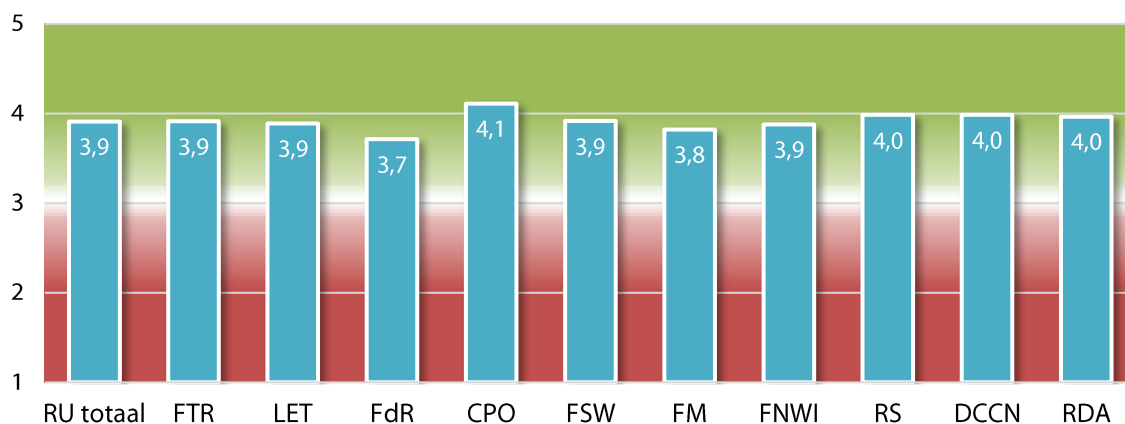
Jaargesprek naar WP/OBP



Itemscores jaargesprek naar WP/OBP

	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Het gesprek is serieus gevoerd	4,1	4,2		4,1	0,8	1.854
Tijdens het gesprek worden duidelijke afspraken voor de toekomst gemaakt	3,7	3,8	*	3,7	0,9	1.847
In het gesprek wordt voldoende stilgestaan bij verbeter en/of ontwikkelingsmogelijkheden	3,7	3,9	*	3,8	0,9	1.841
In het gesprek is ruimte voor feedback op het functioneren van de leidinggevende	3,6	3,9	*	3,8	1,0	1.840
Het verslag van het jaargesprek komt goed overeen met hetgeen gezegd en afgesproken is	4,1	4,1		4,1	0,8	1.793

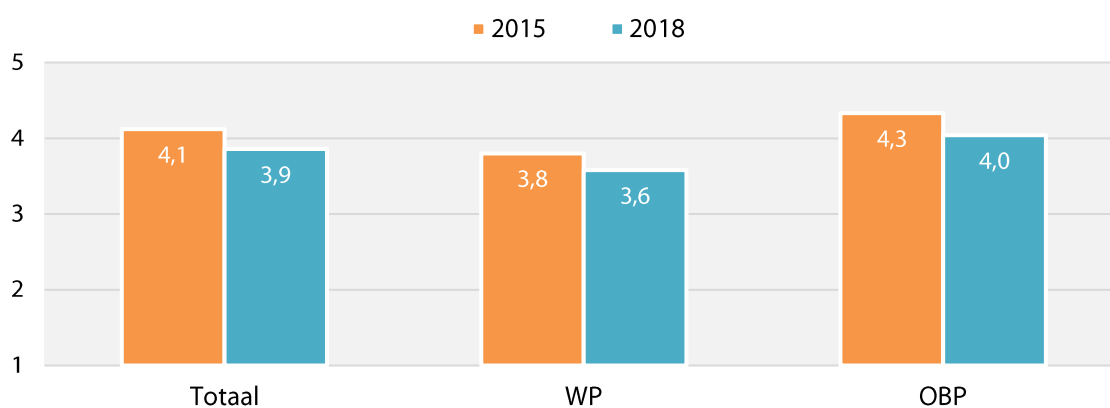
Jaargesprek naar faculteiten en diensten



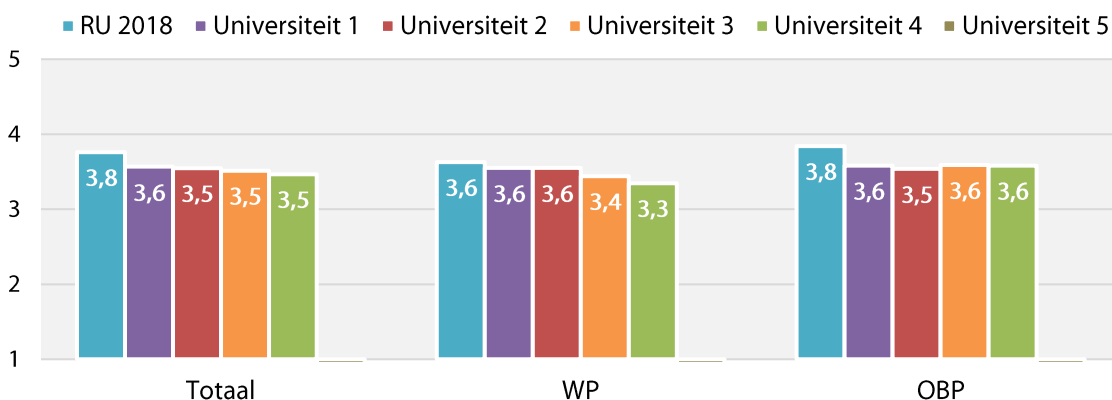
Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

Er zijn geen relevante verschillen naar achtergrondkenmerken voor wat betreft het jaargesprek.

Vergelijking jaargesprek met eerdere meting



Vergelijking jaargesprek met andere universiteiten





6 Arbeidsomstandigheden

6.1 Informatievoorziening

Bij informatievoorziening is gevraagd of de medewerkers meer of minder informatie over een aantal onderwerpen willen ontvangen. Hierbij hebben we een aangepaste kleuring gehanteerd waarbij zowel een hogere als een lagere score rood wordt gekleurd en de scores rond het midden groen worden.

Kernpunten



De medewerkers zijn tevreden over de huidige hoeveelheid informatie over de prestaties van de Radboud Universiteit en de persoonlijke verhalen.



Medewerkers zouden graag meer informatie ontvangen over de koers/lange-termijn visie en de veranderingen binnen de Radboud Universiteit. Ook over personele zaken zouden zij graag meer informatie ontvangen.



Andere onderwerpen voor informatie zijn faculteits-overstijgende kennisdeling en informatie over de aanpak van werkdruk binnen de Radboud Universiteit.

Itemscores informatievoorziening naar WP/OBP

	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
De koers en de lange-termijn visie van de organisatie	3,6	3,8	*	3,7	0,8	2.008
De veranderingen binnen de Radboud Universiteit	3,5	3,7	*	3,6	0,7	2.023
Prestaties van de Radboud Universiteit	2,9	3,3	*	3,1	0,7	1.981
Onderzoek en onderzoeksresultaten aan de Radboud Universiteit	3,3	3,2		3,3	0,7	1.967
De maatschappelijke impact	3,3	3,4	*	3,4	0,7	1.944
Personele zaken zoals opleidings- en carrièremogelijkheden	3,6	3,7	*	3,7	0,8	2.017
Personen en persoonlijke verhalen	2,9	3,2	*	3,1	0,8	1.927

Meest genoemde andere informatiebehoeftes



Faculteitsoverstijgende informatie/kennisdeling c.q. samenwerking tussen faculteiten

Aanpak werkdruk



Wekelijkse nieuwsbrieven

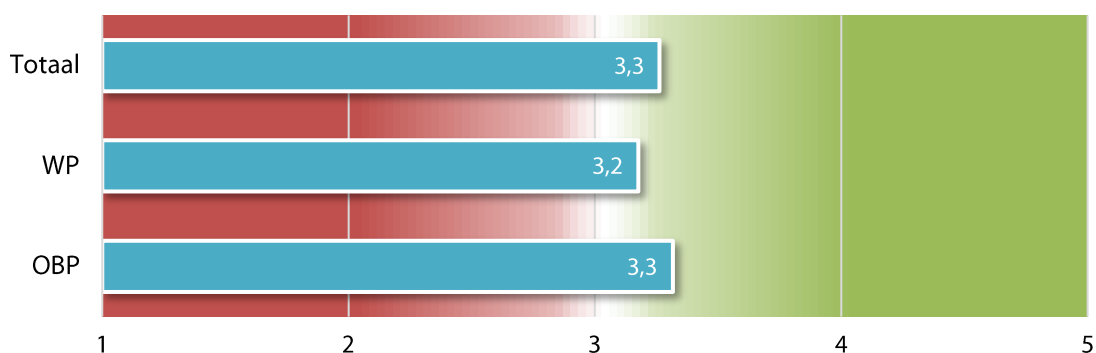
6.2 Bestuursklimaat

Het bestuursklimaat heeft betrekking op de mate waarin medewerkers vertrouwen hebben in de wijze waarop hun faculteit/dienst wordt geleid en het zich op de hoogte stellen en het op de hoogte worden gehouden door het bestuur van de faculteit/dienst.

Kernpunten



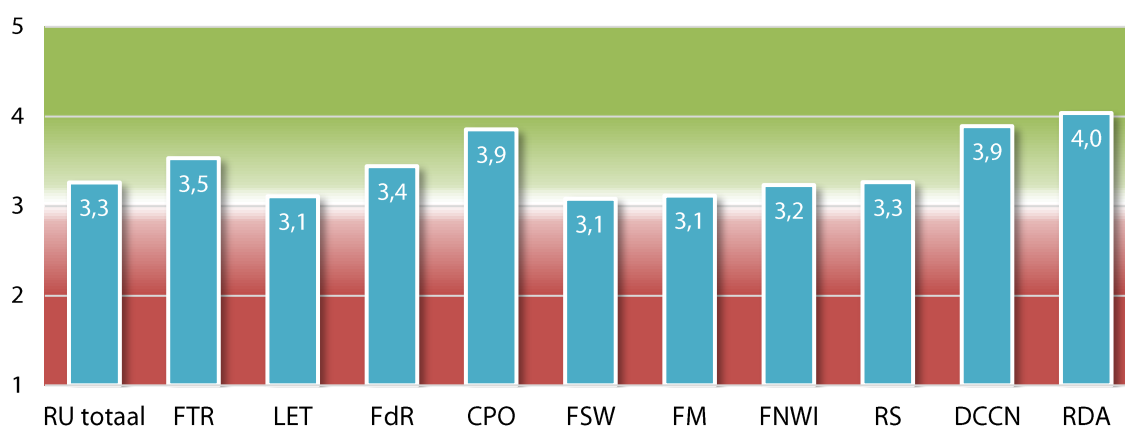
Bestuursklimaat naar WP/OBP



Itemscores bestuursklimaat naar WP/OBP

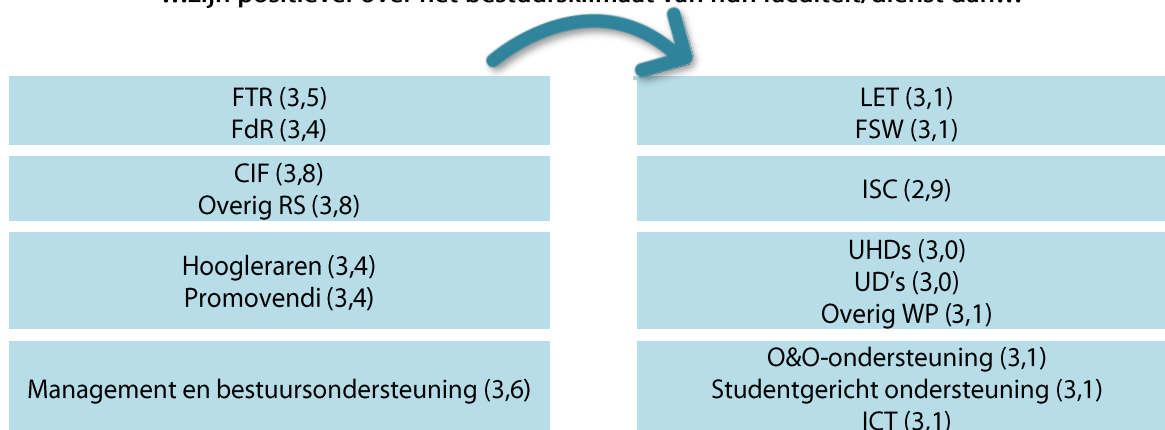
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Ik heb vertrouwen in de wijze waarop de faculteit/dienst wordt geleid	3,2	3,5	*	3,4	0,9	1.891
Ik heb vertrouwen in de leiding van de faculteit/dienst	3,3	3,5	*	3,4	0,9	1.902
Het bestuur van de faculteit/dienst is goed op de hoogte van ontwikkelingen binnen de afdeling/eenheid	3,2	3,1		3,1	1,0	1.649
Ik word voldoende op de hoogte gehouden van bestuurs- en beheerszaken die binnen de afdeling/eenheid spelen	3,2	3,2		3,2	1,0	1.959

Bestuursklimaat naar faculteiten en diensten

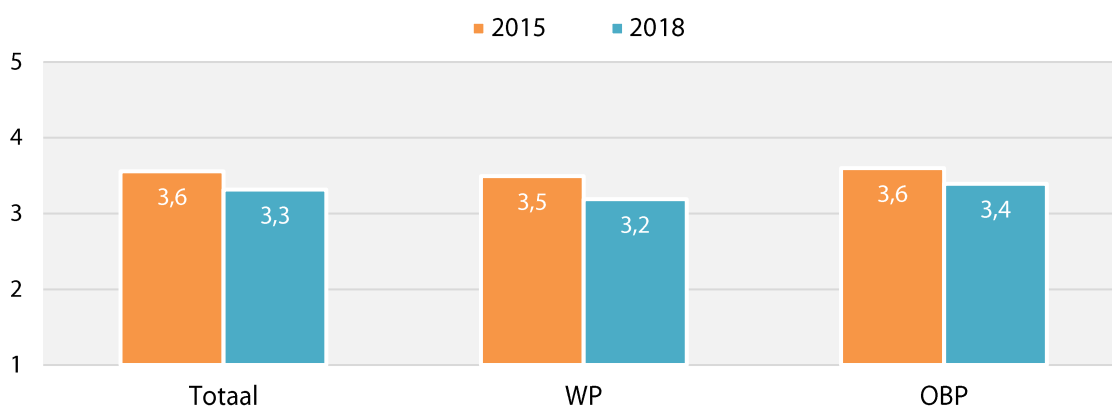


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

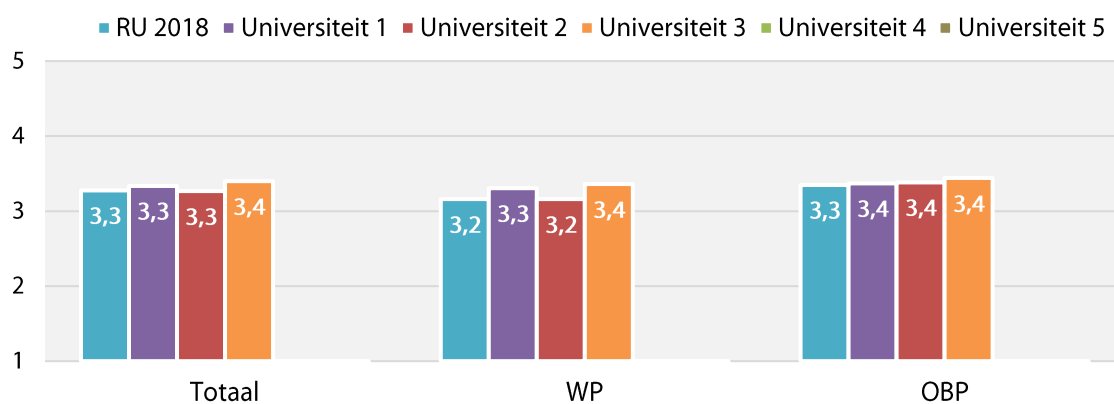
...zijn positiever over het bestuursklimaat van hun faculteit/dienst dan...



Vergelijking bestuursklimaat met eerdere meting



Vergelijking bestuursklimaat met andere universiteiten



6.3 Medezeggenschap

Bij de medezeggenschap gaat het met name om het functioneren van de medezeggenschapsorganen op universitair, facultair/dienst- en vakbonds niveau.

Kernpunten



Het OBP is wat positiever over de medezeggenschap dan het WP, met name voor wat betreft het kunnen vinden van informatie over vakbonden die op de Radboud Universiteit actief zijn.

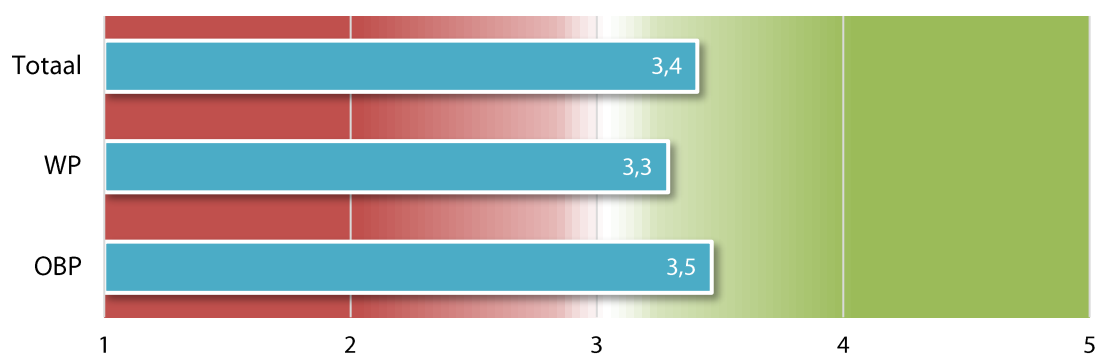


De medewerkers zijn 2018 iets positiever over de medezeggenschap dan in 2015.



In vergelijking met vijf andere universiteiten scoort de medezeggenschap van de Radboud Universiteit relatief hoog.

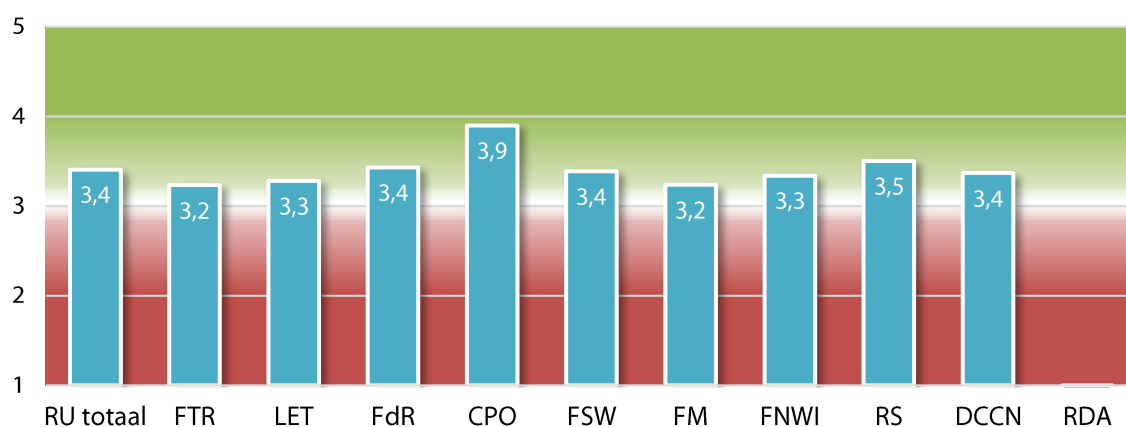
Medezeggenschap naar WP/OBP



Itemscores medezeggenschap naar WP/OBP

	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Ik hecht belang aan medezeggenschap	3,9	3,9		3,9	0,7	1.878
De medezeggenschap op universiteitsniveau (Ondernemingsraad) functioneert goed	3,3	3,4	*	3,3	0,7	1.004
De medezeggenschap op het niveau van de faculteit/dienst (Onderdeelcommissie/OC) functioneert goed	3,3	3,4		3,4	0,8	1.125
De medezeggenschap via de vakbonden functioneert goed	3,1	3,3	*	3,2	0,7	842
Informatie over de vakbonden die actief zijn op onze universiteit is goed te vinden op intranet	2,9	3,2	*	3,1	0,9	1.050

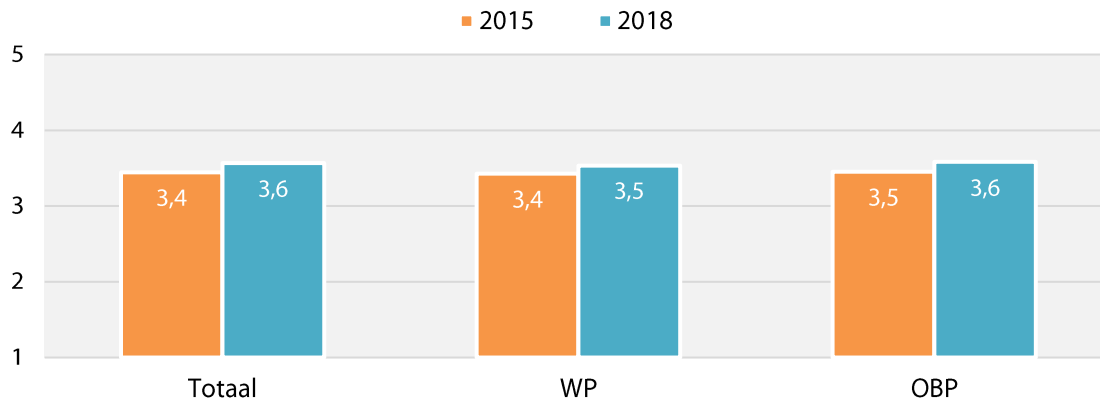
Medezeggenschap naar faculteiten en diensten



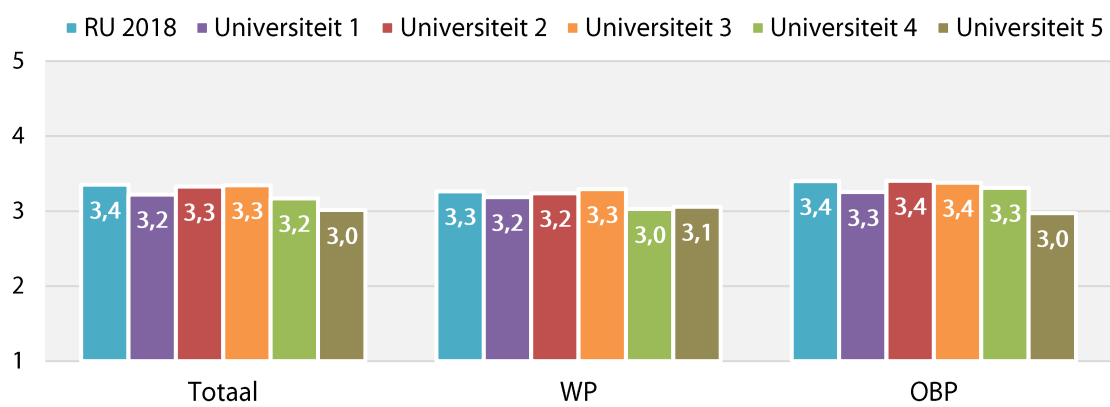
Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

Er zijn geen relevante verschillen naar achtergrondkenmerken voor wat betreft medezeggenschap.

Vergelijking medezeggenschap met eerdere meting



Vergelijking medezeggenschap met andere universiteiten





7 Werkbeleving

7.1 Bevlogenheid

Een bevlogen medewerker wordt gekenmerkt door “vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op haar beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk. Het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, zijn inspirerend en uitdagend, en roepen gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich van los te maken” (Schaufeli & Bakker, 2001, p.245).

Kernpunten

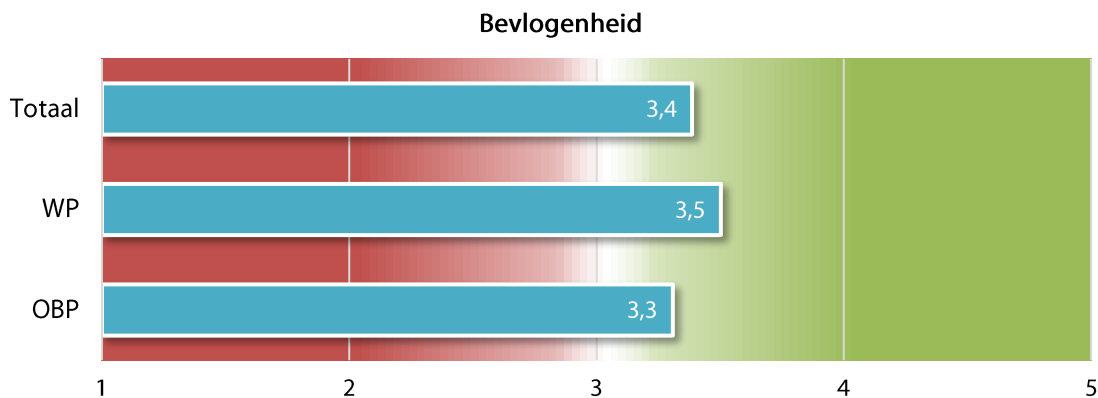


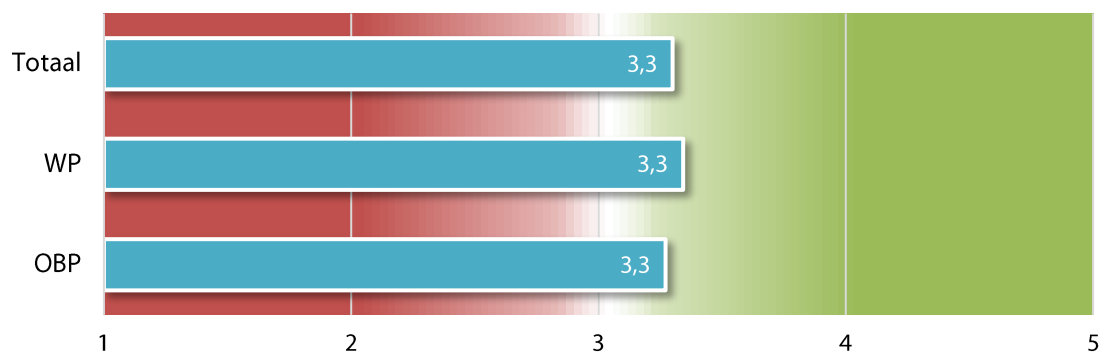
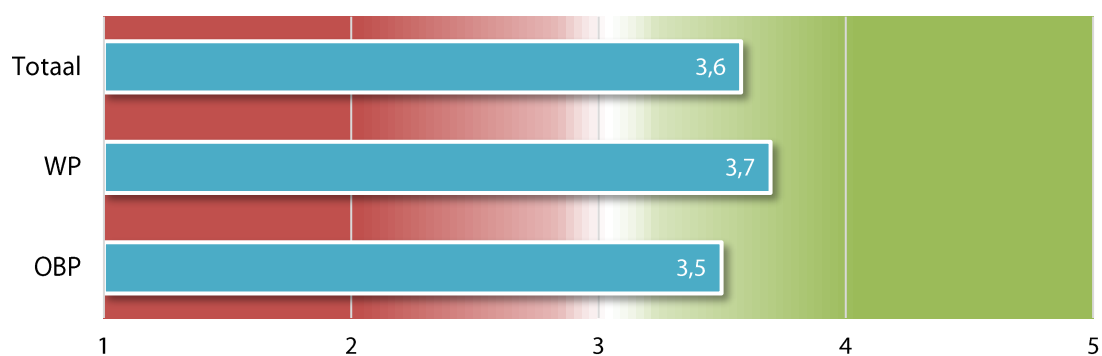
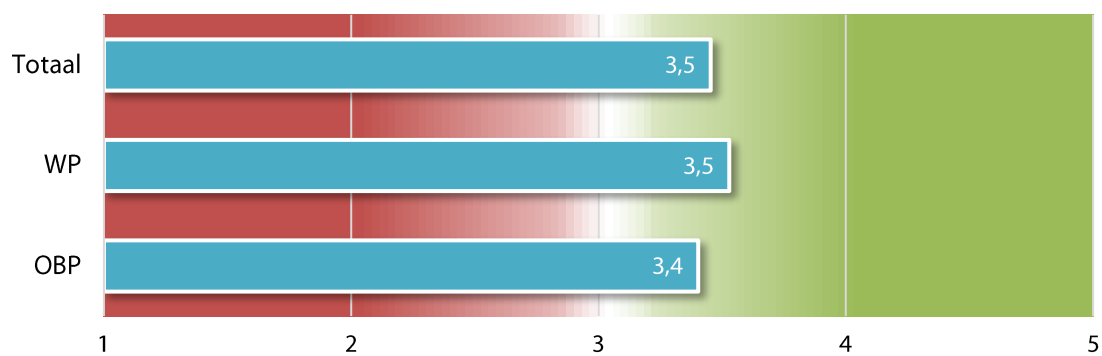
Het WP is iets bevlogener dan het OBP. Zo geeft het WP in hogere mate aan lang door te kunnen met het werk, het werk inspirerend te vinden en zich moeilijk los te kunnen maken van het werk.



In de externe benchmark scoort de Radboud Universiteit samen met twee andere universiteiten qua bevlogenheid iets lager dan een andere universiteit. Qua vitaliteit scoort de Radboud Universiteit relatief laag, qua toewijding gemiddeld en qua absorptie relatief hoog.

Bevlogenheid naar WP/OBP

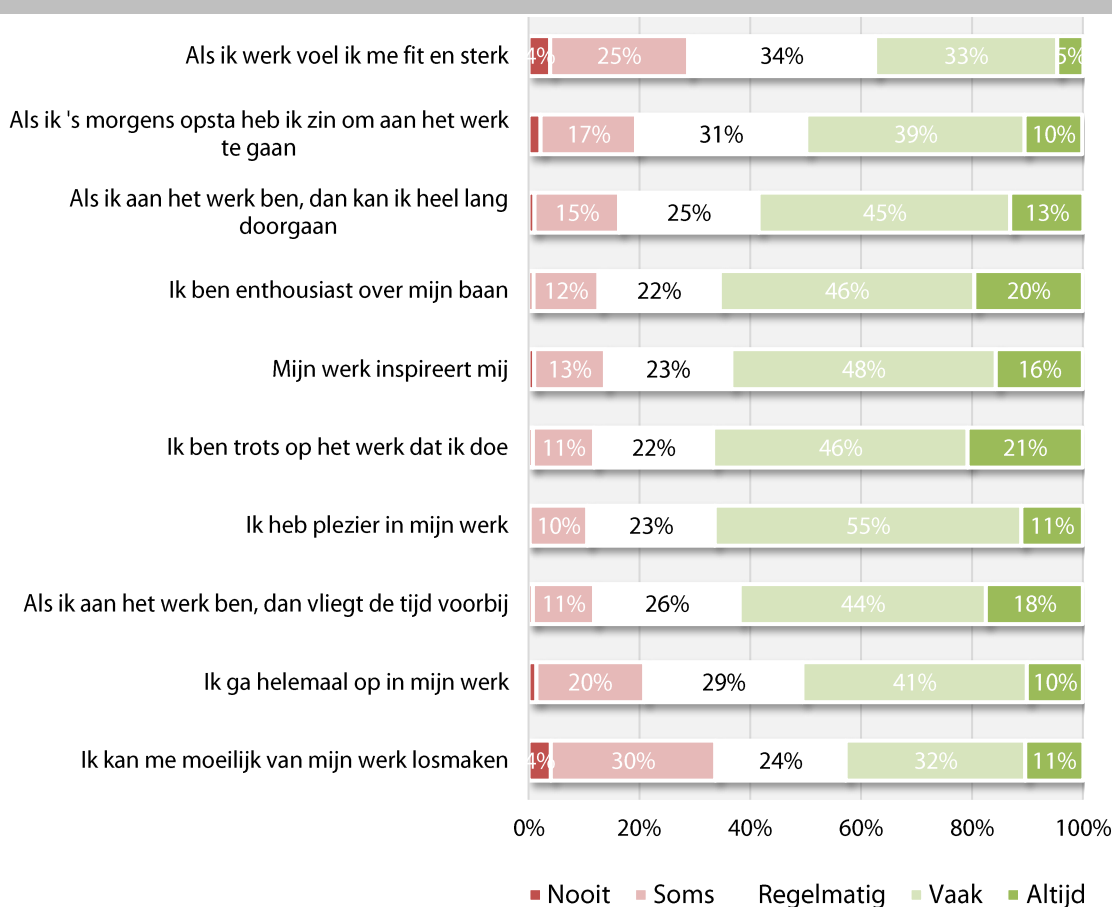


Vitaliteit**Toewijding****Absorptie**

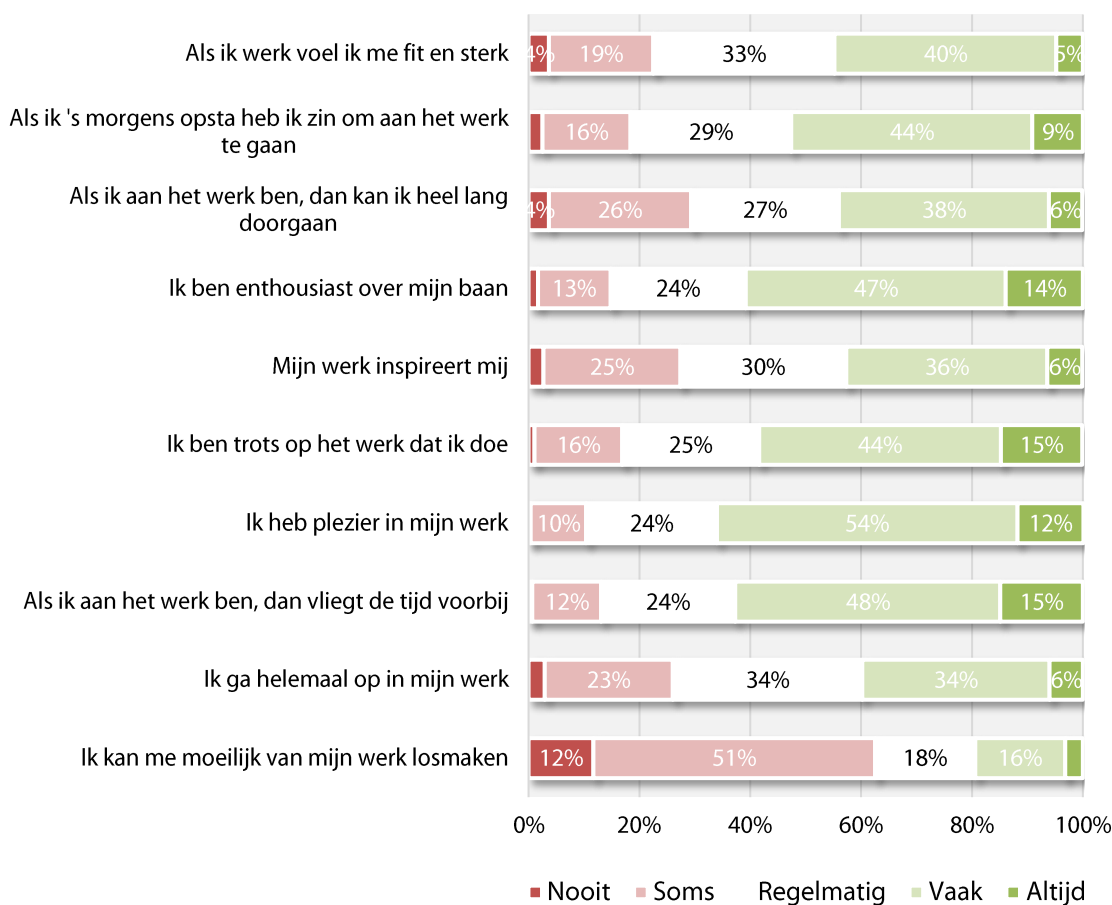
Itemscores bevlogenheid naar WP/OBP

		WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Vitaliteit	Als ik werk voel ik me fit en sterk	3,1	3,2	*	3,2	0,9	2.243
	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	3,4	3,4		3,4	1,0	2.245
	Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan	3,5	3,2	*	3,3	1,0	2.241
Toewijding	Ik ben enthousiast over mijn baan	3,7	3,6	*	3,6	0,9	2.243
	Mijn werk inspireert mij	3,6	3,2	*	3,4	1,0	2.245
	Ik ben trots op het werk dat ik doe	3,8	3,6	*	3,6	1,0	2.244
	Ik heb plezier in mijn werk	3,7	3,7		3,7	0,8	2.247
Absorptie	Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij	3,7	3,6		3,7	0,9	2.246
	Ik ga helemaal op in mijn werk	3,4	3,2	*	3,3	1,0	2.243
	Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken	3,2	2,5	*	2,8	1,1	2.244

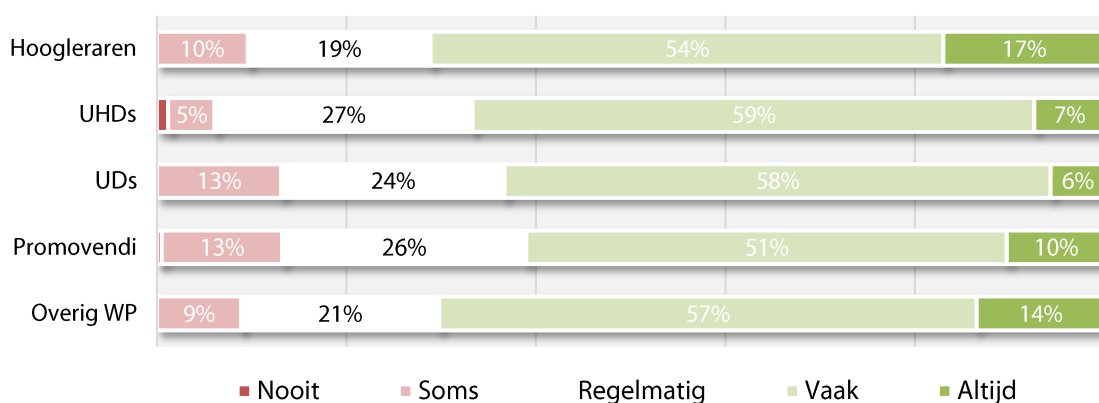
Verdeling antwoorden items bevlogenheid WP



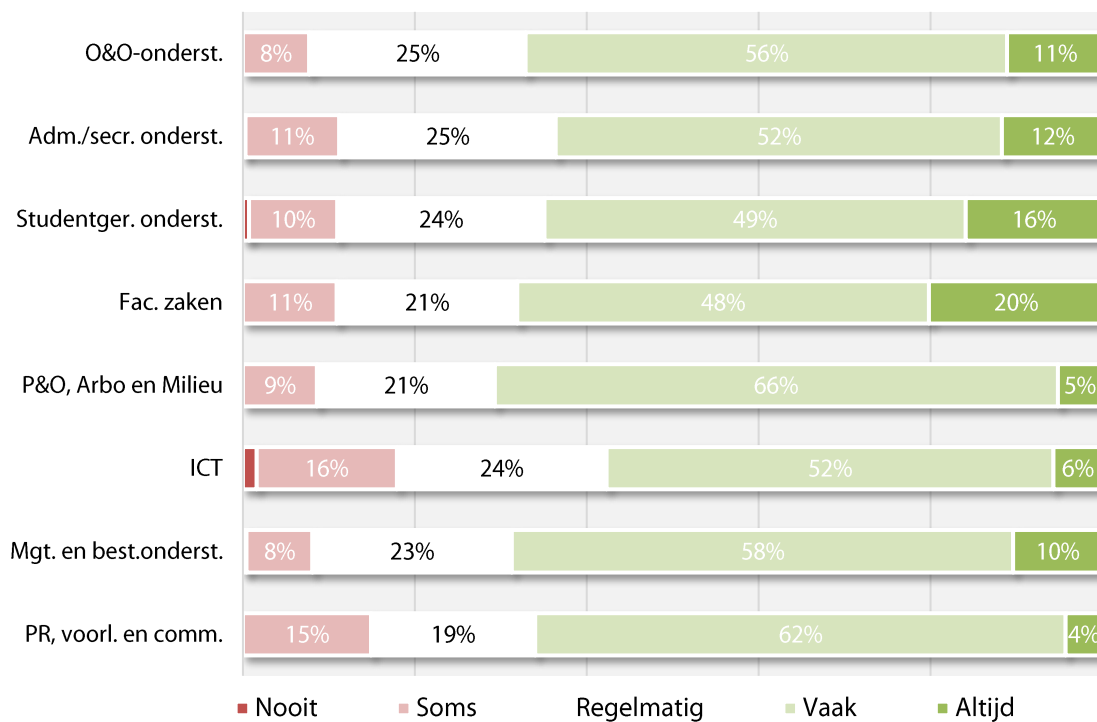
Verdeling antwoorden items bevlogenheid OBP



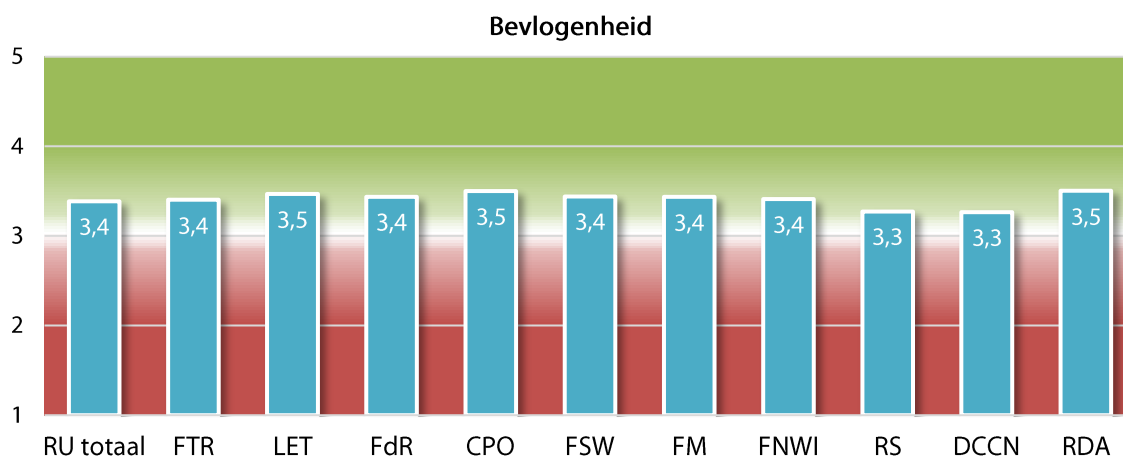
Verdeling antwoorden 'Ik heb plezier in mijn werk' naar functie WP

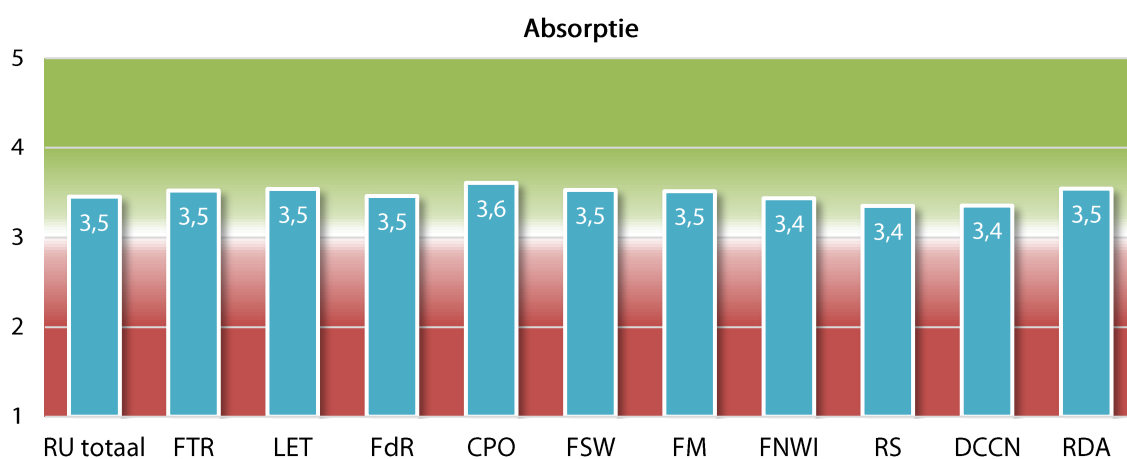
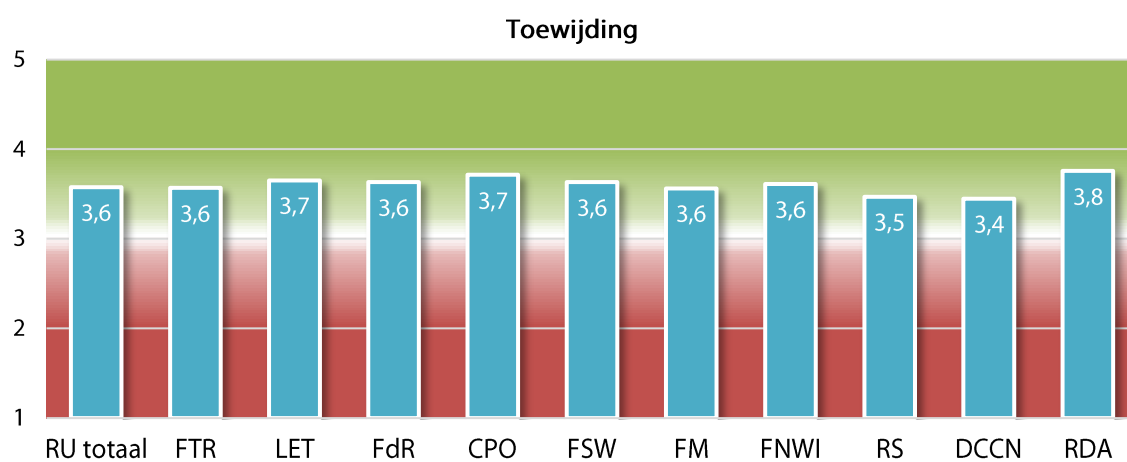
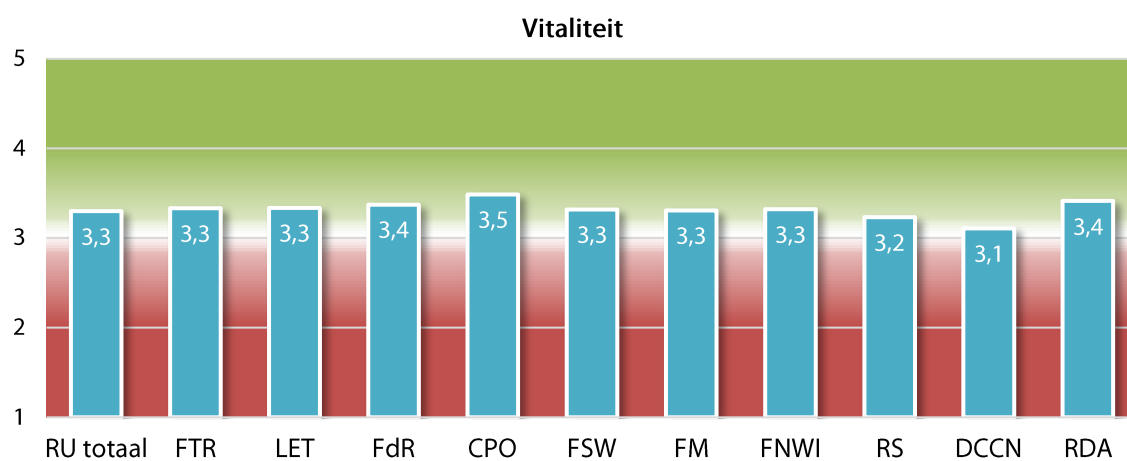


Verdeling antwoorden 'Ik heb plezier in mijn werk' naar functie OBP



Bevlogenheid naar faculteiten en diensten





Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

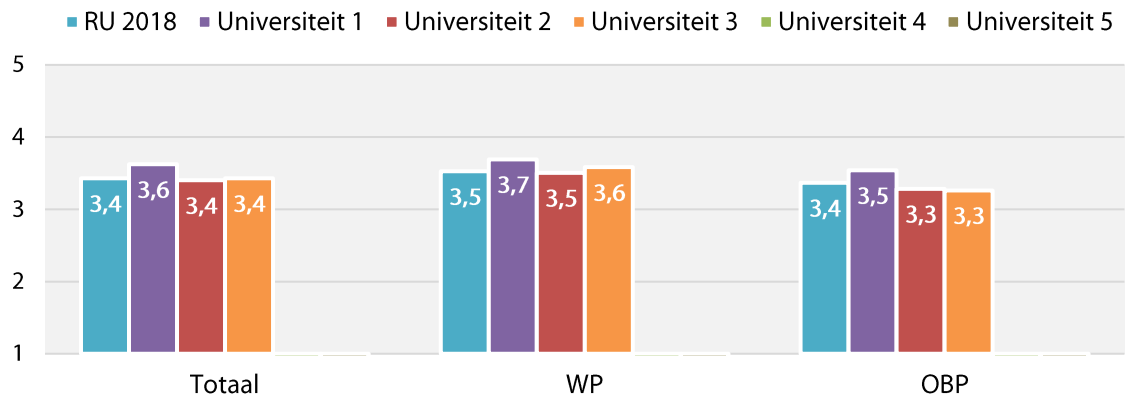
...zijn bevroger dan...



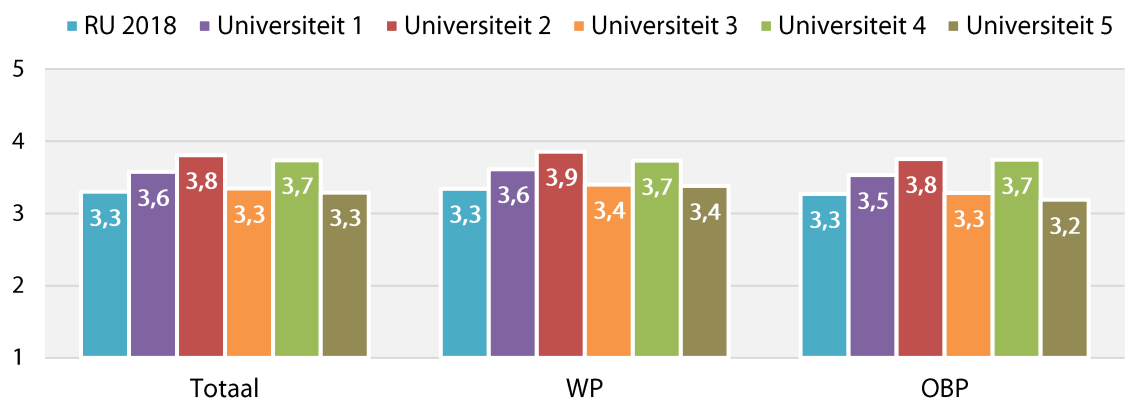
Hoogleraren (3,8) UHD's (3,6)	Promovendi (3,3)
Management en bestuursondersteuning (3,5)	ICT (3,1)
Leidinggevend (3,6)	Niet-leidinggevend (3,3)

Vergelijking bevrogerheid met andere universiteiten

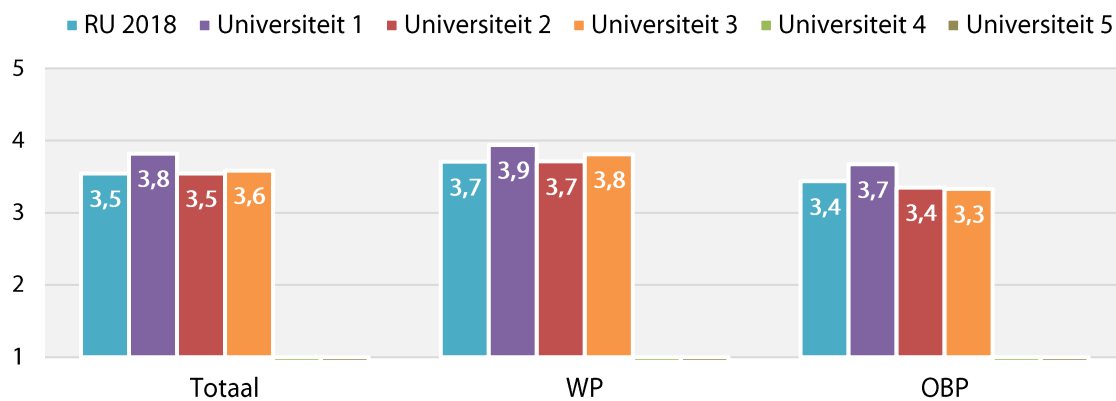
Bevrogerheid



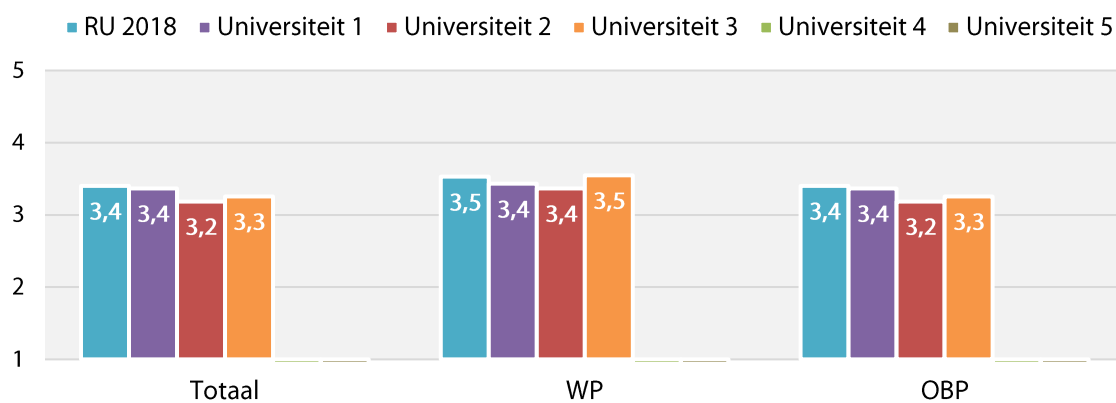
Vitaliteit



Toewijding



Absorptie



7.2 Betrokkenheid

Betrokkenheid is de binding die de medewerkers voelen ten opzichte van de Radboud Universiteit, hun faculteit/dienst en hun afdeling/eenheid.

Kernpunten



De medewerkers voelen zich het meest onderdeel van hun afdeling/eenheid, gevolgd door de Radboud Universiteit en als laatste hun faculteit/dienst.



Het OBP is trotser op het werken bij de Radboud Universiteit dan het WP.

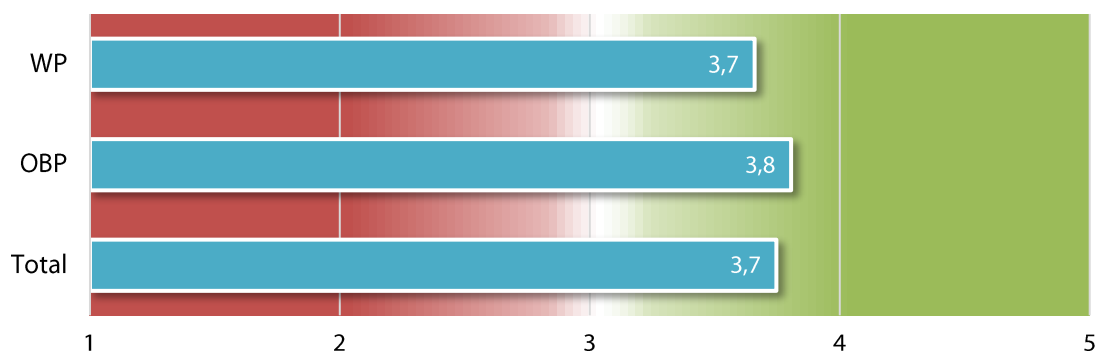


In vergelijking met 2015 zijn de medewerkers in 2018 wat minder trots om bij de Radboud Universiteit te werken.



Ten opzichte van andere drie andere universiteiten scoort de Radboud Universiteit gemiddeld qua betrokkenheid.

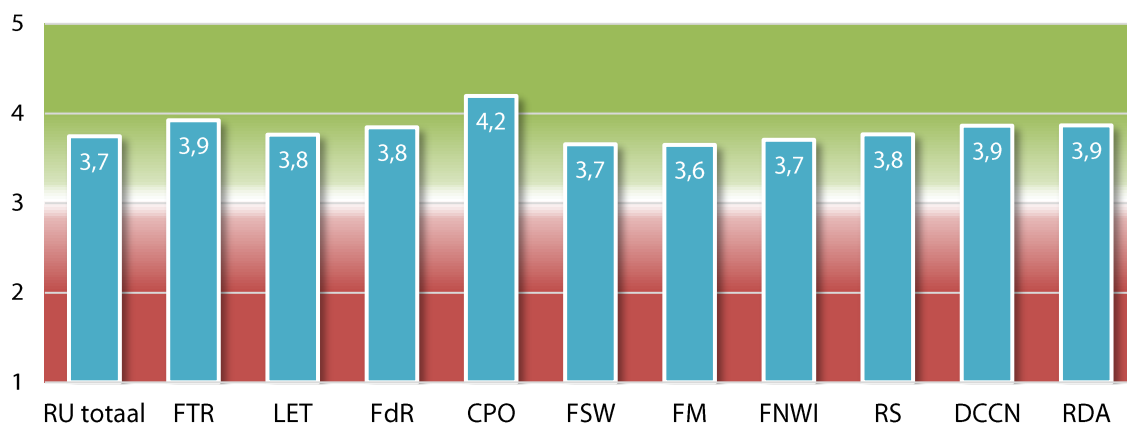
Betrokkenheid naar WP/OBP



Itemscores betrokkenheid naar WP/OBP

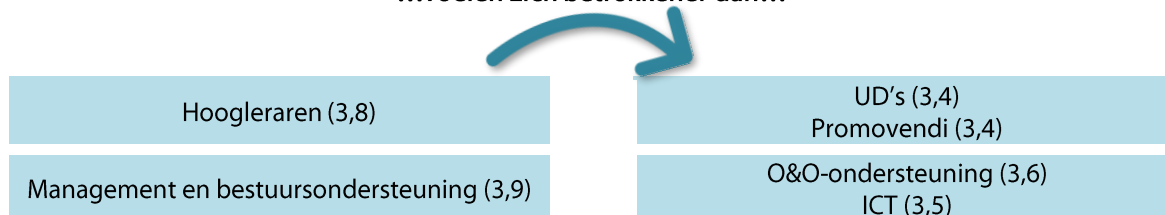
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Ik voel mij onderdeel van de Radboud Universiteit	3,6	3,8	*	3,7	0,9	2.243
Ik voel mij onderdeel van de faculteit/dienst	3,5	3,5		3,5	1,0	2.243
Ik voel mij onderdeel van de afdeling/eenheid	4,0	4,0		4,0	0,9	2.243
Ik ben er trots op bij de Radboud Universiteit te werken	3,6	4,0	*	3,8	0,8	2.244

Betrokkenheid naar faculteiten en diensten

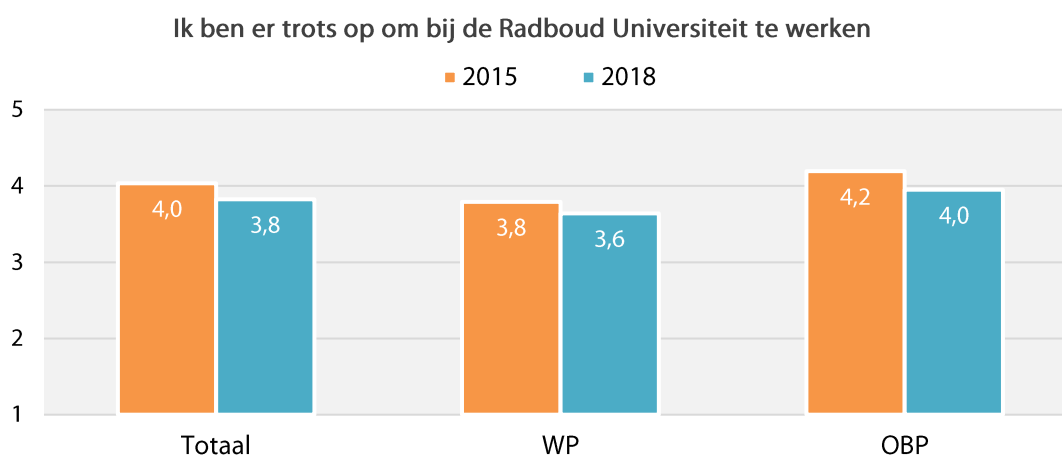


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

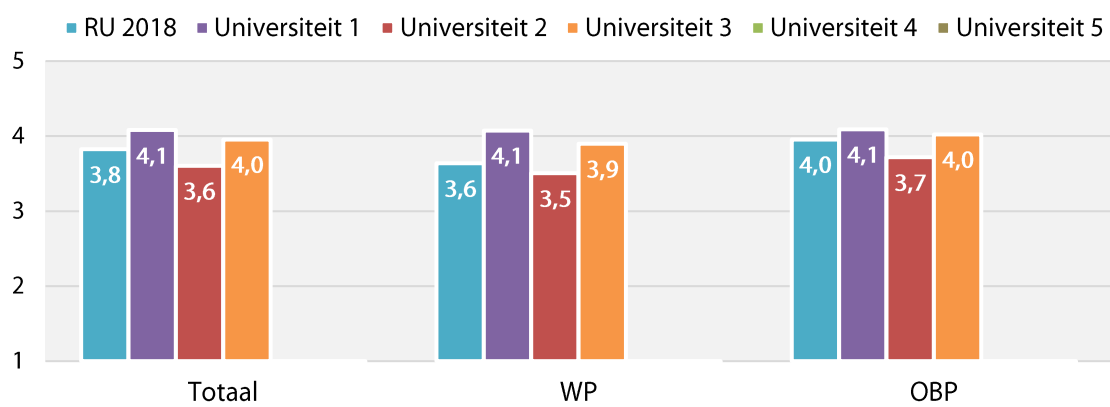
...voelen zich betrokkener dan...



Vergelijking betrokkenheid met eerdere meting



Vergelijking betrokkenheid met andere universiteiten



7.3 Inzetbaarheid

Inzetbaarheid gaat om de mate waarin medewerkers aan het werk kunnen blijven of ander werk kunnen vinden (intern of extern).

Kernpunten



Met name het WP voelt een beperkte mate van inzetbaarheid. Zij denken niet snel een andere, gelijkwaardige baan te kunnen vinden en voelen zich in mindere mate in staat om door te stromen naar andere functies binnen de Radboud Universiteit.



De medewerkers ervaren relatief weinig mogelijkheden om in hun huidige werk hogerop te komen.

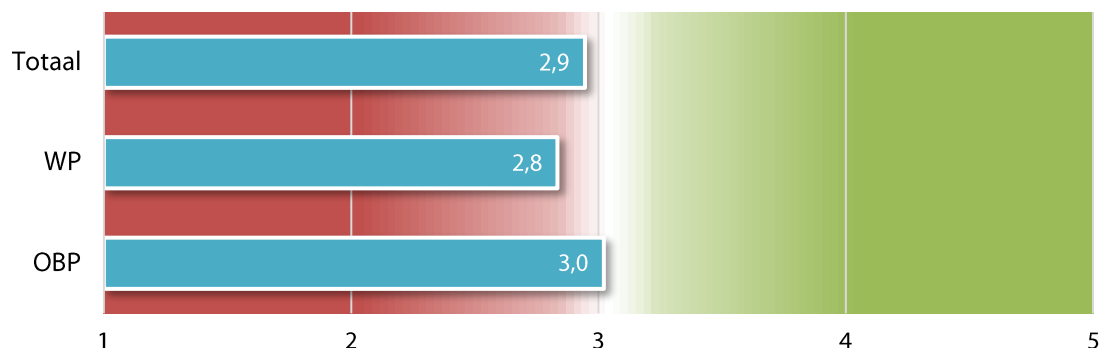


De medewerkers bij FdR, FSW en FNWI ervaren een grotere inzetbaarheid dan de medewerkers bij FTR en LET.



Een goede balans werk/privé (d.m.v. flex- of deeltijdwerken) is de belangrijkste voorwaarde aan het werk te blijven, gevolgd door uitdagend werk en zelfstandigheid.

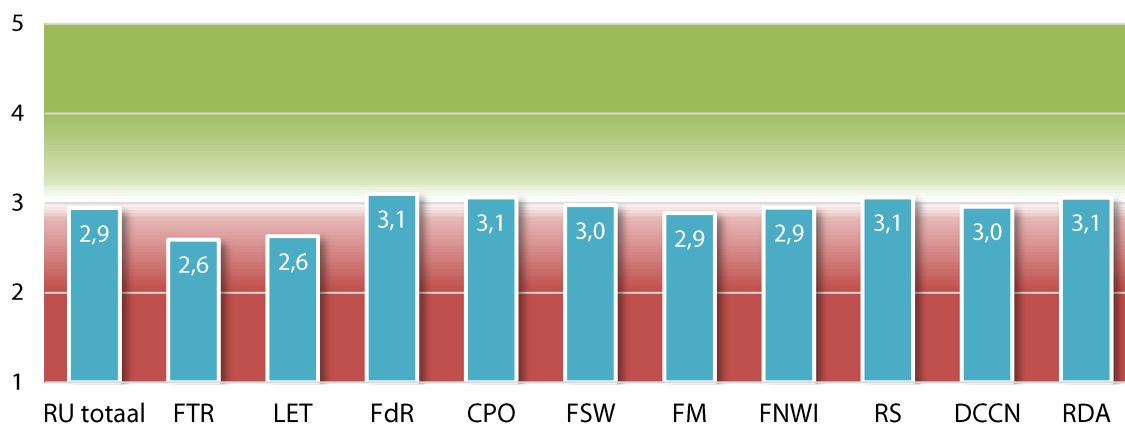
Inzetbaarheid naar WP/OBP



Itemscores inzetbaarheid naar WP/OBP

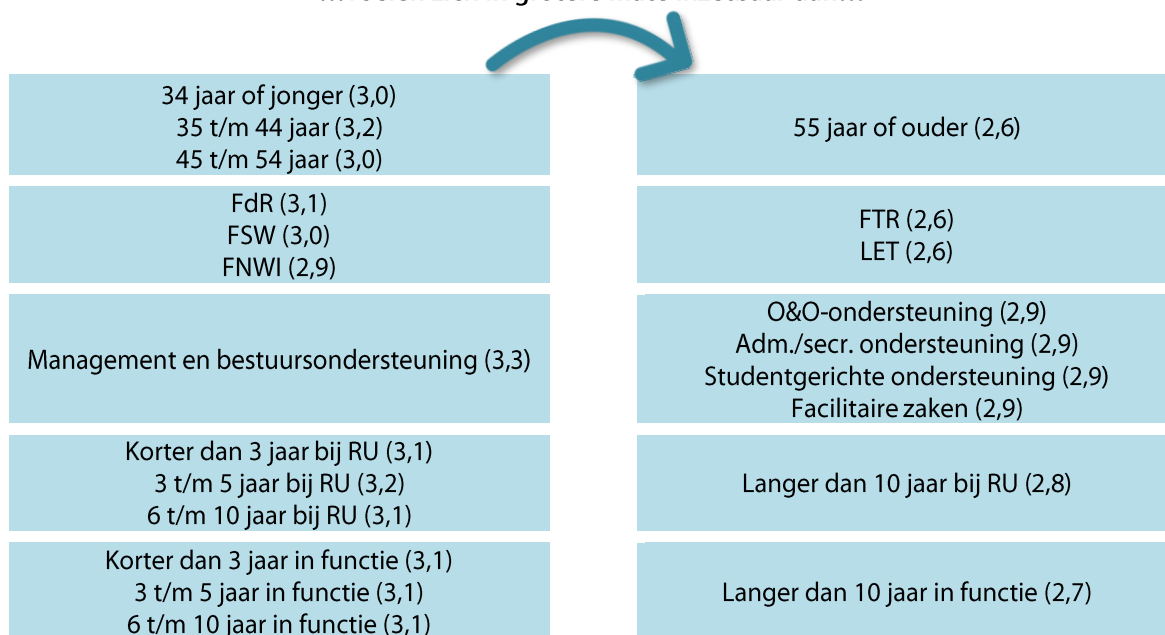
	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Ik vind gemakkelijk een andere baan als ik mijn huidige baan verlies	2,9	3,0		2,9	1,2	1.705
Ik ben in staat om makkelijk van werkgever te veranderen, als ik dat zou willen	2,8	3,0	*	2,9	1,1	1.739
Ik zou snel een andere, gelijkwaardige baan kunnen vinden	2,7	3,0	*	2,9	1,1	1.701
Ik ben in mijn huidige werk inzetbaar voor verschillende soorten werk	3,6	3,8	*	3,7	0,9	1.951
Ik ben in staat om bij mijn huidige werkgever door te stromen naar andere functies	2,5	3,0	*	2,8	1,1	1.775
Ik kan in mijn huidige werk hogerop komen	2,6	2,5		2,5	1,0	1.841

Inzetbaarheid naar faculteiten en diensten



Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...voelen zich in grotere mate inzetbaar dan...



Voorwaarden voor gemotiveerd en vitaal blijven werken (MRQ)

7.4 Tevredenheid over werken bij Radboud Universiteit

Om een algeheel beeld van de tevredenheid over het werken bij de Radboud Universiteit te krijgen, is de medewerkers gevraagd hier een rapportcijfer voor te geven.

Kernpunten

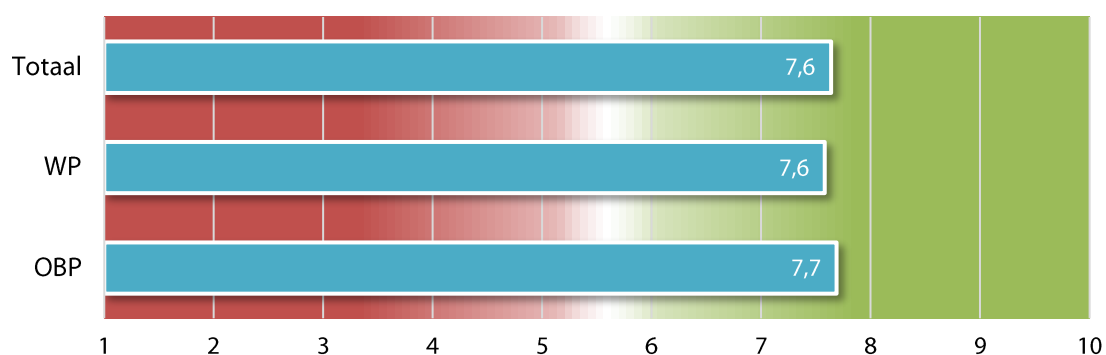


Het WP en het OBP zijn ongeveer even tevreden over het werken bij de Radboud Universiteit.

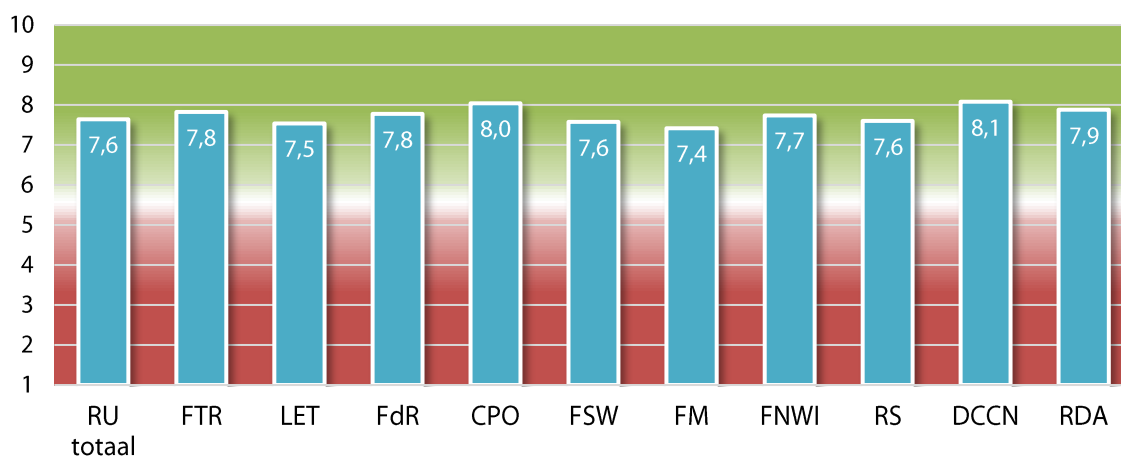


In vergelijking met vijf andere universiteiten scoort de Radboud Universiteit relatief hoog, al zijn de verschillen vrij klein.

Rapportcijfer werken bij Radboud Universiteit

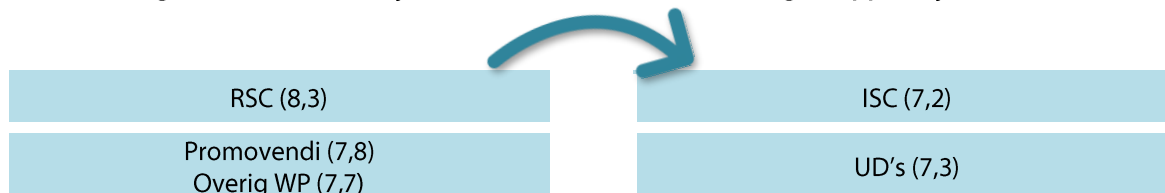


Rapportcijfer werken bij Radboud Universiteit naar faculteiten en diensten

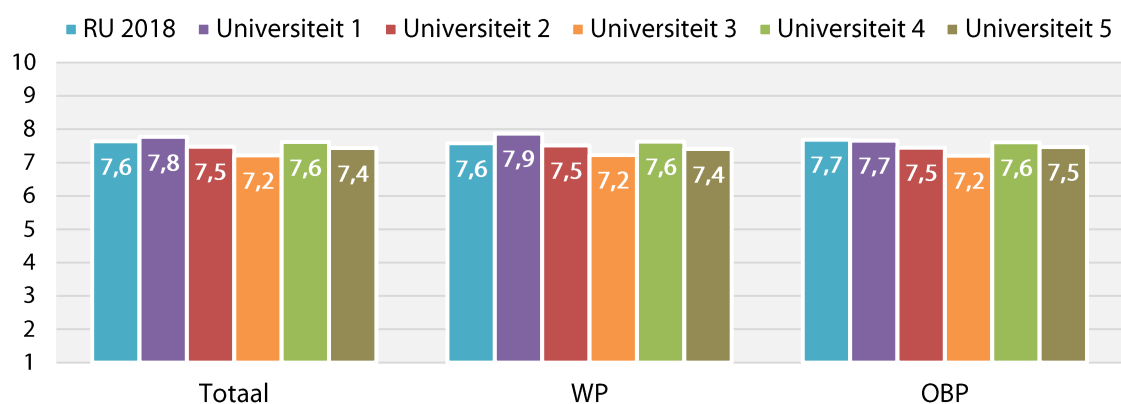


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...geven het werken bij de Radboud Universiteit een hoger rapportcijfer dan...



Vergelijking rapportcijfer werken Radboud Universiteit met andere universiteiten



7.5 Tevredenheid over Radboud Universiteit als werkgever

Om een algeheel beeld van de tevredenheid over de Radboud Universiteit als werkgever te krijgen, is de medewerkers gevraagd hier een rapportcijfer voor te geven.

Kernpunten



Het OBP geeft een beduidend hoger rapportcijfer voor de Radboud Universiteit als werkgever dan het WP.

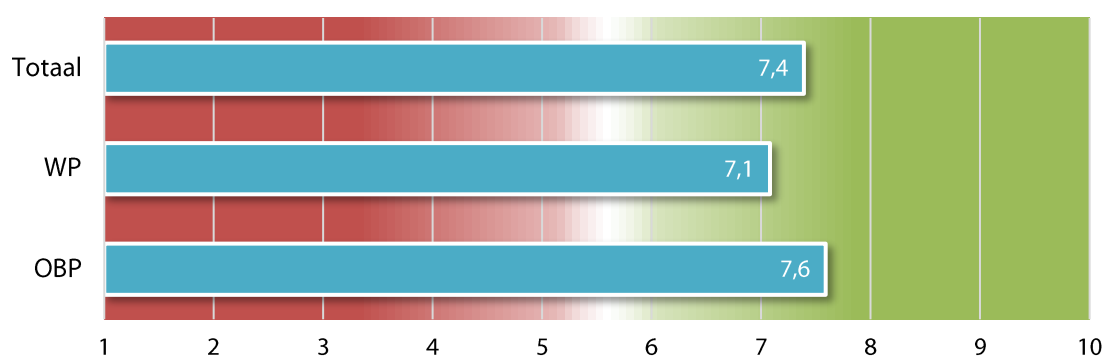


Bij FTR en FNWI zijn de medewerkers tevredener over de Radboud Universiteit als werkgever dan bij Lettern en FM.

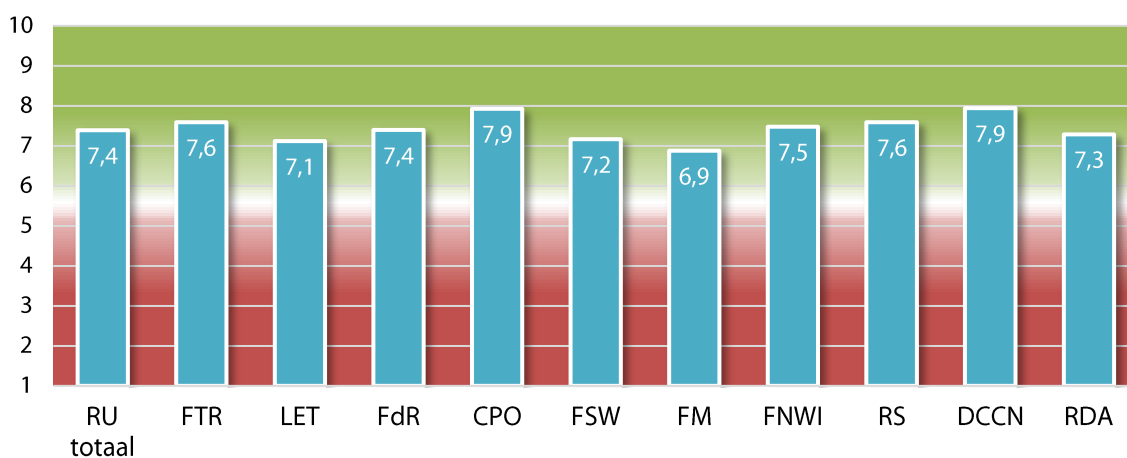


In vergelijking met vijf andere universiteiten scoort de Radboud Universiteit relatief hoog.

Rapportcijfer Radboud Universiteit als werkgever



Rapportcijfer Radboud Universiteit als werkgever naar faculteiten en diensten

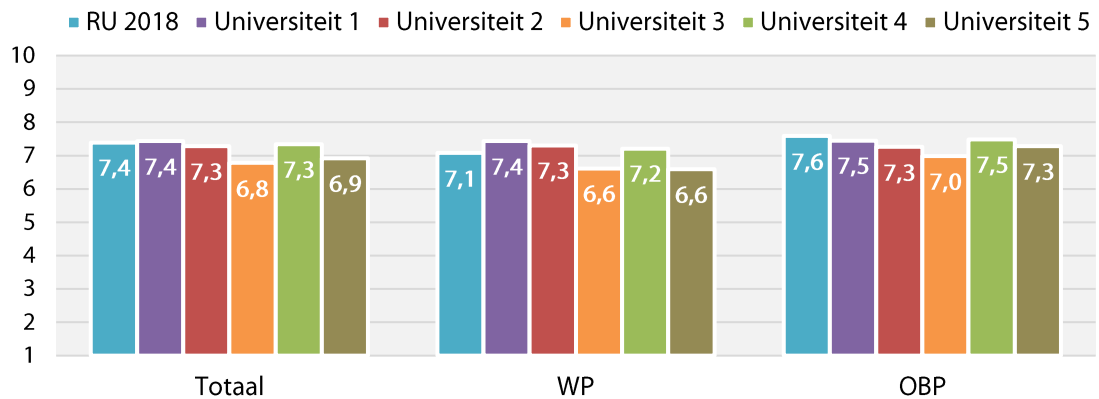


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...geven een hoger rapportcijfer voor de Radboud Universiteit als werkgever dan...



Vergelijking rapportcijfer RU als werkgever met andere universiteiten



8 Werkdruk en burnout

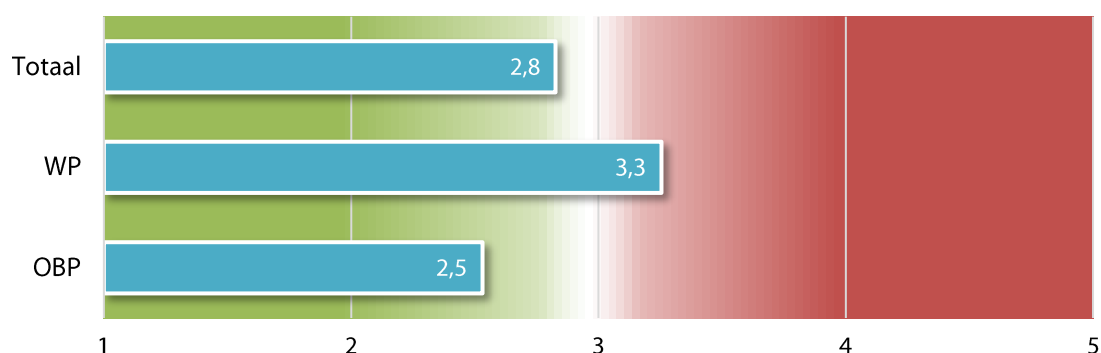
8.1 Werkdruk

Werkdruk ontstaat als een medewerker het werk niet binnen de gestelde tijd af kan krijgen of niet meer aan de gestelde eisen kan voldoen. Met andere woorden, werkdruk is een verstoorde balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van een medewerker. Bij werkdruk staat een hogere score voor een negatievere uitkomst en geldt een omgedraaide kleurentoekenning.

Kernpunten

 Het WP ervaart een behoorlijke werkdruk. Dat komt met name doordat zij vaak overwerken, er regelmatig werk blijft liggen en ze regelmatig extra hard moeten werken om iets af te krijgen.	 De medewerkers van Letteren en FM ervaren de hoogste werkdruk.	 In vergelijking met 2015 is de werkdruk bij het WP gelijk gebleven en bij het OBP licht gedaald.	 In vergelijking met vijf andere universiteiten is de werkdruk bij de Radboud Universiteit relatief laag.
--	---	---	---

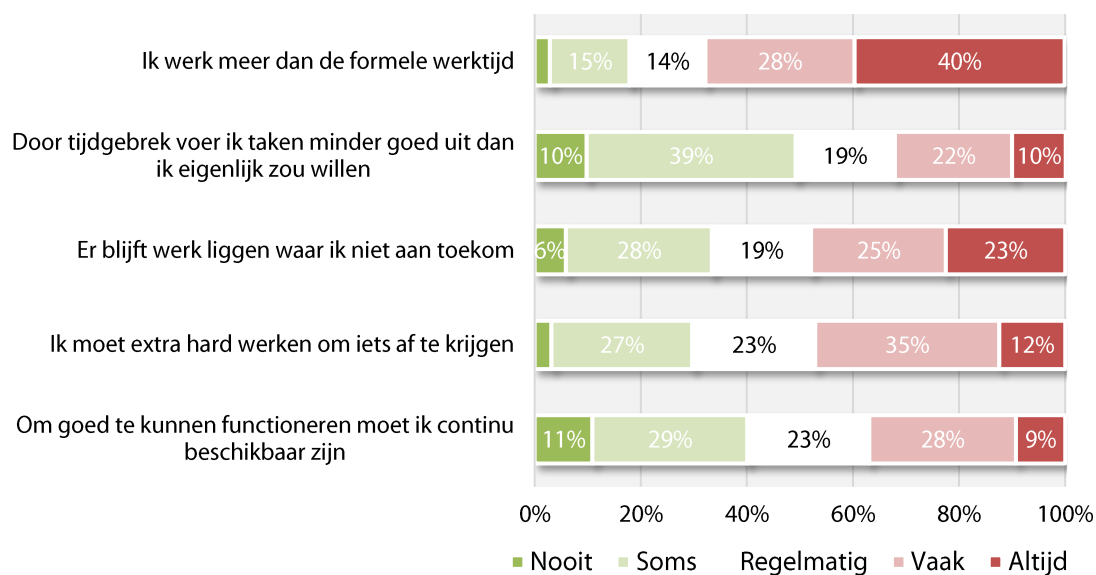
Werkdruk naar WP/OBP



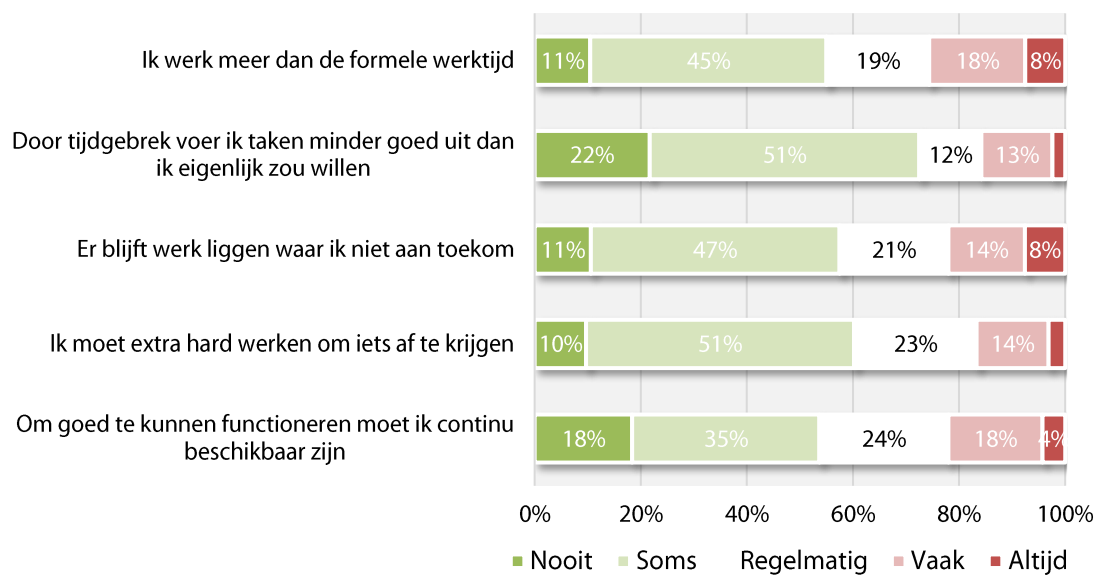
Itemscores werkdruk naar WP/OBP

	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
<i>Ik werk meer dan de formele werktijd</i>	3,9	2,7	*	3,2	1,3	2.212
<i>Door tijdgebrek voer ik taken minder goed uit dan ik eigenlijk zou willen</i>	2,8	2,2	*	2,5	1,1	2.201
<i>Er blijft werk liggen waar ik niet aan toekom</i>	3,3	2,6	*	2,9	1,2	2.210
<i>Ik moet extra hard werken om iets af te krijgen</i>	3,3	2,5	*	2,8	1,1	2.207
<i>Om goed te kunnen functioneren moet ik continu beschikbaar zijn</i>	3,0	2,5	*	2,7	1,2	2.128

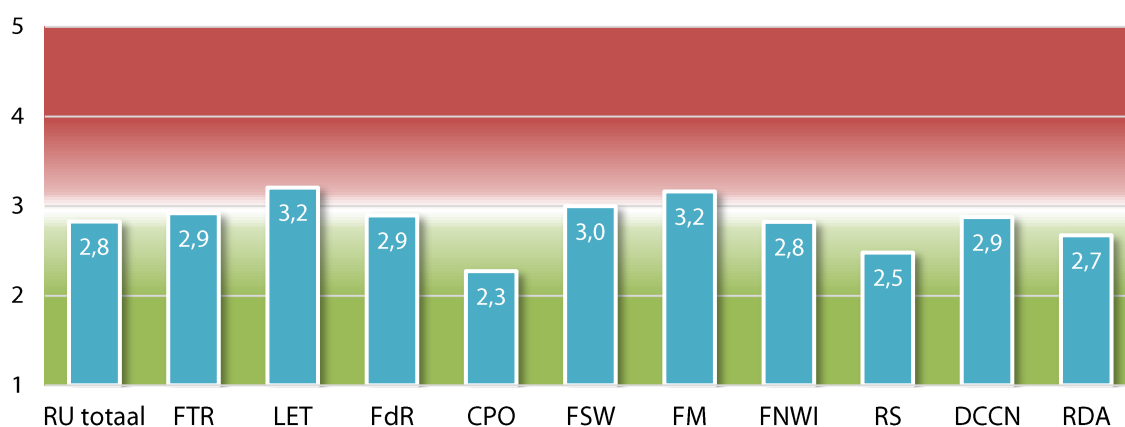
Verdeling antwoorden items werkdruk WP



Verdeling antwoorden items werkdruk OBP



Werkdruk naar faculteiten en diensten

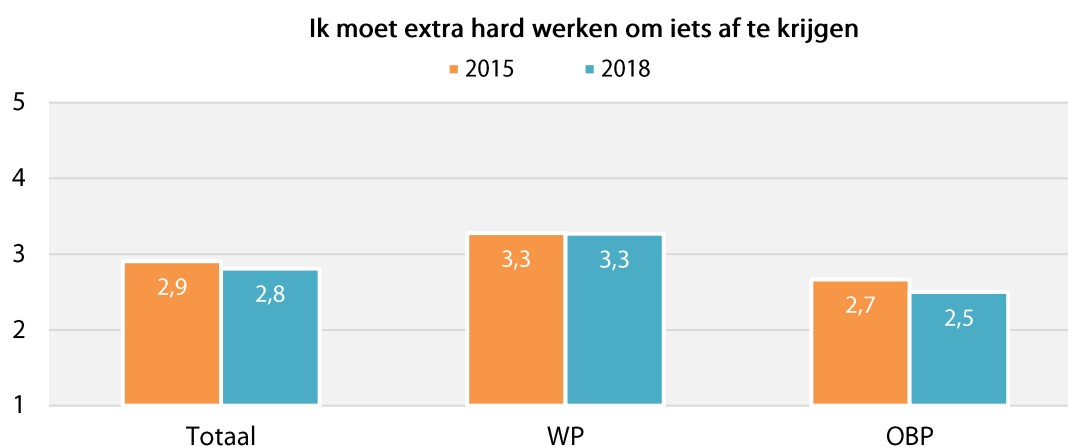


Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

...ervaren meer werkdruk dan...

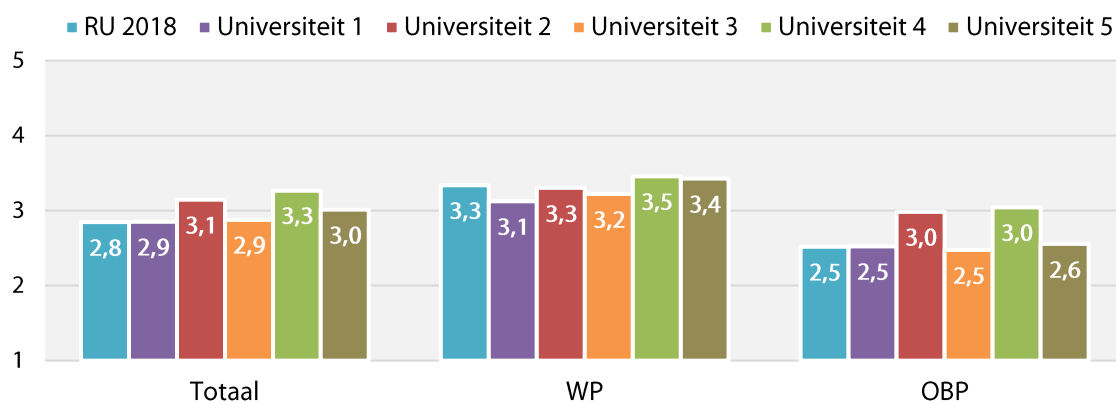
LET (3,2) FM (3,2)	FNWI (2,8)
Hoogleraren (3,7) UHD's (3,6) UD's (3,5)	Promovendi (2,8) Overig WP (3,1)
Management en bestuursondersteuning (2,8)	Adm./secr. ondersteuning (2,4) Studentgerichte ondersteuning (2,4) Facilitaire zaken (2,2)
Leidinggevend (3,2)	Niet-leidinggevend (2,7)
6 t/m 10 jaar bij RU (3,0)	Korter dan 3 jaar bij RU (2,7)
Fulltime (2,9)	Parttime (2,5)

Vergelijking werkdruk met eerdere metingen



Omdat in 2015 is gewerkt met een vierpuntsschaal, is de 2015-score in bovenstaande omgerekend naar een vijfpuntsschaal.

Vergelijking werkdruk met andere universiteiten



8.2 Feitelijke versus acceptabele werkdruk

De medewerkers is gevraagd om op een schaal 1 (geen werkdruk) tot 10 (extreem hoge werkdruk) aan te geven hoe zij de werkdruk in het afgelopen jaar feitelijk hebben ervaren en wat zij als een acceptabele werkdruk ervaren.

Kernpunten



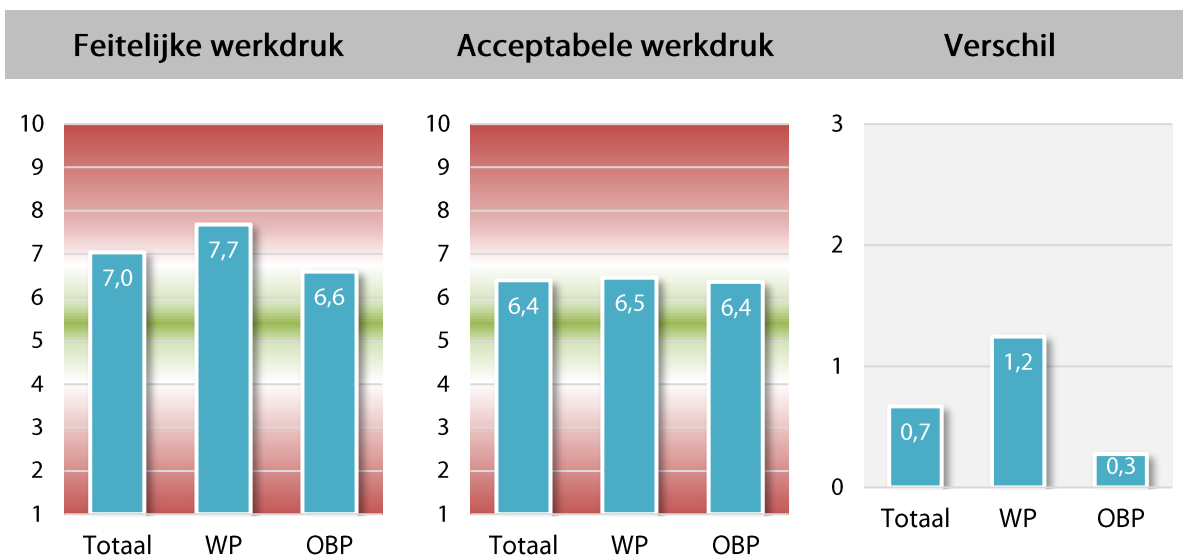
FM heeft het grootste verschil tussen feitelijke en acceptabele werkdruk, terwijl bij CPO de feitelijke werkdruk bijna gelijk is aan de acceptabele werkdruk.



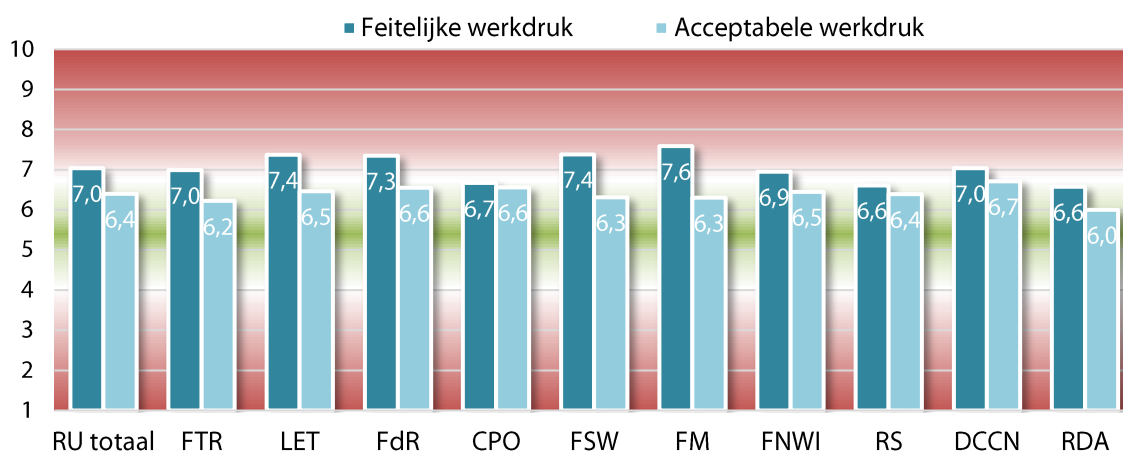
De feitelijke werkdruk van het WP is meer dan een punt hoger dan die van het OBP. De acceptabele werkdruk is nagenoeg gelijk.



In vergelijking met vier andere universiteiten scoort de feitelijke werkdruk het laagst, terwijl de acceptabele werkdruk relatief hoog scoort.

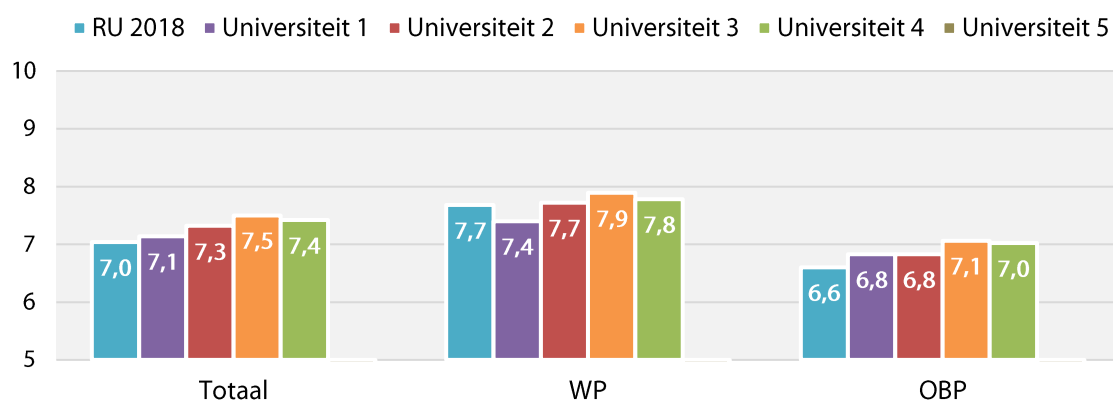


Feitelijke en acceptabele werkdruk naar faculteiten en diensten

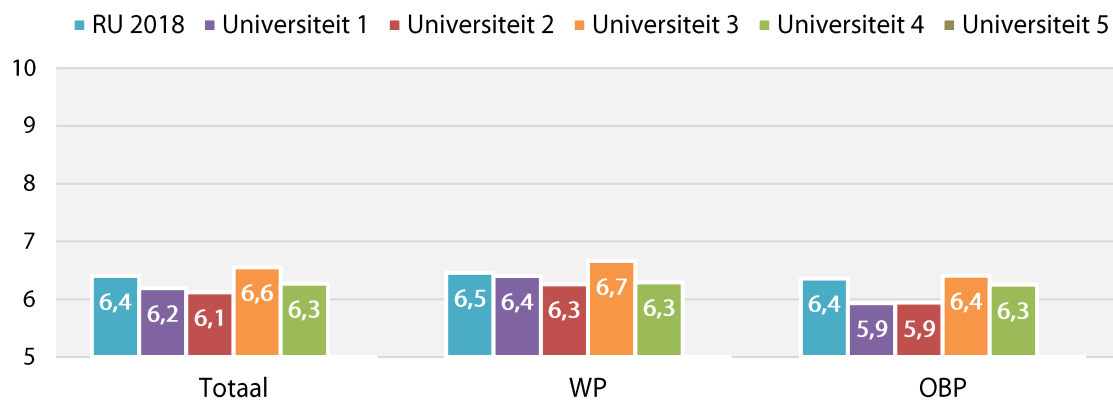


Vergelijking met andere universiteiten

Feitelijke werkdruk



Acceptabele werkdruk



8.3 Oorzaken werkdruk

Er zijn veel verschillende oorzaken voor werkdruk die we in dit onderzoek in verschillende clusters hebben samengevat:

- Hoge taakeisen (bijv. veel werk, deadlines, piekbelasting, veel of zware verantwoordelijkheden, publicatiedruk);
- Gebrek aan regelvermogen (bijv. weinig mogelijkheid om zelf te beslissen, afhankelijkheid van anderen, hiërarchie);
- Werk- en organisatiekenmerken (bijv. baanonzekerheid, inefficiënte procedures, veel veranderingen, weinig informatie/communicatie, haperende systemen, computerproblemen);
- Gebrek aan sociale steun (bijv. gebrek aan samenwerking met collega's/leidinggevende, ongewenste omgangsvormen, veel flexibele werknemers);
- Persoonlijke kenmerken (bijv. perfectionistisch);
- Privé-situatie.

Bij de oorzaken van werkdruk staat een hogere score voor een negatievere uitkomst (meer werkdruk) en geldt een omgedraaide kleurentoekenning.

Kernpunten



Met name bij het WP wordt de werkdruk in grote mate veroorzaakt door hoge taakeisen waarbij onderwijstaken, publicatiedruk en onverwachte bijkomende taken de belangrijkste drie zijn.



De werkeisen zijn een grotere oorzaak van werkdruk bij de Radboud Universiteit dan bij vier andere universiteiten. Ook de werk- en organisatiekenmerken en de persoonlijke kenmerken verhogen bij de Radboud Universiteit in relatief sterke mate de werkdruk.

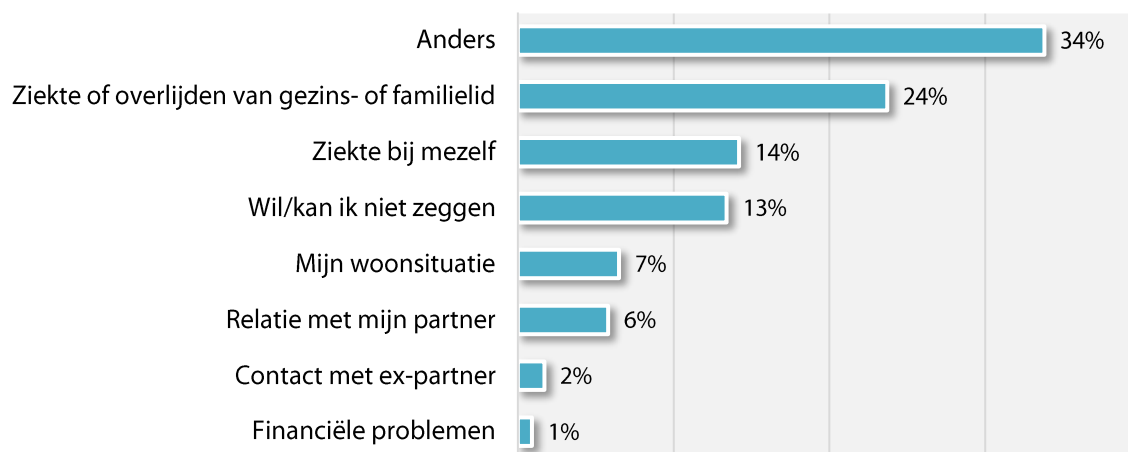
Oorzaken werkdruk naar WP/OBP

	WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
<i>Hoge werkeisen</i>	4,1	3,3	*	3,6	1,0	2.160
<i>Gebrek aan regelvermogen</i>	2,5	2,7	*	2,6	1,0	2.149
<i>Werk- en organisatiekenmerken</i>	3,0	2,7	*	2,8	1,2	2.142
<i>Gebrek aan sociale steun</i>	2,3	2,1	*	2,2	1,1	2.156
<i>Persoonlijke kenmerken</i>	3,0	2,8	*	2,9	0,9	2.142
<i>Privésituatie</i>	2,0	1,9	*	2,0	1,0	1.764

Werkdrukverhogende werkeisen (alleen WP; MRQ)⁶



Werkdrukverhogende privéomstandigheden⁷

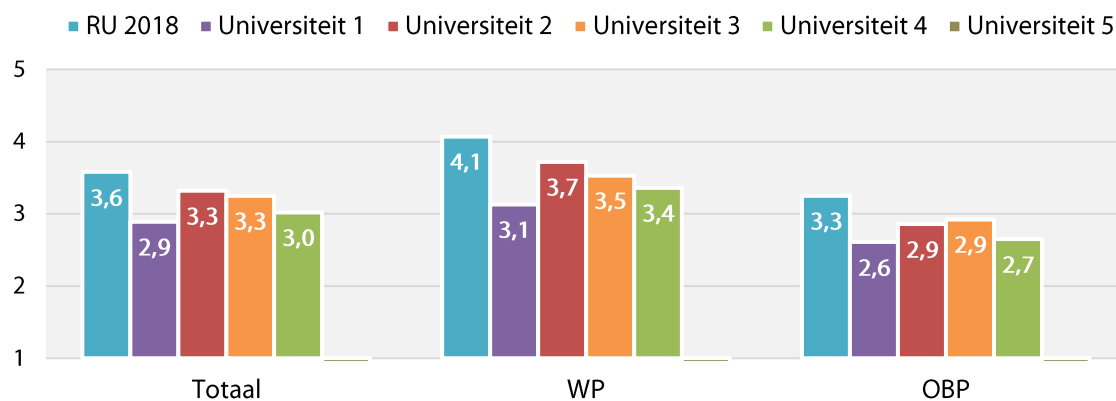


⁶ Alleen beantwoord door het WP dat heeft aangegeven dat de werkeisen in redelijke of (zeer) hoge mate hun werkdruk verhogen.

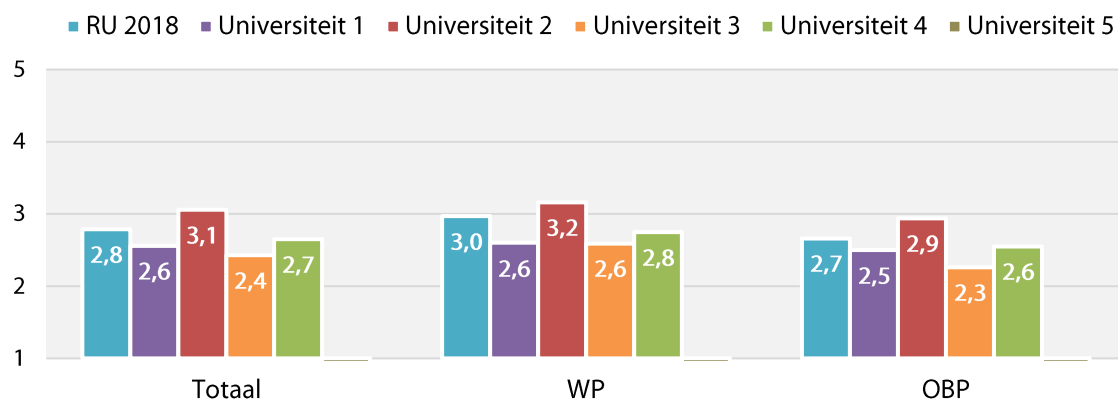
⁷ Alleen beantwoord door medewerkers die hebben aangegeven dat hun privéomstandigheden in redelijke of (zeer) hoge mate hun werkdruk verhogen.

Vergelijking met andere universiteiten

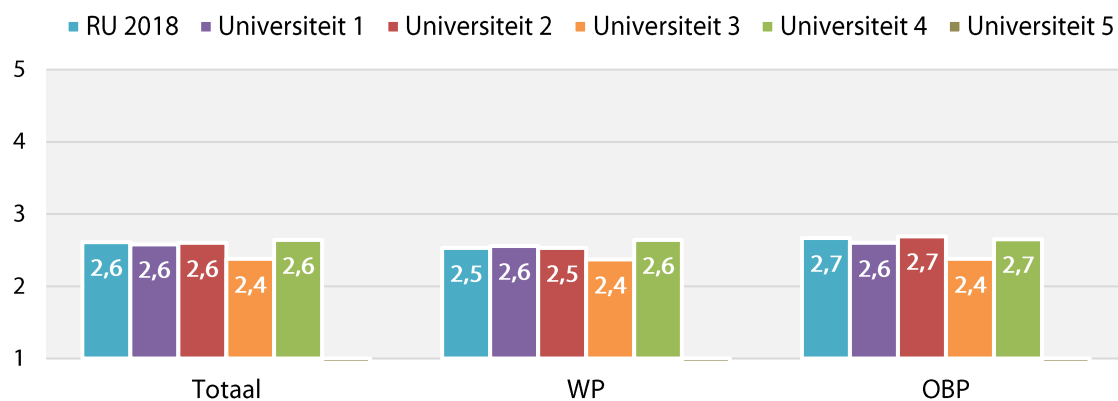
Hoge werkeisen als oorzaak van werkdruk



Werk- en organisatiekenmerken als oorzaak van werkdruk



Gebrek aan regelvermogen als oorzaak van werkdruk



8.4 Burnout

Een burnout wordt gekenmerkt door “het twijfelen aan het eigen kunnen ((dis-)competentie), extreme vermoeidheid (uitputting) en afstand hebben van het werk (distantie)” (Taris & Schaufeli, 2013, p.247). Burnout onderscheidt zich van vergelijkbare psychische problemen als depressie en overspanning omdat het specifiek werkgerelateerd is. De subschaal voor competentie is niet betrouwbaar (Cronbach's $\alpha = 0,575$) en is derhalve niet als aparte schaal meegenomen.

Bij de subschalen emotionele uitputting en distantie staat een hogere score voor een negatievere uitkomst en geldt een omgedraaide kleurentoekenning.

Kernpunten

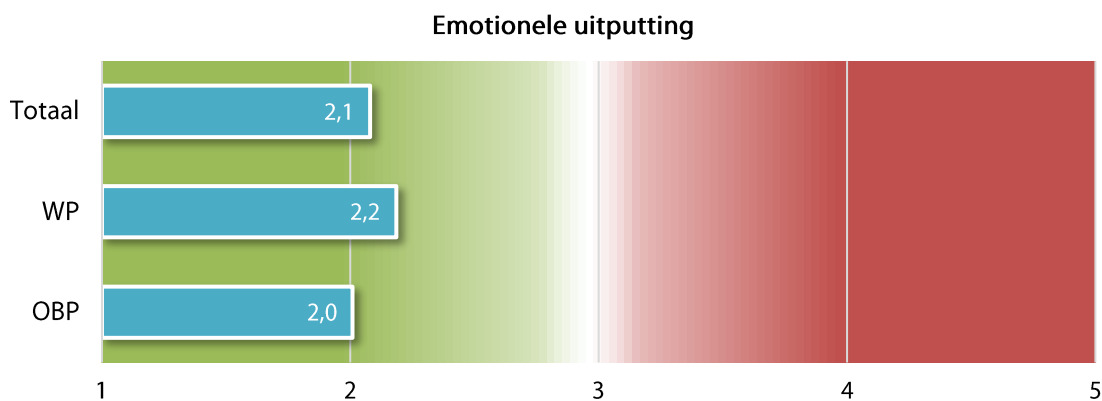
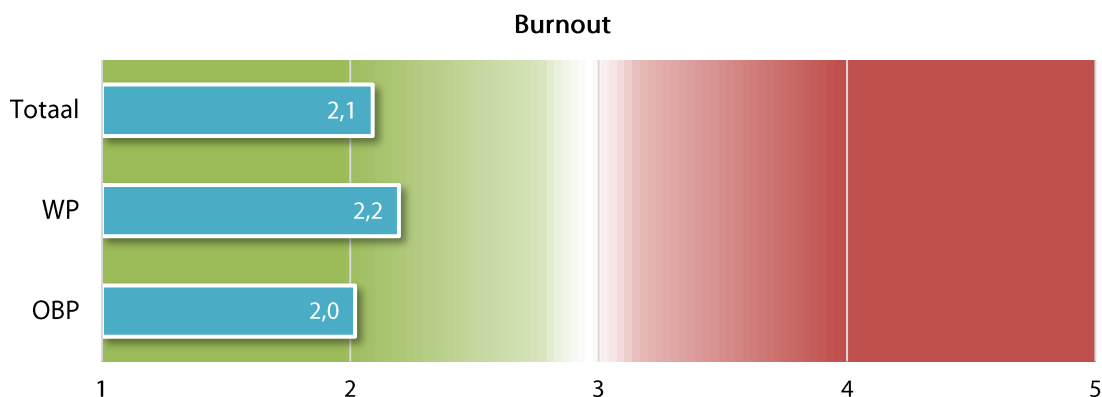


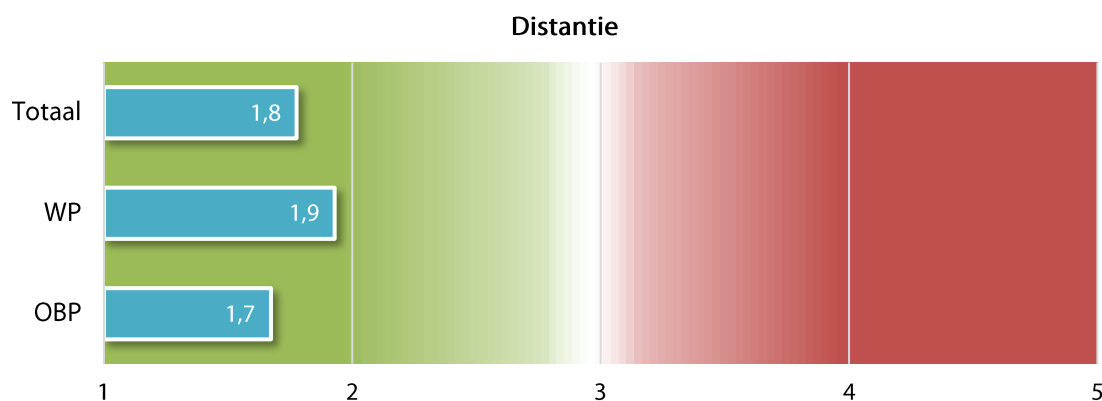
Medewerkers bij de Radboud Universiteit hebben gemiddeld genomen beperkte burnout-verschijnselen.



Het WP voelt zich wat vermoeider dan het OBP als zij opstaan, twijfelt wat meer aan het nut van hun werk en zijn wat minder enthousiast over hun werk dan vroeger.

Schaalscore burnout

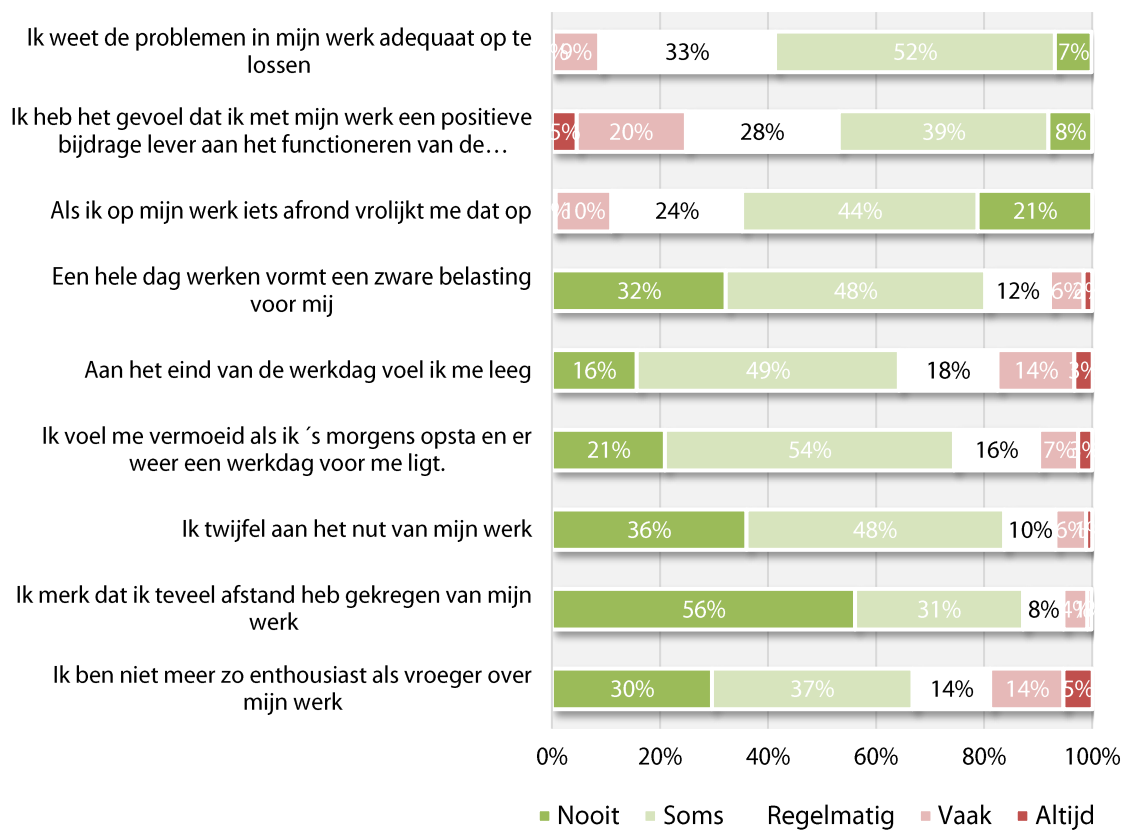




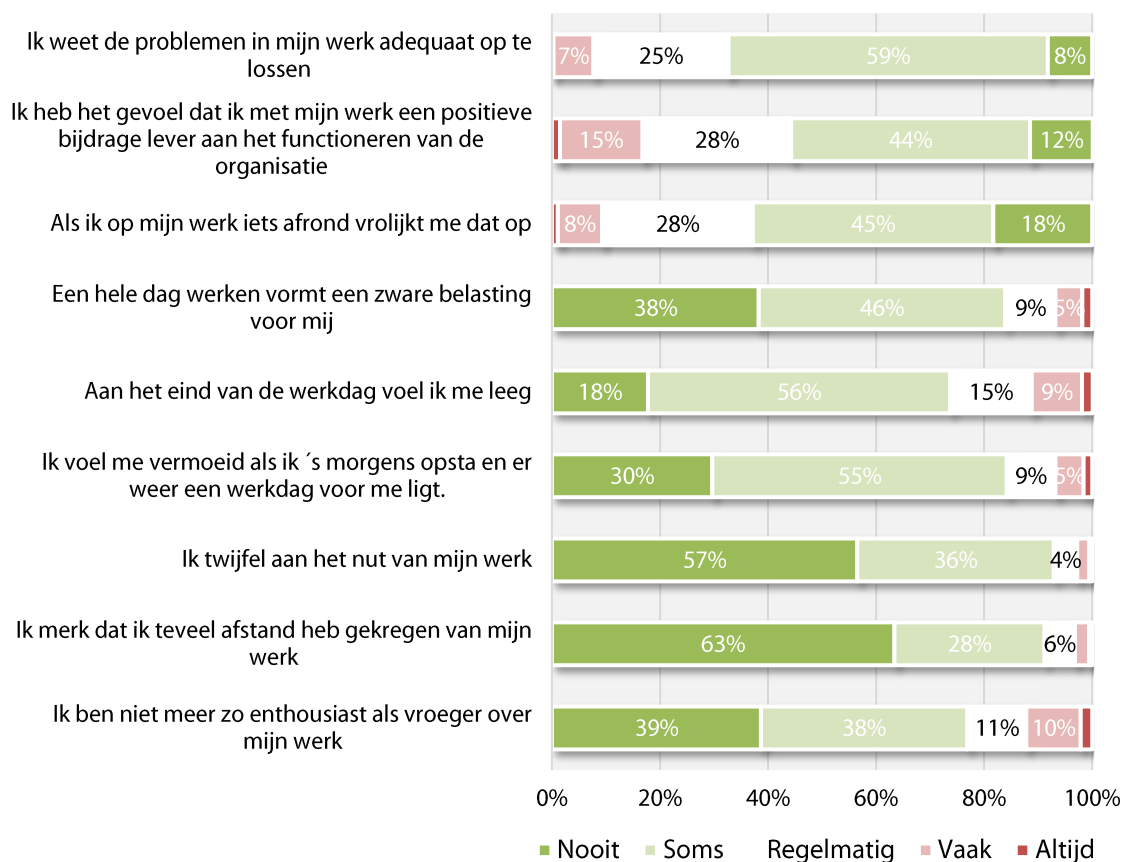
Itemscores burnout naar WP/OBP

		WP	OBP	Sig.	Totaal	SD	n
Competentie	Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen	3,6	3,7	*	3,6	0,7	2.120
	Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie	3,3	3,5	*	3,4	1,0	2.125
	Als ik op mijn werk iets afrond vrolijk me dat op	3,7	3,7		3,7	0,9	2.127
Uitputting	<i>Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij</i>	2,0	1,9	*	1,9	0,9	2.126
	<i>Aan het eind van de werkdag voel ik me leeg</i>	2,4	2,2	*	2,3	1,0	2.132
	<i>Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt.</i>	2,2	1,9	*	2,0	0,9	2.189
Distantie	<i>Ik twijfel aan het nut van mijn werk</i>	1,9	1,5	*	1,7	0,8	2.190
	<i>Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk</i>	1,6	1,5	*	1,6	0,8	2.190
	<i>Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk</i>	2,3	2,0	*	2,1	1,1	2.191

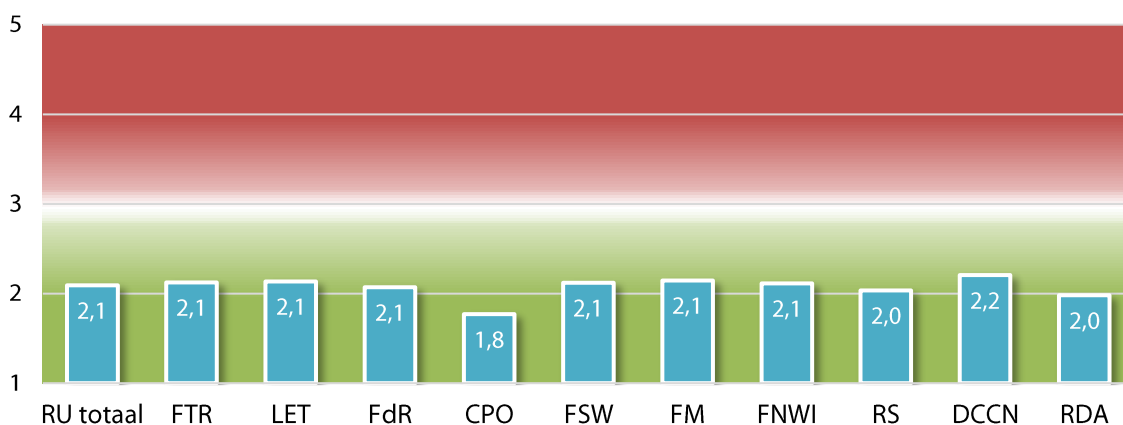
Verdeling antwoorden items burnout WP



Verdeling antwoorden items burnout OBP



Burnout naar faculteiten en diensten



Relevante verschillen naar achtergrondkenmerken

Er zijn geen relevante verschillen naar achtergrondkenmerken voor wat betreft burnout.

9 Mobiliteit

Kernpunten



Voor driekwart van het OBP is het (zeer) waarschijnlijk dat zij over drie jaar nog bij de Radboud Universiteit werken terwijl dat voor 58% WP geldt.



Van bijna de helft van de medewerkers die (zeer) waarschijnlijk over drie jaar niet meer bij de Radboud Universiteit werken, loopt het (tijdelijk) contract af. Nog eens een kwart van hen gaat met (vervroegd) pensioen.

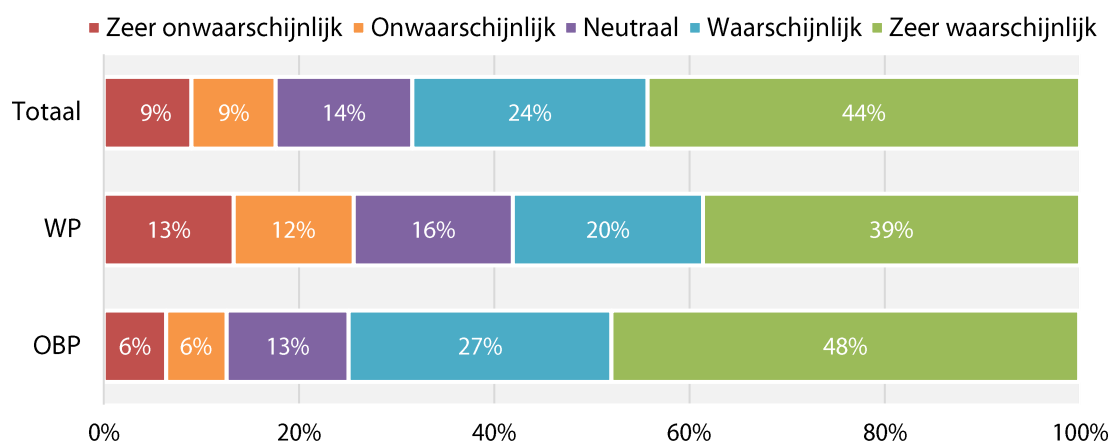


In vergelijking met 2015 is het wat minder waarschijnlijk dat de medewerkers over drie jaar nog bij de Radboud Universiteit werkzaam zijn.

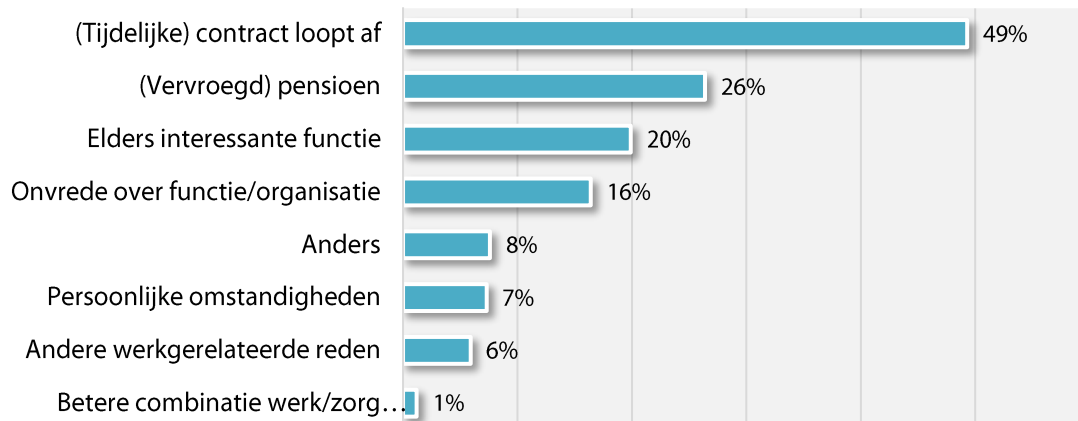


In vergelijking met vijf andere universiteiten is het voor de medewerkers van de Radboud Universiteit het meest waarschijnlijk dat zij er over drie jaar nog werken.

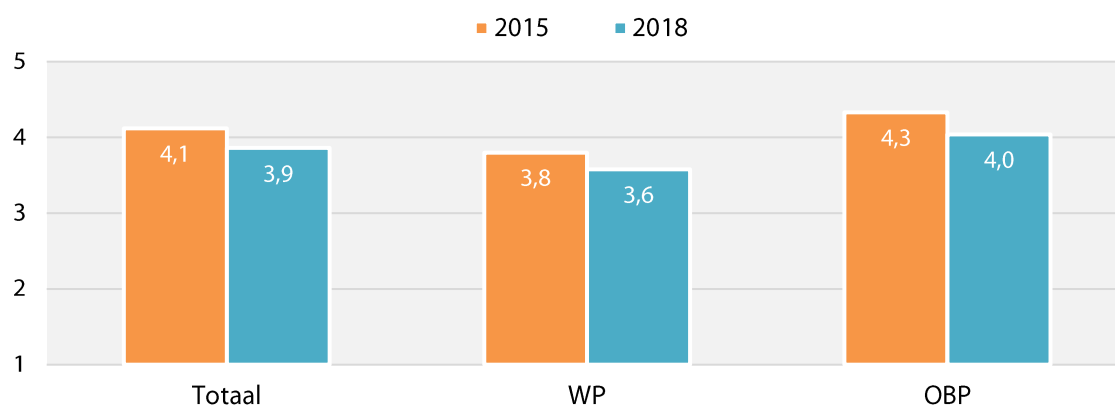
Over drie jaar nog bij Radboud Universiteit



Redenen over drie jaar (zeer) waarschijnlijk niet meer bij RU (MRQ)

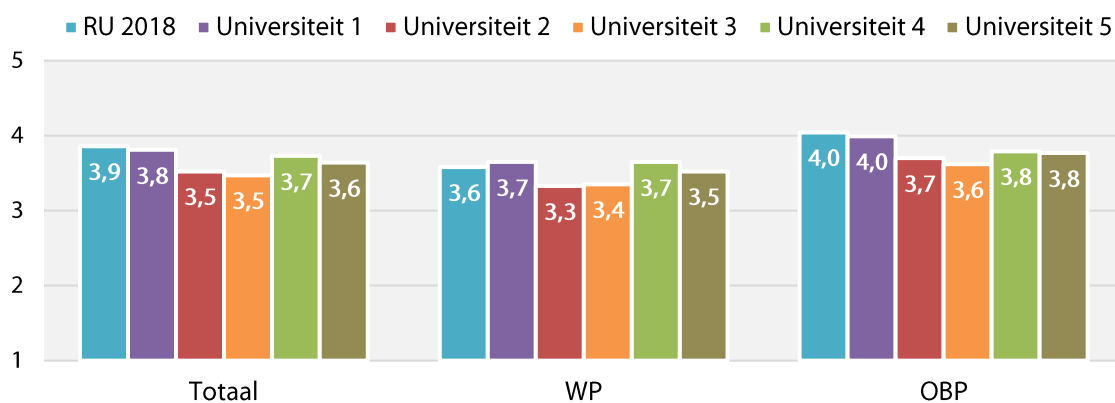


Vergelijking verwacht verloop met eerdere meting



Hoe hoger de score, hoe waarschijnlijker dat de medewerkers over drie jaar nog bij de Radboud Universiteit werkzaam zijn. Omdat in 2015 is gewerkt met een vierpuntsschaal, is de 2015-score in bovenstaande omgerekend naar een vijfpuntsschaal.

Vergelijking verwacht verloop met andere universiteiten



Hoe hoger de score, hoe waarschijnlijker dat medewerkers over drie jaar nog bij de universiteit werkzaam zijn.



10 Verbanden tussen onderwerpen

Zoals verwoord in het theoretisch kader kunnen werkkenmerken als taakeisen of als hulpbronnen invloed hebben op de werkbeleving (in dit rapport hebben we de taakeisen en hulpbronnen gegroepeerd in vier categorieën: arbeidsinhoud, arbeidsrelaties, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden). Een positieve werkbeleving kan vervolgens bijdragen aan gedrag zoals hogere productiviteit, betere kwaliteit, minder ziekteverzuim en een lager verloop (Saari & Judge, 2004; Wegge et al., 2007). In dit hoofdstuk staan de verbanden tussen deze onderwerpen centraal. Om deze verbanden te onderzoeken gebruiken we correlatie- en regressieanalyses.

Uit de bivariate correlatieanalyse (zie bijlage 1) blijkt dat de werkbelevingsaspecten zwak met elkaar samenhangen. Alleen burnout hangt in redelijke mate (negatief) samen met bevlogenheid en het rapportcijfer voor het werken bij de Radboud Universiteit. Inzetbaarheid hangt het minst samen met de andere werkbelevingsaspecten. Als we vervolgens kijken naar de verbanden tussen werkbeleving en de taakeisen/hulpbronnen, zien we dat bevlogenheid het sterkst samenhangt met uitdaging terwijl betrokkenheid het sterkst samenhangt met de waardering voor het bestuursklimaat. De overige verbanden zijn zwak. Opvallend is dat inzetbaarheid alleen samenhangt met de mogelijkheden voor loopbaan en scholing. Tot slot hebben medezeggenschap en de secundaire arbeidsvoorwaarden zeer beperkte samenhang met de werkbelevingsaspecten.

Vervolgens hebben we middels regressieanalyses onderzocht of de taakeisen en hulpbronnen⁸ een invloed hebben op de werkbelevingsaspecten en of deze aspecten vervolgens een invloed hebben op het verwacht verloop⁹. Regressieanalyse is een statistische techniek voor het analyseren van gegevens waarin (mogelijk) sprake is van een samenhang tussen een afhankelijke variabele en één of meer onafhankelijke variabelen. Een regressieanalyse veronderstelt causaliteit maar kan dit niet werkelijk vaststellen. Dat is voorbehouden aan bijvoorbeeld een experiment of longitudinaal onderzoek. Omdat we ons baseren op het longitudinaal getoetste JD-R model, gaan we er in deze rapportage vanuit dat taakeisen/hulpbronnen voorafgaan aan werkbeleving, en werkbeleving aan verloop.

In de regressieanalyses is rekening gehouden met enkele persoonlijke kenmerken (functiecategorie, leeftijd, geslacht, lengte dienstverband, aantal jaar in functie en omvang dienstverband). We hebben gewerkt met de schaalscores van de verschillende onderwerpen en de rapportcijfers voor de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Vverbanden kleiner dan 0,30 worden in de regel niet/nauwelijks als verband gezien en worden daarom niet getoond. Zwakke verbanden tussen 0,30 en 0,50 zijn lichtgrijs gekleurd. Sterke verbanden groter dan 0,70 zijn vetgedrukt. De verklaarde variantie¹⁰ wordt alleen getoond als het significantieniveau kleiner dan 0,05 is.

⁸ We hebben alleen de onderwerpen meegenomen die aan alle medewerkers zijn voorgelegd.

⁹ Het betreft het item 'Hoe waarschijnlijk is het dat u over drie jaar nog bij de Radboud Universiteit werkt?'

¹⁰ Variantie is een statistische maat voor de variatie c.q. spreiding. Dit is gemeten met behulp van de 'Adjusted R²'. Het geeft aan hoeveel procent van de variatie in de afhankelijke variabelen (bevlogenheid, betrokkenheid etc.) verklaard wordt door de onafhankelijke variabelen die zijn opgenomen in de regressiemodellen (bijv. uitdaging, duidelijkheid etc.)

Regressieanalyses werkbeleving

Uit de regressieanalyses met werkbeleving als afhankelijke variabele en de taakeisen en hulpbronnen als onafhankelijke variabelen blijkt dat er geen sterke verbanden zijn. De meeste verbanden zijn zeer zwak tot zwak. Daarnaast variëren de verklaarde varianties van 32% tot 51%. Dat betekent dat 68% tot 49% van de variantie verklaard wordt door variabelen die niet in het onderzoek zijn opgenomen.

Wel blijkt een toename van uitdaging in het werk te leiden tot een lichte stijging van bevoegenheid terwijl het tegelijkertijd samengaat met een zeer lichte demping van burnout. Verder blijkt een hogere waardering voor het bestuursklimaat enigszins hand in hand te gaan met meer betrokkenheid.

Ook een betere relatie met collega's leidt in zeer lichte mate tot meer betrokkenheid, en tegelijkertijd tot iets minder burnout-verschijnselen.

De ervaren loopbaan- en scholingsmogelijkheden hangen het sterkst samen met de inzetbaarheid, terwijl de inzetbaarheid ook in lichte mate afneemt met het toenemen van de leeftijd. Tot slot wordt ruim 40% van de variantie in de rapportcijfers voor het werken bij de Radboud Universiteit en de Radboud Universiteit als werkgever door de in het onderzoek opgenomen taakeisen en hulpbronnen verklaard te worden maar zijn de verbanden die er zijn zwak tot zeer zwak. Wel blijkt het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden in zwakke mate met beide rapportcijfers verbonden te zijn.



	Bevoegenheid	Betrokkenheid	Inzetbaarheid	Burnout	Werken bij RU	RU als werkgever
Uitdaging	0,33					
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden			0,44			
Bestuursklimaat		0,42				
Verklaarde variantie	39%	47%	32%	51%	41%	44%

Regressieanalyses verwacht verloop

Uit de regressieanalyses met verwacht verloop als afhankelijke variabele en de werkbelevingsaspecten als onafhankelijke variabelen¹¹ blijkt dat ook hier nauwelijks verbanden zijn. De verklaarde variantie is met 15% bovendien erg laag, hetgeen impliceert dat 85% van de variantie in verwacht verloop verklaard wordt door andere dan in het onderzoek opgenomen variabelen.

Uit de analyse blijkt dat meer burnoutverschijnselen in heel lichte mate voor een sterker verloop zorgen, terwijl een langer dienstverband bij de Radboud Universiteit het net wat minder waarschijnlijk maakt om binnen drie jaar bij de Radboud Universiteit te vertrekken.



	Verwacht verloop
Burnout	0,18
Aantal jaar in dienst bij RU	-0,19
Verklaarde variantie	15%

¹¹ In de analyses zijn de medewerkers die hebben aangegeven dat zij binnenkort met pensioen gaan of dat hun tijdelijk contract afloopt zijn niet meegenomen in de analyses.



Overzichten

Functiecategorie

	WP	OBP	Totaal
Aantal respondenten	918	1354	2272
Uitdaging	4,0	3,6	3,7
Zelfstandigheid	3,7	3,7	3,7
Duidelijkheid	3,5	3,7	3,6
Collegae	3,9	4,0	3,9
Leidinggevende	3,8	3,8	3,8
Leidinggevende taken	3,3	3,8	3,6
Balans werk/privé	3,7	4,1	4,0
Secundaire arbeidsvoorw.	Deeltijdwerken	7,1	7,9
	Mogelijkheden opleiding volgen	6,4	7,0
	Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden	7,4	7,6
	Reiskostenregeling	6,9	6,9
	Scholingsverlof	5,7	6,7
	Sabbatical leave	5,7	6,6
	Ouderschapsverlof	6,7	7,8
	Overig verlof	6,9	7,8
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden	3,3	3,4	3,4
Jaargesprek	3,8	4,0	3,9
Bestuursklimaat	3,2	3,3	3,3
Medezeggenschap	3,3	3,5	3,4
Bevlogenheid	3,5	3,3	3,4
Betrokkenheid	3,7	3,8	3,7
Inzetbaarheid	2,8	3,0	2,9
Werken bij Radboud Universiteit	7,6	7,7	7,6
Radboud Universiteit als werkgever	7,1	7,6	7,4
Werkdruk	3,3	2,5	2,8
Feitelijke werkdruk	7,7	6,6	7,0
Acceptabele werkdruk	6,5	6,4	6,4
Burnout	2,2	2,0	2,1

Leeftijd

	34 jaar of jonger	35 t/m 44 jaar	45 t/m 54 jaar	55 jaar of ouder	Totaal
Aantal respondenten	532	549	544	629	2.254
Uitdaging	4,0	3,7	3,7	3,7	3,7
Zelfstandigheid	3,9	3,7	3,7	3,7	3,7
Duidelijkheid	3,6	3,5	3,6	3,7	3,6
Collegae	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9
Leidinggevende	4,0	3,8	3,7	3,7	3,8
Leidinggevende taken	3,7	3,6	3,5	3,6	3,6
Balans werk/privé	4,0	4,0	4,0	3,9	4,0
Secundaire arbeidsvoorw.	Deeltijdwerken	7,7	7,7	7,5	7,6
	Mogelijkheden opleiding volgen	6,9	6,6	6,8	6,8
	Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden	7,6	7,6	7,5	7,5
	Reiskostenregeling	6,9	6,9	6,8	6,9
	Scholingsverlof	6,2	6,2	6,5	6,4
	Sabbatical leave	6,0	6,2	6,3	6,2
	Ouderschapsverlof	6,7	7,7	7,4	7,4
	Overig verlof	7,6	7,7	7,3	7,5
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden	3,5	3,3	3,3	3,4	3,4
Jaargesprek	3,9	3,9	3,9	3,9	3,9
Bestuursklimaat	3,3	3,2	3,3	3,3	3,3
Medezeggenschap	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
Bevlogenheid	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4
Betrokkenheid	3,7	3,7	3,8	3,8	3,7
Inzetbaarheid	3,0	3,2	3,0	2,6	2,9
Werken bij Radboud Universiteit	7,8	7,6	7,6	7,6	7,6
Radboud Universiteit als werkgever	7,6	7,4	7,4	7,2	7,4
Werkdruk	2,7	2,9	2,9	2,8	2,8
Feitelijke werkdruk	6,8	7,1	7,2	7,1	7,1
Acceptabele werkdruk	6,5	6,5	6,3	6,4	6,4
Burnout	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1

Geslacht

	Man	Vrouw	Totaal
Aantal respondenten	1.024	1.238	2.262
Uitdaging	3,8	3,7	3,7
Zelfstandigheid	3,8	3,7	3,7
Duidelijkheid	3,6	3,6	3,6
Collegae	3,9	3,9	3,9
Leidinggevende	3,8	3,8	3,8
Leidinggevende taken	3,6	3,5	3,6
Balans werk/privé	3,9	4,0	4,0
Deeltijdwerken	7,3	7,9	7,6
Mogelijkheden opleiding volgen	6,7	6,9	6,8
Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden	7,4	7,6	7,5
Reiskostenregeling	6,8	6,9	6,9
Scholingsverlof	6,3	6,5	6,4
Sabbatical leave	5,9	6,5	6,2
Ouderschapsverlof	7,2	7,7	7,4
Overig verlof	7,4	7,7	7,5
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden	3,4	3,4	3,4
Jaargesprek	3,9	4,0	3,9
Bestuursklimaat	3,3	3,3	3,3
Medezeggenschap	3,4	3,4	3,4
Bevlogenheid	3,4	3,4	3,4
Betrokkenheid	3,8	3,7	3,7
Inzetbaarheid	2,9	3,0	2,9
Werken bij Radboud Universiteit	7,6	7,7	7,6
Radboud Universiteit als werkgever	7,3	7,5	7,4
Werkdruk	2,9	2,7	2,8
Feitelijke werkdruk	7,2	6,9	7,0
Acceptabele werkdruk	6,5	6,3	6,4
Burnout	2,1	2,1	2,1

Faculteit/dienst¹²

	FTR	LET	FdR	CPO	FSW	FM	FNWI	RS	DCCN	RDA	Totaal
Aantal respondenten	71	266	147	28	400	161	448	660	53	34	2272
Uitdaging	3,6	3,8	3,8	3,8	3,8	3,7	3,8	3,6	4,0	4,0	3,7
Zelfstandigheid	3,7	3,6	3,7	3,8	3,7	3,7	3,8	3,7	4,0	3,8	3,7
Duidelijkheid	3,6	3,5	3,6	3,9	3,6	3,6	3,6	3,7	3,7	3,5	3,6
Collegae	3,8	3,9	3,9	4,2	3,9	3,9	3,9	4,0	3,8	4,3	3,9
Leidinggevende	3,8	3,8	3,7	4,0	3,8	3,8	3,8	3,8	4,0	3,9	3,8
Leidinggevende taken	-	3,2	3,7	-	3,5	3,4	3,5	3,7	-	-	3,6
Balans werk/privé	3,9	3,7	3,8	4,2	3,9	3,8	4,0	3,7	4,1	4,0	4,0
Deeltijdwerken	7,4	7,3	7,7	8,6	7,7	7,1	7,6	7,8	7,8	7,6	7,6
Mogelijkh. opleiding	6,8	6,5	7,1	7,8	6,1	6,3	6,9	7,1	7,0	6,6	6,8
Keuzemodel Av.	7,9	7,2	7,6	8,1	7,6	7,2	7,5	7,6	7,6	7,6	7,5
Reiskostenregeling	7,3	6,9	7,0	7,0	6,7	6,8	6,9	6,9	6,9	7,5	6,9
Scholingsverlof	5,8	5,6	7,0	6,7	5,7	5,9	6,5	6,8	7,1	-	6,4
Sabbatical leave	5,4	5,1	6,5	7,1	6,0	5,8	6,7	6,6	-	7,5	6,2
Ouderschapsverlof	7,0	6,9	8,0	8,6	7,1	6,8	7,3	7,8	7,9	8,1	7,4
Overig verlof	7,7	7,0	7,5	8,3	7,3	7,0	7,5	7,8	8,2	7,7	7,5
Loopbaan en scholing	3,4	3,1	3,4	3,6	3,3	3,2	3,4	3,5	3,5	3,6	3,4
Jaargesprek	3,9	3,9	3,7	4,1	3,9	3,8	3,9	4,0	4,0	4,0	3,9
Bestuursklimaat	3,5	3,1	3,4	3,9	3,1	3,1	3,2	3,3	3,9	4,0	3,3
Medezeggenschap	3,2	3,3	3,4	3,9	3,4	3,2	3,3	3,5	3,4	-	3,4
Bevlogenheid	3,4	3,5	3,4	3,5	3,4	3,4	3,4	3,3	3,3	3,5	3,4
Betrokkenheid	3,9	3,8	3,8	4,2	3,7	3,6	3,7	3,8	3,9	3,9	3,7
Inzetbaarheid	2,6	2,6	3,1	3,1	3,0	2,9	2,9	3,1	3,0	3,1	2,9
Werken bij RU	7,8	7,5	7,8	8,0	7,6	7,4	7,7	7,6	8,1	7,9	7,6
RU als werkgever	7,6	7,1	7,4	7,9	7,2	6,9	7,5	7,6	7,9	7,3	7,4
Werkdruk	2,9	3,2	2,9	2,3	3,0	3,2	2,8	2,5	2,9	2,7	2,8
Feitelijke werkdruk	7,0	7,4	7,4	6,7	7,4	7,6	7,0	6,6	7,0	6,6	7,0
Acceptabele werkdruk	6,2	6,5	6,6	6,6	6,3	6,3	6,5	6,4	6,7	6,0	6,4
Burnout	2,1	2,1	2,1	1,8	2,1	2,1	2,1	2,0	2,2	2,0	2,1

¹² De categorie 'Overig (n=4)' is niet in de tabel opgenomen.

Functie WP

	Hoogleraren	UHDs	UDs	Promovendi	Overig WP	Totaal
Aantal respondenten	138	82	196	218	285	919
Uitdaging	4,1	4,0	3,8	4,2	3,9	4,0
Zelfstandigheid	3,9	3,7	3,6	4,0	3,7	3,7
Duidelijkheid	3,6	3,5	3,3	3,6	3,6	3,5
Collegae	4,0	3,6	3,9	3,8	4,0	3,9
Leidinggevende	3,5	3,6	3,7	3,9	3,9	3,8
Leidinggevende taken	3,4	3,3	2,9	-	3,6	3,3
Balans werk/privé	3,7	3,6	3,5	3,9	3,7	3,7
Deeltijdwerken	7,2	6,9	6,6	7,3	7,4	7,1
Mogelijkheden opleiding volgen	6,8	6,7	5,9	7,2	5,9	6,4
Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden	7,4	7,4	7,4	7,6	7,2	7,4
Reiskostenregeling	6,9	6,7	7,0	7,1	6,6	6,9
Scholingsverlof	6,4	5,5	5,1	6,0	5,7	5,7
Sabbatical leave	5,7	5,7	5,8	6,1	5,4	5,7
Ouderschapsverlof	7,4	7,4	6,6	5,4	6,6	6,7
Overig verlof	7,0	7,1	6,5	7,4	6,7	6,9
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden	3,3	3,2	3,0	3,6	3,2	3,3
Jaargesprek	3,8	3,6	3,8	3,9	3,9	3,8
Bestuursklimaat	3,4	3,0	3,0	3,4	3,1	3,2
Medezeggenschap	3,2	3,3	3,4	3,5	3,2	3,3
Bevlogenheid	3,8	3,6	3,5	3,3	3,5	3,5
Betrokkenheid	4,0	3,7	3,6	3,7	3,6	3,7
Inzetbaarheid	3,0	2,9	2,8	2,9	2,7	2,8
Werken bij Radboud Universiteit	7,5	7,5	7,3	7,8	7,7	7,6
Radboud Universiteit als werkgever	7,3	6,9	6,6	7,7	6,9	7,1
Werkdruk	3,7	3,6	3,5	2,8	3,1	3,3
Feitelijke werkdruk	8,2	8,2	8,2	7,1	7,4	7,7
Acceptabele werkdruk	6,7	6,5	6,3	6,4	6,4	6,5
Burnout	2,1	2,2	2,2	2,3	2,1	2,2

Functie OBP

	O&O-ondersteuning	Adm./secr. ondersteuning	Studentgerichte ondersteuning	Facilitaire zaken	P&O, Arbo en Milieu	ICT	Management en bestuursondersteuning	PR, voorlichting en communicatie	Totaal
Aantal respondenten	235	324	148	120	58	124	271	47	1.327
Uitdaging	3,7	3,4	3,5	3,4	3,6	3,6	3,8	3,5	3,6
Zelfstandigheid	3,8	3,6	3,7	3,6	3,6	3,7	3,9	3,6	3,7
Duidelijkheid	3,6	3,7	3,7	3,9	3,6	3,6	3,6	3,4	3,7
Collegae	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0	3,9	4,0	4,1	4,0
Leidinggevende	3,7	3,8	3,9	3,8	3,7	3,7	3,9	3,8	3,8
Leidinggevende taken	3,8	-	-	3,8	-	-	3,8	-	3,8
Balans werk/privé	4,1	4,2	4,1	4,0	4,3	4,1	4,2	3,6	4,1
Secundaire arbeidsvoorw.	Deeltijdwerken	7,7	7,9	8,2	7,4	8,5	7,7	8,1	7,9
	Mogelijkheden opleiding	6,8	6,9	6,9	6,7	7,7	7,0	7,2	7,0
	Keuzemodel Arbeidsvoorw.	7,6	7,5	7,7	7,5	8,0	7,6	7,6	7,6
	Reiskostenregeling	6,8	6,7	7,0	7,1	6,5	6,9	7,0	6,9
	Scholingsverlof	6,6	6,5	6,4	6,6	7,0	6,8	6,9	6,7
	Sabbatical leave	6,1	6,7	6,4	6,0	7,3	6,2	7,0	6,6
	Ouderschapsverlof	7,6	7,7	7,6	7,6	8,7	7,8	8,1	7,9
	Overig verlof	7,8	7,6	7,8	7,6	8,3	7,9	8,0	7,8
Loopbaan en scholing	3,3	3,3	3,4	3,4	3,7	3,4	3,6	3,3	3,4
Jaargesprek	3,9	4,0	4,0	4,0	3,8	3,9	4,0	3,9	4,0
Bestuursklimaat	3,1	3,4	3,1	3,3	3,2	3,1	3,6	3,1	3,3
Medezeggenschap	3,5	3,5	3,4	3,5	3,5	3,4	3,4	-	3,5
Bevlogenheid	3,3	3,2	3,3	3,3	3,3	3,1	3,5	3,2	3,3
Betrokkenheid	3,7	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	3,9	3,9	3,8
Inzetbaarheid	2,9	2,9	2,9	2,9	3,2	3,0	3,3	3,0	3,0
Werken bij Radboud Universiteit	7,7	7,7	7,8	7,5	7,6	7,4	7,8	7,7	7,7
Radboud Universiteit als werkgever	7,4	7,6	7,8	7,3	7,7	7,6	7,7	7,7	7,6
Werkdruk	2,6	2,4	2,4	2,2	2,5	2,5	2,8	2,7	2,5
Feitelijke werkdruk	6,7	6,4	6,4	6,2	6,4	6,8	7,1	6,7	6,6
Acceptabele werkdruk	6,4	6,3	6,2	6,1	6,2	6,5	6,7	6,2	6,4
Burnout	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	2,0	2,0

Leidinggevende functie

	Leiding- gevend	Niet-leiding- gevend	Totaal
Aantal respondenten	502	1.770	2.272
Uitdaging	3,9	3,7	3,7
Zelfstandigheid	3,9	3,7	3,7
Duidelijkheid	3,6	3,6	3,6
Collegae	4,0	3,9	3,9
Leidinggevende	3,7	3,8	3,8
Leidinggevende taken	3,6	-	3,6
Balans werk/privé	3,9	4,0	4,0
Deeltijdwerken	7,6	7,7	7,6
Mogelijkheden opleiding volgen	7,1	6,7	6,8
Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden	7,6	7,5	7,5
Reiskostenregeling	6,8	6,9	6,9
Scholingsverlof	6,6	6,3	6,4
Sabbatical leave	6,2	6,2	6,2
Ouderschapsverlof	7,7	7,4	7,4
Overig verlof	7,5	7,5	7,5
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden	3,5	3,3	3,4
Jaargesprek	3,9	3,9	3,9
Bestuursklimaat	3,4	3,2	3,3
Medezeggenschap	3,4	3,4	3,4
Bevlogenheid	3,6	3,3	3,4
Betrokkenheid	3,8	3,7	3,7
Inzetbaarheid	3,1	2,9	2,9
Werken bij Radboud Universiteit	7,6	7,7	7,6
Radboud Universiteit als werkgever	7,4	7,4	7,4
Werkdruk	3,2	2,7	2,8
Feitelijke werkdruk	7,4	6,9	7,0
Acceptabele werkdruk	6,6	6,3	6,4
Burnout	2,0	2,1	2,1

Aantal jaar bij Radboud Universiteit

	Korter dan 3 jaar	3 t/m 5 jaar	6 t/m 10 jaar	Langer dan 10 jaar	Totaal	
Aantal respondenten	558	405	279	1.014	2.256	
Uitdaging	3,9	3,8	3,6	3,7	3,7	
Zelfstandigheid	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7	
Duidelijkheid	3,6	3,5	3,6	3,6	3,6	
Collegae	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	
Leidinggevende	4,0	3,9	3,8	3,7	3,8	
Leidinggevende taken	3,7	3,5	3,6	3,5	3,6	
Balans werk/privé	4,0	4,1	4,0	3,9	4,0	
Secundaire arbeidsvoorw.	Deeltijdwerken	7,6	7,9	7,8	7,5	7,6
	Mogelijkheden opleiding	6,8	6,9	6,8	6,7	6,8
	Keuzemodel Arbeidsvoorw.	7,6	7,5	7,4	7,5	7,5
	Reiskostenregeling	7,0	6,7	6,8	6,9	6,9
	Scholingsverlof	6,5	6,4	6,3	6,4	6,4
	Sabbatical leave	6,1	6,1	6,3	6,2	6,2
	Ouderschapsverlof	6,8	7,3	7,8	7,5	7,4
	Overig verlof	7,6	7,6	7,6	7,5	7,5
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden	3,5	3,5	3,3	3,3	3,4	
Jaargesprek	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	
Bestuursklimaat	3,3	3,3	3,3	3,2	3,3	
Medezeggenschap	3,4	3,3	3,4	3,4	3,4	
Bevlogenheid	3,4	3,4	3,3	3,4	3,4	
Betrokkenheid	3,7	3,7	3,8	3,8	3,7	
Inzetbaarheid	3,1	3,2	3,1	2,8	2,9	
Werken bij Radboud Universiteit	7,7	7,7	7,6	7,6	7,6	
Radboud Universiteit als werkgever	7,6	7,5	7,4	7,3	7,4	
Werkdruk	2,7	2,9	3,0	2,9	2,8	
Feitelijke werkdruk	6,7	7,1	7,2	7,2	7,1	
Acceptabele werkdruk	6,5	6,5	6,4	6,3	6,4	
Burnout	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	

Aantal jaar in huidige functie

	Korter dan 3 jaar	3 t/m 5 jaar	6 t/m 10 jaar	Langer dan 10 jaar	Totaal	
Aantal respondenten	719	451	364	738	2.272	
Uitdaging	3,9	3,8	3,6	3,6	3,7	
Zelfstandigheid	3,8	3,8	3,7	3,6	3,7	
Duidelijkheid	3,6	3,6	3,6	3,7	3,6	
Collegae	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	
Leidinggevende	3,9	3,9	3,8	3,7	3,8	
Leidinggevende taken	3,6	3,5	3,7	3,5	3,6	
Balans werk/privé	4,0	4,1	4,0	3,9	4,0	
Secundaire arbeidsvoorw.	Deeltijdwerken	7,8	7,7	7,7	7,4	7,6
	Mogelijkheden opleiding	7,0	6,9	6,8	6,6	6,8
	Keuzemodel Arbeidsvoorw.	7,6	7,5	7,5	7,5	7,5
	Reiskostenregeling	7,0	6,8	6,8	6,9	6,9
	Scholingsverlof	6,5	6,4	6,3	6,3	6,4
	Sabbatical leave	6,1	6,3	6,1	6,2	6,2
	Ouderschapsverlof	7,2	7,3	7,8	7,5	7,4
Overig verlof	7,8	7,5	7,6	7,3	7,5	
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden	3,5	3,4	3,3	3,3	3,4	
Jaargesprek	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	
Bestuursklimaat	3,3	3,3	3,3	3,2	3,3	
Medezeggenschap	3,4	3,4	3,4	3,4	3,4	
Bevlogenheid	3,4	3,3	3,4	3,4	3,4	
Betrokkenheid	3,8	3,7	3,8	3,7	3,7	
Inzetbaarheid	3,1	3,1	3,1	2,7	2,9	
Werken bij Radboud Universiteit	7,7	7,7	7,6	7,6	7,6	
Radboud Universiteit als werkgever	7,5	7,5	7,4	7,2	7,4	
Werkdruk	2,8	2,8	3,0	2,8	2,8	
Feitelijke werkdruk	6,8	7,1	7,3	7,1	7,0	
Acceptabele werkdruk	6,5	6,5	6,4	6,3	6,4	
Burnout	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	

Aard dienstverband

	Vast	Tijdelijk	Totaal
Aantal respondenten	1.600	643	2.243
Uitdaging	3,6	4,0	3,7
Zelfstandigheid	3,7	3,8	3,7
Duidelijkheid	3,6	3,6	3,6
Collegae	3,9	3,9	3,9
Leidinggevende	3,7	3,9	3,8
Leidinggevende taken	3,6	3,6	3,6
Balans werk/privé	4,0	4,0	4,0
Deeltijdwerken	7,6	7,7	7,6
Mogelijkheden opleiding volgen	6,8	6,7	6,8
Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden	7,5	7,6	7,5
Reiskostenregeling	6,8	7,0	6,9
Scholingsverlof	6,4	6,3	6,4
Sabbatical leave	6,2	6,0	6,2
Ouderschapsverlof	7,6	6,6	7,4
Overig verlof		7,5	7,5
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden	3,3	3,5	3,4
Jaargesprek	3,9	4,0	3,9
Bestuursklimaat	3,3	3,3	3,3
Medezeggenschap	3,4	3,4	3,4
Bevlogenheid	3,4	3,4	3,4
Betrokkenheid	3,8	3,6	3,7
Inzetbaarheid	2,9	3,0	2,9
Werken bij Radboud Universiteit	7,6	7,7	7,6
Radboud Universiteit als werkgever	7,4	7,5	7,4
Werkdruk	2,9	2,7	2,8
Feitelijke werkdruk	7,1	6,9	7,1
Acceptabele werkdruk	6,4	6,5	6,4
Burnout	2,1	2,1	2,1

Omvang dienstverband

	Fulltime (0,8 fte of meer)	Parttime (minder dan 0,8 fte)	Totaal
Aantal respondenten	1.670	586	2.256
Uitdaging	3,8	3,7	3,7
Zelfstandigheid	3,7	3,7	3,7
Duidelijkheid	3,6	3,7	3,6
Collegae	3,9	4,0	3,9
Leidinggevende	3,8	3,9	3,8
Leidinggevende taken	3,5	3,8	3,6
Balans werk/privé	3,9	4,1	4,0
Deeltijdwerken	7,5	8,0	7,6
Mogelijkheden opleiding volgen	6,8	6,7	6,8
Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden	7,5	7,5	7,5
Reiskostenregeling	6,9	6,7	6,9
Scholingsverlof	6,4	6,2	6,4
Sabbatical leave	6,1	6,4	6,2
Ouderschapsverlof	7,4	7,5	7,4
Overig verlof	7,5	7,6	7,5
Loopbaan- en scholingsmogelijkheden	3,4	3,4	3,4
Jaargesprek	3,9	4,0	3,9
Bestuursklimaat	3,3	3,3	3,3
Medezeggenschap	3,4	3,4	3,4
Bevlogenheid	3,4	3,4	3,4
Betrokkenheid	3,7	3,8	3,7
Inzetbaarheid	3,0	2,9	2,9
Werken bij Radboud Universiteit	7,6	7,7	7,6
Radboud Universiteit als werkgever	7,4	7,4	7,4
Werkdruk	2,9	2,5	2,8
Feitelijke werkdruk	7,2	6,6	7,1
Acceptabele werkdruk	6,5	6,3	6,4
Burnout	2,1	2,0	2,1



Bijlage 1: Correlaties

	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Inzetbaarheid	Burnout	Werken bij RU	RU als werkgever	Werkdruk	Verschil feit/wenselijk	Uitdaging	Zelfstandigheid	Duidelijkheid	Collegae	Leidinggevende	Balans werk/privé	Loopbaan en scholing	Jaargesprek	Bestuursklimaat	Medezeggenschap	Deeltijdwerken	Mogelijkh. opleiding	Keuzemodel Av.	Reiskostenregeling	Scholingsverlof	Sabbatical leave	Ouderschapsverlof	Overig verlof
Bevlogenheid		0,41		-0,60	0,42				0,54	0,38		0,35	0,32		0,32											
Betrokkenheid	0,41			-0,50	0,49	0,48			0,34	0,37	0,36	0,44	0,38	0,31	0,36					0,33						
Inzetbaarheid				-0,31											0,42											
Burnout	-0,60	-0,50	-0,31		-0,52	-0,38			-0,44	-0,48	-0,45	-0,47	-0,42	-0,38	-0,44	-0,35	-0,38				-0,32		-0,35			
Werken bij RU	0,42	0,49				0,60			0,40	0,46	0,39	0,39	0,41	0,38	0,40	0,38	0,40			0,35						
RU als werkgever		0,48						-0,31	0,59																	
Werkdruk								0,59						-0,43												
Verschil feit/wenselijk				0,32	0,40	-0,31	0,59			0,53	0,35	0,37	0,42	0,45	0,52	0,40	0,42									
Uitdaging	0,54	0,34		-0,44	0,40					0,51	0,39	0,48	0,48	0,45	0,52	0,40	0,42									
Zelfstandigheid	0,38	0,37		-0,48	0,46	0,39		0,53					0,33	0,42	0,31	0,30	0,36									
Duidelijkheid		0,36		-0,45	0,39	0,35	-0,32	0,51	0,35	0,39	0,41	0,39	0,43	0,42	0,43	0,46	0,48									
Collegae	0,35	0,44		-0,47	0,39	0,35		0,37	0,39	0,37		0,47	0,33	0,39	0,41	0,43	0,38									
Leidinggevende	0,32	0,38		-0,42	0,41	0,32		0,42	0,48	0,49	0,47		0,33	0,43	0,42	0,41	0,39									
Balans werk/privé	0,31			-0,38	0,38	0,43	-0,40	-0,43	0,45	0,38		0,33	0,42	0,31	0,30	0,36				0,42	0,38	0,40	0,41	0,42	0,36	0,42
Loopbaan en scholing	0,32	0,36	0,42	-0,44	0,40	0,42			0,56	0,52	0,41	0,39	0,43	0,42		0,43				0,42						
Jaargesprek	0,36			-0,35	0,38	0,32			0,34	0,40	0,46	0,43	0,73	0,31	0,43	0,38		0,39		0,30	0,30	0,36	0,42	0,35	0,30	0,30
Bestuursklimaat	0,51			-0,38	0,40	0,48			0,33	0,42	0,43	0,41	0,39	0,42	0,38		0,39			0,36			0,34	0,42	0,35	0,40
Medezeggenschap																										
Deeltijdwerken																										
Mogelijkh. opleiding																										
Keuzemodel Av.																										
Reiskostenregeling																										
Scholingsverlof																										
Sabbatical leave																										
Ouderschapsverlof																										
Overig verlof																										

* Alle getoonde correlaties zijn significant ($p < 0,01$). Verbanden kleiner dan 0,30 worden in de regel niet/naauwlijks als verband gezien en worden daarom niet getoond. Zwakke verbanden tussen 0,30 en 0,50 zijn lichtgrijs gekleurd. Sterke verbanden groter dan 0,70 zijn veredrukt.



Bijlage 2: Referenties

- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B. (2009). Bevlogenheid in organisaties, een model om bevlogenheid te bevorderen. *Opleiding en ontwikkeling*, 11, 15-19.
- Cartwright, S. & Cooper, C.L. (1997). *Managing workplace stress*. California & London: Sage Publications.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Halbesleben, J.R.B. (2010). *A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences*. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 102-117.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avilo, B.J., Norman, S.M. & Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: Towards a micro-intervention. *Journal of Organisational Behaviour*, 27(3), 387-393.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326.
- Saari, L.M. & Judge, T.A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43, 395-407.
- Schaufeli, W. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organisational Behaviour*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). *Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (Eds.). *Research in social issues in management: Vol. 5. Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2013). Over stress en motivatie: Een kritische beschouwing van het Job Demands-Resources model. *Gedrag en Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Taris, T.W. & Schaufeli, W.B. (2016). *The Job Demands-Resources model*. In S. Clarke, T.M. Probst, F. Guldenmund & J. Passmore (Eds.). *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health*. Chichester: John Wiley, 157-180.
- Van Veldhoven, M. De Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M. & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work and Stress*, 16(3), 207-228.
- Wegge, J., Schmidt, K., Parkes, C. & Dick, K. van (2007). 'Taking a sickie': Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 77-89.