

# Under pressure? De tevredenheid van doctoraathouders over hun werkdruk in de academische wereld en daarbuiten.

Auteurs: Anneleen Mortier<sup>1</sup>, Katia Leveque<sup>1</sup>, Lien Wille<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ECOOM–Universiteit Gent, Vakgroep Werk, Organisatie en Samenleving

## WERKDruk

Werkdruk wordt gedefinieerd als de hoeveelheid werk dat iemand uitvoert en de kwaliteit van dit uitgevoerde werk (Jex, 1998). Uitgebalanceerde werkdruk, waarbij het individu een optimale taakbelasting heeft, zorgt voor innovatie, origineel onderzoek en leidt minder tot burnout (Griffith & Altinay, 2020); ook in een academische context (Khan, Rasil, Yasir, & Khan, 2019). Een te hoge werkdruk hangt samen met een verminderd welzijn en motivatie (Vardi, 2009). Een te lage hoeveelheid werkdruk is gerelateerd aan verveling op het werk en zorgt ook voor suboptimale prestaties (Bakker & Demerouti, 2007). Om een optimale performantie te bekomen, moet de werkdruk dus uitgebalanceerd worden tot op een optimaal niveau. Dat optimale niveau kan afhankelijk zijn van werknemer en context (Bakker & Demerouti, 2007).

Als we kijken naar die academische context, dan wordt de werkdruk bepaald door grofweg drie componenten: onderwijs, dienstverlening/administratie en onderzoek. Onder de component onderwijs vallen bijvoorbeeld lesverplichtingen en de begeleiding van masterproeven. De component dienstverlening en administratie heeft betrekking op de betrokkenheid binnen en buiten de eigen organisatie zoals taken binnen een onderzoeksgroep, vakgroep, faculteit, universiteit en de ruimere (academische) samenleving. Onderzoek ten slotte omvat onder andere wetenschappelijke publicaties en het binnenhalen van onderzoeksgeld.

De performantie van academici wordt vooral beoordeeld op basis van onderwijs- en onderzoeksprestaties, zoals bijvoorbeeld onderwijs-evaluaties en het aantal publicaties. Niettegenstaande dat het belang van maatschappelijke impact aan terrein wint, hangt de beoordeling van de performantie in mindere mate af van prestaties binnen de component administratie/dienstverlening (Departement Economie, Wetenschap en Innovatie, z.d), mogelijks omdat ze moeilijker te meten zijn (Griffith & Altinay, 2020).

Hoe zou de werkdruk in de academische sector zich verhouden ten opzichte van de niet-academische sector? Tot op heden zijn er geen studies die de vergelijking maken. Wetenschappelijk onderzoek in Australië wijst er wel op dat de toenemende stress bij de werkende bevolking, die deels te wijten is aan een toenemende werkdruk, groter zou zijn in de academische sector dan in andere sectoren (Langford, 2010). In Vlaanderen kunnen we tot nu toe geen onderscheid maken tussen academische en niet-academische context. De Werkbaarheidsmonitor van de SERV rapporteerde echter wel recent een stijging in de gerapporteerde werkdruk in de Vlaamse arbeidsmarkt. In 2019 gaf bijna 19% van de hooggeschoolde werknemers in Vlaanderen aan dat ze hun werkdruk als acuut problematisch zien (Bourdeaud'hui, Janssens, & Vanderhaeghe, 2019).

Maar hoe tevreden zijn academici met hun werkdruk en hoe verhoudt dit zich tot doctoraathouders werkzaam in de niet-academische arbeidsmarkt? Zoals aangegeven kan het optimale niveau van werkdruk verschillen: een werknemer met een hoge werkdruk kan hiermee nog steeds tevreden zijn. Een andere werknemer kan een veel lagere tevredenheid hebben met datzelfde niveau van werkdruk.

In de huidige ECOOM brief bekijken we hoe tevreden doctoraathouders in Vlaanderen zijn met hun werkdruk. We bekijken ook factoren die mogelijk samenhangen met de mate van tevredenheid. Meer specifiek gaan we op basis van de PhD Career Survey na of de tevredenheid met de werkdruk afhangt van het gekozen carrièrepad. Net zoals in voorgaande brieven over tevredenheidsaspecten (zie brief 27, brief 28 en brief 29) gaan we in de huidige brief ook na of er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen en of er verschillen zijn tussen wetenschapsclusters. Concreet beantwoorden we de volgende vragen:

1. *Hoe tevreden zijn doctoraathouders over hun werkdruk?*
2. *Verschildt deze tevredenheid naar gender?*
3. *Verschildt deze tevredenheid naar wetenschapscluster?*
4. *Verschildt deze tevredenheid naar carrièrepad?*

## ANTWOORDEN OP BASIS VAN DE PHD CAREER SURVEY

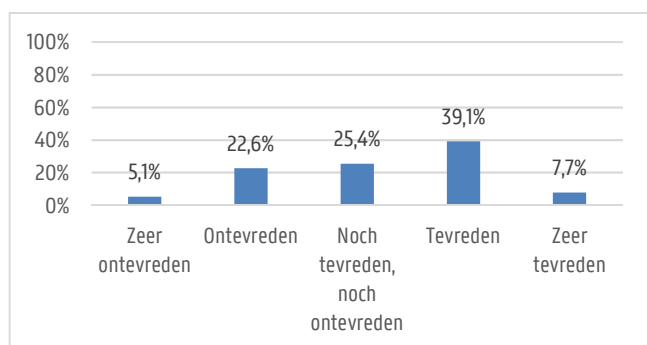
We beantwoorden bovenstaande vragen aan de hand van de PhD Career Survey door ECOOM afgenomen in 2017. Voor een gedetailleerde bespreking van deze survey verwijzen we naar ECOOM-Brief 25. Voor een visuele voorstelling verwijzen we naar de website <https://www.phdcareersflanders.com/eng>. Kort samengevat: de PhD Career Survey brengt de carrièrepaden in kaart van doctoraathouders die hun doctoraat behaalden aan één van de Vlaamse universiteiten. In wat volgt analyseren we de antwoorden van 2985 doctoraathouders. De centrale vraag die ze beantwoordden rond tevredenheid over werkdruk werd als volgt gesteld: "Geef aan hoe u zich in uw huidige functie voelt met betrekking tot uw werkdruk". De aangeboden antwoordmogelijkheid varieerden van "helemaal niet tevreden" (=1) tot "helemaal tevreden" (=5).

Bij de analyses differentiëren we verder naar gender, wetenschapscluster en carrièrepad. We maken daartoe gebruik van de Chi kwadraat test en Cramer's V. Resultaten worden als significant beschouwd bij  $p < .05$ . Beide testen gaan na of de aantallen significant van elkaar verschillen. Cramer's V is minder afhankelijk van de samplegrootte dan Chi kwadraat. Bij wetenschapscluster en carrièrepad werden er posthoc vergelijkingen gemaakt door middel van Chi kwadraat en Cramer's V, waarbij elke categorie met elke andere categorie wordt vergeleken. Omwille van een verhoogde kans op een Type 1 fout, werd een strenger significantieniveau gehanteerd voor de posthoc vergelijkingen (namelijk  $p < .01$ ). Deze post-hoc vergelijkingen geven inzicht in welke categorieën significant van elkaar verschillen.

### HOE TEVREDEN ZIJN DOCTORAATHOUDERS OVER HUN WERKDruk?

Figuur 1 toont aan dat bijna de helft van doctoraathouders (zeer) tevreden was met hun werkdruk (46.8%), terwijl 27.7% aangaf (zeer) ontevreden te zijn. Zo'n 25.4% gaf aan "noch tevreden, noch ontevreden" te zijn.

Figuur 1: Verdeling van de tevredenheid over de werkdruk bij doctoraathouders ( $N=2958$ ).

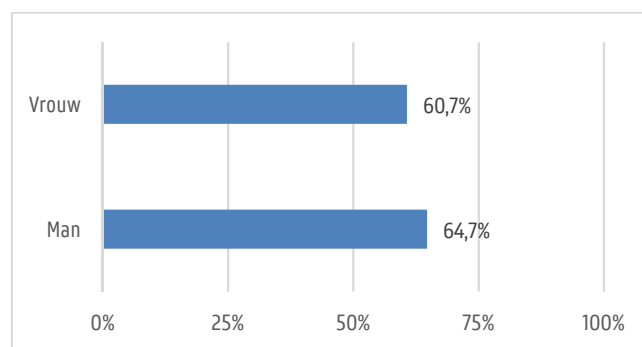


In wat volgt laten we de groep "noch tevreden, noch ontevreden" buiten beschouwing en kijken we naar wie het meest tevreden is met de werkdruk. We doen dat door de doctoraathouders die aangaven "zeer ontevreden" of "ontevreden" te zijn te groeperen in de categorie "(zeer) ontevreden" ( $N=820$ ). De doctoraathouders die aangaven "tevreden" of "zeer tevreden" te zijn, werden gegroepeerd in de categorie "(zeer) tevreden" ( $N=1386$ ).

### VERSCHILT DE TEVREDENHEID OVER WERKDruk NAAR GENDER?

Wanneer we enkel kijken naar gender ( $N=2206$ ), zien we geen verschil tussen het aandeel (zeer) tevreden vrouwelijke doctoraathouders (60.7%) en het aandeel (zeer) tevreden mannelijke doctoraathouders (64.7%) ( $\chi^2(1) = 3.74, p > .05$ ; Cramer's  $V = .04, p > .05$ ).

Figuur 2: Aandeel doctoraathouders die (zeer) tevreden zijn met hun werkdruk voor mannen en vrouwen ( $N=2206$ ).

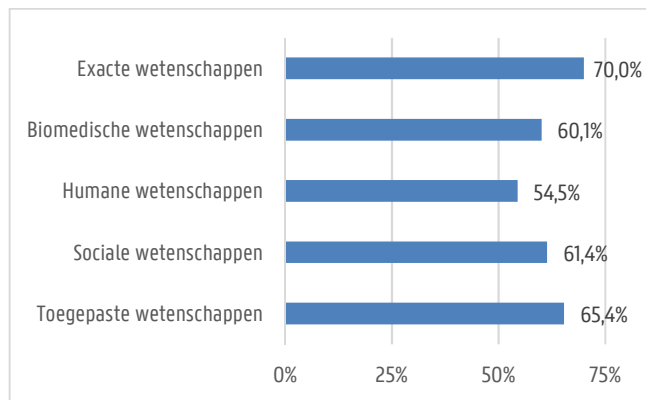


### VERSCHILT DE TEVREDENHEID OVER DE WERKDruk NAAR WETENSCHAPSCLUSTER?

Uit Figuur 3 blijkt dat het aandeel doctoraathouders dat (zeer) tevreden is met hun werkdruk zeer uiteenlopend is naargelang de wetenschapscluster waarin het doctoraat behaald werd. Zo zien we het kleinste aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders met een doctoraat in de humane wetenschappen met 54.5%. Vervolgens tekent 60.1% op (zeer) tevreden te zijn met hun werkdruk wanneer het doctoraat behaald werd in de biomedische wetenschappen. In de sociale wetenschappen is 61.4% (zeer) tevreden, bij de toegepaste wetenschappen is dat 65.4% en ten slotte bij de exacte wetenschappen is 70.0% (zeer) tevreden met hun werkdruk. Significantietesten wijzen op een significant verband tussen wetenschapscluster enerzijds en tevredenheid over de werkdruk anderzijds ( $\chi^2(4) = 23.61, p < .001$ ; Cramer's  $V = .10, p < .001$ ). Uit bijkomende posthoc vergelijkingen met een strenger gehanteerd significantieniveau ( $p < .01$ , zie hoger) bleek dat het aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders met een doctoraat in de exacte wetenschappen significant groter is dan dat aandeel in de biomedische wetenschappen ( $\chi^2(1)=9.81, p < .01$ ; Cramer's  $V = .10, p < .01$ ), de humane wetenschappen ( $\chi^2(1)=20.29, p < .001$ ; Cramer's  $V = .16, p < .001$ ) en de sociale wetenschappen ( $\chi^2(1)=7.17, p < .01$ ; Cramer's  $V = .09, p < .01$ ). Het aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders uit de humane wetenschappen is ook significant kleiner dan het aandeel (zeer)

tevreden doctoraathouders uit de toegepaste wetenschappen ( $\chi^2(1)=10.53$ ,  $p<.01$ ; Cramer's  $V= .11$ ,  $p<.01$ ).

Figuur 3: Aandeel doctoraathouders die (zeer) tevreden zijn met hun werkdruk per wetenschapscluster waarin het doctoraat behaald werd ( $N=2204$ ).

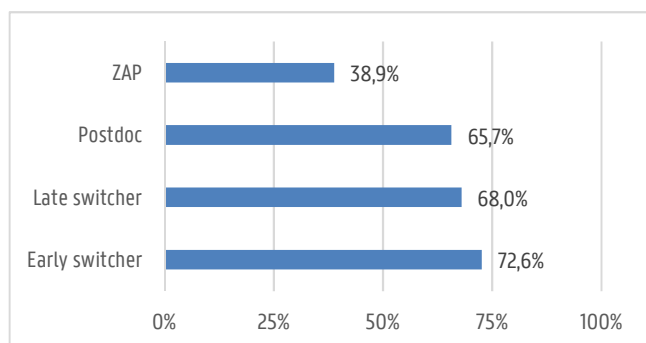


### VERSCHILT DE TEVREDENHEID OVER DE WERKDRUK NAAR CARRIÈREPAD?

Is de tevredenheid over de werkdruk bij doctoraathouders binnen de academische sector verschillend van die van doctoraathouders in andere sectoren? En zijn er binnen "die andere sectoren" verschillen op te merken tussen zij die eerst nog een postdoc aanstelling hebben gehad en zij die meteen na de doctoraatsverdediging de academische wereld hebben ingeruild voor een niet-academische job? In wat volgt onderscheiden we vier verschillende carrièrepaden: (1) de "early switcher": doctoraathouders in een niet-academische job die direct na hun doctoraat de academische wereld hebben verlaten (33%); (2) de "late switcher": doctoraathouders in een niet-academische job, die wel nog een academische aanstelling hebben gehad na hun doctoraat (29%); (3) "postdoc": postdoctoraal onderzoekers (16%); (4) "ZAP": Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP) (22%). Voor meer details over de gemaakte indeling en de beschrijving van de carrièrepaden verwijzen we opnieuw naar ECOOM-brief 25.

Figuur 4 stelt het aandeel doctoraathouders voor die (zeer) tevreden zijn over hun werkdruk per carrièrepad. Significantietoetsen wijzen op significante verschillen tussen de carrièrepaden ( $\chi^2(3)=149.09$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .27$ ,  $p<.001$ ).

Figuur 4: Aandeel doctoraathouders die (zeer) tevreden zijn met hun werkdruk per carrièrepad ( $N=2059$ ).



Posthoc vergelijkingen met een strenger gehanteerd significantieniveau ( $p<.01$ , zie hoger) tonen dat het aandeel (zeer) tevreden ZAP'ers significant kleiner is dan het aandeel (zeer) tevreden *early switchers* ( $\chi^2(1) = 127.28$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .34$ ,  $p<.001$ ), *late switchers* ( $\chi^2(1) = 88.48$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .29$ ,  $p<.001$ ) en *postdocs* ( $\chi^2(1) = 56.48$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .27$ ,  $p<.001$ ).

### VERSCHILT DE TEVREDENHEID OVER DE WERKDRUK NAAR GENDER EN CARRIÈREPAD?

Op basis van tabel 1 kunnen we in elk carrièrepad afzonderlijk kijken of er genderverschillen bestaan in de tevredenheid over de werkdruk bij doctoraathouders. De tabel laat ons ook toe om bij mannelijke en vrouwelijke doctoraathouders afzonderlijk na te gaan of er tevredenheidsverschillen bestaan tussen de carrièrepaden.

Als we *binnen elke gendergroep* de tevredenheid over werkdruk bekijken naargelang carrièrepad, dan stellen we bij de mannelijke doctoraathouders vast dat het aandeel dat tevreden tot zeer tevreden is met hun werkdruk, afhankelijk is van het carrièrepad ( $\chi^2(3) = 94.36$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .29$ ,  $p<.001$ ). Posthoc vergelijkingen toonden dat het aandeel (zeer) tevreden mannelijke doctoraathouders significant lager is bij de *ZAP'ers* in vergelijking met de *early switchers* ( $\chi^2(1)=78.35$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .35$ ,  $p<.001$ ), *late switchers* ( $\chi^2(1)=49.28$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .29$ ,  $p<.001$ ) en *postdocs* ( $\chi^2(1)=39.88$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .30$ ,  $p<.001$ ).

Voor vrouwelijke doctoraathouders vonden we ook dat het aandeel tevreden tot zeer tevreden doctoraathouders afhankelijk is van het carrièrepad ( $\chi^2(3) = 59.43$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .25$ ,  $p<.001$ ). De posthoc vergelijkingen toonden aan dat net zoals bij de mannelijke doctoraathouders, het aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders in het *ZAP* carrièrepad significant lager is dan dat bij de *early switchers* ( $\chi^2(1)=51.58$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .32$ ,  $p<.001$ ), *late switchers* ( $\chi^2(1)=40.99$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .30$ ,  $p<.001$ ) en *postdocs* ( $\chi^2(1)=20.86$ ,  $p<.001$ ; Cramer's  $V= .24$ ,  $p<.001$ ).

Als we mannen en vrouwen binnenin elk carrièrepad met elkaar vergelijken, dan zagen we geen significante verschillen op het  $p<.01$  niveau. Opmerkelijk is dat in het carrièrepad *postdocs* er een beduidend verschil is in het percentage (zeer) tevreden doctoraathouders met hun werkdruk. We zien namelijk dat bijna 72% van de mannen (zeer) tevreden is ten opzichte van bijna 60% tevreden vrouwen. Het verschil in percentage is niet significant op het strenger gehanteerde  $p<.01$  niveau. Indien we hier het  $p<.05$  criterium zouden gebruiken, dan zou het opgetekende verschil wel significant bevonden zijn. Het minder strengere significantieniveau  $p<.05$  wijzigt niets aan de bevindingen in de carrièrepaden *early switcher* en *late switcher*.

Tabel 1. Aandeel doctoraathouders die (zeer) tevreden zijn met hun werkdruk naar carrièrepad en gender (N=2059)

	Early switcher	Late switcher	Postdoc	ZAP	Totaal
<b>Gender</b>					
Man	75.6%	70.0%	71.9%	40.9%	64.8%
Vrouw	69.1%	66.0%	59.9%	35.9%	60.0%
<b>Totaal</b>	72.6%	68.0%	65.7%	38.9%	62.6%

## DISCUSSIE

Hoe tevreden zijn doctoraathouders met hun werkdruk? In deze ECOOM-brief zien we dat net iets meer dan de helft van de doctoraathouders hier (heel) tevreden over is. We zien ook verschillen tussen groepen. Het aandeel (zeer) tevreden professoren is het kleinst: slechts 2 op de 5 zijn (zeer) tevreden. Het grootste aandeel (zeer) tevreden doctoraathouders heeft een doctoraat behaald in de exacte wetenschappen. Mogelijks is er een verwevenheid tussen de wetenschapscluster en het gekozen carrièrepad. Het aandeel doctoraathouders met een doctoraat in de humane wetenschappen in het carrièrepad "early switchers" is namelijk substantieel kleiner dan doctoraathouders in de toegepaste en exacte wetenschappen. Het omgekeerde zien we bij het carrièrepad "ZAP": het aandeel doctoraathouders met een doctoraat in de humane wetenschappen is substantieel groter dan het aandeel doctoraathouders in de toegepaste en exacte wetenschappen (zie ECOOM-brief 25). Er zijn geen significante verschillen tussen mannen en vrouwen. Deze patronen zijn grotendeels gelijkaardig aan de patronen met betrekking tot de tevredenheid met work-life balance (ECOOM brief 29).

Opmerkelijk is dus dat het aandeel tevreden doctoraathouders kleiner is wanneer men tewerkgesteld is als professor. Waarom zouden minder doctoraathouders tevreden zijn met hun workload in dit carrièrepad? We zien in vorig onderzoek binnen de academische populatie in Vlaanderen anno 2010 dat academici toen gemiddeld 50 uren per week werkten (Van Rossem, 2019). Dat gemiddelde lag ver boven de standaard van 38 uren per week. Het gemiddeld aantal werkuren lag hoger voor professoren dan voor postdoctorale onderzoekers (Van Rossem, 2019) en werd hoger naargelang de universitaire rang (docent, hoofddocent, hoogleraar en gewoon hoogleraar).

We proberen onze bevindingen te kaderen in het licht van het takenpakket dat een universitaire context met zich meebrengt. Zoals hierboven is aangegeven, wordt de werkdruk van de meeste academici bepaald door de performantie op grofweg drie componenten, namelijk onderwijs, dienstverlening/administratie en onderzoek. In een klassiek evaluatiesysteem worden aan elk van deze componenten specifieke (vooral uitkomstgerichte) "harde" indicatoren gekoppeld waarop men beoordeeld wordt. Enkele voorbeelden hiervan zijn onderwijsbeoordelingen, aantal publicaties en het bekomen van funding. Het meten van performantie puur en alleen op basis van deze uitkomstgerichte "harde" indicatoren kan resulteren in verschillende vertekeningen, zoals studenten die de docent niet beoordelen op zijn/haar lesgeven maar op hun eigen punten voor die cursus (Crumbly,

Flinn, & Reichelt., 2010). Een andere vertekening van zo een evaluatie is dat het moeilijk is om rekening te houden met de vele verborgen taken die er zijn. Voor bijvoorbeeld administratie en dienstverlening is het moeilijk om een inschatting van de tijdsbesteding te maken en de prestatie te beoordelen. Nochtans kan hier soms meer tijd in kruipen dan in onderzoek (Snyder, De Brey, & Dillow, 2016).

Het aantal werkuren die geïnvesteerd wordt in elke component kan verschillen naar gelang de onderzoeker. Bijvoorbeeld, vrouwen zijn meestal meer betrokken bij onderwijs en dienstverlening (O'Meara, Kuvaeva, Nyunt, Waugaman, & Jackson, 2017), terwijl mannen meestal meer betrokken zijn bij onderzoek.

Er zijn ook bepaalde prestaties die amper invloed hebben op de kans om een tenure positie of promotie te behalen, voornamelijk bij de component dienstverlening. Het opnemen van meer dienstverlening zorgt meestal niet voor hogere promotiekansen. Maar wanneer die vertaken niet of in mindere mate worden uitgevoerd, kan dit er wel voor zorgen dat de kansen tot tenure en promotie afnemen (Griffith & Altinay, 2020). Daarenboven is de werkdruk voor bijvoorbeeld dienstverlening niet voor iedereen gelijk. Er worden bijvoorbeeld diverse samenstellingen van commissies gevraagd die vooral veel betrokkenheid van minderheidsgroepen vragen (zoals vrouwen, internationale academici en mensen met een beperking) (Allen, Huggins-Hoyt, Holosko, & Briggs, 2018, Hanasono et al., 2019). Ook omvat dienstverlening vaak meer tijd dan oorspronkelijk berekend en hebben ze vaak strikte deadlines (Currie & Eveline, 2011; Misra & Lundquist, 2016). Met andere woorden, bepaalde academici worden meer betrokken in dienstverlening, waarbij hun prestaties niet volwaardig meetellen in vergelijking met hun performantie op de andere twee componenten. Door die grotere tijdsinvestering hebben ze minder tijd beschikbaar om optimaal te presteren op de andere twee componenten, die wel een grotere rol spelen in de beoordeling van hun algemene performantie.

We zien ook de laatste jaren verschillende uitdagingen die gepaard gaan met onderwijs en onderzoek, wat een gevoelige stijging van de werkdruk met zich kan meebrengen. Voor onderwijs zien we de laatste jaren verschillende verschuivingen. Er is een steeds diverser wordende populatie aan studenten (bv. internationale studenten, werkstudenten, studenten met een beperking) die elk andere faciliteiten vereisen (Griffith & Altinay, 2020). We zien ook steeds meer een student-centered systeem, dat studenten als klanten behandelt. Hierdoor wordt er meer druk gelegd op de lesgevers en professoren. Zo verwachten studenten bijvoorbeeld dat lesgevers ook beschikbaar zijn na de normale kantooruren (Steenkamp & Robbers, 2020).

Voor onderzoek zien we dat de publicatiedruk steeds hoger en hoger wordt. Daarenboven wordt er van onderzoekers steeds meer gevraagd: de toenemende regelgeving van de GDPR, open access, open data en het valoriseren van het onderzoek zijn maar enkele voorbeelden. Al deze bijkomende verwachtingen kunnen zorgen voor bijvoorbeeld een grotere maatschappelijke impact en integer onderzoek, maar zorgen ook steeds meer voor een toenemende werkdruk.

Het kan ook zijn dat als de werkdruk voor één of twee componenten stijgt, er een verminderde performantie is in de derde component.

Bijvoorbeeld een grote onderwijslast kan resulteren in verminderde aanvragen voor onderzoeksbeurzen (Porter & Umbach, 2001). Ook een grotere werkdruk bij dienstverlening of administratie vindt een weerslag op het onderzoek, omdat bij onderzoek de deadlines minder strikt zijn waardoor ze makkelijker worden vooruitgeschoven (Currie & Eveline, 2011; Misra & Lundquist, 2016). Een mogelijk gevolg hiervan is dat men meer uren gaat presteren dan officieel is vastgelegd om zo toch nog aan onderzoek toe te komen. We zien deze trade-off ook in het voorgaande Vlaamse onderzoek uitgevoerd in 2010: academici die minder tijd investeerden in onderwijs, administratie en dienstverlening spendeerden meer tijd aan onderzoek (Van Rossem, 2019). Er was geen trade-off tussen onderwijs, administratie en dienstverlening: met andere woorden wanneer academici meer tijd investeerden in bijvoorbeeld onderwijs, resulteerde dit ook in meer tijd in administratie en dienstverlening (Van Rossem, 2019). Het verschil in trade-off tussen onderzoek en de andere componenten kan wellicht deels verklaard worden door die strikte deadlines die onderwijs, dienstverlening en administratie met zich meebrengen. Een andere verklaring is dat tijd op een bepaalde component automatisch resulteert in meer tijd op een andere component. Bijvoorbeeld de organisatie van onderwijs brengt ook meer administratie met zich mee.

Ten slotte noopt de huidige situatie met COVID-19 tot een reflectie op de performantie en de werkdruk. COVID-19 heeft veranderingen doorgevoerd in het onderwijs, zoals digitalisering. Het heeft ook vooral een negatieve impact op het onderzoek, wat meer stress en werkdruk met zich meebrengt (Byrom, 2020). De impact van COVID-19 op onderzoek zou mogelijks groter kunnen zijn voor vrouwelijke onderzoekers (Bebiroglu, Golden, & Pinderhughes, 2021).

Om de werkdruk van academici te optimaliseren kan er een transparant beoordelingssysteem ontwikkeld worden in overleg met elke onderzoeker dat verwachtingen uitspreekt en afspraken vastlegt voor elke component (onderzoek, onderwijs en dienstverlening) en dat rekening houdt met het team en de organisatie waarin het individu zich bevindt. Dit persoonlijk beoordelingssysteem stelt iedereen ook in staat om zijn/haar werkuren uit te spreken. Verschillende professoren zijn bijvoorbeeld bereid om meer dan 40 uren per week te werken (Parks, Gabert, Affleck, & Kuhr., 1998), maar deze hoeveelheid werkuren en werkdruk is niet voor iedereen een ideale situatie om goed te presteren en om een goede werk-privé balans te hebben. Aandacht voor de verhouding werk-privé is hierin ook cruciaal, aangezien het aandeel tevreden professoren met hun werk-privé balans kleiner is dan in vergelijking met de andere carrièrepaden (ECCOOM brief 29).

Een ommezwaai van een klassiek beoordelingssysteem naar een alternatief beoordelingssysteem is niet evident, vereist ondersteuning van alle actoren (professoren, universiteiten, beleid en financieringskanalen) en heeft dus tijd nodig. De resultaten waarop de bevindingen uit deze ECCOOM-brief steunen, dateren van 2017. Ondertussen is er heel wat in beweging gebracht in het academische landschap om de werkdruk bij academici te verlichten.

Op internationaal vlak zien we een kanteling, onder andere door het Leidens Manifesto (Hicks, Wouters, Waltman, de Rijcke, & Rafols, 2015) en de San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA, g.d.).

Het Leidens Manifesto pleit om af te stappen van bibliometrische indicatoren om de kwaliteit van een publicatie in te schatten (voorbeelden hiervan zijn de h-index en de impact factor). Zij geven 10 richtlijnen om onderzoek op een adequate en kwalitatieve manier te beoordelen. Het centrale idee van DORA is om af te stappen van de impact factor van tijdschriften om zo de kwaliteit van een publicatie in te schatten.

Binnen Vlaanderen zien we dat bijvoorbeeld het Fonds Wetenschappelijk Onderzoek (FWO) de focus van de evaluatie van onderzoekers en hun onderzoeksprojecten verlegde: zij brengen nu ook de kwaliteit en de impact van het onderzoek in rekening, waardoor de beoordeling verder gaat dan enkel het beoordelen op basis van die klassieke bibliometrische indicatoren (FWO, g.d.; FWO, 2019)

Een concreet voorbeeld van evaluatie van professoren in Vlaanderen is de hervorming van het ZAP-loopbaanbeleid aan de Universiteit Gent (UGent, 2018). Het centrale idee van dit model is ambitie, carrièrementoring en talent. Er wordt een visie ontwikkeld van hoe het ZAP-lid zal functioneren, waarbij ook het groepsniveau mee in rekening wordt gebracht (bv. onderzoeksgroep, vakgroep en faculteit). Hierdoor is diversiteit in kerntaken en binnen activiteitendomeinen mogelijk: naast onderzoek en onderwijs wordt ook institutioneel en maatschappelijk engagement gehonoreerd en binnen die domeinen kan worden gedifferentieerd tussen activiteiten en resultaten.

De recente verschuivingen tonen dus inspanningen op verschillende vlakken om de werkdruk in academia te verlagen. Het is echter nog na te gaan hoe en in welke mate deze verschuivingen een verandering brengen in de tevredenheid met de werkdruk.

## REFERENTIES

- Allen, J. L., Huggins-Hoyt, K. Y., Holosko, M. J., & Briggs, H. E. (2018). African American social work faculty. *Research on Social Work Practice*, 28(3), 309–319. <https://doi.org/10.1177/1049731517701578>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309 – 327. DOI: 0.1108/02683940710733115
- Bebiroglu, N., Golden, K., & Pinderhughes, E.E. (2021). Exploring inequities that affect academic output and career trajectories in the aftermath of COVID-19. *Euroscientist* <https://www.euroscientist.com/inequities-academic-output-career-trajectories/> Geraadpleegd op 24 Maart 2021
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019 – werknemers. *Stichting Innovatie & Arbeid*. Geraadpleegd op [https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA\\_20191130\\_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019\\_RAP.pdf](https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20191130_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019_RAP.pdf)
- Branch-Mueller, J. L. (2018). Who is my professor?: Understanding the work life of school library faculty members. *Knowledge Quest*, 46(5), 40–47. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1182640.pdf>
- Byrom, N. (2020). COVID-19 and the Research Community: The challenges of lockdown for early-career researchers. *eLife*. DOI: 10.7554/eLife.59634
- Coates, H., and L. Goedegebuure, 2012, Recasting the academic workforce: why the attractiveness of the academic profession needs to be

- increased and eight possible strategies for how to go about this from an Australian perspective, *Higher Education* 64, 875–889.
- Crumbley, D. L., Flinn, R.E., & Reichelt, K.J. (2010). What is ethical about grade inflation and coursework deflation? *Journal of Academic Ethics* 8, 187–197.
- Departement Economie, Wetenschap en Innovatie. Bijzondere onderzoeksfondsen. <https://www.ewi-vlaanderen.be/wat-doet-ewi/excellerend-onderzoek/financiering-van-onderzoek/bijzondere-onderzoeksfondsen> Geraadpleegd op 24 Maart 2021.
- DORA (g.d.). <https://sfdora.org> Geraadpleegd op 3 maart 2022.
- FWO, n.d. FWO HR strategy 2019-2024. <https://www.fwo.be/media/1024342/hrs4r-strategie-2019-2023.pdf> Geraadpleegd op 9 maart 2022.
- FWO, 2019. Beleidsplan 2019-2024 Fonds Wetenschappelijk Onderzoek Vlaanderen. <https://www.fwo.be/media/1023695/beleidsplan-20192023.pdf> Geraadpleegd op 9 maart 2022.
- Griffith, A. S., & Altinay, Z. (2020). A framework to assess higher education faculty workload in U.S. universities. *Innovations in Education and Teaching International*, 57(6), 691-700. DOI: 10.1080/14703297.2020.1786432
- Hanasono, L. K., Broido, E. M., Yacobucci, M. M., Root, K. V., Peña, S., & O'Neil, D. A. (2019). Secret service: Revealing gender biases in the visibility and value of faculty service. *Journal of Diversity in Higher Education*, 12(1), 85–98. <https://doi.org/10.1037/dhe0000081>
- Hicks, I., Wouters, P., Waltman, L., de Rijcke, S. & Rafols, I. (2015). Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics. *Nature*, 520, 429-431.
- Miller, J. (2019). Where does the time go? An academic workdrukk case study at an Australian univeristy. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 41(6), 633-645. DOI: 10.1080/1360080X.2019.1635328
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kenny, J. (2018). Re-empowering academics in a corporate culture: an exploration of workload and performativity in a university. *Higher Education*, 73, 365-380. DOI: 10.1007/s10734-017-0143-z
- Kenny, J. & Fluck, A.E. (2018). Research workloads in Australian universities. *Australian Universities' Review*, 60(2), 25 – 37.
- Khan, F., Md Rasli, A., Yasir, M., & Khan, Q. (2019). Interaction effect of social support: the effect of workload on job burnout among universities academicians: case of Pakistan. *International Transaction Journal of Engineering, Management & Applied Sciences & Technologies*, 10(13), DOI: 10.14456/ITJEMAST.2019.174
- Kinman, G., and F. Jones, 2008, A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics, *Journal of Human Behavior in the Social Environment* 17, 41–60. <https://doi.org/10.1080/10911350802165478>.
- Langford, P. H. (2010). Benchmarking work practices and outcomes in Australian universities using an employee survey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 32(1), 41–53.
- Misra, J., & Lundquist, J. (2016). Making time for research. *Inside Higher Ed*. <https://www.insidehighered.com/advice/2016/01/15/tips-help-midcareer-faculty-members-find-time-research-projectsessay>
- O'Meara, K., Kuvaeva, A., Nyunt G., Waugaman, C., & Jackson, R. (2017). Asked More Often: Gender Differences in Faculty Workload in Research Universities and the Work Interactions That Shape Them. *American Educational Research Journal*, 54(6), 1154-1186. DOI: 10.3102/0002831217716767
- Parks, D. J., Gabert, M. C., Affleck, S. B., & Kuhr, H. J. (1998, June). Quantifying academic faculty workloads [Paper presentation]. 1998 Annual Conference, Seattle, Washington.
- Porter, S. R., & Umbach, P. D. (2001). Analyzing faculty workload data using multilevel modeling. *Research in Higher Education*, 42(2), 171–196. <https://doi.org/10.1023/A:1026573503271>
- Snyder, T. D., De Brey, C., & Dillow, S. A. (2016). *Digest of education statistics, 2015*. National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education. <https://nces.ed.gov/pubsearch/pubsinfo.asp?pubid=2016014>
- Steenkamp, N., & Roberts, R. (2020). Does workload and institutional pressure on accounting educators effect academia at Australian universities? *Accounting & Finance*, 60, 471-506. DOI: 10.1111/acfi.12340
- Van Rossem, R. (2019). The times of the Faculty: Variations in the Length of the Workweek of Faculty at Flemish Universities. *Higher Educational Studies*, 9(1). DOI: 10.5539/hes.v9n1p9
- Vlaamse Regering (2012). Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de financiering van de Bijzondere Onderzoeksvonden aan de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap. <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=14492> Geraadpleegd op 24 Maart 2021.
- UGent (2018). Loopbaan Zelfstandig Academisch Personeel. <https://www.ugent.be/nl/vacatures/mobiliteit-loopbaanpaden/loopbaanpad/zap> Geraadpleegd op 24 Maart 2021.

—  
*Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM UGent. Analyses en interpretaties zijn de verantwoordelijkheid van de auteur(s) van de nieuwsbrief, en zijn geen beleidsstandpunten van de Vlaamse Regering of van de Vlaamse overheid.*