



College van Bestuur

Nummer	-	Datum	05-02-2026
Uw brief van	-	Doorkiesnr.	
Onderwerp	Werkbelevingsonderzoek en PsychoSociale Arbeidsbelasting	Contactpersoon	

Geacht College van Bestuur,

De Universiteitsraad heeft op maandag 26 januari 2026 het Werkbelevingsonderzoek besproken. De Raad spreekt zijn dank uit aan de ambtelijke verantwoordelijken voor het beantwoorden van haar vragen.

In de Raad kwam naar voren dat het onderzoek een rijk en breed beeld geeft van de ervaringen van medewerkers, maar ook dat het bestaat uit veel afzonderlijke indicatoren. Dat roept de vraag op hoe deze uitkomsten door het CvB worden geduid en samengebracht worden tot een samenhangend geheel: Welk overkoepelend narratief daarbij wordt gehanteerd. Daarbij is in de Raad ook gesproken over de rol van kwalitatieve signalen en verhalen van medewerkers in die duiding, in het bijzonder in de context van recente specifieke casussen.

Verder kwam in de Raad het belang naar voren van expliciete bestuurlijke weging en prioritering. De Raad vraagt zich af welke bevindingen uit het Werkbelevingsonderzoek richting 2026 prioriteit krijgen, welke niet, en op basis van welke afwegingen die keuzes worden gemaakt. Daarbij is ook relevant hoe deze prioritering zich verhoudt tot bestaande strategische keuzes en lopende trajecten binnen de universiteit.

In het gesprek binnen de Raad is daarnaast benadrukt dat prioriteiten uiteindelijk moeten leiden tot merkbare veranderingen in de dagelijkse werkpraktijk van medewerkers. Een goed voorbeeld is de breed en als negatief ervaren werkdruk, waarbij het onduidelijk is welke concrete maatregelen er worden genomen om in de nabije toekomst een meetbare verandering teweeg te brengen. Dat roept de vraag op hoe de vertaalslag van analyse naar concrete acties met meetbare resultaten wordt gemaakt, welke effecten daarbij worden beoogd en binnen welke termijnen die effecten zichtbaar zouden moeten zijn. De Raad wil benadrukken dat de te hoge werkdruk een heel zwaarwegend probleem is, wat al te lang gaande is. Hoge werkdruk bij het personeel wordt ook ervaren door studenten. In de afgelopen jaren zijn er verschillende initiatieven in het leven geroepen om dit probleem aan te pakken. De Raad verzoekt het CvB inzicht te bieden in hoeveel initiatieven dit zijn geweest, welke het waren en wat voor effect deze hebben gehad.



Blad 2/2

Ook is in de Raad gesproken over governance en uitvoeringskracht. Daarbij kwam de vraag naar voren hoe verantwoordelijkheden, mandaat en middelen zijn belegd bij de opvolging van het onderzoek, zowel centraal als decentraal, en of de beschikbare capaciteit in verhouding staat tot de ambities die worden uitgesproken.

Met betrekking tot de borging van de opvolging stelt de Raad voor verder stil te staan bij de vraag hoe monitoring en bijsturing zijn ingericht, welke indicatoren structureel worden gevolgd en op welke momenten wordt beoordeeld of bijsturing nodig is wanneer resultaten uitblijven.

Daarnaast is in de Raad gesproken over de rol van de Universiteitsraad. Voor de controlerende rol van de Raad is het van belang dat wij periodiek, toetsbaar en tijdig worden geïnformeerd over de voortgang, met inachtneming van privacy. De vraag is hoe die informatievoorziening wordt vormgegeven, in welke frequentie en in welk format.

Ook kwam in de Raad naar voren dat het Werkbelevingsonderzoek aandachtspunten laat zien op het terrein van sociale veiligheid, inclusiviteit en de afhandeling en nazorg van meldingen van ongewenst gedrag. Daarbij wil de Raad graag ingaan op de vraag welke concrete stappen worden gezet om sociale veiligheid te versterken, hoe melders worden ondersteund en hoe de toegankelijkheid en vindbaarheid van beleid en communicatie voor medewerkers wordt verbeterd.

De Raad wil benadrukken dat huisvesting en de mogelijkheid om fysiek aanwezig te kunnen zijn op de werkplek erg belangrijk zijn voor het gevoel van betrokkenheid bij de Universiteit. De Raad verzoekt het CvB dit sociale aspect in acht te nemen bij het toekomstbestendig maken van het vastgoed.

Uit onze achterban is gebleken dat een gevoel van waardering en erkenning ontbreekt bij medewerkers. De Raad adviseert om enkele vragen hierover op te nemen in het onderzoek. Daarnaast adviseert de Raad kritisch te kijken naar de privacy omtrent het meedoen aan het onderzoek en het aantal vragen, aangezien dit invloed kan hebben op de response rate.

De Raad verzoekt het CvB te kijken naar relevante casussen waarbij werkdruk en sociale veiligheid centraal staan, deze te analyseren en een overzicht van de conclusies te gebruiken bij de ontwikkeling van mogelijke oplossingen. Dit moeten concrete oplossingen zijn, waarbij de verantwoordelijkheid niet gelegd wordt bij de medewerkers, in het specifiek bij medewerkers die voor beperkte tijd in dienst zijn zoals PhD studenten, en oplossingen die niet enkel de symptomen bestrijden (denk aan trainingen over omgaan met stress).

Tot slot is de Raad erg benieuwd naar de analyse die het CvB zelf heeft gedaan van de resultaten van het werkbelevingsonderzoek en welke conclusies hieruit zijn getrokken.

Met vriendelijke groet,

**Namens de Universiteitsraad,**

A.M. van Leuven  
Secretaris Universiteitsraad (a.i.)

mr. L. Rijneveld  
Voorzitter Universiteitsraad