

Samenvatting resultaten studieafspraken docenten cao Nederlandse Universiteiten

Publieksversie, overeengekomen met cao-partijen, 12 februari 2024

Inleiding

In de cao Nederlandse Universiteiten (NU) 2022-2023 is een 'studieafspraken docenten' gemaakt, gericht op het loopbaanperspectief van docenten. Deze studie is gericht op docenten die het grootste deel van hun werktijd bezig zijn met lesgeven, in de functies Docent 1 (D1¹), D2, D3, D4 en Docent-Promovendus. Dit zijn zo'n 5.200 personen van de in totaal 57.000 mensen die werken aan de Nederlandse universiteiten.

De studieafspraken is in de cao NU 2022-2023 als volgt omschreven:

'Partijen onderkennen dat er behoefte is aan een helder loopbaanperspectief voor docenten dat recht doet aan hun bijdrage aan de universitaire sector en ook voor deze groep medewerkers getuigt van goed werkgeverschap. Daarom starten partijen in september 2022 een gezamenlijke studie om op basis van een analyse van gegevens vast te stellen hoe de contractuele positie van docenten in de volgende cao-periode kan worden verbeterd waarbij met name ook gekeken wordt naar de mogelijkheid om meer vaste contracten te creëren. Daarbij worden de mogelijkheden en beperkingen vanuit organisatieperspectief meegenomen. De uitkomsten van deze studie zijn input voor de onderhandelingen voor de volgende cao.'

Deze studie is uitgevoerd door Sofokles; door Sean Stevenson, Robin Wisse en Michiel van Rijn. De conceptversie is in februari 2023 opgeleverd. De uitkomsten van deze studie zijn, zoals afgesproken, meegenomen als achtergrondinformatie aan de cao-tafel Nederlandse Universiteiten bij het tot stand komen van de cao NU 2023 – 2024.

De bedoeling van de studieafspraken was een analyse te maken van de huidige positie van docenten werkzaam bij universiteiten. Het was niet de bedoeling dat conclusies of aanbevelingen zouden worden gegeven in deze studieafspraken; het trekken van conclusies en bepalen van richting werd belegd, en is besproken, aan de cao-tafel.

Hierbij treft u een samenvattende publieksversie van het concept rapport aan. Deze samenvatting kent twee delen: deel 1. geeft een beeld van een aantal aspecten van de respondenten. Deel 2. gaat in op wat leidinggevend en docenten zien als redenen, voor- en nadelen van tijdelijke contracten. De tekst van deze publieksversie is overeengekomen tussen partijen aan de cao-tafel.

Onderzoeksvragen en representativiteit

Voordat wordt ingaan op de uitkomsten van het onderzoek in deel 1. en 2. worden de onderzoeksvragen en de representativiteit toegelicht.

Onderzoeksvragen

De deelvragen in de studieafspraken waren:

- Wat is de huidige positie van docenten?
 - Samenstelling functiegroepen D1-D4 en Docent-promovendus
- Welke aanstelling hebben deze docenten?
 - Looptijd van het contract
 - In welke fase doceren zij
 - Verdeling over de universiteiten
 - Wat is de aanstellingsgrond (artikel van de cao) van docenten
 - Welke omvang hebben de contracten
- Welke problemen ervaren docenten wat betreft hun loopbaan?
 - De contractvorm en de gevolgen daarvan
 - Hun doorgroeimogelijkheden/loopbaanperspectief
 - Hoe denken docenten en organisaties eventuele problemen het hoofd te bieden?
- In hoeverre is er sprake van (interuniversitaire) mobiliteit van docenten?
 - In hoeverre is deze mobiliteit te relateren aan de contractvormen?
 - Welke gevolgen heeft mobiliteit voor docenten en/of organisatie
- Welke voordelen en nadelen hebben diverse contractvormen volgens docenten en leidinggevend?

Daarnaast zijn in de onderzoeksopzet de volgende onderzoeksvragen gesteld die in het rapport niet nader uitgewerkt (konden) worden en daarom ook geen onderdeel zijn van deze samenvatting:

¹ De functie van docent kent in het Universitaire Functie Ordenen (UFO) vier niveaus: docent 1 is het bovenste niveau (schaal 13), docent 4 het onderste (schaal 10). Docent-promovendus is een combinatie van de profielen (en taken) docent en promovendus.

- Voor zover dat is vast te stellen, komen de in deze studie verzamelde gegevens overeen met gegevens die de universiteiten verzamelen in het kader van de cao-afspraken rondom de flexibele schil?
- In hoeverre is het mogelijk om meer (relatief ten opzichte van de huidige situatie) vaste contracten te creëren voor docenten in het wo?
- Wat zijn hiervoor de belemmeringen (volgens docenten en leidinggevenden)?
- Voor alle onderzoeksvragen geldt dat hierin mogelijkheden en beperkingen vanuit organisatieperspectief mee worden genomen.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn:

- a) Beschikbare data in beeld gebracht om de populatie en hun positie te bepalen, mede op basis van data van UNL.
- b) Het perspectief van docenten in de doelgroep in beeld, door hen via een enquête te bevragen²
- c) Het perspectief van 'de organisatie' in beeld door leidinggevenden van docenten te bevragen

Representativiteit

Door de Universiteiten van Nederland (UNL) is een databestand verstrekt waarin voor de meeste universiteiten het aantal personen in de functie van Docent 1 (D1), D2, D3 en D4 wordt weergegeven, inclusief of zij een **vast** of **tijdelijk** contract hebben. Er zijn geen data over het aantal Docent-promovendi³.

Er is een verschil tussen de manier waarop de universiteiten bij het leveren van de gegevens aan UNL omgaan met de interpretatie van vast en tijdelijk. Dit heeft met name te maken met personen met een tijdelijk contract waarvan het de bedoeling is dat dit omgezet gaat worden naar een contract voor onbepaalde tijd (uitzicht op vaste dienst). Hierdoor zijn de universiteiten niet helemaal met elkaar te vergelijken.

Tabel 1: Representativiteit D1- D4 (populatie = UNL-data)

	Totaal			Vast contract		Tijdelijk contract	
	populatie	respons		populatie	respons	populatie	respons
Erasmus Universiteit Rotterdam	309	115	37%	30%	29%	70%	71%
Open Universiteit	40	29	73%	44%	17%	56%	83%
Radboud Universiteit Nijmegen	266	133	50%	41%	32%	59%	68%
Rijksuniversiteit Groningen	379	231	61%	44%	39%	56%	61%
Technische Universiteit Delft	291	124	43%	65%	65%	35%	35%
Technische Universiteit Eindhoven	56	25	45%	67%	64%	33%	40%
Universiteit Leiden	316	180	57%	21%	64%	79%	36%
Universiteit Maastricht	348	132	38%	48%	53%	52%	46%
Universiteit Twente	143	64	45%	64%	66%	36%	34%
Universiteit Utrecht	386	218	56%	13%	7%	87%	93%
Universiteit van Amsterdam	717	324	45%	49%	46%	51%	54%
Universiteit van Tilburg	198	112	57%	24%	16%	76%	84%
Vrije Universiteit Amsterdam	354	225	64%	30%	21%	70%	79%
Wageningen Universiteit	217	107	49%	54%	52%	46%	48%
Gemiddeld			51%	42%	41%	58%	59%

² De open antwoorden in de enquête zijn gecodeerd met behulp van *grounded theory*. Een onderzoeker codeert de eerste 100 antwoorden, en maakt op basis hiervan een lijst met codes gebaseerd op wat er uit de antwoorden naar voren komt. Na elke 100 antwoorden werkt de onderzoeker de lijst met codes verder bij. Na verloop van tijd is de lijst met codes volledig. De vaakst genoemde codes worden in dit rapport als eerst besproken. De onderzoeker heeft hiervoor alle antwoorden per code gelezen en vat die antwoorden dan samen. Daar waar het een kwalitatieve analyse van open antwoorden betreft, worden weinig percentages en cijfers genoemd. Percentages en cijfers worden enkel gebruikt om een indruk te geven van welke antwoorden erg vaak of juist erg weinig worden gegeven. Het vaakst gegeven antwoord wordt altijd eerst besproken, gevolgd door het antwoord wat daarna het vaakst wordt gegeven, enz. De antwoorden die slechts door enkelen worden gegeven worden uitgedrukt in bullets. Waar percentages worden gegeven gaat het om het percentage van het totaal aantal geldige gecodeerde antwoorden, exclusief antwoorden die de vraag niet beantwoorden. Er wordt waar mogelijk onderscheid gemaakt tussen de antwoorden van leidinggevenden en docenten, en tussen verschillende docent-functies (D1, D2, D3, D4 en Docent-Promovendus).

Bij het analyseren van de open antwoorden is waar aangegeven gewerkt met een steekproef van het volledige databestand. Een goede steekproef heeft een betrouwbaarheidsniveau van 95% en een foutmarge van 5%. In het geval van 5.200 Docenten is de minimale steekproefgrootte die aan deze voorwaarde voldoet 358. De grootte van de functiecategorieën (D1, D2, D3, D4, Docent-Promovendus) zijn niet bekend bij de onderzoekers, dus de minimale steekproefgrootte kan niet worden bepaald per functiecategorie. Wel wordt in de steekproef de verhouding tussen Docenten uit verschillende functiecategorieën die de vragenlijst hebben ingevuld gewaarborgd. Naast werken met een minimale steekproefgrootte is de verzadiging van open antwoorden getoetst. Dit houdt in dat er vanaf de minimale steekproefgrootte wordt getoetst of er nieuwe thema's zijn in de volgende 50 antwoorden. Als dit niet het geval is, wordt de steekproef beschouwd als verzadigd.

³ De respons van alle Docent-promovendi (127 personen) en de respons zonder functie-aanduiding (70 personen) zijn niet meegenomen in tabel 1.

De gemiddelde respons op de vragenlijst is 51%; meer dan de helft van de docenten met een D1-D4 functie heeft de vragenlijst ingevuld. De spreiding van de respons tussen de universiteiten loopt van 37% van de docenten bij de Erasmus Universiteit Rotterdam tot 73% van de docenten bij de Open Universiteit. De respons per contracttype laat zien dat gemiddeld 42% van de populatie een vast contract heeft, van de respondenten heeft een vergelijkbaar percentage een vast contract: 41%. Dit geldt ook voor de populatie met een tijdelijk contract, gemiddeld 58% van de docenten heeft een tijdelijk contract, gemiddeld 59% van de respondenten heeft een tijdelijk contract. Dit laat zien dat de verdeling tussen vast of tijdelijk contract binnen de populatie goed overeenkomt met de verdeling tussen de respondenten met vast of tijdelijk contract. Omdat een substantieel deel van de respondenten niet weet tot welke D1-D4 functie zij behoren of zeggen daar aan te twijfelen en omdat een deel van de universiteiten dit onderscheid ook niet maakt in de aangeleverde data vanuit UNL, is de respons niet uitgesplitst op functieniveau bij het beoordelen van de representativiteit.

1. Aspecten van de doelgroep docenten en leidinggevenden

De vragenlijst is uitgezet door alle Nederlandse universiteiten onder de medewerkers in docent-functies en hun leidinggevenden. Dit hoofdstuk beschrijft de respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld aan de hand van verschillende kenmerken. In totaal hebben 2.624 respondenten de vragenlijst ingevuld, 333 gaf aan Leidinggevende te zijn (13%) en 2.291 van de respondenten gaf aan als Docent te werken (87%).

Functie

Van de 2.291 respondenten die als Docent werkzaam zijn, werkt ongeveer de helft als Docent 4: in totaal 1.093 respondenten (48%). De kleinste groep betreft de Docent-promovendus: 127 respondenten (6% van alle docenten.) Docent 1 is door 9% (208) van de respondenten geselecteerd, Docent 2 door 12% (273) van de respondenten en Docent 3 is door 23% (520) van de respondenten geselecteerd. 70 respondenten kozen geen van de vijf functies.

Leeftijd

Docent 4 functies worden met name vervuld door twintigers, dit geldt ook voor Docent 3 functies, maar het aandeel dertigers is daar duidelijk hoger. Docent 2 functies worden het vaakst door veertigers vervuld en Docent 1 functies door vijftigers.

Tabel 2:
Leeftijdsverdeling

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Totaal
Twintigers	34	5	29	401	61	530
Dertigers	36	42	203	390	36	707
Veertigers	39	78	130	84	3	334
Vijftigers	41	66	56	38	3	204
Zestigplus	19	30	26	11	32	118
Gemiddelde leeftijd:	35 jaar	39 jaar	35 jaar	28 jaar	24 jaar	31 jaar

Gepromoveerd

Tabel 3:
Ben je gepromoveerd?

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Allen
Ja, ik ben gepromoveerd	54%	68%	60%	20%	1%	37%
Nee, ik ben aan het promoveren	6%	4%	9%	18%	99%	18%
Nee, ik zit niet in een promotie-traject	40%	27%	31%	62%	0%	45%

Onderwijsfase

Aan alle Docenten is gevraagd 'In welke fase van het onderwijs doceer je?' Respondenten in de Docent 4-functie geven met name les in het Bachelor-onderwijs (93%); 6% geeft aan alleen in het Master-onderwijs les te geven.

Tabel 4:
Waar doceer je?

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Allen
Bachelor-onderwijs	27%	32%	27%	52%	39%	41%
Master-onderwijs	20%	14%	10%	6%	9%	10%
Beide	53%	55%	63%	41%	52%	50%

Dienstverband

Aan alle Docenten is gevraagd of zij een vast of tijdelijk dienstverband hebben. 37% gaf aan een vast contract te hebben, 25% gaf aan een tijdelijk contract van 4 jaar of langer te hebben, 38% van de respondenten gaf aan een tijdelijk contract korter dan 4 jaar te hebben.

Tabel 5:*Dienstverband*

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Allen
Vast contract	49%	81%	56%	18%	13%	37%
Tijdelijk: 4 jr. of meer	15%	5%	15%	32%	65%	25%
Tijdelijk: korter dan 4 jr.	37%	14%	29%	50%	22%	38%

Dienstverband per universiteit

De respondenten die zich als Docent kenbaar maakten, is gevraagd naar het huidige dienstverband. In tabel 6 worden deze respondenten uitgesplitst naar dienstverband.

Tabel 6: <i>Dienstverband per universiteit</i>	Vast	Tijdelijk (vier jaar +)	Tijdelijk (korter dan vier jaar)
	totaal	totaal	totaal
Erasmus Universiteit Rotterdam	25%	14%	61%
Open Universiteit	15%	21%	65%
Radboud Universiteit Nijmegen	25%	33%	42%
Rijksuniversiteit Groningen	37%	8%	55%
Technische Universiteit Delft	65%	9%	26%
Technische Universiteit Eindhoven	62%	12%	27%
Universiteit Leiden	63%	5%	32%
Universiteit Maastricht	53%	17%	30%
Universiteit Twente	63%	10%	26%
Universiteit Utrecht	9%	60%	30%
Universiteit van Amsterdam	46%	29%	25%
Universiteit van Tilburg	16%	49%	35%
Vrije Universiteit Amsterdam	20%	33%	46%
Wageningen Universiteit	49%	10%	42%
Totaal aantal personen	843	578	869
Percentage	37%	25%	38%

Gemiddelde contractduur

De respondenten met een *Tijdelijk contract langer dan 4 jaar* hebben een gemiddelde contractduur van 51,3 maanden, iets meer dan vier jaar. Voor alle respondenten met een *Tijdelijk contract korter dan 4 jaar* is de gemiddelde contractduur 21,9 maanden, bijna twee jaar.

Tabel 7:*Gemiddelde contractduur*

	Tijdelijk 4+	Tijdelijk 4-
Gemiddelde contractduur in maanden:	51,3 maanden	21,9 maanden

Is in de arbeidsovereenkomst naast functie ook de reden voor de tijdelijkheid van het dienstverband opgegeven?

De respondenten geven aan dat zij doorgaans geen reden kennen voor de tijdelijkheid van het dienstverband.

Tabel 8:
Reden voor tijdelijkheid

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Allen
• Vervanging bij ziekte of zwangerschap	2%	2%	1%	1%	0%	1%
• Vervanging van collega, die in plaats van onderwijs (extra) onderzoek verricht	4%	6%	6%	3%	1%	3%
• Wijzigingen in het onderwijsaanbod	0%	2%	1%	1%	0%	1%
• Fluctuerende studentenaantallen	1%	4%	0%	4%	1%	3%
• Wijzigingen in het onderwijsaanbod en fluctuerende studentenaantallen	3%	0%	2%	3%	0%	2%
• Wegwerken van achterstand in onderwijs-werkzaamheden op basis van NPO-gelden	1%	4%	0%	2%	2%	2%
• Neen, geen reden	90%	83%	89%	86%	96%	88%

Wat is de formele omvang van je huidige Docent-functie volgens je contract, in uren per week?

Docenten geven aan dat zij gemiddeld een contract hebben van 26,4 uur per week, per functiegroep is het gemiddelde aantal uren per week redelijk overeenkomstig, tussen 22 en 28 uur. Bij de onderverdeling van alle respondenten in vier groepen (minder dan 10 uur, 10 tot 20 uur, 20 tot 30 uur, en 30 tot 40 uur) valt op dat meer dan de helft van de D1-D4 docenten een contract heeft van 30 tot 40 uur per week.

Tabel 9:
Omvang functie in uren per week

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus
Gemiddeld:	25 uur	25 uur	26 uur	28 uur	22 uur
minder dan 10	22%	16%	14%	10%	11%
10 tot 20 uur	10%	11%	13%	13%	34%
20 tot 30 uur	15%	22%	22%	20%	34%
30 t/m 40 uur	53%	51%	51%	57%	21%

Hoeveel uren per week besteed je aan andere werkzaamheden, bijvoorbeeld het doen van onderzoek?

Docenten geven aan dat zij gemiddeld 6,9 uur per week besteden aan andere werkzaamheden, de Docent-promovendus is hierbij een uitschieter, met een gemiddeld aantal van 20 uur per week voor ander werk. Als we de respondenten onderverdelen in vier groepen dan zien we dat meer dan de helft van de Docent-promovendi 20 tot 30 uur per week besteed aan andere werkzaamheden. De meerderheid van de D1-D4 docenten besteed minder dan 10 uur per week aan andere werkzaamheden:

Tabel 10:
Omvang ander werk

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus
Gemiddeld:	7 uur	6 uur	7 uur	6 uur	20 uur
minder dan 10	71%	77%	69%	75%	11%
10 tot 20 uur	14%	12%	19%	14%	24%
20 tot 30 uur	10%	9%	8%	7%	55%
30 t/m 40 uur	5%	2%	4%	3%	9%

In welk jaar van je huidige aanstelling bevind je je momenteel?

De respondenten zijn redelijk gespreid over de jaren, toch valt er wel een duidelijk patroon te ontdekken: 52% van de respondenten in een Docent-promovendus-functie bevindt zich in het eerste jaar van de aanstelling, 22% in het tweede jaar en slechts een kleine groep in een later jaar. Deze afname is ook zichtbaar bij de Docent 4-functie: 40% van de respondenten in een Docent-4 functie geven aan zich in het eerste jaar van hun aanstelling te bevinden, 32% bevindt zich in het tweede jaar en 16% in het derde jaar. Bijna geen van de docenten in een Docent-4 functie geeft aan zich in het vierde, vijfde of zesde jaar of langer te bevinden. Van de respondenten in een Docent 3-functie is een groter aandeel langer in dienst en respondenten in een Docent 2 functie nog langer. Zo loopt het aantal jaar van de aanstelling op, van Docent promovendi naar Docent 4, Docent 3 en Docent 2.

Tabel 11:
Jaar van aanstelling

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus
Eerste jaar	40%	8%	26%	40%	52%
Tweede jaar	29%	15%	30%	32%	22%
Derde jaar	8%	15%	14%	16%	11%
Vierde jaar	4%	4%	9%	6%	11%
Vijfde jaar	2%	13%	5%	2%	-
Zesde jaar of langer	17%	46%	15%	4%	4%

Heb je naast je functie als Docent op dit moment ook andere functies?

Ongeveer 25% van de respondenten heeft naast hun huidige functie als Docent een andere functie aan dezelfde universiteit, gemiddeld geven zij aan 1,4 functies naast de huidige functie te hebben bij dezelfde universiteit. Ongeveer 6% heeft een functie bij een andere universiteit, gemiddeld gaat dit daarbij om 1,1 functies. Ongeveer 25% van de respondenten heeft een dienstverband buiten de universitaire sector, gemiddeld gaat het hier om 1,1 functies. Over het algemeen kan gesteld worden dat hoe hoger de functie, des te groter het percentage met een andere functie naast de Docent-functie en des te groter de omvang van het aantal functies.

Tabel 12:
Aantal andere functies
% Docenten dat antwoordde

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus
• Aantal andere huidige functies bij dezelfde universiteit:	1,5 27%	1,4 25%	1,2 20%	1,5 14%	1,1 30%
• Aantal huidige functies bij andere universiteiten:	1,2 6%	1,3 5%	1,1 6%	1,0 5%	0,5 1%
• Aantal dienstverbanden buiten de universitaire sector:	1,1 30%	1,2 25%	1,1 22%	1,2 20%	0,8 8%
• Nee, geen andere functies:	37%	45%	52%	61%	61%

Welke taken heb je?

Op basis van de indeling van de indelingscriteria (vier hoofdtaken die op de verschillende niveaus anders worden ingevuld) in de UFO functie Docent⁴, is uitgevraagd welke taken Docenten in de praktijk zeggen te vervullen. Achter elke taak staat tussen haakjes op welk functieniveau deze hoofdtak wordt uitgevoerd volgens het UFO profiel Docent. Uit de gegevens blijkt dat Docenten taken uitvoeren die tot een hoger functieniveau behoren⁵.

**Tabel 13: UFO indelingscriterium -
Onderwijsuitvoering**

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Allen
Verzorgen van reeds ontwikkelde reguliere onderwijsonderdelen (D4 + D3)	57%	54%	81%	95%	85%	82%
Verzorgen van zelfontwikkelde onderwijsonderdelen voor uiteenlopende doelgroepen (D2 + D1)	77%	93%	71%	40%	53%	58%

Bij Onderwijsuitvoering geeft 95% van de respondenten met een Docent-4 aanstelling aan D4 + D3-taken te vervullen, voor Docenten 3 is dit 81%. Tegelijkertijd geeft 40% van de Docenten 4 aan dat zij ook D2 + D1-taken vervullen, voor Docenten 3 is dit 71%. Met name Docenten 2 voeren taken uit behorend bij de functies D2 + D1.

⁴ De gebruikte versie is nr. 4 (augustus 2021). Inmiddels is er een nieuwe versie 5 (maart 2023)

⁵ Voor het bepalen van het niveau binnen een UFO functie gelden indelingscriteria. Het gaat daarbij om het geheel van de functie en de combinatie van die criteria (zoals vermeld in UFO). Het komt voor dat medewerkers (enkele) taken uitvoeren van een ander functieniveau (hoger of lager). Dit leidt niet tot indeling in een hoger functieniveau, dat is pas het geval als aan alle indelingsregels van het hogere niveau is voldaan.

Tabel 14: UFO indelingscriterium -
Onderwijsontwikkeling

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Allen
Niet van toepassing (D4)	21%	3%	7%	33%	21%	21%
Zorgen voor periodiek onderhoud van de toegewezen onderwijsonderdelen (D3)	42%	57%	77%	54%	63%	59%
Ontwikkelen van toegewezen onderwijsonderdelen op basis van vastgestelde opzet, inhoud en didactiek (D2)	37%	70%	66%	43%	54%	52%
Initiëren en ontwikkelen van de opzet, inhoud, didactiek voor samenhangende onderwijsonderdelen (D1)	63%	71%	44%	22%	31%	38%

Bij Onderwijsontwikkeling geeft 54% van de respondenten met Docent-4 aanstelling aan D3-taken te vervullen, voor Docenten 3 is dit 77%. Tegelijkertijd geeft 43% en 22% van de Docenten 4 aan dat zij ook D2 en D1-taken vervullen, voor Docenten 3 is dit 66% en 44%. Met name Docenten 2 voeren taken uit behorend bij de functies D2 en D1. Wat opvalt is dat 21% van de Docenten 1 *Niet van toepassing* antwoordt bij de Onderwijsontwikkeling.

Tabel 15: UFO indelingscriterium -
Onderwijsevaluatie

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Allen
Niet van toepassing (D4)	24%	6%	9%	32%	26%	22%
Signaleren van verbetermogelijkheden voor de toegewezen onderwijsonderdelen (D3)	44%	52%	78%	61%	64%	62%
Opstellen van verbetervoorstellen naar aanleiding van onderwijsevaluatie voor de toegewezen onderwijsonderdelen (D2)	40%	73%	56%	31%	32%	43%
Opstellen van verbetervoorstellen aanleiding van onderwijsevaluatie en deze implementeren naar voor samenhangende onderwijsonderdelen (D1)	54%	62%	32%	15%	24%	30%

Bij Onderwijsevaluatie geeft 61% van de D4 aan D3-taken te vervullen, 31% geeft aan D2-taken te vervullen en 15% vervult D1-taken. 56% van de Docenten 3 geeft aan D2-taken te vervullen en 32% geeft aan D1-taken te vervullen. Van de D2 geeft 62% aan D1 taken te vervullen, meer dan de Docenten 1.

Tabel 16: UFO indelingscriterium -
Organisatie

	Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Allen
Niet van toepassing (D4 + D3)	32%	10%	35%	64%	60%	47%
Deelnemen aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen de capaciteitsgroep. Bijdragen aan administratieve en coördinerende taken binnen de capaciteitsgroep. Bijdragen aan een open, veilige en inclusieve werkomgeving ⁶ (D2)	43%	79%	63%	34%	36%	47%
Geven van leiding aan werkgroepen, commissies of projectteams binnen de capaciteitsgroep. Bijdragen aan administratieve en coördinerende taken alsmede mentoring van personeel binnen de capaciteitsgroep. (D1)	45%	41%	19%	6%	8%	18%
Geven van leiding aan een samenwerkingsvorm op het gebied onderwijs met externe partijen vanuit maatschappij, overheid of bedrijfsleven (D1)	21%	14%	4%	1%	-	6%

⁶ De zin: *Bijdragen aan een open, veilige en inclusieve werkomgeving* stond eerder in een deel van de UFO profielen bij de indelingscriteria. In overleg met de bonden is dit gewijzigd en is het onderdeel van de resultaatgebieden van de WP functies geworden en geen onderdeel van de indelingscriteria meer.

Als gekeken wordt naar het indelingscriterium Organisatie binnen het UFO-profiel voor Docenten, dan geeft 64% van Docenten 4 aan dat dit *Niet van toepassing* is. Van de Docenten 3 kiest 35% *Niet van toepassing*. Deze taken worden in mindere mate door Docenten 4 en 3 uitgevoerd. 34% van de Docenten 4 geeft aan dat zij D2-taken vervullen, voor de Docenten 3 is dit 63%. D1 + D2-taken ten aanzien van Organisatie worden in veel mindere mate door Docent-promovendi uitgevoerd. In algemene zin kan gesteld worden dat een meerderheid van de Docenten aangeven dat zij taken uitvoeren die behoren tot een hoger functieniveau, op basis van de indelingscriteria in het UFO profiel voor Docenten. Mogelijk speelt hierbij dat een deel van de docenten niet precies weet tot welk functieniveau zij precies behoren.

Eerdere dienstverbanden en (interuniversitaire) mobiliteit

Ben je wel eens na een onderbreking van enkele maanden opnieuw aangenomen als Docent?

Gemiddeld antwoordt 77% van de respondenten dat zij niet na een onderbreking van enkele maanden opnieuw zijn aangenomen als Docent, dit geldt met name voor Docenten 1 (82%) en het minst voor Docenten 3 (67%)

Tabel 22:

Na onderbreking weer aangenomen

Ja, na een onderbreking korter dan 6 maanden ben ik weer aangenomen als Docent, bij dezelfde universiteit

Ja, na een onderbreking korter dan 6 maanden ben ik weer aangenomen als Docent, bij een andere universiteit

Ja, na 6 maanden of langer ben ik weer aangenomen in een Docent-functie, bij dezelfde universiteit

Ja, na 6 maanden of langer ben ik weer aangenomen in een Docent-functie, bij een andere universiteit

Nee

Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent promovendus	Allen
7%	10%	8%	5%	6%	7%
3%	2%	5%	3%	3%	4%
8%	13%	21%	11%	17%	14%
2%	3%	5%	2%	1%	3%
82%	77%	67%	80%	79%	77%

Gemiddeld antwoordt 7% dat zij na een onderbreking van korter dan 6 maanden weer zijn aangenomen als Docent bij dezelfde universiteit, bij een andere universiteit is dit gemiddeld 4% binnen 6 maanden en 3% na langer dan 6 maanden. Dit duidt op het eerste gezicht niet op een soort carrousel van Docenten die zich tussen de verschillende universiteiten verplaatsen. 14% geeft aan dat zij na 6 maanden weer bij dezelfde universiteit starten. Dit geldt met name voor de groep Docent 3, waarvan 21% aangeeft na tijdelijk uit dienst te zijn geweest weer in dienst te zijn gekomen

Tabel 23:

Tijdelijke contracten

Hoeveel tijdelijke contracten als Docent, inclusief je huidige, heb je in totaal gehad aan je huidige universiteit?

Hoeveel tijdelijke contracten als Docent, inclusief huidige, heb je in totaal gehad aan Nederlandse universiteiten?

Hoeveel jaar werk je in totaal, inclusief huidige, op tijdelijke contracten als Docent voor Nederlandse universiteiten?

Wat is de duur van het langste tijdelijke contract als Docent aan een Nederlandse universiteit? (in maanden)

In aanvulling op de vorige vraag: Hoeveel contract- verlengingen vonden plaats in die periode?

Hoeveel tijdelijke contracten als Docent heb je in totaal gehad aan buitenlandse universiteiten?

Docent 1	Docent 2	Docent 3	Docent 4	Docent- promovendus
2,0	2,6	2,4	1,8	1,7
2,6	3,5	3,1	2,1	1,9
6,1	7,6	5,6	3,1	3,7
24,6	24,3	24,5	26,7	44,2
1,8	2,0	1,7	1,5	1,3
0,6	0,5	0,5	0,2	0,2

Als we kijken naar hoeveel tijdelijke contracten respondenten in totaal hebben gehad, dan valt op dat Docenten gemiddeld 2,1 contracten hebben gehad aan de huidige universiteit. Als er gevraagd wordt naar alle contracten als Docent ongeacht universiteit dan is dat gemiddeld 2,7. Het aantal jaar dat gewerkt wordt op een tijdelijk contract is voor alle Docenten gemiddeld 4,7 jaar. De duur van het langste contract is gemiddeld 28 maanden. Gemiddeld vonden in die periode 1,7 contractverlengingen plaats. Het aantal tijdelijke contracten aan een buitenlandse universiteit lag bij de respondenten gemiddeld op 0,4.

2. Tijdelijke aanstellingen volgens Docenten en Leidinggevenden

Voordelen van tijdelijke aanstellingen

Docenten is gevraagd naar de voordelen die een tijdelijke aanstelling voor hen heeft. De voordelen die het meest worden genoemd zijn flexibiliteit, de kans om te leren, en het hebben van een proeftijd. Docenten noemen zes keer zoveel nadelen als het aantal voordelen dat zij noemen. Een groot deel noemt expliciet dat zij geen voordelen zien.

Nadelen van tijdelijke aanstellingen

Docenten is gevraagd naar de nadelen die het hebben van een tijdelijke aanstelling voor hen heeft. De nadelen die het meest worden genoemd zijn onzekerheid (over baan, financiën, loopbaan, privéleven, verblijfsstatus en in het algemeen), stress, en gebrek aan perspectief en doorgroeimogelijkheden. Hiernaast noemen docenten beperkte betrokkenheid bij het team of de organisatie, frustratie en verlies van motivatie, niet gewaardeerd voelen, lage status en sociale onveiligheid, beperkte ruimte voor professionele ontwikkeling, en druk om te hard te werken of taken te doen die buiten het takenpakket vallen.

Redenen tijdelijke aanstellingen

Leidinggevenden is gevraagd waarom zij docenten tijdelijk aanstellen. Zij noemen het vaakst dat het aanstellen van tijdelijke docenten meer flexibiliteit biedt, waarmee zij de wisselende studentenaantallen, financiële veranderingen of veranderingen in het onderwijs op kunnen vangen. Dit wordt gevolgd door de ambitie om aan docenten werkervaring in het WO te bieden en de mogelijkheid om zich te oriënteren op een baan in het WO. Als laatste geven leidinggevenden aan dat zij Docenten tijdelijk aanstellen om nieuwe kennis en kunde aan het team toe te voegen. Verder geven leidinggevenden aan dat ze Docenten tijdelijk aanstellen als vervanging of aanvulling van bestaande docenten. Zij geven aan het P&O beleid van de universiteit of faculteit te volgen, of dat zij een tijdelijk dienstverband geven om geschiktheid vast te stellen en daarbuiten werken met vaste dienstverbanden.

Voorbeelden voor beter loopbaanperspectief en contractuele positie Docenten

Leidinggevenden is gevraagd of zij voorbeelden kennen die leiden tot beter loopbaanperspectief en contractuele positie van Docenten. Als voorbeeld noemen zij professionalisering en scholing, ervaring laten opdoen, vaste aanstellingen, onderzoekstijd, erkennen en waarderen van de onderwijsloopbaan, langere of grotere tijdelijke aanstellingen, loopbaanbegeleiding, en het takenpakket anders kunnen inrichten. Meerdere leidinggevenden maken in hun voorbeelden onderscheid tussen verschillende groepen docenten met verschillende wensen en behoeften, zoals docenten die (ook) onderzoek willen doen en docenten die zich voornamelijk willen richten op onderwijs, docenten met en zonder PhD, en docenten met en zonder loopbaan buiten de universiteit.

Docenten ondersteunen in werk en loopbaan

Docenten en leidinggevenden zijn gevraagd hoe docenten beter gesteund zouden kunnen worden in hun werk en loopbaan. Opvallend is dat de vaakst genoemde antwoorden van docenten en leidinggevenden sterk overeenkomen: beiden noemen het bieden van loopbaanperspectief en heldere loopbaan- en ontwikkelpaden, en inzetten van meer vaste aanstellingen en minder tijdelijke aanstellingen het vaakst. Ook noemen zij het erkennen en waarderen van onderwijs en organisatie, professionalisering, onderzoekstijd of -geld, en loopbaanbegeleiding en -coaching allebei vaak als manieren om Docenten te ondersteunen. Hiernaast noemen docenten ook vaak lagere werkdruk en meer duidelijkheid.