



UNIVERSITY OF AMSTERDAM

Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies

Flexibele dienstverbanden aan de UvA

Paul de Beer en Eelco de Jong

Rapport in opdracht van de
Commissie Personeel van de UvA

WP 160
November 2015



AIAS
Working Paper Serie

AIAS works!

Rebalancing labour between market and regulation

Dankwoord

Dit onderzoek zou niet mogelijk zijn geweest zonder de medewerking en financiële ondersteuning door het College van Bestuur van de UvA en de afdeling Personeel en Organisatie van Bestuur en Bestuursstaf, die de geanonimiseerde personeelsgegevens over de periode 2005-2015 alsmede de mail-adressen van alle medewerkers ter beschikking heeft gesteld. Wij zijn hen hiervoor zeer erkentelijk.

Verder willen wij graag dank zeggen aan Iris Breetvelt, Bert Burger, Gabriëlla Buisman, Charlotte Hille, Roel Hultink, Jitske Jasperse, Anke de Jong, Tatiana Markaki, Maarten Terpstra, Jan Waszink en Wouter Wester, die in verschillende fasen van het onderzoek commentaar en suggesties hebben gegeven bij de opzet en de rapportage van het onderzoek. De verantwoordelijkheid voor het onderzoek en voor dit rapport ligt echter volledig bij de auteurs.

November 2015

© Paul de Beer, Eelco de Jong, Amsterdam

Contact: P.T.deBeer@uva.nl

Algemeen contact: aias@uva.nl

Bibliografische informatie

Beer, P.T. de, Jong, E. de (2015). Flexibele dienstverbanden aan de UvA. Universiteit van Amsterdam, AIAS Working Paper 160.

Informatie mag worden geciteerd, mits de bron nauwkeurig is vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Deze working paper kan worden gedownload op onze website www.uva-aias.net via het menu: Publicaties/Working papers.

ISSN online: 2213-4980

ISSN print: 1570-3185

Flexibele dienstverbanden aan de UvA

Paul de Beer, Eelco de Jong

Universiteit van Amsterdam
Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies

Hoofdpunten

Het gebruik van flexibele dienstverbanden bij de UvA

Slechts een op de drie medewerkers die in 2015 aan de UvA werken (inclusief degenen die niet in dienst van de UvA zijn), heeft een vast dienstverband (een contract voor onbepaalde tijd). Tien jaar eerder was dit nog meer dan de helft. 26% van de medewerkers heeft een tijdelijk dienstverband. 40% van de medewerkers is niet in dienst van de UvA, maar is ingehuurd als uitzendkracht, detachant of zelfstandige, of werkt als gast of onbezoldigde bij de UvA.

Van het personeel in dienst (PID) heeft ruim de helft (57%) een vast dienstverband en 43% een tijdelijk contract. Bijna de helft van deze laatste groep bestaat uit promovendi en studentassistenten. Worden deze buiten beschouwing gelaten, dan heeft 29% van het personeel in dienst een tijdelijk contract.

De groei van de flexibele schil in de afgelopen tien jaar wordt vooral veroorzaakt door de sterke groei van het aantal gasten en onbezoldigden en door de toename van het aantal tijdelijke dienstverbanden. Het aantal ingehuurde medewerkers (uitzendkrachten en detachanten) is sinds 2008 per saldo aanzienlijk verminderd.

Het tijdelijke werk is sterk geconcentreerd bij het wetenschappelijk personeel (WP). Van het WP in dienst van de UvA (inclusief promovendi) heeft 58% een tijdelijk contract, van het OBP is dit slechts 23%. Dit verschil wordt voor driekwart verklaard door het aantal promovendi.

Van de medewerkers (al dan niet in dienst) tot 35 jaar heeft een op de tien een vast dienstverband, boven 55 jaar geldt dit voor twee op de drie.

Er zijn aanzienlijke verschillen tussen faculteiten en diensten. De flexibele schil van de faculteiten is aanzienlijk groter dan van de overige diensten. Vooral de FMG en de FNWI hebben veel tijdelijke dienstverbanden. Aan de FEB is een op de vier medewerkers een zelfstandige of uitzendkracht.

Ketens van tijdelijke dienstverbanden

Volgens de cao Nederlandse universiteiten mag een keten van dienstverbanden niet meer dan drie tijdelijke dienstverbanden tellen of langer dan drie of vier jaar duren (voor OBP bij resp. interne en externe financiering) of langer dan zes jaar (voor WP). Daarna ontstaat automatisch het recht op een vast dienstverband. Hierbij tellen dienstverbanden die elkaar met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden opvolgen ook als (onderdeel van) een keten. Deze regels gelden niet voor promovendi en studentassistenten.

In de periode 2005-2015 voldoet het overgrote deel van de ketens van dienstverbanden aan deze cao-regels. Niettemin zijn er 65 ketens van dienstverbanden geweest die langer dan de maximaal toegestane periode duurden en 49 ketens die meer dan drie opvolgende tijdelijke dienstverbanden telden. Rekening houdend met overlap is er in totaal waarschijnlijk 95 maal sprake geweest van een keten die niet in overeenstemming was met de cao. Dit komt overeen met 2% van alle mede-

werkers die een of meer tijdelijke dienstverbanden hebben gehad. In ongeveer een op de drie van deze gevallen heeft de medewerker daarna alsnog een vast dienstverband gekregen.

Als in een reeks dienstverbanden het werkgeverschap wisselt, is er geen sprake van een keten in de zin van de cao. In totaal waren er in de periode 2005-2015 aan de UvA 403 ketens met wisselend werkgeverschap die meer dan drie dienstverbanden telden en 180 ketens die langer duurden dan de maximale duur volgens de cao. Men kan deze ketens beschouwen als een manier om de cao-bepalingen te omzeilen.

In 2015 is ongeveer een op de 25 wetenschappelijk medewerkers aan de UvA die wordt ingezet voor het primaire proces van onderwijs en onderzoek, niet in dienst van de UvA. Ten opzichte van het 'topjaar' 2008 is dit aantal meer dan gehalveerd.

De kans op een vast dienstverband

Slechts een op de 25 medewerkers van wie het tijdelijke dienstverband afloopt, krijgt aansluitend of binnen zes maanden een vast dienstverband. Voor de medewerkers met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast of op een tenure-track is dit aandeel echter aanzienlijk groter: van hen krijgen twee op de vijf een vast contract. Voor de medewerkers die niet in dienst zijn van de UvA is de kans op een aansluitend vast contact vrijwel nihil: 0,7%.

De kans op een vast contract na afloop van een niet-vast dienstverband is relatief groot voor medewerkers die tot het OBP behoren (t.o.v. het WP), die 45-55-jaar zijn (t.o.v. jongeren en ouderen) en die niet bij een faculteit werken. De kans op een vast contract is tussen 2006 en 2014 trendmatig afgenomen, maar in 2015 weer aanzienlijk toegenomen. Iemand die op alle kenmerken 'gunstig' scoort, is vrijwel zeker van een vast contract, terwijl een medewerker die op alle kenmerken 'ongunstig' scoort, geen enkele kans maakt op een vast contract.

Opvattingen en ervaringen van medewerkers

In september 2015 is onder de medewerkers die op 1 januari 2015 aan de UvA werkzaam waren (excl. studentassistenten) een enquête gehouden. Aan de respondenten zijn onder meer 14 opvattingen over (het werken aan) de UvA voorgelegd. Deze hebben betrekking op de tevredenheid met de organisatie, de tevredenheid met het werk, de ontwikkelingsmogelijkheden en de werkdruk. Als rekening wordt gehouden met andere persoonskenmerken, scoren de lagere wetenschappelijke functies (promovendus, docent, UD) aan de faculteiten over het algemeen het minst gunstig op deze vragen. Hoe hoger de salarisschaal, hoe positiever men is. Ingehuurde medewerkers en, in mindere mate, medewerkers met een tijdelijk contract zijn het minst positief over de ontwikkelingsmogelijkheden. Voor medewerkers zonder vast contract heeft het aantal dienstverbanden dat men heeft gehad een sterk negatief effect op de tevredenheid met de organisatie en met het werk en op de ontwikkelingsmogelijkheden.

Ingehuurde medewerkers, tijdelijke medewerkers en medewerkers die veel dienstverbanden hebben gehad, geven de UvA als werkgever een relatief laag rapportcijfer.

Drie van de vier medewerkers met een niet-vast dienstverband (m.u.v. promovendi) zeggen dat zij structurele werkzaamheden verrichten. Eveneens driekwart van de medewerkers met een tijdelijke aanstelling zegt dat deze uit interne middelen wordt gefinancierd; bij de ingehuurde medewerkers is dit twee derde.

Uit een open vraag in de enquête blijkt dat er onder de medewerkers veel kritiek bestaat op de UvA als werkgever. Velen zijn wel (heel) tevreden met hun werk en hun team of afdeling, maar staan kritisch tegenover de 'hogere' lagen van de UvA en/of de grote inzet van tijdelijke en ingehuurde medewerkers.

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Hoofdpunten | 5 |
| Het gebruik van flexibele dienstverbanden bij de UvA | 5 |
| Ketens van tijdelijke dienstverbanden | 5 |
| De kans op een vast dienstverband | 6 |
| Opvattingen en ervaringen van medewerkers | 6 |
| Inleiding | 9 |
| 1. Cao-bepalingen over flexibele dienstverbanden | 11 |
| 2. Data en analysemethode | 12 |
| 3. Het gebruik van flexibele dienstverbanden aan de UvA | 13 |
| 3.1. Tijdelijke naast vaste dienstverbanden | 20 |
| 4. Ketens van tijdelijke dienstverbanden | 23 |
| Ad 1. Duur van ketens van tijdelijke dienstverbanden | 24 |
| Ad 2. Aantal dienstverbanden in ketens | 24 |
| Ad 3. De tussentijdse perioden uit dienst | 27 |
| Ad 4. Onderbroken ketens van dienstverbanden | 28 |
| Ad 5. Medewerkers in het primaire proces die niet in dienst van de UvA zijn | 29 |
| Ad 6. Aantal opvolgende dienstverbanden als PNID in het primair proces | 31 |
| 5. Overgangen van een tijdelijk naar een vast contract | 32 |
| 6. Enquête onder de medewerkers van de UvA | 38 |
| 7. De relatie tussen opvattingen en dienstverband | 39 |
| 8. Kenmerken van het werk en vooruitzichten van medewerkers in de flexibele schil .. | 46 |
| 9. Samenvatting | 50 |
| 9.1. Het gebruik van flexibele dienstverbanden | 50 |
| 9.2. Ketens van tijdelijke dienstverbanden | 51 |
| 9.3. De kans op een vast dienstverband | 52 |
| 9.4. Opvattingen en ervaringen van medewerkers | 52 |
| Literatuur | 54 |
| Bijlage 1 Vragenlijst UvA dienstverbanden | 55 |
| Bijlage 2 Representativiteit enquête onder medewerkers | 60 |
| Bijlage 3 Aanvullende tabellen | 62 |

Inleiding

Een van de grieven die tijdens de protesten van studenten en medewerkers aan de UvA in het voorjaar van 2015 werden geuit, betrof het veelvuldig gebruik van flexibele en andere atypische dienstverbanden aan de UvA. Bij veel medewerkers is het beeld ontstaan dat de UvA een steeds groter deel van haar medewerkers, ook die structurele werkzaamheden in het primaire proces van onderwijs en onderzoek verrichten, niet aanstelt op een vast contract, maar in een tijdelijk dienstverband of zelfs niet in dienst neemt maar inhuurt als uitzendkracht, detachant of zzp'er.

In zijn *Instellingsplan 2011-2014* heeft het College van Bestuur (CvB) "een flexschil van 25%, bij voorkeur verdeeld over de verschillende rangen en posities" als doel geformuleerd (waarbij promovendi en studentassistenten overigens niet worden meegeteld) (UvA z.j., 26). Volgens het jaarverslag over 2014 kwam de omvang van de flexibele schil bij het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) in de jaren 2011-2014 goed overeen met deze 25%, maar was ze bij het wetenschappelijk personeel (WP) wel beduidend groter dan 25% (UvA 2015, 70, 74).

De spanning tussen het dominante beeld en de informatie van het CvB is voor de Commissie Personeel (waarin UCLO, COR, Vakbond Actiecomité, ReThink, de Nieuwe Universiteit en UvA-flex vertegenwoordigd zijn) aanleiding geweest om het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS) te vragen een onderzoek te verrichten naar de 'flexibele schil' van de UvA. Het CvB heeft hierop toegezegd het onderzoek financieel en facilitair te ondersteunen.

Het onderzoek valt in twee delen uiteen. Het eerste deel behelst een kwantitatieve analyse van het gebruik van flexibele dienstverbanden op basis van gegevens uit de personeelsadministratie van de UvA voor de periode 2010-2015. Het tweede deel bestaat uit de analyse van een speciaal voor dit onderzoek gehouden enquête onder alle medewerkers van de UvA, ongeacht of zij formeel in dienst zijn van de UvA.

Het eerste deel van dit rapport, hoofdstukken 1-5, rapporteert de uitkomsten van het eerste onderzoek. Hoofdstuk 1 geeft een kort overzicht van de afspraken over de inzet van verschillende dienstverbanden in de cao Nederlandse Universiteiten.

Hoofdstuk 2 zet de opzet, de gebruikte data en de analysemethode van het eerste deelonderzoek uiteen.

Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van (de ontwikkeling in) het gebruik van flexibele dienstverbanden aan de UvA en onderzoekt hoe deze verdeeld zijn over faculteiten en diensten, functies, geslacht en leeftijdsgroepen.

Hoofdstuk 4 analyseert het gebruik van (ketens van) verschillende dienstverbanden met de UvA en toetst in welke mate deze in overeenstemming zijn met de in hoofdstuk 1 besproken cao-afspraken. Tevens wordt onderzocht in welke mate er 'quasi-ketens' voorkomen waarop de cao-bepalingen formeel niet van toepassing zijn.

Hoofdstuk 5 onderzoekt hoe groot de kans is dat medewerkers die op een flexibel dienstverband werken daarna alsnog een vast contract krijgen. Hiertoe wordt de frequentie van overgangen van een flexibel of ander dienstverband naar een vast dienstverband onderzocht en wordt nagegaan welke factoren hierop van invloed zijn.

De uitkomsten van het tweede deelonderzoek, de enquête onder medewerkers van de UvA, worden gerapporteerd in de hoofdstukken 6-8.

Hoofdstuk 6 beschrijft de opzet van de enquête en de respons en representativiteit.

Hoofdstuk 7 rapporteert de uitkomsten van de enquête en onderzoekt in hoeverre de opvattingen en ervaringen van de respondenten samenhangen met de aard van hun dienstverband en hun arbeidsverleden bij de UvA.

Hoofdstuk 8 gaat tot slot meer specifiek in op de positie van medewerkers met een flexibel dienstverband. Hierin wordt onder meer nagegaan of de keuze van het flexibele dienstverband is gemotiveerd en of er toezeggingen zijn gedaan over voortzetting van het dienstverband.

Hoofdstuk 9 vat de belangrijkste resultaten van het onderzoek samen.

1. Cao-bepalingen over flexibele dienstverbanden

Hoewel er sinds 1 januari 2015 een nieuwe cao voor de Nederlandse universiteiten geldt, richten wij ons in dit hoofdstuk op de cao Nederlandse Universiteiten die formeel liep van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2013. Aangezien de nieuwe cao pas op 6 februari 2015 is ondertekend en wij het gebruik van verschillende dienstverbanden in de periode 1 januari 2005 – 30 juni 2015 analyseren, zijn op de lopende dienstverbanden en ketens van dienstverbanden nog de bepalingen in de 'oude' cao van toepassing. Voor de dienstverbanden vóór 2011 golden uiteraard de bepalingen uit oudere cao's, maar deze waren in materieel opzicht gelijk aan die van de cao NU 2011-2013.

Volgens art.2.2 lid 1 is het vaste contract (dienstverband voor onbepaalde tijd) het 'normale' dienstverband:

Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht.

Voor een keten van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd geldt dat deze maximaal drie contracten mag omvatten (art.2.3 lid 7). Hiernaast geldt voor wetenschappelijk personeel (WP) dat een keten maximaal zes jaar mag duren (art.2.3 lid 1). Voor ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) is de maximale duur van een keten drie jaar, of vier jaar als het dienstverband wordt gefinancierd uit tijdelijke externe middelen (art.2.3 lid 2). Deze maximale duur kan op verzoek van de werknemer worden verlengd met de duur van genoten zwangerschaps-, bevallings-, ouderschaps- of ziekteverlof (art.2.3 lid 3).

Volgens de cao is er ook sprake van (een keten van) opvolgende dienstverbanden als deze elkaar met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden opvolgen (art.2.2 lid 3).

Wordt het maximale aantal dienstverbanden of de maximale duur stilzwijgend overschreden, dan wordt het dienstverband automatisch omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd (art.2.4).

De bepalingen voor het maximale aantal dienstverbanden en de maximale duur van een keten gelden *niet* voor promovendi en studentassistenten (art.2.3 lid 8).

Het is belangrijk te benadrukken dat de cao-bepalingen alleen van toepassing zijn op medewerkers die daadwerkelijk bij de UvA in dienst zijn, dat wil zeggen die de UvA als formele werkgever hebben, het zogenaamde personeel in dienst (PID). Voor andere medewerkers, het personeel niet in dienst (PNID), zoals uitzendkrachten en zzp'ers, gelden de regels over de maximale duur en het maximale aantal contracten niet.

2. Data en analysemethode

Het eerste deel van dit onderzoek behelst een statistische analyse van de dienstverbanden van alle medewerkers van de UvA in de periode 2005-2015. Hiertoe heeft de personeels- en salarisadministratie van de UvA, met toestemming van het CvB, op 10 juli 2015 een bestand aangeleverd met gegevens over alle dienstverbanden en contractvormen van medewerkers van de UvA sinds 1 januari 2005. Dit bestand omvat in totaal 135.177 'records' van (mutaties in) dienstverbanden die betrekking hebben op 25.719 personen.

Alvorens dit databestand te kunnen gebruiken voor de statistische analyse, moest er een aantal bewerkingen op worden uitgevoerd. Veel mutaties in het bestand betreffen geen nieuwe contracten of dienstverbanden, maar wijzigingen in doorlopende dienstverbanden (bijv. in het aantal uren) of correcties van eerdere fouten. Alle mutaties die niet betrekking hebben op een nieuw dienstverband of beëindiging van een dienstverband zijn uit het bestand verwijderd. Het resulterende bestand omvat 99.283 dienstverbanden, gemiddeld bijna vier per persoon. Daarnaast kwamen tijdens de analyses diverse inconsistenties en onwaarschijnlijkheden aan het licht (zoals dienstverbanden die al beëindigd waren voor zij waren begonnen of een hoogleraar die tussen twee dienstverbanden als studentassistent werkte). Deze klaarblijkelijke fouten zijn zo goed mogelijk gecorrigeerd of, wanneer dit niet mogelijk was, zijn de betreffende dienstverbanden uit het bestand verwijderd.

Uiteindelijk zijn uit het basisbestand drie bestanden gevormd die voor de analyses zijn gebruikt. Een eerste bestand omvat alle dienstverbanden op specifieke tijdstippen, namelijk de eerste dag van ieder kwartaal in de jaren 2005-2015. Dit bestand is gebruikt om de frequentie van verschillende soorten dienstverbanden op verschillende momenten in de tijd te bepalen.

Een tweede bestand omvat per medewerker alle dienstverbanden die de betreffende medewerker aan de UvA heeft of heeft gehad in de periode 2005-2015. Met dit bestand zijn ketens van dienstverbanden geanalyseerd, onder meer om vast te stellen in welke mate de cao-bepalingen over het maximale aantal en de maximale duur van opvolgende dienstverbanden worden nageleefd. Met dit bestand is tevens onderzocht of en in welke mate er (legale) 'constructies' zijn gebruikt om de cao-bepalingen te kunnen omzeilen, bijvoorbeeld doordat een medewerker afwisselend wel (PID) en niet (PNID) in dienst van de UvA is.

Een derde bestand omvat alle overgangen tussen dienstverbanden. Hiermee is de frequentie vastgesteld waarmee tijdelijke dienstverbanden worden gevolgd door een vast dienstverband. Tevens is onderzocht welke factoren de kans om na een tijdelijke aanstelling een vast contract te krijgen positief beïnvloeden.

3. Het gebruik van flexibele dienstverbanden aan de UvA

Op 1 januari 2015 telde de UvA 8.594 medewerkers, waarvan er 5.122 (59,6%) in dienst waren (PID) en 3.472 (40,4%) niet in dienst (PNID). Van het personeel in dienst had 56,6% een vast contract en 43,4% een tijdelijk dienstverband, waarvan een derde promovendus was. Worden promovendi en studentassistenten buiten beschouwing gelaten, dan bedroeg het aandeel tijdelijke dienstverbanden begin 2015 29,4% (in 2010 ging het om 21,6% en in 2005 om 17,1%).

Tabel 1 geeft een totaal overzicht van de dienstverbanden van de UvA-medewerkers op drie momenten, namelijk 1 januari 2005, 1 januari 2010 en 1 januari 2015 (hierbij telt iedere medewerker even zwaar, ongeacht de omvang van het dienstverband). Op 1 januari 2015 had slechts een op de drie medewerkers van de UvA een vast contract en ruim een kwart een tijdelijk contract. Vier op de tien medewerkers waren niet in dienst van de UvA. De grootste groep in deze categorie zijn gasten. Daarnaast gaat het onder meer om gedetacheerden (4,5%), uitzendkrachten (3,2%) en bijzonder hoogleraren (1,6%).

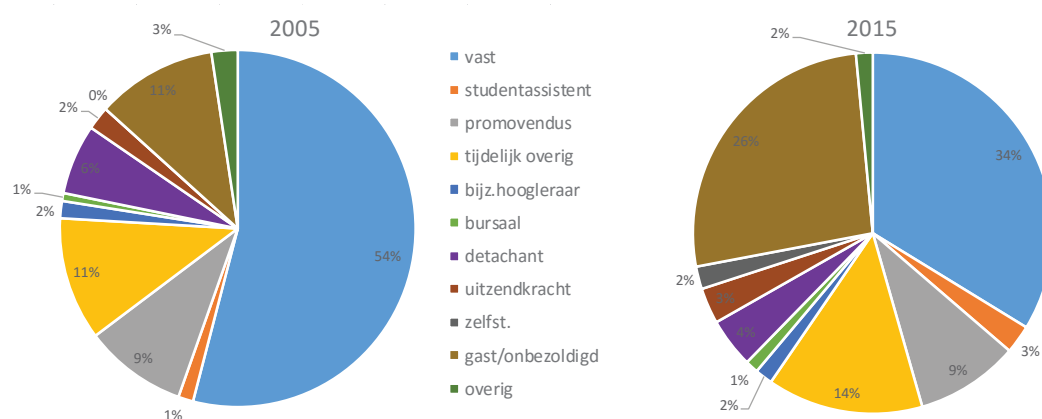
Vergeleken met tien jaar eerder is het aantal vaste medewerkers zowel absoluut als relatief sterk teruggelopen. Het aandeel tijdelijke medewerkers in het totale aantal medewerkers is beperkt gegroeid (van 21,9 naar 25,9%). Als aandeel van het personeel in dienst (PID) is er echter wel een forse groei van de tijdelijke contracten (van 28,8 naar 43,3%). De sterkste groei van alle 'dienstverbanden' deed zich voor bij de gasten: van 10,1 naar 25,7% van alle medewerkers.

Tabel 1 Aantal medewerkers UvA naar dienstverband op 1 januari 2005, 2010 en 2015

| | absoluut | | | % van totaal | | | % van totaal PID | | |
|-----------------------|----------|------|------|--------------|-------|-------|------------------|-------|-------|
| | 2005 | 2010 | 2015 | 2005 | 2010 | 2015 | 2005 | 2010 | 2015 |
| PID | | | | | | | | | |
| Vast | 3394 | 3290 | 2899 | 54,0 | 43,4 | 33,7 | 71,1 | 65,0 | 56,6 |
| Tijdelijk | 1373 | 1768 | 2223 | 21,9 | 23,3 | 25,9 | 28,8 | 35,0 | 43,4 |
| w.v. studentassistent | 85 | 190 | 219 | 1,4 | 2,5 | 2,5 | 1,8 | 3,8 | 4,3 |
| promovendus | 587 | 672 | 798 | 9,3 | 8,9 | 9,3 | 12,3 | 13,3 | 15,6 |
| Totaal PID | 4767 | 5058 | 5122 | 75,9 | 66,8 | 59,6 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| PNID | | | | | | | | | |
| Bijz. hoogleraar | 98 | 125 | 135 | 1,6 | 1,7 | 1,6 | | | |
| Bursaal | 45 | 75 | 100 | 0,7 | 1,0 | 1,2 | | | |
| Detachant | 399 | 543 | 383 | 6,4 | 7,2 | 4,5 | | | |
| Gast | 648 | 1350 | 2210 | 10,3 | 17,8 | 25,7 | | | |
| Inhuur gesubs.arbeid | 68 | 63 | 64 | 1,1 | 0,8 | 0,7 | | | |
| NWO-aangesteld | 44 | 35 | 42 | 0,7 | 0,5 | 0,5 | | | |
| Stagiair | 37 | 34 | 23 | 0,6 | 0,4 | 0,3 | | | |
| Uitzendkracht | 133 | 205 | 276 | 2,1 | 2,7 | 3,2 | | | |
| Zelfst. | 0 | 34 | 174 | 0,0 | 0,4 | 2,0 | | | |
| Onbezoldigd | 40 | 50 | 65 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | | | |
| Totaal PNID | 1512 | 2514 | 3472 | 24,1 | 33,2 | 40,4 | | | |
| Totaal | 6279 | 7572 | 8594 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | | | |

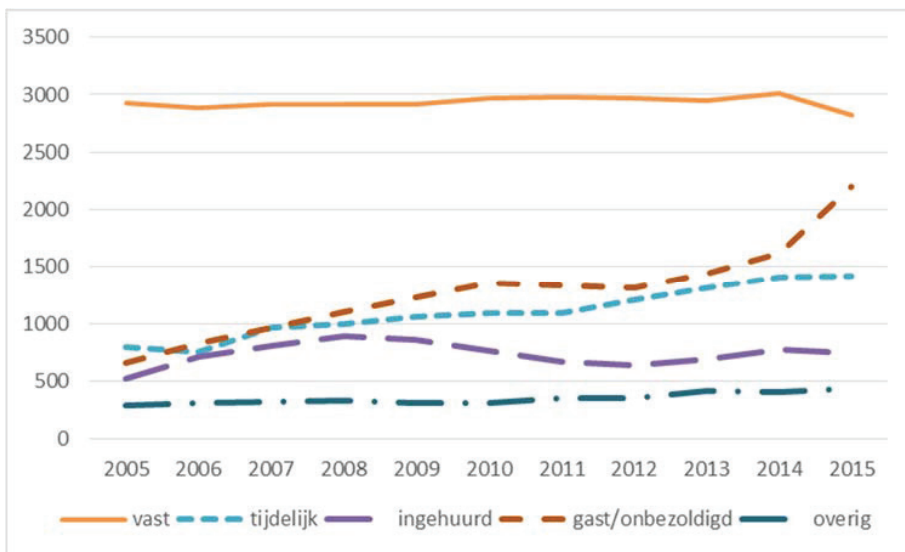
Figuur 1 laat de verandering in de verdeling van de UvA-medewerkers over verschillende dienstverbanden tussen 2005 en 2015 nog wat duidelijker zien. Het segment van vaste aanstellingen is sterk gekrompen en het aandeel van studentassistenten, tijdelijke dienstverbanden, uitzendkrachten, zelfstandigen en gasten en onbezoldigden is gegroeid.

Figuur 1 Verdeling van de medewerkers van de UvA naar dienstverband, 2005 en 2015 (% van totaal)



De ontwikkeling van enkele hoofdcategorieën van dienstverbanden over de tijd is weergegeven in Figuur 2. De figuur laat zien dat het aantal medewerkers met een vast contract (voor onbepaalde tijd) over de jaren 2005-2015 opmerkelijk stabiel was, maar in 2014 is afgenomen. Het aantal tijdelijke dienstverbanden (voor bepaalde tijd) is over de gehele periode gegroeid. De sterkste groei deed zich echter voor bij de gasten en (andere) onbezoldigde medewerkers. Het aantal ingehuurde medewerkers (uitzendkrachten en detachanten) groeide tussen 2005 en 2008, daalde daarna weer tot 2012 om de laatste jaren weer licht toe te nemen.

Figuur 2 Aantal dienstverbanden naar soort op 1 januari, 2005-2015



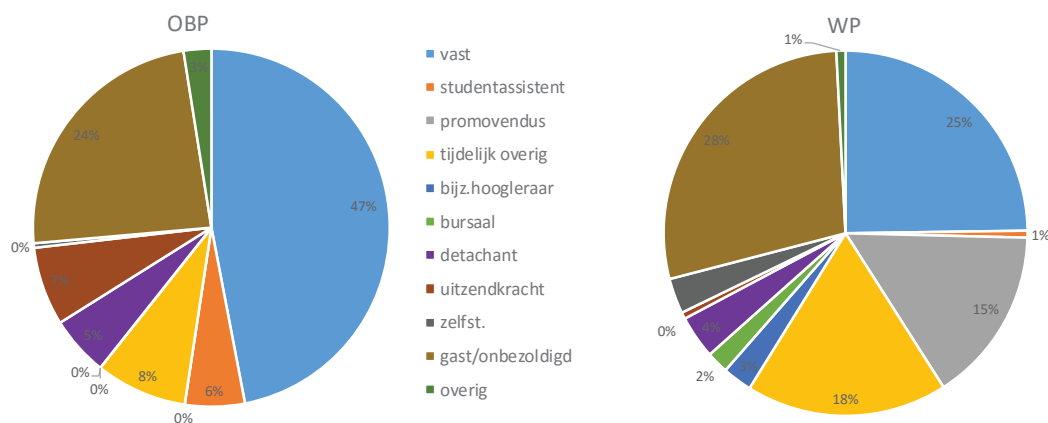
De cijfers in Tabel 1 kunnen een enigszins vertekend beeld geven van de personeelsinzet, doordat alle medewerkers hier even zwaar meetellen, ongeacht of zij een volledige baan hebben of in deeltijd werken. In Tabel 2 zijn de aantallen daarom gewogen op basis van de deeltijdfactor (d.w.z. dat een volledige aanstelling voor 1 telt en een halve aanstelling voor 0,5). Aangezien voor een groot deel van de medewerkers die niet in dienst zijn geen deeltijdfactor bekend is, geeft Tabel 2 alleen cijfers voor het personeel in dienst. Het beeld wordt hierdoor maar weinig anders. Doordat vaste medewerkers iets vaker een voltijdbaan hebben dan tijdelijke medewerkers, is het aandeel vaste contracten op voltijdbasis iets groter dan op basis van het aantal personen, maar het verschil met Tabel 1 is niet groot. Niettemin loopt het aandeel van de tijdelijke dienstverbanden exclusief promovendi en studentassistenten nu wel terug naar 26,5%. Dit is slechts iets meer dan de doelstelling van het CvB (25%), althans als we aannemen dat bij deze doelstelling het personeel niet in dienst (PNID) buiten beschouwing wordt gelaten.

Tabel 2 Medewerkers in dienst (PID), gewogen met deeltijdfactor, op 1 januari 2005, 2010 en 2015 (uitgedrukt in fte)

| | absoluut in fte | | | % van totaal PID | | | % van totaal PID excl. promovendi en studentass. | | |
|------------------------|-----------------|------|------|------------------|-------|-------|--|-------|-------|
| | 2005 | 2010 | 2015 | 2005 | 2010 | 2015 | 2005 | 2010 | 2015 |
| Vast | 2738 | 2679 | 2410 | 71,4 | 67,2 | 58,9 | 84,3 | 80,7 | 73,5 |
| Tijdelijk | 1095 | 1305 | 1679 | 28,6 | 32,8 | 41,1 | 15,7 | 19,3 | 26,5 |
| w.v. student-assistent | 26 | 39 | 60 | 0,7 | 1,0 | 1,5 | | | |
| promovendus | 561 | 624 | 751 | 14,6 | 15,7 | 18,4 | | | |
| Totaal PID | 3833 | 3984 | 4089 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

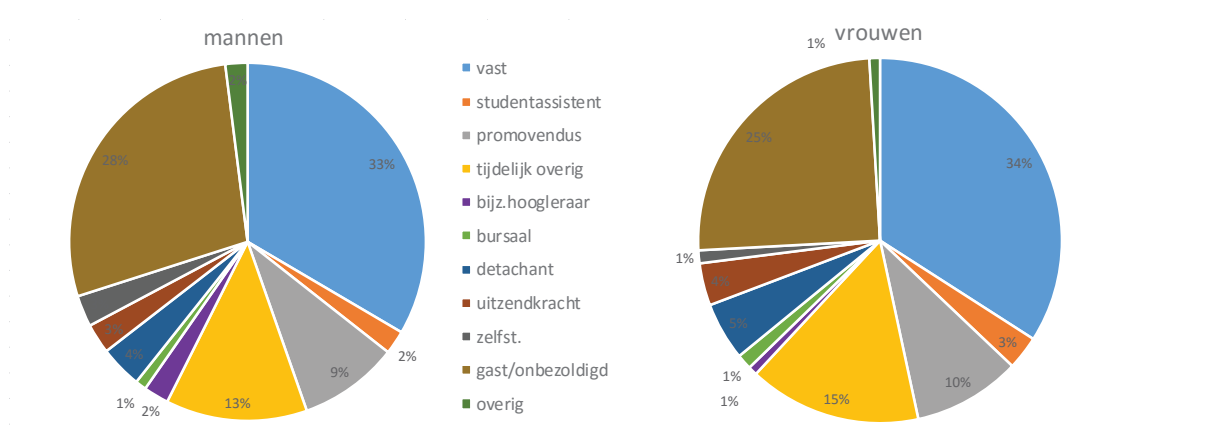
Figuur 3 laat zien dat er grote verschillen tussen het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) en het wetenschappelijk personeel (WP) zijn in de verdeling over verschillende dienstverbanden. Van het OBP heeft bijna de helft een vaste aanstelling, terwijl dit van het WP slechts een kwart is (zie ook Tabel 19 in bijlage 3). Van de wetenschappelijk medewerkers heeft ruim een derde een tijdelijke aanstelling, waarvan bijna de helft als promovendus. Van het OBP heeft minder dan een op de zeven een tijdelijk contract. Onder het OBP zijn verhoudingsgewijs meer studentassistenten en uitzendkrachten dan onder het WP.

Figuur 3 Verdeling medewerkers OBP en WP naar dienstverband, 1 januari 2015 (% van totaal)



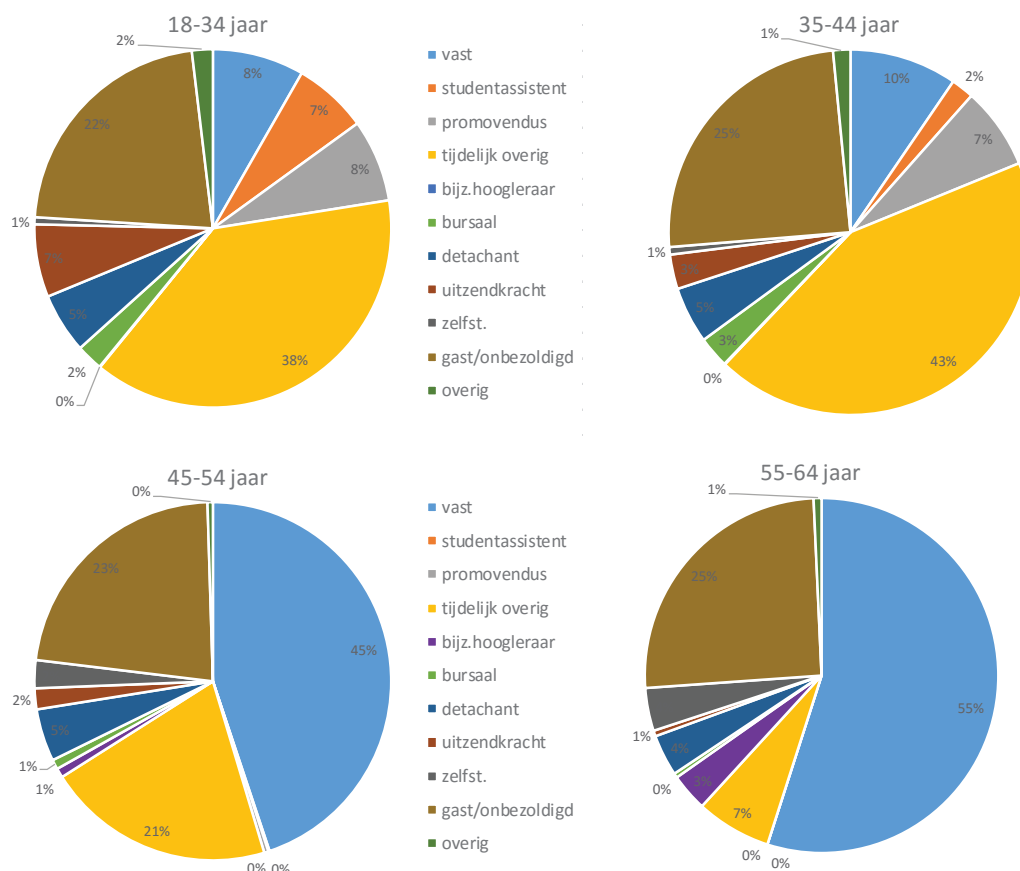
De verdeling over verschillende dienstverbanden verschilt niet sterk tussen mannen en vrouwen, zo laat Figuur 4 zien (zie ook Tabel 20 in bijlage 3). Vrouwelijke medewerkers hebben iets vaker een tijdelijk contract dan hun mannelijke collega's. Mannen werken wat vaker als bijzonder hoogleraar en als zelfstandige, vrouwen wat vaker als detachant of als uitzendkracht.

Figuur 4 Verdeling mannelijke en vrouwelijke medewerkers naar dienstverband, 1 januari 2015 (% van totaal)



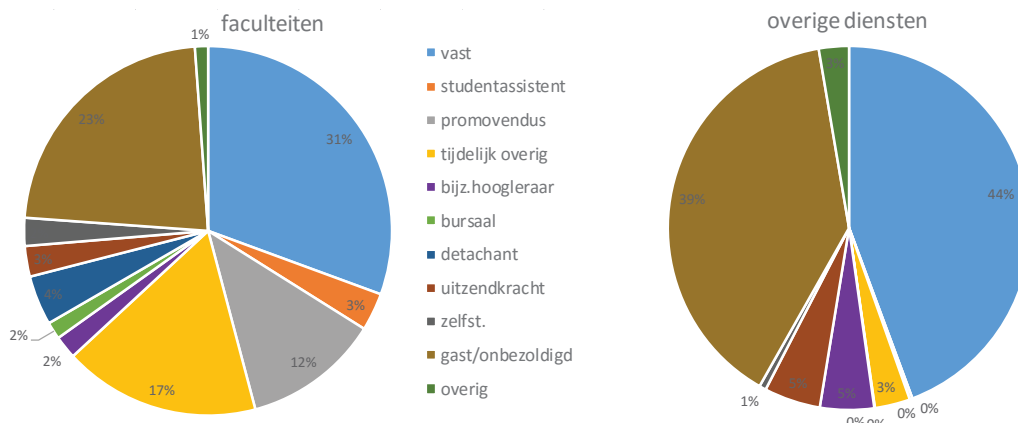
Figuur 5 geeft een beeld hoe verschillende leeftijdsgroepen over dienstverbanden verdeeld zijn (zie Tabel 21 in bijlage 3 voor meer gedetailleerde cijfers). Er is een sterke samenhang tussen de meest voorkomende dienstverbanden en de leeftijd: jongeren werken overwegend op tijdelijke dienstverbanden, ouderen op een vast contract. Tot een leeftijd van 45 jaar heeft minder dan een op de tien medewerkers een vaste aanstelling, van de 45-plussers is dit de helft. Onder 45 jaar heeft de helft van de medewerkers een tijdelijk dienstverband (inclusief studentassistenten en promovendi), tussen 45 en 54 jaar is dit een op de vijf en vanaf 55 jaar nog maar een op de 14. Verder zijn uitzendkrachten overwegend jong (onder 45 jaar) en zijn de meeste zelfstandigen 45 jaar of ouder.

Figuur 5 Verdeling dienstverbanden naar leeftijd, 1 januari 2015 (% van totaal)



Figuur 6 laat zien hoe de medewerkers aan de faculteiten en bij de overige diensten van de UvA verdeeld zijn over verschillende dienstverbanden (zie Tabel 22 in bijlage 3 voor meer gedetailleerde cijfers). Tijdelijke dienstverbanden, inclusief studentassistenten en promovendi, komen bijna uitsluitend voor op de faculteiten. Bij de ondersteunende diensten zijn ze een uitzondering. Daar heeft het overgrote deel van de medewerkers een vast dienstverband of is werkzaam als gast of onbezoldigde. Vergelijken we de faculteiten onderling (zie Tabel 22 in bijlage 3), dan blijken de FMG en de FNWI beduidend meer tijdelijke medewerkers in te zetten dan de andere faculteiten. Bij de FNWI wordt dit grotendeels verklaard door het grotere aandeel promovendi, bij de FMG biedt dit echter geen verklaring. De FEB heeft opmerkelijk veel zelfstandigen en uitzendkrachten: een op de vier medewerkers van deze faculteit behoort tot een van deze categorieën. Meer dan twee op de drie zelfstandigen die bij de UvA werken, zijn verbonden aan de FEB.

Figuur 6 Verdeling dienstverbanden bij de faculteiten en bij de overige diensten, 1 januari 2015 (% van totaal)



Tot slot geeft Tabel 3 een samenvattend overzicht van de kenmerken van de verschillende soorten dienstverbanden die aan de UvA worden gebruikt. In grijs zijn categorieën aangegeven die ruim zijn oververtegenwoordigd bij het betreffende dienstverband. Op grond hiervan kunnen we tot de volgende categorisering van niet-vaste dienstverbanden aan de UvA komen.

- Tijdelijke dienstverbanden (excl. studentassistenten en promovendi) komen vooral voor bij 35-44-jarige wetenschappelijk medewerkers, in het bijzonder bij de FMG en FNWI.
- Studentassistenten zijn vaak jonge vrouwen, vervullen een niet-wetenschappelijke functie, vooral bij de FMG en de FGW, en hebben een relatief kleine aanstelling (minder dan 0,5 fte).
- Promovendi zijn overwegend tussen 25 en 34 jaar, hebben vrijwel altijd een voltijdaanstelling en werken relatief vaak bij de FNWI.
- Uitzendkrachten, gedetacheerden, zelfstandigen en andere ingehuurd zijn relatief jong, hebben meestal een ondersteunende of beheersfunctie en werken relatief vaak bij de FEB en bij de overige diensten.
- Gasten en onbezoldigden onderscheiden zich weinig van de gemiddelde medewerker, behalve dat er onder hen relatief veel 65-plussers zijn.
- De restcategorie (waaronder bijzonder hoogleraren) zijn vaak mannen met een wetenschappelijke functie, vooral bij de FMG en de FNWI.

Tabel 3 Kenmerken van verschillende dienstverbanden, 1 juli 2015
(in % van totaal per dienstverband)

| | vast | tijdelijk | stud. ass. | promo- vendus | uitzend/ inhuur | gast/ onbezold. | overig | totaal |
|-----------------------------------|-------|-----------|---------------|------------------|--------------------|--------------------|--------|--------|
| Man | 51,8 | 47,4 | 37,1 | 50,1 | 54,4 | 53,3 | 65,1 | 51,8 |
| Vrouw | 48,2 | 52,6 | 62,9 | 49,9 | 45,6 | 46,7 | 34,9 | 48,2 |
| <i>leeftijd</i> | | | | | | | | |
| 18-24 jaar | 0,1 | 2,5 | 67,2 | 6,1 | 16,0 | 2,4 | 1,5 | 4,7 |
| 25-34 jaar | 8,9 | 55,7 | 31,7 | 87,3 | 26,0 | 28,7 | 42,5 | 31,8 |
| 35-44 jaar | 28,3 | 29,2 | 1,1 | 5,3 | 21,5 | 20,0 | 11,6 | 22,2 |
| 45-54 jaar | 28,5 | 8,4 | 0,0 | 1,2 | 16,3 | 18,5 | 20,7 | 18,1 |
| 55-64 jaar | 33,2 | 2,3 | 0,0 | 0,1 | 12,8 | 14,4 | 21,1 | 17,1 |
| 65+ jaar | 1,0 | 2,0 | 0,0 | 0,0 | 7,4 | 15,9 | 2,5 | 6,1 |
| WP | 43,8 | 76,3 | 14,5 | 100,0 | 37,3 | 56,1 | 100,0 | 57,7 |
| OBP | 56,2 | 23,7 | 85,5 | 0,0 | 62,7 | 43,9 | 0,0 | 42,3 |
| <i>faculteit/dienst</i> | | | | | | | | |
| FdR | 8,1 | 7,7 | 10,8 | 6,4 | 4,1 | 5,4 | 8,4 | 6,8 |
| FEB | 7,4 | 7,1 | 1,1 | 7,3 | 24,3 | 4,6 | 1,1 | 7,9 |
| FGW | 17,1 | 15,2 | 23,1 | 22,8 | 9,2 | 19,1 | 10,2 | 17,1 |
| FMG | 17,9 | 37,7 | 51,6 | 24,8 | 8,1 | 16,5 | 29,5 | 21,0 |
| FNWI | 19,6 | 26,5 | 13,4 | 38,2 | 19,3 | 13,6 | 50,5 | 21,3 |
| O&O | 3,0 | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 2,1 | 18,2 | 0,4 | 6,5 |
| overig | 27,0 | 5,6 | 0,0 | 0,2 | 32,9 | 22,6 | 0,0 | 19,4 |
| <i>omvang dienstverband (fte)</i> | | | | | | | | |
| onbekend | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 57,0 | 99,1 | 100,0 | 37,6 |
| <0,25 | 3,5 | 10,8 | 44,6 | 1,3 | 15,3 | 0,2 | 0,0 | 5,3 |
| 0,25-0,5 | 8,2 | 14,5 | 50,0 | 2,5 | 13,7 | 0,0 | 0,0 | 7,4 |
| 0,5-0,75 | 13,6 | 15,6 | 3,2 | 1,9 | 5,0 | 0,2 | 0,0 | 7,4 |
| 0,75-1 | 74,5 | 58,9 | 1,6 | 94,2 | 9,0 | 0,5 | 0,0 | 42,2 |
| totaal | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

3.1. Tijdelijke naast vaste dienstverbanden

In de voorgaande overzichten is, indien een medewerker meerdere dienstverbanden tegelijkertijd heeft, steeds uitgegaan van het dienstverband dat het eerst is aangegaan. Het kan echter voorkomen dat medewerkers, naast een vast dienstverband met een beperkte omvang, een of meer opvolgende tijdelijke dienstverbanden hebben waarmee de totale omvang van de aanstelling tijdelijk wordt uitgebreid. Hierdoor kan de medewerker, ondanks het feit dat zij/hij een vast dienstverband heeft, in onzekerheid verkeren over de totale omvang van de aanstelling.

Van de 5.580 medewerkers die in de periode 2005-2015 een vast dienstverband hebben (gehad), hebben 176 (3,2%) daarnaast een of meerdere malen een tijdelijke aanstelling gehad, waarmee hun totale arbeidsduur tijdelijk werd uitgebreid (Tabel 4). In ruim de helft van de gevallen was dit een eenmalige uitbreiding. Eén medewerker heeft echter 10 tijdelijke aanstellingen naast het vaste dienstverband gehad en een ander zelfs 18.

Tabel 4 Combinaties van vaste en tijdelijke dienstverbanden, 2005-2015

| Aantal tijdelijke contract- en naast vast contract | Frequentie | % |
|--|------------|-------|
| 0 | 5404 | 96,8 |
| 1 | 98 | 1,8 |
| 2 | 43 | 0,8 |
| 3 | 16 | 0,3 |
| 4 | 10 | 0,2 |
| 5 | 2 | 0,0 |
| 6 | 3 | 0,1 |
| 7 | 0 | 0,0 |
| 8 | 2 | 0,0 |
| 9 | 0 | 0,0 |
| 10 | 1 | 0,0 |
| 18 | 1 | 0,0 |
| Totaal combinatie vast-tijdelijk | 176 | 3,2 |
| Totaal vast | 5580 | 100,0 |

De combinatie van een vast en een tijdelijk dienstverband komt veruit het meest voor bij de FGW (Tabel 5). Bijna de helft van de malen dat er sprake was van een combinatie betrof dit een medewerker van de FGW. Ook bij de FMG en FNWI komt de combinatie relatief vaak voor.

Tabel 5 Combinaties van vaste en tijdelijke dienstverbanden naar faculteit/dienst, 2005-2015

| | frequentie | % |
|------------------|------------|-----|
| FdR | 19 | 6 |
| FEB | 21 | 6 |
| FGW | 165 | 48 |
| FMG | 49 | 14 |
| FNWI | 49 | 14 |
| O&O | 17 | 5 |
| overige diensten | 24 | 7 |
| totaal | 344 | 100 |

O&O: onderwijs- en onderzoeksinstituten

Bij de interpretatie van deze cijfers is enige voorzichtigheid op zijn plaats. In 55 gevallen omvatte een combinatie van een vast en een tijdelijk dienstverband volgens de gegevens in de personeelsadministratie méér dan een volledige aanstelling. Vermoedelijk gaat het hier om een fout in

de administratie duidt. In de meeste gevallen waarin een vaste en een tijdelijke aanstelling samenlopen, namelijk 200, betreft het een vast dienstverband met een omvang tussen 0,4 en 0,8 fte. Veel minder vaak, in 50 gevallen (15%), had de vaste aanstelling een omvang van 0,4 fte of minder.

Daarnaast is er in 136 gevallen sprake geweest van een aanpassing in de omvang van een vast dienstverband. Ook op deze wijze kan de arbeidsduur van medewerkers over de tijd variëren, zonder dat er gebruik wordt gemaakt van een tijdelijk dienstverband.

4. Ketens van tijdelijke dienstverbanden

De cao legt beperkingen op aan het maximale aantal en de totale duur van opvolgende tijdelijke dienstverbanden (zie hoofdstuk 1). Een keten mag maximaal drie tijdelijke dienstverbanden omvatten die in totaal maximaal drie of vier jaar (in geval van OBP) of maximaal zes jaar (in geval van WP) mogen duren. Er is sprake van een keten wanneer twee dienstverbanden elkaar met een tussenpoos van maximaal zes maanden opvolgen. Deze regels gelden alleen voor personeel in dienst (PID), maar niet voor promovendi en studentassistenten, en niet voor het personeel dat niet bij de UvA zelf in dienst is (PNID).

In dit hoofdstuk brengen we de lengte en de duur van de ketens van tijdelijke dienstverbanden aan de UvA in kaart en gaan we na in hoeverre deze in overeenstemming zijn met de cao-bepalingen. De analyse is uitgevoerd op het bestand met gegevens uit de personeelsadministratie van de UvA over de periode 2005-2015 dat in hoofdstuk 2 is beschreven. Hierbij beperken we ons tot personeel in dienst dat niet als promovendus of als studentassistent is aangesteld.¹ Vervolgens gaan we na in welke mate er gebruik wordt gemaakt van ketens van dienstverbanden die niet binnen de definitie van de cao vallen, dat wil zeggen dat er afwisselend sprake is van dienstverbanden met de UvA (PID) en met een andere werkgever (PNID) dan wel dat de tussenpoos tussen opvolgende dienstverbanden langer is dan zes maanden. Dergelijke ketens vallen niet onder de cao-bepalingen, maar zouden kunnen worden geïnterpreteerd als een manier om de cao-bepalingen te omzeilen.

De Commissie Personeel heeft gevraagd over de ketens van tijdelijke dienstverbanden de volgende vragen te beantwoorden:

1. Over hoeveel jaren strekt zich de keten van opvolgende dienstverbanden/contracten per personeelslid uit?
2. Om hoeveel opvolgende dienstverbanden/contracten per personeelslid gaat het?
3. Hoe groot zijn de tussentijdse perioden buiten dienst?
4. Hoeveel ketens van dienstverbanden (in andere functies dan als promovendus) zijn onderbroken door
 - a. Wisseling van werkgeverschap (PID – PNID of andersom)?
 - b. Onderbreking van meer dan 6 maanden?
5. Hoeveel personeelsleden die werkzaam zijn in het primair proces van onderwijs en onderzoek hebben opvolgende contracten als PNID (uitzendkracht/detachant)?
6. Hoeveel opvolgende contracten als PNID komen voor per primair proces (onderwijs en/of onderzoeks-)functie?

Bij de analyses van ketens van dienstverbanden in dit hoofdstuk moet worden opgemerkt dat wij geen gegevens hebben over (tijdelijke) dienstverbanden vóór 1 januari 2005. Dit betekent dat wij voor de medewerkers die op 1 januari 2005 in dienst waren vaak niet de volledige omvang en

¹ In 17 gevallen is er onduidelijkheid over de status van een medewerker, doordat in de personeelsadministratie 'overig WP' als medewerkerssubgroep wordt vermeld in combinatie met een tijdelijke aanstelling, maar als functie 'promovendus'. We hebben deze medewerkers als 'gewone' tijdelijk medewerkers meegeteld.

duur van de keten kunnen vaststellen. Dit leidt tot een (waarschijnlijk kleine) onderschatting van de gemiddelde omvang en duur van de ketens van dienstverbanden.

Ad 1. Duur van ketens van tijdelijke dienstverbanden

Tabel 6 geeft een overzicht van de duur van ketens van tijdelijke dienstverbanden. Hieruit blijkt dat het OBP meestal maar kort op tijdelijke contracten werkt: in meer dan vier van de vijf gevallen maximaal twee jaar. Bij het WP komen echter veel langere ketens voor: in bijna de helft van de gevallen langer dan twee jaar. Slechts in 17 gevallen (0,9%) overschreed een keten van tijdelijke dienstverbanden bij het OBP de maximumduur van vier jaar. Overigens kunnen wij niet bepalen of voor het OBP de regel van maximaal drie jaar (in geval van interne financiering) of van vier jaar (in geval van tijdelijke externe financiering) van toepassing is. Mogelijk is dus een deel van de 75 ketens met een duur van meer dan drie maar minder dan vier jaar niet in overeenstemming met de cao-bepaling.

Bij het WP was er 46 keer sprake van een keten met een duur van meer dan zes jaar (1,6% van het totaal), hetgeen in beginsel strijdig is met de cao-bepalingen. Echter, op grond van art.2.3 lid 3 van de cao kan de maximale duur van een keten op verzoek van de werknemer worden verlengd met de duur van genoten zwangerschaps-, bevallings-, ouderschaps- of ziekteverlof. Aangezien wij geen informatie hebben over deze vormen van verlof en een eventueel verzoek van de medewerker, kunnen wij niet bepalen in welke van deze 46 gevallen hiervan sprake is geweest.

Tabel 6 Totale duur van ketens van tijdelijke dienstverbanden, 2005-2015

| Aantal jaren in keten | Frequentie | | | In % van totaal | | |
|-----------------------|------------|------|------|-----------------|-------|-------|
| | Totaal | OBP | WP | Totaal | OBP | WP |
| <= 1 jaar | 2245 | 1275 | 970 | 46,6 | 65,7 | 33,7 |
| >1-2 jaar | 1005 | 364 | 641 | 20,9 | 18,7 | 22,3 |
| >2-3 jaar | 736 | 211 | 525 | 15,3 | 10,9 | 18,3 |
| >3-4 jaar | 399 | 75 | 324 | 8,3 | 3,9 | 11,3 |
| >4-5 jaar | 214 | 10 | 204 | 4,4 | 0,5 | 7,1 |
| >5-6 jaar | 170 | 5 | 165 | 3,5 | 0,3 | 5,7 |
| >6-7 jaar | 20 | 2 | 18 | 0,4 | 0,1 | 0,6 |
| > 7 jaar | 28 | 0 | 28 | 0,6 | 0,0 | 1,0 |
| > 4 jaar | 218 | 17 | 211 | 4,5 | 0,9 | 7,3 |
| > 6 jaar | 48 | 2 | 46 | 1,0 | 0,1 | 1,6 |
| Totaal | 4817 | 1942 | 2875 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Langdurige ketens van tijdelijke dienstverbanden (langer dan zes jaar) komen vooral voor bij docenten (17 maal), onderzoekers (14 maal) en hoogleraren (11 maal). In 23 gevallen (5 OBP en 18 WP) heeft de medewerker na een te lange keten alsnog een vast dienstverband gekregen.

Ad 2. Aantal dienstverbanden in ketens

Bij het vaststellen van het aantal dienstverbanden in een keten doet zich een complicatie voor. Het komt regelmatig voor dat volgens de gegevens in de personeelsadministratie een nieuw (tijdelijk) dienstverband in werking treedt voordat de einddatum van het lopende dienstverband is bereikt.

Wij zijn in deze gevallen niet in staat te bepalen of het daadwerkelijk om een nieuw dienstverband gaat (zodat de keten met één dienstverband wordt verlengd) dan wel om een aanpassing van het lopende dienstverband (zodat aan de keten niet een dienstverband wordt toegevoegd). Voor de totale duur van een keten van tijdelijke dienstverbanden heeft dit geen consequenties, maar voor het totale aantal dienstverbanden in een keten wel. Wij rapporteren daarom het aantal dienstverbanden per keten zowel op basis van de ruime interpretatie (elk nieuw dienstverband telt voor één) als op basis van de meer strikte interpretatie (alleen een nieuw dienstverband dat ingaat na de einddatum van het vorige dienstverband telt als een volgend dienstverband).

De aantallen dienstverbanden per keten op basis van de ruime interpretatie worden vermeld in Tabel 7. Uit de tabel blijkt dat bijna twee derde van de medewerkers aan de UvA die in de periode 2005-2015 op een tijdelijk contract hebben gewerkt, slechts één tijdelijk contract heeft gehad. Bijna een kwart heeft twee tijdelijke contracten gehad en een op de negen drie contracten. In 81 gevallen, 1,6% van het totale aantal ketens van minimaal één tijdelijk contract, heeft een medewerker vier of meer tijdelijke contracten gehad. In twee gevallen zelfs tien contracten of meer. Bij het WP komt dit beduidend vaker voor dan bij het OBP.

Tabel 7 Aantal tijdelijke dienstverbanden in keten, incl. dienstverbanden die aanvangen voor de einddatum van het vorige dienstverband, 2005-2015

| Aantal contracten in keten | Frequentie | | | In % van totaal | | |
|----------------------------|------------|------|------|-----------------|------|------|
| | Totaal | OBP | WP | Totaal | OBP | WP |
| 1 | 3161 | 1379 | 1782 | 63,3 | 69,1 | 59,5 |
| 2 | 1177 | 398 | 779 | 23,6 | 19,9 | 26,0 |
| 3 | 572 | 194 | 378 | 11,5 | 9,7 | 12,6 |
| 4 | 50 | 21 | 29 | 1,0 | 1,1 | 1,0 |
| 5 | 17 | 2 | 15 | 0,3 | 0,1 | 0,5 |
| 6 | 7 | 1 | 6 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| 7 | 3 | 0 | 3 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| 8 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 9 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 10 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 13 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 4 of meer | 81 | 24 | 57 | 1,6 | 1,2 | 1,9 |
| Totaal | 4976 | 1988 | 2988 | 100 | 100 | 100 |

Tabel 8 geeft de frequentieverdeling van het aantal dienstverbanden per keten bij de strikte definitie. Het aantal ketens met vier of meer tijdelijke dienstverbanden is nu beduidend kleiner, namelijk 49 of 1,0% van het totale aantal medewerkers dat minimaal één tijdelijk contract heeft gehad. Opnieuw is er bij het OBP vaker sprake van te lange ketens dan bij het OBP.

Bij de 49 ketens van vier of meer tijdelijke contracten is er waarschijnlijk sprake van strijdigheid met de cao-bepalingen. Aangezien de gegevens betrekking hebben op een periode van tien jaar, zou dit gemiddeld zo'n vijf keer per jaar voorkomen.

Tabel 8 Aantal tijdelijke dienstverbanden in keten, excl. dienstverbanden die aanvangen voor de einddatum van het vorige dienstverband, 2005-2015

| Aantal contracten in keten | Frequentie | | | In % van totaal | | |
|----------------------------|------------|------|------|-----------------|-------|-------|
| | Totaal | OBP | WP | Totaal | OBP | WP |
| 1 | 3299 | 1418 | 1881 | 66,1 | 71,0 | 62,8 |
| 2 | 1140 | 390 | 750 | 22,8 | 19,5 | 25,0 |
| 3 | 505 | 176 | 329 | 10,1 | 8,8 | 11,0 |
| 4 | 26 | 9 | 17 | 0,5 | 0,5 | 0,6 |
| 5 | 13 | 3 | 10 | 0,3 | 0,2 | 0,3 |
| 6 | 4 | 0 | 4 | 0,1 | 0,0 | 0,1 |
| 7 | 2 | 0 | 2 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |
| 8 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 9 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 10 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 13 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| 4 of meer | 49 | 12 | 37 | 1,0 | 0,6 | 1,2 |
| Totaal | 4993 | 1996 | 2997 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Nadere inspectie van deze 49 ketens leert dat in alle gevallen op één na de keten inderdaad strijdig lijkt te zijn met de cao-bepalingen over het maximale aantal tijdelijke dienstverbanden. Wel heeft in 17 gevallen een medewerker na een te lange keten van tijdelijke dienstverbanden alsnog een vast dienstverband gekregen. In de overige 31 gevallen was dit niet het geval (of is dit nog niet duidelijk doordat het laatste dienstverband nog niet is beëindigd).

Ongeveer de helft van de ketens van vier of meer dienstverbanden betreft de functie van docent of universitair docent. Verder hebben zich 31 van de 49 gevallen voorgedaan bij de FdR (19 maal) en de FEB (12 maal).

Tabel 9 laat zien in welke mate er overlap is tussen de ketens die teveel dienstverbanden tellen en de ketens die te lang duren. Dit blijkt slechts in beperkte mate het geval te zijn. In totaal zijn er slechts 16 ketens die zowel teveel dienstverbanden tellen als te lang hebben geduurd.

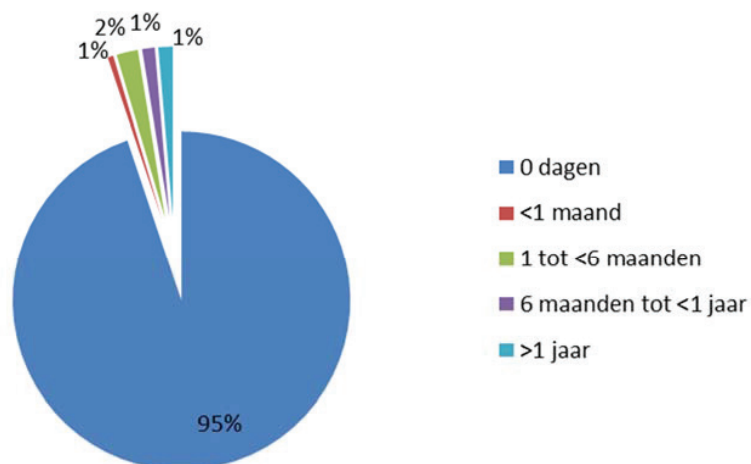
Tabel 9 Combinatie van het aantal dienstverbanden per keten (in de strikte definitie) en de duur van ketens

| | OBP | | | WP | | | totaal | | |
|-----------------|----------|----------|--------|----------|----------|--------|------------|------------|--------|
| | ≤ 4 jaar | > 4 jaar | totaal | ≤ 6 jaar | > 6 jaar | totaal | ≤ 4/6 jaar | > 4/6 jaar | totaal |
| ≤ 3 dienstverb. | 1962 | 17 | 1979 | 2918 | 32 | 2950 | 4880 | 49 | 4929 |
| ≥ 4 dienstverb. | 10 | 2 | 12 | 23 | 14 | 37 | 33 | 16 | 49 |
| totaal | 1972 | 19 | 1991 | 2941 | 46 | 2987 | 4913 | 65 | 4978 |
| in % van totaal | | | | | | | | | |
| ≤ 3 dienstverb. | 98,5 | 0,9 | 99,4 | 97,7 | 1,1 | 98,8 | 98,0 | 1,0 | 99,0 |
| ≥ 4 dienstverb. | 0,5 | 0,1 | 0,6 | 0,8 | 0,5 | 1,2 | 0,7 | 0,3 | 1,0 |
| totaal | 99,0 | 1,0 | 100,0 | 98,5 | 1,5 | 100,0 | 98,7 | 1,3 | 100,0 |

Ad 3. De tussentijdse perioden uit dienst

Zoals gezegd is er volgens de cao sprake van een keten als twee dienstverbanden elkaar met een tussenpoos van maximaal zes maanden opvolgen. Uit Figuur 7 blijkt dat in 95% van de gevallen opvolgende contracten direct op elkaar aansluiten, zonder enige tussenpoos. Is er wel sprake van een tussenpoos tussen twee dienstverbanden, dan duren deze in drie van de vijf gevallen (3% van het totaal) maximaal zes maanden, zodat er conform de cao sprake is van opvolgende dienstverbanden. Slechts in 2% van de gevallen was er sprake van een tussenpoos van meer dan zes maanden.

Figuur 7 Verdeling van de tussenpoos tussen twee dienstverbanden, 2005-2015 (in % van totaal)



Ad 4. Onderbroken ketens van dienstverbanden

Als er tussen twee opvolgende dienstverbanden een tussenpoos is van meer dan zes maanden of als in een volgend dienstverband niet de UvA de werkgever is, maar bijvoorbeeld een uitzendbureau, waardoor een medewerker tijdelijk niet in dienst is (PNID), is er volgens de letter van de cao geen sprake van een keten. Men zou dit kunnen aanduiden als een quasi-keten. Een dergelijke quasi-keten zou kunnen worden gebruikt om de cao-bepalingen over de maximale duur en lengte van ketens van dienstverbanden te omzeilen, waardoor medewerkers langer op tijdelijke en andere dienstverbanden werkzaam zijn dan in overeenstemming is met de geest van de cao.

Van de 9.845 personen die in de periode 2005-2015 minimaal één maal een dienstverband met de UvA (PID) hebben gehad (excl. promovendi en studentassistenten), hebben er 2.085 (21,2%) daarna ook minimaal één maal voor de UvA gewerkt zonder in dienst te zijn (PNID). Echter, hierbij is niet per se sprake geweest van opvolgende dienstverbanden met een tussenpoos van maximaal zes maanden. Tabel 10 geeft een overzicht van het aantal ketens met opvolgende dienstverbanden (met een tussenpoos van maximaal zes maanden) en wisselend werkgeverschap. Het betreft alleen ketens waarvan het eerste dienstverband met de UvA was (PID) en minimaal een van de volgende dienstverbanden niet met de UvA was (PNID). In totaal gaat het om 865 ketens (8,8% van alle medewerkers die in dienst van de UvA zijn geweest). In iets minder dan de helft van deze gevallen (403 of 4,1% van alle PNID-medewerkers) telde de keten vier of meer dienstverbanden. Deze 403 gevallen zou men mogelijk als in strijd met de geest van de cao-bepalingen kunnen beschouwen.

Tabel 10 Lengte van ketens van tijdelijke dienstverbanden met afwisselend PID en PNID, 2005-2015

| Aantal dienstverbanden | Totaal | OBP | WP |
|------------------------|--------|-----|-----|
| 2 | 256 | 65 | 191 |
| 3 | 206 | 60 | 146 |
| 4 | 165 | 41 | 124 |
| 5 | 111 | 23 | 88 |
| 6 | 47 | 8 | 39 |
| 7 | 27 | 4 | 23 |
| 8 | 25 | 3 | 22 |
| 9 | 11 | 2 | 9 |
| 10 | 5 | 1 | 4 |
| 11 | 6 | 1 | 5 |
| 12 | 2 | 0 | 2 |
| 13 | 4 | 1 | 3 |
| 4 of meer | 403 | 84 | 319 |
| Totaal | 865 | 209 | 656 |

Sommige medewerkers hebben overigens meer dan één keten van afwisselend PID- en PNID-dienstverbanden gehad. 198 medewerkers hebben nog een tweede keten van PID- en PNID-dienstverbanden gehad, die in 70 gevallen vier of meer dienstverbanden omvatte.

Tabel 11 geeft een overzicht van de totale duur van ketens met afwisselend PID- en PNID-dienstverbanden. Bij het OBP duurde een kwart (42) van deze ketens langer dan vier jaar, bij het WP duurde een op de vijf (138) ketens langer dan zes jaar. Deze 180 ketens kunnen daarom worden geïnterpreteerd als een manier om de cao-bepalingen te omzeilen.

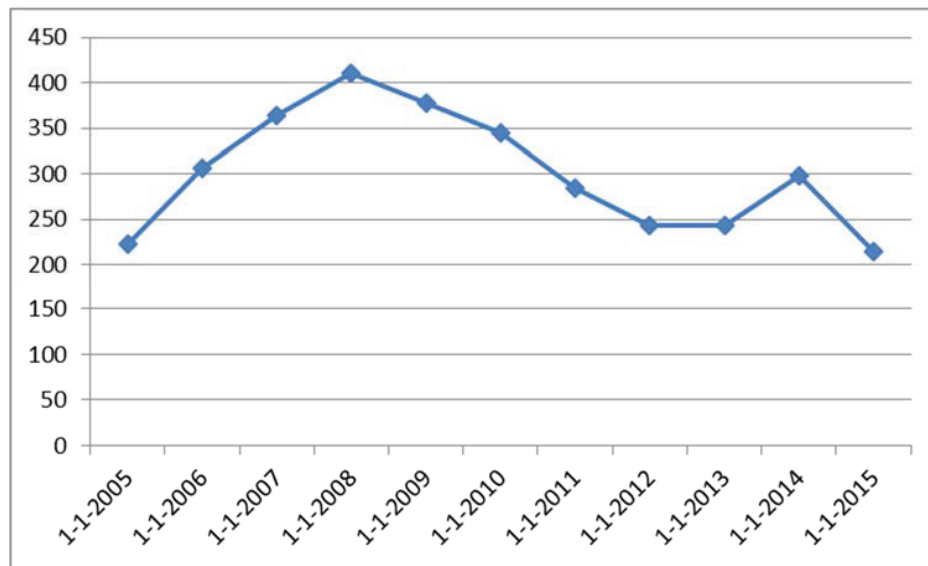
Tabel 11 Totale duur van ketens met afwisselend PID- en PNID-dienstverbanden, 2005-2015

| | Totaal | OBP | WP |
|-----------|--------|-----|-----|
| < 1 jaar | 87 | 30 | 57 |
| >1-2 jaar | 167 | 61 | 106 |
| >2-3 jaar | 151 | 36 | 115 |
| >3-4 jaar | 144 | 39 | 105 |
| >4-5 jaar | 87 | 15 | 72 |
| >5-6 jaar | 72 | 10 | 62 |
| >6-7 jaar | 53 | 6 | 47 |
| > 7 jaar | 102 | 11 | 91 |
| > 4 jaar | 314 | 42 | 272 |
| > 6 jaar | 155 | 17 | 138 |
| Totaal | 863 | 208 | 655 |

Ad 5. Medewerkers in het primaire proces die niet in dienst van de UvA zijn

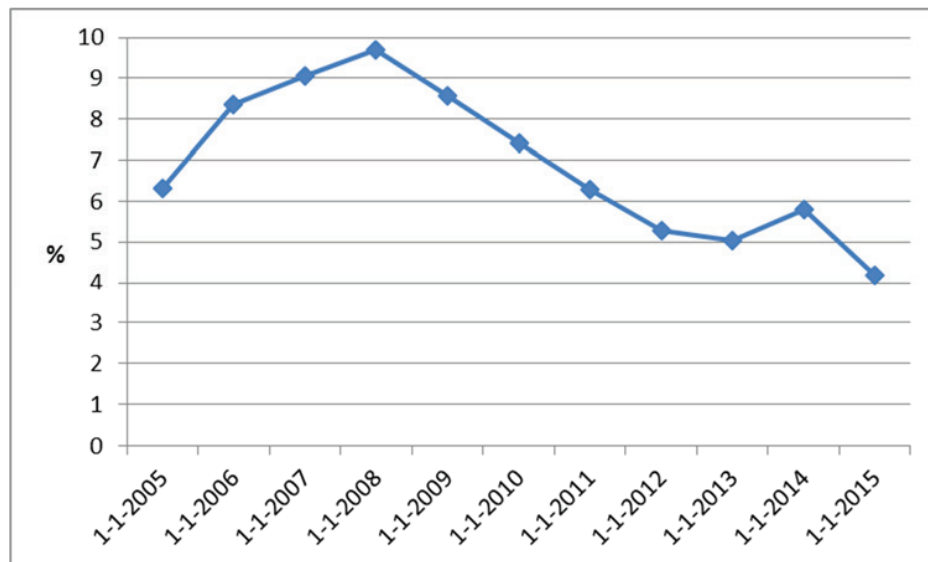
Onderwijs en onderzoek gelden als het primaire proces van de universiteit. Hoe vaak komt het voor dat medewerkers die in het primaire proces werkzaam zijn opvolgende dienstverbanden met een andere werkgever hebben als uitzendkracht of detachant (PNID)? Figuur 8 toont het aantal medewerkers behorend tot het wetenschappelijk personeel (WP) dat in de periode 2005-2015 op 1 januari niet in dienst was van de UvA, maar als uitzendkracht of detachant werkte. Dit aantal verdubbelde tussen 2005 en 2008 bijna, maar is daarna weer teruggelopen tot iets meer dan 200 begin 2105.

Figuur 8 Omvang van WP niet in dienst van UvA (PNID), 2005-2015



Figuur 9 drukt het aantal medewerkers niet in dienst van de UvA uit als percentage van het totale wetenschappelijk personeel (WP) van de UvA. Deze figuur laat nog duidelijker zien dat de inzet van PNID-medewerkers in het primaire proces sterk is afgenomen. In 2008 was bijna een op de tien wetenschappelijk medewerkers niet in dienst, begin 2015 was dit teruggelopen tot een op de 25 (4%).

Figuur 9 Aandeel WP niet in dienst van UvA (PNID), 2005-2015 (in % van totaal)



Ad 6. Aantal opvolgende dienstverbanden als PNID in het primair proces

Tabel 12 geeft weer in hoeveel dienstverbanden buiten de UvA (PNID) wetenschappelijk medewerkers hebben gewerkt. Bij bijna de helft van hen gaat het om één dienstverband, bij een op de vier om twee dienstverbanden en bij een op de tien om drie dienstverbanden. Bijna 17% van hen heeft vier of meer dienstverbanden buiten de UvA gehad. Twee personen zijn zelfs 25 maal ingehuurd of gedetacheerd voor onderwijs of onderzoek.

Tabel 12 Aantal PNID-dienstverbanden per WP-medewerker (incl. promovendi), 2005-2015

| Aantal PNID-dienstverbanden | Frequentie | % van totaal |
|-----------------------------|------------|--------------|
| 1 | 478 | 47,1 |
| 2 | 266 | 26,2 |
| 3 | 102 | 10,0 |
| 4 | 60 | 5,9 |
| 5 | 41 | 4,0 |
| 6 | 22 | 2,2 |
| 7 | 13 | 1,3 |
| 8 | 13 | 1,3 |
| 9 | 3 | 0,3 |
| 10 | 5 | 0,5 |
| 11 | 2 | 0,2 |
| 12 | 2 | 0,2 |
| 13 | 2 | 0,2 |
| 15 | 1 | 0,1 |
| 16 | 1 | 0,1 |
| 18 | 1 | 0,1 |
| 20 | 1 | 0,1 |
| 25 | 2 | 0,2 |
| 4 of meer | 169 | 16,7 |
| Totaal | 1015 | 100 |

5. Overgangen van een tijdelijk naar een vast contract

Het personeelsbestand voor de jaren 2005-2015 bevat in totaal 32.785 overgangen tussen dienstverbanden (excl. promovendi en studentassistenten). Ruim de helft hiervan betrof medewerkers die niet langer bij de UvA werkzaam waren (als PID of PNID). In deze gevallen is dus niet bekend wat de bestemming was van de medewerker: het is mogelijk dat hij/zij elders een vaste baan heeft gevonden, of een nieuwe tijdelijke aanstelling heeft gekregen of dat hij/zij werkloos is geworden.

Afgezien van deze vertrokken medewerkers laat Tabel 13 zien dat er vooral overgangen zijn tussen twee tijdelijke contracten, tussen twee aanstellingen als uitzendkracht of als detachant en tussen gastaanstellingen. Overgangen tussen verschillende soorten dienstverbanden komen veel minder vaak voor.

Tabel 13 Overgangen tussen dienstverbanden, 2005-2015

| dienstverband 2 | dienstverband 1 | | | | | | | | | | | Totaal |
|-----------------------------------|-----------------|-------|-----|-------|-------|--------|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 10. | 11. | 12. | 13. | |
| 1. vast | 4 | 379 | 135 | 19 | 70 | 39 | 1 | 6 | 4 | 1 | 0 | 658 |
| 2. tijdelijk | 25 | 3.754 | 2 | 167 | 279 | 341 | 2 | 0 | 1 | 3 | 30 | 4.604 |
| 3. tijd.-vast/tenure ^a | 2 | 15 | 6 | 11 | 13 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 67 |
| 4. uitzendkracht | 5 | 68 | 2 | 1.819 | 151 | 18 | 0 | 0 | 1 | 0 | 9 | 2.073 |
| 5. detachant | 13 | 161 | 2 | 163 | 2.320 | 208 | 6 | 1 | 1 | 1 | 23 | 2.899 |
| 6. gast/onbezoldigd | 21 | 703 | 2 | 28 | 223 | 3.051 | 7 | 37 | 3 | 20 | 37 | 4.132 |
| 7. zelfstandige | 0 | 2 | 0 | 2 | 8 | 28 | 182 | 1 | 0 | 0 | 1 | 224 |
| 8. bursaal | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 65 | 80 |
| 9. stagiair | 1 | 6 | 0 | 3 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 124 | 141 |
| 10. bijz. hoogleraar | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 8 | 0 | 91 | 0 | 0 | 0 | 103 |
| 11. inhuur gesubs. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 77 | 0 | 0 | 78 |
| 12. NWO | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 43 | 0 | 50 |
| 13. overig | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| vertrokken | 1.256 | 4.758 | 170 | 1.519 | 2.181 | 6.404 | 452 | 123 | 50 | 73 | 683 | 17.669 |
| Totaal | 1.327 | 9.857 | 319 | 3.731 | 5.257 | 10.135 | 650 | 259 | 137 | 141 | 972 | 32.785 |

^a Tijdelijk met uitzicht op vast of tenure-contract

Tabel 14 laat dit nog duidelijker zien door per soort dienstverband het percentage aan te geven dat na een overgang hetzelfde of een ander dienstverband had. In de grijs gearceerde cellen is het percentage vermeld dat na afloop van een contract eenzelfde volgende dienstverband krijgt. Niet onverwacht zien we dat medewerkers met een vaste aanstelling vrijwel alleen een overgang meemaken als zij vertrekken. Dit zal vermoedelijk veelal naar een vaste aanstelling bij een andere werkgever zijn, hoewel het ook kan gaan om vertrek vanwege pensionering of arbeidsongeschiktheid.

Van de medewerkers van wie een tijdelijk contract afloopt, vertrekt de helft bij de UvA. Meer dan een derde krijgt een volgend tijdelijk contract. Slechts een op de 25 stroomt door naar een vast contract. Dit betekent overigens niet dat uiteindelijk slechts een op de 25 tijdelijk medewerkers een vast contract bij de UvA krijgt. Na een tweede of derde tijdelijk contract kan men immers ook nog doorstromen naar een vaste aanstelling.

Twee op de vijf medewerkers op een tenure track krijgen hierna een vaste aanstelling. Van de overigen vertrekt het grootste deel bij de UvA, mogelijk om elders een (al dan niet vast) dienstverband te aanvaarden. Uitzendkrachten en detachanten krijgen in iets minder dan de helft van de gevallen nog een volgende aanstelling als uitzendkracht of detachant. In vier van de tien gevallen vertrekken zij bij de UvA. Slechts in uitzonderlijke gevallen (ruwweg een op de honderd) krijgen zij een vaste aanstelling.

Tabel 14 Overgangen tussen dienstverbanden, 2005-2015 (in % van totaal per dienstverband)

| dienstverband 2 | dienstverband 1 | | | | | | | | | | | Totaal |
|-----------------------------------|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 10. | 11. | 12. | 13. | |
| 1. vast | 0 | 4 | 42 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 3 | 1 | 0 | 2 |
| 2. tijdelijk | 2 | 38 | 1 | 4 | 5 | 3 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 14 |
| 3. tijd.-vast/tenure ^a | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4. uitzendkracht | 0 | 1 | 1 | 49 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 6 |
| 5. detachant | 1 | 2 | 1 | 4 | 44 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 9 |
| 6. gast/onbezoldigd | 2 | 7 | 1 | 1 | 4 | 30 | 1 | 14 | 2 | 14 | 4 | 13 |
| 7. zelfstandige | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 8. bursaal | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 |
| 9. stagiair | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 0 |
| 10. bijz. hoogleraar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11. inhuur gesubs. arbeid | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 0 | 0 | 0 |
| 12. NWO-aan-gestelde ^b | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 0 | 0 |
| 13. overig | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| vertrokken | 95 | 48 | 53 | 41 | 41 | 63 | 70 | 47 | 36 | 52 | 70 | 54 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

^a Tijdelijk met uitzicht op vast of tenure-track.

^b Persoon in dienst van NWO, FOM, STW of KNAW

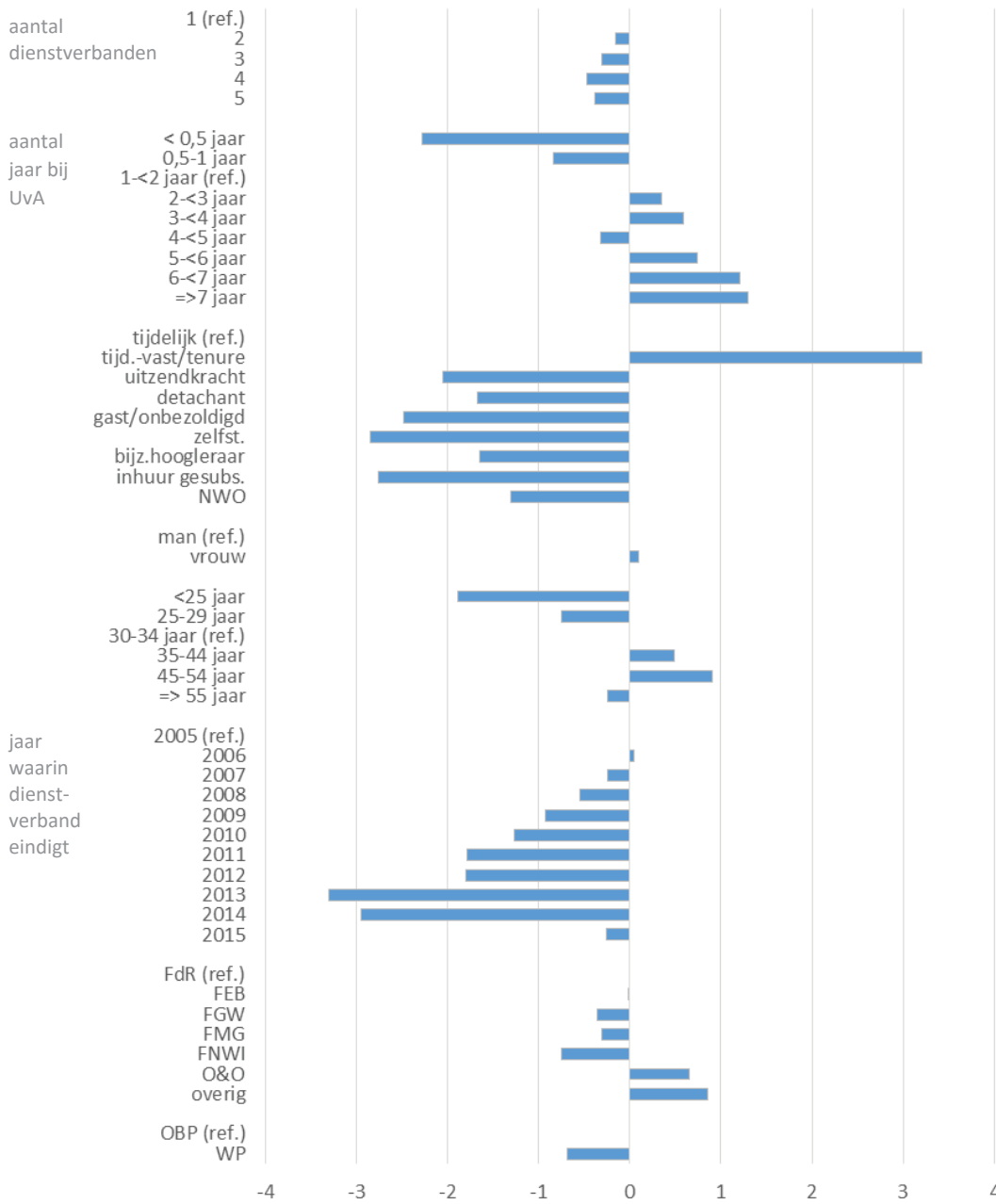
Gasten en zelfstandigen vertrekken meestal na afloop van hun aanstelling of opdracht. Een op de zeven bijzonder hoogleraren wordt na afloop een gastonderzoeker. Een gesubsidieerde ingehuurde medewerker met een 'afstand tot de arbeidsmarkt' krijgt in ruim de helft van de gevallen een tweede soortgelijke aanstelling, maar wordt in ongeveer een op de 25 gevallen daarna in dienst genomen op een vast of tijdelijk contract. Een op de zeven NWO-aangestelden blijft na afloop van de aanstelling als gast aan de UvA verbonden.

In totaal blijkt slechts 2% van de overgangen betrekking te hebben op een overgang naar een vast contract. Dit duidt erop dat slechts een heel klein deel van de medewerkers aan de UvA die geen

vast contract hebben, uiteindelijk wel een vast contract krijgt. Om nader te onderzoeken welke factoren de kans op een overgang naar een vast contract bepalen, hebben we enkele logistische regressieanalyses uitgevoerd.

Met behulp van een dergelijke logistische regressie wordt de kans dat een medewerker na afloop van een lopend dienstverband een vast contract krijgt ten opzichte van de kans dat die medewerker geen vast contract krijgt, verklaard uit een aantal kenmerken van het arbeidsverleden bij de UvA, het dienstverband en de kenmerken van de persoon. De kenmerken van het arbeidsverleden betreffen het aantal dienstverbanden dat men bij de UvA heeft gehad en het aantal jaren dat men bij de UvA werkt. De kenmerken van het dienstverband hebben betrekking op het soort dienstverband, het jaar waarin het dienstverband eindigt, of men OBP of WP is en bij welke faculteit of dienst men werkt. De persoonskenmerken betreffen de leeftijd en het geslacht.

Figuur 10 Effect van verschillende kenmerken op de kans op een vast dienstverband



Noot: Log odds t.o.v. de referentiepersoon: 1 dienstverband, 1-2 jaar in dienst, tijdelijk contract zonder uitzicht op vast, man, 30-34 jaar, contract eindigt in 2005, werkzaam bij FdR, OBP.

O&O: onderwijs- en onderzoeksinstituten.

Figuur 10 laat zien welk effect verschillende kenmerken hebben en hoe groot deze effecten zijn. Daarbij worden zij steeds vergeleken met een referentiepersoon, een 30-34-jarige man die een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast heeft dat zijn eerste dienstverband bij de UvA is, die 1-2 jaar in dienst is, en die als OBP werkzaam is bij de FdR. Als een balk naar links wijst (met een negatieve waarde) vermindert het betreffende kenmerk de kans op een vast dienstverband (ten opzichte

van de referentiepersoon), als de balk naar rechts wijst (met een positieve waarde) vergroot het betreffende kenmerk de kans op een vast dienstverband. Tabel 23 in bijlage 3 geeft meer details over de regressieanalyse.

Uit Figuur 10 blijkt dat de aard van het lopende dienstverband de grootste invloed heeft op de kans op een vast dienstverband. De kans op een vaste aanstelling is verreweg het grootst als men een tijdelijk contract met uitzicht op vast of een *tenure track* heeft. Alle medewerkers die niet in dienst van de UvA zijn (PNID) hebben juist beduidend minder kans op een vaste aanstelling dan degenen met een tijdelijk dienstverband bij de UvA.

Naast de aard van het dienstverband heeft ook het jaar waarin het dienstverband eindigt, een groot effect op de kans op een vast dienstverband. Tussen 2006 en 2013 nam de kans op een vast dienstverband voor medewerkers van wie de aanstelling afliep, sterk terug, in 2014 en vooral 2015 is de kans op een vast dienstverband weer toegenomen. In 2015 was de kans nog wel iets kleiner dan in 2005.

Het aantal eerdere dienstverbanden heeft geen significant effect op de kans op een vast dienstverband. Ook na afloop van het derde dienstverband, wat volgens de cao het maximale aantal tijdelijke dienstverbanden is, wordt de kans op een vaste aanstelling niet groter.

De kans op een vast dienstverband neemt wel toe met het aantal jaren dat men al bij de UvA werkt. Alleen tussen het vierde en vijfde jaar neemt deze kans tijdelijk af.

Het geslacht van de medewerker is niet van invloed, de leeftijd wel. Medewerkers tussen 35 en 54 jaar hebben meer kans op een vast dienstverband dan jongere en oudere collega's. Medewerkers onder 25 jaar hebben de kleinste kans.

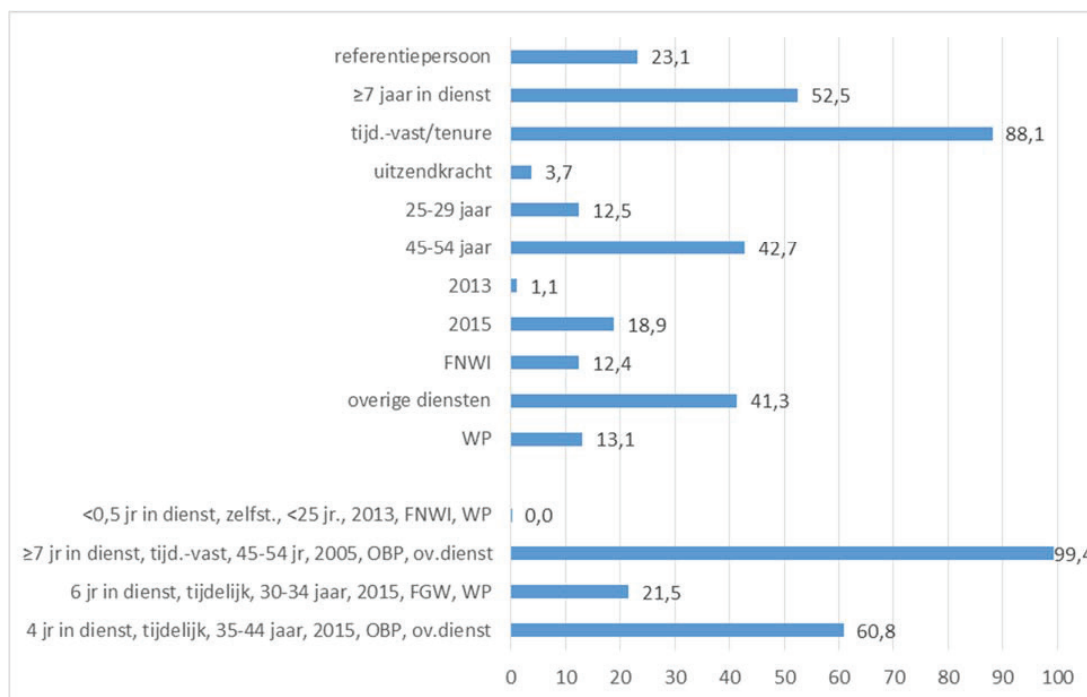
Medewerkers van de faculteiten hebben beduidend minder kans op een vast dienstverband dan medewerkers van andere diensten en instituten. Bij de FNWI is de kans op een vast contract het kleinst. Tot slot heeft het WP over het algemeen minder kans op een vast dienstverband dan OBP.

Uit Figuur 10 blijkt dat er een groot verschil is in de kans op een vast dienstverband tussen medewerkers die al in dienst van de UvA zijn (PID) en medewerkers die niet in dienst zijn (PNID). Daarom is een aparte analyse uitgevoerd voor alleen de medewerkers in dienst zonder vaste aanstelling. De resultaten hiervan zijn te vinden in Tabel 23 in bijlage 3. Deze analyse levert vrijwel dezelfde uitkomsten op, behalve dat de invloed van sommige factoren nog iets groter wordt. Vooral het effect van een lang dienstverband wordt groter. Er is apart onderzocht of het OBP na vier jaar en het WP na zes jaar een grotere kans hebben op een vast dienstverband (dit zijn de termijnen die in de cao worden genoemd). Bij het WP wordt wel een positief effect gevonden, maar dit is niet significant. OBP heeft na vier jaar wel een significant ($p=0,05$) grotere kans op een vast dienstverband.

Om een betere indruk te geven van het belang van verschillende factoren, is in Figuur 11 de geschatte kans op de overgang naar een vast dienstverband voor een aantal specifieke persoonskenmerken berekend. Voor de referentiepersoon, zoals gezegd een medewerker van 30-34 jaar die 1-2 jaar in dienst is op een tijdelijk contract, werkzaam als OBP bij de FdR in het jaar 2005, is de kans op een vast contract na afloop van het tijdelijke contract 23%. Als deze medewerker al

langer dan zeven jaar in dienst is, stijgt die kans echter naar 52%. Heeft hij of zij (het geslacht heeft geen invloed) een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast, dan is de geschatte kans 88%. Is hij/zij uitzendkracht, dan is de kans minder dan 4%. Voor een medewerker tussen 25 en 29 jaar is de kans half zo groot, voor een 45-54-jarige juist bijna twee keer zo groot. Liep het dienstverband af in het jaar 2013, dan was de kans vrijwel nihil, maar in 2015 was de kans al weer beduidend groter. Is hij/zij werkzaam bij de FNWI of is hij/zij WP, dan halveert dit de kans op een vast dienstverband, terwijl een aanstelling bij overige diensten de kans bijna verdubbelt.

Figuur 11 Kans op een vast dienstverband naar verschillende kenmerken (%)



In het onderste deel van Figuur 11 wordt dit nader geïllustreerd aan de hand van enkele andere 'typische' medewerkers. De kleinste kans op een vast contract heeft een medewerker onder 25 jaar die minder dan een half jaar als zelfstandige WP werkzaam is bij de FNWI in het jaar 2013. Deze heeft geen enkele kans op een vaste aanstelling. Echter, een medewerker tussen 45 en 54 jaar die al langer dan zeven jaar als OBP bij een ondersteunende dienst werkte en een tijdelijk contract met uitzicht op vast had dat in 2005 afliep, was nagenoeg verzekerd van een vaste aanstelling. Een WP-medewerker van 30-34 jaar met een tijdelijk dienstverband bij de FGW die zes jaar bij de UvA werkzaam is, heeft 21% kans op een vaste baan. Een 35-44-jarige OBP-medewerker met een tijdelijk dienstverband die vier jaar in dienst is bij een ondersteunende dienst heeft 61% kans op een vaste aanstelling.

Uit deze voorbeelden blijkt dat de kans om een vast dienstverband te krijgen sterk kan verschillen, afhankelijk van hoe lang men bij de UvA werkt, bij welke faculteit of dienst men werkt, wat voor dienstverband men heeft, hoe oud men is en of men tot het WP of het OBP behoort.

Overigens zij benadrukt dat het hier om geschatte kansen gaat, waarbij wordt verondersteld dat de verschillende kenmerken elk een onafhankelijk effect hebben op de kans op werk, die niet wordt beïnvloed door de andere kenmerken (behalve bij OBP en een dienstverband van vier jaar).

6. Enquête onder de medewerkers van de UvA

In het tweede deel van dit onderzoeksrapport, dat met dit hoofdstuk begint, worden de uitkomsten van een enquête onder de medewerkers van de UvA gerapporteerd.

Op 29 augustus van 2015 is aan alle medewerkers die op 1 januari 2015 bij de UvA werkzaam waren (zowel het personeel in dienst als het personeel niet in dienst, maar geen studentassistenten) per email verzocht om een vragenlijst in te vullen. De vragenlijst bevatte enerzijds een aantal vragen over de functie, het dienstverband en het arbeidsverleden bij de UvA en anderzijds vragen over de (subjectieve) beleving en waardering van het werk bij de UvA. Daarnaast werden enkele persoonskenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau) gevraagd. In aanvulling hierop werden aan de medewerkers zonder vast contract enkele vragen voorgelegd over de redenen van het specifieke dienstverband, eventuele toezeggingen die aan hen zijn gedaan en mogelijke condities na afloop van het dienstverband. (De complete vragenlijst is opgenomen in bijlage 1.)

De meningen die in de enquête zijn gevraagd zijn grotendeels ontleend aan de Medewerkersmonitor, die tweejaarlijks onder de medewerkers wordt gehouden. Hiervoor is gekozen om te kunnen vaststellen of de uitkomsten van deze enquête overeenkomen met die van de medewerkersmonitor om daarmee de betrouwbaarheid van deze enquête te kunnen bepalen. Bovendien zijn de items in de medewerkersmonitor gebaseerd op gevalideerde schalen en derhalve geschikte maten voor de beleving van het werk door de medewerkers.

In totaal zijn 6.165 medewerkers benaderd om aan de enquête deel te nemen. Op 24 september hadden 1.689 medewerkers ten minste een deel van de vragenlijst ingevuld. Dit is een respons van 27%. Doordat ruim 100 respondenten slechts enkele vragen hebben beantwoord, hebben de meeste analyses betrekking op maximaal 1.569 respondenten. Dit komt neer op een netto respons van 25%. Dit percentage is niet ongebruikelijk voor enquêtes onder de Nederlandse bevolking. In bijlage 2 worden de kenmerken van de respondenten vergeleken met die van de totale populatie van UvA medewerkers, op basis van de gegevens die in de voorgaande hoofdstukken zijn geanalyseerd. Hieruit blijkt dat de vaste medewerkers oververtegenwoordigd zijn onder de respondenten en de medewerkers niet in dienst (PNID) ondervertegenwoordigd. Doordat we hierna de opvattingen onderscheiden naar dienstverband, heeft dit geen grote gevolgen voor de betrouwbaarheid van de uitkomsten. De representativiteit naar faculteit of dienst en naar leeftijd is wel goed.

Omdat de vragenlijst alleen in het Nederlands beschikbaar was, was een deel van de medewerkers niet in staat de enquête te beantwoorden. Dit kan ten dele verklaren waarom de respons lager was dan die van de Medewerkersmonitor 2015, waarvan de nettorespons 45% bedroeg (IVA Onderwijs 2015: 8). Ook het feit dat de medewerkers binnen een half jaar voor de tweede maal werden benaderd voor een enquête (de enquête voor de Medewerkersmonitor vond in april 2015 plaats) kan de respons negatief hebben beïnvloed.

7. De relatie tussen opvattingen en dienstverband

In de enquête werden aan de medewerkers 14 meningen voorgelegd over het werken aan de UvA (grotendeels ontleend aan de Medewerkersmonitor), waarop zij op een vijfpuntsschaal konden antwoorden (“geheel eens”, “mee eens”, “eens noch oneens”, “mee oneens”, “geheel oneens”).

Tabel 15 vermeldt de percentages die het “geheel eens” of “eens” waren met deze 14 opvattingen. Naast het totaalpercentage voor alle respondenten geeft Tabel 15 ook de percentages voor de medewerkers uitgesplitst naar de aard van het dienstverband, de duur van het huidige dienstverband, het aantal dienstverbanden dat men aan de UvA heeft gehad en de functie.

De categorieën die minder gunstig scoren dan gemiddeld zijn in Tabel 15 grijs gearceerd. Bij de eerste tien, positief geformuleerde meningen gaat het om categorieën met een lager dan gemiddeld percentage dat het er (geheel) mee eens is, bij de laatste vier, negatief getinte meningen gaat het juist om categorieën met een hoger percentage dan gemiddeld dat het er (geheel) mee eens is. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband, maar ook uitzendkrachten, gedetacheerden en overige dienstverbanden scoren relatief ongunstig. Ook medewerkers die meer dan twee dienstverbanden aan de UvA hebben gehad scoren relatief ongunstig. Verder scoort ook het WP, met uitzondering van (bijzonder) hoogleraren en UHD's, relatief ongunstig.

Medewerkers zonder vast contract, met uitzondering van promovendi, vinden met name minder vaak dat zij gewaardeerd en goed geïnformeerd worden, dat er een goede teamgeest en collegialiteit in hun werkeenheid is, dat zij aan hun ontwikkeling kunnen doen door scholing, congresdeelname en ondersteuning en dat zij nog lang bij de UvA hopen te kunnen werken. Verder valt op dat medewerkers die vier of meer contracten hebben gehad ten aanzien van bijna alle opvattingen ongunstiger scoren dan gemiddeld.

Tabel 15 Percentage van de respondenten dat het (geheel) eens is met verschillende opvattingen

| | gewaardeerd | geïnfomeerd | betrokken | teamgeest | scholing | congres- deelname | loopbaan | blijven | zin in werk | enthousiast | lang werken | werk liggen | vermoeid | klachten |
|----------------------------------|-------------|-------------|-----------|-----------|----------|----------------------|----------|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|----------|
| Totaal | 56 | 53 | 62 | 68 | 57 | 57 | 30 | 64 | 74 | 79 | 70 | 65 | 36 | 28 |
| Dienstverband | | | | | | | | | | | | | | |
| vast | 58 | 56 | 62 | 69 | 62 | 59 | 34 | 67 | 73 | 77 | 68 | 67 | 36 | 30 |
| tijdelijk | 52 | 47 | 63 | 67 | 46 | 51 | 23 | 60 | 76 | 84 | 77 | 62 | 37 | 26 |
| promovendus ^a | 59 | 53 | 63 | 73 | 72 | 78 | 29 | 49 | 67 | 85 | 81 | 73 | 41 | 33 |
| uitzend/ detachant | 51 | 43 | 62 | 71 | 33 | 37 | 16 | 54 | 75 | 78 | 51 | 52 | 37 | 16 |
| overig | 48 | 39 | 48 | 58 | 21 | 33 | 10 | 53 | 81 | 87 | 68 | 42 | 13 | 7 |
| Aantal contracten bij Uva | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 63 | 58 | 63 | 69 | 64 | 62 | 34 | 67 | 75 | 80 | 66 | 63 | 35 | 25 |
| 2 | 58 | 52 | 64 | 71 | 60 | 61 | 31 | 61 | 71 | 78 | 68 | 66 | 39 | 27 |
| 3 | 53 | 46 | 63 | 70 | 51 | 52 | 26 | 63 | 77 | 81 | 72 | 65 | 34 | 30 |
| 4 | 47 | 45 | 54 | 64 | 48 | 51 | 25 | 55 | 71 | 78 | 82 | 64 | 40 | 32 |
| 5 | 45 | 42 | 63 | 60 | 42 | 40 | 22 | 56 | 71 | 69 | 77 | 68 | 31 | 38 |
| >5 | 46 | 55 | 59 | 65 | 42 | 43 | 24 | 63 | 72 | 80 | 77 | 69 | 37 | 26 |
| Duur huidige contract | | | | | | | | | | | | | | |
| <0,5 jaar | 58 | 47 | 68 | 76 | 44 | 43 | 26 | 60 | 80 | 90 | 74 | 55 | 36 | 21 |
| 0,5-1 jaar | 65 | 52 | 59 | 73 | 50 | 55 | 27 | 58 | 78 | 87 | 67 | 59 | 36 | 23 |
| 1-2 jaar | 59 | 53 | 65 | 69 | 58 | 56 | 25 | 67 | 74 | 78 | 71 | 63 | 38 | 24 |
| 2-5 jaar | 58 | 55 | 61 | 67 | 60 | 61 | 32 | 63 | 74 | 79 | 74 | 70 | 38 | 32 |
| 5-10 jaar | 52 | 51 | 61 | 65 | 56 | 59 | 30 | 63 | 67 | 75 | 68 | 70 | 38 | 33 |
| >10 jaar | 53 | 54 | 61 | 68 | 61 | 58 | 34 | 65 | 74 | 77 | 68 | 64 | 34 | 28 |
| Functie | | | | | | | | | | | | | | |
| <i>WP:</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| (bijz.)hoogleraar/UHD | 62 | 68 | 69 | 78 | 57 | 71 | 37 | 71 | 84 | 90 | 95 | 84 | 43 | 24 |
| UD | 47 | 49 | 57 | 66 | 45 | 56 | 20 | 69 | 78 | 87 | 92 | 82 | 44 | 34 |
| docent | 50 | 43 | 61 | 63 | 40 | 36 | 18 | 65 | 78 | 86 | 82 | 59 | 36 | 27 |
| promovendus ^a | 55 | 49 | 62 | 72 | 74 | 79 | 28 | 46 | 68 | 84 | 81 | 68 | 42 | 34 |
| overig WP | 49 | 40 | 56 | 60 | 44 | 69 | 25 | 51 | 69 | 78 | 74 | 68 | 41 | 28 |
| <i>OBP:</i> | | | | | | | | | | | | | | |
| onderz./onderw.onderst. | 57 | 52 | 59 | 66 | 56 | 52 | 31 | 61 | 71 | 73 | 55 | 59 | 35 | 28 |
| administr./secret. | 64 | 53 | 65 | 70 | 64 | 42 | 31 | 67 | 66 | 63 | 39 | 45 | 30 | 25 |
| managementonderst. | 69 | 63 | 71 | 75 | 72 | 70 | 46 | 60 | 71 | 75 | 69 | 66 | 24 | 23 |
| ICT | 64 | 58 | 62 | 67 | 69 | 65 | 36 | 68 | 68 | 69 | 38 | 60 | 21 | 23 |
| P&O, PR | 65 | 65 | 70 | 70 | 65 | 57 | 43 | 64 | 77 | 83 | 55 | 67 | 37 | 28 |
| overig OBP | 56 | 49 | 61 | 70 | 68 | 60 | 37 | 71 | 70 | 76 | 58 | 53 | 31 | 25 |

^a De percentages bij promovendus als dienstverband en promovendus als functie komen niet precies overeen, doordat sommige promovendi niet een dienstverband als promovendus hebben.

| | |
|------------------|---|
| gewaardeerd | 1. Ik voel mij gewaardeerd binnen de UvA |
| geïnformeerd | 2. Ik word voldoende geïnformeerd over zaken die in mijn werkeenheden spelen |
| betrokken | 3. Binnen mijn eenheid is men inhoudelijk betrokken bij elkaars werk |
| teamgeest | 4. Mijn werkeenheden kent een goede teamgeest en collegialiteit |
| scholing | 5. Ik heb voldoende mogelijkheden om iets aan scholing te doen |
| congresdeelname | 6. Ik kan voldoende deelnemen aan congressen en andere bijeenkomsten die voor mijn ontwikkeling van belang zijn |
| loopbaan blijven | 7. Ik wordt voldoende ondersteund bij mijn loopbaanontwikkeling |
| zin in werk | 8. Ik hoop nog lang op de UvA te kunnen werken |
| enthousiast | 9. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan |
| lang werken | 10. Ik ben enthousiast over mijn baan |
| werk liggen | 11. Ik werk vaak langer door dan het aantal uren dat is vastgelegd in mijn aanstelling |
| vermoeid | 12. Er blijft werk liggen waar ik niet aan toekom |
| klachten | 13. Aan het einde van een werkdag ben ik echt op |
| | 14. Ik heb last (gehad) van lichamelijke of geestelijke klachten die verband houden met mijn werk |

Doordat verschillende kenmerken met elkaar kunnen samenhangen – zo komen tijdelijke dienstverbanden in bepaalde functies vaker voor dan in andere – wordt uit Tabel 15 niet duidelijk welke kenmerken de verschillen in opvattingen verklaren. Daarnaast kunnen ook persoonskenmerken die in Tabel 15 niet genoemd zijn, zoals geslacht, leeftijd en opleidingsniveau, van invloed zijn. Daarom is een aantal multivariate regressieanalyses uitgevoerd, waarbij de invloed van verschillende kenmerken simultaan wordt onderzocht.

Om het aantal opvattingen dat wordt geanalyseerd te beperken, zijn de 14 opvattingen die in Tabel 15 zijn weergegeven, met behulp van een factoranalyse gereduceerd tot vier onderliggende schalen:

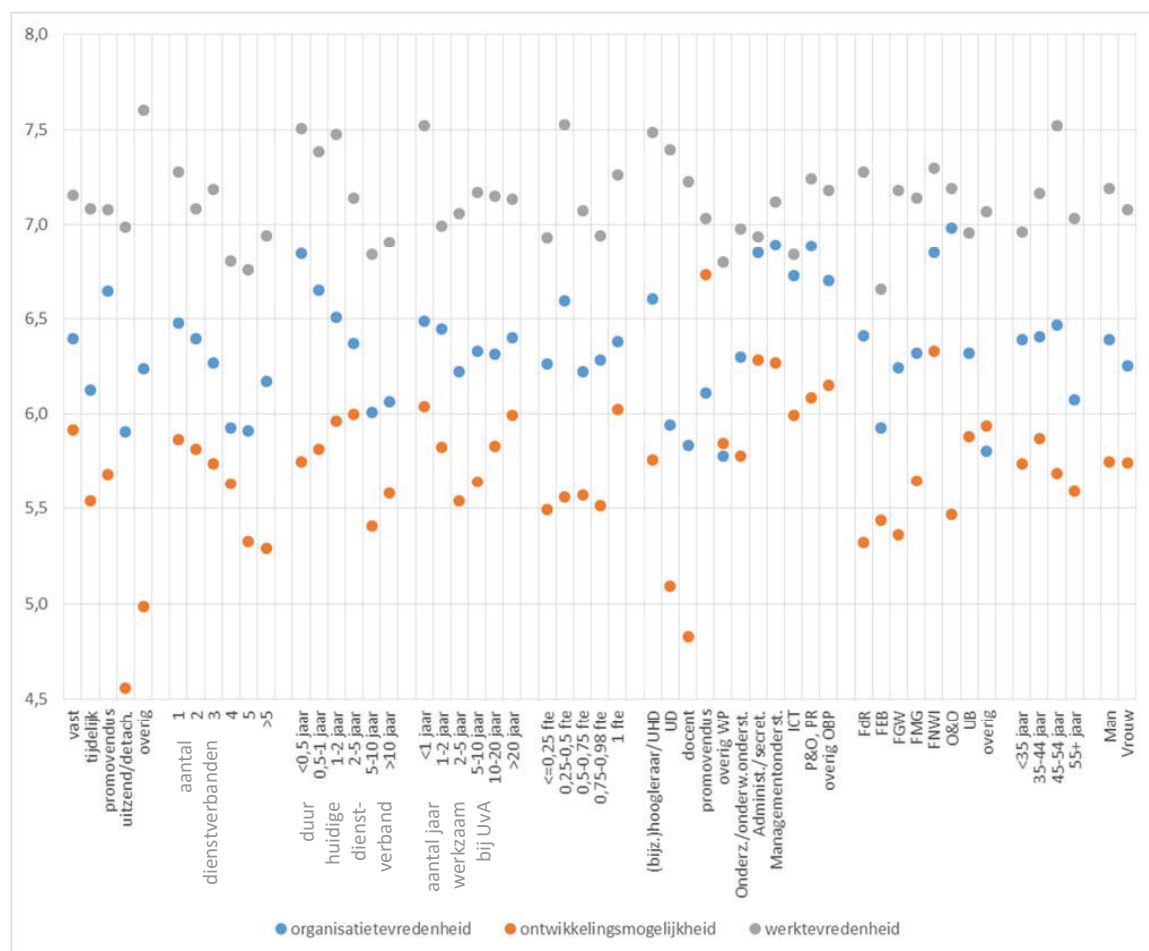
- Organisatietevredenheid (opvatting 1-4, Cronbachs $\alpha = 0,78^2$)
- Ontwikkelingsmogelijkheid (opvatting 5-7, Cronbachs $\alpha = 0,81$)
- Werktevredeheid (opvatting 8-10, Cronbachs $\alpha = 0,77$)
- Werkdruk (opvatting 11-14, Cronbachs $\alpha = 0,67$)

Elke schaal is zodanig geconstrueerd dat deze loopt van 0 tot 10. De schaal heeft de waarde 0 als een respondent het met elk van de onderliggende meningen geheel oneens is en 10 als de respondent het met elke mening geheel eens is.

Naast de bovengenoemde 14 opvattingen is aan de respondenten ook gevraagd een rapportcijfer te geven voor de UvA als werkgever. Het gemiddelde cijfer bedroeg 6,8. 60% van de respondenten gaf een 7 of 8; 16% gaf een onvoldoende (5 of lager). Ook hierbij is met een multivariate regressieanalyse nagegaan welke kenmerken het rapportcijfer beïnvloeden.

2 Cronbachs α is een maat voor de betrouwbaarheid van een schaal. Een schaal wordt doorgaans als betrouwbaar beschouwd als deze maat 0,7 of hoger is. De betrouwbaarheid van de schaal voor de werkdruk laat dus enigszins te wensen over.

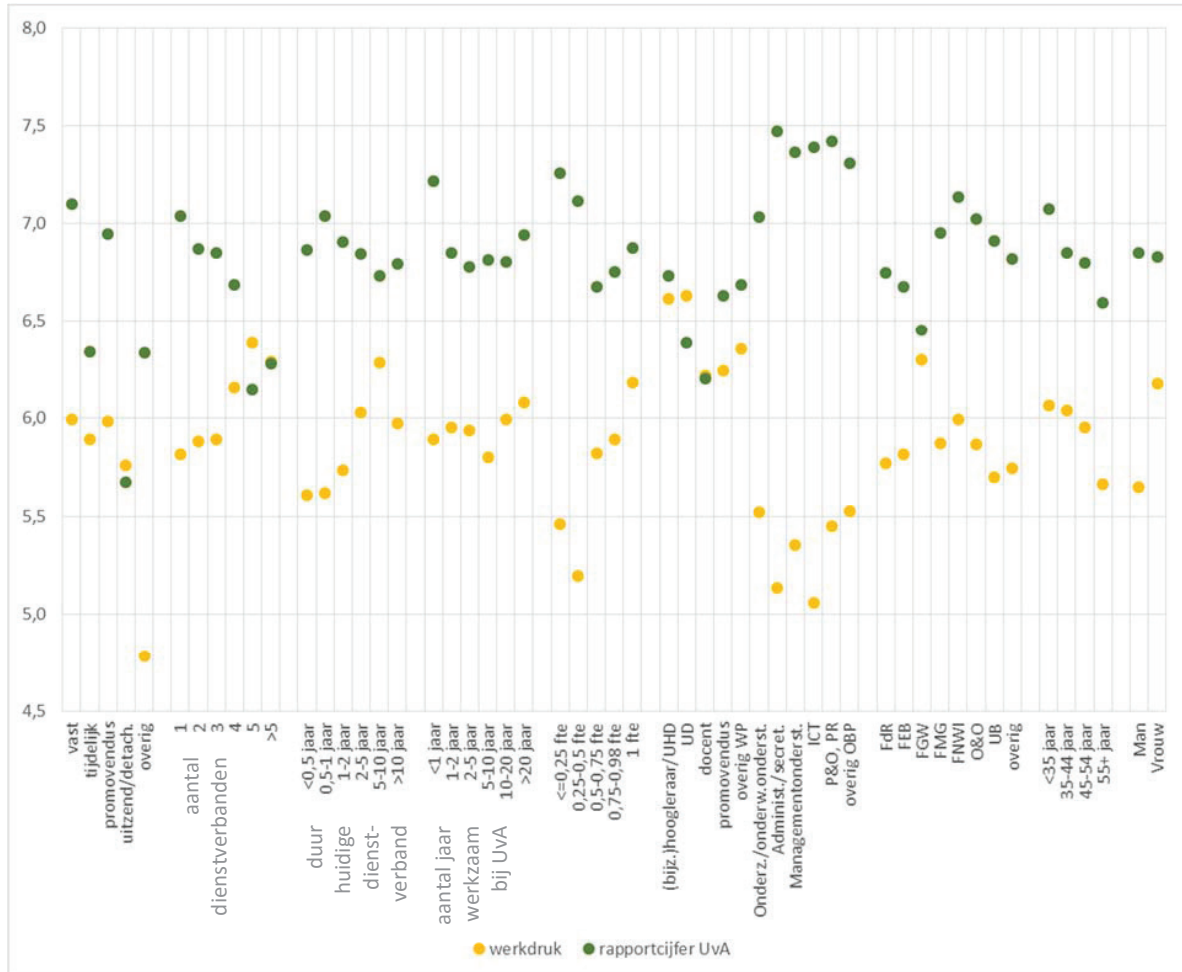
Figuur 12 Score op de indicatoren voor organisatietevredenheid, ontwikkelingsmogelijkheid en werktevredenheid naar kenmerken van het dienstverband en de medewerker (gecontroleerd voor andere kenmerken)



Figuur 12 en Figuur 13 tonen de variatie in de score op de vier schalen en het rapportcijfer voor de UvA naar een aantal kenmerken van het dienstverband, het arbeidsverleden, de werkeenheid en enkele persoonskenmerken (leeftijd en geslacht). Het betreft gecorrigeerde scores, waarbij met behulp van een lineaire regressieanalyse (ANOVA) is gecontroleerd voor het effect van de andere kenmerken. De volledige resultaten van de analyses, inclusief de ongecorrigeerde scores, worden vermeld in Tabel 24 en Tabel 25 in bijlage 3.

Figuur 12 laat zien dat uitzendkrachten, gedetacheerden en overige medewerkers die niet in dienst zijn, medewerkers die vijf of meer dienstverbanden hebben gehad, UD's en docenten en medewerkers van de FdR, FEB en FGW relatief laag scoren op ontwikkelingsmogelijkheden (de oranje bolletjes), terwijl vooral promovendi hier juist hoog op scoren. Uitzendkrachten en gedetacheerden, medewerkers die vier of vijf dienstverbanden hebben gehad, UD's, docenten en overig WP en medewerkers van de FEB en overige diensten zijn relatief ontevreden met de organisatie (de blauwe bolletjes). Bij de tevredenheid met het werk zelf zijn de verschillen relatief klein, maar opnieuw scoren medewerkers met vier of vijf dienstverbanden, overig WP en medewerkers van de FEB relatief laag, evenals ICT-medewerkers (de grijze bolletjes).

Figuur 13 Score op de indicator voor werkdruk en het rapportcijfer voor de UvA naar kenmerken van het dienstverband en de medewerker (gecontroleerd voor andere kenmerken)



Figuur 13 toont de scores ten aanzien van de werkdruk en het rapportcijfer dat men aan de UvA als werkgever geeft. Hoogleraren, UHD's en UD's klagen het meest over een hoge werkdruk (de gele bolletjes). In mindere mate geldt dit ook voor medewerkers die vier of meer dienstverbanden hebben gehad, die 5-10 jaar in hun huidige dienstverband werken, overig WP en medewerkers aan de FGW. De werkdruk is het laagst voor overig personeel niet in dienst, medewerkers met een kleine deeltijdbaan en administratieve, secretariaats- en ICT-medewerkers.

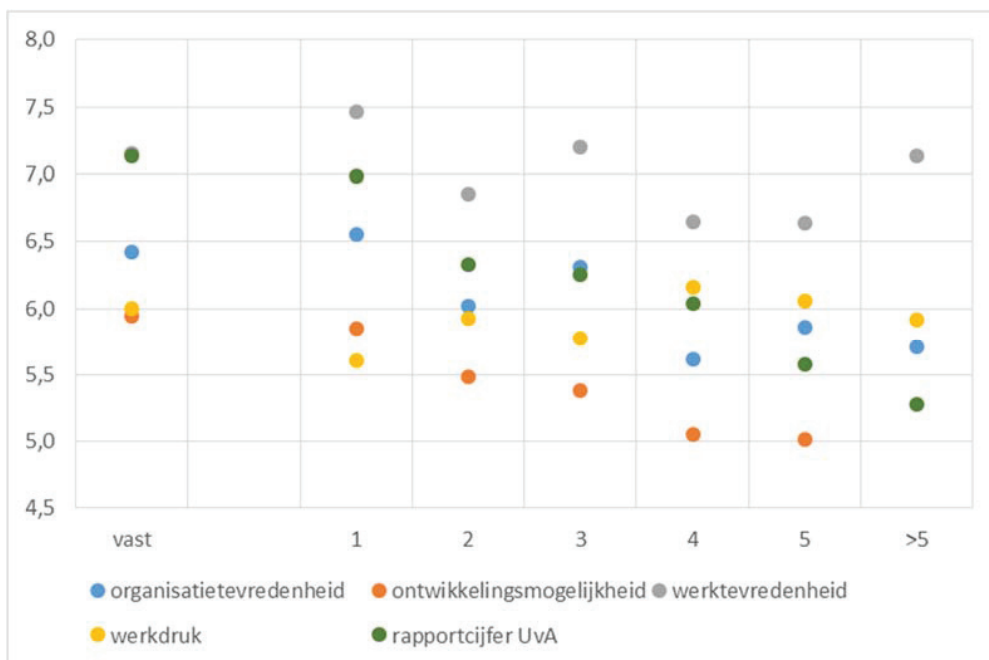
Het laagste rapportcijfer als werkgever krijgt de UvA van uitzendkrachten en detachanten, namelijk een 5,7. Verder geven tijdelijk medewerkers, overige medewerkers niet in dienst, medewerkers die vijf of meer dienstverbanden hebben gehad, UD's en docenten en medewerkers aan de FGW een relatief laag cijfer tussen 6 en 6,5. Het meest positief is het OBP, met uitzondering van medewerkers voor onderzoeks- en onderwijsondersteuning.

Overzien we deze resultaten dan heeft het soort dienstverband, na controle voor de andere kenmerken, alleen een sterk effect op de ontwikkelingsmogelijkheid. Hier onderscheiden uitzendkrachten en gedetacheerden en 'overige' medewerkers niet in dienst (o.a. zelfstandigen) zich

in ongunstige zin van de medewerkers die in dienst zijn van de UvA. De 'overige' medewerkers onderscheiden zich overigens weer gunstig van de andere ten aanzien van de werkdruk. Hoewel medewerkers met vijf of meer dienstverbanden op verschillende indicatoren relatief laag scoren, is dit verschil niet statistisch significant.

Dit zou kunnen komen doordat het aantal contracten een andere betekenis heeft voor medewerkers met een tijdelijk contract dan voor medewerkers met een vast contract. Wie bijvoorbeeld een vierde tijdelijk contract heeft zal allicht minder tevreden zijn dan wie, na drie tijdelijke contracten, als vierde contract een vast dienstverband heeft. Daarom is een afzonderlijke analyse uitgevoerd waarin alleen voor medewerkers zonder vast contract het aantal contracten is opgenomen. Figuur 14 laat zien dat het aantal contracten voor niet-vaste medewerkers wel een duidelijk effect heeft op de organisatietevredenheid (blauwe bolletjes), de ontwikkelingsmogelijkheden (oranje bolletjes) en vooral het rapportcijfer voor de UvA als werkgever (groene bolletjes). Hoe meer (tijdelijke) contracten men heeft gehad, hoe minder tevreden men is met de organisatie, hoe minder ontwikkelingsmogelijkheden men heeft en hoe lager het rapportcijfer dat de UvA krijgt. Hoewel er ook een significant effect is op de werktevredenheid (grijze bolletjes), is dit lastiger te interpreteren, aangezien de medewerkers met 4 en 5 contracten minder tevreden zijn dan degenen met meer dan 5 contracten. Er is geen effect van het aantal contracten op de werkdruk (gele bolletjes).

Figuur 14 Score op vier indicatoren en rapportcijfer voor medewerkers met vast dienstverbanden en aantal niet-vaste dienstverbanden (gecontroleerd voor andere kenmerken)



Hoewel niet direct relevant voor de hoofdvraag van dit onderzoek, geven we ook nog kort aan welke andere kenmerken van invloed zijn op de opvattingen over het werk aan de UvA.

Fulltimers hebben relatief vaak goede ontwikkelingsmogelijkheden en zijn, evenals parttimers met een aanstelling van 0,25-0,5 fte vaker tevreden met hun werk. Fulltimers en medewerkers met een grote deeltijdbaan ervaren wel vaker een hoge werkdruk.

Het soort functie heeft een significant effect op de tevredenheid met de organisatie, de ontwikkelingsmogelijkheden en de werkdruk. De lagere wetenschappelijke functies (UD, docent, promovendus en overig WP) scoren relatief laag op organisatietevredenheid, UD's en docenten hebben ook weinig ontwikkelingsmogelijkheden en al het wetenschappelijke personeel kampt met een hoge werkdruk. Opvallend is hier dat alle categorieën die relatief laag scoren tot het WP behoren. Medewerkers aan de FEB zijn relatief ontevreden met hun werkeenheden, terwijl medewerkers van alle faculteiten met uitzondering van de FNWI vinden dat zij relatief weinig ontwikkelingsmogelijkheden hebben. De werkdruk is het hoogst bij de FGW.

Jongere (<35 jaar) en oudere (≥55 jaar) medewerkers zijn wat minder tevreden met hun werk dan de midden leeftijdsgroepen. Vrouwen ervaren een hogere werkdruk dan mannen. Ten slotte nemen de tevredenheid met de organisatie en de tevredenheid met het werk en de ontwikkelingsmogelijkheden, maar ook de werkdruk toe naarmate men in een hogere salarisschaal zit.

8. Kenmerken van het werk en vooruitzichten van medewerkers in de flexibele schil

Aan de medewerkers die geen vast dienstverband met de UvA hebben, is een aantal vragen voorgelegd die betrekking hebben op de aard en de financiering van hun werkzaamheden en afspraken over voortzetting of het afzien van rechten na afloop van het dienstverband.

Uit Tabel 16 blijkt een duidelijk verschil tussen medewerkers met een tijdelijk dienstverband (incl. tenure track) en met medewerkers die niet in dienst van de UvA zijn (PNID) enerzijds en promovendi anderzijds. We bespreken beide groepen daarom afzonderlijk.

Tabel 16 Enkele aspecten betreffende niet-vaste dienstverbanden (in procenten)

| | tijdelijk + tenure track | promovendus | PNID |
|--|-----------------------------|-------------|------|
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| <i>Karakter werkzaamheden</i> | | | |
| Structurele werkzaamheden | 75 | 57 | 76 |
| Vervanging van een andere medewerker | 4 | 0 | 2 |
| Tijdelijke werkzaamheden | 21 | 43 | 22 |
| <i>Financieringsbron werkzaamheden</i> | | | |
| Gefinancierd uit interne middelen van de UvA | 75 | 42 | 65 |
| Gefinancierd uit tijdelijke externe middelen | 27 | 57 | 13 |
| Gefinancierd uit structurele externe middelen | 4 | 8 | 23 |
| <i>Type dienstverband gemotiveerd?</i> | | | |
| Ja, op grond van de kenmerken genoemd onder vraag 9 en 10 ^a | 46 | 73 | 34 |
| Ja, op grond van andere redenen | 21 | 14 | 19 |
| Nee | 31 | 9 | 44 |
| <i>Voortzetting dienstverband</i> | | | |
| Een vast dienstverband met de UvA | 13 | 1 | 2 |
| Een (volgend) tijdelijk dienstverband met de UvA | 15 | 7 | 7 |
| Een (volgend) tijdelijk dienstverband, maar niet met de UvA | 1 | 0 | 5 |
| Geen afspraak | 60 | 92 | 68 |
| Overig | 8 | 1 | 14 |

-Vervolg tabel 16-

| | tijdelijk + tenure track | promovendus | PNID |
|---|-----------------------------|-------------|------|
| <i>Afzien van rechten na afloop dienstverband</i> | | | |
| Ja, afzien van het aanvragen van een werkloosheidsuitkering | 0 | 5 | 0 |
| Ja, een boetebeding of anderszins inperkend beding | 0 | 0 | 0 |
| Ja, een vaststellingsovereenkomst | 1 | 0 | 1 |
| Ja, doorwerken tijdens WW-periode | 1 | 0 | 0 |
| Ja, anders | 1 | 2 | 4 |
| Nee | 97 | 92 | 91 |

^a Deze vragen betreffen het structurele of tijdelijke karakter van de werkzaamheden en de financieringsbron (intern, tijdelijk extern of structureel extern); zie bijlage 1.

Driekwart van de medewerkers met een tijdelijk contract en driekwart van de medewerkers niet in dienst van de UvA (PNID) stellen dat zij structurele werkzaamheden verrichten. Slechts bij iets meer dan een kwart van de tijdelijk medewerkers en een op de acht PNID-medewerkers worden de werkzaamheden uit tijdelijke externe middelen gefinancierd. Bij een meerderheid van de tijdelijk medewerkers en (in mindere mate) bij de medewerkers die niet in dienst zijn, is dit wel gemotiveerd, doorgaans op grond van de tijdelijkheid van de werkzaamheden of van de financiering. Met een meerderheid van de niet-vaste medewerkers zijn geen afspraken gemaakt over een eventuele voortzetting na afloop van het dienstverband. Een op de acht tijdelijke medewerkers heeft een toezegging gekregen over een vaste aanstelling en een op de zeven over een volgende tijdelijke aanstelling. Het komt overigens slechts zelden voor dat met niet-vaste medewerkers afspraken worden gemaakt over het afzien van bepaalde rechten na afloop van het dienstverband. Aan vijf promovendi is gevraagd af te zien van het recht op een werkloosheidsuitkering, bij een medewerker met een tijdelijke aanstelling en een medewerker die niet in dienst is, ging het om een vaststellingsovereenkomst en bij een tijdelijke medewerker om het doorwerken tijdens de WW-periode.

Bij promovendi gaat het vaker dan bij de andere niet-vaste medewerkers om tijdelijke werkzaamheden die uit tijdelijke middelen worden gefinancierd. Met hen wordt vrijwel nooit een afspraak gemaakt over voortzetting van het dienstverband na afloop. Een op de twintig promovendi (5 op een totaal van 104) is gevraagd na afloop af te zien van het aanvragen van een werkloosheidsuitkering.

Tabel 17 vergelijkt de verwachtingen van niet-vaste medewerkers ten aanzien van hun werk over drie jaar met die van medewerkers met een vaste aanstelling. Niet onverwacht denkt de eerste groep minder vaak over drie jaar nog bij de UvA werkzaam te zijn dan vaste medewerkers. Van de vaste medewerkers acht bijna driekwart dit (zeer) waarschijnlijk, van de tijdelijke en PNID-medewerkers slechts drie op de tien en van de promovendi niet meer dan een op de zeven. Ruwweg een op de vijf niet-vaste medewerkers acht het waarschijnlijk om over drie jaar werkloos te zijn tegenover een zeer klein deel (3%) van de vaste medewerkers.

Tabel 17 Verwachtingen over werk over drie jaar (in procenten)

| | tijdelijk + tenure track | promovendus | PNID | vast |
|---|-----------------------------|-------------|------|------|
| <i>Over drie jaar bij UvA werkzaam</i> | | | | |
| 1 Zeer waarschijnlijk | 8 | 6 | 10 | 45 |
| 2 Waarschijnlijk | 21 | 8 | 19 | 28 |
| 3 Niet waarschijnlijk en niet onwaarschijnlijk | 34 | 32 | 33 | 15 |
| 4 Onwaarschijnlijk | 18 | 29 | 20 | 6 |
| 5 Zeer onwaarschijnlijk | 19 | 25 | 15 | 6 |
| <i>Over drie jaar werkloos</i> | | | | |
| 1 Zeer waarschijnlijk | 13 | 17 | 10 | 2 |
| 2 Waarschijnlijk | 8 | 6 | 9 | 1 |
| 3 Niet waarschijnlijk en niet onwaarschijnlijk | 18 | 9 | 19 | 7 |
| 4 Onwaarschijnlijk | 28 | 22 | 26 | 36 |
| 5 Zeer onwaarschijnlijk | 32 | 46 | 32 | 54 |

De vragenlijst werd afgesloten met een open vraag waarin de respondenten aanvullende opmerkingen konden maken. Hiervan heeft ongeveer een op de acht respondenten gebruik gemaakt. Afgezien van opmerkingen over de enquête zelf of nadere toelichting bij de gegeven antwoorden, betrof een groot deel hiervan een waardering voor (het werken aan) de UvA. Opmerkelijk is dat veel van deze opmerkingen overwegend kritisch of negatief getoonzet zijn. Slechts 14 opmerkingen waren min of meer positief. Een van de meest positieve uitspraken was:

Ik ben erg tevreden over de UvA als werkgever en doe mijn best om een goede werknemer te zijn.

Nu nodigt een open vraag aan het eind van een enquête respondenten eerder uit om hun hart te luchten over wat hen niet bevalt dan om complimentjes uit te delen. Niettemin is het contrast met het aantal kritische opmerkingen wel erg groot. 93 respondenten waren uitsluitend negatief of kritisch. Deze kritiek betrof niet alleen flexibele dienstverbanden, maar ook diverse andere aspecten van het werk aan de UvA. Twee min of meer kenmerkende citaten:

Het aantal collega's dat de afgelopen jaren heeft moeten vertrekken omdat ze geen vast contract konden krijgen terwijl ze uitstekend presteerden en graag wilden blijven, vond ik zelf bijzonder pijnlijk.

Ik vind het jammer dat de UvA kennis laat verdwijnen door een serie van korte contracten. Ik zal geen verlenging meer krijgen omdat ik dan een vast contract zou moeten krijgen, terwijl het werk dat ik doe ook in de toekomst door iemand gedaan zal moeten worden. Het gevolg is dat er steeds weer mensen ingewerkt moeten worden, wat weer extra druk zet op de rest van de staf.

Verder vellen veel respondenten, namelijk 61, een gemengd oordeel. Zij stellen enerzijds dat het werk aan de UvA of in hun team/afdeling heel leuk is, maar dat de UvA als werkgever of de 'hogere' lagen in de organisatie naar hun mening slecht functioneren. Drie kenmerkende citaten:

Ik vind het fantastisch om bij de UvA te werken. Ik vind het daarom heel jammer dat ik geen vast dienstverband kan krijgen, ondanks de structurele werkzaamheden.

Ik ben nog altijd enthousiast over mijn werk (inhoudelijk), en zeer tevreden met de eenheid waarbinnen ik werk, maar ik geef de UvA als werkgever een onvoldoende vanwege de steeds toenemende werkdruk waardoor ik niet genoeg aan onderzoek toekom, en zelfs reputatieschade bij mijn buitenlandse collega's oploop.

Het werk is geweldig, de werkgever... Die 1, die meen ik. (de respondent had aan de UvA als werkgever het rapportcijfer 1 gegeven)

9. Samenvatting

In dit rapport zijn de resultaten gepresenteerd van twee onderzoeken naar (het gebruik van) flexibele dienstverbanden aan de UvA. Het eerste onderzoek betreft een analyse van gegevens over alle dienstverbanden aan de UvA in de periode 2005-2015 op basis van informatie uit de personeelsadministratie van de UvA die ten behoeve van dit onderzoek beschikbaar is gesteld. Het tweede onderzoek is gebaseerd op een enquête onder de medewerkers van de UvA in de maand september 2015. In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste resultaten samen.

9.1. Het gebruik van flexibele dienstverbanden

Slechts een op de drie medewerkers die op 1 januari 2015 aan de UvA werkten, had een vast dienstverband (een contract voor onbepaalde tijd). Tien jaar eerder was dit nog meer dan de helft. Hierbij worden ook medewerkers meegeteld die niet in dienst zijn van de UvA, maar zijn ingehuurd als uitzendkracht, detachant of zelfstandige, of als gast of onbezoldigde bij de UvA werken. Beperken we ons tot het personeel in dienst (PID), dan heeft ruim de helft (57%) een vast dienstverband en 43% een tijdelijk contract. Bijna de helft van deze laatste groep bestaat uit promovendi en student-assistenten. Worden ook deze buiten beschouwing gelaten, dan heeft nog 29% van het personeel in dienst een tijdelijk contract. Vanwege het feit dat medewerkers met een vast contract wat vaker een voltijdbaan hebben dan medewerkers met een tijdelijk contract, is het aandeel van tijdelijke medewerkers in voltijdequivalenten nog iets kleiner, namelijk 26,5%. Dit is iets meer dan de 25% die het CvB zich ten doel heeft gesteld, althans als daarbij het personeel niet in dienst (PNID) buiten beschouwing wordt gelaten.

De groei van de flexibele schil in de afgelopen tien jaar wordt vooral veroorzaakt door de sterke groei van het aantal gasten en onbezoldigden en door de toename van het aantal tijdelijke dienstverbanden. Het aantal ingehuurde medewerkers (uitzendkrachten en detachanten) is sinds 2008 per saldo aanzienlijk verminderd.

Het tijdelijke werk is sterk geconcentreerd bij het wetenschappelijk personeel. Van het WP in dienst van de UvA (inclusief promovendi) heeft 58% een tijdelijk contract, van het OBP is dit slechts 23%. Dit verschil wordt slechts ten dele verklaard door het aantal promovendi.

Tussen mannen en vrouwen is er niet veel verschil, al hebben mannen iets vaker een vaste aanstelling. Tussen leeftijdsgroepen zijn de verschillen echter zeer groot. Van de medewerkers (al dan niet in dienst) tot 35 jaar heeft slechts een op de tien een vaste aanstelling, boven 55 jaar geldt dit voor twee op de drie.

Er zijn ook grote verschillen tussen faculteiten en diensten. De flexibele schil van de faculteiten is aanzienlijk groter dan van de overige diensten. Vooral de FMG en de FNWI hebben erg veel tijdelijke dienstverbanden. Aan de FEB is een op de vier medewerkers een zelfstandige of uitzendkracht.

9.2. Ketens van tijdelijke dienstverbanden

De cao Nederlandse universiteiten legt beperkingen op aan het aantal opvolgende tijdelijke dienstverbanden en de maximale duur van een keten van tijdelijke dienstverbanden. Indien een dergelijke keten vier dienstverbanden telt of langer dan drie of vier jaar duurt (voor OBP bij resp. interne en externe financiering) of langer dan zes jaar duurt (voor WP), ontstaat automatisch het recht op een vast dienstverband. Hierbij tellen dienstverbanden die elkaar met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden opvolgen ook als (onderdeel van) een keten. Deze regels gelden echter niet voor promovendi en studentassistenten.

Uit de analyse van de personeelsgegevens blijkt, dat de UvA zich in het overgrote deel van de gevallen aan deze cao-regels houdt. Niettemin zijn er in de periode 2005-2015 65 ketens van dienstverbanden geweest die langer dan de maximaal toegestane periode duurden en 49 ketens die meer dan drie opvolgende tijdelijke dienstverbanden telden. Aangezien er een overlap is van 19 ketens, is er in totaal waarschijnlijk 95 maal sprake geweest van een keten die niet in overeenstemming was met de cao. Dit komt overeen met 2% van alle medewerkers die een of meer tijdelijke dienstverbanden hebben gehad. In ongeveer een op de drie van deze gevallen heeft de medewerker daarna overigens alsnog een vast dienstverband gekregen.

Om verschillende redenen kunnen we het aantal ketens dat strijdig is met de cao niet exact bepalen. Bij het OBP heeft dit te maken met het feit dat wij voor individuele medewerkers niet kunnen vaststellen of een maximumduur van drie jaar of van vier jaar geldt. Wij zijn daarom steeds uitgegaan van een maximum van vier jaar. Van de 75 ketens van OBP met een duur tussen drie en vier jaar weten wij niet of zij in overeenstemming zijn met de cao. Ten aanzien van het maximale aantal tijdelijke dienstverbanden doet zich de complicatie voor dat er regelmatig sprake is van overlappende dienstverbanden, waarbij een nieuw dienstverband volgens de personeelsadministratie ingaat voordat de einddatum van het voorgaande contract is bereikt. Wij hebben dit geïnterpreteerd als een aanpassing van het lopende dienstverband in plaats van als een nieuw dienstverband. Indien formeel echter wel sprake is van een nieuw dienstverband zou het aantal ketens van vier of meer tijdelijke contracten 81 (in plaats van 49) bedragen.

Indien het werkgeverschap in een reeks dienstverbanden wisselt, is er geen sprake van een keten in de zin van de cao. Dit is bijvoorbeeld het geval als een medewerker afwisselend een tijdelijk dienstverband heeft en wordt ingehuurd als uitzendkracht. Men kan dit interpreteren als een manier om de cao-bepalingen te omzeilen. In totaal zijn er in de periode 2005-2015 403 ketens met wisselend werkgeverschap geweest die meer dan drie dienstverbanden telden en 180 ketens die langer duurden dan de maximale duur volgens de cao. Hoewel niet is vast te stellen welk deel hiervan een bewuste poging was om de cao-bepalingen te omzeilen, roepen deze aantallen niettemin het vermoeden op dat de UvA regelmatig van de constructie van wisselend werkgeverschap gebruik maakt om niet gebonden te zijn aan de ketenbepalingen in de cao.

In 2015 is ongeveer een op de 25 wetenschappelijk medewerkers aan de UvA die wordt ingezet voor het primaire proces van onderwijs en onderzoek, niet in dienst van de UvA. Ten opzichte van het 'topjaar' 2008 is dit aantal overigens meer dan gehalveerd.

9.3. De kans op een vast dienstverband

Slechts een op de 25 medewerkers van wie het tijdelijke dienstverband afloopt, krijgt aansluitend of binnen zes maanden een vast dienstverband. Voor de medewerkers met een tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast of op een tenure-track is dit aandeel overigens aanzienlijk groter: van hen krijgen twee op de vijf een vast contract. Voor de medewerkers die niet in dienst zijn van de UvA is de kans op een aansluitend vast contact vrijwel nihil: 0,7%.

Uit een multivariate regressieanalyse, waarbij wordt gecontroleerd voor verschillende achtergrondkenmerken, blijkt dat de kans op een vast contract significant samenhangt met de vraag of men tot het OBP of het WP behoort (OBP heeft een grotere kans), hoe lang men bij de UvA werkt (hoe langer, hoe meer kans), hoe oud men is (45-55-jarigen hebben de grootste kans) en bij welke faculteit of dienst men werkt (aan de faculteiten is de kans beduidend kleiner). Verder is de kans op een vast contract tussen 2006 en 2014 trendmatig afgenomen, maar in 2015 weer aanzienlijk toegenomen. Het belang van deze factoren is zo groot, dat iemand die op alle kenmerken 'gunstig' scoort, vrijwel zeker is van een vast contract, terwijl een medewerker die op alle kenmerken 'ongunstig' scoort, geen enkele kans maakt op een vast contract.

9.4. Opvattingen en ervaringen van medewerkers

De enquête onder de medewerkers die op 1 januari 2015 aan de UvA werkzaam waren (excl. studentassistenten) is door 1689 medewerkers geheel of gedeeltelijk ingevuld, waarvan 1586 formulieren voldoende informatie bevatten om te kunnen worden geanalyseerd. Hoewel de vaste medewerkers oververtegenwoordigd waren onder de respondenten, is de respons voldoende representatief voor het totale bestand aan medewerkers om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over verschillen tussen medewerkers met verschillende dienstverbanden.

Aan de respondenten zijn onder meer 14 opvattingen over (het werken aan) de UvA voorgelegd. Medewerkers zonder vast dienstverband, die meerdere contracten hebben gehad en die in de 'lagere' wetenschappelijke functies (promovendus, docent, UD) werkzaam zijn, scoren hierop over het algemeen het minst positief. De 14 opvattingen kunnen worden samengevoegd tot vier schalen die respectievelijk de tevredenheid met de organisatie, de ontwikkelingsmogelijkheden, de tevredenheid met het werk en de werkdruk weerspiegelen. Met behulp van een multivariate analyse is onderzocht welke kenmerken van de medewerkers de score op deze schalen het sterkst beïnvloeden. Het grootste effect hebben de functie, de faculteit of dienst en de salarisschaal. De lagere wetenschappelijke functies aan de faculteiten scoren het laagst. Hoe hoger de salarisschaal, hoe positiever men is. Het dienstverband heeft alleen een significant effect op de ontwikkelingsmogelijkheden: vooral ingehuurde medewerkers en, in mindere mate, medewerkers met een tijdelijk contract zijn hierover het minst positief. Voor medewerkers zonder vast contract heeft het aantal dienstverbanden dat men heeft gehad een sterk negatief effect op de organisatie- en werktevredenheid en op de ontwikkelingsmogelijkheden.

Als de medewerkers gevraagd wordt een rapportcijfer te geven aan de UvA als werkgever, worden vergelijkbare resultaten gevonden. Ingehuurde medewerkers, tijdelijke medewerkers en medewerkers die veel dienstverbanden hebben gehad, geven de UvA een relatief laag cijfer.

Drie van de vier medewerkers met een niet-vast dienstverband (m.u.v. promovendi) zeggen dat zij structurele werkzaamheden verrichten. Eveneens driekwart van de medewerkers met een tijdelijke aanstelling zegt dat deze uit interne middelen wordt gefinancierd; bij de ingehuurde medewerkers is dit twee derde. Ruim een op de vier tijdelijke medewerkers zegt dat hen een toezegging is gedaan voor een volgend dienstverband; in de meeste gevallen betreft dit een volgend tijdelijk contract. Aan medewerkers die niet in dienst zijn worden vrijwel nooit dergelijke toezeggingen gedaan.

Ten slotte bleek uit een open vraag dat er onder de respondenten veel kritiek leeft ten aanzien van de UvA als werkgever. Velen zijn wel (heel) tevreden met hun werk en hun team of afdeling, maar staan uitgesproken kritisch tegenover de 'hogere' lagen van de UvA en/of de grote inzet van tijdelijke en ingehuurde medewerkers.

Literatuur

IVA Onderwijs (2015). *Medewerkersmonitor 2015 Universiteit van Amsterdam (incl. Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam)*. Tilburg: IVA Onderwijs

UvA (z.j.) *Oog voor talent. Instellingsplan 2011-2014*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

UvA (2015). *Jaarverslag 2014*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Bijlage 1 Vragenlijst UvA dienstverbanden

1. Welke functie vervult u bij de UvA?

a. WP, nl.:

- Decaan
- Instituutsdirecteur
- (Gewoon) hoogleraar
- Bijzonder hoogleraar
- Universitair hoofddocent
- Universitair docent
- Docent
- Onderzoeker
- Promovendus
- Overig

b. OBP, nl.:

- Onderwijs- en onderzoeksondersteuning
- Administratieve en secretariele ondersteuning
- Arbo & milieu
- Facilitaire zaken
- ICT management en bestuursondersteuning
- Personeel en organisatie
- PR, voorlichting en communicatie
- Studentgerichte ondersteuning
- Overig, niet ingedeeld

2. In welke salarisschaal bent u ingedeeld?

- 5 of lager
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15 of hoger

3. Bij welke faculteit of dienst bent u werkzaam?

- FdR
- FEB
- FGW
- FMG
- FNWI
- ACTA
- AMC
- Administratief Centrum
- Alumnirelaties
- AMVD
- Asser Instituut
- AUC
- Bestuur(staf)
- Bureau Communicatie
- Cedla
- Facilitair Centrum
- HO
- IC
- IIS
- ILO
- SGZ
- Studenten Serv.
- UB
- UvA Services

4. Wat voor dienstverband heeft u? (Indien u meerdere dienstverbanden heeft, het dienstverband met de grootste omvang aangeven.)

- dienstverband met de UvA voor onbepaalde tijd (vast contract)
- dienstverband met de UvA voor bepaalde tijd (tijdelijk contract)
- dienstverband met de UvA op tenure track
- dienstverband met de UvA als promovendus
- detacheringsovereenkomst
- uitzendovereenkomst
- overeenkomst van opdracht
- bursaal
- zelfstandige (met VAR-verklaring)
- overige

5. Hoeveel uren per week telt uw dienstverband?

6. Sinds wanneer werkt u in uw huidige dienstverband?

Jaar:

Maand:

7. Sinds wanneer werkt u onafgebroken voor de UvA (al dan niet in dienst van de UvA). Twee opeenvolgende contracten met een tussenpoos van maximaal zes maanden gelden als een onafgebroken periode.

Jaar:

Maand:

8. Hoeveel contracten heeft u sinds het onder vraag 6 genoemde moment gehad (inclusief uw huidige contract)?

- Eén
- Twee
- Drie
- Vier
- Vijf
- Meer dan vijf

9. Betreft uw huidige functie voornamelijk:

- Structurele werkzaamheden
- Vervanging van een andere medewerker
- Tijdelijke werkzaamheden

10. Wordt uw huidige functie gefinancierd uit:

- Interne middelen van de UvA (eerste geldstroom)
- Tijdelijke externe middelen (zoals een onderzoekssubsidie)
- Structurele externe middelen

[Vraag 11-13 alleen voor medewerkers zonder vaste aanstelling, zie vraag 3]

11. Is het type tijdelijk dienstverband of contract waarop u werkzaam bent gemotiveerd bij uw aanstelling?

- Ja, op grond van de kenmerken genoemd onder vraag 9 en 10
- Ja, op grond van andere redenen, namelijk
- Nee

12. Is er met u een afspraak gemaakt over eventuele voortzetting van uw aanstelling in de vorm van:

- Een vast dienstverband met de UvA (contract voor onbepaalde tijd)
- Een (volgend) tijdelijk dienstverband met de UvA
- Een (volgend) tijdelijk dienstverband, maar niet met de UvA
- Geen afspraak
- Overig, namelijk ...

13. Zijn er met u bijzondere afspraken gemaakt over uw rechten na afloop van uw dienstverband?

- Ja, afzien van het aanvragen van een werkloosheidsuitkering
- Ja, een boetebeding of anderszins inperkend beding
- Ja, een vaststellingsovereenkomst in aanvulling op de aanstelling of arbeidsovereenkomst
- Ja, doorwerken tijdens WW-periode tot volgend tijdelijk dienstverband na meer dan zes maanden
- Ja, anders, namelijk ...
- Nee

14. Hoe waarschijnlijk acht u het dat u over drie jaar nog bij de UvA werkzaam bent?

- Zeer waarschijnlijk
- Waarschijnlijk
- Niet waarschijnlijk en niet onwaarschijnlijk
- Onwaarschijnlijk
- Zeer onwaarschijnlijk

15. Hoe waarschijnlijk acht u het dat u binnen een jaar werkloos wordt?

- Zeer waarschijnlijk
- Waarschijnlijk
- Niet waarschijnlijk en niet onwaarschijnlijk
- Onwaarschijnlijk
- Zeer onwaarschijnlijk

16. Kunt u een rapportcijfer geven voor de UvA als werkgever (1-10)?

17. Hieronder volgt een aantal stellingen over uw huidige werk. Kunt u voor iedere stelling aangeven of u het er geheel mee eens bent, mee eens bent, niet eens en niet oneens bent, oneens bent of geheel oneens bent.

- a. Ik werk vaak langer door dan het aantal uren dat is vastgelegd in mijn aanstelling
- b. Er blijft werk liggen waar ik niet aan toekom
- c. Ik voel mij gewaardeerd binnen de UvA
- d. Ik word voldoende geïnformeerd over zaken die in mijn werkeenheid spelen
- e. Ik heb voldoende mogelijkheden om iets aan scholing te doen

- f. Ik kan voldoende deelnemen aan congressen en andere bijeenkomsten die voor mijn ontwikkeling van belang zijn
- g. Ik wordt voldoende ondersteund bij mijn loopbaanontwikkeling
- h. Ik hoop nog lang op de UvA te kunnen werken
- i. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan
- j. Ik ben enthousiast over mijn baan
- k. Aan het einde van een werkdag ben ik echt op
- l. Ik heb last (gehad) van lichamelijke of geestelijke klachten die verband houden met mijn werk
- m. Binnen mijn eenheid is men inhoudelijk betrokken bij elkaars werk
- n. Mijn werkeenheid kent een goede teamgeest en collegialiteit
 - Geheel eens
 - Mee eens
 - Niet eens en niet oneens
 - Oneens
 - Geheel oneens

Tot slot nog enkele vragen over uw persoonlijke achtergrond.

18. Wat is uw geslacht?

- Man
- vrouw

19. Wat is uw leeftijd?

..... jaar

20. Wat is uw hoogst voltooide opleidingsniveau?

- Lager onderwijs (vmbo, mavo, lts, mulo, vjno, etc.)
- Middelbaar onderwijs (mbo, havo, vwo, hbs, mms)
- Hoger beroepsonderwijs (hbo, hts, heao, etc.)
- Universitair – bachelordiploma
- Universitair – master, drs., ir., mr.
- Universitair – gepromoveerd (dr., phd)

Bijlage 2 Representativiteit enquête onder medewerkers

Om een indruk te krijgen van de representativiteit van de respondenten van de enquête onder de UvA medewerkers worden in Tabel 18 enkele kenmerken van de respondenten vergeleken met de totale populatie van UvA medewerkers op 1 juli 2015, exclusief student-assistenten en gasten. Hierbij dient men te bedenken dat de enquête in september 2015 is verzonden aan alle medewerkers die op 1 januari 2015 voor de UvA werkzaam waren. De reden hiervoor is, dat we alleen medewerkers wilden enquêteren die enige kennis van en ervaring met de UvA hadden doordat zij minimaal acht maanden bij de UvA hadden gewerkt. Dit verklaart (ten dele) de ondervertegenwoordiging van detachanten, uitzendkrachten en zelfstandigen onder de respondenten, al speelt mogelijk ook mee dat deze groepen medewerkers (en de categorie overige) zich minder verbonden voelen met de UvA en daardoor minder gemotiveerd waren om de enquête in te vullen.

Tabel 18 Samenstelling van de medewerkers van de UvA op 1-7-2015 en de respondenten van de enquête (% van totaal)

| | % van totaal | |
|------------------------------|--------------|---------|
| | Populatie | Enquête |
| <i>Dienstverband:</i> | | |
| Vast | 46,1 | 63,0 |
| Tijdelijk (incl. promovendi) | 33,8 | 30,4 |
| Promovendi | 13,1 | 7,1 |
| Tijdelijk excl. promovendi | 20,7 | 23,3 |
| Detachant | 5,5 | 2,5 |
| Uitzendkracht | 4,4 | 1,7 |
| Zelfst. | 3,1 | 1,5 |
| Overige | 7,1 | 0,9 |
| <i>Faculteit/dienst:</i> | | |
| FdR | 7,9 | 7,0 |
| FEB | 10,2 | 6,3 |
| FGW | 17,3 | 18,8 |
| FMG | 23,3 | 24,4 |
| FNWI | 26,6 | 19,1 |
| Administratief Centrum | 2,2 | 2,7 |
| AUC | 0,9 | 0,9 |
| Bestuur | 2,2 | 3,4 |
| Facilitair Centrum | 1,5 | 2,2 |
| IC | 2,5 | 3,5 |
| UB | 1,5 | 5,3 |
| O&O | 1,8 | 2,5 |
| overige | 2,0 | 3,9 |
| <i>Leeftijd:</i> | | |
| <25 | 4,1 | 1,0 |
| 25-34 | 32,7 | 27,5 |
| 35-44 | 23,4 | 25,3 |
| 45-54 | 18,6 | 21,1 |
| 55-64 | 19,0 | 23,8 |
| 65+ | 2,2 | 1,2 |

Wat de andere kenmerken betreft zijn de verschillen tussen de respondenten en de totale populatie niet bijzonder groot. Medewerkers van de FEB en de FNWI zijn ondervertegenwoordigd (hetgeen deels kan samenhangen met een groter aandeel buitenlandse medewerkers die de Nederlandse taal niet beheersen), medewerkers van de UB zijn oververtegenwoordigd. Naar leeftijd zien we een lichte oververtegenwoordiging van de iets oudere medewerkers.

De afwijkingen tussen de respondenten en het totale personeelsbestand zijn niet dusdanig groot dat deze reden zijn tot grote terughoudendheid bij de interpretatie van de enquêteresultaten.

Bijlage 3 Aanvullende tabellen

Tabel 19 Medewerkers naar dienstverband: OBP en WP, 1 januari 2015

| | absoluut | | | in % van totaal | | | in % van totaal PID | | |
|-----------------------|----------|------|--------|-----------------|-------|--------|---------------------|-------|--------|
| | OBP | WP | Totaal | OBP | WP | Totaal | OBP | WP | Totaal |
| PID | | | | | | | | | |
| Vast | 1628 | 1271 | 2899 | 47,0 | 24,7 | 33,7 | 77,4 | 42,2 | 56,6 |
| Tijdelijk | 476 | 1747 | 2223 | 13,7 | 34,1 | 25,9 | 22,6 | 57,9 | 43,4 |
| w.v. studentassistent | 188 | 31 | 219 | 5,4 | 0,6 | 2,5 | 8,9 | 1,0 | 4,3 |
| w.v. promovendus | 0 | 798 | 798 | 0,0 | 15,6 | 9,3 | 0,0 | 26,4 | 15,6 |
| Totaal PID | 2104 | 3018 | 5122 | 60,7 | 58,9 | 59,6 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| PNID | | | | | | | | | |
| Detachant | 187 | 196 | 383 | 5,4 | 3,8 | 4,5 | | | |
| Gast | 827 | 1383 | 2210 | 23,9 | 27,0 | 25,7 | | | |
| Bijz. hoogleraar | 0 | 135 | 135 | 0,0 | 2,6 | 1,6 | | | |
| Bursaal | 0 | 100 | 100 | 0,0 | 2,0 | 1,2 | | | |
| Inhuur gesubs.arbeid | 64 | 0 | 64 | 1,8 | 0,0 | 0,7 | | | |
| NWO-aangesteld | 0 | 42 | 42 | 0,0 | 0,8 | 0,5 | | | |
| Onbezoldigd | 1 | 64 | 65 | 0,0 | 1,2 | 0,8 | | | |
| Stagiair | 23 | 0 | 23 | 0,7 | 0,0 | 0,3 | | | |
| Uitzendkracht | 246 | 30 | 276 | 7,1 | 0,6 | 3,2 | | | |
| Zelfst. | 14 | 160 | 174 | 0,4 | 3,1 | 2,0 | | | |
| Totaal PNID | 1362 | 2110 | 3472 | 39,3 | 41,1 | 40,4 | | | |
| Totaal | 3466 | 5128 | 8594 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | | | |

Tabel 20 Medewerkers naar dienstverband en geslacht, 1 januari 2015

| | absoluut | | | in % van totaal | | | in % van totaal PID | | |
|-----------------------|----------|-------|--------|-----------------|-------|--------|---------------------|-------|--------|
| | Man | Vrouw | Totaal | Man | Vrouw | Totaal | Man | Vrouw | Totaal |
| PID | | | | | | | | | |
| Vast | 1502 | 1397 | 2899 | 33,3 | 34,0 | 33,7 | 58,2 | 55,0 | 56,6 |
| Tijdelijk | 1079 | 1144 | 2223 | 24,0 | 27,9 | 25,9 | 41,8 | 45,0 | 43,4 |
| w.v. studentassistent | 96 | 123 | 219 | 2,1 | 3,0 | 2,5 | 3,7 | 4,8 | 4,3 |
| w.v. promovendus | 406 | 392 | 798 | 9,0 | 9,6 | 9,3 | 15,7 | 15,4 | 15,6 |
| Totaal PID | 2581 | 2541 | 5122 | 57,4 | 62,0 | 59,6 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| PNID | | | | | | | | | |
| Detachant | 172 | 211 | 383 | 3,8 | 5,1 | 4,5 | | | |
| Gast | 1200 | 1010 | 2210 | 26,7 | 24,6 | 25,7 | | | |
| Bijz. hoogleraar | 102 | 33 | 135 | 2,3 | 0,8 | 1,6 | | | |
| Bursaal | 45 | 55 | 100 | 1,0 | 1,3 | 1,2 | | | |
| Inhuur gesubs.arbeid | 51 | 13 | 64 | 1,1 | 0,3 | 0,7 | | | |
| NWO-aangesteld | 31 | 11 | 42 | 0,7 | 0,3 | 0,5 | | | |
| Onbezoldigd | 54 | 11 | 65 | 1,2 | 0,3 | 0,8 | | | |
| Stagiair | 8 | 15 | 23 | 0,2 | 0,4 | 0,3 | | | |
| Uitzendkracht | 122 | 154 | 276 | 2,7 | 3,8 | 3,2 | | | |
| Zelfst. | 127 | 47 | 174 | 2,8 | 1,1 | 2,0 | | | |
| Totaal PNID | 1912 | 1560 | 3472 | 42,6 | 38,0 | 40,4 | | | |
| Totaal | 4493 | 4101 | 8594 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | | | |

Tabel 21 Medewerkers naar dienstverband en leeftijd, 1 januari 2015

| | absoluut | | | | | | | in % van totaal | | | | | | |
|------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-----|--------|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | 18-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65+ | Totaal | 18-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65+ | Totaal |
| PID | | | | | | | | | | | | | | |
| Vast | 5 | 259 | 833 | 831 | 935 | 2 | 2865 | 1,1 | 9,6 | 44,9 | 55,0 | 64,7 | 0,4 | 33,8 |
| Tijdelijk | 246 | 1426 | 393 | 104 | 28 | 21 | 2218 | 52,7 | 52,6 | 21,2 | 6,9 | 1,9 | 4,4 | 26,2 |
| w.v. | | | | | | | | | | | | | | |
| promovendus | 49 | 695 | 44 | 9 | 1 | 0 | 798 | 10,5 | 25,6 | 2,4 | 0,6 | 0,1 | 0,0 | 9,4 |
| w.v. | | | | | | | | | | | | | | |
| studentassistent | 159 | 55 | 2 | 0 | 0 | 0 | 216 | 34,0 | 2,0 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,5 |
| Totaal PID | 251 | 1685 | 1226 | 935 | 963 | 23 | 5083 | 53,7 | 62,1 | 66,0 | 61,8 | 66,7 | 4,8 | 60,0 |
| PNID | | | | | | | | | | | | | | |
| Detachant | 37 | 136 | 88 | 57 | 45 | 12 | 375 | 7,9 | 5,0 | 4,7 | 3,8 | 3,1 | 2,5 | 4,4 |
| Gast/onbezoldigd | 32 | 671 | 420 | 384 | 319 | 392 | 2218 | 6,9 | 24,7 | 22,6 | 25,4 | 22,1 | 81,4 | 26,2 |
| Bijz. hoogleraar | 0 | 2 | 16 | 52 | 57 | 8 | 135 | 0,0 | 0,1 | 0,9 | 3,4 | 3,9 | 1,7 | 1,6 |
| Bursaal | 1 | 75 | 16 | 6 | 0 | 0 | 98 | 0,2 | 2,8 | 0,9 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 1,2 |
| Inhuur gesubs. | | | | | | | | | | | | | | |
| arbeid | 3 | 0 | 5 | 11 | 25 | 20 | 64 | 0,6 | 0,0 | 0,3 | 0,7 | 1,7 | 4,1 | 0,8 |
| NWO-aangesteld | 5 | 34 | 2 | 0 | 0 | 1 | 42 | 1,1 | 1,3 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,5 |
| Stagiair | 10 | 8 | 2 | 0 | 1 | 1 | 22 | 2,1 | 0,3 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,2 | 0,3 |
| Uitzendkracht | 126 | 83 | 35 | 8 | 4 | 9 | 265 | 27,0 | 3,1 | 1,9 | 0,5 | 0,3 | 1,9 | 3,1 |
| Zelfst. | 2 | 18 | 47 | 59 | 30 | 16 | 172 | 0,4 | 0,7 | 2,5 | 3,9 | 2,1 | 3,3 | 2,0 |
| Totaal PNID | 216 | 1027 | 631 | 577 | 481 | 459 | 3391 | 46,3 | 37,9 | 34,0 | 38,2 | 33,3 | 95,2 | 40,0 |
| Totaal | 467 | 2712 | 1857 | 1512 | 1444 | 482 | 8474 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Tabel 22 Medewerkers naar dienstverband en faculteit/dienst, 1 januari 2015

| | absoluut | | | | | | | In % van totaal | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----------|-----|------|------|------|------------------|---------|-----------------|-------|-------|-------|-------|------------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------|---------|--|
| | FdR | FEB | FGW | FMG | FNWI | O&O ^a | Overige | FdR | FEB | FGW | FMG | FNWI | O&O ^a | Overige | FdR | FEB | FGW | FMG | FNWI | O&O ^a | Overige | |
| PID | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Vast | 238 | 214 | 496 | 515 | 563 | 90 | 781 | 41,5 | 31,8 | 32,4 | 29,0 | 27,1 | 14,4 | 58,3 | 57,7 | 58,2 | 54,5 | 41,5 | 45,0 | 97,8 | 92,3 | |
| Tijdelijk | 174 | 154 | 414 | 726 | 688 | 2 | 65 | 30,3 | 22,9 | 27,0 | 40,9 | 33,2 | 0,3 | 4,8 | 42,2 | 41,8 | 45,5 | 58,5 | 55,0 | 2,2 | 7,7 | |
| w.v. studentassistent | 20 | 1 | 49 | 86 | 63 | 0 | 0 | 3,5 | 0,1 | 3,2 | 4,8 | 3,0 | 0,0 | 0,0 | 4,9 | 0,3 | 5,4 | 6,9 | 5,0 | 0,0 | 0,0 | |
| promovendus | 52 | 61 | 165 | 191 | 324 | 2 | 3 | 9,1 | 9,1 | 10,8 | 10,8 | 15,6 | 0,3 | 0,2 | 12,6 | 16,6 | 18,1 | 15,4 | 25,9 | 2,2 | 0,4 | |
| Totaal PID | 412 | 368 | 910 | 1241 | 1251 | 92 | 848 | 71,8 | 54,7 | 59,4 | 70,0 | 60,4 | 14,7 | 63,1 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | |
| PNID | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bijz. hoogleraar | 23 | 7 | 26 | 40 | 38 | 1 | 0 | 4,0 | 1,0 | 1,7 | 2,3 | 1,8 | 0,2 | 0,0 | | | | | | | | |
| Bursaal | 2 | 0 | 0 | 40 | 58 | 0 | 0 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 2,3 | 2,8 | 0,0 | 0,0 | | | | | | | | |
| Detachant | 12 | 21 | 116 | 45 | 94 | 7 | 88 | 2,1 | 3,1 | 7,6 | 2,5 | 4,5 | 1,1 | 6,6 | | | | | | | | |
| Gast | 94 | 94 | 424 | 393 | 437 | 515 | 253 | 16,4 | 14,0 | 27,7 | 22,2 | 21,1 | 82,1 | 18,8 | | | | | | | | |
| Inhuur gesubs.arbeid | 0 | 2 | 4 | 1 | 16 | 0 | 41 | 0,0 | 0,3 | 0,3 | 0,1 | 0,8 | 0,0 | 3,1 | | | | | | | | |
| NWO-aangesteld | 0 | 0 | 0 | 0 | 42 | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 0,0 | 0,0 | | | | | | | | |
| Onbezoldigd | 10 | 9 | 25 | 0 | 19 | 0 | 2 | 1,7 | 1,3 | 1,6 | 0,0 | 0,9 | 0,0 | 0,1 | | | | | | | | |
| Stagiair | 4 | 0 | 1 | 1 | 5 | 1 | 11 | 0,7 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,8 | | | | | | | | |
| Uitzendkracht | 12 | 48 | 14 | 4 | 99 | 11 | 88 | 2,1 | 7,1 | 0,9 | 0,2 | 4,8 | 1,8 | 6,6 | | | | | | | | |
| Zelfst. | 5 | 124 | 12 | 9 | 12 | 0 | 12 | 0,9 | 18,4 | 0,8 | 0,5 | 0,6 | 0,0 | 0,9 | | | | | | | | |
| Totaal PNID | 162 | 305 | 622 | 533 | 820 | 535 | 495 | 28,2 | 45,3 | 40,6 | 30,0 | 39,6 | 85,3 | 36,9 | | | | | | | | |
| Totaal | 574 | 673 | 1532 | 1774 | 2071 | 627 | 1343 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | | | | | | | | |

^aOnderwijs- en onderzoeksinstituten: ACTA, Asser Instituut, Cedla, IIS, ILO

Tabel 23 Logistische regressie van de overgang naar een vast dienstverband

| | Model 1 (PID & PNID, excl. promovendi en studentassistenten) | | | Model 2 (PID, tijdelijk contract) | | |
|--|--|--------|---------------|-----------------------------------|---------|---------------|
| | B | exp(B) | standaardfout | B | exp(B) | standaardfout |
| <i>aantal voorafgaande dienstverbanden (ref.=1)</i> | | | | | | |
| 2 | -0,152 | 0,859 | 0,124 | -0,118 | 0,889 | 0,150 |
| 3 | -0,306 | 0,737 | 0,178 | -0,268 | 0,765 | 0,213 |
| 4 | -0,472 | 0,624 | 0,256 | -0,560 | 0,571 | 0,325 |
| 5 | -0,385 | 0,680 | 0,247 | -0,218 | 0,805 | 0,305 |
| <i>aantal jaar in dienst (ref.= minder dan 0,5 jaar)</i> | | | | | | |
| | *** | | | *** | | |
| 0,5-1 jaar | 1,433 | 4,189 | 0,227 | 1,704 | 5,495 | 0,431 |
| 1-<2 jaar | 2,274 | 9,721 | 0,197 | 3,268 | 26,262 | 0,330 |
| 2-<3 jaar | 2,625 | 13,811 | 0,215 | 3,578 | 35,804 | 0,348 |
| 3-<4 jaar | 2,870 | 17,644 | 0,225 | 3,888 | 48,813 | 0,362 |
| 4-<5 jaar | 1,952 | 7,041 | 0,231 | 2,897 | 18,116 | 0,361 |
| 5-<6 jaar | 3,015 | 20,387 | 0,239 | 4,192 | 66,162 | 0,370 |
| 6-<7 jaar | 3,482 | 32,535 | 0,295 | 3,182 | 24,106 | 1,205 |
| =>7 jaar | 3,576 | 35,715 | 0,265 | 5,073 | 159,728 | 0,404 |
| <i>voorige dienstverband (ref.= tijdelijk)</i> | | | | | | |
| | *** | | | *** | | |
| tijdelijk met uitzicht op vast/tenure | 3,202 | 24,592 | 0,216 | 3,536 | 34,316 | 0,255 |
| uitzendkracht | -2,047 | 0,129 | 0,261 | | | |
| detachant | -1,678 | 0,187 | 0,161 | | | |
| gast/onbezoldigd | -2,480 | 0,084 | 0,186 | | | |
| zelfst. | -2,850 | 0,058 | 1,048 | | | |
| bijz.hoogleraar | -1,650 | 0,192 | 0,537 | | | |
| inhuur gesubs. | -2,755 | 0,064 | 0,742 | | | |
| NWO | -1,304 | 0,272 | 1,023 | | | |
| overig | -17,068 | 0,000 | 1094,954 | | | |
| <i>geslacht (ref.= man)</i> | | | | | | |
| vrouw | 0,103 | 1,109 | 0,100 | -0,055 | 0,946 | 0,121 |
| <i>leeftijd (ref.= <25 jaar)</i> | | | | | | |
| | *** | | | *** | | |
| 25-29 jaar | 1,139 | 3,125 | 0,343 | 1,458 | 4,299 | 0,443 |
| 30-34 jaar | 1,887 | 6,601 | 0,342 | 2,187 | 8,906 | 0,443 |
| 35-44 jaar | 2,373 | 10,724 | 0,339 | 2,679 | 14,568 | 0,443 |
| 45-54 jaar | 2,796 | 16,382 | 0,352 | 3,110 | 22,43 | 0,466 |
| => 55 jaar | 1,646 | 5,188 | 0,383 | 2,209 | 9,106 | 0,503 |

-Vervolg tabel 23-

| | Model 1 (PID & PNID, excl. promovendi en studentassistenten) | | | Model 2 (PID, tijdelijk contract) | | |
|-------------------------------------|--|--------|---------------|-----------------------------------|--------|---------------|
| | B | exp(B) | standaardfout | B | exp(B) | standaardfout |
| <i>jaar (ref.= 2005)</i> | *** | | | *** | | |
| 2006 | 0,050 | 1,051 | 0,143 | 0,028 | 1,029 | 0,167 |
| 2007 | -0,241 | 0,786 | 0,160 | -0,180 | 0,835 | 0,187 |
| 2008 | -0,547 | 0,578 | 0,186 | -0,434 | 0,648 | 0,223 |
| 2009 | -0,927 | 0,396 | 0,213 | -1,360 | 0,257 | 0,286 |
| 2010 | -1,271 | 0,281 | 0,266 | -1,609 | 0,200 | 0,357 |
| 2011 | -1,790 | 0,167 | 0,305 | -1,515 | 0,220 | 0,342 |
| 2012 | -1,800 | 0,165 | 0,286 | -2,092 | 0,123 | 0,417 |
| 2013 | -3,308 | 0,037 | 0,446 | -3,767 | 0,023 | 0,626 |
| 2014 | -2,954 | 0,052 | 0,403 | -3,503 | 0,030 | 0,567 |
| 2015 | -0,257 | 0,774 | 0,402 | -0,693 | 0,500 | 0,774 |
| <i>Faculteit/dienst (ref.= FdR)</i> | *** | | | *** | | |
| FEB | -0,017 | 0,983 | 0,207 | -0,114 | 0,892 | 0,238 |
| FGW | -0,356 | 0,7 | 0,191 | -0,076 | 0,927 | 0,221 |
| FMG | -0,310 | 0,733 | 0,176 | -0,142 | 0,868 | 0,198 |
| FNWI | -0,755 | 0,47 | 0,188 | -0,733 | 0,480 | 0,216 |
| onderwijs- of onderzoeksinstituut | 0,648 | 1,911 | 0,216 | 0,807 | 2,240 | 0,248 |
| overig | 0,851 | 2,343 | 0,198 | 1,343 | 3,830 | 0,24 |
| <i>Vakgebied (ref. = OBP)</i> | *** | | | *** | | |
| WP | -0,688 | 0,005 | 0,122 | -0,929 | 0,395 | 0,153 |
| WP na 6 jaar | | | | 1,752 | 5,765 | 1,201 |
| OBP na 4 jaar | | | | 0,884 | 2,421 | 0,451 |
| Constante | -5,363 | | 0,395 | -6,546 | 0,001 | 0,553 |

Significantie: *** p<0,01.

Tabel 24 Regressieanalyse opvattingen over werk

| | Organisatie tevredenheid | | Ontwikkelingsmogelijkheid | | Werk tevredenheid | | Werkdruk | |
|------------------------------|--------------------------|---------------|---------------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------|---------------|
| | waargenomen | gecontroleerd | waargenomen | gecontroleerd | waargenomen | gecontroleerd | waargenomen | gecontroleerd |
| <i>dienstverband</i> | | | | *** | | | | * |
| vast | 6,4 | 6,4 | 6,0 | 5,9 | 7,1 | 7,2 | 6,0 | 6,0 |
| tijdelijk | 6,1 | 6,1 | 5,2 | 5,5 | 7,2 | 7,1 | 6,0 | 5,9 |
| promovendus | 6,5 | 6,6 | 6,5 | 5,7 | 6,9 | 7,1 | 6,4 | 6,0 |
| uitzend/detach. | 6,0 | 5,9 | 4,4 | 4,6 | 6,9 | 7,0 | 5,3 | 5,8 |
| overig | 5,8 | 6,2 | 4,4 | 5,0 | 7,5 | 7,6 | 4,8 | 4,8 |
| <i>aantal contracten</i> | | | | | | | | |
| 1 | 6,5 | 6,5 | 6,2 | 5,9 | 7,3 | 7,3 | 5,8 | 5,8 |
| 2 | 6,5 | 6,4 | 5,9 | 5,8 | 7,1 | 7,1 | 5,9 | 5,9 |
| 3 | 6,2 | 6,3 | 5,5 | 5,7 | 7,2 | 7,2 | 5,9 | 5,9 |
| 4 | 5,8 | 5,9 | 5,2 | 5,6 | 6,8 | 6,8 | 6,3 | 6,2 |
| 5 | 5,8 | 5,9 | 4,8 | 5,3 | 6,8 | 6,8 | 6,3 | 6,4 |
| >5 | 6,1 | 6,2 | 4,8 | 5,3 | 7,1 | 6,9 | 6,3 | 6,3 |
| <i>duur huidige contract</i> | | ** | | | | * | | * |
| <0,5 jaar | 6,4 | 6,8 | 4,9 | 5,7 | 7,3 | 7,5 | 5,8 | 5,6 |
| 0,5-1 jaar | 6,5 | 6,6 | 5,6 | 5,8 | 7,4 | 7,4 | 5,7 | 5,6 |
| 1-2 jaar | 6,4 | 6,5 | 5,8 | 6,0 | 7,3 | 7,5 | 5,9 | 5,7 |
| 2-5 jaar | 6,3 | 6,4 | 5,9 | 6,0 | 7,1 | 7,1 | 6,2 | 6,0 |
| 5-10 jaar | 6,2 | 6,0 | 5,7 | 5,4 | 6,9 | 6,8 | 6,0 | 6,3 |
| >10 jaar | 6,3 | 6,1 | 6,0 | 5,6 | 7,1 | 6,9 | 5,9 | 6,0 |
| <i>dienstjaren bij UvA</i> | | | | | | | | |
| <1 jaar | 6,7 | 6,5 | 6,0 | 6,0 | 7,7 | 7,5 | 5,5 | 5,9 |
| 1-2 jaar | 6,7 | 6,4 | 5,9 | 5,8 | 7,2 | 7,0 | 5,7 | 6,0 |
| 2-5 jaar | 6,3 | 6,2 | 5,5 | 5,5 | 7,1 | 7,1 | 6,0 | 5,9 |
| 5-10 jaar | 6,2 | 6,3 | 5,6 | 5,6 | 7,1 | 7,2 | 6,0 | 5,8 |
| 10-20 jaar | 6,3 | 6,3 | 5,8 | 5,8 | 7,1 | 7,1 | 6,0 | 6,0 |
| >20 jaar | 6,3 | 6,4 | 6,1 | 6,0 | 7,1 | 7,1 | 6,0 | 6,1 |
| <i>deeltijdfactor</i> | | | | *** | | ** | | *** |
| <=0,25 fte | 6,1 | 6,3 | 4,7 | 5,5 | 7,2 | 6,9 | 5,5 | 5,5 |
| 0,25-0,5 fte | 6,3 | 6,6 | 4,8 | 5,6 | 7,6 | 7,5 | 5,3 | 5,2 |
| 0,5-0,75 fte | 6,1 | 6,2 | 5,2 | 5,6 | 7,0 | 7,1 | 5,7 | 5,8 |
| 0,75-0,98 fte | 6,3 | 6,3 | 5,6 | 5,5 | 6,8 | 6,9 | 5,7 | 5,9 |
| 1 fte | 6,5 | 6,4 | 6,3 | 6,0 | 7,3 | 7,3 | 6,3 | 6,2 |

-Vervolg tabel 24-

| | Organisatie tevredenheid | | Ontwikkelingsmogelijkheid | | Werk tevredenheid | | Werkdruk | |
|----------------------------------|--------------------------|---------------|---------------------------|---------------|-------------------|---------------|-------------|---------------|
| | waargenomen | gecontroleerd | waargenomen | gecontroleerd | waargenomen | gecontroleerd | waargenomen | gecontroleerd |
| <i>functie</i> | | *** | | *** | | | | *** |
| (bijz.)hoogleraar/UHD | 6,9 | 6,6 | 6,3 | 5,8 | 7,8 | 7,5 | 6,8 | 6,6 |
| UD | 6,1 | 5,9 | 5,2 | 5,1 | 7,6 | 7,4 | 6,9 | 6,6 |
| docent | 5,9 | 5,8 | 4,4 | 4,8 | 7,3 | 7,2 | 6,1 | 6,2 |
| promovendus | 6,5 | 6,1 | 6,6 | 6,7 | 7,0 | 7,0 | 6,4 | 6,2 |
| overig WP | 5,8 | 5,8 | 5,7 | 5,8 | 6,9 | 6,8 | 6,1 | 6,4 |
| onderz./onderw. | 6,2 | 6,3 | 5,7 | 5,8 | 6,8 | 7,0 | 5,4 | 5,5 |
| onderst. | | | | | | | | |
| administr./secret. | 6,5 | 6,9 | 6,0 | 6,3 | 6,8 | 6,9 | 5,0 | 5,1 |
| managemen- | 6,8 | 6,9 | 6,5 | 6,3 | 7,0 | 7,1 | 5,5 | 5,4 |
| tonderst. | | | | | | | | |
| ICT | 6,4 | 6,7 | 6,2 | 6,0 | 6,8 | 6,8 | 5,0 | 5,1 |
| P&O, PR | 6,7 | 6,9 | 6,2 | 6,1 | 7,1 | 7,2 | 5,5 | 5,5 |
| overig OBP | 6,4 | 6,7 | 6,3 | 6,2 | 7,1 | 7,2 | 5,4 | 5,5 |
| <i>faculteit/dienst</i> | | *** | | *** | | | | * |
| FdR | 6,3 | 6,4 | 5,3 | 5,3 | 7,3 | 7,3 | 6,0 | 5,8 |
| FEB | 5,9 | 5,9 | 5,4 | 5,4 | 6,7 | 6,7 | 5,9 | 5,8 |
| FGW | 6,1 | 6,2 | 5,1 | 5,4 | 7,3 | 7,2 | 6,5 | 6,3 |
| FMG | 6,2 | 6,3 | 5,6 | 5,6 | 7,2 | 7,1 | 6,1 | 5,9 |
| FNWI | 6,9 | 6,8 | 6,5 | 6,3 | 7,3 | 7,3 | 6,0 | 6,0 |
| onderzoeks- en | 6,7 | 7,0 | 5,0 | 5,5 | 7,1 | 7,2 | 5,9 | 5,9 |
| onderwijsinstituten | | | | | | | | |
| UB | 6,3 | 6,3 | 5,9 | 5,9 | 6,7 | 7,0 | 5,2 | 5,7 |
| overig | 6,1 | 5,8 | 6,3 | 5,9 | 6,9 | 7,1 | 5,2 | 5,7 |
| <i>leeftijd</i> | | | | | | *** | | |
| <35 jaar | 6,3 | 6,4 | 5,6 | 5,7 | 7,0 | 7,0 | 5,9 | 6,1 |
| 35-44 jaar | 6,3 | 6,4 | 5,7 | 5,9 | 7,1 | 7,2 | 6,1 | 6,0 |
| 45-54 jaar | 6,5 | 6,5 | 5,8 | 5,7 | 7,5 | 7,5 | 5,9 | 6,0 |
| 55+ jaar | 6,2 | 6,1 | 5,9 | 5,6 | 7,0 | 7,0 | 5,8 | 5,7 |
| <i>geslacht</i> | | | | | | | | *** |
| man | 6,4 | 6,4 | 5,9 | 5,8 | 7,3 | 7,2 | 5,8 | 5,6 |
| vrouw | 6,2 | 6,3 | 5,6 | 5,7 | 7,0 | 7,1 | 6,0 | 6,2 |
| <i>salarisschaal^a</i> | | *** | | *** | | * | | *** |
| | | 0,08 | | 0,14 | | 0,05 | | 0,08 |
| R ² | | 0,10 | | 0,20 | | 0,10 | | 0,20 |

^a Aangezien het hier een continue variabele (covariaat) betreft, is de regressiecoëfficiënt opgenomen.

In de regressieanalyse zijn voor elke variabele de *missings* als een aparte categorie meegenomen; deze zijn echter niet in de tabel vermeld.

Significatieniveau: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Tabel 25 Regressieanalyse van het rapportcijfer voor de UvA als werkgever

| | waargenomen | gecontroleerd |
|------------------------------|-------------|---------------|
| <i>dienstverband</i> *** | | |
| vast | 7,1 | 7,1 |
| tijdelijk | 6,2 | 6,3 |
| promovendus | 6,9 | 6,9 |
| uitzend/detach. | 5,8 | 5,7 |
| overig | 6,1 | 6,3 |
| <i>aantal contracten</i> *** | | |
| 1 | 7,2 | 7,0 |
| 2 | 6,9 | 6,9 |
| 3 | 6,7 | 6,9 |
| 4 | 6,5 | 6,7 |
| 5 | 5,8 | 6,1 |
| 6 >5 | 5,9 | 6,3 |
| <i>duur huidige contract</i> | | |
| <0,5 jaar | 6,2 | 6,9 |
| 0,5-1 jaar | 6,9 | 7,0 |
| 1-2 jaar | 6,7 | 6,9 |
| 2-5 jaar | 6,8 | 6,8 |
| 5-10 jaar | 7,0 | 6,7 |
| >10 jaar | 7,1 | 6,8 |
| <i>dienstjaren bij UvA</i> | | |
| <1 jaar | 7,1 | 7,2 |
| 1-2 jaar | 6,8 | 6,9 |
| 2-5 jaar | 6,6 | 6,8 |
| 5-10 jaar | 6,8 | 6,8 |
| 10-20 jaar | 7,0 | 6,8 |
| >20 jaar | 7,1 | 6,9 |
| <i>deeltijdfactor</i> * | | |
| $\leq 0,25$ fte | 6,4 | 7,3 |
| 0,25-0,5 fte | 6,4 | 7,1 |
| 0,5-0,75 fte | 6,5 | 6,7 |
| 0,75-0,98 fte | 6,9 | 6,8 |
| 1 fte | 7,0 | 6,9 |

-Vervolg tabel 25-

| | waargenomen | gecontroleerd |
|---------------------------------------|-------------|---------------|
| <i>functie</i> | | *** |
| (bijz.)hoogleraar/UHD | 7,1 | 6,7 |
| UD | 6,4 | 6,4 |
| docent | 5,9 | 6,2 |
| promovendus | 6,8 | 6,6 |
| overig WP | 6,5 | 6,7 |
| Onderz./onderw. onderst. | 7,1 | 7,0 |
| Administ./secret. | 7,3 | 7,5 |
| Managementonderst. | 7,5 | 7,4 |
| ICT | 7,6 | 7,4 |
| P&O, PR | 7,4 | 7,4 |
| overig OBP | 7,3 | 7,3 |
| <i>faculteit/dienst</i> | | *** |
| FdR | 6,7 | 6,7 |
| FEB | 6,6 | 6,7 |
| FGW | 6,2 | 6,5 |
| FMG | 6,8 | 7,0 |
| FNWI | 7,2 | 7,1 |
| Onderzoeks- en onderwijsinstituten | 6,7 | 7,0 |
| UB | 7,2 | 6,9 |
| overig | 7,4 | 6,8 |
| <i>leeftijd</i> | | * |
| <35 jaar | 6,7 | 7,1 |
| 35-44 jaar | 6,7 | 6,8 |
| 45-54 jaar | 7,0 | 6,8 |
| 55+ jaar | 6,9 | 6,6 |
| <i>geslacht</i> | | |
| Man | 6,9 | 6,8 |
| Vrouw | 6,8 | 6,8 |
| | | *** |
| salarisschaal | | 0,064 |
| R ² | | 0,233 |

Significatieniveau: * p<0,1; ** p<0,05; *** p<0,01

Tabel 26 Regressieanalyse met interactie tussen dienstverband en aantal contracten

| | Organisatie- tevredenheid | | Ontwikkelings- mogelijkheid | | Werk- tevredenheid | | Werkdruk | |
|--------------------------|------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------|-----------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| | waar- genomen | gecon- troleerd | waar- genomen | gecon- troleerd | waar- genomen | gecon- troleerd | waar- genomen | gecon- troleerd |
| | | *** | | *** | | ** | | |
| Vast contract | 6,4 | 6,4 | 6,0 | 5,9 | 7,1 | 7,2 | 5,9 | 6,0 |
| <i>aantal contracten</i> | | | | | | | | |
| 1 | 6,7 | 6,6 | 6,2 | 5,9 | 7,5 | 7,5 | 5,8 | 5,6 |
| 2 | 6,1 | 6,0 | 5,5 | 5,5 | 6,9 | 6,9 | 6,0 | 5,9 |
| 3 | 6,2 | 6,3 | 5,1 | 5,4 | 7,2 | 7,2 | 5,9 | 5,8 |
| 4 | 5,5 | 5,6 | 4,6 | 5,1 | 6,6 | 6,6 | 6,3 | 6,2 |
| 5 | 5,7 | 5,9 | 4,3 | 5,0 | 6,7 | 6,6 | 5,7 | 6,1 |
| >5 | 5,6 | 5,7 | 3,8 | 4,4 | 7,2 | 7,1 | 5,9 | 5,9 |

In de regressieanalyse zijn ook de volgende variabelen opgenomen: duur huidige contract, aantal dienstjaren bij UvA, deeltijdfactor, functie, faculteit/dienst, salarisschaal, leeftijd, geslacht

Significatieniveau: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

AIAS Working Paper Series

The AIAS working paper series consists of several publications of A IAS staff and AIAS guests on a wide variety of subjects in the fields of labour economics, sociology of work, labour law, and health and safety.

ISSN online 2213-4980

ISSN print 1570-3185

Information on AIAS

AIAS is an institute for multidisciplinary research and teaching at the University of Amsterdam. Founded in 1998, it brings together the University's expertise in labour studies.

AIAS research focuses on the analysis of labour markets, social security incomes, institutions and governance. It combines various approaches from sociology, law, economics, medical sciences and political sciences. Some of our research programmes are:

- GINI Growing Inequalities' Impacts
- Flex work research centre
- WageIndicator
- Free Choice in Pensions
- EDUWORKS

AIAS offers tailor-made in-company courses in the field of HRM, Inequality and solidarity, labour market development, labour relations etc.

Annually AIAS organizes conference about ongoing research and current trends.

Furthermore several (lunch) seminars and workshops take place during the year, offering interesting opportunities for the exchange and deliberation of research on labour issues between researchers from all over the world. AIAS has a major collection of academic socio-economic data in the field of labour relations, labour organizations, employment and working conditions in the Netherlands and abroad.

AIAS and its staff contribute to society on many subjects, for different audiences and in varying formats (articles, books, reports, interviews, presentations etc.) Next to this 'Working Papers' Series, we also have the 'Industrial Relations in the Netherlands' Series and the 'GINI Discussion Paper' Series which also addresses a great variety of topics.

University of Amsterdam Amsterdam Institute for Advanced labour Studies

Postal address

PO Box 94025
1090 GA Amsterdam
The Netherlands

Visiting address

Roetersstraat 31
1018 WB Amsterdam
The Netherlands

☎ +31 20 525 4199

📠 +31 20 525 4301

✉ aias@uva.nl

🌐 www.uva-aias.net

