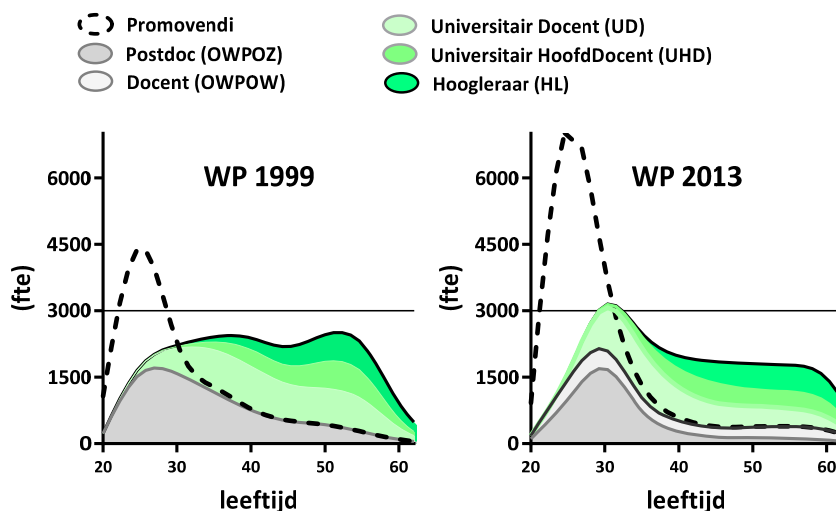


Personele ontwikkelingen aan de Nederlandse universiteiten 1999-2013 VAWO – vakbond voor de wetenschap

De ‘wegwerponderzoeker’

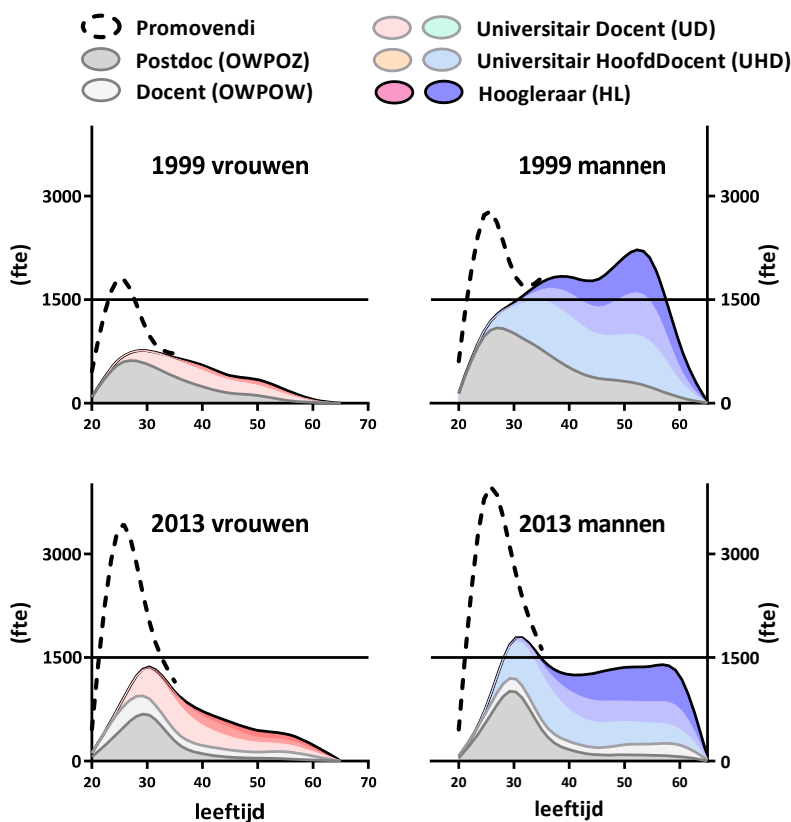
Al vijftien jaar geleden is de problematiek van de wegwerponderzoeker aangekaart. Instellingen bleken toen al minder en minder bereid om gepromoveerde onderzoekers een carrièreperspectief te bieden. Aanvankelijk gold dat vooral voor contractonderzoekers die tegen de wettelijke grenzen van maximaal drie contractverleningen of zes jaar contracttijd aanliepen. Zelfs bij voldoende financiële middelen bleken instellingen er de voorkeur aan te geven om nieuwe onderzoekers aan te nemen, in plaats van zittende onderzoekers een vast contract aan te bieden. Intussen is dit risicomijdend gedrag (in organisatietermen: vergroting van de ‘flexibele schil’) ook van toepassing op de traditionele academische posities die verantwoordelijk zijn voor het verzorgen van het academische onderwijs: steeds meer universitaire (hoofd)docenten worden aangenomen in tijdelijke dienst, vaak met verwijzing naar de ‘grillige’ studentenaantallen. Juist deze groep is verantwoordelijk voor de kerntaken van de universiteit (structurele werkzaamheden) en zou dientengevolge ook - in principe – een contract voor onbepaalde tijd moeten hebben. Het gevolg van dit aanstellingsbeleid is dat de Nederlandse universiteiten een niet te rechtvaardigen hoog flexibel aandeel in het personeelsbestand kennen. Dat geldt overigens alleen voor het WP (Wetenschappelijk Personeel) waarvan inmiddels ruim 41%, exclusief de promovendi, in tijdelijke dienst is (in 1999 was dit 25%); het OBP (Ondersteunend en Beheerspersoneel) kent juist een laag flexibel aandeel (13% in tijdelijke dienst).

Figuur 1a: Opbouw wetenschappelijk personeel aan de Nederlandse universiteiten naar leeftijd en functie in 1999 en 2013 in absolute aantallen fte (bron: WOPI cijfers VSNU)



Hoewel de tweede geldstroom veel talent een extra kans heeft gegeven, heeft het nauwelijks bijgedragen aan het versterken van het carrièreperspectief. Dat heeft te maken met twee trends binnen het functiehuis. Aan de ene kant is het aantal promovendi sterk toegenomen (met ca 90% sedert 1999). Aan de andere kant is het aantal vaste plekken dat beschikbaar is voor aanstormend talent eerder af- dan toegenomen. De reden hiervoor is dat instellingen vasthouden aan een formatiebestel dat gebaseerd is op de eerste geldstroom. Tot welke mate van kapitaalvernietiging dit leidt, naast persoonlijke frustraties en het verspillen van talent, valt moeilijk te zeggen, maar de cijfers laten zien dat het functiehuis een steeds nauwere fuik vertoont. Deze trends lijken ondanks de goede intenties en incidentele maatregelen de vrouwelijke wetenschappers in sterkere mate te treffen dan hun mannelijke collega's.

Figuur 1b: Opbouw wetenschappelijk personeel aan de Nederlandse universiteiten naar geslacht, leeftijd en functie in 1999 en 2013 in absolute aantallen fte (bron: WOPI cijfers VSNU)



Managersuniversiteit

Bij de universiteiten werken steeds meer medewerkers met coördinerende en bestuursfuncties. In de universitaire personeelsbestanden zijn deze terug te vinden in de categorie OBP (Ondersteunend en Beheerspersoneel) vanaf schaal 10 (d.w.z. coördinatoren, afdelingshoofden, directeuren en controllers). In absolute aantallen is deze groep (totaal 7264 fte) nu ruim 2,5 maal zo groot als het totaal aantal hoogleraren (2939 fte). Kennelijk zijn er 2,75 directeuren, managers en controllers nodig om één leerstoel met één hoogleraar in goede banen te leiden.

Deze toename kent twee belangrijke oorzaken:

- Allereerst is er een toenemende afreken- en controlecultuur binnen onze universiteiten ontstaan. Een groot aantal medewerkers houdt zich bezig met het ontwikkelen en meten van prestatie-indicatoren op gebied van onderzoek, onderwijs, en - als nieuwe poot -

valorisatie. Dit voedt een managementcultuur die in plaats van onderzoek en onderwijs te ondersteunen, wetenschappers ziet als instrumenten om de universitaire reputatie en verdien capaciteit te versterken.

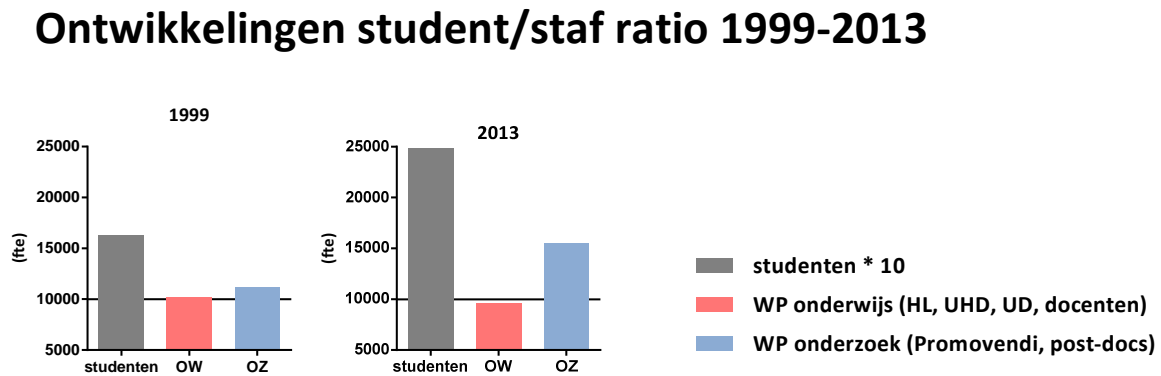
- Daarnaast neemt de hang naar dergelijke instrumenten steeds verder toe in de concurrentie om studenten en onderzoeksgeld. Voorlichtingen worden steeds meer opgetuigd. Er wordt veel tijd, geld en energie gestoken in de communicatie rondom academische rankings. Op korte termijn levert dit voordelen op voor de individuele universiteiten, maar voor de sector als geheel betekent dit op de lange termijn een ongezonde en contraproductieve ontwikkeling.

De gevolgen van deze managementcultuur strekken ver. Wetenschappers voelen zich gedwongen om meer en meer te publiceren in internationale tijdschriften met hoge citatie rankings. De tendens is om middels de zogenaamde salamitechnieken iedere 'kleinst mogelijke publiceerbare eenheid' om te zetten in een publicatie. Hierdoor staat ook het peer review systeem onder druk: sinds 2000 is het aantal publicaties aan de Nederlandse universiteiten gestegen met ca 30% en het aantal onderzoekers (postdocs, U(H)Ds en HL) afgenomen met ca 20%. Dit betekent grofweg dat het aantal verzoeken om manuscripten te reviewen per onderzoeker inmiddels nagenoeg is verdubbeld.

Verwevenheid van onderwijs en onderzoek

Het aantal studenten is de afgelopen 15 jaar met 50% toegenomen; het aantal docerende wetenschappers is in deze tijd nauwelijks gegroeid. Hoewel de officiële cijfers (WOPI) deze trend duidelijk zichtbaar maken, wordt het in de sector verhuld. Zo neemt OCW bij de berekening van de student-staf ratio de totale aantallen promovendi en postdocs mee, hoewel deze maar zeer beperkt aan het onderwijs bijdragen. De dagelijkse praktijk leert dat de collegezalen steeds voller raken, er steeds minder werkcolleges worden gegeven, en er steeds minder uren voor cursussen en scriptiebegeleiding beschikbaar zijn.

Figuur 3: Student - Staf ratio

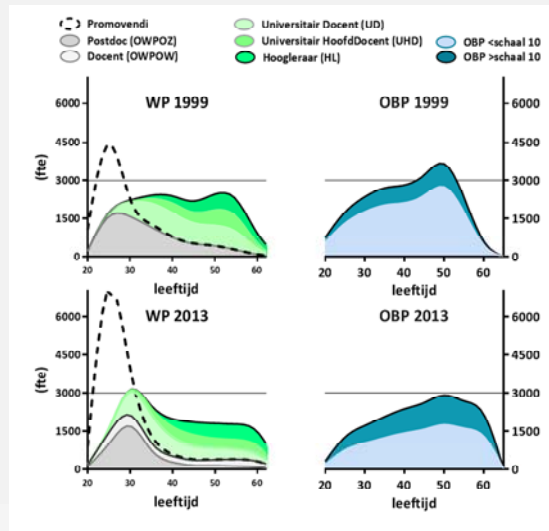


De verwevenheid staat verder onder druk door het personeelsbeleid. Het ideaal van de geïntegreerde wetenschapper wordt nog wel gepredikt, maar in realiteit steeds minder toegepast. Bij veel instituten werken gespecialiseerde onderzoekers met geen of geringe onderwijstaken naast 'lesboeren', die het overgrote deel van name het bacheloronderwijs voor hun rekening nemen. Actuele onderzoeksprogramma's lijken zich daardoor steeds minder te laten vertalen in de lopende onderwijsprogramma's. Dit bedreigt een van de belangrijkste functies van de universiteit, namelijk het vormen van kritische burgers op basis van een intensieve blootstelling aan 'state of the art' onderzoek en aan het wetenschappelijk debat.

De academische loopbaan

Sinds 1999

- ca 90% meer promovendi
- ca 30% meer publicaties
- ca 50% meer studenten
- 6½% minder WP staf
- 10% minder ondersteuning
 - 28% minder ondersteuning
 - 44% meer controllers & managers
- 41% van het WP in tijdelijke dienst
 - 35% mannen
 - 52% vrouwen



*Bron: WOPI cijfers VSNU



VAKBOND VOOR DE WETENSCHAP

www.vawo.nl

De VAWO is de vakorganisatie voor personeel van universiteiten, onderzoekinstellingen en universitair medische centra. De VAWO verleent individuele rechtsbijstand aan haar leden en behartigt hun collectieve belangen aan de cao-tafels en in de medezeggenschapsorganen. Maar de VAWO, bestuurd door mensen werkzaam binnen het wetenschapsveld, waakt ook over de kwaliteit van het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. In die zin is zij méér dan een vakbond.