

Een academie van nomaden

Wetenschappers aan Nederlandse universiteiten werken als nomaden, van het ene tijdelijke contract naar het andere. Jet Bussemaker en Lodewijk Asscher hebben vast goede bedoelingen bij hun pogingen dat te keren, maar er komt weinig van terecht.

MARIJTJE JONGSMA

Voorzitter VAWO, vakbond voor de wetenschap

Het aantal wetenschappers met een flexibel contract is in Nederland ongekend hoog. Maar liefst 42% van al het wetenschappelijk personeel op universiteiten heeft een tijdelijke aanstelling.¹ Als je promovendi meerekent, gaat het zelfs om ruim 60%. Ter vergelijking: het bedrijfsleven kent een 'flexibele schil' van ongeveer 15%.²

Ook als we kijken naar de rest van het onderwijs, valt de doorgeslagen flexibilisering van de universiteiten op. Zo'n 15% van de werknemers in de gehele onderwijssector had in 2010 een tijdelijke aanstelling.³ Naar onderwijssoort was dat 6% in het primair onderwijs, 14% in het voortgezet onderwijs en 16% binnen het mbo.⁴ En hoewel het aandeel op hbo's in 2011 24% was, komt ook dit niet in de buurt van de 42% van het wetenschappelijk onderwijs.⁵

In onze buurlanden blijkt dat de traditionele academische functies van universitair docent (UD), universitair hoofddocent (UHD) en hoogleraar overwegend in vast dienstverband worden uitgevoerd. Dit is onder meer het geval in Frankrijk, Denemarken, Noorwegen, Zweden en Australië.⁶ In Duitsland werken UD's vaak op flexibele basis om vervolgens bij een andere universiteit door te stromen in een hogere positie met een vast contract. En zelfs in het Verenigd Koninkrijk, bakermat van de

flexibilisering, is het aandeel tijdelijke aanstellingen onder academici 30%. Nederland is kortom koploper.

Mooie intenties

Om de flexibilisering landelijk terug te dringen zijn onlangs de nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) en de Wet aanpak schijnconstructies in werking getreden. En hoewel de intenties van minister Asscher prachtig zijn, lijkt het bij de misstanden in het wetenschappelijk onderwijs vooral om symptoombestrijding te gaan: de financiering blijft namelijk buiten beschouwing.

Werkgevers proberen er bovendien uit alle macht onderuit te komen. Vooralsnog leidt de Wwz in met name de zorg en het onderwijs helaas niet tot het verlengen van de tijdelijke contracten. Ook Asscher zelf geeft in de NRC toe dat het nog afwachten is wat de gevolgen zijn van deze nieuwe wet.⁷

Dat goedbedoelde regelingen om de tijdelijke aanstellingen in te perken averechts kunnen werken, zagen we een aantal jaren terug al. Op grond van de oude flexwet werden tijdelijke aanstellingen niet bij elkaar opgeteld als er meer dan drie maanden tussen de flexcontracten zaten. Werkgevers gebruikten deze 'pauze' van 3 maanden om onder de verplichting van een vaste aanstelling uit te komen.

Bij het opstellen van de cao Nederlandse Universiteiten in 2004 weken we van die regel af.⁸ Daarvoor werden de drie maanden regelmatig overbrugd. Niet echt fatsoenlijk of ideaal, maar veel wetenschappers konden ermee uit de voeten. Met een pauze van zes maanden hoopten we dat er minder tijdelijke en meer vaste instellingen gerealiseerd zouden worden en dat deze praktijk tot het verleden ging behoren. Dat bleek helaas een misrekening. Sterker, het aantal flexibele contracten nam sindsdien alleen maar toe. Doordat zes maanden nauwelijks te overbruggen is, zijn veel docenten en onderzoekers inmiddels gedwongen om aan steeds weer een andere universiteit een tijdelijke aanstelling te aanvaarden. Triest maar waar: de 'academische nomade' werd daarmee een feit.⁹

De vraag rijst wie hiervoor verantwoordelijk is: de universiteitsbestuurders wijzen naar de overheid en vice versa. De een vindt dat instellingen een beter personeelsbeleid moeten voeren, terwijl de bestuurders stellen dat de huidige wijze van overheidsfinanciering het vrijwel onmogelijk maakt om mensen nog in vaste dienst te houden.

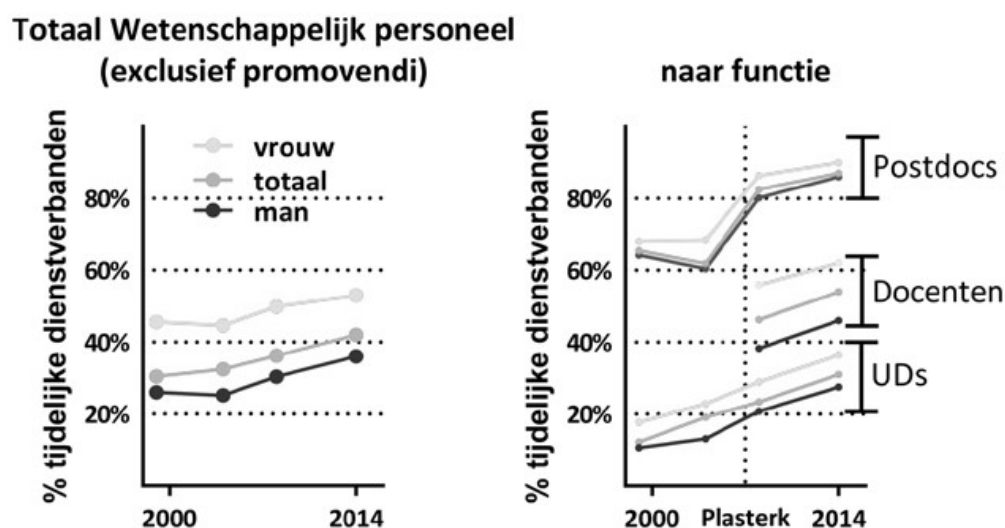
Ergens hebben de universiteitsbestuurders een punt. Als minister draag je immers verantwoordelijkheid voor het stelsel waar werkgevers en werknemers in de onderwijssector cao afspraken maken.¹⁰ En dat dit stelsel niet voldoet, is inmiddels wel duidelijk. De motie van Mei Li Vos (PvdA) en Jasper van Dijk (SP) waarin Bussemaker verzocht wordt om de wildgroei van tijdelijke contracten te stoppen, is dan ook terecht.¹¹

Verkeerde financiering

Een belangrijke oorzaak van de doorgeslagen flexibilisering ligt in de financiering. Universiteiten zijn voor hun financiering afhankelijk van een aantal geldstromen. De eerste komt rechtstreeks van de overheid en bestaat uit een onderwijs- en een onderzoeksdeel waaraan de universiteiten zelf invulling kunnen geven. Deze stroom blijft echter al jaren achter bij de toegenomen hoeveelheid studenten, waardoor de rijksoverheidsbijdrage per student daalde van € 1.900 in 2000 naar € 1.300 in 2014.¹²

De tweede geldstroom komt van de Nederlandse organisatie voor Wetenschappelijk On-

Figuur 1 *Stijging aantal tijdelijke dienstverbanden van totaal personeelsbestand en naar functie*



derzoek (NWO). Onderzoekers kunnen bij de NWO een verzoek voor financiering indienen. Juist hierin schuilt voor universiteiten het probleem, aangezien deze geldstroom voor de duur van een project is, en dus tijdelijk en vaak persoonsgebonden is.

Dat de wijze van financiering, en dan met name de verhouding tussen de eerste en tweede geldstroom, van invloed is op het aantal tijdelijke contracten kunnen we baseren op het verleden. Zo had de 'Plasterkkorting' een negatief effect op de vaste aanstellingen. Door € 100 mln te bezuinigen op het budget van de universiteiten werd geld dat voorheen rechtstreeks naar de instellingen ging en dus op een evenwichtige manier over een langere periode kon worden geïnvesteerd, in het vervolg via de NWO verdeeld. Hierdoor nam de onzekerheid alleen maar toe. Als wetenschappers de financiering al rond kregen, dan was het slechts voor enkele jaren.

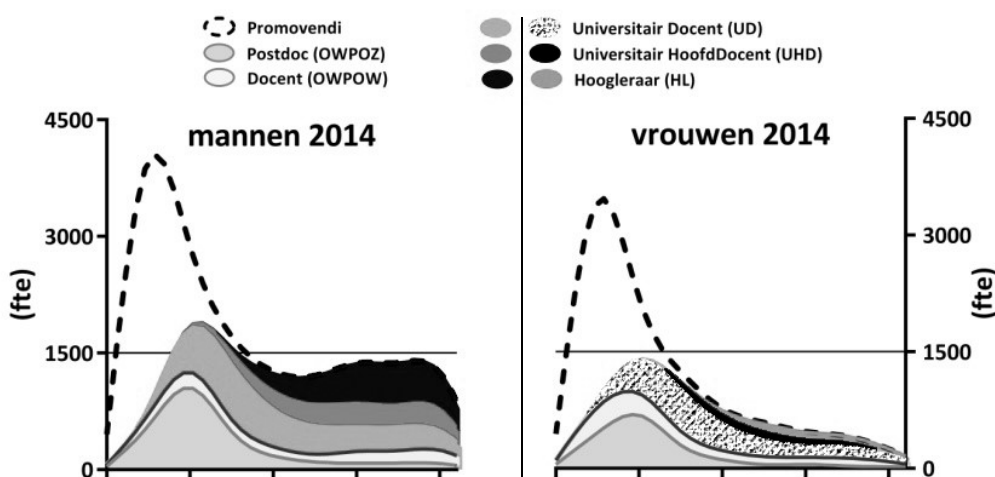
Doordat de verhouding tussen de relatief stabiele eerste stroom en de veel grilligere tweede stroom steeds verder zoekraakt, stijgt het aantal postdocs met een tijdelijk dienstverband vanaf 2008 sterk. Daarnaast ontstaat op de universiteiten opeens de functie van 'docent': de wetenschappelijk medewerker zonder onderzoekstaken. Van deze docenten

is ruim de helft in tijdelijke dienst. Dat is verwonderlijk, want juist de onderwijsactiviteiten kennen een tamelijk stabiele financiering en onderwijs is een van de kernactiviteiten. Daarnaast is het aantal tijdelijke aanstellingen onder de UD's ook fors toegenomen. Ook opmerkelijk is dat de flexibilisering vrouwen harder treft dan mannen.¹³

Door de verkeerde financiering zijn langlopende onderzoeken nauwelijks meer mogelijk

Het wegtrekken van onderzoeksgeld uit de eerste geldstroom om de competitieve tweede te versterken gaat onder minister Jet Bussemaker onverminderd door. Daarbij is het nog steeds volstrekt onduidelijk of de scheve verhouding de kwaliteit van het wetenschappelijke onderzoek wel heeft verhoogd. De gevolgen voor het wetenschappelijke onderzoek en onderwijs zijn evenwel groot. Langlopende onderzoeken zijn nauwelijks meer mogelijk

Figuur 2 Opbouw van het wetenschappelijk personeel aan universiteiten naar leeftijd en geslacht



en we zien dat het huidige personeelsbeleid aanstormend talent afschrikt en frustreert, en dat er een enorme verspilling van human capital is. Men stroomt massaal uit rond het veertigste levensjaar.

Naast de overheid dragen de universiteiten zelf ook verantwoordelijkheid voor hun personeelsbeleid. Zo lukt het de onderzoeksinstellingen bijvoorbeeld wel om het aantal tijdelijke aanstellingen te beperken tot onder 30%, terwijl deze nagenoeg volledig via de tweede geldstroom en overige (tijdelijke) budgetten worden gefinancierd. Daar steekt het aandeel van 42% van de universiteiten schril bij af.

Geen onderzoek op de lange termijn

Niet alleen de geldstromen zorgen voor de doorgeslagen flexibilisering, de invoering van de wet Modernisering Universitair Bestuur (MUB) in 1997 heeft eveneens een rol gespeeld.¹⁴ Het doel was de zelfregie van universiteiten te vergroten, onder meer op het gebied van de bestuursorganisatie, de huisvesting en de arbeidsvoorwaarden. Om de slagvaardigheid en daadkracht te vergroten haalden universiteiten ‘professionele’ en vaak ook dure bestuurders in huis die lang niet altijd affiniteit hadden met de wetenschap. Daar ging het ook niet om: er moesten ‘targets’ gesteld en gehaald worden. Zaken als internationale ranglijsten, meer studenten, publicaties, de maximale hoeveelheid promoties en marktaandeel werden ineens leidend.

Veel managers en directeuren streven naar maximale productiviteit en houden zich niet bezig met de gevolgen van hun beleid op middellange en lange termijn. Aan deze manier van denken hangt een personeelsbeleid dat daarop gericht is. Tijdelijke dienstverbanden passen daar volgens deze managers prima bij. Vaste aanstellingen kunnen naar ‘bekende’ wetenschappers of onderzoekers die veel subsidie verwerven.

De gevolgen zijn op alle vlakken binnen de universiteit merkbaar: er is minder ruimte voor (middel)lange-termijnonderzoek, stu-

denten merken gebrek aan continuïteit door docentenwisselingen en talent loopt stuk op docentenbanen die bij gebrek aan een track record vaak het einde van een academische carrière betekenen. Veel goede wetenschappers zoeken hun heil daarom bij het bedrijfsleven of in het buitenland.

En ook met het verhogen van de productiviteit valt het wel mee. Sterker, volgens arbeidseconoom Ronald Dekker (UvT) daalt de productiviteit zelfs door een hoog percentage flexibele contracten.¹⁵ Hij vraagt zich af of het niet meer geld kost, want steeds opnieuw iemand inwerken is ook niet gratis.

Kwaliteit onderwijs aangetast

Het ongenoegen bij wetenschappelijk personeel en studenten over de kwaliteit van het onderwijs komt steeds sterker aan de oppervlakte. Symptomatisch zijn de bezettingen van het Bungehuis en het Maagdenhuis, de oprichting van De Nieuwe Universiteit, ReThink UvA, maar ook het platform Hervorming Nederlandse Universiteiten, het Promovendus Netwerk Nederland, Science in Transition en De Jonge Akademie.

Bezettingen gaan het probleem niet oplossen, maar ze dragen wel bij aan het debat hierover. Met de in rap tempo toenemende kritiek kan niemand de onvrede nog ontkennen. Het is zaak om de komende tijd samen op te trekken en grenzen te stellen: we kunnen niet nóg meer met nóg minder geld.

De verkeerde manier van financiering en de gevolgen van de MUB hebben inmiddels de kwaliteit van het universitaire onderwijs aangetast: docerend personeel in tijdelijke dienst krijgt onvoldoende tijd en ruimte voor het ontwikkelen van vernieuwend en uitdagend onderwijs, en de docenten die het onderwijs verzorgen zijn inmiddels voor het grootste gedeelte niet meer betrokken bij het wetenschappelijke onderzoek.

Daarnaast is het aantal docenten in vergelijking met het aantal studenten het afgelopen decennium ernstig gedaald. Op 7 juli

presenteerde Bussemaker vol trots haar plannen: 4.000 extra banen voor het hbo en wo. Op een studentenpopulatie van 700.000 betekent dat over een periode van tien jaar één extra docent per 175 studenten, een druppel op de gloeiende plaat. Zelfs als al die nieuwe docenten bij de universiteiten zouden gaan werken, wordt de ratio docent-student die we 15 jaar geleden hadden, niet bereikt. Zorgwekkender is de vraag wie die extra docenten gaat betalen. Voorlopig lijkt dat te moeten gebeuren uit de € 200 mln 'voorzorgsmaatregelen' van de universiteiten en hogescholen zelf. Met andere woorden: door op andere zaken te bezuinigen of extra te lenen.¹⁶

Koester talent

Dat universiteiten verantwoordelijk zijn voor hun personeelsbeleid, laat onverlet dat de overheid zorg moet dragen voor een stabiele financiering van onderwijs en onderzoek. Hoewel al het wetenschappelijk personeel in vaste dienst in principe de voorkeur geniet, zijn er ook alternatieven denkbaar.

Zo kun je denken aan een geclausuleerd dienstverband voor onbepaalde tijd voor onderzoekers. Zij werken dan op basis van projectgeld en krijgen geen onderwijsaanstelling. Dit houdt in dat een academicus kan aanblijven zolang er geld binnenkomt. Een dergelijke aanstelling maakt het voortbouwen op tijdelijk gefinancierde onderzoekprojecten

mogelijk, waardoor de continuïteit en verbinding met een onderzoeksgroep voor wetenschappelijke medewerkers groeit. Op die manier verhoog je de kwaliteit van het onderzoek sterk en bied je wetenschappelijk personeel de kans om door te groeien en hun talent verder te ontwikkelen.

Critici beweren dat mensen in vaste dienst geen prikkel meer hebben om vernieuwend of uitdagend bezig te zijn. Ik zou het willen omdraaien: hoe kunnen we deze prestaties van onderzoekers verlangen als ze constant bezig zijn met de financiering en het regelen van nieuwe werkplekken? Juist continuïteit en zekerheid bieden de vrijheid en ruimte om tot goede wetenschap te komen. Voor het bewaken van de kwaliteit bestaan bovendien al functioneringsgesprekken en de motiverende prikkel van een promotie. Universiteiten zouden hun talentvolle onderzoekers moeten koesteren in plaats van ze chronisch uit te putten en te frustreren met selectieronde na selectieronde.

Als Nederland ook in de toekomst nog een kenniseconomie wil zijn, moet de kwaliteit van het onderwijs en de onderzoekers worden gegarandeerd. Dat kan alleen door de financiering in balans te brengen: door de eerste geldstroom te versterken en te koppelen aan een realistische taakstelling. Bied de academische nomaden daarom zekerheid en laat hen hun tijd, maar vooral ook hun talent weer in onderzoek en onderwijs steken.

Noten

- 1 Zie www.vsnunl/f_c_personeel_downloads.html
- 2 Zie www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3437-wm.htm
- 3 Zie www.voion.nl/downloads/ae3fa116-23df-4e5d-b72b-66e9db58056d
- 4 Zie www.voion.nl/downloads/58bbd39d-67ed-4118-9c83-23a40921d773
- 5 Zie www.zestor.nl/fileadmin/zestor/data/publicaties/Eindrapport%20Flexwerk%20in%20het%20hbo.pdf
- 6 Zie www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Index.aspx
- 7 Zie www.nrcq.nl/2015/06/27/asscher-heel-spannend-of-wetwerk-en-zekerheid-gaat-werken
- 8 Zie [www.vsnunl/files/documenten/CAO/1_september_2003_-_31_augustus_2004_\(Deel1\).pdf](http://www.vsnunl/files/documenten/CAO/1_september_2003_-_31_augustus_2004_(Deel1).pdf) en www.vsnunl/files/documenten/CAO/CAO_versie_14_september_2005_me.pdf
- 9 Zie www.trouwnl/tr/nl/4556/Onderwijs/article/detail/3735497/2014/09/03/Universiteit-buit-passie-voor-de-wetenschap-uit.dhtml
- 10 Zie www.rijksbegroting.nl/2015/voorbereiding/begroting,kst199427_9.html
- 11 Zie www.tweedekamer.nl/

- kamerstukken/stemmingsuitslagen/detail?id=2015Po5250
- 12 Zie www.vsnul.nl/f_c_prijs_per_student.html
- 13 Zie www.vsnul.nl/f_c_personeel_downloads.html
- 14 Zie wetten.overheid.nl/BWBR0008573/geldigheidsdatum_05-09-2009
- 15 Zie m.mejudice.nl/m/a/ar/ronald-dekker-over-eeen-flexibele-arbeidsmarkt
- 16 Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2015), *De waarde(n) van weten, Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025*, 78.