

Beleidsgerichte studies
Hoger onderwijs en
Wetenschappelijk onderzoek 76

WETENSCHAP TUSSEN ROEPING EN BEROEP
Verslag van een verkennend onderzoek naar de
(on)aantrekkelijkheid van een loopbaan in wetenschappelijk
onderzoek

prof. dr. Erik de Gier
drs. Jeanine Evers
drs. Pieter de Jong
drs. Leen Sterckx

Zoetermeer, augustus 2001

SISWO

Instituut voor Maatschappijwetenschappen

WETENSCHAP TUSSEN ROEPING EN BEROEP

Verslag van een verkennend onderzoek naar de
(on)aantrekkelijkheid van een loopbaan in wetenschappelijk
onderzoek

Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs Cultuur en
Wetenschappen

prof. dr. Erik de Gier
drs. Jeanine Evers
drs. Pieter de Jong
drs. Leen Sterckx

Amsterdam, mei 2001

INHOUDSOPGAVE

LEESWIJZER	5
1. INLEIDING	7
2. CONCLUSIES	9
3. SAMENVATTING	11
4. VRAAGSTELLING, METHODISCHE OPZET EN VERANTWOORDING	19
4.1 INLEIDING	19
4.2 VRAAGSTELLING VAN HET PROJECT	19
4.2.1 <i>Vooronderstellingen</i>	19
4.2.2 <i>Vraagstelling</i>	20
4.2.3 <i>Verklaring van gehanteerde begrippen uit de vraagstelling</i>	21
4.3 GEHANTEERDE METHODOLOGIE	21
4.3.1 <i>Fasering</i>	21
4.3.2 <i>Gebruikte methoden en technieken</i>	22
4.3.3 <i>Veldverkenning</i>	22
4.3.4 <i>Focusgroepen</i>	22
4.3.5 <i>Casussen</i>	27
5. BELANGRIJKSTE BEVINDINGEN UIT DE LITERATUUR	29
5.1 INLEIDING	29
5.2 JONGEREN IN HET UNIVERSITAIRE PERSONEELSBESTAND	29
5.3 AIO'S EN POSTDOCS	31
5.4 VROUWEN	32
6. VROUWEN	35
6.1 INLEIDING	35
6.2 DE WETENSCHAPSKEUZE	35
6.2.1 <i>Motieven voor de wetenschapskeuze</i>	35
6.2.2 <i>Wetenschapsdefinitie</i>	38
6.2.3 <i>Moment waarop men voor de wetenschap koos</i>	39
6.2.4 <i>Zijn er opties buiten de wetenschap overwogen?</i>	40
6.3 HOE KOMT MEN AAN EEN (VERVOLG)BAAN IN DE WETENSCHAP?	40
6.4 VERWACHTING EN REALITEIT VAN DE WETENSCHAPSBEOEFENING AAN DE UNIVERSITEIT	43
6.5 DE UNIVERSITEIT ALS WERKPLEK EN WERKGEVER	46
6.5.1 <i>Veel verandering in de afgelopen decennia</i>	46
6.5.2 <i>Vrijheid</i>	47
6.5.3 <i>Cultuurverandering op komst?</i>	52
6.6 SELECTIECRITERIA VAN DE UNIVERSITAIRE WERKGEVER	52
6.7 VERDELING ONDERZOEKS-, ONDERWIJS- EN FACULTAIRE TAKEN	53
6.8 LOOPBAANPERCEPTIE: AMBITIES RICHTING UNIVERSITEIT OF DAARBUITEN?	54
6.9 MOTIEVEN VOOR UITSTROOM	55
6.10 GEZIN EN CARRIÈRE	55
6.11 SAMENVATTING	56
7. JONGE ONDERZOEKERS	59
7.1 INLEIDING	59
7.2 DE WETENSCHAPSKEUZE	59
7.2.1 <i>Motieven voor de wetenschapskeuze</i>	60
7.2.2 <i>Wetenschapsdefinitie</i>	63
7.2.3 <i>Moment waarop men voor de wetenschap of het onderzoek koos</i>	65
7.2.4 <i>Zijn er opties buiten de wetenschap overwogen?</i>	65
7.3 OP WELKE WIJZE KOMT MEN AAN EEN (VERVOLG) BAAN IN DE WETENSCHAP?	66
7.4 VERWACHTING EN REALITEIT VAN DE WETENSCHAPSBEOEFENING AAN DE UNIVERSITEIT	68

7.5	DE UNIVERSITEIT ALS WERKPLEK EN WERKGEVER.....	72
7.5.1	<i>Vrijheid</i>	76
7.5.2	<i>Cultuurverandering op komst?</i>	78
7.6	VERDELING ONDERZOEKS-, ONDERWIJS- EN FACULTAIRE TAKEN.....	79
7.7	LOOPBAANPERCEPTIE: AMBITIES RICHTING UNIVERSITEIT OF DAARBUITEN?.....	80
7.7.1	<i>Relatie loopbaanperspectief en onderwijsbestel</i>	80
7.7.2	<i>De loopbaanperceptie</i>	82
7.8	MOTIEVEN VOOR UITSTROOM.....	83
7.9	GEZIN EN CARRIÈRE.....	84
7.10	SAMENVATTING.....	85
8.	DE TOEKOMST: WENSEN DIE MEN KOESTERT.....	87
8.1	INLEIDING.....	87
8.2	DE GROEP INSTROOM.....	87
8.2.1	<i>Brainstorm en metaplan</i>	88
8.2.2	<i>Het wensenlijstje en de relatie ervan tot vrouwen</i>	89
8.2.3	<i>Mogelijke botsing met werkgeverspraktijken</i>	90
8.3	DE GROEP DOORSTROOM.....	91
8.3.1	<i>Brainstorm en metaplan</i>	91
8.3.2	<i>Het wensenlijstje en de relatie ervan tot vrouwen</i>	92
8.3.3	<i>Mogelijke botsing met werkgeverspraktijken</i>	93
8.4	DE GROEP UITSTROOM.....	94
8.4.1	<i>Brainstorm en metaplan</i>	94
8.4.2	<i>Het wensenlijstje en de relatie ervan tot vrouwen</i>	95
8.4.3	<i>Mogelijke botsing met werkgeverspraktijken</i>	96
8.5	VERVOLGCONFERENTIE <i>KIEZEN VOOR KANSEN</i>	97
8.6	CONCLUSIES VANUIT VROUWENPERSPECTIEF.....	100
8.6.1	<i>Gedestilleerd wensenpakket uit de tweede groepsbijeenkomsten van het vrouwendeel</i>	100
8.6.2	<i>Relatie tussen tweede groepsbijeenkomsten en vervolgconferentie 'Kiezen voor kansen'</i>	101
8.7	TOEKOMSTWENSEN UIT HET DEEL JONGE ONDERZOEKERS.....	101
8.7.1	<i>Weergave van wensen op groepsniveau</i>	101
8.7.2	<i>Wensen op populatieniveau</i>	105
8.8	CONCLUSIES VANUIT DE DELEN VROUWEN EN JONGE ONDERZOEKERS.....	105
8.9	MOGELIJKE INSTITUTIONELE OPLOSSINGEN VANUIT DE VERSCHILLENDE GROEPEN.....	106
9.	CASESTUDIES.....	107
9.1	SAMENVATTING EN CONCLUSIES.....	107
9.2	INLEIDING.....	108
9.3	NEDERLAND.....	108
9.3.1	<i>TNO Preventie en Gezondheid</i>	108
9.3.2	<i>Nederlands Kanker Instituut</i>	112
9.3.3	<i>DSM</i>	118
9.3.4	<i>Shell Rijswijk</i>	122
9.4	VERENIGDE STATEN.....	125
9.4.1	<i>Rensselaer Polytechnic</i>	125
9.4.2	<i>Princeton University</i>	127
9.5	GROOT-BRITTANNIË.....	130
9.5.1	<i>Institute of Employment Studies</i>	130
9.5.2	<i>SPRU, Science and Technology Policy Research</i>	132
9.5.3	<i>Cambridge University</i>	134
9.6	BELGIË.....	136
9.6.1	<i>Hoger Instituut voor de Arbeid</i>	136
9.6.2	<i>Starlab</i>	141
10.	LITERATUUR.....	147
	BIJLAGEN.....	149

Leeswijzer

Diegenen die snel een indruk van het rapport willen krijgen, kunnen volstaan met kennisneming van de onderdelen *Conclusies* (hoofdstuk 2) en *Samenvatting* (hoofdstuk 3). Zij die geïnteresseerd zijn in een specifiek onderdeel kunnen - naast kennisneming van de hoofdstukken 2 en 3 - volstaan met de lezing van het desbetreffende specifieke onderdeel (Vrouwen in hoofdstuk 6, Jonge onderzoekers in hoofdstuk 7). In deze twee hoofdstukken zijn de citaten uit de focusgroepen opgenomen in een ander lettertype. Hoofdstuk 8 gaat in op de toekomstwensen van de respondenten. Ook in dit hoofdstuk zijn letterlijke citaten opgenomen.

1. Inleiding

In de periode maart 2000 tot april 2001 heeft SISWO/Instituut voor Maatschappijwetenschappen een verkennend onderzoek uitgevoerd naar de aantrekkelijkheid van loopbanen in het wetenschappelijk onderzoek. Daarbij is niet alleen gekeken naar het belang van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, maar vooral naar de betekenis van cultuurgebonden elementen, zoals terug te vinden in gevestigde academische werkverhoudingen en rituelen. Het project heeft in hoofdzaak betrekking op jonge onderzoekers. Jongeren van vandaag hebben zeer waarschijnlijk andere voorkeuren en prioriteiten dan jongeren van tien à twintig jaar geleden. Bovendien bestaan er negatieve beelden over het werken bij een universiteit of een academisch onderzoeksinstituut, die nadelig uitwerken op de aantrekkelijkheid van een academische loopbaan voor jongeren.

Daarnaast is er apart aandacht voor de bijzondere problematiek van vrouwen in deze context. Ten aanzien van de groep vrouwen komt uit de beschikbare cijfers naar voren dat het potentieel aan vrouwen (nog) steeds aanzienlijk is ondervertegenwoordigd in academia. Dit neemt bovendien toe met het stijgen op de carrièreladder.

Het onderzoek is in hoofdzaak kwalitatief van aard. Het accent ligt op focusgroepen, interviews en document- en literatuurstudie. Daarnaast zijn enkele beknopte aanvullende case-studies uitgevoerd in respectievelijk Nederland, België, Groot-Brittannië en de Verenigde Staten bij academische en niet-academische onderzoeksinstituten in zowel de toegepaste als meer fundamentele onderzoeksfeer. Dit rapport bevat de belangrijkste bevindingen.

In hoofdstuk 2 worden de belangrijkste conclusies en aanbevelingen gepresenteerd. De samenvatting van het rapport is opgenomen als hoofdstuk 3. Hoofdstuk 4 bevat de vraagstelling van het onderzoek, tevens wordt in dit hoofdstuk de fasering van het project behandeld en is er aandacht voor de methodische opzet en verantwoording. In hoofdstuk 5 vatten we voor ons doel relevante literatuur samen. In hoofdstuk 6 zijn de resultaten van de door ons georganiseerde focusgroepsbijeenkomsten met vrouwen opgenomen. Hoofdstuk 7 handelt over de focusgroepsbijeenkomsten met jonge onderzoekers. Hoofdstuk 8 gaat in op de wensen van zowel vrouwen als jonge onderzoekers met betrekking tot de toekomst. In hoofdstuk 9 wordt tenslotte verslag gedaan van de beknopte casussen die in Nederland, België, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten zijn uitgevoerd. Aan het rapport zijn een lijst van geraadpleegde literatuur, alsmede enkele bijlagen toegevoegd.

Het project is uitgevoerd in opdracht van de directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid van het ministerie van OC&W en is begeleid door een klankbordgroep bestaande uit prof. dr. S.S. Blume (UvA-FMG), mevrouw dr. C. Enzing (TNO-STB), mevrouw drs. M. van Hall (OC&W), prof. dr. E.C. Klasen (NWO), dr. A. Lagendijk (KUN-FBW), dr. W. van Saarloos (Lorentz Centre), drs. J. van den Steenhoven (Nederland Kennisland), dr. P. Tindemans (Global Knowledge Strategies and Partnerships), mevrouw dr. B.E. van Vucht Tijssen (Van Vucht Tijssen en Partners).

2. Conclusies

Hieronder volgen de belangrijkste conclusies en aanbevelingen van het onderzoek. Het beeld van een baan aan een universiteit dat daaruit naar voren komt, is niet bijzonder positief. De verantwoordelijke beleidsmakers dienen zich dit ter harte te nemen. Jonge mensen beginnen vaak zeer gemotiveerd aan een academische carrière, maar raken gaandeweg ontmoedigd en verlaten dan de universiteit.

Het beeld van de niet-universitaire instituten is positiever. Deze hebben in de regel, in vergelijking met de academische wereld, een goed ontwikkeld personeelsbeleid, faciliterend management en het werken in teamverband is er meer vanzelfsprekend dan bij de universiteit. Deze instituties ontwikkelen zich op de arbeidsmarkt van wetenschappelijk onderzoekers tot geduchte concurrenten van universiteiten.

Een belangrijk concurrentievoordeel van de universiteit ten opzichte van de niet-academische onderzoeksinstituten is het vrij unieke roepingsaspect van het wetenschappelijk beroep, dat met name door inhoudsmotieven en maatschappelijke betrokkenheid gevoed wordt. De (academische) vrijheid, de combinatie van onderzoek en onderwijs en het specifieke karakter van wetenschappelijk onderzoek zijn de sterke kanten van de universitaire werkplek. De universiteit dient dit voordeel echter wel beter te benutten.

Conclusie 1:

De beroepsopvatting van wetenschappers wordt vooral door inhoudelijke motieven bepaald. Hierbij bestaat er weinig verschil tussen vrouwen en jonge onderzoekers, alhoewel deze laatsten het intellectuele debat en het loopbaanmotief nadrukkelijker naar voren brengen. Ook op het niveau van instroom, doorstroom en uitstroom is nauwelijks verschil aangetroffen. Uitstroom heeft minder te maken met de inhoud van het werk dan met tegenvallende arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.

Sterke kanten van het beroep van wetenschappelijk onderzoeker zijn autonomie en vrijheid. Ten behoeve van meer praktisch ingestelde onderzoekers is meer ruimte voor maatschappelijk relevant en meer toegepast onderzoek van belang.

Conclusie 2:

Academisch personeel wordt in de praktijk vooral 'in huis' gevormd. Aandacht voor een positieve beeldvorming van het beroep van wetenschappelijk onderzoeker moet voorafgaand aan eventuele instroom dringend worden versterkt, zowel tijdens de middelbare schoolopleiding als de universitaire studie.

Conclusie 3:

Aan de externe en interne beeldvorming van het beroep van wetenschappelijk onderzoeker, alsmede aan het opheffen van de discrepanties daartussen en daarbinnen, moet veel aandacht worden besteed. Extern is sprake van een devaluatie van het beroep in vergelijking met het verleden. Intern is sprake van aanvankelijk positieve beelden en verwachtingen die in de loop van tijd door praktische ervaringen tegen blijken te vallen.

Conclusie 4:

Intern mist men niet alleen een goed ontwikkeld en faciliterend personeelsbeleid, ook op intellectueel vlak blijkt de universiteit velen niet te bieden wat men er oorspronkelijk van verwachtte. De werkomgeving heeft zich onvoldoende aangepast aan de veranderende tijdseisen en mensen handelen in toenemende mate strategisch om de eigen positie veilig te stellen.

De combinatie onderwijs en onderzoek en de daarbij horende vrijheid blijven onbetwist de pré van een universitaire baan. Bovendien is de relatief nieuwe internationaliseringseis een gewaardeerd element.

Conclusie 5:

‘Netwerken’ blijkt bij het verwerven van een academische baan en vervolgens bij verdere stappen in de academische carrière aan betekenis toe te nemen. Men lijkt hier in het gedrag op in te spelen door zowel onderwerpen als persoonlijke netwerken strategisch(er) te kiezen. Vrouwen zeggen nadeel te ondervinden van het belang van ‘netwerken’, evenals van de, op zichzelf ook door hen gewaardeerde, internationaliseringseis. De wens tot deeltijdarbeid vormt momenteel bij gedeelde zorgtaken voor beide seksen een belemmering in de loopbaanontwikkeling. Meer inhoudelijk geven wetenschappelijke kwaliteiten en aantoonbare bovengemiddelde inzet de doorslag bij werving.

Conclusie 6:

De roeping blijkt tot nu toe meestal sterker dan de tegenvallende werkomgeving. Het merendeel van de onderzoekers blijft nog steeds kiezen voor de wetenschap. De vraag is echter: hoe lang nog?

Conclusie 7:

Het beroep van wetenschapper krijgt naast één of meer elementen van roeping steeds meer het karakter van een gewone baan. Personeels- en loopbaanbeleid, maar ook de organisatiecultuur spelen in toenemende mate een belangrijke rol bij de arbeidssatisfactie. Op inhoudelijk terrein is men tevreden over de baan.

Conclusie 8:

Het beleid van overheid en universiteiten heeft in de afgelopen jaren in enkele opzichten, veelal onbedoeld, een negatieve invloed uitgeoefend op de motivatie en arbeidsvreugde van met name jonge wetenschappers. Zo worden de publicatienormen (met name door diegenen met gezinsverantwoordelijkheid) als knellend ervaren, moeten onderzoekers steeds meer taken van verschillende aard combineren, moet men gedeeltelijk voor de eigen onderzoeksmiddelen zorg dragen, ervaren aio's een tekort aan begeleiding en is er bij postdocs sprake van voortdurende bestaanonzekerheid.

Conclusie 9:

De casussen vormen een aanloop tot het bestuderen van *best practices*. Deze formuleren een aantal mogelijke antwoorden op problemen waar de universitaire werkgever mee worstelt. Het lijkt daarom nuttig en leerzaam ervaringen van niet- universitaire onderzoeksorganisaties te vergelijken en uit te wisselen.

Conclusie 10:

Men ervaart de universiteit als een bureaucratische organisatie. De beelden die van de zittende staf bestaan zijn: ongeïnspireerdheid, slechte begeleiding en het verward zijn in machtspeletjes met elkaar en met de bureaucratische werkomgeving. Dit laatste beeld geeft, mede door het gebrek aan ondersteuning, een gebrek aan respect weer voor professionele verantwoordelijkheden.

Conclusie 11:

De veranderingen in de manier waarop jonge mensen hun accenten leggen bij werk en levensinvulling hebben geen invloed kunnen uitoefenen op de heersende organisatiecultuur.

3. Samenvatting

Het onderhavige verkennende onderzoek heeft een veelheid van gegevens opgeleverd omtrent beelden en verwachtingen van jonge onderzoekers en vrouwen in de wetenschap met betrekking tot een wetenschappelijke loopbaan. De vraagstelling is op kwalitatieve wijze onderzocht door middel van enerzijds groepsinterviews (met studenten, aio's, postdocs, buitenlandse promovendi en onderzoekers werkzaam in buitenuniversitaire onderzoeksinstituten) en anderzijds verschillende groepen vrouwen (zie voor uitgebreide verantwoording hoofdstuk 4). De gevolgde methode impliceert dat in hoofdzaak de opvattingen en visie van de 'werkvloer' aan de orde komen en niet zozeer die van het management en de bestuurders. In aanvulling op de groepsinterviews is een aantal academische en niet-academische onderzoeksinstellingen in Nederland, Groot-Brittannië, de VS en België bezocht. Deze casussen verruimen het perspectief van de groepsinterviews en vormen een aanzet voor *best practices*.

Meer specifiek kwamen de volgende vragen aan de orde:

1. Welke beelden en verwachtingen bestaan er ten aanzien van het werken in de wetenschap?
2. In hoeverre komt ervaring in de wetenschapspraktijk overeen met deze beelden en verwachtingen en raken deze op grond van concrete ervaringen aangepast?
 - Welke rol spelen arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden daarbij?
 - Welke mogelijke andere factoren spelen daarbij een rol?
3. Hoe komt men aan een baan als onderzoeker/wetenschapper?
4. In hoeverre speelt het geslacht een rol bij de baanverwerving in de wetenschap?
5. Wat zijn de verwachtingen ten aanzien van de toekomstige loopbaan?
6. Wat zijn de wensen ten aanzien van een toekomst aan de universiteit?
Afgezien van de hierboven genoemde vragen is met name in de casussen nog een extra vraag ingebouwd die meer op organisatorisch niveau speelt, namelijk:
7. Welke ervaringen heeft men met het werven en vasthouden van onderzoekspersoneel?

De hierna volgende samenvatting van de resultaten, is opgebouwd aan de hand van de zeven onderzoeksvragen. Wellicht ten overvloede zij vermeld dat de beschrijvingen de opvattingen van de respondenten en niet die van de onderzoekers weergeven. Tot slot wordt ingegaan op de effecten van beleid.

1 a) De motivatie van een keuze voor de wetenschap

De respondenten kiezen voor een wetenschappelijke carrière omdat ze onderzoek doen leuk vinden. De fascinatie overheerst. Men wil graag dingen diepgaand uitzoeken en doordenken. Niet zelden spreken de respondenten in dat verband van een hobby. Daarnaast wil men meer leren en iets doen waar men goed in is.

Ook de vrijheid in de uitvoering van het wetenschappelijke beroep scoort hoog. Vrijheid heeft in de perceptie van de respondenten verschillende dimensies. Met vrijheid doelen zij zowel op de inhoudelijke aspecten van het werk, als de vrijheid van tijdsindeling. Ook de autonomie van het beroep oogst veel waardering.

Een ander punt van belang is de maatschappelijke betekenis van wetenschap. Het werk moet zinvol zijn en zo mogelijk bijdragen aan verbetering van de maatschappij. Onderzoekers willen dat er met de resultaten van hun werk iets gebeurt. Ze willen daarom ook publiceren buiten de strikt wetenschappelijke wereld om op die manier de maatschappelijke relevantie van hun onderzoek te vergroten. Soms ook is er een voorkeur voor toegepast onderzoek

boven fundamenteel onderzoek. Promovendi en studenten zijn op dit vlak meer uitgesproken dan postdocs.

Een volgend motief is het intellectuele debat dat eigen is aan de wetenschap. In relatie hiermee ziet men de promotie als kroon op de studie. Eerst dan is men echt van ‘academisch’ niveau.

Tot slot is er het loopbaanmotief dat zowel voor als tegen de wetenschap kan pleiten. Een aantal jonge onderzoekers associeert wetenschappelijk onderzoek, vooral het onderzoek aan de universiteit, met een ivoren toren. Dat is voor hen soms een reden om na het afstuderen niet aan een promotie te beginnen, of zelfs na de eerste fase van de promotie af te haken. Deze meer praktisch ingestelde personen beginnen soms op latere leeftijd alsnog met een promotie-onderzoek, eventueel via een baan aan de universiteit. Zij hopen zo meer ruimte te vinden om ‘iets echt tot op de bodem uit te zoeken’. Anderen kiezen juist voor de wetenschap omdat ze van kindsbeen af onderzoek willen doen of verwachten meer baankansen te hebben met een wetenschappelijke achtergrond. Mogelijk bestaat er een natuurlijke tweedeling tussen theoretici, die vaak al van kindsbeen af de wetenschap in willen, en practici.

Uitstroom is zelden te wijten aan teleurstelling ten aanzien van het wetenschappelijk beroep op zich. Als men uitstroomt is dat vaak als gevolg van een samenspel van factoren die elkaar onderling versterken. De arbeidsomstandigheden (weinig waardering, destructieve en competitieve sfeer, weinig collegialiteit, gebrek aan materieel, falende begeleiding) vormen in de onderzoekspopulatie de meeste genoemde ‘aanjager’. Daarna volgen de arbeidsvoorwaarden (salaris, aanstellingscontract).

Teleurstelling ten aanzien van de inhoud van het werk, heeft meestal betrekking op het gebrek aan vrijheid, te eenzijdige theoretische oriëntatie en te eentonige werkzaamheden. Voor een aantal mensen is onderzoek slechts een halte in de loopbaan, waarna men zich vervolgens richt op advieswerk, beleidsvoorbereiding of management.

1 b) Het keuzeproces ten aanzien van een wetenschappelijke carrière

De respondenten geven zelden blijk van een bewuste en duidelijk afgebakende keuze voor de wetenschap. Het wetenschappelijk beroep is iets waar men in de loop van de tijd -letterlijk-naar toegroeit. De verschillende stappen in het oriënteringsproces hangen nauw samen met opeenvolgende levens- en loopbaanfasen.

Studenten lijken als vanzelfsprekend de stap naar de universiteit te hebben gezet. Het is een logisch vervolg op de vwo-opleiding. Ook in de volgende fasen van de carrière, onder promovendi en postdocs, worden vaak termen gebruikt als ‘er in gerold’, ‘onbewust’, en vooral ook ‘niet definitief’. Hoe verder men komt in de wetenschappelijke loopbaan, des te meer het eigen beroep wordt omkleed met termen als ‘niets leuker dan’ en ‘een passie voor’. Vanaf postdocniveau is de keuze meestal definitief. Dan nog resterende twijfel vloeit voort uit het blijvend onzekere loopbaanperspectief.

De late definitieve keuze voor de wetenschap hangt vermoedelijk samen met de relatieve onduidelijkheid van het wetenschappelijk beroep in vergelijking met bijvoorbeeld het beroep van arts, ondernemer of leraar. Voor sommige alpha-disciplines is deze beeldvorming zelfs uitermate negatief. Pas tijdens de eindfase van de universitaire opleiding of tijdens de promotie krijgt men een duidelijk idee over wat een bepaalde discipline en het werken aan de universiteit voorstellen.

1 c) Interne en externe beeldvorming over wetenschap en wetenschappers

De beeldvorming over wetenschappers kan vanuit twee verschillende invalshoeken worden gezien. In de eerste plaats is er het perspectief van de buitenwereld en daarnaast dat van de binnenwereld (de universiteiten en onderzoekers zelf). Beide perspectieven spelen een rol in

de beeldvorming van het beroep door de geïnterviewde onderzoekers, alsmede in de keuze voor een wetenschappelijke carrière. De respectievelijke beelden zijn evenwel niet statisch.

Voor de buitenwereld zijn vooral materiële aspecten van een baan (met name het geboden salaris) een uitdrukking van de betekenis of de waardering van een beroep. De relatief lage materiële beloning van wetenschappers werkt in de ogen van de buitenwereld statusverlagend. Onderzoekers zijn daar niet blind voor, hoewel zij zelf zelden salaris voorop zetten bij de beoordeling van wat zij in een baan belangrijk vinden. Daarnaast is promoveren niet meer zo uitzonderlijk als enkele decennia geleden. Waar de promovendus toen nog kon rekenen op een hoge waardering van de buitenwereld, is dat nu veel minder het geval. Promoveren heeft in de ogen van jonge mensen (onderzoekers en anderen) een hoog 'nerd-gehalte'.

Binnen de wetenschappelijke wereld bestaat een hardnekkig beeld van de excellente wetenschapper. Volgens dat beeld is de '...zich geheel opofferende, niet door aardse zaken als lichamelijke behoeften of gezin gehinderde en zich tevens aan zijn heilige passie overgeevende wetenschapper die aan het werk is in een nachtelijk - op de bewaker na - verlaten laboratorium' de norm (Bosch 1999). Vanuit genderperspectief wordt dit beeld al geruime tijd bestreden, omdat het voeding geeft aan discriminatie van vrouwen bij de beoordeling van wetenschappelijke prestaties. Inmiddels geldt dit niet meer alleen voor vrouwen. In de onderzoekspopulatie blijken zowel mannen als vrouwen steeds minder bereid in de privé-sfeer alles op te offeren voor hun carrière. Dit hangt samen met veranderende ideeën over gezinsverantwoordelijkheden. Partners willen zorgtaken samen dragen. Dit speelt in de populatie voornamelijk vanaf postdocniveau. Het starten van een wetenschappelijke carrière moedigt het op jonge leeftijd krijgen van kinderen niet aan. Daardoor speelt de kwestie 'gezin versus carrière' bij vrouwen met name in de periode van het verwerven van een vaste aanstelling (bij mannen misschien zelfs nog later).

2) *De universiteit als werkgever*

De fascinatie voor onderzoek die wetenschappers kenmerkt, blijkt in de praktijk vaak niet te leiden tot de verwachte inhoudelijke onderlinge uitwisseling. Machtsprocessen, tekort aan onderzoekstijd en competitie spelen hierbij een rol. De vaste staf is meer gepreoccupeerd met facultaire zaken en onderwijs dan met onderzoek. Onderzoek wordt met name door promovendi en postdocs verricht. De begeleiding van promovendi schiet regelmatig tekort en begeleiders lijken zich nog onvoldoende te hebben ingesteld op de strakkere tijdseisen die gesteld worden. Vanwege publicatieverplichtingen wil de vaste staf promovendi wel inzetten voor eigen doeleinden. Publicaties zijn echter lang niet altijd zo vernieuwend als men had verwacht.

Teamwork is beperkt, zij het dat dit minder geldt in de bèta-disciplines. Infrastructurele voorzieningen (werkplek, materiaal, gebouw) lijken in het algemeen wat achter te zijn gebleven, evenals de beschikbare ondersteuning. De bureaucratische organisatie van de universiteit valt tegen en komt onder andere tot uiting in ervaren stroperigheid, onduidelijke loketten en weinig voeling met de werkvloer. Men constateert voorts bedreiging van de inhoudelijke continuïteit als gevolg van projectfinanciering en de toenemende personeelsuitwisseling tussen wetenschap en bedrijfsleven in bepaalde disciplines. De mate van openstaan voor innovaties valt tegen, maar dit kan in de hand gewerkt zijn door de vele reorganisaties van de laatste decennia. Mogelijk dat men verandermoe is. Hiermee samenhangend is wellicht ook het gemelde gebrek aan motivatie bij de vaste staf. Het contact met studenten gaat niet bepaald over rozen. Het is regelmatig massaal en onpersoonlijk. Een ander punt is het falend personeelsbeleid, zowel op het terrein van loopbaanbeleid als van het toepassen van instrumentarium om het functioneren van medewerkers te toetsen en te verbeteren. Ook de ruimte voor deeltijdwerken, een toenemende wens van zowel mannen als

vrouwen, is minimaal. Er is op dit terrein wel een voorzichtige verschuiving gaande maar die is nog vrij beperkt.

De vrijheid op inhoudelijk gebied en qua tijdsindeling is een van de doorslaggevende redenen waarom men voor de universiteit kiest. Ook het niet-commerciële karakter van de universiteit spreekt in dit verband aan. De tijdsvrijheid maakt de universiteit tot een kindvriendelijke werkomgeving, men kan vrij gemakkelijk inspelen op de thuissituatie. De ervaren vrijheid varieert echter per functieniveau. Jonge wetenschappers hebben relatief veel tijdsvrijheid maar steeds minder inhoudelijke vrijheid. Vaste stafleden hebben met het klimmen der jaren steeds meer inhoudelijke vrijheid maar afnemende tijdsvrijheid. Door het gebrek aan onderzoekstijd kunnen zij die inhoudelijke vrijheid echter nauwelijks zelf invullen. Ze moeten dan een beroep doen op promovendi of postdocs.

Derde geldstroomonderzoek heeft aan belang gewonnen aan universiteiten. Men meldt dat daardoor de academische vrijheid afneemt. Bovendien lijkt als gevolg van de opeenvolgende beleidsmaatregelen en financieringswijze de vrijheid in zijn algemeenheid af te nemen. Men is meer tijd kwijt aan facultaire taken en onderwijs, terwijl tegelijkertijd de hoeveelheid en kwaliteit van publicaties maatgevend is voor iemands loopbaankansen. Op zichzelf waardeert men de combinatie van taken zeer. Met name de combinatie van onderwijs en onderzoek ervaart men als positief. De facultaire taken worden meer als een noodzakelijk onderdeel gezien. Er is een grote discrepantie tussen de verdeling van taken en de beoordeling van medewerkers. Zij worden beoordeeld op publicaties terwijl juist de onderzoekstijd steeds de sluitpost vormt in de tijdstoekening. Onderwijstaken worden ‘hoger’ aangeslagen in de universitaire rekenmodellen, maar afrekening geschiedt op onderzoeksresultaten. Interdisciplinariteit wordt belangrijker doch blijft vaak beperkt tot het onderzoek. De toenemende internationalisering vindt men voorts een van de charmes van de universitaire werkplek.

Er is algemeen onder de respondenten een tendens naar meer ‘strategisch’ omgaan met inhoud en kwaliteit van de wetenschapsbeoefening. De bevoegenheid van weleer lijkt tanende. Jonge onderzoekers melden nauwelijks door anderen geïnspireerd te worden. Het docentenkorps wordt regelmatig als gedemotiveerd gekenschetst. De arbeidssatisfactie aan de universiteit kan hierdoor ernstig bedreigd worden. Men lijkt eerder bezig met ‘overleven’. De grote pluspunten, te weten vrijheid, de combinatie van onderwijs en onderzoek en internationalisering zijn nog steeds voor de meeste mensen doorslaggevend bij hun werkgeverskeuze. Maar de grens lijkt in zicht. Bovendien kan de ervaren afname in vrijheid op termijn consequenties hebben voor de mate van creativiteit, een van de pijlers van kwalitatief hoogwaardige wetenschapsbeoefening.

3-4) *Hoe komt men aan een baan in de wetenschap?*

De belangrijkste manieren om een baan in de wetenschap te verwerven zijn solliciteren, netwerken en zichzelf onderscheiden door het ontwikkelen van extra activiteiten. Op alle functieniveaus wordt gemeld dat men uitgenodigd wordt te solliciteren, maar dit biedt geen garantie op succes. Later in de loopbaan neemt het belang van ‘netwerken’ toe.

Voor jonge wetenschappers is een gewone sollicitatie de meest aangewezen weg om aan een baan in de wetenschap te komen. Netwerken speelt hierbij in zoverre een rol dat een groot aantal van hen door een seniorwetenschapper werd uitgenodigd te solliciteren voor hun huidige functie, of dat zij door iemand in hun omgeving werden ‘getipt’ over de openstaande vacature. De seniorwetenschappers onder de respondenten bevestigen dit verhaal. Zij stellen dat diegenen die worden uitgenodigd, vanwege de kwaliteit van hun werk of inzet zijn opgevallen in projectgroepen of stages. Uit de verhalen van zowel jongere als oudere respondenten komt naar voren dat instromers zich als het ware voorselecteren door hun extra inzet. Die extra activiteiten worden overigens niet bewust als baanstrategie gehanteerd.

Meestal is de jonge wetenschapper zich er niet of slechts vaag van bewust dat inzet de kansen vergroot.

Zodra men de overstap van UD naar UHD wil maken neemt het belang van de netwerken toe. Het woord ‘mannenbolwerk’ werd vooral in dit kader gebezigd. Vrouwen ondervinden meer dan mannen nadeel van het gegeven dat hun netwerken minder uitgebreid zijn¹. Met name de oudere onderzoeksters maken melding van een *gender bias* in de beoordeling van de kandidaten. Soms wordt nog steeds de voorkeur gegeven aan een man boven een beter geschikte vrouw. Ook de internationalisering zet vrouwen op een achterstand; zij kunnen moeilijker aan deze eis voldoen.

Een punt dat in toenemende mate voor beide geslachten geldt, is de wens tot deeltijdarbeid. Er is een tendens om de zorgtaken meer samen te willen dragen en dien-tengevolge meer behoefte aan deeltijdbanen. Momenteel heeft dit nadelige carriëregevolgen voor beide geslachten omdat de universitaire cultuur en de publicatieregels hier op niet zijn ingespeeld. Wetenschappers met gezinswensen verkeren in het nadeel op het moment dat beide partners de verantwoording voor het gezin willen delen. Als ze die zorgtaken niet willen delen, zijn het over het algemeen nog steeds vrouwen die de gevolgen op carriëreniveau moeten dragen.

De respondenten melden dat er bij de werving allereerst wordt gekeken naar de wetenschappelijke kwaliteit van kandidaten en naar inzet. De laatste jaren wordt steeds meer belang gehecht aan internationale ervaring en het behoren tot een internationaal netwerk. Jonge onderzoekers zeggen dat ze zijn beoordeeld op het halen van hoge studiecijfers en het ontwikkelen van extra activiteiten. Maar in de interviews komt ook naar voren dat door het gebrek aan promovendi, bepaalde onderzoeksscholen hun eisen matigen. Daardoor komen er ook minder getalenteerde studenten op een promotieplaats terecht. Op postdocniveau worden allerlei strategieën ontwikkeld om de onzekerheid van de opeenvolgende postdocposities zo goed mogelijk te ondervangen. Men speelt daarbij in op de publicatieregels en op de voorwaarden voor toewijzing van financiering van onderzoek.

Er lijkt in het algemeen een verschuiving gaande naar meer instrumenteel omgaan met de eigen baankansen. Men doet dit door strategisch onderwerpen, scriptiebegeleiders en netwerken te kiezen.

5) *Verwachtingen ten aanzien van de toekomstige loopbaan*

Het merendeel van de respondenten in alle groepen ambieert een baan aan de universiteit. De keuze voor de wetenschap is echter een groeiproces. Diegenen die zich niet zo geroepen voelen tot onderzoek willen na een aantal jaren iets anders doen (management, beleid) en stromen uit. De uitstromers die wel onderzoeksgeoriënteerd zijn verlaten de universiteit meestal niet definitief. Men blijft zo mogelijk heen en weer pendelen.

Promovendi blijken hun loopbaanambities bij te stellen naar aanleiding van de tegenvallende werkomgeving en de sombere vooruitzichten die zij waarnemen bij de postdocs. Buitenuniversitaire onderzoeksinstellingen fungeren vaak als een aantrekkelijk alternatief.

De postdocs vormen in de populatie een aparte groep. De beperkte carrière-mogelijkheden doorklieven hun plannen. Dit wordt verder versterkt door andere maatregelen, zoals de leeftijdseisen bij projectfinanciering², het wachtgeldrisico en het gebrek aan formatieplaatsen aan de universiteit. De onzekerheid en twijfel in deze groep is groot. Dit is niet zozeer te wijten aan het beroep van wetenschapper als zodanig.

¹ Van Balen (2001) vond in haar onderzoek dat netwerken langs genderlijnen worden gevormd.

² Liever niet ouder dan dertig en bij FOM niet meer dan twee postdoc posities om ‘stapelen’ te voorkomen.

6) *Wat vinden onderzoekers belangrijk in een baan?*

Is wetenschap een roeping of een beroep? De vraag verwijst naar een hardnekkig conflict tussen het idee van wetenschap als roeping (iets waarvoor men zich belangeloos en geheel opoffert), of wetenschap als een beroep waarin men recht heeft op goede arbeidsvoorwaarden en goede arbeidsomstandigheden.

Bezien we de antwoorden van de respondenten in focusgroepen en casussen, dan valt op dat het werk van de wetenschappelijk onderzoeker nog veel aspecten bezit van een roeping. Velen werken meer dan op basis van hun arbeidscontract wordt verlangd, tegen een relatief lage beloning. Zij houden van hun werk en beschouwen het feit dat het materieel minder lucratief is, als een persoonlijke investering. Vrijwel alle respondenten zoeken in hun werk eerder een intellectuele en dus immateriële bevrediging dan een materiële. Het is niettemin een feit dat steeds kritischer wordt gekeken naar het aspect van arbeidsvoorwaarden. Het beroepsaspect wint duidelijk aan belang.

De wensen die de onderzoekspopulatie heeft voor een baan aan de universiteit concentreren zich rond een aantal thema's. De organisatiecultuur en nauw daarmee verweven het personeelsbeleid zijn toe aan een professionalisering³. Bij de ideale baan horen collegialiteit, coaching, groepswork, gemeenschapszin, functioneringsgesprekken en duidelijke beoordelingen. Mogelijkheden tot deeltijdwerk worden in zowel personeelsbeleid als organisatiecultuur geïntegreerd.

De vrijheid als vehikel voor creativiteit moet worden gewaarborgd om kwalitatief hoogwaardige wetenschapsbeoefening te kunnen realiseren. Eerherstel van onderzoekstijd voor de vaste staf past daarbij.

De infrastructuur behoort in evenwicht te zijn met de geldende normen vanuit de bestaande arbo-wetgeving. Er behoort tenslotte te worden gezorgd voor voldoende onderzoeksbudget en ondersteuning.

7) *Ervaringen in diverse organisaties met het werven en vasthouden van onderzoekspersoneel (casussen)*

Ook de door ons bezochte organisaties in binnen- en buitenland ervaren een verhoogde druk bij het werven en vast houden van onderzoekers; nu eens op juniorniveau, dan weer op seniorniveau. Men past daartoe de wervingsstrategie en het imago als werkgever aan, door zich bijvoorbeeld actiever op te stellen op de arbeidsmarkt. Imagoverbetering probeert men te bewerkstelligen door in te spelen op de eigen naamsbekendheid, de maatschappelijke positie en het aanprijzen van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en -voorzieningen.

Waargenomen verschillen tussen universitaire en niet-universitaire onderzoeksinstellingen spitsen zich toe op het personeelsbeleid en de combinatie van onderzoeks- en managementstaken binnen de organisatie. Over het algemeen voeren de niet-universitaire organisaties een meer uitgesproken personeels- en organisatiebeleid. Alle door ons bezochte onderzoeksinstellingen kregen de afgelopen jaren te maken met de noodzaak onderzoeksresultaten te 'vermarkten'. De casussen lopen evenwel sterk uiteen wat betreft de specifieke antwoorden op deze ontwikkeling. Een belangrijk verschilpunt tussen universitaire en niet-universitaire onderzoeksinstellingen is dat de laatste onderzoek en de vermarkting van onderzoek meer gescheiden proberen te houden, overigens met wisselend succes.

Effecten van het beleid

Sinds een aantal decennia worstelen de universiteiten met tekorten en bezuinigingen. Uit het onderzoek blijkt dat de arbeidsvreugde van de wetenschappers als gevolg van de daaruit voortgekomen permanente stroom van herstructureringen sterk afneemt. Vooral onzekerheid en ondoorzichtigheid van de universitaire organisatie werken demotiverend.

³ Vgl. Van den Bosch en Teelken (2000).

- *Invoering van het aio-systeem, medio jaren tachtig*

De promovendi voelen zich gemangeld tussen aan de ene kant de druk geen tijd te verliezen en anderzijds de behoefte aan vrijheid en experiment om zich tot het gewenste academische niveau te kunnen ontwikkelen. Ze klagen zowel over de neiging van begeleiders teveel te willen sturen en te weinig ruimte te laten voor creativiteit en eigen inbreng, als over respectievelijk het gebrek aan aandacht van de kant van de begeleider, over te weinig contacturen en te weinig feedback.

Er lijkt hier sprake van meerdere zaken die elkaar versterken. Enerzijds zijn er beleidsmaatregelen die het promotie-onderzoek in de tijd begrenzen, alsmede universitair beleid waarbij de onderzoekstijd voor vaste staf beperkt wordt ten gunste van onderwijs en facultaire taken. Promovendibegleiding wordt door universiteiten variabel ondergebracht; soms bij de onderzoekstijd, soms bij de onderwijstijd. Beide maatregelen leggen druk op de prestatie van de promovendus. Anderzijds zijn er afspraken tussen promovendus en begeleider over de wederzijdse verwachtingen op proces- en op inhoudsniveau. In de praktijk blijken die niet altijd voldoende helder te zijn c.q. te worden nagekomen. Daarnaast zijn de verwachtingen van de promovendus ten aanzien van de eigen promotie wellicht soms ook te hoog gespannen. Men verwacht direct 'grote ontdekkingen', zonder rekening te houden met mogelijke doodlopende paden in het onderzoek.

- *Publicatieregels*

Een ander element dat onder de respondenten veel kritiek oogst, betreft de publicatieregels. Dit beoordelingsinstrument krijgt in de hedendaagse praktijk een zwaar kwantitatieve invulling. Deeltijdwerkers - voor het merendeel vrouwen - worden daarbij over dezelfde kam geschoren als voltijdwerkers. In de generatie jonge onderzoekers (ongeveer tot 40 jaar), hechten zowel mannen als vrouwen duidelijk meer belang aan hun privé-leven. Zij zijn daarom minder bereid vrije tijd (meestal gezinstijd) op te offeren aan publicatieverplichtingen. De onderzoekers komen op dit punt in toenemende mate klem te zitten tussen de druk van de werkgever en die van het gezin.

Een andere reden voor ontevredenheid is in het effect dat de publicatieregels hebben op de creativiteit van de wetenschapper. De kwantitatieve invulling van die regels is niet altijd in lijn met de benodigde onderzoekstijd om tot innovatieve publicaties te komen. De nadruk op onderwijstaken versterkt bovendien dit effect. Er bestaat dientengevolge een neiging om zoveel mogelijk bestaand materiaal te hergebruiken voor de wetenschappelijke output en op die manier aan de publicatieregels te voldoen.

- *Toenemende afhankelijkheid van externe geldbronnen*

Een derde ontwikkeling, ook van toepassing op niet-universitaire onderzoeksinstellingen, betreft de toenemende afhankelijkheid van extern geld. Van onderzoekers in de vaste staf wordt steeds meer verwacht dat ze op verschillende vlakken inzetbaar zijn. Ze combineren steeds vaker taken van verschillende aard en met verschillende doelstellingen: onderzoek en management, acquisitie en in het geval van de universiteit ook onderwijs. Zij moeten bovendien ook op al deze domeinen excelleren. In een aantal bezochte casussen gelooft met name het management niet dat een goede onderzoeker per definitie tevens een goede manager of acquisiteur is en omgekeerd. Capaciteiten op het ene vlak zeggen niets over die op het andere vlak.

Dit leidt tot een vraag over de taakverdeling bij de universiteiten. Moeten onderzoekstaken, onderwijstaken, acquisitie en facultaire taken in één persoon verenigd blijven? De meeste respondenten geven aan dat zij op zich wel voelen voor de afwisseling die deze taakverdeling oplevert, maar zij hebben doorgaans wel een uitgesproken voorkeur voor

één van de taken of voor een specifieke combinatie van taken. De combinatie van onderzoek en onderwijs scoort daarbij gemiddeld beter dan de combinatie van onderzoek en facultaire taken.

De voor onderzoek beschikbare tijd gaat als gevolg van dit streven naar flexibele medewerkers achteruit en dat lijkt ten koste te gaan van de kwaliteit van zowel onderwijs als onderzoek. Senioren compenseren dat door in een aantal gevallen promovendi in te zetten voor de eigen stokpaardjes en voor onderzoekstaken die anders niet uitgevoerd worden. Een aantal van de jonge respondenten voelde zich daarvoor ook letterlijk gebruikt.

- *Een postdoc-probleem*

Er blijkt sprake van een specifieke postdocproblematiek. Deze wijkt in aanzienlijke mate af van de situatie van promovendi en overig wetenschappelijke personeel. De groep ontwikkelt noodgedwongen allerlei overlevingsstrategieën, teneinde de bestaansonzekerheid te beperken en de inhoudelijke continuïteit van hun werk veilig te stellen.

De positie van postdoc werd destijds in het leven geroepen, met als doel een brug te vormen tussen een tijdelijke en een vaste aanstelling. Intussen lijkt de postdocpositie zijn doel voorbij te zijn geschoten. In de hoop een carrière in de wetenschap te kunnen maken, nemen veel gepromoveerden een postdocpositie aan. Slechts ongeveer eenderde van de postdocs groeit uiteindelijk door naar een reguliere academische positie. Anderen stapelen postdocplaats op postdocplaats tot men uiteindelijk afhaakt, omdat men anders te oud wordt om elders een nieuwe carrière te beginnen, of omdat men de jarenlange onzekerheid over de loopbaan moe is⁴. Door het stuwmeer aan postdocs dat zich heeft gevormd in relatie tot de vergrijzing aan de universiteiten die pas over een aantal jaren uitdunt, is de verwachting somber. Men is bang dan wederom uit de boot te vallen vanwege de leeftijd. In dit kader wordt wel gesproken van een ‘verloren’ generatie⁵. Er blijkt bovendien sprake van een *postdoc-paradox*. Terwijl postdocs aan de ene kant niet aan een baan kunnen komen, wordt er aan de universiteitskant geklaagd dat men geen postdocs kan vinden.

De postdocs hebben in tegenstelling tot promovendi meestal definitief voor de wetenschap gekozen maar voelen zich miskend en niet gewaardeerd als gevolg van de voortdurende onzekerheid. Vaste aanstellingen of minimaal bestaanszekerheid worden toch ervaren als waardering en erkenning van de eigen kwaliteiten. Dit leidt tot grote frustraties bij de postdocs in kwestie en heeft gevolgen voor hun werkvreugde en productiviteit.

⁴ FOM heeft daarom een beperkende maatregel ingevoerd. Postdocs mogen maximaal twee postdoc-aanstellingen binnen deze organisatie krijgen.

⁵ Deze groep (nu ± 40 jaar) viste eind jaren tachtig regelmatig achter het net vanwege de overspoeling van de arbeidsmarkt met tegelijk oudestijlers en de eerste generatie tweefasestructuurstudenten. Men komt nu niet binnen vanwege het gebrek aan opvallende formatieplaatsen. De verwachting is dat men straks wederom achter het net vist omdat dan jongere en goedkopere krachten worden geprefereerd.

4. Vraagstelling, methodische opzet en verantwoording

4.1 Inleiding

Invalshoek van dit onderzoek is in de eerste plaats het perspectief van de werkvloer en niet dat van de verantwoordelijke bestuurders of managers. Daarin onderscheidt dit project zich van veel andere onderzoeken op dit terrein. Aan meest jonge onderzoekers (mannen en vrouwen met een variërende disciplinaire achtergrond) is gevraagd hoe zij aankijken tegen een loopbaan binnen of buiten de universiteit en welke factoren daarbij van belang zijn. Het betreft met name hun ervaringen, beelden en verwachtingen. De achtergrond van de vraagstelling is gelegen in de veronderstelling dat, anders dan vroeger, universiteiten meer moeten concurreren met andere beroepssferen voor het rekruteren en kunnen vasthouden van jong talent (o.m. Van Vucht Tijssen 2000). Daarnaast is op verzoek van het departement OC&W in verband met de actualisatie van de nota *Een kristal van kansen* in tweede instantie nog een extra deel aan het project toegevoegd. In dat kader zijn wij ook betrokken geweest bij een daartoe georganiseerde conferentie. Deze toevoeging aan het project, het deel *vrouwen*, heeft dezelfde vraagstelling als het deel *jonge onderzoekers* (tot veertig jaar), maar dan bezien vanuit een vrouwenperspectief.

4.2 Vraagstelling van het project

4.2.1 Vooronderstellingen

Bij het ontwerpen van het project heeft een aantal vooronderstellingen, gebaseerd op literatuur en beleidsdiscussies, een rol gespeeld. Zie in dit verband tevens hoofdstuk 5.

Bij het rekruteren van (jonge) wetenschappers is een reeks van factoren in het geding, zoals de salariëring, de secundaire arbeidsvoorwaarden, de werkomstandigheden, de feitelijke carrièremogelijkheden en de werkcultuur. Deze wijken voor een deel in gunstige of ongunstige zin af voor de universiteiten. De onderstaande lijst biedt een overzicht (niet uitputtend) van mogelijk belangrijke materiële en immateriële factoren die daarbij een rol kunnen spelen.

Tabel 4.1 Factoren van belang ten aanzien van het rekruteren van (jonge) wetenschappers	
Primaire arbeidsvoorwaarden:	Salaris en overige financiële emolumenten
Secundaire arbeidsvoorwaarden:	Kinderopvang, pensioenregeling, arbeidstijden, e.d.
Tertiaire arbeidsvoorwaarden:	PC-privé, fietsplan en dergelijke
Kwaliteit van het werk:	Materiële arbeidsomstandigheden (infrastructuur, apparatuur), tucht van de markt, ruimte voor creativiteit en wetenschappelijke vrijheid, werkdruk
Organisatie van het werk:	Teamwork of solisme, mate van begeleiding door senioren, mate van bureaucratie, vergrijzing, faciliteiten en internationalisering
Arbeidsverhoudingen:	Mate van hiërarchie, leiderschap en medezeggenschap, loopbaanmogelijkheden
Wetenschapsbeoefening:	Wijze van publiceren (<i>publish or perish</i>), <i>peer review</i> , mogelijkheden voor Internationale contacten
Status:	Hoge/lage status

Ten aanzien van de betekenis van wetenschappelijke werkcultuur en rituelen kunnen we hieraan het volgende toevoegen. Het wetenschapsbedrijf wordt traditioneel gekenmerkt door een geheel eigen cultuur en het bestaan van rituelen. Zo is er bijvoorbeeld van oudsher een hiërarchie in faculteiten, waarbij natuurkunde, letteren, medicijnen en rechten hoog scoren. Rituelen spelen daarbij een niet te verwaarlozen rol en hebben *qualitate qua* invloed op de potentiële arbeidsvreugde. Sommige rituelen hebben betrekking op de arbeidsrelatie, zoals de klassieke ‘meester-gezelverhouding’ (statusverhoudingen) en de wijze van rekrutering van jonge wetenschappers. Andere zijn inhoudsgebonden, zoals de wijze van promoveren, het instituut

van de *peer-review* en de mogelijkheden voor publiceren (Bourdieu 1984) De van oudsher door mannen getoonzette rituelen werken belemmerend voor vrouwen (onder andere AWT 2000).

Ook in de sfeer van de niet-universitaire instituten is sprake van een eigen cultuur, maar deze is meer in overeenstemming met de cultuurpatronen in moderne doorsnee kennisorganisaties. Een deel van de hoogopgeleide jongeren voelt zich minder aangetrokken tot de academische cultuur en meer tot de cultuur van commerciële kennisinstituten.

Op de achtergrond is van belang dat gedurende de afgelopen decennia een hoge mate van bureaucrativering en massificatie van onderwijs en onderzoek heeft plaatsgevonden. Door sommigen is deze ontwikkeling treffend aangeduid als *McDonaldization* van de universiteiten of als het ontstaan van *McUniversities* (vgl. Ritzer 1995, Parker e.a. 1995, Huisman 1998).

Daarnaast is er een nieuwe manier van kennisproductie in hoofdzaak in de buitenuniversitaire, toegepaste sfeer ontstaan. Er is sinds een aantal jaren in de steeds sterker op de voorgrond tredende kenniseconomie sprake van een moderne *new mode*, die fundamenteel afwijkt van de binnen het universitaire milieu nog overheersende meer traditionele manier van kennisproductie. Kenmerken van de moderne kennisproductie zijn: probleemgericht in plaats van disciplinegericht, interdisciplinair in plaats van disciplinair, niet-hiërarchisch, flexibel en tijdelijk in plaats van hiërarchisch, et cetera (Gibbons 1994).

Concluderend is er een aantal concrete vragen waarop ons onderzoek een antwoord wil vinden. Allereerst is er de achteruitgang in de instroom bij de wetenschap; wat speelt daarin mee? Om dat te achterhalen moeten wij op individueel niveau nagaan wat mensen beweegt tot wetenschap, welke ideeën daar vooraf over bestaan. Maar ook willen wij weten hoe onderzoekers binnen te halen en houden. Een volgende vraag is hoe men aan een onderzoeksbaan is gekomen, wat de realiteit daarvan is, welke factoren een rol spelen bij de besluitvorming over een baan, en waaraan de ideale baan moet voldoen. In hoeverre speelt het geslacht hierin een rol? Wat doen tenslotte buitenuniversitaire instituten in Nederland en universitaire of commerciële instituten in het buitenland om onderzoekers binnen te halen en te houden? Met deze vragen is het gehele proces van instroom tot en met uitstroom in kaart gebracht.

4.2.2 *Vraagstelling*

Op basis van het voorgaande werd voor het project de volgende vraagstelling geformuleerd, waarbij voor elke vraag gekeken zal worden of er relevante verschillen waarneembaar zijn op het niveau van instroom, doorstroom en uitstroom⁶:

1. Welke beelden en verwachtingen bestaan er ten aanzien van het werken in de wetenschap?
2. In hoeverre komt de ervaring in de wetenschapspraktijk overeen met deze beelden en verwachtingen en zijn zij op grond van die ervaring aangepast?
 - Welke rol spelen arbeidsomstandigheden en –voorwaarden daarbij?
 - Welke andere factoren spelen daarbij ook nog een rol?
3. Hoe komt men aan een baan als onderzoeker/wetenschapper?
4. In hoeverre speelt het geslacht een rol bij de baanverwerving in de wetenschap?
5. Wat zijn de verwachtingen ten aanzien van de toekomstige loopbaan?
6. Wat zijn de wensen voor een toekomst in de wetenschap?

Afgezien van de hierboven genoemde vragen is met name in de casussen nog een extra vraag ingebouwd die meer op organisatorisch niveau speelt, namelijk:

⁶ Bij het onderdeel vrouwen is daarbij specifiek gelet op eventuele consequenties voor vrouwen.

7. Welke ervaringen heeft men met het werven en vasthouden van onderzoekspersoneel?

4.2.3 Verklaring van gehanteerde begrippen uit de vraagstelling

Alhoewel de meeste begrippen uit de vraagstelling wellicht voor zichzelf spreken, is het nuttig een aantal hiervan toch nader te definiëren.

- Het begrip *beelden* reserveren wij voor abstracte percepties die men vooraf heeft over wetenschap(sbeoefening), en die het persoonlijke, individuele niveau overstijgen. Bijvoorbeeld zaken als stoffig, spannend, saai, leuk, e.d. zonder dat men dat heel concreet kan duiden.
- Het begrip *verwachtingen* willen wij reserveren voor de concrete percepties die men vooraf heeft op persoonlijk niveau: wat verwacht men voor zichzelf te vinden in de wetenschap(sbeoefening)?
- Met *instroom* bedoelen wij in dit onderzoek diegenen, die aan het begin van een (mogelijk) wetenschappelijke carrière staan: studenten, (buitenlandse) promovendi en mensen die op later leeftijd een carrièreomslag maken richting wetenschap.
- Met *doorstroom* bedoelen wij in dit onderzoek diegenen die gekozen hebben voor een wetenschappelijke carrière, postdocs, UD's, UHD's⁷ en professoren.
- Met *uitstroom* bedoelen wij diegenen die de wetenschap verlaten hebben, en dat kunnen behalve studenten alle hiervoor genoemde categorieën zijn, alsmede de buitenuniversitaire onderzoekers.
- Onder *arbeidsomstandigheden* verstaan wij de materiële en immateriële arbeidsomstandigheden, zoals beschikbare faciliteiten, werksfeer en cultuur.
- Onder *arbeidsvoorwaarden* verstaan wij zowel primaire (salaris e.d.), secundaire (kinderopvang, pensioen, werktijden) en tertiaire (pc-privé, fietsplan e.d.) arbeidsvoorwaarden.
- *Wetenschapspraktijk* definiëren wij als het geheel van taken die men vervult en de wijze van omgang met elkaar in de wetenschappelijke gemeenschap.
- Met *wensen* bedoelen wij in dit verband alle zaken die men noemt als onderdeel van de ideale onderzoeksbaan. Dit kunnen zowel arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden of andere zaken zijn.

4.3 Gehanteerde methodologie

4.3.1 Fasering

Het project bestond uit verschillende fasen. In de beginfase (april-juni 2000) werd een aanvang gemaakt met een literatuurverkenning van het beleidsterrein, gevolgd voor een veldverkenning (juli-september 2000). In deze fase werden sleutelinformanten uit het (beleids)veld - meest individueel - geïnterviewd. Deze interviews hadden ten doel na te gaan wat er leefde in het veld. Zij dienden als basis om de checklisten voor zowel focusgroepen als casussen te ontwerpen. In juli 2000 kwam van OC&W het aanvullende verzoek tevens afzonderlijke aandacht aan vrouwen te besteden. Dit leidde in de vraagstelling tot een nieuwe specifieke invalshoek en dientengevolge tot een gedeeltelijk andere populatie dan het deel jonge onderzoekers. De dataverzamelingsronde werd ten behoeve daarvan uitgebreid met zes extra groepsbijeenkomsten⁸. De werving van respondenten, liep vanaf september tot oktober 2000. In de periode van dataverzameling (oktober 2000-februari 2001) vonden zowel de focusgroepen als de casusinterviews plaats. Met de data-analyse en rapportage werd een

⁷ UHD: universitair hoofddocent, UD: universitair docent.

⁸ Gevolg was dat het project als zodanig met ± twee maanden verlengd werd.

aanvang gemaakt in december 2000. Dit liep door tot in maart 2001. In de tussenliggende tijd (januari-februari 2001) vond een tweede ronde van dataverzameling plaats voor het deel vrouwen in het project.

4.3.2 Gebruikte methoden en technieken

In het onderzoek zijn verschillende onderzoeksmethoden en technieken gebruikt om de gewenste informatie te verkrijgen. Allereerst het literatuuronderzoek, waarbij behalve naar beleidsdocumenten en beleidsrapportages ook gekeken is naar onderzoeken, kranten en andere media. In de veldverkenning is gebruik gemaakt van vrij ongestructureerde interviews, in de casussen van middels een checklist gestructureerde interviews. Beide soorten interviews zijn op minidisk opgenomen en in verband met de tijdsplanning rudimentair uitgewerkt. Ook voor de focusgroepen is een checklist ontworpen. Alhoewel er hierdoor een duidelijke structuur is aangebracht, is er echter tegelijkertijd bewust voor gekozen mensen relatief veel ruimte tot antwoorden te bieden. De focusgroepen zijn op minidisk opgenomen en letterlijk uitgewerkt (getranscribeerd).

Voor de tweede reeks bijeenkomsten in het deel vrouwen is gekozen voor een andere benadering. Waren de focusgroepen toch nog een soort van interviewsituatie, in deze bijeenkomsten moest men zelf 'aan het werk'. Via een bepaalde vorm van brainstormen in tweetallen (pingpong-brainstorm) werden trefwoorden genoemd die vervolgens werden geclusterd op basis van consensus (metaplanmethode). Van deze bijeenkomsten zijn ter plaatse aantekeningen gemaakt. Voordeel van deze triangulatie van bronnen en methodes is dat zij de interne validiteit van de bevindingen bevorderen. (cf. Maso en Smaling, 1998: 69 e.v.)

Voor de analyse van de transcripten is gebruik gemaakt van een analyseprogramma voor kwalitatieve data, Atlas/ti. Dit is een hulpmiddel bij het ordenen van omvangrijke kwalitatieve databestanden, en biedt de mogelijkheid vrij gemakkelijk heen en weer te gaan tussen analysestappen en de originele data. Atlas/ti geeft vanwege zijn open structuur daarnaast interessante mogelijkheden het creatieve proces toch op gestructureerde wijze te doorlopen. De netwerken uit de rapportage zijn in Atlas/ti gemaakt.

4.3.3 Veldverkenning

Ter voorbereiding op de focusgroepen en cases zijn met eenentwintig sleutelinformanten uit de wetenschaps-, beleids- en advieswereld, alsmede met vertegenwoordigers van enkele relevante (belangen)verenigingen, individuele en anonieme interviews gehouden. In totaal is met personen uit zeventien organisaties gesproken. De interviews dienden ter verkenning van het veld en om na te gaan waar gepercipieerde probleempunten lagen.

De interviews zijn opgenomen op minidisk en later rudimentair uitgewerkt voor eigen gebruik. Zij dienden als basis voor het construeren van de checklist die daarna bij de focusgroepen en de casussen is gebruikt.

4.3.4 Focusgroepen

Samenstelling focusgroepen

De focusgroepen zijn gegroepeerd rond de thema's: instroom, doorstroom en uitstroom. In het deel vrouwen hield dit in: studenten en promovendi (instroom), UD's, UHD's en hoogleraren (doorstroom), en promovendi, UD's en UHD's (uitstroom). Voor het deel jonge onderzoekers hield dit in: studenten en (buitenlandse) promovendi (instroom), postdocs, UD's (doorstroom), uitstroom en buitenuniversitaire onderzoekers (uitstroom).

Werving van respondenten

Tegen de verwachting in bleek het moeilijk respondenten te werven voor de focusgroepsbijeenkomsten. Hiervoor is een aantal redenen aan te wijzen van overwegend praktische aard. Allereerst zijn mensen over het algemeen zeer druk bezet. Het is daarom moeilijk een dagdeel vrij te maken voor zo'n groepsbijeenkomst. Soms zei men daarom uiteindelijk na eerdere toezegging alsnog af. Ook konden sommigen niet op de datum die uiteindelijk (op basis van vooraanmelding) werd geselecteerd⁹. De locatie Amsterdam, die soms extra reistijd met zich meebracht, was voor enkelen een factor om af te zien van participatie. Over het algemeen is er zeer veel tijd besteed aan de werving. Deze is voornamelijk via e-mail en telefoon gebeurd. Het bleek noodzakelijk meerdere malen te rappelleren of additionele kanalen aan te boren om aan de benodigde respons te komen.

De groepen buitenuniversitair werkende onderzoekers en studenten bleken moeilijk te bereiken en te motiveren voor deelname aan een groepsbijeenkomst. De groep uitstroom was moeilijk traceerbaar, maar over het algemeen zeer bereid. Voor velen uit die groep was het echter praktisch gezien moeilijk om te participeren, reden waarom daar relatief veel schriftelijke respons voorkomt. Zeker voor deze drie 'groepen' was het beter als er meer wervingstijd zou zijn geweest. Die bijeenkomsten zijn beter als interviews te typeren.

De respons in de focusgroepen

Uiteindelijk is ervoor gekozen om per focusgroep een minimum van zes participanten te hanteren. In een aantal gevallen is het niet gelukt (vanwege ziekte, wegblijven of te weinig gegaagden) deze aanwezigheid tijdens de focusgroep te realiseren. In dergelijke gevallen zijn alsnog diegenen die weliswaar bereid waren maar niet aanwezig konden zijn, gevraagd schriftelijk te responderen op dezelfde vragen die tijdens de focusgroepen werden gesteld¹⁰. De definitieve respons ziet er als volgt uit:

	<i>Aanwezig 1^e groep</i>	<i>Aanwezig 2^e groep</i>	<i>Afgezegd</i>	<i>Niet komen opdagen</i>	<i>Schriftelijk gerespondeerd</i>	<i>Totaal</i>
<i>Deel vrouwen instroom</i>	5	4	3	1	1	6
<i>Deel vrouwen doorstroom</i>	6	5			0	6
<i>Deel vrouwen uitstroom</i>	6	4			1	7
<i>Jonge onderzoekers: studenten</i>	5				3	8
<i>Jonge onderzoekers: promovendi</i>	9		1	1	Niet geworven	9
<i>Jonge onderzoekers: buitenlandse promovendi</i>	3		3	1	5	8
<i>Jonge onderzoekers: postdocs</i>	7		4		4	11
<i>Jonge onderzoekers: uitstroom</i>	2		1	1	6	8
<i>Jonge onderzoekers: buitenuniversitaire onderzoekers</i>	1		2	1	5	6
<i>Totaal</i>	44		15	5	25	69

⁹ Deze datum werd altijd geprikt op een moment dat de meeste vooraanmelders in de gelegenheid waren te participeren, maar men ontkomt er niet aan dat een aantal mensen dan niet kunnen.

¹⁰ De data uit de schriftelijke respons zijn over het algemeen van voldoende kwaliteit, alhoewel aanzienlijk minder omvangrijk en genuanceerd dan die uit de focusgroepen. Indien antwoorden multi-interpretabel waren, is er in de meeste gevallen per e-mail doorgevraagd. Indien dat onverhoopt onvoldoende is gebeurd zijn betreffende antwoorden bij de beschrijving van de data buiten beschouwing gelaten. De antwoorden uit de schriftelijke respons zijn meestal gebruikt als ondersteuning van de analyse. In het geval van de buitenlandse promovendi, de buitenuniversitaire onderzoekers en de groep uitstroom uit het deel jonge onderzoekers hebben zij echter een zwaardere status vanwege de slechte opkomst in die groepen.

Indien men de respons per groep beziet op spreiding over wetenschapsgebieden, universiteiten en geslacht, dan ontstaat het volgende beeld. Wij hanteren hier dezelfde indeling en afkortingen¹¹ als in de VSNU/WOPI tabellen (1999).

Tabel 4.3 Samenstelling focusgroepen				
<i>Groep</i>	<i>Wetenschapsgebieden</i>	<i>Universiteiten</i>	<i>Functie</i>	<i>Geslacht</i>
<i>Deel vrouwen instroom</i>	G&M, ECON, RECH	EUR, RUG, UT, UvA, VU	student, promovendi	6 vrouwen
<i>Deel vrouwen doorstroom</i>	ECON, GEZO, G&M, NATU, TECH, T&C	EUR, KUN, LEI, TUD, UU, VU	Hoogleraar, UHD, UD	6 vrouwen
<i>Deel vrouwen uitstroom</i>	GEZO, G&M, NATU, T&C	LUW, TUE, UM, UU, UvA	(ex-) aio, (ex-) UD, ex-oio, ex-UHD ¹²	7 vrouwen
<i>Jonge onderzoekers: studenten</i>	G&M, RECH, T&C	UvA, VU	student	4 vrouwen, 4 mannen
<i>Jonge onderzoekers: promovendi</i>	GEZO, T&C, NATU, TECH, RECH, G&M	EUR, KNAW-instituut, KUN, RUG, UT, UvA, VU	aio, bursaal, promovendi	2 vrouwen, 7 mannen
<i>Jonge onderzoekers: buitenlandse promovendi</i>	ECON, TECH, NATU, RECH,	EUR, TUD, UT, VU	aio uit China, Hongarije, Roemenie, Indonesië, Italië, Turkije, Ecuador	3 vrouwen, 5 mannen
<i>Jonge onderzoekers: postdocs</i>	NATU, T&C, G&M	UU, RUG, LEI, VU, KUN, USA	postdoc	3 vrouwen, 8 mannen
<i>Jonge onderzoekers: uitstroom</i>	G&M, T&C	Privacybescherming	(senior) onderzoeker, beleidsmedewerker of combinatie	4 vrouwen, 4 mannen
<i>Jonge onderzoekers: buitenuniversitair werkende onderzoekers</i>	G&M, TECH, ECON,	Idem	onderzoeker, beleidsmedewerker of adviseur, evt. combinatie met UD	4 vrouwen 2 mannen

De populatie blijkt vrij goed verdeeld over de verschillende wetenschapsgebieden en universiteiten, terwijl de verdeling over beide seksen ook goed is. Alleen bij de postdocs zijn er relatief weinig vrouwen in de populatie. Over het geheel genomen zijn de gebieden landbouw en natuurlijke omgeving en gezondheidszorg wat achtergebleven. Mensen met biologie als eerste afstudeerrichting (9) waren in de totale populatie het best vertegenwoordigd. Voorts waren er nogal wat mensen (9) die meerdere studies afgerond hadden.

Werkwijze en verloop focusgroepen

Voor elke focusgroep is een checklist geconstrueerd, waarbij een tweedeling is aangebracht tussen het deel vrouwen en het deel jonge onderzoekers. Alhoewel de vragen voor het grootste deel overeenkomstig zijn (zie bijlagen 1-7), lagen de accenten in de twee projectdelen iets anders. Bij het deel vrouwen is het vrouwenperspectief wat nadrukkelijker bevestigd, alhoewel het ook in die bijeenkomsten pas laat is geïntroduceerd. Dit hebben wij gedaan vanuit de veronderstelling dat men als het geslacht een evidente rol had gespeeld in bepaalde situaties of omgevingen, er vanzelf mee zou komen. In een aantal gevallen is dit gebeurd, ook buiten het deel vrouwen. Wij wilden hier niet al te zeer in sturen, om mogelijke vertekening via de wijze van vraagstelling zoveel mogelijk uit te sluiten.

Voor overeenkomstige vraagstelling in de focusgroepen van het hele project is gekozen opdat zij op zoveel mogelijk items tijdens de analyse onderling vergeleken konden

¹¹ ECON (economie), G&M (gedrag en maatschappij), GEZO (gezondheidszorg), RECH (recht), NATU (Natuur), T&C (taal en cultuur), TECH (techniek).

¹² Aio: assistent in opleiding, oio: onderzoeker in opleiding.

worden. Dat zou mogelijk interessante gegevens opleveren omdat de groepen ook enigszins in verschillende levensfasen verkeren. Ook biedt dat ruimte voor een beperkte generalisatie. Het is echter niet gelukt alle vragen ook bij alle focusgroepen aan de orde te laten komen. In de datapresentatie zal dit blijken of vermeld worden.

In het hele onderzoek is gekozen voor anonimiteit van de respondenten vanuit de overweging dat zij zich dan vrijer voelen hun werkelijke mening over zaken te geven. Ook in de focusgroepen is anonimiteit van de groep toegezegd. Binnen de groep was dat uiteraard onmogelijk, maar wij hadden de indruk dat de mate van rapport in de groepen dermate was, dat dit geen beletsel vormde¹³. Het viel tijdens de groepsbijeenkomsten op dat men zich zeer snel dermate vertrouwd voelde dat men gemakkelijk reageerde op gestelde vragen, en zelfs in sommige gevallen zeer persoonlijke (additionele) informatie inbracht. Uiteraard waren sommige respondenten nadrukkelijker aanwezig dan anderen, maar wij hebben dit ondervangen door de minder op de voorgrond tredende personen steeds nadrukkelijk erbij te betrekken. Een voordeel van het groepsproces is dat respondenten elkaar ook controleren; als ervaringen anders zijn dan door een groepslid wordt verwoord, reageerde men daar meestal vanzelf op.

Ondanks de soms schrijnende verhalen is er ook veel gelachen tijdens de focusgroepen. Respondenten gaven aan het eind regelmatig aan het erg leuk te hebben gevonden, zij het dat men het ook vermoeiend vond¹⁴. De focusgroepen duurden vier uur, en liepen soms zelfs nog uit omdat men zoveel te vertellen had. Ook was men soms verbaasd over de toch vrij positieve uitlatingen in de groepen, en gaf men dan aan verwacht te hebben dat er alleen 'kommer en kwel' naar voren zou komen. Dit heeft mogelijk te maken met de gehanteerde techniek, waarbij de vragen zo open mogelijk gesteld worden en mensen (gelimiteerde) ruimte krijgen om uit te weiden en af te dwalen. Wellicht dat daardoor beide kanten van de medaille aan bod konden komen. Wij menen dat zo'n meer inductieve werkwijze helpt boven tafel te krijgen wat mensen werkelijk beweegt, en daarmee ook ruimte biedt voor het eventueel optreden van serendipiteit¹⁵.

Werkwijze tweede bijeenkomst deel vrouwen

De tweede bijeenkomst in het deel vrouwen had een iets andere bedoeling, namelijk het achterhalen van de kenmerken van een ideale (onderzoekers)baan. Daarom is daar een andere werkwijze gehanteerd als in de focusgroepen. Via het opeenvolgend hanteren van verschillende groepstechnieken (Temme en Bikker 1999) hebben de participanten een wensenlijst opgesteld van de hoofdpunten waaraan een werkplek of baan zou moeten voldoen. Deze punten zijn ontwikkeld door eerst via een zogenaamde pingpong-brainstorm tussen twee of drie participanten allerlei kenmerken van de ideale baan in trefwoorden weer te geven op individueel niveau¹⁶. Hierbij is nadrukkelijk verzocht geen rekening te houden met haalbaarheid en andere belemmerende factoren, maar grenzeloos te associëren naar aanleiding van genoemde trefwoorden.

Vervolgens zijn - variërend op de metaplanmethode - de drie hoofddimensies: materiële en immateriële arbeidsomstandigheden, alsmede functie-inhoud geïntroduceerd, en is verzocht de individuele trefwoorden daarbij onder te brengen. Daarna zijn - op basis van

¹³ Rapport is de mate van vertrouwen tussen onderzoeker en onderzochte; voor een betrouwbare dataverzameling is voldoende rapport onontbeerlijk. Op basis van de rapportschaal van Maso en Smaling (1998:106) zouden wij de focusgroepen als 'dialoog' willen typeren: 'hier is meer interactiviteit, communicatieve symmetrie, openheid, wederzijds vertrouwen en respect enzovoorts aanwezig'.

¹⁴ Sommigen hebben zelfs na de focusgroep adressen uitgewisseld, en hebben daarna contact gehad / gehouden.

¹⁵ Maso citeert Merton als hij serendipiteit omschrijft als 'het door toeval of scherpzinnigheid ontdekken van geldige resultaten waarnaar niet werd gezocht' (Maso 1997:24).

¹⁶ De genoemde trefwoorden werden door de onderzoekers genoteerd, omdat het bij die brainstorm vooral van belang is dat het snel gebeurt. Men moet niet te lang nadenken.

consensus - in groepsverband alle trefwoorden geclusterd per dimensie. De zo ontstane clusters zijn - wederom in groepsverband en op basis van consensus - gerangschikt naar aflopend belang in een wensenlijst die als uitgangspunt zou kunnen dienen voor een arbeidsvoorwaardenonderhandeling. De invalshoek gedurende al deze stappen is de eigen ervaring of beleving van de participanten, en niet perse een typisch vrouwenperspectief. Het vrouwenperspectief is pas nadrukkelijk geïntroduceerd in de volgende stap, waarbij men heeft aangegeven welke punten op de geformuleerde wensenlijst voor vrouwen problematisch zouden kunnen zijn. Ook is nagegaan op welke punten de wensen van de werknemer zouden kunnen botsen met die van de werkgever en welke oplossing(s)richting) men daarvoor ziet¹⁷.

Analyse en rapportage focusgroepen

De focusgroepen uit het deel vrouwen zijn vanwege de tijdsfasering (conferentie *Kiezen voor kansen* in oktober, organiseren tweede bijeenkomst vrouwen in februari) het eerst geanalyseerd. In navolging van Wester (1995) zijn de data uit deze drie focusgroepen eerst open gecodeerd. Dit leverde 150 codes op. Vervolgens is output gegenereerd, waarbij codes die met elkaar in verband stonden tezamen zijn genomen. Op basis van deze output zijn de resultaten uit de eerste drie focusgroepen gerapporteerd, waarbij steeds heen en weer werd gegaan tussen output en originele data. Op basis van deze analyse zijn de oorspronkelijke codes teruggebracht tot vierentwintig codes, die als basis fungeerden om de resterende zes focusgroepen uit het deel jonge onderzoekers te analyseren¹⁸. Tijdens het coderen van deze groepen kwamen weer nieuwe onderwerpen boven, die in de vrouwengroepen niet (nadrukkelijk) aan de orde waren gekomen. Hierdoor is het basiscodeschema weer uitgebreid met additionele codes¹⁹.

In de rapportage over de focusgroepen (hoofdstukken 6 en 7) is ervoor gekozen in de hoofdtekst vooral de feitelijke data in geabstraheerde vorm weer te geven, waarbij nadrukkelijk rekening is gehouden met de diversiteit aan meningen. Ook eventueel door de respondenten verwoorde verbanden tussen zaken zijn hier weergegeven²⁰. Degenen die schriftelijk repondeerden zijn in de hoofdtekst niet apart onderscheiden, in de citaten wel. Omdat onze populatie niet een at random steekproef is en om schijngeneralisaties te voorkomen, hebben wij in de datapresentatie hieronder alleen met niet-numerieke uitdrukkingen gewerkt. Onze kanttekeningen of vragen naar aanleiding van de data zijn apart opgetekend. Door deze scheiding aan te brengen in de presentatie is transparant gemaakt wiens stem men hoort. Om dit nog verder te verfijnen zijn in de citaten uit de data de respondenten genummerd. Hierbij past een kanttekening. Het meermaals voorkomen van respondenten in de citaten zegt niks over de groepsdynamiek of hun rol daarin. Citaten zijn geselecteerd op de treffendheid waarmee ze een bepaald argument dat in de groep naar voren kwam, weergeven.

¹⁷ Oorspronkelijk was de gedachte geheel vanuit de werkgever een wensenlijstje te formuleren als tegenhanger van het werknemerslijstje. In de praktijk bleek dit een moeizaam proces, dat we na de eerste groep (uitstroom) hebben versimpeld. We hebben in de volgende twee groepen alleen gevraagd op basis van het werknemerslijstje aan te geven welke wensen volgens de groep zouden botsen met de werkgeversbelangen. We rapporteren de eerste groep conform de aanpak van de twee andere groepen, dus alleen op de veronderstelde knelpunten werknemer-werkgever.

¹⁸ Aio-functioneren, andere opties overwogen, baanstrategie, beeld en realiteit, begeleiding, buiten universitaire werkplek, buitenland overwogen, dienstverband, gezin en carrière, keuzemoment wetenschap, loopbaanperceptie (wel/niet universiteit?), motivatie uitstroom, motivatie wetenschap, onderwijsbestel / financiering, selectiecriteria werkgever, taakindeling (onderzoek, onderwijs, management), universiteit als werkplek / werkgever, vrijheid, wensen, en wetenschapsdefinitie.

¹⁹ Tijdens de analyse van de focusgroepen jonge onderzoekers zijn daaraan toegevoegd: belang onderzoek in discipline, motivatie promotie in Nederland, overlevingsstrategieën, vergelijking Nederland-thuisland.

²⁰ In de citaten uit de interviewtranscripten zijn de respondenten als R + nummer weergegeven, de schriftelijke respondenten als RS + nummer, en de interviewer als I.

De hier gehanteerde werkwijze is een van de manieren om te streven naar wat Maso en Smaling (1998: 67) ‘methodologische objectiviteit’ noemen²¹.

De tweede groepsbijeenkomsten in het deel vrouwen zijn door hun afwijkende aanpak ook anders gerapporteerd. De genoemde trefwoorden zijn in de rapportage letterlijk weergegeven in de clusters die de groepen geformeerd hebben, evenals de wensenlijsten die daaruit voortvloeiden. Vervolgens is voor alle drie de groepen een geabstraheerde weergave van de resultaten gegeven, en verband gelegd met resultaten van een vergelijkbare aanpak op de conferentie *Kiezen voor kansen*.

4.3.5 Casussen

Selectie en samenstelling casussen

De casussen (hoofdstuk 9) gaan uit van dezelfde vraagstelling als de focusgroepen, met een additionele vraag op meer organisatorisch niveau (zie ook paragraaf 4.2.2). De meerwaarde van de casusbenadering in dit project is de aanvullende informatie. Zowel in internationaal, als in sectoraal (private sector versus publieke sector) opzicht. Ook is er een organisatieperspectief ingebouwd, wat in de focusgroepen niet de doelstelling was. Daar ging het immers vooral om de werkvloer.

De bevroegde instellingen en bedrijven zijn in overleg met de begeleidende klankbordgroep geselecteerd op basis van hun naamsbekendheid als organisaties met een substantieel aandeel wetenschappelijk onderzoekers in het personeelsbestand. We hebben daarbij gestreefd naar een evenwicht tussen instellingen die wat doelstellingen en arbeidsorganisatie betreft dichter bij de universiteit dan wel bij de private sector liggen.

We hebben er naar gestreefd in elk van de bezochte instellingen te spreken met zowel een woordvoerder van werkgeverskant - meestal een directielid of een medewerker van de personeelsafdeling - als één of twee jonge onderzoekers. Aan de woordvoerder van werkgeverskant werd de eis gesteld dat hij of zij inzicht had in instroom, doorstroom, uitstroom en arbeidsomstandigheden van het onderzoekspersoneel. De onderzoekers moesten academisch niveau hebben en minimaal één jaar in dienst zijn bij de betreffende organisatie. Ze mochten maximaal veertig jaar oud zijn. De respondenten werden afzonderlijk geïnterviewd en hen werd anonimiteit gegarandeerd.

Werkwijze en verloop

De instellingen werden door ons benaderd via een telefonische vraag om medewerking aan de bevoegde persoon, gevolgd door een brief met een verdergaande omschrijving van de onderzoek. Van een aantal organisaties kregen we een weigering vanwege gebrek aan belangstelling of onduidelijkheid over het directe nut voor de organisatie in kwestie. Mogelijk lag ook onze benaderingswijze aan de basis van de afwijzing: in een aantal gevallen werd de brief verstuurd vooraleer er persoonlijk contact was gelegd, of kwam de vraag in handen van de ‘verkeerde’ contactpersoon binnen de instelling²². De instellingen die afvielen werden vervangen door andere, vergelijkbare organisaties. De meest succesvolle methode om medewerking te verkrijgen was het benaderen van een sleutelfiguur binnen de instelling of het bedrijf met als referentie de naam van een gemeenschappelijke bekende.

In vrijwel alle casussen werd er eerst contact gelegd met de personeelsafdeling of de directie van de instelling. Vervolgens wees deze onze gesprekspartners aan, ook in het geval

²¹ Zij bedoelen hiermee dat recht wordt gedaan aan het object van onderzoek middels de handelwijze, conclusies over de data, mentale activiteiten en houding van de onderzoeker. De eigen subjectiviteit wordt daarbij niet ontkend, maar ‘bereflecteerd, intelligent en positief aangewend’.

²² Wij bedoelen hiermee dat betreffende persoon als poortwachter fungeerde, maar niet het benodigde overzicht had onze aanvraag op zijn merites te beoordelen.

van de onderzoekers. In twee gevallen, met name bij Shell en SPRU, zijn we er niet in geslaagd een onderzoeker te spreken te krijgen. Het geval wilde dat Shell, anders dan de andere organisaties, het aan ons overliet om een interview met een medewerker te organiseren met als hulp een lijstje telefoonnummers opgesteld door de personeelsafdeling. De Shell-onderzoekers bleken echter heel afhoudend. De voornaamste reden om niet mee te werken was tijdgebrek. Ondanks eerdere toezeggingen stelde het SPRU-management ons bij het bezoek aan het instituut niet in de gelegenheid te spreken met één of meerdere onderzoekers.

Bij Starlab hebben we wel met een onderzoeker gesproken, maar de beschikbare tijd voor het interview was heel beperkt. Daarom hadden we niet de kans om even ver door te vragen als bij de andere casussen.

Voor de interviews werd een checklist gebruikt (bijlage 8), geïnspireerd op de literatuurstudie en de checklist voor de focusgroepen. Vandaar dat er ook in de casussen veel aandacht is besteed aan het perspectief van de onderzoeker. Zo wordt bijvoorbeeld de vraag over arbeidsvoorwaarden ingeleid door de bredere vraag: wat vinden onderzoekers belangrijk in een baan? Er is met andere woorden veel ruimte gebleven voor de beelden en verwachtingen van de onderzoeker ten aanzien van diens beroep en diens carrière als wetenschapper. Daarnaast zijn er specifieke vragen gesteld over de organisatiestructuur van de instelling, de plaats van het onderzoek in de organisatie en organisatorische constructies op het gebied van werving, arbeidsdeling, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, evaluatie en doorstroom binnen de organisatie.

Eveneens naar analogie van de focusgroepen, hebben we in de casussen de indeling instroom, doorstroom en uitstroom gehandhaafd, om de vergelijkbaarheid tussen de resultaten te vergroten.

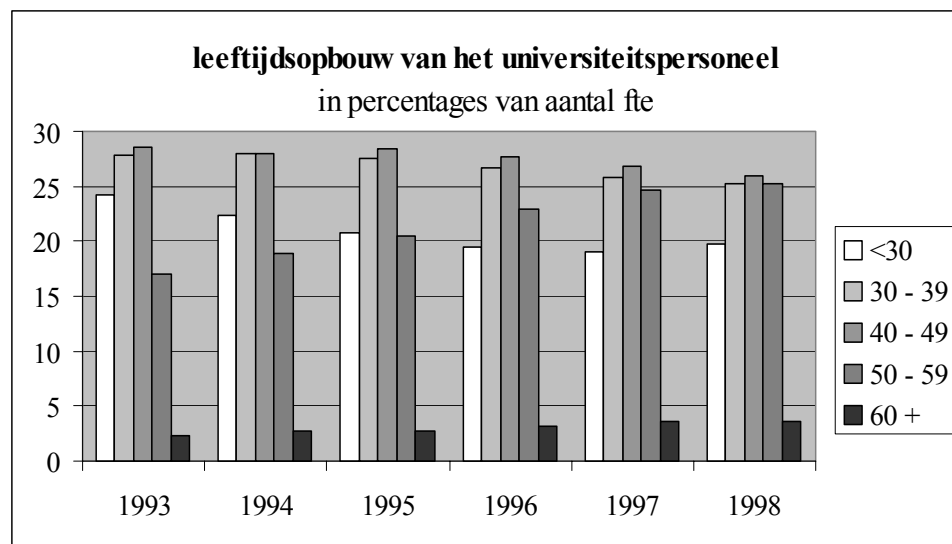
5. Belangrijkste bevindingen uit de literatuur

5.1 Inleiding

Doel van dit hoofdstuk is de probleemstelling van ons onderzoek te plaatsen in de context van eerder onderzoek. Vanwege de focus op jongeren en vrouwen in dit project, besteden we in de eerste plaats aandacht aan het fenomeen vergrijzing van het universitaire personeel en aan de permanente ondervertegenwoordiging van vrouwelijke wetenschappers. Daarnaast kijken we naar een aantal factoren dat regelmatig wordt aangedragen als verklaringsgrond voor de omvang en samenstelling van het universitaire personeel en de veranderingen daarin.

5.2 Jongeren in het universitaire personeelsbestand

Het academisch personeelsbestand is de laatste jaren sterk vergrijsd. Figuur 1 toont de leeftijdsverdeling van het universitair personeel. Het aandeel van het personeel jonger dan dertig jaar neemt tussen 1993 en 1998 af van 24 procent tot 20 procent. Daarentegen blijft het aandeel van de oudere leeftijdscategorieën toenemen. Tussen 1993 en 1998 is het aandeel vijftigplussers gestegen van 19 procent tot 29 procent.



Figuur 1 (Bron: VSNU/WOPI 1998 en 1999)

De vergrijzing en de op afzienbare termijn te verwachten grote uitstroom van ouderen maakt de vervangingsvraag bijzonder urgent. Daarbij komt een geringere belangstelling van jongeren voor het wetenschappelijk beroep. Promotieplaatsen zijn steeds moeilijker vervulbaar.

De volgende factoren zijn van invloed op de dalende instroom van jonge wetenschappers:

- afnemende studentenaantallen
- afname van het aantal beschikbare arbeidsplaatsen voor jonge wetenschappers
- de krappe arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden
- afwijkende wensen en verwachtingen van de jonge generaties ten aanzien van hun baan
- onaantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden aan de universiteiten

De totale instroom in het wetenschappelijk onderwijs loopt tussen 1993/1994 en 1996/1997 terug van 31.748 tot 27.034 inschrijvingen. De twee daaropvolgende jaren neemt de instroom

daarentegen weer toe: in 1998/1999 waren er 30.638 inschrijvingen (Ministerie van OC&W, Kerncijfers 2000). Bij een aantal disciplines, en met name in de bèta-wetenschappen neemt de ‘kritische massa’ - dat wil zeggen het potentieel aan jonge wetenschappers in de vorm van aantallen studenten - af (tabel 1).

	93/94	94/95	95/96	96/97	97/98	98/99
<i>Natuur</i>	12.766	12.647	12.380	12.584	12.654	12.663
<i>Techniek</i>	23.815	22.683	21.235	23.318	22.765	23.048
<i>Gezondheid</i>	17.135	17.563	17.624	18.133	18.424	18.796
<i>Economie</i>	24.816	24.565	23.218	23.804	23.375	25.020
<i>Recht</i>	24.363	23.521	23.064	24.254	24.179	23.952
<i>Gedrag en Maatschappij</i>	31.926	30.983	28.684	29.716	29.062	29.967
<i>Taal en Cultuur</i>	25.684	24.279	22.196	22.453	21.098	20.542

Bron: *Inspectie van het Onderwijs 1999: 295*

De vervangingsvraag doet zich voor op een arbeidsmarkt waar nu reeds een tekort aan academici bestaat. Dat betekent dat de universiteiten sterkere concurrentie ondervinden bij het werven van nieuw hooggeschoold personeel. Het onderzoek *Studie en werk 2000* (SEO/Elsevier 2000) laat echter zien dat de jubelstemming rond de arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden ten onrechte wordt veralgemeniseerd. Er is een groot verschil tussen de HOOP-categorieën en zelfs tussen disciplines, wat betreft de waarde van een opleiding.

In het algemeen bieden de opleidingen uit de HOOP-categorie²³ *Techniek* de beste startpositie. *Economie* is een verdienstelijke tweede. In de categorie *Gezondheid* scoort vooral geneeskunde goed, gevolgd door tandheelkunde. Biomedische wetenschappen scoren matig tot slecht. *Recht* doet het met name goed dankzij de fiscaal-juridische opleiding. De overige HOOP-categorieën scoren eerder slecht, in het bijzonder de clusters *Taal en Cultuur* en *Gedrag en Maatschappij* (SEO/Elsevier 2000: 59).

Door de combinatie van een dalend aantal studenten en een grote vraag op de arbeidsmarkt, neemt vooral in de hoek van de bèta-wetenschappen het aantal potentiële promovendi af. Een andere factor van belang voor een wetenschappelijke loopbaan, is het beeld dat jonge academici hebben van het beroep van wetenschapper. Het ligt voor de hand dat diegenen die het beroep van onderzoeker spannend vinden, meer interesse zullen hebben in een promotie dan diegenen die het een saai beroep vinden. Het Instituut voor Onderwijskundige Dienstverlening (IOWO) concludeert op basis van recent onderzoek dat beeldaspecten als ‘spannend beroep’, ‘veelzijdig werk’ en ‘aantrekkelijke werksfeer’ meer invloed hebben op de interesse voor een promotie dan ‘een hoog inkomen’ en ‘goede arbeidsvoorwaarden’ (IOWO 2000: 31).

Naast enkele factoren die met name aan de kant van de werknemer spelen, zijn ook de kenmerken van de universitaire werkgever bij de beroepskeuze van belang. Bijvoorbeeld maken budgettaire beperkingen het de universiteiten moeilijk om voldoende jonge wetenschappers aan te trekken en zodoende een evenwichtige leeftijdsopbouw te bevorderen (Inspectie van het Onderwijs 1999: 299). De aanhoudende bezuinigingen in de jaren negentig hebben geleid tot een flinke daling van het aantal universitaire arbeidsplaatsen. Wanneer we een onderscheid maken tussen de verschillende categorieën personeel, dan komt die achteruitgang vooral voor rekening van de assistenten in opleiding (aio’s) en het ondersteunend

²³ In wat volgt drukken we wetenschappelijke discipline uit als HOOP-categorie, conform de publicaties van de VSNU en het ministerie van OC&W. Er zijn zeven HOOP-categorieën: *Natuur*, *Techniek*, *Gezondheid*, *Economie*, *Recht*, *Gedrag en Maatschappij*, *Taal en Cultuur*. In sommige publicaties wordt er ook een achtste categorie ‘Landbouw’ onderscheiden.

personeel (het aantal plaatsen voor assistenten in opleiding is tussen 1993 en 1997 met 1400 gedaald) (Ministerie OC&W 2000). Tot nu toe probeerde het merendeel van de universiteiten de doorstroom van het personeel te bevorderen door middel van regelingen voor vervroegde uittreding.

5.3 Aio's en postdocs

Aio's

Met aio's bedoelen we niet alleen de groep promovendi die deel uitmaakt van het formele aio-stelsel, maar ook de door NWO aangestelde oio's, alsmede de door sommige universiteiten aangestelde bursalen. In tegenstelling tot aio's en oio's hebben bursalen geen arbeidscontract en ontvangen alleen een vergoeding voor de kosten van levensonderhoud. Anno 2001 kent alleen de Universiteit van Amsterdam nog het bursalensysteem²⁴. Oio's zijn vrijgesteld van onderwijsverplichtingen.

Het aio-stelsel dateert uit 1986. Het aio-schap is een combinatie van een werknemers- en een opleidingsstatus. De belangrijkste doelen van het stelsel zijn het bevorderen van een duurzame instroom van promovendi en daarnaast het verhogen van het rendement van promotieonderzoek. Van belang is dat aio's het grootste deel van hun tijd kunnen besteden aan onderzoek. In principe zijn aio's ingeschaald in schaal 10.

Uit de beschikbare cijfers blijkt dat de instroom van aio's, ondanks een opleving vanaf 1996, sedert 1992 in vrijwel alle studierichtingen een dalende tendens vertoont. Inmiddels hebben de universiteiten, in hoofdzaak in de sfeer van de beloning, maatregelen genomen om de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt van jonge academici te verbeteren. Van Vucht Tijssen concludeert op basis daarvan dat het bestaande aio-stelsel in zijn voegen kraakt en vermoedelijk geen lang leven meer beschoren is (Van Vucht Tijssen 2000: 58). Op grond van een *survey* van de belangrijkste onderzoeksliteratuur constateert zij meer in het bijzonder knelpunten met betrekking tot:

- Te lage honorering in vergelijking met andere banen voor jonge academici;
- Onzeker loopbaanperspectief (ondanks het gegeven dat 77 procent van de aio's een onderzoeksbaan ambieert, hebben de meeste onder hen geen uitzicht op een vaste aanstelling);
- Hybride status van de aio-aanstelling vanwege de dubbele status van student en werknemer en de onduidelijkheden en onzekerheden die daaruit voort vloeien;
- Het in vergelijking met het bedrijfsleven negatieve imago van de universiteit als werkgever (ten aanzien van werksfeer, onderzoeksfaciliteiten, inhoudelijke aspecten en salaris onder afgestudeerden);
- Gebreken in de begeleiding en infrastructurele voorzieningen met als gevolg een relatief hoge uitval van per saldo gemiddeld 20-25 procent;
- Minder goede perspectieven van gepromoveerden elders op de arbeidsmarkt, met uitzondering van buitenuniversitaire onderzoeksfuncties;
- Sterke toename van het aantal buitenlandse promovendi en het daaruit voortvloeiende risico van 'braindrain' op langere termijn als deze mensen terug gaan naar hun land van herkomst (Van Vucht Tijssen 2000: 53 e.v.).

Enkele jaren geleden ontstonden vooral bij technische universiteiten problemen bij het opvullen van aio-plaatsen. Dit was een gevolg van toenemende concurrentie van het bedrijfsleven en teruglopende studentenaantallen. Sommige aio's krijgen extra geld van het bedrijfsleven, anderen ontvangen een hoger salaris van de universiteit als zij beloven tot het eind te blijven ('bindingspremie'). Juiste de technische

²⁴ Inmiddels heeft de UVA besloten het bursalensysteem in de nabije toekomst geheel af te schaffen.

universiteiten moesten wel iets doen om aio's aan te trekken. Zo had de TU Delft medio 1998 te maken met zo'n 150 onvervulde promotieplaatsen.

Inmiddels hebben ook andere dan bètadisciplines te maken met de gevolgen van de krappe arbeidsmarkt.

Een kleinschalige enquête onder aio's van de TU Delft die voortijdig waren afgehaakt, laat zien dat de aio's vooral waren gestopt vanwege onvoldoende inhoudelijke begeleiding, eenzaamheid tijdens het onderzoek, en een slechte verhouding met de begeleider/promotor. Het relatief lage aio-salaris legde niet veel gewicht in de schaal in de beslissing het aio-schap te beëindigen.

Ook uit een recente arbeidsmarktenquête blijkt duidelijk dat jonge wetenschappers in hun baan diverse aantrekkelijke kanten ontwaren, zoals de zelfstandigheid, de flexibele werktijden, de intellectuele uitdaging en het opdoen en benutten van vaardigheden (Keijzer & Gordijn 2000).

Postdocs

De belangrijkste empirische bron voor gegevens over postdocs is het onderzoek van Crum en Bal (1998). Hierbij wordt een postdoc gedefinieerd als iemand die a) gepromoveerd is of binnen afzienbare tijd zal promoveren, b) een aanstelling voor ten minste een jaar heeft op een plek die gereserveerd is voor een gepromoveerde, en c) als zodanig werkzaam is (geweest) op een tijdelijke aanstelling bij een Nederlandse universiteit, onderzoeksinstelling of academisch ziekenhuis.

Momenteel zijn er in ons land ongeveer 2000 postdocs aangesteld, waarvan 75 procent man is. Het aanvangssalaris van de meeste van hen zit in schaal tien. De gemiddelde postdocaanstelling duurt 35 maanden. Het is niet ongebruikelijk dat het postdocschap zich herhaalt. Ruim veertig procent heeft meerdere elkaar opvolgende aanstellingen als postdoc gehad. De gemiddelde leeftijd bij de start van het eerste postdocschap is 34 jaar. De overgrote meerderheid (85 procent) van de postdocs streeft een wetenschappelijke carrière na. Bijna negentig procent van de postdocs noemt als belangrijkste motivatie voor hun keuze voor een postdocschap de mogelijkheid om eigen ideeën na te volgen en het werk zelf te organiseren. 61 procent van de ondervraagden noemt de tijdelijkheid van de aanstelling als voornaamste beperking. Slechts ongeveer eenderde deel van de postdocs groeit uiteindelijk door naar een reguliere academische positie. Het geboden salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn voor hen een stuk minder belangrijk dan de inhoudelijke aspecten van het werk, de werksfeer, de sociale contacten en de geboden vrijheid bij de inrichting van het werk. Het relatief beperkte academische loopbaanperspectief van postdocs impliceert een verwaarlozing van de mogelijkheid die deze positie biedt om als brug te fungeren tussen een tijdelijke en een vaste aanstelling.

5.4 Vrouwen

Ondanks de stijging van het aantal vrouwen in academische posities gedurende de afgelopen jaren, zijn zij op de vaste en hogere posities nog veruit in de minderheid. Er zijn op dit moment ongeveer 2350 mannelijke hoogleraren en 2410 mannelijke UHD's. Het aantal vrouwelijke hoogleraren en UHD's is tussen 1990 en 1998 toegenomen tot respectievelijk 133 (vijf procent van alle hoogleraren) en 214 (7.2 procent van alle UHD's). De conclusie is dat het aandeel vrouwen, ondanks de opgetreden stijging, aanzienlijk achter blijft. Nederland behoort tot de kopgroep van landen met de laagste percentages vrouwen in (hogere) wetenschappelijke functies.

Tabel 5.2 Percentage vrouwen naar HOOP-categorie en functiecategorie, Wetenschappelijk personeel en studenten. November 1999						
	<i>Studenten</i>	<i>AIO</i>	<i>OVWP</i>	<i>UD</i>	<i>UHD</i>	<i>HGL</i>
<i>Natuur</i>	35	31	22	9	5	2
<i>Techniek</i>	17	21	18	9	2	3
<i>Gezondheid</i>	59	56	44	25	10	5
<i>Economie</i>	27	26	22	15	3	2
<i>Recht</i>	54	47	49	39	19	6
<i>G&M</i>	66	57	41	26	12	8
<i>T&C</i>	65	44	48	27	14	11
<i>Gemiddeld</i>	46	40	35	21	9	5

Bron: VSNU/WOPI en Inspectie van het Onderwijs 1999

Er is inmiddels vrij veel empirisch materiaal voorhanden over de problematiek van vrouwen (Portegijs 1993 en 1998, Noordenbos 1999, Bosch et al. 1999 en 2000, Van Emmerik et al 1998). Daarnaast heeft ook de AWT de problematiek van vrouwen door middel van een recent advies onder de aandacht gebracht (AWT 2000: 21 ev.). De AWT onderscheidt in zijn advies drie gangbare verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in academia:

1. *Ondervertegenwoordiging is een kwestie van tijd: de vrouwen zitten 'in de pijplijn'.*

Kanttekening: de feitelijke realisatie van doorstroom blijft achter bij het beschikbare potentieel: er zitten lekken in de pijplijn. Het blijkt dat vrouwen - meer dan mannen - de wetenschap verlaten. Van diegenen die wel werkzaam zijn (gebleven) binnen de wetenschap, blijken vrouwelijke wetenschappers in elk leeftijdscohort twee tot drie keer minder vaak hoogleraar of UHD te zijn dan mannelijke wetenschappers. Kortom: wetenschap blijkt niet volledig meritocratisch ('goede vrouwen komen vanzelf naar boven').

2. *Vrouwen kiezen vaak minder onvoorwaardelijk voor een wetenschappelijke carrière.*

Ook hier blijkt dat loopbaanverschillen niet uitsluitend zijn terug te voeren op strikt meritocratische criteria: 'ook wanneer vrouwen een zelfde opleiding hebben gevolgd als hun mannelijke collegae, ze even oud zijn, gelijke werkervaring hebben, evenveel publiceren en fulltime werken, leidt dit bij hen niet in dezelfde mate tot verbetering van hun positie'.

3. *Belemmeringen in het wetenschapssysteem zelf.*

Werkcultuur: vrouwen hebben meer moeite met de 'publish or perish'-cultuur; vrouwen hechten een minder groot belang aan abstract theoretisch onderzoek; vrouwelijke wetenschappers hebben minder makkelijk toegang tot informele netwerken; er is een brede range van subtiele vormen van discriminatie: cumulatie van deze mechanismen kan op langere termijn grote effecten hebben (AWT 2000).

Op grond van het hiervoor genoemde materiaal vat ook Van Vucht Tijssen de belangrijkste verklarende factoren voor de achterblijvende positie van vrouwen samen (Van Vucht Tijssen 2000):

- een gemiddeld lagere wetenschappelijke output vanwege minder vaak fulltime werken van vrouwen;
- negatieve beeldvorming onder mannen ten aanzien van in deeltijd werkende vrouwen, waardoor deze laatste meer moeite hebben met de vigerende op competitie, prestatie en ambitie gerichte universitaire cultuur;
- het veelal onbewust voorkomen van een *gender bias*, zich mede uitend in allerlei subtiele mechanismen in het wetenschapssysteem (bijvoorbeeld in het geval van *peer review*);
- overige cultuurelementen, zoals de rol en benutting van netwerken door vrouwen, de cultuur rond subsidieaanvragen en het indienen van onderzoeksvorstellen.

6. Vrouwen

6.1 Inleiding

Dit hoofdstuk laat de empirische resultaten van de focusgroepen met vrouwen zien. Deze zijn samengesteld op basis van de criteria: instroom, doorstroom en uitstroom. In de groep instroom zaten vier promovendi²⁵ en een studente, in de groep doorstroom drie universitair docentes en drie hoogleraren²⁶, in de groep uitstroom drie promovendi²⁷ die besloten hadden ermee te stoppen en twee universitair docentes die bezig waren hun carrière af te ronden dan wel besloten hadden buiten de universiteit te gaan werken. Alle wetenschapsgebieden zijn in het deel vrouwen vertegenwoordigd. Zie voor nadere informatie over de precieze samenstelling hoofdstuk 4.

De datapresentatie verloopt volgens de onderwerpen op de checklist²⁸. Zo zijn ze in de focusgroepen ook aan de orde gekomen. De onderwerpen zijn achtereenvolgens: de motieven die men had om voor de wetenschap te kiezen, het moment waarop men dat deed en of er ook opties daarbuiten zijn overwogen. Daarna zullen we ingaan op de al dan niet gehanteerde strategie om aan een (vervolg)baan in de wetenschap te komen en/of de verwachtingen en de werkelijkheid van het werken in de wetenschap met elkaar in overeenstemming zijn of niet. Vervolgens gaan we in op de universiteit als werkgever en werkplek, signaleren we een mogelijke cultuurverandering voor de toekomst, gaan we in op de selectiecriteria die door de universiteit worden gehanteerd en de verdeling van onderzoeks-, onderwijs- en facultaire taken. Dan komt de verwachte loopbaan aan de orde: zoekt men die buiten of binnen de universiteit, de motieven die men heeft voor uitstroom en tot slot de overwegingen met betrekking tot gezinsvorming in relatie tot de eigen carrière. Bij de analyse van de data is behalve de gestelde vragen een aantal onderwerpen (vrijheid en de definiëring van wetenschap) dermate belangrijk gebleken dat zij in de presentatie apart gemeld zullen worden.

6.2 De wetenschapskeuze

In deze paragraaf zullen achtereenvolgens behandeld worden: de motieven die men heeft om voor de wetenschap te kiezen, het moment waarop die keuze werd gemaakt en of er ook andere opties buiten de wetenschap werden overwogen.

6.2.1 *Motieven voor de wetenschapskeuze*

De motieven die de respondenten geven voor hun keuze voor de wetenschap kunnen worden ingedeeld in twee categorieën:

- allereerst de fascinatie met onderzoek, het ‘gewoon vreselijk leuk vinden om dingen uit te zoeken’, wetenschap als hobby. Nieuwsgierigheid is de drijfveer: men wil steeds meer te weten komen over een onderwerp en de tijd nemen en hebben om zaken te doorgronden.
- Maatschappelijke betrokkenheid, idealisme: wetenschap als middel om zaken te veranderen, te verbeteren of bij te dragen aan het maatschappelijk nut.

²⁵ Eén daarvan was pas op oudere leeftijd – in de vrije tijd - begonnen met een promotieonderzoek. Een ander was bezig met haar tweede promotieplaats. De eerste had ze voortijdig afgebroken.

²⁶ Ook in deze groep zat een dame van middelbare leeftijd die in haar vrije tijd bezig is met promoveren.

²⁷ Ook in deze groep iemand die pas op oudere leeftijd in haar vrije tijd ging promoveren, alsmede iemand die twee promoties niet heeft kunnen afronden maar nog steeds van zins is te promoveren.

²⁸ In de citaten uit de interviewtranscripten zijn de respondenten als R + nummer weergegeven, de schriftelijke respondenten als RS + nummer, en de interviewer als I.

Ook toeval is een belangrijke factor gebleken; op een bepaald moment een baan in de wetenschap krijgen of uit een familie komen waar wetenschap usance is. In het navolgende zullen we per groep de motieven wat specifiek uitwerken.

Allereerst valt bij de groep instroom op dat men het ‘leuk’ vindt om onderzoek te doen en dingen diepgaand uit te zoeken. Men heeft het idee dat de universiteit de enige plek is waar men nog tijd krijgt om iets terdege uit te zoeken en te doordenken. Ook wil men meer leren, na de universitaire studie heeft men niet het gevoel uitgeleerd te zijn.

Wetenschap fascineert, trekt aan, en men heeft verschillende motieven om vervolgens te kiezen voor een promotieonderzoek. Die redenen kunnen variëren van regelrechte bevoegenheid, aangetrokken worden tot de universitaire wereld, tot zich nog niet klaar voelen voor de arbeidsmarkt. Er zijn ook mensen die promoveren ‘erbij doen’. Zij combineren hiermee feitelijk het nuttige (werken) met het aangename (dingen uit kunnen zoeken). Men vindt het belangrijk iets te doen waar men goed in is en een aantal wil zelfs de beste in haar vak worden. Zij hebben vaak hoogleraarambitie.

R4 [v, γ]: Ik was mijn scriptie aan het schrijven en tegelijkertijd de statistiekvakken aan het volgen, en ineens snapte ik wat het wetenschappelijk onderzoek nou eigenlijk is (...). Dus ja, toen had ik echt zoiets van oh dit wil ik gewoon altijd blijven doen. Dus het lijkt me vreselijk als ik dit niet meer...

Maar niet iedereen kiest zo bewust, sommigen geven aan dat ze min of meer door de universiteit werden geselecteerd, doordat ze werden gevraagd of doordat ze alleen werden uitgenodigd op onderzoeksbanen terwijl ze toch ook op andere soorten banen hadden gesolliciteerd. Opvallend is dan dat bij doorvragen blijkt dat men zichzelf min of meer heeft voorgeselecteerd door allerlei extra activiteiten (studentassistentie, extra onderzoek of stages) te ontplooien tijdens de studie. Blijkbaar is men zich daar op dat moment niet zo bewust van en worden zulke activiteiten meestal niet op instrumentele gronden gedaan. Het zichzelf als vrouw willen bewijzen wordt door sommigen als bijkomende motivatie genoemd.

In de groep doorstroom is de eerste motivatie voor de wetenschap net als bij de vorige groep dat men het leuk vindt om dingen uit te zoeken, meer wil leren, het als hobby beschouwt en iets wilt doen waar men goed in is. Autonomie is in deze groep ook een motief voor wetenschapskeuze; het je eigen gang kunnen gaan.

Mensen die meer praktisch georiënteerd zijn, associëren wetenschappelijk onderzoek niet direct met praktisch nut. Dit is soms een reden pas later in het leven aan onderzoek te beginnen. Men voelt dan de behoefte tijd te hebben om iets eens helemaal uit te kunnen zoeken, maar deed voorheen al wel kleine - meer toegepaste - onderzoekjes.

Men heeft niet altijd het gevoel zelf zo bewust te hebben gekozen. Het toeval wil daar ook nog wel een handje helpen, bijvoorbeeld doordat men een baan aangeboden krijgt. Iemand vond dat de ‘wetenschap mij heeft gekozen’ in plaats van andersom. Maar ook diegenen die al van jongs af aan gefascineerd zijn door onderzoek maken niet de hele keuze in één keer. Het is blijkbaar een groeiproces waarbij de universiteit eerst met ‘stoffigheid’ wordt geassocieerd²⁹. Naarmate men ouder wordt maakt men vanwege de eigen fascinatie met onderzoek, eventueel in combinatie met andere overwegingen, toch gaandeweg de keuze. Het internationale aspect van wetenschap wordt in deze groep ook wel genoemd, alhoewel men opmerkt dat dit pas het laatste decennium zo nadrukkelijk aanwezig is. De indruk bestaat dat dit een motief is dat gaandeweg de aantrekkingskracht van de wetenschap heeft verhoogd maar niet bij de initiële keuze hoorde. Ook de steun van een hoogleraar wordt hier genoemd.

²⁹ Deze typering komt uit de groep doorstroom, waar de gemiddelde leeftijd 40+ is, en niet uit de andere, gemiddeld jongere, focusgroepen.

R7 [v, γ]: *Ik denk dat ik al heel snel wist dat ik dat wilde. Ik vond het heel leuk om dingen uit te zoeken (...) op de middelbare school vond ik het al leuk om te schrijven en te doen.(...). Ik heb wel even gearzeld om op de universiteit te blijven werken. Het was toen nog niet moeilijk om erin te komen, ze hadden behoefte aan jongere mensen. Maar wij hadden wel dat idee van oh die stoffige mannetjes daar in die kamertjes daar op het (...), en.. dat was (...) Maar toch de stap gezet. (...) En ik ben pas gaande weg gaan denken van: goh dit is toch wat ik wil doen.*

R9 [v, βγ]: *En nu zeggen ze: goh daar kan je ook wel op promoveren.(...) Maar ik hoef dat helemaal niet te hebben, een academische carrière of zo, want ik ambieer het verder helemaal niet, maar ik doe het omdat ik het leuk vind. Dat is een hele andere motivatie denk ik.*

De motieven die in de groep uitstroom genoemd worden voor de keuze van wetenschap zijn dezelfde als bij de voorgaande twee focusgroepen: hobby, leuk om dingen uit te zoeken, meer leren, nog niet willen gaan werken. Ambitie in de zin van het hoogste bereiken in je vak wordt hier ook wel genoemd, en de bijbehorende doctorstitel wordt zeker op prijs gesteld. Als het dan niet loopt zoals verwacht is de teleurstelling groot, maar niet altijd reden om de wetenschap eraan te geven.

R16 [v, αγ]: *Nou er zijn verschillende redenen natuurlijk. Die ene was natuurlijk om die carrière te hebben, om die titel te halen.(...) Dat is ook juist een van de redenen om te stoppen omdat dit te lang gaat duren.(...) ik wou gewoon die titel, en daarnaast vond ik het ook, vind ik het ook hartstikke leuk en wil ik ook heel veel dingen weten en leren.*

R17 [v, β]: *Mijn oio-schap liep net af en het eind van het liedje was dat ik naar (...) gegaan ben en daar twee en half jaar ongeveer gebleven ben (...) ik vind dat onderzoek doen zo ontzettend boeiend. (...) het is helemaal geen opoffering om het te doen, ik bedoel ik vind het nog steeds waanzinnig leuk, het is alleen jammer dat ik ondanks alle artikelen die ik heb dat ik dus nog steeds niet die dinges [promotie] heb.*

R14 [v, β]: *Ik heb echt wel hele grote klappen gehad en daar zitten zeker littekens van. (...) En ik heb als ik alles bij elkaar optel, want anders zou ik niet willen blijven, dat ik toch ook zoveel verschrikkelijk leuke dingen heb meegemaakt, dat ik toch wel heel erg blij ben met én onderzoeker én docent zijn. En dat ik toch wel gouden jaren heb (...) Maar de littekens zitten er.*

Het zichzelf als vrouw willen bewijzen wordt in deze groep ook genoemd, evenals in de groep instroom. Maatschappelijke relevantie krijgt in de groep uitstroom twee betekenissen: kennisvergarig (theoriegericht) en praktische toepasbaarheid (praktijkgericht). De twee respondenten die aan het einde van hun carrière staan geven aan dat men in hun tijd niet altijd zo bewust een keuze maakte. Men had in die tijd nog geen carrièregedachten, maar kreeg een promotieplaats aangeboden en had tijd nodig om aan het idee van een wetenschappelijke carrière te wennen. De steun van een hoogleraar wordt genoemd als factor in het keuzeproces³⁰.

Overeenkomsten tussen de drie groepen

In de groepen *instroom* en *doorstroom* worden maatschappelijke betrokkenheid, idealisme, als reden naar voren gebracht om voor de wetenschap te kiezen. Men ziet daarbij wetenschap als vehikel om maatschappijveranderingen teweeg te brengen. Met name in de eerste periode van de promotie heeft men vervolgens twijfels over de maatschappelijke relevantie van het eigen onderzoek. Het is (nog) te weinig concreet en men gaat twijfelen aan het nut ervan³¹. Sommigen hebben tijdens zo'n periode van twijfel ook wel geprobeerd of overwogen om elders aan de slag te komen.

³⁰ Het is frappant dat alleen de leeftijdscategorie 40+ de hoogleraar als inspirator of als steunfactor benoemd.

³¹ Het zou kunnen dat dit ook samen hangt met leeftijd en levenservaring. Het lijkt erop alsof men de mogelijke implicaties van het eigen onderzoek nog niet helemaal overziet en wellicht tegelijk (te) hoge verwachtingen heeft van de impact van de eigen promotie (zie ook de volgende noot). Een vrij toegepast onderzoek om te komen tot betere evaluatietechnieken werd bijvoorbeeld als te weinig maatschappelijk relevant ervaren omdat het probeerde vanuit individuele cases te komen tot generalisatie.

R5 [v, γ]: Dat was puur alleen maar vanuit de theorie gedacht, wat zij dan belangrijk vonden, en dat vond ik niet voldoende. (...) En ik dacht: daar heeft echt helemaal niemand wat aan. Dan was alleen de theorie van de professor weer bevestigd en dat was het dan. En toen dacht ik ook van nou ik ga geloof ik liever in de Thuiszorg werken dan heb ik echt het gevoel dat ik iets doe.

In alle drie de focusgroepen blijkt de familie waar men uit komt ook een rol te spelen bij de keuze. Bij mensen die uit een intellectueel milieu komen is die keuze wat vanzelfsprekender, terwijl mensen uit een niet-intellectueel milieu zeggen op die manier hun milieu te willen ontstijgen, c.q. een onafhankelijker positie van met name hun moeder te willen verwerven. Ook toeval speelt een rol bij de keuzeprocessen in alle focusgroepen. Men krijgt ‘toevallig’ een bepaalde baan (aangeboden) en geen andere.

De kroon op de studie

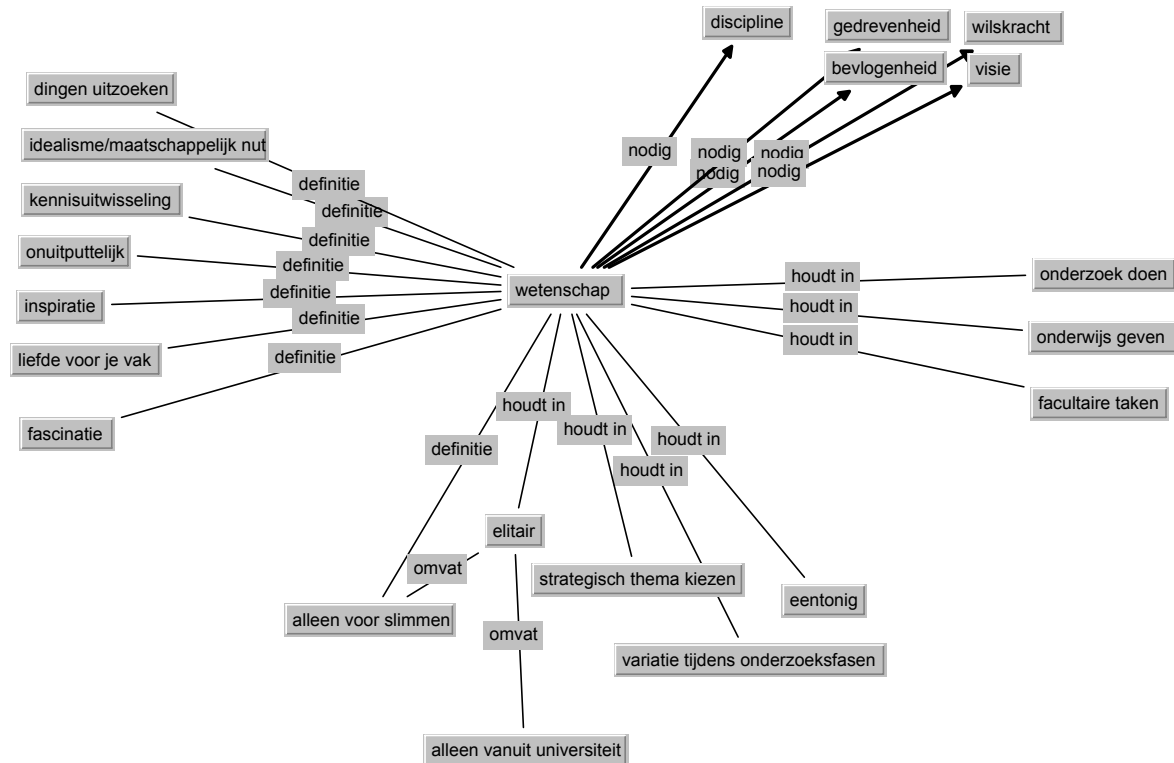
Een andere groepsoverstijgende overeenkomst is de mening van sommigen dat de promotie toch de eigenlijke afsluiting van een universitaire opleiding is. De promotie is daarbij meer dan een ritueel, het is de kroon op de studie³². De doctorstitel speelt dan ook voor een aantal mensen mee bij de afweging, alhoewel lang niet iedereen daarna een wetenschappelijke carrière ambieert. Het erbij horende ritueel wordt over het algemeen op prijs gesteld, alhoewel enkelen daar niks om geven. Een aantal mensen geeft nadrukkelijk aan, de toga's en dergelijke niet te willen missen. Een aio vond het bijzonder jammer dat ze door het vroegtijdig ophouden met de promotie, de afsluitende bijeenkomst mis zou lopen.

R13 [v, α]: Dat was meer de poespas vond ik. I: Maar zou je het willen missen? Ja hoor. Ja dat wil ik rustig missen, ja dat is helemaal geen probleem... R16[v, αγ]: Dat vind ik het allerergste, ik had al helemaal bedacht wat ik aan zou trekken.

6.2.2 *Wetenschapsdefinitie*

Samenhangend met de motivatie voor wetenschap is de definiëring van wetenschap: wat is wetenschap nu precies voor mensen, waarmee associeert men dat? We hebben getracht de verschillende uitspraken over wetenschap als vak in een netwerk weer te geven:

³² De oudere respondenten geven aan dat het proefschrift niet zomaar een onderzoek was, maar *het* boek. In confrontatie met de jongere generatie tijdens de focusgroep wordt gesuggereerd dat men wellicht tijdens het promotieproces te zwaar tilt aan het eigen onderzoek, en pas later, achteraf, leert dit te relativeren.



Figuur 6.1

De figuur is gebaseerd op de uitspraken tijdens de focusgroepen, en er zijn geen wegingsfactoren ingebouwd. De verschillende termen die men gebruikte om te beschrijven wat wetenschap betekent, zijn indien mogelijk letterlijk en anders geabstraheerd weergegeven. De verschillende begrippen zijn vervolgens geclusterd. Grofweg zijn daarin drie clusters te onderscheiden: wetenschap als persoonlijke beleving, de dagelijkse werkwijze aan de universiteit en persoonskenmerken die nodig worden geacht om aan wetenschap te doen. In de figuur is de term 'houdt in' gereserveerd voor datgene wat men in de dagelijkse werkwijze aantreft. De term 'definitie' is gereserveerd voor de associaties die respondenten hadden bij hun persoonlijke beleving van wetenschap, en de term 'nodig' is gereserveerd voor wat men ook met wetenschap associeerde, maar tegelijk ook als - al dan niet persoonlijke - voorwaarde ervoor zag. De voorwaardelijkheid is uitgedrukt door middel van een dikke pijl, in plaats van een dunne lijn zoals bij de andere clusters.

6.2.3 Moment waarop men voor de wetenschap koos

De drie focusgroepen lopen door elkaar voor wat betreft het moment van keuze voor de wetenschap. Grofweg kan dit variëren van zeer jong (lagere school) tot middelbare leeftijd (kruispunt in het leven). De meeste worden echter in meer of mindere mate 'gegrepen' tijdens de universitaire opleiding (met name tijdens het schrijven van de doctoraalscriptie), of vlak daarna. Voor sommigen is de wetenschapsbaan een logisch vervolg op de studie, terwijl anderen juist probeerden wat anders te gaan doen maar toch uitkwamen op promotieplaatsen. Men maakt daarbij geen melding van personen uit de (hogere) onderwijssector die daarop een significante invloed hadden. Alleen de oudere leeftijdsgroep meldt hier beïnvloeding of inspiratie door een hoogleraar. Voorzover anderen genoemd worden, ligt dit meer in de familiale sfeer. Doordat men familieleden in de wetenschap heeft, krijgen sommigen het met de paplepel ingegoten. Ook hier speelt toeval regelmatig een rol, maar niet nadat men zelf eerst een bepaalde nieuwsgierigheid of fascinatie aan de dag heeft gelegd.

RI [v, γ]: Het is natuurlijk prettig om te doen waar je goed in bent en daarmee door te gaan. En aan de andere kant was dat voor mij ook een reden waarom ik een tijdje heb geprobeerd om niet de wetenschappelijke kant op te gaan (...) ik kan het gewoon niet laten, een onderzoekinstellingachtig iets. Maar tegelijkertijd probeer ik altijd de andere kant op te gaan en lukt dat niet.

R3 [v, γ]: Ja, ik heb ook heel breed eigenlijk wel rondgekeken van wat ga ik nou doen. En dan.. ik ben ook inderdaad voor dit soort functies uitgenodigd. I: Voor dit soort onderzoekachtige functies R3: Ja.(...) Je laat je ook selecteren of zo.

6.2.4 Zijn er opties buiten de wetenschap overwogen?

In de groep instroom melden diverse respondenten serieus overwogen te hebben de promotie af te breken en wat anders te gaan doen. Dit gebeurde rond het eerste jaar. De redenen die men daarbij noemt zijn het gebrek aan maatschappelijke relevantie van het eigen onderzoek, alsmede het gevoel dat men alleen een marionet was die de voorkeuren van de begeleider moest uitvoeren.

De respondenten uit de groep doorstroom denken er verschillend over. Door sommigen is er niet heel serieus over andere opties nagedacht, terwijl een persoon zich ook nog niet echt tot wetenschap bepaald heeft. Voor iemand anders is wetenschap een tweede keus omdat de eerste keus (kunsten) af was gevallen. Weer een ander doet er bewust iets naast, omdat de wetenschap alleen haar te eenzaam is, te weinig groepswork. Maar ook: te weinig financiële armslag om dingen te kunnen doen (onderzoek, conferentiebezoek).

De groep uitstroom valt grofweg te verdelen in twee groepen: de respondenten die niet serieus andere opties hebben overwogen en zij die dat wel deden en dit zelfs geprobeerd hebben voordat ze aan hun promotie begonnen³³. Dit verschil is niet op leeftijd terug te voeren.

6.3 Hoe komt men aan een (vervolg)baan in de wetenschap?

Men komt op verschillende manieren aan de eerste en volgende baan aan de universiteit. Interessant is dat de mechanismen per levensfase lijken te veranderen, of dat men in ieder geval andere strategieën benadrukt. Behalve procedurele beschrijvingen noemen de respondenten in dit verband ook de door hen gepercipieerde selectiecriteria van de werkgever. Alhoewel het welbekende *old boys-network* is genoemd met alle daaraan verbonden gemiste kansen voor vrouwen, ligt het misschien toch wat complexer. De hoogleraren melden dat potentiële kandidaten zich in werkgroepen en dergelijke toch onderscheiden door hun extra inspanning of kwaliteit. Het lijkt dan voor de hand te liggen zo'n kandidaat uit te nodigen te solliciteren op een promotieplaats, maar dat garandeert nu niet direct de functie. Dit kan gezien worden als een mengvorm tussen solliciteren en netwerken. Wij zouden haast willen spreken van natuurlijke selectie in dit verband omdat mensen de neiging hebben bekenden eerder te willen binnenhalen dan vreemden als een soort van risico-mijding. Dit gaat pas een negatieve factor worden op het moment dat men stelselmatig uitgesloten is en wordt van een onderzoekersnetwerk of baankansen. Bij onze onderzoekspopulatie lijkt dat in ieder geval niet aan de orde tot het niveau van UHD. Vanaf dat niveau komt het voor dat kandidaten worden bevoordeeld die duidelijk niet (geheel) aan het baanprofiel voldoen. Dan is er onderhands al een favoriete kandidaat (vaak een man), terwijl er daarnaast een open sollicitatieprocedure loopt. Zoals verderop zal blijken hangt het dan van een complex van samenvallende factoren af of de sollicitanten ook een reële kans maken.

In de groep instroom overheerst toch wel het solliciteren als belangrijkste mechanisme om aan de promotieplaats te komen, naast het daartoe uitgenodigd worden door de hoogleraar dan wel getipt te worden dat er ergens een promotieplaats gaat ontstaan.

Ook wordt wel genoemd dat je 'goed' moet zijn (uitgedrukt in studiecijfers), maar tegelijk dat dit per wetenschapsgebied varieert. Bij sommige wetenschapsgebieden is er zo'n

³³ Kijkt men naar de motieven die men heeft om de promotie voortijdig af te breken (inhoudelijke teleurstelling, gebrekkige begeleiding, tijdsnood) dan ligt het in de rede dat men in de toekomst wellicht de stap terug ook weer overweegt.

gebrek aan promovendi dat het niet zo relevant is wat de studiecijfers zijn, bij anderen wordt daar juist streng op geselecteerd. Slaagkans wordt wel als selectie criterium door onderzoeksscholen gehanteerd, maar het is niet helemaal duidelijk in welk opzicht. Onderzoeksscholen zouden wel verschillen in de mate waarin zij de selectiecriteria handhaven danwel versoepelen bij schaarste aan promovendi.

Overziet men de groep respondenten, dan valt op dat allen extra activiteiten hebben ontwikkeld tijdens de studie (studentassistentenschap, extra stage, extra onderzoek, in groepsverband altijd degene zijn die schrijft, lid faculteitsraad et cetera), waarmee men zich blijkbaar predisponeerde voor een wetenschappelijke carrière. Het werd door hen niet als bewuste baanstrategie genoemd, maar soms wel tijdens het groepsgesprek opgemerkt. We zullen dit onbewuste zelfselectie noemen.

R5 [v,γ]: Ik vond het ook wel grappig dat van mijn scriptie, daar ben ik me toen niet eens zo heel erg van bewust geweest, maar later wel, niet dat ik een buitenbeentje was of zo, maar dat je je op een bepaalde manier wel weer onderscheidt van de mensen met wie je studeert. Want ik was echt een van de weinigen die het leuk vond om die scriptie te schrijven. I: Waarom zeg jij nou ja RI? RI [v,γ] Iedereen die vindt het belachelijk dat ik het leuk vind. I: Jouw medestudenten? RI: Ja, die vinden het heel vreemd.

In de groep doorstroom wordt vooral het netwerken benadrukt; men heeft daar een genuanceerde mening over. Alhoewel men de instrumentele kant daarvan zeker niet ontkent, geeft men aan dat er ook een zeer onbewuste en onverwachte kant aan kan zitten. Die is net zo belangrijk en soms zelfs doorslaggevend.

I: En hoe doe je dat netwerken, wat voor soort netwerken? R10[v, β]: Ja veel meer kennissen, congressen en conferenties bezoeken, andere mensen ontmoeten.(...) Internetten, mailen [ze noemt een lezing geven in geheel andere dan wetenschapskringen].(...) Op dat moment denk je niet van ja wat is de relevantie voor mijn werk eigenlijk, daar heeft het niets mee te maken. Maar achteraf, jaren later komt er iets weer naar boven dat de mensen daar jou gekend hebben, of jouw naam gehoord hebben, dat vertellen ze aan de anderen, en zo komt weer je naam naar voren, zo bouw je weer contacten, netwerken. Ik kan niet zeggen: ik ga daarheen en daar bouw ik mijn netwerk, zo werkt het natuurlijk niet.

Ondanks de aandacht voor netwerken in deze groep heeft iedereen - al dan niet op uitnodiging of voordracht - toch op de eigen baan gesolliciteerd, waarbij men soms jarenlang aan het lijntje werd gehouden vanwege het eerder genoemde *old boys-network*. Men geeft ook aan dat men hard gewerkt heeft (extra activiteiten, goede cijfers) om zo ver te komen. In de beschreven sollicitaties speelden toevallige factoren (ziekte van de voorganger, plotseling 'sponsorship van een invloedrijk persoon', dwarsliggen van een commissielid dat staat op een rechtmatige procedure) soms een beslissende rol bij het verkrijgen van de functie.

R11 [v,βγ]: En vanaf dat moment ja, ben ik eigenlijk niet meer aan het solliciteren, of heb ik niet meer hoeven te solliciteren en ben ik ook inderdaad via het eigen netwerk, en toch wel aangeven wat je wilt, genoemd. Niet door mijn eigen faculteit, maar door andere faculteiten (...) En ja, voor hoogleraar solliciteren is toch niet echt handig in het Nederlandse circuit. R7 [v, γ]: Nou ik vind het wel veranderd, nu zie je toch wel gewoon reguliere sollicitaties, de laatste tien jaar denk ik. R11: Nou in het gebied waar ik zit vind ik toch wel dat het nog steeds heel erg op ons-kent-ons gebaseerd is. (...) [je wordt] genoemd en dan word je in ieder geval uitgenodigd voor gesprekken. En dan moet je maar afwachten of je het wordt. Ik had dus wel concurrentie (...) En er wordt ook gesolliciteerd. Dat is ook zo. En ik weet ook wel uit eigen ervaring dat er dan ook mensen uitgenodigd worden. Alleen, ja je hebt wel een soort, het kan een soort achterstand betekenen. Als een commissie je niet kent, of je niet genoemd bent, dan ben je ook wel heel onzichtbaar in het vakgebied geweest om het maar even zo uit te drukken.

Men geeft aan dat op een aantal plaatsen de met moeite bevochten openbaarheid van sollicitaties uit de zeventiger jaren in de laatste vijftien jaar toch weer aan het 'dichtslibben' is

via de persoonlijke netwerken. Men meent dat dit met name vanaf UHD-niveau en hoger het geval is vanwege het kleine circuit. Met name de bijzonder hoogleraarschappen zouden gebaat zijn bij goede netwerkstrategieën, de gewone hoogleraren iets minder. Ondanks dat er altijd een commissie tussen zit, ‘helpt het wel als je getipt bent en mensen je kennen’. Op het niveau van promovendi en UD’s zou dit veel minder spelen. Zodra de respondenten een hogere functie dan UD ambiëren, wordt plots zeer kleinerend over hen gesproken en kost het veel moeite voorbij dat punt te raken.

De internationalisering heeft weliswaar tot gevolg dat voor sommige functies ook internationaal moet worden geworven waarmee zaken weer worden opengebrouwen, maar ook hierover wordt gemeld dat dit toch vaak via e-mail en het persoonlijk netwerk onderhands wordt voorgekookt. Een ander gevolg van de internationalisering is dat dit in toenemende mate als selectie criterium wordt gehanteerd, waardoor mensen ook een internationaal netwerk moeten opbouwen om uitgenodigd te worden voor conferenties, het meedoen aan onderzoek en publicaties en dergelijke. Het kost echter een aantal jaren om zo’n netwerk op te bouwen en het vergt veel persoonlijke aanwezigheid in het buitenland. Vrouwen zijn hier (nog) in het nadeel vanwege de verdeling van zorgtaken thuis.

R7 [v, γ]: Wat wel een probleem is bij UD's, als ze eenmaal een vaste aanstelling hebben genomen, is die eis van internationalisering. Want er reizen hordes vrouwen hun partner over de hele wereld achterna, maar het omgekeerde verschijnsel doet zich dus niet voor. (...) er zijn natuurlijk conferenties die je geacht wordt naartoe te gaan, de belangrijkste congressen op jouw terrein, je moet wel een partner hebben die dan bereid is voor de kinderen te zorgen. En ik zie niet bij vrouwelijke UD's dat, ja dat hun partners dat dus niet doen.

De in de focusgroep instroom genoemde verschillen tussen selectiecriteria vanwege schaarste aan promovendi in bepaalde studierichtingen worden ook in de groep *doorstroom* gesignaleerd.

In de groep uitstroom zijn er verschillen en overeenkomsten waarneembaar tussen de respondenten die aan het einde van hun wetenschappelijke carrière staan en de promovendi die besloten hebben hun promotieonderzoek te beëindigen. Alle respondenten geven aan extra activiteiten te hebben verricht (studentassistentchap, wetenschappelijk assistent, extra onderzoek). Dit lijkt te duiden op de eerder genoemde onbewuste zelfselectie.

De oudere respondenten hadden het woord carrière niet in hun vocabulaire, voor hen gold de liefde voor wetenschap, de fascinatie met een onderwerp en dat straalden ze uit. Hun hoogleraar pikte dat op en bood ze een baan aan of bepaalde zelfs dat ze zouden gaan promoveren. En zij vonden dat best. Zij ‘rolden’ als het ware hun wetenschappelijke carrière binnen via het netwerk, maar zonder dat dat als zodanig een naam had of bewust gehanteerd werd. Sommige jongere respondenten in het gezelschap worden meer gedreven door ambitie, naast ook de liefde voor wetenschap. Zij hebben duidelijk voor ogen een carrière op te willen bouwen en ondernemen daartoe bewust stappen. Soms zelfs zo bewust, dat ze precies nagaan welke contacten of vakken de juiste zijn als vehikel voor hun verdere ambities:

R16 [v, αγ]: Zorgen dat je de juiste dingen hebt gedaan en bedenken wat ze toch wel uiteindelijk willen gaan doen. Dus zorgen dat je veel onderzoekservaring opdoet, extra stages (...) tijdens mijn studie al. Zorgen dat je, ik heb wat je dus tegenwoordig ook hebt, juist om je voor te bereiden op promoveren, extra onderzoeksklassen gevolgd bij de juiste mensen. En zorgen... I: Bij de juiste mensen? Hoe weet je dat dat de juiste mensen zijn? R16: Nou ja, je gaat dus als je wilt promoveren, dan ga je dus wel zorgen dat je bij de professor afstudeert. (...) Want dat is wel heel belangrijk. En die kan referentie zijn, en zorgen dat je student assistent bent geweest (...) dus ook gewoon heel duidelijk zeggen, en die docenten moeten ook doorhebben dat jij wilt promoveren, want anders dan lukt dat gewoon niet.

Los van de ambitie geldt echter voor alle promovendi in het gezelschap dat ze gewoon hebben gesolliciteerd op hun promotieplaats. De moeite die dat kostte varieert per wetenschapsgebied

en is afhankelijk van de verhouding tussen vraag naar en aanbod van promotieplaatsen. De hierboven behandelde bewuste netwerkstrategie hangt ook samen met de vraag- aanbod-verhouding in het betreffende wetenschapsgebied.

Gemeld wordt voorts dat strategisch omgaan met onderzoeksthema's in toenemende mate een voorwaarde voor carrièrekansen is:

RS1 [v,γ]: Goed strategisch inzicht: niet alles is belangrijk, of wordt belangrijk gevonden. Hiermee rekening leren houden, en in keuze van onderzoek(sthema's) tot uitdrukking laten komen. Tegenwoordig belangrijker dan vijftien jaar geleden: zicht op acquisitiemogelijkheden, steun hiervoor zien te verwerven, en proberen acquisitie te realiseren.

6.4 Verwachting en realiteit van de wetenschapsbeoefening aan de universiteit

Het beeld van de universiteit als werkgemeenschap en van wetenschap als beroep worden hier samen gepresenteerd. Ze lopen namelijk door elkaar en zijn moeilijk te scheiden. Later zullen wij nog uitgebreid ingaan op de universiteit als werkplek.

In de data zit wel verschil in de verwachtingen en de realiteit tussen de diverse focusgroepen, maar de indruk bestaat dat dat meer verband houdt met leeftijd (ouder of jonger dan ±40 jaar) dan met de focusgroep waarin men plaats heeft genomen. We zullen daarom hier de focusgroepen gezamenlijk behandelen. Waar er verschillen zijn die mogelijk met leeftijd verband houden, zullen wij dat melden.

Men heeft het allereerst over de inhoudelijke uitwisseling, die valt vaker tegen dan mee, en komt soms ook uit andere hoeken dan verwacht. De universiteit blijkt minder het middelpunt van gepassioneerde ideeënuitswisseling en verhitte discussies te zijn dan men gedacht had. Mensen werken veel solistisch en factievorming binnen faculteiten belemmert de onderlinge samenwerking. De universiteit blijkt een 'politieke arena' te zijn. Dit kan soms verstrekkende gevolgen hebben. Interesse hebben voor het onderwerp van één van de kampen kan uitsluiting bij het andere kamp inhouden³⁴. Er is weinig gemeenschapszin, alhoewel dit varieert per discipline of vakgroep. Er heerst een competitieve werksfeer die als een teleurstelling wordt ervaren³⁵.

De leeftijdsgroep van 40+ meldt dat zij tot wetenschap werden geïnspireerd door bevlogen hoogleraren of medewerkers, die iedereen meesleepten in hun enthousiasme voor hun vak. Daarmee werd het ook spannend. Men meldt een tweedeling tussen wat we zullen noemen 'bevlogen wetenschappers' en 'managers' (vooral financieel en organisatorisch bezig) op de universitaire werkvloer.

R11 [v,βγ]: Als je de goede mensen opzoekt kun je er fantastisch werken. R8 [v, γ]: Dat klopt. I: Hoe werkt dat dan, hoe werken die mensen waar je die fantastisch goede tijd hebt? R11: dat zijn gemotiveerde, gedreven, enthousiasmerende hoogleraren, docenten, die mensen in beweging weten te brengen. En ja, die energie overbrengen. Die het leuk vinden om ook met mensen bepaalde ideeën uit te werken en aan de gang te gaan. (...) dat wat oorspronkelijk de academie is. I: Wat is oorspronkelijk de academie? R11: in mijn eigen universitaire opleiding (...) dat zijn mensen geweest die iets losmaken, die je echt in beweging krijgen, die je nieuwsgierigheid aanmoedigen, die je op een zoektocht zetten, die vragen weten te stellen, waar het leuk voor is om dingen voor te doen. En daar heb je er denk ik nog steeds van rondlopen (...) dat zijn de mensen die op een bepaalde manier met hun vak bezig zijn.

³⁴ In dit verband wordt wel gerefereerd aan een 'loopgravenoorlog', maar ook naar de nationale bestseller van J.J. Voskuil: Het Bureau.

³⁵ Interessant in dit verband is dat de promovendi deze competitieve sfeer niet zo herkennen; mogelijk speelt dit pas later in de carrière, tenzij iemand zelf bijzonder ambitieus is.

Een andere genoemde tweedeling is het onderscheid dat gemaakt wordt tussen wat we werkpaarden (die overmatig presteren) en lanterfanter (die de kantjes ervan aflopen) zullen noemen. Het zijn vaak de werkpaarden die compenseren voor de lanterfanter.

Het niveau van de wetenschapsbeoefening is soms ook anders dan verwacht. Men keek er tegen op, dacht het niet te kunnen, maar in de praktijk valt dat mee of zelfs tegen omdat men het verwachte niveau beneden de maat vindt. Anderen melden juist dat ze veel leren, al dan niet via het aangeboden onderwijs.

De mate en vorm van begeleiding die promovendi ontvangen vallen vaker tegen dan mee. Er is te weinig contact met begeleiders, begeleiders gaan onzorgvuldig om met promovendi (lezen stukken niet of slordig, blijven weg zonder afzegging), men geeft feedback maar denkt niet mee³⁶, begeleiders schatten de werkzaamheden niet realistisch in, waardoor het onderzoeks-plan te veelomvattend is. Dit laatste wordt in de hand gewerkt door de tendens bij sommige begeleiders het promotieonderzoek te willen gebruiken voor de eigen stokpaardjes en weinig ruimte aan de promovendus te bieden voor diens inbreng. Dit kan soms schrijnende vormen aannemen en is voor sommigen aanleiding geweest de promotie af te breken. Zo vertelde een promovendus regelmatig met de armen over elkaar te zitten omdat de volgende proef niet zonder fiat van de begeleider kon plaatsvinden, terwijl die begeleider nauwelijks aanwezig was. Er zijn ook begeleiders die wél zorgvuldig en op een coachende wijze met promovendi omgaan, als ook begeleiders die voldoende ruimte bieden voor eigen inbreng.

Verband houdend met de strenge regie door begeleiders is de tijdsdruk om binnen vier jaar het project af te ronden. Dit op zijn beurt hangt weer samen met de wijze van financiering binnen ons onderwijsbestel. Promovendi reageren hier wel op door meer eigen initiatief te ontwikkelen of expliciet ruimte voor meer eigen inbreng te vragen. Dit leidt niet altijd tot het gewenste resultaat.

R5 [v, γ]: Dat was wel een van de problemen dat ik heel weinig vrijheid had, ik had het gevoel dat ik echt zo'n marionet was, met name van die andere hoogleraar, waaraan hij kon trekken en dan deed ik zo.

R4 [v, γ]: Het hele onderzoek, van het begin tot het einde was al helemaal bedacht. Drie mannen bij elkaar hebben er allemaal hun eigen interesse in gestopt. De een was dan meer (...) dus die heeft dat soort dingen erin gestopt, en de ander was (...) dus die heeft (...) erin gestopt. I: En wat is nou het verschil met je huidige baan waardoor je huidige baan beter past bij jouw beeld? R4: nu gaat het meer ook om mij, dus bij het vorige was ik gewoon hun loopjongen, om een beetje hun plannetje uit te voeren. En nu gaat het er ook om van: goh wat wil jij nou. Dat ze ook tijdens de sollicitatie hebben gevraagd van hoe zie je jezelf over tien jaar, en wat wil je precies? Ja ze zijn daar veel meer mee bezig om je op weg te helpen.

R16 [v, αγ]: Wat ik ook heel erg leuk vond aan dit project is dat ik, ik ben in verschillende richtingen afgestudeerd, dat ik die dingen kan combineren en verder kan kijken. (...) uiteindelijk zou het wel gelukt zijn die verschillende benaderingen, maar dan zou het dus gewoon acht jaar hebben geduurd, en het duurde heel erg lang voordat ik aan mijn dingen toe kon komen. En dat is nu zo ongeveer duidelijk geworden dat ik gewoon niet die vrijheid heb ook, je wordt gewoon, er wordt gewoon verwacht dat je heel snel promoveert en je daar helemaal op richt.

Interessant in dit verband is dat de leeftijdsgroep 40+ meldt dat zij geheel vrij was om de onderwerpen en eventuele interessante zijpaden voor hun proefschrift zelf te bepalen. Zij was dus zowel qua inhoud als qua tijdsbesteding veel vrijer dan de huidige generatie promovendi die binnen het aio-systeem promoveert. Diegenen die in hun eigen tijd promoveren hebben nog steeds inhoudelijk en qua tijdsbesteding de vrijheid. Het is vanaf begin jaren zeventig dat

³⁶ Desgevraagd verklaart men het verschil tussen meedenken en feedback als volgt: *Ja dat het niet alleen passief is, maar dat ze ook actief met dingen komen, of vragen van hoe gaat het en kun je dit niet doen? Of is dit niet iets voor jou? En dan niet alleen inhoudelijk, maar ook van goh wat wil je nou eigenlijk en wat moet je daarvoor doen? En je meer van hun netwerk laten delen, aan mensen voorstellen, of meenemen naar congressen.*

rond het promotieproces strakkere regels gaan ontstaan die gaandeweg steeds verder aangescherpt zijn tot de huidige vorm.

R15 [v, β]: Er zijn allerlei stapjes geweest in dat proces denk ik, maar het was toen formeel niet geregeld. Dat is toen wel geregeld dat je een medebegeleider kreeg. Om te voorkomen, uit ervaring dat het wel eens niet klikte. En een tweede is dat je het gedrukt en wel naar de faculteit stuurde, en dat er toen in die jaren (...) een werd afgewezen en wel omdat het taalgebruik niet voldoende was (...) dus op dat gebied zijn toen dingen veranderd, eerst goed laten keuren en dan naar de drukker.

Aan de andere kant kregen zij destijds niet zoveel persoonlijke aandacht; het 'leren' gebeurde meer via uitproberen en door uitwisseling of refereerbijeenkomsten en congressen of symposia.

Soms doet men ook onderzoek dat op de betreffende afdeling geen usance is, waardoor begeleiding inhoudelijk tekort schiet. Men gaat dan wel zelf op zoek naar meer inhoudelijke begeleiding. Het zijn ook niet altijd de officiële begeleiders die feitelijk meedenken, maar anderen (collega-aio's, mensen op de gang). Na verloop van tijd wordt men ook handiger in de strategische benutting van de diverse begeleiders, door ieder van hen aan te spreken op hun sterke kanten. Men had ook verwacht door de begeleider wat meer geïntroduceerd te worden in diens netwerk en als leerervaring gewoon eens 'mee te kunnen lopen' met de begeleider (naar congressen e.d.).

R3 [v, γ]: Voordat ik als aio begon (...) had ik wel het idee dat ik veel meer uitgedaagd zou worden (...) Ik dacht echt: nu gaat het gebeuren (...) echt uitgedaagd om zoveel mogelijk te geven, te publiceren, dat je het zo goed mogelijk moet doen, dat je intensief wordt begeleid, dat je met je promotor [?] meeloopt, dat je echt een beetje ook gecoacht wordt, dat iemand je echt enthousiast probeert te maken voor het vak.

Het soort werkzaamheden dat men moet doen, beantwoordt ook niet altijd aan de verwachtingen en is soms meer organisatorisch dan intellectueel. Hierin zijn echter ook verschillen: soms namen de intellectuele taken direct een aanvang. Ook had men gedacht geprikkeld te worden tot publiceren, en dan niet in wetenschappelijke fora³⁷. De mate waarin publiceren tijdens het promotieonderzoek wordt gestimuleerd of juist ontmoedigd, verschilt nogal. Soms wordt ronduit gezegd dat dat liever pas na het proefschrift moet gebeuren. Op andere plaatsen wordt men vanaf het begin gestimuleerd (mee) te publiceren.

De leeftijdsgroep 40+ meldt teleurstelling over het tijdsgebrek voor onderzoek: onderwijs en vergaderen gaan altijd voor, onderzoek is als het ware de sluitpost, terwijl je de wetenschap in gaat omdat je van onderzoek houdt. Naarmate men hoger de carrièreladder beklimt, wordt deze discrepantie steeds groter en dat vindt men toch wel jammer.

R7 [v, γ]: Je moet het wel heel leuk vinden om een hele hoop dingen op de koop toe te nemen. Dus wat mij gaande houdt is gewoon het genoeg om achter mijn pc te gaan zitten en dan ga ik het eens even lekker opschrijven, dat gevoel. (...) zo'n dag dat je dat mag gaan doen. I: Dat je dat mag gaan doen. R7: Ja, dat vind ik, dat je niets anders hoeft te doen, vergaderen, overleggen, anderen achter de broek zitten, geldwerk, maar gewoon dat je dat kan doen.

De verwachtingen over de wetenschapsbeoefening variëren ook wel tussen de respondenten; wat voor de een tegenvalt (buitenlandse reizen, mate van eenzaamheid, publicatievrijheid) valt voor de ander juist mee of daar is men zelfs naar op zoek. De indruk bestaat dat deze variatie soms toe te schrijven is aan de organisatie van onderzoeksscholen, maar onze data zijn te gering voor verdere uitspraken daarover.

³⁷ Het publiceren over de bevindingen juist buiten wetenschappelijke kaders is voor een aantal mensen een operationalisatie van maatschappelijke relevantie, en verleent daarmee zin aan hun navorsingen.

R1 [v, γ]: Wetenschap leek me heel erg leuk, maar promoveren had ik echt zoiets van o nee, dat lijkt me zo'n zwaar traject. Nu heb ik zoiets van nou het, ik zie het niet meer zo zwaar. I: Hoe komt dat? R1: Omdat je toch met andere samen moet werken (...) I: Dus het komt eigenlijk door de vorm van het project (...)? R1 Ja. I: Want voor hetzelfde geld was het iets wat je toevallig alleen had moeten doen? R1: Ja precies, en daar zou ik echt wel drie keer over nadenken.

R2 [v, γ]: Toen ik er aan begon dacht ik van: o dat is leuk, dat ga ik doen, dan ga ik alleen op een kamer zitten en dan ga ik leuk wat dingen schrijven. Nou dat is het absoluut niet geworden. Het is gewoon een groot samenwerkingsproject waar ik weet niet hoeveel mensen aan meewerken.

Er is tijdens de analyse de indruk ontstaan dat de promotie pas in een later stadium (na het tweede jaar) de uitdagingen biedt die men zich van tevoren had voorgesteld.

R5 [v, γ]: En in die zin vind ik ook dat de laatste jaren van zo'n aio-schap alleen maar leuker worden omdat je meer als een medewerker functioneert dan als een student. (...) Maar wat mij echt dwars zit is dat iedereen z'n eigen winkeltje heeft en dat je heel weinig collegiale samenwerkingsverbanden hebt of zo.

6.5 De universiteit als werkplek en werkgever

Het is moeilijk gebleken de organisatiecultuur van de universiteit te achterhalen zonder de onderzoekspopulatie woorden in de mond te leggen³⁸. Zo'n abstract begrip als cultuur vergt meer interviewtijd dan wij ter beschikking hadden. In de antwoorden lopen diverse zaken door elkaar. De eigen motivatie voor de wetenschap evenals cultuur- en structuurkenmerken van de universiteit en het onderwijsbestel, en de consequenties daarvan vertonen enige overlap. Voordat we ingaan op de visies die men heeft op de universitaire werkomgeving, een opmerking vooraf. Terecht merkten de respondenten op dat de verschillende faculteiten, disciplines en universiteiten van elkaar verschillen wat betreft de werksfeer en arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld regelingen die men treft voor en met promovendi, verschillen nogal per universiteit en zelfs per faculteit, evenals de regelingen voor het opnemen van een *sabbatical*. Ondanks de overeenkomsten vanwege het type bezigheden aan de universiteiten zijn er dus grote onderlinge verschillen.

6.5.1 Veel verandering in de afgelopen decennia

De universiteiten zijn als werkplek de laatste decennia erg in beweging geweest (democratisering, invoering aio-stelsel, invoering twee-fasenstructuur, decentralisatie en schaalvergroting, bezuinigingsrondes zoals TVC- en SKG-operatie, visitatiestelsel). Positieve consequenties zijn: meer aandacht voor te stellen kwaliteitseisen, grenzen stellen aan tijdsruimte promotie, internationalisering, afwisseling door contractonderzoek. Een aantal beschikbare instrumenten voor de handhaving van de kwaliteitscontrole wordt over het algemeen niet toegepast. Ook hebben deze – vaak op bedrijfsmatige leest geschoeide – maatregelen een aantal onverwachte gevolgen gehad op de werkvloer waarover men minder te spreken is, zoals wederom hiërarchisering van de arbeidsverhoudingen, inperking van de (academische) vrijheid, soms negatieve consequenties van publicatieregels en anonimiteit door schaalvergroting. Deze onverwachte gevolgen zullen wij hieronder aanstippen.

Er is sprake van toenemende schaalvergroting op de universiteiten en de in de zestiger jaren bevochten democratisering lijkt weer op zijn retour. De wet modernisering universitair bestuur (MUB) speelt hier een belangrijke rol in³⁹.

³⁸ Zoals reeds in het methodisch deel verantwoord is het een bewuste keuze geweest om in de focusgroep de vragen zo open mogelijk te stellen, zonder daarbij begrippen als 'bureaucratie', 'old boysnetwork', 'stoffig' e.d. in de mond te nemen.

³⁹ Bij de behandeling van de MUB is aan de Eerste Kamer toegezegd dat er een evaluatie zou plaatsvinden voor 1 september 2001. Hiertoe is een landelijke werkgroep Bezinning MUB ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van OC&W, universiteiten en studentenorganisaties. De bezinning op de MUB is

R7 [v, γ]: *Als je een leuke werkeenheid hebt dan kan je overal tegen. Kleinere eenheden, dat is belangrijk, de directe mensen. Daar is de MUB doorheen gebroken door inderdaad onderzoeks- en onderwijsinstiteiten te doen, die kunnen heel groot zijn aan sommige universiteiten (...) Maar de andere kwalijke kant van de MUB is dat de hoogleraren de macht weer opnieuw hebben. Ze kunnen echt zonder enig overleg met UD's kunnen ze beslissingen doorzetten, en dat gebeurt (...) wat werk leuk maakt, dat je ook met collega's overlegt en dat je ook toch belangrijke beslissingen doorspreekt met elkaar (...) En als je het goed van tevoren bespreekt dan weet je ook zeker dat mensen tijdens de uitvoering niet dwars gaan liggen, want je hebt hun instemming al. Dat is veel efficiënter (...) En ik vind dat met de MUB dat daar heel veel aan teloor is gegaan. Het hangt ook heel erg van de persoon van de hoogleraar af of dat nog goed gaat.*

R15 [v, β]: *Maar het is ook weer veel meer hiërarchisch geworden, hè, met die nieuwe wet. R14 [v, β]: Het was een tijd niet zo. Dus er zijn echt ook in de laatste tien, vijftien jaar (...), is de hiërarchie eigenlijk hersteld (...) R15 geeft nadien schriftelijk nog een aanvulling: Ik lachte omdat ik me voorstelde hoe mijlen ver dit [de vergaande democratisering in de jaren zestig-zeventig] moet afstaan van de gedachtenwereld van de jongere aanwezigen. De stap van 'hoogleraren hebben het voor het zeggen' naar meevergaderen door staf (ik was toen al vast aangesteld) was destijds ook heel groot. Ik weet nog hoe ik voor de spiegel stond, en wat ik aanhad bij die gelegenheid.*

Een aantal zaken die de universiteit als werkplek betreft, kwam hiervoor al aan de orde. In dit verband doelen wij op de competitieve sfeer, factievorming, solisme, en de geldingsdrang van wetenschappers. Voor sommigen leidt dit ertoe het eigen heil als onderzoeker te willen gaan zoeken buiten de universiteit. Men verwacht daar meer samenwerking, gedeelde verantwoordelijkheid in teamverband en afwisseling door aan meerdere projecten tegelijk te kunnen werken. Tegelijk wil men echter niet al te veel diepgang prijsgeven, waardoor een aan de universiteit gelieerd onderzoeksbureau de juiste combinatie lijkt te zijn. Dat zou ook een waarborg bieden voor meer maatschappelijk relevant onderzoek. Iemand die - weliswaar niet als onderzoeker - buiten de universiteit werkzaam is zegt daarover:

R2 [v, γ]: *Er werken leuke mensen, er is geen competitiestrijd, men spreekt over elkaars positieve kanten en iedereen is blij dat ik er ben. Als het niet al bestond had ik het moeten uitvinden.*

De diepgang in het onderzoek die men aan de universiteit kan bereiken als gevolg van de tijd die men beschikbaar heeft blijft een van de hoofdredenen om voor de universiteit te willen kiezen, naast de ervaren vrijheid. In vergelijking tot vroeger is de beschikbare tijd en vrijheid wel afgenomen. De reeds bij motivatie voor de wetenschap vermelde factoren spelen vaak ook een rol om voor de universiteit als werkplek te willen kiezen. In het volgende zullen we die kenmerken van de universiteit als werkplek behandelen die nog niet eerder aan bod kwamen. We beginnen bij het belangrijkste kenmerk: de vrijheid.

6.5.2 Vrijheid

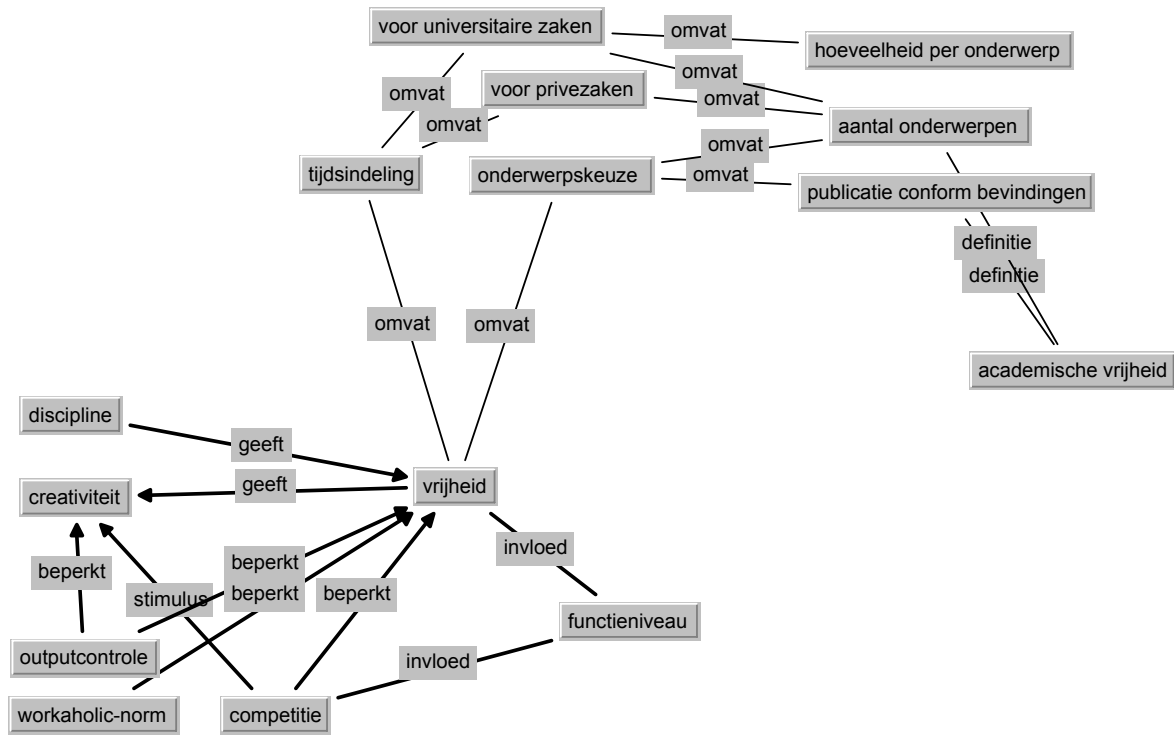
Een kernbegrip zodra men spreekt over de universiteit als werkplek is vrijheid. Dit begrip is zowel beroemd als berucht, afhankelijk van de invalshoek waarmee het wordt beschouwd. Uit onze focusgroepen blijkt het begrip meer nuances te vertonen dan algemeen beleden.

Vrijheid is een van de belangrijkste cultuurkenmerken van de universiteit, met verschillende dimensies. Allereerst zijn daar de tijdsdimensie en de inhoudsdimensie die gekoppeld zijn aan het vrijheidsbegrip, maar ook de positie op de hiërarchische ladder hangt ermee samen (zowel aan de onderkant als aan de bovenkant wordt de vrijheid ingeperkt maar op andere wijzen) en zaken als discipline, outputcontrole en de norm dat men workaholic

gedecentraliseerd en ligt bij de universiteiten zelf, de landelijke werkgroep adviseert alleen daarbij. Bij de UvA is de bezinning georganiseerd door via e-mail medewerkers en studenten te attenderen op een virtueel debat dat via de website van de UvA wordt gevoerd.

moet zijn. Tot slot is er ook nog de academische vrijheid om onderzoeksresultaten conform bevindingen te publiceren en zelf thema's na te volgen.

Op basis van het combineren van de diverse opmerkingen met betrekking tot die veelgeroemde vrijheid hebben wij het volgende tentatieve model ontwikkeld⁴⁰:



Figuur 6.2

Vrijheid vergt discipline, anders komt men tot niets, en haalt men tegenwoordig ook niet de outputcontrole. Naarmate men hogerop komt in de universitaire hiërarchie neemt de competitie toe, waarbij discipline eens zo belangrijk wordt. Door competitie wordt namelijk de vrijheid ook verder ingeperkt. Deze zelfdiscipline omvat niet alleen de tijdsbesteding (hoeveel tijd per taak) maar is ook inhoudelijk (welke zijpaadjes bewandelt men of niet).

De genoten vrijheid varieert ook per positie; heeft men als aio relatief veel vrijheid in het indelen van de werktijd en (steeds) minder in het inhoudelijk vormgeven van het onderzoek (zowel in tijd als in onderwerp), naarmate men hoger klimt op de carrière ladder verandert het beeld. Vanaf de UD-positie heeft men relatief wat minder vrijheid in de werkdagindeling (vanwege onderwijs- en facultaire verplichtingen), maar kan men daarbuiten nog schuiven met de tijd. De vraag is dan echter of er nog tijd is om mee te schuiven, want men meldt dat de onderzoekstijd steeds de sluitpost is van de tijdsruimte⁴¹. Ook schijnt de structurele onderzoekstijd die men heeft als vaste medewerker, onderling nogal te verschillen.

⁴⁰ De brede lijnen hierin zijn relaties die door de respondenten werden gelegd. De pijlen geven voorwaardelijke relaties weer. De smallere lijnen zijn dimensies of definities van respondenten.

⁴¹ Dit punt houdt onder andere verband met gelijktijdig inkrimpen en uitbreiden: personeel werd ingekrompen terwijl studentenaantallen explosief groeiden (jaren tachtig). Men voorspelt dat er weer zo'n golf van studentenaantallen op komst is terwijl aan de personeelskant er niets bijkomt of zelfs personeel af moet. Het is dan het lot van de UD dat diens 20 procent onderzoekstijd er niet zal zijn, omdat de uitval van studenten minder is en men dus over 3 jaar een enorme golf doctoraalstudenten te begeleiden krijgt bij hun eindschripte

De vrijheid op gebied van de onderzoeksinhoud neemt daarentegen steeds meer toe naarmate men verder de ladder beklimt en de vaste staf heeft ook meer ruimte om inhoudelijk interessante zijpaadjes te bewandelen zonder dat dit meteen iets op hoeft te leveren. Dit geldt echter met name voor onderzoek uit de eerste geldstroom en in mindere mate voor onderzoek uit de derde geldstroom. Gemeld wordt voorts dat de academische vrijheid afneemt. Men wijt dit aan de commercialisering van de universiteiten als gevolg van het gebrek aan middelen⁴².

R7 [v, γ]: Je kiest voor je vak en je kiest voor je eigen collega's en daar doe je het mee en dat maakt het heel leuk. (...) En de rest moet je je af en toe wel mee bezig houden, ik kan het niet negeren dat die omgeving er is. Natuurlijk niet. En er zitten ook best wel een aantal redelijke mensen bij, maar dat is niet de meerderheid en als het om geld gaat dan spelen eigen belangen keihard mee. Uiteindelijk telt gewoon de stemverhouding.

R17 [v, β]: Ik heb wel een hele tijd gehad dat ik wel voor mezelf weet dat ik graag in het onderzoek wil, maar dat ik niet zo heel goed weet of ik wel aan de universiteit wilde. Want wat ik om me heen zie, aan de universiteit is dat het doen van onderzoek (...) heel moeilijk is omdat ze zo ontzettend moeten vechten om a) de vakgroep in leven te houden, b) aan allerlei beheersmatige en beleidsmatige zaken te voldoen, dat het echte onderzoek doen... Nee, je komt nauwelijks meer aan bod (...) Ik ken ook meerdere mensen die bijvoorbeeld niet gesolliciteerd hebben op een baan van hoogleraar omdat ze zeiden van: ja, dan kan ik al helemaal geen onderzoek meer doen.

R14 [v, β]: Ik weet het van twee, drie universiteiten dat daar ook binnen de (...) faculteit enorm gevochten wordt, dat noemen ze zelf het is hier een jungle, maar ook de ...faculteit tegen de andere faculteiten...I: Hoe gaat dat, zo'n jungle? R14: bijvoorbeeld binnen de (...) faculteit: krijg je tien (...) of krijg je twintig (...), wat is belangrijker? En dat hangt ervan af hoe sterk de hoogleraar is en hoe groot zo'n machtsplaats is. Nou dat is echt een keiharde machtsstrijd (...) er zijn verschillende geldstromen binnen een universiteit. Ik heb dus (...) jaar in de Universiteitsraad gezeten, maar dat kan behoorlijk, die verdelingsmodellen, daar kan vrij hard tegenaan gebokst worden.

Enigszins gerelateerd aan vrijheid in tijdsbesteding is de kindvriendelijkheid van de universiteit als werkplek. Men kan zowel makkelijk schuiven met uren om kinderen op te halen, weg te brengen of te reageren op ziekte, als in deeltijd werken⁴³. Ook de mogelijkheden van kinderopvang worden in dit verband positief gewaardeerd. Tegelijk wordt wel opgemerkt dat diegenen die kinderen hebben, wel een moeizamer carrièrepad doorlopen omdat hun aandacht (en daarmee hun productie) noodgedwongen verdeeld is.

Beperkende factoren op ieders' vrijheid⁴⁴ zijn de publicatieregels door outputcontrole via gewogen publicaties en de norm dat kwaliteiten én motivatie daaraan worden afgemeten. Men kan dit vaak alleen bereiken door structureel over te werken. Alhoewel het erop lijkt dat deze norm aan invloed inboet doordat de generatie tot ± 40 jaar duidelijk aangeeft ook tijd te willen besteden aan andere zaken dan werken, is de impliciete druk hiervan nog steeds voelbaar. De ongeveer een decennium bestaande publicatieregels hebben gevolgen voor de oprukkende generatie wetenschappers in de zin van voorgestructureerde promotievoorstellen en een strikte tijdsplanning. Hierdoor is er weinig ruimte voor eigen inhoudelijke inbreng. Maar niet alleen voor hen hebben de publicatieregels gevolgen. Ook de vaste staf reageert calculerend en gebruikt dezelfde publicatie meermaals om toch maar aan het quotum te voldoen, of 'gebruikt' onderzoeksresultaten van promovendi, zoals uit ons vooronderzoek bleek.

⁴² Hier is hierbij echter de vraag of niet ook de competitieve werksfeer onder druk van de publicatieregels deels verantwoordelijk is. Elders werd immers gemeld dat men om het quotum te halen gebruik maakt van herhaalde publicaties maar ook van onderzoeksresultaten van promovendi.

⁴³ De mogelijkheid om in deeltijd te werken die door iemand als positief punt werd benoemd, werd overigens niet in verband gebracht met de afgenomen carrièrekansen die daarvan het gevolg zouden kunnen zijn. Uit andere focusgroepen en uit literatuur is echter wel gebleken dat dit nog steeds nadelige gevolgen heeft voor de carrièrekansen.

⁴⁴ Die overigens wel varieert per universiteit en faculteit.

R7 [v, γ]: *En je hoort mensen ook echt gewoon hardop zeggen en dat vind ik vreselijk, van ja nou okee, dan verander ik wel weer wat en dan heb ik er een publicatie bij. Ja daartoe waren we toch niet op aarde of zo? (...) ik zie wel die cultuur veranderen, dat mensen echt zitten te scoren. Dat maakt deel uit van die competitie en ik vind dat een achteruitgang.*

R9 [v, βγ]: *Maar als ik die onderzoekers bij ons zie, dan denk ik: nou dat zou ik niet willen, daar zou ik niet voor kiezen. Want er hangt bij ons (...) zo'n lijst met alle (...) tijdschriften, en die hebben allemaal (...) getalletjes. Ik zei tegen iemand leg me dat nou eens uit hoe dat zit. I: wat betekent dat dan? R9: Nou je moet gewoon punten halen R8 [v, γ]: Het ene tijdschrift weegt zwaarder dan de ander. R9:(...) scoort dus wel, en onder die lijn scoort het dus niet. Dat zijn echt rode strepen. Ik zeg: wat maakt dat nou uit, het moet toch gewoon gelezen worden.*

Deze publicatiedruk heeft nog een bijkomend effect voor de hoogleraren: in toenemende mate wordt de verdeling van middelen gekoppeld aan het aantal publicaties boven of onder de magische streep.

R7 [v, γ]: *Want er zijn mensen die dat willen gebruiken voor de verdeling van middelen over de werkeenheden, over de vakgroepen et cetera. (...) Maar dat gaat dan echt ook zo ver dat je discussies krijgt over de vergelijkbaarheid van onderzoek, en dan krijg je hele vervelende debatten of een monografie, of dat evenveel telt als een artikel in de American Journal of (...) En dat is voor de motivatie van mensen om te werken is het killing.*

Niet elk vakgebied leent zich echter voor het snel kunnen onttrekken van meerdere vernieuwende publicaties aan hetzelfde onderzoek door bijvoorbeeld het wisselen of veranderen van variabelen. Het kost dan langere tijd om zich een nieuw onderwerp zodanig eigen te maken dat er publicaties kunnen ontstaan. Als men in elke publicatie iets nieuws wil melden (het gangbare wetenschaps criterium) dan is het aantal mogelijke publicaties per onderzoek zeer beperkt. De publicatieregels heeft nog een ander effect: competitieve arbeidsverhoudingen en dito werksfeer. Niet iedereen is daar even gelukkig mee.

Ondanks de inperkende effecten van verschillende beleidsmaatregelen op de vrijheid, is deze vrijheid voor een aantal mensen nog steeds het doorslaggevend motief om bij twijfel toch steeds weer voor de universiteit te kiezen. Men waardeert de eigen autonomie en geeft die niet makkelijk prijs. In dit verband worden ook de mogelijkheden om enige tijd aan buitenlandse universiteiten door te brengen positief beoordeeld, alhoewel deze per universiteit verschillen. Een aantal universiteiten heeft de mogelijkheden hiertoe verruimd als alternatief voor salarisverhogingen bij CAO-onderhandelingen.

Andere kenmerken van de universitaire werkplek

Een ander belangrijk aspect bleek de ambtenarencultuur: dimensies zijn de logheid en de vele loketten, regels en procedures, de onduidelijkheid over welk loket men waarvoor dient te benaderen, en de verbolgenheid als men uit naïviteit het verkeerde loket benaderde. Men krijgt lang niet altijd duidelijkheid over waar de beslissingsmacht nu werkelijk zit, en deze onduidelijkheid wordt door de bureaucratie ook wel strategisch ingezet.

Enigszins samenhangend hiermee is de beschikbaarheid van (middelen voor) infrastructuur. Het duurt vaak lang of blijkt onmogelijk de noodzakelijke materiele voorzieningen te treffen. Deze dienen regelmatig langs andere kanalen (derde geldstroom) te worden verworven. Dat geldt trouwens zowel voor materiaal als voor personeel. Argument is dan bijvoorbeeld dat de betreffende activiteit niet in het 'rekenmodel' van de verdeling der gelden ingepast kan worden. Zo'n rekenmodel dat eigenlijk een hulpmiddel is, wordt dan de norm, in dit verband sprak men van 'cijferfetisjisme'. In een bepaald geval was dit zelfs na tien jaar succesvolle productie nog steeds het argument.

De indruk die uit de focusgroepen ontstaat, is dat men op financieel gebied alleen maar met tekorten of met bezuinigingen wordt geconfronteerd. Reorganisaties zijn als gevolg van de elkaar opvolgende beleidsmaatregelen bij de universiteiten - net als in de hele overheid

en de private sector - aan de orde van de dag. Op diverse niveaus wordt geworsteld met het vinden van de optimale vorm voor het wetenschapsbestel, en dit laat ook de werkvloer niet onberoerd.

R 15 [v, β]: En gelukkig ben ik dus wel bij die hoogleraar terechtgekomen, want bij die andere, daar was de druk om toch nog een keer te promoveren veel minder groot, dan was ik al lang wegbezuinigd, wel twintig jaar geleden. (...) daar was natuurlijk ook de ene na andere bezuinigingsronde.

Hoogleraren worden regelmatig zonder budget voor personeel of materieel aangesteld en moeten dan zelf manieren vinden om onderzoekscapaciteit en materieel te verwerven. Ook worden promovendipremies wel voor andere doeleinden gebruikt.

R11 [v, βγ]: Ik heb geen geld om aio's aan te trekken. Ik heb er nu twee in de lijn zitten die mij zelf gevonden hebben. (...) daarvoor hebben die bazen gelukkig geregeld dat ze wat tijd hebben en ik regel anders nog wel dat iemand geld voor mij heeft. Als die continuïteit, je eigen creativiteit, ik bedoel als de universiteit je enige bron is, dan wordt het wel heel erg lastig om je weg te vinden. Het is wel handig om nog een tweede bron te hebben voor je plezier en om wat middelen te vinden om dingen te kunnen doen.

R10 [v, β]: Toen ik hoogleraar werd in (...) had ik niets. Ik was de enige, vier dagen per week aangesteld zonder iets. En ik heb werk gedaan voor (...) en heel veel (...) projecten. En daarmee heb ik een staf opgebouwd. (...) R7 [v, γ] reageert op de anderen door aan te geven dat ook zij het eigen materieel en de onderzoekscapaciteit bij elkaar heeft gesprokkeld, en op een nul budget is begonnen.

Vernieuwingen in het onderwijs (interactief, kleinschalig) komen soms moeizaam tot stand door tegenwerking van oudere stafleden, en er is weinig animo om zich voordoende problemen (onvervulbare vacatures) op creatieve wijze aan te vatten. Hierdoor is de universiteit als werkplek er niet stabiel op geworden, en worden creativiteit en enthousiasme soms in de kiem gesmoord. Dit geldt ook voor disciplineoverstijgende samenwerking: wil men aan de ene kant vernieuwing en flexibiliteit; de organisatiestructuur werkt tegen op het moment dat wetenschappers aan deze eis proberen te voldoen. Om dit soort problemen te omzeilen ontwikkelt men allerlei 'copingstrategieën', zoals het op eigen kosten materiaal aanschaffen, via opdrachtonderzoek aan de menskracht of materialen komen, andere banen nemen naast die bij de universiteit om zo toch aanvullende mogelijkheden te hebben, et cetera.

De fascinatie met het inhoudelijke en de eigen autonomie moeten dan wel erg belangrijk gevonden worden om op te wegen tegen negatievere zaken zoals de relatief achtergebleven infrastructurele voorzieningen (gebouwen, materieel) en de hieronder genoemde cultuurkenmerken.

R7 [v, γ]: Ik zou tegen iemand zeggen die nu de wetenschap in wil van weet waar je aan begint. Ik zou ze waarschuwen. En ik zou ook zeggen: je moet het heel erg graag willen en heel erg leuk vinden wil je het doen. En als je keuze hebt waar je komt te werken, kijk heel goed naar die lokale cultuur, want ik denk dat er wel verschillen zijn. Ik vind het echt wat dat betreft gewoon verslechterd. Het maakt het werk gewoon veel minder leuk.

Naamsbekendheid evenals het hebben van een dienstverband aan een universitaire instelling is belangrijk gebleken voor het verkrijgen van projectgelden maar ook voor de status die men heeft. Ook vindt men de universiteit wat 'in zichzelf gekeerd' met weinig oog voor de buitenwereld. De mate waarin medewerkers meetellen en of dat samenhangt met hun functieniveau verschilt erg per vakgroep. Het gebrek aan toekomstperspectief vindt men een nadeel.

Een genoemd punt is de vrijblijvendheid: een aantal personen presteert onvoldoende of onder de maat op onderwijs- dan wel op onderzoeksterrein⁴⁵. Er worden hiervoor echter geen sancties toegepast, terwijl de universiteit daarover wel kan beschikken in de vorm van bijvoorbeeld beoordelings- en functioneringsgesprekken of andere instrumenten. Men meldt dat dit trouwens verschilt; de ene universiteit houdt wel functioneringsgesprekken, de andere niet. Hoogleraren worden over het algemeen zelfs helemaal niet geëvalueerd op hun functioneren. Men is van mening dat eigenlijk de hele staf regelmatig zou dienen te worden geëvalueerd en dat er voldoende manieren zijn om dit te bewerkstelligen.

RS1 [v, γ]: Een laag werktempo, grote arbeidszekerheid en daarmee gepaard gaande lage uitstroom. Iedereen blijft er gewoon zitten waar hij zit, dondert niet wat de kwaliteit van diens werk is. Je krijgt op een gegeven moment als UHD regelmatig te maken met hoogleraren die het formeel wel voor het zeggen hebben, maar die minder weten dan jij, minder werk verzetten dan jij, maar wel meer geld verdienen, meer status hebben, en vooral zichzelf veel belangrijker vinden.

R11 [v, βγ]: Er zit aan de ene kant buitengewoon veel vernieuwing en er wordt ook heel veel vernieuwing gevraagd in het onderzoek en onderwijs. En tegelijkertijd is er een organisatieontwikkeling in die instelling gaande die bijna archaisch is. Daar is gewoon twintig, dertig jaar niets aan gedaan. Ik ben nu vijftien jaar in dienst en ik ben nu twee keer geëvalueerd. En dan is het dus ook geen wonder dat daar al tien jaar mensen zitten dingen te doen die niemand meer begrijpt en waar geen student meer op af komt. En waar geen internationale evaluatie meer voor is. R7: De universiteit heeft die wapens wel, maar ze worden niet gebruikt. Dat is een cultureel element. Want met functioneringsgesprekken kan je een heel eind komen.

De niet-commerciële omgeving is voor mensen een van de grote voordelen van de universiteit, omdat zij de enige plek is waar je kunt nadenken zonder ‘per gedachte’ geld te moeten verdienen. Ook onderwijs geven en het daaruit voortvloeiend contact met studenten vindt men één van de voordelen van de universiteit als werkplek.

6.5.3 Cultuurverandering op komst?

Uit de uitspraken tijdens de focusgroepen komt tot slot naar voren dat er zich langzaam een cultuurverandering lijkt te voltrekken. Die zou zich richten op de volgende zaken. Mensen willen niet meer alleen met hun werk bezig zijn en nemen hun arbeidscontract als uitgangspunt voor te werken uren. Het structureel overwerken wat in het recente verleden vanzelfsprekend was, wordt door jongere generaties niet meer als zodanig ervaren waardoor de workaholicnorm waarschijnlijk aan belang zal inboeten. Gezien het belang dat velen hechten aan groepswork zal het solistisch opereren toch minder worden, of minstens meer dan nu gegrond dienen te zijn in een gezamenlijke doelstelling van een afdeling.

6.6 Selectiecriteria van de universitaire werkgever

Uit de focusgroepen komt een relatief homogeen beeld naar voren wat betreft de selectiemechanismen aan de universiteit. De meeste daarvan zijn al eerder min of meer aangestipt, dus we kunnen er op deze plaats kort over zijn. De extra inzet tijdens de studie (in werkgroepen, onderzoekstages, hoge cijfers e.d.) is een van de belangrijkste voorselectie mechanismen die door beide partijen (zowel hoogleraren als studenten die een wetenschappelijke carrière ambiëren) wordt toegepast. Dit kan bewerkstelligen dat men wordt uitgenodigd te solliciteren, maar ook als men uit eigen beweging solliciteert wordt wel naar cijfers en dergelijke geïnformeerd. In wetenschapsgebieden waar de vraag naar promovendi groter is dan het aanbod, schijnt men geneigd te zijn de lat lager te leggen. Daar tegenover zijn er onderzoeksscholen die bewust een bepaalde minimum eis hanteren. Het zijn echter niet

⁴⁵ Vergelijk de eerder gesignaleerde tweedeling tussen werkpaarden en lanterfanter.

alleen cijfers en extra inzet waar men naar kijkt, maar ook andere zaken zoals de verwachting dat iemand ook daadwerkelijk zal promoveren.

De beschikbaarheid van promovendi ligt in sommige wetenschapsgebieden zoals gezegd erg moeilijk, in andere juist helemaal niet. Dit heeft gevolgen voor de manier waarop beide partijen ermee om gaan. Tussen universiteiten bestaan er ook wel verschillen in de mate van bejegening van promovendi. Het bursalensysteem is daar een voorbeeld van, maar ook gaf iemand aan dat bij haar universiteit de zaken voor promovendi beter geregeld waren dan voor het onderwijspersoneel.

R7 [v, γ]: Het is het uitgekilde karakter (...) van de secundaire arbeidsvoorwaarden (...) Ik bedoel het salaris is net verbeterd, kijken of dat helpt (...) universiteiten hebben iets tegen, elke aankomende aio die overweegt, die kent zijn weg. Die weet hoe slecht het is. Die weet ook de voordelen, de autonomie en zo maar ja, slechte gebouwen, je moet over alles onderhandelen, telefoonkosten tot en met gedoe over vakanties (...). Vanuit dat oogpunt moet je wel heel erg gedreven zijn om zoiets allemaal te willen. En autonomie heel erg belangrijk vinden en denken van: ik wil echt onderzoek doen, dat wil ik echt graag doen. Maar zoals aio's, wat ze pikken dat zal bij een normaal bedrijf niet gebeuren.

6.7 Verdeling onderzoeks-, onderwijs- en facultaire taken

Gevraagd naar de favoriete verdeling van taken blijken de verschillen vooral door persoonlijke voorkeuren ingegeven. We beginnen met de grote lijn. Iedereen vindt dat onderwijs- en onderzoekstaken bij elkaar horen. Ze voeden elkaar wederzijds en kunnen daarom niet zonder elkaar. Er is ten aanzien van de taakverdeling een interessante paradox ontstaan: de jongere generatie klaagt over teveel onderzoekstijd (dat is het enige waarmee ze bezig zijn), de ouderen klagen over te weinig onderzoekstijd (onderwijs en facultaire taken gaan altijd voor).

R12 [v, α]: Ik heb nu zelfs momenten (...) van: ja ik heb niks te doen (...) dus ik had best graag nog wat erbij gedaan.

R14 [v, β]: Maar zelf onderzoek doen, hoe hoger je komt hoe minder je daar de kans voor krijgt. Dan is het inderdaad uitbesteed en coördineer je het wel. Maar daar verkijken mensen zich wel eens op, de universiteit is inderdaad ook heel veel onderwijs geven.

R15 [v, β]: Onderzoek en onderwijs was het van oudsher altijd, veel afwisselender dan wat veel mensen nu ervaren in dit werk denk ik. I: Hoe bedoel je dat? R15: Nou wij deden dus én onderwijs én onderzoek én organisatie. R16: En wij doen alleen nog maar onderzoek, ik mag niet eens lesgeven.

R8 [v, γ]: Ik was wel ontzettend blij dat ik niet meer honderd procent alleen tijd aan mijn onderzoek hoefde te besteden (...) zo'n promotie, dat gaat je dan helemaal op een gegeven moment kun je het niet meer zien en daarom vond ik die afwisseling juist heel leuk.

Bovendien schijnt onderzoek meer status op te leveren, terwijl men daar vanuit de organisatie als vaste staf juist minder tijd voor krijgt. Het is altijd het stiefkind van de tijdsindeling. Ook hier geeft de leeftijdsgroep van 40+ aan dat de combinatie van zowel onderzoek als onderwijs als facultaire taken van oudsher in hun functie zat⁴⁶. Men wil beide soorten taken in de functie, al varieert de mate waarin. Onderzoek zou toch voor de meeste het zwaartepunt moeten zijn, in meerdere of mindere mate aangevuld met onderwijstaken. Alleen onderzoek of alleen onderwijs wil eigenlijk niemand. Facultaire taken worden verschillend gewaardeerd, een paar mensen hebben een uitgesproken voorkeur voor dat soort meer organisatorische taken en willen daarnaast nog wel wat onderwijs of onderzoek doen. Zij zijn duidelijk in de minderheid. De anderen zien facultaire taken toch meestal als een onvermijdelijk onderdeel van hun functie dat liefst niet al te veel tijd mag vergen. Tegelijk ontstond de indruk dat aan

⁴⁶ De wat striktere scheiding schijnt van de laatste jaren te zijn en is mogelijk een voortvloeisel van het aio-systeem. Aio's hebben een onderwijsverplichting die pas wat later in de promotie ontstaat, aio's mogen geen onderwijs geven en bursalen ook niet. Die laatste doen het trouwens vaak wel erbij, vanwege de bijverdienste en om de cv wat 'op te krikken'.

dit soort taken in toenemende mate tijd wordt besteed. Met de invoering van de MUB wordt een scheiding tussen taken nagestreefd door onderzoeksinstituten meer op afstand te plaatsen van het onderwijs⁴⁷.

R10 [v, β]: Als je hoogleraar bent moet je alleen maar (...) managementtaken doen. Niks anders. Ik kom niet toe aan inhoudelijk werk, zoals het onderzoek, dat ik heel graag verder zou willen doen. Vorig jaar heb ik afstand genomen. Alleen maar vergaderen, 's avonds vergaderen, lunchvergaderingen. Daar heb ik geen zin meer in. Ik heb gezegd nu ga ik gewoon voor mijn leerstoel, voor de wetenschap. (...) Ja, ik zou ook nooit alleen onderzoek of alleen onderwijs willen doen. Het is juist de combinatie. En wat ik ook heel erg leuk vind is om met de studenten te werken, altijd ben je bezig met jonge mensen, met jonge ideeën, sommigen enthousiast en sommigen lui.

Wat de combinatie van deze drie soorten taken in één functionaris betreft, werd voorts opgemerkt dat met name op organisatorisch en leidinggevend vlak de capaciteiten nog wel eens tekort schieten. De universiteit als organisatie schijnt daartoe ook geen maatregelen (bij-scholing e.d.) te treffen of verplicht te stellen.

Ten aanzien van de verdeling van de meer inhoudelijke (onderzoek en onderwijs) en de meer organisatorische taken binnen de organisatie als zodanig werd voorts opgemerkt dat er een tweedeling waarneembaar is tussen de 'directe lijn' (onderzoek en onderwijs) en de staf (management en financiën). Beide onderdelen zouden langs elkaar heen opereren, waarbij de ondersteunende diensten via de geldkraan hun invloed aanwenden. Het ontbreekt aan een gezamenlijke visie, waardoor het beleid dat door beide 'lijnen' wordt geformuleerd in de organisatie geen weerklank vindt.

6.8 Loopbaanperceptie: ambities richting universiteit of daarbuiten?

In de groep instroom ambiëren de meeste toch wel een baan bij de universiteit, alhoewel in verschillende vormen. Sommigen willen graag hoogleraar worden vanuit de ambitie om de beste in hun vak te worden, anderen vanuit de gedachte dat ze dan eigen baas kunnen zijn. Er is een tweedeling tussen diegenen die toch vooral met onderzoek en onderwijs bezig willen zijn, en zij die met name meer gecharmeerd zijn van organisatorische taken. Iemand geeft aan buiten de universiteit aan de slag te willen maar in de toekomst wellicht toch weer terug te zullen keren:

R5 [v, γ]: Ik heb voorlopig gekozen in die zin dat ik hierna niet aan de universiteit wil werken, en om mezelf te beschermen tegen een postdoc plaats (...) als je klaar bent (...) dat ze dan zo'n postdoc plaats voor je neus hangen (...) En dat je dan omdat je geveleid bent toch weer ja zegt, dan zit ik weer voor vier jaar of weet ik hoe lang aan zo'n onderzoek vast, en dat wil ik gewoon echt nooit meer: zo lang een onderzoek doen. Als je nou meerdere dingen parallel zou hebben. Maar ik heb wel het idee van misschien dat het ooit nog wel eens aantrekkelijk wordt, om bijvoorbeeld UD te worden of zo, want ik vind onderwijs geven dus echt heel erg leuk.

Een ander geeft aan eigenlijk te willen blijven en zelfs hoogleraarambitie te hebben, maar te twijfelen vanwege het gebrek aan samenwerking en de factievorming die optreedt.

Alle respondenten uit de groep instroom zien ook wel kansen voor zichzelf aan de universiteit op één na, die vanwege haar leeftijd in combinatie met haar ambitieniveau verwacht geen kansen meer te hebben. De kansen die men vermoedt worden beïnvloed door de berichtgeving over de vergrijzing en verwachte leegloop.

In de groepen doorstroom en uitstroom zat een aantal respondenten met vaste aanstellingen, dus voor hen lag de vraag wat anders. Het ging er bij hen met name om,

⁴⁷ De strikte scheiding tussen onderwijs en onderzoek blijkt soms tot gevolg te hebben dat er sprake is van 'twee gescheiden werelden' waarbij de onderzoekswereld zich wat verheven voelt boven de onderwijswereld.

wanneer er duidelijkheid was gekomen over hun kansen aan de universiteit en wie die duidelijkheid verschafte. Verschillende respondenten kwamen door een toevallige samenloop van omstandigheden (ziekte, overlijden van een hoogleraar) aan hun kans, anderen zagen op bepaald moment hun kans schoon, al dan niet vanwege de vergrijzing van de omgeving. Maar in die tijd lagen zaken soms ook wat anders. Sommigen rolden als vanzelf in een vaste aanstelling, terwijl anderen in een nieuw vakgebied traden en daardoor kansen kregen. Diegenen die nu nog geen vaste aanstelling hebben, zien hun kansen somber in. Zij verwachten dat de hoge instroom aan studenten in hun nadeel zal uitpakken, omdat men dan een jongere medewerker verkiest.

R6 [v, α]: Ik heb nog geen duidelijkheid R11 [v, β]: Volgens mij zijn er heel veel vijftigers in de (...) die moeten toch binnen nu en tien jaar ook wel vertrekken? R6: Ja maar wat ik je eerder vertelde, ze zijn nog bezig met bezuinigingen van voorgangers van (...) terwijl er ondertussen weer een enorme toestroom van studenten is, dus er komt toch een probleem. Want er zijn nu drie mensen bij ons weggegaan en er is nog geen vacature voor gekomen. Mijn angst is altijd tegen de tijd dat er echt vacatures komen dan willen ze jonge mensen, en dan ben ik niet meer jong. R11: Dat ze dan een generatie overslaan. R6: Ja.

6.9 Motieven voor uitstroom

De groep vrouwen die de universiteit gaan of hebben verlaten bestond uit een vijftal promovendi die hun promotieonderzoek afbraken, twee pensioengerechtigden en een vrouw die haar baan als universitair hoofddocente bij de universiteit opgaf. Bij een andere vrouwengroep zaten ook twee respondenten die al eens een promotie afbraken, c.q. hun baan bij de universiteit opgaven. Hun motieven voor uitstroom zijn hier verwerkt.

Wat opvalt bij alle genoemde redenen is dat het over het algemeen meerdere factoren tezamen zijn die maken dat iemand besluit op te stappen. Deze kunnen van inhoudelijke of persoonlijke aard zijn dan wel de arbeidsomstandigheden betreffen. Meestal is één factor de aanjager, waardoor andere factoren (zwaarder) mee gaan wegen. Inhoudelijke overwegingen (gebrek aan eigen inbreng, maatschappelijke relevantie of oriëntatie, eentonigheid van het werk) worden het vaakst genoemd, gevolgd door arbeidsomstandigheden (gebrek aan materiaal, falende begeleiding, weinig samenwerking, factievorming en salaris). Daar op andere plaatsen al uitgebreid op de betekenis van deze factoren in de praktijk is ingegaan, zullen we dat hier verder niet meer doen.

De vrouwen die aan het einde van hun carrière staan, hopen juist nog even in deeltijd te kunnen blijven. Om nog wat open eindjes aan onderzoek te kunnen afronden, dan wel om nog onderwijs te kunnen geven.

6.10 Gezin en carrière

Er is de focusgroepen ook gevraagd in hoeverre de gezinssituatie de carrière heeft beïnvloed en vice versa. Ook voor deze vraag is het niet echt zinvol gebleken de focusgroepen afzonderlijk te behandelen, de promovendi zijn over het algemeen nog niet aan gezinsvorming toe. De anderen vertonen diversiteit in de mate waarop gezinsvorming van invloed was op de carrière of andersom. De meeste vrouwen met kinderen geven aan wel rekening te hebben gehouden met de carrière in de zin van het uitstellen van zwangerschappen. Het was soms moeilijk daarbij het juiste moment te kiezen, maar de tendens is over het algemeen om toch te wachten tot na de promotie. De raadgevingen hierover schijnen te verschillen. Zo meldde iemand dat (oudere) mannelijke hoogleraren het afraden tijdens de promotie, terwijl vrouwelijke promovendi het juist aanraden. Een motief hiervoor werd niet gegeven. Een promovenda die al wel met die vraag bezig was had besloten tot na de promotie te wachten. Sommige vrouwen hebben zich omwille van hun carrière beperkt tot één kind, en hebben daar

nu spijt van. Niet in de laatste plaats vanwege het feit dat het kind nu aangeeft zich alleen te voelen. Het komt echter ook voor dat men geen kinderwens had en wel carrièreplanning, maar ook dat men alleen een kinderwens had en pas later toen de kinderen al wat groter waren ging denken over een carrière.

Men is het erover eens dat kinderen de wetenschappelijke carrière wel bemoeilijken. Men heeft minder energie en tijd voor publicaties en moet keuzes maken in de tijdsbesteding die ten dele ook de carrière negatief zullen beïnvloeden. Toch geeft niemand aan, het een dan wel het ander te willen opgeven, men combineert ‘met beleid’, zogezegd.

R7 [v, γ]: Ik ben ook in deeltijd gaan werken, en daar heb ik wel spijt van gehad want ik heb heel veel moeite gehad om toen ik weer fulltime wilde werken, om de uren terug te krijgen. In een tijd van krimpen raad ik iedereen af om uren terug te geven, mijn mannelijke collega's gingen dus precies hetzelfde doen als ik, die bleven fulltime werken met volledig salaris, maar die gingen ook om halfvier de kinderen van school halen, dus dat is een van de slechtste beslissingen in mijn leven geweest.

R10 [v, β]: Tot nu toe heb ik enorm veel internationale contacten, publicaties, overal naartoe, dat vind ik ook erg leuk. Maar nu ineens moet ik keuzes maken bijvoorbeeld in plaats van dat ik zelf ga stuur ik mijn medewerkers, dus eerst nu mijn kind, (...) wordt maar één keer vijf jaar en één keer zes jaar. Dus ik wil optimaal van (...) genieten. En daarna kan ik weer verder met mijn carrière. Die is er al, dus in dat opzicht zit ik in een makkelijke positie.

R6 [v, α]: Een paar dagen geleden vroeg iemand of ik een bijdrage zou willen leveren aan een boek, maar dat moet wel voor het einde van het jaar. Als ik straks weer gewoon werk én onderwijs én ik heb (...) kleine kindertjes, dan gaat dat niet lukken voor het eind van het jaar. (...) Dat wordt waarschijnlijk gewoon van: dat kan ik niet. Terwijl ik dat natuurlijk onder andere omstandigheden wel zou doen (...) in de avonduren.

Tegelijk wordt er gemeld dat er bij benoemingen nog wel wordt gekeken naar de leeftijd van vrouwelijke sollicitanten in relatie tot de kans dat ze nog kinderen willen, en dat dit een belemmerende factor zou zijn. Aan de andere kant is voor vrouwen zelf de eis van internationalisering een belemmerende factor bij het opbouwen van hun carrière, omdat de partner toch niet zo gemakkelijk mee gaat.

De hulp van partners bij de opvang en opvoeding van kinderen is wisselend, sommige vrouwen hebben daar hele goede afspraken over die ook worden nageleefd, bij anderen komt het toch voornamelijk op hun schouders terecht. Er wordt incidenteel ook wel melding gemaakt van netwerken met andere ouders om zo de zorglasten te verdelen. Men geeft aan dat de huidige generatie dertigers anders omgaat met de zorglasten dan de generatie van 40+, alhoewel niet in alle gevallen. De belasting van vrouwen uit die generatie die ook een carrière wilden was vaak dubbel zo zwaar.

6.11 Samenvatting

De wetenschapskeuze lijkt vooral gemotiveerd te worden door inhoudelijke overwegingen (fascinatie, diepgang, men vindt het erg leuk) en maatschappelijke betrokkenheid (wetenschap als vehikel tot veranderingen of in het algemeen belang). Er is daarnaast ook een rol voor toevalsfactoren zoals de familie waaruit men stamt en (pre)selectie door universitaire stafleden. Men groeit vervolgens langzaam naar een definitieve keuze toe.

Voor de beoefening van wetenschap heeft men op persoonsniveau volgens de respondenten vooral gedrevenheid, bevlogenheid, visie, wilskracht en discipline nodig, terwijl het vak zelf wel met elitarisme, strategische keuzes, en zowel eentonigheid als variatie gepaard gaat.

De baanverwerving in de wetenschap gebeurt met name via sollicitaties, maar naarmate men hoger op de ladder komt worden netwerken belangrijker. Men selecteert zichzelf vaak vooraf door tijdens de studie of promotie extra activiteiten te ontwikkelen.

Vrouwen zijn in het nadeel bij het netwerken omdat hun netwerken minder uitgebreid zijn dan die van mannen. Dit speelt vooral vanaf UHD-niveau, daarvoor nauwelijks.

Tussen de beeldvorming over wetenschap en de realiteit op de werkvloer blijken nogal wat discrepanties te zitten. Wetenschap kenmerkt zich minder door uitwisseling en bevoegdheid en meer door 'politieke' processen dan men gedacht had. Men staat niet erg open voor innovatie en er is weinig controle op het functioneren van de vaste staf. Het niveau blijkt soms tegen te vallen en aan de begeleiding van promovendi schort het nogal. Opeenvolgende beleidsmaatregelen (aio-systeem, publicatieregels) lijken hieraan meegewerkt te hebben en de veelgeroemde vrijheid staat in toenemende mate onder druk. Het is met name die vrijheid in relatie tot de inhoudelijke dimensie die mensen nog steeds aan de universiteit bindt.

Er lijkt een voorzichtige cultuurverandering op komst in de richting van meer aandacht voor andere levensgebieden (gezin, vrije tijd) dan alleen de wetenschappelijke arbeid, alsmede het meer in groepsverband willen werken. Voor de taakverdeling wensen de meeste respondenten een combinatie van onderzoek- en onderwijstaken; facultaire taken worden meer als noodzakelijk kwaad gepercipieerd. De meeste respondenten ambiëren een baan aan de universiteit; uitstroom wordt in het algemeen veroorzaakt door een samenspel van factoren. Daarbij zijn inhoudelijke factoren (die vaak terug te herleiden zijn naar de afnemende vrijheid) alsmede arbeidsomstandigheden de meest genoemde. Gezinsvorming werkt belemmerend op de carrière van vrouwen, zowel bij aanstelling (hoe zijn de kansen op zwangerschappen) als bij internationalisering (de partner gaat niet makkelijk mee) of bevordering (deeltijdwerken werkt belemmerend).

7. Jonge onderzoekers

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit de focusgroepen met jonge onderzoekers besproken. Er is een zestal focusgroepen georganiseerd rond instroom, doorstroom en uitstroom. Bij instroom waren er de volgende focusgroepen: studenten, promovendi, en buitenlandse promovendi. Bij doorstroom betrof het postdocs, waarvan een aantal ook - in deeltijd - UD zijn⁴⁸ en bij uitstroom de focusgroepen universitair en buitenuniversitair werkende onderzoekers. Het verschil tussen deze laatste twee groepen is gradueel en soms wat arbitrair. Deelnemers die hun loopbaan begonnen aan de universiteit, dit ook min of meer ambieerden en vervolgens toch elders terecht zijn gekomen, zijn in de groep uitstroom geplaatst. Deelnemers die hun loopbaan direct buiten de universiteit begonnen of aangaven nooit werkelijk een carrière bij de universiteit te hebben geambieerd (ondanks hun promotie) zijn in de groep buiten-universitair geplaatst.

Er hebben in totaal 27 respondenten aan de focusgroepen deelgenomen, daarnaast hebben 23 personen alsnog schriftelijk gereageerd. Alle wetenschapsgebieden zijn vertegenwoordigd in onze populatie, ook de verdeling naar geslacht is goed. Voor een precisering van de verdeling per groep verwijzen wij naar paragraaf 4.3.4.

Hierna zullen wij per thema de data beschrijven aan de hand van de checklist per groep (zie bijlagen 2 tot 7). De gegevens zullen daarbij in eerste instantie geordend worden op basis van instroom, doorstroom en uitstroom. Daarbinnen zullen de respectievelijke groepen aan bod komen of zal - als het niet zinvol is de groepen afzonderlijk te benoemen - een totaaloverzicht over het betreffende onderwerp worden gegeven. We beginnen per groep steeds met die zaken die door een meerderheid naar voren werden gebracht en eindigen met de mening van (enkele) individuen⁴⁹.

De thema's die aan bod komen zijn achtereenvolgens: de motivatie tot wetenschap, het moment dat de keuze werd gemaakt en het al dan niet in overweging nemen van andere opties buiten de wetenschap. Daarna gaan wij na welke strategie men hanteerde om aan een baan (in de wetenschap) te komen, wat men verwacht had van de wetenschapsbeoefening en hoe dit overeenstemt of verschilt met de realiteit, en hoe men denkt over de verdeling tussen onderzoeks-, onderwijs en facultaire taken. Vervolgens komt aan bod wat men vindt van de (universiteit als) werkplek en werkgever, waarop onderzoekers geselecteerd worden door hun werkgever en wat voor toekomstverwachtingen men koestert ten aanzien van de eigen carrière. Tot slot behandelen wij de motieven voor eventuele uitstroom en de dwarsverbanden tussen gezin en carrière.

7.2 De wetenschapskeuze

In deze paragraaf wordt de wetenschapskeuze uitgesplitst in verschillende dimensies, te weten de motieven die men had om voor de wetenschap te kiezen (paragraaf 7.2.1), het moment waarop men dat deed (paragraaf 7.2.3) en of er ook opties buiten de wetenschap zijn overwogen (paragraaf 7.2.4). Allereerst de motivatie.

⁴⁸ Gezien hun leeftijd en ervaring hebben wij de postdocs als 'doorstroom' ingedeeld, maar gezien hun onduidelijke positie aan de universiteit zou men hen ook als 'instroom' kunnen zien.

⁴⁹ Respondenten zijn net als in hoofdstuk 5 geanonimiseerd in de citaten, maar wel genummerd ten behoeve van de transparantie van de analyse. Schriftelijke respondenten krijgen daarbij een RS-vermelding.

7.2.1 *Motieven voor de wetenschapskeuze*

De motieven voor de wetenschapskeuze worden gekleurd door de verschillende levensfasen waarin de respondenten verkeren. Ook is deze keuze nog lang niet voor iedereen definitief. Uit de presentatie hieronder zal dat duidelijker worden. Allereerst zullen wij -in navolging van de resultaten uit het deel vrouwen- het soort motieven onderverdelen. Er blijken twee soorten motieven bij te zijn gekomen:

- Fascinatie met onderzoek komt overeen met het deel vrouwen: het leuk vinden, wetenschap als liefste bezigheid
- Ook de idealistische motieven vinden we hier terug. Behalve echter maatschappelijke verandering streeft men hier ook wetenschapsinterne verandering na. Ook het conserveren van kennis of soorten ziet men hier als uiting van maatschappelijk engagement.
- Het loopbaanperspectief is een nieuw element, dat bij het deel vrouwen niet naar voren kwam. In het deel jonge onderzoekers wordt de wetenschapskeuze zowel als opstap voor een buitenuniversitaire als een universitaire carrière genoemd. Ook wordt de wetenschapskeuze als negatieve carrièrestap ervaren doordat achteraf de loopbaankansen blijken tegen te vallen.
- Het intellectuele debat is een volgend nieuw element, waarbij men soms meldt de elitaire kant daarvan te appreciëren. Men vindt het prettig op bepaald niveau met collega's van gedachten te kunnen wisselen en meent dat dit zeer eigen is aan het wetenschapsbedrijf.
- Vrijheid wordt -met name door postdocs- ook als motief voor de wetenschapskeuze genoemd. Dit is in het deel vrouwen ook al nadrukkelijk aan bod gekomen.

De factor toeval, die in het deel vrouwen naar voren kwam, wordt ook in dit deel gememoreerd. Met name in verband met het onderkennen van de eigen kwaliteiten door anderen (professoren, scriptiebegeleiders) die respondenten vervolgens op het pad van een wetenschappelijke loopbaan brengen. Zelf was men hiervan meestal (nog) niet zo bewust.

Hieronder zullen we per groep dieper ingaan op de motieven.

Instroom

De studenten geven over het algemeen als motief voor de keuze van een academische studie op dat dit een 'logisch vervolg is op het VWO'; men kiest als vanzelf voor het hoogste niveau dat haalbaar lijkt. Meerdere studenten hebben academici in de naaste omgeving en dit speelt een rol bij de vanzelfsprekendheid waarmee men kiest voor een universitaire opleiding. Ze menen zelfs, dat het van een bewustere keuze zou getuigen niet te gaan studeren aan de universiteit, dan wel.

R20 [v,y]: VWO was logisch, want je doet het beste wat je kan, je gaat geen HAVO doen als je VWO kunt, en universiteit lag voor mij daarvan in het verlengde. (...) Eigenlijk kwam het niet in mij op...

Daarnaast geven enkelen aan te hebben gekozen vanwege fascinatie voor de wetenschap, omdat men zo maatschappelijke processen positief wilde beïnvloeden, of omdat men een brede opleiding wenste van academisch niveau.

Bij de promovendi ligt de zaak anders. Regelmatig blijken anderen (scriptiebegeleider, professor) hun talent te onderkennen zonder dat men dit zelf zo voelt. Een aantal mensen is op die wijze de wetenschap in gerold, soms zelfs jaren na afstuderen. Wat in deze groep ook opvalt, is dat men de keuze voor de wetenschap ziet als een groeiproces. Met kleine stapjes tegelijk wordt de keuze als het ware steeds weer bevestigd en bestendigd. Dit houdt verband met het gegeven dat het van tevoren niet zo duidelijk is wat wetenschap nu precies inhoudt. Men geeft aan dat dit op school ook weinig wordt uitgedragen, in tegenstelling tot andere beroepen (piloot, manager, ondernemer). Men heeft niet het gevoel al reeds 'definitief' gekozen te hebben.

R29 [v, α]: *Jaren later kwam ik de (...) professor tegen die mij had begeleid, en die zei van: o wat zonde dat jij dat niet meer doet. En nog weer een half jaar later belde hij op en zei hij: ik heb een baan voor je. (...) Ik ben daar min of meer in gegroeid. Maar eigenlijk meer omdat blijkbaar een buitenstaander een talent in mij ziet en mij die gelegenheid heeft gegeven.*

R31 [v, γ]: *Ik had altijd zoiets van: nou, na vier jaar ben ik dan weer weg. En nu na anderhalf jaar denk ik toch van: nou, misschien zijn er toch wel kansen voor mij op de universiteit.*

Behalve toevalsfactoren worden ook de behoefte aan diepgang en de persoonlijke ontwikkeling die dat oplevert, de fascinatie met wetenschap, het intellectuele niveau, en het leuk vinden genoemd als motief. In bepaalde gebieden is promoveren noodzakelijk (vooral bèta), maar het wordt ook gehanteerd als bewuste strategie in de loopbaanplanning.

R26 [m, β]: *Mijn drijfveer om destijds te gaan promoveren was nog een ander. Toen ik ervoor koos om (...) te gaan studeren, wist ik al dat dat zou betekenen dat je waarschijnlijk wel ooit eens in het buitenland terecht zou komen. (...) En ik wist dat als je gepromoveerd bent dat het vaak veel makkelijker is om via een bedrijf in het buitenland terecht te komen.*

Men ziet promoveren ook wel als kroon op de studie. Men geeft aan dat men in bepaalde vakgebieden eigenlijk een tegendraadse keuze maakt als men voor wetenschap kiest, omdat men bij voorbaat weet dat de carrièreperspectieven slecht zijn. Hiermee verband houdend is de maatschappelijk soms negatieve visie op wetenschap (kinderen worden gepest als ze ‘professortjes’ zijn)⁵⁰. Ook bepaalde disciplines worden maatschappelijk ter discussie gesteld en dit heeft soms ten gevolg dat men na het afstuderen besluit zich verre van wetenschap te houden. Later komt men daar soms op terug, zoals onderstaand citaat duidelijk maakt.

R29 [v, α]: *Ik wil helemaal niks met onderzoek te maken hebben, ik wil helemaal niet de wetenschap in, dus ik ga de maatschappij in. Vooral altijd mezelf hebben moeten verdedigen met een vak als (...). Als er iets is waar mensen van zeggen waar heb [je] dat nou eigenlijk voor nodig, dan is dat wel (...). Dat is denk ik wel de meest luxe wetenschap die er bestaat. (...) langzamerhand wen ik aan de gedachte dat het wetenschappelijk debat (...) dat ik het ook kan gebruiken om inderdaad argumentatie aan te voeren in het gewone leven van die 95 procent van de Nederlandse bevolking die niet in de wetenschap zit (...) en dat duidelijk te maken, dat is dus een functie van wetenschap.*

De groep buitenlandse promovendi noemt als motieven voor de promotie allereerst de fascinatie voor het vakgebied (*my real passion*), het loopbaanperspectief, verdieping en verbreding, de stimulans van de wetenschappelijke omgeving, de flexibiliteit van de universitaire omgeving (men heeft het niet zo op een baan van negen tot vijf), de creatieve vrijheid die theoretisch onderzoek oplevert, het kunnen beginnen van een eigen onderzoeksgroep, het willen lesgeven aan de universiteit, en het feit dat wetenschap in het dagelijks leven steeds belangrijker wordt.

Doorstroom

In de groep postdocs ligt de motivatie weer anders en verandert het taalgebruik een beetje. Bij hen speelt allereerst de fascinatie voor het vakgebied een rol. Zij drukken dit behalve in termen als ‘interessant’ en ‘uitdagend’, uit als dingen ‘tot op de bodem’ uit willen zoeken. Dat geeft een iets ander gevoel als het meer willen leren en de verdieping die de promovendi nastreefden⁵¹. Wat postdocs ook noemen is de vrijheid om het onderzoek zelf vorm te geven, en de zelfstandigheid van het werk. Beide aspecten kwamen bij de promovendi niet zo aan bod.

⁵⁰ Vgl. C. Bouw et.al (nog te verschijnen) *Het onuitstaanbare kind*.

⁵¹ Zij zijn wat stelliger in het soort diepgang dat ze nastreven. Twijfel bij hen komt vooral voort uit onzekere toekomstperspectieven zoals we later zullen zien.

R38 [m,β]: *..ik denk naast gewoon nieuwsgierigheid, inderdaad tot de bodem willen gaan met uitzoeken waar je mee bezig bent. Maar ook (...) de vrijheid die je vaak toch krijgt aan de universiteit om ook zelf je weg, binnen bepaalde grenzen natuurlijk, vaak binnen bepaalde tijdsgrenzen, om je eigen weg te gaan.*

R41 [m,αγ]: *Ik heb nadat ik aio ben geworden nooit meer iets anders willen doen, omdat ik het hartstikke leuk vind in de wetenschap.*

R35 [m,α]: *Je hebt gewoon bezigheden die je leuk vindt en daar wil je mee door gaan. Kijk en nou is de bezigheid die ik doe is gewoon het uitzoeken van dingen die nog nooit iemand anders gedaan heeft. En ik ben nou een echte archiefmol, een wroeter geworden. (...) dat is echt wat ik leuk vind, want dan vind je dus compleet nieuwe dingen.*

Het niveau van de intellectuele discussie wordt ook hier genoemd, net als eerder - alhoewel in mindere mate - bij de promovendi. Dit intellectuele heeft ook wel wat elitaire trekjes die door sommigen op prijs worden gesteld. Ook bij de postdocs heeft toeval wel een rol gespeeld doordat anderen (begeleiders, professoren) het talent van de postdoc eerder zagen dan zichzelf. Goed zijn in het vak, het willen conserveren van zaken die anders verloren zouden gaan, niet zo houden van praktisch werk, en geïnspireerd raken door promotiebijeenkomst worden voorts nog als motief om voor wetenschap te kiezen genoemd.

Uitstroom

De buitenuniversitaire onderzoekers noemen met name interesse en nieuwsgierigheid als drijfveer om voor het vak van onderzoeker te kiezen. Soms is er ook de wens iets dat men in de werkpraktijk tegen kwam uit te diepen, en een bepaalde betrokkenheid om ofwel de maatschappij te beïnvloeden, ofwel de eigen discipline.

RS16 [v, γ]: *Ik heb voordat ik bij [een buitenuniversitaire onderzoeksinstelling] kwam, ook als onderzoeker gewerkt, maar dan bij een commercieel bureau. Daar doe je toch onderzoek om het onderzoek (dus voor de opdrachtgever), als die het goed vond, dan was het goed. Ik vond dat onbevredigend: kijk toch graag net wat verder, wat dieper.*

RS17 [v, γ]: *In eerste instantie om een thema uit te diepen dat ik in de adviespraktijk was tegen gekomen (...) Daarnaast vanuit een soort roeping, te zorgen dat de (...) in Nederland zich beter gaat verstaan met wat (...) en andere meer dynamisch denkende (sociale) wetenschapsdisciplines inzichtelijk maken.*

Bij de groep uitstroom noemt men de fascinatie voor wetenschap, het willen uitdiepen van een onderwerp, het verklaren van verbanden tussen verschijnselen, het helpen van mensen in arme landen, het een leuk vak vinden, of als praktische aanvulling op een kunstopleiding.

Belang onderzoek in de eigen discipline

Een van de vragen tijdens de focusgroepen ging in op het belang van onderzoek in de eigen discipline. Achtergrond hiervan was de veronderstelling dat de mate van belang die daaraan gehecht wordt en de aandacht die daaraan besteed wordt tijdens de opleiding, mogelijk de keuze van jonge onderzoekers stuurt. Uit de verkregen antwoorden (de vraag is niet in alle groepen aan de orde geweest) ontstaat de indruk dat het eerder de geaardheid of interesse van de onderzoeker zijn die bepalen of men voor onderzoek kiest, dan de nadruk die de discipline legt alhoewel dit soms wel het blikveld versmalt. De onderzoekers uit disciplines waar onderzoek als vanzelfsprekend wordt beschouwd geven meestal aan, dat je niet voor zo'n discipline kiest als je je daar niet in kan herkennen. Onderzoekers uit disciplines waar het niet zo usance is om de onderzoekskant op te gaan, geven aan dat zij dit zelf vanwege hun interesses verder uitgebouwd hebben.

R31 [v, γ]: *...op het moment dat (...) je een vraag krijgt van: goh onderzoek, leuk, wat doe je dan? En dan zeg je iets, of dan probeer je het uit te leggen en dan is de volgende vraag onmiddellijk: en wat kunnen we ermee? Dat is altijd zo. En dat zijn dan over het algemeen inderdaad mensen die ook*

gestudeerd hebben, die dus wetenschappelijk zijn opgeleid, en die wetenschap blijkbaar alleen maar interessant vinden op het moment dat ze er een praktisch etiket aan kunnen plakken. Dus ik denk dat de wetenschappelijke opleiding in dat opzicht ernstig te kort schiet als je niet eens je studenten duidelijk kunt maken dat er ook wetenschappelijk onderzoek gedaan moet worden dat misschien niet negen maanden later tot een toepassing leidt.

RS14 [v, γ]: Ik had geen idee van wat er mogelijk was met deze achtergrond behalve een positie aan de universiteit of (...) industrie. Tijdens de studie is er nauwelijks of geen aandacht voor de arbeidsmogelijkheden die er zijn buiten de universiteit (...) Ik had het idee dat de docenten dat zelf ook niet wisten. Het lijkt me heel belangrijk dat dit een onderdeel van de studie wordt, als het dat inmiddels niet al is.

Motivatie om in Nederland te gaan promoveren

Aan de buitenlandse promovendi is de vraag voorgelegd wat hen bewoog in Nederland te gaan promoveren, en of promotie in het herkomstland een optie was⁵². De meerderheid geeft hiervoor twee redenen (al dan niet in combinatie): de uitstekende reputatie van Nederland op hun vakgebied (natuurwetenschappen, rechten), en het feit dat men hier (beter) betaald wordt om promotieonderzoek te doen. Daardoor kan men zich helemaal aan de promotie wijden. Andere motieven die werden genoemd zijn: de relatief korte en makkelijke procedure om aan een aio-positie te komen en daaraan gekoppeld de vrijheid nadien de eigen weg te gaan⁵³, het gegeven dat Nederland een vreedzame samenleving is, de positieve maatschappelijke waardering in Nederland voor wetenschap(pers), betere onderzoeksfaciliteiten dan het herkomstland, actuelere informatie op vakgebied dan in het herkomstland, en de mogelijkheid ideeën vrij gemakkelijk uit te kunnen proberen.

7.2.2 Wetenschapsdefinitie

Uit alle antwoorden op de vraag waarom men voor de wetenschap koos, maar ook op basis van andere opmerkingen tijdens de focusgroepen of in de schriftelijke respons hebben wij een tweetal figuren gedestilleerd. Zij verbeelden wat wetenschap voor mensen inhoudt op vier dimensies: de persoonlijke beleving, de beeldvorming vooraf, de noodzakelijk geachte kenmerken, en de dagelijkse werkpraktijk. Daarbij blijken regelmatig beide zijden van eenzelfde medaille genoemd te worden.

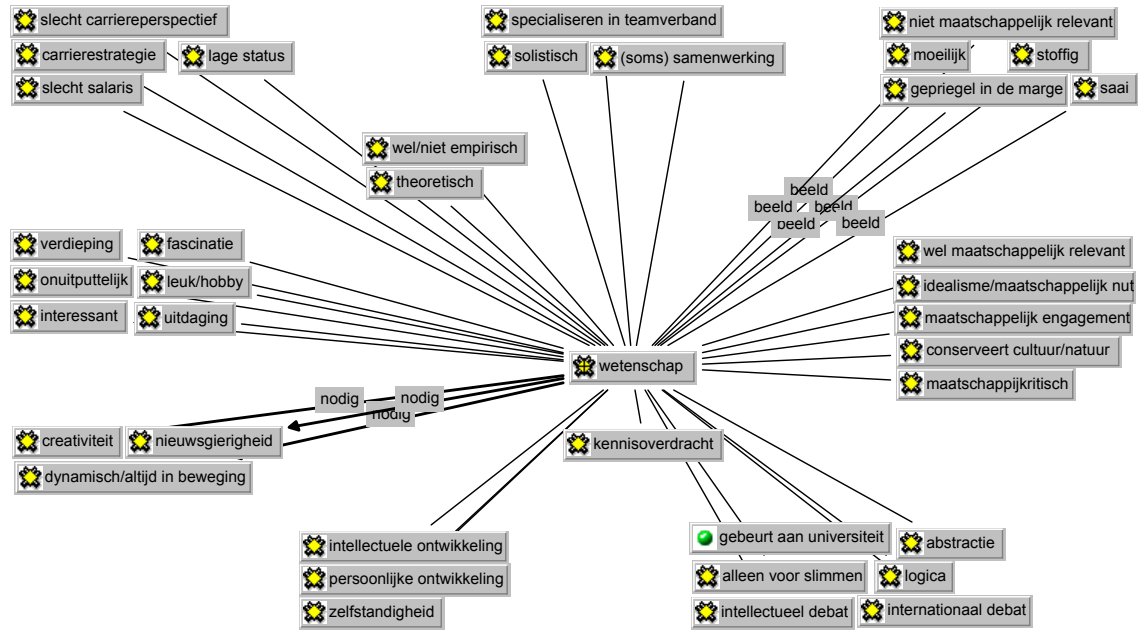
Er zijn geen wegingsfactoren ingebouwd, het gaat hier alleen om een weergave van zaken die tijdens de focusgroepen naar voren zijn gebracht. In die zin zijn deze figuren alleen op te vatten als een ongewogen reflectie van wat er leeft op de werkvloer.

In de eerste figuur gaat het met name om hoe men wetenschap definieert, maar ook worden een aantal voorwaarden op persoons- of inhoudelijk niveau, alsmede de beeldvorming vooraf weergegeven. De genoemde items zijn door ons geclusterd op thematische overeenkomst. Op de definiëringdimensie gaat het daarbij om de thema's: status en carrièreperspectief, solisme en groepswerken, inhoudelijke motieven, maatschappelijke rol van de wetenschap, ontwikkeling op persoonsniveau, en kenmerken van wetenschapsbeoefening. Het cluster rond de beeldvorming vooraf en de voorwaarden om tot wetenschap te komen, spreken voor zich.

⁵² Zie hoofdstuk 3 voor de landen van herkomst.

⁵³ Indien men met een beurs van het herkomstland zou zijn gaan promoveren in bijvoorbeeld de Verenigde Staten, dan had men nadien verplicht een aantal jaren aan een universiteit in het herkomstland moeten gaan werken.

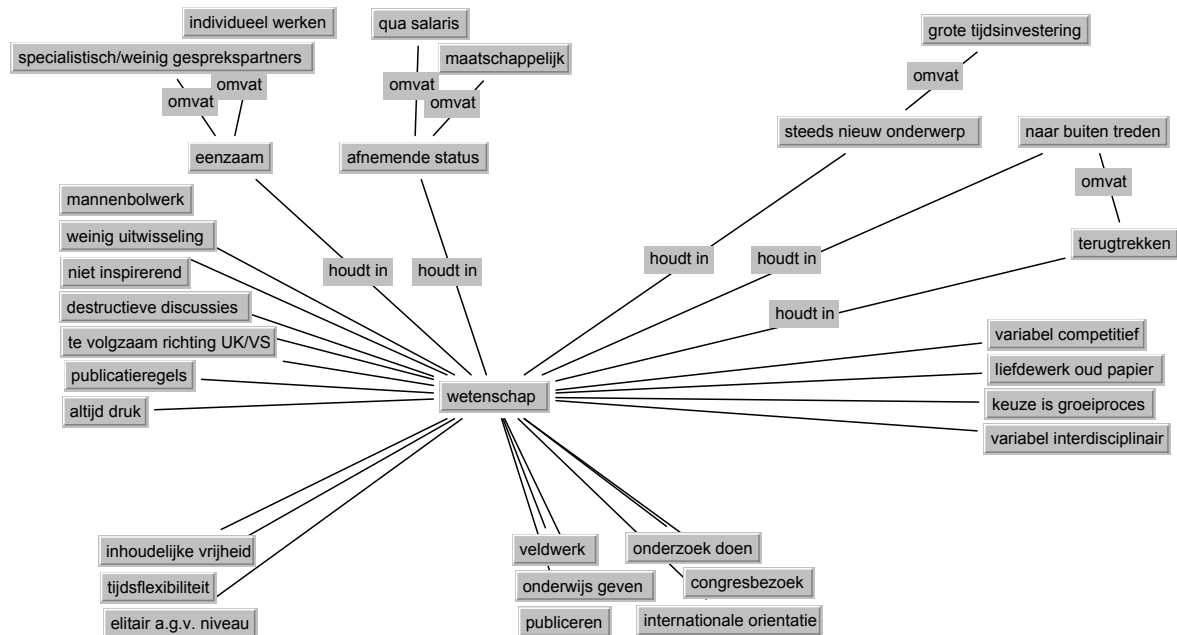
WETENSCHAP TUSSEN ROEPING EN BEROEP



Figuur 7.1

De verschillende termen die men gebruikte om te beschrijven wat wetenschap nou eigenlijk betekent, zijn indien mogelijk letterlijk en anders geabstraheerd weergegeven. Dit zijn alle lijnen in de figuur zonder toevoeging. Daarnaast heeft men een aantal voorwaarden genoemd op persoonlijk dan wel inhoudelijk niveau. Dit zijn de dikkere pijlen met de vermelding: nodig. Een aantal beelden die men had over wetenschap voordat men daar zelf mee bezig was, zijn gegroepeerd onder de lijnen met de vermelding beeld. De verschillende begrippen zijn vervolgens geclusterd op overeenkomst.

In de tweede figuur gaat het vooral om de dagelijkse werkbeleving. De items zijn hierin geclusterd op als positief, negatief, of neutraal ervaren kenmerken van die dagelijkse praktijk.



Figuur 7.2

De clusters rond eenzaamheid, status, cultuur, publicatieregels, werkbelasting en volgzzaamheid richting VS/UK worden negatief gepercipieerd. De cluster rond tijdsinvestering, variërende externe oriëntatie, competitie, interdisciplinariteit en het groeiproces is neutraal gepercipieerd. De vrijheid en elitarisme zijn de positieve kenmerken. Tot slot is er een cluster met een omschrijving van de verschillende componenten van het takenpakket (veldwerk tot internationale oriëntatie). Daarnaast is een aantal kenmerken van de wetenschapspraktijk door de respondenten in dimensies opgesplitst. Deze zijn weergegeven in de lijnen ‘houdt in’ met als dimensies de lijnen ‘omvat’.

7.2.3 Moment waarop men voor de wetenschap of het onderzoek koos

In deze paragraaf gaan wij in op het keuzemoment van de verschillende respondenten. Daar het onderscheid tussen instroom, doorstroom en uitstroom hier niet echt relevant is, rapporteren wij op populatieniveau.

Grofweg is de populatie te verdelen in twee groepen. De eerste groep bestaat uit respondenten die vrij vroeg weten wat ze willen en daar naartoe werken. De mensen uit deze groep maken de keuze op middelbare schoolleeftijd (met name de buitenlandse promovendi, en een aantal individuen binnen alle andere groepen)⁵⁴, of aan het eind van de universitaire studie (het merendeel van de promovendi, postdocs en de uitstroom). De andere groep bestaat uit respondenten die dat pas later ontdekken, eventueel na een aantal jaren iets anders te hebben gedaan. Dit zijn vooral de studenten en buitenuniversitaire onderzoekers.

Net als bij het deel vrouwen wordt hier -op een enkele uitzondering na- niet expliciet gemeld dat personen uit het (hoger) onderwijs daarbij een significante invloed hadden. Het belang van afstamming uit een academisch milieu is alleen bij de studenten vastgesteld; van de andere groepen is dat niet bekend.

7.2.4 Zijn er opties buiten de wetenschap overwogen?

De buitenlandse promovendi hebben deze vraag als op de toekomst gericht geïnterpreteerd (zie loopbaanperspectief), reden dat zij op dit punt in de rapportage niet voorkomen.

Instroom

De meeste studenten hebben geen andere opties dan een academische opleiding overwogen. Enkelen hebben ook een Hbo-opleiding overwogen (kunstacademie, conservatorium, pedagogische academie), en incidenteel om af te zien van studeren en een gezin te stichten.

Bij de promovendi is het half om half; de helft is eerst wat anders gaan doen (bedrijfsleven, onderwijs, advieswereld) en pas daarna overgestapt naar een aio-functie, meestal omdat het toch niet beviel en de wetenschap trok. De andere helft heeft eigenlijk niet serieus iets anders overwogen en ging gelijk na de studie verder in de wetenschap.

Doorstroom

Bij de postdocs verandert het beeld. De meesten hebben geen andere opties overwogen en wisten al tijdens de studie of het promotieonderzoek dat ze in de wetenschap wilden blijven. Eén persoon is steeds blijven weifelen en heeft ook een tijd iets anders gedaan. De meeste postdocs zijn wel gaan twijfelen na de afronding van de promotie in verband met de slechte loopbaanperspectieven, maar daar komen we later op terug.

⁵⁴ Het is opvallend dat de groep buitenlandse promovendi zo homogeen is in dit verband. Men zou geneigd zijn te denken aan een maatschappelijke factor (bv. welvaartsniveau samenleving, politieke rust of onrust) die daaraan ten grondslag zou kunnen liggen.

Uitstroom

De groep buitenuniversitaire onderzoekers is te verdelen in drietal categorieën. Een aantal ambieerde vanaf het begin een loopbaan in het bedrijfsleven (als onderzoeker of adviseur), een enkeling maakte het niet uit, zolang het maar om onderzoek ging. Ook kwam iemand buiten de universiteit terecht omdat er geen mogelijkheden binnen de universiteit waren.

De respondenten in de groep uitstroom pendelen heen en weer. Ze begonnen aan de universiteit, vervolgens daarbuiten en dan weer (mogelijk) terug, of andersom: bewust buiten de universiteit gebleven, dan er weer naartoe, en nu weer daarbuiten. Eén respondent beantwoordt niet aan dit patroon doordat hij begon bij de universiteit en noodgedwongen daarbuiten werk zocht vanwege het ontbreken van mogelijkheden aan de universiteit.

7.3 Op welke wijze komt men aan een (vervolg) baan in de wetenschap?

De vraag hoe men aan een baan - al dan niet in de wetenschap - komt is niet aan de studenten, de buitenuniversitaire onderzoekers en de groep uitstroom voorgelegd. Zij worden hier dan ook niet behandeld.

Instroom

Het merendeel van de promovendi is gevraagd voor de functie, of uitgenodigd om in een open procedure mee te solliciteren en vervolgens verkozen. Een minderheid heeft op een advertentie gesolliciteerd of een open sollicitatie gedaan⁵⁵. Men meldt een toenemende schaarste aan aio's en neemt een verschuiving van een 'werkgeversmarkt' midden jaren '80 naar een 'werknemersmarkt' eind jaren '90 waar. Men legt uit dat dit er soms toe leidt dat minder getalenteerden worden aangenomen⁵⁶.

R27 [m,β]: Dat is bij ons in het vak in zoverre een probleem dat iedereen die aio wil worden die wordt maar aio (...) niet alleen omdat er een tekort is, maar omdat de Nederlandse onderzoeksfinanciering zo werkt dat als jij geld voor onderzoek krijgt, dan krijg je dat alleen als je daar mensen voor hebt. En bij ons wordt heel veel onderzoek gefinancierd uit de tweede geldstroom, en dus op het moment dat jij Aio-projecten hebt (...) dan moet je mensen hebben. En het gaat niet alleen om dat onderzoek, maar ook om de zak centen die daarbij komt om leuke apparaten te kopen. Dus mensen zullen er alles aan doen om die plekken in te vullen. En dat is iets waar ik momenteel een probleem mee heb, dat ze, nou ja, als je geen twee linkerhanden hebt dan wordt je aangenomen. Ik heb mensen gezien die nu een promotieplek hebben, misschien niet bij ons, maar die echt, ja die het echt niet kunnen volgens mij.

Doorstroom

Bij de postdocs is het beeld vergelijkbaar, de meesten werden gevraagd voor de functie. Hier worden er echter twee elementen aan toegevoegd: allereerst het hebben van contacten. Men werd regelmatig getipt door spilfiguren om te solliciteren op een bepaalde functie. Maar ook 'geluk hebben' wordt hier frequent genoemd: op het juiste moment op de juiste plek zijn. Tot slot wordt het publiceren als belangrijke factor in de baanstrategie genoemd, naast andere zaken zoals het binnenhalen van financiering, buitenlandervaring, onderwijservaring, het geven van presentaties en ervaring met facultaire taken.

⁵⁵ Deze nadruk op aanbiedingen in plaats van formele sollicitatieprocedures hoeft niet noodzakelijkerwijs voort te komen uit de krapte op de promovendimarkt. Het kan ook gewoon een wervingsstrategie van hoogleraren zijn om getalenteerden binnen te houden en zo aan risicomijding te doen. Uit andere data komt immers naar voren dat de universiteit haar geld pas ontvangt als iemand ook daadwerkelijk de promotie heeft afgerond.

⁵⁶ Ook in het deel vrouwen werd gemeld dat de lat soms lager wordt gelegd vanwege een gebrek aan promovendi. Het verband dat hier ook nog wordt gelegd met de wijze van financiering, werd daar niet gelegd.

RS11(v, γ): In deze tijden, puur en alleen: geluk hebben. Als voorwaarde natuurlijk een goed CV (publiceren, presenteren, onderwijs geven, buitenlandervaring, besturen en organiseren) en goede contacten.

Voorts wordt in deze groep gemeld dat men langzamerhand manieren ontwikkelt, we zullen ze ‘overlevingsstrategieën’ noemen, om zich te handhaven in de onzekere wereld van de universitaire loopbaan. Aan het einde van de promotietijd kan men verlenging bewerkstelligen door signalen af te geven dat men niet zoveel zin heeft het af te maken⁵⁷. Men kan ook laten voelen dat men steeds op het punt staat te vertrekken door elders te blijven solliciteren. Regelmatig nieuwe onderwerpen aanvatten houdt mensen in de competitie. Men bouwt dan een netwerk op, en krijgt vervolgens een ander project met weer een nieuw onderwerp waar men weer een netwerk op bouwt. Bij projectaanvragen belooft men altijd net iets meer dan men waar kan maken; zo haalt men het project binnen. Als de zaken voorspoedig verlopen, heeft men steeds aansluitende projectaanstellingen waardoor de nieuwe aanstelling al begint als men nog bezig is de oude af te ronden. Er ontstaat daardoor een stuwmeer van achterstallig publicatiewerk. Tegelijk moet alweer vooruit gekeken worden naar de volgende projectaanvraag, dus wordt ook die geschreven. In concreto kan dit de volgende vorm aannemen: tijdens aanstelling 2 verwerkt men de open eindjes van aanstelling 1, en worden contacten gelegd voor projectvoorstel 3. Als men projectvoorstel 3 schrijft, kan men dan aantonen op dat terrein al bezig te zijn geweest. De inhoudelijke werkzaamheden van aanstelling 2 komen pas bij aanstelling 3 of 4 aan de beurt⁵⁸. In een enkel geval doet men dit met officiële toestemming van de faculteit, die al lang blij is dat de medewerker zo snel over iets kan publiceren. Men maakt hier nog een onderscheid tussen NWO-gelden die op bovenstaande manier worden verkregen, en EG-gelden. Deze laatste worden pas aangevraagd als het project al verricht is.

Bij ons is het motto: zorgen dat je die beurs binnen krijgt en dan kan je doen wat je wilt min of meer.(...)Dat is dus de straatvechtersmentaliteit van de hoogleraren. (...) R39 [v, β]: Bij Europese projecten moet je verantwoordt waar je een artikel over gaat schrijven. Als je van te voren niet weet wat eruit komt, dat kan dus niet. Dus je moet van te voren dat onderzoek al doen (...) je moet de titel al opgeven en (?) al inleveren van te voren, dus dat is echt van de gekke natuurlijk. Maar zo werkt het wel. I: en niemand zit daarmee? R39: Ja natuurlijk wel R40 [m, β]: Maar de politiek daar zitten geen wetenschappers in, en de wetenschappers die organiseren zich niet. R39: wetenschappers klagen niet genoeg over dit soort systemen.

Desgevraagd geeft men aan dat de rationaliteit hier achter is dat alleen het aantal publicaties telt, en niet de inhoud of kwaliteit daarvan. Met deze overlevingsstrategie haalt men dat jaarlijks quotum aan publicaties, ook al handelen die niet inhoudelijk over de actuele aanstelling. Maar ook legt men het verband met de wijze van financieren, waarbij niet naar de historische prestatiecurve wordt gekeken, maar alleen naar het voorliggende projectvoorstel. Op die manier is er ook geen zicht op of vorige projecten al dan niet hebben geresulteerd in een publicatie of andersoortig product.

Speelt het geslacht een rol bij het krijgen van een (vervolg)baan?

Samenhangend met de vraag naar hoe men een (vervolg)baan aan de universiteit krijgt, is de vraag of men het gevoel heeft dat het geslacht een rol heeft gespeeld daarbij. Deze vraag is vanaf het niveau van postdocs gesteld vanwege de gegevens uit de literatuur dat de mogelijke

⁵⁷ Wij nemen aan dat deze strategie verband houdt met het incasseren van de promotiepremie door de universiteit. Dit kan pas na afgeronde promotie.

⁵⁸ Dit geldt uiteraard alleen voor die postdocs die de ruimte hebben om aanstellingen te stapelen. Bij FOM heeft men hiertoe beperkende maatregelen ingebouwd.

stagnatie vanaf het niveau van UD/UHD plaats gaat vinden⁵⁹. De respondenten geven aan de indruk te hebben dat er in de bèta- en gamma-vakgebieden een neiging zou bestaan om vrouwen uit te sluiten, terwijl in het alpha-vakgebied eerder mannen zouden worden uitgesloten. Op basis van onze gegevens is niet na te gaan in hoeverre dit klopt⁶⁰. Een ander aspect dat in dit verband werd aangekaart was de neiging van vrouwen eerder hun echtgenoot te (moeten) volgen dan andersom.

7.4 Verwachting en realiteit van de wetenschapsbeoefening aan de universiteit

In deze paragraaf gaan wij na hoe de verwachtingen die men van tevoren had over de wetenschappelijke studie of baan overeen komen met de werkelijkheid van zo'n baan of studie⁶¹. Veel van wat in de focusgroepen gezegd werd, komt overeen met wat wij rapporteerden bij het deel vrouwen. Vanwege de grote homogeniteit in de antwoorden zullen wij net als bij het deel vrouwen niet op groepsniveau rapporteren maar op onderwerpsniveau. Een opmerking vooraf: op bijna alle punten die hieronder naar voren worden gebracht, zijn incidentele uitzonderingen gemeld. Om de leesbaarheid te vergroten hebben wij gemeend die uitzonderingen niet in de tekst hieronder te moeten opnemen.

De inhoudelijke uitwisseling wordt in alle groepen als tenvoorenstellend gekenschetst; men had inhoudelijk meer uitdaging verwacht. Ook is de toonzetting van de discussie die wél plaatsvindt eerder destructief dan constructief. Ligt dat volgens de studenten vooral aan gedemotiveerde docenten en studenten, bij de andere groepen wordt het verband gelegd met solistisch werken en factievorming. Sommigen vinden het werken daarom eenzaam, anderen melden juist meer groepswerk te hebben gekregen dan men verwachtte. Men mist soms bevlogen hoogleraren⁶².

R19 [v, α]: Ze kampen ook volgens mij met docenten die er al 25 jaar zitten, zelf geen zin meer hebben, helemaal het contact met de studenten verloren zijn eigenlijk, niet meer weten wat er van ze verwacht wordt [vanwege steeds wijzigende onderwijssystemen]

R22 [m, γ]: Wat me ook opviel, totaal geen discussies tussen docent en leerlingen. Er waren wel een paar docenten die wel zeg maar de geest hadden, die dat ook probeerden.(...) Maar ook echt alles deed om ons, om de studenten te provoceren, om echt een discussie te provoceren (...) maar echt het was een totaal apathisch zootje, er gebeurde helemaal niks.

De geboden vrijheid wordt in alle groepen positief gewaardeerd, alhoewel sommigen meer behoefte aan structuur hebben dan anderen. Het gebrek aan gemeenschapszin wordt ook hier gemeld. De werkelijkheid heeft de perceptie over het beroep hoogleraar en -in mindere mate-stafflid in negatieve zin bijgesteld. Diens kennisniveau valt tegen en men wijt dit aan het gebrek aan onderzoekstijd. Onderzoek blijkt in de praktijk met name door promovendi en postdocs gedaan te worden. De hoogleraar blijkt meer manager dan onderzoeker, het stafflid meer docent en commissielid. Sommigen heroverwegen daarom de eigen ambities richting hoogleraarschap. De hoeveelheid tijd die men kwijt is aan het verwerven van

⁵⁹ De groepen uitstroom en buitenuniversitaire onderzoekers hebben dermate incidenteel geantwoord dat we die hier verder buiten beschouwing laten.

⁶⁰ Brouns (1999) heeft andere bevindingen.

⁶¹ Voor de groepen buitenuniversitair werkende onderzoekers is deze vraag wat anders; daar ging het meer om hun verwachtingen van een baan als onderzoeker.

⁶² Het gebrek aan bevlogen docenten en hoogleraren werd ook bij het deel vrouwen gemeld. Binnen de context waar het hier naar voren wordt gebracht, rijst de vraag of dat gebrek aan inspiratie mogelijk ook samenhangt met het takenpakket? Is de afstand die tot onderzoek gecreëerd wordt door de toename van managementtaken, onderwijs en facultaire aangelegenheden wellicht een oorzakelijke factor voor het gebrek aan bevlogenheid? En zou dan eventueel het zelf geïnvolveerd zijn in onderzoekswerkzaamheden een noodzakelijke voorwaarde kunnen blijken voor het handhaven van de eigen inspiratie?

onderzoeksbudget⁶³ valt met name de postdocs tegen. Het soort werkzaamheden dat verschillende soorten universitaire medewerkers in de praktijk doen komt dus niet altijd overeen met de verwachtingen.

R23 [m,β]: De promovendi en de postdocs die doen eigenlijk het onderzoek, hoewel postdocs ook tegenwoordig steeds meer onderwijs gaan geven al, en de stafleden zijn toch meer bezig projectvoorstellen schrijven, onderwijs geven, management, opleidingscommissie, onderwijscommissie, commissietje zus en zo, en dan, ja, kies je dan nog voor de wetenschap? R25 [m, γ]: Ja, ik onderschrijf het beeld wat je hebt.(...) de aantrekkelijkheid van het beroep professor is bij mij ook meteen gedaald, omdat ik dacht: nou, dan word ik gewoon manager, mijn professor was zo bezig met allerlei bestuursfuncties, managementtoestanden, en hij kwam op dat moment helemaal niet toe aan onderzoek, ik dacht: nou dat lijkt me helemaal niks.

De competitieve werksfeer en daaraan verbonden machtskwesties op afdelings-, facultair- en universiteitsniveau valt velen tegen en is soms motief voor uitstroom. Het omgaan met publicatienormen valt vooral buitenlandse promovendi op; de puntentelling staat niet in verhouding tot de hoeveelheid werk die verschillende soorten publicaties kosten⁶⁴. Het niveau van de wetenschapsbeoefening valt vaker tegen dan mee. Incidenteel vindt men het juist moeilijker dan gedacht⁶⁵.

R31 [v,γ]: Maar ik moet zeggen al dat gekonkel wat je eerst nog helemaal niet door hebt, dat valt me wel tegen. (...) het is nog wel een soort gesloten bastion, (...) als jij bijvoorbeeld op een bepaald gebied niet goed ligt, dan kom je nergens, hoe goed je ook bent (...) je ziet ook professoren dat je denkt van: nou kom op zeg, is dit nou een goede professor? Dan denk ik: nou, waar komt die vandaan? R27 [m,β]: Ja (...) het beeld wat ik had van professoren was dat ze allemaal, nou ja, dat zijn mensen die zeg maar cutting edge bezig zijn, die zijn goed in hun vak enzovoort. Tijdens mijn promotie bleek, dat is (...) helemaal omgekeerd

Het budget voor aanschaf van materiaal en apparatuur schijnt nogal te variëren per universiteit, maar ook per discipline. Sommigen ondervinden daar meer last van dan anderen. De mate van bureaucratie valt de meerderheid tegen; deze neemt verschillende vormen aan. Allereerst is de organisatie als zodanig onduidelijk: bij welk loket moet men zijn? Studenten leggen in dit verband een relatie met de opeenvolgende stelselwijzigingen die op de universiteiten leidt tot reorganisaties en herschikkingen. Postdocs melden weinig aansluiting tussen het rekenmodel dat de tijdsindeling van medewerkers regelt, en de werkelijke tijdsinvestering. Met name steeds nieuwe curricula als gevolg van reorganisaties of tegenvallende studentenaantallen worden hier slecht in verdisconteerd.

R36 [m, γ]: Ik krijg van die bezopen dingen te zien als dat ik 9 minuten en 30 seconden over het nakijken van een tentamen mag doen. Dat is een totaal boekhoudkundige benadering waar ik bovendien nogal aardig wat beperking door ondervind. (...) R41 [m,αγ]: Als ik hierop mag reageren dan (...) op faculteitsniveau zie ik hetzelfde, maar tegelijkertijd heb je in de dagelijkse praktijk een enorme vrijheid. Dat is een van de grote voordelen vind ik van werken aan de universiteit

Nieuw ten opzichte van het deel vrouwen zijn de volgende punten. De continuïteit valt soms tegen; men constateert versnippering op inhoudelijk gebied vanwege projectgebonden

⁶³ Met name NWO-projecten worden in dit verband genoemd.

⁶⁴ Als voorbeeld geeft men aan dat een tijdschriftartikel één punt meer scoort dan een congrespaper, terwijl dat laatste beduidend minder werk oplevert. Mensen reageren hier strategisch op en dat gaat ten koste van de kwaliteit omdat het mogelijk de blik verengt, en men duurzaam artikelen hergebruikt.

⁶⁵ Kan dit erop duiden dat de lat inderdaad lager wordt gelegd, c.q. men vanwege de comfortabele positie niet meer zoveel moeite doet voor innovatie, wat elders in dit rapport wordt beschreven? Of betekent het gewoon dat de universitaire wereld er een is voor 'insiders' waar 'outsiders' naar op kijken vanwege haar reputatie als 'tempel van kennis', om een van onze respondenten te parafraseren?

financiering maar ook vanwege veel verloop in bepaalde disciplines die aanschurken tegen het bedrijfsleven. Voorts wordt er een gebrek aan ondersteuning gemeld waar men last van heeft. Dit is zowel op administratief als technisch gebied, terwijl voor de buitenlandse promovendi daar taalondersteuning blijkt. Ook het loopbaanperspectief blijkt somberder dan men vooraf had gedacht. Vanaf het niveau van promovendus wordt men hiermee geconfronteerd en op het niveau van postdoc leidt dit soms tot pijnlijke beslissingen die men zo lang mogelijk uitstelt.

R40 [m, β]: Wat me daar erg tegenvalt, (...) dat er zo ontzettend weinig mogelijkheden zijn om carrière te maken als postdoc. Kijk, dat is waar niemand je voor waarschuwt. En dan hoor ik overal van: ja, we kunnen geen goede postdocs krijgen en we kunnen geen goede onderzoekers krijgen. En ik zit dus ook in een richting waar theoretisch veel geld is (...). Nou ik, allemaal collega's van mij die echt, ja die dat niet zien zitten, die geen plaatsen kunnen vinden, gewoon geen vaste baan kunnen krijgen. Dus daar zit een enorme discrepantie I: tussen? R40: Nou, tussen dat er zogenaamd een groot tekort is aan hoogopgeleide mensen, en ik word omringd door hoogopgeleide mensen die van de ene tijdelijke baan naar de andere... (...) als aio ben je een soort van werkslaaf, (...) de publicaties zijn voor de promotor. En het enige project, of de meeste projecten die gehonoreerd worden die zijn voor aio's. En er is een enorme berg van aio's, maar die worden uiteindelijk postdoc. Dus dat is een soort van opleidingstraject, en dan is er niets.

Begeleiding studenten/promovendi

Dit punt hebben we apart beschreven omdat er dermate veel over gezegd is dat dat gerechtvaardigd leek. In deze paragraaf zijn zowel resultaten uit de groepen studenten, (buitenlandse) promovendi, postdocs en uitstroom verwerkt.

De begeleiding die men ontvangt, valt meer tegen dan mee. Op algemeen niveau blijken interne machtsconflicten op een afdeling een negatief effect op de begeleiding te hebben, terwijl men ook niet altijd verwittigd wordt dat er een andere begeleider is toegewezen. Hieronder zullen wij ingaan op twee dimensies van de begeleiding: het proces en de inhoud van de promotie. Het blijkt moeilijk de balans tussen processturing (opdat vier jaar haalbaar is) en tegelijk het zelf laten 'zwemmen' (om de proeve van zelfstandigheid af te leggen) te vinden.

We beginnen echter met een korte opmerking over de ervaringen van studenten. Bij studenten doen de problemen zich voor op terrein van leeronderzoeken waartoe men onvoldoende wordt uitgerust en scriptiebegeleiding waarbij stukken niet gelezen zijn of de begeleider door slechte taakafspraken op de vakgroep onvindbaar is. Methodeonderwijs is te gering, of niet praktijkgeoriënteerd.

Bij promovendi doen de problemen zich met name voor op het gebied van de aansturing door de begeleider/hoogleraar. Men maakt een onderscheid tussen de procesbegeleiding en de inhoudelijke begeleiding. Inzake het proces wordt men vaak eerst een tijd (1-2 jaar) aan zichzelf overgelaten voordat er meer sturing komt. Men geeft aan dat in verband met de beperkte tijd voor promotie dit eerder andersom zou moeten gebeuren. Eerst een gedegen inwerktijd onder begeleiding, en daarna meer vrijheid, die men dan ook beter kan overzien. Mogelijk hangt dit ook samen met het soort werkzaamheden; dat varieert nogal in de verschillende wetenschapsgebieden. Functioneringsgesprekken over het verloop van de promotie zouden de wederzijdse verwachtingen tijdig kunnen bijstellen. Nu gebeurt het regelmatig dat men na enkele jaren plots te horen krijgt dat men niet aan de verwachtingen voldoet.

R44[m, γ]: Ik haal mijn inspiratie uit de praktijk en niet uit de boeken (...) en daar was mijn hoogleraar het continu mee eens. Dus over een maandje of twee moest ik inderdaad maar het veld in gaan. Nog eventjes een klein beetje het model bijschaven(...) dat eventjes werd uiteindelijk twee jaar, dus toen was ik eigenlijk op de helft(...) het lag deels aan de hoogleraar. Ik was samen met andere aio's zijn eerste aio en hij begon met een fantastisch plan(...) als ik terugkijk had ik gewoon met mijn vuist op tafel

moeten slaan en zeggen van: sodemieter op met je boeken, ik ga nu het veld in, je ziet me wel weer terug. (...) ik ben meteen na mijn studie aio geworden en ik had toen nog niet duidelijk genoeg voor mezelf, echt hard genoeg: dit wil ik. En ik had ook nog niet de vaardigheden om op een gegeven moment dan maar met die vuist op tafel te slaan (...) ik herinner me nog de beoordeling die ik kreeg van mijn hoogleraar die een beetje als donderslag bij heldere hemel kwam (...)” goh, wat lever je een klotte prestatie” (...) tegen mij en gelukkig ook tegen de aio waarmee ik gestart was (...) we hadden allebei dezelfde beoordeling gekregen (...) R43 [m, γ]: O ja, dit soort verhalen heb ik zo vaak gehoord.

Voorts zou de hoogleraar de promovendus meer en beter kunnen laten profiteren van de eigen contacten om te publiceren om zo de gestelde publicatienorm ook beter haalbaar te laten zijn. Tot slot zou de hoogleraar de verantwoordelijkheid over het tijdig afronden van de promotie als een gedeelde dienen te zien; nu wordt dit vaak eenzijdig bij de promovendus gelegd. Soms gaat dat zelfs zo ver dat de hoogleraar ervan uit gaat dat de promovendus de promotie wel in wachttijdgeld af zal ronden, niet in de laatste plaats omdat die hoogleraar zelf onderweg steeds additionele vragen beantwoord wil zien⁶⁶. Voor die procesmatige begeleiding zouden bijvoorbeeld postdocs kunnen worden ingezet.

R27 [m, β]: Ja dat is toch ook een idiote situatie, mijn hoogleraar gaat ervan uit dat ik nog wel even een paar dingen afmaak op het moment dat mijn wachtgeld ingaat, terwijl ik gewoon hard moet solliciteren naar een andere baan. (...)

Een complicerende factor bij procesmatige aansturing is dat niet alle onderzoekswegen tot iets leiden, maar dat men dat van tevoren niet weet. Daarnaast kunnen toevallige gebeurtenissen bepalend zijn in het verlies van tijd. Het wordt daarmee belangrijker van tevoren in te schatten wat wel of niet ‘oplevert’.

Op gebied van de inhoudelijke begeleiding is de meest gehoorde klacht het tijdgebrek van de begeleider/hoogleraar. Het is vaak moeilijk op regelmatige basis een gesprek te krijgen. Vooral in het begin is men onzeker over de te nemen route in het onderzoek en stelt men regelmatig contact op prijs. Maar ook vanwege de efficiëntie; het gebeurt wel dat de begeleider plots na een hele tijd zegt dat men beter een ander pad had kunnen bewandelen. Een ander punt is het kennisniveau van de hoogleraar/begeleider. Dat voldoet niet altijd aan de verwachtingen; in een enkel geval diende men daarom naar het buitenland uit te wijken.

R40 [m, β]: Wat ik verbijsterend vond is dat je als aio absoluut geen begeleiding krijgt, nul komma nul, niks. (...) daaruit heb ik geleerd dat de hoogleraren, hoewel ze misschien bekwam zijn, ze wel ontzettend bezig zijn met het binnenkrijgen van geld, bestuurlijke zaken, en het lage onderwijs.

Voorts is er niet altijd voldoende opleiding voorhanden, met name methodenonderwijs en schrijfcursussen worden hier genoemd. In geval van buitenlandse promovendi is het moeilijk te bepalen wat het onderwijsaanbod inhoudt en wat daarin de beste keuzen zijn. Hier zou men meer begeleiding in wensen. De productiviteitsverwachtingen zijn niet altijd helder, zoals boven ook al werd aangestipt, maar zeker ook niet altijd realistisch. Hoogleraren/begeleiders hebben soms de neiging meer te willen dan mogelijk is. De eisen die aan proefschriften gesteld worden schijnen ook te verschillen tussen wetenschapsgebieden. In sommige

⁶⁶ Dit hangt mogelijk ook samen met een vakgroepcultuur, die zich nog niet heeft ingesteld op de verscherping van het tijdspad in het aio-systeem. Men geeft aan, dat er een decentralisatie van wachtgeldverplichtingen van rijk naar universiteit en vandaar door naar faculteitsniveau heeft plaatsgevonden. Vervolgens naar uitkeringsinstanties die momenteel een discussie zijn begonnen of een promovendus wel zijn promotie af mag maken op een uitkering. Hij is dan immers niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. Inmiddels heeft de USZO besloten dat het toegestaan is het proefschrift binnen een ww-uitkering af te schrijven, mits men verder aan de normale verplichtingen voldoet. Indien de aio nog experimenten verricht, is een ww-uitkering niet toegestaan en dient de vakgroep een verzoek om verlenging te doen.

wetenschapsgebieden kunnen een aantal artikelen gebruikt worden om een proefschrift op te baseren, in andere wetenschapsgebieden verwacht men eerder een boek uit een stuk. Ook varieert de tijdsinvestering per wetenschapsgebied voordat men in staat is een innovatief stuk te schrijven. Tot slot wordt personeelsverloop als reden genoemd voor een stagnerende begeleiding.

7.5 De universiteit als werkplek en werkgever

In deze paragraaf gaan we in op de ervaringen die men heeft op de universitaire werkvloer; hoe waardeert men de universiteit als werkplek en als werkgever? Een aantal punten dat in de vorige paragraaf al was aangestipt komt hier weer terug.

Instroom

Alhoewel de studenten geen werknemers van de universiteit zijn, hebben zij wel ideeën over hoe het daar reilt en zeilt. De universiteit wordt vergeleken met een overheidsorganisatie, maar ook met een ‘leerfabriek’ die teveel regeltjes kent, waardoor ze inflexibel wordt. Kernwoorden zijn: bureaucratisch (is het niet vandaag dan doen we het morgen), stug en star. Het bedrijfsleven daar tegenover ziet men als snel en flitsend. Men meent dat het bedrijfsleven ook wat harder is in het aanspreken van mensen op onderprestatie dan de universiteit, en meent dat het gebrek aan controle en competitie hier debet aan is; als je eenmaal een vaste aanstelling hebt, dan ben je binnen. In dit verband wordt door meerdere mensen gerefereerd aan ongemotiveerde docenten. Dit relateert men aan de elkaar opeenvolgende reorganisaties binnen het bestel of binnen de universiteit, waardoor docenten niet weten waar ze aan toe zijn. Maar ook functioneren zaken daarom regelmatig niet als beoogd, het systeem heeft als het ware steeds opnieuw last van kinderziektes. Men vindt de universiteit geen plek voor creativiteit; nieuwe theorieën bereiken nauwelijks de collegebanken omdat docenten aan de eigen theorie willen vasthouden, en omdat er vanwege jarenlange personeelsstops geen nieuw bloed binnen komt.

Voordeel is dat de universiteit geen winstoogmerk heeft, waardoor er ruimte kan zijn voor meer fundamenteel onderzoek. Keerzijde daarvan is de inefficiëntie. Het leuke aan de universiteit is de combinatie van onderwijs en onderzoek, maar er zijn weinig mensen die op beide terreinen getalenteerd zijn. Daarom meent men dat de universiteit mensen liever aan zou spreken op hun talenten; daarmee zou je zowel demotivatie kunnen voorkomen als slechte docenten die gewoon het talent ontberen om onderwijs te kunnen geven.

De promovendi⁶⁷ geven aan moeite te hebben met de traagheid, het niet open staan voor bezuinigende innovatie, het gebrek aan technische en administratieve ondersteuning waardoor men onderzoekstijd verliest, het gebrek aan methodische ondersteuning of onderwijskansen. Op het gebied van middelen voor werkplekinrichting en apparatuur zijn de ervaringen verschillend; het merendeel is hier ontevreden over maar op sommige plaatsen zijn die juist ruim voorhanden⁶⁸.

R23 [m,β]: Weinig aandacht voor het personeel, ja qua arbeidsomstandigheden ook, heel veel gericht op apparatuur, je mag de duurste (...), tonnen, nou nog net geen miljoenen uitgeven aan wetenschappelijke apparatuur., En ja een stoel, dan moet je gaan zeuren bij de portier of waar dan ook (...) ik heb nog mijn bureau van thuis mee. R29 [v,α]: Bij ons is het precies andersom.

Over het algemeen vinden de promovendi dat zij op medewerkerniveau functioneren, maar niet altijd zo behandeld worden. De uiterste exponent hiervan is het inmiddels afgeschafte

⁶⁷ Als gevolg van te geringe respons op deze vraag van de buitenlandse promovendi laten we hen hier verder buiten beschouwing.

⁶⁸ Het lijkt erop alsof dit samenhangt met vakgebieden (α , β , γ), maar ook met universiteiten.

bursalensysteem⁶⁹. De solidariteit onder promovendi valt tegen; iedereen is bezig met het eigen onderzoek. Men legt hierbij verband met de onderlinge competitie vanwege het gebrek aan postdocplaatsen. Het loopbaanperspectief valt tegen. Bij het bedrijfsleven krijgt men redelijk snel een vaste aanstelling en wordt elders gesolliciteerd op het moment dat men toe is aan iets nieuws. Bij de universiteit is er elke twee jaar weer onzekerheid over de positie en moet men bij aanvang van een baan al beginnen het projectvoorstel voor de volgende baan te schrijven. Om die reden en het gebrek aan plaatsen is men beducht voor de ‘postdocval’. Vrouwen zijn bovendien in het nadeel vanwege buitenland- en publicatie-eisen; deeltijdarbeid zet de carrière achteruit en het buitenland is voor hen moeilijker realiseerbaar.

Men wordt soms ingezet voor onderwijstaken als gevolg van personeelstekorten, maar niet altijd met geldelijke compensatie. Men vindt dit een ongelukkige ontwikkeling, want het gaat ten koste van de onderzoekstijd, en daardoor van de onderwijskwaliteit⁷⁰. Het ‘gekonkel’ binnen vakgroepen valt ook tegen; participatie aan commissies blijkt niet de beleidsdiscussie op te leveren die men had verwacht, omdat die elders al is voorgekookt.

In vergelijking met het bedrijfsleven waardeert men de vrijheid aan de universiteit positief; je wordt niet door de bedrijfsstrategie gestuurd. In ruil voor een vaste aanstelling vindt men dat er wel korte tijd ‘gestuurd’ mag worden door de universiteit, bijvoorbeeld via het verplicht stellen van buitenlandervaring. De vrijheid wordt echter toch gezien als wezenskenmerk dat behouden moet worden. Het werk zelf vindt men inhoudelijk erg leuk, evenals de populatie die de universiteit bevolkt. Er is een bredere interessesfeer dan op andere werkplekken, en de discussies hebben meer diepgang. Iemand die persé naar het buitenland wil, geeft aan dat een vaste aanstelling aan de universiteit het enige is dat die wens aan het wankelen kan doen brengen:

Als je de situatie schetst van na mijn promotie: ga ik naar het buitenland of blijf ik hier, en ik wil eigenlijk naar het buitenland, maar ik kan hier bijvoorbeeld twintig procent meer verdienen, of veertig procent of zestig procent dan ga ik toch naar het buitenland. Het enige wat mij aan het twijfelen zou brengen is als ik hier een leuke UHD-positie aan de universiteit kan krijgen (...) omdat dat voor mijn gevoel zo uniek is, dan moet je op gaan passen. (...) omdat ik dus inderdaad het beeld heb dat je moet oppassen dat je niet te vaak moet postdoc'en want (...) op een gegeven moment moet je dan op je 36^e alsnog ergens in het bedrijfsleven solliciteren.

Doorstroom

In de groep postdocs meldt men allereerst als positief kenmerk van het werken aan de universiteit de vrijheid; deze heeft zoals we eerder zagen een tijds- en een inhoudelijke dimensie. Het onzekere of ontbrekende carrièreperspectief is een punt wat de mensen erg hoog zit. Daarnaast stoort men zich aan het gegeven dat extra inzet niet beloond wordt, en de salarissen vrij laag zijn in vergelijking met het bedrijfsleven. Het personeelsbeleid houdt geen rekening met een vervolgtraject voor postdocs, en is ook niet ingesteld om in te spelen op individuele talenten. Men spreekt in dit verband van een postdocfuik. Men meent dat extra inzet beloond zou moeten worden met een carrièremogelijkheid. Voorts is men van mening dat het nu vooral van ‘toeval’ en ‘geluk’ afhangt hoe de carrière verloopt. Kwaliteit is er voldoende, maar omdat de plaatsen ontbreken gaan andere factoren een rol spelen.

R39 [v, β]: Het maakt niet uit, het hangt gewoon van toeval aan elkaar ongeveer, hoe je carrière verloopt. (...) de meeste mensen hebben wel kwaliteit, maar je moet ook op de juiste plek, op de juiste plaats, de juiste persoon kennen. R40 [m,β]: En dat is niet zo zeer dat nou echt vaste banen gecreëerd worden, want een van onze problemen bij niet verder komen is dat omdat er dus in democratiseringstijd

⁶⁹ Bursalen hadden in dat systeem geen rechtspositie en bouwden geen rechten, voortkomen uit het arbeidsverleden, op.

⁷⁰ Men zal het onderzoek voor willen laten gaan en dus zo weinig mogelijk tijd willen besteden aan de voorbereiding van het onderwijs, ook vanwege het gevoel uitgebuit te worden.

veel vaste banen gecreëerd zijn, en dat verzorgt dus nu een opstopping van mensen die dus niet meer functioneel zijn, niet meer goed onderzoek doen. En er moet dus ook, dus wij moeten beoordeeld worden, maar ook gedurende je hele professionele carrière moet er toch een soort van beoordeling bestaan.

De machtsstrijd op de faculteit, die het functioneren belemmert en het onderzoek niet verder helpt vanwege het negatieve effect op de onderlinge uitwisseling is een volgend belangrijk kenmerk. Dit leidt soms tot (het overwegen van) uitstroom, maar ook tot het organiseren van tegenkrachten:

R37 [m, γ]: Bij ons, ja die afdeling [is] al jaren werkelijk een verschrikking omdat gewoon iedereen elkaar de tent uit vecht. En daar heb je als student ook maar heel beperkt zicht op (...) dat is natuurlijk een heel vervelend klimaat om onderzoek te gaan doen, omdat, je krijgt niet echt goede feedback, omdat voortdurend iedereen maar bezig is om zijn eigen belangen veilig te stellen. (...) Het heeft er wel een tijdje om gespannen, maar nu zie ik het wel weer zitten. I: En hoe komt dat? R37: Nou, omdat ik mijn werk toch heel leuk vind, dat in de eerste plaats. (...) en we hebben op een gegeven moment een eigen groep opgericht, om gewoon een beetje te provoceren (...) maar wel met de bedoeling van als jongere onderzoekers gaan we proberen om toch wat meer mensen om de tafel te krijgen, en om te kijken of je niet meer dingen gezamenlijk hebt dan je vaak denkt. En ook met het oog op onze eigen toekomst natuurlijk, kijken of we daar zelf ook munt uit kunnen slaan.

R39 [v,β]: Dat is het enige wat mij eigenlijk heel erg is tegengevallen. (...) We hebben twee hoogleraren die kunnen niet met elkaar praten en hoe dat zo gekomen is, dat is niemand meer duidelijk (...) R37 [m, γ]: Het zijn hoogleraren, dat zegt genoeg (...) R39: Nou moet ik zeggen dat ik denk dat dat niet alleen aan de universiteit zo is, maar dat je overal dit soort dingen wel kan treffen. Dus dat dat voor mij ook geen reden is om te zeggen van ik verlaat de wetenschap, maar het is voor mij nu wel reden die groep te verlaten.

De ondersteuning vanuit de organisatie schiet te kort, evenals het toekennen van budgetten. Dit komt niet altijd voort uit geldgebrek. De organisatie van taken en daarmee samenhangende tijdverantwoording schijnt per universiteit nogal te wisselen. Het rekenmodel is daarbij meer bepalend dan de werkelijke situatie. Postdocs melden dat ze op sommige plaatsen worden ontmoedigd om onderwijs te geven, op andere juist gestimuleerd om het te geven en zich daarvoor te kwalificeren. Het onderwijs wordt niet altijd geëvalueerd vanuit de universiteit, en als dat wel het geval is heeft het vaak geen consequenties voor de zittende staf⁷¹. Men geeft aan dat het eerder andersom werkt: ‘goede’ docenten worden gestraft door een toeloop van studenten; de vaste staf gaat hier wel strategisch mee om door bewust weinig aan kwaliteit te doen of te opteren voor het begeleiden van scripties. Dat levert meer uren in het eerdergenoemde rekenmodel op.

R36 [m, γ]: Dus als ik een cursus wil ontwikkelen (...) dan kan ik niet naar het management gaan en zeggen: ik heb daar zoveel tijd voor nodig. Dan zeggen ze: nee, we hebben een tabel en daar staat in dat het zoveel colleges zijn, maal 3,2 en dan kom je op zoveel uren uit. (...) ik had nooit verwacht in die universiteit als organisatie zo'n soort stijl van leidinggeven en coördinatie tegen te komen. I: wat voor stijl had je dan gehad willen hebben? R36: een stijl die de mensen die betrokken zijn bij onderzoek en onderwijs veel meer centraal zet. En ook veel meer naar hun luistert. In zekere zin veel meer ondersteunend is dan regulerend.

R35 [m,α] Zelfs een verbod had gekregen om bepaalde colleges te geven, ook al was het op vrijwillige basis. (...) Van twaalf tot een ofzo, tussen de colleges in. En dat zou ik dan gewoon op eigen initiatief kunnen doen, dus niet als werktijd laten gelden etc. Nou, dat werd dus verboden. En niet één keer, maar zelfs op twee verschillende universiteiten. Omdat dus dat het aantal uren dat ik contact had met studenten zou overschrijden. (...)

⁷¹ In de zin van een verplichte didactiekcursus of iets dergelijks.

De internationale oriëntatie vindt men een van de positieve kenmerken van het werken aan de universiteit. Ook de combinatie onderwijs/onderzoek met daaraan gekoppeld het werken met studenten scoort hoog, evenals het intellectuele debat.

Op de vraag aan de postdocs of het geslacht een rol speelde bij de opeenvolgende banen, ontstaat de indruk dat dit samenhangt met de wetenschapsgebieden en meer gaat spelen na de promotie. Gezinsvorming en daaraan gerelateerde wensen voor deeltijdarbeid hangen daarmee samen. Men suggereert dat in de alpha-wetenschappen vrouwen voorrang krijgen; dit zou mannen benadelen. In de bèta-wetenschappen zouden vooral deeltijdwerkers (zowel mannen als vrouwen) in het nadeel verkeren ten opzichte van voltijdwerkers. Dit laatste pakt op twee manieren uit: men krijgt bepaalde banen niet omdat men in deeltijd werkt (en daardoor minder heeft gepubliceerd), andere banen zijn afgesloten omdat de werkgever ze alleen voltijds wil laten verrichten.

R39 [v, β]: Omdat ik nu tachtig procent werk is mij echt door mijn directeur te verstaan gegeven dat de mensen die tachtig procent werken die kunnen niet in de wetenschap blijven. Dat geldt natuurlijk ook voor mannen die tachtig procent werken, mijn man werkt ook tachtig procent.(...) de mensen die wel vooruit komen, dat zijn meestal mensen met een vrouw die niet werkt. Die hebben dan wel kinderen. Of mensen die geen kinderen hebben. (...) tot en met mijn aio-schap maakte het [geslacht] denk ik niks uit, had je er misschien zelfs wel voordeel van (...) maar daarna ben ik echt van de ene verbazing in de andere gevallen (...) I: Herkennen jullie dit, dit verhaal van je moet honderd procent werken? R36 [m, γ]: Ja, ik zit in een γ-omgeving waar veel vrouwen instromen, en zeker als ze instromen, dat is de meerderheid, aio's zijn er behoorlijk wat, veertig procent. Maar daarna is alles tegen ze gericht. Het is echt een mannencultuur (...)

Uitstroom

De enkele buitenuniversitaire onderzoekers die de universiteit als werkplek typeerden, waarden de (academische) vrijheid aan de universiteit en de diepgang die het onderzoek kan bereiken als positief. Soms is er weinig bereidheid tot innovatie, en speelt het personeelsbeleid niet in op de actualiteit.

RS17 [v, γ]: Enorme onderwijsdrukke als gevolg van beleid om forse aantallen HBO-studenten binnen te halen met een verkort studieprogramma zonder bijtijds docenten aan te trekken, heeft de afdeling echter uitgehouden. Verder bleek de hoogleraar van onze groep een pragmatisch/operationeel denker en smoorde daarmee veel initiatieven.

In de groep uitstroom vindt men de universiteit met name gericht op het jezelf onderscheiden van de ander in plaats van samenwerken. Daarmee verboden is de destructieve wijze van kritiek leveren. Gevolg is eenzaamheid, gebrek aan solidariteit en collegialiteit.

R44 [m, γ]: Hard elkaar afrekenen (...) harde kritiek, ja wat ik zei, niet constructief, meer destructief dan constructief. (...) het lijkt er een beetje op dat je een selectieproces krijgt waarbij je dus ook wel hard moet worden om er te blijven.

RS21 [v, γ]: Ik was erg gemotiveerd voor de promotie, maar het laatste jaar verliep zeer stroef. Ik had een gevoel dat ik vast zat, geen kant uit kon (geestelijk), weinig inspiratie. Ik promoveerde, ging op vakantie en toen ik terugkwam (...) Ik had een gevoel dat ik afstand nam van de normen en waarden die op de universiteit heers(t)en: namelijk in je eentje onderzoek doen, de hele dag achter je computer zitten artikelen te schrijven, je afschermen van andere mensen, altijd druk zijn, nooit tijd voor een gesprek, behalve een intellectueel gesprek. Ik had het idee dat ik ook behoefte had aan andere kanten van het 'menszijn', namelijk het alledaagse leven met mensen en dan niet alleen intellectuele gesprekken.

Leidinggevend functioneren niet naar behoren en kijken alleen naar de productiviteit⁷². De sociale, persoonlijke kant van het functioneren telt niet mee. Het personeelsbeleid aan de universiteit vindt men onvoldoende geprofessionaliseerd. Mensen worden niet gewaardeerd via een vaste aanstelling⁷³. Ook krijgen mensen regelmatig taken toegeschoven die boven hun functieniveau uitstijgen, zonder dat dit wordt vertaald in een bevordering.

R43 [m, γ]: De universiteit heeft nog steeds het idee van: mensen werken nog half uit een roeping (...) het is blijkbaar een voorrecht om daar te mogen zitten, maar zo wordt het al lang niet meer gevoeld (...) ik weet niet of het elders beter is maar in ieder geval weet ik dat het op de universiteit slecht is (...) het is altijd eenzijdig: wat kun jij betekenen voor onze vakgroep, welke publicaties zijn er, welke congressen (...). Ik krijg nu bijvoorbeeld op mijn nieuwe werk na drie maanden een functioneringsgesprek en het gaat heel duidelijk om (...) zijn je verwachtingen, is dit wat je ervan verwacht had, vind je het leuk (...) mensen vragen je wat, kopen eens een keer een extra bloemetje. Ja, je kan zeggen: overdreven, maar ik was echt, op een aantal momenten dat ik denk van: god, wat een aandacht, motten ze wat van me ofzo. R44 [m, γ]: Ja, dat was voor mij ook een groot verschil (...) dat ik daar dus gewaardeerd werd

RS20 [v, γ]: Hoewel ik veel publiceerde en flink aandacht voor mijn werk kreeg, had ik toch steeds alleen maar korte dienstverbanden.

Incidenteel is men van mening dat de universiteit een politieke arena is die niet aanspreekt, er weinig ruimte is voor een andere paradigmatische aanpak, dat er tegenwoordig minder vrijheid en onderzoekstijd dan voorheen is waardoor de stimulans afneemt, en dat er weinig prikkel tot kwaliteit en tijdigheid is vanwege het ontbreken van externe klanten. De universiteit is in zichzelf gekeerd en heeft weinig oog voor toepasbaarheid.

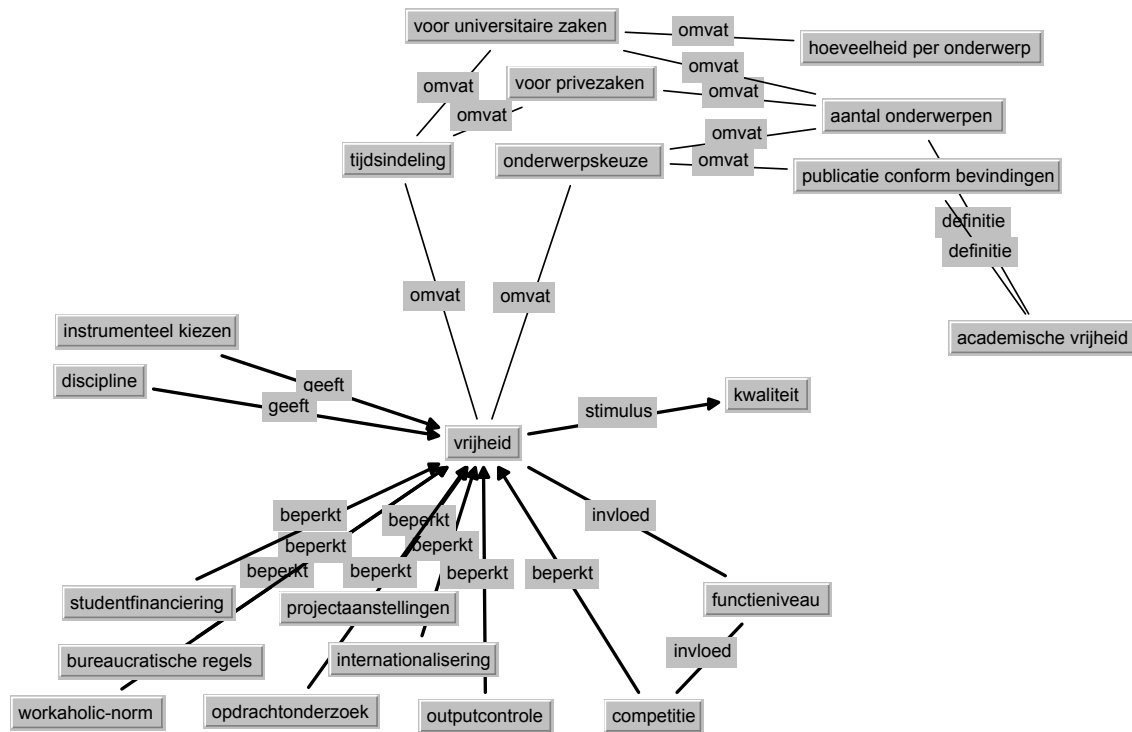
Het op eigen titel kunnen spreken ziet iemand als een voordeel van de universiteit ten opzichte van de huidige werkplek, maar de hiërarchie als een nadeel (je bent ‘maar’ een aio).

7.5.1 Vrijheid

Evenals bij de focusgroepen in het deel vrouwen, is de vrijheid bij de jonge onderzoekers een van de meest pregnante kenmerken van de universitaire werkplek. Alhoewel niet zo expliciet gezegd, is die vrijheid een belangrijke factor in de mate van arbeidssatisfactie. In navolging van het tentatieve model dat wij ontwikkelden op basis van uitspraken in het deel vrouwen, deden wij hetzelfde op basis van de uitspraken in het deel jonge onderzoekers:

⁷² Men noemt in dit verband: onberekenbaarheid, ze komen afspraken niet na of lezen stukken niet en komen pas achteraf met kritiek in plaats van tijdig functioneringsgesprekken te voeren.

⁷³ Men blijft jaarcontracten uitdelen totdat de wettelijke mogelijkheden uitgeput zijn.



Figuur 7.3

Identiek aan wat er in het deel vrouwen werd gemeld, geeft men ook hier aan dat de vrijheid alleen maar bestaat bij de gratie van zelfdiscipline; voor promovendi is deze vrijheid daarom soms moeilijk hanteerbaar. Sommigen opteren daarom voor meer procesmatige aansturing in het begin van de promotie waardoor de tijdsdimensie wat wordt ingeperkt. Hiermee zou men tijd kunnen winnen opdat men aan het einde meer ruimte overhoudt op de inhoudsdimensie (men krijgt de ideeën pas later in het proces en heeft nu regelmatig geen ruimte meer om die op te volgen). Dit kan echter variëren per wetenschapsgebied; niet alle gebieden lenen zich voor evenveel procesmatige aansturing. De inhoudelijke vrijheid heeft meer gewicht dan de tijdsvrijheid; van de tijdsindeling kan men begrenzing eerder accepteren dan op inhoudelijk vlak. Dit komt overeen met de resultaten uit de tweede bijeenkomsten in het deel vrouwen. De workaholicnorm beperkt de vrijheid aangezien deeltijdwerk rechtstreekse negatieve gevolgen heeft voor de loopbaan en daarmee voor de vrijheid.

In vergelijking met het model uit het deel vrouwen is hier een aantal elementen toegevoegd. Met name zijn dit de volgende punten. Het instrumenteel kiezen op zowel de inhoud- als de tijdsdimensie is een toenemende tendens om zo de output veilig te stellen en daarmee de vrijheid te handhaven of vergroten. Er treedt beperking op in de vrijheid van functioneren als gevolg van studentfinanciering (faculteiten proberen de studentaantallen te vergroten waardoor de menskracht met name ingezet wordt op onderwijstaken). Projectaanstellingen beperken de vrijheid omdat men steeds bezig is activiteiten te ondernemen om de volgende aanstelling te verkrijgen. Opdrachtonderzoek beperkt de vrijheid omdat inhoud en tijdsinvulling voor een groot deel door de opdrachtgever bepaald wordt. Bureaucratische regels beperken de vrijheid omdat zaken traag door de molen gaan, dan wel veel tijd vergen (steeds projectvoorstellen schrijven), maar ook omdat ze de tijdsflexibiliteit inperken (sluitingstijd gebouwen). Vrijheid is van belang gebleken voor de kwaliteit van onderzoek; meer vrijheid geeft meer ruimte voor kwalitatief goed onderzoek. De toenemende internationalisering beperkt de vrijheid op twee wijzen. Voor vrouwen is de eis van internationalisering moeilijk realiseerbaar; dit heeft gevolgen voor hun loopbaan en daarmee

verband houdend hun vrijheid (immers: die stijgt met het functieniveau mee). Een andere dimensie van de invloed van internationalisering op vrijheid is de ‘volgzaamheid’ van de Nederlandse wetenschapsbeoefening richting het Angelsaksische model⁷⁴.

7.5.2 Cultuurverandering op komst?

In de groep promovendi werd als één van de leuke kanten van de universiteit de populatie die haar bevolkt genoemd. De discussies zouden daardoor breder en dieper van inhoud zijn. Sommigen vinden dat de discussies zich echter beperken tot het maatschappelijke en wetenschappelijke, en dat het persoonlijke geen plaats heeft. In de groep wordt het verband gelegd met geslacht. Vrouwen communiceren vaker en makkelijker over de persoonlijke sfeer. Men wijt dit vervolgens aan de voornamelijk door mannen bevolkte universiteit, die vanwege hun andere wijze van communiceren dit in stand houdt. Deze wat afstandelijke communicatievorm wordt ook verbonden met wetenschap als vak: daarin word je geleerd om afstand te houden. Tenslotte concludeert men een cultuurkentering die zich langzaam, op ‘evolutionaire’ wijze aan het voltrekken is richting een meer feminieere wijze van omgaan met elkaar. Ook mannelijke jonge onderzoekers zouden meer op zoek zijn naar dit soort communicatievormen; men ziet hier een verschil met oudere generaties mannen. Het verschil met het bedrijfsleven in dit opzicht wijt men aan de leeftijdsopbouw; in het bedrijfsleven zijn op alle niveaus meer generaties aanwezig, waardoor die andere wijze van communiceren ook op de hogere niveaus door kan dringen. Bij de universiteit worden de hogere niveaus vooral bevolkt door oudere mannen.

R25 [m, γ]: Langzaam aan kom je wel eens wat meer van mensen te weten met wie je samenwerkt (...) maar dat gaat heel moeizaam. R31[v, γ]: Ik verkeer natuurlijk in veel kringen waar (...) ik vaak de enige vrouw ben, of een van de twee. En ik heb op een gegeven moment, toen ik zelf voorzitter was van zo'n club waar vooral mannen in zaten, ingevoerd: elke vergadering beginnen met een rondje (...) hoe het met je persoonlijk gaat. Hoeveel moeite dat heeft gekost om dat er doorheen te krijgen.(...) De universiteit is een mannenbedrijf. R29[v,α]: Precies, het is een mannenbedrijf (...) bij ons in de faculteit zit geen enkele vrouw. R25: Maar ik denk het biologische geslacht maakt eigenlijk nog niet eens zo heel veel uit, het gaat om de cultuur die daar hangt. Wetenschap heeft een mannelijke cultuur. R30 [m,β]: Op de universiteit leert men heel afstandelijk naar bepaalde onderwerpen te kijken (...) heel analytisch, helemaal niet emotioneel (...) En daarbij past het dus ook dat je bij gesprekken aan zo'n tafel (...) je persoon een beetje terugtrekt. R31: En mijn stelling is dus dat dat een mannenmanier is van wetenschap bedrijven en analyseren, juist dat object maken van iets, terwijl je jezelf als persoon helemaal moet wegcijferen.(...) het geldt dus hoofdzakelijk voor mannen van een zekere leeftijd, maar het is nog steeds zo dat die mannen van zekere leeftijd nog steeds de cultuur en ook de dienst uitmaken aan de universiteiten. (...) met de nieuwe generaties die steeds instromen krijg je langzamerhand denk ik een ander soort cultuur die daar komt.

Doordat postdocposities tijdelijk zijn en men liefst ook nog een postdocperiode in het buitenland moet doorbrengen, zijn vrouwen in het nadeel. Daar komt bij dat deeltijdarbeid ook niet wordt gewaardeerd. Men is voor de carrière het beste af met een thuisfront dat niet al te zeer klaagt, meegaat naar het buitenland en de kinderen opvangt. Anders zou men maar liever afzien van kinderen. In verband hiermee merkt iemand op dat op de eigen afdeling waar (ook aan de top) relatief veel jonge mensen en vrouwen zitten er toch een kentering merkbaar is. Bijna iedereen werkt daar in deeltijd en vindt dat ook normaal.

⁷⁴ Men bedoelde hier in eerste instantie de paradigmatische volgzaamheid richting UK en VS. Inmiddels is dit ook in toenemende mate zichtbaar in de organisatie van het onderwijsbestel.

7.6 Verdeling onderzoeks-, onderwijs- en facultaire taken

Het is niet zinvol gebleken de respons op dit punt per groep te rapporteren. Wij rapporteren daarom integraal. Net als bij de groepen uit het deel vrouwen is de uiteindelijke voorkeur voor de precieze verdeling tussen onderwijs- en onderzoekstijd persoonlijk. Ook de groepen in het deel jonge onderzoekers zijn van mening dat onderzoek en onderwijs bij elkaar horen omdat ze elkaar aanvullen. Men vindt het ook leuk om het eigen vak over te kunnen dragen op een nieuwe generatie. Dat men echter alleen op de onderzoekskwaliteiten wordt beoordeeld, vindt men een kwalijke zaak.

R33 [v, β]: Ik kan ze niet echt van elkaar onderscheiden. (...) Onderwijs en onderzoek zou en moet samengaan (...) Als je geen onderzoek doet, dan is je onderwijs een stuk minder waardevol, en als je geen les geeft, dan is je onderzoek te abstract volgens mij (...) R32 [[m,β]: Ik denk dat het feit dat wij gevraagd worden om onderwijs te geven dat is heel leuk, vanuit mijn blikveld. Want het is meestal een gelegenheid om dingen nog eens te overzien en te heroverwegen

RS20 [v,γ]: Op dit moment heb ik er weer een tijdelijk baantje van 3/10: begeleiden van studenten bij hun leeronderzoek. De enige taak die ik er nog enigszins aansprekend vind: je coacht kleine groepjes bij hun eerste wetenschappelijke stappen in de grote wereld.

Het valt op dat de uitgesproken voorkeur voor managementtaken die in het deel vrouwen door enkelen werden genoemd, in deze groepen helemaal niet aan bod kwam. Men signaleert wel dat de vaste staf vooral bezig is met onderwijs- en facultaire taken, en vraagt zich af of je daarvoor in de wetenschap bent gegaan. Het maakt mensen aan het weifelen over de wenselijkheid van een academische loopbaan. In dit verband wordt duidelijk een relatie gelegd met steeds nieuwe of wisselende curricula; die vergen heel veel onderwijstijd, waardoor er helemaal geen tijd overblijft voor onderzoek. Ook hier is - net als in het deel vrouwen - de onderzoekstijd steeds het sluitstuk van de tijdsindeling. Het schijnt bovendien te verschillen per wetenschapsgebied. In de harde bèta-vakken is onderzoekstijd belangrijker dan in de alpha- en gamma-disciplines, omdat daar alleen de 'positieve' resultaten gepubliceerd kunnen worden. Dit heeft tot gevolg dat men soms hele tijden bezig is voordat er iets te melden is, of dat men op het laatst niet meer kan publiceren omdat net tevoren een andere groep hetzelfde heeft gevonden⁷⁵. De competitie zou daarom in die hoek zwaarder zijn en zou letterlijk *publish or perish* inhouden. Een enkeling kan zich voorstellen dat men in de begintijd van de loopbaan meer onderzoekstaken verricht, en richting het einde meer onderwijstaken. Hiermee verband houdend is de wens de tijd aan onderwijstaken te beperken, bijvoorbeeld door het onderscheid aan te brengen tussen 'lager' en 'hoger' onderwijs. Het eerste is onderwijs aan 1^e-3^e jaars studenten, het laatste aan vierdejaars studenten en promovendi. Onderzoekers uit de bèta-hoek kunnen onderwijs aan promovendi relatief makkelijk oppakken vanuit hun onderzoek, omdat die promovendi meelopen in het onderzoek. Daarmee is er weinig tijdverlies. Als ze daarentegen colleges moeten voorbereiden voor jongerejaarsstudenten kost dat relatief veel tijd. Bij de planning zou hier rekening mee gehouden kunnen worden. Een ander voorstel om de onderwijsplanning efficiënter te laten verlopen, is de toedeling van taken af te stemmen op de vaardigheden van de potentiële docent. Het geven van colleges die inhoudelijk vrij ver afstaan van datgene waar men mee bezig is, kost veel tijd.

De wijze waarop faculteiten met onderwijsplanning omgaan, schijnt ook te verschillen. In de bèta-hoek staat 40 procent onderwijstijd voor zowel college geven als studenten- en aio-begeleiding. In de gamma-discipline staat veertig procent onderwijstijd voor college geven. De begeleiding van studenten en aio's gebeurt in de onderzoekstijd, of in de eigen tijd. Ook

⁷⁵ Mogelijk dat de uitgesproken voorkeur voor onderzoekstijd die door respondenten uit deze disciplines naar voren wordt gebracht, verband houdt hiermee.

de verdeling onderwijs- en onderzoekstijd verschilt per wetenschapsgebied; de bèta-disciplines krijgen verhoudingsgewijs meer onderzoekstijd, de alpha-disciplines juist andersom.

R39 [v, β] : Ik ga straks dus zestig procent onderwijs geven, dat betekent gewoon dat ik te weinig tijd heb om zeg maar een groep te managen (...) als je dan ook nog vier aio's ofzo wilt begeleiden dan kan dat niet, dan komen die te kort. Eentje is dan het maximum. Dus je wordt dan echt ook beperkt in je mogelijkheden om een groep op te zetten. En dat kan je pas weer terug krijgen als je hoogleraar bent, maar ja dat duurt dan weer heel erg lang. En ik zie het met mijn parttime aanstelling gewoon nooit ervan komen dat ik hoogleraar word. (...) R36 [m, γ]: De ironie is dat die zestig procent (...) dat is natuurlijk geen zestig procent, vooral niet in het eerste jaar. (...) alle colleges zijn nieuw neem ik aan, of niet? R39: Ja R36: Dus die eerste twee jaar is die zestig procent, dat is gewoon honderd procent. En ja, dat is weer die mismatch waar we het al eerder over hadden.

Voorts wordt opgemerkt dat de interdisciplinariteit dat sommig onderzoek kenmerkt, nog lang niet zijn weerslag heeft gevonden in het onderwijs. Daar gebeuren zaken nog volledig mono-disciplinair, en zijn er weinig dwarsverbanden tussen faculteiten. Dat werkt belemmerend. Tot slot werd door de postdocs naar voren gebracht dat de verdeling onderwijs- en onderzoekstijd verslechtert als men voltijds UD zou worden, en dat men daarom maar beter een gedeelte van de tijd postdoc kan blijven. Bovendien vindt men het nuttig en wenselijk dat postdocs wat meer worden ingeschakeld bij onderwijstaken. Daarmee kunnen zijzelf ervaring opdoen wat hun later veel inwerktijd scheelt, maar wordt de vaste staf ook ontlast waardoor zij meer tijd aan hun onderzoek kunnen besteden.

7.7 Loopbaanperceptie: ambities richting universiteit of daarbuiten?

Het loopbaanperspectief aan de universiteit zit de respondenten hoog, zoals al eerder werd gemeld. Tijdens de promotieperiode begint men hier een beeld over te krijgen dat merendeels negatiever is dan men wellicht gedacht had. Met name in de groep postdocs is het loopbaanperspectief een heikel onderwerp, omdat zij er van onze populatie het meest tegenaan lopen. Het contractbestaan is onrustig en kan verstrekkende gevolgen hebben op privé-terrein. Dat botst met de neiging tot gezinsvorming die rond die leeftijd ontstaat⁷⁶. Men legt nadrukkelijk de verbinding met de inrichting en organisatie van het hoger onderwijsbestel. Reden voor ons daar aandacht aan te schenken. Zoals gemeld is de invalshoek van ons onderzoek de werkvloer. In deze paragraaf geven wij daarom geen uitputtende analyse van het onderwijsbestel als zodanig, maar een weergave van de wijze waarop onze respondenten melden in de praktijk tegen de begrenzing van dat bestel aan te lopen.

7.7.1 Relatie loopbaanperspectief en onderwijsbestel

De elkaar opvolgende wijzigingen in het bestel hebben gevolgen voor de kansen van afstuderenden. Eind jaren tachtig kwam gelijktijdig een stuwmeer aan oudestijlers en de eerste generatie tweefasenstructuur studenten op de arbeidsmarkt. Een groot aantal mensen viel daardoor uit de vakboot; de arbeidsmarkt werd overspoeld. Deze mensen zijn nu ± 40 en dreigen straks weer buiten de boot te vallen als de 'grijze prop' met pensioen gaat. Men verwacht dat de voorkeur dan uitgaat naar jongere en goedkopere krachten. Een overbrugging tot die periode kan niet geboden worden, en soms dreigt daarmee zelfs de verdwijning van een vakgebied. Deze leeftijdsdruk geeft mensen haast: voor je 35^e moet je 'binnen' zijn,

⁷⁶ In de groepen studenten en promovendi was het soort van dienstverband (vast of tijdelijk) niet zo'n punt, en heeft men zelfs vaker een voorkeur voor tijdelijke dienstverbanden vanwege de afwisseling die men nastreeft. Pas bij de groepen postdocs en uitstroom wordt dit nadrukkelijk een punt van overweging en eventueel zelfs van uitstroom.

anders kun je het wel vergeten. Dit hangt samen met de leeftijdsgrenzen van project-financiering; dertig jaar is daar eigenlijk al (te) oud. Men is van mening dat leeftijd geen criterium mag zijn zolang iemand creatieve onderzoeksvorstellen heeft. De studentgebonden financiering maakt dat ook een docent niet helemaal zeker is van zijn bestaan. Als de studentenaantallen te zeer dalen, dreigt opheffing van de vakgroep. Universiteiten reageren hierop met allerlei strategieën om studenten binnen te halen (bijvoorbeeld verkorte opleidingen), maar hebben niet de ruimte het personeelsbestand tijdig aan te passen. Gevolg is dat onderzoekstaken niet worden opgepakt. Ook biedt het eigen rekenmodel niet altijd voldoende tijdsruimte voor het ontwikkelen van nieuwe curricula⁷⁷. Men geeft aan dat iedere vier-vijf jaar het hele curriculum op de schop gaat als gevolg van opeenvolgende reorganisaties⁷⁸. Het uitvoerend onderzoekswerk wordt steeds meer door promovendi en postdocs gedaan; stafleden lijken zich met name bezig te houden met het schrijven van projectvoorstellen, managementtaken en universitair commissiewerk. De projectgebonden financiering eist veel tijd van de diverse echelons; zowel aan de aanvraagkant als aan de beoordelingskant. Het lage toekenningspercentage vanwege beschikbare budgetten dwingt respondenten ieder jaar opnieuw een poging te ondernemen om zo de eigen onderzoeks- en bestaanscontinuïteit veilig te stellen. Men vindt dit een verspilling van geld en energie. Het formatiebeginsel en de limiet van de flexwet zijn daarnaast zo bepalend, dat zelfs als men het eigen salaris via projecten of opdrachten binnenhaalt er geen mogelijkheden zijn te blijven. Het 'loterijkarakter' van de projectfinanciering, waarbij alleen het voorliggende projectvoorstel telt, acht men onrechtvaardig. Men meent dat men zich al bewezen én gekwalificeerd heeft, en dat dit systeem daarom voor onnodige onrust zorgt. Men opteert daarom voor een langere periode tussen projectaanvragen (bijvoorbeeld vijf jaar).

Een verwant punt is de invulling van het beoordelingssysteem. Men ziet daarbij twee problemen: Nederland is te klein, en de commissieleden zijn lang niet altijd voldoende ter zake kundig. Dan gaan 'politieke' keuzen een rol spelen bij de beoordeling. Beoordeling zou daarom liever op Europees niveau gebeuren. Het is echter in Nederland taboe om het beoordelingssysteem tegen het licht te houden. Het andere probleem is het gebrek aan budget. De aanvragen overstijgen vele malen het mogelijk aantal toekenningen.

Daar financiering van projecten ook afhankelijk is van de beschikbaarheid van promovendi, worden soms de eisen naar beneden bijgesteld. Er is een enorme hoeveelheid promovendi, voor wie nadien eigenlijk geen plek is. Dit varieert echter per wetenschapsgebied. In sommige disciplines zijn er zo weinig promovendi, dat net afgestudeerden een UD-positie krijgen, of studenten college geven. In dit verband vraagt men zich af of de toestroom van buitenlandse promovendi niet indicatief is voor de impopulariteit van wetenschap als beroep. Men merkt op dat het in het huidige systeem vooral om geld en publicaties draait, en niet om mensen.

Wat ontbreekt is een doordacht loopbaanbeleid, waardoor mensen worden opgeleid voor een wetenschappelijke carrière die vervolgens ontbreekt. Er zit een enorme kloof tussen promotie en UD-positie, en er is onvoldoende nagedacht hoe dit doorstroomprobleem elegant aan te vatten. Een bijkomend probleem is de discrepantie tussen de rechtspositie van zittende staf ten opzichte van tijdelijk personeel. Was de wachtgeldregeling destijds in het leven geroepen om rechtspositionele redenen, hij werd meer en meer gebruikt als vangnet voor reorganisaties. Het decentraliseren van de wachtgeldregeling zorgt er momenteel voor dat deze als poortwachter voor tijdelijk personeel wordt ingezet. Mensen met te hoog wachtgeldrisico komen er niet in. Dit hangt weer samen met het feit dat dit systeem niet onder de collectieve

⁷⁷ Door de steeds veranderende doelgroep is die ruimte wel nodig om hoogwaardig onderwijs te kunnen blijven aanbieden.

⁷⁸ Het is onbekend of die voortvloeiën uit universitaire of rijksmaatregelen.

verzekeringen valt, maar een regeling van de universiteiten zelf is die dat weer hebben gedecentraliseerd tot op faculteitsniveau.

Een oplossing voor het gebrek aan loopbaankansen zou kunnen zijn de onderzoeks- en onderwijsfinanciering te splitsen; de publicaties van medewerkers leveren de vakgroep geld op, evenals het aantal studenten⁷⁹. Vakgroepen met weinig studenten zouden op die manier via onderzoek ook geld binnen kunnen halen om hun voortbestaan veilig te stellen. Ook zouden bij dergelijke kleine vakgroepen de inspanningen liever geconcentreerd worden in een levendig instituut dat via onderzoek de kennis op peil houdt en aanvult, dan versnipperd over diverse vakgroepen waar de staf dermate klein is dat men naast de onderwijs- en facultaire verplichtingen niet meer toekomt aan onderzoek. Aanvullend zou men ook tijdens de promotie al wat meer aandacht kunnen schenken aan het ontwikkelen van andere vaardigheden opdat nadien ook opties buiten de wetenschap openstaan.

7.7.2 De loopbaanperceptie

In deze paragraaf gaan we in op de perceptie die men heeft met betrekking tot de eigen loopbaan. Wij rapporteren op groepsniveau.

Instream

Van de studenten overweegt de helft (in de toekomst) te gaan promoveren, de andere helft eigenlijk niet. Diegenen die willen promoveren voelen zich allen (sterk) aangetrokken tot onderzoek doen, maar zien soms wel op tegen de duur van de promotie, en de eenzaamheid van lange periodes alleen achter de computer. Diegenen die niet willen promoveren voeren als motief daarvoor aan: te weinig (theoretische) interesse om zo diepgaand met iets bezig te zijn, het salaris, en het beroepsperspectief nadien. Het soort banen wat zij overwegen zit in de onderwijssector, het openbaar bestuur en het bedrijfsleven, en het kortdurend onderzoek.

Bij de promovendi zien we een vergelijkbaar beeld: de helft overweegt na de promotie een carrière bij de universiteit. Zij willen ook allen een tijd naar het buitenland. De andere helft zit nog te weifelen tussen een carrière aan de universiteit of bij het bedrijfsleven. Het merendeel daarvan zou de voorkeur geven aan een universitaire loopbaan, maar ziet ook de slechte perspectieven daarop. Allen ambiëren een onderzoekslapbaan.

Bij de buitenlandse promovendi overweegt de meerderheid een academische carrière, maar meestal niet in het herkomstland. Men wil dit overwegend in het buitenland doen, maar heeft meestal geen uitgesproken voorkeur voor bepaalde landen. Nederland is in dit verband maar éénmaal genoemd⁸⁰. Een tweetal personen overweegt een carrière in het bedrijfsleven. Ook zij prefereren daarbij enig buitenland boven het herkomstland. In de hele groep was er een persoon die wel terug wenste te keren naar het herkomstland, en een ander die via een omweg (postdoc in de Verenigde Staten) naar het herkomstland terug wenste te keren. Over het algemeen heeft men in deze groep het idee dat de Nederlandse titel de kansen aanzienlijk vergroot.

Doorstroom

Bij de postdocs ligt de loopbaanperceptie gevoelig. Een minderheid is inmiddels ook deeltijd-UD, ambieerde dat ook en zag daarmee de toekomstwens vervuld. Voor hen is de druk wat van de ketel, en daarmee zijn de twijfels over wel of niet in de wetenschap blijven weggezakt. Men geeft wel aan niet voltijds-UD te willen zijn, omdat er dan geen onderzoeksruimte meer is. De onderwijs- en facultaire taken slokken dan de tijd op. Het merendeel van de postdocs heeft echter nog geen uitzicht op een vaste aanstelling. Een aantal hoopt erop dat de leegloop over vijf jaar de begeerde vaste aanstelling brengt en dat ze het tot die tijd op de een of andere

⁷⁹ Men verwijst in dit verband naar het Verenigd Koninkrijk.

⁸⁰ Dat mag opvallend heten. Of het bevalt niet voldoende, of men heeft deze vraag sociaal wenselijk beantwoord.

wijze kunnen uitzingen. Sommigen zien dat redelijk positief, anderen zijn bang dat ze dan alsnog vanwege hun leeftijd gepasseerd zullen worden. Ongeveer de helft van de postdocs loopt zwaar te twijfelen wat men moet doen. Men wil gewoon in het onderzoek blijven, maar ziet de kansen somber in en vraagt zich af of men niet naar het buitenland moet uitwijken of in gaan zetten op een ander soort loopbaan. Bijvoorbeeld bij onderzoeksinstituten buiten de universiteit (al dan niet commercieel), de advieswereld, de journalistiek, de beleidswereld of het onderwijs. Een aantal heeft deze twijfels al eerder gehad, met name op momenten dat er een nieuwe functie gezocht moet worden en tussen de overstap van promovendus naar postdoc. De teneur is dat men op een bepaald moment de grens van het incasseringsvermogen bereikt, en sommigen hebben zichzelf daarom een tijdslimiet gesteld. Die grens blijkt wel rekbaar omdat men het onderzoek zo leuk vindt:

Maar mijn enige zekerheid is dan dat ik zeg van: nou, als ik dan dat traject kan doorlopen tot en met hoogleraar, ja dan moet de universiteit mij in ieder geval één aio en één (?) geven, en dan zijn daar misschien, maar ja, dan hebben we het over tien jaar misschien. En daar heb ik geen zin in om op te wachten. I: Zolang is je adem niet?: Nou dat vind ik zonde van mijn energie, als het niet wordt gewaardeerd, ja, dan ga ik wel I: Hoe lang is je adem wel??: nou, ik word al aardig kortademig. R40 [m,β]: Ik geloof niet dat jij zo snel opstapt, en dat doen wij geen van allen, dat is juist de pest, dat wij met ongelukkige arbeidsomstandigheden, omdat we het zo leuk vinden, het toch blijven doen.

Concluderend is men van mening dat de reële loopbaankansen al in een vroeg stadium meegedeeld zouden moeten worden. Dit kan veel frustratie voorkomen. Tegelijk merkt men op dat dit maar tot een bepaald punt geldt. In de loop van de diverse postdocaanstellingen wordt de frustratie op bepaald moment niet alleen meer gevoed door loopbaankansen, maar ook door inhoudelijke overwegingen. Men ziet om zich heen allerlei mensen met vaste aanstellingen die minder of slechter presteren. Niemand is namelijk echt bang voor werkloosheid, maar eerder voor een noodgedwongen beroepsomschakeling die niet bevredigt. Men vindt wetenschap het leukste om te doen en heeft daar niet voor niks voor gekozen. Men zou zich daarom bekocht voelen als men na zoveel jaren investering alsnog wat anders moet gaan doen.

Uitstroom

Van de groep buitenuniversitaire onderzoekers werken enkelen inmiddels (ook) aan de universiteit, al dan niet in deeltijd, en sluiten anderen niet uit dat ze daar in de toekomst ooit (nog weer) terechtkomen. Bij de groep uitstroom zien we hetzelfde als bij de buitenuniversitaire onderzoekers, maar meer in een pendelpatroon waarbij men uit- en weer instroomt.

7.8 Motieven voor uitstroom

We zullen hier de groepen uitstroom en buitenuniversitaire onderzoekers niet afzonderlijk behandelen, maar tezamen. De overwegingen komen dermate overeen dat het niet zinvol is ze apart te behandelen. We signaleren op trendniveau.

Over het algemeen zijn er meerdere factoren die maken dat iemand besluit weg te gaan. Allereerst zijn het meestal de arbeidsomstandigheden (gebrek aan waardering, oncollegiale, destructieve en competitieve werksfeer) die ten grondslag liggen aan het vertrek van de universiteit. Vervolgens worden arbeidsvoorwaarden genoemd, maar alleen binnen de context van contracten die afliepen of niet werden verlengd. Men gaat daardoor al dan niet gedwongen op zoek naar wat anders, of stapt uit omdat men meer vastigheid wil. De inhoud van het werk was niet vaak het motief om weg te gaan. Daar waar dat wel een van de factoren

was, wordt gemeld dat men het onderzoek te theoretisch vond in plaats van praktisch of empirisch. Ook werd genoemd dat men te weinig inhoudelijke vrijheid kreeg.

Enigszins buiten deze driedeling werden incidenteel nog genoemd: de eigen leeftijd (nu kan ik de overstap nog maken) en uitgekeken zijn op die bepaalde werkplek.

Opvallend is dat alle respondenten in deze twee groepen op drie na de mogelijkheid van terugkeer naar de universiteit openlaten. Een aantal van hen is (inmiddels) ook -al dan niet in deeltijd- werkzaam bij de universiteit. Voorts verrichten op een na alle mensen die eventueel terug zouden willen momenteel onderzoekswerkzaamheden.

RS20 [v, γ]: Ik kom en ik ga bij de universiteit (wanneer zouden ze horloges aan gaan bieden bij twintig jaar trouw contractwerk?) Op dit moment heb ik er weer een tijdelijk baantje van 3/10.

7.9 Gezin en carrière

Dit punt zullen we niet per groep afzonderlijk behandelen omdat er een vergelijkbare tendens door alle groepen bestaat en de verschillen te klein zijn om afzonderlijke vermelding zinvol te laten zijn. Vragen over de gezinssituatie in relatie tot de carrière beginnen pas te spelen aan het einde van de promotie en daarna. Voor die tijd is men meestal nog niet met zulke kwesties bezig.

Er is een duidelijke tendens tot het ‘samen dragen’ van beslissingen op gebied van carrière en gezinsvorming, uitzonderingen daargelaten. Vooral vrouwen en een enkele man geven in dit verband aan dat de relatie zou zijn beëindigd of men af zou hebben gezien van kinderen als dat niet het geval was. Daar waar de zorgtaken vooral bij één persoon berusten, zijn dat voornamelijk vrouwen. Daar waar de carrière van één persoon voorrang heeft, zijn dat vooral mannen. De algemene tendens is echter dat men zowel carrièrekansen als zorgtaken deelt; beide partners hebben een deeltijdbaan (meestal tachtig procent), en delen ook de zorgtaken in samenhang met een crèchevoorziening. Dit heeft dan over het algemeen wel gevolgen voor de carrièrekansen, en men past de ambities dan ook dienovereenkomstig aan. Mensen zonder kinderen zouden het makkelijker hebben om door te stromen. Er lijkt een voorzichtige tendens in de richting van het meer acceptabel achten van deeltijdwerk, maar die is nog te klein om de keuzes daardoor te laten beïnvloeden. Het tekort aan kinderopvang wordt incidenteel genoemd.

RS22 [v, γ]: Ik heb het geluk een partner te hebben die me mijn gang laat gaan en die echt deelt in de zorgtaken.(...) De carrière was gestart voor de relatie en de gezinsvorming. Als de partner dat niet ondersteund had, was er niet eens een relatie of gezin geweest. (...) Hij heeft er (...) voor gekozen om 9 uur te werken en een hele dag met haar te zijn. Dat betekent dat ik haar naar de crèche breng en haar ook weer ophaal, naast dat ik een hele dag met haar bezig ben.

R39 [[v, β]: Ik ben pas de laatste twee jaar erachter gekomen dat het echt zo werkt. Dat je echt mensen dat tegen je hoort zeggen gewoon. (...) dat mensen bij personeelszaken tegen je zeggen van, en dan nog een vrouw ook, van: nou het is wel onverstandig van uw vakgroep dat u aangenomen bent terwijl u zwanger was. Nou ja dat soort dingen zijn eigenlijk strafbaar in Nederland (...) Maar iemand bij PZ die zegt dat dus, en dat betekent gewoon dat de directie ook zo denkt, die stuurt ze wel aan.

RS13 [m,β]: Partner heeft altijd het grootste deel van de gezinsvorming (d.i. kinderen) als haar taak gezien en heeft het ook zo willen hebben. Natuurlijk draag ik ook mijn zorgtaken, maar zonder deze inzet van mijn (deze) partner, zou ik waarschijnlijk een leven zonder eigen kinderen leiden.

RS17 [v,γ]: Een vroegere relatie is mede daardoor [carrièrewens] beëindigd. Verder heeft het vinden van een goede woonplek voor twee werkenden erg veel aandacht gevraagd en een baanverandering van mijn partner.

De partner wordt betrokken bij loopbaanbeslissingen en daardoor veranderen die beslissingen. Men zoekt andere banen of ziet juist van bepaalde banen af vanwege de partner en eventuele kinderen en daarmee verbonden zorgtaken. Op het moment dat de partner zelf ook een

carrière ambieert, kan dat soms tot moeilijke keuzes leiden. Meestal is er dan toch een van de twee die bepaalde kansen aan zich voorbij ziet gaan en een loopbaan op iets lager niveau zal hebben. Banen in het buitenland vormen daarbij een extra complicerende factor, met name voor postdocs die bij voorkeur buitenlandervaring moeten opdoen voor de carrièrekansen. De leeftijd om aan gezinsvorming te gaan denken ‘botst’ op dat moment als het ware met de loopbaanplanning, en mensen stellen hierom bewust gezinsvorming uit of houden de relatie wat op een laag pitje.

RS11 [v, α]: Carrière stappen van zowel mij als mijn partner (die een PhD in buitenland heeft gedaan) hebben ons lang in aparte steden en continenten doen wonen. Daardoor en door onduidelijke carrièreperspectieven zijn we nog niet echt aan gezinsvorming toegekomen.

RS12 [[m, β]: Vooral het postdocs in het buitenland gedurende vijf jaar en daarna weer een tijdelijk contract is natuurlijk niet ideaal voor een langdurige relatie. Maar het wisselen van werkomgeving heeft ook leuke kanten.

RS14 [v, γ]: Als er kinderen zouden komen zal dat heel moeilijk te combineren zijn met de baan. Het werk [VS] is heel druk, en ik ben vaak in de avond of het weekend aanwezig. (...) Dus als die kinderen er komen, zal het ongetwijfeld een negatieve invloed hebben op de carrière van een van de twee ouders. (...) Mijn echtgenoot vindt dat hij eerst een vaste (tenured) positie moet hebben om aan kinderen te beginnen, maar dat weet hij pas over vier jaar (...) Deeltijd werken is carrièremoed en dus geen goede beslissing. Zelfs het opnemen van ouderschapsverlof wordt waarschijnlijk niet gewaardeerd.

RS18 [v, β]: de mogelijkheden voor het vervolgen van mijn carrière in het buitenland heb ik o.a. niet voortgezet om de relatie met mijn vriend te kunnen uitbouwen, hoewel bij die buitenlandplannen ook meespeelde dat ik ook zonder vriend gevoelig ben voor heimwee. (...) mijn vriend en ik zijn enkele jaren bewust terughoudend geweest in onze relatie zolang er geen mogelijkheden waren om werkplekken dichterbij elkaar te vinden.

7.10 Samenvatting

De wetenschapskeuze wordt bij de jonge onderzoekers vooral ingegeven door inhoudelijke overwegingen (fascinatie, onuitputtelijkheid, diepgang), maatschappelijke betrokkenheid (kritisch, conserveren van kennis), omwille van loopbaankansen, vanwege het intellectuele debat en de vrijheid. Daarnaast blijkt ook hier de factor toeval een rol te hebben gespeeld. Er wordt gemeld dat men naar de keuze voor de wetenschap toe moet groeien. Voor de beoefening van wetenschap acht men creativiteit, nieuwsgierigheid en dynamiek onontbeerlijk. Het vak zelf blijkt variabel, competitief en interdisciplinair en te bestaan uit afwisselend naar buiten treden en terugtrekken, soms eenzaam. De status ervan neemt af.

De baanverwerving vindt vooral plaats via preselectie door universitaire stafleden. Mensen dienen dan nog wel te solliciteren. Bij postdocs wordt ook de geluksfactor genoemd: op het juiste moment op de juiste plek zijn. Publiceren, naast andere activiteiten om de CV gunstig te onderscheiden worden hier genoemd als baanverwervingstrategie. De groep postdocs ontwikkelt daarnaast diverse overlevingsstrategieën om de voortdurende bestaansonzekerheid het hoofd te bieden.

Kijkend naar de beeldvorming vooraf en de ervaringen op de werkvloer, blijkt de cultuur aan de universiteiten regelmatig destructief en weinig inspirerend. De onderlinge uitwisseling valt tegen en publicatieregels werken belemmerend. Ook het loopbaanperspectief blijkt in de praktijk vaak minder rooskleurig dan gedacht. Personeelsbeleid is er niet op gericht mensen te waarderen en te evalueren. Het toekomstperspectief blijft lang onduidelijk. De ‘politieke’ kenmerken van de universiteitscultuur worden door de jonge onderzoekers bevestigd. De begeleiding van studenten en promovendi valt vaker tegen dan mee en men stelt voor een onderscheid aan te brengen tussen proces- en inhoudsbegeleiding. Veelgehoorde klachten zijn het tijdgebrek van de begeleider, onduidelijke productiviteitsafspraken en tekort aan onderwijsfaciliteiten. De infrastructuur, materiële voorzieningen en de beschikbaarheid van ondersteuning vallen regelmatig tegen, evenals de mate van bureaucratie. De

inhoudelijke continuïteit wordt bedreigd door projectgebonden financiering en toenemende uitwisseling van personeel tussen universiteiten en bedrijfsleven in sommige disciplines. De vrijheid is nog steeds samen met de inhoud de hoofdreden om voor de universiteit te kiezen. Deze wordt echter bedreigd door het financieringsysteem, de bureaucratie, de commercialisering en de publicatieregels. Dit heeft een negatief effect op de kwaliteit van onderzoek en bevordert het instrumenteel kiezen van onderwerpen. De internationalisering acht men in het algemeen een positief nieuw kenmerk dat echter voor vrouwen niet altijd even positief uitpakt.

De cultuurverandering, waarvan in het vorig hoofdstuk al sprake was, wordt door de jonge onderzoekers bevestigd. Er is een tendens in de richting van meer deeltijdwerken door zowel mannen als vrouwen vanwege het toenemend belang dat men aan andere levensgebieden hecht. Ook de universiteitscultuur op vakgroepniveau lijkt langzaam wat te veranderen richting meer ruimte voor de persoonlijke noot.

De jonge onderzoekers wensen, qua taakverdeling, vooral de combinatie onderwijs en onderzoek. Sommigen merken op dat het relatief grote aandeel facultaire taken van vaste stafleden zou nopen tot 'je leven lang postdoc blijven'. De meesten ambiëren een baan aan de universiteit, maar hebben de nodige twijfels over de haalbaarheid van die wens. Men legt daarbij nadrukkelijk een relatie tussen de organisatie van het huidige onderwijsbestel en de loopbaankansen.

De uitstroom wordt bij de jonge onderzoekers ingeleid door het samenkomen van meerdere factoren, waarbij met name de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden genoemd worden. De universiteit blijft trekken. De meeste uitstromers sluiten terugkeer niet uit, of werken daar inmiddels toch weer in deeltijd. Alle uitstromers blijven ook onderzoekswerkzaamheden verrichten.

Gezinsvorming speelt pas aan het einde of na de promotieperiode. Er is een duidelijke tendens naar meer samen de verantwoordelijkheid voor de zorgtaken dragen, met als gevolg dat beide geslachten in deeltijd gaan werken. Dat heeft momenteel voor beide partners nog negatieve carriëregevolgen. De universiteit is qua cultuur en beoordelingsstelsel niet ingesteld op deeltijdwerkers. Dit zou dienen te veranderen. Ook de internationaliseringseis is moeilijk in overeenstemming te brengen met gezinswensen en men stelt daartoe gezinsvorming regelmatig uit.

8. De toekomst: wensen die men koestert

8.1 Inleiding

In het voorstel voor het specifiek vrouwendeel van het project was een tweede bijeenkomst met de vrouwen-focusgroepen voorzien. Wij hebben ervoor gekozen die tweede bijeenkomst te wijden aan de toekomst. Waren de focusgroepen vooral gericht op de ervaren realiteit op de werkvloer en de verwachtingen die men daar vooraf over had, de tweede bijeenkomst zou gaan over de inhoud van de ideale baan en werkplek. Via een zogenaamde pingpong-brainstorm en een variatie op de metaplanmethodiek hebben de participanten uiteindelijk een wensenlijst opgesteld van de hoofdpunten waaraan een werkplek of baan zou moeten voldoen. De invalshoek gedurende al deze stappen is de eigen ervaring of beleving van de participanten, en niet per sé een typisch vrouwenperspectief. Het vrouwenperspectief is pas nadrukkelijk geïntroduceerd in de volgende stap, waarbij men heeft aangegeven welke punten op de wensenlijst voor vrouwen problematisch zouden kunnen zijn. Ook is nagegaan op welke punten de wensen van de werknemer zouden kunnen botsen met die van de werkgever en welke oplossing(-srichting) men daarvoor ziet. Bij deze laatste twee punten is het blikveld verschoven. Behalve de eigen individuele beleving is ook op een meer analytisch niveau naar de werkelijkheid gekeken (vrouwenproblematiek). Bij het laatste punt (werkgeverspraktijken) is gezocht zich in de tegenpartij te verplaatsen. Dit is een variant op de framebenadering van Schön en Rein (1994), die ervan uitgaat dat beleidsactoren ieder een eigen ‘denkraam’ (frame) hanteren. Bovendien dat beleidscontroverses voortkomen uit botsing tussen die frames. Explicitering van de frames zou een eerste stap zijn op weg naar oplossing van die controversen.

Hieronder zullen wij per groep rapporteren hoe de clusters per dimensie eruit zien, waarbij wij de in arbeidsjargon gebruikelijk indeling (die iets afwijkt van de tijdens de bijeenkomsten gehanteerde indeling) zullen toepassen. Een baan omvat daar: arbeidsvoorwaarden, materiële en immateriële arbeidsomstandigheden, arbeidsverhoudingen en tenslotte functie-inhoud. Daar tijdens de bijeenkomsten arbeidsverhoudingen (tussen werkgever, werknemer en vakbond) niet aan bod zijn gekomen, laten we deze dimensie verder buiten beschouwing. De clusters dienden gekozen te worden op basis van de reeds genoemde trefwoorden. Dit heeft er soms toe geleid dat er een cluster ontstond van maar één trefwoord omdat men het dermate op zichzelf vond staan dat het niet bij reeds bestaande clusters kon worden ondergebracht. Soms heeft men er ook voor gekozen een bepaald trefwoord zowel op institutioneel niveau van arbeidsomstandigheden op te voeren als op het meer individuele of afdelingsniveau van de functie-inhoud. Het ene niveau symboliseert daarbij de departementale of universitaire beleidsontwikkeling, het andere het personeelsbeleid op de werkvloer.

Vervolgens geven wij per groep aan welke wensenlijstjes gemaakt zijn naar aanleiding van die clusters en op welke punten men vooral problemen ziet voor vrouwen. Tot slot geven wij aan op welke punten men verwacht dat de wensen zullen botsen met de belangen van werkgevers en of, en zo ja hoe, men daar oplossingsrichtingen voor ziet.

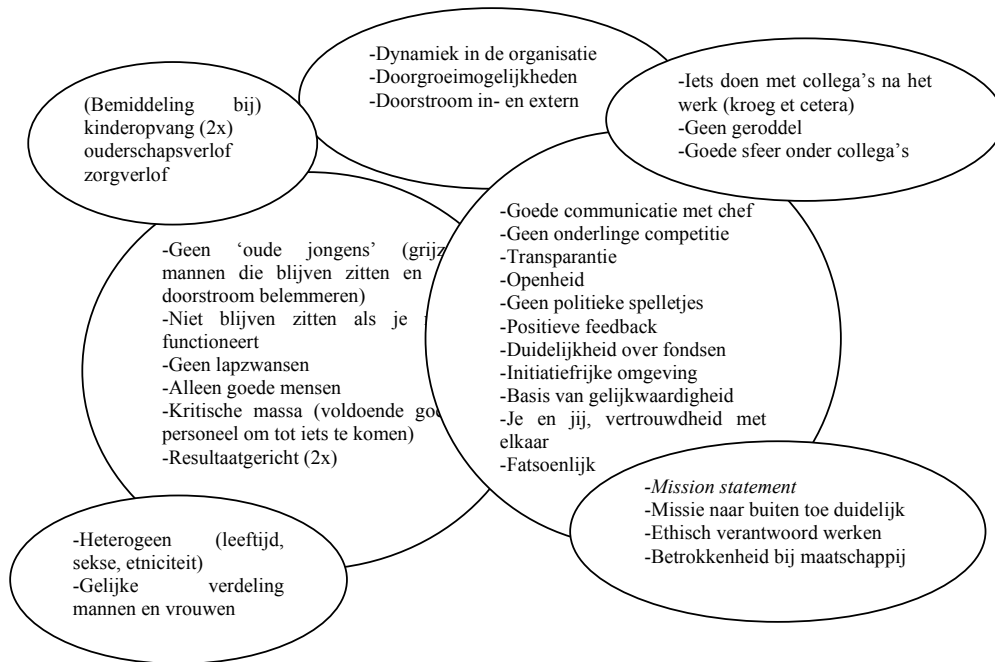
8.2 De groep Instroom

Aan de groep instroom hebben dit maal een viertal vrouwen geparticipeerd uit de wetenschapsgebieden Gedrag & Maatschappij en Rechten.

8.2.1 *Brainstorm en metaplan*

Uit de pingpong-brainstorm gevolgd door de metaplanclustering komen bij de groep instroom per dimensie de volgende clusters van trefwoorden naar voren.

Op de dimensie immateriële arbeidsomstandigheden⁸¹:

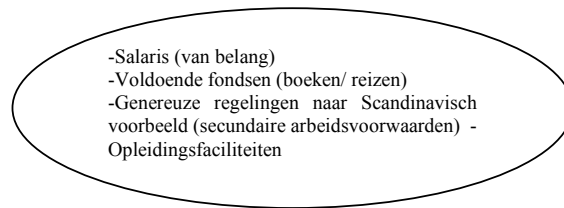


Op de dimensie materiële arbeidsomstandigheden:

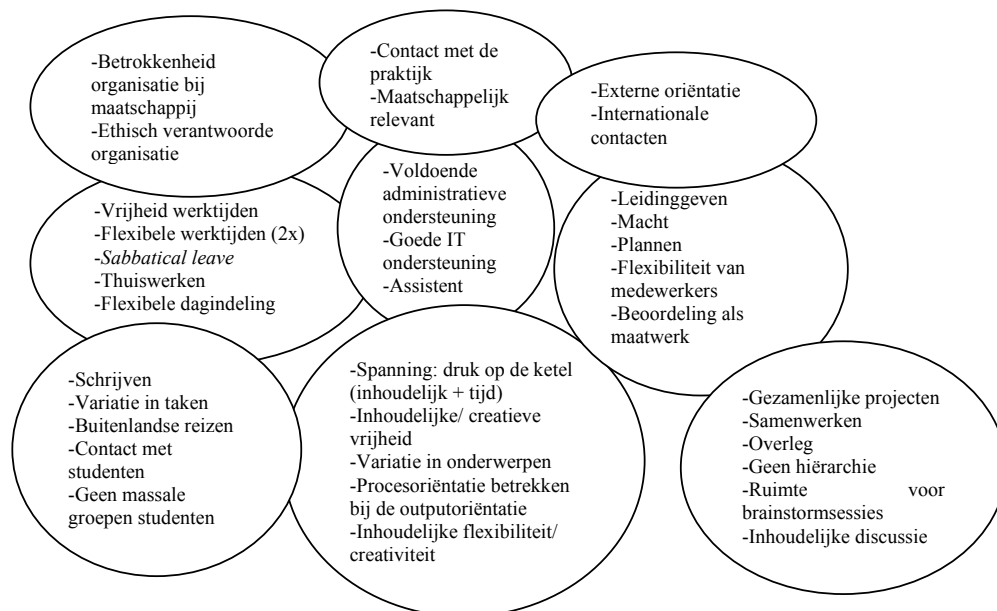


⁸¹ Op dit moment van de rapportage is de ordening van clusters nog volstrekt willekeurig. Pas in het stadium van het wensenlijstje worden de clusters gerangordend.

Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden:



Op de laatste dimensie tenslotte, die van de functie-inhoud, kwam de groep instroom tot de volgende clusters:



8.2.2 *Het wensenlijstje en de relatie ervan tot vrouwen*

Op basis van de voorgaande clusters heeft de groep instroom vervolgens een wensenlijstje gemaakt gerangschikt naar de belangrijkste punten per dimensie waaraan een baan zeker zou moeten voldoen. Als in een bepaald cluster erg veel trefwoorden genoemd staan is ook verzocht daar de drie belangrijkste uit te kiezen. We hebben de clusters voor de overzichtelijkheid een naam gegeven die het meest in lijn is met de genoemde trefwoorden.

Op de dimensie immateriële arbeidsomstandigheden formuleert de groep instroom het volgende wensenlijstje:

- 1) organisatiecultuur (positief, stimulerend)
- 2) voldoende doorstroming in de organisatie (geeft heterogene populatie, lost probleem van niet-functionerende medewerkers op)
- 3) zorgverlofregelingen
- 4) waarden en doelen organisatie moeten overeenkomen met die van medewerkers
- 5) gezellige en sociale omgang met collega's
- 6) ondersteuning in orde (assistent, administratief, IT)
- 7) flexibele werktijden, geen prikkloksfeer (thuiswerken, *sabbatical*).

De groep acht hierbij de organisatiecultuur, de doorstromingsproblematiek en de zorgverlofregelingen extra relevant voor vrouwen.

Met betrekking tot de materiële arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden formuleerde men het volgend wensenlijstje met daarbij een gedeelde derde positie:

- 1) salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden (voor aio's schaal tien conform overheid plus anciënniteit)
- 2) individuele werkplek (natuurlijk licht, minimaal acht m² per persoon, maximaal twee personen per kamer, goede snelle computer)
- 3) faciliteiten bij gebouw (crèche, sport)
- 3) locatie gebouw (bereikbaar met openbaar vervoer, groen in de buurt)
- 4) gebouw (ontwerp, schoon).

Van deze punten acht men met name het salaris en de secundaire arbeidsvoorwaarden, alsmede een crèche van belang voor vrouwen.

Gevraagd naar het wensenlijstje met betrekking tot de functie-inhoud komt de groep instroom op de volgende rangorde:

- 1) inhoudelijke vrijheid
- 2) maatschappelijke relevantie
- 3) externe oriëntatie en internationalisering
- 4) inhoudelijke uitwisseling (samenwerking)
- 5) takenpakket (meerdere soorten taken)
- 6) leiding geven

De groep is van mening dat de inhoudelijke vrijheid voor vrouwen van extra belang is omdat zij minder machtsposities bezetten waar ze dat zouden kunnen bepalen. Om dezelfde reden wordt leiding geven van belang geacht. Ook maatschappelijke relevantie acht men van belang voor vrouwen. Door het gebruik dat bij de wetenschappelijke beoordeling meer waarde wordt gehecht aan fundamenteel onderzoek, terwijl vrouwen vooral maatschappelijke relevantie hoog in het vaandel hebben, heeft dit negatieve consequenties voor hun status. Tot slot acht men de externe oriëntatie en internationalisering van belang voor vrouwen.

8.2.3 Mogelijke botsing met werkgeverspraktijken

De groep instroom geeft aan dat van de drie wensenlijstjes de volgende punten mogelijk niet erg stroken met de wensen van de werkgever.

De gewenste doorstroom zal moeilijk zijn; personen zitten er nu eenmaal. Als oplossing ziet men hiervoor kortere aanstellingen (bijvoorbeeld vijf jaar zoals in de VS), heterogeniteit van de arbeidspopulatie tot beleidsdoel maken, het terugdraaien en herzien van de contracten voor onbepaalde tijd, en afstappen van de regel: *'last in, first out'*.

De positionering van het gebouw en de erbij horende faciliteiten acht men moeizaam vanwege de financiële investeringen die daarmee gepaard gaan en het feit dat effect pas op de lange termijn te verwachten is. Men meent dat dit voor alle punten op de materiële arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden geldt. Men ziet als oplossing dat de werkgever op de lange termijn moet denken en het indirecte belang voor zichzelf moet meerekenen.

De genoemde wensen op gebied van de functie-inhoud zullen per werkgever verschillend als wel of niet problematisch worden ervaren. Het gegeven dat alles ingepast moet worden in een onderzoeksschool of onderzoeksprogramma kan daarbij problematiserend werken. Men ziet de oplossing dan in een zogenaamde 'resultaatsverbintenis' waarbij er op voorhand afspraken gemaakt worden over de output.

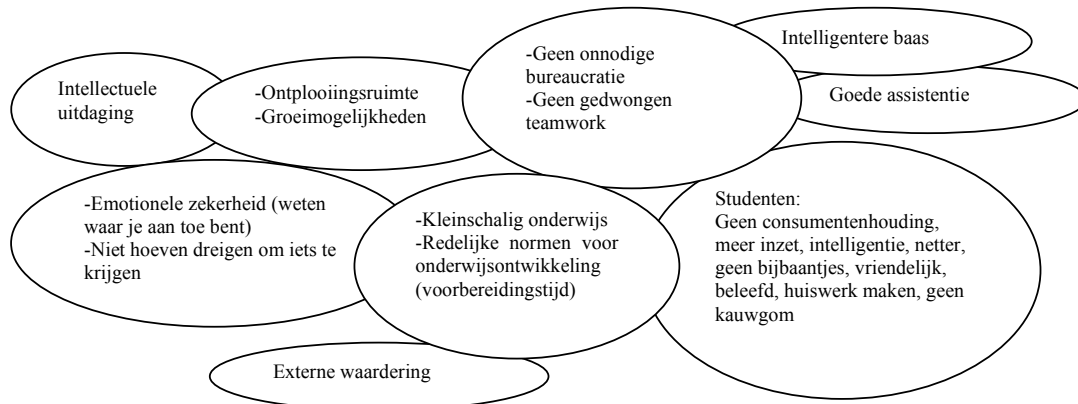
Ook internationalisering kan voor de werkgever een probleem zijn omdat het geld kost en men misschien liever de werknemer achter het bureau wil houden. Als oplossing ziet men het stellen van voorwaarden aan buitenlandse reizen door bijvoorbeeld een publicatie en/of presentatie te eisen.

8.3 De groep Doorstroom

In de groep doorstroom waren vijf vrouwen aanwezig uit de wetenschapsgebieden Natuur, Gezondheidszorg, Gedrag & Maatschappij en Taal & Cultuur en Economie.

8.3.1 Brainstorm en metaplan

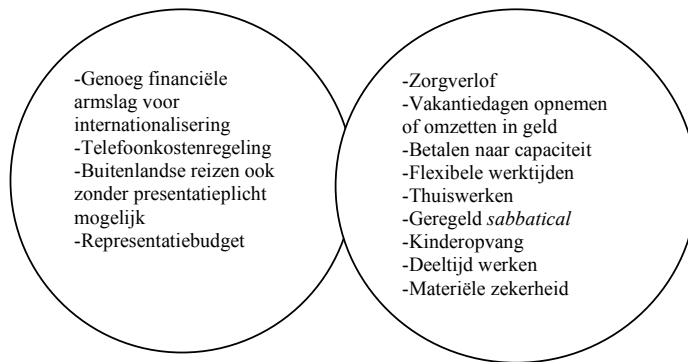
De pingpong-brainstorm en metaplan clustering leverde voor de dimensie immateriële arbeidsomstandigheden de volgende clusters op:



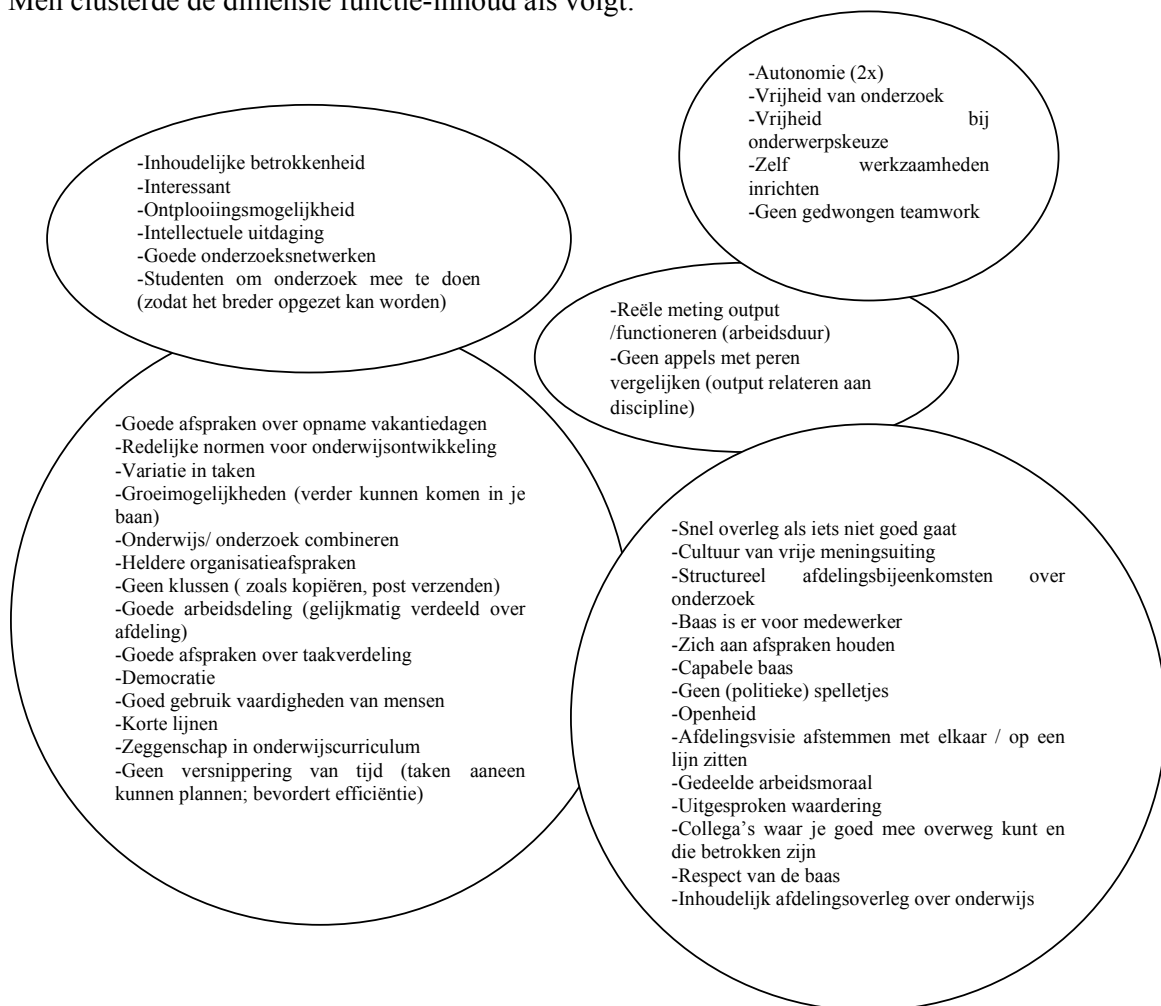
Op de dimensie materiële arbeidsomstandigheden ontstonden de volgende clusters:



Op de dimensie arbeidsvoorwaarden ontstonden in de groep doorstroom de volgende clusters:



Men clusterde de dimensie functie-inhoud als volgt:



8.3.2 *Het wensenlijstje en de relatie ervan tot vrouwen*

Net als bij de vorige groep is ook hier verzocht op basis van de clusters per dimensie een gerangschikt wensenlijstje te maken. De clusters zijn ook hier benoemd op een wijze die de inhoud van de trefwoorden het best leek te dekken. Bij een groot aantal trefwoorden is verzocht de meest belangrijke te selecteren.

Op terrein van de immateriële arbeidsomstandigheden formuleerde de groep doorstroom het volgende wensenlijstje:

- 1) duidelijkheid over aanstelling (voorwaarden, kansen, duur en positie) en beoordelingscriteria
- 2) groei- en ontwikkelingsmogelijkheden (breedte en diepte) zonder bureaucratische belemmeringen
- 3) politieke en maatschappelijke waardering voor wetenschap en onderwijs (dit beïnvloedt de gewenste redelijke normstelling voor onderwijsontwikkeling en de schaalgrootte van onderwijs)
- 4) gemotiveerde en motiverende studenten (met name intellectuele motivatie)

Men is van mening dat met name de groei- en ontwikkelingsmogelijkheden en de politieke en maatschappelijke waardering voor vrouwen van belang zijn.

Het wensenlijstje voor wat betreft de materiële arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden werd als volgt geformuleerd:

- 1) secundaire arbeidsvoorwaarden (flexibele werktijden, sabbatical, zorgverlofregeling)
- 2) ondersteuning (IT, onderzoek, administratief)
- 3) goede onderzoeksfaciliteiten (bibliotheek, kas/laboratorium, reisbudget)
- 4) individuele werkplek
- 5) gebouw en faciliteiten (natuurlijk licht, open ramen, ontmoetingsruimte, goede kantine)
- 6) afdelingsgrootte (< 30 personen)
- 7) reistijd woon-werk (maximaal een uur)

Van deze punten acht men met name het punt van de secundaire arbeidsvoorwaarden en de kenmerken van het gebouw van belang voor vrouwen. Punt één spreekt voor zich vanwege de zorgtaken. Punt vijf werd in dit verband genoemd vanwege de aandacht die vrouwen hebben voor hun omgeving en informele contacten. Maar ook, en dat is wellicht nog belangrijker, vanwege het feit dat de inrichting van een gebouw (het bestaan van een ontmoetingsruimte bijvoorbeeld) invloed heeft op het gemak waarmee vrouwen al dan niet kunnen deelnemen aan informele contacten of netwerken.

Op de dimensie functie-inhoud kwam de groep doorstroom tot het volgende wensenlijstje:

- 1) inhoud (uitdaging, betrokkenheid)
- 2) autonomie (met name op inhoudelijk terrein)
- 3) cultuur (openheid, waardering, gemeenschappelijk doel)
- 4) taakafspraken (rechtvaardige verdeling werkdruk, afstemming op capaciteiten)
- 5) outputmeting (relateren aan werktijd)

Men meent dat met name de punten: cultuur (openheid), taakafspraken en het relateren van de outputmeting aan de werktijd voor vrouwen van belang zijn.

8.3.3 *Mogelijke botsing met werkgeverspraktijken*

De werkgever zal volgens de groep moeite hebben met de gewenste groei- en ontwikkelingsmogelijkheden. Oplossingen ziet men in duidelijke loopbaantrajecten: als de werknemer aangeeft een bepaald eindpunt na te streven moet duidelijk zijn wat men moet doen om zo'n eindpunt dichterbij te kunnen brengen. Hierover dienen tussen werkgever en werknemer ook afspraken te worden gemaakt. Men merkt op dat het aantal fte's hiervoor een belemmering vormt. Er zou ook een apart regime voor deeltijdwerkers moeten komen, waarbij rekening gehouden wordt met de effectieve werktijd.

Ook het punt van de politieke en maatschappelijke waardering ziet men als problematisch voor de werkgever. Deze zal niet willen investeren in disciplines die minder succesvol zijn op de arbeidsmarkt (alfa- en gammawetenschappen). Dit zijn toevallig ook de disciplines waar de meeste vrouwen zitten.

Men verwacht dat het bovengenoemde wensenlijstje qua arbeidsvoorwaarden zal botsen met de belangen van de werkgever op het punt van de secundaire arbeidsvoorwaarden

en met name de zorgverlofregelingen, deeltijdarbeid en *sabbaticals* zal men problematiseren omdat langdurige afwezigheid niet erg geaccepteerd wordt. Dit wordt geïnterpreteerd als een gebrek aan betrokkenheid. Als oplossing voor dit punt ziet men het implementeren van de wettelijke regelingen die op dit punt (deeltijdarbeid, zorgverlof) reeds bestaan. Dit gebeurt nog niet. Voorts zou de output gerelateerd dienen te worden aan de effectieve werktijden.

De werkgever zal waarschijnlijk moeite hebben met de wensen ten aanzien van de organisatiecultuur en menen dat hij deze niet kan controleren. Men ziet een oplossing in ‘het kleine’; de werkgever kan faciliterend optreden door een ‘dag op de hei’ te organiseren, een ‘lief-en-leed’-potje in te stellen, een ontmoetingsruimte op de afdeling te creëren.

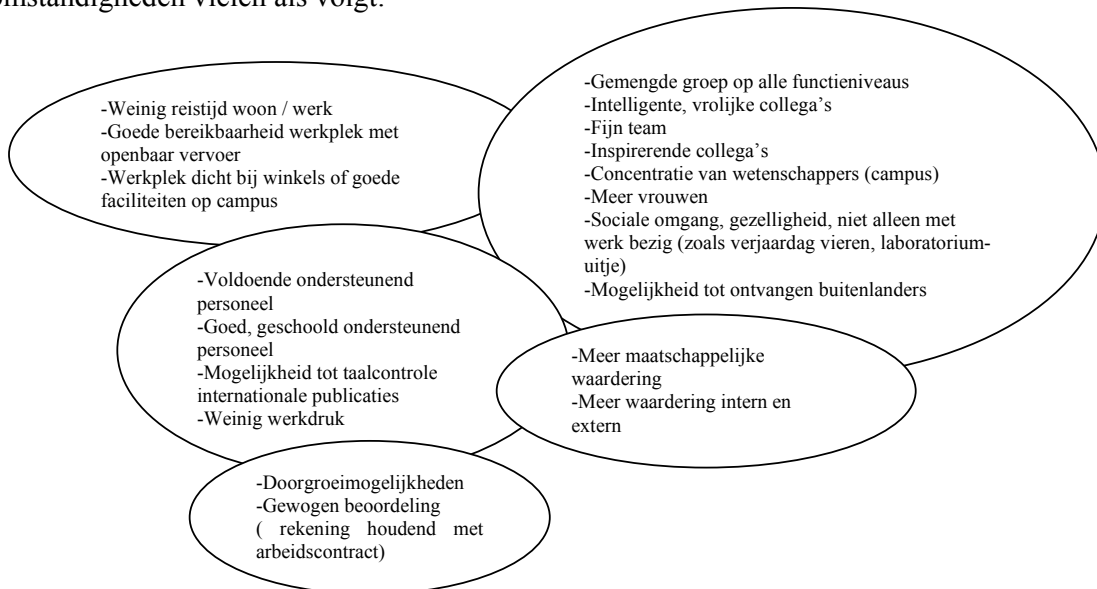
Ook met de autonomiewens verwacht men dat de werkgever moeite zal hebben; deze zal controle willen hebben over het arbeidsproces. De werknemer zal wellicht enige concessie moeten doen (in tijd), maar kunnen verwijzen naar het lange termijnbelang van de academische vrijheid, en de werkgever via zijn output aantonen dat autonomie oplevert (namelijk wetenschappelijke erkenning).

8.4 De groep Uitstroom

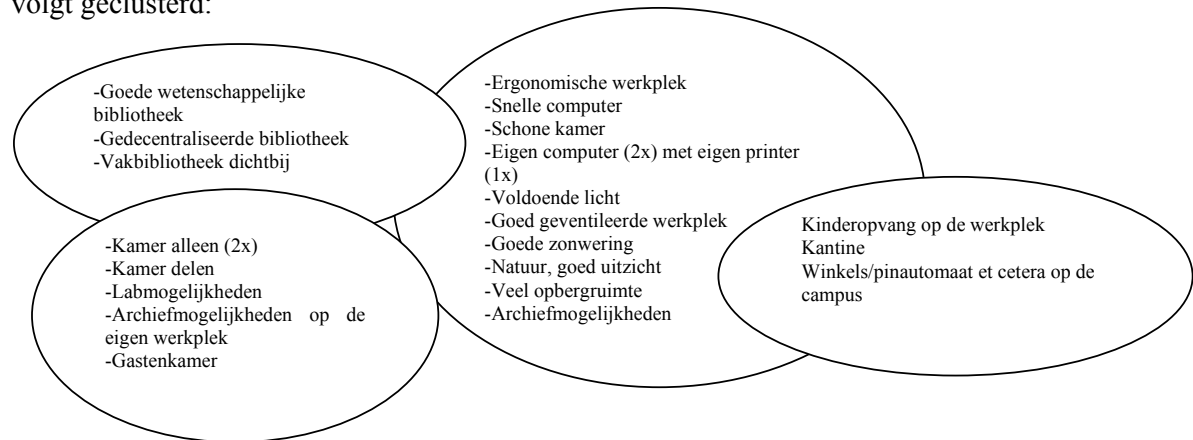
In de groep uitstroom participeerden vier vrouwen uit de wetenschapsgebieden Natuur, Taal & Cultuur en Gezondheidszorg.

8.4.1 *Brainstorm en metaplan*

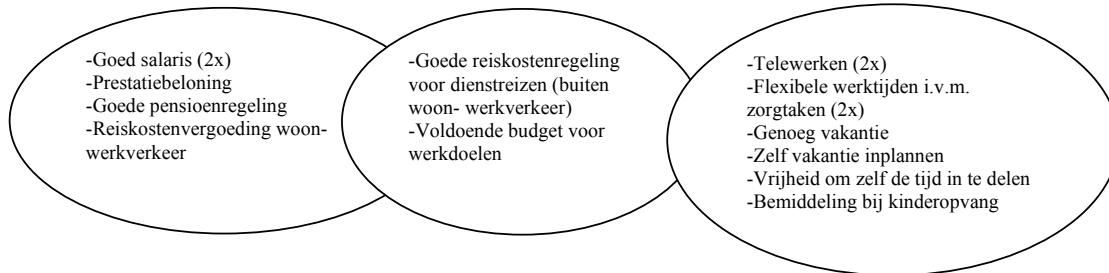
De groep uitstroom clusterde de trefwoorden die onder de dimensie immateriële arbeidsomstandigheden vielen als volgt:



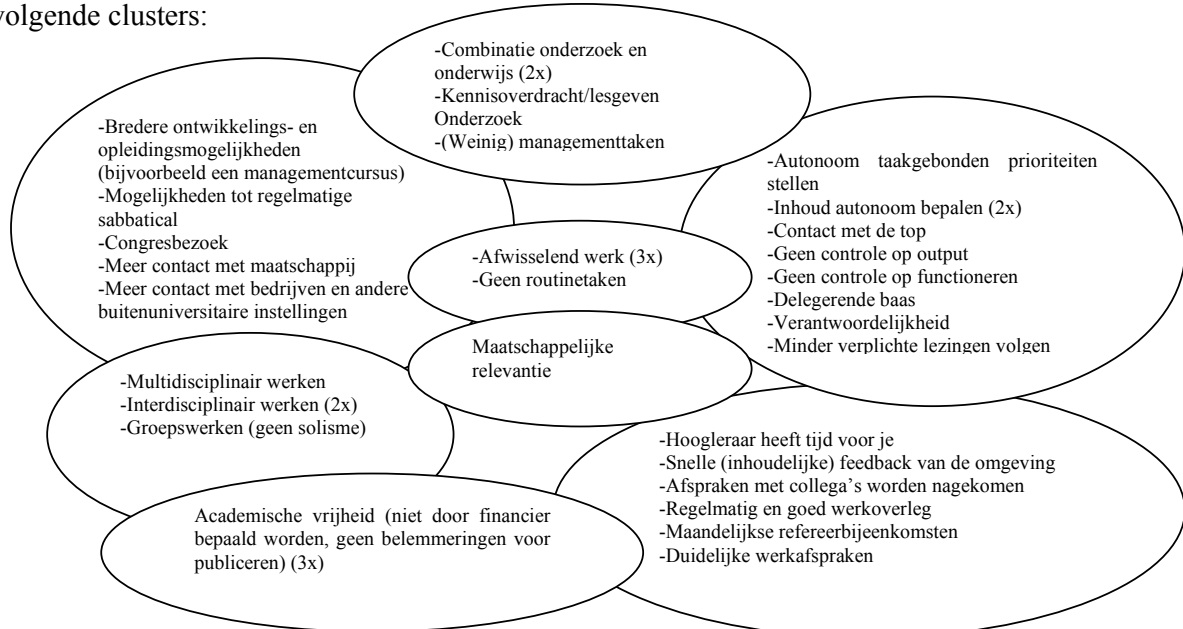
De trefwoorden die men noemde op de dimensie materiële arbeidsomstandigheden werden als volgt geclusterd:



Op de dimensie arbeidsvoorwaarden werden de volgende clusters gemaakt:



De groep uitstroom verdeelde de trefwoorden op de dimensie functie-inhoud over de volgende clusters:



8.4.2 Het wensenlijstje en de relatie ervan tot vrouwen

De groep uitstroom formuleerde ten aanzien van de immateriële arbeidsomstandigheden het volgende wensenlijstje met een gedeelte tweede positie die varieerde per leeftijdsgroep (groter of kleiner dan 40):

- 1) directe collega's zijn inspirerend, sociaal, (inter-)nationaal georiënteerd, collegiaal en betrokken
- 2) (zakelijk) onderling contact moet goed geregeld zijn (refereren, werkoverleg, afspraken nakomen) (>40)
- 3) flexibiliteit (inhoud, werktijden, locatie: thuis en op werk, vakantie uren) (<40)
- 4) ondersteuning (gekwalificeerd en voldoende ondersteunend personeel)
- 5) loopbaanperspectief (beoordeling gerelateerd aan arbeidsduur, doorgroeimogelijkheden)
- 6) waardering ontvangen (zowel in- als extern)
- 7) werklocatie (centraal gelegen of goed bereikbaar met openbaar vervoer en inclusief faciliteiten)

Met name de flexibiliteit, het loopbaanperspectief, de werklocatie en de ontvangen waardering acht men in aflopende volgorde voor vrouwen van extra belang.

Op terrein van de materiële arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden formuleerde men het volgende wensenlijstje:

- 1) (individuele) werkplek (ergonomisch, technologisch up-to-date, ruim en schoon)
- 2) geldelijke beloning competitief met bedrijfsleven (inclusief pensioen en woon-werkverkeer)
- 3) gebouw/infrastructuur (keuze tussen kamer alleen of delen, kantine, archief, crèche, gastenkamer, goed laboratorium)
- 4) vakbibliotheek dichtbij
- 5) voldoende budgettaire voorzieningen (congresbezoek, veldwerk, boeken, reizen)

Men acht hier met name de budgettaire voorzieningen (vrouwen krijgen minder budget vanwege deeltijdbanen, ook zou een extra budget voor bijscholing van herintredende vrouwen gereserveerd dienen te worden) en het gebouw (vrouwen hechten meer belang aan schone en veilige gebouwen) voor vrouwen van belang.

Op niveau van de functie-inhoud formuleerde de groep uitstroom het volgende wensenlijstje:

- 1) autonomie naar tijd en inhoud
- 2) takenpakket (onderwijs, onderzoek, management of beheerstaken) dienen individueel afgestemd te worden op voorkeuren werknemer
- 3) externe contacten/internationalisering
- 4) bijscholing (verbreding via management- en didactische vaardigheden en verdieping)
- 5) multi-/interdisciplinair werken in zowel onderwijs als onderzoek
- 6) variatie in werkzaamheden
- 7) academische vrijheid
- 8) maatschappelijke relevantie

Men meent dat met name de internationalisering voor vrouwen relevant is; indien extra gestimuleerd, zal dit verhogend werken op hun output.

8.4.3 *Mogelijke botsing met werkgeverspraktijken*

De tendens in de groep is, dat de werkgever gebaat is bij gemotiveerde medewerkers die plezier in hun werk hebben. De werkgever zal echter zoveel mogelijk willen beknibbelen op de uitgaven, en dit botst met wensen van de werknemer. Op de lange termijn is een goede werkplek en dito sfeer wel een voorwaarde voor gezonde en productieve medewerkers. Men benadrukt het belang van de (sociale) omgeving voor de arbeidssatisfactie.

Men geeft aan dat de werkgever het regelen van overlegstructuren wel tot zijn taak zal rekenen, maar dat het faciliteren van informele communicatiemogelijkheden via bijvoorbeeld een koffiehok op de afdeling of een personeelsborrel eens zo belangrijk is.

De gewenste flexibiliteit voor de werknemer wordt ingeperkt door de in onderling overleg overeengekomen productie (onderwijs, onderzoek, beheerstaken), maar kan desalniettemin gefaciliteerd worden door een bredere openstelling van gebouwen, bibliotheken, faculteiten. Ook een pc-privéproject ter ondersteuning van telewerken kan faciliterend zijn. De eigen verantwoordelijkheid van de wetenschapper speelt hierbij een rol.

De werklocatie zal vanuit de werkgever multifunctioneel bruikbaar moeten zijn. Voor de werknemer kan het gebouw extra aantrekkelijk gemaakt worden door het introduceren van faciliteiten (pinautomaat, winkeltje en dergelijke) als die in de buurt niet aanwezig zijn.

Waardering kan van de kant van de werkgever komen door hiervoor een systeem te ontwikkelen dat waardering tot speerpunt maakt, zoals bijvoorbeeld een prijzensysteem. De werkgever kan dit zelf benutten als *public-relations*-strategie door zo'n prijsuitreiking te omkleden met publicaties, een feestelijke entourage of symposium. Maar ook dit soort zaken vermelden in de personeelsbladen is een vorm van waardering uiten die motiverend en gemeenschapsvormend werken.

De wensen ten aanzien van een concurrerend salaris acht men ook in het voordeel van de werkgever omdat deze dan mensen binnen kan halen of houden.

Men merkt op dat het verwerven van budgetten door wetenschappelijk medewerkers door de werkgever zal worden verwacht en gestimuleerd. Dit gaat echter ten koste van onderzoeks- en onderwijstijd. Men stelt voor dat er een ondersteunende dienst wordt ingesteld die de voorstellen schrijft en de wegen naar fondsenwerving kent. De wetenschapper zou alleen de inhoud van zo'n voorstel kunnen invullen, en zich verder niet bezig houden met de verwerving van gelden. Bij het opstellen van de begroting zouden medewerkers inspraak dienen te hebben. Men vindt het van belang dat hierbij nadrukkelijk geld wordt gereserveerd voor de informele communicatiestructuren, maar ook voor training en bijscholing van personeel.

Op niveau van de individuele werkplek merkt men op dat de achtergebleven infrastructuur aan de universiteiten ziekteverzuim bevordert en productieverlagend werkt. Het lijkt evident dat dit in het belang van niemand is.

Bij de verdeling van het takenpakket op individueel niveau zou voor wat betreft de onderzoekstijd een ondergrens van veertig procent uitgangspunt moeten zijn.

8.5 Vervolgconferentie *Kiezen voor kansen*

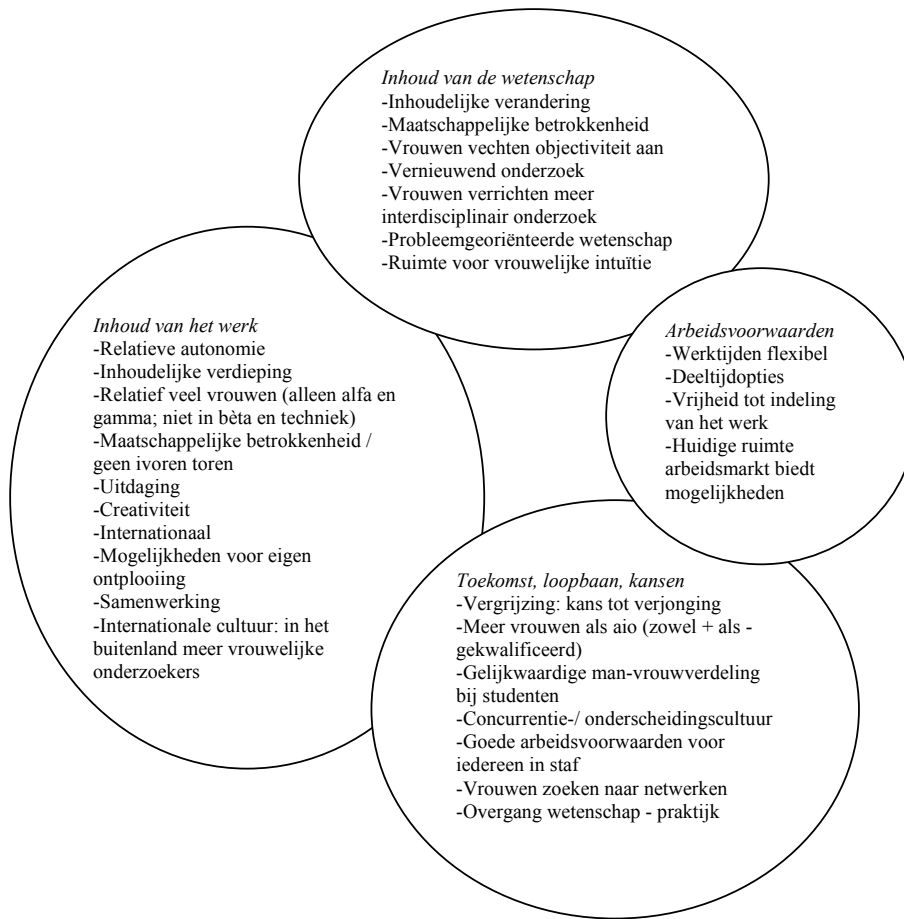
Enigszins verband houdend met het vrouwendeel van het project is onze betrokkenheid bij het inhoudelijk ontwerpen van de ronde tafeldiscussie over de universiteitscultuur die plaatsvond tijdens de vervolgonferentie *Kiezen voor kansen* ter actualisering van de beleidsnota *Een kristal van kansen*. Deze conferentie is in oktober 2000 door het departement van OC&W georganiseerd. Bij de tafeldiscussie heeft het organiserend bedrijf gekozen om te werken met een andere groepsmethodiek, de zogenaamde 'stickermethode' waarbij mensen trefwoorden als positief of negatief moeten ordenen. Inhoudelijk hebben wij dit in twee stappen uitgewerkt. De vraag die in de tafeldiscussie werd gesteld was: wat kenmerkt de universiteitscultuur in trefwoorden. Hieraan participeerden zo'n veertig personen (4 x 10), die al dan niet beroepsmatig betrokken zijn bij het hoger onderwijs. Deze trefwoorden werden op individueel niveau opgeschreven, zoveel als men wilde binnen een tijdsruimte. Vervolgens werden alle trefwoorden verzameld en moest de groep ze indelen als positief of negatief voor (de positie van) vrouwen. Daarna diende men uit beide lijsten die trefwoorden te selecteren, die men het belangrijkste vond, c.q. waar beleid positief op voort kan bouwen, dan wel iets aan dient te veranderen. In de middag is in een workshop met twaalf deelnemers (experts) voortgeborduurd op die geordende lijst, en zijn de daar genoemde trefwoorden verder uitgediept.

De participanten bij deze conferentie waren met name beleidsfunctionarissen en onderzoekers die zich met de positie van vrouwen bezig houden en in mindere mate vrouwelijke wetenschappers en bestuurders. Om die reden is het interessant de resultaten van deze conferentie te koppelen aan de resultaten uit het tweede deel van onze groepsbijeenkomsten. Wij zullen daartoe hieronder rapporteren wat er op de vervolgonferentie aan trefwoorden in relatie tot de (positie van) vrouwen in de universitaire wereld werd opgemerkt⁸². Daarbij heeft men zich niet beperkt tot de universiteitscultuur, maar zijn ook

⁸² Hiertoe is geput uit het verslag d.d. 5-10-2000 van de hand van mevrouw dr. I.P.A.M. Mottier, OC&W.

arbeidsvoorwaarden en functie-inhoud aan bod gekomen, hetgeen de resultaten beter doet aansluiten bij onze groepsbijeenkomsten.

Als positief voor vrouwen werden de volgende trefwoorden genoteerd en door een beleidsmedewerker van OC&W achteraf geclusterd:



Als negatief voor vrouwen werden de volgende trefwoorden achteraf geclusterd:



Op grond hiervan werden vervolgens de volgende trefwoorden als meest belangrijk voor (de positie van) vrouwen geselecteerd⁸³. We beginnen wederom bij de positieve punten:

- Eigen ontplooiing
- Eigen creativiteit
- Geen vaste werktijden
- Relatief veel vrijheid binnen eigen projecten
- Gelijkwaardige verdeling mannen en vrouwen bij studenten biedt hoop voor de toekomst (bij bèta en techniek nog steeds aan de lage kant)
- Door vergrijzing komt er een vervangingsvraag
- Vrouwen zijn meer interdisciplinair gericht

Als belangrijkste negatieve punten zijn geselecteerd:

- Dominantie in getal en cultuur door mannen
- Teveel monocultuur
- Geen vrouwelijke rolmodellen/mentoren (met name in bèta)
- Geen onderbreking van loopbaan
- Publicatiedruk
- Dubbel loopbaanperspectief.

In het hierna volgende zullen wij deze resultaten in verband brengen met de resultaten uit de door ons gehouden focusgroepen en de tweede groepsbijeenkomsten in het vrouwendeel van het project.

⁸³ Deze zijn niet gerangordend zoals in de vrouwenbijeenkomsten, alleen geselecteerd.

8.6 Conclusies vanuit vrouwenperspectief

In deze paragraaf zal op basis van de door ons gehouden tweede groepsbijeenkomsten in het vrouwendeel een overkoepelend wensenpakket worden samengesteld. Dit zal vervolgens in verband gebracht worden met de selectie van belangrijkste trefwoorden uit de vervolgonferentie *Kiezen voor kansen*.

8.6.1 Gedestilleerd wensenpakket uit de tweede groepsbijeenkomsten van het vrouwendeel

De tweede bijeenkomst van de drie vrouwengroepen blijkt op een aantal punten een opmerkelijke homogeniteit te vertonen⁸⁴. Aangezien de afzonderlijke groepen niet alle punten bij dezelfde dimensie onderbrachten, beperken wij ons hier tot de punten zelf.

Alle groepen noemden:

- het loopbaanperspectief of de doorgroeimogelijkheden
- de secundaire arbeidsvoorwaarden (met name flexibele werktijden en zorgverlofregeling-en), ondersteuning op administratief, IT en onderzoeksterrein
- kenmerken van het gebouw (ruime opzet, schoon, open ramen) en aanwezige faciliteiten (kantine, koffiehoeken)
- de individuele werkplek (natuurlijk licht, snelle computer, maximaal twee personen per kamer)
- organisatie- of afdelingscultuur (met name sociaal, collegiaal, open en democratisch)
- de eigen autonomie (met name in relatie tot de inhoud, en in mindere mate de tijd)
- een variabel takenpakket in onderling overleg

Twee van de drie groepen noemden voorts de volgende punten:

- waardering voor de wetenschapsbeoefening (zowel in- als extern)
- output of beoordeling relateren aan de arbeidsduur
- internationalisering en externe contacten
- salaris
- maatschappelijke relevantie
- voldoende budget voor reizen en werkdoelen
- bibliotheekfaciliteiten
- *sabbatical* mogelijkheden
- ontwikkelingsmogelijkheden (breedte en diepte)

Overziet men deze punten in combinatie met de data uit de focusgroepen dan doemt het beeld op van een werkplek waar de infrastructurele voorzieningen (gebouw, individuele werkplek, IT, bibliotheek) zijn achtergebleven. De cultuur is gesloten en competitief, het leiderschap vaag en onvoldoende inspirerend, en de waardering laat zowel intern als extern (maatschappelijk én politiek) te wensen over. Voorts is er een discrepantie tussen de gewenste autonomie in werktijden en inhoud van de werknemer, en het delegeren van de bijbehorende verantwoordelijkheid door de werkgever. Er is weinig duidelijkheid over loopbaanperspectief en ontwikkelingsmogelijkheden. Het beoordelingssysteem is niet in overeenstemming met de arbeidsduur, en geldt ook niet voor iedereen gelijk. Het is met name de inhoud die mensen inspireert en gaande houdt; de vraag is hoelang nog?

⁸⁴ Dezelfde vraag is naar aanleiding van ons onderzoek door mw.dr. D.J.H. Deeg (VU), voorgelegd aan een drietal groepen in een workshop over vrouwen in de wetenschap. De punten met betrekking tot de gewenste cultuur, secundaire arbeidsvoorwaarden, autonomie, beoordelingsmechanismen, interne waardering, en openstelling gebouw als facilitering van secundaire arbeidsvoorwaarden kwamen ook hier naar voren. Additioneel werden hier genoemd: een coachende stijl van leidinggeven, meer vrouwen in leidinggevende posities die dan ook als rolmodel kunnen dienen, en afstappen van de norm dat kwaliteit afhangt van structureel overwerken.

8.6.2 *Relatie tussen tweede groepsbijeenkomsten en vervolgconferentie 'Kiezen voor kansen'*

Bezien we het voorgaande in relatie tot de tijdens de vervolgconferentie naar voren gebrachte kansen en knelpunten, dan valt ook hier weer een bepaalde homogeniteit op. Ook hier wordt de publicatiedruk in relatie tot de arbeidsduur genoemd, de gesloten, hiërarchische en individualistische organisatiecultuur, de geringe doorgroeimogelijkheden (alhoewel men een kans signaleert in de vergrijzing), de gewenste flexibele arbeidstijden en zorgverlofregelingen, het belang dat gehecht wordt aan de eigen autonomie en ontplooiing, de waardering voor internationalisering, het belang van maatschappelijk relevante wetenschapsbeoefening, de onduidelijkheid over het aanstellingsbeleid en het gebrek aan vrouwelijke leidinggevenden /rolmodellen.

Wat uit de vervolgconferentie niet naar voren kwam en wél genoemd werd in de tweede ronde van de groepsbijeenkomsten, zijn de achterblijvende infrastructuur (gebouw, individuele werkplek, faciliteiten), het gebrek aan ondersteunend personeel en budgettaire middelen voor de werkuitoefening (reizen, onderzoek), het gebrek aan politieke en maatschappelijke waardering voor wetenschap(-sbeoefenaars), het belang van *sabbaticals* en de werklocatie.

In de vervolgconferentie kwam de vergrijzing als kans naar voren, en de verwachting dat de gelijkmatige sekseverdeling in de huidige studentenpopulatie kansen biedt voor de toekomst. Bepaalde daar gesignaleerde verschillen in wetenschapsbeoefening tussen mannen en vrouwen zijn in de tweede groepsbijeenkomsten niet naar voren gebracht.

Beide hiervoor genoemde verschilpunten tussen de trefwoorden in de tweede groepsbijeenkomsten en de vervolgconferentie kunnen zowel veroorzaakt zijn door de vraagstelling als door de samenstelling van de populatie. Dat is voor ons niet na te gaan. Wat vaststaat, is dat de vraagstelling verschilde en dat de populatie verschilde. Daarom is het des te belangwekkender dat er toch zo'n grote mate van homogeniteit in de resultaten naar voren komt. We zullen in het navolgende zien hoe de groepen in het hoofdproject hierover denken. Aan hen is namelijk ook de vraag gesteld wat de ideale baan en werkgever kenmerkt, alleen niet op dezelfde wijze (via clustering van trefwoorden in een aparte bijeenkomst) als in het vrouwendeel van het project.

8.7 Toekomstwensen uit het deel jonge onderzoekers

In de focusgroepen van het deel jonge onderzoekers is gevraagd naar de ideale baan en werkgever. Waar moeten die aan voldoen? Omdat het hier een vraag binnen een focusgroepsetting betreft, zijn de antwoorden niet geclusterd en geprioriteerd zoals in het deel vrouwen kon gebeuren. De wijze van rapportage is daarom anders. Wij zullen per groep weergeven welke kenmerken van een ideale baan genoemd werden⁸⁵. Het betreft hier een opsomming, die wij zullen ordenen naar de frequentie waarmee kenmerken binnen de groep genoemd zijn. In een conclusie zullen wij een overzicht geven van de groepsoverstijgende kenmerken van de ideale baan.

8.7.1 *Weergave van wensen op groepsniveau*

In deze paragraaf geven wij de wensen weer op groepsniveau, geordend naar de thema's instroom, doorstroom en uitstroom.

⁸⁵ Wellicht ten overvloede wijzen wij erop dat niet alle hier genoemde kenmerken ontbreken in de huidige baan van respondenten. Omdat het hier een wensenlijst betreft is in veel gevallen het spiegelbeeld een knelpunt, maar dat gaat niet altijd op.

Instream

In de groep studenten werden de volgende kenmerken van de ideale baan genoemd:

- geen bedrijfsleven (onderzoekinstelling, overheid, non profit) (5x)
- tijdelijk verblijf in het buitenland (5x)
- goede harmonieuze werksfeer, leuke collega's, gezellig (4x)
- redelijk inkomen (4x)
- maatschappelijk relevant (ideële component, zinvol, praktisch) (3x)
- minder dan 100 procent dienstverband (3x)
- leuk, uitdagend, inhoudelijk interessant (2x)
- uitvoerend (praktisch, initiator, organisator) (2x)
- zelfstandigheid (2x)
- outputcontrole binnen team/organisatie (2x)
- vrijheid (2x)
- leiding geven of eigen baas zijn (2x)
- projectmatig werken (de rest alle 1x)
- teamgeest
- werken in teamverband
- interdisciplinair
- publicatienorm moet anders (geen hergebruik publicaties)
- open organisatiecultuur, korte lijnen, weinig hiërarchie, geen achterbaksheid
- normale werkbelasting (100 procent is afdoende)
- goede onderzoeksvoorzieningen
- afgerekend worden op je publicaties
- afwisselend werk
- bedrijfsleven
- (zeer) goed salaris
- KNAW-instituut in plaats van universiteit 1

De groep promovendi noemde de volgende kenmerken van de ideale baan. De ideale werkgever is in deze groep niet aan de orde gekomen.

- vaste aanstelling (financiële zekerheid) (3x)
- deeltijd (2x)
- inhoudelijke vrijheid (2x)
- sociale werkcultuur (uitwisseling op persoonlijk niveau, gezelligheid) (2x)
- (zeer) goed salaris (2x)
- inhoudelijk uitdagend en vernieuwend (de rest alle 1x)
- verblijf in het buitenland/internationale contacten
- voldoende reisbudget
- redelijk salaris
- geen *employability* eis (werkt niet in de wetenschap vanwege benodigde diepgang)
- onderwijs moet meetellen in de outputbeoordeling
- publicatienorm naar rato bij deeltijdarbeid
- teamgeest, solidariteit
- aio's en postdocs betrekken bij universiteitsbeleid
- mogelijkheid tot thuiswerken
- goede begeleiding
- loopbaan- en mobiliteitsbeleid in de organisatie
- KNAW-instituut in plaats van universiteit (VSNU)
- Goede kantinefaciliteiten
- Maatschappelijke status

De buitenlandse promovendi noemden de volgende kenmerken van hun ideale baan.

- Redelijk salaris (4x)
- Groep mensen die openstaan voor anderen, vriendelijk zijn en communicatief (3x)
- Publicatienorm inrichten op kwaliteit en niet op kwantiteit (3x)
- Eigen werkplek/kamer met de nodige faciliteiten (3x)

- Werken in groepsverband, uitwisseling en het delen van een gemeenschappelijk doel (2x)
- Flexibele tijdsindeling (2x)
- Mogelijkheid ideeën uit te proberen (2x)
- Combinatie onderwijs- en onderzoekstaken (2x)
- Vaste aanstelling
- Begrensde vrijheid (deadlines)
- Mogelijkheden tot ontplooiing
- Goede werksfeer
- Zeer goed salaris en emolumenten (auto, mobiele telefoon, bonussen)
- Doorgroeimogelijkheden
- Leidinggeven
- Respectvolle omgang met elkaar
- Zorgende werkomgeving (men vangt elkaar op, ook in sociaal opzicht)
- Koffiekamer/vergaderhoek op de afdeling (bevordert informeel sociaal contact)
- Niet zoveel tijdverlies aan facultaire taken

Doorstroom

De groep postdocs heeft vanwege haar specifieke problematiek veel nagedacht over het onderwijsbestel en financieringssysteem als zodanig. Behalve de individuele kenmerken van de ideale baan hebben zij ook voorstellen voor wijziging van het onderwijsbestel of financieringssysteem genoemd. Die groeperen wij apart zonder frequentie-indeling. We beginnen nu eerst met de individuele kenmerken van de ideale baan.

- In groepsverband werken (7x)
- Continuïteit in aanstelling (vanaf 3-5 jaar i.v.m. onderwijs- en onderzoekstaken) (6x)
- Beoordeling baseren op individueel takenpakket (ook onderwijs en bestuurstaken daarin betrekken) (6x)
- Personeelsinzet (takenpakket) baseren op individuele capaciteiten en levensfase (5x)
- Vaste aanstelling (4x)
- Duidelijkheid over aanstelling en beoordelingscriteria (3x)
- Redelijk tot goed salaris (3x)
- Voldoende onderzoeksfaciliteiten, apparatuur en budget (3x)
- Leiding geven aan een onderzoeksgroep en daarin ook meewerken (3x)
- Al vroeg (tijdens promotie) duidelijkheid over loopbaankansen (2x)
- Combinatie onderwijs en onderzoekstaken (2x)
- Inhoudelijk uitdagend, innovatief (2x)
- Regelmatige beoordeling, ook informeel (minimaal jaarlijks) (2x)
- Goede secundaire arbeidsvoorwaarden (vakantieregeling, ouderschapsverlof) (2x)
- Tijdsmanagement baseren op werkelijke tijdsbesteding (de rest alle 1x)
- Ondersteunende in plaats van regulerende leiding
- Onderwijstaken splitsen in lager en hoger onderwijs⁸⁶
- Doorgroeimogelijkheden
- Doorlopend beoordelingssysteem met consequenties (beloning: onderzoeksgroep)
- 3-5 jaars aanstelling waarbij elk jaar op basis van evaluatie verlengd kan worden met een (3-5 jaars)periode
- Realistische werkdruk
- Mogelijkheid tot deeltijdwerk
- Grote en efficiënte organisatie
- Loyale interne verhoudingen
- Voldoende faciliteiten op de werkplek (kantine, fitness, crèche)
- Flexibele werktijden
- Bonussen voor goed uitgevoerde opdrachten
- Sociale werkcultuur

⁸⁶ Lager onderwijs is voor 1^e-3^e jaars studenten, hoger onderwijs is voor 4^e jrs studenten en promovendi. Dit laatste onderwijs kan makkelijker vanuit lopend onderzoek worden gedaan en vergt relatief minder voorbereidingstijd.

Uitstroom

De groep buitenuniversitaire onderzoekers formuleerden de volgende kenmerken waaraan de ideale baan zou moeten voldoen.

- Vrijheid in onderzoeksonderwerpen (2x)
- Prikkelende en inspirerende discussies in groep (2x)
- Uitwisseling met andere groepen (2x)
- Vrijheid in kwaliteitsniveau onderzoek (alle andere 1x)
- Goede faciliteiten (ondersteuning e.d.)
- Maatschappelijk relevant onderzoek
- Innovatieve onderwerpen
- Gemeenschapsvorming rond onderwerpen i.p.v. competitie en geldingsdrang
- Kennisoverdracht (publicaties, onderwijs, coaching studenten)
- Redelijk salaris
- Doorgroeimogelijkheden zonder wachten op pensionering grijze prop
- Goede informele sfeer, leuke collega's
- Coaching door hoogleraar of manager R&D
- Onderzoek dezelfde status als primaire proces van de organisatie
- Tele- en thuiswerk mogelijk
- Administratieve en onderzoeksondersteuning
- Beoordeling op basis van een mix van academische- en bedrijfsstandaarden

De groep uitstroom formuleerde de volgende kenmerken van de ideale baan.

- Inhoudelijke betrokkenheid bij elkaars werk, constructieve uitwisseling (4x)
- Inhoudelijke vrijheid (3x)
- Duidelijkheid over prestatieverwachtingen en beoordelingscriteria (2x)
- Flexibele tijdsindeling (2x)
- Regelmatige functioneringsgesprekken (2x)
- Faciliterend management, een prettige werkomgeving scheppen, waardering uiten (2x)
- Meer aandacht voor theorievorming (2x)
- Toegepast onderzoek (2x)
- Ruimte voor eigen ontwikkeling/deskundigheidsbevordering (2x)
- Thuiswerken (de rest alle 1x)
- Inzet personeel (taken) op basis van hun functie (niveau en omschrijving)
- Doorgroeimogelijkheden
- Gekwalificeerde, aparte personeelsmanager die functioneringsgesprekken e.d. voert
- Kleinschalig personeelsbeleid
- Vaste aanstelling
- Sociale werksfeer
- Eigen baas/volledige autonomie en verantwoordelijkheid
- Geen bureaucratie
- Meer aandacht en tijd voor onderzoeksmethodologische kwesties
- Niet alleen resultaatgericht, maar ook procesgericht werken (geeft meer kwaliteit)
- Beoordeling van een groepsresultaat (onderwijs en onderzoek), en niet alleen individuele medewerkers
- Normale arbeidsvoorwaarden (primair en secundair)
- Beoordeling eerder op inhoud dan op tijdigheid/kwantiteit
- Goede coachende begeleiding
- Open werksfeer
- Harde deadlines
- Projectmatig werken
- Oplpend salarisniveau
- Intervisie en collegiale toetsing ter verbetering kwaliteit
- Normale werkdruk
- Op persoonlijke titel kunnen schrijven en spreken

8.7.2 *Wensen op populatieniveau*

Bezien we al deze wensenlijstjes in hun onderlinge verhouding dan springen er een paar pregnante wensen uit. Allereerst zijn er veel wensen ten aanzien van de organisatiecultuur, de sfeer op het werk. Daarbij zijn twee dimensies dominant: meer sociale aandacht voor elkaar (gezelligheid maar ook ruimte voor persoonlijke uitwisseling) en een constructieve groepsmentaliteit in plaats van destructieve competitie en geldingsdrang. Nauw verbonden met dit laatste, is het gebrek dat men voelt aan onderlinge inhoudelijke uitwisseling.

Volgend punt is de inhoudelijke vrijheid die men toch zeer hoog waardeert en ook ziet als bonus voor goede prestaties. De vrijheid op tijdsindeling, die men ook ambieert, neemt een veel lagere plaats op de lijst in. Veel wensen gaan ook over het beoordelingssysteem. Allereerst meent men dat dit afgestemd moet worden op het werkelijke takenpakket (ook onderwijs en bestuurlijke taken erin betrekken). Daarnaast dienen beoordelingen ook consequenties te hebben. Beloningen in de vorm van bijvoorbeeld meer inhoudelijke vrijheid, of sancties in de vorm van verplichte didactische bijscholing. Tot slot meent men dat de prestatieverwachtingen vooraf duidelijk moeten zijn, evenals de beoordelingscriteria die gehanteerd worden.

Nauw hiermee verbonden zijn de publicatienormen. Men stoort zich aan de kwantitatieve invulling daarvan die ten koste gaat van de kwaliteit. De wens is dit systeem op de schop te nemen en naar een meer kwaliteitsgeoriënteerde benadering te streven. Over de aanstelling heeft men een duidelijke boodschap. Vanaf promovendiniveau wil men graag een vaste aanstelling, maar minimaal continuïteit in de aanstelling. De huidige projectgebonden financiering kost postdocs niet alleen veel (verspilde) energie en inhoudelijke discontinuïteit, maar ook onrust op het persoonlijke vlak. De salariswensen zijn bescheiden. Bijna iedereen wenst zich een 'redelijk' salaris en met uitzondering van de promovendi is men tevreden met het huidig salarisniveau. De 'hoogvliegers' zijn op dit terrein uitzondering. Functioneringsgesprekken staan ook hoog op het wensenlijstje. Men wil minimaal jaarlijks de wederzijdse verwachtingen en wensen kunnen uitwisselen. Momenteel wordt men regelmatig langdurig in het ongewisse gelaten met de schijn van tevredenheid, waarna plotsklaps een vernietigend oordeel volgt.

Daarnaast zou het personeelsmanagement meer geïndividualiseerd moeten worden. Een integrale benadering bevat de volgende drieslag: functioneren, beoordeling en loopbaanbeleid op individueel niveau. Het volgende punt op het gedeelde wensenlijstje is de inhoud van het werk. Dat moet uitdagend, interessant en vernieuwend zijn. Dit wordt deels gefaciliteerd als er voldoende onderzoeksfaciliteiten, apparatuur en budget voorhanden is. Het werken in groepsverband is ook populair onder de respondenten. Dit wordt in alle disciplines gewenst, maar is in de bèta-disciplines vanzelfsprekender dan in de andere (alpha en gamma). Deeltijdwerken is ook onderdeel van de ideale baan, alhoewel dit varieert. Men vindt wel met nadruk dat in de beoordeling volgens publicatienormen deeltijdwerken verdisconteerd moet worden. Tot slot de laatste twee wensen op onze geabstraheerde lijst: de mogelijkheid tot thuiswerken en de internationalisering. Men wil in ieder geval internationale contacten kunnen onderhouden, en eventueel ook een tijd in het buitenland verblijven.

In de volgende paragraaf verbinden we deze lijst met de wensen uit het deel vrouwen.

8.8 **Conclusies vanuit de delen vrouwen en jonge onderzoekers**

Vergelijken wij de resultaten uit het deel vrouwen met die uit het deel jonge onderzoekers, dan treedt ook hier weer de al eerder gesignaleerde homogeniteit op. Dit kan opgevat worden als een verdere validering van de resultaten (de eerste validering was de homogeniteit met de conferentie *Kiezen voor kansen*). Daarmee zijn de resultaten beter generaliseerbaar (Smaling 1987).

Overzien wij het geheel dan lijkt het gerechtvaardigd de meest pregnant naar voren gebrachte wensen om te zetten in knelpunten.

Allereerst is de competitieve organisatiecultuur met veel politieke spelletjes en weinig oog voor de mens achter de werknemer, een probleem. Waardering, openheid, collegialiteit en democratie zijn sleutelwoorden richting verbetering van de werksfeer.

De individuele vrijheid, een van de pijlers van het wetenschapsbedrijf, wordt in toenemende mate bedreigd.

Personeelsbeleid is niet transparant en ook niet toegespitst op de individuele werknemer. Beoordelingssystemen, functioneringsgesprekken en individuele loopbaantrajecten zijn instrumenten die op de universitaire werkvloer thuishoren. Het management moet daarnaast beter toegerust zijn of worden om werknemers op coachende wijze aan te sturen en te motiveren. De omslag van: de werknemer bezien als productie-eenheid naar een faciliterend leiderschap omwille van het gemeenschappelijk doel, is nog lang niet gemaakt. Het systeem van projectfinanciering en het publicatieregime hebben hun langste tijd gehad. De neveneffecten van beide systemen op de werkvloer zijn dermate, dat een fundamentele herbezinning gewenst is.

De infrastructuur aan de universiteiten lijkt verwaarloosd. Dit behelst zowel gebouwen en inrichting, als onderzoeks- en andere bijbehorende faciliteiten.

Tot slot is er een kentering gaande in de richting van deeltijdwerken, thuiswerken, meer aandacht voor andere dan arbeidsgerelateerde levensaspecten. Universiteiten en financieringsorganisaties doen er goed aan hier op in te spelen in hun loopbaanbeleid en beoordelingssystemen.

8.9 Mogelijke institutionele oplossingen vanuit de verschillende groepen

Tot slot werd in de groep postdocs een aantal oplossingsrichtingen op institutioneel niveau weergegeven, die als aanjager voor de discussie naar aanleiding van voorgaande conclusies kan dienen. Een aantal van deze punten is zowel in groepen uit het deel jonge onderzoekers naar voren gebracht, als in groepen uit het deel vrouwen. De volgorde is arbitrair:

- Publicatienorm verlagen opdat men alleen kwaliteit (innovatie) publiceert
- Beslissingen over structuur en inrichting van het onderwijsbestel '*bottom up*' nemen in plaats van '*top down*'
- Beoordeling projectvoorstellen op basis van evaluatie van het laatst verrichte project en een overzicht van de totale loopbaan
- Aantal fte's in de universitaire organisatie flexibiliseren
- Promovendi breder opleiden dan alleen tot onderzoeker
- Gescheiden financiering onderwijs en onderzoek; kleine vakgroepen krijgen daarmee ook een kans inkomen te verwerven
- Afschaffing aio-premie voor universiteiten (brengt balans in de wanverhouding aio's en postdocs)
- Afschaffing wachtgeld voor postdocs of een betere collectieve risicospreiding
- Op groepsniveau een goede mix aan individuele kwaliteiten (onderwijs, onderzoek, management) nastreven en onderling uitruilen in het individuele takenpakket
- Meer personeelsbudget per projectvoorstel opdat men sneller een 'groep' kan formeren
- Concentratie van personeel rond speerpunten (bevordert groepswerken en efficiëntie bij kleine vakgebieden)

9. Casestudies

9.1 Samenvatting en conclusies

In vier landen, te weten Nederland, de Verenigde Staten, Groot-Brittannië en België, zijn aanvullende gesprekken met onderzoekers, onderzoeksleiders en/of managers gevoerd bij universitaire en niet-universitaire onderzoeksinstituten. Het doel daarvan was binnen het kader van de probleemstelling van dit onderzoek en in het verlengde van de focusgroeps-bijeenkomsten, aanvullende beleidsrelevante informatie te verzamelen. De vergelijking met het buitenland maakt het bovendien, zij het in beperkte mate, mogelijk te bezien of de ervaringen elders vergelijkbaar zijn met die in ons land. Tenslotte kunnen de casussen wellicht ook gelden als een aanzet tot best practices. De casussen zijn afzonderlijk leesbaar.

We vatten het onderhavige hoofdstuk samen in de vorm van een achttal punten.

1. Onderzoekers moeten in toenemende mate verschillende rollen combineren; namelijk die van onderzoeker, manager, acquisiteur en verkoper. Bij de beoordeling van prestaties nemen capaciteiten die niet specifiek met het uitvoeren van onderzoek te maken hebben, in betekenis toe. Uit de casussen blijkt dat dit veel stress te weeg brengt bij de onderzoekers. In commerciële organisaties (DSM, Starlab) is beter nagedacht over beleid op dit vlak. In die organisaties probeert men onderzoekstaken, management, marketing en acquisitie zoveel mogelijk gescheiden te houden, onder het motto: een goede onderzoeker is niet per definitie ook een goede manager of verkoper. In de niet-commerciële organisaties worden daarentegen dit soort taken veeleer zonder enig beleid aan het onderzoekswerk toegevoegd.
2. Bijna alle bezochte organisaties klagen er over dat de werving van nieuw personeel steeds moeizamer verloopt. Vaak ervaart men niet zozeer de instroom van pas afgestudeerden als problematisch, maar juist de instroom van ervaren onderzoekers. 'Netwerken' neemt een steeds belangrijker plaats in bij werving in plaats van meer formele kanalen als advertenties. Men werft ook meer actief en wendt verschillende middelen aan in de strijd om personeel.
3. De geïnterviewde personeelsmedewerkers noemen als belangrijke condities voor het werk van onderzoekers: vrijheid, weinig bureaucratie, autonomie, goede onderzoeksinfrastructuur, verzorgd worden, een prettige werkomgeving, waardering, werkplek dicht bij huis, flexibele werktijden, goede ondersteuning.
4. In vergelijking met vroeger hechten onderzoekers (zowel mannen als vrouwen) meer belang aan voorzieningen voor het combineren van arbeid en zorg. Er worden door hen bovendien meer eisen gesteld aan de materiële aspecten van een baan.
5. Onderzoekers stellen zich aan het begin van hun carrière soepel op en zijn vooral op zoek naar een inhoudelijk leuke baan. Pas later komen eisen op het gebied van arbeidsvoorwaarden: goed salaris, flexibele werktijden, arbeid- en zorgvoorzieningen. Dit houdt verband met de levensfase waarin ze dan terecht zijn gekomen: gezinsvorming, samenwonen, huis kopen etc. Vanaf dat moment willen ze meer zekerheid.
6. Een aantal onderzoekers is na verloop van tijd uitgekeken op onderzoek en ambieert iets anders (bijvoorbeeld leiding geven, *consultancy*).
7. De meeste onderzoeksinstellingen hebben een redelijk platte organisatiestructuur. Directies stellen dit vaak als aantrekkelijk voor, vanwege de geringe hiërarchie, open deuren, weinig baasjes. De onderzoekers daarentegen, klagen soms over gebrek aan carrièreperspectieven, weinig differentiatie tussen het personeel (waar ze wel behoefte aan zeggen te hebben) en weinig groeimogelijkheden wat betreft managementvaardigheden.

8. Het belonen van goede medewerkers verloopt dus meestal niet via promotie in de hiërarchie. In plaats daarvan opteren niet-academische onderzoeksinstituten voor aanvullende vormen van beloning, zoals het toekennen van bonussen of prijzen. Ook worden soms enkele bijzondere hoog betaalde onderzoeksposities gecreëerd.

9.2 Inleiding

In dit hoofdstuk komt een reeks van beknopte casestudies aan de orde. In een aantal universitaire en niet-universitaire onderzoeksinstituten in binnen- en buitenland is nagegaan hoe het onderzoek is georganiseerd en hoe het loopbaanbeleid ten aanzien van onderzoekers is ingevuld. In alle gevallen is gesproken met vertegenwoordigers van de onderzoeksleiding. Daarnaast zijn, waar mogelijk, tevens gesprekken gevoerd met individuele of groepjes onderzoekers. De in de tekst weergegeven citaten zijn geanonimiseerd. Er is bewust gestreefd naar een mix van universitaire en niet-universitaire instituten. Op die wijze is het mogelijk eventuele belangrijke verschillen tussen de academische en niet-academische onderzoekswereld te onderkennen. Bij de gevoerde gesprekken is gebruik gemaakt van een checklist die als bijlage bij dit rapport is opgenomen.

De casestudies vormen primair een aanvulling op de focusgroepen. Gezien het beperkte aantal en de beknoptheid van de casestudies, zijn de uitkomsten ervan niet meer dan indicatief. Hierna beschrijven we allereerst de Nederlandse casussen. Daarna volgen de casestudies die zijn uitgevoerd in respectievelijk de Verenigde Staten, Engeland en België. Als leidraad voor de beschrijving hanteren we het onderscheid instroom, doorstroom en uitstroom.

9.3 Nederland

9.3.1 TNO Preventie en Gezondheid

TNO Preventie en Gezondheid (sinds 1994, TNO-PG) maakt deel uit van TNO. TNO bestaat uit veertien instituten met ongeveer 5000 werknemers. TNO profileert zichzelf als kennisbedrijf met als hoofdactiviteiten kennisontwikkeling, kennisbenutting, kennisoverdracht en kenniscommercialisering. TNO heeft vanouds vrij sterke - maar steeds lossere - banden met de overheid. Daarnaast participeert TNO-PG in verscheidene nationale en internationale samenwerkingsverbanden. Met verschillende universiteiten zijn kenniscentra opgericht. TNO-PG, gevestigd in de 'kenniswijk' van Leiden, nabij het centraal station, houdt zich bezig met kennisontwikkeling op het brede terrein van gezondheid en gezondheidszorg. In opdracht worden onderzoeken verricht en adviezen uitgebracht. Wij spraken met een P&O-functionaris en met een onderzoeker die recent werkzaam is bij TNO-PG als postdoc, in aansluiting op een aio-periode.

TNO-PG maakt een permanent proces door van overgang van een capaciteitsgefinancierde instelling naar een professionele, marktgerichte organisatie. Het aandeel van de overheidsfinanciering in de totale omzet daalde van zestig procent in 1994 tot minder dan veertig procent in 1999. In 1999 bedroeg het totale omzetvolume (externe opdrachten en overheidsfinanciering) circa 64 miljoen gulden. Hiervan werd 38,6 miljoen gulden middels externe opdrachten gerealiseerd. Een verdere daling van de overheidssubsidie wordt voorzien, maar levert naar verwachting geen problemen op. De omzet in de markt is sinds 1994 voortdurend gestegen. TNO-PG ziet interessante groeimogelijkheden in de internationale consultancy. Ook het volume aan zogenaamde capaciteitsloze inkomsten (met name inkomsten uit octrooien) biedt groeikansen (in 1999 ontving TNO-PG circa 600.000 gulden aan octrooi-inkomsten).

Onderzoek is voor TNO *core business*. TNO-PG doet - naast toegepast onderzoek- nog vrij veel fundamenteel onderzoek. Onderzoekers moeten diverse rollen kunnen spelen: onderzoek doen, acquisitie, een beetje management, en dit alles met een klantgeoriënteerde houding. Het combineren van die verschillende rollen is met name voor de projectleiders een hele opgave. Sommigen knappen hierop af. In vergelijking tot vroeger, toen TNO-PG nog volledig door de overheid werd gefinancierd, is de onderzoeksomgeving een stuk stressvoller geworden.

Wat betreft het opdragen van targets is de cultuur hiërarchisch. In de uitvoering is de organisatie vrij horizontaal.

De totale bezetting bedraagt ruim driehonderd personen (plus vijftig via de universiteit, zeven daarvan zijn deeltijdhoogleraar). De gemiddelde leeftijd is al jaren stabiel (rond de veertig jaar). Van de medewerkers is 52 procent man en 48 procent vrouw. De man/vrouwverhouding is binnen elke discipline vrij evenwichtig. TNO-PG kent minder een mannencultuur dan andere TNO-instituten. Wel zijn er ook bij TNO-PG weinig vrouwen in leidinggevende functies. Er is geen positieve actie voor vrouwen.

Instream

Bij TNO-PG is een behoorlijke spreiding over disciplines. Er werken artsen, epidemiologen, apothekers, biologen, gezondheidswetenschappers, statistici, chemici, toxicologen, medische informatici, ingenieurs in de productietechnologie.

De jaarlijkse instroom bedraagt circa tien procent (zo'n veertig medewerkers). De werving kost veel inspanning. Netwerken vormen verreweg het belangrijkste wervingskanaal.

Reacties op advertenties zijn mager. Van tientallen reacties vroeger naar een paar nu. Wie wél solliciteert doet dit bewuster dan voorheen het geval was. Het is dus een selectiever gezelschap. Sterk toegenomen is het binnenhalen van mensen uit het eigen TNO-netwerken, mensen die we kennen van gezamenlijke onderzoeksprojecten en congressen. Het gros komt zo binnen.

Min of meer structurele problemen op het gebied van werving doen zich voor wat betreft artsenonderzoekers en sectorhoofden op het sociaal-gezondheidskundig domein. Het aantrekken van aio's in het medisch-biologisch domein – een landelijk probleem – verloopt bij TNO-PG goed. Zo nodig wordt in het buitenland geworven.

Bij de werving en selectie zijn publicatielijsten een belangrijk criterium. Ook wordt steeds meer gelet op commerciële affiniteiten (acquisitievaardigheden). Het is niet makkelijk om op dit laatste punt mensen met ervaring te vinden. Managementkwaliteiten (leiding kunnen geven aan projecten) worden ook steeds belangrijker, zeker waar het gaat om mensen die ouder zijn (35-plus). Als een sectorhoofd of divisieleider meldt dat hij een onderzoeker nodig heeft voor een bepaald project – en er is geld voor – dan heeft deze meestal zelf al iemand op het oog. Met deze persoon maakt P&O dan afspraken over de arbeidsvoorwaarden. Jonge onderzoekers komen terecht in schaal tien (doen onderzoek onder begeleiding).

In het P&O-beleid is verbetering van de wervings- en selectieprocedure een speerpunt. Het gaat dan bijvoorbeeld om een verkorting van de doorlooptijd van de selectieprocedure en om verbetering van de sollicitatiegesprekken via betere voorbereiding van de gesprekspartners.

Diegenen die bij TNO-PG komen werken hebben vaak een andere baan gehad; niet alleen aan de universiteit maar ook in het bedrijfsleven. Instream vanuit het bedrijfsleven is er bijvoorbeeld vanuit kleine informatiseringsbedrijven en de farmaceutische industrie. Een doctorstitel is geen vereiste. De grote uitzondering geldt de medisch biologen, die vrijwel allemaal van de universiteit komen waar ze projectgebonden onderzoek hebben verricht.

Leeftijd is nu een stuk minder belangrijk dan vroeger. TNO trekt net zo makkelijk veertig- en vijftigplussers aan als dertigers.

Nog steeds kan TNO-PG mensen krijgen, vooral omdat de schalen vrij flexibel zijn. TNO werkt ook wel met tijdelijke toelagen. Je zou kunnen zeggen dat we flexibel zijn in het aanbieden van aardige dingen.

TNO-PG heeft – volgens de P&O-functionaris – voor op andere werkgevers dat zij bekend is, een goede reputatie heeft, goed in de markt staat, een behoorlijk unieke combinatie biedt van onderzoek en contacten met de (brede) buitenwereld, dat er wat van je verlangd wordt en dat werken bij TNO een voortdurende leertijd is. Bij veel bedrijven ben je binnen kortere tijd al volleerd.

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Onderzoekers zoeken vooral een prettig werkklimaat, zo blijkt onder andere uit medewerkerenquêtes. Onderzoekers hebben een hekel aan bureaucratie en willen vrijheid hebben om hun eigen zaken te regelen. Ook van belang zijn steun van secretaresses, plezierige collega's, een goed werkoverleg, internationale contacten en congresbezoek.

TNO-onderzoekers hebben een betrekkelijk grote vrijheid, maar dit is wel 'vrijheid in gebondenheid': ze moeten wel hun geld binnenhalen.

De huidige generatie jonge onderzoekers stelt zich in eerste instantie soepel op, maar na verloop van tijd willen zij meer zekerheid, bijvoorbeeld in verband met het afsluiten van een hypotheek. Wat dat betreft is er niet echt een wezenlijk verschil met vroeger. Gewone, basale behoeften blijven overeind. Nu moet je er wel meer aan doen om te zorgen dat goede onderzoekers blijven.

Universiteiten en allerlei collega-instituten (RIVM, NIVEL) vissen in dezelfde vijver van jonge academici. Vergelijkenderwijs scoort TNO niet slecht op het terrein van de arbeidsvoorwaarden. Wat betreft kinderopvang hebben universiteiten betere faciliteiten. Maar op andere gebieden is TNO flexibeler, meer marktgeoriënteerd. Een voordeel vergeleken met universiteiten is dat TNO meer in de maatschappij staat en meer praktisch werkzaam is.

TNO is bijvoorbeeld flexibel wat betreft arbeid-zorgcombinaties: hierover moeilijk doen werkt vaak averechts.

Zorgverlof is mogelijk bij TNO. Recentelijk geeft TNO meer financiële steun bij kinderopvang. Voorts is er een vrij goede pc-privé-regeling en een fietsregeling. Fiscaal haalt TNO eruit wat mogelijk is. Je kunt dagen (tot 21 dagen per jaar) kopen en verkopen. Wat je dit jaar koopt kun je volgend jaar verkopen. Je hoeft geen stuwmeer te creëren om een keer extra verlof te krijgen. Er zijn goede telewerkmogelijkheden. TNO heeft ook een goed loopbaanbeleid, wat speciaal voor jonge onderzoekers aantrekkelijk is.

Als iemand iets anders wil, vastgeroest is, wordt hij geholpen en wordt er een peps-plan opgesteld (persoonlijk evaluatie en ontwikkelingsplan). Alles in de organisatie draait om goede en gemotiveerde onderzoekers.

Elke drie jaar doet TNO onderzoek naar medewerkertevredenheid. Uit het onderzoek van 1999 bleek onder andere dat 88 procent de sfeer op het werk goed vindt, 70 procent het overleg met de baas voldoende vindt, 90 procent het contact met de leidinggevende goed vindt. Over het salaris is 75 procent tevreden. 48 procent heeft vertrouwen in de leiding van het instituut. Coaching blijft een aandachtspunt: TNO-ers hebben daar - kennelijk - weinig tijd voor.

Peoplemanagement – normale aandacht voor mensen, niet belemmerd door structuren en vooroordelen - blijft een zwak punt (...). Er is behoefte aan een open overlegklimaat en aan managers die duidelijk zijn en ook slechte boodschappen kunnen overbrengen.

Doorstroom

Jonge onderzoekers, die onderzoek doen onder begeleiding, kunnen groeien (van schaal 10 naar 11) als zij aangetoond hebben dan wel het in zich hebben om projecten zelf te kunnen uitvoeren, leiden en acquireren. Zijn ze nog wat ouder en meer ervaren, dan worden ze senior-onderzoeker. Een interne loopbaan komt vaak voor. Loopbaanontwikkeling speelt zich af binnen een domein. Een jonge onderzoeker kan zich ontwikkelen tot ‘subsectorhoofd’, met een toenemend accent op management en commercialiteit. Tenslotte heeft TNO-PG ook enige *senior research fellows*. Dit zijn vaak ook personen die al als deeltijdhoogleraar werkzaam zijn.

Met elke onderzoeker houdt P&O eenmaal per jaar een zogenaamd ROC-gesprek (Resultaat, Ontwikkeling en Coaching). Zo’n gesprek is zowel een functionerings- als een beoordelingsgesprek. Naast het ROC-gesprek is er - na een half jaar - een tussentijdse toetsing om te bekijken of men nog op schema ligt.

Sinds kort (met ingang van 1-1-2000) kan TNO-PG wat betreft het reguliere salaris differentiëren tussen de goeden en de minder goeden. De ondernemingsraad stemde in met de systematiek onder voorwaarde dat het geen bezuinigingsmaatregel zou worden. Per schaal is een grote bandbreedte ingesteld. De verschillen tussen de maxima zijn behoorlijk: bij schaal 10 gaat het om ruim 1800 gulden en bij schaal 14 om 2500 gulden. Bovendien kent TNO een systeem van bonussen. Het streven is om normale curven te realiseren wat betreft de toegekende bedragen. Tot nu toe lukt dit goed, maar het legt een zekere druk op de managers. Het is immers makkelijker om iedereen over één kam te scheren.

Het is aan de bazen om te zeggen: ik vind het zo genoeg. P&O neemt alle onderzoekers door met divisiehoofd en sectorhoofd. Sectorhoofden staan onder druk van hun onderzoekers. Zij moeten dat kunnen weerstaan. De kunst blijft om te differentiëren en lef te hebben, om modern management te voeren.

In 2000 zijn zo’n 40 bonussen uitgedeeld. Dit gebeurt vaak heel direct als onderzoekers aantoonbaar een forse prestatie hebben geleverd.

Uitstroom

De laatste jaren is het uitstroompercentage ongeveer even groot als het instroompercentage (10 procent). Men vertrekt zelden vanwege het salaris. Uitstromers zijn door de bank genomen goede mensen die elders een nieuwe uitdaging zien. Bij TNO ben je onderzoeker tussen de onderzoekers. Het is een platte organisatie van professionals. Men wil wel eens wat anders. Een enkele keer vertrekt men vanwege hoge werkdruk - die elders vaak niet lager blijkt te zijn - , de eis van commercialiteit, verschuiving van onderzoeksgebied of het al met al te ver van huis werken. Men vertrekt veelal naar het bedrijfsleven of naar collega-instituten zoals NIVEL of RIVM.

De onderzoeker

Instream

De geïnterviewde onderzoeker werkt sinds kort als postdoc bij TNO-PG op een NWO-project op het terrein van de medische biologie. Eerst werkte zij aan de universiteit. Na haar aioschap reageerde zij op zes vacatures (postdocplaatsen). Bij vijf organisaties werd zij uitgenodigd voor een gesprek en zij kon uiteindelijk bij drie organisaties een aanstelling

krijgen. Het waren aantrekkelijke banen. Het werk bij TNO is haar eerste ‘echte’ baan, verkregen via een advertentie in de krant. Zij kende al enige TNO-mensen via congressen.

Aantrekkelijk in de baan is vooral het onderzoek zelf. Deze onderzoekster wilde hoe dan ook een echte onderzoeksbaan. Lang heeft zij gedacht om aan de universiteit te blijven, maar de laatste tijd had zij de universiteit wel gezien. Zaken waren niet strak geregeld. Je weet niet precies waar je aan toe bent en wie je begeleidt. Er waren in principe wel mogelijkheden om te blijven (als je goede projectvoorstellen formuleert waarmee je je eigen plek financiert). Zij zou niet zo snel teruggaan naar de universiteit. Een stap naar het bedrijfsleven gaat (nog) te ver: *TNO-PG biedt een mooie combinatie van vrijheid en duidelijkheid*. Bij TNO-PG kan zij ook een flink stuk functioneel (toegepast) onderzoek doen.

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Wat de onderzoekster belangrijk vindt in een baan zijn een goede werksfeer, gezellige collega's. Prettig aan deze baan is het teamverband, de werksfeer en de vele contacten met ander instituten. Minder prettig is het werken op projectbasis.

TNO-PG kent flexibele werktijden, hoewel de meeste medewerkers een redelijk regelmatige tijdsindeling hanteren. Tijdschrijven is overigens verplicht. TNO heeft veel parttimers aangesteld. Je kan dagen kopen en verkopen zodat je bijvoorbeeld een 36-urige werkweek overhoudt die je in kan vullen met vier dagen van negen uur. De onderzoekster zou niet graag op allerlei punten gestuurd willen worden. Daarom wil zij ook niet de stap naar het bedrijfsleven zetten.

De inhoud van het werk sluit goed aan op haar studie. Vele medestudenten stapten tijdens de studie over op geneeskunde. Zij heeft bewust gekozen voor medische biologie: *‘echt researchwerk is heel leuk’*. Bij TNO-PG gaat zij in principe een aio begeleiden en dat vindt zij aantrekkelijk onder meer vanwege de grotere verantwoordelijkheid die dit met zich meebrengt. De arbeidsvoorwaarden zijn volgens haar redelijk. De werksfeer is volgens haar beduidend beter dan bij de universiteit. Daar zaten artsen en wetenschappers samen op het lab, maar die samenwerking verliep moeizaam. Er waren – vooral op het niveau van de vakgroepopleiding – de nodige botsingen die de sfeer op de werkvloer negatief beïnvloedden. Bij TNO-PG heeft iedereen zijn begeleider. Er is onderling veel samenwerking en overleg en de werkdruk is redelijk.

Doorstroom

Over doorgroeimogelijkheden heeft de geïnterviewde onderzoeker nog niet nagedacht, maar zij ziet wel dat deze er zijn binnen TNO-PG: doe je het goed en haal je zelf projecten binnen dan kun je projectleider worden.

De bedrijfscultuur is open. Onderzoekers hebben weinig te maken met het directie-niveau. Wel is er een nieuwkomerslunch met de directie. Je kan makkelijk naar iemand toegaan, veel zaken kun je zelf regelen. Een onderscheid tussen mannen en vrouwen is niet merkbaar bij TNO-PG. Er is geen mannencultuur. Wel valt op dat weinig vrouwen vakgroep-leider zijn. TNO-PG heeft een academischer inslag dan zij vooraf had verwacht. Daar is zij blij mee.

Het is een uitdaging te werken aan onderzoek dat van praktisch nut kan zijn. Het is leuk om in je hoofd het idee te hebben dat de mensheid nog iets kan hebben aan wetenschappelijk onderzoek.

9.3.2 Nederlands Kanker Instituut

In het Nederlands Kanker Instituut/Antoni van Leeuwenhoek ziekenhuis (NKI/AvL) wordt wetenschappelijk en klinisch onderzoek verricht op het gebied van biochemie, moleculaire biologie, celbiologie en immunologie. Dit onderzoek houdt verband met vragen over het ontstaan van kanker en de mogelijkheden kanker te behandelen. Het NKI/AvL kent een

nauwe samenwerking met de verschillende universiteiten, via wetenschappelijke aanstellingen en hoogleraarbenoemingen van stafleden, tweede fase-opleidingen, de Onderzoeksschool Oncologie Amsterdam en via onderzoeksprojecten, gesubsidieerd door NWO.

De nauwe verbondenheid van het NKI met de universitaire wereld uit zich ook in de organisatiestructuur. Evenals bij de universiteit, worden de medewerkers stagiaire, oio, en postdoc genoemd. Dat komt mede omdat veel van deze medewerkers feitelijk in dienst zijn van NWO. Deze medewerkers zijn gegroepeerd in dertien secties, waarvan er enkele een meer klinische inslag hebben en andere een meer fundamentele. Een sectie wordt geleid door een sectieleider en omvat verschillende projectgroepen. De projectgroepen zijn op hun beurt samengesteld uit de projectleider/AvL-fellow⁸⁷, postdocs, oio's, stagiaires en analisten. Ter ondersteuning van het onderzoek werken in de researchafdeling tevens laboratorium-medewerkers en beheerders. Het instituut wordt aangestuurd door een klein team van manager-onderzoekers. Wij spraken met een lid van het managementteam en met twee jonge onderzoekers.

Instream

De onderzoekers van het NKI zijn onder meer afkomstig uit de moleculaire biologie, de chemie, de fysica, de levenswetenschappen (psychologie) en de wiskunde. Het merendeel, is bioloog of biomedicus. Negentig procent is rechtstreeks afkomstig van de universiteit of van andere onderzoeksinstellingen. Instream uit het bedrijfsleven komt weinig voor. Een doctorsgraad is vereist voor een eventuele vaste aanstelling. Alle projectleiders zijn gepromoveerd. Analisten in vaste dienst zijn niet gepromoveerd. Binnen een projectgroep van twee tot achttien personen, zijn er gemiddeld twee met een vaste aanstelling; namelijk een projectleider en een analist. De overigen zijn op tijdelijke basis aangesteld.

Er is een permanent verloop van medewerkers met een tijdelijk contract. Daarom werft men continu mensen op dat niveau. Dit gebeurt via advertenties of via persoonlijke contacten en netwerken. Het is de bedoeling dat projectleiders zelf actief oio's en postdocs binnenhalen.

Het NKI merkt dat de concurrentie ten aanzien van de goede onderzoekers toeneemt. Het wordt steeds moeilijker om geschikt personeel te vinden. Dit wordt mede veroorzaakt door het gegeven dat de instroom van studenten in de gevraagde disciplines steeds kleiner wordt. Bovendien gaan er steeds minder mensen door in het onderzoek. In toenemende mate is bij het aantrekken van nieuwe medewerkers het imago van de instelling doorslaggevend. Imago speelt ook een rol in de concurrentie met het bedrijfsleven:

Waar vroeger in de wetenschap met een beetje vies gezicht gekeken werd naar 'de bedrijfswereld', begint dat toch te veranderen. Want er wordt steeds meer goed onderzoek gedaan in het bedrijfsleven, de salarissen zijn aantrekkelijker, vaak ook meer vaste contracten. Mensen willen toch iets meer zekerheid tegenwoordig, en een hoger loon. Vroeger was dat veel minder.

Er zijn ook meer alternatieven in het bedrijfsleven dan vroeger. De aanzuigende werking van de IT-wereld bijvoorbeeld, is van recente datum. Daarnaast is er de opkomst van de biotechnologiebedrijven. Daarbij doet zich een tweedeling voor. De grote biotechnologiebedrijven trekken de mensen die meer zekerheid willen. De kleine biotechnologiebedrijven trekken ook meer 'echte' onderzoekers, pionierachtige mensen, die liever toegepast onderzoek doen. Bij het NKI wordt meer aan fundamenteel onderzoek gedaan. Op dat terrein

⁸⁷ AvL-fellows zijn 'ervaren' postdocs die tevens de eerste laag vormen van een hoger, (project-)leidinggevend niveau.

ondervindt het NKI steeds meer concurrentie van de universiteiten en andere onderzoeksinstellingen.

Het NKI is om de concurrentie te ondervangen steeds meer internationaal gaan werven. Intern wil NKI dan ook het imago meer internationaal maken. De belangrijke bijeenkomsten en mededelingen zijn bijvoorbeeld nu in het Engels. Vroeger was dat minder belangrijk.

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Het NKI merkt dat jonge onderzoekers hun keuze voor een baan steeds meer laten afhangen van andere factoren dan de wetenschappelijke kwaliteit van een instituut of van een functie. De krappe arbeidsmarkt werkt daarbij als een katalysator

I: Wat vinden onderzoekers belangrijk in een baan? R: Dat is heel wisselend: sommigen vinden onderzoek doen leuk. Dat zijn de beste die je kunt hebben: die gaan ervoor. Maar dat is niet meer voldoende(...) wat mensen belangrijk vinden (...) is ook de flexibiliteit. Mensen hebben hier geen vaste werktijden: ze komen en gaan wanneer ze willen. Er is een bijzonder grote mate van vrijheid. Ze worden afgerekend op wat ze doen. Dat is een aspect: het variërende van het werk; elke dag is weer anders, spannend. Dat is inherent aan het onderzoek. Daarnaast moeten mensen het fijn vinden hier te zijn: er moet een aantrekkelijke werkplek zijn. Dat wil zeggen: het gebouw moet aantrekkelijk zijn (...) Op die aspecten moeten we alert zijn, zeker in een krappe arbeidsmarkt. Dat je een restaurant hebt waarin je lekkere broodjes kan krijgen, een warme maaltijd. Ja, dat zijn van die kleine dingen die op dit moment steeds belangrijker worden. En ook zaken als salaris natuurlijk, kinderopvang, ... We kunnen niet meer zo makkelijk zeggen: 'mensen komen hier om onderzoek te doen en voor de rest zoeken ze het maar uit'. Nee, mensen komen hier ook vanwege andere aspecten, die ook geregeld moeten worden. In het verleden was daar gewoon minder aandacht voor, maar daar kom je niet meer mee weg.

Het NKI biedt een goed wetenschappelijk werkklimaat. Daaronder verstaat men een grote concentratie van excellente wetenschappers, goede (wetenschappelijke) ondersteuning, goede onderzoeksfaciliteiten. Men zorgt ervoor dat de budgetten goed worden beheerd en dat niet halverwege het jaar het geld op is. Men stimuleert dat de werknemers met elkaar praten, gegevens uitwisselen, elkaar advies geven. Regelmatig worden er mensen uit de hele wereld uitgenodigd om lezingen te geven, gaat men zelf naar congressen en worden er postdoc en oio retraites georganiseerd.

Wat betreft salarisoniveaus loopt het NKI in de regel in de pas met de universiteiten. Men acht het onmogelijk op dit gebied te concurreren met het bedrijfsleven. Op het vlak van secundaire arbeidsvoorwaarden zegt het NKI goede mogelijkheden tot kinderopvang te bieden, almede vergoeding van ziektekosten en extra aandacht voor de opvang van buitenlanders.

Doorstroom

Wetenschappelijk personeel wordt geëvalueerd aan de hand van de criteria zoals die gebruikelijk zijn in de academische wereld met name het publiceren in een belangrijk tijdschrift. Als iemand een aantal jaren niet publiceert, kan dat tot ontslag leiden. Het aantal publicaties alleen is echter niet doorslaggevend. Men houdt daarbij ook rekening met andere factoren zoals motivatie en houding met betrekking tot het werk. Daarnaast kijkt men of iemand een goede presentatie kan geven, een studentengroep kan begeleiden, zijn onderzoek goed doet en wel zo dat het publicaties oplevert. Van de projectleiders wordt ook verwacht dat ze geld kunnen binnenbrengen.

Er zijn functioneringsgesprekken op elk niveau, maar tot op heden hebben deze geen arbeidsrechtelijke consequenties. Anderzijds laat het systeem aanvullende beloningsvormen toe die in dit soort organisaties in de regel ongebruikelijk zijn, zoals een financiële bonus voor medewerkers die zich onderscheiden van collegae door zelfstandigheid, initiatief, inzicht,

extra taken en vakinhoudelijke zaken. Ook wordt er elk jaar per projectleider een lijst opgesteld met daarop diens publicaties.

Het NKI fungeert als kweekvijver voor oio's door ze reeds als student binnen te halen. Vervolgens kan men een postdoc-plaats krijgen. Sinds kort bestaat er ook een senior postdoc-positie, waarmee in de postdocgroep enigszins kan worden gedifferentieerd naar anciënniteit, ervaring en prestaties. Slechts enkele van de postdocs komen voor een senior positie in aanmerking.

De overgang van een postdocpositie naar de positie van AVL-fellow met uitzicht op doorstroom naar de vaste staf is evenmin vanzelfsprekend. De selectie op dat niveau is streng. Er zijn zware eisen ten aanzien van kwaliteit. Doorstromen naar de vaste staf is uitzonderlijk. Op gemiddeld vijfenvijftig postdocs is er dit jaar één seniorpostdoc en zijn er vijf of zes AVL-fellows. Hier komt ook het problematische van het werken met tijdelijke contracten naar voren. De flexwet verbiedt het langer dan drie jaar te werken in een tijdelijk contract. Wie bij het NKI niet doorstroomt naar de vaste staf dient uiteindelijk te vertrekken.

Het NKI stimuleert derhalve de postdocs in andere instituten en landen hun kans te wagen. De projectleider of de speciaal ter begeleiding van oio's en postdocs aangestelde *dean* ondersteunt hen daarbij.

Uitstroom

De kritische fase voor mogelijke uitstroom zit aan het begin en einde van een project. In het begin, omdat mensen dan net uit een zoekactie komen en een aanbod kunnen krijgen van een andere instelling. Aan het einde van een project is er ook een kritisch moment, als het gaat om de verlenging van een contract. In de tussenliggende periode gebeurt het niet zo vaak dat mensen uitstromen. Dat komt omdat het voor het cv van de medewerker weinig oplevert om midden in een lopend project weg te gaan of in ieder geval voordat er gepubliceerd is.

De redenen om weg te gaan zijn doorgaans de afloop van een project bij het NKI en het begin van een nieuw project elders, terugkeren naar huis in het geval van de buitenlanders, of elders een vaste aanstelling krijgen. Ook de gezinssituatie speelt mee in de beslissing weg te gaan. Een project leiden of onderzoekswerk verrichten met een parttime aanstelling is in de praktijk vrijwel onmogelijk.

Onderzoek kan je niet zomaar om vijf uur in de koelkast zetten en de volgende dag verder...men heeft snel door dat als je aan je cv wil werken, dat zich dat niet makkelijk in zestig procent van de tijd laat doen.

De locatie van het NKI in Amsterdam levert voor sommigen problemen op. De woningmarkt is er bijzonder krap. Bovendien spelen de problemen van de grote stad mee en is lang niet iedereen bereid tot pendelen. De uitstroom vertaalt zich naar bijvoorbeeld een leidinggevende functie, een onderwijsfunctie of een onderzoeksfunctie elders.

De onderzoeker

We spraken tevens met twee onderzoekers van het NKI. Beiden, een man en een vrouw, zijn bèta-wetenschapper en inmiddels postdoc. Een van de postdocs is afkomstig uit het buitenland. Beiden naderen het einde van hun contract bij het NKI. Een verlenging is waarschijnlijk niet mogelijk⁸⁸.

Instroom

De eerste onderzoeker koos voor het NKI omdat hij terug wilde keren naar Nederland. Om voet aan de grond te krijgen in Europa is het NKI een goed vertrekpunt. Het instituut staat

⁸⁸ Het kan zijn dat dit gegeven zijn weerslag heeft in de antwoorden.

goed aangeschreven. Het werk sloot perfect aan bij wat hij voorheen had gedaan. Hij heeft ook andere opties overwogen, vooral waar de combinatie van onderwijs en onderzoek mogelijk was.

Na een start in de private sector, heeft de tweede onderzoeker alsnog gekozen voor de wetenschap. Aangezien het thuisland geen opties biedt na een promotie, is zij noodgedwongen uitgeweken naar het buitenland. Zij koos voor het NKI op basis van inhoudelijke argumenten, alsmede de locatie in Amsterdam.

De eerste onderzoeker wijst er op dat netwerken doorslaggevend is voor het verkrijgen van een positie op niveau. Ondanks de goede reputatie van het NKI, zitten mensen die bij het NKI hebben gewerkt echter in een ambigue situatie. Ze bouwen, aldus de respondent, niet genoeg banden op met de universiteit. Dit breekt hen op bij een sollicitatie.

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

De onderzoekers vinden het belangrijk dat een instituut hen goede onderzoeksfaciliteiten biedt. Er mag geen gebrek zijn aan materiaal of ruimte. Een van hen stelt:

Ik heb geen ervaring met de universiteit, maar ik heb van vrienden die er werken gehoord dat het hier wel makkelijker is je bezig te houden met onderzoek. Je moet niet door een hele bureaucratie om apparatuur te krijgen. Dat spaart een hoop tijd. We hebben ook heel goede apparatuur, het is een rijk instituut. Het werkt volgens mij heel efficiënt in vergelijking met de universiteit. Ik heb gehoord dat daar de deuren dicht gaan om zes uur 's avonds, zodat je niet tot 's avonds laat kan werken als het nodig is. Dat is hier heel anders.

Belangrijker echter dan goede faciliteiten, zijn goede ontplooiingsmogelijkheden. Wat dat betreft zijn de onderzoekers niet tevreden met het beleid ter zake van het NKI. Zij vinden zelf dat zij behoefte hebben aan een meer uitgesproken loopbaanbegeleiding en de mogelijkheden om hun ervaringen te verbreden naar andere terreinen dan alleen onderzoek. Voor diegenen die via NWO bij het NKI werken is dat beter geregeld. NWO biedt haar medewerkers mogelijkheden tot opleidingen en trainingen, congressen, meetings, en dergelijke. Dat geeft een zekere ongelijkheid tussen de medewerkers. Verder wordt in het instituut veel overgelaten aan eigen initiatief. Het NKI doet weinig aan structurele loopbaanbegeleiding. Het relatief nieuwe postdoccomité brengt deze kwestie onder de aandacht en dat zou tot veranderingen kunnen leiden.

Een prettige werksfeer vinden de postdocs ook belangrijk. Het contact met collegae is goed, vinden ze. Ze staan kritisch ten opzichte van het imago dat het NKI zowel naar buiten als intern probeert uit te stralen; in het bijzonder wat betreft de 'druk om de beste te zijn' doet 'rare' dingen met mensen.

Dit is een 'centre of excellence'. Dat is ondertussen bijna een grap geworden. Omdat iedereen dat altijd zegt, ook als het helemaal mis gaat

Wat salaris betreft, zijn de onderzoekers minder tevreden. In het algemeen vinden zij de salarissen voor wetenschappelijk werk te laag. Een van de onderzoekers vindt het salaris ook een maatstaf voor de maatschappelijke waardering die de wetenschap oogst.

Het salaris lijkt vooral onbevredigend te zijn in verhouding tot de buitensporige hoeveelheid tijd die de medewerkers aan hun werk besteden. Beiden werken meer dan de contractuele 36 uur per week. Een onderzoeker spreekt van een 55 tot 60-urige werkweek. Hij heeft recht op zes weken vakantie maar neemt daar hooguit twee weken van op. Het is heel gewoon om in het weekend terug te komen als een proef op vrijdag niet af is. De onderzoekers vinden het niet zozeer onaangenaam dat ze zoveel uren werken, maar eerder dat overwerken op het instituut de norm is.

Je hebt er recht op je vrije dagen, dus niemand zal er wat van zeggen als je die ook neemt, maar als je dat doet ben je niet ambitieus genoeg. Dan ben je geen goede wetenschapper. Het strookt niet met het idee dat je zo geïnteresseerd bent in je werk. Je moet je vrije tijd en je privé leven opofferen voor de wetenschap.

Het genoten salaris moet fair zijn en in verhouding staan tot hun niveau, de tijd die ze in het werk stoppen en het salaris dat mensen op een vergelijkbaar niveau elders krijgen. De onderzoekers hebben minder belangstelling voor secundaire arbeidsvoorwaarden.

De buitenlandse onderzoeker stelt dat de opvang van de buitenlandse werknemers door het NKI beter zou kunnen. Een van de onderzoekers noemde ook kinderopvang. Er bestaat een mogelijkheid om van de werkgever compensatie te krijgen in de kosten van een erkend kinderdagverblijf. Naar het idee van de onderzoeker zou dit beter kunnen. Hij haalt het voorbeeld aan van de vorige werkplek, waar kinderopvang in huis was: 'ideaal en van deze tijd'. Inhoudelijk en qua vrijheid om zelf hun onderzoek in te richten zijn de onderzoekers zeer tevreden met hun baan. Beide onderzoekers stellen wel dat de materiële aspecten van de baan belangrijker worden naarmate men de instroomfase ontgroeit. Als er andere dingen aan de orde zijn, carrière maken of een gezin stichten, worden zaken als loon, werktijden en secundaire arbeidsvoorwaarden steeds belangrijker.

R2: Als je jonger bent, heb je een romantisch idee van de wetenschap. 'But at the end of the day it's just a job'. I: Wat vind je van de arbeidsvoorwaarden? R1: Het is een keuze die je maakt, maar een keuze die je bijstelt. Dat verandert met de tijd, met een nieuwe levenssituatie.

Doorstroom

De onderzoekers bevestigen wat de directie eerder vertelde over het beoordelingssysteem dat het NKI hanteert. Er wordt vooral gekeken naar publicaties, maar verder is het onduidelijk hoe de evaluatieprocedure loopt en wat de criteria zijn. Een van de onderzoekers ondervindt de nadelen van het systeem. Zij begon drie jaar geleden met een nieuw project waarover nog niet veel gepubliceerd was. Zij zal dit project niet kunnen bekronen met een publicatie voor haar huidige contract ten einde loopt. Blijven zit er immers niet in.

Beide onderzoekers staan voor de hindernis van het vinden van een vaste aanstelling. Hun kansen om bij het NKI te blijven, schatten zij als beperkt in. Er is een gebrek aan postdocs, zodat de projectleiders niets liever willen dan dat de onderzoekers opnieuw tekenen. Maar blijven vermindert hun kansen op de arbeidsmarkt omdat ze ouder worden. Bovendien vormt de flexwet een probleem.

Ik mag in principe bij het NKI terugkomen, per 1 april. Dat is ingewikkeld en heel negatief. Ik ervaar dat als bijna een slag in het gezicht. Je wordt vier jaar lang geacht hard te werken voor iemand anders, je krijgt weinig mogelijkheden jezelf te ontplooien, en iemand die voor zijn toekomst zo is aangewezen op zijn eigen productiviteit, daar tegen zeggen: "ga jij er maar eens lekker vier maanden uit, want we willen je geen vast contract aanbieden..." dat is echt een slag in het gezicht. Daar ben ik niet blij mee.

Over de senior-postdocpositie die in het leven werd geroepen is men niet geheel tevreden. Er is onduidelijkheid over de gronden waarop men de titel verkrijgt. Ook de naam sluit niet aan bij de gangbare terminologie in de buitenwereld en levert daarom niet zonder meer een positieve bijdrage aan het cv.

Volgens de onderzoekers is een vaste aanstelling bij het NKI met name weggelegd voor diegenen die bij het NKI gepromoveerd zijn en die daarna door het NKI zijn 'uitgezonden' om elders, bij voorkeur in het buitenland, kennis op te doen van een onderzoeksdomein waar binnen het NKI nog geen gespecialiseerde kennis over bestaat. Diegenen met een ander voortraject vallen vrijwel zonder uitzondering uit de boot.

De onderzoekers waarschuwen voor de zogenaamde ‘postdocparadox’. Dat wil zeggen dat de onzekerheid ten aanzien van postdocposities en loopbaanperspectieven ertoe bijdraagt dat steeds minder mensen belangstelling hebben voor een dergelijke baan.

Ik ben vanuit een soort idealisme de wetenschap ingestapt. En dat idealisme dat breekt je op. Juist omdat de perspectieven in de wetenschap zo hopeloos zijn, gaan mensen in een vroeg stadium eieren voor hun geld kiezen.

Uitstroom

Beide onderzoekers beschouwen een UD-positie als de ideale voortzetting van hun carrière; evenals, zoals zij zeggen, 80 tot 90 procent van hun collegae. Beiden gaan er echter van uit dat een carrière in het bedrijfsleven realistischer is. Slechts een kleine 10 procent van al diegenen die naar academia willen, krijgt ook een vaste aanstelling bij de universiteit. De rest gaat naar het commercieel onderzoek of geeft de wetenschap er helemaal aan en stapt over naar de IT branche.

9.3.3 DSM

DSM is een chemisch bedrijf dat actief is op drie terreinen, namelijk basischemie, halffabrikaten voor de automobielenindustrie en *life science* (farmaceutische- en levensmiddelenindustrie). Wereldwijd heeft DSM 22.000 mensen in dienst, waarvan de helft in Nederland werkzaam is. DSM geeft werk aan 2500 onderzoekers, waarvan er 1000 in Zuid-Limburg werken, 500 in Delft en de rest verspreid op locaties over de hele wereld.

Wij spraken met een personeelsmanager en een onderzoeker van het hoofdkantoor van DSM in Heerlen.

Bij DSM is een deel van het onderzoek centraal en een ander deel decentraal georganiseerd. De Centrale R&D-afdeling, met 1000 onderzoekers, bevindt zich in Zuid-Limburg. De andere 1500 onderzoekers werken verspreid in R&D-afdelingen die zijn verbonden aan de zestien businessgroepen. Het onderzoek is verdeeld over vijftien *competence centres*. Deze centra zitten verspreid over de hele wereld, afhankelijk van waar de meeste kennis aanwezig is. De aanwezige kennis bepaalt met andere woorden de organisatie.

Een *competence centre* heeft een drievoudige organisatiestructuur (projecten, management en kennisproductie). In de projectlijn werken de projectleiders, projectmanagers en projectmedewerkers. De projectlijn is verantwoordelijk voor het binnenhalen van projectopdrachten en projectgelden en de uitvoering ervan in de vorm van productontwikkeling en toepassingsgericht onderzoek. Kennisontwikkeling en het in stand houden van kennis vinden plaats in de kennislijn. In de kennislijn werken onderzoekers van junior- tot seniorniveau, met daarboven de *researchfellows* en *senior-researchfellows*. De derde lijn is de *managerial* lijn. Daar zitten de mensen die *competence centres* aansturen en ondersteunen.

Naargelang de eigen competenties kan men op verschillende plaatsen worden ingezet. Een medewerker kan zowel in de kennislijn opereren als meewerken aan projecten, of mensen aansturen. Een beginnend medewerker kan zich volgens elk van de drie lijnen ontwikkelen, maar wordt op een bepaald moment toch gevraagd te kiezen.

Weinig zware kennisdragers kunnen ook nog eens goed managen. Je ziet vaak foute combinaties, zowel bij de universiteit als ook bij ons, waar de beste kennisdragers manager worden.

In de praktijk ervaart DSM dat de titel van manager en de daaraan verbonden status, ook een grote aantrekkingskracht uitoefenen op onderzoekers die niet per definitie voor het management geschikt zijn. Als oplossing hiervoor honoreert DSM een aantal hooggeplaatsten in de kennislijn op een hoger niveau dan de managers.

Instream

De onderzoekers van DSM zijn afkomstig uit de procestechnologie, chemische technologie, scheikunde, werktuigbouwkunde, microbiologie, natuurkunde en wiskunde. De meeste jonge onderzoekers komen rechtstreeks van de universiteit en zijn al dan niet gepromoveerd. Alleen in de kennislijn is de doctorstitel echt een vereiste.

Bij de werving maakt DSM intensief gebruik van contacten met de universiteiten en individuele wetenschappers. Een deel van de medewerkers werkt als hoogleraar. Er worden ook stageplaatsen geboden en er worden regelmatig advertenties geplaatst.

DSM merkt dat instroom minder wordt. Steeds minder jongeren gaan scheikunde studeren. DSM moet steeds vaker over de grenzen heen werven. DSM zoekt vooral naar mensen met ervaring en probeert op die manier de markt voor afgestudeerden, waar de concurrentie het grootst is, te vermijden.

Arbeidsomstandigheden

Waardering en doelgerichtheid zijn van betekenis, maar onderzoekers vinden vooral vrijheid belangrijk in een baan. Vrijheid is voor hen - zoals voor alle professionals - vooral het uitoefenen van hun vak, zonder al te veel bemoeienis van regels en managers. Elke vorm van bureaucratie is belemmerend voor die vrijheid. DSM is een doorzichtig bedrijf. Maar anderzijds is het bedrijf ook bureaucratisch, zoals de meeste bedrijven van deze omvang, en dat is frustrerend voor onderzoekers.

Afgezien daarvan is hier veel vrijheid. Je moet al erg gek doen wil je worden teruggefloten. Wat ik zie is dat veel mensen, die lezen de regels, en die leggen daarbinnen hun eigen werkveld vast. Wat je ook kan doen is die regels gewoon niet lezen en zeggen: ik ga eens kijken hoever ik kom. En dan is mijn ervaring dat je heel ver kan komen. Er is dus veel vrijheid, maar je moet die zelf zoeken.

DSM waardeert zijn onderzoekers door veel aandacht te schenken aan de carrière van de medewerker. DSM heeft een beoordelingsprocedure ontwikkeld waarbij regelmatig feedback wordt gegeven en waar met name aandacht wordt gegeven aan ontwikkelingsmogelijkheden. Waardering door de opdrachtgever is eveneens van belang. Ten derde probeert DSM de organisatie zo plat mogelijk te maken. Een *competence centre* wordt door slechts één manager aangestuurd. In de businessgroepen probeert men ervoor te zorgen dat de onderzoeksverantwoordelijken zo hoog mogelijk in de organisatie zitten. Daardoor is hun impact op het beleid groter. Kennis wordt ook gewaardeerd door mensen de ruimte te geven een à twee dagen per week aan de universiteit te doceren. Tot slot heeft DSM een eigen chemieprijs en stimuleert het ook andere bedrijven en de overheid om prijzen uit te rijken.

Het startsalaris van een onderzoeker varieert tussen de 75.000 en 90.000 gulden per jaar. DSM betaalt naar eigen zeggen goed in relatie tot andere bedrijven.

Een maandsalaris van een beginnend onderzoeker ligt minimaal tussen de 5000 en 6000 gulden. Een *senior-researchfellow* verdient bij DSM ook meer dan bij de universiteit (rond de 200.000 gulden per jaar).

DSM heeft diverse regelingen op het gebied van de combinatie van werk en gezin. Deeltijdwerk en dergelijke zijn mogelijk, maar hebben meestal carrièreconsequenties. De cultuur in het bedrijf is vrij conservatief. Deeltijdwerken wordt nog niet algemeen geaccepteerd.

Doorstroom

Vroeger was beoordeling bij DSM éénrichtingsverkeer. Tegenwoordig hecht men veel aandacht aan het functioneringsgesprek dat net zolang duurt tot er overeenstemming is tussen medewerker en chef. De uitkomst is een beoordelingsovereenkomst met afspraken over de ontwikkeling van de medewerker in de toekomst. DSM werkt met 'groeilijnen'. Het

management schat bij elke binnenkomende onderzoeker de groeipotentie. Hoe steiler de lijn van de verwachtingen, hoe steiler de lijn waarlangs het salaris groeit. De werknemer wordt op geregelde tijdstippen (na twee jaar, na vijf jaar...) beoordeeld aan de hand van de vroeger opgestelde 'verwachte ontwikkelingslijn'. De verwachtingen kunnen worden bijgesteld in zowel positieve als negatieve zin, hoewel dit laatste op termijn doorgaans tot ontslag leidt.

Uitstroom

De uitstroom gaat voor een groot deel naar gelijksoortige functies in andere bedrijven, maar ook naar totaal andersoortige functies. Het verloop onder pas afgestudeerden is groot. De gunstige arbeidsmarkt speelt daarin een rol, alsmede de grotere baanmobiliteit bij de jonge werknemers.

De onderzoeker

De geïnterviewde onderzoeker is ongeveer één jaar in dienst van DSM. De komende paar jaar zal hij waarschijnlijk technisch werk verrichten op het gebied van R&D. Hij is gepromoveerd scheikundige.

Instroom

De onderzoeker is van de universiteit direct doorgestroomd naar deze functie bij DSM. Hij kende het bedrijf van congressen en ontmoetingen met andere DSM-medewerkers. Van de mogelijkheden om binnen Nederland aan industriële research te doen, verdwijnen er volgens de onderzoeker steeds meer. Shell en Akzo bouwden hun centrale laboratoria af. DSM was een van de weinige die het centrale lab in stand hielden. Een centraal lab is aantrekkelijk, aldus de respondent, omdat er doorgaans meer afwisseling is in het werk dat men kan verrichten dan bij een decentraal lab. In het laatste geval is men met hetzelfde product bezig. Bij een centraal lab kan men daarentegen aan drie of vier producten per jaar werken en leer je bovendien meer mensen kennen, kijk je meer om je heen, heb je meer 'wisselende contacten' met andere wetenschappers.

De onderzoeker wilde van de universiteit weg. Hij had het daar weliswaar naar zijn zin, maar hij wilde een andere werkwijze ervaren. Hij verkiest in de breedte te gaan als tegenhanger van wat hij tijdens zijn studie en zijn promotieonderzoek deed. Dat 'brede' is hij bij DSM tegengekomen, zelfs meer dan hij had verwacht. Maar DSM is eveneens in beweging. Tot enkele jaren geleden werkte de onderzoeksafdeling zoals een universiteit. Medewerkers konden heel specialistisch bezig zijn. Dat lijkt nu voorbij.

De onderzoeker merkt om zich heen ook dat de concurrentie om afgestudeerde bèta-wetenschappers toeneemt. Volgens hem heeft dat te maken met het imago van de wetenschap ('niemand heeft nog zin een nerd te worden'), van de bèta-opleidingen ('die zijn niet sexy en er zitten bijna geen vrouwen op') en van de basischemie ('oud, tegenover de biotechnologie die sterk groeit'). Ook DSM heeft geen interessant imago.

Wanneer komt DSM in het nieuws? Bij die trein in België die omviel, toen ze Delft half onder de stroop hadden gezet en pas nog met een cyanidelek in Geleen. Kan je nagaan. Dat mobiele telefoontjes ook van DSM -materiaal gemaakt zijn weet niemand, maar dat spreekt mensen wel meer aan. DSM heeft nog altijd een vies, oud imago van een stel nerds in een laboratorium dat de mensheid vergiftigt en Greenpeace dat zich met hand en tand daartegen verzet.

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

De onderzoeker was expliciet op zoek naar een onderzoeksfunctie. Management trekt hem niet zo. Hij bevestigt dat het bij DSM mogelijk is om onderzoek en managementtaken te combineren, met enige kanttekeningen:

Zelfs als je expliciet de kennislijn ingaat is het maar de vraag of je bij een bedrijf als DSM vandaag de dag nog die ruimte krijgt. Want ik zie dat het onderzoek steeds meer tegen de business aanschurkt, dus je wordt ingedeeld bij projecten. Je wordt steeds meer afgerekend op het feit: kan je businessprojecten binnenhalen of niet.

De onderzoeker vindt het ronduit vervelend dat hij zelf geld moet binnenhalen voor projecten. Vroeger regelde de sectiechef de fondsen voor een tiental onderzoekers onder zich en was acquisitie voor een onderzoeker de eerste tien jaar niet aan de orde. Tegenwoordig is die structuur helemaal verdwenen. Toch is het bij DSM nog steeds makkelijker om op te starten dan in een ander bedrijf, waar een beginnend medewerker direct extern moet werven. De onderzoeker vindt acquisitie niet interessant. *‘Je doet de baan uiteindelijk voor het onderzoek, niet voor de acquisitie’*. Een groot nadeel is dat de acquisitie tot ‘norm’ wordt verheven. De resulterende cultuur is dat iedereen eerst aan zijn eigen hachje denkt. Dat vermindert de inzetbaarheid van de individuele onderzoekers voor een teamproject.

De onderzoeker hekelt het idee dat onderzoekers streven naar meer eigen verantwoordelijkheid en meer vrijheid. Alleen de ‘topdogs’ voelen zich daar prettig bij, stelt hij. Dat iemand niet goed is in financieel zelfmanagement, wil daarentegen nog niet zeggen dat hij een slechte onderzoeker is. De lat mag hoog worden gelegd, maar er moet evenwicht zijn tussen de eisen die worden gesteld, de begeleiding en de ruimte die je krijgt om er aan te voldoen. Bureaucratie is daarbij beperkend. De onderzoeker doet echter aan wat de personeelsmanager eerder noemde *‘zelfvrijheid creëren’*.

Arbeidsvoorwaarden waren destijds niet de eerste zorg van de onderzoeker, aan het werk komen wel. Het salaris is goed, maar DSM is star in zijn salarisstructuren; er valt niet te onderhandelen en er zijn weinig mogelijkheden om mensen aanvullend te belonen. In de toekomst zal hen dat opbreken in de concurrentiestrijd op de arbeidsmarkt. Op die manier worden de ‘toptechnuten’ uitgekocht. De onderzoeker vergelijkt verder:

Bij de universiteit zou ik op dit moment ongeveer hetzelfde kunnen verdienen. Als ik in de juridische hoek zou zitten zou ik ongeveer 50 procent meer kunnen verdienen, bijvoorbeeld als ik bij de patentenafdeling van DSM zou werken. Als ik zie wat managers verdienen in vergelijking met wat toponderzoekers verdienen, daar zit nog steeds een heel groot verschil dat volgens mij niet terecht is omdat het veel makkelijker is manager te zijn dan toponderzoeker. Onderzoek doe je uit een soort liefde, het belooft op een andere manier: je hebt veel lol in je werk.

Voltijds of in deeltijd werken, combineren van werk en gezin, daar heeft de onderzoeker nog niet echt bij stilgestaan, al zou dat in het geval van gezinsuitbreiding wel ter sprake komen. De vanzelfsprekendheid waarmee vroeger één van de partners zijn baan opgaf is nu volledig verdwenen, stelt hij. Het wordt nu van beiden verwacht dat er offers worden gebracht. Zelf vind hij het idee meer tijd te hebben voor zijn kinderen ook wel prettig. DSM is volgens de onderzoeker een menselijk bedrijf en dat is niet meer zo vanzelfsprekend. Menselijk is, zorgen voor je werknemers, ook in slechtere tijden. Ook bij reorganisaties probeert het bedrijf zich sterk te maken voor de werknemers.

DSM is een bedrijf in de overgang. Vroeger heerste er nog een echte ambtenarencultuur. De typische DSM-cultuur bestaat niet meer. Aan nieuwe mensen die DSM werft is volgens de onderzoeker wel te zien waar het bedrijf naartoe wil, namelijk naar breed en flexibel inzetbare onderzoekers, van een ‘hoger niveau dan wat tegenwoordig aan de universiteit werkt’.

Door alle veranderingen is de werksfeer op zijn afdeling enigszins vertroebeld. Er is een verschil tussen de ‘oude garde’ en de jonge generatie. De ‘oude garde’ heeft altijd gewerkt met het idee ‘ik blijf een leven lang bij DSM’, ziet nu het bedrijf ingrijpend van karakter veranderen en heeft daar erg veel moeite mee. De jongere mensen tot ongeveer 35 jaar daarentegen, gaan er van uit: als het me niet bevalt zoek ik wat anders.

Doorstroom

Bij de evaluatie van medewerkers wordt de volgende vraag gesteld: waar sta je, waar zou je moeten staan als je helemaal in een bepaalde rol bent gegroeid? Er wordt geïdentificeerd wat er ontbreekt en waaraan moet worden gewerkt. Daarnaast worden nog enkele specifieke doelen gesteld die men binnen een jaar moet halen, bijvoorbeeld op het gebied van projecten, cursussen of acquisitie. Twee keer per jaar volgt een tussenevaluatie en eventueel bijsturing. Op het einde van het jaar wordt men afgerekend. Heeft men zijn targets gehaald, dan volgt een discussie daarover, waarom wel of waarom niet, en worden nieuwe targets voor het komende jaar vastgelegd.

De onderzoeker vindt het moeilijk te voorspellen waar hij over een paar jaar zal zitten, mocht hij bij DSM blijven werken. Doorgroeien is moeilijker geworden in vergelijking met vroeger. De oorzaak daarvan is dat men de afgelopen jaren het overgrote deel van de middelmanagement uit het bedrijf heeft gesneden. Het wordt daardoor moeilijker om managementervaring op te bouwen.

Uitstroom

Vroeger kon je tot je zestigste bij research blijven. Dat is nu niet meer het geval. Een andere optie was door te stromen naar een managementpositie in de *business*-tak en daar een carrière te starten.

De onderzoeker verwacht niet dat hij zelf twintig jaar lang bij DSM zal blijven. Hij stelt ook dat hij niet de illusie heeft dat DSM hem dat perspectief zal bieden. Daar zit hij momenteel ook niet mee. Na een jaar dienst, voelt hij zich nog niet onlosmakelijk verbonden met het bedrijf.

Dat lijkt nu de fase te zijn waarin multinationals zitten. Ze vinden dat werknemers flexibel moeten zijn, en dat houdt ook in dat niemand zich 'veilig' kan rekenen. Maar het wil ook zeggen dat de werknemers berekenender worden. Dat is de cultuur die men opgebouwd heeft en de vruchten die men daarvan plukt. Kijk ik ben jong, ik heb mogelijkheden, diploma's... als ik hier vandaag weg ben heb ik morgen ergens anders een baan. Flexibiliteit roept bij mij geen angst op. Maar als ik veertig zou zijn, en ik ben hier gesettled, ik heb hier vrienden, ik ben voorzitter van de plaatselijke harmonie en de kinderen zitten hier op school...dan krijgt flexibiliteit een heel andere betekenis.

Het is volgens hem ook een misvatting dat men na het bedrijfsleven niet terug kan keren naar de universiteit. De universitaire werkgever kijkt niet alleen meer naar academische kwaliteiten, maar ook of een kandidaat geld kan binnen halen.

9.3.4 Shell Rijswijk

Shell is een multinational die in meer dan honderd landen actief is. Shell zoekt en ontgint olie- en gasbronnen. Dat is wat men aanduidt als de *upstream*-tak van het bedrijf. In de *downstream*-tak van het bedrijf wordt olie geraffineerd en omgezet in verschillende producten, bijvoorbeeld benzine, onderdelen van de motorkap en asfalt. Gas wordt door Shell bewerkt en gedistribueerd over de huishoudens. Verder doet Shell onderzoek naar alternatieve energiebronnen als bio- en zonne-energie. Wij spraken met twee personeelsmedewerkers.

De afdeling kende twee reorganisaties binnen een tijdsbestek van drie tot vier jaar. Vier jaar geleden is het sterk wetenschappelijk karakter van de organisatie afgebouwd. Men wilde naar een nieuwe situatie waarbij de mensen uit de pure research gingen samenwerken met de ingenieurs. Daarnaast werden er drie jaar geleden ook een aantal nieuwe personeelsconcepten geïntroduceerd, zoals het concept van zelfsturende teams. Er is wel een aantal managementrollen overgebleven maar die hebben een heel andere klank en kleur dan de oude. De tweede

reorganisatie betrof het samengaan van de researchlaboratoria in Amerika en Rijswijk, en is anderhalf tot twee jaar geleden doorgevoerd.

Instroom

Voor de kern van het exploratie en productiebedrijf zoekt Shell voornamelijk technische mensen met belangstelling voor exacte wetenschappen. Een beperkt aantal van hen zal later doorgroeien naar managementposities. Gepromoveerd zijn is geen vereiste.

Shell ondervindt verhoogde concurrentie op de arbeidsmarkt bij het werven en houden van mensen. De zoekstrategie is aangepast. Er zijn managers aangetrokken die een bepaald aantal mensen moeten binnenhalen en die op dit target worden afgerekend.

Shell was altijd een bedrijf dat zichtbaar was op de Nederlandse arbeidsmarkt. Er komen dus altijd wel spontane aanmeldingen. Advertenties worden zelden geplaatst, tenzij voor een héél specifieke vacature, omdat die methode weinig selectief is. Daarnaast onderhoudt Shell netwerken en contacten met de universiteiten, door bijvoorbeeld het geven van presentaties aan technische faculteiten. Zo krijgt men een beeld van wie in potentie de goede studenten en werknemers zijn. Shell rekruteert overigens wereldwijd.

De gemiddelde academicus die bij Shell binnenkomt is tijdens de eerste drie tot vier jaar ongeveer een kwart tot een derde van zijn tijd met training bezig. Shell beschikt over een groot trainingscentrum waar een aantal modules van basistraining worden gegeven en waar de beginnende werknemers geïntroduceerd worden in de algemene kennis van het exploratie- en productiebedrijf. Na een maand krijgt de cursist andere modules die meer specifiek ingaan op de vakinhoudelijke kennis die nodig is. De beginneling wordt zo snel mogelijk op een echte baan gezet, maar in de praktijk zal hij ongeveer één à twee jaar meelopen met een meer ervaren werknemer. Men probeert de instromers zoveel mogelijk te begeleiden met behulp van een mentorsysteem.

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Belangrijk is volgens Shell, dat medewerkers het naar hun zin hebben. Er kan veel, er mag veel, er is een leuke sfeer, je kan jezelf ontplooien, training volgen. Het salaris is aantrekkelijk, maar niet uniek in die sector van de markt. Verder zijn belangrijk: een goed contact met naaste collega's, een goede werksfeer, goede wetenschappelijke en technische faciliteiten en waardering voor capaciteiten en prestaties.

Shell is aantrekkelijk omdat het groot is. Dat vertaalt zich in een internationaal karakter en internationale werkomgeving. Door haar grootte en succes is het ook een organisatie met veel mogelijkheden. De middelen die Shell kan aanwenden voor research en andere activiteiten zijn van een andere orde dan die aan de universiteit. Er zijn onderzoekers wie het niet uitmaakt hoeveel zij zelf verdienen, maar die in eerste plaats kijken naar de hoogte van de budgetten voor research.

Shell maakt een product dat niet overal even goed ontvangen wordt. Vaak staat het bedrijf ter discussie, maar tegelijk is dat product van levensbelang voor de wereldeconomie. Ook het product trekt mensen evenals de technologische oriëntering van het werk.

Het startsalaris van een wetenschappelijk medewerker zit in de orde van 70.000 gulden per jaar. Binnen de tien jaar verdubbelt dit evenwel tot minimaal het niveau van een hoogleraar (150.000-160.000 gulden per jaar).

Bij de werving probeert men zoveel mogelijk diversiteit te realiseren, in nationaliteiten en in sekse. Er komen steeds meer vrouwen (twaalf procent van het personeelsbestand is vrouw). Overigens is de mannenconcentratie in de exacte wetenschappen een typisch Europees verschijnsel. Met name in Azië kiezen meer vrouwen dan mannen voor de bètawetenschappen. Shell probeert aantrekkelijk te zijn voor vrouwen. Concreet beleid is er

echter niet op dit vlak. Tijdens de leeftijdsfase waarin de meeste instromers zich doorgaans bevinden zijn voorzieningen voor het combineren van werk en gezin nog geen prioriteit. Dat wordt pas belangrijk in een latere fase. Parttime werken kan. Bij ouders is er vaak de vraag naar ouderschapsverlof. Personeelsbeleid op dit gebied speelt met name wanneer men vrouwen bij Shell wil houden. Dan wordt ook duidelijk dat het bedrijf het soms nog moeilijk heeft om op dit soort situaties te reageren.

Daartegenover zijn werknemers steeds minder bereid om voor hun baan eindeloze concessies te doen. Het 'huisje-boompje-beestje' wordt belangrijker. Dus kan de werkgever niet meer met dezelfde ouderwetse arbeidsvoorwaarden volstaan om ze te houden. Zo is er de mogelijkheid van thuiswerken, waarvan meer en meer gebruik wordt gemaakt.

Ikzelf woon in noorden van Nederland, ik laat mijn gezin daar achter gedurende de week en in het weekend ben ik daar. Mensen zitten steeds vaker in dit soort situaties en willen thuiswerken. Op vrijdag breng ik de kinderen naar school.

Steeds vaker is er vraag naar MBA-opleidingen. Veel medewerkers willen een mastertitel. Ook *sabbaticals* zijn erg gewild. Daarvoor heeft Shell 'Better world', een voorziening waarmee de medewerker een maand of drie uit de sleur van zijn baan weg kan om in een ander land mee te draaien in projecten als: bevers spotten in Zuid Amerika, schilpadden tellen, kruiden plukken in Kenia.

Doorstroom

De medewerkers worden geëvalueerd in een algemene jaarlijkse beoordeling. Daarnaast is er continue communicatie tussen de medewerkers en de seniors in de organisatie, zodat de uitslag van een beoordeling niet als een verrassing komt. Er wordt veel feedback gegeven. Het gaat er om dat leiders verantwoordelijkheid nemen en op de hoogte zijn van het functioneren van de mensen die ze aansturen. Shell's salarieringsstelsel kent een deel jaarlijkse verhoging en daarnaast een gedeelte dat verband houdt met waardering van het bedrijf voor de prestaties van de medewerker van zijn of haar ontwikkeling.

Van oudsher kent Shell een systeem van *job-rotatie*. Dat geldt niet zozeer voor de arbeiders die in de raffinaderij jarenlang in dezelfde ploegen werken, maar wel voor hoger opgeleiden binnen het bedrijf. Voor hen bestaat een rotatieschema, inhoudende elke drie tot vier jaar een andere positie. Vroeger werd dit geregeld door de personeelsmanager, maar nu moet de medewerker daar zelf zijn koers in bepalen. De medewerker krijgt hooguit feedback over welke paden wel of niet open liggen. Als men vast blijft plakken aan een bepaalde baan, zijn de kansen op verdere ontwikkeling niet volledig vergooid, maar worden wel kleiner. Buitenlandervaring is niet verplicht, maar telt mee bij het selecteren voor een seniorpositie. Het komt niet vaak voor dat mensen in dezelfde baan blijven zitten. Shell moedigt dat ook niet aan.

Uitstroom

Shell had vroeger de naam zijn medewerkers een baan voor het leven te bieden. Op een gegeven moment is men van dat beleid afgestapt. Een begrip als 'Shell zorgt voor u van de wieg tot het graf' is door elkaar geschud. Aan de andere kant merkt men dat mensen er nog steeds redelijk lang blijven werken. De natuurlijke uitstroom is nog steeds niet groot. Maar het is allemaal minder vanzelfsprekend. In het verleden is er binnen het bedrijf veel discussie geweest over *employability*:

Ik denk dat Shell uiteindelijk het beste af is met mensen die nog alternatieven hebben op de arbeidsmarkt. Het is voortdurend een evenwicht vinden tussen de ramen open zetten, en de ramen toch niet zover openzetten dat iedereen er uit waait.

9.4 Verenigde Staten

9.4.1 Rensselaer Polytechnic

Rensselaer Polytechnic (RPI) is de oudste technische universiteit in de Engelstalige wereld en bestaat inmiddels bijna 200 jaar. Het is een, wat men in de VS noemt *research university* die zich vooral profileert in het toegepaste technische en technologische onderzoek. Afgestudeerden van RPI waren onder meer betrokken bij de ontwikkeling van het Apollo ruimtevaartprogramma en bij de uitvinding van zaken als e-mail, bakpoeder, TV en de microprocessor. RPI heeft van oudsher veel contacten met het bedrijfsleven.

De universiteit heeft een sterk marktgerichte oriëntatie. De kern van het onderzoek richt zich op de terreinen micro-elektronica, *advanced materials* en nanotechnologie en modelleren en simuleren van complexe systemen. Nieuwe onderzoeksspeerpunten zijn: informatietechnologie en biotechnologie.

RPI biedt meer dan 110 *graduate* en *undergraduate* programma's aan. Er zijn ongeveer 4520 *undergraduate* en 1839 *graduate* (residentiële) studenten, afkomstig uit de gehele VS en 83 andere landen. Daarnaast participeren nog eens 2800 studenten in zogenoemde *distance programs*. Het jaarlijks beschikbare onderzoeksbudget bedraagt ongeveer 40 miljoen dollar. Er zijn twee afzonderlijke geldstromen, één voor onderwijs en één voor onderzoek. De onderwijsfinanciering is voor een groot deel gebaseerd op college- en inschrijvingsgelden van studenten (*tuition*) en charitatieve bijdragen. Staatsuniversiteiten ontvangen bovendien voor een deel bijdragen van de desbetreffende staat. Dat geldt niet voor het private RPI. De onderzoeksfinanciering van RPI komt voor een groot deel van de *National Science Foundation* en van het Amerikaanse Ministerie van Defensie. De universiteit beschikt tevens over een eigen technologiepark.

Bij RPI is een drietal wetenschappers geïnterviewd, namelijk een gevestigd hoogleraar in de natuurkunde, een jonge vrouwelijk hoogleraar in de sterrenkunde en een jonge gepromoveerde *assistant (clinical) professor* in de informatiewetenschappen.

Instroom

Kernpunt van de rekruteringsstrategie is de instelling van zogenoemde aan elkaar gerelateerde *constellation chairs*, dat wil zeggen leerstoelen die bezet worden door sterprofessoren met daarom heen een groep van veelbelovende met elkaar samenwerkende wetenschappers:

Within each focal area, assemble a critical mass of people who create 'constellations' of world-class faculty, staff, and students. A typical constellation will include a senior faculty member and two junior faculty in key areas needed to energise the focal area at Rensselaer. We anticipate a total of six constellations (likely three in each research arena), all or most of whom will be new hires (The Rensselaer Plan 2000).

Meer dan in het verleden echter heeft RPI moeite met het aantrekken van gekwalificeerde wetenschappers. De zittende *senior faculty* staf is tamelijk vergrijsd. De competitie tussen de universiteiten om de toppers: bekende of hooggekwalificeerde wetenschappers, is stevig. Dat geldt in aanzienlijk mindere mate voor de lagere academische banen. De kosten van rekrutering zijn in de afgelopen decennia fors gestegen. Als verklaring stelt men dat we momenteel leven in een *market-driven economy*, waarin de aantrekkelijkheid van het bedrijfsleven ten opzichte van de universiteiten als werkgever sterk is toegenomen. Ook zijn er in vergelijking met vroeger veel meer afgestudeerden die een eigen bedrijfje starten.

Arbeidsvoorwaarden

RPI wil haar medewerkers graag opwindende kansen en een goed salaris bieden. De hoogte van salarissen is voor de topposities zonder meer belangrijk en het onderzoek moet tot faam

kunnen leiden. Uitzonderingen daargelaten, ontbreken vaste salarisschalen in de VS. Toppers brengen soms enkele miljoenen dollars voor onderzoek in. Zo nodig *matcht* RPI eventuele onderzoekssubsidies. Niet ongebruikelijk bij RPI is ook dat een professor slechts een salaris voor negen maanden ontvangt. Het ontbrekende gedeelte wordt de persoon zelf geacht binnen te halen in de vorm van onderzoekssubsidies.

Overigens is het werken bij de universiteit niet alleen een kwestie van geld. Idealisme ten aanzien van het verder brengen van onderzoek en wetenschap speelt ook nog steeds een belangrijke rol. Maar opwindende carrières in dit verband zijn ook heel goed in industriële onderzoeksinstituten te maken.

Doorstroom

Het doorlopen van een *tenure track* is noodzakelijk om uiteindelijk een vaste academische aanstelling te verwerven. De *track*, startend met een benoeming tot *assistant professor* en eindigend met de benoeming tot *associate of full professor* kost een aantal jaren. Daarbij komt dat in de afgelopen jaren de *track* verlengd is met de creatie van postdocs. Het fenomeen van de tijdelijke postdoc is destijds in het leven geroepen om iets te kunnen doen aan het toenmalige tekort aan academische banen. Inmiddels is het vervullen van één of meer postdoc posities in de VS voorwaarde voor toelating tot de *tenure track*. Gemiddeld genomen bereikt men de *tenure* rondom het veertigste levensjaar. Tot dat moment is er veel onzekerheid en bestaan er behoorlijke uitvalkansen. Dat maakt een academische loopbaan minder aantrekkelijk. Mensen die voor het bedrijfsleven kiezen, zijn in de huidige tijd op die leeftijd aanzienlijk beter af. Je hoeft dan bovendien niet te zijn gepromoveerd.

De *tenure track* vindt men bovendien hoogst vrouwonvriendelijk en verklaart mede het geringe aantal vrouwen dat werkzaam in dit veld. Het systeem maakt vooral de *pre-tenure* periode zwaar, waardoor jonge vrouwen nauwelijks ruimte hebben voor het krijgen van kinderen. Als bijkomend nadeel van het *tenure*-systeem noemt men het gegeven dat veel wetenschappers bij het eenmaal bereiken van de vaste aanstelling hun heilig vuur verliezen en op hun lauweren gaan rusten. Meeliften met publicaties van anderen is dan niet ongebruikelijk. Door het *tenure*-systeem zijn wetenschappers jaar in jaar uit met hetzelfde onderwerp bezig en er is in tegenstelling tot in het bedrijfsleven weinig afwisseling in het werk.

Een echte oplossing van dit probleem ziet men niet. Afschaffen van ‘verplichte’ postdocervaring ligt voor de hand, maar is gezien het grote wetenschappelijke belang van het postdoc-onderzoek in de VS niet bespreekbaar (vgl. *National Academy of Sciences* e.a. 2000).

Uitstroom

Uitval komt op verschillende momenten in het loopbaantraject voor, met pieken tijdens de promotiestudie, het bekleden van het postdocschap en bij de *tenure* beoordeling. *Tenure* beoordelingscommissies geven vaak vooraf indirecte signalen dat iemand geen vaste aanstelling krijgt. Deze persoon kan dan vervolgens de eer aan zichzelf houden.

De positie van vrouwen wijkt bij toetreding, verblijf en uitval in ongunstige zin af van die van mannen. Op zichzelf is de toegang geen knelpunt in de VS. Er wordt veel gedaan aan het vrouw vriendelijker maken van de universiteiten. Het fundamentele probleem is echter dat er in de bèta hoek te weinig studerende vrouwen zijn en dat er nog minder doorstromen naar een *graduate study*. Banen in de advocatuur of het bedrijfsleven zijn voor hen niet zelden aantrekkelijker. Ten aanzien van de beschikbare gekwalificeerde vrouwen is er een stevige concurrentie tussen vergelijkbare universiteiten. De eerste keuze is dan bijvoorbeeld vaak niet RPI, maar MIT, hoewel bij RPI de situatie geleidelijk verbetert op het niveau van de junior staf. In de senior staf zijn vrouwen nog steeds aanzienlijk ondervertegenwoordigd.

De onderzoeker

De geïnterviewde jongere 32-jarige gepromoveerde informatiewetenschapper bekleedt de post van *clinical professor*. Dit is een alleen bij RPI bestaande positie. Het betreft een tijdelijke aanstelling en is vermoedelijk het best te vergelijken met een postdocschap. De man geeft onderwijs en doet tevens onderzoek. Eerder heeft hij als consultant elders gewerkt, maar vond dat werk te hectisch. Hij voelt zich bij RPI op zijn plaats. De missie van RPI spreekt hem aan en de reputatie van de universiteit is zonder meer uitstekend.

Aantrekkelijk in zijn werk vindt hij in de eerste plaats de ruime mate van vrijheid. Hij kan thuis werken indien dat noodzakelijk is en bovendien kan hij desgewenst vroeger weg gaan om bijvoorbeeld te gaan sporten. Het doen van onderzoek spreekt hem bijzonder aan. Publiceren vindt hij aanzienlijk minder interessant vanwege de geringe *pay back*. Het is voor hem zeker geen doel in zichzelf. De rechtstreekse samenwerking met RPI-collega's is beperkt. Over zijn onderzoek heeft hij meer contact met wetenschappers op andere universiteiten in de VS. Interne begeleiding door een mentor is er niet en dat ervaart hij als een gemis. Hij zou graag een mentor met een grote wetenschappelijke naam hebben. Dat vergemakkelijkt het publiceren. Hij is tevreden over de salariering.

Hij wil straks alles op alles zetten voor het behalen van de *tenure*. Ook een eventueel tijdelijk verblijf aan een buitenlandse universiteit moet daarvoor wijken.

9.4.2 Princeton University

Bij Princeton zijn twee prestigieuze departementen bezocht, te weten het *Physics Department* en het *Mathematics Department*. De bezochte departementen beschikken over belangrijke *graduate schools*, waarin jonge wetenschappers worden begeleid naar een Ph.D. Aan beide departementen waren en zijn belangrijke wetenschappers verbonden. Er is een nauwe relatie met het eveneens in Princeton gevestigde *Institute of Advanced Studies* waar in het verleden onder meer Albert Einstein werkzaam was. Het prestige van beide departementen staat garant voor een magneetwerking op jonge wetenschappers uit de gehele wereld. Binnen de VS is er vooral competitie met Caltech, MIT, Harvard. Ook Princeton is een *research university*, maar het accent ligt er, in tegenstelling tot RPI, op fundamenteel onderzoek.

Princeton behoort tot de zogenaamde *Ivy League*, een kleine groep van Amerikaanse elite-universiteiten (o.a. Dartmouth, Brown, Harvard, Cornell, Yale). Er studeren ongeveer 4000 *undergraduate* en 1500 *graduate* studenten. Evenals RPI, is Princeton een private onderzoeksuniversiteit. Voor de financiering van de reguliere activiteiten beschikt de universiteit over een belegd vermogen van circa acht miljard dollar. Andere inkomsten komen uit de zeer hoge *tuition*-gelden. De inkomsten voor onderzoek betreffen voor het merendeel meerjarige subsidies van de *National Science Foundation* en het Amerikaanse Ministerie van Defensie. De universiteit betaalt vijftig procent van de salarissen van *assistant professors*. De overige vijftig procent is afkomstig uit onderzoekssubsidies. Op die manier kunnen er meer wetenschappers worden aangesteld.

Bij natuurkunde zijn twee wetenschappers van Nederlandse afkomst geïnterviewd, namelijk een *full professor* en een *graduate student*. Bij wiskunde is gesproken met een jonge vrouwelijke hoogleraar.

Het *Department of Physics* biedt een Ph.D.-programma aan dat sterk op onderzoek is gericht, gespecialiseerd in zowel theoretische als experimentele fysica. Bij het *Physics Department* ligt het accent op (fundamenteel) onderzoek. Niettemin streeft men naar een goed evenwicht met het onderwijs. Rechtstreekse banden met het bedrijfsleven ontbreken.

De organisatie is plat. Er is geen vaste directeur, wel eens per vier jaar een nieuwe departementsvoorzitter. Er zijn diverse uit de staf samengestelde commissies die zich bezig houden met de voorbereiding van het onderzoek en onderwijs. Een van de bijkomende

doelstellingen van de instelling van commissies is de bevordering van de onderlinge betrokkenheid en communicatie. Dit is belangrijk omdat het onderzoek veelal op individuele basis wordt uitgevoerd. Er zijn in dit verband tevens faculteitsbijeekomsten en gezamenlijke lunches. De geïnterviewde hoogleraar is professor in de theoretische hoogenergie. De aio promoveert bij deze hoogleraar en verricht zijn promotiestudie beurtelings in Princeton en Amsterdam (UvA).

Het *Department of Mathematics* biedt *graduate courses* op verschillende niveaus aan. Deze zijn alle gericht op onderzoek. De staf bestaat momenteel uit 24 hoogleraren. Voor zover valt na te gaan, zitten er drie vrouwen in de wetenschappelijke staf. Er is een geïnstitutionaliseerde samenwerking met het *Department of Physics*. Het interessante van de geïnterviewde vrouwelijke hoogleraar wiskunde is dat zij niet alleen academische ervaring heeft, maar ook een aantal jaren werkte voor een groot industrieel Amerikaans laboratorium. Haar blik op de werkcultuur aan Princeton is daardoor genuanceerd. In haar eigen succesvolle onderzoeksgroep probeert zij meer accent te leggen op samenwerking en minder op competitie en prestatie.

Instream

Het *Department of Physics* heeft in het algemeen geen moeite om aan goede ‘graduate’ studenten en bekwame medewerkers te komen. Dit is vooral te danken aan Princeton’s goede reputatie. Jaarlijks zijn er voor het vak in de gehele VS zo’n 150-200 verzoeken tot toelating. Om de twintig besten uit deze groep wordt stevig geknokt door de vijf topplaatsen voor natuurkunde in de VS, namelijk Princeton, Harvard, Stanford, Caltech en MIT. Als deze twintig zijn verdeeld, ontstaat een zelfde competitie ten aanzien van de volgende groep van circa vijftig personen, enzovoorts. Uiteindelijk vindt driekwart een plaats. Men is van mening dat de gezondheid van het vakgebied wordt bepaald door het binnen halen van de beste studenten.

De respondenten zijn van mening dat de universiteiten de concurrentieslag om personeel met het bedrijfsleven goed aankunnen. De concurrentieslag in de VS vindt tussen de universiteiten plaats aan het begin van de onderzoekskeuze.

Op het *Department of Mathematics* vertoont de instroom van studenten al sinds jaren een dalende tendens. Onder vrouwelijke studenten is de daling groter dan onder mannelijke. Dit werkt door in de werving van *graduate* studenten, postdocs en overige staf.

Beide departementen rekruteren via sollicitatiebrieven, wervingsadvertenties en aanbevelingsbrieven en werven in het buitenland. Momenteel is ongeveer helft van de *graduates* uit het buitenland afkomstig. Een paar jaar geleden waren dat er nog meer. De ervaring is dat als er maar voldoende Amerikanen in de groep van *graduates* zitten, de aantrekkingskracht ervan voor Amerikanen toeneemt.

Arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.

De mensen die uiteindelijk binnen komen, zien het werken bij Princeton als een persoonlijk doel. Zij zijn erg gemotiveerd. Het economisch motief staat zelden voorop. Alles wordt opzij gezet voor de wetenschap. De onderlinge competitie is hard en de uiteindelijke beloning in waardering en erkenning van je collega’s groot.

Vrouwen blijken in die cultuur niet vanzelfsprekend goed te gedijen. Van de *undergraduates* bij *Physics* is nog ongeveer eenderde vrouw en dat is op zich niet slecht voor een vak als natuurkunde. Bij de *graduate* studenten is de verhouding verschoven tot één op de zes en in het onderzoek één op de tien. Er is slechts één vrouwelijke hoogleraar in de ‘senior faculty’ staf.

De respondenten zijn van mening dat vrouwen in de regel gevoeliger zijn voor *peer pressure* dan mannen. De stimuleringsmaatregelen voor vrouwen en minderheden hebben on-

voldoende effect. Waarschijnlijk geeft bij vrouwen, de combinatie van concurrentieslag en minderheidspositie de doorslag. Vrouwen voelen zich al snel in het nauw gedreven bij de zware ‘mannelijke’ competitie. Volgens de geïnterviewde vrouwelijke hoogleraar, is de achterstand van vrouwen in de wetenschap voor een deel te wijten aan een sluipende discriminatie⁸⁹, eerder dan aan een tekort aan publicaties. Mannen krijgen bijvoorbeeld meer aandacht van mannelijke docenten en roeren zich ook meer dan vrouwen. Het *tenure*-systeem werkt ook in het nadeel van vrouwen. De *tenure*-klok zou voor hen best wat langzamer mogen tikken. Dan kunnen vrouwen volgens R. op een normale manier kinderen krijgen. Overigens acht zij de problematiek voor andere minderheidsgroepen veel groter dan voor vrouwen.

De respondenten zijn daarnaast van oordeel dat het *tenure*-systeem in algemene zin kan leiden tot gearriveerde wetenschappers. Daar staat echter tegenover dat het ook fungeert als arbeidsrechtelijke bescherming voor oudere wetenschappers. Bovendien levert het een positieve bijdrage aan de academische vrijheid. Ook moet worden erkend dat niet alle gepromoveerden een baan in de wetenschap moeten krijgen. Uiteindelijk is er maar een kleine getalenteerde minderheid nodig.

Doorstroom

Als men is gepromoveerd, is het de bedoeling dat men gedurende nog eens vier tot vijf jaar twee postdocschappen vervult. Daarna verdwijnt een aanzienlijk deel van de onderzoekers naar het bedrijfsleven. De blijvers, ongeveer eenderde van het totaal, treden vervolgens toe tot de *junior faculty*. Diegenen die erin slagen een vaste aanstelling te verwerven, hebben daar minimaal elf jaar voor nodig. Aan het eind van de *tenure track* valt voor velen alsnog het doek. Men moet tijdens de *tenure track* met onzekerheid kunnen leven. Daarnaast is het noodzakelijk ook op andere universiteiten ervaring op te doen. Dat geldt onverkort indien je een vaste aanstelling hebt. Je moet dan blijven presteren. Interessant in dit verband is dat de vermelding van auteursnamen bij groepspublicaties altijd in alfabetische volgorde geschiedt. *Freerider*-schap is uitgesloten.

Tot voor kort was er in de wiskunde een tekort aan wetenschappelijke posities beschikbaar. Op dit moment zijn vraag en aanbod beter met elkaar in evenwicht. Met veel geld topwetenschappers binnen halen komt bij het armere wiskundedepartement minder voor dan bij natuurkunde. Wel wordt, in tegenstelling tot bij natuurkunde, vaker een vaste positie aan de wetenschappelijke staf aangeboden aan mensen die men graag wil hebben.

Uitstroom

De uitval is het grootst vlak na het behalen van de doctorstitel en op het moment dat men circa een half jaar postdoc is. De oorzaken van de uitval zijn tweërlei, te weten aan de ene kant de aantrekkingskracht van andere aanbiedingen en anderzijds de hoge berg waartegen men opziet.

De wiskunde-hoogleraar is, mede gezien haar persoonlijke ervaring op dat vlak, positief over de betekenis van buitenuniversitair onderzoek. Immers, ook de onderzoekers in industriële laboratoria hebben veel vrijheid. Je hebt er bovendien, door het ontbreken van onderwijsverplichtingen, veel meer reële onderzoekstijd. Het werkterrein dat je bestrijkt is in de regel breder dan binnen universiteiten. De laatste hebben een hang naar steeds verdergaande specialisatie. Publiceren in teamverband zonder onderlinge competitie is in buitenuniversitaire onderzoeksinstituten normaal. De pikorde is er minder ontwikkeld. Samenwerking is veelal horizontaal in plaats van verticaal. Per saldo is het werkklimaat er vriendelijker en minder competitief dan bij de universiteiten. Het enige grote nadeel van bedrijfslaboratoria is dat de werkzekerheid er aanzienlijk minder is dan bij de universiteit.

⁸⁹ Overigens liet Princeton tot medio jaren zestig alleen mannelijke studenten toe.

De onderzoeker

De aio ervaart het werkklimaat op Princeton als vele malen stimulerender dan in Amsterdam. Alleen al het leven op de campus werkt stimulerend. Het is een intellectuele omgeving. Hier bestaat geen ambtenarencultuur zoals in Amsterdam. Daar komen bestuurlijke zaken veelal vóór de wetenschap. In Nederland is het klimaat te beschermd en worden jongeren niet opgevoed met het idee dat zij zelf verantwoordelijk zijn.

De communicatie is beter op Princeton, alleen al vanwege de natuurlijke rol daarin van de campus. De wederzijdse openheid is groot. In Nederland besluit men formeel tot communicatie en dan wordt het vervolgens niets. In de VS zijn de salarissen goed, maar de selectie is zwaar. Het laatste creëert een sfeer van exclusiviteit als je eenmaal bent uitgekozen. Vooral de buitenlanders ervaren toelating als een privilege. Er wordt ook in de avonden doorgewerkt. De helft van de professoren is dan zeker nog aanwezig. De motivatie is blijvend, ook als je een vaste positie hebt verworven. Beloning schuilt voornamelijk in erkenning door je *peers*.

9.5 Groot-Brittannië

9.5.1 *Institute of Employment Studies*

Het Institute of Employment Studies (IES), opgericht in 1969, is geen universitaire instelling, maar een instituut voor contractonderzoek. Het is gevestigd op de campus van de universiteit van Sussex. Het instituut is gespecialiseerd in beleidsonderzoek op het vlak van arbeidsmarkt en werkgelegenheid. Het voert onderzoek uit binnen de volgende vier programmalijnen: *'developing tomorrow's workforce, human resources and corporate performance, labour market change, unemployment and labour market disadvantage'*. Vrijwel alle leden van de wetenschappelijke staf hebben een opleiding in de sociale wetenschappen op minimaal mastersniveau. Naast onderzoek, doet het IES ook aan *research based consultancy*.

Grote klanten zijn de Britse ministeries van Binnenlandse Zaken (*Cabinet Office*), Onderwijs, Werkgelegenheid en Arbeid, de *Health and Safety Executive* (HSE) en de *Post Office*. Ongeveer tien procent van de omzet bestaat uit werkzaamheden voor de EU. Bij het uitvoeren van de projecten staat de klant centraal. Deadlines moeten worden gehaald. In dat verband is er een tijdschrijf-systeem. De gemiddelde projectduur is iets minder dan één jaar. In de regel voeren teams, bestaande uit een groep van minimaal twee en maximaal acht personen, de projecten uit. De teams staan onder leiding van een tijdelijk projectleider en worden samengesteld op basis van de voor een specifiek project vereiste vaardigheden. De onderzoekers werken aan meerdere projecten tegelijkertijd.

De totale omzet bedraagt circa drie miljoen Britse ponden per jaar afkomstig van opdrachtgevers in de private en de overheidssector, *research councils* en stichtingen in Groot-Brittannië en elders.

Bij het IES werken momenteel circa zestig medewerkers, waarvan de helft de onderzoeksstaf vormt. Ongeveer zeventig procent van de staf bestaat uit vrouwen. Enkele decennia geleden was de man/vrouwverhouding precies omgekeerd. De verklaring voor deze verhouding ligt voor een deel in het gegeven dat de salarissen in vergelijking met het bedrijfsleven aan de lage kant liggen. Anderzijds betaalt het IES iets beter dan de universiteiten.

Instroom

In het algemeen vormt de werving van jonge onderzoekers geen probleem. In het jaar 2000 heeft het instituut vier junior onderzoekers aangenomen. Meer moeilijkheden ondervindt men bij het werven van seniors (daaraan is een tekort) en economen. Dat laatste komt

voornamelijk door de trekkracht van het nabije Londen. Daar is veel vraag naar deze in Groot-Brittannië relatief kleine discipline. De moeilijkheid bij het werven van seniors wijt men aan de met de regio Londen vergelijkbare hoge kosten van levensonderhoud in Brighton en omgeving, het ontbreken van voldoende werkgelegenheid in industrie en dienstverlening in de regio voor eventueel werkende partners en de mate van selectiviteit die het instituut zelf bij de werving aan de dag legt. Er werken momenteel geen buitenlanders bij het instituut.

Doorstroom

De organisatiestructuur van het instituut is vrij plat. Naast de directeur en vijf onderdirecteuren, kent men de rangen van junior-onderzoeker, senior-onderzoeker en hoofd-onderzoeker. Het bereiken van de rang van senior kost ongeveer zes jaar. De top van het instituut bestaat uit mannen. De onderzoekers zijn vrijwel allemaal vrouw. De gemiddelde leeftijd van de juniorstaf is 28 jaar. Binnenkomende juniors krijgen altijd eerst een jaarcontract. Als zij goed functioneren krijgen zij daarna een vaste aanstelling. Men streeft naar een vaste kern van seniors met daarom heen een schil van los-vaste mensen.

Er zijn jaarlijkse functioneringsgesprekken, waarin ook aandacht wordt besteed aan het carrière potentieel van de desbetreffende onderzoeker.

Arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden

De meeste onderzoekers werken fulltime, de administratieve staf daarentegen parttime. De wekelijkse arbeidsduur is 35 uur. Het instituut heeft onlangs een certificaat gekregen van een onafhankelijke Britse accrediteringsorganisatie voor zijn personeelsbeleid (*Investors in People/IIP*).

Beleid van het instituut is de medewerkers een ruime mate van eigen verantwoordelijkheid en vrijheid te geven. In voorkomende gevallen kan men thuis werken. Er zijn voorzieningen voor zwangerschapsverlof, onbetaald verlof en dergelijke. Ook beschikt het instituut over een goede pensioenregeling. Opleidingsactiviteiten blijven beperkt tot trainingsvaardigheden die de onderzoekers direct kunnen benutten bij de uitvoering van het werk (bijvoorbeeld SPSS). De leiding hecht veel betekenis aan het werken in teams. Dit bevordert de snelheid van het uitvoeren van projecten, maakt het mogelijk dat mensen kennis delen en voorkomt dat mensen te lange tijd met hetzelfde thema bezig zijn.

Uitstroom

De gemiddelde verblijfsduur van onderzoekers bij het instituut is zes tot zeven jaar. De belangrijkste vertrekredenen zijn het zich uiteindelijk niet prettig voelen in de specifieke aard van onderzoekswerk en daarnaast de aard van de organisatie.

De onderzoekers

De onderzoekers geven vrijwel unaniem aan het werken in teamverband te waarderen en veruit te prefereren boven het meer individuele universitaire onderzoek. Vrijwel alle onderzoekers waarmee is gesproken, geven bovendien aan een uitgesproken voorkeur te hebben voor toegepast onderzoek. Dat heeft betekenis voor de praktijk. Men beschouwt het onderzoek van het IES als *'the best of two worlds'*. Het is tegelijkertijd zowel inhoudelijk interessant, als praktisch toepasbaar. Slechts één van de vier onderzoekers heeft de ambitie nog eens over te stappen naar een universitaire werkring.

De onderzoekers vinden de aard van het werk belangrijker dan de hoogte van de salarissen. Desgevraagd noemen zij als de meest aantrekkelijke aspecten van het werken bij het IES: het leren van nieuwe dingen, het verwerven van vaardigheden, vrijheid, autonomie, het kunnen rekenen op collegae in drukke tijden, de onderlinge groepsbetrokkenheid, de keuzevrijheid bij het uitvoeren van projecten. Als minder aantrekkelijk aspect van het werk

noemt men het voor de buitenwereld abstracte karakter ervan. Het is moeilijk aan buitenstaanders uit te leggen wat men precies doet.

Eén van de onderzoekers typeert op de volgende kernachtige wijze de werksfeer in het instituut: 'friendly, informal and approachable'.

Publiceren in artikelvorm geschiedt vrijwel alleen in de eigen vaktijdschriften en niet in *refereed journals*. Wetenschappelijke ambities heeft men daarbij niet.

Uitzonderingen daargelaten zijn de onderzoekers tamelijk negatief over de academische werkcultuur. Men geeft aan dat het werken bij de universiteit te veel lijkt op het ronddraaien in vicieuze cirkels. Men beschouwt het niet als de echte wereld. Juist van toegepast onderzoek krijg je, zo stelt een onderzoeker, een kick. Dat neemt niet weg dat sommigen gepromoveerd zijn of ook promotieplannen hebben.

Desgevraagd ziet het merendeel van de ondervraagde onderzoekers een loopbaan met uiteindelijk promotie tot senior- of hoofdonderzoeker binnen het instituut voor zich. Sommigen hebben eerst in de profitsector gewerkt en verlangen daar niet naar terug, ondanks de wetenschap dat leeftijdsgenoten die daar werken aanzienlijk meer salaris verdienen. Ook doorgroei naar een universitaire loopbaan ziet men niet of niet erg uitgesproken voor zich. Daarvoor moet je beschikken over een *burning desire*. Eventueel uitvoeren van contractonderzoek binnen een universiteit ziet men, vanwege de geringere werkzekerheid, al helemaal niet zitten.

9.5.2 *SPRU, Science and Technology Policy Research*

SPRU is eveneens gevestigd in Sussex en gespecialiseerd in contractonderzoek, maar verzorgt daarnaast aan de universiteit een *graduate*-programma voor circa negentig *doctoral* studenten en vijftig 'MSc'-studenten. Bij het instituut werken ongeveer honderd mensen. Het instituut leeft grotendeels van contractonderzoek en onderzoekssubsidies, maar heeft tegelijkertijd een stevige poot in de universiteit van Sussex. Het onderzoek is sterk toegepast van karakter (*policy oriented*) en probleemgebonden. Het start vrijwel altijd bij een beleids- of managementvraagstuk. Volgens de directeur behoort SPRU op zijn terrein tot de top drie in de wereld. De jaarlijkse omzet van het instituut bedraagt circa drie miljoen Britse ponden.

Spru's research is organised around three principal themes which often cut across sectors and geographical boundaries: 'firm an industry innovation in new technologies, innovation systems in a globalising world, markets, government and sustainability' (SPRU Annual Review 1999-2000).

De organisatiestructuur is vrij plat. Naast de directeur is er een viertal onderdirecteuren. Eén van deze is verantwoordelijk voor het onderzoeksbeleid. Hieronder vallen de programma-leiders, die op hun beurt weer groepjes van vier onderzoekers aansturen. Met name de programmaleiders vervullen een belangrijke rol bij de acquisitie. De formele wetenschappelijke rangen zijn achtereenvolgens: contractonderzoeker, *fellow*, *senior fellow*, *professorial fellow*. Bij SPRU is gesproken met de directeur. Ondanks herhaald verzoek hebben we niet met een onderzoeker kunnen praten.

Instroom

De wetenschappelijk staf van SPRU is interdisciplinair samengesteld en bestaat uit circa 40 onderzoekers, voornamelijk economen, andere sociale wetenschappers en exacte wetenschappers (natuurwetenschappers en *engineers*), een *teaching staff* en een ondersteunende administratieve staf. Aan nieuwe medewerkers stelt men zonder meer de eis gepromoveerd te zijn. Dertig procent van de staf is tijdelijk aangesteld. Een kern, bestaande uit de

instituuitleiding en de tevens aan de universiteit verbonden professoren, heeft een vast contract.

De werving van nieuwe medewerkers geschiedt voornamelijk op het niveau van de programmaleiders. Nieuwe mensen krijgen veelal een tijdelijk contract voor de duur van een project. Het verloop is de laatste tijd vrij hoog en beweegt zich rond de tien procent per jaar. De gemiddelde leeftijd in het instituut is vrij hoog (veertig jaar). De afgelopen jaren is de verjonging van het instituut stevig ingezet. In een periode van enkele jaren is ongeveer de helft van de (oudere) staf vervangen. Jonge onderzoekers in binnen- en buitenland beschouwen een tijdelijke baan bij het SPRU als een prestigieus onderdeel van hun curriculum. Het is een gewilde plek om carrière te maken en komt in aanzienlijke mate ten goede aan hun (internationale) reputatie. De staf bestaat uit tien nationaliteiten en de studenten zijn uit dertig landen afkomstig.

De laatste tijd ondervindt het instituut meer problemen bij het werven van nieuwe getalenteerde medewerkers. In dat verband is er intern een discussie ontstaan over het verschaffen van meer zekerheid, hoewel dit indruist tegen de flexibele formule van SPRU. Men overweegt de introductie van enerzijds *open contracts* en anderzijds *rolling contracts*. In het eerste geval eindigt een contract op het moment dat het geld voor onderzoek op is en in het andere geval krijgt men een contract voor drie jaar. Elk jaar volgt een beoordeling van de gerealiseerde output. Als deze goed is krijgt de onderzoeker opnieuw een contract van drie jaar.

De noodzaak om iets aan de contracten te doen komt niet alleen voort uit de in vergelijking met consultancy lage salarissen of flexibiliteit in de bestaande arbeidscontracten. Ook de perifere geografische ligging van Brighton en de met Londen vergeleken vrijwel even hoge kosten van levensonderhoud spelen een rol. Bovendien is het niet gemakkelijk om in de regio aan een betaalbare woning te komen.

Ten aanzien van de instroom van vrouwen voert het instituut geen specifiek beleid. SPRU scoort op dit vlak volgens R. iets beter dan de Britse universiteiten, maar over het geheel genomen, is het niet overtuigend. Momenteel bestaat de staf voor ongeveer 20 procent uit vrouwen. Korte tijd geleden was dit nog 25 procent.

Arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden

SPRU huldigt het principe dat de onderzoekers in beginsel zelf verantwoordelijk zijn voor het binnen halen van de benodigde onderzoeksgelden. Daardoor hebben de onderzoekers een grote mate van persoonlijke verantwoordelijkheid en tevens vrijheid het onderzoek, binnen de marges van het onderzoeksbeleid van het instituut, naar eigen inzichten te organiseren.

Het inkomen van contractonderzoekers kan in de loop van de tijd behoorlijk fluctueren. In een enkel geval overbrugt SPRU de lege tijd tussen twee contracten. Men doet dat alleen maar als het geld is toegezegd en de persoon in kwestie een goede onderzoeker is.

In principe volgt het instituut de academische salarisschalen. Vergeleken met Europa en zeker met de VS, zijn de academische salarissen in Groot-Brittannië laag. Daardoor heeft men in elk geval moeite met het werven van Amerikanen. Om dit probleem en de problematiek van het hoge verloop enigszins te ondervangen, is er in beperkte mate ruimte voor het behouden van eventuele bijverdiensten. Daarnaast kunnen middelen die bij projecten overblijven worden benut voor bijvoorbeeld de aanschaf van PC's, studiereizen, buitenlands conferentiebezoek en salarissen ten behoeve van overbruggingsperiodes tussen twee projecten.

De formele werkweek is 37 uur, doch gemiddeld maken de medewerkers 60 uur per week. Er bestaat geen tijdschrijf-systeem. In het geval een opdrachtgever dat eist, zoals het geval is bij sommige EU-projecten, wordt dit wel gedaan. Er is een mogelijkheid om thuis te

werken indien de output is gewaarborgd. In een enkel geval geeft het instituut extra vrije dagen aan vrouwelijke medewerkers met jonge kinderen.

Desgevraagd omschrijft de huidige directeur de SPRU-cultuur als volgt:

- *De 'willingness to share and to listen to others'*
- *Een zekere mate van onzekerheid houdt de mensen scherp*
- *Sterke, doch eerlijke onderlinge competitie en prestatiegerichtheid*
- *Het open karakter van het instituut. Studenten kunnen commentaar leveren op professoren*
- *De internationale mondiale oriëntatie*
- *De balans tussen 'social science push' en 'demand pull' door de bijzondere positie van het SPRU tussen de traditionele academische sociale wetenschappen aan de ene kant en consultancy aan de andere kant*
- *SPRU is meer dan de som der delen*

Het delen van elkaars kennis geschiedt onder andere door middel van het organiseren van *tacit workshops*. Onderwerpen die daarin aan de orde komen, betreffen bijvoorbeeld op welke wijze geld bij eventuele opdrachtgevers los te peuten. Daarnaast is het werken in teamverband wezenlijk. Projecten voert men uit in groepjes van twee tot drie medewerkers. Afhankelijk van de specifieke thematiek maken in beperkte mate ook seniors deel uit van de onderzoeksteams. In het geval van Europese projecten stuit het instituut op coördinatieproblemen. Het is in dat geval niet ongebruikelijk dat om en nabij tien landen in een project participeren, met meer dan twintig onderzoekers.

Doorstroom

Het loopbaanbeleid van onderzoekers is niet bijzonder uitgesproken. Men kan carrière maken in de verschillende rangen. Elke twee jaar is er een formele beoordeling. Een zogenaamde *personnel review group*, bestaande uit de circa zeven professoren binnen het instituut, lopen dan alle cv's en beoordelingen na en doen vervolgens voorstellen voor promoties. Ook kan een onderzoeksgroep die in een bepaalde periode een bijzondere prestatie heeft geleverd een toeslag krijgen. Daarnaast kunnen medewerkers in aanmerking komen voor aanvullende scholing en training.

Publiceren in vaktijdschriften en in *refereed journals* is belangrijk. Het instituut moet in dit verband elke vier jaar een *research evaluation assessment* (REA) ondergaan. De *Higher Education Foundation England* voert de evaluatie uit en men kan dan maximaal vijf sterren verdienen. Elke ster levert een aanzienlijk bedrag overheidssubsidie op. Een van de toetsingscriteria is het aantal gepubliceerde artikelen per medewerker. Deze moeten elke vier jaar vier artikelen publiceren in vier verschillende leidende tijdschriften, alsmede één boek.

Uitstroom

Vertrekredenen zijn divers en betreffen onder andere: einde project, zekerder baan elders, aanbod leerstoel elders, substantiële promotie elders, men wil een nieuwe uitdaging, onvoldoende pensioenopbouw in loopbaan en persoonlijke redenen.

9.5.3 Cambridge University

In Cambridge zijn drie personen geïnterviewd, allen vrouw. Het beeld dat we kunnen schetsen van deze grote universiteit is daardoor noodgedwongen beperkt. Het accent ligt op het *Department of Sociology van de Faculty of Political and Social Sciences* en meer in het bijzonder op de problematiek van vrouwen. De *Faculty of Social and Political Sciences*, formeel opgericht in 1989, is gevestigd in hartje Cambridge. De faculteit verzorgt *undergraduate* en *graduate* training in de politieke wetenschappen, psychologie en sociologie. Momenteel zijn er ruim 100 *graduate* en ruim 350 *undergraduate* studenten. De "teaching staff" bestaat uit 24 personen, de onderzoeksstaf uit circa 50 medewerkers. De

faculteit heeft een tweetal onderzoekscentra, namelijk het *Center of Family Research* en de *Sociological Research Group*. Er zijn op topniveau vier hoogleraren en vier *readers*.

De respondenten schetsen de heersende werkcultuur bij Cambridge als competitief, prestatiegericht, masculien en *monastic*⁹⁰.

Desgevraagd noemt één van de respondenten als typerende indicatoren voor de heersende academische cultuur: 'every man for himself' is de 'bottom line', 'sink or swim', mede als gevolg van de mondiale competitie, weinig onderlinge 'supportive relationships'

Bij de universiteit van Cambridge ligt het accent op onderzoek. De universiteit kan derhalve worden getypeerd als *research driven*. Er zijn vele onderzoeksgroepen, waarvoor geen vast organisatiepatroon bestaat. In veel onderzoeksgroepen bestaat een hiërarchie op grond van enerzijds wetenschappelijke reputatie van de participanten en anderzijds de hoeveelheid onderzoeksgeld die men binnen brengt. De leiding van onderzoeksgroepen is veelal in handen van *principal investigators*. Deze personen hebben in de regel een vast arbeidscontract met de universiteit. Overigens komt ook individueel onderzoek op grote schaal voor.

Ten aanzien van teams of onderlinge samenwerking voert de universiteit geen beleid van hogerhand. Wel stimuleert de universiteit *people management*. Dat houdt onder meer in dat elke medewerker in principe een mentor moet hebben en dat medewerkers periodiek worden beoordeeld.

Er is redelijk veel uitval, naarmate men hoger komt in de hiërarchie van academische posities.

Vrouwen

Vrouwen dringen er, ondanks enkele sedert begin jaren negentig bestaande centrale stimuleringsprogramma's, moeilijk blijvend door tot de academische topposities. Voor een deel heeft dit ook te maken met het late tijdstip (jaren zeventig) waarop vrouwen definitief als student en medewerker werden toegelaten. Hoewel het aantal vrouwelijk studenten over de hele linie 50 procent bedraagt, bestaat op dit moment slechts 15 procent van de staf uit vrouwen (ter vergelijking gemiddeld 22 procent in GB). Het aantal vrouwelijke professoren is in Cambridge ruim 6 procent.

Contractonderzoek wordt, met uitzondering van sociale wetenschappen, nog overwegend door mannen uitgevoerd.

Andere door de respondenten gegeven verklaringen voor het relatief geringe succes van vrouwen zijn algemener. Zo noemt men de minder goede vaardigheden van vrouwen om de overwegend door mannen en *colleges* gedomineerde netwerken ten eigen bate te benutten. Eventuele vergelijkbare eigen vrouwelijke netwerken ontbreken in Cambridge. Een andere genoemde verklaring is dat mannen de prestaties van vrouwen niet goed waarnemen. Zij zouden ook minder goed naar vrouwen luisteren. Tenslotte zijn mannen ook handiger in het verwerven van vrijstellingen voor onderwijsverplichtingen.

De onderzoeker

De bij sociale wetenschappen geïnterviewde postdoc heeft een tijdelijke aanstelling van drie jaar. Zij houdt zich vrijwel exclusief bezig met een onderzoeksproject in de meer fundamen-

⁹⁰ Relevant in dit kader is dat de sociale wetenschappen in Engeland al langere tijd financieel sterk onder druk staan. Ook de sociale wetenschappen in Cambridge worden elke vier jaar geëvalueerd door middel van de eerder genoemde *Research Assessment Evaluation* (RAE). Een eventueel verlies van sterren heeft grote financiële gevolgen. Daarnaast duikelt men met minder sterren in de nationale *ranking* en dat is slecht voor de beeldvorming. Naast de sterke competitie is er ook een tendens naar meer tijdelijke banen waarneembaar in de sociale wetenschappen. Tenslotte is ook de vergrijzing van de wetenschappelijke staf een probleem.

tele sfeer. Ze is ruim anderhalf jaar geleden van buiten Cambridge op deze post terechtgekomen door middel van een sollicitatieprocedure. In de regel zijn er weinig academische vacatures in de sociale wetenschappen in Groot-Brittannië. Als er ergens een vacature ontstaat, is de competitie groot. Honderd sollicitatiebrieven vormen in Cambridge geen uitzondering. Dit heeft te maken met de goede reputatie van de universiteit en de aantrekkelijke geografische ligging van Cambridge. Het is dus niet moeilijk om aan goede mensen te komen. De postdoc geeft aan nogal solistisch en in een isolement te moeten werken. Het onderzoek zelf vindt zij niet leuk en weinig opwindend, maar zij geeft aan het graag over te hebben voor het uiteindelijk kunnen behalen van een vaste positie. Dan kan je je eigen onderzoek vorm geven en ben je niet langer afhankelijk van anderen. Overigens is de onderzoekster van mening dat de andere, met haar vergelijkbare postdocs in het departement net zo kritisch denken over hun positie.

Haar keuze voor de universiteit was een bewuste. Werken bij de universiteit heeft veel voordelen boven een baan in de commerciële sector, vanwege de geboden tijdsflexibiliteit en intellectuele onafhankelijkheid. Daar staat tegenover dat het geboden salaris ronduit slecht is te noemen. Een keer per jaar kan zij deelnemen aan een internationaal congres

Haar verwachtingen vooraf over Cambridge zijn niet helemaal uitgekomen. De omgeving waarin ze moet werken is minder intellectueel stimulerend. Dit komt onder meer door het gegeven dat veel collegae van de vaste staf tevens een mooiere en rustiger werkkamer op één van de 'colleges' hebben.

Het onderzoek wordt binnen het departement voornamelijk door vrouwen gedaan. Deze zijn op de lagere (tijdelijke) posities prominent aanwezig. Binnen het departement is er slechts één vrouwelijke hoogleraar en binnen de gehele vaste staf van vijftien personen zijn er twee vrouwen.

De werkcultuur binnen het departement schetst zij als uiterst competitief. Haar onderzoek moet leiden tot het publiceren van papers, artikelen en boeken. De onderlinge competitie spitst zich tussen de mensen met een tijdelijk contract met name toe op het verwerven van een vaste aanstelling. De onderzoekster typeert het departement als een versplinterd eilandenrijk, waarin met name de vrouwen gestresst rondlopen. Zelf heeft zij behoefte aan meer sociale contacten. De formele contactmogelijkheden die er zijn, bijvoorbeeld de tweewekelijkse stafseminars, worden niet door iedereen bezocht en stellen, aldus R, inhoudelijk niet zoveel voor. Haar toekomstideaal is een vaste positie als 'reader' op een leuke universiteit in het zuidoosten van Engeland, met voldoende tijd en ruimte voor haar gezin en voor jaarlijkse vakanties.

9.6 België

9.6.1 Hoger Instituut voor de Arbeid

Het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) is een interfacultaire instelling van de K.U. Leuven in België. Het werd in zijn huidige vorm opgericht in 1974 op initiatief van de K.U. Leuven en van de Christelijke Arbeidersbeweging. Beide instanties zijn gelijkwaardig vertegenwoordigd in de beleidsorganen van het HIVA. Het HIVA maakt wetenschappelijke studies over onderwijs en arbeidsmarkt, sociaal en economisch beleid en arbeid. Een vierde afdeling richt zich op thema's als: milieu, veiligheid en gezondheid op het werk en dergelijke. Deze thema's worden op een multidisciplinaire wijze bestudeerd. Het meeste onderzoek is beleidsgericht. Verder organiseert het HIVA studie- en vormingsbijeenkomsten.

Het HIVA heeft een zekere autonomie wat onderzoek betreft. Het is vooral de laatste jaren sterk gegroeid, zodat er nu ongeveer honderd mensen werken. Het instituut is - volgens de directeur - meer dan vroeger versplinterd geraakt naar de verschillende afdelingen toe. Dat is de coherentie niet ten goede gekomen.

Het HIVA telt een 70 onderzoekers en ongeveer 30 staf- en overige medewerkers. De onderzoekers zijn juniors, met een anciënniteit van nul tot vier jaar, en seniors met een anciënniteit van vijf tot tien jaar. Juniors zijn jonge onderzoekers die werken onder leiding van een projectleider. Ze krijgen eerst een opleiding, na een tot twee jaar beginnen ze pas echt te renderen. Seniors zijn min of meer autonoom werkende onderzoekers. Stafleden zijn de medewerkers waarop het instituut draait: zij doen de acquisitie, schrijven in op onderzoeksprogramma's of leggen contact met mogelijke opdrachtgevers. Zij begeleiden juniors en seniors en kijken naar de kwaliteit van output en rapportering. Zij zijn de managers van het onderzoek. We spraken met de directeur en twee onderzoeksters.

Instroom

De meeste HIVA-onderzoekers hebben een sociaal-wetenschappelijke achtergrond (sociologen, psychologen, economen, pedagogen). Van de instroom bestaat 70 tot 80 procent uit nieuwelingen voor wie dit de eerste baan is. Zelden of nooit komen er mensen uit het bedrijfsleven of de non-profitsector. De instroom komt meestal rechtstreeks van de universiteit.

Een derde van de stafleden is gepromoveerd. Het HIVA hanteert drie criteria op het niveau van de wetenschappelijke stafleden: wetenschappelijke criteria (deskundigheid, anciënniteit en publicaties); kennis van en inzicht in het beleid; en tenslotte ook managementvaardigheden.

De beste die we hebben zijn de seniors die op een van onze domeinen deskundig zijn geworden en die we de mogelijkheid willen geven om een doctoraat te behalen. Maar dat is heel moeilijk, we zijn daarover nog in onderhandeling met de universiteit. Moeilijk: ja, wij kunnen dat niet betalen, wij hebben daar geen geld voor. Onze financiering komt voor 90 – 95 procent uit de markt.

De werving geschiedt mede met hulp van een aantal mensen dat vroeger op het HIVA heeft gewerkt, er is gepromoveerd en benoemd is op een departement in een faculteit. Eén keer per jaar, op het einde van het academiejaar (eind juni-juli), wordt er actief geworven. Dat wil zeggen: goede studenten, met belangstelling voor beleidsgericht onderzoek probeert men op te sporen en aan te spreken. Als er per jaar slechts 20 studenten afstuderen in de discipline arbeidssociologie, is het relatief makkelijk deze actief op te zoeken. Tot slot worden formele kanalen aangesproken, zoals het plaatsen van advertenties. De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling heeft een website waar het HIVA haar advertenties plaatst en waarop ook reacties komen. Actief aanspreken acht HIVA de beste methode voor het binnenhalen van zowel beginnelingen als stafleden. Het succes van deze wervingsmethoden hangt af van de periode in het jaar. In november zijn de meeste goede instromers weg.

De directeur van het HIVA merkt dat de afstand tussen het werk en de thuissituatie meespeelt in het baanzoekgedrag van de onderzoekers. Pas afgestudeerden zijn nog wel bereid om voor hun werk te verhuizen, maar zodra men samenwoont verhuist men niet meer voor een baan.

Ik zie dat jonge mensen steeds meer problemen krijgen met dat iedere avond een uur reizen, met auto of trein. De meeste wonen binnen een straal van één kwartier, een half uur van hier

Het HIVA hoopt op termijn op een Europese uitwisseling, maar tot nu toe is dat nog niet het geval. De uitwisseling van onderzoekers tussen de landen is nog niet echt op gang gekomen.

Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Het belangrijkste voor onderzoekers zijn de inhoud en de aard van het werk, het salaris en de arbeidsvoorwaarden. Studenten zijn via hun scriptie in contact gekomen met bepaalde

thema's en met het HIVA en willen graag op dat thema verder werken. Vaak willen ze ook het beleidsonderzoek in.

Ten tweede is het salaris belangrijk, dat overigens beter is dan dat van jonge onderzoekers in Nederland. Het HIVA-beginnersloon sluit aan bij het gemiddelde startersloon in het bedrijfsleven. Naarmate de anciënniteit toeneemt, wordt de beloning relatief minder gunstig ten opzichte van het bedrijfsleven. Er zijn ook andere vormen van beloning. Iemand die goed functioneert kan twee of drie weken vrijstelling krijgen, bijvoorbeeld om aan zijn eigen publicatie te werken.

Ten derde is er de combinatie werk en gezin van belang. HIVA-onderzoekers hebben veel flexibiliteit. Ze kunnen hun werktijd zelf indelen en thuiswerken behoort tot de mogelijkheden.

Naar eigen zeggen heeft het HIVA ook het een en ander voor op de universiteit. Zo wordt hier veel teamwerk verricht, tegenover het op individuele prestatie gerichte werk aan de universiteit. Het tweede belangrijk verschil is de gevarieerder aard van het werk. Het is een goede combinatie van wetenschappelijk werken en beleidsgericht werken. Men doet in de twee werelden ervaring op.

De onderzoekers van tegenwoordig willen iets anders dan die van een paar jaar geleden. De directeur van het HIVA merkt op dat nieuwe lichten onderzoekers beter zijn opgeleid en tegelijk minder ideologisch zijn georiënteerd.

Ook zijn de verwachtingen concreter. Men wil precies weten wat het werk is dat men gaat doen, op wat voor project men terechtkomt. Ze weten wat ze willen, ook wat betreft loopbaanperspectief en maken eerder en duidelijker plannen. Waar men vroeger een loopbaan voor lange termijn zocht, komt dat nu bijna niet meer voor.

Ook de vraag naar flexibiliteit neemt toe, in vergelijking met de vorige generatie. Ook mannen houden veel meer dan vroeger rekening met die flexibiliteit en de combinatie-mogelijkheden van werk en gezin. Dat komt tot uiting in vergadertijdstippen, planningen, in af en toe avondwerk doen. Bij het HIVA zijn er ook mogelijkheden op dit gebied. Is je kind ziek, dan kom je een dag niet. Ook op jaarbasis is er flexibiliteit.

Doorstroom

Het HIVA kent een jaarlijkse evaluatieprocedure voor wetenschappelijk medewerkers en stafleden. Er wordt geëvalueerd op basis van duidelijk afgesproken criteria, die vooral te maken hebben met inhoud en kwaliteit van het werk. De persoon in kwestie en het verantwoordelijk staflid zijn daarbij aanwezig. Er worden toekomstgerichte afspraken gemaakt, over het verbeteren van het functioneren. Minimaal eens in twee jaar wordt ook gepraat over de toekomstperspectieven van de medewerker.

Er zijn niet veel mogelijkheden om aan die evaluatie financiële gevolgen te koppelen, omdat het instituut vastzit aan salarisschalen. Er is ooit voorgesteld om in de lonen van de stafleden te differentiëren, bijvoorbeeld naar aanleiding van een succesvolle acquisitie. Maar dat krijgt onvoldoende steun.

Wat loopbaan betreft kunnen aan de evaluatie wel gevolgen worden gekoppeld. Als iemand echt niet goed functioneert - het werk gaat niet vooruit, de publicaties zijn slecht, de rapportering is niet goed - dan wordt daar aantekening van gemaakt. Of men krijgt een tweede kans, maar dan onder begeleiding, of men moet uitzien naar iets anders. Ook een positieve aantekening kan consequenties hebben. Vooral na de eerste vier jaar is er een belangrijke evaluatie, bij de overgang van junior naar senior niveau. Na tien jaar onderzoek bij het HIVA is er opnieuw een belangrijke evaluatie. Mensen die goed zijn krijgen een plaats in de vaste staf. De doorstroom naar de staf is ongeveer twee tot drie medewerkers per jaar. Op het niveau van de overgang tussen junior en senior ligt het anders. Na vier jaar is er een grote uitstroom. Slechts een beperkt aantal mensen, misschien een op vier, kan ook echt blijven.

Het HIVA heeft wel eens last van het gegeven, dat zij haar personeelsbeleid moet afstemmen op dat van de universiteit. Naar mening van de directeur voldoet het universitaire personeelsbeleid niet.

Uitstroom

Een meerderheid van de onderzoekers stroomt uit vóór zij tien jaar in dienst is. Daarvoor zijn twee redenen aan te wijzen. Een eerste is inhoudelijk. Drie op vier uitstromers is gewoon uitgekeken op onderzoek en wil dan wel wat anders doen. Dat andere is dan beleidsvoorbereidend of organisatorisch werk in een bank, een bedrijf, bij de overheid of bij de vakbond. Onderzoekers gaan ook weg om betere loopbaankansen voor zichzelf te creëren. In de privé-sector kan men makkelijker promotie maken, het loon stijgt sneller, er komen andere aantrekkelijke voorwaarden bij, bijvoorbeeld een auto van de zaak.

De vooruitzichten een nieuwe baan te vinden zijn goed voor iemand die van het HIVA komt. De uitstroom is breder dan enkel naar de onderzoekswereld.

Het HIVA merkt dat de concurrentie op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden toeneemt, met name op het niveau van de stafleden. De sectoren die in dezelfde vijver vissen zijn overheidsinstellingen, vakbeweging, bedrijven, de non-profitsector en de banksector. De arbeidsmarkt voor deskundigen is sterk aangetrokken. Mensen worden aangesproken door een werkgever die betere arbeidsvoorwaarden kan bieden. De loopbaanplanning van de mensen zelf is ook veranderd, de bedrijfsgebondenheid is verkleind. Op niveau van de staf kan HIVA, en de universiteit in het algemeen, geen concurrerend loon meer bieden. Professoren verdienen niet veel in vergelijking met het bedrijfsleven en gaan andere activiteiten erbij doen of banen combineren.

De onderzoekers

We spraken tevens met twee HIVA-onderzoekers. De eerste, een pedagoog, werkt bijna twee jaar op het HIVA en doet momenteel kwantitatief onderzoek. De tweede voert evaluatieopdrachten uit en is politicoloog.

De eerste onderzoeker vond deze baan in de databank van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling. De tweede onderzoeker was reeds aan de universiteit verbonden, en kwam dientengevolge regelmatig met het HIVA in aanraking. Zij had daardoor al contact met haar huidige projectleider.

Het is voor geen van beide onderzoeksters de eerste baan na het afstuderen. Hun keuze voor het HIVA kwam voort uit teleurstellingen in hun vorige baan en het feit dat zij bij het HIVA de tegenhanger dachten te vinden voor de knelpunten die zij in die vorige baan signaleerden.

Beiden waren ze ook niet per definitie op zoek naar een onderzoeksbaan. De eerste onderzoekster zou het liefst werken in of dicht bij de praktijk. Haar teleurstellende eerste baan in de praktijk maakte dat zij een tijdje uit die sfeer weg wou, maar zij beschouwt haar periode als onderzoeker als tijdelijk, als een tussenhalte. De tweede onderzoekster vond vooral het veldwerk-gedeelte van het onderzoek interessant. Zij zou nooit kiezen voor een zuiver theoretisch onderzoek of voor literatuuronderzoek. Dat staat voor haar gevoel teveel van de realiteit af. Het reizen was voor haar ook een belangrijk aspect van de baan. De tweede onderzoekster wilde eventueel ook ontwikkelingshulp gaan doen, maar in haar evaluatieopdrachten (in ontwikkelingslanden) doet zij vergelijkbaar werk in betere omstandigheden.

De onderzoekers vinden het in de eerste plaats belangrijk dat hun werk zinvol is. Dat vertalen zij op verschillende manieren. Zij vinden het belangrijk dat er iets met onderzoeksresultaten wordt gedaan. Een onderzoekster stelt: onderzoek waarvan je weet dat het niet wordt gelezen, of dat het alleen maar wordt gelezen en verder niets, is niets voor mij. Onderzoek moet op zijn minst een signaalfunctie hebben voor de samenleving.

Ik merk toch dat de resultaten van mijn vorig onderzoek zijn doorgedrongen in de vorm van 'ze weten het' ... Het is niet in het ijle, het is niet iets wat alleen op je harde schijf staat, er gebeurt iets mee

Nauw daarmee verbonden is het feit dat zij vinden dat onderzoek dicht bij de realiteit moet staan. Dit zetten zij af tegen theoretisch onderzoek, dat naar hun soms 'te diep en te ver door' gaat. Voor de eerste onderzoeker betekent contact met de realiteit met name dat zij toepassingsgericht werkt, dat zij naar een resultaat toe kan werken waar iemand in de praktijk of in het beleid iets mee kan. Voor de tweede onderzoeker betekent het dat haar onderzoek moet steunen op veldwerk. Naar haar gevoel legt de toetsing aan de empirie, en dan met name het veldwerk, het onderzoek grenzen op.

De onderzoekers opteren beide voor beleidsgericht onderzoek. De tweede onderzoeker heeft hier ook negatieve ervaringen mee.

Bij het vorige project voelde ik dat ik afhankelijk was van de politiek. Je moest als conclusie ook beleidsvoorstellen schrijven en dan moet je op voorhand weten wat zij er over zouden kunnen denken en dat vertekent wel een beetje. Zeker als je vervolgonderzoek wil moet je schrijven 'in de lijn van'. Ik weet wel dat mijn beleidsaanbevelingen nog een keer nagelezen zijn en dat ze toen herschreven zijn. Dat is uiteraard wel jammer... Mijn beleidsaanbevelingen zijn herschreven met het oog op een vervolgproject. En dat is op zich niet dramatisch, de inhoud is niet veranderd. Het is de manier waarop het wordt verwoord. Op zich zeg ik hetzelfde maar... minder cru misschien?

De onderzoekers hebben geen probleem met hun aanstelling in een jaarlijks of tweejaarlijks contract. Bij een kort contract is de termijn overzichtelijk en volgen de deadlines korter op elkaar. Korte termijn projecten bakenen hun werktijd af en dat komt hun werktempo en productiviteit ten goede, vinden zij zelf. Het past beter bij hun stijl van werken. Daarnaast hebben zij het gevoel ook niet vast te zitten aan het HIVA. Als er geen interessant project meer langskomt, is het geen probleem om naar een andere baan uit te kijken. Bovendien hebben zij meer het gevoel aan projecten dan aan contracten te zijn gebonden. De onderzoekers geven aan dat in hun omgeving de meeste medewerkers hun baan bij het HIVA als tijdelijk zien. De eerste onderzoeker merkt op dat zij het aanvankelijk schokkend vond, dat met name het Hoger Instituut voor de Arbeid haar werknemers in een onwettelijke rechtsvorm tewerkstelt.

Beide onderzoekers hechten aan de flexibele werktijden. Men wordt afgerekend op resultaat. Hoe men het werk indeelt om tot het resultaat te komen, wordt aan de werknemer overgelaten. Beide zeggen dat ze hier in het begin aan moesten wennen, maar dat ze er steeds bedrevener in worden hun tijd naar persoonlijke voorkeur en toch efficiënt in te delen.

Salaris vinden beide onderzoekers belangrijk maar ze zeggen tevens dat dit veranderd is naarmate ze al een paar jaar werkten. Als je pas afgestudeerd bent, zoek je naar een boeiende baan en dan doet het salaris er niet zo veel toe. Naarmate je in een andere levensfase komt (samenwonen, een huis kopen) is dat wel het geval. Beiden zijn tevreden over de hoogte van hun salaris en de manier waarop dit jaarlijks stijgt. Zij zien wel dat hun projectleider, met zoveel meer ervaring en zoveel meer verantwoordelijkheid in verhouding niet zoveel meer verdient dan zijzelf. Zij menen dat dit ontmoedigend werkt.

Ik heb nu twee jaar ervaring. Het salaris gaat jaarlijks 1000 frank per maand omhoog. Je startloon is heel goed, maar als je hier tien jaar werkt: die doen veel meer dan wij en die verdienen geen 10.000 frank meer. Of misschien juist 10.000 meer. Terwijl de competentie die zij opgebouwd hebben al die jaren... in de bedrijfswereld wordt dat ongelooflijk verloond. Als ze die competentie willen houden moet dat. Er zijn er hier toch al een paar die weggaan, mede daarom. Ja, als je hier vijftien jaar werkt, en je bent steengoed, en je verdient navenant niet genoeg. Ik kan het me voorstellen.

Alle secundaire voordelen die verbonden zijn met het leven aan de universiteit, zijn voor de HIVA-onderzoekers toegankelijk. Evenals als studenten kunnen zij goedkoop toegang krijgen tot het universitair sportcentrum, taalcentrum, restaurant en dergelijke. Er wordt ook aan ‘samenkoopregelingen’ meegedaan en medewerkers die met het openbaar vervoer naar het werk reizen, krijgen de helft van het reistarief terugbetaald. Voor zover zij dromen hebben over wat allemaal nog meer zou kunnen, blijven deze eerder bescheiden (een laptop, voorzieningen voor gehandicapten)

De onderzoekers vinden een goede sfeer tussen collega's belangrijk, maar alles is wat dit onderwerp betreft naar wens. Een van de onderzoekers echter, beschrijft de cultuur van het HIVA als ‘los zand’. Er lijkt weinig samenhang te zijn tussen afdelingen, projectteams of individuele onderzoekers. Structureel gezien is het de rol van de projectleiders om de schakel te zijn tussen functieniveaus, en tussen onderzoekers die op hetzelfde project zitten. Volgens de onderzoekers hebben de projectleiders elk een individuele stijl van leidinggeven en is de sfeer en het gevoel van samenhang, teamgeest op een afdeling erg afhankelijk van de persoonlijke inspanningen van de projectleiders. Niet alle projectleiders hebben evenveel talent of belangstelling voor personeelsbeleid. Sommigen houden er naast hun andere taken weinig tijd voor over. De projectleiders zijn *einzelgänger*s. Elke projectleider moet zichzelf financieren en aangezien de onderzoeksterreinen elkaar overlappen, is er onderlinge concurrentie. Samenwerking tussen projectleiders gebeurt op eigen initiatief of anders niet. Het is de onderzoekers niet altijd duidelijk of en hoe de directie de cohesie binnen het instituut garandeert. Zij hebben het gevoel dat projectleiders die al lang voor het instituut werken maar in verhouding niet veel meer presteren, de hand boven het hoofd wordt gehouden. Al deze dingen vormen een belemmering voor de efficiëntie van het instituut. Een strengere lijn van bovenaf zou misschien een oplossing zijn.

Een van de onderzoekers merkt op dat naar haar ervaring, de evaluatie op een veel informelere manier gebeurt dan hierboven door de directie werd aangegeven. Het hangt van de projectleider af op welke manier de evaluatie wordt ingevuld. Het voornaamste criterium waarop een medewerker wordt beoordeeld is volgens de onderzoeker de kwaliteit van het werk dat zij aflevert. Als je degelijk onderzoek hebt gedaan, de techniek goed onder de knie hebt en met goede resultaten komt. Maar wat de norm is, is niet erg duidelijk. Projectleiders lijken soms te weinig van het functioneren van een onderzoeker af te weten om hem of haar goed te kunnen beoordelen.

9.6.2 Starlab

Starlab is een commercieel onderzoeksinstituut met een afdeling in Brussel en een in Barcelona. Naar eigen zeggen doet het aan ‘*blue-sky research*’, iets waar andere onderzoekers enkel van kunnen ‘dromen’. Van wezenlijk belang zijn multidisciplinariteit, multiculturaliteit en kruisbestuiving tussen de velden ‘*bits, atoms, neurons, genes & time*’.

Starlab is een uniek project. Mensen komen hier werken om het gevoel te hebben dat ze mee geschiedenis schrijven. Het wordt gewaardeerd dat wij bewijzen dat onderzoek op een andere manier kan worden georganiseerd

Starlab is gevestigd in een kasteeltje in Ukkel, in de groene rand van Brussel. Starlab is een privébedrijf met momenteel ongeveer tachtig onderzoekers. Wij spraken met de onderzoeksdirecteur, de *human-resourcesmanager* en met een jonge onderzoeker van Starlab.

Starlab's organisatiestructuur heeft een aantal specifieke kenmerken. Ten eerste faciliteert die structuur het interdisciplinair onderzoek. Interdisciplinair werken, stelt Starlab, begint met het samenbrengen van verschillende disciplines onder één dak, waarbij die fysieke nabijheid echt noodzakelijk is. De organisatie van Starlab is gericht op het contact tussen de disciplines (veel vergaderingen, workshops rond een interdisciplinair thema, een wekelijkse

intensieve brainstormsessie ‘the great ideas club’, conferentieachtige workshops met een spreker en een uitdagere uit verschillende disciplines...) In de praktijk is dit niet makkelijk. Onderzoekers zitten vaak diep in hun discipline en kunnen iemand uit een andere discipline niet begrijpen. Vaak willen ze dat ook niet echt proberen.

Starlab's kernactiviteit is onderzoek, in tegenstelling tot het bedrijfsleven waar het onderzoek ten dienste staat van de kernactiviteit. Starlab vermarkt wel de *spinoffs* van zijn onderzoek, maar is er niet op gericht *spinoffs* te creëren. In alle Starlab-projecten zit een laag fundamenteel en lange termijnonderzoek. Men gebruikt de lange termijn als voedingsbodem voor innovatie, waar dan weer korte termijnprojecten op kunnen worden geënt. Anders dan in het gewone contractonderzoek, definieert Starlab zelf zijn onderzoeksvragen. Het gaat om ideeën voor producten op het snijvlak tussen disciplines. Vervolgens trekken zij sponsors aan om de fondsen bij elkaar te krijgen om het idee te exploreren. In het consortiummodel, de organisatievorm die Starlab hanteert, betalen alle sponsors eenzelfde bedrag. Starlab krijgt het intellectuele eigendom van de bevindingen en de sponsors krijgen niet-exclusieve toegang tot die gegevens. Het consortium dat het langst operationeel is en tot nu toe het meest succes heeft is dat van de *i-wear*. Achttien sponsors zijn gegroepeerd rond het onderzoek naar intelligente kleding. De sponsors zijn zware spelers uit het bedrijfsleven die op zich niet veel met elkaar te maken hebben maar die met elkaar verbonden zijn door een gedeelde interesse voor het onderzoeksthema.

De lange termijn blijft ook altijd zichtbaar binnen het consortium, om de focus van het product te verleggen naar het onderzoek. Starlab noemt dit het vermengen van *time horizons*, van zowel de korte termijn (product) als de lange termijn (fundamenteel onderzoek). Zo proberen ze de in de onderzoekswereld klassieke grens tussen toepassingsgericht onderzoek en fundamenteel onderzoek te doorbreken. Starlab heeft daarnaast zijn eigen *spinoff factory* waar de *spinoff's* die uit het onderzoek voortkomen en marktpotentieel hebben, verder worden ontwikkeld. De *spinoff factory* maakt deel uit van een aparte ‘business cell’. De onderzoeker die het idee ontwikkelde, krijgt een aandeel in de *spinoff* en kan als hij dat wil voor een tijdje met de *spinoff* meegaan. Zo kunnen onderzoekers twee aspecten van hun ambitie, de wetenschap en het ondernemerschap combineren. Later, na bijvoorbeeld zes maanden, kan de onderzoeker terugkeren. Want, zegt Starlab, een echte onderzoeker is waarschijnlijk wel goed in ‘*making it happen*’ maar niet zo goed in ‘*keeping it going*’. Aan de andere kant kan men niet onafgebroken bezig zijn met fundamenteel onderzoek. Dat is niet bevorderlijk voor de creativiteit en de vernieuwing.

Starlab is als een tuin: het fundamenteel onderzoek is de vruchtbare grond, daarop groeien bloempjes: de projecten in de consortia, en dan is er nog iemand die door de tuin loopt en af en toe een mooi bloempje plukt: de business cell. Maar het is niet zo dat de tuinier bepaalt wat er moet groeien.

Starlab probeert de *research cell* en de *business cell* zo goed mogelijk gescheiden te houden. Men wil niet dat de onderzoekers onder invloed komen van de business goals. In termen van management wordt de *research director* ondersteund door een aantal *senior researchers* die het onderzoek in hun vakgebied (*bits, atoms, neurons, genes*) aansturen. Daaronder staan teams die zelforganiserend en zelfsturend zijn. Een consortium is een mogelijke vorm van zo'n team. Binnen het team is er doorgaans een persoon die de leiding neemt en het proces in het oog houdt. De *business cell* bestaat uit ervaren mensen, ‘zwaargewichten’ op het gebied van *human resources management*, marketing, PR, *corporate management* etcetera. Door deze gescheiden structuur moeten teams en consortia zich niet bezig houden met het vermarkten van hun projecten. Deze hele structuur wordt onderbouwd door een voor ieder team toegankelijk experimenteel lab (dat zich werkelijk in de kelder bevindt). Daar zijn ook weer onderzoekers en labtechnici werkzaam.

Instroom

Starlab gebruikt verschillende kanalen bij het werven van talent. Een eerste is sterk verbonden met het MIT in de Verenigde Staten. MIT organiseert ieder jaar een *Career Fair*, een week van intensieve rekrutering. Daar werft Starlab elk jaar een aantal mensen. Af en toe plaatst men advertenties in *Science and Nature*, waar heel veel reacties op komen. Daarnaast werkt de P&O-afdeling incidenteel ook met *headhunters* als op korte termijn een specifieke expertise nodig is, bijvoorbeeld bij het opzetten van een *spinoff*. In principe werkt Starlab niet met tijdelijke contracten of op projectbasis. Starlab medewerkers worden over het algemeen niet geworven voor een specifieke vacature, maar omwille van het geheel van hun capaciteiten en persoonlijkheid. Daarom krijgen zij ook standaard een contract voor onbepaalde duur. Tot slot komen er ook steeds meer spontane sollicitaties. Starlab heeft geen gebrek aan kandidaten voor zijn vacatures. De nadruk ligt eerder op het scheiden van kaf en koren. Starlab ondervindt weinig concurrentie. Er zijn weliswaar genoeg bedrijven die zich richten op universitair geschoolden, maar Starlab rekruteert wereldwijd. De krapte op de arbeidsmarkt van hoogopgeleiden is niet wereldwijd verspreid.

Hoewel er op Starlab ook jonge, pas afgestudeerde onderzoekers werkzaam zijn, zoekt men recent naar meer ervaren mensen. Die zijn minder dan jonge onderzoekers geneigd hun eigen domein intensief te verkennen en zijn eerder geneigd tot interdisciplinaire experimenten. De meeste medewerkers zijn gepromoveerd, hoewel dit op zichzelf geen vereiste is. De niet-gepromoveerden zijn voornamelijk terug te vinden in de groep computertechnologen. Wat betreft disciplines vinden we bij Starlab informatietechnologie, *material science*, quantummechanica, fundamentele fysica, *brain science* - zowel *artificial* als organisch, *life science* en dergelijke.

Arbeidsomstandigheden en bedrijfscultuur

Volgens Starlab moet onderzoek in de eerste plaats leuk zijn. Leuk wordt het als er tijd is voor onderzoek dat niet meteen tot resultaten moet leiden, als de prestaties van de onderzoeker duidelijk erkend worden, als deze niet enkel een anonieme schakel is in de organisatie maar het krediet krijgt voor een goed idee, en tot slot als er een goede groep is waarin hij kan werken, een prettige sociale dynamiek. Veel onderzoekers komen uit de Verenigde Staten en andere verre oorden en zijn bij hun komst 'hun roots' kwijt. Voor dit soort mensen is het sociale aspect van het werken enorm belangrijk. Onderzoekers zijn ook op zoek naar mogelijkheden om te blijven leren, in de zin van confrontatie met andere wetenschappers en wetenschapsgebieden en de horizonsverruiming die daaruit voortvloeit.

Veel onderzoekers hebben ook ambities om een stap verder te gaan dan hun onderzoek, om entrepreneur te zijn. In veel organisaties is het niet mogelijk om in die richting te experimenteren en onderzoek en ondernemerschap te combineren. Bij Starlab kan dit structureel wel en de onderzoeker die zich aan de *spinoffs* van zijn onderzoek werkt wordt ook uitvoerig begeleid door de *business cell*.

Onderzoekers willen vrijheid, zowel op inhoudelijk vlak als op het vlak van arbeidsorganisatie. Starlab organiseert die vrijheid voor hen: Starlab biedt op individuele leest geschoeide arbeidsomstandigheden, die voor de medewerker tot een comfortabele situatie leiden waarin zijn werk zo weinig mogelijk wordt gehinderd door andere (organisatorische en materiële) besognes. Starlab heeft een heel internationale populatie. Buitenlanders willen verzorgd worden, anders verhuizen zij niet. Starlab zorgt er dus voor dat alle reisvergunningen in orde zijn, helpt de verhuizing organiseren, helpt de nieuwe medewerker met het zoeken van een woning in België of biedt hem een appartement aan in het Starlab-gebouw zelf. Voor de partner wordt een passende baan gezocht, zo mogelijk binnen Starlab en anders in de omgeving van Brussel. Momenteel probeert men ook kinderopvang te organiseren bij het bedrijf zelf.

Dit arbeidsomstandighedenbeleid maakt dat Starlab soms trekken krijgt van een totale institutie. De medewerkers kunnen zowel wat betreft hun werk als hun sociale leven voor een groot deel terecht binnen de muren van het instituut. Het idee van de ‘Starlab-gemeenschap’ wordt nog versterkt doordat alle Starlab-medewerkers ook aandeelhouders zijn. Er werken is investeren.

Doorstroom

Het belangrijkste criterium waarop Starlab-medewerkers worden beoordeeld is attitude. De onderzoeker mag zich niet opsluiten in zijn eigen bureau. Hij moet zich inzetten om contacten aan te gaan met de andere onderzoekers uit andere disciplines. Hij moet ook kunnen denken in de richting van zijn bijdrage aan de ‘*money making machine*’, moet een zekere commerciële instelling hebben. Beoordeling gebeurt meestal tijdens individuele momenten met de directe chef. Concreet rekent de directie in patenten: twee patenten per jaar per onderzoeker is gemiddeld de norm. Maar als iemand bezig is met fundamenteel onderzoek, telt een internationale publicatie even zeer mee als een patent. Op die manier wordt vermeden dat een focus op een commerciële output de tijd en ruimte voor basisonderzoek inperkt. De sanctie bij een negatieve beoordeling bestaat uit de inperking van de vrijheid van de onderzoeker. Als hij niet functioneert naar Starlab-normen, zal er een coach worden aangewezen die de werkzaamheden van de onderzoeker van dichtbij gaat volgen.

Starlab heeft een platte structuur. Goed functioneren kan dus moeilijk worden beloond door bevordering in de hiërarchie. Er is geen bonussysteem voor goed presterende medewerkers. Dat zou fragmentering van de staf in de hand werken. De beloning voor een goede onderzoeker komt in de vorm van een groter vertrouwen in de onderzoeker, waardoor hij meer vrijheid krijgt om zijn onderzoek zelf in te richten en om bijvoorbeeld een eigen team samen te stellen.

Uitstroom

Het verloop is in de vier jaar dat Starlab operationeel is, altijd klein geweest. Dat heeft veel te maken met de levensfase waarin het bedrijf zit. De onderzoeksstaf groeit. Er gaan weinig mensen weg. Uitstromers zijn vooral jongere onderzoekers die meer verdieping zoeken in hun eigen vak. De vrijheid en autonomie, en de ‘experimentele omgeving’ die Starlab aan zijn onderzoekers biedt is in sommige gevallen niet de optimale omgeving om ervaring op te doen of te leren in het eigen vakgebied. Soms ontbreekt de leiding van een meer ervaren ‘peer’. Ervaren onderzoekers willen wellicht experimenteren buiten de grenzen van hun eigen discipline. Eén vertrekker ging weg om te promoveren. Hij merkte dat ondanks zijn ervaring en anciënniteit, hij qua status niet kon concurreren met gepromoveerde collega's.

Een ander belangrijk struikelblok ligt in de sfeer van de combinatie van persoonlijk leven en werk. Mensen die hun familie achterlaten in een verafgelegen thuisland, krijgen na verloop van tijd problemen met die scheiding en gaan dan terug. Bovendien zien de meeste stafleden hun werk bij Starlab als tijdelijk, voor enkele jaren. Het perspectief om een carrière lang bij hetzelfde bedrijf te werken is ‘uit’, ondanks de contracten van onbepaalde duur die Starlab te bieden heeft. Structurele groei binnen het bedrijf is ook niet echt mogelijk. De organisatie leent zich niet tot een 25 jaar durende carrière.

Starlab streeft er bewust naar om de omvang van de onderzoeksstaf toch onder controle te houden. Hoe meer onderzoekers, hoe logger uiteindelijk het bedrijf. Starlab is de afgelopen jaren sterk gegroeid (in vier jaar tijd van vier naar 80 onderzoekers). Door de omvang van de organisatie dreigt de onderzoeksomgeving formeler te worden en het feit dat er ook een commercieel en klantgericht aspect zit aan het werk maakt dat het winst oogmerk ook zwaarder gaat wegen. Het management heeft er een hele taak aan om research en business zoveel mogelijk uit elkaars invloedssfeer te houden.

De onderzoeker

Starlab is a wild, high freedom kind of place. It's also very glamorous, it gets a lot of publicity

De onderzoeker die we spraken, is afkomstig uit de Verenigde Staten en werkt ruim anderhalf jaar bij Starlab. Hij kwam bij Starlab terecht via de Career Fair van MIT. Hij was op zoek naar een baan in een totaal andere omgeving dan hij gewend was. In Starlab meende hij de interessante en spannende plaats waar hij naar op zoek was te hebben gevonden.

Wat hij belangrijk vindt in een baan, is dat er een goede infrastructuur is om onderzoek te doen, een goed team, vrijheid om je eigen onderwerpen te kiezen en een creatieve omgeving (mensen die geïnteresseerd zijn in kunst en design etcetera). Een goed salaris vindt hij ook belangrijk. Zijn salaris moet vergelijkbaar zijn met dat van andere mensen op hetzelfde intellectueel niveau. Maar hij zoekt eerder naar een inspirerende omgeving dan naar een auto van de zaak. Hij vindt die dingen ook bij Starlab. Daarom is hij hierheen gekomen. Hij is tevreden met zijn baan. Dit wil niet zeggen dat hij hier zal blijven. Hij ziet zijn toekomst in het onderzoek, maar wil over een paar jaar het liefst terug naar de VS om zijn Ph.D. te halen. Daarna wil hij professor worden of onderzoek doen in een vergelijkbaar onderzoeksinstituut. Hij weet niet of er wel echt vergelijkbare instituten zijn op zijn vakgebied, hij beaamt dat de werking van Starlab redelijk uniek is:

There is nothing quite like Starlab

Hij kent een aantal instituten die een universitair onderzoeksniveau combineren met een commerciële instelling. Er zijn *corporate research labs*, maar die werken niet interdisciplinair zoals Starlab doet. Interdisciplinair werken heeft zijn voordelen en zijn nadelen. Deze onderzoeker zou het best interessant vinden om interdisciplinair te werken maar in zijn specifiek vakgebied krijgt hij daar tot op heden weinig gelegenheid toe. In de toekomst zou hij er zich wel aan willen wagen. Hij is zelf voornamelijk bezig met fundamenteel onderzoek, en heeft nog niet veel met de commercialisering van onderzoek te maken gehad. Hij ziet wel een aantal mogelijke *spinoffs* van zijn werk, maar het is nog niet in het stadium gekomen dat hij daar echt achteraan gaat.

Starlab is niet sterk hiërarchisch georganiseerd, stelt de onderzoeker. Die relaties zijn informeel. Wat vindt hij van de taakverdeling en de scheiding tussen onderzoekers en managers? Hij weet dat een aantal onderzoekers ook ambities hebben in de richting van managementtaken. Zelf heeft hij die niet. Hij vindt Starlab prima geregeld zoals het is.

10. Literatuur

AWT, Halfslachtige wetenschap. Onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia. Advies 43, Den Haag, 2000.

Balen, B. van, Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Sociale sluiting in de universiteit. Amsterdam, 2001.

Bosch, H. van den & C. Teelken, 'Onderwijsinstellingen tussen bureaucratie en professionalisering'. In: Tijdschrift voor Hoger Onderwijs en Management, jrg. 18, nr.3, pp. 203-218, 2000.

Bosch, M. & I. Hoving & G. Wekkers, In het hart van de wetenschap. Naar total e-quality en diversiteit in de universiteit. Den Haag, 1999.

Bourdieu, P., Homo Academicus. Paris, 1984.

Brouns, M., De kwaliteit van het oordeel. Een onderzoek naar sekse en beoordelingscriteria van NWO en KNAW. Utrecht, 1999.

Bouw, C. et al (red.), Het onuitstaanbare kind. Amsterdam, SISWO (nog te verschijnen), (2001).

Crum, M. & J. Bal, Werk- en loopbaanpositie van postdocs. Leiden, 1998.

Emmerik, H. van & M.E.G. van der Velde & P.L.J. Hermkens, Ouderschapsverlof. Utrecht, 1998.

Gibbons, M. et al, The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies. London, 1994.

Green, B., The Elegant Universe. London, 1999.

Hartgers, M. I., 'Werkgelegenheid en lonen in het onderwijs 1997'. In: Tijdschrift voor onderwijsstatistiek, nr.3, pp.24 – 33, 1998.

Huisman, P., Wetenschap in diskrediet. Rotterdam, 1998.

Inspectie van het Onderwijs, Onderwijsverslag van het jaar 1998. Utrecht, 1999.

IOWO, Eerstejaars WO- studenten over hun 'toekomst als wetenschapper. 2000.

Keijzer, B.S.C. & E.H. Gordijn, Resultaten arbeidsmarktenquête jonge wetenschappers. Ondernemingsraad projectmedewerkers NOW en Landelijk AIO en OIO Overleg, 2000.

Maso, I., De zin van het toeval. Baarn, 1997.

Maso, I. & A. Smaling, Kwalitatief onderzoek: praktijk en theorie. Meppel, 1998.

Ministerie van OCW, Kerncijfers 2000.

National Academy of Sciences, National Academy of Engineering, Institute of Medicine, Enhancing the Postdoctoral Experience for Scientists and Engineers. A Guide for Postdoctoral Scholars, Advisers, Institutions, Funding Organizations, and Disciplinary Societies. Washington DC, 2000.

Noordenbos, G., 'Genderassymetrie in de aanvraag van onderzoekssubsidies'. In: Tijdschrift voor Genderstudies, no. 4, pp. 36-45, 1999.

Parker, Martin & David Jary, 'The McUniversity: Organization, Management and Academic Subjectivity'. In: Organization 2, pp. 1-19, 1995.

Portegijs, W., 'Jammer dat u gaat'. Het snelle vertrek van vrouwelijke wetenschappers: een lek in het emancipatiebeleid. Utrecht, 1993.

Portegijs, W., Eerdaags evenredig? Belemmeringen en beleid ten aanzien van de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies. Zoetermeer, 1998.

Portegijs, W., De weg naar de wetenschappelijke top. Naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen. Leiden, 1998.

RPI, The Rensselaer Plan. May 2000.

Ritzer, G., The McDonaldization of Society. Thousand Oaks, 1995.

Schön, D.A. & M. Rein, Frame Reflection. Toward the Resolution of Intractable Policy Controversies. New York, 1994.

SEO/Elsevier, Banen; Arbeidsmarkt 2000 voor pas afgestudeerden. Elsevier, Juni speciale uitgave. Amsterdam, 2000.

Smaling, A., Methodologische objectiviteit en kwalitatief onderzoek. Lisse, 1987.

SPRU, SPRU Annual Review 1999-2000. Brighton, 2000.

Temme, B. & A. Bikker, Leidraad Groepsbijeenkomsten. Den Haag, 1999.

VSNU, WO- Personeelsinformatie (WOPI) 1999; kengetallen universitair personeel. Utrecht, 1999.

Vucht Tijssen, D.B. van, Talent voor de toekomst. Toekomst voor talent. Plan van aanpak voor het wetenschapspersoneelsbeleid. Juni 2000.

Wester, F., Strategieën voor kwalitatief onderzoek. Bussum, 1995 (3^e druk).

Bijlagen

Bijlage 1 bevat de checklists voor de focusgroepen met vrouwelijke wetenschappers.
 Bijlagen 2 tot en met 7 bevatten de checklists voor de focusgroepen met jonge wetenschappers.
 Bijlagen 8a en 8b bevatten de checklists die werden gebruikt voor de cases.

Bijlage 1: Checklist project beeldvorming jonge onderzoekers Deel vrouwen

Allemaal:

1. Wat was de reden om voor een wetenschappelijke carrière/promotie te kiezen?
2. Op welk moment in het leven maakte men de keuze voor de wetenschap?
3. Wat moet men allemaal doen om een baan/vervolgbaan in de wetenschap te krijgen?
4. Zijn er ook andere opties overwogen buiten de wetenschap? En welke dan?
5. Welk beeld had men vooraf over werken aan de universiteit?
6. Kwam de werkelijkheid overeen met dat beeld? Waar zaten de verschillen/overeenkomsten?
7. Wat typeert de universiteit als werkplek, wat kenmerkt haar cultuur?
8. Waarin is zij anders dan andere werkplekken?
9. Is dat positief of negatief voor vrouwen?

Uitstroom

- Wat was de reden om weg te gaan bij de universiteit of de promotie af te breken?
- Hoe kijkt men terug op de periode bij de universiteit?
- Wat is daarbij de bepalende factor?

Doorstroom

- Hoe verliep de carrière tot nu toe (langs welk pad kwam men terecht op huidige functie?)
- Speelde het geslacht een rol bij het carrièreverloop, en hoe dan?
- Heeft de carrièrewens invloed gehad op de gezinsvorming?
- Hoe combineert men eventueel zorgtaken met de carrière? Biedt de partner daarbij nog hulp, cq. heeft die mogelijk ook dienstverband aangepast?
- Is dit hanteerbaar?
- Heeft de gezinsvorming invloed gehad op het carrièreverloop?

Instroom

- Ambieert men na de promotie een baan bij de universiteit?
- Waarom wel, waarom niet?
- Zo niet, wat voor baan en op welke plek ambieert men?
- Zo wel, wat voor baan ambieert men bij de universiteit?
- Is het soort dienstverband (tijdelijk, vast) nog een overweging bij de keuze?
- Ziet men kansen bij de universiteit na de promotie?

Optioneel:

10. Wanneer was er duidelijkheid over de carrièremogelijkheden aan de universiteit? Wie verschaftte duidelijkheid?

11. Wat is voor jullie een flexibele werknemer?
12. Speelt de verdeling tussen onderwijs en onderzoekstaken een rol bij het aanvaarden van een baan?

Bijlage 2: Checklist studenten hoofdproject beeldvorming op academische carrière

1. Wat was de reden om voor een universitaire opleiding te kiezen?
2. Op welk moment in het leven koos men voor een universitaire opleiding?
3. Zijn er ook andere opleidingsopties overwogen buiten de universiteit?
4. Is overwogen om niet verder te studeren?
5. Welk beeld/welke verwachting had men vooraf over de universiteit?
6. Kwam de werkelijkheid overeen met dat beeld/die verwachting vooraf? Waarin wel, waarin niet? Is dat negatief of positief?
7. Wat kenmerkt de universiteit als organisatie? Waarin verschilt zij van andere organisaties? Is dat positief of negatief?
8. Overweeg je tijdens je studie nog enige tijd in het buitenland door te brengen? Of wellicht daarna? Waar? Waarom?
9. Wat wil je gaan doen na je studie? Waarom? Waar? Is het soort dienstverband (vast/tijdelijk) een overweging bij de baankeuze?
10. Hoe schat je je kansen in om dit ook werkelijk te bereiken?
11. Wordt je in je opleiding gestimuleerd tot het doen van onderzoek, c.q. is dat in jouw discipline gebruikelijk? Hoe heeft dit al dan niet jouw keuzen beïnvloed?
12. Hoe ziet de ideale (universitaire) baan eruit in termen van werkklimaat, toetsingssysteem en arbeidsvoorwaarden?
13. Wie is voor jullie de ideale werkgever?

Bijlage 3: Checklist groep promovendi hoofdproject beeldvorming op academische carrière

1. Wat was de reden om voor de wetenschap te kiezen?
2. Op welk moment in het leven koos men voor wetenschap?
3. Zijn er ook andere opties om wetenschap buiten de universiteit te bedrijven overwogen? Of om iets heel anders te gaan doen dat niks met wetenschap van doen heeft?
4. Hoe zijn jullie aan je huidige promotieplek gekomen? Moet je daarvoor nog bijzondere dingen doen/kunnen?
5. Zien jullie de promotie als een noodzakelijke investering voor de toekomst? Waarom? Vinden jullie een promovendus inhoudelijk functioneren als student of als medewerker?
6. Welk beeld/welke verwachting had men vooraf over werken bij een universiteit?
7. Kwam de werkelijkheid overeen met dat beeld/die verwachting vooraf? Waarin wel, waarin niet? Is dat negatief of positief?
8. Wat kenmerkt de universiteit als werkplek? Waarin verschilt zij van andere werkplekken? Is dat positief of negatief?
9. Overweeg je tijdens de promotieperiode nog enige tijd in het buitenland door te brengen? Of wellicht daarna? Waar? Waarom?
10. Wat voor type baan ambieer je na je promotie? Waarom? Waar? Is het soort dienstverband een overweging bij de baankeuze?
11. Hoe schat je je kansen in om die baan ook echt te krijgen?
12. Zijn plannen voor de uitbouw van een partnerrelatie of gezinsvorming van invloed op de carrièrestappen?
13. Hoe ziet de ideale (universitaire) baan eruit in termen van werkklimaat, toetsingssysteem en arbeidsvoorwaarden? Is de verdeling tussen onderwijs, onderzoek en beheerstaken een overweging bij baankeuze?

Bijlage 4: Checklist groep buitenlandse promovendi (project beeldvorming jonge onderzoekers)

- 1) *Why did you choose for science? Wat was de reden om voor de wetenschap te kiezen?*
- 2) *At what age/moment in your life did you decide to choose for science?*
Op welk moment in het leven koos men voor wetenschap?
- 3) *Did you consider a career outside university? Zijn er ook carrièremogelijkheden buiten de wetenschap/universiteit overwogen?*
- 4) *What was your motive/reason for pursuing a Ph.D. in the Netherlands? Was it an option/did you consider doing your Ph.D. in your home country?*
Wat was je motief/reden om je promotie in Nederland te willen doen? Was het mogelijk geweest of heb je overwogen dit in je vaderland te doen?
- 5) *How did you find this Ph.D.-position? Hoe kwam men op de huidige promotieplaats terecht?*
- 6) *Could you compare the Ph.D. system in your home country to the Dutch system? What is different, what is similar? Als je het promotiesysteem in je vaderland vergelijkt met het Nederlandse systeem, waar zitten dan de verschillen, overeenkomsten?*
- 7) *What was your perception/expectation in advance of working in a Dutch university?*
Welk beeld/welke verwachting had men vooraf over werken bij een Nederlandse universiteit?
- 8) *Does the reality of working at a Dutch university meet your perception/expectation? Where does it, where doesn't it? Is that negative or positive to you?*
Kwam de werkelijkheid overeen met dat beeld/die verwachting vooraf? Waarin wel, waarin niet? Is dat negatief of positief?
- 9) *What kind of job will you pursue after finishing your Ph.D.? Why? Where? Wat voor type baan ambieer je na je promotie? Waarom? Waar*
- 10) *Could you paint me the perfect (academic) job in terms of working climate, employment conditions and review system?*
Hoe ziet de ideale (universitaire) baan eruit in termen van werkklimaat, toetsings-systeem en arbeidsvoorwaarden?
- 11) *If you finish your Ph.D. in the Netherlands, what are your options -career wise- in Holland? What are they in your home country? Is it relevant to your career options that you did your Ph.D. in the Netherlands? Als je klaar bent met je promotie in Nederland, wat voor carrièremogelijkheden heb je dan in Nederland? In je vaderland? Is het voor je carrière nog relevant dat je in Nederland promoveerde?*

Bijlage 5: Checklist postdocs hoofdproject beeldvorming op een academische carrière

1. Wat was de reden om voor de wetenschap te kiezen?
2. Op welk moment in het leven koos men voor wetenschap?
3. Zijn er ook andere opties om wetenschap buiten de universiteit te bedrijven overwogen? Of om iets heel anders te gaan doen dat niks met wetenschap van doen heeft?
4. Welk beeld/welke verwachting had men vooraf over werken bij een universiteit?
5. Kwam de werkelijkheid overeen met dat beeld/die verwachting vooraf? Waarin wel, waarin niet? Is dat negatief of positief?
6. Wat kenmerkt de universiteit als werkplek? Waarin verschilt zij van andere werkplekken? Is dat positief of negatief?
7. Wat moet men allemaal doen om aan een vervolgbaan bij de universiteit te komen?
8. Hoe verliep de carrière tot nu toe? (langs welk pad kwam men terecht op huidige baan?)
9. Speelde het geslacht een rol bij het carrièreverloop, en hoe dan?
10. Wanneer was er duidelijkheid over de carrièremogelijkheden aan de universiteit? Wie verschafte duidelijkheid?
11. Is het soort dienstverband (vast/tijdelijk) een overweging geweest bij de baankeuze?
12. Hoe ziet het ideale arbeidscontract eruit?
13. Speelt de verdeling tussen onderwijs en onderzoeks- en beheerstaken een rol bij de aanvaarding van een baan?
14. Zijn plannen voor de uitbouw van een partnerrelatie of gezinsvorming van invloed op de carrièrestappen?
15. Heeft de carrièrewens invloed gehad op de gezinsvorming of de uitbouw van een partnerrelatie?
16. Hoe combineert men eventueel zorgtaken met de carrière? Biedt de partner daarbij nog hulp, cq. heeft die mogelijk ook dienstverband aangepast?
17. Hoe ziet de ideale (universitaire) baan eruit in termen van werkklimaat, toetsingssysteem (peer review, audit, iso-normering) en arbeidsvoorwaarden?
18. Hoe schat je je kansen in om die baan ook echt te krijgen?

Bijlage 6: Checklist buitenuniversitaire onderzoekers hoofdproject beeldvorming

1. Wat was de reden om voor het vak van onderzoeker te kiezen?
2. Op welk moment in het leven maakte men die keuze?
3. Zijn er ook andere opties overwogen buiten het onderzoek? En welke dan?
4. Welk beeld had men vooraf over werken als onderzoeker?
5. Kwam de werkelijkheid overeen met dat beeld? Waar zaten de verschillen/overeenkomsten?
6. Heeft men na het aftuderen/promoveren een baan bij de universiteit overwogen? Waarom wel, waarom niet?
7. Was het een bewuste keuze om als onderzoeker buiten de universiteit werkzaam te willen zijn? Waarom?
8. Hoe is de loopbaan tot nu toe verlopen (langs welk pad kwam men terecht op de huidige functie?)
9. Zijn plannen voor de uitbouw van een partnerrelatie of gezinsvorming van invloed op de carrièrestappen?
10. Heeft de carrièrewens invloed gehad op de gezinsvorming of de uitbouw van een partnerrelatie?
11. Hoe combineert men eventueel zorgtaken met de carrière? Biedt de partner daarbij nog hulp, cq. heeft die mogelijk ook dienstverband aangepast?
12. Waarin verschilt de huidige werkplek naar uw mening van de universiteit als werkplek? In positieve en in negatieve zin?
13. Hoe ziet de ideale onderzoekersbaan eruit (binnen of buiten de universiteit) in termen van werkklimaat, arbeidsvoorwaarden en toetsingssysteem?

Bijlage 7: Checklist uitstroom hoofdproject beeldvorming op een academische carrière

1. Wat was de reden om voor de wetenschap te kiezen?
2. Op welk moment in het leven koos men voor wetenschap?
3. Zijn er ook andere opties buiten de universiteit overwogen?
4. Welk beeld/welke verwachting had men vooraf over werken bij een universiteit?
5. Kwam de werkelijkheid overeen met dat beeld/die verwachting vooraf? Waarin wel, waarin niet? Is dat negatief of positief?
6. Wat kenmerkt de universiteit als werkplek? Waarin verschilt zij van andere werkplekken? Is dat positief of negatief?
7. Wat was de reden om weg te gaan bij de universiteit of de promotie af te breken?
8. Hoe kijkt men terug op de periode bij de universiteit?
9. Wat is daarbij de bepalende factor?
10. Overweegt u eventueel in de toekomst weer te gaan werken bij de universiteit? Waarom wel, waarom niet?
11. Hoe ziet de ideale baan eruit in termen van werkklimaat, arbeidsvoorwaarden en evt. toetsingssysteem?
12. Wat voor soort werk doet u tegenwoordig?
13. Hoe verliep de carrière tot nu toe? (langs welk pad kwam men terecht op huidige baan?)
14. Speelde het geslacht een rol bij het carrièreverloop, en hoe dan?
15. Is het soort dienstverband (vast/tijdelijk) een overweging geweest bij de baankeuze?
16. Zijn plannen voor de uitbouw van een partnerrelatie of gezinsvorming van invloed op de carrièrestappen geweest?
17. Heeft de carrièrewens invloed gehad op de gezinsvorming of de uitbouw van een partnerrelatie?
18. Hoe combineert men eventueel zorgtaken met de carrière? Biedt de partner daarbij nog hulp, cq. heeft die mogelijk ook dienstverband aangepast?

Bijlage 8 a: Vragen voor Cases: trefwoordenlijst

Vragen aan personeelsmedewerker

- **Wat is een onderzoeker** bij uw organisatie (taak)?
- **Plaats** onderzoekers in de structuur organisatie?

Instroom

- Uit welke **disciplines** komen uw onderzoekers?
- Wat is hun **voorgeschiedenis**, voor ze bij uw organisatie terechtkomen?
Universiteit of uit het bedrijfsleven –opleiding of werksituatie- onderzoeksfunctie of een ander soort functie - gepromoveerd? - is gepromoveerd zijn een vereiste – waarom?
- Op welk **niveau** komen jonge onderzoekers binnen in uw organisatie?
- Heeft u een schema van de **organisatiestructuur**?
Aan de hand van het plaatje: waar zitten de binnenkomende onderzoekers in die structuur?
- Heeft u onlangs nog **nieuwe onderzoekskrachten aangeworven**?
- Voor **welk type functie** was dat?
- Werving: **hoe pakt u dat aan**? Wat is uw ervaring met die werkwijze?
-
- Wat is volgens u de **beste manier** om onderzoekers aan te trekken?

Arbeidsomstandigheden

- Wat vinden onderzoekers volgens u **belangrijk** in hun baan?
In hun werkomgeving
de combinatie van werk en gezin – internationale contacten – teamwork versus solisme
- **Hoe** speelt u daar op in?
- Willen jonge onderzoekers tegenwoordig iets anders dan de **voorgaande generatie**?
- Willen jonge onderzoekers iets anders dan hun **leeftijdgenoten in andere functies**?
- Wat heeft uw organisatie een onderzoeker te bieden aan **materiële beloning**?
secundaire arbeidsvoorwaarden? – welke orde? Richtbedrag <3000, 3000 – 5000, >5000

Doorstroom

- Op welke basis **geëvalueerd**?
Hoe gaat dat in zijn werk?
Zijn er sancties (positieve dan wel negatieve) verbonden aan die evaluatie?
- Wat is het mogelijke **carrièreverloop** van een jonge onderzoeker?

Uitstroom

- Er wordt tegenwoordig vaak gezegd dat de **concurrentie om hoogopgeleiden toeneemt**.
- **Merkt** u daar iets van?
 - bij het aanwerven van nieuwe mensen
 - In het verloop van het personeel
- Heeft dit **gevolgen** voor uw personeelsbeleid?
- Heeft dit gevolgen voor uw wervingsbeleid?
- Zijn er **andere sectoren die zich richten op dezelfde kandidaten**? Welke?
- Als onderzoekers hier **weggaan, waar** gaan ze dan heen?
Naar wat voor soort instelling – naar wat voor soort baan?
- Heeft u zicht op de **redenen** van vertrek?
- Verhuist men **intern** wel eens naar andere dan onderzoeksfuncties? Naar welke dan?
Waarom?

Bedrijfscultuur

- Hoe zou u de **bedrijfscultuur** van uw organisatie omschrijven?
Informeel – zakelijk – bureaucratisch - hiërarchisch...
- Zou u zeggen dat uw organisatie **aantrekkelijk** is voor academisch opgeleiden?
- Waarom?
- **Wat heeft u voor** op andere werkgevers?
- Wat zou u nog graag **verbeterd** zien?
- Wat denkt u, is deze bedrijfscultuur voor academici een **reden** om voor deze organisatie te kiezen

Bijlage 8b: trefwoordenlijst voor cases**Vragen aan medewerker**

- Wat voor **soort** werk doet u hier?
- Heeft u **altijd in dezelfde** functie gezeten?

Instroom

- **Hoe lang** werkt u hier al?
- Hoe bent u bij deze organisatie **terechtgekomen**?
Via advertentie- via informele contacten - zoektraject
- Is dit uw **eerste werkgever** na uw afstuderen? **Promotie**?
Zo nee, welk traject volgde u tot u hier terecht kwam?
- Wat **trok u aan** in deze baan?
- Waarom koos u hiervoor en **niet iets anders**?
- Was u op zoek naar een **onderzoeksfunctie**?

Arbeidsomstandigheden

- Wat vindt u **belangrijk** in een baan?
- Wat vindt u **prettig** aan **déze** baan?
Vrijheid – verantwoordelijkheid- inhoud – arbeidsvoorwaarden etc.
- Wat vindt u **minder prettig** aan deze baan?
- Wat vindt u van de **inhoud** van het werk?
Sluit het aan bij uw opleiding? Is dat belangrijk?
- Wat vindt u van het **functieniveau**?
Sluit dat aan bij opleiding?
- Wat vindt u van de **arbeidsvoorwaarden**?
Wat vindt u van het loon? Krijgt u naast een loon ook nog andere materiële voordelen?
Wat vindt u daarvan?
- Wat voor **arbeidscontract** heeft u?
- Wat vindt u van de **werksfeer**?

Doorstroom

- Welk systeem hanteert uw bedrijf voor de **beoordeling van uw prestaties** als onderzoeker. Hoe werkt dit?
- Zijn er mogelijkheden om **door te groeien** in deze organisatie? Zou u dat willen?

Bedrijfscultuur

- Hoe zou u de **cultuur** van deze organisatie omschrijven? Hoe ervaart u die?
- Wat voor **beeld** had u van de organisatie voor u er kwam werken? Kwam dat beeld overeen met de werkelijkheid?
- Wat is volgens u het **verschil tussen wetenschappelijk onderzoek en ander onderzoek**?
Bij welke van de twee zou u uw huidige baan indelen?
Wat zou u het liefst willen doen?
Bij welk soort organisatie zou dat het best kunnen?
- Heeft u ooit overwogen te gaan promoveren/aan de **universiteit** te blijven werken? Waarom wel/niet? Waarom bent u weggegaan?

Uitstroom

- Er wordt de laatste tijd vaak gezegd dat de **arbeidsmarkt voor hoogopgeleiden** erg gunstig is. Is dat ook uw ervaring?
- Zou u overwegen **opnieuw de arbeidsmarkt** op de gaan?
- Ziet u uw **toekomst binnen of buiten** deze organisatie?
- Bent u **tevreden** met uw huidige functie?
- Zou u iets **veranderd willen zien** aan uw huidige baan/werkomgeving? –wat – waarom?