

Toekomstbestending Wetenschappelijk Onderwijs & Onderzoek: Wat is er nodig?

17 Maart 2021



WOinActie



De Jonge Akademie



Promovendi Netwerk
Nederland



Landelijke Studentenvakbond



PostdocNL

Inleiding

De Nederlandse universiteiten staan in de internationale top. De Nederlandse wetenschap en technologie zijn drijvende krachten achter onze kenniseconomie. Jaarlijks geven de 14 universiteiten zo'n honderdduizend bachelor- en masterdiploma's af. Ons academisch onderwijs en onderzoek is van topniveau.¹

Onze universiteiten presteren over de volle breedte. Van vliegtuigbouwkunde tot virologie en van moleculaire chemie tot filosofie: onze academici zetten Nederland internationaal op de kaart. Wetenschappelijke kennis draagt bij aan de bestrijding van corona, een efficiëntere energietransitie, een gezondere maatschappij, een beter begrip van menselijk gedrag en waardevolle cultuur. Kennis die bijdraagt aan een ongekende welvaart en kwaliteit van leven voor alle Nederlanders.

Het zijn echter zware tijden voor de universiteiten. Door jarenlange structurele onderfinanciering zijn de universiteiten steeds minder in staat hoogwaardig academisch onderwijs te verzorgen en wetenschappelijk onderzoek te verrichten op het niveau dat Nederland tot de wereldtop heeft gestuwd. Het recente rapport van de onafhankelijke adviseurs van PwC onderschrijft dit beeld volledig: "De bevindingen uit het onderzoek wijzen erop dat het macrobudget voor het [wetenschappelijk onderwijs en onderzoek] niet toereikend is om de bestaande verhouding van tijdsbesteding aan onderwijs en onderzoek vast te houden en om de ambitie van kleinschaliger onderwijs te realiseren."²

In dit document schetsen verschillende organisaties uit de praktijk van de academische wereld wat in hun ogen de drie grootste bedreigingen zijn voor een gezond academische klimaat. Voor elk van de drie geven wij ook aan wat een volgend kabinet kan doen om ze af te wenden.

Het afgelopen jaar zijn deze bedreigingen door de coronacrisis nog eens extra pijnlijk aan het licht gekomen. Het Nationaal Programma Onderwijs³ zal tijdelijk helpen de klappen van deze crisis op te vangen, maar de fundamentele problemen die het hoger onderwijs en het wetenschappelijk onderzoek bedreigen spelen al veel langer en worden alsmaar groter.

Wij roepen de aankomende regeringspartijen met klem op om deze problemen in het Regeerakkoord aan te pakken. Alleen zo kunnen we er voor zorgen dat Nederland een kennisland blijft.

WOinActie

De Jonge Akademie

Promovendi Netwerk Nederland

Landelijke Studentenvakbond

PostdocNL



Dit is een publicatie van WOinActie, De Jonge Akademie, Promovendi Netwerk Nederland, de Landelijke Studentenvakbond en PostdocNL. Publicatiedatum: 17 maart 2021. Voor deze uitgave zijn gebruiksrechten van toepassing zoals vastgelegd in de Creative Commons licentie (Naamsvermelding 4.0 Nederland).

Werkdruk in het universitair onderwijs

De huidige situatie

Onafhankelijk onderzoek van PwC heeft bevestigd dat de universiteiten en universitaire medische centra (UMCs) structureel ondergefinancierd zijn. Onderzoek op onderzoek heeft de afgelopen jaren aangetoond dat de werkdruk op universiteiten torenhoog is.⁴ Het aantal studenten is de afgelopen decennia bijna verdubbeld, terwijl de rijksbijdrage per student is gedaald van € 20k in 2002 naar € 15k in 2020.⁵ Veel studenten krijgen colleges in grote groepen; kleinschalig onderwijs en persoonlijke aandacht zijn schaars. Universiteiten hebben hierop gereageerd door een steeds grotere 'flexibele schil' van tijdelijke docenten zonder noemenswaardige onderzoekstijd aan te stellen – precare posities waarin mensen hooguit marginaal invulling kunnen geven aan de verwevenheid van onderwijs en onderzoek.

Om toch onderwijs van acceptabele kwaliteit aan te kunnen bieden, werken academici harder dan ooit. Ongeveer 70% van het personeel van de Nederlandse universiteiten ervaart een ongezonder hoge werkdruk. Structureel overwerk in weekenden en avonden is eerder regel dan uitzondering. En dat geldt van beginnende promovendi⁶ tot aan hoogleraren. Daarbij komt dat promovendi en andere junior-onderzoekers vaak extra taken op zich nemen om zich op de arbeidsmarkt te kunnen onderscheiden.⁷

De universiteiten hebben weliswaar een prioriteit gemaakt van het aanpakken van die druk, maar een kentering is nog niet in zicht. De Inspectie SZW is inmiddels een onderzoek gestart naar de werkdruk.⁸

Bij studenten zorgen het leenstelsel en BSA voor hoge prestatiedruk. Zo ervaart ruim 75% van alle studenten door het leenstelsel veel druk om nominaal af te studeren.⁹ Daarnaast zorgt het BSA voor een situatie waarbij studenten onnodig uitvallen.¹⁰

Wat als er niks gebeurt

De kwaliteit van het hoger onderwijs is in gevaar: de collegezalen zitten voller, er is minder begeleiding en minder interactie tussen student en docent. Het dreigende resultaat is minder gekwalificeerde afstudeerders en diploma-inflatie.

Tegelijk wordt er roofbouw gepleegd op het personeel. Stress- en burnoutklachten nemen toe, arbeidstevredenheid daalt en veel jonge talentvolle wetenschappers kiezen voor een carrière buiten de academie. Nederlandse universiteiten verliezen hun aantrekkingskracht op internationaal talent.

Oplossingen

Zonder structurele en substantiële verhoging van het budget voor universiteiten met 1 à 1,5 miljard euro via de eerste geldstroom wordt dit probleem niet opgelost. De extra middelen moeten specifiek geormerkt worden voor het scheppen van meer vaste posities voor universitair personeel met een redelijke verdeling tussen onderzoeks- en onderwijstijd.

Om de werkdruk bij studenten te verlagen, moet het leenstelsel worden afgeschaft. Het BSA moet worden vervangen door een gepersonaliseerd en niet-bindend advies. Door te investeren in studiebegeleiders kunnen meer studenten hun diploma kunnen halen en kunnen docenten en hoogleraren zich concentreren op hun kerntaken in onderwijs en onderzoek.

Werkdruk in het universitair onderzoek

De huidige situatie

Werkdruk doet zich ook gelden in het onderzoek. Qua onderzoekstaken zijn er twee grote boosdoeners. Ten eerste bestaat het achterhaalde idee dat een wetenschapper een schaap met vijf poten moet zijn en op alle gebieden moet excelleren. De universiteiten werken aan een verbeterd loopbaanbeleid waarbij wetenschappers carrièrepaden kunnen bewandelen die aansluiten bij hun sterke punten.¹¹

De andere boosdoener is de aanvraagdruk. Niet-projectmatig onderzoek dient uit de eerste geldstroom gefinancierd te worden. Echter, om onderzoek uit te kunnen voeren is onderzoeksgeld uit de tweede of derde geldstroom nodig. Omdat de Nederlandse investeringen in onderzoek en innovatie slechts 2,1% van het BBP bedragen – ruim onder de Europese norm van 3% die landen als Duitsland en Denemarken wel halen – is onderzoeksgeld niet alleen in de eerste maar ook in de tweede en derde geldstroom schaars. Het schrijven van onderzoeksvorstellen is tijdrovend en de succeskans gering: vaak worden minder dan 10% van de voorstellen gehonoreerd. De inspanningen van de overige 90% zijn dus grotendeels verspilde moeite, het is duidelijk dat dit geen efficiënte manier is om onderzoeksgelden te alloceren.

Hierachter zit een weeffout in de financiering van het stelsel. Hoewel wetenschappelijk onderzoek en onderwijs bij elkaar horen, is de financiering van beide losgekoppeld. Daardoor houdt de onderzoeksfinanciering al jaren geen gelijke tred meer met de financiering van onderwijs en kanibaliseert onderwijstijd al jaren onderzoekstijd.

Wat als er niks gebeurt

Het Nederlandse onderzoeksklimaat zal verslechteren. Vooral het ongebonden onderzoek, dat bij uitstek op universiteiten en onderzoeksinstituten plaatsvindt en de basis legt voor innovatie, economische groei en cultuurontwikkeling op lange termijn, staat onder druk. Het aantrekken van internationaal wetenschappelijk talent wordt lastiger. Voor Nederlandse toptalenten zullen beter bemiddelde buitenlandse universiteiten steeds aantrekkelijker worden.

Het aantal werknemers dat uitvalt door burnout-gerelateerde klachten zal toenemen. Dit zal met name het geval zijn bij junior onderzoekers. Deze uitval zorgt voor extra werkdruk bij de resterende medewerkers. Daarnaast levert dit nadelige (economische) gevolgen in andere sectoren op, zoals extra kosten voor de gezondheidszorg.

Oplossingen

'Kenniland Nederland' is het aan zichzelf verplicht om te streven naar de Europese investeringsnorm ter hoogte van 3% van het BBP voor onderzoek en innovatie, en geen genoegen te nemen met de afgezwakte (maar vaak geciteerde) doelstelling van 2,5% BBP. Aan deze oproep van de Kenniscoalitie¹² hebben meerdere politieke partijen zich al voor de verkiezingen gecommitteerd.¹³

De aanvraagdruk kan verlaagd worden door verruiming van onderzoeksgelden via de eerste geldstroom voor vaste posities met structurele onderzoekstijd en door de *rolling grants* die de KNAW heeft voorgesteld.¹⁴ Daarnaast zou de Nederlandse overheid private investeringen in ongebonden onderzoek moeten stimuleren door voorwaarden te scheppen die het aantrekkelijk maken voor bedrijven om onderzoeksfondsen op te richten naar het voorbeeld van de Duitse Volkswagen Stiftung¹⁵ of de Deense Velux Foundations¹⁶ en Carlsberg Foundation¹⁷.

Kansenongelijkheid

De huidige situatie

Diversiteit en inclusie zijn voorwaarden voor gelijke kansen en een échte meritocratie. Dat vereist immers dat talent op waarde wordt geschat, zonder discriminatie of vooroordeel. Tal van onderzoeken wijzen uit dat dat op universiteiten op alle niveaus vaak niet gebeurt.¹⁸ Hoewel de helft van de studenten en de meerderheid van de promovendi vrouw is, is minder dan een kwart van de hoogleraren dat.¹⁹ Er is een breed palet aan mogelijke uitsluitingsgronden, zoals gender, etniciteit, leeftijd en gezondheid. Daarnaast speelt er maar al te vaak een sociaal onveilige werkomgeving. Van de promovendi geeft ongeveer een op de vijf aan ongewenst gedrag meegemaakt te hebben.²⁰

Voor studenten kan selectie aan de poort bijdragen aan het verbeteren van de student-staf-ratio, maar het leidt eveneens tot kansenongelijkheid. Studenten die zich bijlessen kunnen veroorloven scores beter bij toelatingstoetsen.²¹ Dit leidt tot een homogene studentenpopulatie, terwijl juist een diverse studentenpopulatie betere onderwijsresultaten geeft.²² Barrières bij doorstroming van hbo naar wo zorgen eveneens voor ongelijke kansen. Naast de eis van een hoog gemiddeld cijfer moeten studenten vaak een onbekostigd premasterjaar uit eigen zak financieren.²³

De problemen rond kansenongelijkheid en het gebrek aan diversiteit worden versterkt door de hiërarchische structuur en cultuur aan universiteiten.²⁴ De stroom van nieuwsberichten over intimidatie en machtsmisbruik aan universiteiten maakt dit pijnlijk duidelijk.²⁵

Wat als er niks gebeurt

Het huidige systeem houdt ongelijkheid in stand en sluit te veel talent uit. Het soms onveilige studeer- en werkklimaat zal groepen mensen afschrikken, vooral onder studenten en junior-onderzoekers. Daarnaast leidt gebrek aan diversiteit tot eenzijdigheden in onderzoek en onderwijs, en tot onderzoeks- en innovatiepotentieel dat onbenut blijft.

Oplossingen

Om de doorstroming naar het hoger onderwijs te bevorderen moeten premasters en schakeltrajecten bekostigd worden, inclusief de mogelijkheid tot studiefinanciering, zoals een aanvullende beurs.²⁶ Alleen zo krijgen studenten gelijke kansen.

Universiteiten en andere onderzoeksinstituten moeten actief beleid voeren om de diversiteit onder studenten en docenten te vergroten. Dat vereist, naast actief streven naar meer representatieve aantallen, ook veranderingen in de structuur en cultuur en in de onderzoeksagenda's en curricula. Universiteiten dienen hiertoe middelen te krijgen en er dient toezicht te komen op de realisering van de concrete doelen op dit gebied.

Beleid en interventies voor diversiteit en inclusie moeten evidence-based zijn, des te meer vanwege de politieke gevoeligheid van het thema. Een expertisecentrum dat kennis verzamelt, vermeerderd en deelt kan hierin een sleutelrol spelen. In het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie²⁷ zijn suggesties verzameld om dit probleem aan te pakken. Juist een verzamelpunt waar instellingen terecht kunnen met vragen over diversiteit en inclusie zal ervoor zorgen dat het gehele hoger onderwijs een toegankelijke, veilige en vormende plek wordt voor studenten én docenten.

Noten en referenties

- ¹ Wim van Saarloos / KNAW (2020). Meer wetenschap in Nederland: hoe we onze samenwerking, diversiteit en kracht verder kunnen versterken. <https://www.knaw.nl/nl/actueel/publicaties/meer-wetenschap-in-nederland>
Rathenau Instituut (2020). Ranglijsten/rankings. <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/werking-van-de-wetenschap/excellentie/ranglijsten-rankings>
- ² Minister Van Engelshoven (2021). Onderzoeken bekostiging middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en onderzoek. https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2021Z04184&did=2021D09164
- ³ Ministers Slob en Van Engelshoven (2021). Nationaal Programma Onderwijs steunprogramma voor herstel en perspectief. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/02/17/nationaal-programma-onderwijs-steunprogramma-voor-herstel-en-perspectief>
- ⁴ VSNU (2019). Werkdruk. <https://www.vsnunet.nl/werkdruk.html>
FNV en VAWO (2017). Rapport werkdruk in universiteiten. <https://www.fnv.nl/cao-sector/overheid/universiteiten/veilig-en-gezond-werken/werkdruk-universiteiten>
AOB (2020). Werkdruk hogescholen en universiteiten torenhoog. <https://www.aob.nl/nieuws/werkdruk-hogescholen-en-universiteiten-torenhoog/>
Rathenau Instituut (2018). Drijfveren van onderzoekers 2018. <https://www.rathenau.nl/nl/vitale-kennisecosystemen/drijfveren-van-onderzoekers-2018>
Sociaal Fonds Kennissector (2020). Medewerkers wo ervaren (zeer) veel werkdruk. <https://sofokles.nl/artikel/analyse-sofokles-medewerkers-wo-ervaren-zeer-veel-werkdruk/>
- ⁵ VSNU (2018). Kwaliteit onderwijs en onderzoek onder druk door dalende rijksbijdrage per student. <https://vsnu.nl/dalende-rijksbijdrage.html>
ScienceGuide (2021). Studentaantallen mede door coronacrisis fors gestegen. <https://www.scienceguide.nl/2021/02/studentenaantallen-mede-door-coronacrisis-fors-gestegen/>
- ⁶ Chris Woolston / Nature (2019). PhDs: the tortuous thruth. <https://www.nature.com/articles/d41586-019-03459-7>
PNN (2020). PhD Survey: Wellbeing. <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-Survey-report-Wellbeing.pdf>
- ⁷ PNN (2020). PhD Survey: Teaching. <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/10/PNN-Survey-report-Teaching.pdf>
- ⁸ NRC (2020). Overwerkte wetenschappers doen aangifte bij de Arbeidsinspectie. <https://www.nrc.nl/nieuws/2020/01/20/met-massagestoelen-en-mindfulness-help-je-overwerkte-wetenschappers-niet-a3987407>
- ⁹ LSVb, FNV Young & United (2020). Resultaten online raadpleging. <https://www.nietmijnschuld.nl/getmedia/161fda53-2b88-4d07-96ba-e3099a1752f1/Rapport-raadpleging-NietMijnSchuld2.pdf>
- ¹⁰ Minister Van Engelshoven (2019). Onderzoek werking bindend studieadvies in de praktijk. https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2019Z14743&did=2019D30138
- ¹¹ VSNU, NFU, KNAW, NWO en ZonMw (2019). Ruimte voor ieders talent. <https://www.vsnunet.nl/Erkennen-en-waarderen-van-wetenschappers.html>
- ¹² Kenniscoalitie (2020). Stabiele groei investeringen in onderzoek en innovatie noodzakelijk. <https://knaw.nl/nl/actueel/nieuws/kenniscoalitie-stabiele-groei-investeringen-in-onderzoek-en-innovatie-noodzakelijk>
- ¹³ NOS (2021). D66, GL, CU en PvdA willen investeren in wetenschap, 'we dreigen de boot te missen'. <https://nos.nl/artikel/2370338-d66-gl-cu-en-pvda-willen-investeren-in-wetenschap-we-dreigen-boot-te-missen.html>
- ¹⁴ KNAW (2020). Het rolling-grantfonds. Kloppend hart voor ongebonden onderzoek. <https://www.knaw.nl/nl/actueel/nieuws/knaw-pleit-voor-doorlopend-eigen-werkkapitaal-rolling-grants-voor-wetenschappers>
- ¹⁵ Volkswagen Stiftung, <https://www.volkswagenstiftung.de>
- ¹⁶ Velux Foundation, <https://veluxfoundations.dk/en>
- ¹⁷ Carlsberg Fondet, <https://www.carlsbergfondet.dk/en>
- ¹⁸ Nature (2014). Diversity: A Nature & Scientific American Special Issue. <https://www.nature.com/collections/fegedeebec>
- ¹⁹ LNVH (2020). Jaarverslag 2019. https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_jaarverslag2019_NL_def.pdf
- ²⁰ PNN (2020). PhD Survey: Workplace Malpractices. <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-Survey-Report-Workplace-malpractices.pdf>
- ²¹ De Correspondent (2016). Bijles is booming (en daarmee ook de onderwijsongelijkheid). <https://decorrespondent.nl/4756/bijles-is-booming-en-daarmee-ook-de-onderwijsongelijkheid/660360907272-7426e92b>
- ²² UNESCO (2020). UNESCO Global Education Monitoring Report. Inclusion and Education: All means All. <https://www.unesco.nl/nl/artikel/gem-report-diversiteit-vormt-het-hart-van-het-onderwijs>
- ²³ DUB (2015). Waarom zijn de schakelprogramma's zo'n heet hangijzer? <https://www.dub.uu.nl/nl/analyse/waarom-zijn-de-schakelprogramma%E2%80%99s-zo%E2%80%99n-heethangijzer>
- ²⁴ Rens Bod, Remco Breuker, Ingrid Robeys (2020). 40 Stellingen over de Wetenschap. https://www.boomfilosofie.nl/pro-duct/100-9121_40-stellingen-over-de-wetenschap
Erasmus Magazine (2019). Waarom universiteiten onveilige (werk)plekken zijn. <https://www.erasusmagazine.nl/2019/06/21/waarom-universiteiten-onveilige-werkplekken-zijn/>
- ²⁵ NOS (2020). Meer meldingen van seksuele intimidatie op universiteiten. <https://nos.nl/artikel/2320049-meer-meldingen-van-seksuele-intimidatie-op-universiteiten.html>
Trouw (2019). Het regent klachten van intimidatie op universiteiten. <https://www.trouw.nl/nieuws/het-regent-klachten-van-intimidatie-op-universiteiten-bb4c824a/>
- ²⁶ DUB (2017). Schakelstudenten: gun je die studiefinanciering? <https://www.dub.uu.nl/nl/nieuws/schakelstudenten-gun-je-die-studiefinanciering>
- ²⁷ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2020). Nationaal Actieplan voor meer diversiteit en inclusie. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/09/01/nationaal-actieplan-boekje-definitief>