

# Wetenschap: roeping of beroep?

De Gier, E., Evers, J., de Jong, P. & Sterckx, L. (2001), *Wetenschap tussen roeping en beroep. Verslag van een verkennend onderzoek naar de (on)aantrekkelijkheid van een loopbaan in wetenschappelijk onderzoek*, Beleidsgerichte studies hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek 76, Zoetermeer: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, 160 p.

***De Nederlandse universiteiten en onderzoeksinstituten, in het bijzonder de bèta-disciplines, kampen met een groot aantal on-  
vervulde vacatures. De belangstelling van hoogopgeleide jongeren voor een academische loopbaan lijkt in een rap tempo af te nemen. In opdracht van het Nederlandse Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OC&W) onderzocht SISWO/Instituut voor Maatschappijwetenschappen wat een academische carrière nu juist (on)aantrekkelijk maakt voor de aspirant wetenschapper?***

***Uit het onderzoek blijkt dat jonge onderzoekers vaak zeer gemotiveerd aan hun baan beginnen. Maar na een paar jaar slaat bij velen de teleurstelling toe. Uitstroom heeft daarbij minder te maken met de aard en de inhoud van het werk, dan met tegenvallende arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en werksfeer. De ondervraagden typeren het werken in de wetenschap zonder aarzelen als een roeping. Ze spreken van een hobby, zelfs een passie waar ze veel voor opofferen op het gebied van salaris, privé-leven en loopbaanperspectief. Maar de grens is in zicht...***

## Het onderzoek

Een voor de hand liggende verklaring voor de tanende belangstelling van jongeren voor een academische carrière is de magere invulling van de arbeidsvoorwaarden bij de universiteit, in vergelijking tot andere sectoren.<sup>1</sup> Eerder onderzoek toonde echter aan dat er meer knelpunten te ontdekken vallen zoals het onzeker loopbaanperspectief, de

hybride (werknemer-student) status van de aio-aanstelling<sup>2</sup> en de gebrekkige begeleiding van promovendi (Van Vucht Tijssen, 2000: 53 e.v.). Daarom focust SISWO naast arbeidsvoorwaarden ook op de beleving door onderzoekers van de wetenschappelijke werkcultuur, haar werkverhoudingen en rituelen.

De hoofdmoot van het onderzoek heeft betrekking op jonge onderzoekers. In de loop van het project kwam daarnaast ook de vraag van het Ministerie van OC&W om een tweede onderzoek met eenzelfde vraagstelling te doen onder vrouwen in de wetenschap. Wegens de gelijklopende opzet en tijdsplanning van dit tweede project zijn beide onderzoeken samen gerapporteerd.

De centrale thematiek van de verwachtingen en ervaringen van jonge onderzoekers en vrouwen met betrekking tot een wetenschappelijke loopbaan, vraagt bij uitstek om een kwalitatieve benadering. Als methode hebben wij gekozen voor focusgroepsinterviews met enerzijds jongeren in diverse stadia van hun wetenschappelijke carrière – studenten, promovendi, postdocs, buitenlandse promovendi en onderzoekers werkzaam in buitenuniversitaire instellingen- en anderzijds drie categorieën vrouwelijke onderzoekers – in-

stromers, doorstromers en uitstromers aan de universiteit. De methode impliceert dat juist de opvattingen en visie van de 'werkvloer' aan bod komen en niet zozeer die van management en bestuurders. In aanvulling op de groepsinterviews is daarom 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 bod:

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 arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden daarbij?
  - Welke mogelijke andere factoren spelen daarbij een rol?
3. Hoe komt men aan een baan als onderzoeker/wetenschapper?
4. Wat zijn de verwachtingen voor de toekomstige loopbaan?
5. Wat zijn de wensen voor een toekomst aan de universiteit?

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

1. Welke ervaringen heeft men met het werven en vasthouden van wetenschappelijk personeel?

## Kiezen voor de wetenschap

---

De respondenten kiezen voor een wetenschappelijke carrière omdat ze onderzoek doen leuk vinden. De fascinatie overheerst. Ook de vrijheid van het wetenschappelijk beroep scoort hoog. Met vrijheid doelen de respondenten op de academische vrijheid, maar ook op de vrijheid om de eigen werktijd in te richten.

Veel van de ondervraagde onderzoekers hechten er aan, dat hun werk zinvol is, dat er met hun onderzoeksresultaten iets gebeurt, vooral ook buiten de wereld van de universiteit. Soms is dit een reden om voor toegepast onderzoek te kiezen, eerder

dan voor fundamenteel onderzoek. Een aantal jonge onderzoekers noemt de universiteit een 'ivoren toren' en zien dit als een reden om daar niet te werken of zelfs af te haken na de eerste jaren als aio. De respondenten geven zelden blijk van een bewuste of duidelijk afgebakende keuze voor de wetenschap. Ze gebruiken termen als 'er in gerold', 'onbewust' en vooral 'niet definitief'. Het wetenschappelijk beroep is iets waar men in de loop van tijd – letterlijk – naar toe groeit. Hoe verder men komt in de 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. De resterende twijfel vloeit voort uit het blijvende onzekere loopbaanperspectief.

De uitstroom van jonge wetenschappers is zelden te wijten aan teleurstelling in het wetenschappelijk beroep op zich. Vaker is uitstroom het gevolg van een samenspel van factoren die elkaar onderling versterken. Arbeidsomstandigheden (weinig waardering, een destructieve en competitieve sfeer, weinig collegialiteit, gebrek aan materieel, een falende begeleiding) vormen in de onderzoekspopulatie de meest genoemde 'aanjager'. Daarna volgen arbeidsvoorwaarden (salaris, aanstelling). Teleurstelling ten aanzien van de aard van het werk uit zich als een gebrek aan vrijheid, te eenzijdige theoretische oriëntatie en eentonige werkzaamheden. Voor een aantal mensen is onderzoek ook slechts een halte in de loopbaan, waarna men zich richt op advieswerk, beleidsvoorbereiding of management.

## Een hoog 'nerd-gehalte'

---

Volgens jonge mensen (onderzoekers en anderen) heeft promoveren een hoog 'nerd' gehalte, je 'scoort' er niet mee op feestjes. Dat zou te wijten zijn aan het lage salaris, en aan het feit dat het tegenwoordig niet meer zo uitzonderlijk is, gepromoveerd te zijn.

Binnen de wetenschappelijke wereld bestaat een hardnekkig beeld van de excellente wetenschapper. Hij offert zich op, wordt niet gehinderd door lichamelijke behoeften of gezin en benut elk ogenblik van zijn tijd aan zijn 'heilige passie', de wetenschap (Bosch 1999). Vanuit genderperspectief wordt dit beeld al geruime tijd bestreden omdat het de discriminatie van vrouwen bij de beoordeling van wetenschappelijke prestaties in de hand werkt. Inmiddels ondervinden ook steeds meer mannen

hinder van dit beeld. In de onderzoekspopulatie blijken zowel mannen als vrouwen steeds minder bereid in de privé-sfeer alles op te offeren voor hun carrière. De ruimte voor deeltijdwerk, een toenemende wens van mannen en vrouwen, is echter nog steeds gering.

## **De universiteit als werkgever**

---

In de praktijk missen jonge onderzoekers de inhoudelijke uitwisseling met collega's, die ze wel hadden verwacht. 'Politieke spelletjes', tekort aan onderzoekstijd en competitie om onderzoeksbudgetten spelen hierbij een rol. De facultaire taken en onderwijs van de vaste staf staan hun deelname aan onderzoek in de weg. Onderzoek wordt door promovendi en postdocs verricht. Begeleiding van promovendi schiet regelmatig tekort. Infrastructuur (werkplek, materiaal, gebouw) lijkt wat te zijn achtergebleven, evenals de beschikbare ondersteuning. Een belangrijk knelpunt is het falend personeelsbeleid. De respondenten missen een goed uitgebouwd loopbaanbeleid en regelmatige evaluatie van hun werk.

De vrijheid, de combinatie van onderwijs en onderzoek en het niet-commerciële karakter zijn doorslaggevende redenen om wel voor een universitaire werkplek te kiezen. Helaas constateren de respondenten dat de vrijheid afneemt onder invloed van de opeenvolgende beleidsmaatregelen gericht op meer efficiëntie. Onderzoekers worden beoordeeld op publicaties, terwijl onderzoek steeds de sluitpost vormt in de tijdstoekenning. Onderwijs wordt immers 'hoger' aangeslagen in de universitaire rekenmodellen. Daarnaast kijken de respondenten met bezorgdheid naar het toenemende belang van externe financiering. Dit alles maakt dat zij meer en meer 'strategisch' omgaan met inhoud en kwaliteit van de wetenschapsbeoefening.

## **En elders?**

---

Alle door ons bezochte instituten ervaren een verhoogde concurrentie bij het werven en vasthouden van onderzoekers. Zij reageren hierop door actievere te gaan werven, en door het versterken van hun imago als goede werkgever. Daarbij speelt men in op de eigen naambekendheid, goede arbeidsvoorwaarden en ruime onderzoeksfaciliteiten.

Over het algemeen voeren de niet-universitaire instellingen een meer uitgesproken personeels- en organisatiebeleid. Alle bezochte instituten kregen de afgelopen jaren te maken met de noodzaak onderzoeksresultaten te 'vermarkten'. Een belangrijk verschilpunt tussen universitaire en niet-universitaire instellingen is dat de laatste proberen onderzoek en de commercialisering van onderzoek meer gescheiden te houden, overigens met wisselend succes.

## **Roeping of beroep?**

---

Zowel uit de focusgroepen als de casussen blijkt 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. Het is niettemin een feit dat er steeds kritischer wordt gekeken naar arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Het beroepsaspect wint duidelijk aan belang. De wensen van de onderzoekspopulatie voor een baan aan de universiteit kunnen worden samengevat in de volgende punten:

- De organisatiecultuur en het personeelsbeleid zijn toe aan professionalisering.
- Mogelijkheden tot deeltijdwerk moeten zowel in het personeelsbeleid als in de organisatiecultuur worden geïntegreerd.
- Vrijheid als vehikel voor creativiteit en kwaliteit moet worden gewaarborgd. Eerherstel van onderzoekstijd voor de vaste staf hoort daarbij.
- Infrastructuur moet up to date zijn en er moet worden gezorgd voor voldoende onderzoeksbudget en ondersteuning.

Het rapport is te verkrijgen bij SISWO/Instituut voor Maatschappijwetenschappen, tel. +31205270600 of bij Postbus 51 via internet onder [www.postbus51.nl](http://www.postbus51.nl) [kies brochures].

*Leen Sterckx*  
SISWO

## Noten

1. In Nederland verdienen assistenten in opleiding een salaris dat kleiner is dan het 'normale' aanvangssalaris van universitair geschoolden. Dat is zo geregeld omdat een deel van hun aanstelling wordt beschouwd als opleiding. In het eerste jaar verdienen aio's minimaal 1 445 euro/maand en werknemers in schaal 10.0 (VSNU per 02/02) verdienen minimaal 2 056 euro/maand. Naarmate men vordert in de vier jaar durende aio-opleiding, loopt men de afstand op het genoemde aanvangssalaris geleidelijk in.
2. Assistent In Opleiding (aio) is de aanstellingsvorm waarin de meeste promovendi aan de universiteit werken. Via de aio-aanstelling is strikt geregeld hoeveel tijd de promovendus mag besteden aan het eigen promotieonder-

zoek, opleiding aan een onderzoeksschool en eventueel andere taken in de vakgroep. Een aio-aanstelling duurt maximaal 4 jaar. Promovendi die in niet-universitaire onderzoeksinstituten werken worden oio – onderzoeker in opleiding – genoemd.

## Referenties

- Bosch, M., I. Hoving & G. Wekkers (1999). *In het hart van de wetenschap. Naar total e-quality en diversiteit in de universiteit*, Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Vucht Tijssen, D.B. van (2000). *Talent voor de toekomst. Toekomst voor talent. Plan van aanpak voor het wetenschapspersoneelsbeleid*, Utrecht: VSNU.