



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Gelauwerd, gewild en werkloos

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2006). Gelauwerd, gewild en werkloos. *Nrc Handelsblad*.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/14852>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/14852>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Gelauwerd, gewild en werkloos

Tatiana Scheltema Arnoud Veilbrief

Oude, vastgeroeste onderzoekers op de universiteit remmen toestroom jonge promovendi

Je bent jong en gepromoveerd. Grote kans dat je ontevreden bent over je loopbaanperspectieven aan Nederlandse universiteiten, zo blijkt uit recent onderzoek.

Terwijl hun oud-studiegenoten die het bedrijfsleven zijningegaan, al aan de koop van een motorsloep of tweede huis toezijn, leven veel gepromoveerden (postdocs) in financiële onzekerheid. Zij voelen zich vaak aan het lijntje gehouden door de universiteiten waarmee zij een kortlopend arbeidscontract hebben.

Dat blijkt uit een vandaag gepresenteerd onderzoek, dat het bureau Research voor Beleid heeft uitgevoerd in opdracht van het Promovendi Netwerk Nederland. Op de vraag: hoe beoordeel je de tijdelijke karakter van je aanstelling, antwoordde bijna tweederde negatief tot zeer negatief.

Neem Tuba Kocatürk (30). Zij ontwikkelt digitale techniek die architecten in staat stellen binary large objects (BLOBS) te ontwerpen. Het Guggenheimmuseum in Bilbao van architect Frank Gehry werd met behulp van deze techniek ontworpen. Kocatürk zit op de TU Delft waar ze deel uitmaakt van de vakgroep BLOB, die pas vier jaar bestaat. Deze zomer promoveert ze. Maar wat ze na haar promotie gaat doen, is lange tijd onzeker gebleven. Aan haar capaciteiten als onderzoekster ligt het niet - haar hoogleraren prijzen haar de hemel in. Kocatürk: Of je een aanstelling aan de universiteit krijgt, is niet gebaseerd op hoe goed je presteert, maar of er toevallig geld is, of een plek.

Toen ze in Delft uiteindelijk toch een postdoctorale aanstelling kreeg aangeboden, werd die betaald uit drie verschillende leerstoelen van evenzovele faculteiten. Kocatürk: Zeker, het was een spannend aanbod: veel managementtaken, veel reizen. Maar met onderzoek doen had het weinig te maken; daarvoor was nauwelijks één dag per week beschikbaar. Dat is onvoldoende, zegt Kocatürk. Als je geen onderzoek doet, publiceert je niet, en kun je een carrière binnen de wetenschap wel vergeten. Kocatürk aanvaardt in september een aanstelling als universitair docent aan Salford University in Manchester. Al haar werk daar over drie jaar positief wordt beoordeeld, heeft ze wél uitzicht op een vaste baan.

Of neem celbiologe Astrid Visser (37). Zij keerde in 2004 na een vierjarig verblijf in de VS terug naar Nederland om aan de Universiteit van Amsterdam (UvA) onderzoek te doen naar de rol van eiwitten op het DNA. Als we meer weten over hoe het genetisch materiaal bestuurd wordt, kunnen we daarmee ziektes als kanker in een vroeg stadium bestrijden. Haar publicaties oogstten internationale waardering. Alle redenen dus voor de UvA om Visser aan de instelling te binden. Maar, net een jaar terug uit de VS, kreeg Visser te horen dat contractverlenging er voor haar niet in zat. Exit Visser.

Visser: Ik was hier de hele tijd bezig met vechten voor mijn voortbestaan. Het was een continue regel voor vervolging-financiering, contacten leggen met het bedrijfsleven, toestemming krijgen voor onderzoeksprojecten. Door al dat lobbyom geld kwam ik aan onderzoek bijna niet meer toe. Daar kwam nog de stress bij of ik over een paar maanden nog wel salaris zou ontvangen.

Het begon er steeds somberder uit te zien. Ik kon het contract met de UvA nog twee maanden rekken, maar dit najaar kreeg ik te horen: sorry, maar het geld is op. Wat ik vooral zo erg vind, is de onwil die ik aan de UvA proefde. Men vond altijd wel een reden waarom iets níét mogelijk was, in plaats van te proberen een oplossing te vinden.

Als Jaap Brouwer, hoogleraar moleculaire genetica aan de Universiteit Leiden, niet nog een potje had weten te vinden, had Visser haar onderzoek moeten beëindigen. Brouwer: Zij is een van de meestbelovende onderzoekers op haar gebied. Ze heeft de kwaliteiten om hoogleraar te worden en haar eigen onderzoeksgroep te leiden. Visser heeft nu een vierjarig contract. Brouwer bevestigt dat er veel onvrede is onder wetenschappers over de korte dienstverbanden. Om in Nederland talentvolle mensen in dienst te kunnen houden, moet je continue met potjes schuiven. Een normaal dienstverband zit er vaak niet in. En het gaat niet alleen om veelbelovende jonge mensen, ook mensen die hun naam al lang en breed gevestigd hebben gaan soms van postdoc naar postdoc. Sommigen hun hele leven lang. Niet iedereen houdt dit vol. Die mensen gaan verloren voor de wetenschap, of ze vertrekken naar het buitenland.

Kapitaalvernietiging, vindt Karen Mattern, biologe en bestuurslid van de vakbond

voor wetenschappers Vawo. Je mist continuïteit in het onderzoek. Postdocs krijgen steeds een contract van ten hoogste drie jaar, daarna gaan ze drie maanden WW in, want als je ze te lang in dienst houdt, moet je ze een vast contract aanbieden. Veel kennis die jonge onderzoekers opdoen, gaat daardoor verloren.

Jaap Brouwer ziet twee belangrijke oorzaken voor de gebrekkige doorstroming aan Nederlandse universiteiten. Nederlandse wetenschappers verhuizen niet graag. Als ze jong zijn, zijn ze nog avontuurlijk, trekken ze nog de hele wereld over om zich te ontwikkelen. Maar als ze op de leeftijd zijn waarop ze gezin vormen, willen ze helaas net als de meeste andere mensenvastigheid.

Een tweede oorzaak ligt volgens Brouwer in het arbeidsrecht. Ook op zijn faculteit lopen mensen rond bij wie de fut er een beetje uit is en die hij het liefst kwijt zou zijn. Maar Nederlandse ambtenaren zijn praktisch niet te ontslaan, wegens de riant ontslagbescherming. In de Verenigde Staten is dit anders, weet Brouwer. Mensen die de verwachtingen niet waarmaken, kunnen daar makkelijker worden weggestuurd om plaats te maken voor nieuw talent. Wetenschap is topsport, en ons arbeidsrecht is daar niet op ingesteld. Het verbaast hem dat het Innovatieplatform, dat de kenniseconomie' door middel van excellentie' in wetenschap en onderwijs wil bevorderen, dit onderwerp nog nooit heeft aangesneden.

Het is het probleem van de insiders en de outsiders, zegt de Leidse hoogleraar sociaal recht Guus Heerma van Voss. De mensen met een vast contract vinden de bescherming die ze genieten ongetwijfeld heel prettig. De onvrede van de postdocs heeft daardoor iets paradoxaals. Ze willen graag een vast contract, maar vaste contracten zijn er juist de oorzaak van dat zij niet aan de beurt komen.

Het dilemma: hoe bied je wetenschappelijk talent meer bestaanszekerheid, zonder de prikkel tot presteren weg te nemen? Niet door de knip open te trekken en te grossieren in vaste contracten, zegt Heerma van Voss. Je zou naar een systeem moeten met veel meer tussentijdse beoordelingen. In de VS is dat heel gewoon. Publiceert iemand nauwelijks meer, dan wordt het contract op een bepaald moment verbroken. Het stimuleert mensen om zichte blijven afvragen of ze hun werk nog interessant vinden, en of zij nog interessant zijn voor de universiteit.

Versoepeling van het ontslagrecht is ook in Nederland op den duur onvermijdelijk, daar is hij van overtuigd. En waarom dan niet beginnen bij de universiteiten, bij de in intellectueel opzicht meest weerbare mensen? Aan die groep mag je best eisen stellen.

Het antwoord op de stagnatie heet tenure-track. Het komt uit de VS, en de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) is er in 2002 officieel mee begonnen. De beste onderzoekers, degenen methoogleraarpotentie', krijgen een aanstelling voor zes jaar, en worden na vijf jaar op hun prestaties beoordeeld. Wie goed scoort, wordt hoogleraar. De anderen moeten naar een andere betrekking uitzien.

De RUG gaat nog een stap verder. Het zal vanaf dit jaar eenvoudiger worden om vaste contracten open te breken als iemand weinig meer presteert. In de toekomst zal iedereen, ook de hoogleraren, elke vijf jaar worden beoordeeld op zijn functioneren, zegt José Siersema, projectleider van het nieuwe beoordelingssysteem aan de RUG. Daarmee vergroten we de kans voor echte wetenschappers om op de universiteit te blijven. Het heeft veel weerstand gekost, maar men ziet nu toch deredelijkheid ervan in. De kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek zal hierdoor vooruitgaan.

Ook Astrid Visser zou invoering van dat systeem als een grote vooruitgang beschouwen. Het biedt voldoende zekerheid en je behoudt toch de scherpte die de wetenschap vooruithelpt. Maar voorlopig is het nog niet zover. Wat is de les die ze getrokken heeft uit haar ervaringen sinds ze terug is uit de VS? Dat ik iedereen die aan een buitenlandse universiteit werkt, afraad om terug te komen naar Nederland zonder langdurig contract op zak.

Datum: 25-01-2006
Rubriek: Loopbaan
Pagina: 18
Trefwoord: Werkgelegenheid; Hoger onderwijs; Personeelsbeleid
Geografie: Nederland

Op dit artikel rust auteursrecht van NRC Handelsblad BV, respectievelijk van de oorspronkelijke auteur.