



DE WETENSCHAPPER AAN HET WOORD

SP 

ONTKETEN HET ONDERZOEK

Publicatie onder verantwoordelijkheid
van SP Tweede-Kamerfractie in samenwerking
met het Wetenschappelijk Bureau SP

foto's Nynke Vissia
Alle foto's zijn gemaakt op de TU Delft

DE WETENSCHAPPER AAN HET WOORD

ONTKETEN HET ONDERZOEK

dr. Ineke Palm, wetenschappelijk bureau SP
Jasper van Dijk, Tweede Kamerlid SP
Erik Flentge, beleidsmedewerker Tweede Kamerfractie SP

september 2016
www.sp.nl

INHOUD

VOORWOORD	5
SAMENVATTING	7
INLEIDING	11
OPZET EN DEELNAME ENQUÊTE	15
RESULTATEN 1. PERSONEELSBELEID	21
RESULTATEN 2. WERKBELEVING	35
RESULTATEN 3. WERKDRUK	41
RESULTATEN 4. ONDERWIJS	49
RESULTATEN 5. FINANCIERING	57
RESULTATEN 6. DE ONDERNEMENDE UNIVERSITEIT	69
RESULTATEN 7. ONAFHANKELIJK ONDERZOEK	75
RESULTATEN 8. VASTGOED EN SCHULDENPROBLEMATIEK	89
RESULTATEN 9. DEMOCRATISERING	91
CONCLUSIES	97
AANBEVELINGEN	109
BIJLAGE 1. ENQUETEVRAGEN EN ANTWOORDEN	115

VOORWOORD

Kritiek op wetenschapsbeleid is van alle tijden, maar de afgelopen jaren was het debat heviger dan ooit. Talloze organisaties en actiegroepen lieten van zich horen: vakbond VAWO, PostdocNL, De Jonge Akademie, Science in transition, Platform Hervorming Nederlandse Universiteiten (H.NU), Verontruste VU'ers en de docenten van ReThink. Vorig jaar bezetten studenten en docenten het Maagdenhuis in Amsterdam. Zij verenigden zich onder de naam De Nieuwe Universiteit (DNU). Er ontstond een uitgebreid debat over de rol en positie van de wetenschap en de manier waarop de universiteiten worden bestuurd. Er is veel gezegd en geschreven door commentatoren buiten de wetenschap, zoals journalisten, bestuurders en politici. Met dit onderzoek laten wij de wetenschappers zélf aan het woord. Zij kennen als geen ander de stand van zaken van de huidige wetenschap.

Bijna 1.000 wetenschappers uit het hele land hebben de kans gepakt zich uit te spreken. Het onderzoek biedt een enorme schat aan informatie waarmee de stem van de wetenschapper duidelijk hoorbaar wordt in het debat over de rol van de wetenschap. De resultaten van dit onderzoek vindt u in dit rapport: 'De Wetenschapper aan het Woord'. Het gaat in op vragen als: hoe staat het met de kwaliteit van onderzoek en onderwijs? Zijn onze universiteiten voldoende democratisch? Is er sprake van doorgeslagen rendementsdenken? Krijgen wetenschappers genoeg ruimte voor ongebonden onderzoek?

De academici die meededen aan het onderzoek gaven hun antwoorden – zoals deze beroepsgroep gewend is te doen – met uitgebreide kritieken en vlijmscherpe analyses, vele ideeën en concrete voorstellen. De resultaten tonen aan dat veel zorgpunten breed worden gedeeld. Dat gaat wél gepaard met talloze nuanceringen, aanvullingen en verschillen van mening die eerder in het publieke debat nog weinig zichtbaar werden. De antwoorden leveren een rijke bron op voor politici en beleidsmakers om verbeteringen door te voeren en voeden het academische debat over de toekomst van de wetenschap. Ook de regering zou er haar voordeel mee moeten doen. De SP zal de conclusies en aanbevelingen voorleggen aan regering en parlement en daarbij concrete voorstellen doen.

Wij danken alle respondenten dat zij de moeite hebben genomen zich uit te spreken. We hebben in dit rapport veel van hun goede ideeën en op- en aanmerkingen opgenomen.

We zullen er dankbaar gebruik van maken, in de ongetwijfeld nog vele debatten binnen en buiten de Tweede Kamer.

Er zijn veel wetenschappers die ons intensief hebben geholpen bij het verbeteren van het onderzoek. Wij zijn hen daarvoor zeer erkentelijk.

Op onze website (www.sp.nl) zullen wij regelmatig berichten over de parlementaire voortgang over dit onderwerp.



Jasper van Dijk
SP-Tweede Kamerlid

SAMENVATTING

Bijna duizend mensen hebben gereageerd op de uitgebreide vragenlijst die door de Tweede Kamerfractie en het wetenschappelijk bureau van de SP is opgesteld. De overkoepelende teneur van de reacties is er een van bezinning op de functie en positie van de universiteit als publieke instelling. Daarbij gaat het om vragen als: wat verwachten we van de universiteiten en hoe kunnen we zorgen dat publieke middelen duurzaam, efficiënt maar ook sociaal verantwoord (met goede arbeidsvoorwaarden) en toegankelijk worden ingezet, met oog voor de nationale en internationale positie van onze universiteiten?

Het merendeel van de wetenschappers pleit voor stevige veranderingen. Veel respondenten lijken er weinig vertrouwen in te hebben dat de huidige minister Bussemaker die veranderingen gaat bewerkstelligen. Zo heeft driekwart van de wetenschappers die aan het onderzoek meededen er geen vertrouwen in dat de vierduizend extra universitaire docenten die minister Bussemaker heeft toegezegd (bij de invoering van het zogenaamde leenstelsel) er daadwerkelijk komen.

Het overgrote deel van de respondenten (74 procent) wil af van de vele flexcontracten op de universiteit. Deze bedreigen de kwaliteit en continuïteit van het onderzoek en onderwijs en leiden tot kapitaalvernietiging. De hoeveelheid tijdelijke contracten aan universiteiten is uitzonderlijk hoog: ruim 40 procent van het wetenschappelijk personeel is in tijdelijke dienst; inclusief promovendi is dat zelfs ruim 60 procent. Ruim 83 procent van de respondenten wil meer vaste aanstellingen voor wetenschappelijk personeel. Wetenschappers hoeven zich dan minder zorgen te maken over hun inkomen en positie op de universiteit en kunnen zich daardoor vrijer en kritischer uiten. Vaste aanstellingen geven ook vrouwen meer kans op een academische loopbaan, omdat anders bijvoorbeeld een zwangerschap een contractverlenging kan dwarsbomen.

Bijna de helft van de respondenten zegt hun vak niet meer volgens professionele normen te kunnen uitoefenen. Dit komt vooral door de zeer hoge werkdruk, de bureaucratie en de langdurige baanonzekerheid. 72 procent van de respondenten zegt (bijna) altijd of vaak onder grote tijdsdruk te moeten werken. Verantwoording en controle zijn doorgeslagen.

Slechts 43 procent is tevreden over de kwaliteit van het onderwijs, in de medische wetenschappen is dit zelfs maar 32 procent. De bekostiging is onvoldoende en de academische vorming schiet steeds vaker tekort. Ook de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs verdwijnt steeds meer.

Ruim twee derde van de respondenten is ontevreden over de wijze van financiering van de universiteit. 85 procent pleit voor meer geld naar de eerste geldstroom, al dan niet vanuit de tweede geldstroom. Op die manier kan ruimte voor ongebonden onderzoek worden gegarandeerd. Volgens ruim 78 procent zal dat ook de kwaliteit van onderwijs bevorderen.

60 procent vindt dat er minder moet worden afgerekend op basis van output. Het afrekenen op kwantiteit (aantal publicaties, promoties en diploma's), in plaats van op kwaliteit, noemen respondenten een verkeerde manier van rendementsdenken.

Als het alleen om de onderwijsfinanciering gaat, is ruim 54 procent ontevreden. Bijna driekwart van deze respondenten vindt dat de financiering op basis van een 'vaste voet' verhoogd moet worden; 67 procent vindt dat financiering op basis van diploma's omlaag moet of zelfs geheel moet worden afgeschaft.

Als het gaat om onderzoeksfinanciering, vindt minder dan 10 procent dat dit leidt tot een goede prioriteitsstelling, het efficiënt omgaan met budget of een verhoging van de kwaliteit van onderzoek. Ruim twee derde van de respondenten vindt dat deze financiering leidt tot het verdwijnen van fundamenteel, risicovol en langlopend onderzoek en een toename van het aantal flexcontracten. Ruim driekwart is van mening dat de financiering leidt tot verspilling van onderzoekstijd vanwege het schrijven van uitgebreide onderzoeksvoorstellen, met een zeer geringe slagingskans. Ruim 60 procent van de respondenten is 20 procent of meer van de totale werktijd kwijt aan het schrijven van onderzoeksvoorstellen. Aanvragen via NWO worden als een contraproductieve 'ratrace' gezien die veel geld kost.

Ruim driekwart van de respondenten vindt de vermarkting van de universiteit geen goede zaak. Volgens 70 procent van de respondenten komt de samenwerking door de concurrentie onder druk te staan. 81 procent vindt dat de zoektocht naar geld afleidt van de kerntaken en kan leiden tot belangenverstrengeling. Ruim 72 procent vindt dat rendementsdenken ten koste gaat van academische vrijheid. Er wordt op een verkeerd rendement afgerekend: kwantiteit in plaats van kwaliteit.

Er wordt te veel gestuurd via NWO, topsectorenonderzoek en de Nationale Wetenschapsagenda. Uiteraard moet de samenleving profiteren van en betrokken worden bij wetenschap. De huidige 'valorisatie' is daarvoor echter niet het juiste middel. Door de te grote nadruk op economisch rendement dreigt dit ten koste te gaan van de academische vrijheid.

Meer dan de helft van de respondenten meldt niet voldoende de eigen agenda van ongebonden en nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek te kunnen bepalen. Ook onder

hoogleraren is dat nog bijna de helft. Dit lijkt dus samen te hangen met het gevoerde beleid en de invloed van bijvoorbeeld het bedrijfsleven. De academische vrijheid en onafhankelijkheid is in het geding.

Niet alleen het bepalen van de agenda, ook de inhoud van wetenschappelijk onderzoek staat onder druk. Opmerkelijk is dat 64 procent van de respondenten niet op de hoogte is van het beleid hierover op de eigen universiteit, of er geen mening over heeft. Van de overige respondenten zegt de helft dat de onafhankelijkheid niet altijd goed is geborgd. Er is geen gedragscode, of er wordt niet altijd gebruik van gemaakt. 38 procent van de respondenten zegt dat voorbeelden van beïnvloeding van inhoud, opzet of presentatie van onderzoek (wel eens) voorkomen. De openbaarheid van onderzoek is volgens ruim 12 procent onvoldoende geregeld; hetzelfde geldt voor nevenfuncties en private activiteiten.

Ruim de helft (52 procent) van de respondenten is van mening dat vastgoed moet worden overgedragen aan de Rijksgebouwendienst, zodat bestuurders zich kunnen richten op onderwijs en onderzoek. Volgens 61 procent is het investeren in risicovol vastgoed een van de oorzaken van de schuldenproblematiek op de eigen universiteit.

Ruim twee derde (68 procent) van de respondenten vindt dat het aanstellen van bestuurders die niet afkomstig zijn uit de academische gemeenschap, leidt tot vervreemding van de werkvloer. Wetenschappers moeten meer te zeggen krijgen over de benoeming van bestuurders. Er is onvoldoende inspraak en medezeggenschap.

Er worden veel alternatieven en oplossingen aangedragen. Hieronder volgt een bloemlezing.

- Meer stabiele financiering (meer geld naar de eerste geldstroom, deels door verschuiving vanuit de tweede geldstroom); stoppen met het doorgeslagen rendementsdenken dat te veel gebaseerd is op output (publicaties, diploma's).
- Afschaffen van het topsectorenbeleid, extra geld bij uitvoering Nationale Wetenschapsagenda en onderzoek naar alternatieve verdeelsystemen bij NWO.
- Geen marktwerking (minder competitie en minder invloed bedrijfsleven); focus op vakinhoudelijke verantwoording in plaats van de vaak geldverslindende visitaties.
- Beter personeelsbeleid door terugdringen flexwerk tot maximaal 20 procent, terugschroeven verantwoordingslast en bureaucratie. Herstel het vertrouwen in de professional. Zorg voor meer ondersteuning.
- Zorg dat onderwijs een volwaardige poot van de universiteit is (verhoog het aandeel van de docenten in de docent-studentratio).
- Stop de overmatige invloed van het bedrijfsleven op de onderzoeksagenda, door het loskoppelen van de nauwe banden tussen wetenschap en bedrijfsleven. Focus minder op valorisatie ten dienste van het bedrijfsleven en economisch rendement.
- Bewaak de onafhankelijkheid van wetenschappers (wat betreft onderzoeksopzet, uitvoering, interpretatie van resultaten en publicatievrijheid) tegenover overheid, maatschappelijke instellingen en bedrijfsleven. Dit kan door het opslaan van alle onderzoeksprotocollen en -uitkomsten in publieke registers, het beschikbaar stellen van ruwe

onderzoeksdata en transparantie over contracten. Bij contractonderzoek mag er geen directe band zijn tussen onderzoekers en financiers en moeten gedragscodes actief worden nageleefd.

- Wees 100 procent transparant over nevenfuncties en private activiteiten; houd daarvan een landelijk register bij.
- Draag vastgoed over aan de Rijksgebouwendienst, zodat bestuurders van universiteiten zich kunnen richten op de kerntaken: onderwijs en onderzoek. Stop met het investeren in risicovol vastgoed en derivaten.
- Minder managers en topsalarissen en meer invloed op benoeming van bestuurders en rectoren via medezeggenschap; bestuurders kunnen ook rechtstreeks gekozen worden door personeel en studenten. Laat het management verantwoording afleggen aan personeel en studenten; voer instemmingsrecht in op alle belangrijke besluiten van de universiteit.

INLEIDING

Na de bezetting van het Maagdenhuis in het voorjaar van 2015 is er een fundamenteel debat uitgebroken over de rol van de wetenschap en de universiteiten. De actie heeft een breed onbehagen blootgelegd over het doorgeslagen rendementsdenken en het gebrek aan inspraak op de universiteiten. Onderwijsminister Jet Bussemaker zegt in eerste instantie dat zij de zorgen van de bezetters deelt. Maar al snel verandert zij van toon. De bezetting zou weinig weerklank vinden in de academische wereld, stelt zij later. Het verzet zou ook voornamelijk komen uit Amsterdam. Op die manier worden de protesten door haar gebagatelliseerd.

Niet veel later komt zij met haar antwoord op de protesten: de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen. In deze wet wordt de medezeggenschap versterkt, maar blijven fundamentele systeemwijzigingen uit. De nieuwe wet is volgens sommigen een adequaat antwoord op de geleverde kritiek; niet alleen de minister zegt dit, maar ook de coalitiepartijen PvdA en VVD. Anderen zien deze wet echter als niet meer dan een cosmetische ingreep die voorbij gaat aan de kern van de kritiek op het wetenschapsbeleid.

Nederlandse universiteiten behoren qua prestaties nog steeds tot de wereldtop. Allemaal maken ze deel uit van de top 200. In de internationale vakpers worden de Nederlandse universiteiten om die reden vaak als voorbeeld gesteld. Toch komt de kritiek van de Maagdenhuisbezetters niet uit de lucht vallen. De huidige zorgpunten leven al langer, onder een brede groep, en hebben tot tal van kritische groepen geleid, zoals VAWO, PostdocNL, De Jonge Academie (DJA) en recent Science in transition, platform Hervorming Nederlandse Universiteiten (H.NU), Verontruste VU'ers en ReThink.

Ook vindt er al jaren een publiek debat plaats over het democratische gehalte van universiteiten en de onafhankelijkheid en kwaliteit van de wetenschap. De aanleiding voor dit debat voert terug naar midden jaren negentig. Toenmalig minister Jo Ritzen (PvdA) kondigde een 'modernisering' aan van de manier waarop universiteiten worden bestuurd. In 1997 loodste hij de Wet modernisering universitaire bestuursorganisatie (MUB) door het parlement. Het was een ingrijpende wijziging. In de decennia daarvoor was de universiteit nog sterk gedemocratiseerd. Daarna veranderde dat. Marktwerking, deregulering en verzelfstandiging vormden de nieuwe pijlers van de manier waarop de universiteiten werden

bestuurd. Universiteiten werden ingericht naar het voorbeeld van het bedrijfsleven. De institutionele macht van hoogleraren werd overgedragen aan Colleges van Bestuur. Het toezicht op bestuurders werd overgeheveld naar Raden van Toezicht. De invloed van professionals (de docenten en hoogleraren) en studenten nam sterk af. Medebestuur veranderde in medezeggenschap.

Een andere belangrijke ontwikkeling van de afgelopen decennia is de toenemende massaliteit van de universiteiten. Het aantal studenten is sterk gegroeid. De groei van het budget blijft daarbij achter. Per student is de Rijksbijdrage verlaagd.¹ Dat leidt tot een lagere personeel-studentratio. De dalende prijs per student dwingt universiteiten om de 'doelmatigheid' van hun onderwijs verder te verbeteren. In de praktijk betekent dit dat de studiedruk op de student wordt verhoogd. Het 'studierendement' moet omhoog en de student moet sneller afstuderen. Om de effectiviteit te verhogen wordt de norm voor het Bindend Studieadvies (BSA) regelmatig verhoogd. Om het onderwijs betaalbaar te houden wordt er minder intensief les gegeven.

De roep om meer doelmatigheid en rendement neemt toe, ook in het onderzoek. De overheid investeert steeds minder in de wetenschap.² De eerste geldstroom voor ongebonden onderzoek neemt af.³ In plaats daarvan introduceerde de overheid het topsectorenbeleid: Nederlands bedrijvenbeleid om de Nederlandse kenniseconomie te stimuleren. Het meeste topsectoren-onderzoek vindt plaats in samenwerking met bedrijven. Het aantal project- en doelsubsidies dat (op een of andere manier) aan die topsectoren is verbonden, stijgt. Bedrijven springen in het gat dat de overheid laat liggen. Ze worden daar door de overheid ook actief toe uitgenodigd. Onderzoekers aan universiteiten moeten commerciële partners zoeken om in aanmerking te komen voor beurzen. Nederland heeft na Hongkong de hoogste bijdrage van bedrijven per onderzoeker. Maar er zijn negatieve effecten. Bedrijven worden gestimuleerd om hun eigen R&D-afdeling af te stoten of in te krimpen. Ze kunnen het gewenste onderzoek op de universiteit namelijk goedkoper krijgen. De Groene Amsterdammer publiceerde begin 2016 een artikel waarin aan de hand van het voorbeeld van multinational Danone (bekend van de yoghurt) zichtbaar werd hoe ver de 'samenwerking' tussen universiteiten en commerciële bedrijven reikt.⁴ En dat blijkt ver te gaan. 'De universiteit en Danone samen zijn eigenlijk één groot bewegend lab', stelt een onderzoeker die bij zowel Danone als de Universiteit Utrecht werkt.

Terwijl het aandeel van de eerste geldstroom de afgelopen jaren is afgenomen, zijn de inkomsten van de universiteiten uit de tweede geldstroom (van zelfstandige publieke

1 Tussen 2000 en 2014 is het aantal studenten met 54 procent gestegen. Tegelijk hebben opeenvolgende kabinetten bezuinigd op de Rijksbijdrage voor het wetenschappelijk onderwijs. Hierdoor nam de Rijksbijdrage slechts met 12 procent toe. Resultaat: in 2000 was de Rijksbijdrage per student nog € 19.600, in 2014 bedroeg de Rijksbijdrage maar € 14.300 (beide cijfers op prijspeil 2014). Zie: www.vsnu.nl/f_c_prijis_per_student.html

2 Zie: www.vsnu.nl/f_c_prijis_per_student.htm

3 Zie: www.vsnu.nl/nl_NL/bekostiging-universiteiten.html

4 Zie: www.groene.nl/artikel/de-juiste-yoghurt

organisaties zoals NWO, waarbij het dus veelal gaat om overheidsgeld waar concurrentie op plaatsvindt) en de derde geldstroom (projectgebonden financiering van private instellingen, bedrijven, de EU of ministeries) toegenomen.⁵ Universiteiten worden dus steeds afhankelijker van de tweede en derde geldstroom. Subsidieverstrekkers vergoeden slechts een deel van de totale kosten van een onderzoeksproject. Het andere deel moeten universiteiten dus bijleggen of matchen. Dat doen zij door de inzet van onderzoekers en infrastructuur die weer betaald worden uit de eerste geldstroom. Zo wordt de druk op de eerste geldstroom ook steeds groter.

Met al deze ontwikkelingen is de onafhankelijkheid van het onderzoek onder druk komen te staan. De huidige financiering leidt in sommige gevallen zelfs tot gekochte wetenschap of tot belangenverstrengeling. Denk aan het voorbeeld van Red Bull, dat vier jaar lang wetenschappers van de Universiteit Utrecht betaalde. Al hun studies oordeelden positief over Red Bull. Zo zou Red Bull slaperigheid tijdens lange autoritten tegengaan. Dit onderzoek werd uitgevoerd onder slechts 21 personen en had veel weg van sluike reclame, omdat alleen de effecten van deze drank waren onderzocht en niet de effecten van andere dranken zoals koffie.⁶

Helaas zijn er meer voorbeelden. Het Alzheimercentrum van het VUmc wordt gesponsord door Nutricia. De directeur van dit centrum – een professor – concludeert in wetenschappelijke artikelen dat het drankje Souvenaid van Nutricia positieve effecten heeft op het geheugen van mensen met milde Alzheimer.⁷ Het zijn deze praktijken die de onafhankelijkheid én betrouwbaarheid van de wetenschap schade toebrengen.

Het binnenhalen van gelden uit de derde geldstroom is lang niet altijd zeker. Mede daarvoor neemt het aantal vaste contracten af. Veel jonge wetenschappers worden tijdelijk aangenomen. Zo is gemiddeld 40 procent van de docenten en universitair docenten in tijdelijke dienst. Dat blijkt uit de jaarlijkse cijfers van het Wetenschappelijk Onderwijs Personeel Informatiesysteem (WOPI) van mei 2016.⁸ De hoeveelheid tijdelijke contracten aan universiteiten is uitzonderlijk hoog, zegt ook de VAWO, vakbond voor de wetenschap: ‘Jonge wetenschappers werken soms jarenlang op tijdelijke contracten, om er daarna alsnog uit te vliegen.’⁹ Landelijk werkt ruim 40 procent in tijdelijke dienst; als dat wordt berekend inclusief promovendi (die per definitie in tijdelijke dienst zijn) is dat ruim 60 procent.¹⁰

De veranderingen op universiteiten zijn groot. Van universiteiten wordt ook veel gevraagd:

5 Zie: www.vsnu.nl/nl_NL/bekostiging-universiteiten.html

6 Zie: www.dub.uu.nl/artikel/nieuws/ophef-door-red-bull-gesponsord-onderzoek.html Zie ook: www.volkskrant.nl/opinie/wc-eend-wetenschap-grijpt-om-zich-heen~a4172288/

7 Zie: www.vumc.nl/onderzoek/nieuws/7529378 Zie ook: www.nrc.nl/nieuws/2013/04/08/nutricia-in-de-fout-met-drankje-tegen-alzheimer-a1435758

8 Zie: www.vawo.nl/40-procent-docenten-op-universiteiten-geen-vaste-baan/

9 Zie: www.hogeronderwijs.nu/2015/09/wetenschappers-protesteren-tegen-buitensporig-aantal-flexbanen/

10 Zie: www.dub.uu.nl/artikel/nieuws/uu-meer-dan-40-procent-wetenschappers-werkt-tijdelijk-contract.html

zij moeten meer studenten bedienen (massaliteit), beter inspelen op verschillende wensen (differentiatie), beter aansluiten op de arbeidsmarkt, internationaal opereren en meer kwaliteit en rendement leveren (effectiviteit). En dat dus allemaal met minder budget. De vraag is of dat allemaal tegelijk kan. En hoe. Wat zijn de effecten van alle genoemde veranderingen en ontwikkelingen van de laatste decennia? Het wetenschappelijk bureau van de SP en de Tweede Kamerfractie van de SP vroegen het aan de wetenschappers zélf. In dit onderzoek treft u hun interessante antwoorden en analyses.

OPZET EN DEELNAME ENQUÊTE

Voor het onderzoek is een enquête opgesteld door het wetenschappelijk bureau van de SP in samenwerking met de Tweede Kamerfractie van de SP. De enquête is kritisch bekeken door een aantal wetenschappers.

De vragen gaan over personeelsbeleid, werkbeleving, werkdruk, onderwijs, financiering, de ondernemende universiteit, onafhankelijk onderzoek, democratisering, vastgoed en schuldenproblematiek.

VERSPREIDING VAN DE ENQUÊTE

Op 5 februari 2016 is de enquête gelanceerd met een persbericht. Universitaire redacties (zoals HOP, ScienceGuide, Folia) en organisaties (zoals VAWO, AOb, diverse actiegroepen), vakverenigingen, een aantal ondernemingsraden, beroepsverenigingen en netwerken van de Kamerfractie en het wetenschappelijk bureau van de SP zijn geattendeerd op het onderzoek en gevraagd de internetlink naar het onderzoek te verspreiden. Verspreiding vond verder vooral plaats via mail, sociale media en met facebook-advertenties.

Tijdens het onderzoek zijn een aantal tussentijdse resultaten naar universiteitsbladen gestuurd, hetgeen leidde tot een nieuwe oproep. Ook tijdens de debatten die het wetenschappelijk bureau op universiteiten organiseerde over onafhankelijk onderzoek is aandacht gevraagd voor de enquête. Er is tevens gebruik gemaakt van mailadressen op de websites van enkele universiteiten. De respondenten is na verloop van tijd nogmaals gevraagd de enquête door te sturen naar collega's. Ten slotte is er in de laatste periode van het onderzoek nog een advertentie op enkele universiteitswebsites gezet.

DEELNAME

In totaal hebben 977 mensen deelgenomen. Niet alle respondenten hebben de enquête volledig ingevuld: 691 mensen (71 procent) zijn volledig tot het einde van de vragenlijst gekomen. Dat is een hoog percentage gezien de lengte van de enquête. De antwoorden van alle respondenten zijn in de analyse meegenomen.

VERGELIJKING ONDERZOEKSGROEP MET TOTALE GROEP WETENSCHAPPERS

De onderzoeksgroep is vergeleken met de totale groep wetenschappers in Nederland, wat betreft geslacht, leeftijd, functie en geografische spreiding. Hiervoor zijn de gegevens van de Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie (WOPI) van 31 december 2015 gebruikt.

Tabel 1. Verdeling man/vrouw onderzoeksgroep en landelijk

	Onderzoeksgroep		Landelijke cijfers WOPI	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage 500
Man	500	51	15716	61
Vrouw	469	48	10085	39
Anders	8	1	-	-
Totaal	977		25801	

Vrouwen zijn in de onderzoeksgroep oververtegenwoordigd. Omdat landelijk de verdeling van leeftijd en functies nogal verschilt bij mannen en vrouwen worden deze apart voor mannen en vrouwen bekeken.

Tabel 2a. Leeftijdverdeling mannen onderzoeksgroep en landelijk

	Onderzoeksgroep		Landelijke cijfers WOPI	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
< 35 jaar	166	33	7325	46,5
35 tot 45 jaar	140	28	3071	19,5
45 tot 55 jaar	100	20	2554	16,5
55 jaar en ouder	94	19	2765	17,5
Totaal	500		15715	

In de onderzoeksgroep is de jongste leeftijdsgroep ondervertegenwoordigd en de leeftijdsgroep 35 tot 45 jaar oververtegenwoordigd.

Tabel 2b. Leeftijdverdeling vrouwen onderzoeksgroep en landelijk

	Onderzoeksgroep		Landelijke cijfers WOPI	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
< 35 jaar	239	51	6107	61
35 tot 45 jaar	122	26	2134	21
45 tot 55 jaar	66	14	1120	11
55 jaar en ouder	42	9	723	7
Totaal	469		10084	

Deze groep komt wat betreft samenstelling meer overeen. Ook hier is wel een ondervertegenwoordiging van de jongste leeftijdsgroep.

Tabel 3a. Verdeling functies mannen onderzoeksgroep en landelijk

	Onderzoeksgroep		Landelijke cijfers WOPI	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Hoogleraar	79	16,5	2234	14
UHD	59	12,5	1667	10,5
UD	108	22,5	3006	19
Overig wetenschappelijk personeel onderwijs	62	13	1297	8,5
Overig wetenschappelijk personeel onderzoek	66	14	2452	15,5
Overig wetenschappelijk personeel	-	-	229	1,5
Promovendus	103	21,5	4831	31
Totaal	477*		15716	

* Rest (23) is ondersteunend en beheerspersoneel of bestuurder.

Promovendi zijn ondervertegenwoordigd in de onderzoeksgroep, de overige groepen komen redelijk overeen.

Tabel 3b. Verdeling functies vrouwen onderzoeksgroep en landelijk

	Onderzoeksgroep		Landelijke cijfers WOPI	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Hoogleraar	28	6	493	5
UHD	27	6	610	6
UD	116	25	1933	19
Overig wetenschappelijk personeel onderwijs	62	13	1422	14
Overig wetenschappelijk personeel onderzoek	75	16	1576	15,5
Overig wetenschappelijk personeel	-	-	191	2
Promovendus	157	34	3860	38,5
Totaal	465*		10085	

* Rest (4) is ondersteunend, beheerspersoneel of bestuurder.

Deze groepen komen redelijk overheen. De UD'ers zijn iets oververtegenwoordigd in de onderzoeksgroep, de promovendi iets ondervertegenwoordigd. De ondervertegenwoordiging van promovendi hangt waarschijnlijk samen met de ondervertegenwoordiging van de jongste leeftijdsgroep in de onderzoeksgroep.

Tabel 4. Verdeling universiteiten onderzoeksgroep en landelijk

	Onderzoeksgroep		Landelijke cijfers WOPI	
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage
Erasmus Universiteit Rotterdam	66	7	1169	4,5
Maastricht University	37	4	1888	7
Open Universiteit	9	1	270	1
Radboud Universiteit	110	11	1832	7
Rijksuniversiteit Groningen	73	7,5	2289	9
Technische Universiteit Delft	52	5	2692	10,5
Technische universiteit Eindhoven	15	1,5	1864	7
Tilburg University	30	3	856	3,5
Universiteit Leiden	68	7	2182	8,5
Universiteit Utrecht	132	13,5	2866	11
Universiteit Twente	20	2	1516	6
Universiteit van Amsterdam	155	16	2707	10,5
Vrije Universiteit Amsterdam	194	20	2114	8
Wageningen University	37	4	1540	6
Totaal*	977		25785	

* Respondenten konden meerdere faculteiten invullen; in de onderzoeksgroep zaten ook nog respondenten van de Universiteit Humanistiek en de Protestantse Theologische Faculteit, en een aantal was werkzaam in het buitenland.

Vooraf de technische universiteiten zijn ondervertegenwoordigd. Met name de wetenschappers in Eindhoven en Twente zijn weinig bekend gebleken met de enquête.

De Vrije Universiteit is oververtegenwoordigd in de onderzoeksgroep, ook de UVA, Radboud en Erasmus zijn wat oververtegenwoordigd. Maastricht, Groningen, Leiden en Wageningen zijn iets ondervertegenwoordigd.

De verschillen lijken vooral te zitten in de mate waarin bekendheid is gegeven aan de

enquête en de intensiviteit van de verspreiding. Bij de VU en Erasmus bijvoorbeeld is gebruik gemaakt van mailadressen op de website van enkele faculteiten. Op de Radboud Universiteit zijn veel contacten met de Kamerfractie en het wetenschappelijk bureau. De universiteitskranten van UVA en Radboud hebben aandacht besteed aan de start van de enquête. Tussentijdse resultaten zijn opgepikt door universiteitskranten van de VU en Leiden en later ook door Eindhoven en Maastricht.

OVERIGE ALGEMENE GEGEVENS

Ruim twee derde van de respondenten werkt al 5 jaar of langer op de universiteit. Het betreft dus een groep met de nodige ervaring.

Tabel 5. Wat is uw werkervaring op de universiteit? (n=977)

	Percentage
< 2 jaar	9
2 tot 5 jaar	24
5 tot 15 jaar	37
15 jaar of meer	30

Tabel 6. Wetenschapsrichting onderzoeksgroep (n=977)

	Percentage
Alfawetenschappen	27
Betawetenschappen	29
Gammawetenschappen	31
Medische wetenschappen	16
Anders	3
Onbekend, n.v.t.	4

In de onderzoeksgroep zijn alle wetenschapsrichtingen goed vertegenwoordigd.

Ruim driekwart (77,5 procent) verricht zowel onderzoeks- als onderwijstaken, 13 procent doet alleen onderzoek en 4,5 procent alleen onderwijs, 5 procent doet geen van beiden.

Tabel 7. Wat voor soort contract heeft u? (n=925)

	Percentage
Contract voor onbepaalde tijd	43,5
Contract voor duur onderzoeksproject	22
Tijdelijk contract (incl. tenure contract)	32
Flexcontract (incl. 0-uren contract)	0,5
Uitzendwerk, ZZP, anders	2

Ruim 54 procent van de respondenten heeft een tijdelijke aanstelling. Landelijk is dit percentage 40 procent exclusief de promovendi; inclusief de promovendi is dit percentage

60 procent. Het lagere percentage in de onderzoeksgroep wordt mogelijk veroorzaakt door de ondervertegenwoordiging van promovendi en de jongste leeftijdsgroep in de onderzoeksgroep.

ANALYSE

Alle antwoorden zijn in de analyse meegenomen, ook van de niet volledig ingevulde enquêtes. Dat betekent dat het totale aantal antwoorden per vraag wisselt. In of bij elke tabel wordt het totale aantal antwoorden vermeld. Alle volledige tabellen (met aantallen en percentages) zijn opgenomen in bijlage 1.

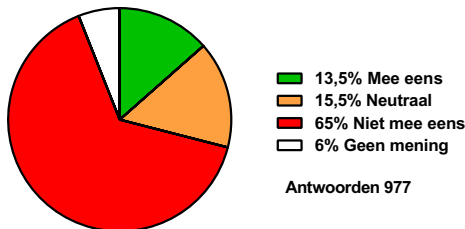
Naast de gesloten vragen waren er open vragen: er kon vele keren via de keuzemogelijkheid 'Anders' of 'Nee, namelijk' een reactie worden gegeven op een vraag of er kon een toelichting worden gegeven. Bij de betreffende vragen werden vaak honderden reacties gegeven. Alle reacties zijn gelezen en verwerkt. Informatie uit deze reacties is gerubriceerd en in de resultaten samengevat. Veel reacties zijn in dit rapport opgenomen als citaat.

RESULTATEN 1. PERSONEELSBELEID

BEURSPROMOVENDI

85 procent van de promovendi is werknemerpromovendus, 10 procent is (ook) buitenpromovendus. Al enige tijd wordt geëxperimenteerd met het instellen van promotiestudenten met beurs, 6 procent geeft aan zo'n beurspromovendus te zijn. Bijna twee derde van alle respondenten (65 procent) vindt het instellen van beurspromovendi geen goede ontwikkeling.

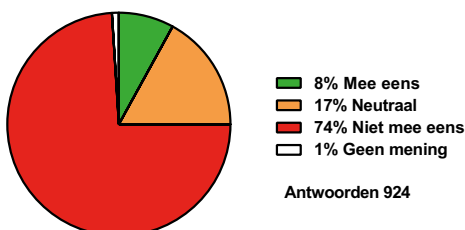
Figuur 1
Het instellen van beurspromovendi is een goede ontwikkeling



FLEXCONTRACTEN

Uit eerder onderzoek blijkt dat er op de universiteiten relatief veel flexcontracten zijn. Driekwart van de respondenten (74 procent) vindt de vele flexcontracten geen goede ontwikkeling.

Figuur 2
Het aangaan van veel flexcontracten is een goede ontwikkeling







GOEDE ONTWIKKELING

Slechts 8 procent van de respondenten vindt het aannemen van veel tijdelijke en flex-contracten een goede ontwikkeling, 63 mensen geven aan waarom. De genoemde argumenten laten zich als volgt samenvatten:

1. De universiteitsfinanciën zijn niet stabiel (18 respondenten)

Veel onderzoeksfinanciering is tijdelijk (mede omdat de overheid weinig betaalt) en het aantal studenten schommelt. Met flexbanen hou je dan een toekomstbestendige universiteit. Verschillende respondenten merken op dat er wel voldoende loopbaanmogelijkheden moeten zijn.

‘Onderzoeksfinanciering is tegenwoordig vaak ook van tijdelijke aard en de studenteninstroom per jaar kan behoorlijk schommelen. Om als faculteit mee te kunnen bewegen is een flexibele schil noodzakelijk. Wel is het, vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap, van groot belang het carrièreperspectief van individuen in de gaten te houden en mensen duidelijkheid te geven.’

2. Het kan leiden tot een betere selectie van werknemers (13 respondenten)

Op deze manier krijg je een goede koppeling tussen relevant onderzoek en bekwaame personen en blijf je niet met incapabele mensen zitten. Er zijn redelijk wat jaren nodig om te beoordelen of iemand geschikt is; men moet eerst laten zien wat men kan. Het is goed als mensen potentie kunnen ontwikkelen zonder direct een vaste aanstelling te krijgen. Op deze manier ontstaat ook een betere doorstroming.

‘Als we krampachtig aan vaste contracten blijven vasthouden, houden hoogleraren hun baan vast tot hun dood en krijgen we nooit jong talent en vrouwen aan de top.’

3. Verhoging mobiliteit en academische uitwisseling (12 respondenten)

Jonge academici kunnen op verschillende instellingen ervaring opdoen met onderwijs en onderzoek. Verandering is goed voor de wetenschapper. Je krijgt zo een diverser aanbod van onderwijs. Het past ook bij de nationale en internationale ontwikkelingen.

‘Alhoewel het voor de individuele medewerker niet altijd fijn is, is een intensieve uitwisseling door korte contracten erg goed voor de interuniversitaire samenwerking. Tevens verbreedt het de wetenschapper.’

GEEN GOEDE ONTWIKKELING

Bijna driekwart van de respondenten vindt het aannemen van veel tijdelijk en flex-contracten géén goede ontwikkeling; 649 mensen geven aan waarom en zij noemen vaak meerdere redenen. De genoemde argumenten laten zich als volgt samenvatten.

1. Het bedreigt de kwaliteit en continuïteit van onderzoek en onderwijs en leidt tot kapitaalvernietiging (307 respondenten)

Heel veel respondenten geven aan dat tijdelijke contracten leiden tot onvoldoende opbouw van ervaring, kennis en expertise. Ook het institutioneel geheugen verdwijnt. Voor

onderzoek is bovendien stabiliteit en rust nodig. Het opzetten van een onderzoekslijn is vaak een kwestie van tien jaar, daar zijn langetermijnaanstellingen bij nodig. Het is ook funest voor fundamenteel onderzoek; dat kost vaak jaren van concentratie en broeden en continuïteit.

Het gaat ten koste van kwaliteit en diepgang en belemmert de duurzaamheid van wetenschappelijk onderzoek. Er is te veel focus op korte onderzoeksprogramma's. De wetenschap wordt vluchtig. Het ontwikkelen van een langetermijnvisie wordt lastig.

Het gaat ook ten koste van het onderwijs en vooral van het borgen van de kwaliteit. De continuïteit van de opleiding is soms in handen van een paar mensen, er is vaak een hiaat in het onderwijs en de formatie. Er zijn onvoldoende ervaren docenten, soms zijn er slechte invallers. Door wetgeving over tijdelijke contracten komen goede docenten uiteindelijk op straat te staan. Het is lastig een goed curriculum te ontwikkelen. Er is geen doorlopende lijn voor studenten.

Het is niet efficiënt omdat de vaste staf steeds weer nieuw tijdelijk personeel moet inwerken. Er is geen overdracht van kennis. Het wiel moet steeds opnieuw worden uitgevonden, er is te weinig accumulatie van kennis. Er zijn te vaak wisselingen waardoor mensen te weinig belang hebben bij een goed functionerende organisatie. Structurele taken zijn een tijdelijke voorziening geworden.

Veel respondenten (68) noemen expliciet kapitaalvernietiging als reden. Te veel flexibele werknemers leidt tot verlies van talent, kennis en ervaring terwijl die zaken juist het belangrijkste kapitaal van de universiteit vormen. Tegen de tijd dat mensen goed zijn ingewerkt, verloopt het contract. Kennis en ervaring, lopen de deur weer uit. Een van de respondenten spreekt over een 'jobhopcultuur'.

'Het schaadt de ontwikkelingen van de afdelingen, duurzame (internationale) onderzoeksnetwerken en het opzetten van langetermijnprojecten. Wetenschap beoefenen is per definitie een langetermijnbezigheid.'

'Studenten worden de dupe. Vakken zonder docent, vakken met steeds nieuwe docenten, weinig continuïteit, wat de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede komt.'

'Verspilling van specialistische kennis en skills binnen het publieke kennisdomein.'

2. Het leidt tot grote onzekerheid voor werknemers (236 respondenten)

De werkonzekerheid is een grote bron van frustratie. Er zijn voor mensen onder de 35 jaar nagenoeg geen vaste contracten, zo merken verschillende respondenten op. Dat heeft ook een sterke invloed op het privéleven en de levensplanning, juist in een cruciale levensfase waarin gezinnen worden gesticht en men vaak overweegt een huis te kopen. Achtereenvolgende flexcontracten geven onvoldoende zekerheid en verkleinen de mogelijkheid voor het krijgen van een hypotheek. Je weet soms niet in welk land je het volgend jaar woont. Het is van invloed bij de vraag of en wanneer je kinderen wilt. Vooral voor vrouwen is het van invloed op een loopbaan bij de universiteit. Vrouwen stoppen vaker omdat flexwerken in vruchtbare tijd en met kleine kinderen lastiger is. Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof is er vaak geen verlenging van het contract, merken sommige respondenten op.

Er is onzekerheid over het werk. Het is moeilijk een loopbaan te plannen, het toekomstperspectief is te ongewis. De onzekerheid valt zwaar en leidt soms tot verlies van motivatie en vertrouwen. Men voelt geen waardering. Daarnaast heeft men te maken met een slechte arbeidspositie.

Een aantal respondenten spreekt over slecht werkgeverschap; alle risico's zijn voor de werknemers. De arbeidsverhoudingen zijn ongelijkwaardig en er is sprake van uitbuiting, roofbouw op jong talent en het dumpen van vooral jonge mensen.

De Nederlandse universiteit is weinig aantrekkelijk voor wat betreft bestaanszekerheid. Dat zorgt voor een braindrain van een groep ambitieuze talenten naar het bedrijfsleven of het buitenland.

'Eerst vier jaar ergens promoveren en dan nog eens de ene na de andere postdoc. En de partners dan? Die moeten maar meeverhuizen? Of je moet de mooiste jaren van je leven lekker niet samenwonen.'

'Ik ken inmiddels veel collega's, zeg maar tussen 30 en 40, die toe zijn aan een gezin en een huis etc., maar die die stap niet durven maken omdat er nauwelijks baan zekerheid is in de Nederlandse wetenschap, zeker voor promovendi en postdocs. Het wordt normaal geacht om zomaar twee jaar in een ander land te werken als postdoc.'

'Het duurt al tot na je veertigste voordat je iets vast krijgt. Hypotheek en kinderen zijn daardoor lastig.'

'De onzekerheid in de wetenschap is verlamdend. Ik voel mij ondergewaardeerd door de maatschappij. Moet meedoen aan een competitie voor subsidie en krijg nooit zekerheid. Na 10 jaar werken kan ik bijvoorbeeld nog geen huis kopen.'

'Wanneer je als werknemer enkel tijdelijke contracten krijgt aangeboden, voelt dat als onderwaardering. Dit resulteert in onzekerheid (stress en wellicht zelfs overspannenheid), een gebrek aan collegialiteit en aan gezamenlijk werken aan langetermijndoelen.'

'Het ontbreken van stabiliteit en toekomstperspectief maakt dat er een stevige braindrain naar bedrijfsleven en buitenland plaatsvindt.'

3. Sfeer academische werkgemeenschap gaat achteruit (108 respondenten)

Volgens een aantal respondenten ondermijnen de onzekerheid en competitie de solidariteit en samenwerking en leiden ze tot spanningen. Er is sprake van competitie in plaats van synergistische vermenging van expertise. Het is slecht voor de sfeer (wie aast op je baantje?). Door de onzekerheid en angstcultuur nemen de loyaliteit en de betrokkenheid bij de afdeling af. Het komt de democratie ook niet ten goede. Er is een tweedeling aan het ontstaan tussen mensen met vaste en mensen met tijdelijke contracten, tussen eerste- en tweederangswerknemers, de zogenaamde flexnomaden. Een niet te rechtvaardigen ongelijkheid, vinden sommige respondenten. Het is onbillijk, vooral voor de jonge generatie. Er lijkt sprake van rechtsongelijkheid.

De toenemende competitie om het volgende contract binnen te halen leidt tot een verhoging van de werkdruk, stress, burn-out (44 respondenten). Je weet niet waar je aan toe bent en moet steeds weer subsidies zien binnen te halen. Er is een kleine staf om steeds nieuwe mensen in te werken, ook dat leidt tot hoge werkdruk.

'Er ontstaat een scheidslijn tussen degenen die de schaapjes op het droge hebben en zij die dat niet hebben, het verschil tussen werknemers wordt te groot terwijl het werk vergelijkbaar is.'

'We moeten geen klasse maken van mensen met een vast contract en een klasse van 'zwervenden'.'

'Er wordt geen tijdelijke aanstelling meer boven 0,7 fte gegeven omdat de werkdruk zo is dat deze onderwijsnormering een fulltime belasting geeft. Er wordt structureel overgewerkt door docenten.'

4. De professionele kwaliteit staat onder druk (101 respondenten)

De wetenschap is steeds meer gericht op de korte termijn en daarmee kortzichtig geworden, merkt een deel van de respondenten op. Men moet immers iets presteren in korte tijd om vervolgens naar het volgende contract te gaan. Mensen gaan zich richten op kwantificeerbare resultaten. Scoren op de korte termijn, snel publiceren, veel schrijven, weinig tijd voor verdieping. De nadruk ligt eenzijdig op prestatie-indicatoren. Er is veel competitie onderling. Veel tijd gaat zitten in inspanningen voor het binnenhalen van een nieuw contract. Dat kost tijd en energie die niet aan onderwijs- en onderzoekstaken kan worden besteed. Dat zijn volgens een aantal respondenten de verkeerde prikkels. Er is te weinig diepgaand onderzoek. Thema's die niet direct relevant zijn, dreigen te verdwijnen. Expertise kan niet worden uitgebouwd omdat er telkens nieuwe onderzoeksonderwerpen zijn, afhankelijk van welke projectsubsidies beschikbaar zijn. Vaak is er druk om meer onderwijs te doen, terwijl men met meer onderzoek en publicaties meer kans heeft op een vaste of volgende baan.

Onrust is geen goede prikkel om beter te presteren. Onzekerheid, stress en competitie zijn niet de goede voorwaarden die nodig zijn in de wetenschap. Stabiliteit of uitzicht daarop is volgens respondenten een betere voorwaarde om de kwaliteiten van wetenschappers beter te benutten.

De onafhankelijkheid van de onderzoeker staat onder druk, merkt een flink aantal van deze respondenten op. Afhankelijkheid van de werkgever leidt tot grote volgzaamheid als je als werkkraan wilt maken op verlenging van je contract. Dit kan leiden tot kritiekloos gedrag. Eigen inzichten en kritisch vermogen raken hierdoor ondergesneeuwd. Men is eerder geneigd tot behoudende keuzes en voorzichtig, aangepast en opportunistisch gedrag. De onderzoeker kan zich ook te veel gaan richten op wat de subsidiegever wil. De academische vrijheid, het kunnen zeggen en schrijven wat men wil, staat dan onder druk. Een docent is afhankelijk van goede studentenevaluaties en zal bij de beoordeling van tentamens misschien minder sterk de regels handhaven, waardoor het garanderen van een hoog niveau onder druk staat.

‘Je doet mee aan een ratrace waar uiteindelijk diegenen overblijven die bereid zijn de meeste opofferingen te doen / het meest competitief zijn ingesteld. Je selecteert op mensen die goed zijn in snel scoren in plaats van echt innovatief werk doen waarvoor je samenwerking moet zoeken.’

‘De bevordering naar een vaste aanstelling gebeurt op basis van onderzoeksprestaties. Dan moet je dus meer publicaties, subsidies binnenhalen dan je collega's. Tijd besteden aan onderwijs is in dit opzicht contraproductief.’

‘Je werknemers in constante onzekerheid leren waarin ze alleen nog maar bezig zijn met competitie en hun eigen cv en geen ruimte meer krijgen om te werken aan de universiteit of vakgroep als geheel – dat zorgt voor extreme eilandjescultuur.’

‘Alles wat ik hier opbouw – aan goodwill, netwerken, evenementen, verbeteringen in onderwijs, samenwerking, onderzoeksprojecten die ik binnenhaal, studenten die ik begeleid – dat is over twee jaar misschien voor niets geweest omdat mijn contract afloopt en ik weg moet. Dus kan ik me in theorie beter richten op het produceren van zoveel mogelijk publicaties. Als ik hierna namelijk weer ergens anders solliciteer kijken ze hier vooral naar.’

‘Dat bemoeilijkt een kritische houding (naar het bestuur, maar ook wetenschappelijk), want je verkeert altijd in een afhankelijke positie. Niet veilig kritiek kunnen uiten is slecht voor wetenschap én maatschappij.’

‘Te veel autonomie en kritisch vermogen worden bestraft met het niet verlengen van een contract.’

‘Extreme afhankelijkheid van publicaties voor verlenging staat op gespannen voet met wetenschappelijke integriteit.’

Een aantal respondenten (33) wijst erop dat de nieuwe flexwetgeving (WWZ) averechts werkt, waardoor goede mensen verdwijnen. Door de nieuwe flexwet kun je na vier jaar (als bijvoorbeeld onderzoeksgeld zeker is gesteld) niet opnieuw een tijdelijke baan aanbieden. Volgens deze respondenten zouden er geen beperkingen moeten zijn voor verlenging.¹¹

‘Een probleem is dat door nieuwe wetgeving je na twee contracten een vaste aanstelling moet krijgen. We lossen dit op door te wachten met het aannemen van onze beurs of door bij een andere faculteit te gaan werken.’

‘I don't like it, but there is no other possibility. Since we depend on recruiting grants, we in most cases cannot give anything else. The Flex law, forcing us to kick out qualified postdocs after four years and technical assistants after even two, is ridiculous and highly harmful.’

11 Een werknemer mag maximaal twee keer werkzaam zijn op een tijdelijk contract in een periode van twee jaar óf de werkgever kan eenmalig een langer tijdelijk contract aanbieden. De wet biedt de mogelijkheid voor het oprekken van de termijn. Dit moet in de CAO worden geregeld.

‘De flexwet moet werknemers beschermen, op de universiteit zie je het tegenovergestelde effect: ontslag en gedwongen onderbrekingen. Er wordt gesproken over wegwerpmedewerkers zonder toekomstperspectief. Het lijkt wel een duiventil.’

‘Het is misbruik van betrokken werknemers, die vaak na jaren keihard werken met lege handen achterblijven als het contract afloopt.’

MAATREGELEN PERSONEELSBELEID NODIG?

81 procent van de respondenten vindt dat er maatregelen nodig zijn om tot een beter personeelsbeleid te komen; volgens 4,5 procent is dat niet nodig en 14,5 procent is hierover neutraal of heeft geen mening.

Van de genoemde noodzakelijke maatregelen scoort ‘meer vaste contracten in plaats van flexcontracten’ het hoogst (73 procent), gevolgd door ‘meer en betere loopbaanmogelijkheden’ (68 procent), ‘meer en betere ondersteuning’ (42 procent) en ‘meer begrip van bestuurders’ (38 procent). Volgens 25 procent van de respondenten mag het aantal flexcontracten niet meer dan 10 procent van het totaal zijn; 33,5 procent van de respondenten zegt 10 t/m 20 procent; 22 procent zegt 21 t/m 30 procent; 7,5 procent zegt 31 t/m 40 procent; 12 procent zegt meer dan 40 procent.

178 respondenten (24 procent) hebben deze maatregel toegelicht en andere maatregelen genoemd. Hieronder een samenvatting van de antwoorden:

1. Andere aanpak flexcontracten (48 respondenten)

Dit betreft vooral kritiek op de flexwet: de nieuwe wet van Asscher lijkt averechts te werken. Een aantal respondenten wil geen maximum stellen aan het aantal flexcontracten. Dat zou in strijd zijn met competitief gefinancierd onderzoek. In tijdelijke contracten zou wel opgenomen moeten worden dat 20 procent besteed mag worden aan onderzoek, anders krijgt men nooit een vaste baan. Sommigen vinden de drempel om vaste contracten te ontbinden te hoog. Anderen vinden het ontslagrecht essentieel om de kwaliteit van onderzoek en academische vrijheid te borgen.

‘Als competitief gefinancierd onderzoek toeneemt mag het succes daarvan niet afgestraft worden met een maximumpercentage flexcontracten.’

‘Ontslagbescherming is essentieel om competente rebellen te beschermen, die niet mee willen doen met bedenkelijke onderzoekspraktijken of met methodologisch problematische en ideologisch vertekende paradigma's zoals in economie.’

2. Beter visie en uitvoering van personeelsbeleid (45 respondenten)

Er moet meer worden uitgegaan van respect en wederzijds vertrouwen. Werknemers moeten beter gefaciliteerd worden en niet alleen worden gezien als kostenpost. Er moet meer oog zijn voor het psychische welzijn van het personeel; hier zou een aanspreekpunt voor moeten komen.

Veel respondenten noemen de hoge werkdruk, de vele onbetaalde onderzoeksuren en de

bureaucratie als probleem. Er zouden meer middelen ingezet moeten worden om deze te verlagen. Er is nu te weinig staf voor studenten en promovendi. Er moeten meer postdocs komen voor doorstroming. Er moet meer tijd zijn voor onderwijs; dat dreigt er nu vaak bij in te schieten. En er moet een betere doorstroming zijn van promovendi; ze moeten worden voorbereid op een baan buiten de universiteit.

Het personeelsbeleid zou meer op de lange termijn gericht moeten zijn, diverser en minder ad hoc. Er zijn meer vrouwen nodig in alle lagen en een kleurrijker personeelsbestand. Er zou consistent beleid moeten komen met toetsbare criteria. Er moeten heldere en waarheidsgetrouwe functieomschrijvingen komen. Daarnaast is meer transparantie nodig over promotieregels en loopbaanontwikkeling. Tenure tracks moeten worden uitgebreid, waarbij toppers altijd een vast contract wordt aangeboden. Ook zijn er betere carrièrekansen nodig voor topdocenten. Er zouden meer academische trajecten mogelijk moeten worden. Goede docenten moeten worden gewaardeerd. En er moet een betere integratie komen tussen onderzoek en onderwijs. Nu zijn er te veel onmogelijke eisen in zowel onderzoek als onderwijs.

'Er is een schizofrene splitsing ontstaan in onderzoeks- en onderwijstaken. Het is al lang niet meer zo dat je onderwijs geeft over je onderzoek. Je wordt door een onderzoeksinstituut afgerekend op onderzoek en door je onderwijsinstituut-leidinggevende op onderwijs.'

3. Financiering en wijze van financiering (43 respondenten)

Bijna de helft bepleit meer stabiele, structurele financiering, meer geld direct van de overheid in plaats van of naast de competitieve fondsenwerving. Grote bedrijven zouden daar via de belastingen meer aan kunnen bijdragen. Verantwoording zou meer op vakgroep-/sectieniveau moeten plaatsvinden. Veel mensen noemen ook de verkeerde prikkels, zoals promotie en publicatieprijken. Daardoor komt de kwaliteit onder druk te staan. Het aanvragen van onderzoeksgeld (zoals bij NWO) is tijdrovend.

De financiële visie moet niet enkel geënt zijn op financieel rendement, er moet meer ruimte zijn voor academische vorming en voor fundamenteel en gedegen onderzoek. Er zou een eerlijkere verdeling moeten komen van onderzoeksgeld (meer geld naar geesteswetenschappen). Het toezicht, zoals door visitaties, moet anders worden georganiseerd. Zo zou de permanente angst voor 'het spook' van de visitatiecommissie leiden tot ineffectieve en tijdvretende zinloze maatregelen.

Er is meer geld nodig om onderzoeksgroepen in leven te houden naast het geven van goed onderwijs. Het belang van onderwijs moet centraler gesteld worden in plaats van de eenzijdige focus op scores met wetenschappelijke publicaties en optredens in de media. Je zou meer mensen moeten kunnen aannemen voor onderwijs

'The quality of our education in the beta's is going down and down and down, in all Dutch universities. I come from abroad and I am shocked by the level at which I have to teach here. Less students means we have to keep all the students. Result: we lower the level to give as much diploma's as we can. Efficiency is the wrong word for university. People have to understand that you cannot reduce the quality of research and education to an excel spreadsheet, which is how managers and politicians like to look at things. You need to give more freedom and trust to the people in the academia.'

‘Je zou ook grootverdienende bedrijven die profiteren van wetenschappelijk opgeleide mensen kunnen verplichten meer geld aan de overheid af te dragen voor onderwijs en onderzoek.’

‘Stop met het doorgeslagen NWO-circus en financier het onderwijs (zonder perverse prikkels) met de leidende gedachte dat onderwijs en onderzoek hand in hand gaan.’

4. Rol bestuur (23 respondenten; door 3 procent genoemd)

Er zijn minder bestuurders en managers nodig en er kan worden afgebouwd op topsalarissen. De verhouding is nu zoek. Bestuurders moeten meer verstand hebben van onderzoek en onderwijs. Er is te veel ondersteunend personeel wegbezuinigd en er is een te sterke centralisatie van ondersteunende diensten. De zeggenschap van het bestuur moet worden beperkt. Er is meer dialoog tussen bestuur, wetenschappers en docenten nodig. Er moet meer reflectie komen van het bestuur/management op de rol van de universiteit in de samenleving en daarmee ook op de rol van de onderzoekers.

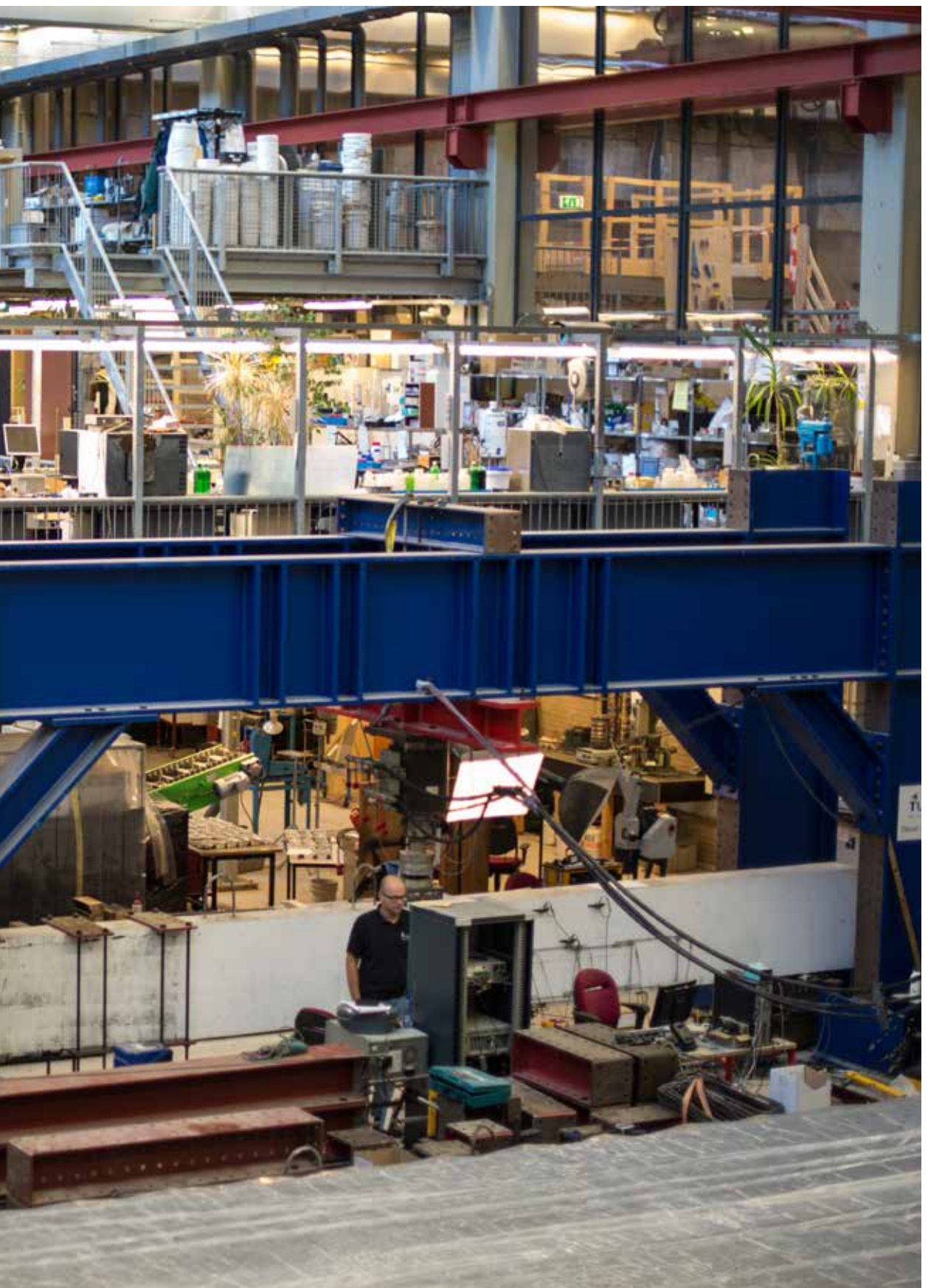
‘Doorbreken van de macht van Raden van Toezicht en wereldvreemde universiteitsbestuurders met hun markt-/rendementsdenken en cultuur-/machtsverandering.’

‘Minder management, geen topsalarissen meer, geen geld meer over de balk smijten voor commerciële public relations en andere zaken die niets met onderwijs en onderzoek te maken hebben.’

‘Aan de universiteit zou het moeten draaien om onderwijs en onderzoek. Dat doet het al lang niet meer en dat is voor wetenschappers redelijk frustrerend.’

‘Meer personeel laten beslissen over beleid in plaats van marsorders van de besturen.’



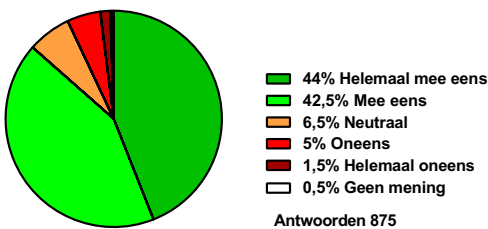


RESULTATEN 2. WERKBELEVING

Wetenschappers genieten van hun werk: 86,5 heeft (veel) plezier in zijn of haar werk; slechts bij 6,5 procent is dat niet het geval.

Figuur 3

Ik heb plezier in mijn werk



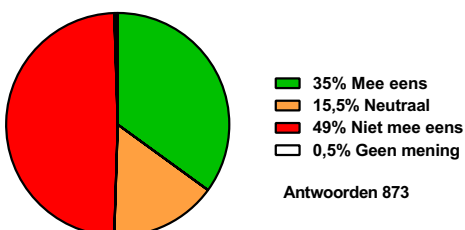
Ruim een derde van de respondenten (38 procent) ervaart de afgelopen jaren een afname van het plezier in het werk. Bijna een derde (31 procent) ervaart een toename van het plezier in het werk; nog eens 31 procent is neutraal of heeft geen mening. Bij respondenten die aangeven dat hun instituut financiële problemen heeft, ervaart 47 procent minder plezier in het werk, 21 procent ervaart meer plezier.

WERKEN VOLGENS PROFESSIONELE NORMEN

Bijna de helft van de respondenten (49 procent) geeft aan dat onvoldoende tijd en mogelijkheden te hebben om zijn of haar vak volgens zijn/haar professionele normen te kunnen uitoefenen.

Figuur 4

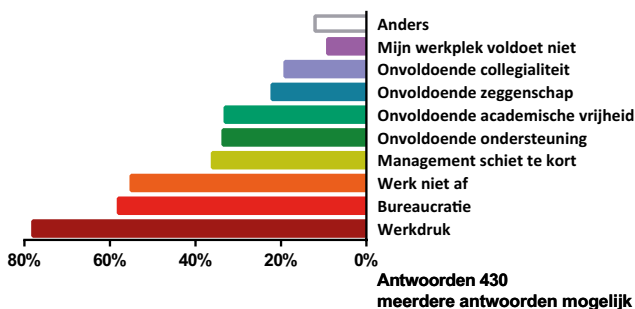
Ik heb voldoende tijd en mogelijkheden om mijn vak volgens mijn professionele normen uit te oefenen



Als achterliggende reden scoort te hoge werkdruk het hoogst: ruim driekwart (78 procent) geeft aan dat dat een reden is waardoor hij/zij niet volgens zijn/haar professionele normen kan werken. Ruim de helft van de respondenten noemt bureaucratie (58 procent) en/of regelmatig het gevoel hebben dat het werk niet is afgerond (55 procent).

Figuur 5

Indien onvoldoende tijd en mogelijkheden om te kunnen werken volgens professionele normen, wat zijn de redenen hiervan?



'Anders' werd ingevuld door 51 respondenten; dit was vaak een aanvulling op de hierboven gegeven redenen. Het betreft dan vooral werkdruk, bureaucratie en te weinig academische vrijheid. Veel wetenschappers werken 60 tot 70 uur per week. Er zijn te veel bureaucratische processen, die de medewerkers eerder als ballast dan als hulpmiddel ervaren. Veel praktische ondersteuning is wegbezuinigd. Hoge werkdruk leidt tot uitholling van de kwaliteit.

'Veel van de autonomie wordt opgeofferd aan centrale, bureaucratische processen. We mogen niet meer zelf nadenken, we moeten ons aan protocollen houden.'

'De onderwijsnorm is de afgelopen 15 jaar geleidelijk aan gestegen. Gaat allemaal ten koste van onderzoek. Het gaat richting HBO.'

'The basic support has been fired during the years. The rest of the administrative staff produces essentially more forms for us to fill, more rules to comply with.'

'In mijn perceptie ben ik dagelijks vooral bezig de klussen uit de weg te werken, voordat ik toekom aan datgene waar ik deze baan voor gekozen heb.'

Wat aanvullend wordt genoemd is de enorme hoeveelheid tijd die onderzoekers kwijt zijn met het maken van onderzoeksvorstellen, terwijl de kans op financiering zeer gering is.

'Wetenschappers moeten meedingen naar onderzoeksbeurzen waarbij het succespercentage inmiddels regelmatig beneden de 10 procent ligt. Dus 90 procent van de aanvragers (hoog opgeleid, hoge salarissen, zeer gespecialiseerd) plus evaluatiecommissie plus programma-managers (die ook hoge salarissen hebben) doen een hoop nutteloos werk.'

Dat gaat allemaal ten koste van onderwijs en onderzoek.'

'Er zou meer discussie moeten komen over wat de professionele normen van een onderzoeker (moeten) zijn. Er is nauwelijks sprake van wetenschappelijk-filosofische reflectie op eigen werk (waar ook geen tijd voor is overigens).'

WAT IS NODIG OM PROFESSIONELER TE KUNNEN WERKEN?

In een open vraag is de respondenten gevraagd wat er volgens hen moet veranderen zodat zij hun vak (meer) volgens eigen professionele normen kunnen uitoefenen. Hieronder een samenvatting van de (353) antwoorden.

1. Academische gemeenschap in ere herstellen, op weg naar een nieuwe universiteit (106 respondenten)

Veel respondenten stellen dat er meer vertrouwen moet komen in de professionaliteit van de wetenschappers en minder permanente controle. Er moet meer autonomie komen, zodat wetenschappers meer in vrijheid hun vak kunnen uitoefenen. Er moet ook meer ruimte zijn voor overleg en dialoog tussen managers en werkvloer.

Er moet meer ruimte komen voor academische vorming. Minder normen, regels en formulieren en meer aandacht voor academisch denken en werken. Kwaliteit moet boven kwantiteit staan. Er moet meer tijd komen voor het bijhouden van vakliteratuur, reflectie, schrijven van boeken en intellectuele kruisbestuiving. Er is meer ruimte nodig om rustig te denken en samen met anderen onderzoeksideeën uit te voeren. Academici moeten niet langer worden beoordeeld op kwantiteit en dus niet eenzijdig worden afgerekend op basis van het aantal publicaties of diploma's. Er moet meer gekeken worden naar de meerwaarde als wetenschapper voor de academie. De zogenaamde excellenties en rankings moeten verdwijnen. Samenwerking en collegialiteit moeten belangrijker worden in plaats van competitie en rendement. Vertrouw erop dat docenten er in overleg uitkomen om een studieprogramma van academische waarde op te zetten.

'Ik word gedwongen om de projecten van mijn baas in een hoog tempo, ongeacht de wetenschappelijke kwaliteit, als het ware uit te spugen. Alles gaat om publiceren en het liegen op beursaanvragen. Er is geen ruimte voor wetenschappelijk correcte en goede projecten, alles gaat om het rendement. Ik ben niet meer trots op mijn werk.'

'Het vertrouwen in docenten moet terugkeren – niet iedere vakomschrijving, college, tentamen, cijferlijst en scriptie langs controleurs en managers sturen die zelf geen onderwijs geven. De gemiddelde UD besteedt sinds een paar jaar net zoveel tijd aan formulieren invullen als aan college geven.'

'Er moet een Nederlands online (open acces) en interactief publicatiesysteem zijn met nog steeds peer review. Waardering van die publicaties kun je vervolgens afmeten aan aantal downloads en citaties.'

'Voor het bedrijven van wetenschap is er maar één conditie relevant en dat is de vrijheid van het stellen van vragen. Die vrijheid is op de achtergrond geraakt (to put it mildly).'

Vrijheid zonder verantwoording is anarchie. Verantwoording is de legitimatie van vrijheid. Maar als verantwoording sturend wordt, is de vrijheid gesnoerd.'

2. Werkdruk aanpakken door meer personeel, betere afstemming onderzoek en onderwijs en meer waardering voor onderwijs (105 respondenten)

Er moeten realistische taakstellingen komen met voldoende personeelsleden. Onderwijsstaken moeten als volwaardig worden gezien én gehonoreerd. De onderwijsnormering moet worden aangepast. Onderwijs lijkt nu een bijzaak op de universiteit, alles draait om geld en onderzoek. Wetenschappelijk personeel (dat niet is aangesteld als fulltime docent) moet een gegarandeerd percentage onderzoekstijd krijgen.

'Meer erkenning van maatschappelijke taken (academische 'service') die geacht wordt in eigen tijd te worden gedaan, maar die een belangrijk onderdeel vormen van academisch werk: reviewen van artikelen, commissies, voorstellen ontwikkelen, begeleiden van jongere collega's, (internationale) netwerk-seminars en bijeenkomsten, editorship etc. etc.'

3. Meer ondersteuning en minder bureaucratie (70 maal)

Er is volwaardige ondersteuning van onder andere administratie, ICT en studentondersteuning nodig, om te voorkomen dat docenten en onderzoekers hier veel tijd aan kwijt zijn. Er zou een vast percentage moeten komen voor 'overig werk', zodat men niet alle bureaucratie en vergaderingen in de vrije tijd moet doen. De bureaucratie moet worden teruggedrongen door het opheffen van de overmaat aan regelzucht en bemoeizorg.

'In plaats van nutteloze, geldverslindende visitaties zou de vakinhoudelijke beoordeling van onderzoekers en studenten belangrijker moeten worden.'

'Op organisatorisch gebied, en met name rond onderwijs worden we helemaal platgegooid met regels en moeten we ons veel te vaak en uitgebreid verantwoorden (visitaties, tussenrapportages, jaarverslagen, toetsbeleid, toetsmatrizen, etc.). De druk door organisatorische zaken is zo groot, dat dit sterk ten koste gaat van onze primaire taken: het ontwikkelen en geven van goed onderwijs en het ontwikkelen en uitvoeren van goed onderzoek. Ik en vele van mijn collega's besteden meer dan de helft van onze werktijd aan organisatorische zaken die niet direct deze primaire taken ten goede komen.'

'Betere ondersteuning – zeker bij vakgebieden die leunen op experimenteel werk in bijvoorbeeld laboratoria moet er voldoende ondersteunend personeel zijn om instrumenten draaiende te houden en studenten/promovendi te begeleiden met praktische taken. Hier is een groot tekort aan, waardoor wetenschappers vaak ook nog een deel van analistentaken op zich moeten nemen. Daar zijn ze eigenlijk voor overgekwalificeerd en gaat ten koste van de eigenlijk taken.'

4. Meer en betere verdeling van financiering (64 respondenten)

De eerste geldstroom moet worden verhoogd, zodat wetenschappers niet een groot deel van hun tijd kwijt zijn aan aanvragen bij NWO die voor een groot deel niet worden gehonoreerd. De zoektocht naar geld is de maat der dingen geworden. Er moeten meer

vaste aanstellingen komen en de tenure track moet verbeterd worden (bijvoorbeeld al na maximaal drie jaar een vast contract).

'Meer eerste geldstroom zodat onderwijs en onafhankelijk (niet altijd vraaggedreven, maar ook weer kennisgedreven) onderzoek weer in een juiste balans kunnen komen.'

'Maak de verhouding 50/50: elke wetenschapper kan altijd beschikken over twee of drie promovendi via de eerste geldstroom en kan daarnaast meedingen naar projecten in de tweede geldstroom.'

5. Minder managers, betere managers en meer zeggenschap voor medewerkers (34 respondenten)

Managers zouden meer op inhoudelijke basis aangesteld kunnen worden om de kloof tussen managers en wetenschappers te herstellen. Het bestuur moet minder hiërarchisch, de zeggenschap van de werkvloer moet worden verhoogd en er is meer verantwoording nodig van managers naar de werkvloer. Daarnaast wordt gepleit voor meer waardering, feedback en personal coaching van werknemers. Minder top-downbestuur en meer transparantie is nodig.

'Bestuurders moeten terug in het universitaire functiehuis, en deel uitmaken van de academische gemeenschap. Het moet geen aparte klasse zijn. Bestuurders moeten democratisch gekozen worden.'

BINDING FACULTEITSBESTUUR MET WERKVLOER

Volgens 40 procent van de respondenten weet het faculteitsbestuur niet wat er speelt op de werkvloer, 35 procent heeft geen vertrouwen in de leiding. 33 procent zegt dat de faculteit niet open staat voor verzoeken van medewerkers om dingen te veranderen. Ruim een kwart van de respondenten voelt zich niet veilig om problemen bespreekbaar te maken op het werk.

Figuur 6
Faculteitsbestuur



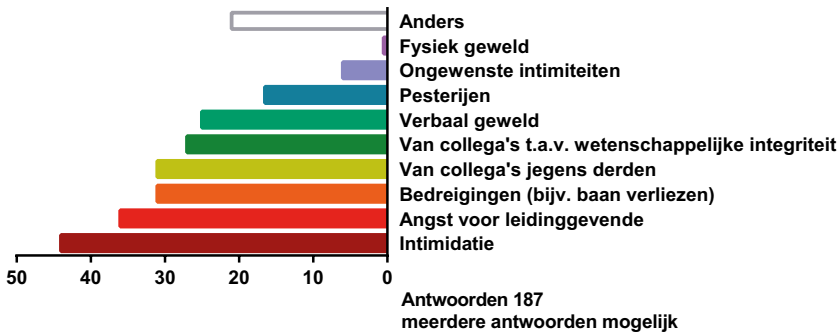
■ % Niet mee eens
■ % Neutraal
■ % Mee eens

ONGEWENST EN/OF INTIMIDEREND GEDRAG

Ruim 21 procent van de respondenten heeft ervaringen met ongewenst of intimiderend gedrag. De meeste van deze respondenten noemen hierbij intimidatie (44 procent) en/of angst voor de leidinggevende.

Figuur 7

Ongewenst en/of intimiderend gedrag (op X-as percentages)



'Niet per se directe bedreiging of intimidatie maar grotendeels onbewuste maar sterke bias tegen vrouwen.'

'Dreigementen en rechtszaken vanaf het UvA-bestuur jegens studenten en medewerkers.'

'Leidinggevend en bestuurders die systematisch verregaand onbehoorlijk bestuur toedekken; medewerkers die hiervan op de hoogte zijn, worden geïntimideerd.'

'Bij een andere universiteit waar ik werkte was er sprake van kongsi's (soort coalities) ten nadele van bepaalde medewerkers. Dat ging heel ver (bijvoorbeeld als leden ervan in een sollicitatiecommissie zitten). En het bestuur vervalste als hen dat uitkwam personeelsdossiers (met niet bestaande 'klachten' en dergelijke). Dit was in Leiden overigens.'

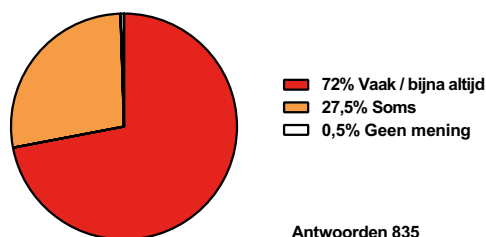
'Decaan bedreigt wetenschapsjournalist met laster, voert dit dreigement uit en wordt beschermd door de rector magnificus die namens de VSNU de zaak onderzoekt.'

'Studenten die intimideren als ze een onvoldoende krijgen. Ik neem assistenten mee naar tentamen-inzages enkel als mogelijke getuigen, mocht er iets gebeuren.'

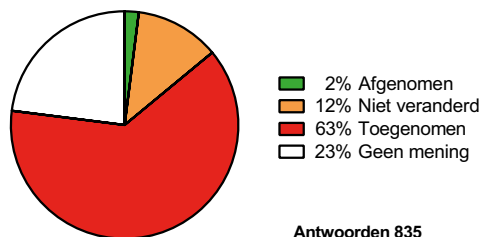
RESULTATEN 3. WERKDruk

De werkdruk is hoog: 72 procent van de respondenten moet (bijna) altijd of vaak onder grote tijdsdruk werken. Volgens 63 procent is de werkdruk de laatste jaren toegenomen, volgens 2 procent is deze afgenomen.

Figuur 8
Ik moet onder grote tijdsdruk werken



Figuur 9
Is de werkdruk de afgelopen 10 jaar veranderd?



Het zijn de hoge publicatie-eisen, de druk op het binnenhalen van diploma's, de hoge onderwijslast en de tijdrovende onderzoeksaanvragen die door de helft van de respondenten als belangrijkste oorzaken van te hoge werkdruk worden genoemd.

Figuur 10
Waar wordt de hoge(re) werkdruk door veroorzaakt? (op X-as percentages)



'Anders' is door 121 personen ingevuld. Regelmatig betreft dit een toelichting op bovenstaande antwoorden. Over hoge publicatie-eisen is bijvoorbeeld opgemerkt:

‘Universiteiten doen er goed aan beter te erkennen dat publicatie-eisen moeten aansluiten op de mogelijkheden die er überhaupt zijn om aan die eisen te voldoen (onderzoekstijd, onderzoeksgeld, maar ook het enorme wereldwijde aanbod aan publicaties voor een beperkte capaciteit aan kwaliteitsjournals).’

Over onderwijslast werd bijvoorbeeld opgemerkt:

‘Werklastberekeningen zijn enorm veranderd. Onderwijs waar een bepaald aantal uren voor stond, krijgt nu de helft van de uren.’

‘We zijn zo blind van al dat gedoe omtrent toetsen en vergelijken dat er nauwelijks ruimte is om kritische reflectie van studenten te steunen. Daar hebben de studenten ook geen tijd voor. We verwachten te veel meetbare output van onze studenten in plaats van ze de vrijheid en tijd te geven om met iets nieuws te komen.’

Over tijdrovende onderzoeksaanvragen werd bijvoorbeeld opgemerkt:

‘De druk om funding te vinden, want onze positie komt anders onder druk te staan. Probleem is dat de bronnen steeds verder opdrogen.’

‘De steeds hogere normen voor de hoeveelheid geld die je moet verdienen. Vooral in de tenure track-beoordeling weegt die hoeveelheid verdiend geld zwaar mee.’

Over de combinatie van taken en gebrek aan personeel werd bijvoorbeeld opgemerkt:

‘De afschuiving van verantwoordelijkheid op de medewerker voor het stellen van prioriteiten in uw hier genoemde oorzaken. Ik ben namelijk verantwoordelijk (gemaakt) voor zowel de kwaliteit van het onderwijs als voor het aantal afgestudeerden. Ik word aangesproken op de kwaliteit van mijn publicaties zowel als op het aantal. Beiden moeten zo hoog mogelijk zijn. Dit zijn onverenigbare verantwoordelijkheden.’

‘Zieke medewerkers worden te laat vervangen. Hun taken en ook andere zaken worden afgewenteld op de groepen die daardoor druk gaan uitoefenen op individuen om toch vooral meer en harder te werken en door te gaan als de burn-out om de hoek staat. Schandalig sloopbeleid.’

Een aantal respondenten wijst erop dat deze zaken ook inherent zijn aan het werk van de wetenschapper. Dit moet wel erkend worden:

‘Soms kost werk gewoon tijd. Aangezien je dit werk doet om iets te bereiken, ga je soms langer door. Als je in een team werkt is het inherent dat je soms harder moet werken, omdat mensen van je afhankelijk zijn en je een professionele werkethiek hebt.’

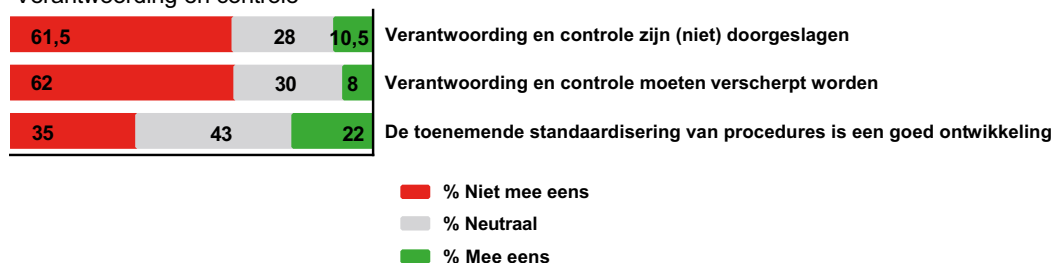
‘Weinig respect en erkenning. Dat is een ‘kwalitatieve werkdruk’ en niet een ‘kwantitatieve’. Het is niet erg om hard te moeten werken als we daarvoor ook de erkenning en waardering ervaren.’

VERANTWOORDING EN CONTROLE

Ruim 61 procent van de respondenten vindt de verantwoording en controle doorgeslagen. Over de toenemende standaardisering is men verdeeld: 22 procent vindt dit een goede ontwikkeling, 35 procent niet.

Figuur 11

Verantwoording en controle



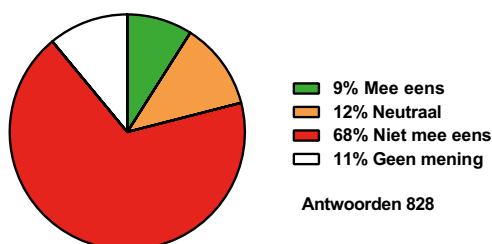
Antwoorden 828

VISITATIES

Ruim de helft (54 procent) van de respondenten vindt dat de visitatie op opleidingsniveau moet plaatsvinden, ruim 21 procent vindt dat dat op instellingsniveau kan. Ruim twee derde van de respondenten (68 procent) vindt het niet goed dat visitaties ook door (semi-) commerciële bedrijven worden gedaan. Men vreest dat daardoor de bureaucratie alleen maar zal toenemen.

Figuur 12

Het is prima dat visitaties ook door (semi-) commerciële bedrijven worden gedaan



TOELICHTING OP VERANTWOORDING EN VISITATIES

In totaal 207 respondenten gaven een extra toelichting over verantwoording en visitaties. Er zijn veel klachten over de te hoge verantwoordingslast en de grote bureaucratie van de visitaties. Veel respondenten vinden het normaal dat universiteiten verantwoording moeten afleggen, maar dat de bureaucratische last nu (veel) te hoog is.

1. Instellingstoets of opleidingstoets?

Een veertigtal respondenten plaatst opmerkingen over de actuele discussie of de visitatie op instellingsniveau of opleidingsniveau moet plaatsvinden. Een tiental keer wordt – in vergelijkbare bewoordingen – gesteld dat de visitatie van instelling én opleiding nu vaak

leidt tot een 'dubbele belasting'. Deze respondenten geven aan dat het beter zou zijn als bij de visitatie op instellingsniveau alleen procedurele checks gedaan worden. De inhoud van individuele opleidingen kan beter op opleidingsniveau beoordeeld worden.

'Elke discipline stelt eigen eisen, daarom moet visitatie op opleidingsniveau worden gedaan door peers. Wel met een of twee externe leden om te voorkomen dat zaken onderling even worden geregeld.'

2. Visitaties ook door commerciële bedrijven?

88 respondenten gaan in op de vraag of visitaties gedaan moeten worden door (semi-) commerciële bedrijven. Er zijn twijfels of deze organisaties onafhankelijk zijn of vooral worden gedreven door commerciële belangen. Ook is men niet altijd tevreden over de kwaliteit van deze instellingen. Medewerkers (peers) die het werkveld kennen zijn volgens veel respondenten beter geschikt om de visitaties uit te voeren.

'Als visitaties door commerciële bedrijven worden gedaan, worden we helemaal buitenspel gezet, en zal de bureaucratie toenemen. Alleen wetenschappers kunnen zien of andere wetenschappers hun werk goed doen.'

'Kwaliteitscontrole is een taak van de overheid, daar past geen marktwerking.'

'Visitaties moeten simpel genoeg zijn gemaakt zodat medewerkers het kunnen doen.'

'Visitaties moeten worden uitgevoerd door mensen die weten hoe de academische wereld werkt. Dat zijn dus mensen van de werkvloer, en geen commerciële bedrijven die een winstogmerk hebben.'

'Telkens als er commerciële bedrijven worden ingehuurd, laat de kwaliteit te wensen over en kosten activiteiten te veel geld.'

'Visitaties door (semi-)commerciële bedrijven is absoluut een no-go. Een visitatie moet gaan over de inhoud van het onderzoek of onderwijs. Dat kan alleen beoordeeld worden door mensen die verstand hebben van de inhoud en niet door bureaucraten.'

Niet iedereen is het met bovengenoemde analyse eens. Enkele respondenten (14) denken dat (semi-)commerciële bedrijven de visitatie prima kunnen begeleiden:

'Zolang er geen belangenverstrengelingen ontstaan is het prima. Hier moet ook wel een duidelijke borging en controle op plaatsvinden.'

3. Algemene kritiek op werkwijze

Veel respondenten (102) plaatsten algemene constructief-kritische opmerkingen over de verantwoordingslast op universiteiten en de wijze waarop visitaties verbeterd kunnen worden. De kritiek op de bureaucratie en het wantrouwen overheerst. Sommige respondenten vinden dat de visitatie in zijn geheel afgeschaft moet worden of in zéér beperkte vorm kan doorgaan.

‘Het is goed om regelmatig met een commissie van betrokken buitenstaanders het onderwijs- en onderzoeksprogramma te evalueren, maar dat moet vooral op inhoudelijke gronden gebeuren en niet alleen op basis van cijfertjes en doorgesloten bureaucratie (zie bijv. de toetsdossiers).’

‘De kern van visitaties moet weer het onderwijs worden. Commissies moeten een week meelopen in plaats van af te vinken of alle toetsdossiers, scriptiecontracten e.d. er zijn.’

‘Visitaties worden ervaren als de inquisitie. Bovendien zijn de eisen sturend voor het onderwijs en vraagt het om te veel toetsingsmomenten/verantwoording. Er zou meer vertrouwen moeten zijn in de zelfsturende kracht van afdelingen en opleidingen en er is meer ruimte nodig voor reflectie, bijsturing en verantwoorde vernieuwing.’



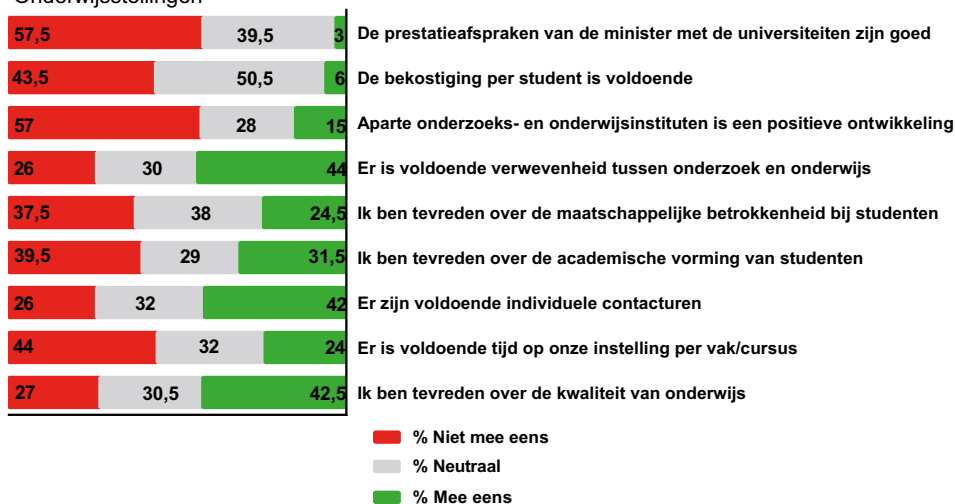


RESULTATEN 4. ONDERWIJS

De respondenten die onderzoek en onderwijstaken hebben of alleen onderwijstaken, is een groot aantal stellingen voorgelegd.

Ruim 42 procent van de respondenten is tevreden over het onderwijs, 27 procent is dat niet. De rest is neutraal of heeft hierover geen mening.

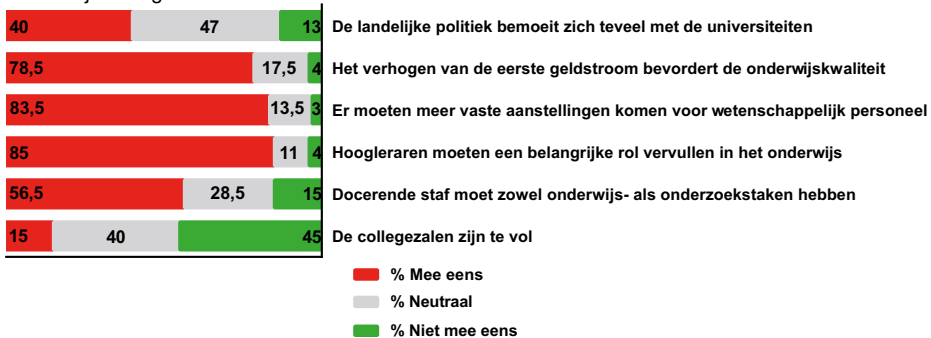
Figuur 13A
Onderwijsstellingen



Antwoorden 674

Figuur 13B

Onderwijsstellingen

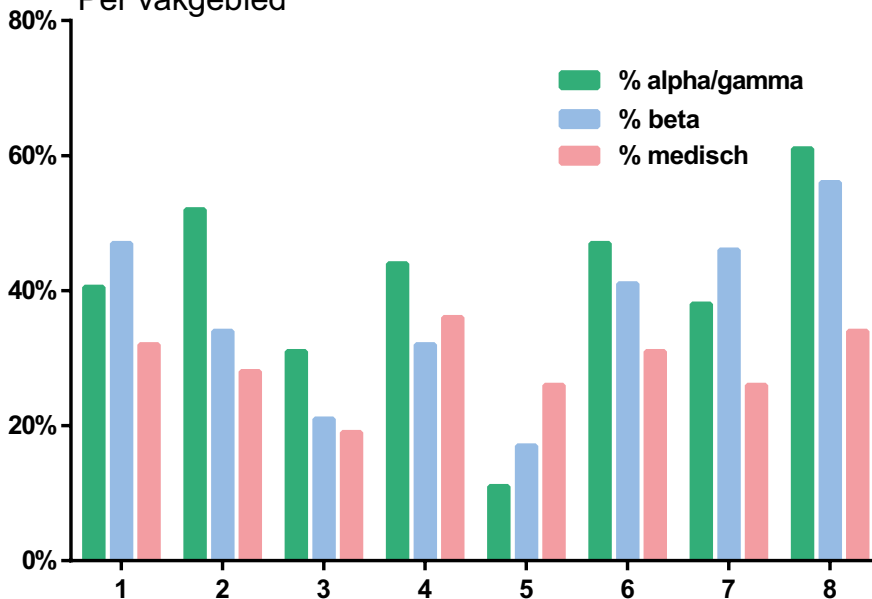


Antwoorden 674

De antwoorden zijn vergeleken tussen respondenten van drie verschillende wetenschapsrichtingen: alfa en gamma; bèta en medische wetenschappen.

Figuur 13C

Per vakgebied



- Ik ben tevreden over de kwaliteit van het onderwijs
- Er is voldoende tijd op onze instelling per vak/cursus
- Er zijn onvoldoende individuele contacturen
- Niet tevreden over de manier waarop gewerkt wordt aan de academische vorming van studenten
- Aparte onderzoeks- en onderwijsinstellingen is een positieve ontwikkeling
- De bekostiging per student is onvoldoende
- De landelijke politieke bemoeit zich te veel met de gang van zaken op de universiteiten
- De prestatieafspraken van de minister met de universiteiten zijn niet goed

Op zeven stellingen lagen de antwoorden op de stellingen nagenoeg gelijk. Op acht stellingen werden verschillende antwoorden gegeven. In figuur 13C zijn deze verschillen tussen de verschillende wetenschapsrichtingen in beeld gebracht.

De respondenten uit de medische onderzoeksrichting scoren het laagste percentage wat betreft tevredenheid over de kwaliteit van het onderwijs (32 procent is niet tevreden). De respondenten uit de wetenschappelijke richtingen alfa en gamma scoren veel hoger dan de overige richtingen wat betreft onvoldoende tijd per vak/cursus, onvoldoende contacturen en ontevredenheid over academische vorming.

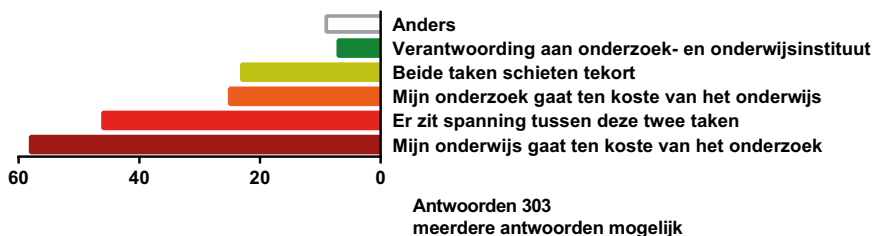
De stellingen zijn ook bekeken voor de respondenten die aangeven dat hun faculteit (instituut, enzovoort) met financiële tekorten kampt. Dan springen er vijf stellingen uit. Het percentage mensen dat tevreden is over de kwaliteit van het onderwijs is bij deze instellingen 36 procent; 53 procent vindt dat er onvoldoende tijd is per vak/cursus; 46 procent vindt de academische vorming onvoldoende; 54 procent vindt de bekostiging per student onvoldoende en 64 procent vindt de prestatieafspraken niet goed.

AFSTEMMING ONDERWIJS EN ONDERZOEK

Aan de respondenten met onderwijs- en onderzoekstaken is gevraagd of er goede afstemming is tussen onderwijs en onderzoek. De meningen zijn zeer verdeeld: 'ja' zegt 46 procent, 'nee' zegt 47,5 procent van de respondenten.

Aan de respondenten die aangeven dat de afstemming onvoldoende is, is nadere toelichting gevraagd.

Figuur 14
 Onvoldoende afstemming onderwijs en onderzoek (X-as percentages)



'Anders' is door 26 respondenten ingevuld. Het betreft in de meeste gevallen een toelichting op bovenstaande antwoorden.

'Universiteiten vonden hun kracht in de manier waarop onderzoekers hun onderzoek konden inbrengen in hun onderwijs. Dat is minder en minder het geval. Onderwijs moet meer en meer uniform worden, er is maar zeer beperkt ruimte voor inbreng van eigen onderwerpen. Studenten hebben geen mogelijkheid meer om 'vrije ruimte' te benutten en mee te lopen in grotere onderzoeksprojecten.'

‘Voor promovendi is de verhouding tussen onderzoek en onderwijs zeer oneerlijk. Er bestaan grote verschillen tussen aanstellingsstructuren, waarbij sommige promovendi apart worden gecompenseerd voor hun onderwijstijd en daardoor niet hun onderzoekstijd hoeven op te eten. De nieuwste generatie met voltijdsaanstellingen moet dat wel, en de promovendus heeft zelf geen zeggenschap over hoeveel onderwijs hij of zij moet geven, terwijl de universiteit of de afdeling zes maanden aan ‘dienstbaarheid aan de afdeling of promotoren’ kan eisen. Voor sommige promovendi leidt dit tot een flinke onderwijslast, die altijd meer is dan de officiële uren die ervoor staan. Andere promovendi moeten juist vechten om genoeg onderwijsuren te krijgen om te voldoen aan de eisen voor de Basis-kwalificatie Onderwijs.’

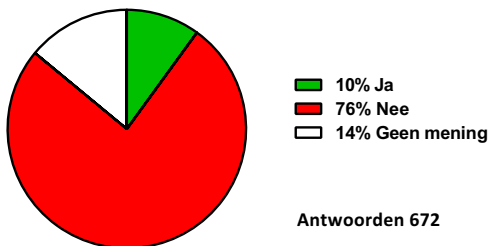
‘Als UD is officieel 80 procent van mijn werktijd voor onderwijs en 20 procent voor onderzoek. Dat was tot voor kort 70-30, daarvóór zelfs 60-40. De eisen voor wat er aan rendement uit die verdwijnende onderzoekstijd moet komen, wordt ondertussen voortdurend verhoogd. Dat leidt tot een onrealistische werklast.’

GEEN VERTROUWEN IN UITVOERING PLANNEN MINISTER

De minister heeft aangekondigd dat het geld van het leenstelsel wordt besteed aan extra docenten (4000). Ruim driekwart van de respondenten heeft er geen vertrouwen in dat deze plannen daadwerkelijk worden uitgevoerd.

Figuur 15

Heeft u er vertrouwen in dat dat ook daadwerkelijk zal gebeuren?



BETER ONDERWIJS

In totaal hebben 392 respondenten gereageerd op de (zeer) open vraag: ‘Op welke manier zou het onderwijs volgens u beter kunnen worden ingericht?’ De vraag diende expliciet als een mogelijkheid een aanvullende opmerking te maken naast de vele vragen over onderwijs. Hieronder een samenvatting van de reacties

1. Meer tijd voor begeleiding, meer docenten, meer ondersteuning (veruit het meest genoemd, namelijk door 158 respondenten)

Veel respondenten geven aan meer ruimte te willen voor diepgang, begeleiding, kwaliteit en minder werkdruk. Zij zien het aantal studenten groeien, maar niet de tijd die daarvoor ter beschikking wordt gesteld. Zij vinden de docent-student-ratio te laag: te weinig do-

centen voor een relatief groot aantal studenten. Een tiental respondenten bepleit expliciet meer 'kleinschaligheid' van colleges en werkgroepen.

'Meer geld. Het klinkt eenvoudig, maar als we enerzijds de ambitie uitspreken om steeds meer mensen hoger onderwijs te laten genieten, maar er minder geld in stoppen, dan kan dat alleen maar misgaan.'

'Er zijn te weinig mogelijkheden om op individueel niveau en in kleine groepen met studenten te werken. Dit is de enige manier om echt excellent universitair onderwijs in te richten. Vooral meerdere feedbackmomenten zijn belangrijk, maar daar is absoluut geen tijd voor in het huidige systeem.'

'Vooral voor beginnende docenten zou er meer tijd en begeleiding moeten zijn. Officieel is er een 'beginnersfactor' voor onderwijsuren van 1,15 – deze was tot voor kort 1,25 maar is onlangs teruggeschoefd. Het zou goed zijn als dit weer naar 1,25 gaat.'

'Minder publicatiedruk: publicatiedruk gaat sterk ten koste van de kwaliteit van het onderwijs. Zorg ervoor dat het onderwijs meetelt bij bevorderingen: hoe slecht je ook les geeft, het staat een bevordering tot hoofddocent en hoogleraar zelden in de weg; en omgekeerd is goed lesgeven van geen enkel belang voor je carrièrekansen. Geen wonder dat in deze omstandigheden de kwaliteit van het onderwijs te wensen over laat.'

2. Verbetering van vooropleidingen, selectie aan de poort, luie en consumptieve studenten niet eindeloos ondersteunen (31 respondenten)

Een dertigtal respondenten geeft aan dat studenten met te weinig voorkennis of vaardigheden op de universiteit binnenkomen. Vooropleidingen (VWO) zouden hogere eisen moeten stellen. Regelmatig wordt de consumptieve houding van studenten gehekeld.

'Studenten die niet voldoende presteren gewoon laten zakken in plaats van 'naar een zesje' helpen omdat de uni zo graag haar subsidie wil.'

'Eisen mogen (en moeten zelfs in mijn ogen) veel strenger. Het niveau is een universiteit onwaardig. Weg met de beloningen voor iedere 'afgestudeerde', terug naar kwaliteitsbewaking!'

'Voorts veel strengere eisen aan nieuwe studenten stellen door het VWO moeilijker en wetenschappelijker te maken. Ik constateer een schrikbarend laag wiskunde-, reken- en taalniveau van eerstejaars economiestudenten, de mensen die later managementfuncties gaan bekleden.'

3. Kwaliteit docenten omhoog, meer vaste contracten (26 respondenten)

Een deel van de respondenten noemt expliciet dat de kwaliteit van de universitaire docenten omhoog moet. Niet iedereen kan (direct) goed lesgeven. Daar moet volgens hen eerst in geïnvesteerd worden. Veel van de respondenten geven aan dat een goede manier om kwaliteitsverbetering te bereiken het verhogen is van het aantal vaste aanstellingen.

'Door niet iedereen zonder enige training van didactische vaardigheden onderwijstaken te geven, omdat je als onderzoeker nou eenmaal wordt geacht om bij te dragen aan het onderwijs. Het onderwijs moet worden gegeven door mensen die hier vaardigheden, talent, interesse en ambities voor hebben. Liefst met aanstelling voor langere tijd, om de continuïteit te waarborgen. Deze groep docenten kan zich echt toeleggen op het onderwijs en ervoor zorgen dat vakken binnen een opleiding op elkaar aansluiten.'

4. Het onderwijs moet belangrijker worden voor de status en positie van de universiteit (23 respondenten)

Het onderwijs zou belangrijker moeten worden voor een academische loopbaan. Dat is nu niet of nauwelijks het geval. De universitaire kwaliteit, fondsen en budgetten worden nu (te) sterk afgemeten aan het aantal publicaties/onderzoekresultaten.

'Het gevolg van dit alles is dat mensen zo min mogelijk tijd in onderwijs steken, sheets hergebruiken, soms wel tien jaar achter elkaar dezelfde cursus geven, ook al is er in de tussentijd echt wel iets veranderd in het veld [...]. Als je moet kiezen hoe je je tijd verdeelt, dan kiezen mensen altijd voor onderzoek. En er is simpelweg te weinig tijd om zowel hoogwaardig onderzoek als hoogwaardig onderwijs te geven.'

5. Meer autonomie en verantwoordelijkheden naar het wetenschappelijk personeel (24 respondenten)

Binnen universiteiten heeft de afgelopen decennia een centralisering van het bestuur plaatsgevonden. Dat verdient een correctie, stelt een aantal respondenten.

'Begin met alle 'prestatie'-veranderingen ongedaan te maken door management en bestuursstructuren te veranderen. Ik vind het dom en kortzichtig van economen en bestuurders dat ze oversimplistische prestatiescores moeten gebruiken voor alle soorten management. Een universiteit is geen bedrijf. Een mens is geen commerciële productie-eenheid.'

'Docenten zouden een veel grotere stem moeten hebben in verdeling van middelen. Er gaat veel geld naar nutteloze ondersteuning die steeds verder bureaucratiseert en middelen weghaalt bij het onderwijs (om ondersteuners te betalen) en extra werk creëert voor docenten die niet aan onderwijs besteed kunnen worden.'

6. Het onderwijs moet uitdagender (16 respondenten)

Een aantal respondenten vindt het academische onderwijs te weinig uitdagend en te veel gestandaardiseerd. Daardoor worden de studenten te weinig uitgedaagd. Anderen zien de uitdaging in het hoger leggen van de lat en meer nadruk op competitie en streven naar excellentie.

'Er zou veel meer nadruk moeten komen op de kwaliteit van de stof die wordt overgedragen, veel minder op studenttevredenheid, aantal inschrijvingen, etc. De universiteit wordt

op het ogenblik gestuurd op output (aantallen diploma's etc.) en het kwalijke gevolg is dat ook de colleges worden beoordeeld op hun output in plaats van op hun inhoud.'

'Universiteit is geen fabriek met lopende band, met als doel om gemiddelde, gestandaardiseerde 'producten' uit te hoesten ten koste van zeer getalenteerde en matige studenten (beide groepen blijven buitengesloten in het huidige systeem). Dit is een risico voor de hele maatschappij (talenten worden niet ondersteund, en matige studenten worden niet aangemoedigd om hun specifieke talent te ontdekken).'

7. Onderwijs en onderzoek niet van elkaar scheiden (16 respondenten)

Onderwijs en onderzoek zijn soms van elkaar gescheiden door middel van separate instellingen. Het is financieel aantrekkelijk voor de bestuurders om het werk te laten doen door jong (tijdelijk) wetenschappelijk personeel in de lagere functieschalen, zoals docenten en postdocs. Een aantal respondenten geeft aan dat voor goed wetenschappelijk onderwijs de verwevenheid van onderwijs en onderzoek noodzakelijk is.

'Onderzoek en onderwijs horen hand in hand te gaan (dat is de kerntaak van de universiteit), en dat kan alleen als alle wetenschappelijke medewerkers zowel onderzoek doen als onderwijs geven.'

8. Stop met voortdurende veranderingen (14 respondenten)

Er worden volgens sommige respondenten te veel veranderingen doorgevoerd, die volgens hen op weinig draagvlak van de werkvloer kunnen rekenen. De continuïteit komt daarmee onder druk te staan:

'Er zou een periode van 'rust' afgekondigd moeten worden waarin universiteiten eens ophouden met veranderen! Onderwijsprogramma's veranderen om studenten te trekken is een leuk idee, maar in de vijf jaar dat ik op de universiteit werk is er nog geen enkel jaar hetzelfde geweest qua programma!'

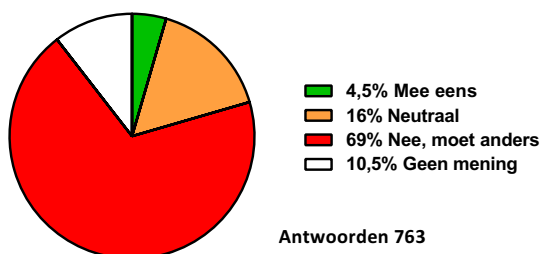
Het aantal opmerkingen, analyses en suggesties is te lang om hier volledig weer te geven. Veel respondenten gaven meerdere antwoorden op deze vraag. Andere zaken die genoemd werden zijn: meer cursussen; cursussen over langere periodes; studenten die langer mogen studeren; meer samenwerking en betere afstemming; meer en beter gebruik van digitale middelen; het herinvoeren van een studiebeurs; meer aandacht voor academische vorming; 'schoolser' onderwijs (terwijl anderen het onderwijs juist te schools vinden); meer beroepsoriëntatie; meer beloning op basis van onderwijsprestaties (terwijl anderen juist geen prestatiescores willen).

RESULTATEN 5. FINANCIERING

Ruim twee derde (69 procent) is niet tevreden met de wijze van financiering van de universiteiten; 4,5 procent is daar wel tevreden over.

Figuur 16

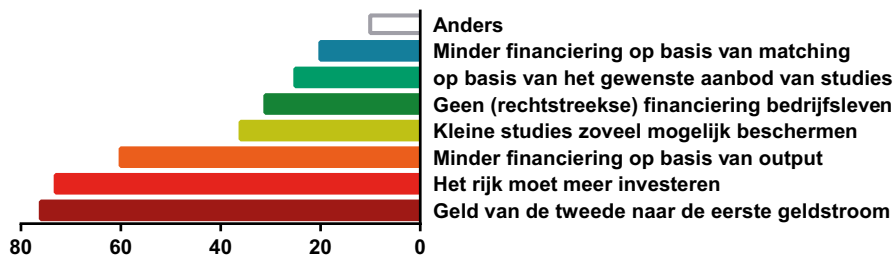
Ik ben tevreden met de wijze van financiering van de universiteiten



De respondenten die niet tevreden zijn is gevraagd hoe zij het anders zouden willen. Meer geld naar eerste (en tweede) geldstroom scoort het hoogst (76 procent). Ook de output-financiering zou minder moeten, aldus een groot deel van de respondenten (60 procent).

Figuur 17

Indien niet tevreden, hoe andere financiering? (X-as percentages)



De antwoordcategorie 'Anders' is meestal een aanvulling op bovenstaande antwoorden of gaat dieper in op onderwijs- of onderzoeksfinanciering (deze onderwerpen volgen verder op in dit hoofdstuk) en huisvesting (hoofdstuk 8).

FINANCIËLE TEKORTEN

Volgens 42,5 procent van de respondenten zijn er financiële tekorten op hun faculteit (instituut, enzovoort); volgens 27,5 procent is dat niet het geval en 30 procent weet het niet.

In de toelichting worden de financiële tekorten nader toegelicht. Het gaat vaak over miljoenen euro's. Als belangrijkste oorzaken worden genoemd: daling van studentenaantallen en minder vergoeding per student; bij een toename van het aantal studenten komt de financiële verruiming pas later; daling van onderzoeksgelden; geldverslindend vastgoed. Er is weinig transparantie en soms is het totaal onduidelijk waar projectgelden zijn gebleven. Projectgelden worden ook gebruikt voor het dichten van de gaten.

De gevolgen van deze tekorten zijn personeelstekorten, het niet aannemen van nieuw personeel, geen verlenging van tijdelijke contracten, het wegbezuinigen van ondersteunend personeel, verhoging van de onderwijslast door steeds minder onderwijsuren, het schrappen van vakken en opleidingen.

'De VU heeft (volgens de bestuurders) een enorm financieel tekort. Dat komt volgens het CvB door afname in studentenaantallen, maar wordt voornamelijk veroorzaakt door een problematisch vastgoedportfolio.'

'Bij de VU is veel geld verspild met derivaten, IceSave. Nu zijn er leningen afgesloten voor bouw en verbouw, die op de staf verhaald worden. Degenen die hiervoor verantwoordelijk waren, zijn met een gouden handdruk vertrokken, en wij zitten nu met de brokken: extra bezuinigingen bovenop de bezuinigingen van het ministerie.'

'Wij zitten al jaren in bezuinigingsronde na bezuinigingsronde. De UvA wentelt haar eigen financiële (centrale) problemen af op faculteiten door middel van aanpassingen van de studiepuntvergoedingen en huurprijzen voor faculteiten.'

'Bij Erasmus MC zijn grote te korten ten gevolge van megalomane bouw.'

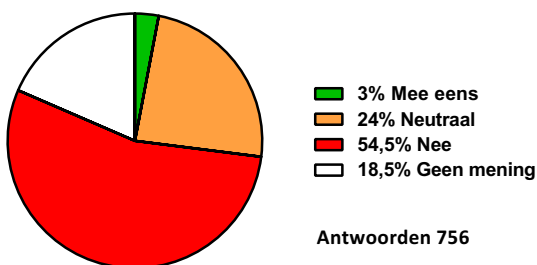
'Directeuren krijgen ook niet volledig of tijdige informatie over uitputting van projectgelden. Drie jaar geleden was er zes miljoen euro zoek van onze rekening, we gingen van drie miljoen reserve naar drie miljoen in de min en niemand kon uitleggen waar het geld bleef. Het was boekhoudkundig verdwenen.'

ONDERWIJSFINANCIERING

De onderwijsfinanciering gaat op basis van vaste voet (20 procent), ingeschreven studenten (60 procent) en behaalde graden (20 procent). Ruim 54 procent van de respondenten vindt deze onderwijsfinanciering niet goed; 3 procent vindt van wel.

Figuur 18

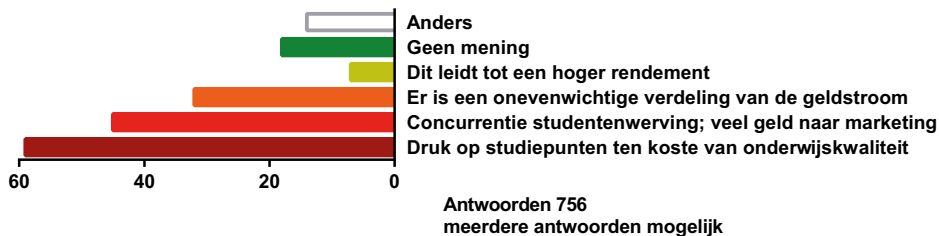
De onderwijsfinanciering is goed geregeld



Aan alle respondenten is gevraagd wat de gevolgen zijn van deze manier van financieren. 59 procent zegt dat de druk op studiepunten ten koste gaat van de kwaliteit van het onderwijs. 45 procent zegt dat er veel geld gaat naar marketing vanwege de concurrentie om instroom. Bijna twee derde (32 procent) vindt dat er een onevenwichtige verdeling van geldstroom is. Met veel geld naar bèta, economische wetenschappen en massale mediagenieke studies. Slechts 7 procent denkt dat deze wijze van financiering tot een hoger rendement leidt.

Figuur 19

Gevolgen deze manier van onderwijsfinanciering (X-as percentages)



De categorie ‘Anders’ is 108 maal ingevuld. De helft van deze respondenten wijst op de neerwaartse druk op de kwaliteit. Diplomafinanciering kan leiden tot genadezesjes, waardevermindering van diploma’s, het zogenaamde Hogeschool InHolland-effect. Ook worden veel studenten opgeleid in disciplines waar ze nooit in zullen werken. Zes respondenten zeggen dat ze de financiering zo goed vinden.

‘Betalen per afgestudeerde student of gepromoveerde student is een perverse prikkel om kandidaten te laten slagen ondanks lage kwaliteit – we werken mee aan de waardevermindering van de diploma’s op deze manier. Je moet sowieso betaald krijgen als je studenten opleidt, onafhankelijk van hoe goed de studenten zelf presteren. Je vraagt als ouder het

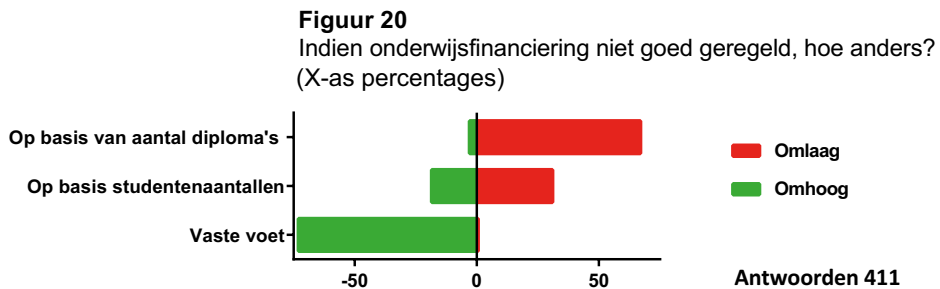
lessengeld niet terug van de muzikleraar als het je kind niet lukt om de sonate goed in te studeren?’

‘By taking the number of obtained degrees as a criteria for a successful university, the education is made simpler and easier. This will lead to more degrees, but lower quality. And this is a vicious circle. University should be for the best students, otherwise we need to develop an even higher form of education.’

‘We krijgen nu te maken met verkeerd rendementsdenken: als het slagingspercentage voor een cursus te laag is, worden docenten ter verantwoording geroepen. Niemand die kennelijk kan bedenken dat het steeds maar weer inkorten van cursussen en sterk opvoeren van aantallen studenten de overdracht van kennis niet bepaald vergemakkelijkt. Ik ken docenten die de tentamens vereenvoudigen om het slagingspercentage te verhogen. Dit is dus verkeerd rendementsdenken.’

HOE MOET DE ONDERWIJSFINANCIERING ANDERS EN BETER?

Bijna driekwart van de respondenten (73 procent) ziet graag meer financiering op basis van vaste voet, ruim twee derde wil het aandeel op basis van het aantal diploma's omlaag (32 procent) en/of zelfs afschaffen (44 procent; samen 67 procent, met een lichte overlap). Over het aandeel op basis van studentenaantallen zijn de respondenten verdeeld.



De categorie 'Anders' is 41 maal ingevuld. Een voorbeeld:

‘Universiteiten moeten veel strenger worden getoetst op de kwaliteit van onderwijs en de kennis en vaardigheden van afgestudeerden. Dit moet de basis vormen voor financiering. Dit zal ervoor zorgen dat er meer belang wordt gehecht aan goede, vaardige docenten en dat het onderwijs niet wordt gegeven door onderzoekers die er geen tijd voor hebben/wilten vrijmaken en met een gebrek aan didactische vaardigheden/kennis.’

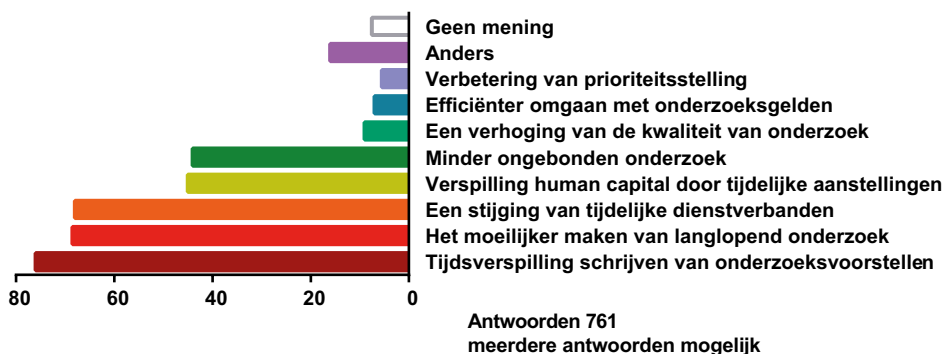
ONDERZOEK

De respondenten is gevraagd naar de gevolgen van de verschuiving van onderzoeksfinanciering van de eerste geldstroom naar de tweede geldstroom (NWO). Ruim driekwart van de respondenten (76 procent) noemt hier de verspilling van onderzoekstijd als gevolg van

deze wijze van financiering van onderzoek. Ook de stijging van tijdelijke dienstverbanden (68 procent) en het moeilijker maken van langlopend onderzoek (68,5 procent) scoren hoog.

Figuur 21

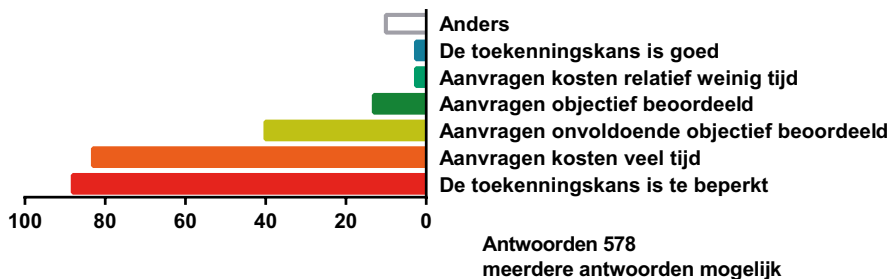
De gevolgen van deze manier van financiering van onderzoek (X-as percentages)



De respondenten is specifiek gevraagd naar hun ervaringen met NWO. Aanvragen kosten veel tijd (83 procent) en de slagingskans is te beperkt (88 procent), 40 procent vindt dat de aanvragen onvoldoende of niet objectief beoordeeld worden.

Figuur 22

Wat zijn uw ervaringen met aanvragen bij NWO? (X-as percentages)



In totaal 292 respondenten hebben een toelichting gegeven op onderzoeksfinanciering (202 respondenten) en/of een opmerking geplaatst bij 'Anders' in deze tabel (55 respondenten) of bij de tabel hierboven (123 respondenten); er is veel overlap dus. Vrijwel alle reacties gaan over de ervaringen met NWO. Slechts een enkele respondent vindt de open competitie en de tijdsbesteding goed. Hieronder de belangrijkste opmerkingen.

1. Aanvragen kosten veel tijd (100 respondenten)

De tijdsinspanning is groot en staat niet in verhouding met de slagingskans. Veel van het werk dat nodig is voor een aanvraag, gebeurt buiten normale werktijd. NWO en Top Sector Calls zouden dubbel zoveel tijd kosten als aanvragen in de derde geldstroom.

Er worden ook voorstellen geschreven die van de universiteit niet mogen worden ingediend omdat men vreest voor reputatie.

'Ik heb ooit een schatting gemaakt van de hoeveelheid geld die een aanvraagronde kost (schrijven, review procedure etc.) en de hoeveelheid beschikbaar geld voor open-competitieaanvragen binnen NWO, en dan is de totale investering misschien wel 25 procent of meer van het beschikbare kapitaal (bijvoorbeeld wanneer financiering voor 10 promotieplekken beschikbaar is zijn 120 aanvragen geen uitzondering; reken een maand voor het schrijven van een aanvraag etc. etc.).'

'Er zijn ook instellingen waar het niet meer mogelijk is rechtstreeks bij NWO in te dienen. Je moet eerst door een interne selectie en dat is niet al te makkelijk.'

2. Kwaliteit van onderzoek gaat achteruit (70 respondenten)

Veel respondenten maken zich zorgen over de achteruitgang van de kwaliteit. Door deze wijze van financiering wordt vooral niet-controversieel kortetermijnonderzoek met garantie op resultaten gestimuleerd. Onderzoek moet maatschappelijk relevant zijn, duurzaam, multidisciplinair. Maatschappelijke relevantie is belangrijk maar de nadruk daarop lijkt doorgeslagen. Sexy onderwerpen maken meer kans, iedereen holt achter de laatste hype aan.

Vooraf wetenschappers die dit goed weten te verkopen zouden meer kans maken. Soms lijkt het dat het er meer om gaat om je voorstel op een aantrekkelijke manier te presenteren dan om de inhoud, denkt een aantal respondenten.

Dit alles gaat ten koste van fundamenteel, innovatief en risicovol onderzoek en van de wetenschappelijke autonomie en academische vrijheid. Onderzoek dat afwijkt van leidende paradigma's maakt weinig kans. Ook alfa- en gamma-onderzoekers komen er soms moeilijk tussen. De sturing op onderwerpen is extreem, zo vinden sommigen. Een voorbeeld is veel meer calls voor landbouw en economie dan voor natuur en biodiversiteit. Alles is te veel gericht op topsectoren.

Enkele respondenten noemen ook een toename op wangedrag en fraude. Men speelt elkaar de bal toe. Er wordt slecht geverifieerd, daar is geen tijd voor, er moet worden gepubliceerd.

'Onderzoeksvorstellen en probleemstellingen worden op maat geschreven van NWO-beleid. Daardoor is er geen ruimte voor werkelijke wetenschappelijke vernieuwing. Academische onafhankelijkheid is gesneuveld.'

'Teruggang in kwaliteit onderzoek. Het zijn vooral de tweedehands auto-verkopers (wetenschappers die gewone resultaten als iets bijzonders kunnen verkopen) die gelden binnen-slepen. Het werkt ook fraude in de hand.'

‘Zogenaamde topwetenschappers zijn te vaak alleen goede verkopers en goede graaiers die niet eens de expertise hebben om het onderzoek te doen of begeleiden waar ze geld voor hebben gekregen. Het belang is om binnen paar jaar ‘sexy’ onderzoek te doen waar de hoofdonderzoeker mee kan scoren om de volgende grote beurs binnen te halen. Het belang is dus niet om echt goed wetenschap te bedrijven.’

‘Het beperken van wetenschappelijke autonomie. De onderzoeker maakt de keuze van zijn thema steeds vaker afhankelijk van bestaande inhoudelijke tweede en derde geldstroom-programma’s. De Nationale Wetenschapsagenda zal dit probleem nog versterken.’

‘NWO is te veel een verlengstuk van de regering geworden en te weinig van de wetenschappers. Daardoor wordt de prioritering van onderzoek niet meer bepaald door wetenschappers maar door ambtenaren en politici die van wetenschap doorgaans weinig verstand hebben.’

‘Een grove daling in fundamenteel onderzoek, wat op ten duur kan leiden tot het droogvalen van de academische kennispoel in Nederland. Door enkel te investeren in kortetermijngewinst, verspeelt de regering haar kans op echte doorbraken die niet alleen haar onderzoeksinstituten, maar ook het hele land op de wereldkaart zetten.’

3. Lage slagingskans (ongeveer 60 van de respondenten)

Het slagingspercentage is extreem laag, waardoor veel goede voorstellen worden afgewezen. Het lijkt eerder een loterij. ‘Ze zouden bij NWO ook een dobbelsteen kunnen opgooien; sneller en misschien wel eerlijker.’ Veel respondenten wijzen erop dat er te weinig geld is, waardoor veel goed onderzoek niet in de eindronde komt.

Het slagingspercentage is 10 procent of minder (op sommige onderzoeksgebieden zelfs 5 procent), hetgeen ver onder de internationale norm zou zijn. Bovendien betekent dat dat er veel nutteloos werk wordt gedaan. De overheid heeft onvoldoende in de gaten dat deze ‘ratrace’ contra-productief is en veel geld kost.

Er is ook geen garantie dat de beste voorstellen er doorkomen, er is veel zucht naar zogenaamd excellent onderzoek. De focus ligt te veel op topwetenschappers. Een te kleine groep krijgt al het geld, een kleine ‘succesvolle beurselite’ waar moeilijk in door te dringen is (‘the winner takes all’).

Er gaat veel naar grote projecten; het zou volgens een groep respondenten beter zijn ook in kleine projecten te investeren. Er zou meer beoordeeld moeten worden door experts op vakgebieden en door methodologen. Nu zou onduidelijk zijn op basis waarvan de aanvragen worden beoordeeld. Men ontvangt een score per onderdeel, maar hoe die score tot stand komt is niet duidelijk. Bovendien gaat er volgens respondenten een onevenredig aandeel naar kwantitatief onderzoek (ten opzichte van kwalitatief onderzoek: observatie, open interviews en dergelijke kosten meer tijd).

Een groot deel van de respondenten denkt wel dat beoordeling gewetensvol en eerlijk gaat. De beoordeling dreigt wel te juridificeren en te verambtelijken. Anderen denken dat slagingskansen afhankelijk zijn van het netwerk. Hoe meer mensen je kent in een commissie, hoe groter de kans op succes. Er zou sprake zijn van een old boys-netwerk en

een grote discrepantie tussen beoordelaars. Verschillende disciplines hebben verschillende kansen. Men wijst erop dat er te veel waarde wordt gehecht aan een track-record (zo hoog mogelijk gepubliceerde artikelen). Sommige disciplines, die eenvoudig vanwege de thematiek in aanmerking komen voor publicaties in een hoger gewaardeerd tijdschrift, hebben dan een voordeel ten opzichte van andere disciplines. Er is onvoldoende waardering voor interdisciplinair onderzoek.

Het succes bij het binnenhalen van (grote) subsidies is inmiddels het belangrijkste criterium waar het personeelsbeleid op gebaseerd wordt, ook voor bevorderingen van vast personeel. Dit brengt veel stress en gevoel van onrechtvaardigheid met zich mee.

'Grant applications become a lotto gambling and many excellently ranked applications are not funded. Happened many times...'

'Daling van de kwaliteit van het onderzoek door meer 'wetenschappelijke inteelt': mensen die al eerder een beurs hebben binnengehaald maken meer kans op nog een beurs (zeker bij individuele grants als VENI/VIDI/VICI en als er 'grote namen' bij het voorstel betrokken zijn) en sommige mensen zijn simpelweg beter in het verkopen van hun voorstel of kennen de mensen in de commissies. Resultaat is dat meer geld binnen een old boys-netwerk terecht komt en de diversiteit verloren gaat (en daarmee de kwaliteit; wetenschap is gebaat bij een breed pallet aan kritische, uiteenlopende visies).'

'Ook hebben de beoordelaars bijna noodzakelijk een bias voor hun eigen instelling, want het welzijn van hun afdeling/faculteit hangt in grote mate af van het aantal projecten van hun collega's dat NWO bekostigt.'

'Ze zijn gender biased! Nederland scoort erbarmelijk slecht op dit gebied en ik snap niet waarom we er zo weinig aan kunnen doen kennelijk. Zie: http://www.uis.unesco.org/_LAYOUTS/UNESCO/women-science/ '

'Achter het systeem zit het idee dat de beste voorstellen gefinancierd worden. Uit eerdere experimenten blijkt echter dat als verschillende groepen gaan selecteren de overlap < 50 procent is. Het systeem is dus in hoge mate willekeurig, zonder dat dit wordt erkend of onderzocht, terwijl uitslagen wel van fundamentele invloed op carrières zijn.'

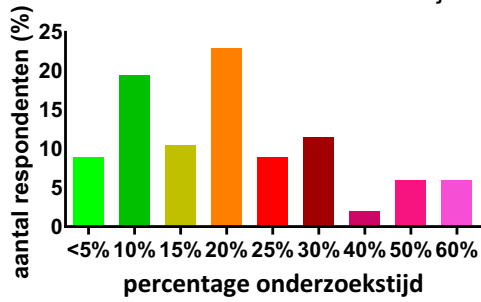
Een aantal respondenten is gestopt met aanvragen bij NWO of helemaal gestopt met onderzoek of is voor onderzoek naar het buitenland gegaan. Enkele respondenten stellen dat NWO maar beter opgeheven kan worden.

'NWO is een zeer ineffectieve instelling. Zonde van tijd en overhead. Peer review van voorstellen met een beperkte slagingskans is een wetenschappelijk aangetoonde onrendabele manier van verdelen van onderzoeksgeld. Als het kan, dan NWO vandaag nog opheffen.'

De respondenten is ook gevraagd een schatting te maken van het percentage van de totale werktijd die aanvragen bij NWO kost. Voor meer dan de helft van de respondenten (62 procent) is dat 20 procent of meer van de totale werktijd.

Figuur 23

Percentage onderzoekstijd
dat besteed wordt aan het schrijven van aanvragen



Antwoorden 416



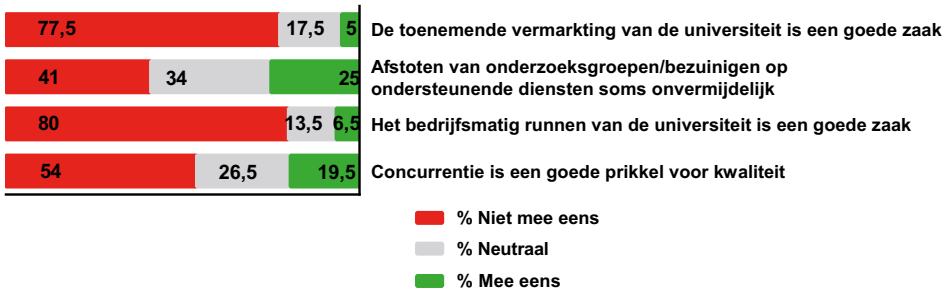


RESULTATEN 6. DE ONDERNEMENDE UNIVERSITEIT

Vanaf de jaren tachtig heeft op de universiteit een ontwikkeling plaatsgevonden naar meer markt en minder overheid en minder Rijksbudget. De respondenten zijn hierover een aantal stellingen voorgelegd.

Figuur 24A

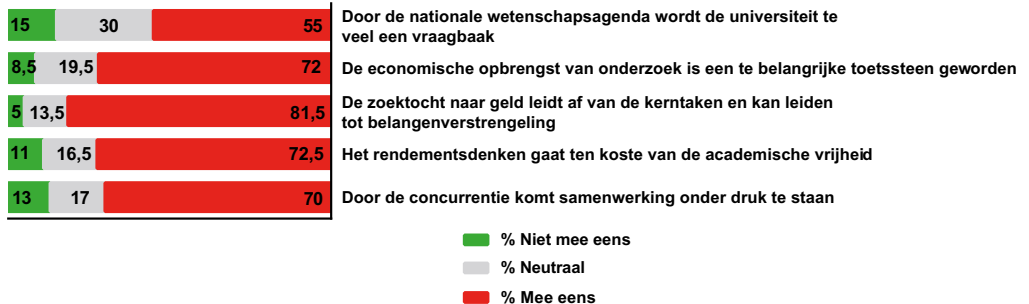
De ondernemende universiteit



Antwoorden 722

Figuur 24B

De ondernemende universiteit



Antwoorden 722

Ruim 77 procent van de respondenten vindt de toenemende vermarkting geen goede zaak. Door concurrentie tussen collega's komt de samenwerking onder druk te staan (70 procent), het bedrijfsmatig runnen van de universiteit met nadruk op rendement en efficiëntie is niet goed (80 procent). Het rendementsdenken in de vorm van publicatie- en diplomadruk gaat ten koste van de academische vrijheid (72,5 procent). De zoektocht naar geld leidt af van de kerntaken en de economische opbrengst is een te belangrijke toetssteen geworden (72 procent). Ruim de helft (55 procent) vindt de Nationale Wetenschapsagenda te veel een vraagbaak van de samenleving en het bedrijfsleven geworden.

De respondenten is gevraagd naar een toelichting op bovenstaande vragen; 188 respondenten hebben daaraan gehoor gegeven. Hieronder een samenvatting van hun antwoorden.

1. De balans is weg tussen fundamenteel en toegepast onderzoek (ongeveer 30 respondenten)

Fundamenteel en vrij onderzoek is nodig voor innovatie. De wetenschapper moet niet alleen inspelen op de vraag van de maatschappij maar ook daarin voorop lopen; dat is innovatie. Zonder fundamenteel onderzoek loopt het wetenschappelijk onderzoek droog. Innovatie en kwaliteit (grondigheid) zijn nodig. Onderzoek vanuit bedrijfsleven speelt te veel in op de korte termijn.

'Cruciaal aspect is dat door nieuwsgierigheid gedreven fundamenteel onderzoek, wat onontbeerlijk is voor innovatie, alleen door de overheid kan worden gefinancierd. Dus als ergens een verantwoordelijkheid ligt voor de overheid in de financiering van wetenschap, is het daar. Het invoeren van topsectorenbeleid en bezuinigingen vanuit het Rijk leiden tot steeds minder van dit type onderzoek.'

'Ik vrees voor een vermindering van innovatie wanneer alleen nog onderzoek gefinancierd wordt als de directe waardetoevoeging (valorisatie) kan worden vastgesteld. Er zou weer meer ruimte moeten komen om dingen te onderzoeken, simpelweg zodat we fundamentele processen beter gaan begrijpen, in plaats van omdat het direct toepassing heeft.'

2. Rendementsdenken (door enkele tientallen respondenten genoemd)

Het behalen van rendementen is niet verkeerd, maar is wel doorgeslagen. De nadruk is te veel komen te liggen op het afrekenen op basis van de kwantiteit van publicaties in plaats van op de wetenschappelijke impact. Kwaliteit is slecht in meetbare cijfers te vangen. De opbrengst toetsen is een inschatting vooraf, maar gebeurt nooit meer achteraf. De academische onafhankelijkheid staat onder druk. Een kerntaak van universiteiten is ook om onafhankelijk wetenschappers opleiden. Nu is soms het rendementsdenken en de publiciteitsdruk al zo geïnstitutionaliseerd dat kritische reflectie nauwelijks plaatsvindt.

'Kennis over kunst heeft 0,0 economische waarde, wel intrinsieke waarde. En kritische sociale wetenschappen zijn absoluut essentieel voor de samenleving, maar hun nut is niet in termen van geld of opbrengst te meten.'

‘De universiteit heeft een belangrijke rol in het opleiden en vormen van academische, kritische en morele vorming van nieuwe generaties studenten. Niet alleen op korte termijn opleiden van arbeidskrachten, maar het kritisch leren nadenken van toekomstige generaties.’

‘Ik werk al mijn hele carrière op contracten bij universiteiten in Nederland en ik heb veel gezien. Academische vrijheid sneuvelt eerst. Ben ook wel eens bedreigd door industrie-mensen. Mijn directeur werd gevraagd mij de mond te snoeren met lezingen (wat hij niet deed want hij is integer). Ik ben een keer gedwongen om een grafiek uit een annex van mijn eigen onderzoeksrapport te verwijderen.’

‘Marktwerking is ook in het wetenschappelijk bedrijf een gevaarlijk romantische en achterhaalde utopie met desastreuze gevolgen. Het doet het reflectieve en door kritisch denken de democratische maatschappij voedende functie van de universiteiten te niet. Wel goed is het als universiteiten aan patenten, octrooien etc. kunnen verdienen. Ik zie niet in waarom met algemene middelen verworven kennis vervolgens aan (buitenlandse) bedrijven mag/moet worden verkanseld.’

3. Maatschappelijk relevantie is belangrijk (22 respondenten)

De toenadering tussen universiteit en samenleving is goed, hier moet wel in worden geïnvesteerd. De focus is nu overdreven gericht op economische relevantie. Valorisatie¹² is volgens veel respondenten op zich ook goed. Het wetenschappelijke werk moet zichtbaar gemaakt worden voor de samenleving. De huidige manier van valorisatie is echter te dwingend en staat vaak vooral ten dienste van het bedrijfsleven. De universiteit is geen research &- development-afdeling van de BV Nederland, merkt een van de respondenten op.

‘De band tussen onderzoek, onderwijs en maatschappij is belangrijk. Wetenschap dient echter ook die inzichten te verwerven die niet in de lijn der verwachting liggen (‘go where no man has gone before’).’

‘Het is goed dat een universiteit valoriseert. Je moet nuttig zijn voor de maatschappij. Het feit dat je studenten hoog opleidt, is valorisatie. Hoogleraren aanwezig bij het journaal naar aanleiding van een gebeurtenis, is valorisatie. Het moet niet in het kader van ‘wie brengt de meeste economische euro’s het komend jaar in het laatje’.’

‘Als je niet van te voren weet welk product je gaat maken, ben je kansloos. Dat is geen wetenschap, dat is R&D.’

‘Fundamentele onderzoeksthema’s en onderwijsvragen worden uit de weg gegaan, want die leveren nooit snel genoeg geld en mediagenieke publiciteit op. Dit is levensgevaarlijk: een land waar geen fundamentele vragen worden gesteld, verliest zijn coherentie als samenleving en verliest zijn democratie.’

‘Verplichte kennisvalorisatie bij fundamenteel onderzoek is ridicuul.’

¹² Valorisatie is het creëren van maatschappelijke waarde uit onderzoeksresultaten.

4. Kritiek op de Nationale Wetenschapsagenda (12 respondenten)

De Nationale Wetenschapsagenda wordt beoordeeld als een inhoudsloos, politiek document dat te vergelijken is met een innovatieplatform. Het document is opgesteld door groepen met deelbelangen, het gaat nauwelijks om fundamenteel onderzoek. Dat moet geen dwingend stramien worden.

'Ik mis bij beleidsmakers enig besef van wetenschapshistorie. Het idee dat wetenschap maakbaar is, is volstrekt belachelijk. Als wetenschap de afgelopen eeuw op deze manier was benaderd, dan zouden we veel gemist hebben van wat bereikt is.'

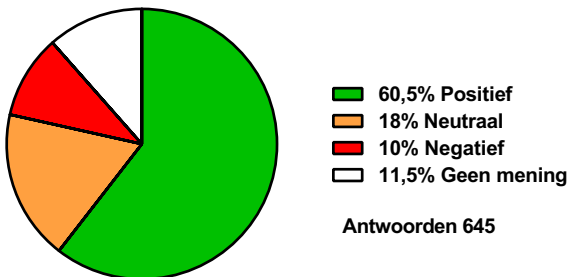
Slechts acht respondenten reageren positief over de ondernemende universiteit: zij zien dit als een goed middel om oud beleid, waarbij de wetenschapper in een ivoren toren zat en er niet altijd efficiënt gewerkt werd, te doorbreken.

NIEUWE BEWEGINGEN

De respondenten is gevraagd wat hun mening is over de protestacties in het Maagdenhuis in 2015 en de nieuwe kritische bewegingen en platformen van wetenschappers zoals De Nieuwe Universiteit (DNU), ReThink, Platform Hervorming Nederlandse Universiteiten

Figuur 25

Standpunt over nieuwe bewegingen



(H.NU) en Science in Transition.

Ruim 60 procent van de respondenten staat positief tegenover de nieuwe beweging en 40 procent is neutraal, heeft geen mening of is negatief. De respondenten is gevraagd hier een toelichting op te geven; 225 respondenten hebben dat gedaan. Hieronder een samenvatting van de antwoorden.

157 reacties zijn positief. Belangrijk vindt men dat de universiteit wakker is geschud en dat het debat over fundamentele kwesties op gang is gebracht of weer op de agenda is gezet. Het effect van de bezetting en denktanks is dat er weer reflectie is op 'wat we doen, waarom, wat de gevolgen zijn en hoe het anders moet. Het is goed om weer na te denken over de rol van de universiteit in de maatschappij en de rol van het bedrijfsleven daarbij.' De universiteit moet volgens veel van deze respondenten een kritisch en publiek platform zijn. Er is nu te veel top-downmentaliteit en doorgeslagen financieel rendementsdenken.

Er is door de recente acties weer aandacht voor structurele problemen rond bijvoorbeeld werkdruk, bureaucratie, ondoorzichtige beslissingen, voortdurende hervormingen, democratie en inspraak, het gebrek aan vrouwen op de universiteit; er worden weer onderwerpen besproken die voordien werden weggestopt, zoals university of color en open acces. De kritiek wordt breder gedeeld en de onvrede heeft een stem en een platform gekregen. Het is goed dat dit geluid gehoord wordt. Er klinkt weer gemeenschapszin door in ambities en kritiek. Een andere cultuur is nodig: minder angstcultuur, meer solidariteit in plaats van concurrentie. De macht van bestuurders moet doorbroken worden, er moet ruimte zijn voor meer democratie en zeggenschap. Er is een beweging op gang gebracht die verbetering brengt, al gaat dit wel erg langzaam.

'De acties hebben ervoor gezorgd dat eindelijk dingen openlijk worden besproken die daarvoor waren weggestopt. Het is een heel belangrijke opening in het debat.'

'Deze protestbewegingen zijn belangrijke tekenen van het feit dat de universiteiten op springen staan. Er is op alle universiteiten een fataal mengsel van een top-downmentaliteit vanuit het bestuur en een rendementsdenken vanuit de financiering. Ik ben het alleen niet eens met alle oplossingen die men aandraagt vanuit deze bewegingen. Ik vind dat de toegang tot het academisch onderwijs intellectueel veeleisender moet zijn, want meer democratie is op zichzelf niet genoeg en kan verdere middelmatigheid in de hand werken.'

'It is time to give back to education, research and culture the right place in society. They are the core of our society, but not in the monetary way we can see immediately on an idiotic excel spreadsheet. But it is by permeating society with people with a good preparation and critical mind.'

Eén respondent schrijft uitgebreid over de opkomst van campussen vanuit bedrijven of gelieerd aan bedrijven. Er waren veel campusontwikkelingen in 2014.

'Zo is het object van de campus de afgelopen vijftig jaar veranderd: van de klassieke wetenschapper in de ivoren toren en de student gericht op zelfontplooiing naar de ondernemende onderzoeker en ondernemende student. Deze schijnbaar onschuldige veranderingen staan echter voor fundamenteel andere relaties tussen de grote instituties van onze maatschappij, zoals de overheid, onderwijs en de markt.'

68 reacties zijn negatief (29) of zowel positief als negatief (39). Respondenten zijn vooral kritisch over de acties en de wijze van protest (22), zoals de bezetting van gebouwen, het aanbrengen van schade, de aanvaring met de politie en de toon van het protest. Het ging volgens sommige respondenten om een kleine groep raddraaiers. Er is niet handig geopereerd, waardoor acties makkelijk in een negatief daglicht worden gezet. De beweging heeft geen duidelijke richting en lijkt ook geen blijvende resultaten te hebben geboekt, zo vindt een aantal respondenten.

'Een kleine minderheidsgroep die met intimidatie en het aanrichten van zes ton schade zijn minderheidsstandpunt bij de rest door de strot duwt is niet democratisch.'

‘Vorig jaar leek er echt een nieuwe beweging te ontstaan, en waren bestuurders wel gedwongen te reageren. Helaas heeft dat nog niet tot veel concrete verbeteringen geleid – het is nu bij de VU weer business as usual: top-downbeleid, kunstmatige tekorten (door het nog meer decentraliseren van kosten, zonder herverdeling van geld), waardoor een permanente sfeer van crisis ontstaat die verdere bezuinigingen moet rechtvaardigen.’

RESULTATEN 7. ONAFHANKELIJK ONDERZOEK

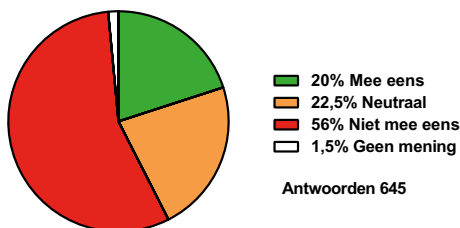
WIE BEPAALT DE ONDERZOEKSAGENDA?

Meer dan de helft van de respondenten (56 procent) is van mening dat onderzoekers onvoldoende hun eigen agenda van ongebonden en nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek kunnen bepalen. Dat kan worden veroorzaakt door verkeerd bestuur of te veel invloed van het bedrijfsleven, maar dat kan ook aan de functie liggen. Daarom is ook apart gekeken naar de antwoorden van de professoren. Ook hier zegt 49 procent dat zij in onvoldoende mate de eigen agenda van ongebonden nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek kunnen bepalen; 31 procent vindt dat dat wel kan en 20 procent is neutraal.

Figuur 26

Onderzoekers kunnen in voldoende mate hun eigen agenda van ongebonden en nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek volgen

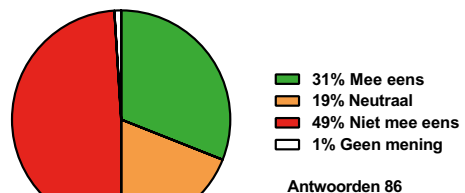
Alle respondenten



Figuur 27

Onderzoekers kunnen in voldoende mate hun eigen agenda van ongebonden en nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek volgen

Hoogleraren



HOE KRIJG JE MEER RUIMTE VOOR ONGEBONDEN ONDERZOEK?

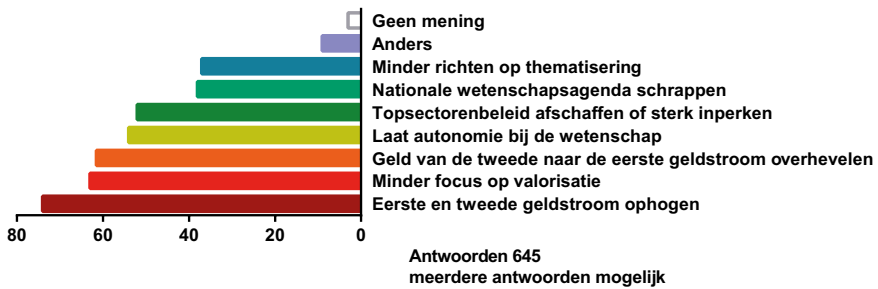
De respondenten is vervolgens gevraagd hoe de ruimte voor ongebonden onderzoek beter kan worden gegarandeerd. Meer geld naar de eerste geldstroom – al dan niet vanuit de tweede geldstroom – zien de meeste respondenten als een van de oplossingen. Meer geld naar de eerste geldstroom zegt 74 procent, een deel van het budget van tweede van eerste geldstroom zegt ruim 61 procent, samen gaat het om 85 procent van de respondenten (er is veel overlap tussen beide antwoorden).

Ook minder focus op valorisatie en economische relevantie scoort hoog. Ruim 50 procent

vindt samenwerking met organisaties en bedrijven prima, maar de autonomie moet wel bij de wetenschap blijven. Ruim 50 procent vindt dat het topsectorenbeleid moet worden afgeschaft of sterk ingeperkt. 38 procent vindt Nationale Wetenschaps Agenda.

Figuur 28

Hoe kan de ruimte voor ongebonden (nieuwsgierigheidsgedreven) onderzoek beter worden gegarandeerd? (X-as percentages)



57 respondenten vullen 'Anders' in. Het gaat vooral om toelichtingen op bovenstaande antwoorden. De meeste reacties gaan over de behoefte aan meer vrije ruimte voor ongebonden onderzoek. Dat kan bevorderd worden door bij NWO beurzen te geven voor onderzoek dat out of the box is, high-riskprojecten of nieuwe ideeën van jonge onderzoekers. NWO-programma's zouden weer open moeten worden, dat wil zeggen zonder inhoudelijke sturing en vooral beperking. Je zou ook elke onderzoeker een basisbudget kunnen toekennen, dat opgehoogd kan worden door het binnenhalen van extra middelen. Respondenten erkennen de waarde van relevantie en valorisatie; dit dient echter minder gericht te zijn op economische relevantie.

'Onderzoekers de tijd en de vrijheid geven hun eigen pad te zoeken op basis van financiering door eerste geldstroom. Er is geen tekort aan geld. Investeren in de universiteit is een politieke keuze. Als je een kritische onafhankelijke wetenschapstak wilt, dan investeer je daarin. Als je dat niet wilt, dan kap je hem af door te doen alsof de universiteit zich ook als een markt moet gedragen. Sommige dingen kun je echter niet vercommercialiseren! Kennis is een publiek goed! Daar moeten publieke middelen voor beschikbaar zijn.'

'It is totally stupid and short-sighted to focus all the time on 'societal relevance'. We don't know beforehand what is relevant for our society. Take the example of electricity: it started as curiosity with no clue what it could be useful for, and see where it has brought us. If we don't let people follow curiosity-driven research without torturing them with societal relevance we will not have real new breakthroughs.'

'De sleutel is dat men meer investeert in jonge onderzoekers als werknemers. Dat wil niet zeggen dat elke promovendus een gegarandeerde baan als professor moet worden beloofd, maar dat elke onderzoeker genoeg tijd en vooral hoogwaardige begeleiding krijgt bij het uitvoeren van het onderzoeksproject en het ontwikkelen van vaardigheden die

voorbereiden op een verdere carrière in de wetenschap of elders. Op dit moment is een promovendus vooral een soort pachtboer. Hij of zij krijgt een stukje academisch land om te bewerken voor een paar jaar, en men ziet niet meer naar hem of haar om zo lang de productie op peil blijft.'

WIE BEPAALT DE OPZET, UITVOERING EN INTERPRETATIE VAN MET NAME OPDRACHTONDERZOEK?

De KNAW heeft in 2005 onderzoek gedaan naar zogenaamd 'opdracht-onderzoek' (vanuit de derde geldstroom van commerciële bedrijven, instellingen, overheden) en is gekomen met een 'verklaring van onafhankelijke wetenschap' die gebruikt zou moeten worden bij opdracht-onderzoek. De toenmalige minister heeft deze verklaring onder de aandacht gebracht bij universiteiten. Universiteiten hebben deze verklaring overgenomen of zelf een gedragscode opgesteld, al dan niet naar voorbeeld van de gedragscode van de VSNU of de KNAW.

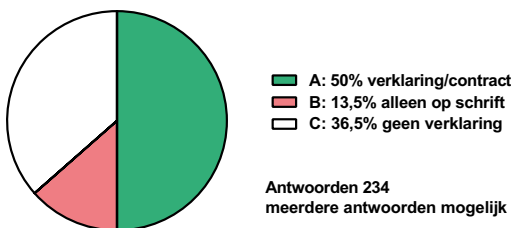
Ruim driekwart van de respondenten (78,5 procent) is niet bekend met de verklaring van de KNAW; 21,5 procent kent deze wel.

Gevraagd is vervolgens hoe de onafhankelijkheid van opzet, uitvoering, interpretatie en publicatie van opdrachtonderzoek is geborgd. 64 procent van de respondenten (410) wist het niet of had geen mening; slecht 36 procent (234) kon wél aangeven hoe dit was geregeld.

De helft van deze respondenten (50 procent) gaf aan dat de code van de KNAW of VSNU of een eigen verklaring wordt gebruikt en/of dat contracten door een aparte afdeling worden opgesteld. De andere helft van de respondenten geeft aan dat het minder goed is geregeld of dat men zich er in de praktijk niet altijd naar gedraagt.

Figuur 29

Hoe is de onafhankelijkheid van opzet, uitvoering, interpretatie en publicatie van opdrachtonderzoek (zogenaamde derde geldstroom, bijvoorbeeld commerciële bedrijven, instellingen, overheden) geborgd?



De categorie 'Anders' is door 33 respondenten ingevuld. Hieronder volgen enkele citaten:

'Alle goede bedoelingen, contracten en afspraken terzijde gaat men eraan voorbij dat het gros van de wetenschappers een veel grotere trouw en integriteit bezit dan de bestuurders en politici die over hun instellingen beschikken. Wetenschappers beoordelen en toetsen elkaars werk en enkele uitzonderingen daargelaten doen zich daarbij weinig incidenten voor. Een poging tot het reguleren van integriteit zegt meer over de initiatiefnemers ervan dan over de wetenschappers zelf (zoals de waard is...).'

'Bij veel wetenschappelijke tijdschriften wordt bevestiging gevraagd van bijna alle punten in de KNAW-verklaring alvorens men er in mag publiceren. Dit leidt automatisch tot het navolgen van deze code.'

'Misschien gedraagt men zich wel – meestal – naar de letter van de gedragscode, maar de invloed van de opdrachtgever is veel subtieler. Onafhankelijkheid is niet alleen hoe je iets onderzoekt, maar ook wat je onderzoekt: de vraagstelling.'

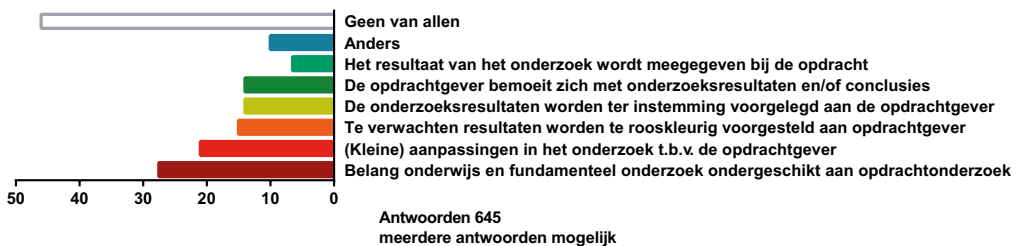
'Geen idee. Bij mijn weten is hier geen echte waarborg. In mijn sector is er amper sprake van enige onafhankelijkheid. Er zijn geen kwaliteitscriteria die los staan van inhoud. Ik ken elders groepen die al jaren lang voortborduren op één enkel concept, dat geen valide resultaten oplevert, maar 'politiek' erg goed ligt. Het draait puur om marketing, vriendjes (alumni in het ministerie), lobbyen en window dressing.'

VOORBEELDEN WAARBIJ ONAFHANKELIJKHEID ONDER DRUK STAAT

Vervolgens is gevraagd of men voorbeelden kent waarbij de onafhankelijkheid van contractonderzoek onder druk staat. 46 procent van de respondenten zegt geen voorbeelden te kennen, 54 procent wel. Het meest wordt genoemd dat het belang van onderwijs en fundamenteel onderzoek ondergeschikt gemaakt wordt aan opdrachtonderzoek. Ook het doen van kleine aanpassingen in opzet, gegevensverzameling, interpretatie, presentatie of publicatie komt regelmatig voor. In totaal 38 procent van de respondenten zegt dat deze of andere voorbeelden van beïnvloeding van inhoud, opzet of presentatie van onderzoek (wel eens) voorkomen (er is enige overlap in de antwoorden).

Figuur 30

Zijn of komen onderstaande voorbeelden wel eens voor? (X-as percentages)



Er is 58 maal de categorie 'Anders' ingevuld. Meestal gaat het over respondenten die niet met contractonderzoek te maken hebben. Daarnaast wordt aangegeven dat er soms druk wordt uitgeoefend door opdrachtgevers, zoals aangegeven dat er in de toekomst geen geld meer komt als bijvoorbeeld niet van publicatie wordt afgezien.

'Ik heb vaker dan eens gezien dat 'onwenselijke' resultaten niet gepubliceerd mogen worden. Ook zetten commerciële partijen in zulke situaties tussentijds projecten stop (ten koste van promovendi) of komen financiële verplichtingen niet langer na.'

De respondenten is gevraagd naar concrete voorbeelden. 93 respondenten reageerden daarop. Een aantal liet weten dat ze wel voorbeelden kennen maar niet willen of kunnen

geven. De overheid en de medische sector werden regelmatig als voorbeeld genoemd. De meeste voorbeelden hebben te maken met publiciteit. Er was sprake van geheimhoudingsplicht en contractuele bepalingen die het onmogelijk maken om maatschappelijk relevante zaken te publiceren. Soms worden eisen gesteld aan de lengte van het onderzoek en wordt eigenlijk nodig veldwerk geschrapt om financiële redenen van de opdrachtgever. Ook wordt de onderzoeksopzet soms aangepast aan de wensen van de opdrachtgever of wordt druk uitgeoefend om de conclusies van onderzoek aan te passen.

‘Publicatie is tegengehouden toen de onderzoeksresultaten niet in de smaak viel bij een van de partners.’

‘Publicatie van het opdrachtonderzoek wordt vertraagd en opdrachtgever geeft in een powerpoint-presentatie voor ‘eigen’ publiek de welgevallige/gewilde/gekozen resultaten weer.’

‘Bemoeienis in zeer lichte zin: als onderzoek in opdracht van de overheid wordt gedaan is er wel degelijk sprake van het voorleggen van de conclusies. Niet ter instemming – dat is vooraf wel geregeld – maar wel ter afstemming om de politieke gevoeligheid in kaart te brengen. Het onderzoek hoeft niet te worden aangepast, maar het is niet vreemd dat de onderzoekers zich bewust zijn van de implicaties van hun bevindingen en daarop in de presentatie van resultaten kunnen anticiperen (bijvoorbeeld door ze in context te zetten).’

‘Er is een dunne scheidslijn tussen de gewenste interactie met stakeholders tijdens onderzoek (dit zijn tegenwoordig zelfs eisen bij KNAW, NWO, ZonMW) en onjuiste beïnvloeding van die stakeholders. Vooral het kortdurende contractonderzoek waarover nooit wordt gepubliceerd moet mijns inziens niet aan de universiteit worden gedaan.’

‘Onderzoek volgt het geld. Je schrijft een aanvraag op wat de sponsor sexy vindt, onderzoekskansen en benutting worden standaard te rooskleurig voorgespiegeld.’

‘Ik heb meegemaakt dat maatschappelijke partners in een consortium de ruwe data opeisten, inclusief persoonlijke gegevens van respondenten – we hebben geweigerd om die over te dragen. Ook werd er druk uitgeoefend om de conclusies van ons onderzoek aan te passen – hebben we ook geweigerd. Gelukkig was er geen sprake van matching (financieel) waardoor wij redelijk sterk stonden.’

‘Onderzoek voor instellingen leidde tot een resultaat dat van de directie nog wat bijgesteld moest worden. Concept-rapporten en conclusies worden voor publicatie voorgelegd aan de opdrachtgever en die kan dan wijzigingsvoorstellen doen.’

‘Ik heb wel eens meegemaakt dat een overheidspartner in een onderzoeksproject compleet tegengestelde conclusies naar buiten bracht en mij als deskundige wilde wippen, om aan de inhoud te morrelen.’

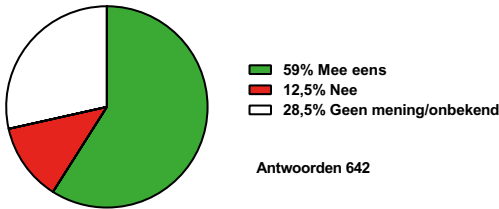
‘Ik zie alles voorkomen en heb vaak gevraagd wat het verschil is tussen ons en een (commercieel) onderzoeksbureau. Ik zie het verschil niet meer.’

OPENBAARHEID VAN ONDERZOEK

59 procent van de respondenten is van mening dat de openbaarheid van onderzoek op hun instituut goed is geregeld. 12,5 procent (80 respondenten) vindt van niet. 28,5 procent weet het niet.

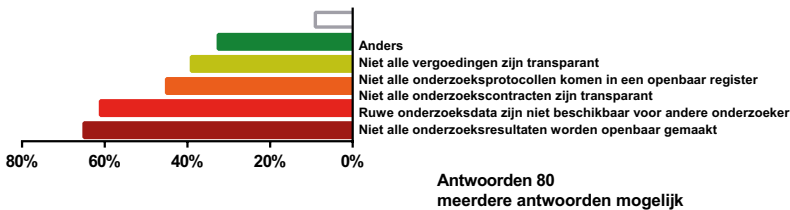
Figuur 31

De openbaarheid van onderzoek is bij ons goed geregeld



Figuur 32

Indien openbaarheid niet goed geregeld, wat komt voor?



Vooraf het niet openbaar maken van onderzoeksresultaten (65 procent) en het niet beschikbaar stellen van ruwe data (61 procent) scoren hoog.

De categorie 'Anders' is zeven maal ingevuld. De hierbij gemaakte opmerkingen zijn hieronder verwerkt bij de voorbeelden.

VOORBEELDEN WAARBIJ OPENBAARHEID ONDERZOEK ONDER DRUK STAAT

Indien de openbaarheid niet goed is geregeld, is de respondenten gevraagd hier voorbeelden van te geven. Hier is 30 keer op gereageerd; veel reacties gaan over open acces. Te veel publicaties zouden eindigen achter een paywall, er is vaak geen geld voor open acces publicaties. Dit verschilt wel per vakgebied.

'Als ik publiceer raak ik de copyrights op onderzoek kwijt, onderzoek dat met gemeenschapsgeld is betaald. Dit verdwijnt vervolgens achter een betaalmuur van \$10 per artikel. Onderzoek is dus niet openbaar toegankelijk.'

'Ze zijn ermee bezig en het wordt ontwikkeld. Het is wel zo dat mijn direct leidinggevende sterk ageert tegen open science.'

‘Publiceren in gevestigde tijdschriften (belangrijk voor vast contract) betekent dat de resultaten niet echt publiek zijn, maar afgeschermd worden achter een ‘paywall’.’

‘Catch 22: als je in aanmerking wilt komen voor tweede-geldstroomfinanciering, moet je in high ranked journals publiceren. Die eisen dat je copyright overdraagt; gemiddeld moet je 2.000 euro betalen om je eigen artikel op je eigen website te mogen publiceren. In mijn meest recent aanvraag heb ik voor bijna 20.000 euro moeten budgetteren om te kunnen voldoen aan de eis dat alle publicaties open access zouden zijn, zonder dat ik mijzelf in de vingers snijdt bij een volgende tweede-geldstroomaanvraag door niet bij gerenommeerde uitgevers maar bij gratis open access journals te publiceren.’

‘Niet-significante resultaten worden over het algemeen nergens gepubliceerd. En resultaten die wel worden gepubliceerd zijn niet altijd openbaar toegankelijk (open access).’

‘Ooit zocht ik medewerking van faculteiten om een website met onderzoeksrapporten te maken. Het stuitte meteen op geheim onderzoek voor de voedselindustrie.’

Een grote meerderheid van de respondenten die vinden dat openbaarheid niet goed is geregeld, vinden dat ruwe data gedeeld zouden moeten kunnen worden. Het kan soms wel lastig zijn als het om gevoelige data gaat, zo merken sommigen op.

‘Data is often archived, but not shared with colleagues. As such, we lose time searching for the same data. This mentality needs to change, and we could start with the students, they also hide data from each other.’

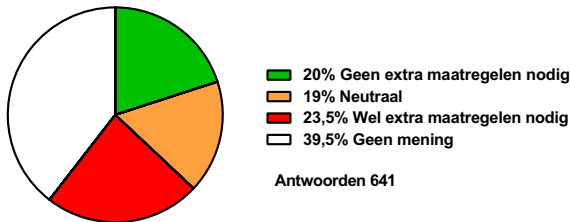
‘Het is goed om data beschikbaar te maken, maar de privacy van respondenten moet wel gewaarborgd worden. Niet alle onderzoeksdata lenen zich voor openbaarheid – diepte-interviews moeten eerst grondig bewerkt worden om de anonimiteit van respondenten te waarborgen, zeker als het om sociaal kwetsbare groepen gaat.’

BETER BORGEN ONAFHANKELIJKHEID EN PUBLICATIE

Bijna een kwart van de respondenten (23,5 procent) vindt dat extra maatregelen nodig zijn om de onafhankelijkheid van opzet, uitvoering, interpretatie en publicatie van opdracht-onderzoek beter te waarborgen. 20 procent vindt van niet en 56,5 procent is neutraal of heeft geen mening.

Figuur 33

Ten aanzien van het borgen van de onafhankelijkheid van de opzet, uitvoering, interpretatie en publicatie van opdrachtonderzoek zijn er:

**Figuur 34**

Indien extra maatregelen nodig voor de borging van onafhankelijkheid en publicatie contractonderzoek, welke zijn dat? (X-as percentages)



Bij de respondenten die vinden dat extra maatregelen nodig zijn, scoren het beschikbaar stellen van ruwe data, transparante contracten en de openbaarheid van zowel onderzoeksprotocollen als -resultaten hoog.

‘Anders’ is 29 maal ingevuld. Hier volgen enkele van de gemaakte opmerkingen:

‘Wat zou helpen: universiteiten, NWO en belangenverenigingen van specifieke disciplines vormen een front tegenover opdrachtgevers in het verdedigen van wetenschappelijke standaarden.’

‘Sommige universiteiten hebben sterkere clausules in de contracten zodat alles na drie maanden wordt gepubliceerd zonder inmenging van opdrachtgever. Dit is vaak niet mogelijk, bijvoorbeeld voor contracten bij de overheid stellen zij hun eigen contracten op, onze eigen offerte wordt niet ondertekend, dus onze voorwaarden tellen niet mee.’

‘De onderzoekers moeten alle resultaten – ook die van (half-)mislukte onderzoeken – publiceren in een eigen open access-journal van de universiteit. De publicatie moet altijd worden afgedrukt met het commentaar van peer-reviewer (ook als tegen publicatie adviseert).’

‘Onderzoekers zouden persoonlijk geen enkel financieel belang mogen hebben bij externe onderzoeksfinanciering (bijvoorbeeld door extra salaris of bonussen). Ontslagbescherming voor wetenschappelijk personeel is essentieel om te vermijden dat onderzoekers externe financiers naar de mond praten, om zo de financiering en hun werkzekerheid veilig te stellen.’

NEVENFUNCTIES

Er is een algemene vraag gesteld over alle nevenfuncties. 63 procent is daar positief over, mits deze transparant zijn. Uit de antwoorden op open vragen blijken het vooral betaalde en zeker commerciële nevenfuncties te zijn die problemen kunnen geven.

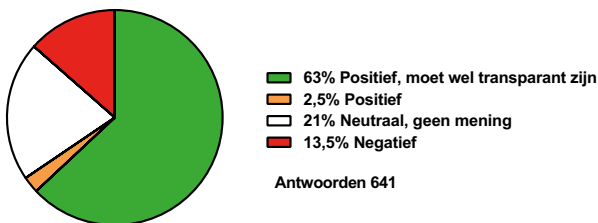
De transparantie is op de eigen faculteit (afdeling, enzovoort) goed geregeld, zegt 46 procent van de respondenten; 11 procent zegt van niet en 43 procent weet het niet of heeft geen mening.

VOORBEELDEN WAARBIJ TRANSPARANTIE OVER NEVENFUNCTIES NIET GOED GEREGLD IS

Indien de transparantie over nevenfuncties niet goed geregeld is, is respondenten gevraagd daar een voorbeeld van te geven; 31 respondenten reageerden hierop. Regelmatig wordt genoemd dat de registratie niet up-to-date is, ondoorzichtig is en dat er geen controle over is; er wordt niet op gehandhaafd. Mensen weten amper wat voor functies wetenschappers in de hogere regionen hebben.

Figuur 35

Wat is uw mening over nevenfuncties, bijbanen en private/commerciële activiteiten van wetenschappelijk medewerkers?



'Richtlijnen zijn voor meerdere interpretaties vatbaar of er wordt simpelweg over een nevenfunctie gezegd 'ja, maar dat is toch niet belangrijk'. Ik heb meerdere collega's met weliswaar onbetaalde en niet-conflicterende nevenfuncties, die niet openbaar zijn.'

'Sommige belangenverstrengelingen zijn te heftig om te kunnen handhaven. Dan moet er een keus gemaakt worden. Op VUmc was er een prof die ook in een gezondheidsraad zat, hij had stiekem financiële belangen bij een commercieel medische test, dat heeft hij overal gepromoot totdat het standaard in Nederland ingevoerd werd. Dat is een goed voorbeeld van hoe die twee functies niet samen kunnen gaan. Het is pas achteraf aan het licht gekomen, jammer genoeg.'

'Medewerkers die een eigen BV beginnen en opdrachten uitvoeren waarover ze de expertise hebben omdat ze op de universiteit geschoold en werkzaam zijn.'

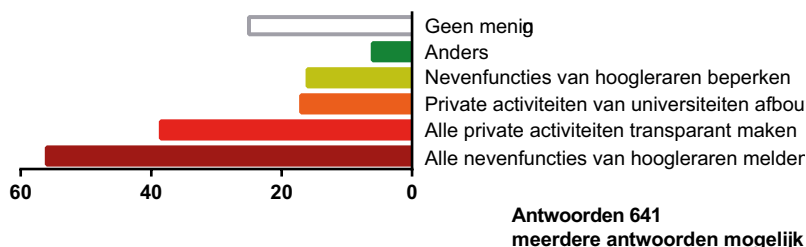
'Bijklussende hoogleraren die totaal geen verantwoording afleggen en waar volstrekt onduidelijk is wat ze doen en wat het wetenschappelijk belang is.'

BETER OMGAAN MET NEVENFUNCTIES

Op de vraag hoe beter omgegaan kan worden met nevenfuncties, antwoordt ruim de helft (56 procent) dat in elk geval alle nevenfuncties van hoogleraren en andere nevenactiviteiten gemeld moeten worden. Ruim een derde (38,5 procent) vindt dat alle private activiteiten transparant gemaakt moeten worden.

Figuur 36

Hoe kan volgens u beter worden omgegaan met nevenfuncties en private activiteiten? (X-as percentages)



‘Anders’ is 34 maal ingevuld. Een aantal respondenten merkt op dat maatschappelijke betrokkenheid goed is; nevenfuncties zorgen ook voor betrokkenheid in de maatschappij. ‘Het werkzaam zijn buiten de universiteit geeft een ‘gevoel’ bij de praktijk.’ Het zijn vooral de betaalde en zeker de commerciële nevenfuncties die problemen kunnen geven. Over hoogleraren zijn respondenten extra kritisch; er moet goed gekeken worden wat de werkelijke functie van een hoogleraar is.

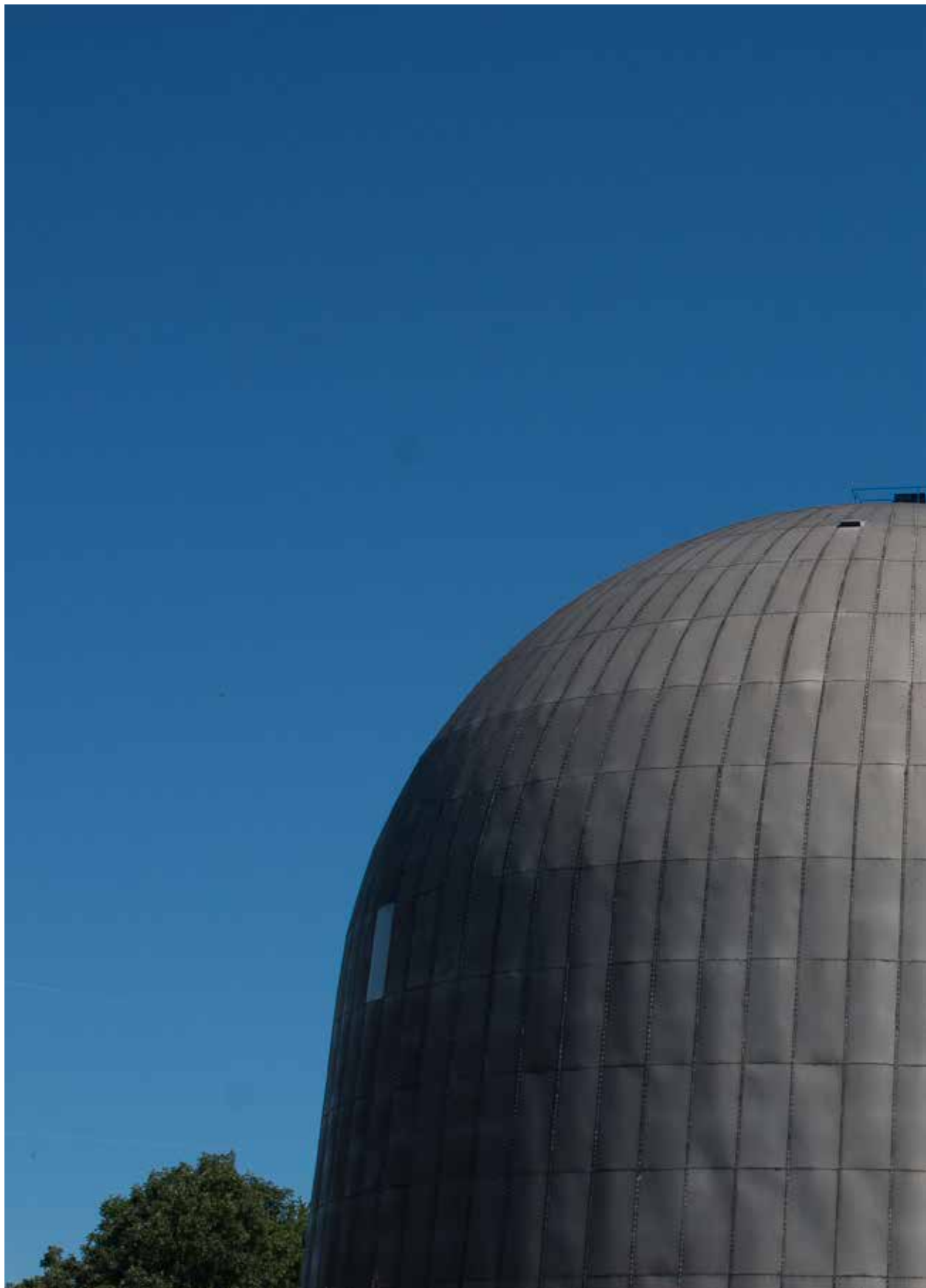
Het zou goed zijn om onderzoek te doen naar wat wel en niet wenselijk is en regels te stellen over nevenactiviteiten. Dit zou dan vooraf getoetst moeten worden. Ook is controle nodig op mogelijke belangenverstremgeling. In welke tijd worden de nevenfuncties verricht? Er wordt gepleit voor meer toezicht, eenvoudigere procedures voor melding, hogere beloningen voor klokkenluiders, zwaardere consequenties voor gebrek aan integriteit, belangenverstremgelingen en fraude. Vooral bij openbare publicaties moet heel transparant zijn of er een externe financier is geweest van het onderzoek en of de auteur mogelijk een dubbele pet op heeft. Cultuurverandering is daarbij nodig.

‘Duidelijker maken welk soort nevenfuncties wenselijk zijn. Met flexibele contracten is het niet meer dan logisch dat wetenschappers extra inkomsten zoeken en externe netwerken onderhouden (bijvoorbeeld door elders les te geven, advies te geven gerelateerd aan hun expertise, of parttime in het bedrijfsleven te werken). Dergelijke functies zijn prima en kunnen via het netwerk van de onderzoeker zelfs mogelijkheden bieden voor goede dataverzameling en praktijkmogelijkheden voor studenten in de opleiding. Minder wenselijk zijn commerciële nevenactiviteiten die te direct gekoppeld zijn aan het eigen onderzoek en activiteiten die te sterk concurreren met het aanbod en onderzoek van de eigen universiteit.’

‘Ik heb de indruk dat de transparantie van nevenfuncties vrij goed geregeld is. Maar het is onbegrijpelijk dat al deze nevenfuncties getolereerd worden. Door deze nevenfuncties is er

een sterke belangenverstrengeling tussen bestuurders en leidinggevenden op verschillende hiërarchische niveaus. Het gevolg hiervan is dat bestuurlijke fouten systematisch worden togedekt, wat het zelfreinigend vermogen van de universiteit ernstig heeft aangetast.'

'Buitengewoon hoogleraarschap afschaffen, eventueel vervangen door financiering van extra leerstoelen onder verantwoordelijkheid van de faculteit, de afdeling of het onderzoeksinstituut.'



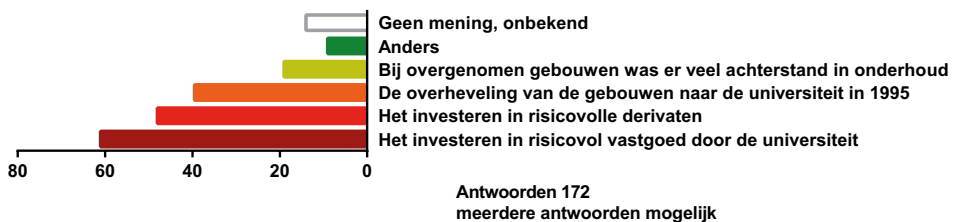


RESULTATEN 8. VASTGOED EN SCHULDENPROBLEMATIEK

Bijna een kwart (24,5 procent) weet dat zijn/haar universiteit te maken heeft met schuldenproblematiek; volgens 18 procent is dat op zijn /haar universiteit niet het geval en 57,5 procent heeft geen mening of weet het niet. De respondenten die aangeven dat zijn/haar universiteit te maken heeft met financiële problemen, zij geven tevens aan dat de belangrijkste oorzaak daarvan ligt in het investeren in risicovol vastgoed.

Figuur 37

Wat zijn de oorzaken van de schuldenproblematiek op uw universiteit? (X-as percentages)



De categorie ‘Anders’ is 14 keer ingevuld. Hierbij wordt, als oorzaak van de financiële problemen, vooral ambitieuze nieuwbouw genoemd, zoals de megalomane bouwplannen op de Zuidas; ook genoemd worden het inhuren van externen en investeringen in IceSave.

GEVOLGEN SCHULDENPROBLEMATIEK

Aan de respondenten die zeggen dat hun universiteit te maken heeft met financiële problemen door vastgoed, is gevraagd wat de gevolgen hiervan zijn. Hier is door 100 respondenten op gereageerd. Bijna twee derde van deze respondenten wijst erop dat de financiële problemen ten koste gaan van onderwijs en onderzoek. De primaire kerntaken staan onder druk. Alles wordt doorberekend aan de individuele faculteiten en afdelingen. Er wordt dus bezuinigd op de eerste geldstroom. Ondertussen gaat veel geld naar de afdeling vastgoed. Zo worden de blunders bij nieuwbouw afgewenteld op onderwijs en onderzoek. Er is steeds minder ruimte voor medewerkers, tijdelijke contracten worden

niet verlengd. Geld dat wordt gebruikt voor vastgoed kan niet aan onderwijs en onderzoek worden uitgegeven. Er wordt regelmatig bezuinigd op ondersteunende diensten, waardoor wetenschappers lang bezig zijn met administratieve klusjes. De financiële problemen leiden tot reorganisaties en onzekerheid.

'Stijgende huisvestingslasten op de afdelingen. Blunders begaan bij plannen nieuwbouw worden op onderzoek en onderwijs afgewenteld (wij moeten een hogere prijs per vierkante meter betalen).'

'Jaarlijks (meestal bij aanvang van het academisch jaar in september) horen we hoe veel tientallen miljoenen we dit jaar weer moeten bezuinigen op primaire processen. Nu we nauwelijks ondersteunende personeel over hebben, moeten wij onze eigen computerprogramma's en netwerkverbindingen installeren, hoogleraren en anderen doen administratieve klusjes die overblijven na afschaffing van andere afdelingen.'

Tegelijk loopt het onderhoud van de gebouwen drastisch achter:

'Onderhoud van de oude gebouwen is dramatisch. Vooral de lekkende airco's in ons gebouw zijn een groot probleem en hebben al regelmatig geleid tot veel schade aan dure onderzoeksapparatuur die vervolgens niet vergoed wordt.'

Nieuwbouw voldoet niet altijd:

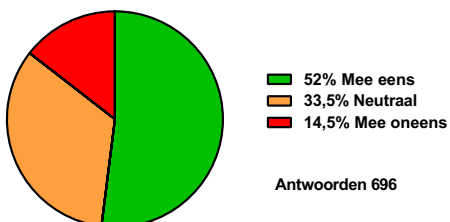
'Nieuwe glimmende gebouwen, die er aan de buitenkant prachtig uitzien, maar binnen is de ruimte te beperkt voor het aantal mensen dat er werkt, er is minder ruimte voor onderzoekers, en er moeten meer mensen tegelijk werken, ook nog op een kleiner oppervlak. Alleen maar omdat het bestuur van de universiteit mee wil in de vaart der volkeren qua campusontwikkeling. Universitaire vastgoedBEDRIJVEN hebben het daar voor het zeggen, samen met 'starchitecten', naar onderzoekers en docenten wordt echt NIET geluisterd, ook al wordt er voor de vorm een beetje inspraak georganiseerd. Uiteindelijk bepalen zij, maar betalen wij de hogere vierkante meterprijs in de absurde vestzak-broekzak constructies die de universiteit kent.'

HOE MOET DIT BETER?

Ruim de helft van de respondenten vindt dat het vastgoed moet worden overgedragen aan de Rijksgebouwendienst.

Figuur 38

Vindt u dat het vastgoed moet worden overgedragen aan de Rijksgebouwendienst, zodat bestuurders zich kunnen richten op onderwijs en onderzoek?

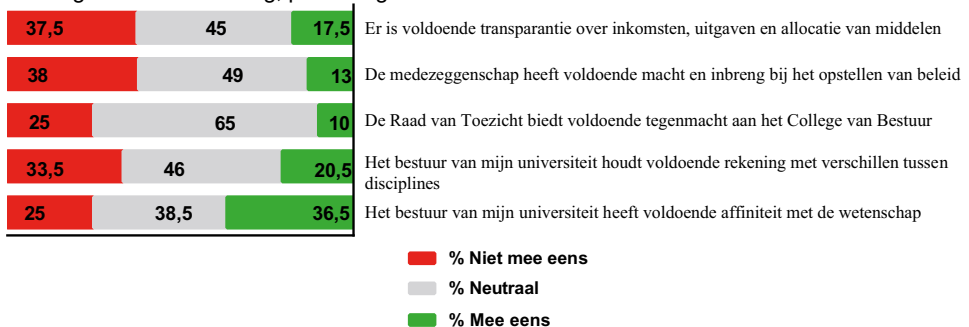


RESULTATEN 9. DEMOCRATISERING

Aan de respondenten zijn veel stellingen voorgelegd over democratisering.

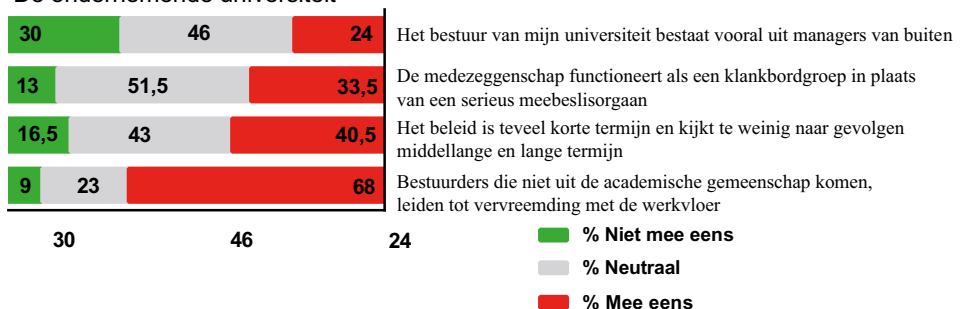
Het aanstellen van bestuurders die niet afkomstig zijn uit de academische gemeenschap, leidt tot vervreemding van de werkvloer, vindt 68 procent van de respondenten.

Figuur 39A
Stellingen democratisering, percentages



Antwoorden 691

Figuur 39B
De ondernemende universiteit



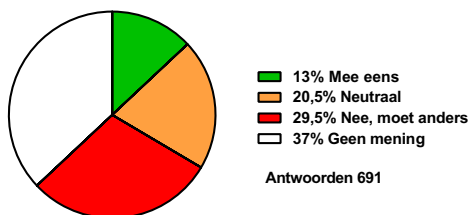
Antwoorden 691

BENOEMING UNIVERSITEITSBESTUUR

Bijna 30 procent van de respondenten vindt dat de benoeming van het bestuur van de universiteit anders moet, 13 procent vindt het goed zo. Ruim 57 procent staat er neutraal tegenover of heeft hierover geen mening.

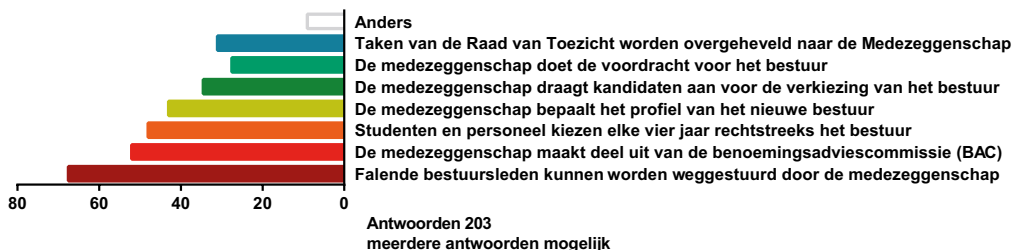
Figuur 40

De procedure voor de benoeming van het bestuur van de universiteit is goed



Figuur 41

Indien wijze van benoeming niet goed, hoe anders? (X-as percentages)



Ruim 67 procent vindt dat falende bestuurders moeten kunnen worden weggestuurd. De helft vindt dat er via medezeggenschap meer bemoeienis moet zijn met de benoeming van het bestuur. Bijna de helft vindt dat studenten en personeel het bestuur en de rector rechtstreeks moeten kunnen kiezen.

18 respondenten hebben 'Anders' ingevuld. Hierbij wordt soms voor andere varianten gekozen. Bijvoorbeeld alleen het kiezen van de rector; of alleen personeel rector en bestuur laten kiezen; of getrapte verkiezingen.

'Faculteiten kiezen eigen bestuurders, decanen kiezen universiteitsbestuurders.'

'Ik vond de bestuursstructuur van voor de invoering van OR etc. met raden veel beter dan we nu hebben. Je moet een bestuur hebben dat past bij het idee van een academische gemeenschap. Dat hebben we nu niet.'

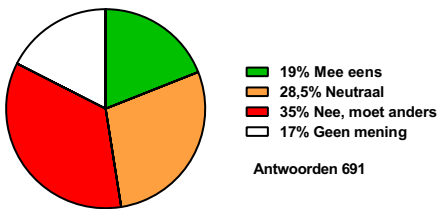
Een aantal respondenten wijst er ook op dat een democratische universiteit burgers in het bestuur hoort te hebben. De universiteit heeft een maatschappelijke taak en dus moet er een maatschappelijke vertegenwoordiging in die besturen zitten.

INSPRAAK STUDENTEN EN PERSONEEL

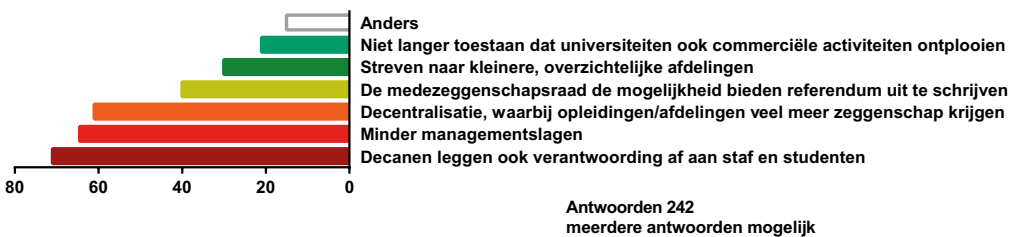
Ruim een derde van de respondenten (35 procent) vindt dat de inspraak van studenten en personeel anders moet. 19 procent vindt het goed zo en 46 procent is neutraal of heeft geen mening.

Van de respondenten die vinden dat het anders moet, vindt ruim 64 procent dat er minder managers moeten zijn en 61 procent wil meer zeggenschap voor opleidingen en afdelingen.

Figuur 42
De inspraak van studenten en personeel is goed geregeld



Figuur 43
Indien inspraak niet goed geregeld, hoe andere wijze van inspraak? (X-as percentages)



‘Anders’ is 36 maal ingevuld. Het zijn vooral toelichtingen en gaat vooral over inspraak. Er moet meer inspraak komen, ook op faculteitsniveau. Aan medezeggenschap moet meer gewicht worden gehangen, het stelt nu te weinig voor. Leden van de medezeggenschapsorganen moeten meer in staat worden gesteld voldoende kennis te vergaren. Medezeggenschap moet meer vanuit alle geledingen georganiseerd worden. Promovendi, die het gros van het wetenschappelijk personeel vormen, hebben nu niets te zeggen. Verantwoording loopt nu alleen naar boven (piramidale hiërarchie) en zou meer ‘van boven naar beneden’ moeten lopen; primair verantwoording afleggen aan de academische gemeenschap. Er moeten betere instrumenten komen om maatregelen tegen te houden of juist door te voeren.

‘Decanen moeten vanuit de staf gekozen worden, en tijdelijk, en liefst in deeltijd. Nu hoeven ze geen enkele verantwoording af te leggen aan de club waarvoor ze staan, inderdaad alleen aan CvB. Kan tot grote schommelingen leiden en flink machtsmisbruik.’

'Ingrijpende veranderingen (zoals vastgoedprojecten, fusies, het schrappen van opleidingen of onderzoeksgroepen) mogen alleen worden genomen na uitgebreide consultatie van de werkvloer / de studenten. Alle belanghebbenden moeten zelf aangeven voldoende te zijn gehoord en geïnformeerd. De uiteindelijke beslissing mag bij het bestuur blijven.'

'Ik vind het vreemd dat niemand aansprakelijk is voor grote missers op onze universiteit. Als er bijv. miljoenen euro's kwijt raken, heeft niemand het gedaan. In het bedrijfsleven zouden er koppen rollen. Het zou helpen als het transparant is wie de beslissingen neemt en wie er uiteindelijk verantwoordelijk voor is. Bij bijzonder slechte prestaties vind ik het goed als de persoon in kwestie ter verantwoording wordt geroepen.'

Respondenten wijzen er ook op dat de betrokkenheid bij de formele inspraak gering is; door tijdelijke contracten is er onvoldoende tijd of zelfs loyaliteit.

'Wel goed geregeld, maar er is te weinig animo voor medezeggenschap. Opkomst bij verkiezingen is bedroevend. Men voelt zich niet betrokken bij 'het bedrijf'. Ik denk omdat het gevoel van een 'academische gemeenschap' waarin men verantwoordelijkheid draagt en daar ook tijd en ruimte voor heeft niet meer bestaat.'

MEDEZEGGENSCHAP

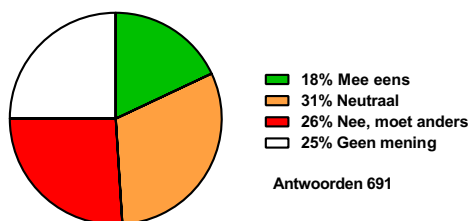
Een kwart van de respondenten vindt dat de medezeggenschap anders moet.

De respondenten die vinden dat het anders moet, vinden vooral dat er veel meer instemmingsrecht moet komen.

73 procent vindt dat er instemmingsrecht moet komen op alle belangrijke besluiten van de universiteit en faculteit. 64 procent vindt dat dat op alle onderdelen van de begroting moet.

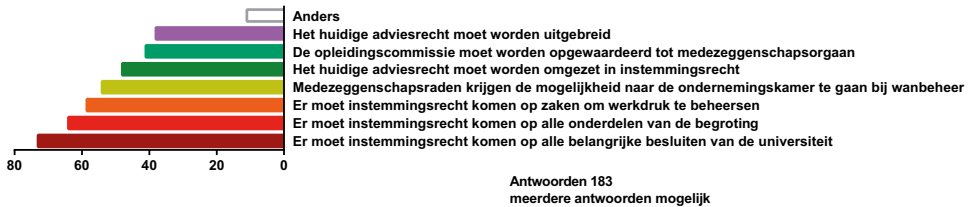
Figuur 44

De medezeggenschap is goed geregeld



Figuur 45

Indien medezeggenschap niet goed geregeld, hoe anders? (X-as percentages)



‘Anders’ is 20 maal ingevuld en behelst vooral toelichting. De MR zou een betere afspiegeling van de academische gemeenschap moeten zijn. Nu zitten er te veel mensen in die al lang op de universiteit zitten en die niet aansprekend zijn voor de huidige generatie mensen. Het gebrek aan kennis van de MR vinden sommigen schokkend. Er moet veel meer transparantie zijn; notulen, besluiten en motivatie zouden mogelijk door alle medewerkers ingezien moeten kunnen worden.

‘Er moet gezorgd worden dat wetenschappers die aan de medezeggenschap deelnemen ook daadwerkelijk vervangen worden, zodat zij deze taak kunnen en willen uitvoeren. Nu is dat niet zo, en iedereen (met name het WP) heeft al te weinig tijd en dus is het WP vrijwel niet vertegenwoordigd in de medezeggenschap. Dat is natuurlijk een keuze, maar persoonlijk heb ik wel de interesse, maar ben ik me er zeer van bewust dat een keuze om deel te nemen aan de medezeggenschap zeer schadelijk zou zijn voor mijn loopbaan omdat ik nu al te weinig tijd heb al mijn taken naar behoren uit te voeren (en daardoor dus bv. te weinig onderzoeksvoorstellen schrijf) – dat zou alleen maar erger worden als ik in de ODC of OR zou gaan. Al mijn collega-wetenschappers delen deze ervaring (al heeft natuurlijk niet iedereen de interesse).’

CONCLUSIES

I. PERSONEELSBELEID

74 procent: vele flexcontracten geen goede ontwikkeling

Volgens veel van deze respondenten bedreigen tijdelijke en flexcontracten de kwaliteit en continuïteit van onderzoek en onderwijs en leiden ze tot kapitaalvernietiging. Ervaring, kennis en expertise gaan verloren. Het is funest voor fundamenteel onderzoek. Het leidt tot onzekerheid van werknemers over de kansen van een universitaire loopbaan en over hun privéleven. Vooral voor vrouwen is het van invloed op hun loopbaan aan de universiteit.

Bovendien leidt het tot meer competitie, kortetermijndenken en meer onzekerheid, waardoor de professionele kwaliteit en onafhankelijkheid van wetenschappers onder druk komen te staan. Ook tast het de goede collegiale sfeer van de academische gemeenschap aan en leidt het tot hogere werkdruk, meer stress en grotere ongelijkheid tussen werknemers.

Een gering percentage (8 procent) vindt de ontwikkeling goed, omdat de financiën niet stabiel zijn en omdat het gebruik van flexcontracten zorgt voor betere selectie en mobiliteit van werknemers.

Promotiestudenten geen goed idee

Bijna twee derde van de respondenten (65 procent) keurt het instellen van promotiestudenten in plaats van promovendi als werknemer af.

81 procent: personeelsbeleid moet beter

Er moeten meer vaste contracten komen in plaats van flexcontracten, vindt 73 procent van deze respondenten. Ruim 58 procent vindt dat het aantal flexcontracten niet hoger mag zijn dan 20 procent. Een aantal respondenten wijst er ook op dat de nieuwe flexwet ervoor zorgt dat goede mensen verdwijnen. Enkelen van hen wijzen erop dat het stellen van een maximum aan het aantal flexcontracten feitelijk in strijd is met competitief gefinancierd onderzoek. Een aantal respondenten vindt de drempel om vaste contracten te ontbinden te hoog, anderen vinden het ontslagrecht juist weer essentieel om de kwaliteit en academische vrijheid te borgen.

Gepleit wordt ook voor meer en betere loopbaanmogelijkheden (68 procent). Er zouden meer opties moeten zijn dan alleen de mogelijkheid van promotie tot hoogleraar met managementtaken.

Er zijn meer vrouwen nodig, in alle lagen, en een kleurrijker personeelsbestand. Nu maken vrouwen 18 procent uit van het hooglerarenbestand en bijna 27 procent van het totaal aantal UHD'ers.

Veel wetenschappers vragen meer en betere ondersteuning (42 procent). Volgens een aantal respondenten is er te veel ondersteunend personeel wegbezuinigd en is er een te sterke centralisatie van ondersteunende diensten. Respondenten willen meer begrip van bestuurders (38 procent). Er is meer respect en wederzijds vertrouwen nodig. De leidinggevendenden moeten meer letten op de hoge werkdruk, de vele onbetaalde uren en het psychisch welzijn van de werknemers. Het aantal managers zou flink verminderd moeten worden. Veel respondenten wijzen op het belang van een stabiele en structurele financiering (door middel van het verhogen van de vaste financiering, waardoor de universiteit minder afhankelijk is van bijvoorbeeld het aantal studenten), minder nadruk op promotie- en publicatieprijkkels, minder nadruk op visitaties en meer ruimte voor wetenschappelijke vorming.

II. WERKBELEVING

Wetenschappers genieten van hun vak: ruim 86 procent heeft (veel) plezier in het werk. Voor bijna een derde (31 procent) van de respondenten is dat plezier de afgelopen jaren toegenomen, voor ruim een derde van de respondenten (38 procent) is dat afgenomen.

Bijna de helft (49 procent) kan het vak niet naar de eigen professionele normen uitoefenen

De belangrijkste reden die deze respondenten hiervoor geven is de hoge werkdruk. Wetenschappers werken naar eigen zeggen 60 tot 70 uur per week. De hoge werkdruk leidt tot een uitholling van de kwaliteit.

Wat is nodig om meer professioneel te kunnen werken?

Uit de vele antwoorden op deze open vraag kwam een aantal belangrijke zaken naar voren (in volgorde van vaakst genoemd).

1. Herstel de academische gemeenschap in ere, door minder controle en regels en door meer uit te gaan van vertrouwen in de professionaliteit van de wetenschappers. Ook willen wetenschappers meer ruimte voor autonomie en academische vorming. Er moet niet eenzijdig worden afgerekend op basis van het aantal publicaties of diploma's.
2. Pak de hoge werkdruk aan: door meer personeel aan te nemen, onderzoek en onderwijs beter af te stemmen en meer waardering en ruimte te geven aan onderwijs. Dat betekent realistische taakstellingen en een betere normering van de onderwijslast.
3. Meer ondersteuning (bijvoorbeeld ICT, administratieve en studentondersteuning en ondersteuning onderzoek) en minder bureaucratie, door het aanpakken van de overmaat aan regelzucht en controlesystemen. Wetenschappers willen meer aandacht voor vakinhoudelijke beoordeling, in plaats van geldverslindende visitaties.
4. Meer en betere verdeling van de eerste geldstroom, zodat er weer meer aandacht komt voor kwaliteit in plaats van geld.

5. Minder managers. Bestuurders moeten worden aangesteld op basis van inhoudelijke en academische kwaliteiten, om de kloof tussen managers en wetenschappers te verkleinen. Er is minder top-downbestuur en meer transparantie nodig.

Respondenten hebben weinig vertrouwen in leiding faculteit

Volgens 40 procent van de respondenten weet het bestuur (van de faculteit, afdeling etc.) niet wat er speelt op de werkvloer; 35 procent heeft geen vertrouwen in de leiding. Ruim een kwart van de respondenten voelt zich niet veilig om problemen op het werk bespreekbaar te maken.

Ongewenst en/of intimiderend gedrag

Ruim 21 procent van de respondenten heeft ervaringen met ongewenst of intimiderend gedrag. Het gaat hierbij vooral om intimidatie, angst voor leidinggevend, bedreiging (met baanverlies), ongewenst gedrag van collega's en verbaal geweld.

Werkdruk

De werkdruk is hoog: 72 procent van de respondenten moet (bijna) altijd of vaak onder grote tijdsdruk werken. Volgens 63 procent is de werkdruk de laatste jaren toegenomen. Slechts 2 procent stelt dat deze is afgenomen.

Oorzaken hoge werkdruk

Het zijn de hoge publicatie-eisen, de druk op de te behalen diploma's, de hoge onderwijslast en de tijdrovende onderzoeksaanvragen die door de helft van de respondenten als belangrijkste oorzaken worden gezien voor de hoge werkdruk. Er zijn ook steeds hogere normen voor de hoeveelheid geld die moet worden verdiend, met name voor de tenure track.

Ook administratiedruk, overbodige bureaucratie, het combineren van onderwijs en onderzoek, de uitgebreide verantwoording en evaluatie, onvoldoende ondersteuning en de regelmatige reorganisaties worden veel genoemd als oorzaak. Daarnaast onzekere baan- en carrièremogelijkheden, onvoldoende personeel, een sterke piekbelasting en een kwalitatieve werkdruk door te weinig respect en erkenning. Een klein aantal respondenten wijst erop dat de hoge werkdruk inherent is aan het vak van wetenschapper.

Ruim 61 procent: verantwoording en controle zijn doorgeslagen

Er zijn veel klachten over de hoge verantwoordingslast en bureaucratie rond de visitaties. Veel respondenten vinden het normaal dat universiteiten verantwoording moeten afleggen, maar vinden tegelijk wel dat de bureaucratische last nu (veel) te hoog is.

Visitatie niet door commerciële bedrijven

Ruim de helft van de respondenten vindt dat visitaties moeten worden uitgevoerd op het niveau van de opleiding, zeker als het gaat om de inhoud. De visitatie moet volgens 68 procent van de respondenten niet worden uitgevoerd door (semi-)commerciële bedrijven. Men vreest dat daardoor de bureaucratie alleen maar zal toenemen. Accreditaties en visitaties zijn nu te veel gefocust op cijfers en te weinig op inhoud.

Meer vakinhoudelijke beoordeling in plaats van visitaties

Respondenten gaven ook aan (in de toelichting) hoe het anders en beter kan. Visitaties moeten worden uitgevoerd door mensen die weten hoe de academische wereld werkt, dus mensen van de werkvloer (peer review). Visitaties moeten vooral worden uitgevoerd op inhoudelijke gronden en niet op basis van cijfers en papierwerk. Ze moeten dienen voor zelfreflectie en verbetering en niet voor competitie. Wetenschappers moeten zelf aangeven wat getoetst moet worden. Medewerkers moeten elkaar ook kunnen aanspreken op verbeterpunten.

III. ONDERWIJS

Ontevredenheid over kwaliteit onderwijs, vooral in de medische wetenschap

Nog geen 43 procent van de respondenten is tevreden over de kwaliteit van het onderwijs. In de medische wetenschap is dit slechts 32 procent; op instituten die met financiële problemen kampen is dit 36 procent. Ruim 78 procent denkt dat het verhogen van de eerste geldstroom de onderwijskwaliteit zal bevorderen.

Bekostiging per student is onvoldoende, vooral bij instituten met financiële problemen

Ruim 43 procent vindt de bekostiging per student onvoldoende, in de alfa- en gammawetenschappen is dit 47 procent; op instituten die met financiële problemen kampen is dat 54 procent.

Onvoldoende tijd per vak, vooral bij alfa- en gammawetenschappen en instituten met financiële problemen

44 procent vindt dat er onvoldoende tijd is per vak of cursus, bij de alfa- en gammawetenschappen is dit 52 procent, op instituten die met financiële problemen kampen is dat 53 procent.

Voor alfa- en gammawetenschappers ontevreden over academische vorming studenten

Bijna 41 procent van de alfa- en gammawetenschappers vindt dat de academische vorming tekortschiet, tegen 32 procent bij de bètawetenschappers.

Hoogleraren en UHD'ers meer betrekken bij onderwijs

85 procent vindt dat hoogleraren en universitair hoofddocenten evenals universitair docenten een belangrijke rol moeten vervullen in het onderwijs. Ruim 56 procent is van mening dat het onderwijs meer gegeven moet worden door wetenschappelijk personeel met zowel onderwijs- als onderzoekstaken. Ruim 78 procent vindt dat er meer vaste aanstellingen moeten komen voor het wetenschappelijk personeel.

Betere integratie onderzoek en onderwijs

Een kwart van de respondenten vindt dat er onvoldoende verwevenheid is tussen onderzoek en onderwijs, meer dan de helft vindt de aparte onderzoeks- en onderwijsinstituten een slechte ontwikkeling. De medische wetenschappers zijn hier positiever over. Bijna de helft van de wetenschappers die onderwijs en onderzoek combineren, vindt dat

er onvoldoende afstemming is tussen onderzoek en onderwijs. Dat gaat ten koste van een of beide taken.

Wat is nodig voor beter onderwijs

Uit de vele antwoorden op deze open vraag kwamen de volgende zaken naar voren (in volgorde van aantal keren genoemd):

1. Meer tijd voor begeleiding / meer docenten / meer ondersteuning. Dit is veruit het vaakst genoemd. Het aantal studenten groeit, maar dat geldt niet voor de tijd die daarvoor ter beschikking wordt gesteld. De docent-studentratio moet omhoog. Gepleit wordt ook voor meer kleinschaligheid.
2. Verbetering vooropleidingen, selectie aan de poort, luie en consumptieve studenten niet eindeloos ondersteunen.
3. De kwaliteit van docenten moet omhoog, bijvoorbeeld door meer vaste contracten, hogere eisen, feedback en beter teamwork.
4. Het onderwijs moet belangrijker worden voor de status en positie van de universiteit en voor de academische loopbaan: het onderwijs is een belangrijke kerntaak van de universiteit.
5. Het wetenschappelijk personeel moet meer autonomie en meer verantwoordelijkheden krijgen, meer zaken moeten decentraal worden geregeld.
6. Het onderwijs moet uitdagender worden, er moet meer aandacht komen voor kwaliteit en minder gerichtheid op output. De lat moet hoger worden gelegd bij entree en examens.
7. Onderwijs en onderzoek moeten niet van elkaar worden gescheiden.
8. Stop met voortdurende hervormingen en reorganisaties.

Weinig vertrouwen in landelijke politiek

40 procent van de respondenten vindt dat de landelijke politiek zich te veel bemoeit met de gang van zaken op de universiteiten, 13 procent is het daar niet mee eens. Ruim 57 procent vindt de prestatieafspraken van de minister met de universiteiten niet goed; dat gaat om 61 procent van de alfa- en gammawetenschappers en 34 procent van de medische wetenschappers. Op de instituten met financiële problemen is dat 64 procent. 76 procent heeft er geen vertrouwen in de bewering van de minister dat het geld dat vrijkomt door het zogenaamde leenstelsel, wordt besteed aan extra docenten.

IV. FINANCIERING

Financiering totaal

69 procent: niet tevreden met de wijze van financiering van de universiteiten.

Het rijk moet meer investeren en er moet meer geld van de tweede naar de eerste geldstroom, vinden respectievelijk 73 en 76 procent van deze respondenten. Er moet minder op basis van output zoals publicaties en diploma's worden gefinancierd, vindt 60 procent. Veel respondenten vinden ook dat er geen rechtstreekse financiering door het bedrijfsleven moet zijn en minder financiering op basis van 'matchen'. Daarnaast vindt men dat de financiering meer gebaseerd moet zijn op het gewenste aanbod van studies (in samen-

spraak met docenten, hoogleraren en studenten) en dat kleine studies zoveel mogelijk beschermd dienen te worden.

Financiële tekorten

Volgens 42,5 procent van de respondenten zijn er financiële tekorten op hun faculteit (instituut of anderszins). Veel respondenten zijn er niet van op de hoogte. Als belangrijkste oorzaken van de tekorten worden genoemd: een daling van de studentenaantallen en een verlaagde vergoeding per student; een daling van onderzoeksgelden; geldverslindend vastgoed. Er is weinig transparantie en soms is het totaal onduidelijk waar projectgelden zijn gebleven. Dit gaat ten koste van de kerntaken.

Onderwijsfinanciering

Ruim 54 procent: onderwijsfinanciering niet goed geregeld, verkeerde vorm van rendementsdenken

Verder vindt slechts 3 procent van de respondenten de financiering goed, de rest weet het niet of heeft geen mening. Bijna 60 procent vindt dat de druk op studiepunten ten koste gaat van de kwaliteit. 45 procent vindt dat er veel geld naar marketing gaat vanwege de concurrentie om studenten. 32 procent vindt dat er een onevenwichtige verdeling is van de geldstroom, waardoor er veel geld gaat naar bèta- en economische wetenschappen en massale mediagenieke studies. Slechts 7 procent van de respondenten vindt dat de onderwijsfinanciering tot een hoger rendement leidt.

Veel respondenten wijzen op de neerwaartse druk op de kwaliteit. Diplomafinanciering kan leiden tot zogenaamde 'genadezesjes', het omlaag brengen van toetsingseisen en een waardevermindering van diploma's. Dit is in hun ogen een verkeerde vorm van rendementsdenken.

Hoe kan onderwijsfinanciering beter?

Ruim 54 procent vindt de onderwijsfinanciering niet goed geregeld. Bijna driekwart van deze respondenten vindt dat financiering op basis van de vaste voet omhoog moet. 31 procent vindt dat de financiering op basis van studentenaantallen omlaag moet; 67 procent vindt dat financiering op basis van diploma's omlaag moet of zelfs geheel moet worden afgeschaft (44 procent).

Onderzoeksfinanciering

Onderzoeksfinanciering: vooral negatieve gevolgen

Slechts respectievelijk ruim 5, 7 en 9 procent vindt dat de huidige financiering van onderzoek leidt tot een betere prioriteitsstelling, efficiëntere omgang met onderzoeksgelden en verhoging van de kwaliteit van onderzoek. Ruim driekwart is van mening dat de financiering leidt tot verspilling van onderzoekstijd vanwege het schrijven van onderzoeksvorstellen. Ruim 68 procent denkt dat langlopend onderzoek door de huidige wijze van financieren moeilijker wordt. 68 procent denkt dat het aandeel tijdelijke dienstverbanden hierdoor stijgt. 45 procent denkt dat menselijk kapitaal wordt verspild omdat wetenschappers vervroegd uitstromen en 44 procent denkt dat het leidt tot minder ongebonden onderzoek.

Veel respondenten maken zich zorgen over de achteruitgang van de kwaliteit. Door de financiering wordt vooral kortetermijnonderzoek gestimuleerd. Wetenschappers vinden maatschappelijk relevantie belangrijk, maar het streven daarnaar lijkt nu doorgeslagen. Sexy onderwerpen maken meer kans, iedereen holt achter de laatste hype aan. Vooral wetenschappers die dit goed weten te verkopen, zouden meer kans maken. Onderzoek dat afwijkt van leidende paradigma's maakt weinig kans. Ook alfa- en gamma-onderzoekers komen er soms moeilijk tussen. Dit alles gaat ten koste van fundamenteel onderzoek, risicovol onderzoek, de autonomie en academische vrijheid.

Systematiek NWO: een contraproductieve ratrace

De aanvragen bij de NWO kosten veel tijd, zegt 83 procent van de respondenten. 88 procent vindt bovendien de slagingskans te beperkt. 40 procent is van mening dat de aanvragen onvoldoende objectief worden beoordeeld. De criteria zijn vaag en zeer breed. Het geld wordt over een te smal gebied verdeeld. Veel respondenten vinden de NWO eerder een loterij. Omdat er weinig geld is, komen veel goede onderzoeksvoorstellen niet in de eindronde. Het slagingspercentage zou 10 procent of minder zijn, zodat veel nutteloos werk wordt verricht. Meer dan de helft van de respondenten is 20 procent of meer van zijn/haar tijd kwijt aan aanvragen bij de NWO. De overheid heeft onvoldoende in de gaten dat deze ratrace contraproductief is en veel geld kost. Sommigen pleiten zelfs voor opheffen van de NWO.

V. DE ONDERNEMENDE UNIVERSITEIT

Ruim driekwart (77%): toenemende vermarkting universiteit is geen goede zaak

70 procent vindt dat door de concurrentie tussen collega's de samenwerking onder druk komt te staan. 80 procent vindt het bedrijfsmatig runnen van de universiteit geen goede zaak, ruim 81 procent vindt de zoektocht naar geld afleiden van de kerntaken. Een klein aantal respondenten vindt het ondernemen en efficiënt werken op zich wel goed, maar is van mening dat het te ver is doorgeschoten.

Verkeerde vorm van rendementsafrekening

Ruim 72 procent vindt dat het rendementsdenken ten koste gaat van academische vrijheid. Het streven naar het behalen van rendement is niet verkeerd, maar de manier waarop nu rendement moet worden behaald is verkeerd. De belangrijkste kritiek gaat over het afrekenen op de kwantiteit van publicaties in plaats van op de wetenschappelijke impact. Datzelfde geldt voor afrekenen op diploma's (zie onderwijsfinanciering). Kwaliteit is slecht in meetbare cijfers te vangen.

Balans weg tussen fundamenteel en toegepast onderzoek

72 procent vindt dat de economische opbrengst van onderzoek een té belangrijke toetssteen is geworden. 55 procent vindt dat door de Nationale Wetenschapsagenda de universiteit te veel een vraagbaak is geworden van de samenleving en het bedrijfsleven. Er is veel kritiek op de Nationale Wetenschapsagenda, respondenten noemen de NWA inhoudsloos, een politiek document dat is opgesteld door groepen met deelbelangen. Respondenten merken op dat de balans weg is tussen fundamenteel en toegepast onder-

zoek. Fundamenteel en vrij onderzoek is nodig voor innovatie. De wetenschapper moet niet alleen inspelen op de vraag van de maatschappij maar ook daarin vooroplopen.

Grenzen stellen aan valorisatie

De toenadering tussen universiteit en samenleving is goed, de focus is nu echter te veel gericht op economische relevantie. Valorisatie is volgens veel respondenten op zich ook goed. Zij zien het goed opleiden van studenten als valorisatie. Ook als analyses en toelichtingen van hoogleraren in het nieuws komen, wordt dat gezien als valorisatie. Het is goed als wetenschappelijk werk zichtbaar wordt gemaakt voor de samenleving. De huidige manier van valorisatie is echter veel te dwingend en staat vaak vooral ten dienste van het bedrijfsleven.

De academische onafhankelijkheid sneuvelt het eerst

Universiteiten dreigen te verworden tot contract-organisaties van het bedrijfsleven. De universiteit moet zich in de eerste plaats richten op ongebonden onderzoek, vanuit nieuwsgierigheid en op zoek naar waarheidsvinding. Mensen moeten worden opgeleid in het doen van onafhankelijk onderzoek. Nu zijn regelmatig het rendementsdenken en de publiciteitsdruk al zo geïnstitutionaliseerd dat kritische reflectie nauwelijks plaatsvindt.

Meningen over kritische bewegingen voornamelijk positief

De respondenten is gevraagd wat hun mening is over de protestacties in het Maagdenhuis in 2015 en nieuwe kritische bewegingen en platforms van wetenschappers, zoals De Nieuwe Universiteit (DNU), ReThink, Platform Hervorming Nederlandse Universiteiten (H.NU) of Science in transition. Ruim 60 procent van de respondenten staat positief tegenover de nieuwe bewegingen, 40 procent is neutraal, heeft er geen mening over of is negatief. Men vindt het belangrijk dat de universiteit wakker is geschud en dat het debat over fundamentele kwesties op gang is gebracht of weer op de agenda is gezet. Ook wordt het positief gevonden dat weer wordt nagedacht over de rol van de universiteit in de maatschappij en de rol van het bedrijfsleven daarbij. Er is nu te veel top-downmentaliteit en doorgeslagen rendementsdenken, vanuit financiële belangen. Er is een beweging op gang gebracht die verbetering brengt, maar dat gaat volgens sommige respondenten wel erg langzaam.

Er is weer aandacht voor structurele problemen zoals de hoge werkdruk, bureaucratie, ondoorzichtige beslissingen, constante hervormingen, (gebrek aan) democratie, weinig vrouwen op de universiteit, university of color en open acces. Er worden weer onderwerpen besproken die eerder werden vermeden.

De kritiek wordt breder gedeeld en de onvrede heeft een stem en een platform gekregen. Veel respondenten vinden dat de angstcultuur moet worden tegengegaan, de macht van bestuurders moet worden doorbroken en dat er meer ruimte moet komen voor democratie en zeggenschap.

De negatieve reacties betreffen vooral kritiek op de acties en de wijze van protest. Zoals de bezetting van gebouwen, de aanvaring met de politie en de toon van het protest.

VI. ONAFHANKELIJK ONDERZOEK

56 procent: onderzoekers kunnen onvoldoende hun eigen agenda van ongebonden en nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek bepalen

Onder professoren is dit 49 procent, hetgeen erop duidt dat dit niet zozeer te maken heeft met de functie als wel met de wijze van financieren, verkeerd bestuur of te veel invloed van bijvoorbeeld het bedrijfsleven. Meer geld naar de eerste geldstroom – al dan niet vanuit de tweede geldstroom – zien de meeste respondenten (85 procent) als een van de oplossingen om dit beter te borgen. 63 procent vindt dat er minder focus moet liggen op valorisatie en economische relevantie.

Veel respondenten vinden de samenwerking met maatschappelijke organisaties en bedrijven prima, maar de autonomie moet bij de wetenschap blijven (54 procent); vinden dat het topsectorenbeleid moet worden afgeschaft (52 procent) en/of willen af van de Nationale Wetenschapsagenda (38 procent).

NWO-programma's zouden weer 'open' moeten worden, dat wil zeggen zonder inhoudelijke sturing en beperkingen.

Onafhankelijkheid opdrachtonderzoek niet altijd goed geborgd

64 procent van de respondenten weet niet hoe de onafhankelijkheid van opzet, uitvoering, interpretatie en publicatie van opdrachtonderzoek op hun universiteit is geborgd of heeft hier geen mening over. Slecht 36 procent (234 respondenten) kan wél aangeven hoe dit was geregeld.

De helft van deze respondenten (50 procent) geeft aan dat de code van de KNAW of VSNU wordt gebruikt, of een eigen verklaring en/of contracten die door een aparte afdeling worden opgesteld.

13,5 procent geeft hetzelfde aan maar stelt daarbij dat deze in de praktijk niet altijd wordt nageleefd. Ruim een derde van de respondenten (36,5 procent) geeft aan dat er geen gebruik gemaakt wordt van een verklaring. Dus in totaal 50 procent geeft aan dat de onafhankelijkheid niet altijd goed is geborgd.

Ruim driekwart van de respondenten (78,5 procent) is niet bekend met de verklaring van de KNAW over contractonderzoek; 21,5 procent kent deze wel.

Voorbeelden onafhankelijkheid onder druk

46 procent van alle respondenten zegt geen voorbeelden te kennen waarbij onafhankelijkheid onder druk staat, 54 procent wel. Het meest (ruim 27 procent) wordt genoemd dat het belang van onderwijs en fundamenteel onderzoek ondergeschikt gemaakt wordt aan opdrachtonderzoek. 21 procent zegt dat er (kleine) aanpassingen (t.b.v. de wensen van de opdrachtgever) plaatsvinden in opzet, gegevensverzameling, interpretatie, presentatie of publicatie. Ook het overdreven gunstig voorstellen van resultaten, of dat een opdrachtgever zich met de resultaten bemoeit, worden veel genoemd. In totaal 38 procent van de respondenten zegt dat voorbeelden van beïnvloeding van inhoud, opzet of presentatie van onderzoek (wel eens) voorkomen. Tientallen respondenten geven concrete voorbeelden. De meeste voorbeelden hebben te maken met publiciteit. Bijvoorbeeld geheimhoudingsplicht en contractuele bepalingen die het onmogelijk maken om maatschappelijk relevante zaken te publiceren. Soms worden ook beperkingen gesteld aan de lengte van het onder-

zoek, of wordt relevant veldwerk geschrapt om financiële motieven van de opdrachtgever. Ook wordt de onderzoeksopzet soms aangepast aan de wensen van de opdrachtgever of wordt druk uitgeoefend om de conclusies van een onderzoek aan te passen.

Openbaarheid van onderzoek niet altijd goed geregeld

Indien het openbaar maken niet goed is geregeld gaat het vooral om het niet openbaar maken van onderzoeksresultaten en het niet beschikbaar stellen van ruwe onderzoeksdata. Ook niet transparante onderzoekscontracten en vergoedingen, of het niet opnemen van het onderzoeksvoorstel in een openbaar register, worden veel genoemd. Veel respondenten pleiten voor open acces. Ruim 12 procent vindt dat de openbaarheid op hun instituut wel goed is geregeld.

Bijna een kwart: onafhankelijkheid en publicatie beter borgen

Meest genoemd worden: het beschikbaar stellen van ruwe data (66 procent), transparante contracten (62 procent) en onderzoeksprotocollen en -resultaten toegankelijk maken in een publiek register (56 procent). Ook wordt veel genoemd dat er geen directe banden moeten zijn tussen onderzoekers en financiers (49 procent).

Een aantal respondenten vindt ook dat alleen gepubliceerd zou moeten worden in open acces journals.

63 procent van de respondenten is positief over nevenfuncties, op voorwaarde van transparantie

Ruim 13 procent is negatief. De transparantie op de eigen faculteit (of afdeling enz.) is goed geregeld volgens 46 procent van de respondenten, 11 procent vindt dat niet, de rest weet het niet. De registratie is niet up-to-date, ondoorzichtig, of er wordt niet op gehandhaafd.

56 procent vindt dat alle nevenfuncties en private activiteiten van hoogleraren gemeld moeten worden. 16 procent vindt dat private activiteiten beperkt of afgebouwd moeten worden.

Een aantal respondenten merkt op dat maatschappelijke betrokkenheid goed is, nevenfuncties zorgen ook voor betrokkenheid in de maatschappij. Het zijn vooral de betaalde (en commerciële) nevenfuncties die problemen kunnen geven.

VII. VASTGOED EN SCHULDENPROBLEMATIEK

Bijna een kwart (24,5 procent) weet dat de eigen universiteit te maken heeft met schuldenproblematiek, 18 procent denkt van niet. Veel respondenten weten het niet (ruim 57 procent). De belangrijkste oorzaken voor de schulden zijn het investeren in risicovol vastgoed en risicovolle derivaten. Men wijst op ambitieuze nieuwbouw, het inhuren van externen en investeringen in IceSave. Veel respondenten menen dat de overheveling van de gebouwen naar de universiteiten in 1995 de oorzaak is van de problemen. Vaak was daarbij sprake van achterstallig onderhoud.

Geld aan stenen kan niet naar onderwijs en onderzoek

Door 100 respondenten is gereageerd op een open vraag naar de gevolgen van de schulden voor de universiteit. Bijna twee derde van deze respondenten wijst erop dat dit ten koste gaat van onderwijs en onderzoek. Alles wordt doorberekend aan de individuele faculteiten en afdelingen en zo wordt bezuinigd op de eerste geldstroom. Zij zien de blunders bij nieuwbouw afgewenteld worden op onderwijs en onderzoek. De primaire kerntaken komen zo onder druk te staan. Er is steeds minder ruimte voor nieuwe medewerkers, tijdelijke contracten worden niet verlengd en er wordt bezuinigd op ondersteunende diensten. Tegelijk loopt het onderhoud van de gebouwen soms drastisch achter. Soms leidt het ook nog tot reorganisaties en veel onzekerheid.

Vastgoed moet weer beheerd door de overheid

Ruim de helft van de respondenten (52 procent) is van mening dat het vastgoed moet worden overgedragen aan de Rijksgebouwendienst, zodat bestuurders zich kunnen richten op onderwijs en onderzoek. Ruim 14 procent vindt van niet, de rest is neutraal.

VIII. DEMOCRATISERING

Ruim twee derde van de respondenten (68 procent) vindt dat het aanstellen van bestuurders die niet uit de academische gemeenschap komen, leidt tot vervreemding van de werkvloer. Volgens ruim een derde van de respondenten heeft het bestuur van de universiteit onvoldoende affiniteit met de wetenschap. Er wordt te veel kortetermijnbeleid gevoerd, vindt ruim 40 procent.

Ruim een derde van de respondenten vindt dat de medezeggenschap bij het bepalen van het beleid onvoldoende macht en inbreng heeft en meer functioneert als klankbordgroep. Ook vindt ruim een derde dat er onvoldoende transparantie is over inkomsten, uitgaven en allocatie van middelen.

Bijna een derde: benoeming bestuur moet anders

Bijna 30 procent van de respondenten vindt dat de benoeming van het bestuur van de universiteit anders moet, 13 procent vindt het goed zoals het nu gaat. Ruim 57 procent is neutraal of heeft hierover geen mening.

Falende bestuursleden wegsturen

Ruim twee derde van deze respondenten (bestuur moet anders) vindt dat bestuursleden bij inhoudelijk of financieel wanbeheer moeten kunnen worden weggestuurd. Veel respondenten vinden ook dat de benoeming van het bestuur anders moet, bijvoorbeeld de medezeggenschap deel uit laten maken van de benoemingscommissie (52 procent), de medezeggenschap het profiel voor het nieuwe bestuur laten bepalen (43 procent), de medezeggenschap kandidaten laten aandragen (ruim 34 procent) of de voordracht doen (ruim 27 procent). Bijna de helft (48 procent) van deze respondenten vindt dat studenten en personeel rechtstreeks het bestuur en de rector moeten kiezen. Bijna een derde wil de taken van de Raad van Toezicht overhevelen naar de medezeggenschap.

Ruim een derde: inspraak moet anders

Ruim een derde van de respondenten (35 procent) vindt dat de inspraak van studenten en personeel anders moet worden geregeld. 19 procent vindt het goed zo en de rest is neutraal of heeft geen mening.

71 procent van de respondenten die vindt dat het anders moet, vindt dat decanen ook verantwoording moeten afleggen aan staf en studenten en niet alleen aan het College van Bestuur. Er moet minder management komen en er moet meer worden gedecentraliseerd, vindt ruim 60 procent. De medezeggenschapsraad zou ook een referendum moeten kunnen uitschrijven, vindt 40 procent. Bijna een derde wil naar kleinere, overzichtelijke afdelingen. Ruim 20 procent van de respondenten vindt dat gestopt moet worden met commerciële activiteiten. Leden van de medezeggenschapsorganen moeten meer en beter kennis kunnen vergaren.

Een kwart: medezeggenschap moet anders

26 procent vindt dat de medezeggenschap anders moet worden geregeld, 18 procent vindt het goed zo, de rest weet het niet. Er moet instemmingsrecht komen op alle belangrijke besluiten van de universiteit of faculteit, vindt bijna driekwart van de mensen die het anders willen. 64 procent vindt dat dit instemmingsrecht er moet komen op alle onderdelen van de begroting en ruim 58 procent vindt dat dat ook geldt voor zaken als omvang taaklast, plaatsingscriteria, publicatiecriteria en beoordelingscriteria om de werkdruk te beheersen.

Medezeggenschapsraden moeten de mogelijkheid krijgen naar de ondernemingskamer te gaan als er sprake is van (financieel) wanbeheer of -beleid, vindt 54 procent. De opleidingscommissie moet worden opgewaardeerd tot een officieel medezeggenschapsorgaan, vindt ruim 40 procent. De MR zou een betere afspiegeling van de academische gemeenschap moeten zijn.

AANBEVELINGEN

OP BASIS VAN DE UITKOMSTEN VAN DIT ONDERZOEK DOET DE SP DE VOLGENDE AANBEVELINGEN.

Stabiele financiering, stop het vermarkten van de universiteit

1. Baseer de onderwijsfinanciering voor een groter deel op een vaste voet, met daarboven een variabele voet voor het aantal studenten. Alle vormen van outputfinanciering dienen te worden afgebouwd, teneinde de wetenschap te vrijwaren van perverse prikkels. Stop per direct met het verkeerde en doorgeslagen rendementsdenken, zoals het afrekenen op aantal publicaties, diploma's, promoties en H-index¹³.
2. Stop met het 'vermarkten' van de universiteit. Verschuif 50 procent van de onderzoeksfinanciering van de tweede naar de eerste geldstroom. Daarmee worden wetenschappers minder afhankelijk van de tweede en derde geldstroom en ontstaat er extra ruimte voor fundamenteel innovatief en langlopend onderzoek. Daarnaast zijn er structureel extra middelen nodig voor onderzoek en onderwijs.

Minder sturing onderzoeksgelden

3. Schaf het topsectorenbeleid af. Stel voor de Nationale Wetenschapsagenda aanvullend budget beschikbaar.
4. Onderzoek alternatieven voor de verdeling van onderzoeksgelden bij NWO. Voorkom tijdrovende beoordelingsrondes. Experimenteer met een systeem waarbij onderzoekers elkaar subsidie toekennen.¹⁴

Vakinhoudelijke verantwoording

5. Stop met visitaties door commerciële bedrijven. Visitaties moeten ten dienste staan van zelfreflectie en verbetering. Laat wetenschappers zelf de toetsingscriteria vaststellen.

13 Vakafhankelijke index die de 'carrière-impact' van de publicaties van een wetenschappelijk onderzoeker meet.

14 Zie: www.volkskrant.nl/wetenschap/onderzoekers-gaan-elkaar-zelf-subsidies-toekennen~a4326461/

Beter personeelsbeleid

6. Dring het aantal wetenschappelijke flexwerkers drastisch terug tot maximaal 20 procent voor het uitvoeren van de kernactiviteiten van de universiteit – namelijk het verzorgen van wetenschappelijk onderwijs en onderzoek¹⁵ – onder andere door een andere wijze van financieren (zie ook aanbeveling 1)
7. Stop per direct met het experiment met student-promovendi. Schaf de promotiebonus af.
8. Zorg ervoor dat vrouwen meer kans maken. Er zijn meer vrouwen nodig in alle lagen van de universiteit en ook meer mensen met een verschillende etnische achtergrond.
9. Overhead en management worden fors gereduceerd. Het bespaarde geld gaat naar onderwijs en onderzoek.
10. De instellingen bewaken zoveel mogelijk zelf de kwaliteit van de opleidingen. De bureaucratie en verantwoordingslast bij visitaties en andere controleprocessen worden teruggeschroefd. Herstel het vertrouwen in de professionaliteit van wetenschappers.
11. Besteed meer aandacht aan de hoge werkdruk en psychisch welzijn; stel een landelijk meldpunt in voor ongewenst en/of intimiderend gedrag.
12. Beperk organisatorische reorganisaties zoveel mogelijk en zorg dat er draagvlak voor is.
13. Zorg voor voldoende en direct bereikbare ondersteuning van onder andere ICT, administratie en secretariële ondersteuning.

Zorg dat onderwijs volwaardige poot universiteit wordt

14. Erken het onderwijs als belangrijke kerntaak van de universiteit. Verhoog de docent-studentratio, zodat docenten voldoende tijd hebben voor begeleiding, ondersteuning en academische vorming. Stel hoge eisen aan de docenten en maak erkende onderwijsprestaties belangrijker bij carrièrestappen.
15. Zorg voor betere integratie onderzoek en onderwijs en betrek hoogleraren en UHD'ers meer bij het onderwijs. Wetenschappers die ook onderwijs geven moeten minimaal 20 procent gegarandeerd onderzoek kunnen doen.

Onafhankelijkheid universiteit bewaken

16. Voorkom dat het bedrijfsleven de academische agenda bepaalt. Geef meer ruimte aan onafhankelijk onderzoek door het vergroten van de eerste geldstroom en door het loskoppelen van de nauwe banden tussen wetenschap en bedrijfsleven. Focus minder op valorisatie ten dienste van het bedrijfsleven en economisch rendement.
17. Borg de onafhankelijkheid en publicatievrijheid door het openbaar beschikbaar stellen van ruwe data, transparantie van contracten, onderzoeksprotocollen en onderzoeksresultaten in een publiek register. De overheid stimuleert actief publicatie in open access journals.
18. Bij contractonderzoek mag geen directe band zijn tussen onderzoekers en financiers. De vastgestelde gedragscode (bijvoorbeeld van de KNAW) moet actief worden verspreid en nageleefd.
19. Wees 100 procent transparant over nevenfuncties en private activiteiten. De registratie hiervan moet up-to-date zijn. Stel hiervoor een landelijk register in.

15 Uitgezonderd afgebakende tijdelijke onderzoeksprojecten (bijv. promotieprojecten).

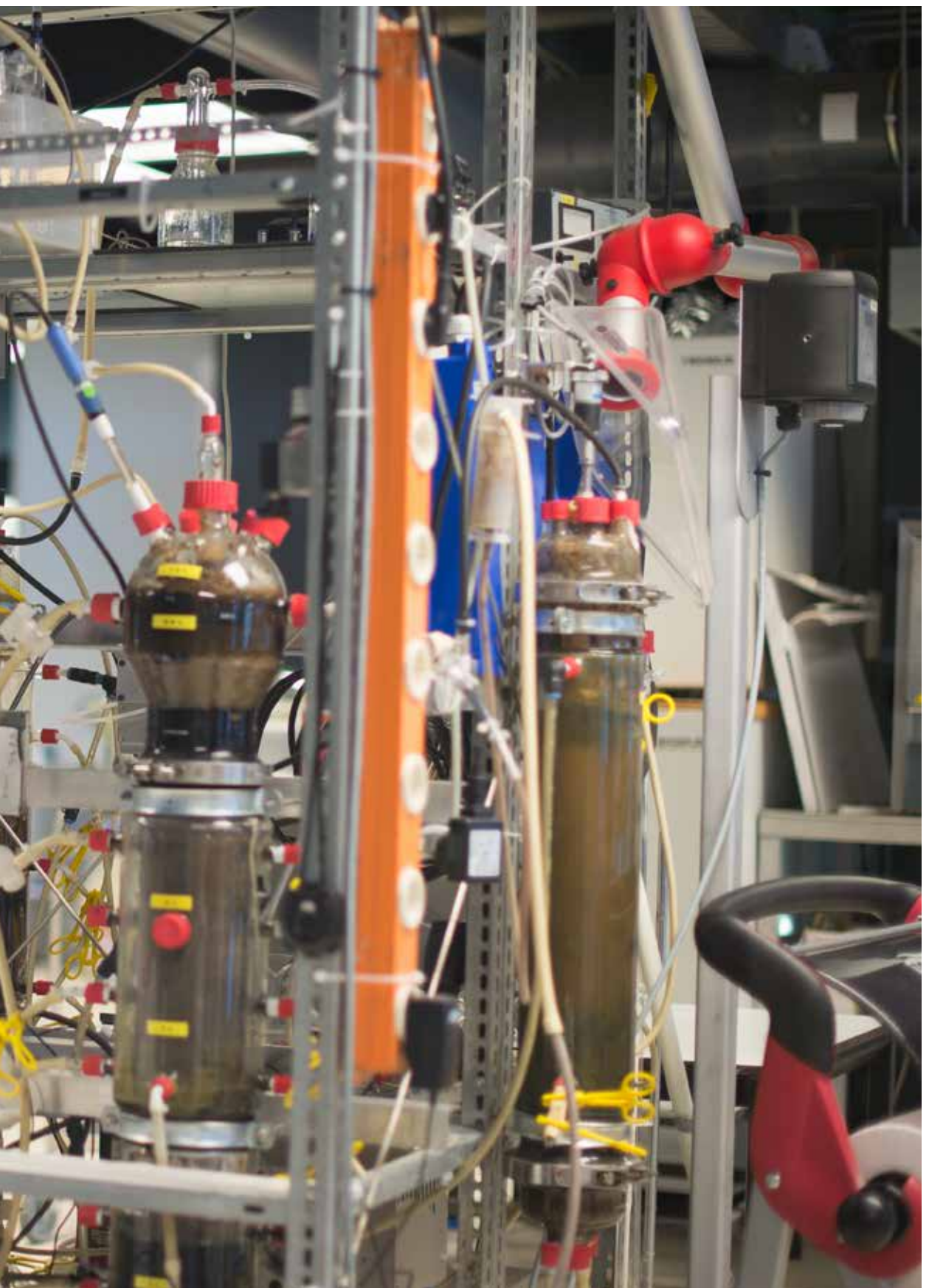
Minder vastgoed, meer kerntaken

20. Draag het vastgoed van de universiteiten over aan de Rijksgebouwendienst, zodat bestuurders van universiteiten zich kunnen richten op de kerntaken: onderwijs en onderzoek. Stop met het investeren in risicovol vastgoed en derivaten.

Democratisering van de universiteit

21. Breng het aantal managers fors terug en handhaaf de normen voor salarissen van bestuurders. Benoem bestuurders met draagvlak van de (academische) werkvloer.
22. Zorg voor meer invloed op benoeming van bestuur en rector, bijvoorbeeld via medezeggenschap of door het rechtstreeks kiezen van bestuur en rector door studenten en personeel.
23. Indien sprake is van inhoudelijk of financieel wanbeheer moeten bestuursleden door de medezeggenschapsraad kunnen worden weggestuurd.
24. Laat decanen ook verantwoording afleggen aan staf en studenten en niet alleen aan het College van Bestuur.
25. Studenten en docenten krijgen instemmingsrecht op alle belangrijke besluiten voor de universiteit of faculteit, onder andere op alle onderdelen van de begroting.





BIJLAGE 1. ENQUETEVRAGEN EN ANTWOORDEN

A. Algemene gegevens

Tabel 1. Wat is uw geslacht?

	Aantal	Percentage
Man	500	51
Vrouw	469	48
Anders	8	1
Totaal	977	

Tabel 2. Wat is uw leeftijd?

	Aantal	Percentage
<35 jaar	410	42
35 tot 45 jaar	263	27
45 tot 55 jaar	168	17
55 jaar of ouder	136	14
Totaal	977	

Tabel 3. Wat is uw werkervaring op de universiteit?

	Aantal	Percentage
< 2 jaar	90	9
2 tot 5 jaar	232	24
5 tot 15 jaar	359	37
15 jaar of meer	296	30
Totaal	977	

Tabel 4. Op welke universiteit werkt u? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Erasmus Universiteit Rotterdam	66	7
Maastricht University	37	4
Open Universiteit	9	1
Radbouduniversiteit	110	11
Rijksuniversiteit Groningen	73	7,5
Technische Universiteit Delft	52	5
Technische universiteit Eindhoven	15	1,5
Tilburg University	30	3
Universiteit Leiden	68	7
Universiteit Utrecht	132	13,5
Universiteit Twente	20	2
Universiteit van Amsterdam	155	16
Vrije Universiteit Amsterdam	194	20
Wageningen University	37	4
Protestante Theologische Universiteit	1	0
Theologische Universiteit Apeldoorn	0	0
Theologische Universiteit Kampen	0	0
Universiteit Humanistiek	9	1
Anders, namelijk	43	4
Totaal	977	

Anders: wetenschapsinstituten (KNAW, KNMI, NKI, Max Planck Instituut, Hubrecht Instituut) en universiteiten buitenland (VS, Canada, Engeland, Frankrijk, Italië, Duitsland, België, Spanje).

Tabel 5. Waar werkt u op de universiteit? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Op een faculteit	852	87
Onze universiteit heeft geen afzonderlijke faculteit	32	3
Bij een ondersteunende beheersdienst (bibliotheek, communicatie, facilitair, enz)	26	3
Bij het bestuur	16	2
Op een Universitair Instituut	51	5
Anders (bijvoorbeeld BV)	20	2
Totaal	977	

Anders: zelfstandige onderzoeksinstituten, onderzoeksafdelingen, GGZ, gastonderzoeker (1x), zelfstandige (1x), emeritaat (1x).

Tabel 5a. Op een faculteit, namelijk... (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Archeologie	6	0,5
Cultuur en maatschappij; cultuur- en rechtswetenschappen; history, culture and communication	20	2
Economie en bedrijfskunde; business and economics; economie en management; economische wetenschappen, bedrijfskunde; school of economics	26	3
Filosofie, wijsbegeerte	16	2
Geesteswetenschappen	110	13
Humanity and science (Tilburg)	1	0
Letteren	33	4
Maatschappij, sociale en gedrags- en bewegingswetenschappen	164	19
Managementwetenschappen, school of management; management, science, technology; behavioural management and social science; techniek, bestuur en management	34	4
Psychologie, neuroscience en onderwijswetenschappen	82	9,5
Recht, economie, bestuur en organisatie; rechtsgeleerdheid, school of law	44	5
Theologie, godsdienstwetenschappen	9	1
Aard- en levenswetenschappen	49	6
Agrotechnologie en voedingswetenschappen	7	1
Betawetenschappen, exacte wetenschappen	70	8
Bouwkunde	8	1
Civiele Techniek en geowetenschappen	12	15
Diergeneeskunde, dierwetenschappen	5	0,5
Electrical Engineering	4	0,5
Geoinformatiewetenschappen en aardobservatie	5	0,5
Governance and global affairs	3	0,5
Humanity and science (Maastricht)	2	0
Industrieel ontwerpen; industrial design	2	0
Luchtvaart- en ruimtevaarttechnieken	2	0
Natuurwetenschappen, technische natuurwetenschappen, construerende technische wetenschappen; wiskunde, informatica	79	9
Omgevingswetenschappen	7	1
Plantenwetenschappen	3	0,5
Ruimtelijke wetenschappen	10	1
Werktuigbouwkunde, maritieme techniek en technische materiaalwetenschappen	10	1
Medische wetenschappen, geneeskunde	118	14
Tandheelkunde	5	0,5
Anders	7	1
Totaal	852	

Anders: biomedische technologie, industrial engineering and Innovation Science, Art, FHML, Businessschool, interdisciplinair onderzoeksinstituut, IMAPP.

Tabel 6. Welke wetenschapsrichting? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Alfawetenschappen	268	27
Bètawetenschappen	284	29
Gammawetenschappen	299	31
Medische wetenschappen	158	16
Anders	33	3
Onbekend/nvt	43	4
Totaal	977	

Anders: moeilijk in te delen, tussen verschillende richtingen in; 9 lijken alfa en gamma, 3 bèta, rest echt interdisciplinair.

Tabel 7. Wat is uw functie? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Hoogleraar	108	11
UHD	86	9
UD	226	23
Docent (overig wetenschappelijk personeel onderwijs)	128	13
Postdoc (overig wetenschappelijk personeel)	167	17
Promovendus	260	27
Ondersteunend personeel (administratief, secretariael)	32	3
Beheerspersoneel (manager, controller)	23	2
Bestuurder	15	1,5
Anders	31	3
Totaal	977	

Anders is vooral ondersteunend personeel.

Tabel 8. Welk soort promovendus bent u? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Werknemer promovendus	222	85
Buiten promovendus	26	10
Promotiestudent met beurs	16	6
Anders	5	2
Totaal	260	

Anders: twee promovendi die nog doorwerken na afloop contract; overige geen promovendi.

Tabel 9. Het instellen van beurspromovendi (beursstudent in plaats van werknemer) is een goede ontwikkeling

	Aantal	Percentage
Mee eens	132	13,5
Neutraal	153	15,5
Niet mee eens	635	65
Geen mening	57	6
Totaal	977	

Tabel 10. Verricht u zowel onderzoeks- als onderwijstaken?

	Aantal	Percentage
Ja, ik doe beide taken	756	77,5
Nee, ik verricht alleen onderzoekstaken	128	13
Nee, ik verricht alleen onderwijstaken	43	4,5
Nee, geen van beiden	50	5
Totaal	977	

B. Personeelsbeleid

Tabel 11. Wat voor soort contract heeft u?

	Aantal	Percentage
Contract voor onbepaalde tijd	401	43,5
Contract voor duur onderzoeksproject	205	22
Tijdelijk Contract (incl. tenure contract)	292	32
Flexcontract (incl. 0-uren contract)	6	0,5
Uitzendwerk	1	0
ZZP	8	1
Anders	7	1
Totaal	925	

Anders pensioen, emeritaat, gastdocent, bijzonder hoogleraar.

Tabel 12. Het aannemen van veel tijdelijke en flexcontracten is een goede ontwikkeling

	Aantal	Percentage
Mee eens	72	8
neutraal	159	17
Niet mee eens	684	74
Geen mening	9	1
Totaal	924	

Mee eens, omdat: 68 maal ingevuld
Niet mee eens omdat: 649 maal ingevuld

Tabel 13. Welke algemene maatregelen zijn nodig voor een beter personeelsbeleid? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Geen verbetering personeelsbeleid nodig	41	4,5
Neutraal	92	10
Wel verbetering nodig	741	81
Geen mening	43	4,5
Totaal	917	

Tabel 13a. Wel verbetering nodig, namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Meer vaste contracten in plaats van flexcontracten	541	73
Meer en betere loopbaanmogelijkheden	503	68
Meer en betere ondersteuning	311	42
Meer begrip van bestuurders	280	38
Anders	179	24
Totaal	741	

Tabel 14. Wat zou het maximale percentage aan flexcontracten moeten zijn?

	Aantal	Percentage
0-10 procent	125	25
11-20 procent	168	33,5
21-30 procent	113	22
31-40 procent	38	7,5
41-60 procent	50	10
61-100 procent	10	2
Totaal	504	

De mediaan is 20 procent.

C. Werkbeleving

Tabel 15. Ik heb plezier in mijn werk

	Aantal	Percentage
Helemaal eens	384	44
Eens	374	42,5
Neutraal	57	6,5
Oneens	43	5
Helemaal oneens	13	1,5
Geen mening	4	0,5
Totaal	875	

Tabel 16. Het plezier dat ik beleef in mijn werk is de laatste jaren toegenomen

	Aantal	Percentage
Helemaal eens	90	10
Eens	185	21
Neutraal	255	29
Oneens	226	26
Helemaal oneens	101	12
Geen mening	17	2
Totaal	874	

Tabel 17. Ik heb voldoende tijd en mogelijkheden om mijn vak volgens mijn professionele normen uit te oefenen

	Aantal	Percentage
Mee eens	302	35
Neutraal	135	15,5
Nee	430	49
Geen mening	6	0,5
Totaal	873	

Tabel 17a. Nee, namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Nee, ik ervaar te hoge werkdruk	337	78
Nee, ik ervaar te veel bureaucratie	248	58
Nee, ik heb regelmatig het gevoel dat mijn werk niet is afgerond	237	55
Nee, het management schiet te kort	156	36
Nee, er is onvoldoende ondersteuning	144	33,5
Nee, ik ervaar onvoldoende academische vrijheid	141	33
Nee, er is onvoldoende zeggenschap	95	22
Nee, ik ervaar onvoldoende collegialiteit	82	19
Nee, mijn werkplek voldoet niet	39	9
Nee, anders	51	12
Totaal	430	

Anders: 51 maal ingevuld.

17a. Wat moet er veranderen zodat u uw vak (meer) volgens uw professionele normen kunt uitoefenen? Open vraag 353 maal ingevuld.

Tabel 18. Wat is uw mening over de volgende stellingen

18a. Het bestuur van mijn faculteit (afdeling, enz) weet wat er speelt op de werkvloer

	Aantal	Percentage
Mee eens	244	28
Neutraal	230	26,5
Niet mee eens	348	40
Geen mening	48	5,5
Totaal	870	

18b. Ik heb vertrouwen in de leiding van mijn faculteit (enz)

	Aantal	Percentage
Mee eens	255	29
Neutraal	280	32
Niet mee eens	303	35
Geen mening	31	4
Totaal	869	

18c. Ik voel me veilig om problemen bespreekbaar te maken op het werk

	Aantal	Percentage
Mee eens	408	47
Neutraal	210	24
Niet mee eens	236	27
Geen mening	14	2
Totaal	868	

18d. Mijn faculteit (enz.) staat open voor verzoeken van medewerkers om dingen te veranderen

	Aantal	Percentage
Mee eens	219	25
Neutraal	312	36
Niet mee eens	283	33
Geen mening	53	6
Totaal	867	

18e De huidige procedures binnen de faculteit (enz.) vertragen vaak het werk

	Aantal	Percentage
Mee eens	493	57
Neutraal	214	25
Niet mee eens	108	12
Geen mening	51	6
Totaal	866	

Tabel 19. Heeft u ervaringen met ongewenst en/of intimiderend gedrag?

	Aantal	Percentage
Ja	187	21,5
Nee	680	78,5
Totaal	867	

Tabel 19a. Ja, namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ja, met intimidatie	83	44
Ja, angst voor leidinggevende	68	36
Ja, met bedreigingen (bijv. baan verliezen)	58	31
Ja, met kennis van ongewenst gedrag van collega's jegens derden (bijv. studenten, andere collega's)	58	31
Ja, met kennis van ongewenst gedrag van collega's tav wetenschappelijke integriteit	50	27
Ja, met verbaal geweld	47	25
Ja, met pesterijen	31	16,5
Ja, met ongewenste intimiteiten	11	6
Ja, met fysiek geweld	1	0,5
Ja, anders	39	21
Totaal	187	

Anders 39 maal ingevuld.

D.Werkdruk

Tabel 20. Ik moet onder grote tijdsdruk werken

	Aantal	Percentage
(Bijna) altijd	250	30
Vaak	353	42
Soms	199	24
(Bijna) nooit	28	3,5
Geen mening	5	0,5
Totaal	835	

Tabel 21. Is de werkdruk de afgelopen 10 jaar veranderd?

	Aantal	Percentage
De werkdruk is afgenomen	18	2
De werkdruk is niet veranderd	102	12
De werkdruk is toegenomen	521	63
Geen mening	194	23
Totaal	835	

Tabel 22. Waar wordt de hoge(re) werkdruk door veroorzaakt? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Te hoge publicatie-eisen, te veel druk op behalen diploma's	407	51
Te hoge onderwijslast/onvoldoende tijd om het onderwijs voor de bereiden	403	50
Tijdrovende onderzoeksaanvragen	395	49
Te veel tijd kwijt aan administratie	334	41,5
Onderwijs- en onderzoekstaken zijn moeilijk combineerbaar	302	37,5
Te veel verantwoording en evaluaties	298	37
Te weinig ondersteuning	221	27,5
Te veel veranderingen en reorganisaties	208	26
Anders	121	15
Totaal	805	

Anders 115 maal ingevuld.

Tabel 22a. Werkdruk door tijdrovende onderzoeksaanvragen kosten zoveel procent van de tijd

	Aantal	Percentage
0-10 procent	91	25
11-20 procent	110	30,5
21-30 procent	99	27,5
31-100 procent	61	17
Totaal	361	

Mediaan is 20 procent.

Tabel 23. Wat is uw mening over de volgende stellingen**23a. De toenemende standaardisering van procedures is een goede ontwikkeling**

	Aantal	Percentage
Mee eens	183	22
Neutraal	268	32
Niet mee eens	288	35
Geen mening	90	11
Totaal	829	

23b. Verantwoording en controle moeten verscherpt worden

	Aantal	Percentage
Mee eens	67	8
Neutraal	200	24
Niet mee eens	513	62
Geen mening	48	6
Totaal	828	

23c. Verantwoording en controle zijn doorgeslagen

	Aantal	Percentage
Mee eens	508	61,5
Neutraal	182	22
Niet mee eens	87	10,5
Geen mening	51	6
Totaal	828	

Tabel 24. Op welk niveau moeten volgens u visitaties plaatsvinden?

	Aantal	Percentage
Instellingsniveau	187	22,5
Opleidingsniveau	446	54
Geen mening	195	23,5
Totaal	828	

Tabel 25. Het is prima dat visitaties ook door (semi-) commerciële bedrijven worden gedaan

	Aantal	Percentage
Mee eens	74	9
Neutraal	97	12
Niet mee eens	565	68
Geen mening	92	11
Totaal	828	

Toelichting verantwoording en/of visitaties 207 maal gereageerd.

E.Onderwijs (alleen mensen die in onderwijs of onderzoek-onderwijs werken)

Wat is uw mening over de volgende stellingen?

Tabel 26. Ik ben tevreden over de kwaliteit van onderwijs

	Aantal	Percentage
Mee eens	288	42,5
Neutraal	187	28
Niet mee eens	182	27
Geen mening	17	2,5
Totaal	674	

Tabel 27. Er is voldoende tijd op onze instellingen per vak/cursus

	Aantal	Percentage
Mee eens	162	24
Neutraal	172	26
Niet mee eens	297	44
Geen mening	42	6
Totaal	673	

Tabel 28. Er zijn voldoende individuele contacturen

	Aantal	Percentage
Mee eens	283	42
Neutraal	167	25
Niet mee eens	176	26
Geen mening	47	7
Totaal	673	

Tabel 29. De collegezalen zijn te vol

	Aantal	Percentage
Mee eens	102	15
Neutraal	205	30,5
Niet mee eens	301	45
Geen mening	65	9,5
Totaal	673	

Tabel 30. Ik ben tevreden over de manier waarop gewerkt aan academische vorming van studenten

	Aantal	Percentage
Mee eens	211	31,5
Neutraal	175	26
Niet mee eens	266	39,5
Geen mening	21	3
Totaal	673	

Tabel 31. Ik ben tevreden over de manier waarop wordt gewerkt aan brede vorming en maatschappelijke betrokkenheid van studenten

	Aantal	Percentage
Mee eens	164	24,5
Neutraal	216	32
Niet mee eens	251	37,5
Geen mening	42	6
Totaal	673	

Tabel 32. Er is voldoende verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs

	Aantal	Percentage
Mee eens	296	44
Neutraal	185	27,5
Niet mee eens	174	26
Geen mening	18	2,5
Totaal	673	

Tabel 33. Aparte onderzoeks- en onderwijsinstututen is een positieve ontwikkeling

	Aantal	Percentage
Mee eens	98	15
Neutraal	136	20
Niet mee eens	385	57
Geen mening	43	8
Totaal	673	

Tabel 34. Het onderwijs moet meer gegeven worden door wetenschappelijk personeel met zowel onderwijs- als onderzoekstaken

	Aantal	Percentage
Mee eens	381	56,5
Neutraal	170	25
Niet mee eens	99	15
Geen mening	23	3,5
Totaal	673	

Tabel 35. Hoogleraren en universitair hoofddocenten moeten net als universitair docenten een belangrijke taak vervullen in het onderwijs

	Aantal	Percentage
Mee eens	572	85
Neutraal	63	9,5
Niet mee eens	28	4
Geen mening	10	1,5
Totaal	673	

Tabel 36. Er moeten meer vaste aanstellingen komen voor wetenschappelijk personeel

	Aantal	Percentage
Mee eens	563	83,5
Neutraal	84	12,5
Niet mee eens	20	3
Geen mening	6	1
Totaal	673	

Tabel 37. Het verhogen van de eerste geldstroom bevordert de onderwijskwaliteit

	Aantal	Percentage
Mee eens	529	78,5
Neutraal	75	11
Niet mee eens	25	4
Geen mening	44	6,5
Totaal	673	

Tabel 38. De bekostiging per student is voldoende

	Aantal	Percentage
Mee eens	39	6
Neutraal	168	25
Niet mee eens	295	43,5
Geen mening	171	25,5
Totaal	673	

Tabel 39. De landelijke politiek bemoeit zich te veel met de gang van zaken op de universiteiten

	Aantal	Percentage
Mee eens	268	40
Neutraal	213	31,5
Niet mee eens	86	13
Geen mening	106	15,5
Totaal	673	

Tabel 40. De prestatieafspraken van de minister met de universiteiten zijn goed

	Aantal	Percentage
Mee eens	18	3
Neutraal	132	19,5
Niet mee eens	388	57,5
Geen mening	135	20
Totaal	673	

Tabel 41. Is er een goede afstemming tussen uw onderwijs- en onderzoekstaken?

	Aantal	Percentage
Ja	292	46
Nee	303	47,5
Geen mening	6	6,5
totaal	637	

Tabel 41a. Nee namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Nee, mijn onderwijstaken gaan ten koste van het onderzoek	176	58
Nee, er zit spanning tussen deze twee taken	140	46
Nee, mijn onderzoekstaken gaan ten koste van het onderwijs	75	25
Nee, beide taken schieten tekort	70	23
Nee, ik moet verantwoording afleggen aan onderzoeksinstituut en onderwijsinstituut	20	7
Anders	26	9
Totaal	303	

Anders 26 maal ingevuld

Op welke manier zou het onderwijs volgens u beter kunnen worden ingericht?

Open vraag 391 maal beantwoord.

Tabel 42. De minister kondigt aan dat het geld van het leenstelsel wordt besteed aan extra docenten (4000). Heeft u er vertrouwen in dat dit ook daadwerkelijk zal gebeuren?

	Aantal	Percentage
Ja	68	10
Nee	509	76
Geen mening	95	14
Totaal	672	

F. Financiering

Tabel 43. Ik ben tevreden met de wijze van financiering van de universiteiten

	Aantal	Percentage
Mee eens	34	4,5
Neutraal	122	16
Nee, moet anders namelijk	527	69
Geen mening	80	10,5
Totaal	763	

Tabel 43a. Nee, moet anders, namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Verschuiving van geld van de tweede naar de eerste geldstroom	399	76
Het rijk moet meer investeren	385	73
Minder financiering op basis van outpout zoals publicaties en diploma's	317	60
Kleine studies zoveel mogelijk beschermen	189	36
Geen (rechtstreekse) financiering door het bedrijfsleven	164	31
Financiering op basis van het gewenste aanbod van studies (in samenspraak met docenten, hoogleraren en studenten)	133	25
Minder financiering van zowel eerste als tweede geldstroom op basis van matching	105	20
Anders	54	10
Totaal	527	

Anders 54 maal ingevuld.

Tabel 44. Zijn er naar uw weten financiële tekorten op uw eigen faculteit (instituut, enz)?

	Aantal	Percentage
Ja	324	42,5
Nee	209	27,5
Weet niet	228	30
Totaal	761	

Ja, namelijk 244 maal ingevuld.

Tabel 45. Onderwijs: de onderwijsfinanciering gaat op basis van vaste voet (20 procent), ingeschreven studenten (60 procent) en behaalde graden (20 procent). Wat zijn volgens u de gevolgen van de huidige onderwijsfinanciering? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Dit leidt tot een hoger rendement	56	7
Er is een onevenwichtige verdeling van de geldstroom met veel geld naar beta en economische wetenschappen en massale mediagenieke studies	239	32
Er is concurrentie om instroom van studenten waardoor er veel geld gaat naar marketing	342	45
De druk op studiepunten gaat ten koste van de kwaliteit van het onderwijs	446	59
Anders	108	14
Geen mening	133	18
Totaal	756	

Anders 107 maal ingevuld.

Tabel 46. De onderwijsfinanciering is goed geregeld

	Aantal	Percentage
Mee eens	23	3
Neutraal	181	24
Nee, moet beter	411	54,5
Geen mening	141	18,5
Totaal	756	

Tabel 46a. Nee. Moet beter namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Vaste voet omhoog	299	73
Vaste voet omlaag	2	0,5
Aandeel financiering op basis studentenaantallen omhoog	76	18,5
Aandeel financiering op basis studentenaantallen omlaag	127	31
Aandeel financiering op basis van aantal diploma's omhoog	12	3
Aandeel financiering op basis van aantal diploma's omlaag	131	32
Aandeel financiering op basis van aantal diploma's afschaffen	180	44
Anders	42	10
Totaal	411	

Anders 41 maal ingevuld.

Tabel 47. Onderzoek. De verschuiving van onderzoeksfinanciering van de eerste geldstroom naar de tweede geldstroom (NWO) heeft geleid tot (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Verbetering van prioriteitsstelling	43	5,5
Efficiënter omgaan met onderzoeksgelden	56	7
Een verhoging van de kwaliteit van onderzoek	67	9
Minder ongebonden onderzoek	333	44
Het verspillen van human capital omdat wetenschappers vervroegd uitstromen	344	45
Een stijging van tijdelijke dienstverbanden	519	68
Het moeilijker maken van langlopend onderzoek	523	68,5
Verspilling van onderzoekstijd door het schrijven van onderzoeksvorstellen	580	76
Anders	123	16
Geen mening	58	7,5
Totaal	761	

Anders 123 maal ingevuld.

Tabel 48. Wat zijn uw ervaringen met aanvragen bij NWO? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage sub totaal	Percentage totaal
Aanvragen kosten relatief weinig tijd	15	2,5	2
Aanvragen kosten veel tijd	481	83	63
Aanvragen worden objectief beoordeeld	77	13	10
Aanvragen worden onvoldoende of niet objectief beoordeeld	232	40	30,5
De slagings- of toekenningskans is goed	14	2,5	2
De slagings- of toekenningskans is te beperkt	510	88	67
Anders	59	10	8
Subtotaal	578		
Ik heb geen ervaring met deze aanvragen	183		24
Totaal	761		

Anders 55 maal ingevuld.

Tabel 49. Aanvragen kosten veel tijd, namelijk naar schatting

	Aantal	Percentage
0-5 procent	38	9
10 procent	81	19,5
15 procent	43	10,5
20 procent	97	23
25 procent	38	9
30 procent	47	11,5
35 procent	9	2
40 procent	14	3,5
50 procent	25	6
60 procent of meer	23	6
Totaal	417	

Mediaan 20 procent.

G. De ondernemende universiteit

Vanaf de jaren '80 heeft op de universiteit een ontwikkeling plaats gevonden naar meer markt en minder overheid en minder Rijksbudget. Kunt u een reactie geven op de volgende stellingen?

Tabel 50. Concurrentie is een goede prikkel voor kwaliteit, door concurrentie komen schaarse middelen op de beste plek.

	Aantal	Percentage
Mee eens	141	19,5
Neutraal	170	23,5
Niet mee eens	389	54
Geen mening	22	3
Totaal	722	

Tabel 51. Door de concurrentie tussen collega's komt de samenwerking onder druk te staan.

	Aantal	Percentage
Mee eens	503	70
Neutraal	113	15,5
Niet mee eens	95	13
Geen mening	11	1,5
Totaal	722	

Tabel 52. Het bedrijfsmatig runnen van de universiteit met studenten als klant, onderwijs en onderzoek als producten met de nadruk op rendement en efficiëntie, is een goede zaak.

	Aantal	Percentage
Mee eens	47	6,5
Neutraal	82	11,5
Niet mee eens	577	80
Geen mening	16	2
Totaal	722	

Tabel 53. Het rendementsdenken in de vorm van publicatie- en diplomadruk gaat ten koste van de academische vrijheid.

	Aantal	Percentage
Mee eens	522	72,5
Neutraal	105	14,5
Niet mee eens	81	11
Geen mening	14	2
Totaal	722	

Tabel 54. Afstoten van onderzoeksgroepen, 'rationaliseren' van opleidingen en bezuinigingen op ondersteunende diensten zijn onvermijdelijk om financiële tekorten te voorkomen.

	Aantal	Percentage
Mee eens	181	25
Neutraal	183	25,5
Niet mee eens	298	41
Geen mening	60	8,5
Totaal	722	

Tabel 55. De zoektocht naar geld (universiteit op de markt) leidt af van kerntaken (onderwijs en onderzoek) en kan leiden tot belangenverstrengeling (bij nevenactiviteiten en bijbanen).

	Aantal	Percentage
Mee eens	587	81,5
Neutraal	73	10
Niet mee eens	38	5
Geen mening	24	3,5
Totaal	722	

Tabel 56. De toenemende vermarkting van de universiteit is een goede zaak.

	Aantal	Percentage
Mee eens	35	5
Neutraal	104	14,5
Niet mee eens	560	77,5
Geen mening	23	3
Totaal	722	

Tabel 57. De economische opbrengst van onderzoek is een te belangrijke toetssteen geworden.

	Aantal	Percentage
Mee eens	520	72
Neutraal	112	15,5
Niet mee eens	62	8,5
Geen mening	28	4
Totaal	722	

Tabel 58. Door de nationale wetenschapsagenda wordt de universiteit te veel een vraagbaak van de samenleving en het bedrijfsleven.

	Aantal	Percentage
Mee eens	399	55
Neutraal	169	23,5
Niet mee eens	107	15
Geen mening	47	6,5
Totaal	722	

Toelichting ondernemende universiteit 188 maal ingevuld.

Tabel 59. Wat is uw mening over de protestacties in het Maagdenhuis in 2015 en nieuwe kritische bewegingen en platforms zoals De Nieuwe Universiteit (DNU), ReThink, Platform Hervorming Nederlandse Universiteit (H.NU) of Science in Transition (SiT)?

	Aantal	Percentage
Positief	436	60,5
Neutraal	131	18
Negatief	73	10
Geen mening	82	11,5
Totaal	722	

Toelichting mening protestacties 225 maal ingevuld.

H. Onafhankelijk onderzoek (alleen mensen die in onderzoek of onderzoek/onderwijs werken)

Tabel 60. Onderzoekers kunnen in voldoende mate hun eigen agenda van ongebonden en nieuwsgierigheids gedreven onderzoek volgen.

	Aantal	Percentage
Mee eens	127	20
Neutraal	146	22,5
Niet mee eens	362	56
Geen mening/onbekend	10	1,5
Totaal	645	

Tabel 61. Hoe kan de ruimte voor ongebonden (nieuwsgierigheidsgedreven) onderzoek beter worden gegarandeerd? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
De eerste geldstroom (en tweede geldstroom) ophogen uit de algemene middelen	475	74
Minder focus op valorisatie en economische relevantie	405	63
Een deel van het budget van de tweede naar de eerste geldstroom overhevelen	396	61,5
Samenwerking met organisaties en bedrijven prima maar laat autonomie bij de wetenschap	346	54
Topsectorenbeleid afschaffen of sterk inperken	333	52
Nationale wetenschapsagenda schrappen	243	38
Minder richten op thematisering	237	37
Anders	57	9
Geen mening	21	3
Totaal	645	

Anders 57 maal ingevuld.

Tabel 61. Kent u de 'verklaring van onafhankelijke wetenschap' die de KNAW in 2005 heeft opgesteld voor opdrachtonderzoek?

	Aantal	Percentage
Ja	139	21,5
Nee	505	78,5
Totaal	644	

Tabel 62. Hoe is de onafhankelijkheid van opzet, uitvoering, interpretatie en publicatie van opdrachtonderzoek (zogenaamde derde geldstroom, bijvoorbeeld commerciële bedrijven, instellingen, overheden) geborgd? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage sub totaal	Percentage totaal
De verklaring van onafhankelijke wetenschap van de KNAW wordt gebruikt in (vrijwel) alle opdrachtonderzoek	30	13	5
De universiteit heeft een eigen gedragscode opgesteld (bijvoorbeeld naar voorbeeld gedragscode VSNU of KNAW)	85	36	13
Er wordt geen gebruik gemaakt van de verklaring van de KNAW noch van een eigen gedragscode	46	20	7
Op papier is het goed geregeld maar in de praktijk gedraagt men er zich niet altijd naar	90	38,5	14
Contracten worden opgesteld en afgesloten door een aparte afdeling op de universiteit die niet direct verbonden is aan onderzoek	54	23	8
Anders	33	14	5
Subtotaal	234		
Geen mening/onbekend	410		64
Totaal	644		

Tabel 62a. Nadere analyse

	Aantal	Percentage
KNAW of VSNU of eigen verklaring wordt gebruikt en/of contracten worden door aparte afdeling opgesteld	117	50
Antwoord 1 maar in de praktijk gedraagt men zich er niet altijd naar	32	13,5
Er wordt geen gebruik gemaakt van een verklaring en/of of in de praktijk is het goed geregeld maar men gedraagt zich er niet altijd naar	85	36,5
Totaal	234	

Nadere analyse tabel 61: antwoorden 1, 2, 5 en 6 overlap, totaal 141 personen die een of meer van deze antwoorden geven. Antwoorden 3 en 4 ook overlap: totaal 117 die een of beide antwoorden geven. Antwoord 4 wordt 32 maal gegeven terwijl ook 1, 2 of 3 positief werden beantwoord.

Tabel 63. Zijn of komen onderstaande voorbeelden wel eens voor? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Het belang van onderwijs en fundamenteel onderzoek wordt ondergeschikt gemaakt aan opdrachtonderzoek	177	27,5
Er vinden (kleine) aanpassingen plaats (t.b.v. wensen van de opdrachtgever) in opzet, gegevensverzameling, interpretatie, presentatie of publicatie	137	21
De te verwachten resultaten worden overdreven gunstig voorgesteld aan de potentiële opdrachtgever	95	15
De onderzoeksresultaten worden ter instemming voorgelegd aan de opdrachtgever	88	14
De opdrachtgever bemoeit zich met de onderzoeksresultaten en/of conclusies van het onderzoek	88	14
Het resultaat van het onderzoek wordt meegegeven bij de opdracht	42	6,5
Anders	63	10
Geen van allen	294	46
Totaal	644	

Anders: 58 maal ingevuld. Daarnaast worden 93 maal voorbeelden gegeven.

Tabel 64. De openbaarheid van onderzoek is bij ons goed geregeld

	Aantal	Percentage
Mee eens	380	59
Nee	80	12,5
Geen mening/onbekend	182	28,5
Totaal	642	

Tabel 64a. Nee namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Nee, niet alle onderzoeksprotocollen komen in een openbaar register	31	39
Nee, niet alle onderzoekscontracten zijn transparant	36	45
Nee, niet alle vergoedingen zijn transparant	26	32,5
Nee, niet alle onderzoeksresultaten worden openbaar gemaakt	52	65
Nee, de ruwe onderzoeksdata zijn niet beschikbaar voor andere onderzoekers	49	61
Anders	7	9
Totaal	80	

Anders 7 maal ingevuld. Daarnaast worden 30 maal voorbeelden gegeven.

Tabel 65. Hoe zou de onafhankelijkheid van opzet, uitvoering, interpretatie en publicatie van opdrachtonderzoek beter kunnen worden geborgd?

	Aantal	Percentage
Geen extra maatregelen nodig	127	20
Neutraal	111	17
Extra maatregelen nodig, namelijk	150	23,5
Geen mening/onbekend	253	39,5
Totaal	641	

Tabel 65a. Extra maatregelen nodig namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ruwe data moeten beschikbaar zijn voor onderzoekers	99	66
Contracten moeten altijd transparant zijn en getoetst worden op onafhankelijkheid van onderzoek	93	62
Zowel onderzoeksprotocollen als onderzoeksresultaten moeten in een publiek register te vinden zijn	84	56
Er moet geen directe band zijn tussen onderzoekers en financiers, bijvoorbeeld door een onderzoeksfonds in te stellen waar bedrijven die onderzoek willen laten doen geld in kunnen storten	73	49
De verklaring van de KNAW (of gedragscode VSNU) moet voor elk opdrachtonderzoek worden toegepast	50	33
Anders	29	19
Totaal	150	

Tabel 66. Wat is uw mening over nevenfuncties, bijbanen en private/commerciële activiteiten van wetenschappelijk medewerkers?

	Aantal	Percentage
Positief	16	2,5
Positief, moet wel transparant zijn	405	63
Neutraal	95	15
Negatief	87	13,5
Geen mening	38	6
Totaal	641	

Tabel 67. Is de transparantie van nevenfuncties, bijbanen en private/commerciële activiteiten goed geregeld? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Ja, op zowel onze faculteit (afdeling, enz.) als de gehele universiteit wordt alles gemeld	148	23
Ja, op onze faculteit (afdeling, enz.) wordt alles gemeld, op universitair niveau is mij niet bekend	143	22
Ja, op onze faculteit (afdeling, enz.) wordt alles gemeld, op universitair niveau niet	6	1
Nee, zowel op universitair niveau als op onze faculteit (afdeling, enz.) niet	63	10
Nee, wel op universitair niveau maar niet bij ons op de faculteit (afdeling, enz.)	6	1
Geen mening, onbekend	275	43
Totaal	641	

Indien niet goed geregeld kunt u voorbeelden geven (op faculteit etc. of universiteit)? 31 maal ingevuld.

Tabel 68. Hoe kan volgens u beter worden omgegaan met nevenfuncties en private activiteiten? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Alle nevenfuncties van hoogleraren en andere nevenactiviteiten melden	357	56
Alle private activiteiten transparant maken	247	38,5
Private activiteiten van universiteiten afbouwen of normaal onderdeel van de universiteit maken	108	17
Nevenfuncties van hoogleraren en andere nevenactiviteiten beperken	102	16
Anders	36	6
Geen mening	161	25
Totaal	641	

Anders 34 maal ingevuld.

I. Vastgoed en schuldenproblematiek

Tabel 69. Heeft uw universiteit te maken met schuldenproblematiek bijvoorbeeld door vastgoed?

	Aantal	Percentage
Ja	172	24,5
Nee	125	18
Geen mening/onbekend	399	57,5
Totaal	696	

Tabel 70. Wat zijn de oorzaken van de schuldenproblematiek op uw universiteit? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Het investeren in risicovol vastgoed door de universiteit	105	61
Het investeren in risicovolle derivaten	82	48
De overheveling van de gebouwen van de overheid naar de universiteit in 1995	68	39,5
Bij overgenomen gebouwen was er veel achterstand in onderhoud	33	19
Anders	15	9
Geen mening, onbekend	24	14
Totaal	172	

Anders 14 maal ingevuld.

Wat zijn volgens u de gevolgen van de groeiende schuldenproblematiek met betrekking tot vastgoed? Open vraag, 100 maal ingevuld.

Tabel 71. Vindt u dat het vastgoed moet worden overgedragen aan de Rijksgebouwendienst, zodat bestuurders zich kunnen richten op onderwijs en onderzoek?

	Aantal	Percentage
Helemaal eens	212	30,5
Mee eens	150	21,5
Neutraal	233	33,5
Mee oneens	76	11
Helemaal oneens	25	3,5
Totaal	696	

J.Democratisering

Wat is uw mening over de volgende stellingen

Tabel 72. Het bestuur van mijn universiteit heeft voldoende affiniteit met de wetenschap

	Aantal	Percentage
Mee eens	253	36,5
Neutraal	179	26
Niet mee eens	174	25
Geen mening	85	12,5
Totaal	691	

Tabel 73. Het bestuur van mijn universiteit bestaat vooral uit managers van buiten.

	Aantal	Percentage
Mee eens	166	24
Neutraal	203	29
Niet mee eens	206	30
Geen mening	116	17
Totaal	691	

Tabel 74. Bestuurders die niet uit de academische gemeenschap komen, leiden tot vervreemding van de werkvloer.

	Aantal	Percentage
Mee eens	471	68
Neutraal	114	16,5
Niet mee eens	62	9
Geen mening	44	6,5
Totaal	691	

Tabel 75. Het bestuur van mijn universiteit houdt voldoende rekening met verschillen tussen disciplines.

	Aantal	Percentage
Mee eens	141	20,5
Neutraal	206	30
Niet mee eens	233	33,5
Geen mening	111	16
Totaal	691	

Tabel 76. Het beleid van het bestuur van mijn universiteit kenmerkt zich te veel door korte termijndenken en te weinig met middellange en lange termijn gevolgen van dit beleid.

	Aantal	Percentage
Mee eens	280	40,5
Neutraal	183	26,5
Niet mee eens	115	16,5
Geen mening	113	16,5
Totaal	691	

Tabel 77. De Raad van Toezicht biedt voldoende tegenmacht tegen het College van Bestuur

	Aantal	Percentage
Mee eens	69	10
Neutraal	145	21
Niet mee eens	171	25
Geen mening	306	44
Totaal	691	

Tabel 78. De medezeggenschap heeft voldoende macht en inbreng bij het opstellen van het beleid van de universiteit.

	Aantal	Percentage
Mee eens	91	13
Neutraal	153	22
Niet mee eens	263	38
Geen mening	184	27
Totaal	691	

Tabel 79. De medezeggenschap functioneert als een klankbordgroep in plaats van een serieus meebeslisorgaan.

	Aantal	Percentage
Mee eens	245	35,5
Neutraal	142	20,5
Niet mee eens	91	13
Geen mening	213	31
Totaal	691	

Tabel 80. Er is voldoende transparantie over inkomsten, uitgaven en allocatie van middelen.

	Aantal	Percentage
Mee eens	120	17,5
Neutraal	138	20
Niet mee eens	260	37,5
Geen mening	173	25
Totaal	691	

Tabel 81. De procedure voor de benoeming van het bestuur van de universiteit is goed.

	Aantal	Percentage
Mee eens	90	13
Neutraal	141	20,5
Nee, moet anders	203	29,5
Geen mening	257	37
Totaal	691	

Tabel 81a. Nee, moet anders namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Falende bestuursleden kunnen bij financieel of inhoudelijk wanbeheer worden weggestuurd door de medezeggenschap	137	67,5
De medezeggenschap maakt deel uit van de benoemingsadviescommissie (BAC) of sollicitatiecommissie	105	52
Studenten en personeel kiezen elk vier jaar rechtstreeks het bestuur en de rector van de universiteit	97	48
De medezeggenschap bepaalt het profiel van het nieuwe bestuur	88	43
De medezeggenschap draagt kandidaten aan voor de verkiezing van het bestuur	70	34,5
De medezeggenschap doet de voordracht voor het bestuur	56	27,5
De taken van de Raad van Toezicht worden overgeheveld naar de Medezeggenschap	63	31
Anders	18	9
Totaal	203	

Anders 18 maal ingevuld.

Tabel 82. De inspraak van studenten en personeel is goed geregeld.

	Aantal	Percentage
Mee eens	131	19
Neutraal	197	28,5
Nee, moet anders	242	35
Geen mening	121	17,5
Totaal	691	

Tabel 82a. Nee, moet anders namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Decanen die ook verantwoording afleggen aan staf en studenten en niet alleen aan het College van Bestuur	172	71
Minder managementslagen	156	64,5
Decentralisatie, waarbij opleidingen/afdelingen veel meer zeggenschap krijgen	148	61
De medezeggenschapsraad de mogelijkheid bieden om een referendum uit te schrijven over belangrijke beslissingen	96	40
Streven naar kleinere, overzichtelijke afdelingen	73	30
Niet langer toestaan dat universiteiten ook commerciële activiteiten uitvoeren of ontplooiën	50	21
Anders	36	15
Totaal	242	

Anders 36 maal ingevuld.

Tabel 83. De medezeggenschap is goed geregeld.

	Aantal	Percentage
Mee eens	122	18
Neutraal	212	31
Nee, moet anders	183	26
Geen mening	174	25
Totaal	691	

Tabel 83a. Nee, moet anders namelijk (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal	Percentage
Er moet instemmingsrecht komen op alle belangrijke besluiten van de universiteit en de faculteit	133	73
Er moet instemmingsrecht komen op alle onderdelen van de begroting, waaronder het interne verdeelmodel	117	64
Er moet instemmingsrecht komen op zaken als omvang taaklast (gebaseerd op groepen), plaatsingscriteria, publicatiecriteria en beoordelingscriteria om de werkdruk te beheersen	107	58,5
Medezeggenschapsraden of ondernemingsraden krijgen de mogelijkheid naar de ondernemingskamer te gaan als er sprake is van (financieel) wanbeheer of -beleid	98	54
Het huidige adviesrecht moet worden omgezet in instemmingsrecht op het niveau van universiteiten, faculteiten en afdelingen/opleidingen	88	48
De opleidingscommissie moet worden opgewaardeerd tot een officieel medezeggenschapsorgaan	75	41
Het huidige adviesrecht moet worden uitgebreid	70	38
Anders	20	11
Totaal	183	

Anders 20 maal ingevuld.

Tweede Kamerfractie SP
Postbus 20018
2500 EA Den Haag
T (070) 318 30 44
F (070) 318 38 03
I www.sp.nl



SP. ONDERZOEK

DE WETENSCHAPPER AAN HET WOORD

In 2015 bezetten studenten en docenten het Maagdenhuis in Amsterdam. Er ontstond een hevig debat over de rol van de wetenschap en de manier waarop universiteiten worden bestuurd. Er is veel gezegd en geschreven door commentatoren buiten de wetenschap, zoals journalisten, bestuurders en politici. Met dit onderzoek laat de SP de wetenschapper zélf aan het woord.

Bijna 1.000 wetenschappers uit het hele land spreken zich uit over de volgende vragen: waartoe dient een universiteit? Hoe staat het met de kwaliteit van onderzoek en onderwijs? Zijn onze universiteiten voldoende democratisch? Is er sprake van doorgeslagen rendementsdenken? Krijgen wetenschappers genoeg ruimte voor ongebonden onderzoek?

Het overgrote deel van de respondenten (74 procent) wil af van de vele flexcontracten op de universiteit. Deze bedreigen de kwaliteit en continuïteit van het onderzoek en onderwijs en leiden tot kapitaalvernietiging. Bijna de helft van de respondenten zegt hun vak niet meer volgens professionele normen te kunnen uitoefenen. 72 procent van de respondenten zegt (bijna) altijd of vaak onder grote tijdsdruk te moeten werken. Verantwoording en controle zijn doorgeslagen.

Ruim driekwart van de respondenten vindt de vermarkting van de universiteit geen goede zaak. Ruim twee derde van de respondenten is ontevreden over de wijze van financiering van de universiteit. 85 procent pleit voor meer geld naar de eerste geldstroom, al dan niet vanuit de tweede geldstroom. Op die manier kan ruimte voor ongebonden onderzoek worden gegarandeerd. 60 procent vindt dat er minder moet worden afgerekend op aantal publicaties, promoties en diploma's in plaats van op kwaliteit.

De boodschap is duidelijk. De kwaliteit van onderzoek en onderwijs, de academische vrijheid en de onafhankelijkheid van onderzoek staan onder druk. Het is tijd voor een fundamentele herbezinning.

In de serie 'Aan het woord' wordt mensen op de werkvloer gevraagd naar hun werkomstandigheden. In deze serie verschenen onder andere 'de agent', 'de leraar', 'de huisarts', de 'ouderenzorg' en 'de gehandicaptenzorg'.

