

VAN WENS NAAR WERKELIJKHEID

de verbetering van de carrièreperspectieven van jonge onderzoekers

Derek Jan Fikkers, Koen van Dam

Verschenen in:

Th&ma, Tijdschrift voor Hoger Onderwijs & Management

Jaargang 13, augustus 2006, pp. 56-60

Het rapport *Tussen wens en werkelijkheid: carrièreperspectieven van jonge onderzoekers*¹ laat zien dat het huidige universitaire loopbaanbeleid tekort schiet. Promovendi en postdocs zijn zeer ontevreden zijn over hun carrièreperspectieven binnen de Nederlandse wetenschap. Hierdoor gaat veel talent verloren voor de wetenschap. Naast het feit dat Nederland relatief gezien al een lage instroom aan promovendi heeft, lijken slechte carrièreperspectieven voor jonge excellente onderzoekers het belangrijkste obstakel voor een groeiende kenniseconomie.

INLEIDING

Als het op de kenniseconomie aankomt, ontbreekt het Nederland niet aan ambities. Het Regeerakkoord van mei 2003 is wat dat betreft zeer helder: "Nederland moet tot de Europese voorhoede behoren op het terrein van hoger onderwijs, onderzoek en innovatie". Het staat buiten kijf dat wetenschappelijk onderzoekers in het algemeen, maar promovendi en postdocs in het bijzonder, van groot belang zijn voor een gezonde kenniseconomie. Zij voeren het leeuwendeel uit van het onderzoek dat op Nederlandse universiteiten wordt gedaan.

De Adviesraad voor Wetenschap en Technologie (AWT) geeft aan dat jonge onderzoekers essentieel zijn voor de absorptie en benutting van kennis, het verhogen van de arbeidsproductiviteit en werkgelegenheid, de vernieuwing van onderzoek en de ontwikkeling van talent.² De Koninklijke Nederlandse Academie voor de Wetenschappen (KNAW) wijst er op haar beurt op dat de wetenschap –wil zij haar excellente infrastructuur in stand houden– afhankelijk is van een constante stroom van jonge, talentvolle jonge onderzoekers.³ Om de kabinetsdoelstelling te behalen heeft Nederland dus vooral mensen nodig die onderzoek kunnen doen: promovendi en postdocs.

De vooruitzichten zijn echter weinig positief. Ten eerste heeft Nederland relatief gezien weinig gepromoveerden. Op elke 1000 werkenden zijn er in Nederland slechts 0,34 gepromoveerd. Dit is bijna de helft lager dan het EU-15 gemiddelde van 0,56. En deze achterstand wordt alleen maar groter. Eind 2003 wees het Ministerie van OCW op een daling van het aandeel gepromoveerden in de Nederlandse bevolking van 5% per jaar terwijl dit aandeel in de ons omringende landen stijgt.⁴

Daarnaast is een toenemend percentage promovendi aan Nederlandse universiteiten van buitenlandse komaf. Nederlandse pas-afgestudeerden blijken steeds minder geïnteresseerd in het volgen van een promotietraject. Door de Regering wordt dan ook aangegeven dat dit op termijn een onhoudbare situatie zal blijken. Immers, veel buitenlandse promovendi zullen na de afronding van hun proefschrift Nederland weer verlaten: het saldo op de 'wetenschappelijk handelsbalans' is dan ook ronduit negatief.

Daarnaast is de uitval en vertraging onder promovendi hoog. In 2002 heeft het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) becijferd dat gemiddeld slechts 7% van de promovendi binnen de bepaalde tijdsduur van vier jaar hun promotie afronden. De VSNU ging ervan uit dat in datzelfde jaar 11% van de promovendi binnen vier jaar promoveerde. In augustus jongstleden hield het Ministerie van OCW het op 'minder dan 10%'.

¹ Zie: www.hetpnn.nl

² AWT, *Adviserende brief aan de minister van OCW inzake onderzoeksloopbanen*, 15 juli 2005.

³ KNAW, *Rijzende sterren, om de kwaliteit van de onderzoeksopleiding*, 2001.

⁴ Bron: Eurostat

Ministerie van OCW, *Δ-plan β- techniek*, december 2003.

Zie: PNN, *Behoud Talent*, februari 2002 / VSNU, *Digitaal Ontsloten Cijfers (DOC) Promovendi*, 2002 / Ministerie van OCW, *Rendement verkend*, 2005.

Naast deze algemeen erkende problemen, speelt er op de lange termijn echter nog een veel groter probleem: de carrièreperspectieven van jonge onderzoekers op Nederlandse universiteiten zijn ronduit slecht. In dit artikel geeft PNN een overzicht van deze problematiek en enkele aanbevelingen die kunnen leiden tot een sterke verbetering van de huidige situatie.

SLECHTE CARRIÈREPERSPECTIEVEN

Het wordt jonge talentvolle onderzoekers geenszins aantrekkelijk gemaakt om op een Nederlandse universiteit te gaan werken. Uit het recente onderzoek *Tussen wens en werkelijkheid: carrièreperspectieven van jonge onderzoekers*⁵, uitgevoerd in opdracht van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) en het Landelijk Postdoc Platform (LPP), blijkt dat het gros van de jonge onderzoekers ontevreden is over hun carrièreperspectieven op de Nederlandse universiteiten. Hoewel een meerderheid tevreden is over hun huidige werkomstandigheden is slechts één zevende van de jonge onderzoekers te spreken over hun toekomstmogelijkheden op een Nederlandse universiteit.

Jonge onderzoekers die na hun promotie aan de universiteit blijven werken, vallen doorgaans van de ene postdoc-aanstelling in de andere. De Minister van OCW erkende dit probleem en sprak van het 'stapelen van postdocs'. Een probleem waar tot op heden, aldus de Minister, nog weinig aan is gedaan.⁶ Jonge excellente onderzoekers gaan op deze wijze *en masse* verloren voor de wetenschap.

Vergrijsde personeelsbestanden en slecht personeelsbeleid brengen de doorgroeimogelijkheden van recentelijk gepromoveerden ernstige schade toe. Ook het AWT gaf in juli 2005 aan dat de doorstroommogelijkheden van promovendi de laatste jaren flink verslechterd zijn.⁷ Hun kansen op een goede academische carrière zijn in Nederland veel te klein en universiteiten doen er weinig aan om talent, ook op lange termijn, vast te houden.

Er zijn op Nederlandse universiteiten simpelweg te weinig banen voor jonge uitmuntende onderzoekers en er kunnen geen heldere vooruitzichten worden geboden. Het 'stapelen van postdocs' is voor veel jonge onderzoekers dan ook reden om de Nederlandse universiteiten de rug toe te keren. Dit wordt nog eens versterkt door de tendens dat er bij het opnieuw toekennen van een postdoc contract vooral wordt gekeken naar de beschikbaarheid van geld en minder naar de talenten die de jonge onderzoeker heeft kunnen laten zien. Door vooral niet op kwaliteit te selecteren laten de universiteiten hun grootste talent weglopen.

Uit het genoemde onderzoek, *Tussen wens en werkelijkheid* bleek dat de slechte carrièreperspectieven op de Nederlandse universiteiten voor bijna de helft van de jonge onderzoekers reden zijn om hun wetenschappelijke carrière in het buitenland te willen vervolgen. Een deel (27%) wil in ieder geval naar het buitenland, maar voor een veel groter deel (46%) is het vooral een reactie op een gebrekkig uitzicht op een vaste aanstelling in Nederland. Slechts 28% wenst onder geen beding naar het buitenland te gaan. Wanneer men kiest voor een contract aan een buitenlandse universiteit, dan blijkt dat vooral een gevolg van de gebrekkige loopbaanperspectieven in Nederland.

⁵ Zie: <http://www.hetpnn.nl/>

⁶ Ministerie van OCW, *Onderzoekstalent op waarde geschat*, september 2005.

⁷ AWT, *Adviserende brief aan de minister van OCW inzake onderzoeksloopbanen*, 15 juli 2005.

Er zijn in Nederland weinig gepromoveerden, er zijn weinig Nederlandse promovendi en er is veel uitval en vertraging. Juist in dat licht is het kwalijk dat Nederlandse universiteiten hun talenten en hun grootste kapitaal de deur wijzen door slechte carrièreperspectieven te bieden.

OPLOSSINGEN

Een gezond wetenschappelijk klimaat begint met het investeren in die groep mensen die het gros van het wetenschappelijk onderzoek doet: jonge onderzoekers. Het PNN pleit daarom voor de volgende maatregelen.

Duidelijker doorstroombeleid en invoering van tenure track

Een jonge onderzoeker kijkt aan het begin van een loopbaan in de wetenschap tegen een piramide aan: een hoogleraar met daaronder een aantal Universitair Hoofd Docenten (UHD) en Universitair Docenten (UD) en daaronder een iets groter aantal postdocs en promovendi. Het is duidelijk dat niet iedereen kan doorstromen naar een functie als UHD of hoogleraar, ook al geeft meer dan 30% van de jonge onderzoekers aan die ambitie wel te hebben. Voor slechts een klein aantal is dit weggelegd en op de weg er naartoe moet een goede selectie worden gemaakt.

Om het loopbaanbeleid in goede banen te leiden pleit PNN voor de invoering van het *tenure track systeem*, waarin talent de kans krijgt zichzelf te bewijzen. In dit systeem wordt dan ook alleen aan goed presterende kandidaten een vervolg aan de loopbaan binnen de wetenschap gegeven. Men creëert hiermee een werkomgeving die uitnodigt tot presteren. Dit staat recht tegenover het huidige systeem waarin niet talent de doorslag geeft maar de toevallige aanwezigheid van financiering.

Het is niet realistisch te veronderstellen dat de universiteiten alle jonge onderzoekers meer zekerheid kunnen bieden in de vorm van een vast contract direct na een afgeronde promotie. Het is echter wel essentieel om aan jonge onderzoekers duidelijkheid te geven over hun vooruitzichten op een wetenschappelijke carrière. Door duidelijk te maken wat er van hen wordt verwacht én daar conclusies aan te verbinden wordt voor jonge onderzoekers duidelijk dat ze hun academische lot in eigen handen hebben.

Minder korte-termijn denken in de allocatie van middelen

Het aanstellen van een promovendus of postdoc gebeurt meestal op projectbasis. Veel van deze projecten worden gefinancierd uit de 2^e en 3^e geldstroom. Zodra er geld beschikbaar is moet op korte termijn een onderzoeker worden gevonden. Dit leidt tot een beleid waar geld belangrijker is dan talent en waar de budgettering gericht is op het vermijden van risico's. Dergelijk risicomijdend gedrag is funest voor de wetenschap.

De minister van OCW reageerde dan ook negatief verrast op het feit dat 32% van de postdocs vindt dat het tijdelijke karakter van hun aanstelling (zeer) negatieve gevolgen heeft op de kwaliteit van het onderzoek.⁸

⁸ Toespraak van minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Maria van der Hoeven bij het symposium van het Promovendi Netwerk Nederland in Amsterdam d.d. 25-01-06, zie: <http://www.hetpnn.nl/>

Om toptalent te stimuleren heeft de minister beloofd geld beschikbaar te stellen om vier maal 25 jonge onderzoekers de kans te geven om zelf hun onderzoeksproject op te zetten.⁹ Dit initiatief is natuurlijk waardevol, maar het PNN wil daarnaast aandringen op een cultuuromslag aan de universiteiten.

Onregelmatige inkomsten zorgen voor een te klein vast budget. Beslissingen worden hierdoor te veel op de korte termijn genomen. De gevolgen spreken voor zich. Echter, door een deel van de vaste aanstellingen te financieren uit meerdere kortlopende projectbudgetten kan de vaste staf van een instituut dat met regelmaat projecten binnenhaalt worden uitgebreid.

Hiermee kan worden voorkomen dat succesvolle onderzoekers vertrekken na afloop van een kortlopend project. Bijkomend voordeel is dat de verhouding vaste aanstelling/tijdelijke aanstelling toeneemt, wat onder meer de begeleiding van promovendi zal verbeteren. Dit zal weer gunstige gevolgen hebben voor de te lange promotieduur. Het vereist echter een cultuuromslag op decentraal niveau.

Investeren in loopbaanmogelijkheden buiten de universiteit

Ook al wil verreweg het grootste deel van de promovendi na de afronding van hun proefschrift het liefst verbonden blijven aan een Nederlandse universiteit, de praktijk wijst uit dat een grote groep gepromoveerden aan de slag gaat buiten deze instellingen. Promovendi zullen tijdens hun promotie moeten worden voorbereid op een carrière in het bedrijfsleven of bij de overheid. Zij zouden een uitgebreid cursusaanbod dienen te ontvangen op het gebied van *transferable skills* die buiten de universiteit onmisbaar zijn.

Al vanaf het begin van een promotietraject moeten aan promovendi mogelijkheden worden geboden om zich vaardigheden op te doen die ook buiten de wetenschap relevant zijn. Dit gebeurt nu nog slechts incidenteel. Universiteiten dienen tevens in een vroegtijdig stadium aan hun promovendi duidelijk te maken dat hun toekomst ook buiten de academie kan liggen. Bovendien moeten universiteiten aan het bedrijfsleven en de overheid duidelijk maken dat promovendi daadwerkelijk een meerwaarde zijn.

Analytisch vermogen en onderzoeksvaardigheden zijn slechts de meest in het oog springende kwaliteiten van promovendi. Deze kunnen ook buiten de universiteiten tot hun recht komen. Het feit dat dit besef buiten de universiteiten te weinig leeft, geeft aan dat universiteiten er niet in slagen om hun product –doctores- goed te ‘vermarkten’ bij bedrijfsleven en overheid. Maar de bal ligt ook bij de promovendi. Zij moeten meer vertrouwen in zichzelf en hun mogelijkheden krijgen.

Blijvend onderzoek naar carrières en carrièreperspectieven

Met het rapport *Tussen wens en werkelijkheid: carrièreperspectieven van jonge onderzoekers* wordt voor het eerst inzicht gegeven in het beeld dat jonge onderzoekers hebben van hun eigen carrièreperspectieven. Het blijkt dat dit waardevolle gegevens oplevert voor universiteiten. Per universiteit, zelfs per faculteit, kan worden gekeken welke verwachtingen jonge onderzoekers hebben van hun loopbaan. Hoe graag willen ze eigenlijk op een universiteit blijven werken? Waar schort het aan?

⁹ Ministerie van OCW, *Onderzoekstalent op waarde geschat*, oktober 2005.

Het longitudinaal bijhouden van deze gegevens is in het belang van universiteiten en het Ministerie. Universiteiten kunnen met deze gegevens kijken waar hun personeelsbeleid spaak loopt. Hoe komt het eigenlijk dat Maastrichtse promovendi meer dan anderen ontevreden zijn over hun scholingsmogelijkheden? Hoe komt het dat jonge onderzoekers uit Leiden vooral ontevreden zijn over internationale uitwisselingsmogelijkheden en de begeleiding die zij krijgen? Waarom klaagt men vooral op de UvA en in Utrecht over verdere loopbaanmogelijkheden en in hoeverre is daar iets aan te doen?

Om bij te houden hoe deze beelden zich ontwikkelen, is lange termijn onderzoek onontbeerlijk. Insteek is dan om deze resultaten te vergelijken met de daadwerkelijk beschikbare plekken en doorgroeimogelijkheden voor jonge onderzoekers aan de Nederlandse universiteiten. Het ontstane overzicht kan gebruikt worden om toekomstig beleid verder op te baseren en de effectiviteit van maatregelen te meten. Het PNN schiet organisatorisch en financieel echter tekort om de continuïteit van een dergelijke 'jonge onderzoekersmonitor' zelfstandig te kunnen waarborgen. Samenwerking met organisaties als de VSNU en het Ministerie is noodzakelijk.

CONCLUSIES

PNN pleit voor een aanpak van de problemen op het gebied van carrièreperspectieven van jonge onderzoekers. De invoering van het *tenure track* systeem zal zorgen voor een 'eerlijker' doorstroom op de universiteiten: kwaliteit wordt maatgevend in plaats van het toeval. Dit dient echter wel gepaard te gaan met het loslaten van het korte termijn-denken bij de allocatie van middelen op Nederlandse universiteiten. Door een combinatie van beiden wordt het voor talentvolle onderzoekers weer aantrekkelijk om op Nederlandse universiteiten te werken en wordt hen die mogelijkheid geboden. Aan dat laatste schort het momenteel ten zeerste.

Het is reeds gesteld: niet iedereen die wil kan op een universiteit blijven werken. Door meer aandacht te besteden aan *transferable skills* en loopbanen buiten de wetenschap kunnen de carrièreperspectieven van jonge onderzoekers ook buiten de academische muren sterk worden verbeterd. Hier gaat echter ook een sterke 'marketing' van de promotie aan vooraf.

Ook aan het bedrijfsleven moet duidelijk worden gemaakt dat het etiket promovendus staat voor een verzameling aan vaardigheden, die, de moeite meer dan waard is. Door talent en vaardigheden de voornaamste factoren te laten zijn bij de selectie ná het promotietraject én door meer helderheid en perspectief te bieden, kan het toptalent voor Nederland behouden blijven. Daarnaast maakt een positiever beeld van jonge doctores, zowel bij universiteiten als bedrijfsleven, het aantrekkelijker om te starten met een promotietraject.

drs. Derek Jan Fikkers is voorzitter van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) en werkt als promovendus aan het CSTM van de Universiteit Twente

drs. Koen H. van Dam is bestuurslid van PNN en promovendus aan de faculteit Techniek, Bestuur en Management van de Technische Universiteit Delft.