

Vergaderjaar 2022–2023

31 288

Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en Wetenschapsbeleid

Nr. 1034

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 april 2023

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft mij op 10 maart 2023 verzocht te reageren op het onderzoek «Drijfveren van onderzoekers en docenten in het hoger onderwijs en onderzoek» (hierna: drijfverenonderzoek) dat het Rathenau Instituut op 1 september 2022 heeft gepubliceerd. Met deze brief ga ik in op dit verzoek en adresseer ik de door uw Kamer genoemde conclusies over universiteiten en umc's.

Het drijfverenonderzoek brengt de drijfveren en tijdsbesteding van onderzoekers en docenten in het hoger onderwijs en onderzoek in kaart. Ik hecht belang aan dit onderzoek. Onderzoekers en docenten vormen met studenten het hart van het hoger onderwijs en onderzoek. Het is mijn ambitie om hun werkomstandigheden te optimaliseren. Daarvoor is het belangrijk om te weten hoe onderzoekers en docenten hun werk ervaren. Zo kan het hoger onderwijs- en wetenschapsbeleid op de juiste wijze worden (door)ontwikkeld.

Deze editie van het drijfverenonderzoek is in 2021 uitgevoerd.¹ Ik heb met interesse kennisgenomen van de resultaten. Tijdens mijn werkbezoek aan het Rathenau Instituut in het najaar van 2022 heb ik hierover gesproken met de betrokken onderzoekers. Ik zie de resultaten als een bevestiging van de weg die ik ben ingeslagen met mijn beleid. Tegelijkertijd laat het onderzoek zien dat er nog stappen te zetten zijn in het optimaliseren van de condities waaronder onderzoekers en docenten hun werk doen. Daar ligt ook een opdracht voor de instellingen. In het vervolg van deze brief ga ik hier nader op in.

¹ Eerdere edities zijn in 2014 en 2018 gepubliceerd. De methode van de laatste editie is door het Rathenau Instituut aangepast zodat er een betere aansluiting zou zijn met actuele aandachtspunten voor onderzoekers en docenten. Daarom is een vergelijking van de resultaten over tijd niet mogelijk.

Tijdsbesteding

Uw Kamer vraagt om mijn reactie op tenminste twee conclusies van het drijfverenonderzoek die onder het thema tijdsbesteding vallen: 1) dat wetenschappers gemiddeld meer tijd besteden aan onderzoek dan aan andere kerntaken en 2) dat een meerderheid van de respondenten aangeeft aan dat zij minder tijd aan onderzoek kunnen besteden dan afgesproken. Dit laatste geldt met name voor de Universitair Docenten (UD's). Een grote groep respondenten is meer dan de afgesproken tijd kwijt aan onderwijs-, management- en organisatietaken. Het drijfverenonderzoek laat tevens zien dat onderzoekers en docenten regelmatig overwerken.

Ik maak op uit het drijfverenonderzoek dat er een grote diversiteit bestaat in de gewenste tijdsbesteding en ontwikkelambities. De meerderheid van de respondenten aan de universiteiten wil meer tijd besteden aan onderzoek. Een kwart geeft aan meer tijd te willen besteden aan onderwijs taken. Gemiddeld willen onderzoekers en docenten ook graag meer tijd besteden aan maatschappelijke impact. Als het gaat om ontwikkelambities, wil een grote meerderheid van de onderzoekers en docenten aan universiteiten zich verder ontwikkelen in onderzoek, maar is er ook een aanzienlijke groep die zich verder wil ontwikkelen in het overdragen van kennis naar de maatschappij en het geven van onderwijs.

Voor een duurzaam en sterk hoger onderwijs en wetenschapssysteem zijn betrokken onderzoekers, onderwijzers en impactmakers nodig. Daarvoor is het belangrijk dat onderzoekers en docenten hun werk onder de juiste condities kunnen uitvoeren. Hieronder vallen bijvoorbeeld realistische en haalbare werkafspraken, voldoende ontwikkelmogelijkheden en goed verwachtingenmanagement. De gevonden diversiteit aan drijfveren vraagt bovendien om ruimte voor divers talent. Verderop in deze brief ga ik daarom kort in op het programma Erkennen & Waarderen, dat een diversifiëring van loopbaanpaden en een modernisering van de beoordelingssystematiek in de wetenschap beoogt.

Er ligt een belangrijke rol voor de werkgevers om deze juiste condities voor hun werknemers te creëren, monitoren en behouden. Met mijn investeringen in het hoger onderwijs en de wetenschap steun ik de instellingen hierin.² Zo zorg ik er met de starters- en stimuleringsbeurzen voor dat UD's en ander wetenschappelijk personeel meer ruimte gaan krijgen voor onderzoek. Met mijn financiering van de sectorplannen beoog ik ook meer rust en ruimte voor onderzoekers en docenten, onder andere door de inzet van meer vaste contracten.

Diversiteit & inclusie

Wat betreft het thema diversiteit en inclusie vraagt uw Kamer mijn reactie op de bevinding dat vrouwen aan een universiteit of umc aangeven meer persoonlijke belemmeringen te ervaren bij het realiseren van hun werkambities dan mannen. Ook toont uw Kamer interesse in de bevinding dat een aanzienlijk deel van de onderzoekers en docenten die buiten Nederland zijn geboren (of waarvan een van de ouders van elders komt) aangeeft belemmerd te worden door de sociaal-culturele achtergrond. Ik betreur deze bevindingen. Voor mij is dit nogmaals een bevestiging dat de continue inzet op diversiteit, inclusie en sociale veiligheid in de sector hard nodig is. Universiteiten en umc's hebben op instellingsniveau een diversiteitsbeleid. Universiteiten nemen bijvoorbeeld concrete maatre-

² Ik verwijs in dit verband graag naar mijn Beleidsbrief Hoger onderwijs en wetenschap – Kamerstuk 31 288, nr. 964.

gelen om de instroom en doorstroom van vrouwen in de wetenschap te bevorderen en een goede balans tussen werk en privéleven te bewerkstelligen.³

Ook op landelijk niveau slaan we de handen ineen. Met het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek (2020–2025) werken we samen met veldpartijen aan een inclusieve, veilige en diverse leer- en werkomgeving waarin iedereen zich kan ontplooien. Ook andere landelijke programma's, zoals het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme, dragen bij aan een werkomgeving waarin discriminatie en geweld op basis van onder andere geslacht en sociaal-culturele achtergrond geen ruimte krijgen. De integrale aanpak sociale veiligheid en inclusie in hoger onderwijs en wetenschap, die ik op korte termijn aan uw Kamer zal sturen, richt zich, in samenhang met eerdergenoemde programma's, op een cultuurverandering die nodig is om een inclusieve, veilige en gelijkwaardige werkomgeving voor alle wetenschappers te creëren.

Erkennen & Waarderen

In deze editie van het drijfverenonderzoek heeft het Rathenau Instituut ook aandacht voor het programma Erkennen & Waarderen.⁴ Dit programma beoogt meer evenwichtige aandacht voor alle kerntaken van wetenschappers: onderzoek, onderwijs, maatschappelijke impact, leiderschap en patiëntenzorg (voor umc's). Ik heb op 30 maart aan uw Kamer een brief gestuurd waarin ik de voortgang van het landelijk programma beschrijf.⁵ De resultaten van het drijfverenonderzoek onderstrepen het belang van de Erkennen & Waarderen-beweging. Respondenten van de universiteiten en umc's ervaren een bepaalde mate van disbalans tussen de prestatie-indicatoren die zij zelf belangrijk vinden en de prestatie-indicatoren waar zij daadwerkelijk op beoordeeld worden. Zo komt het aantal publicaties en de hoeveelheid verworven externe financiering vaker terug in de beoordeling, terwijl respondenten dit minder vaak zelf als voor hun belangrijke prestatie-indicator aanmerken. Een ander voorbeeld is kennisoverdracht voor maatschappelijke impact. Deze indicator komt minder vaak terug in de beoordeling terwijl een groot deel van de respondenten dit wel belangrijk vindt in de beoordeling.

Deze resultaten wijzen erop dat de effecten van het programma Erkennen & Waarderen ten tijde van de uitvoering van het onderzoek nog onvolgende merkbaar waren op de werkvloer. Ten tijde van het onderzoek was het initiatief rondom het breder erkennen en waarderen van wetenschappers pas net ingezet. Het landelijk programma Erkennen & Waarderen is in 2020 met een verkenning gestart en steun ik financieel voor de periode van 2022 tot en met 2026. Een dergelijke cultuurverandering kost tijd. Ik vind het belangrijk om de effecten van het programma te monitoren. Daarom zullen er zogenaamde cultuurbarometers worden uitgevoerd. Ook heeft uw Kamer verzocht om een onafhankelijke evaluatie aan het einde van de looptijd van het programma. Binnenkort start ik met de voorbereidingen daarvoor.

³ Een diversity officer is niet genoeg: Het diversiteitsbeleid op Nederlandse universiteiten. Bonjour, S.A.; Brink, M.C.L. van den; Taartmans, G.N. 2020, TH&MA, 27, 5, pp. 83–89.

⁴ Zoals geformuleerd in de position paper *Ruimte voor ieders talent*. Zie <https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Ruimte-voor-ieders-talent.pdf>.

⁵ «Voortgang programma «Erkennen & Waarderen»» (37611906).

Tot slot

De kwaliteit van het hoger onderwijs en de wetenschap wordt gedragen door de docenten en onderzoekers. Het drijfverenonderzoek geeft verdere inzichten in hun wensen en suggesties voor verbeteringen. Het onderzoek bevestigt het belang van de grote investeringen die ik in onderzoek en wetenschap doe, aangezien deze grotendeels gericht zijn op het verbeteren van de werkomstandigheden. Er ligt een belangrijke opdracht voor de instellingen om deze werkomstandigheden wezenlijk te verbeteren. Zo zorgen we ervoor dat, zoals verwoord in het voorwoord van het drijfverenonderzoek, «er voldoende mensen op zoek kunnen en willen blijven gaan naar de nodige kennis voor de grotere en kleinere problemen waar we als samenleving mee moeten omgaan».

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R.H. Dijkgraaf