



## ReThink UvA: Position Paper on Teaching and Research (Nederlands)

September 2015

ReThink pleit voor fundamentele aanpassingen in de huidige organisatie van onderwijs en onderzoek. De twee *position papers* die volgen benoemen daarbij de belangrijkste en meest urgente problemen en stellen oplossingen voor. Het startpunt hiervoor is een reflectie op de huidige stand van zaken aangaande academisch werk aan deze universiteit – en de mogelijke toekomst ervan. We willen alle medewerkers van de UvA maar ook alle institutionele organen (onderzoeksscholen, colleges, graduate schools, opleidingscommissies, afdelingen, ondernemingsraden en studentenraden) uitnodigen om aan de discussie bij te dragen: Deelt u de bezwaren die hier worden genoemd? Welke knelpunten ontbreken? Welke maatregelen moeten worden genomen (of zijn op een of ander lokaal niveau al begonnen) om onderzoek en onderwijs productief en verrijkend te maken? Feedback is dan ook zeer welkom en we zien er naar uit om in een kritische dialoog van gedachten te wisselen. U kunt ons bereiken op:

[teachrethink-uva@list.uva.nl](mailto:teachrethink-uva@list.uva.nl)

[researchrethink-uva@list.uva.nl](mailto:researchrethink-uva@list.uva.nl)

<http://rethinkuva.org/>

### 1) Position Paper on Teaching

Sinds de protesten in het Maagdenhuis en de opkomst van Rethink UvA zijn docenten vanuit de hele universiteit met elkaar in gesprek geraakt over problemen die zij ervaren in het onderwijs. Een terugkerend thema is het feit dat het stroomlijnen van onderwijs — anders dan beoogd — ten koste gaat van de kwaliteit. In plaats van ervoor te zorgen dat onderwijs efficiënter wordt, hebben de doorgevoerde maatregelen geresulteerd in het demotiveren van sommige van onze meest succesvolle studenten, het loskoppelen van onderwijs en onderzoek, het vervreemden van docenten van de baan waar zij van houden en is een aantal studenten en docenten er zelfs ziek van geworden.

Staf en studenten van verschillende departementen en faculteiten zijn gefrustreerd geraakt door ontwikkelingen die gedeeltelijk uit UvA-beleid en gedeeltelijk uit overheidsbeleid voortkomen. In de gesignaleerde problemen kunnen we vier thema's ontwaren:

1. De inefficiëntie van het rendementsdenken: een verregaande focus op outputcijfers vervreemdt onderwijs van haar kerndoelen; inconsistente maatregelen om prestaties te verbeteren resulteren vaak in het tegenovergestelde effect.

2. Bureaucratisering: 'one-size-fits-all'-regels beheersen het onderwijs; centralisatie heeft geleid tot zeer gebureaucratiseerde procedures die de werkdruk verhogen en de autonomie van professionals nodeloos aantasten.
3. Werkdruk en de arbitraire berekening van uren: de groei in studentenaantallen en administratieve taken worden vaak niet gecompenseerd door een hoger budget maar door onbetaald overwerk.
4. Gebrek aan balans tussen onderzoek en onderwijs: overmatige onderwijsbelasting slokt alle onderzoekstijd op; om onderzoek te kunnen doen moeten docenten zichzelf vrij kopen van onderwijs. Door deze breuk tussen onderzoek en onderwijs verliest de universiteit haar sterkste punt.

### **1. De inefficiëntie van het rendementsdenken**

*Een verregaande focus op outputcijfers vervreemdt onderwijs van haar kerndoelen; inconsistente maatregelen om prestaties te verbeteren resulteren vaak in het tegenovergestelde effect.*

De huidige focus op rendementen is aantoonbaar inefficiënt. De verregaande maatregelen leiden tot constante reorganisaties van het onderwijs. Elk jaar moeten cursussen herzien worden op basis van prestatieafspraken, studiesuccesmaatregelen, toename van toetsmomenten, mentor- en tutorsystemen, matching en BSA, zelfs terwijl het effect van voorgaande maatregelen nog niet meetbaar is. Dit zorgt ervoor dat discussies binnen departementen niet gevoerd worden vanuit de inhoud maar vanuit de noodzaak om te gaan met administratieve eisen. Dit wordt versterkt door de eis om leerdoelen te stroomlijnen volgens internationaal recept (zgn. 'Dublin descriptors'), ongeacht de rijke profielen van de individuele disciplines. Rendementsdenken wordt zo niet alleen geldverspilling, het belemmert ook de ontwikkeling en vernieuwing van het onderwijs.

Rendementsdenken is (mede) door de directe invloed van financiële prikkels op het onderwijs schadelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en voor een productieve relatie tussen studenten en docenten. Afdelingen (bij sommige opleidingen zelfs individuele docenten) worden gefinancierd op basis van het aantal diploma's dat ze produceren. Budgettaire overwegingen kunnen zo een rol spelen bij het becijferen van studenten. Gesprekken met studenten zijn geen intellectuele uitwisselingen meer, maar onderhandelingen. Zelfs de VSNU erkent dat het nodig is een nieuwe balans te vinden tussen bekostiging op basis van getalsmatige criteria en een zorgvuldigere bescherming van de kwaliteit van de inhoud.<sup>1</sup>

Rendementsdenken degradeert 'onderwijs' tot 'leren', en 'leren' tot 'meetbare criteria'.<sup>2</sup> Doceren wordt zo een oefening in het aanbieden en controleren van feiten in plaats van kennisoverdracht en het stimuleren van studenten om bekwame, onafhankelijke denkers te worden.<sup>3</sup> De hierop volgende standaardisatie van onderwijs ontnemt studenten de flexibiliteit en onafhankelijkheid om hun eigen studieroute te volgen en zich te richten op specifieke interesses. Prestatieafspraken hinderen vooral goede/uitmuntende studenten die verder willen kijken dan het standaardaanbod en een tweede studie willen doen. Zo gauw een student meer dan een jaar langer nodig heeft om de studie te voltooien.

<sup>1</sup> <http://www.vsnu.nl/nieuws/nieuwsbericht/189-reactie-van-de-vereniging-van-universiteiten-op-de-protesten-van-studenten-en-universitair-medewerkers.html>; In een open brief heeft H.NU de toon van de reactie van de VSNU op de protesten al bekritiseerd: <http://platform-hnu.nl/de-nieuwe-universiteit-is-anders/>

<sup>2</sup> Zie, over de "learnification" van academisch onderwijs: Biesta, Gert. "Good Education in an Age of Measurement: On the Need to Reconnect with the Question of Purpose in Education." *Educational Assessment, Evaluation and Accountability (formerly: Journal of Personnel Evaluation in Education)* 21.1 (2009): 33-46.

<sup>3</sup> Lorenz, Chris. "The Metrification of 'Quality' and the Fall of the Academic Profession." *Oxford Magazine* Hilary Week, Trinity Term (2015): 7-11.

en, krijgt het betreffende departement geen vergoeding meer voor deze student. Maar ook zwakkere studenten die meer sturing en tijd nodig hebben om een academische attitude te ontwikkelen, worden door dit systeem te vroeg afgeschreven. Studenten die gedwongen worden hun studie te snel af te ronden (of op te geven) vervullen hun maatschappelijke potentieel niet: ze hebben misschien wel een diploma, maar niet de competenties die ze gehad zouden hebben als ze nog een semester langer hadden kunnen studeren of nog een extra vak te volgen.

Uiteraard zijn we allemaal voorstanders van goed georganiseerde, transparante programma's die het studenten mogelijk maken hun studie op tijd af te ronden. Echter: het keurslijf dat het resultaat is van prestatieafspraken en rendementsdenken ondermijnt alle initiatieven om wat betreft inhoud en vorm te innoveren en zorgt ervoor dat in de relatie tussen docent en student controle en wantrouwen de boventoon voeren. De buitengewone aandacht voor meetbare data brengt de productie van de vereiste data te weeg, niet een verbetering van de kwaliteit.<sup>4</sup>

Wij geloven hartgrondig dat het de taak van alle universitaire staf is om mensen te leren denken en kritisch te reflecteren. Wij willen dat docenten en studenten niet langer volgzzaam, maar geëngageerd zijn. Pedagogen hebben geobserveerd en bewezen dat controle en beoordeling weinig bijdragen aan het verbeteren van prestaties bij het uitvoeren van creatieve, complexe of conceptuele opdrachten.<sup>5</sup> Wij geloven dat de staf van de UvA toegewijd is aan de doelstellingen van het hoger onderwijs en dat docenten gemotiveerd zijn om les te geven aan een uitdagende studentenpopulatie. Laat hen dit dan ook doen!

## **2. Bureaucratisering: 'one-size-fits-all'-regels beheersen het onderwijs**

*Centralisatie heeft geleid tot zeer gebureaucratiseerde procedures die de werkdruk verhogen en de autonomie van professionals nodeloos aantasten.*

Rendementsdenken heeft geresulteerd in een bijna Kafkaëske bureaucratie. Het bijhouden van de administratie neemt een steeds groter aandeel in binnen de taken van docenten: het maken van cursusomschrijvingen tot een vol jaar voordat een docent de cursus daadwerkelijk geeft, het voorbereiden en uitvoeren van en reageren op gestandaardiseerde evaluaties, het invoeren van cijfers en andere data in diverse computersystemen, het archiveren van tentamens en het aanpassen van onderwijs en opdrachten op basis van steeds maar weer veranderende formele eisen (in plaats van didactische overwegingen).

Om te voldoen aan de roep om verantwoording en om de kwaliteit van onderwijs te monitoren worden elk jaar universiteitsbreed logge procedures en applicaties ingevoerd en aangepast. Veel van deze systemen worden in gebruik genomen voordat ze daadwerkelijk functioneren.<sup>6</sup> De systemen zijn bovendien een poging om complexe problemen op een uniforme manier op te lossen, waardoor ze niet aansluiten op de behoeftes van individuele afdelingen of opleidingen. Ze zijn vaak inefficiënt omdat ze ontwikkeld zijn vanuit managementperspectief en meer gericht zijn op het leveren van vergelijkbare cijfertjes dan op de rol in het onderwijs waarvoor ze in eerste instantie ontwikkeld waren.

---

<sup>4</sup> "We now live in age in which discussions about education are dominated by measurement and comparisons of educational outcomes and that these measurements as such seem to direct much of educational policy and, through this, also much of educational practice. The danger here is that we end up valuing what is measured, rather than that we engage in measurement of what we value." (Biesta, Gert. "Good Education in an Age of Measurement: On the Need to Reconnect with the Question of Purpose in Education." *Educational Assessment, Evaluation and Accountability (formerly: Journal of Personnel Evaluation in Education)* 21.1 (2009): 33-46, 42)

<sup>5</sup> Pink, Daniel H. *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. London: Penguin, 2011.

<sup>6</sup> Bv. UvA Q voor evaluaties, Pontifex/Datanose voor becijfering, SIS voor studentenadministratie.

UvA Q, een nieuw evaluatiesysteem voor vakken, is geïntroduceerd met het uitdrukkelijke doel om vakken van verschillende afdelingen en faculteiten met elkaar te kunnen vergelijken. Veel docenten, studenten, opleidingscommissies en programmateams ervaren geen voordelen van dit systeem in de zin van het verbeteren van de kwaliteit van de modules waarbij ze betrokken zijn.

Deze systemen zijn een bijkomende last voor het personeel geworden, in plaats van middelen die hen helpen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. De specialisten die ingehuurd zijn om deze systemen te beheren hebben een extra bureaucratische laag gevormd die uiteindelijk veel complexere procedures voorschrijft dan nodig om het oorspronkelijke probleem op te lossen. De grofmazigheid zorgt ervoor dat lokale problemen resulteren in nieuwe maatregelen voor de gehele universiteit – terwijl het oorspronkelijke probleem bij de meeste afdelingen niet speelde. Zo is een sfeer ontstaan waarin kleinere eenheden – opleidingen of zelfs individuele docenten – ook hun toevlucht zoeken in formalisering en regelgeving, zelfs als dit niet echt nodig is. De toegenomen formalisering geeft docenten het gevoel dat zij niet langer vertrouwd worden.

### **3. Werkdruk en arbitraire urennormeringen**

*De groei in studentenaantallen en administratieve taken worden vaak niet gecompenseerd door een hoger budget maar door onbetaald overwerk.*

De Nederlandse overheid stimuleert al 20 jaar de groei van de studentenpopulatie maar heeft dit niet gecompenseerd met het beschikbaar stellen van grotere budgets aan de universiteiten. Sterker nog: het budget is verkleind en een groter deel hiervan wordt besteed aan niet-onderwijzend personeel, dat wil zeggen: aan managementtaken. Een onvermijdelijke consequentie hiervan is de toename van de werkdruk voor het wetenschappelijk personeel; de werkdruk is in de afgelopen jaren absurd geworden. Tegelijkertijd heeft de overheid de verplichte contacturen opgeschroefd en heeft de UvA door de introductie van de 8-8-4 semesterindeling het aantal weken waarin onderwijs gegeven moet worden vergroot. Universiteiten in de rest van de wereld onderwijzen gemiddeld 28 tot 32 weken per jaar; bij de UvA wordt er 40 weken per jaar onderwijs verzorgd. Studenten noch docenten wordt een adempauze gegund. Door de continue tijdsdruk is er nauwelijks nog ruimte voor experimenteren en nieuwsgierigheid, voor lezen en schrijven dat niet nauwkeurig door een opdracht is bepaald. De bovenstaande voorbeelden hebben duidelijk gemaakt dat ook het onderwijs overbelast is met verborgen taken: naast de al genoemde administratieve taken zijn docenten ook gedwongen een groter aantal contacturen aan te bieden, meer toetsmomenten in te bouwen en les te geven aan grotere groepen. Zij staan bovendien onder constante druk om aan professionaliseringsmaatregelen (zoals de Basiskwalificatie Onderwijs) deel te nemen en mee te werken aan de continue reorganisatie van opleidingen en departementen. Het gecreëerde bureaucratische labyrint leidt daarnaast tot een steeds toenemende hoeveelheid vragen en emails van studenten en collega's die in verwarring zijn.

De meeste faculteiten gebruiken een urennormeringssysteem om te bepalen hoeveel uren personeelsleden krijgen voor het geven van een werkgroep, voor het coördineren van een hoorcollegereeks of voor het begeleiden van een scriptie. Dit zou een middel kunnen zijn om een gelijkmatige verdeling van het onderwijs te bewerkstelligen, maar is een hulpmiddel geworden om taken toe te wijzen op een arbitraire manier die op geen enkele wijze in verbinding staat met de praktijk. Enerzijds zijn de uren die voor een bepaalde taak – zoals het begeleiden van een MA scriptie – staan bij veel afdelingen steeds meer teruggebracht zonder dat de bijkomende verplichtingen minder zijn geworden. Anderzijds neemt de werkdruk continue toe – bv. door de toename van de zo-

juist genoemde verborgen taken maar ook door de groeiende grootte van werkgroepen – zonder extra compensatie.<sup>7</sup> De perversiteit van dit systeem blijkt uit de praktijk van departementen die mensen geen fulltime docentbanen meer geven: iedereen weet immers dat meer dan 0,7 fte niet in een werkweek past.<sup>8</sup>

#### **4. Gebrek aan balans tussen onderzoek en onderwijs**

*Overmatige onderwijsbelasting slokt alle onderzoekstijd op; om onderzoek te kunnen doen moeten docenten zichzelf vrij kopen van onderwijs. Door deze breuk tussen onderzoek en onderwijs verliest de universiteit haar sterkste punt.*

De ernstige problemen die in het voorgaande geschetst zijn, worden verergerd door de toenemende kloof tussen de twee belangrijkste componenten van alle academische functies: onderzoek en onderwijs. De UvA is sinds 2006 lid van de League of European Research Universities (LERU) – een netwerk van 22 onderzoeksgerichte Europese universiteiten dat het belang van fundamenteel onderzoek in Europa bepleit.<sup>9</sup> Dit zou moeten betekenen dat onderzoek voortdurend omgezet wordt in onderwijs en dat onderwijs gebaseerd is op het nieuwste onderzoek. De praktijk is echter dat er steeds meer, m.n. tijdelijke, docenten aan de UvA werkzaam zijn die geen betaalde onderzoekstijd hebben. Omdat onderwijs minder aantrekkelijk is geworden en vanuit carrièreperspectief wordt ervaren als minder lonend dan onderzoek, hebben succesvolle onderzoekers meer dan genoeg reden om zich vrij te kopen uit het onderwijs. Dit wordt ondersteund door de herverdeling van onderzoeksbudgetten van faculteiten/universiteiten naar externe, vaak projectgeoriënteerde middelen. Om onderzoek te kunnen doen, moet het academisch personeel aan de tijdrovende, moordende concurrentie om externe middelen (NWO, EU, etc.) meedoen. Zij die externe fondsen in de wacht slepen, gebruiken een deel van de middelen om zichzelf vrij te kopen uit het onderwijs. Hierdoor hebben ze meer tijd om onderzoek te doen, wat leidt tot een grotere hoeveelheid publicaties. Dit vergroot vervolgens hun kans op het binnenhalen van nieuwe beurzen. Zij die er niet in slagen externe middelen te verwerven dragen de zware last van alle onprettige en in toenemende mate belastende onderwijs- en administratieve taken en hebben daardoor nog minder tijd voor onderzoek. Deze combinatie van factoren leidt tot een steeds groter wordende scheiding tussen universitair personeel, resulterend in de verarming van universitair onderwijs (zie ook Rethink's stellingname over onderzoek).

### **Oplossingen**

- De UvA en haar faculteiten moeten het academische karakter van universitaire opleidingen met hand en tand verdedigen tegen alle pogingen om kritisch, innovatief en creatief denken te beperken door bureaucrativering en selectieve getalsmatige weergaves.
- De organisatie van onderwijs en examinering en de evaluatie van modules moet bepaald worden op het niveau van faculteiten, opleidingen en OC's (zie ook Rethink stellingname t.a.v. democratisering); de regelmatige accreditatie door collegae is voldoende waarborg gebleken voor de kwaliteit van het onderwijs. De-

---

<sup>7</sup> Onderzoek heeft uitgewezen dat "academici en docenten vaker onbetaald overwerken dan enige andere beroepsgroep". (Bal, Ellen, Erella Grassiani, and Kate Kirk. "Neoliberal Individualism in Dutch Universities: Teaching and Learning Anthropology in an Insecure Environment." *Learning and Teaching* 7.3 (2014): 46–72, 53).

<sup>8</sup> Hier komt bij dat een voorbeeldberekening van de ondernemingsraad van FGw op basis van de nieuwe onderwijsrenormering heeft laten zien dat het onmogelijk zou zijn om daadwerkelijk alle vakken te doceren die iemand zou moeten doen om een fulltime onderwijsaanstelling te vullen.

<sup>9</sup> "De UvA is sinds 2006 lid van LERU, een netwerk van 22 onderzoeksintensieve Europese universiteiten dat pleit voor het belang van fundamenteel onderzoek in Europa".

partementen en opleidingen moeten meer verantwoordelijkheden krijgen op het gebied van de inhoud, de vorm en de organisatie van het onderwijs. De UvA moet ophouden alle departementen en opleidingen onwerkbaar administratieve procedures op te leggen zo lang het nut voor de opleidingen (en niet voor het bestuurlijk apparaat) niet evident is.

- We roepen alle departementen en opleidingen, alle docenten en opleidingsdirecteuren op om kritisch na te denken over het nut van administratieve procedures. In nauw overleg met het ondersteunende personeel zullen wij zo vrij zijn om niet mee te werken aan zelf-surveillance en het meetbaar maken van onderwijs, als we niet zien hoe dit het onderwijs en de relatie tussen studenten en docenten verbetert.
- De overheid en universiteiten moeten ophouden met het implementeren van steeds weer nieuwe maatregelen die gericht zijn op het vergroten van de efficiency van het onderwijs en op het intensiveren van de controle op studenten en docenten. In het bijzonder moet het rendement van alle maatregelen vergeleken worden met het alternatief om deze middelen te besteden aan fundamentele onderwijstaken: bv. kleinere werkgroepen, meer voorbereidingstijd voor docenten, etc.
- De duur van semesters en de hoeveelheid contacturen moeten heroverwogen worden. Er is geen overtuigend bewijs dat de toename van beiden studenten helpt op een productieve en gemotiveerde manier te studeren. Opleidingen en faculteiten moeten de kans krijgen de academische kalender aan te passen aan hun eigen behoeftes zonder daarbij gehinderd te worden door beperkende verplichtingen. In die gevallen waar langere semesters en meer contacturen wel noodzakelijk zijn, moeten opleidingen en docenten gecompenseerd worden voor hun overwerk.
- Als onderzoeksuniversiteit moet de UvA de nauwe band tussen onderwijs en onderzoek ondersteunen en een eind maken aan de verharding van het tweeledige systeem: elke universitaire docent moet beschikken over een minimale hoeveelheid onderzoekstijd. Alle onderzoekers en promovendi moeten de mogelijkheid hebben om modules in de BA en de MA te verzorgen die gebaseerd zijn op hun onderzoek. Onderwijs moet beloond worden met onderzoekstijd en er moet worden erkend dat valorisatie in de eerste plaats in het onderwijs plaatsvindt.
- Als Nederland een kenniseconomie wil zijn en streeft naar een hoog percentage academisch geschoolden, moeten universiteiten meer middelen ontvangen om het onderwijs te kunnen verzorgen. Het is een schande dat overheidsbeleid de universiteiten steeds meer verplichtingen oplegt (bv. het aanbieden van minimaal 12 contacturen in het eerste jaar) zonder aanvullende middelen ter beschikking te stellen. De overheid verwacht blijkbaar dat docenten dit compenseren door meer te werken zonder extra betaald te krijgen.
- De UvA moet stoppen met het verdoezelen van deze paradox door uren op een oneerlijke manier te berekenen: als een systeem van normuren gebruikt wordt, moet dit ook gebaseerd zijn op de uren die daadwerkelijk benodigd zijn om een bepaalde taak uit te voeren, in plaats van gericht te zijn op de bestuurlijke taak om aan alle verplichtingen te voldoen met de beschikbare staf.
- We moeten een brede discussie over de doelen, inhoud en vormen van academisch onderwijs gaan voeren. De punten die hier genoemd zijn, zijn een eerste vereiste om deze discussie – en haar mogelijke uitkomsten – een realistische kans te geven.

## 2) Position Paper on Research

De valorisatie van onderzoek door middel van onderwijs is een uniek en kenmerkend principe van academische gemeenschappen, zowel historisch als globaal. Het is ook het grondbeginsel van de League of European Research Universities (LERU), het meest recente samenwerkingsverband waaraan de UvA zich heeft verbonden. De combinatie van beide onderscheidt academische gemeenschappen van organisaties die zich uitsluitend toeleggen op onderzoek, alsmede van instellingen die zich volledig toespitsen op opleiding en scholing. Een scheiding tussen onderzoek en onderwijs is zowel historisch als ideologisch anti-academisch, maar desondanks hebben velen van ons er dagelijks mee te maken.

Een tweede, verwant probleem is dat mogelijkheden voor onafhankelijk onderzoek in veel vakgebieden in onevenredige mate ondergeschikt worden gemaakt aan economische en politieke belangen, en gefinancierd en geëvalueerd op basis van vage en/of enge criteria, die nog weinig van doen hebben met de praktijk van het wetenschappelijke onderzoek. Deze combinatie van factoren ondermijnt onze werksfeer.

### ***Het probleem***

Arbeidscontracten institutionaliseren in toenemende mate de taakverdeling tussen hen die onderzoek doen en hen die de groeiende onderwijslast op zich nemen (zie ook position paper over onderwijs). Een onevenredige onderwijslast dwingt wetenschappers ertoe externe onderzoeksgelden aan te vragen, om zo de tijd te kunnen vrijmaken die ze nodig hebben om echt aan onderzoek te doen. Succesvolle aanvragen worden beloond met onderwijsvrijstelling, die mogelijk wordt gemaakt door (tijdelijke) staf op contracten met uitsluitend onderwijstijd. Beide groepen worden zo onderdeel van zichzelf in stand houdende cycli: zij die subsidies krijgen bevinden zich in een betere uitgangspositie om nog meer onderzoeksgeld binnen te halen; leden van de tijdelijke onderwijsstaf daarentegen krijgen niet de kans om de onderzoekservaring op te doen die ze nodig hebben om hetzij structurele onderzoekstijd te krijgen, hetzij externe fondsen binnen te halen. Op die manier leidt de scheiding tussen onderwijs en onderzoek tot trajecten die carrières maken of breken, vaak al heel vroeg in de loopbaan van werknemers. Bovendien worden onderwijs en onderzoek niet als gelijkwaardig beschouwd, maar wordt de verdeling ertussen hiërarchisch geïnterpreteerd: onderzoek wordt – mede door het feit dat het vaak extern wordt gefinancierd – ervaren als waardevoller voor de academische gemeenschap dan onderwijs. Die destructieve dynamiek consolideert uitzichtloze werksituaties en snijdt carrièrepaden af, leidt tot segmentering van groepen, departementen en faculteiten, staat een vruchtbare uitwisseling tussen onderwijs en onderzoek in de weg, en ondermijnt de collegialiteit tussen werknemers.

Een andere verontrustende ontwikkeling op onderzoeksgebied is het feit dat open en oprechte nieuwsgierigheid ondergeschikt wordt gemaakt, enerzijds, aan nationale en universitaire onderzoeksagenda's ("profielen"), en anderzijds, aan uniforme frameworks and competities. Het toenemende belang van kwantitatieve evaluatie van "onderzoekoutput" (die vanzelfsprekend de collegezaal buiten beschouwing laat) leidt er ook toe dat het personeelsbeleid de facto wordt overgeheveld van de universiteiten naar nationale onderzoeksinstituten en (vaak private) uitgevers en hun zelfbestendige citatie-indexen. Dit is een kernachtig voorbeeld van de manier waarop een uit de hand gelopen vertrouwen in professioneel management en de competitie van de vrije markt een bedreiging vormt voor de academische vrijheid die we zo hard nodig hebben. Juist die vrijheid stelt ons in staat om in te kunnen gaan tegen methodologisch problematische paradigma's, en daarmee garant te staan voor de integriteit van het wetenschappelijke onderzoek.

### **Oplossingen**

De UvA moet op alle niveaus synergie nastreven tussen onderzoek en onderwijs, en alle leden van de academische staf echte keuzes bieden voor het ontwikkelen van vaardigheden en het nastreven van carrièredoelen, op een manier die de genoemde balans bevordert. Daarvoor moet de universiteit op verschillende niveaus tegelijkertijd actie ondernemen. Op het nationale niveau moet ze:

- lobbyen voor een substantiële verhoging van de rechtstreekse onderzoekfinanciering (eerste geldstroom) aan Nederlandse universiteiten, in aanvulling op de middelen die centraal worden toegekend via individuele competitie (bijvoorbeeld NWO's *Veni*-, *Vidi*- en *Vici*-programma's). In het bijzonder moet ze erop aansturen dat de universiteiten de financiering kunnen hervatten van door kandidaten zelf ontworpen promotieprojecten, in plaats van (steeds vaker, of zelfs uitsluitend) promotieplekken ingebed in extern gefinancierde projecten, geleid door senior onderzoekers;
- erop aandringen dat de regels voor nationale competitie over onderzoeksgeld, in zoverre die behouden blijft, niet bepaald worden door kortetermijnbelangen van economische en politieke aard (zoals nu bestendigd door het topsectorenbeleid van de overheid). Daarnaast moet erop aangedrongen worden dat beslissingen over wat waardevol onderzoek is, niet centraal gemaakt worden (bijvoorbeeld, via een Nationale Wetenschapsagenda) maar de diversiteit reflecteren van de disciplines, specialisaties en interesses die nationale en lokale onderzoeksgroepen beoefenen of volgen. Nationale subsidieregelingen moeten hiertoe flexibeler worden, zowel waar het de aanvraagregels betreft (zodat andere factoren dan anciënniteit/tijd sinds promotie kunnen bepalen wie geld kan aanvragen) als de omvang van subsidies (aangezien de huidige verdeling van fondsen, waarin het *winner-takes-all*-principe domineert, niet aansluit op de wensen van onderzoekers en de kloof tussen onderwijs en onderzoek alleen maar bestendigt). Externe subsidiegevers moeten opgeroepen worden de beperkte onderzoekstijd van zowel diegenen die aanvragen schrijven als diegenen die ze beoordelen te beschermen, door hun procedures eenvoudiger en transparanter te maken.

Op het lokale niveau hoort de universiteit:

- in te staan voor een gelijkmatige verdeling van onderzoeksgeld over alle lagen van de organisatie, waarbij een substantieel deel daarvan terecht komt bij de "laagste" niveaus en individuele onderzoekers, en ervoor te zorgen dat alle academische staf een minimum aan betaalde onderzoekstijd heeft waarin die volledige academische vrijheid geniet;
- erop te vertrouwen dat onderzoeksgroepen (in de breedst mogelijke zin) er zelf toe in staat zijn, en ertoe bereid zijn, in te schatten hoe hun wetenschappelijke interesses zich verhouden tot het maatschappelijke welzijn, in plaats van valorisatie te verbinden aan individuele prestaties en te definiëren in termen van onmiddellijke *output* of in overeenstemming met een centraal vastgestelde agenda;
- de uitoefening van toezicht over en evaluatie van onderzoek terug te brengen van sterk gecentraliseerde eenheden die zich schikken naar eenzijdige, politiek en economisch gemotiveerde onderzoekszwaartepunten, naar de werkvloer zelf – dat wil zeggen, naar de onderzoeksgroepen, departementen, onderzoeksscholen, enz. Die laatsten moet de mogelijkheid krijgen om hun eigen instrumenten te ontwikkelen voor de beoordeling van onderzoek, kwantitatief en/of kwalitatief, afhankelijk van wat binnen een specifiek(e) discipline, veld of bestuurlijke eenheid het beste werkt, en zelf te beslissen hoe ze een stimulerende onderzoeksomgeving kunnen creëren en promoten;
- de publicatie te bevorderen van "*green*" *open access* tijdschriften beheerd door academici, die hen toelaten zelf te bepalen hoe ze de kwaliteit van publicaties het



- beste beoordelen, en ze ook snel laten publiceren en hun bevindingen collegiaal laten delen zonder dat dit drukt op al zwaar belaste bibliotheekbudgetten;
- de wederzijdse afhankelijkheid van academische status (UD, UHD, enz.) en de verdeling van onderzoeks-, onderwijs- en administratieve taken (inclusief taken opgelegd door het *ius promovendi*) op te heffen, om zo een meer gelijkwaardige en pluralistische werkomgeving te creëren. Als academische status een reflectie vormt van de kwaliteit van iemands werk – in onderwijs, onderzoek *en* administratie – in plaats van sturend te zijn voor de verdeling van taken of inkomen, dan is promotie immers niet langer afhankelijk van de beschikbaarheid van financiële middelen.