

Goed werk voor academici per vakgebied II. Een kwantitatief onderzoek op basis van een survey

Gabriël van den Brink & Bas Mali

In het voorjaar van 2014 organiseerde het Ministerie van Financiën een interdepartementaal beleidsonderzoek (IBO) om vast te stellen of de middelen voor wetenschappelijk onderzoek in Nederland op de juiste wijze worden ingezet. Men hield een uitgebreide enquête onder het personeel aan Nederlandse universiteiten en andere academische instellingen, waarop door ruim 4.000 respondenten werd gereageerd.¹ Voor dit hoofdstuk is enkel de respons gebruikt van de 2.774 medewerkers van universiteiten. De vragen die aan deze respondenten werden voorgelegd besloegen vele facetten van de wetenschapsbeoefening in Nederland. Een aantal belangrijke uitkomsten van dit onderzoek werd reeds twee jaar terug gepubliceerd en vormde mede de basis voor Wetenschapsvisie 2025 die het Ministerie van OCW in november 2014 publiceerde. De gegevens konden onder meer aan het functieniveau van de respondenten gerelateerd worden, waardoor een nauwkeuriger beeld van de bestaande wenselijkheden en spanningen ontstond.

In die publicaties werd evenwel niets gezegd over de vraag in hoeverre die wenselijkheden of spanningen aan een specifiek wetenschapsvakgebied te relateren zijn. Terwijl gegevens daarover in de IBO-enquête wel bijeen gebracht waren.² Het is daarom verheugend dat het Rathenau Instituut bereid was om de rechte tellingen per vraag in een Excel-bestand beschikbaar te stellen. De hier volgende analyse is geheel daarop gebaseerd. Helaas was het niet mogelijk (ook) de ruwe data te verkrijgen. Hoewel we met onze analyse zo dicht mogelijk bij de oorspronkelijke frequentieverdelingen blijven, hebben we ze wel gegroepeerd rond een aantal samenhangende onderwerpen. Bijgevolg komen in deze rapportage de volgende vraagstukken aan bod: doelen en prioriteiten die in het academische leven aan de orde zijn (paragraaf 1); de aansturing van medewerkers (paragraaf 2); de wijze van beoordelen (paragraaf 3); de wijze van belonen (paragraaf 4); twee soorten rendement (paragraaf 5); structureel overwerken (paragraaf 6) en onenigheid over de beoordeling (paragraaf 7). Ten slotte zullen we in een paragraaf 8 een samenvattend overzicht geven, door middel van een clusteranalyse op basis van de percentages naar vakgebied die in eerdere paragrafen aan bod kwamen.

De analyse zelf heeft een tweeledig doel. Ten eerste willen we voor deze onderwerpen de in Nederland gangbare situatie vaststellen. We gaan na wat de meeste respondenten over een bepaald onderwerp denken en wat er binnen hun instelling op dat vlak gebeurt. De hieruit voortvloeiende inzichten komen deels overeen met wat eerder is gerappor-

teerd, deels voegen ze daar bepaalde nuanceringen aan toe. Ten tweede gaan we na wat de variatie van die resultaten over de verschillende vakgebieden is. We moeten daarbij gebruikmaken van de indeling die door de IBO-enquête werd gehanteerd. Hoewel deze tamelijk grofmazig is, blijkt ze een aantal interessante relaties op te leveren.

1. Doelen en prioriteiten

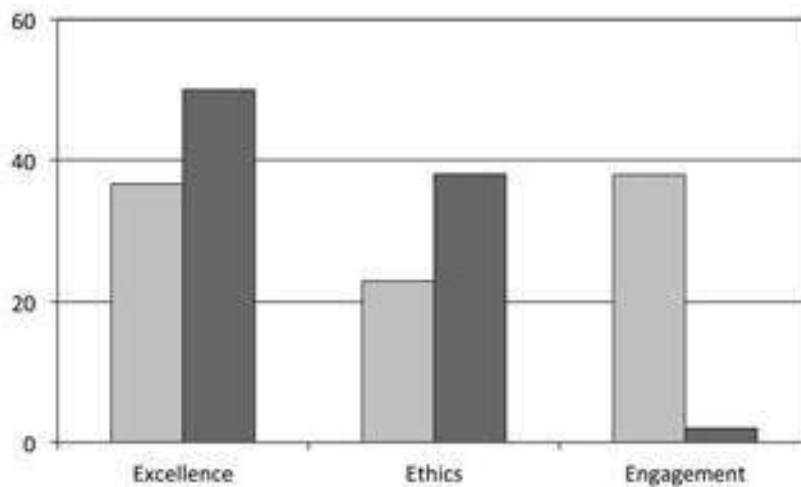
In de IBO-enquête werd onder meer naar doelen en prioriteiten van respondenten gevraagd. Men kon zijn oordeel uitspreken over een lijst van dertien onderwerpen om de drie belangrijkste doelstellingen te selecteren. Deze doelstellingen hebben we vervolgens toebedeeld aan de drie dimensies die noodzakelijk zijn voor Goed Werk. Het gaat achtereenvolgens om het streven naar topkwaliteit in technische zin (*Excellence*), het dienen van publieke waarden (*Ethics*) en waarden van persoonlijke aard (*Engagement*).³ Aan twee van deze drie waarden kennen de respondenten een bijna even groot gewicht toe. Gemiddeld over alle vakgebieden vindt 37 procent het streven naar topkwaliteit van belang en 38 procent het realiseren van waarden op persoonlijk gebied. Het dienen van publieke waarden scoort gemiddeld lager, namelijk 23 procent. Wel stellen we een zekere variatie per vakgebied vast. Zo scoort het streven naar topkwaliteit het hoogst bij de geesteswetenschappen (43 procent), terwijl dat in de medische wetenschappen een stuk lager ligt (29 procent). Bij waarden van persoonlijke aard is de spreiding wat kleiner: ze varieert van 35 procent bij de landbouwwetenschappen tot 41 procent bij de medische wetenschappen. Dat geldt ook voor de publieke waarden, waar men bij de medische wetenschappen de hoogste (28 procent) en bij de natuurwetenschappen de laagste score (17 procent) haalt. Dit laatste gegeven is niet erg verrassend. Het ligt voor de hand dat medici meer belangstelling voor de praktische waarde van hun kennis hebben dan natuurwetenschappers. Opmerkelijker is het feit dat de publieke dimensie in elk vakgebied op de derde plaats komt. Voor dat aspect lopen onze respondenten blijkbaar minder warm.

Behalve de vraag welke prioriteiten de respondenten zelf hanteren, is ook gevraagd naar de prioriteiten van de instellingen waar ze werkzaam zijn. Dat wil zeggen: er is gevraagd hoe respondenten het streven van hun instelling zien, want we weten niet of die zienswijze ook klopt. Ook daarbij houden we zo veel mogelijk de drie dimensies van Goed Werk aan.⁴ Het resultaat wijkt vrij sterk van hun eigen voorkeuren af. We zien namelijk dat de instellingen in de eerste plaats streven naar het leveren van topkwaliteit. Het gemiddelde percentage ligt dan ook op 50 procent. Vervolgens vinden instellingen het realiseren van publieke waarden een belangrijke zaak (38 procent) terwijl de waarden op persoonlijk gebied een zeer lage score behalen (2 procent). Althans, dat is de situatie zoals respondenten het zien. Opvallend is dat de spreiding naar vakgebieden nu minder groot is. We zien hoge scores voor topkwaliteit in zo uiteenlopende vakgebieden als natuurwetenschappen, geesteswetenschappen en economie (52 procent), terwijl de score

bij medici en landbouwwetenschappers iets lager is (47 procent), maar erg veel maakt het niet uit. De spreiding bij publieke waarden is wat groter en varieert tussen 44 procent (landbouwwetenschappen) en 32 procent (geesteswetenschappen), maar die voor persoonlijke waarden is weer bijzonder gering. Grafiek 1 brengt de gemiddelde waarden voor elk van de drie dimensies in beeld, waarbij we onderscheid hebben gemaakt tussen de waardering door instellingen en door respondenten.

Grafiek 1

Gemiddelde scores voor de drie dimensies van Goed Werk door respondenten (lichtgrijs) en instellingen (donkergrijs)



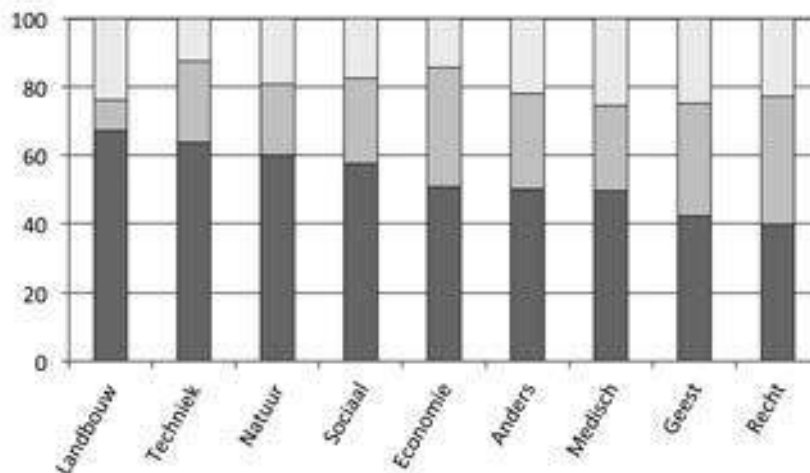
Daarmee laat deze grafiek een interessant verschil in prioritering tussen de respondenten en hun instelling zien. Het leveren van topkwaliteit is voor beide groepen inderdaad van belang, zij het dat de instellingen daaraan nog meer gewicht lijken te geven dan de respondenten zelf geneigd zijn te doen. Bij doelen van meer persoonlijke aard gaat het tegendeel op. Terwijl de wetenschappers zelf veel belang hechten aan zaken als een goed salaris, goede arbeidsvoorwaarden, een omgeving met inspirerende mensen en het opbouwen van een zekere status binnen het vakgebied, besteden universiteiten daar volgens hen geen enkele aandacht aan. Wat instellingen wel erg belangrijk vinden, zijn zaken als kennisbenutting of aansluiten bij maatschappelijke behoeften, maar dat telt voor de wetenschappers een stuk minder mee. Deze verschillen zouden enig licht kunnen werpen op de soms felle debatten die afgelopen jaren in Nederland werden gevoerd. Over het werken aan topkwaliteit zijn de universitaire instellingen en hun werknemers het redelijk eens, maar over de maatschappelijke waarden een stuk minder (daaraan is vooral de organisatie gehecht) en al helemaal niet over de waarden van persoonlijke aard (daaraan zijn vooral werknemers gehecht).

2. Wijze van aansturing

Een belangrijke kwestie is op welke manier het onderzoek wordt aangestuurd. In de IBO-enquête werden acht instanties genoemd die invloed op het werk van onderzoekers kunnen uitoefenen. Wij hebben die in vier hoofdcategorieën verdeeld: de onderzoekers zelf, een universitaire instantie (vakgroep, faculteit of universiteit), een instantie uit de tweede geldstroom (NWO, EU of Rijksoverheid) en opdrachtgevers uit de derde geldstroom. Van deze vier categorieën blijken universitaire instanties het belangrijkste. Gemiddeld worden deze in 49 procent van de gevallen genoemd. Vervolgens noemen respondenten instanties uit de tweede geldstroom (gemiddeld 23 procent), dan de onderzoeker zelf (20 procent) en ten slotte opdrachtgevers uit de derde geldstroom (8 procent). Kijkend naar specifieke vakgebieden stelen we behoorlijk wat variatie vast. Respondenten uit de natuurwetenschappen geven slechts in 41 procent van de gevallen een grote universitaire invloed aan, terwijl dat onder de juristen met 58 procent beduidend hoger is. Bij de tweede geldstroom doet zich veeleer het omgekeerde voor, want daar scoren de natuurwetenschappers 30 procent, terwijl de juristen op 19 procent en de economen zelfs op 12 procent uitkomen. Deze variatie doet zich evengoed voor in de derde categorie, waarbij het primair de onderzoeker zelf is die invloed uitoefent. Bij de economen is die invloed met 26 procent redelijk groot, terwijl ze bij de medici met 15 procent een stuk lager ligt. Er is ook de nodige variatie als het om de derde geldstroom gaat. Bij de technische wetenschappen is het niet ongewoon dat opdrachtgevers van buiten invloed op het onderzoek hebben (15 procent), terwijl de geesteswetenschappen daar vrijwel nooit mee te maken hebben (2 procent). Overigens kan men uit deze cijfers niet al te veel afleiden, omdat de enquête niet specificeert waaruit die invloed zoal bestaat of

Grafiek 2

Mate (procent) waarin de vakgroep (donkergrijs), faculteit (middelgrijs) of universiteit (lichtgrijs) een merkbare invloed op het onderzoekswerk heeft



welke effecten ze wellicht heeft. Het enige wat opvalt is dat werken voor opdrachtgevers uit de maatschappelijke hoek in Nederland niet al te vaak gebeurt. En verder kan men zich afvragen of de invloed die onderzoekers aan zichzelf toekennen (gemiddeld slechts 20 procent) niet te bescheiden is.

Mocht dat laatste al aanleiding tot zorg geven, dan is het goed om te weten dat de men op ‘werkvloer’ wel degelijk een stem in het kapittel heeft. Dat blijkt namelijk als we de meest invloedrijke categorie (universitaire instanties) opsplitsen naar niveau. Is het de vakgroep, de faculteit of de universiteit in haar geheel die grote invloed op het werk heeft? Volgens onze respondenten komen beslissingen over onderzoek in meer dan de helft van alle gevallen (53 procent) aan de vakgroep toe. In een kwart van de gevallen (26 procent) is de faculteit in het geding, en in een vijfde van alle gevallen (20 procent) de universiteit in haar geheel. Verder tekent zich een interessante verdeling naar vakgebieden af. Grafiek 2 laat zien dat vakgroepen bij technische wetenschappen en landbouwwetenschappen relatief vaak invloed hebben op het onderzoek, terwijl dat voor de geesteswetenschappen en juristen toch wat minder is. De invloed vanuit de faculteit lijkt zich in omgekeerde richting te ontwikkelen: die is bij de laatstgenoemde vakgebieden groot, terwijl ze bij de landbouw veel minder is. Het aandeel van de universitaire invloed is wisselend, maar komt bijna altijd op de derde plaats. Gegeven het feit dat hogere schaalniveaus een grotere afstand tot het onderzoek hebben en het eigenlijke werk veelal in de vakgroep wordt gedaan, trekken we de conclusie dat de inhoudelijke aansturing van onderzoek vooral een zaak is van de directbetrokkenen. Dit strookt met het gegeven dat vrijwel niemand klaagt over te veel bemoeienis van buitenaf als het de inhoudelijke sturing van onderzoek betreft. Bijna vier op de vijf respondenten onderschrijven de stelling dat men genoeg ruimte krijgt voor het formuleren van eigen onderzoeksvragen (79 procent), en daarbij zijn de verschillen naar vakgebied niet erg groot. Dat geldt eveneens voor de vraag of men binnen de organisatie veel verantwoording moet afleggen over de manier waarop men het onderzoek verricht. Gemiddeld is 24 procent van de wetenschappers het daar (sterk) mee eens, wat betekent dat driekwart van de onderzoekers zich daar nauwelijks aan stoort.

Nog een enkel woord over het belang van de tweede geldstroom in dit verband. Zoals we zagen, wordt de invloed daarvan in bijna een kwart van de gevallen (23 procent) als belangrijk aangemerkt. Aan welke partijen kennen onze respondenten dan de meeste invloed toe? In meer dan de helft van de gevallen (53 procent) wijzen zij naar NWO. In bijna een derde van de gevallen wijst men de Europese instanties aan (30 procent), terwijl men in slechts 17 procent naar de Rijksoverheid verwijst. Ook op dit vlak treffen we per vakgebied veel spreiding aan. Kennelijk is NWO voor de geesteswetenschappen (65 procent) belangrijker dan voor de juristen (44 procent), al komt deze organisatie wel in alle vakgebieden op de eerste plaats. Veel minder succesvol zijn de geesteswetenschappen als het om Europa gaat (18 procent), terwijl de landbouwwetenschappen het daar veel beter doen (44 procent). De rijksoverheid komt bij alle vakgebieden op de laatste plaats,

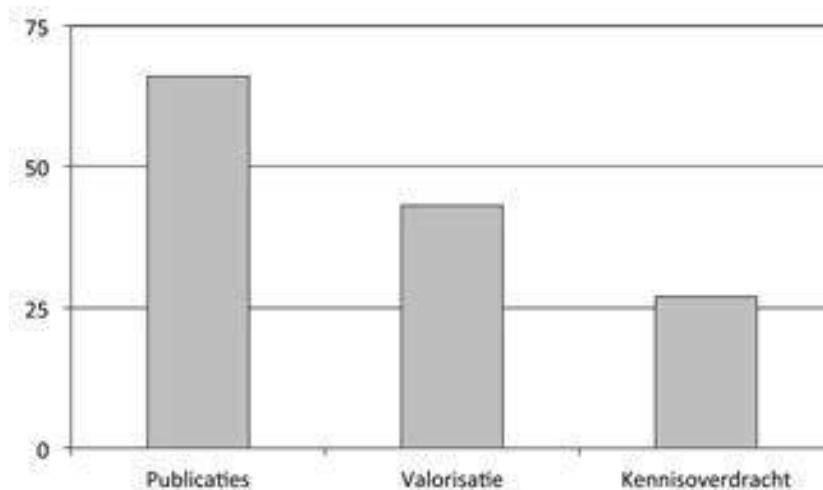
al zien we dat zij voor de medici (20 procent) en de juristen (25 procent) een voorname partner blijft.

3. Wijze van beoordelen

In de IBO-enquête konden de respondenten eveneens aangeven welke prestatie-indicatoren bij hun beoordeling worden gebruikt. Er werden al met al negen verschillende indicatoren genoemd, die wij terugbrachten tot drie hoofdgroepen: publicaties, inzet op valorisatie en inzet op kennisoverdracht.⁵ Voor elk van deze groepen geven we aan in hoeveel procent van de gevallen deze indicatoren bij de beoordeling van respondenten een (grote) rol spelen. We geven eerst een overzicht van de verdeling per hoofdgroep en vervolgens met een overzicht dat betrekking heeft op de aspecten van publiceren, valorisatie en kennisoverdracht.

Aan grafiek 3 lezen wij af dat het vooral de publicaties zijn waarop Nederlandse universiteiten hun werknemers afrekenen. Deze prestatie-indicator werd in 66 procent van de gevallen genoemd. Er waren vakgebied waarbij men deze gemiddelde waarde overschreed, zoals technische wetenschappen (69 procent) en landbouwwetenschappen (80 procent), maar er waren evengoed disciplines waar men iets lager uitkwam, zoals de geesteswetenschappen (55 procent). Dit laatste neemt echter niet weg dat dit criterium in alle disciplines op de eerste plaats staat. Op de tweede plaats worden werknemers beoordeeld aan de hand van de vraag of onderzoek op korte termijn tot praktische toepassing kan leiden dan wel de hoeveelheid extern geld die ze hebben weten binnen te halen. Dergelijke valorisatie wordt in 43 procent van de gevallen genoemd. Opmerkelijk is dat de aard van het vakgebied op dit punt weinig uitmaakt. Dat de medici het hoogst

Grafiek 3
Mate (procent) waarin medewerkers worden beoordeeld op drie prestatie-indicatoren

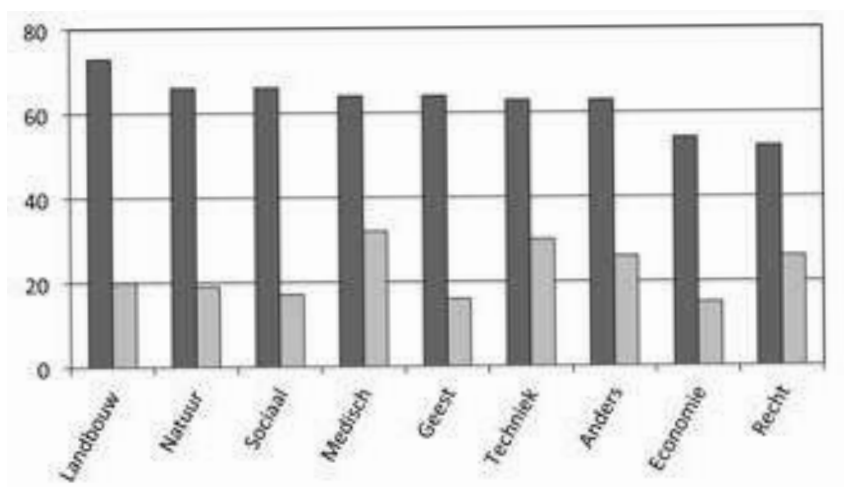


scoren met 48 procent ligt enigszins voor de hand, maar het komt in bijna dezelfde mate voor bij rechten (39 procent) en geesteswetenschappen (40 procent). Het zijn uitgerekend de economen die hier de laagste score behalen (34 procent), maar verder wordt het criterium van de valorisatie veelvuldig gebruikt. Het minst vaak worden werknemers beoordeeld aan de hand van het werk dat ze op het gebied van kennisoverdracht doen. Dat gebeurt gemiddeld in 27 procent van de gevallen, zij het dat de verschillen per discipline hier behoorlijk groot zijn. Terwijl deze waardering bij de medici slechts weinig voorkomt (17 procent), is dat in de geesteswetenschappen twee keer zoveel (37 procent). Niettemin nemen onderwijstaken ook in het laatste geval de derde plaats in.

Kijken we vervolgens meer specifiek naar elk van deze drie indicatoren, dan blijkt dat het bij de publicaties vooral om twee zaken gaat: ten eerste de vraag of de publicatie in een belangrijk tijdschrift plaatsvindt, en in de tweede plaats het aantal publicaties dat iemand op zijn of haar naam heeft. Het eerste criterium wordt in verreweg de meeste gevallen genoemd (gemiddeld 81 procent), en het zijn vooral de economen die zwaar tillen aan de vraag om welk tijdschrift het gaat (92 procent). Bij geesteswetenschappen (75 procent) en merkwaardigerwijs ook de natuurwetenschappen (78 procent) speelt dat in mindere mate een rol, al staat het criterium ook daar bovenaan. Los van de plaats waar men publiceert is er de vraag om hoeveel publicaties het gaat. Die prestatie-indicator wordt in meer dan driekwart van de gevallen genoemd (78 procent). Hier komen de economen juist ver onder het gemiddelde uit (69 procent), terwijl men in de landbouwwetenschappen het meest op de aantallen let (96 procent). Instellingen hechten veel minder gewicht aan de vraag of de betreffende wetenschapper is geciteerd. Gemiddeld wordt dit beoordelingscriterium in 38 procent van de gevallen door respondenten genoemd,

Grafiek 4

Mate (procent) waarin het werven van externe financiering (donkergrijs) en de praktische toepasbaarheid van kennis (lichtgrijs) wordt gebruikt bij het beoordelen van medewerkers



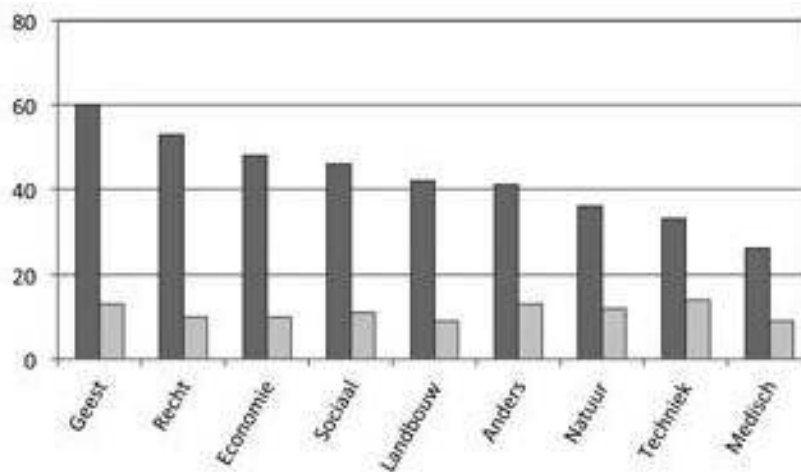
terwijl er bovendien een brede spreiding optreedt. In de landbouwwetenschappen wordt het aantal citaties veelvuldig gebruikt (58 procent), terwijl dat in de geesteswetenschappen (18 procent) en rechtswetenschappen (15 procent) nogal uitzonderlijk is.⁶

Zoals gezegd worden medewerkers niet alleen beoordeeld aan de hand van hun publicaties, maar ook op grond van de vraag wat ze aan valorisatie en aan onderwijs doen. Onder valorisatie rangschikken we twee meer specifieke vragen, om te beginnen de vraag of men erin slaagt om extern geld binnen te halen en vervolgens de vraag of men onderzoek doet dat vermoedelijk op korte termijn tot praktische toepassingen leidt. De eerste vraag speelt in alle vakgebieden een belangrijke rol. Maar liefst 63 procent van onze respondenten geeft aan dat er bij een beoordeling op het werven van extern geld wordt gelet, en in bijna een kwart van de gevallen (22 procent) speelt de vraag mee of er op een afzienbare termijn sprake kan zijn van een praktische toepassing. Bovendien doen zich een duidelijke verdeling van vakgebied voor. Grafiek 4 laat ons zien dat het werven van extern geld in de landbouwwetenschappen het vaakst wordt gebruikt (73 procent) en bij rechten het minst (55 procent), maar het niveau is voor alle disciplines onverwacht hoog. Per slot van rekening kost het enige moeite om te bedenken waar dat externe geld bijvoorbeeld in het geval van de geesteswetenschappen vandaan dient te komen. Wat betreft de (verwachte) toepassing van wetenschappelijk inzicht laat grafiek 4 geen duidelijke samenhang met extern geld zien. We zien wel dat medische wetenschappen (32 procent), technische wetenschappen (30 procent) en rechten (26 procent) hier relatief hoog op scoren, wat ons gezien de aard van deze wetenschapsgebieden niet echt verbaast.

Het laatste criterium is de mate waarin medewerkers voor het overdragen van de geproduceerde kennis zorgen. Dat neemt in deze enquête twee vormen aan: het verzorgen

Grafiek 5

Mate (procent) waarin het verrichten van onderwijstaken (donkergrijs) en optreden in de media (lichtgrijs) worden gebruikt bij het beoordelen van medewerkers



van onderwijstaken in academisch verband en het optreden in de media voor een breder publiek. Gemiddeld wordt in 43 procent van de gevallen op onderwijstaken gelet, terwijl mediaoptreden slechts in 11 procent aan de orde komt bij het beoordelen van medewerkers. Uit grafiek 5 blijkt hoe deze aandelen zich spreiden over de verschillende vakgebieden. We zien niet alleen dat er grote verschillen bestaan, maar ook dat de daaruit voortvloeiende volgorde bijna het omgekeerde is van de reeks die we zojuist hebben gezien. Qua onderwijs zijn het vooral rechten (53 procent) en de geesteswetenschappen (60 procent) waar men bij het beoordelen van onderzoekers op onderwijs let, terwijl dat bij technische (33 procent) en medische wetenschappen (26 procent) veel minder gebeurt. Het optreden in de media speelt eigenlijk voor geen enkele discipline een belangrijke rol.

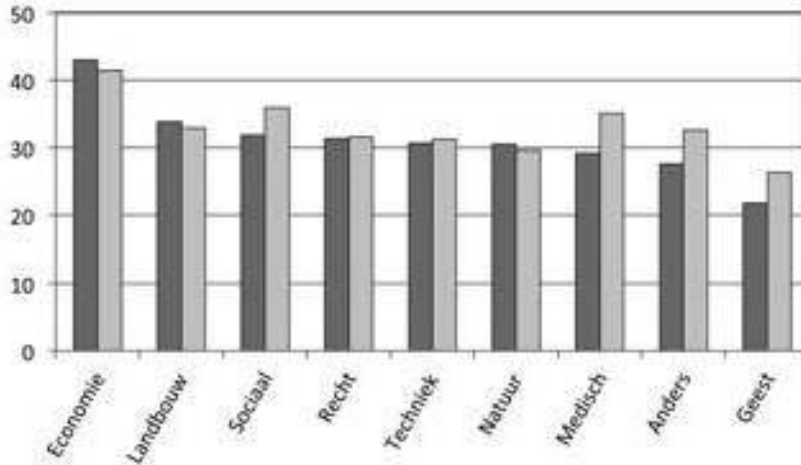
4. Wijze van belonen

In de enquête werden zeven vormen van prestatiebeloning voorgelegd, waarbij telkens werd gevraagd of deze vorm van belonen in het vakgebied nooit, zelden, regelmatig dan wel vaak wordt gehanteerd. We hebben per vakgebied berekend welk percentage van de respondenten aangaf dat ze regelmatig of vaak op deze wijze worden beloond.⁷ Verder hebben we de zeven soorten prestatiebeloning in twee hoofdsoorten verdeeld. Bij de eerste groep gaat het om beloningen van persoonlijke aard, zoals salarisverhoging, bevordering naar een hogere functie of betrokkenheid bij buitenlandse bezoeken en fellowships. Bij de tweede groep gaat het om het beschikbaar stellen van extra onderzoeksmiddelen, het toekennen van meer tijd voor het doen van onderzoek, het toewijzen van meer promovendi en/of ondersteunend personeel en het toekennen van meer autonomie.

De uitkomsten leren dat beide vormen van beloning ongeveer even vaak worden gebruikt. Bijna een derde van de respondenten (31 procent) meldde dat ze regelmatig of vaak te maken hadden met beloningen van persoonlijke aard, en eenzelfde aandeel (33 procent) meldde dat voor beloningen die neerkwamen op meer mogelijkheden om onderzoek te doen. Grafiek 6 laat zien hoe deze aandelen over de verschillende vakgebieden worden verdeeld. Persoonlijke beloning komt het vaakst voor bij de economen (43 procent) en de landbouwwetenschappen (34 procent), terwijl het bij de geesteswetenschap wat minder voorkomt (22 procent). De verdeling van extra onderzoeksmogelijkheden loopt daar niet helemaal parallel aan, maar we zien dat ook op dit punt de economen er het vaakst mee te maken hebben (42 procent) en de geesteswetenschappen het minst (26 procent). Een uitsplitsing naar verschillende onderdelen van beide soorten beloning levert weinig relevante inzichten op. Opmerkelijk is dat men bij de persoonlijke beloning in Nederland niet snel met salarisverhogingen werkt. Dat wordt gemiddeld slechts in een op de vijf gevallen gemeld (20 procent), terwijl de twee andere vormen vaker voorkomen (37 resp. 36 procent). Het zijn vooral de economen die hun personeel relatief vaak belonen met een hogere functie (63 procent) en een hoger salaris (31 procent), ter-

Grafiek 6

Mate (procent) waarin men beloningen van persoonlijke aard (donkergrijs) dan wel beloning door ruimere onderzoeksmogelijkheden (lichtgrijs) inzet per vakgebied



wijl de geesteswetenschappen op punt het meest terughoudend blijken te zijn (23 resp. 14 procent). Een en ander wekt de indruk dat Nederlandse instellingen weliswaar bereid zijn hun personeel te honoreren maar liever niet in de vorm van geld. Die indruk wordt nog eens bevestigd als we kijken naar de andere manier van belonen, te weten het verruimen van de onderzoeksmogelijkheden. Wat het vaakst gebeurt, is dat men een medewerker meer zelfstandigheid geeft (57 procent), en vervolgens dat hij of zij de beschikking krijgt over meer tijd (28 procent). Minder populair zijn relatief dure vormen zoals het toekennen van meer personeel (ondersteunend dan wel promovendi) en het beschikbaar stellen van extra onderzoeksmiddelen (24 resp. 23 procent). Kortom: prestatiebeloning komt aan Nederlandse instellingen meer dan eens voor, maar ze krijgt vooral vorm door meer bewegingsvrijheid en neemt niet zo snel een financiële vorm aan.

Het is ons niet duidelijk waarom men in de IBO-enquête zo nadrukkelijk naar het gebruik van prestatiebeloningen vraagt. Het idee zou kunnen zijn dat het gebruik van financiële of andere prikkels de wetenschappers tot betere prestaties aanzet; per slot van rekening heeft men elders in de publieke sector ook wel pogingen in die richting gedaan. Dat zou vooral werken als onderzoekers elkaar als concurrent zien, maar dat laatste doet zich onder Nederlandse wetenschappers nauwelijks voor. In antwoord op de vraag of men andere vakgenoten binnen de eigen instelling als concurrent zag, reageerde 73 procent van onze respondenten negatief. Voor vakgenoten bij andere instellingen was die afwijzing iets minder sterk want 56 procent ziet hen niet als concurrent. Hoe het ook zij: een eventuele inzet vanuit de leiding op onderlinge rivaliteit (al dan niet gekoppeld aan prestatiebeloning) zal in Nederland niet snel op veel steun kunnen rekenen.

5. Twee soorten rendement

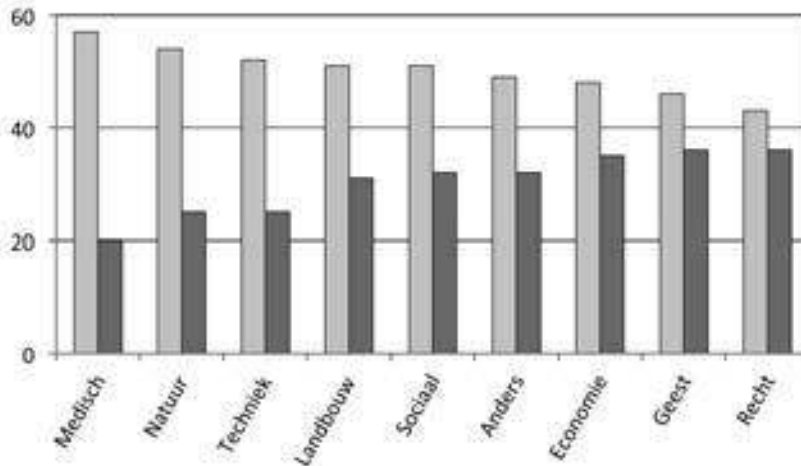
Er woedt op dit moment een fel debat over de vraag hoe men het rendement van de academische wereld moet zien. Sommigen (zoals de studenten die in Amsterdam overgingen tot bezettingen en andere acties) wijze elke vorm van rendementsdenken af. Anderen (zoals ondernemers verenigd in VNO-NCW) staan juist een flinke verhoging van het universitaire rendement voor. Belangrijker echter dan de vraag of men voor of tegen rendementsdenken is, is de vraag wat men onder rendement verstaat. Wellicht is het zinvol om onderscheid te maken tussen rendement op korte en op lange termijn. Het universitaire werk brengt soms inzichten voort die onmiddellijk waardevol zijn, bijvoorbeeld omdat ze bijdragen aan de oplossing van een dringend probleem, omdat ze de positie van het Nederlandse bedrijfsleven kunnen versterken of omdat de overheid ze kan benutten bij de ontwikkeling van beleid. Het gaat om allerlei vormen van praktisch nut die men de laatste tien jaar op een actieve wijze nastreeft en die vaak onder de term ‘valorisatie’ worden samengevat. Daarnaast kent de universiteit echter ook een rendement op lange termijn. Denk aan het opleiden van jongeren die na de afsluiting van hun studie als hoogopgeleide professionals aan de slag gaan, aan de vorming van een maatschappelijke bovenlaag die leiding geeft aan het landsbestuur en het bedrijfsleven, of aan de ontwikkeling van vaardigheden die voor het publieke leven van grote betekenis zijn. Ook het werken aan dat soort ‘producten’ brengt een vorm rendement voort, al is dat niet direct uit te drukken in geld en duurt het meestal langere tijd voordat men het resultaat ziet.

Het onderscheid tussen deze twee soorten van rendement is op deze plaats relevant omdat er wat dit betreft grote verschillen tussen vakgebieden bestaan. Iedereen begrijpt dat er een groot verschil is tussen onderzoek dat leidt tot een nieuw medicijn en onderzoek dat tot een nieuw inzicht in de geschiedenis leidt. Het eerste product is meteen te gebruiken, wordt door het brede publiek gewaardeerd en kan onder bepaalde voorwaarden letterlijk leiden tot winst. Het tweede product heeft geen direct nut, dringt zelden door tot het brede publiek en levert nooit geld op. De vraag is dan ook of we met betrekking tot deze twee soorten van rendement kunnen komen tot een zekere typologie van wetenschapsgebieden. De uitkomsten van de IBO-enquête maken duidelijk dat sommige vakgebieden sterk inzetten op het vormen en onderwijzen van studenten, terwijl andere vakgebieden juist sterk zijn in het praktisch toepassen van inzichten uit onderzoek. Het opstellen van een (elementaire) typologie lijkt mogelijk omdat de respondenten zich expliciet hebben uitgelaten over de vraag welke betekenis het onderwijs in hun vakgebied heeft, en wat de praktische bruikbaarheid is van de kennis die daar wordt geproduceerd.

Laten we beginnen met de vraag hoe belangrijk onze respondenten kennisoverdracht en/of het geven van onderwijs zelf vinden. Gemiddeld heeft dat geen hoge prioriteit: van de genoemde vijf belangrijkste prestatie-indicatoren betrof nog geen vijfde deel (19 procent) de onderwijstaken, terwijl het optreden in de media vrijwel niet werd genoemd (1 procent). Toch gaan achter deze gemiddelde cijfers interessante verschillen per vakgebied schuil. Slecht 10 procent van de medici heeft een hoge pet op van onderwijs, maar

Grafiek 7

Mate (procent) waarin men veel tijd aan onderzoek (lichtgrijs) en onderwijs (donkergrijs) besteedt

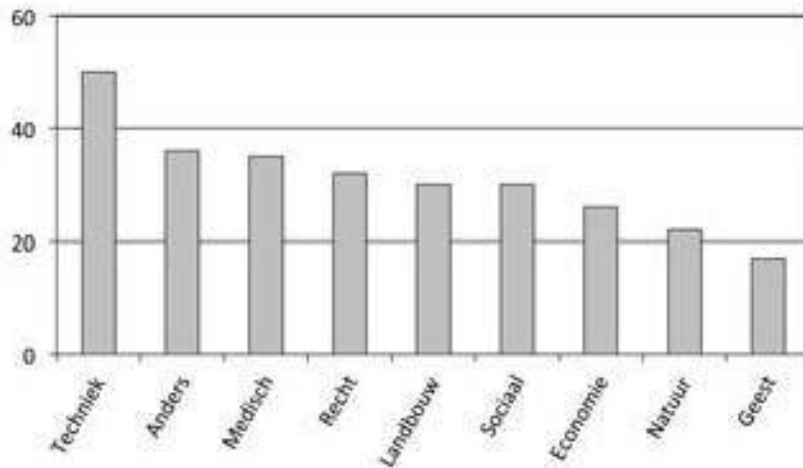


bij geesteswetenschappen en rechten is dat tweemaal zoveel (25 resp. 22 procent). Los van de vraag wat men zelf van belang acht, is er de vraag waar men de meeste tijd aan besteedt. Wat dat betreft toont de IBO-enquête duidelijk aan dat het doen van onderzoek inderdaad op de eerste plaats komt, en dat er minder tijd wordt besteed aan zaken als onderwijs, organisatorische taken en overige werkzaamheden. De gemiddelde aandelen luiden als volgt: onderzoek 50 procent, onderwijs 30 procent, organisatie 16 procent en overige werkzaamheden 3 procent. Toch lopen deze percentages per vakgebied behoorlijk uiteen. We verwijzen ter illustratie naar grafiek 7, waar men kan zien hoe de aan onderzoek en onderwijs bestede tijd is verdeeld. De grafiek laat overduidelijk zien dat tijd maar één keer kan worden besteed: als men veel uren in onderzoek stopt, zal dat ten koste van onderwijs gaan, te meer omdat de tijd besteed aan organisatorische zaken en overige werkzaamheden voor alle vakgebieden weinig van het gemiddelde afwijkt. We zien eveneens dat er een zekere rangorde is, en wel in die zin dat men bij medische wetenschappen een sterke nadruk op onderzoek legt (57 procent), terwijl dat bij rechten aan het andere einde van de verdeling een stuk minder is (43 procent). Voor de aan onderwijs bestede tijd geldt het omgekeerde verband: dat aandeel is aan de linkerzijde het laagst (20 procent) en aan de rechterzijde het hoogst (36 procent). Met andere woorden: grafiek 7 laat zien dat tussen de vakgebieden grote verschillen bestaan als het gaat om een streven naar rendement op lange termijn, zoals dat in het gewicht van onderwijstaken tot uitdrukking komt.

Hoe kijken de verschillende vakgebieden nu aan tegen rendement op korte termijn? Om dat te bepalen beschouwen we de mate waarin onze respondenten de praktische toepassing van onderzoek op korte termijn en het verwerven van externe financiering belang-

Grafiek 8

Mate (procent) waarin men toepasbaarheid op redelijk korte termijn mogelijk acht



rijk vinden. Van de genoemde belangrijkste prestatie-indicatoren was het gemiddelde aandeel niet bijster hoog, met 11 procent voor de praktische toepassing van onderzoek op korte termijn en 8 procent voor het verwerven van externe financiering. Maar opnieuw geldt dat de vakgebieden verschillend scoren, en wel zodanig dat praktische toepassing bij de geesteswetenschappen vrij bescheiden is (7 procent), terwijl dat aandeel bij de medische en technische wetenschappen duidelijk hoger ligt (16 procent). Er is ook een meer directe maat denkbaar, omdat de vraag naar mogelijkheden voor praktische toepassing op redelijk korte termijn met zoveel woorden aan de respondenten is voorgelegd. Daar ligt het aandeel positieve antwoorden hoger: gemiddeld meent 31 procent dat toepassingen op de korte termijn inderdaad mogelijk zijn, waarbij dat aandeel varieert tussen 50 procent (techniek) en 17 procent (geesteswetenschappen). Grafiek 8 brengt deze verdeling in beeld.

Laat men het in grafieken 7 en 8 getoonde patroon op zich inwerken, dan wordt duidelijk dat er een spectrum bestaat met aan de ene kant vakgebieden waarvan de medewerkers meer belang hechten aan rendement op de lange termijn en minder aan rendement op de korte termijn, en aan de andere kant vakgebieden waarvan de medewerkers juist meer belang hechten aan rendement op de korte termijn en minder aan rendement op de lange termijn. Mogen we nu zeggen dat er inderdaad een relatie tussen deze twee kenmerken is? Intuïtief kan men vermoeden dat de tijd, het geld en de energie die gaat zitten in de vorming van een nieuwe populatie afgestudeerden niet aan direct nuttige kennis kan worden besteed. Aan de andere kant is duidelijk dat de aard van het rendement niet alleen afhangt van de prioriteiten die men als onderzoeker, als vakgroep of als geldschietter stelt: ze vloeit ook voort uit specifieke kenmerken van het vakgebied. Wat we in elk geval kunnen doen is nagaan hoe de verdeling van onze vakgebieden op het

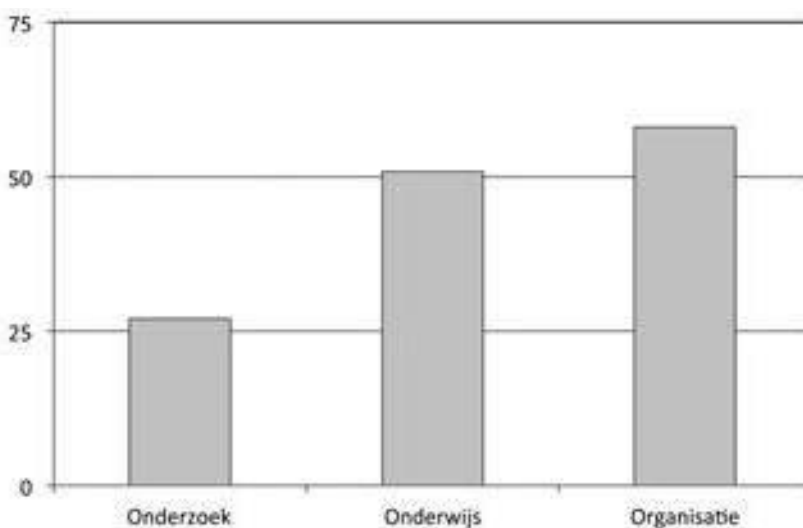
vlak van vorming of onderwijs enerzijds en de verdeling op het vlak van praktisch nut anderzijds met elkaar samenhangen (zie paragraaf 8).

6. Overwerken is volstrekt normaal

Een van de voornaamste problemen in het huidige universitaire leven is dat men steeds met tijdgebrek te kampen heeft. Veel medewerkers worden ingezet voor onderzoek, maar intussen moeten ze ook onderwijs verzorgen. Bovendien leidt de gangbare bedrijfsvoering tot tal van organisatorische verplichtingen naast de sterk gegroeide noodzaak om in de tweede en derde geldstroom extra middelen te werven. Door dat alles staan academische professionals vandaag de dag behoorlijk onder druk. Dat blijkt uit de gegevens in grafiek 9, die toont aan welke taken men (veel) meer tijd besteedt dan aanvankelijk was afgesproken. We zien dat de afwijkingen bij onderzoek nog vrij bescheiden zijn: hier geeft gemiddeld 27 procent van de respondenten aan dat ze (veel) meer tijd kwijt zijn aan deze taak dan was overeengekomen. Maar bij de twee andere taken geldt dit in veel sterkere mate. Aan onderwijstaken besteedt maar liefst 51 procent van de respondenten (veel) meer tijd dan aanvankelijk afgesproken, en bij taken op organisatorisch vlak gaat dat zelfs in 58 procent van alle gevallen op. Blijkbaar laat onderzoek zich nog enigszins afbakenen, maar bij onderwijs en organisatie gaan veel medewerkers ver over de schreef. En dan te bedenken dat overwerk aan de universiteiten, anders dan in andere professionele organisaties, op geen enkele wijze wordt gehonoreerd! Het zou de moeite waard zijn om na te gaan of er een relatie is met de mate waarin universitaire

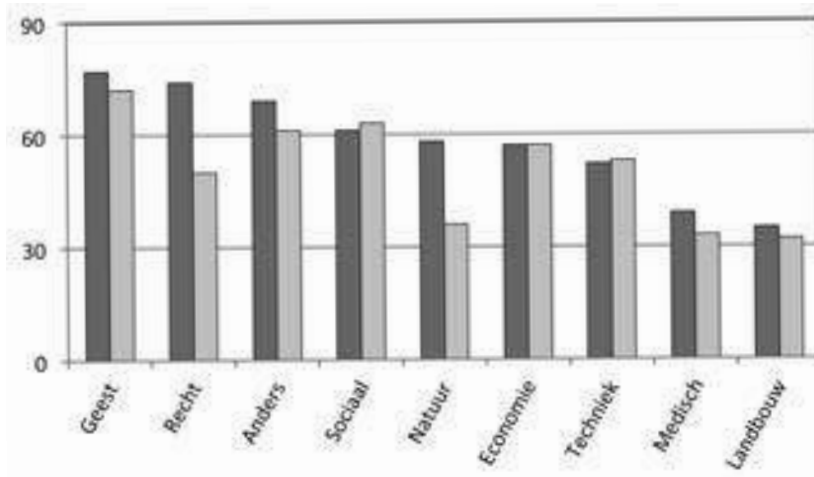
Grafiek 9

Mate (procent) waarin de gemiddelde medewerker (veel) meer tijd besteedt aan genoemde taken dan aanvankelijk was afgesproken



Grafiek 10

Mate (procent) waarin de gemiddelde medewerker (veel) meer tijd besteedt aan onderwijstaken (lichtgrijs) en organisatorische zaken (donkergrijs) dan aanvankelijk was afgesproken naar vakgebied



medewerkers bij een vakbond zijn aangesloten, en of de betreffende vakbonden van dit overwerk een punt maken. Zouden dergelijke overschrijdingen in de gezondheidszorg, het onderwijs of bij de politie optreden, dan was er vermoedelijk allang gestaakt.

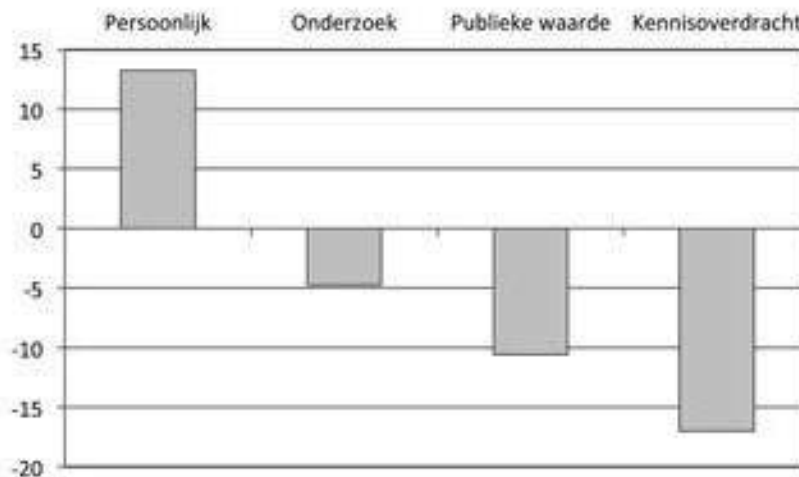
Deze toch al verrassende bevindingen worden nog opmerkelijker als men naar de verdeling over diverse vakgebieden kijkt. We beperken ons tot de twee vormen van overwerk die het vaakst voorkomen: onderwijstaken en taken op organisatorisch vlak. De gegevens in grafiek 10 laten zien dat men zich in de technische hoek nog enigszins aan de gemaakte afspraken houdt, maar dat we aan de linkerzijde vrij forse overschrijdingen aantreffen. Vooral organisatorische verplichtingen wegen zwaar. Er zijn vakgebieden waar driekwart van de medewerkers zegt (veel) meer tijd te besteden aan organisatorische zaken dan afgesproken, zoals rechten (74 procent) en geesteswetenschappen (77 procent). Overwerk voor onderwijs komt veelvuldig voor bij geesteswetenschappen (72 procent) en sociale wetenschappen (63 procent). We kunnen de belasting door een overmaat aan tijd voor onderwijs en organisatorisch taken opvatten als een maat voor de problematische situatie waarin academische professionals terechtgekomen zijn. Er is blijkbaar een groot verschil tussen datgene wat medewerkers bij de aanvang van hun functie afspreken en datgene wat de instelling in de praktijk van hen vraagt. Een dergelijke discrepantie zou ook bij andere onderwerpen kunnen bestaan, bijvoorbeeld de manier waarop leidinggevendenden hun medewerkers belonen of beoordelen.

7. Onenigheid over de beoordeling

In de eerste paragraaf spraken we onder meer over de doelen en prioriteiten die respondenten zelf opgeven. Ze konden hun mening geven door uit een lijst van 13 onderwerpen drie doelstellingen te kiezen die voor hen van groot belang waren. Behalve de vraag welke doelen en prioriteiten de respondenten zelf hanteren, is ook gevraagd naar de prioriteiten van de instellingen waar ze werkzaam zijn. Dat wil zeggen: er is gevraagd hoe respondenten het streven van hun instelling zien. Bijgevolg kunnen we een vergelijking maken tussen deze twee reeksen van doelen en prioriteiten, en nagaan in hoeverre ze overeenstemmen dan wel van elkaar afwijken. Hiertoe hebben we deze eerst ingedeeld in vier soorten doelen die in het wetenschappelijke bedrijf een rol spelen: het uitvoeren van hoogwaardig onderzoek, het realiseren van publieke waarden, kennisoverdracht en persoonlijke voordelen.⁸ Het verschil geeft dus weer in hoeverre de respondenten inschatten dat de prioriteiten van hun organisatie afwijken van die van henzelf. Aan grafiek 11 kan men aflezen om welke afwijkingen het gaat. We stellen vast dat er één doelstelling is waaraan de respondenten duidelijk meer betekenis toekennen dan de instelling naar hun mening doet, en dat zijn de zaken op persoonlijk vlak, zoals het verdienen van een goed salaris en andere arbeidsvoorwaarden. Het gemiddelde verschil op dit punt beslaat 13 procentpunten, wat in feite betekent dat de respondenten niet erg tevreden

Grafiek 11

Mate van verschil (procentpunten) tussen datgene wat medewerkers zelf van belang vinden en de betekenis die hun instelling daaraan hecht



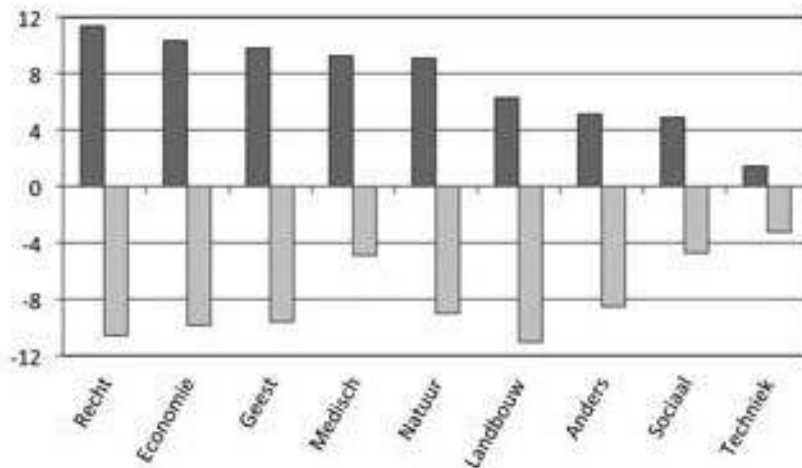
Toelichting: er is onderscheid gemaakt tussen voordelen op persoonlijk vlak (kolom 1), het doen van hoogwaardig onderzoek (kolom 2), het realiseren van publieke waarden (kolom 3) en kennisoverdracht (kolom 4). Een positief verschil betekent dat de medewerker aan de betreffende doelstelling meer waarde toekent dan de instelling, voor negatieve waarden geldt het omgekeerde.

zijn over de manier waarop hun organisaties met deze belangen omspringen. Overigens treedt hier enige variatie op naar vakgebied, omdat de onvrede varieert van 9 procentpunten bij de geesteswetenschappen tot 16 procentpunten bij rechten. Als het gaat om het verrichten van hoogwaardig onderzoek ontlopen de prioriteiten van medewerkers en instellingen elkaar niet erg veel. Het gemiddelde verschil telt slechts 5 procentpunten negatief, variërend van -1 bij de natuurwetenschappen tot -9 bij economie. Meer onenigheid is er bij het realiseren van publieke waarden. Het gaat hierbij om zaken als aansluiten bij maatschappelijke behoeften of bijdragen aan de concurrentiekracht van het bedrijfsleven. Het gemiddelde verschil bedraagt 11 procentpunten negatief, met een variatie van -3 bij de sociale wetenschappen tot -18 bij de landbouwwetenschap. Deze cijfers moeten zo worden verstaan dat respondenten weliswaar een bepaald gewicht aan deze doelen toekennen, maar dat hun instelling (althans volgens onze respondenten) aan deze doelen nog veel meer gewicht toekent. Het is niet duidelijk aan welke kant dit onvrede tot gevolg heeft. Het zou kunnen dat de medewerkers een zekere druk ervaren vanuit de instelling. Deze verwacht immers dat medewerkers zich sterk voor publieke waarden inzetten, terwijl de wetenschappers zelf dit van minder groot belang achten. Het kan echter ook dat dit verschil een zekere onvrede bij de instellingen tot gevolg heeft, omdat ze zien dat hun medewerkers op dit vlak minder hard lopen dan de universiteit verwacht. En ten slotte is het ook mogelijk dat beide situaties optreden. In elk geval zitten instellingen en personeel wat dit betreft allesbehalve op één lijn, en dat geldt nog sterker voor het vierde doel: het geven van hoogwaardig onderwijs. Hier bedraagt het verschil in waardering gemiddeld 17 procentpunten negatief. De afstand is wat kleiner bij de technische wetenschappen (-12 procentpunten) en groter bij de sociale wetenschappen en rechten (beide -21 procentpunten), maar de uitleg is hetzelfde als bij het realiseren van publieke waarden: blijkbaar vinden de instellingen het verzorgen van goed onderwijs veel belangrijker dan hun medewerkers, wat opnieuw op drie manieren zou kunnen leiden tot onvrede.

Los van de vraag hoe men bepaalde zaken in het universitaire leven prioriteert, is er de vraag hoe leidinggevenden hun werknemers beoordelen. We zagen in paragraaf 3 dat dit gebeurt aan de hand van drie prestatie-indicatoren: publicaties, inzet op valorisatie en inzet op kennisoverdracht.⁹ Aan de respondenten is zowel gevraagd het belang aan te geven dat zij zelf toekennen aan deze drie soorten indicatoren, als het belang dat de organisaties hier volgens hen aan toekennen. Het verschil hiertussen geeft dus weer in hoeverre de respondenten inschatten dat hun organisatie de prestatie-indicatoren anders waarden dan zichzelf.¹⁰ Uit de analyse bleek dat de verschillen vrij bescheiden zijn als het om de overdracht van kennis gaat. De gemiddelde afwijking was niet meer dan 3 procentpunten, waarbij de grootste waarde op 7 procentpunten lag (landbouwwetenschap) en de kleinste bij medische wetenschappen (1 procentpunt negatief). Gezien deze lage waarden laten we deze prestatie-indicator verder buiten beschouwing. Bij de twee andere traden wél opmerkelijke verschillen aan het licht. Dat gold ten eerste bij de

Grafiek 12

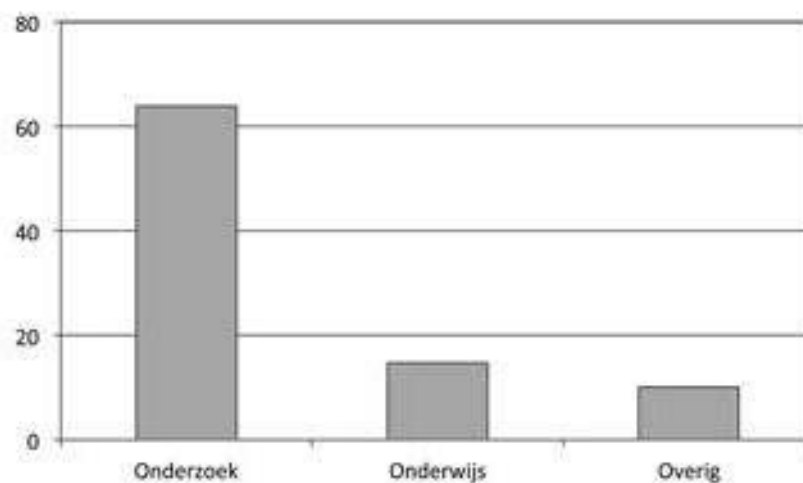
Mate van verschil (procentpunten) tussen de waarde die medewerkers en hun instellingen toekennen aan publicaties (donkergrijs) en valorisatie (lichtgrijs)



betekenis die aan publicaties wordt toegekend. Hoewel instellingen groot gewicht aan dit criterium toekennen (zie grafiek 3) was het gemiddelde verschil met hun medewerkers 8 procentpunten. Dit betekent dat medewerkers publiceren nog belangrijker vinden dan hun instelling. Bovendien treedt hier een opmerkelijke verdeling naar vakgebieden op. Grafiek 12 laat zien dat de verschillen vrij groot zijn bij rechten (11 procentpunten), economie en geesteswetenschappen (beide 10 procentpunten), terwijl het bij de technische wetenschappen minder dan 2 punten is. Vooralsnog weten we niet wat we daaruit

Grafiek 13

Aandeel (procent) van de respondenten die graag meer tijd zouden besteden aan een specifieke taak



moeten afleiden. Wellicht bedoelen respondenten dat hun instelling bij het beoordelen onvoldoende waardering heeft voor de vele en/of belangrijke publicaties die ze tot stand brengen. Die klacht zou dan vooral spelen bij vakgebieden die aan de linkerkant van grafiek 12 staan. In de tweede plaats zien we dat bij valorisatie veeleer het tegendeel opgaat. Daar is het gemiddelde verschil 8 procentpunten negatief, wat betekent dat instellingen het bij de beoordeling van medewerkers van groot belang vinden, terwijl de medewerkers zelf er minder betekenis aan toekennen. Dit probleem doet zich het minste voor bij de technische wetenschappen (-3 punten) en veel meer bij rechten en landbouwwetenschappen (beide -11 punten). Dit laatste betekent dat men vanuit de instelling grote nadruk op valorisatie legt, terwijl dat maar in beperkte mate door medewerkers onderschreven wordt.

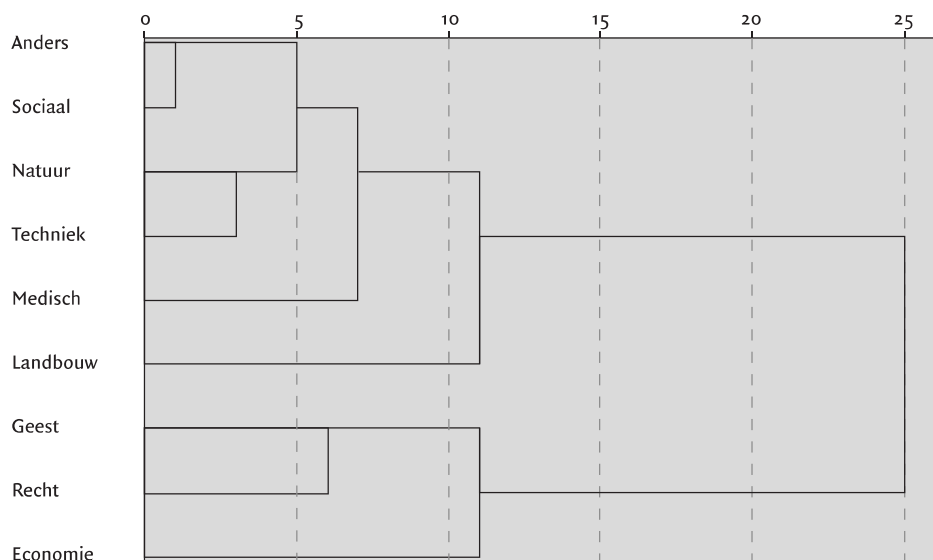
Een laatste onderwerp is de vraag aan welke taken respondenten graag meer tijd zouden willen besteden (zie grafiek 13). Het antwoord is overduidelijk: aan onderzoek. Gemiddeld over alle vakgebieden geeft bijna tweederde van de respondenten aan dat ze daarmee instemmen (64 procent). Het aandeel dat meer tijd zou willen besteden aan onderwijs is veel kleiner (15 procent), terwijl de overige taken nog wat lager scoren (10 procent). Uiteraard treden er enige verschillen op naar vakgebied. De behoefte aan meer onderzoekstijd leeft vooral onder medici (73 procent) en bij de natuurwetenschappen en landbouwwetenschappen (beide 67 procent), terwijl ze onder economen minder sterk is (51 procent). Niettemin betekent dit laatste nog altijd dat ruim de helft van alle economen graag meer tijd zou willen besteden aan onderzoek.

8. Twee typen vakgebieden

In paragraaf 5 suggereerden we dat er een spectrum bestaat met aan de ene kant vakgebieden waarvan de medewerkers meer belang hechten aan rendement op de lange termijn en minder aan rendement op de korte termijn, en aan de andere kant vakgebieden waar de medewerkers juist meer belang hechten aan rendement op de korte termijn en minder aan rendement op de lange termijn. Los van de vraag of er inderdaad een relatie tussen deze twee kenmerken is, zijn we nagegaan of er een verdeling van onze vakgebieden kan worden gemaakt op basis van de percentages naar vakgebied die in voorgaande paragrafen aan bod kwamen. Hiertoe voerden we een clusteranalyse uit, waarbij op basis van deze percentages de onderlinge afstand tussen vakgebieden wordt berekend.¹¹ Hoe kleiner de verschillen in percentages, des te kleiner hun onderlinge afstand en des te sneller ze samen in een cluster terechtkomen. Het resultaat geven we weer in een zogenoemd dendrogram (figuur 1).

Het dendrogram laat zien dat zich twee duidelijke deelclusters aftekenen. De vakgebieden Landbouw, Medisch, Techniek, Natuur, Sociaal en Anders enerzijds en de vakgebieden Economie, Recht en Geest anderzijds worden op betrekkelijk korte afstand geclusterd. Pas op grote afstand komen deze twee deelclusters in één cluster bij elkaar. Als

Figuur 1
Dendrogram van vakgebieden op basis van de percentages uit voorgaande paragrafen



we vervolgens de gemiddelde percentages per cluster vergelijken, bevestigt dit het beeld van twee typen vakgebied die verschillen naar oriëntatie op rendement. De medewerkers van de vakgebieden Landbouw, Medisch, Techniek, Natuur, Sociaal en Anders oriënteren zich hierbij meer op de korte dan op de lange termijn, terwijl voor de medewerkers van de vakgebieden Economie, Recht en Geest het omgekeerde geldt.

Zo vinden de medewerkers van vakgebieden in het 'kortetermijncluster' het dienen van publieke waarden (*Ethics*) vaker een belangrijke doelstelling dan de medewerkers van de vakgebieden in het 'langetermijncluster'. Bovendien schatten zij vaker in dat hun organisatie dit een belangrijke doelstelling vindt. Specifiek hechten zij meer waarde aan onderzoek en het verwerven van externe financiering en zijn ze het bovendien vaker (helemaal) eens met de stelling dat een groot deel van hun onderzoek beoogd is om op korte termijn praktisch toepasbaar te zijn. De medewerkers van de vakgebieden in het langetermijncluster hechten daarentegen meer belang aan onderwijs en besteden daar ook meer tijd aan.

De wijze van beoordelen stemt overeen met dit onderscheid: binnen het langetermijncluster speelt kennisoverdracht, en dan specifiek onderwijstaken, als prestatie-indicator vaker een (grote) rol, terwijl dit binnen het kortetermijncluster geldt voor valorisatie, en dan vooral het verwerven van externe financiering. Met betrekking tot de vormen van inhoudelijke aansturing van onderzoek gebeurt dit in het langetermijncluster vaker door de onderzoeker zelf of de universitaire instantie, terwijl voor het kortetermijncluster de invloed van de tweede of derde geldstroom meer aanwezig is. Het is niet ondenkbaar dat er een wisselwerking bestaat tussen de oriëntatie op kortetermijnrendement en deze

grotere invloed van externe financiers, mede omdat medewerkers van vakgebieden in het kortetermijncluster zelf ook valorisatie als prestatie-indicator verkiezen boven kennisoverdracht.

Ten slotte is ook de wijze van belonen in beide clusters verschillend. Medewerkers van de vakgebieden binnen het langetermijncluster worden vaker beloond door een bevordering naar een hogere functie en door het krijgen van meer tijd voor onderzoek, terwijl de medewerkers van de vakgebieden binnen het kortetermijncluster vaker beloond worden met meer autonomie. Gegeven het verschil in wijzen van aansturing lijkt het erop dat in de vakgebieden binnen het langetermijncluster al op voorhand meer sprake is van autonomie. Wellicht verklaart dit verschil in wijzen van aansturing waarom medewerkers van die vakgebieden vaker (veel) meer tijd zeggen te besteden aan het werk dan aanvankelijk afgesproken. Opvallend genoeg geldt dit voor alle aspecten van hun werk: onderzoek, onderwijs, organisatie en overige werkzaamheden bezorgen hen vaker (veel) overwerk dan hun collega's van de vakgebieden in het korte termijn-cluster.

Hoofdstuk uit het boek 'Goed werk voor academici'
Redactie: Gabriël van den Brink, Wout Scholten & Thijs Jansen,
een uitgave van Stichting Beroepseer, 2016
www.beroepseer.nl
info@beroepseer.nl

