

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1485

Vragen van het lid **Futselaar** (SP) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het bericht dat de carrière van postdocs van toeval aan elkaar hangt* (ingezonden 8 februari 2018).

Antwoord van Minister **Van Engelshoven** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 19 maart 2018). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2017–2018, nr. 1310.

Vraag 1

Kent u het artikel «Carrière postdocs hangt van toeval aan elkaar»?¹

Antwoord 1

Ja

Vraag 2 en 3

Deelt u de analyse van de onderzoekers dat de toegenomen internationalisering, een terugtrekkende overheid, de komst van meer externe partijen waarmee de universiteiten samenwerken, de nadruk op prestaties en het gegeven dat er steeds meer op output gefinancierd wordt, indringende gevolgen heeft voor de arbeidsvoorwaarden voor mensen die aan de universiteit werken? Welke stappen gaat u ondernemen om de positie van postdocs te verstevigen?

Deelt u de mening dat door de tijdelijke contracten postdocs geen sterke positie binnen de universiteit hebben, waardoor ze zich nauwelijks verbonden voelen met de universiteit en dat dit geen gunstig effect heeft op het arbeidsethos van de postdocs? Vindt u dat flexcontracten op universiteiten moeten verdwijnen? Kunt u dit toelichten?

Antwoord 2 en 3

Om een antwoord te geven op vraag 2 en vraag 3 wil ik teruggrijpen op de brief aan de Tweede Kamer van 11 januari 2017 (Kamerstuk 31 288, nr. 569), waarin uw Kamer is geïnformeerd over nieuwe maatregelen in het talentbeleid van OCW. Daarin is beschreven dat de academische cultuur vooral gericht is op een wetenschappelijke loopbaan op basis van geboekte onderzoeksresultaten in een internationaal competitieve omgeving. Dit levert druk op om zoveel mogelijk publicaties op naam te hebben. Het kan ertoe

¹ <https://www.scienceguide.nl/2018/02/carriere-postdocs-hangt-toeval-aan-elkaar/>

leiden dat veel universitaire medewerkers zich zo veel mogelijk op onderzoek richten. In het hoger onderwijssysteem hangt de carrière immers vaak af van het aantal publicaties en de competitie voor de schaarse onderzoeksmiddelen wordt steeds groter.

Hoe de omgevingsfactoren uitwerken op de arbeidsvoorwaarden is de verantwoordelijkheid van de werkgever. De aanpak in het talentbeleid is erop gericht de kwaliteit en continuïteit van onderwijs en onderzoek blijvend te garanderen en een divers loopbaanbeleid binnen de universiteiten te entameren. In deze context volg ik hoe universiteiten omgaan met het aantal flexibele dienstverbanden. Ik respecteer echter de verantwoordelijkheid van de universiteiten voor hun personeelsbeleid en arbeidsvoorwaarden.

Postdocs worden over het algemeen aangetrokken voor een kortdurend specifiek onderzoek (van een tot vier jaar) met een bijhorende tijdelijke financiering, waarbij in veel gevallen extern tijdelijk geld is verworven. Door de tijdelijke financiering is er doorgaans alleen ruimte voor een tijdelijk dienstverband.

Daarbij vind ik het van belang dat de universiteit een aantrekkelijke werkgever is en ben ik blij dat universiteiten in de cao hebben afgesproken dat zij werk maken van het terugdringen van variabele en tijdelijke dienstverbanden van 30% naar 22%. Dat betekent ook dat er een grens moet zijn aan het aantal flexbanen, maar het is duidelijk dat het aantal vaste banen schaars is en de concurrentie groot. Er gaat de komende jaren meer geld rechtstreeks van het ministerie naar de universiteiten vanuit de middelen die vrijkomen uit het studievoorschot. Hierover maken we kwaliteitsafspraken. Instellingen moeten scherpe keuzes maken waaraan zij willen gaan werken. Ik ga er vanuit dat het aanstellen van extra docenten voor de instellingen een prioriteit is in de besteding van middelen, zoals ook eerder in de Strategische Agenda is opgenomen.

Op het punt van het arbeidsethos kom ik terug bij vraag 6.

Vraag 4

Heeft u inzicht om hoeveel postdocs, die de wetenschap verlaten vanwege hun zwakke positie of omdat ze een flexcontract hebben, het gaat?

Antwoord 4

Nee

Vraag 5

Bent u van mening dat de onzekerheid van postdocs bijdraagt aan de werkdruk van postdocs? Kunt u dit toelichten?

Antwoord 5

Werkdruk is vooral een kwestie die speelt tussen werkgever en werknemer en kan meerdere oorzaken hebben. Ik verwacht dat een goed werkgever de dialoog aangaat tussen medewerkers, leidinggevenden en het CvB, tussen vakgroepen, tussen faculteiten en ook tussen universiteiten, zodat er duidelijkheid ontstaat over ieders rol en verwachtingen. Ik zie het als de verantwoordelijkheid van de instellingen om voorstellen te ontwikkelen die de werkdruk bij hun medewerkers verminderen.

In de laatste cao Nederlandse Universiteiten is daarover de afspraak gemaakt dat alle universiteiten in 2017 een plan van aanpak maken voor werkdruk, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de omstandigheden op een zo laag mogelijk niveau in de organisatie. Dit kunnen bijvoorbeeld de specifieke problemen van een groep als de postdocs zijn.

Vraag 6

Welk effect verwacht u dat de zwakke positie van postdocs heeft op de kwaliteit van wetenschap en onderwijs door postdocs?

Antwoord 6

Voor wetenschappelijke functies gelden benoemingseisen waaraan een kandidaat moet voldoen. Deze eisen zijn erop gericht de uitstekende kwaliteit van het wetenschap en onderwijs in Nederland te handhaven of te verhogen. Uit het recente advies van de KNAW «De aantrekkelijkheid van Nederland als onderzoeksland» blijkt dat Nederland een aantrekkelijk land is voor wetenschappelijke onderzoekers. Ook in dit advies wordt beschreven dat de

kwaliteit van het onderzoek hoog is, de onderzoeksinfrastructuur uitstekend en dat Nederland goede arbeidsvoorwaarden biedt en een prettige leefomgeving. Deze positie willen we ook in de toekomst handhaven. Voor tijdelijke dienstverbanden die universiteiten bieden, geldt dat het vaak om een uitdagende, afwisselende baan gaat, met zowel wetenschappelijke als maatschappelijke impact. Deze functies bieden de mogelijkheid om te werken aan (interdisciplinaire) academische ontwikkeling en om een groot netwerk op te bouwen. Ik heb geen reden om te twijfelen aan het arbeidsethos van postdocs en de kwaliteit van hun prestaties. Omdat een postdoc-positie tijdelijk is, is aandacht voor opleiding en carrièreplanning van groot belang. In de cao Nederlandse universiteiten wordt expliciet aandacht besteed aan het arbeidsmarktperspectief voor onderzoekers met een tijdelijk dienstverband, waartoe de meeste postdocs behoren. Zo is er tijd en ruimte voor het schrijven van subsidieaanvragen en kan er ruimte worden geboden om kwalificaties voor onderwijs te verwerven.

Ik ga ervan uit dat een goede werkgever postdocs ook kennis laat maken met het loopbaanbeleid. Niet iedereen met een tijdelijk dienstverband bij een universiteit kan doorgroeien naar een vast dienstverband. Voor deze personen is het van belang dat de instelling hen begeleidt bij het zoeken naar een (wetenschaps-) carrière buiten de universiteit.