



*Prof. Janet van Hell*

*Pleidooi voor loopbaanbeginsel in academische wereld*

# **Wetenschapper vindt geen geplaveid loopbaanpad**

---

Frank van der Mijn

---

Talentvolle (jonge) wetenschappers die reeds hebben bewezen tot de top in hun vakgebied te behoren, stromen moeizaam door naar een vaste aanstelling als onderzoeker of universitair (hoofd)docent, laat staan als leerstoelhouder. Talent gaat zo verloren; loopbanen krijgen een deuk. De Jonge Akademie liet uitzoeken hoe dat beter kan. Prof. Janet van Hell licht het advies toe dat onder haar voorzitterschap werd uitgebracht.

‘Een goed loopbaanperspectief is een noodzakelijke voorwaarde om talentvolle onderzoekers in hun wetenschapsbeoefening te laten excelleren.’ Met deze stelling begint het advies *Rendement van talent*<sup>1</sup>, voorbereid door de commissie Modernisering en Versterking Loopbaanbeleid, deze zomer uitgebracht door De Jonge Akademie. De Jonge Akademie is een zelfstandig opererend onderdeel van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), waarvan zo’n 50 jonge academici lid zijn die internationaal tot de top van hun vakgebied behoren.

Het advies schetst een drietal knelpunten dat het excelleren van wetenschappelijk talent tegenhoudt:

- De (te) sterke en hiërarchische positie van de hoogleraar/leerstoelhouder en de beperkte mogelijkheden tot ontplooiing in de klassieke leerstoelgroep.
- Het formatiebeginsel, een inflexibel systeem dat in-, door- en uitstroom van talentvolle wetenschappers alleen toelaat als formatie vrijkomt binnen de eigen leerstoelgroep.
- Derigide, lineaire uniformiteit van de gemiddelde wetenschappelijke loopbaan, bestaande uit ‘publiceren en fondsen acquireren op weg naar de felbegeerde leerstoel binnen de universiteit’ (advies, pagina 34).

### **Van formatie- naar loopbaanbeginsel**

Geen makkelijke conclusies in een bolwerk met zoveel status, macht en maatschappelijke betekenis. Maar wel reële, gezien de moeite die met name postdocs (gepromoveerde wetenschappers) ondervinden om hun loopbaan in de wetenschap voort te zetten (zie ook het artikel van Ria Freijssen in deze uitgave van *LoopbaanVisie*). Voorzitter van de commissie Janet van Hell, hoogleraar Taalontwikkeling aan de Radboud Universiteit Nijmegen en de Pennsylvania State University in de VS, schetst het sombere beeld: “Ze hoppen van tijdelijke job naar tijdelijke job. Zolang er binnen de formatie geen positie vrijkomt, zijn er feitelijk geen mogelijkheden om zo’n jonge wetenschapper aan te houden, hoe goed ze ook zijn. Juist postdocs zijn het vaak waard om in te investeren. Er bestaan financieringssystemen zoals VENI om hen tot enkele jaren na hun promotie te behouden; daar zit echter een enorme druk op vanwege de grote aantal

len gepromoveerden. Slechts 15 % van de aanvragen op het gebied van Maatschappij- en gedragswetenschappen bijvoorbeeld kan worden gehonoreerd. Maar ook in de overige 85% zit topkwaliteit. De wetenschappers daarachter moeten dan weer proberen om een tijdelijke aanstelling te bemachtigen. Niet goed voor de rust, niet goed voor het ontplooiën van je talent. Van Oostrom (ex-president KNAW, red.) noemt hen terecht watertrap-pelaars; zwemmen doen ze niet, ze proberen uit alle macht hun hoofd boven water te halen. Zoals het advies aangeeft, ontbreken vaak de signalen dat men in een fuik zit en zijn er te weinig gerichte adviezen voor heroriëntatie. Velen verlaten de wetenschap gedesillusioneerd.”

Het advies besteedt uitgebreid aandacht aan de uitwegen uit dit systeem, om zodoende talent te behouden en hen een aantrekkelijker loopbaanperspectief te kunnen bieden. De belangrijkste die in samenhang met de genoemde drie punten worden gegeven, zijn:

- Koppel de positie van hoogleraar los van het principe van de leerstoelgroep en bouw het piramidemodel (met de hoogleraar eenzaam aan de top) om tot een zandloper- of zelfs trechtermodel, waarin meerdere wetenschappers verantwoordelijkheid dragen voor onderzoek en management van een eenheid.
- Vervang het formatiebeginsel door het loopbaanbeginsel. Ga wetenschappelijk talent actief scouten, geef het ruimte voor ontplooiing en benut interdisciplinaire mogelijkheden.
- Maak de loopbanen pluriformer, met mogelijkheden om ook op andere terreinen te excelleren en uit te wisselen met andere universiteiten en onderzoeksinstituten



<sup>1</sup> Rendement van talent. Aanbevelingen voor motiverend en stimulerend loopbaanbeleid’. Advies van De Jonge Akademie, voorbereid door de commissie Modernisering en Versterking Loopbaanbeleid, juni 2010.

## De boodschap vermarkten

Kan de academische wereld de boodschap eigenlijk wel horen en met de adviezen uit de voeten? Hoe kun je voorkomen dat het advies in de bureau(cratistische) la verdwijnt?

Janet van Hell: "Het advies heeft een enorm draagvlak, want het kwam tot stand vanuit een brede groep we-

In Nederland heerst vaak een houding van: ach, talent komt vanzelf wel bovendien.

tenschappers met behoorlijk aanzien, en de ideeën bouwen voort op gesprekken tussen De Jonge Akademie, KNAW, NWO en VSNU en het Ministerie van OCenW. De adviezen zijn inderdaad pittig, maar er zijn al verschillende onderzoeksgroepen die vanuit deze nieuwe vorm van organiseren tot uitstekend resultaat komen en talent weten aan te trekken en binnenboord te houden. Het succes kan anderen helpen over de drempel heen te stappen. Ons advies besteedt bijvoorbeeld aandacht aan de Rosalind Franklin Fellowship van de RU Groningen. Een ander voorbeeld is de horizontale organisatiestructuur van het FC Dondersinstituut voor cognitieve neurowetenschappen, waar men werkt met *principal investigators* die een eigen onderzoekslijn hebben. In de VS zie je dat veel: een brede top met meerdere hoogleraren binnen eenzelfde leerstoelgroep. Je kunt daar, na

zorgvuldige toetsing, doorstromen tot de positie van 'full professor'; bovendien genereren zij zelf ook de meeste fondsen voor onderzoek. Talent blijft zo behouden en kan zich ontplooiën.

Ik verwacht dus wel dat er een goede basis is om het systeem te doorbreken. Dat is niet alleen noodzakelijk om wetenschappelijk talent tot zijn of haar recht te laten komen. Nederland scoort als land nog wel goed in de 'Shanghai-lijst' van best presterende landen in de wetenschap (derde plaats), maar slechts twee universiteiten behoren tot de groep van honderd beste in de wereld. In wetenschappelijk presteren zijn we adepten van onze eigen poldercultuur! We laten onze jonge wetenschappers dus te weinig excelleren en doen dat ook op institutioneel niveau nog onvoldoende om bij de echte top te horen.

Ondertussen doen we veel aan promotie van de adviezen en vinden we goed gehoor, zowel bij de overkoepelende instellingen als VSNU en OCenW als ook bij de universiteiten. We zoeken alle instituten persoonlijk op. Belangrijke spelers om ons op te richten zijn de Colleges van Bestuur en de HR-afdelingen, die het fiat moeten geven voor uitvoering van nieuw beleid. Het feit dat de meer traditionele instituten aan erosie onderhevig zijn (er hoeft maar één hoogleraar weg te vallen en je hebt met zo'n piramidale structuur een groot probleem...) maakt het makkelijker om de adviezen te laten landen. Daar komt bij dat een aantal adviezen kostenneutraal is, zoals ons voorstel om het *ius promovendi* niet alleen te beperken tot de leerstoelhouder, maar tevens aan de Universitair Hoofddocent (UHD) te gunnen.



Natuurlijk kan het ook bedreigend zijn om het formatiebeginsel te doorbreken. Als hoogleraar moet je bereid zijn je positie te delen. Maar dat biedt eigenlijk alleen maar voordeel: leerstoelhouders zijn veel tijd kwijt aan management en administratie. Als je dat deelt met collega's, is er meer tijd voor je primaire taken onderzoek en onderwijs. En je bent als vakgroep minder kwetsbaar bij uitval. Zo wordt het ambt van hoogleraar veel aantrekkelijker. Als je tegelijkertijd meer ruimte creëert voor interdisciplinaire contacten, kun je eerder innovatief werken."

## **Op zoek naar toptalent**

Wetenschappelijk toptalent lijkt er te over, maar hoe vind je als wetenschapper dan je weg binnen het academisch bestel en hoe scout de instelling ze? Hoe zorg je dat vrouwen evengoed aan bod komen, en welke mogelijkheden hebben wetenschappers met een niet-westerse achtergrond?

Van Hell: "Goede scouting en selectie van wetenschappers wordt in de internationaal georiënteerde *battle for brains* steeds belangrijker. Niet alleen zusteruniversiteiten vormen concurrenten, maar ook onderzoeksgroepen wereldwijd. Nederland is hier in het algemeen niet handig in en verzwakt haar positie om de besten aan te trekken ook al door haar beperkte mogelijkheden voor aanstelling en financiering. Een land als de VS scoort hier bijvoorbeeld veel beter in. Daar bestaan meer mogelijkheden om het 'een tijdje met elkaar te proberen', waarna – bij wederzijdse tevredenheid en als de crisis het toe laat – makkelijker tot een vaste aanstelling kan

worden overgegaan.

Als hoogleraar kun je een cruciale rol spelen om talentvolle onderzoekers op weg te helpen naar goede posities elders. Dat kost wel veel tijd. Ik schrijf regelmatig aanbevelingsbrieven voor mijn postdocs, promovendi en studenten; daar wil ik echte aandacht aan geven. Niet om als kruiwagen te dienen, maar om hun talent helder voor het voetlicht te plaatsen. Dat heb ik in de VS geleerd; daar is het soms een prestigekwestie om jong talent te helpen de beste positie te verkrijgen. In Nederland heerst vaak een houding van: ach, talent komt vanzelf wel bovendien. Maar zo werkt het niet. Talent is maar één – zij het belangrijk – aspect van de weg naar een wetenschappelijke carrière. Hier hebben we een schroomcultuur waarin je niet al te snel over iemands kwaliteiten gaat praten; maar dan drijf je dus ook niet vanzelf naar boven...

Het is belangrijk om in de grootst mogelijke poel te vissen. Daar zwemmen mannen en vrouwen van allerlei kunnen en afkomst in. Je moet ze allemaal een gelijke kans bieden. Dan wordt het mogelijk om ook vrouwen en niet-westerse wetenschappers op interessante vaste posities te krijgen. Nu zie je nog steeds dat het percentage vrouwen afneemt bij elke sprong in de hiërarchie; dat klopt niet met de aantallen vrouwen die wetenschappelijk onderwijs volgen en zelfs promoveren. Er is nog teveel *bias*. Interessant detail: uit een studie blijkt dat het cohort vrouwen dat nu 65 is, meer kans had om hoogleraar te worden dan de jongere generaties, vanwege het feit dat er zoveel meer vrouwen zijn gaan studeren in de afgelopen decennia! Willen we een meer



rechtvaardiger verhouding tussen mannen en vrouwen en tussen Nederlandse en buitenlandse wetenschappers, dan moet je breed scouten en selecteren op basis van kennis en kunde. Een belangrijk criterium is ook of je over de grenzen van je vak heen kunt kijken. Opvallend is dat er binnen De Jonge Akademie relatief veel vrouwen zijn.”

## Het hoogste doel?

Ook hoogleraren hebben een loopbaan. Hoe ervaart men het als men eenmaal op die positie is gekomen? Is dat meestal ook het finaal streven? En hoe brengt Van Hell de aanbevelingen zelf in de praktijk?

Janet van Hell: “Het professoraat is niet perse het streven van jong toptalent. Meer en meer zie je dat ze een drive hebben om bepaald onderzoek uit te voeren en daarvoor subsidies binnen te halen. De positie is minder belangrijk dan het gegeven dat ze zich op duurzame wijze met zulk onderzoek bezig kunnen houden. Als je toch tot hoogleraar wordt benoemd, moet je vooral door blijven gaan met je ontwikkeling. Zelf vind ik het vanuit mijn rol als hoogleraar belangrijk om nooit uit het oog te verliezen waar ik tegenaan liep op mijn weg hierheen. Deze positie is niet het eindpunt. Je bent ook geen *Queen bee*. Zij die de positie niet verworven hebben zijn niet minder goed, zeker niet in ons land, waar de werving en selectie van hoogleraren niet altijd een transparant en breed uitgezet gebeuren is. En ook voor hoogleraren zijn voortgangsge-

sprekken en functioneringsgesprekken wezenlijk.

Zelf zie ik mijn loopbaan als een weg van toevalligheden. Ik ben een eerste-generatiestudent, mijn vader had alleen lagere school, mijn moeder was het grootste deel van haar leven huisvrouw. Ik wilde echt verder leren en moest zelf ontdekken hoe. *Gate-keepers* – dat zijn dus geen kruiwagens – zijn belangrijk gebleken om me verder te helpen. Het zijn mensen aan wie je je vragen kunt voorleggen, die je kunnen steunen en adviseren. Open blijven staan voor ondersteuning door anderen is iets wat ik nooit kwijt wil raken. En ja, ik geloof dat ik echt recht doe aan de adviezen van onze commissie. Ik vind het juist prettig als ik in mijn positie zaken kan delen met en delegeren aan collega's. Ik doe mijn best om zelf *gate-keeper* te zijn. Actief zijn in netwerken helpt; zo ben ik een van de leiders van de door de National Science Foundation gefinancierde organisatie *Women in Cognitive Science*. We organiseren regelmatig paneldiscussies en bijeenkomsten voor jonge wetenschappers om hen te helpen in hun wetenschappelijke en professionele ontwikkeling, en hen in contact te brengen met hotshots uit het vakgebied om zo hun netwerk te versterken. Ik besef dat jonge collega's input nodig hebben om hun ambitie en talent waar te maken. Daar draag ik graag aan bij.” ■

Het advies is te downloaden vanaf

[www.dejongeakademie.nl](http://www.dejongeakademie.nl)

## Nederlandse (koepel)organisaties in en rondom wetenschapsbeoefening

KNAW	Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen; vereniging van Nederlandse (top)wetenschappers ter bevordering van wetenschapsbeoefening; tevens koepelorganisatie voor een aantal onderzoeksinstituten
NWO	Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek; zelfstandig bestuursorgaan onder auspiciën van het Ministerie van OCenW ter bevordering van kwaliteit en vernieuwing van het wetenschappelijk onderzoek in Nederland
VSNU	Vereniging van Universiteiten, voorheen: Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten; brancheorganisatie voor de bestaande universiteiten in Nederland