

Buitenlandse werkervaring van wetenschappers

Eindrapport

Dit onderzoek is uitgevoerd door Research voor Beleid
in opdracht van SoFoKleS

Jurriaan Berger
Ton Klein

B2213

Leiden, 8 november 2001

VOORWOORD

In 1999 is mede naar aanleiding van eerder onderzoek besloten te onderzoeken hoe de doorstroming van vrouwelijke wetenschappers naar hogere functies gefaciliteerd kon worden. Research voor Beleid heeft opdracht gekregen na te gaan welke rol buitenlandse werkervaring hierbij speelt. Na een relatief lange aanloopfase (onder meer in verband met ander onderzoek dat tegelijkertijd is gehouden) is in december 2000 de definitieve vorm besproken waarin het onderhavige onderzoek gegoten zou worden: een onderzoek onder vrouwen én mannen naar de invloed van buitenlandse werkervaring op de wetenschappelijke carrière met speciale aandacht voor de rol van geslacht. De onderzoeksmethode zou bestaan uit interviews met diverse betrokkenen, gevolgd door een internet-enquête onder wetenschappers van zes universiteiten. Na de interviews en het verkrijgen van adresbestanden om steekproeven uit te trekken, is eind april 2001 de internet-enquête van start gegaan. In juni en juli zijn analyses uitgevoerd en is dit rapport geschreven.

Het rapport begint met een inleiding waarin de onderzoeksvragen en de opzet ter sprake komen. Vervolgens wordt de relatie tussen buitenlandse werkervaring en de wetenschappelijke carrière kwalitatief en kwantitatief verkend. Na een hoofdstuk over het beleid en de mogelijkheden om buitenlandse werkervaring op te doen, volgt een analyse van de rol die geslacht speelt in deze zaken. Het laatste hoofdstuk bevat de conclusies van het voorgaande.

Op deze plaats danken wij allereerst de 1000 wetenschappers die een deel van hun kostbare tijd hebben besteed aan het invullen van de enquête. Daarnaast gaat onze dank uit naar alle geïnterviewden, met name ook de hoofden personeelszaken van de WAU, UT, EUR, UU, VU en UvA voor hun medewerking inzake adresbestanden. Tenslotte danken we drs. H.E. Tomaszewski van de stichting SoFoKleS, die het onderzoek heeft begeleid, voor de prettige samenwerking.

Ton Klein
projectleider onderwijs

Leiden, 8 november 2001

INHOUDSOPGAVE

	Pag.	
1	Inleiding, onderzoeksvragen, onderzoeksopzet	1
1.1	Aanleiding voor het onderzoek	1
1.2	Onderzoeksvragen	1
1.3	Onderzoeksopzet	2
	1.3.1 Interviews	2
	1.3.2 Enquête	3
	1.3.3 Respons	4
	1.3.4 Beschrijving responsgroep	5
1.4	Leeswijzer	8
2	Buitenlandse werkervaring in de wetenschappelijke carrière	9
2.1	Hoeveel bwe?	9
	2.1.1 Kortere en langere verblijven in het buitenland	9
	2.1.2 Belemmeringen voor het opdoen van bwe	11
2.2	Het belang van bwe volgens wetenschappers	14
	2.2.1 Bwe als kwaliteitscriterium	14
	2.2.2 Bwe in de sollicitatieprocedure	16
	2.2.3 Voorwaarden en opbrengsten	18
2.3	Discussie	20
3	Beleid rond buitenlandse werkervaring	24
3.1	Centraal op de universiteit	24
	3.1.1 Belang van en aandacht voor bwe	24
	3.1.2 Faciliteiten	25
3.2	Op de werkvloer	29
	3.2.1 Belang van en aandacht voor bwe	29
	3.2.2 Faciliteiten	32
3.3	Conclusie	34
4	De rol van geslacht	36
4.1	Verschil in carrièreperspectief	37
4.2	Verschillen in hoeveelheid bwe	37
4.3	Is bwe de schuldige?	43
4.4	Conclusies	46
5	Conclusies	47

1 INLEIDING, ONDERZOEKSVRAGEN, ONDERZOEKSOPZET

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

In 1998 publiceerde Portegijs¹ in opdracht van het ministerie van OCenW de resultaten van een onderzoek naar de vraag waarom vrouwen minder vaak dan mannen doorstromen naar hogere functies in de wetenschap. Dit was voor het Sociaal Fonds voor de Kennissector (SoFoKleS) aanleiding om nader onderzoek in te stellen naar de manier waarop deze doorstroming van vrouwen bevorderd zou kunnen worden. Research voor Beleid heeft in 1999 de opdracht gekregen dit onderzoek uit te voeren, om 'de behoefte aan en mogelijkheden tot stimulering en facilitering van buitenlandse werkervaring voor vrouwelijk wetenschappelijk personeel te inventariseren' (uit de offerte voor dit onderzoek, 1999). In de publicatie van Portegijs is internationale werkervaring naar voren gekomen als een mogelijke factor die vrouwelijke universitair docenten belemmert door te stromen, maar het verband was (net) niet significant (Portegijs, 1998, p. 35-36).

Tijdens het voortraject is besloten tot een verbreding van het onderwerp. De aandacht moest komen te liggen op de rol van buitenlandse werkervaring in de carrière van de wetenschapper, man of vrouw. Dat impliceerde een verbreding van de onderzoeksgroep. Omdat tegelijkertijd een onderzoek werd gedaan (door een ander bureau) naar de ervaringen van buitenlandse wetenschappers in Nederland, zijn ook enkele aanpassingen gemaakt in de onderzoeksopzet. Zo is voorkomen dat wetenschappelijk personeel van universiteiten tegelijk door verschillende bureaus benaderd zou worden met een enquête. Meer over de centrale vragen en de onderzoeksgroepen vindt u in de volgende paragrafen.

1.2 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staan de volgende drie vragen centraal. Iedere vraag valt uiteen in enkele sub-vragen.

1. *Wat is de invloed van buitenlandse werkervaring op de carrière van Nederlandse wetenschappers?*
 - *Hoeveel buitenlandse werkervaring hebben wetenschappers op verschillende functieniveaus opgedaan?*
 - *Hoe verhoudt buitenlandse werkervaring zich tot andere factoren die een wetenschappelijke carrière bepalen?*
2. *Hoe ziet het beleid op het gebied van het opdoen van buitenlandse werkervaring eruit...*
 - *Bij werknemersorganisaties in de wetenschap?*
 - *Centraal op de universiteiten (hoeveel belang hechten de universiteiten aan buitenlandse werkervaring en zijn er mogelijkheden geschapen om deze op te doen)?*
 - *Op de 'werkvloer' (faculteit, vakgroep, onderzoeksinstituut)?*

¹ W. Portegijs, *Eerdaags evenredig? Belemmeringen en beleid ten aanzien van de doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies*, Leiden, 1998.

3. *Wat is de invloed van geslacht op de relatie buitenlandse werkervaring – carrière in de wetenschap?*

- *Zijn er verschillen in de hoeveelheid opgedane buitenlandse werkervaring tussen mannen en vrouwen?*
- *Zo ja, is 'buitenlandse werkervaring' daarmee een verklaring voor de relatief geringe doorstroming van vrouwen naar hogere functies in de wetenschap?*

1.3 Onderzoeksopzet

De onderzoeksvragen zijn in twee fasen beantwoord. Eerst zijn diverse groepen betrokkenen geïnterviewd, en daarna is een enquête onder wetenschappelijk personeel van zes universiteiten gehouden.

1.3.1 Interviews

In de eerste fase zijn interviews gehouden met de volgende groepen.

- **Werknemersorganisaties**
Om te bezien in hoeverre buitenlandse werkervaring een item is waarvoor werknemersorganisaties zich sterk maken, en in hoeverre werknemers er belang aan hechten, zijn twee vertegenwoordigers van werknemersorganisaties geïnterviewd: van de CMHF en van de Abvakabo.
- **Bureaus buitenland (en vergelijkbare organisaties)**
De bureaus buitenland (en equivalenten) verzorgen voor een deel de internationale contacten van de universiteiten. Zij zijn op de hoogte van de mogelijkheden, regelingen en gebruik op het gebied van buitenlandse contacten (voor studenten en medewerkers van de universiteit), en voeren het universitair beleid op het gebied van internationalisering (deels) uit. Daarom zijn drie vertegenwoordigers van dergelijke organisaties geïnterviewd: van een Bureau Buitenland (Utrecht), van het Informatiecentrum voor Internationale Relaties (ICIR, Rotterdam) en van een afdeling Onderzoeksstrategie (Wageningen). Zo is recht gedaan aan de breedte van universiteiten (een algemene, een economische en een landbouw-universiteit).
- **Hoofden personeel (HPD's)**
De interviews met de HPD's hadden twee doelen. Enerzijds moest een aantal praktische zaken geregeld worden met het oog op de tweede fase van dit onderzoek (de enquête) zoals afspraken rond adresbestanden. Anderzijds vertegenwoordigt een HPD het centrale beleid van de universiteit als werkgever. Daarom is ook de mening van HPD's over buitenlandse werkervaring (de mogelijkheden daartoe en de waarde ervan) in deze fase door interviews gepeild op zes universiteiten. Deze zes vormen de groep universiteiten waarop de enquête is uitgezet, en bevatten algemene, een economische, een landbouw- en een technische universiteit.

Concreet gaat het om:

- *Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)*
- *Wageningen Universiteit (WAU)*
- *Universiteit Twente (UT)*
- *Universiteit Utrecht (UU)*
- *Vrije Universiteit Amsterdam (VU)*
- *Universiteit van Amsterdam (UvA)*

De HPD's zijn in sommige gevallen bij het interview op inhoudelijk gebied geassisteerd door één van hun medewerkers.

1.3.2 Enquête

De tweede fase bestond uit een enquête, gehouden onder wetenschappelijk personeel van de zes universiteiten waarvan eerder de HPD's geïnterviewd waren. Deze enquête heeft de vorm van een internet-vragenlijst gekregen, waar respondenten door middel van een wachtwoord toegang konden krijgen.

Aan de HPD's was gevraagd in hoeverre de universiteiten van internetaansluitingen voorzien waren. Het bleek dat op alle zes onderzochte universiteiten het wetenschappelijk personeel over een internetaansluiting beschikte. Toch hebben we de mogelijkheid behouden om een schriftelijke vragenlijst aan te vragen, voor mensen die om welke reden dan ook geen internet-vragenlijst wilden of konden beantwoorden.

Onderzoeksgroep

Om diverse geledingen van het wetenschappelijk personeel aan het woord te laten over dit onderwerp en het verband met carrière helder te kunnen maken zijn de volgende categorieën wetenschappelijk personeel benaderd voor de enquête:

- Assistenten in opleiding (Aio's), promovendi
- Overig wetenschappelijk personeel (o.a. postdocs, wetenschappers met een tijdelijke functie in het 3^e-geldstroom-onderzoek, medewerkers onderzoek)
- Universitair docenten (UD's)¹
- Universitair hoofddocenten (UHD's)
- Hoogleraren

Het gaat ons in dit onderzoek om buitenlandse werkervaring van Nederlandse wetenschappers. Helaas bleken niet alle HPD's in de personeelsbestanden de variabele nationaliteit te hebben opgenomen. Daarom is besloten de vragenlijst te beginnen met een 'filter', om buitenlandse wetenschappers die tijdelijk in Nederland waren (en dus in feite *hier* 'buitenlandse werkervaring opdoen') uit de responsgroep te filteren.

Voor alle groepen zijn aparte vragenlijsten gemaakt. Voor het grootste deel komen deze overeen, maar aan de 'eigenheid' van iedere functiecategorie is zoveel mogelijk recht gedaan.

¹ Universiteit Utrecht kent een iets andere benaming voor functies: daar spreekt men van docent/onderzoekers (hier gelijkgesteld aan UD's) en senior docent/onderzoekers (gelijkgesteld aan UHD's).

Steekproef

Vijf van de zes HPD's hebben Research voor Beleid een adresbestand ter beschikking gesteld, onder de uitdrukkelijke voorwaarde dat het alleen voor dit onderzoek gebruikt mag worden. Vervolgens is uit deze bestanden een steekproef getrokken. De zesde universiteit wilde zelf de steekproef trekken op basis van aantallen die Research voor Beleid zou aanleveren, en van deze universiteit is dus een zelf getrokken steekproef verkregen.

De getrokken steekproef is met opzet geen representatieve afspiegeling van de populatie. Immers, als de rol van geslacht onderzocht wordt, moeten voldoende respondenten van beide geslachten op alle functieniveaus in de responsgroep aanwezig zijn. En juist omdat vrouwen minder doorstromen naar hogere functieniveaus zijn er maar weinig vrouwelijke UHD's en hoogleraren. Deze zijn dus sterk oververtegenwoordigd in de steekproef. Ook werd geschat dat onder hoogleraren een lagere respons gehaald zou worden dan bijvoorbeeld onder Aio's, waardoor dus in de aanvankelijke steekproef meer hoogleraren opgenomen moesten worden om een voldoende respons in die functiecategorie te krijgen. Wel is globaal gesproken rekening gehouden met de omvang van de universiteit. Zo is de steekproef van de UU meer dan driemaal zo groot als de steekproef van de UT.

Benaderingswijze

De beoogde respondenten, 2635 in totaal, hebben van Research voor Beleid een brief gekregen waarin het doel en de opzet van de enquête werd uitgelegd. In die brief stond tevens een (gepersonaliseerde) code en wachtwoord, en het internetadres waar de vragen beantwoord konden worden. Vanaf 25 april was de site met de vragenlijst geopend.

Na drie weken is – opnieuw per brief – een herinnering verstuurd aan alle beoogd respondenten die nog niet gereageerd hadden. Deze brief heeft de respons duidelijk verhoogd. Op 1 juni is (zoals ook aangekondigd in de brieven) de vragenlijst 'uit de lucht' gegaan.

In totaal hebben 40 mensen gebruik gemaakt van de mogelijkheid een schriftelijke vragenlijst aan te vragen. Van hen hebben 37 de vragenlijst binnen de dataverzamelingstermijn ingestuurd.

1.3.3 Respons

Er zijn 2635 brieven verzonden aan wetenschappelijk personeel van de zes genoemde universiteiten. Hiervan kwamen 63 als onbestelbaar retour, vooral van de UU en de UvA. Ook kwamen vijf e-mails binnen van secretaresses met de mededeling dat bepaalde mensen niet (meer) werkzaam waren bij de bewuste afdeling.

Op basis van de filters in de vragenlijst ('bent u Nederlands wetenschapper, of tenminste vijf jaar als wetenschapper hier werkzaam' en 'tot welke categorie behoort u') zijn 33 respondenten afgevallen. Achttien van hen waren niet Nederlands of nog geen vijf jaar in Nederland, en vijftien rekenden zich niet tot (een van de categorieën van) het wetenschappelijk personeel.

De 'zuivere' steekproef bevat dus $2635 - 63 - 5 - 33 = 2534$ respondenten.

In totaal zijn precies 1000 vragenlijsten op het internet ingevoerd (hetzij direct door een respondent, hetzij bij Research voor Beleid op basis van een binnengekomen schriftelijke lijst). De netto respons bedraagt dus **39,4%**.

In de volgende tabellen is de respons verder uitgesplitst. Overigens wordt hier gewerkt met de bruto respons (dus het aantal binnengekomen vragenlijsten als percentage van de oorspronkelijke steekproef).

Tabel 1.1 Responsverantwoording naar functiecategorie

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
Aantal verzonden brieven	463	459	816	472	425
Aantal ingevulde lijsten	266	173	296	156	109
Responspercentage	57,5	37,7	36,3	33,1	25,6

Er is (zoals verwacht) een verband tussen de hoogte van de functiecategorie en de respons. Onder hoogleraren is de respons nog niet de helft van die onder Aio's.

Tabel 1.2 Responsverantwoording per universiteit

	UU	UvA	VU	EUR	WAU	UT
Aantal verzonden brieven	714	663	300	426	302	230
Aantal ingevulde lijsten	232	229	109	163	148	119
Responspercentage	32,5	34,5	36,3	38,3	49,0	51,7

Hier blijkt een verband tussen het soort universiteit en de respons: de grote, oude, algemene universiteiten in de Randstad hebben een lagere respons dan de jonge, kleinere, meer gespecialiseerde universiteiten buiten de Randstad. Ook bleken de adresbestanden van vooral de UU en de UvA het minst accuraat, aangezien wij van deze universiteiten veel brieven onbestelbaar retour ontvingen.

1.3.4 Beschrijving responsgroep

De populatie van wetenschappers die uiteindelijk mee heeft gedaan beschrijven we hierna kort in enkele kengetallen.

Tabel 1.3 Functiecategorie

	Alle universiteiten	Responsgroep
Hoogleraren	21,3% ¹	10,9%
UHD's	30,9%	15,6%
UD's	25,0%	29,6%
Overig wp	11,4%	17,3%
Aio/twaio	11,3%	26,6%
Totaal aantal personeel in deze categorieën	21379 ²	1000

Onder meer door de veel lagere respons in de hogere personeelscategorieën is de respons vertekend ten gunste van de lagere personeelscategorieën. De meeste tabellen met uitkomsten worden gesplitst naar functiecategorie.

¹ Percentages zijn genomen van het totale aantal fte personeel in deze vijf categorieën bij elkaar.

² In fte. Bron: VSNU, *WO-personeelsinformatie (WOPI) 2000*, Utrecht, 2001. Peildatum is 31 december 1999.

Tabel 1.4 Leeftijd

Gemiddelde leeftijd	...jaar
Aio	28
Overig wp	34
UD	42
UHD	49
Hoogleraren	51

Er is - in overeenstemming met de verwachting - een positief verband tussen de hoogte die iemand in de wetenschappelijke hiërarchie bereikt en leeftijd. Een andere variabele die daarmee samenhangt is de tijd die men al in de wetenschap werkzaam is.

Tabel 1.5 Hoe lang werkzaam

	de wetenschap	huidige functie
Aio	niet gevraagd ¹	2 ²
Overig wp	7	niet gevraagd
UD	15	10
UHD	22	9
Hoogleraren	24	8

Antwoorden zijn afgerond op hele jaren.

Het gehele wetenschappelijke veld is in de Hoger Onderwijs en Onderzoeksplannen verdeeld in een aantal gebieden (HOOP-gebieden). De verdeling van de respons over die gebieden is vergeleken met de verdeling in de populatie van alle universiteiten.

Tabel 1.6 HOOP-gebieden

	Responsgroep	Alle universiteiten samen ³
Landbouw, natuurlijke omgeving	12%	7%
Natuur	20%	17%
Techniek	8%	20%
Gezondheid	17%	23%
Recht	6%	6%
Economie	6%	7%
Gedrag en maatschappij	16%	11%
Taal en cultuur	14%	9%

Vanwege de keuze voor slechts één, wat kleinere, technische universiteit is de sector techniek in de respons wat achtergebleven, en omdat de (enige) 'landbouw'universiteit wel in de selectie is opgenomen, is de groep landbouw/natuurlijke omgeving enigszins oververtegenwoordigd.

¹ Voor dit onderzoek gingen we ervan uit dat de Aio-baan de eerste functie in de wetenschap was. Veel overig wp heeft een tijdelijk en soms kort lopend contract. Vandaar dat de tijd dat zij totaal in de wetenschap werkzaam zijn belangrijker wordt geacht dan de tijd dat zij in hun huidige functie werkzaam zijn.

² Aan Aio's is de vraag gesteld: 'hoeveelste jaars Aio bent u?' Het gemiddelde is 2,44 (waarbij voor de berekening 'meer dan vierdejaars' op 5 is gesteld).

³ Bron: WOPI 2000.

Een belangrijke variabele in het onderzoek (vooral in de derde onderzoeksvraag) is geslacht. Per functiecategorie is dit als volgt verdeeld.

Tabel 1.7a Geslacht (in de responsgroep)

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
Vrouwen	53%	51%	40%	30%	20%
Mannen	47%	49%	60%	70%	80%

Tabel 1.7b Geslacht (alle universiteiten)¹

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
Vrouwen	42%	33%	22%	9%	6%
Mannen	58%	67%	78%	91%	94%

Hier is het effect van een bewust niet-representatieve steekproef te zien, want hoewel ook in de steekproef de vrouwelijke UHD's en hoogleraren een duidelijke minderheid vormen, zijn de verhoudingen in de steekproef duidelijk anders dan in de populatie.

In alle functiecategorieën zijn de vrouwen in de steekproef oververtegenwoordigd, met name in de hogere. Waar in de uitkomsten belangrijke verschillen gevonden worden tussen de geslachten, wordt daarover gerapporteerd.

Een variabele die in het kader van buitenlandse werkervaring een rol kan spelen (en ook in de analyses gebruikt wordt) is de gezinssituatie. Er valt immers een verband tussen gezinssituatie (wel of geen partner, wel of geen kinderen) en het opdoen van buitenlandse werkervaring te verwachten. In de literatuur is gesuggereerd dat vooral vrouwen door hun gezinssituatie moeilijker buitenlandse werkervaring kunnen opdoen.

De gezinssituaties zijn als volgt verdeeld in de responsgroep.

Tabel 1.8 Gezinssituatie

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
Alleen wonend zonder kinderen	51%	22%	17%	8%	10%
Alleen wonend met kinderen	0%	2%	4%	3%	6%
Samenwonend/ gehuwd zonder kinderen	44%	40%	26%	31%	19%
Samenwonend/ gehuwd met kinderen	5%	36%	53%	58%	65%
Gemiddeld aantal kinderen (van degenen die kinderen hebben)	1	2	2	2	2

Tot slot nog enkele gegevens over de aanstelling aan de universiteit. In de tabel is de omvang van de aanstelling weergegeven over de populatie, en of men een vaste of tijdelijke aanstelling heeft.

¹ Bron: WOPI 2000.

Tabel 1.9 Soort en omvang aanstelling

Omvang aanstelling	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
<0.5 fte	2%	6%	6%	5%	6%
0.5-0.74 fte	2%	10%	15%	5%	5%
0.75-0.89 fte	14%	26%	21%	11%	6%
>0.89 fte	82%	58%	58%	80%	84%
Soort aanstelling					
Tijdelijk	100% ¹	80%	18%	4%	2%
Vast		20%	82%	96%	98%

1.4 Leeswijzer

Dit rapport is opgebouwd aan de hand van de onderzoeksvragen. Hoofdstuk twee gaat daarmee in op de hoofdvraag, de relatie tussen buitenlandse werkervaring en wetenschappelijke carrière. Het derde hoofdstuk behandelt de mogelijkheden om te werken in het buitenland als Nederlandse wetenschapper, en het gevoerde beleid op dit punt. In hoofdstuk vier wordt de relatie met geslacht gelegd: is een gebrek aan buitenlandse werkervaring de reden dat vrouwen minder doorstromen naar hogere functies in de wetenschap? Het vijfde hoofdstuk bevat conclusies en enkele aanbevelingen.

Omdat de term 'buitenlandse werkervaring' in dit rapport veelvuldig voorkomt, korten wij deze in het vervolg af tot *bwe*.

¹ Aio's hebben geen vraag hierover gekregen, aangezien Aio-schap per definitie tijdelijk is.

2 BUITENLANDSE WERKERVARING IN DE WETENSCHAPPELIJKE CARRIÈRE

Dit hoofdstuk gaat over de centrale relatie in dit onderzoek, namelijk tussen bwe en de wetenschappelijke carrière. Daarbij wordt ingegaan op de 'hoeveelheid bwe' en op andere factoren die bevorderend zouden kunnen werken voor de carrièrekansen in de wetenschap.

Wat verstaan we precies onder bwe? Valt ieder verblijf in het buitenland eronder? Om echt leven en werken in een andere cultuur te scheiden van relatief kort congresbezoek (tot enkele weken), is in de vragenlijsten aangegeven dat het daarbij gaat om een periode van *minimaal drie maanden*, in het kader van wetenschappelijk werk. Uiteraard is de scheidslijn van drie maanden te bediscussiëren: sommige respondenten wezen er terecht op dat ook een periode van een of twee maanden wel degelijk heel vruchtbaar kan zijn. Zo lang deze grens echter voor alle groepen gelijk gehouden is, is vergelijking goed mogelijk.

2.1 Hoeveel bwe?

Allereerst is de vraag van belang hoeveel bwe de verschillende categorieën hebben opgedaan, en ook welke redenen er kunnen zijn om geen bwe op te doen/ opgedaan te hebben. Daarover gaat deze eerste paragraaf.

2.1.1 Kortere en langere verblijven in het buitenland

Om ook een idee te krijgen van kortere verblijven in het buitenland zijn de eerste twee vragen in iedere vragenlijst de volgende:

- Hoe vaak bent u in het kader van uw wetenschappelijke werk in het buitenland geweest?
- Hoeveel keer daarvan ging het om een periode van minimaal drie maanden?

De uitkomsten zijn als volgt.

Tabel 2.1 Hoeveel in het buitenland totaal en hoeveel bwe (periodes van meer dan 3 maanden)

Aantal maal in buitenland voor wetenschappelijk werk	Aio	Overig wp	UD	UHD	Hoogleraren
Gemiddelde	2,2	6,7	11	30	76
Aantal cases	266	173	296	156	109
Percentage "nul keer"	37%	24%	14%	8%	0%
(indien >0) Aantal maal meer dan drie maanden					
Gemiddelde	0,23	0,69	1,2	1,9	2,3
Aantal cases	167	132	256	144	109
Percentage "nul keer"	84%	62%	56%	40%	29%

We kunnen concluderen dat de grens van drie maanden redelijk 'streng' is geweest, in de zin dat het verschil tussen bwe en alle verblijven in het buitenland behoorlijk groot is. Eén van de hoogleraren uit het HOOP-gebied Rechten merkte in dit verband op: 'mijn vakgebied is Europees van aard en daarom zit ik bijna wekelijks in Brussel' wat het totaal aantal verblijven in het buitenland op ongeveer 1000 bracht. Ook andere respondenten brachten nuanceringen aan op grote of juist kleine getallen (bijvoorbeeld dat Aio's niet tijdens hun Aio-tijd bwe opdoen maar vlak daarna). Kortom: de bovenstaande uitkomsten moeten met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Er is echter wel een duidelijk (significant) verband te zien tussen aantal maal in het buitenland (in totaal én langer dan drie maanden) en de hoogte van de functiecategorie.

Als we deze cijfers uitsplitsen naar de verschillende universiteiten, vallen de volgende zaken op:

- Op de *WAU* gaat men relatief het vaakst voor een langere periode weg
- De *UU* scoort vrij laag, behalve voor het kortdurend verblijf van hoogleraren
- De hoogleraren van de *VU* komen relatief weinig in het buitenland (korte of langere periodes)
- De Aio's van de *UT* gaan relatief vaak kortere tijd weg
- De *EUR* scoort laag als het gaat om langere verblijven (voor alle functiecategorieën)
- De UD's, UHD's en het overig wp van de *UvA* gaan relatief veel naar het buitenland

De resultaten zijn ook gesplitst naar geslacht. Deze verschillen komen aan de orde in het vierde hoofdstuk.

Als de resultaten gesplitst worden naar HOOP-gebied, komen we tot de volgende observaties.

- In het gebied 'landbouw' gaan vooral de hoogleraren relatief weinig voor korte periodes weg, maar op bwe scoort dit gebied juist het hoogst (ook hoogleraren)¹
- Techniek en gezondheid scoren relatief laag, zowel voor kortere als voor langere verblijven in het buitenland. Dit is in tegenspraak met wat sommige geïnterviewden verwachtten. Meer hierover in paragraaf 2.3.
- Rechten scoort het laagst in beide categorieën (uitgezonderd de ene hoogleraar Europees recht die is aangehaald)
- In het gebied Gedrag & Maatschappij scoren vooral de Aio's en het overige wp hoog op bwe (en vrij laag op de kortere verblijven)
- Taal & cultuur kent vooral voor het overig wp en UHD's relatief vrij veel kortere verblijven.

Ook is gevraagd in hoeverre men denkt in de komende twee jaar voor drie maanden of langer in het buitenland te werken. De resultaten staan in de tabel.

¹ De hoge score op bwe is ook als eerste puntje genoemd bij de splitsing naar universiteiten. 100% van de respondenten in het gebied landbouw is van de *WAU* afkomstig (maar niet andersom: op de *WAU* is ook het gebied 'gedrag en maatschappij' vertegenwoordigd), dus deze uitkomsten overlappen elkaar grotendeels.

Tabel 2.2 Gaat u de komende twee jaar voor minimaal drie maanden naar het buitenland in het kader van uw werk als wetenschapper?

	Aio	Overig wp	UD	UHD	Hoogleraren
Ja, zeker	7%	1%	3%	3%	4%
Ja, waarschijnlijk	12%	4%	4%	8%	10%
Misschien wel, misschien niet	25%	15%	18%	18%	12%
Nee, waarschijnlijk niet	30%	43%	43%	44%	47%
Nee, zeker niet	26%	26%	32%	24%	28%
N.v.t.		10% ¹	1%	3%	
Aantal cases	266	173	296	156	109

De meest 'optimistische' groep is de Aio's: van hen denkt bijna een vijfde binnen afzienbare tijd bwe op te doen. Hoogleraren volgen op enige afstand, en bij de overige functiecategorieën is de kans hierop vrij klein.

De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn niet groot. Op UHD-niveau zijn de vrouwen iets positiever hierover, op de andere niveaus iets negatiever.

2.1.2 Belemmeringen voor het opdoen van bwe

Naast de 'naakte feiten' omtrent de hoeveelheid bwe gingen we op zoek naar een verklaring waarom bepaalde categorieën personeel meer of minder bwe opdoen, welke belemmeringen men ervaart of vreest om bwe op te doen. Als eerste is voor drie van de vijf functiecategorieën naar een zeer algemene belemmering gevraagd, in de vorm van een stelling.

Tabel 2.3 Stelling: *Voor mensen in mijn functie is er überhaupt geen mogelijkheid om in het kader van het werk naar het buitenland te gaan.*

	Overig wp	UD's	UHD's
Helemaal oneens	47%	48%	57%
Oneens	35%	30%	32%
Noch eens noch oneens	10%	13%	5%
Eens	6%	5%	4%
Helemaal eens	1%	3%	2%
Aantal cases	173	296	156

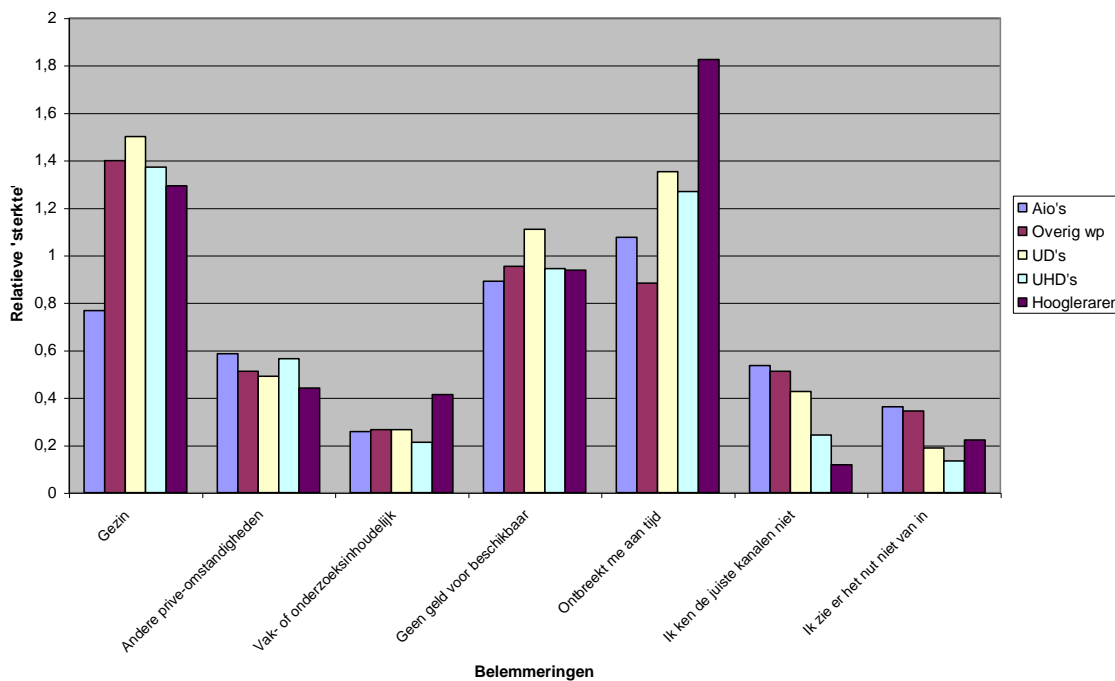
Een grote meerderheid is het met de stelling oneens. Dat geldt ook voor het overig wp, van wie velen op tijdelijke basis bij de universiteit werken. Uit de opmerkingen die door diverse respondenten aan het eind van de vragenlijst zijn gemaakt, blijkt wel dat de mogelijkheden vaak *bepert* zijn, en dat bwe in onze definitie (meer dan drie maanden) zeker voor tijdelijk personeel in die zin 'onmogelijker' is dan congresbezoek en dergelijke.

Meer specifiek kregen alle respondenten een aantal zaken voorgelegd waarbij moest worden aangegeven in hoeverre zij een belemmering zijn of kunnen zijn om naar het buitenland te gaan in het kader van het werk. In de figuur staan de 'gemiddelde resultaten'².

¹ Voor het overig WP was deze categorie omschreven als 'niet van toepassing (mijn contract is binnen twee jaar verlopen)'. In deze groep heeft een aanzienlijk deel een tijdelijk contract.

² Het gemiddelde is berekend op basis van 'geen belemmering' = 0, 'enigszins een belemmering' = 1, 'tamelijk sterke belemmering' = 2, 'zeer sterke belemmering' = 3.

Figuur 2.1 In hoeverre vormen de volgende zaken een belemmering om naar het buitenland te gaan in het kader van uw wetenschappelijk werk?



Gezin en tijdgebrek zijn gemiddeld gesproken de sterkste belemmeringen voor het opdoen van bwe (geweest): tijdgebrek is vooral nijpend bij hoogleraren, het gezin vormt een sterke belemmering voor alle categorieën behalve Aio's. Opvallend is dat er een piek blijkt te zijn in de binding aan gezin voor UD's, en dat de belemmering weer enigszins afneemt voor UHD's en hoogleraren. Een mogelijke verklaring is dat het gezin 'ouder wordt' (en de kinderen het ouderlijk huis verlaten) als de wetenschapper een steeds hogere functie gaat bekleden. Ook is het mogelijk dat degenen die minder belemmeringen ervaren vanuit hun gezin gemakkelijker doorstromen naar UHD- en hoogleraarsfuncties.

De minst sterke belemmeringen zijn 'ik zie er het nut niet van in', inhoudelijke belemmeringen en 'ik ken de juiste kanalen niet'. Uiteraard neemt het kennen van de juiste kanalen toe met de stijging op de wetenschappelijke ladder.

Opvallend is dat het (inzien van) nut van bwe lijkt te stijgen met functiecategorie, maar hoogleraren toch meer twijfels hebben bij het nut van bwe dan UHD's. Ook zien hoogleraren iets meer inhoudelijke belemmeringen dan de overige categorieën. Wellicht zijn hoogleraren het meest realistisch over de beperkingen van hun vak. Anderzijds zouden hoogleraren het meest 'vastgebakken' kunnen zitten aan het idee dat bwe niet nuttig is voor hun vak, terwijl de jongere wetenschappers daar meer onbevangen tegenover staan.

De HOOP-gebieden verschillen enigszins in het soort en de hoeveelheid ervaren belemmeringen. Op het gebied Rechten zien Aio's, UD's, UHD's en overig wp de meeste inhoudelijke belemmeringen. Opvallend genoeg is dat bij de hoogleraren niet zo: daar zijn het vooral de hoogleraren uit het gebied Taal & Cultuur die de sterkste inhoudelijke belemmeringen ervaren.

Op het gebied Techniek ervaren de wetenschappers de minste belemmeringen.

Aansluitend bij de mogelijke inhoudelijke belemmeringen die samenhangen met het vakgebied, is de respondenten de volgende stelling voorgelegd: “het nut van bwe is naar mijn mening even groot voor alle wetenschappelijke disciplines.”

De uitkomsten staan in de volgende tabel.

Tabel 2.4 Stelling: *Het nut van bwe is naar mijn mening even groot voor alle wetenschappelijke disciplines*

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
Helemaal oneens	11%	12%	11%	13%	13%
Oneens	37%	41%	31%	30%	34%
Noch eens noch oneens	20%	25%	24%	22%	23%
Eens	27%	19%	26%	29%	17%
Helemaal eens	5%	4%	7%	6%	14%
Aantal cases	266	173	296	156	109

De antwoorden zijn tamelijk verspreid, maar er zijn op alle functieniveaus meer respondenten het oneens dan eens met de stelling. In het HOOP-gebied Rechten is deze mening het sterkst, wellicht omdat het vakgebied Nederlands Recht niet voor internationalisering vatbaar is, volgens wetenschappers op dat terrein. In de HOOP-gebieden ‘landbouw’ en ‘gezondheid’ (die vanouds meer internationaal georiënteerd zijn) vindt men vaker dan gemiddeld dat het nut van bwe ook voor alle andere disciplines even groot is.

Aan Aio's is een specifieke belemmering voorgelegd (onder meer naar aanleiding van wat een geïnterviewde HPD daarover opmerkte), namelijk de druk om op tijd te promoveren. Daarover kregen zij een stelling, waarop als volgt geantwoord is.

Tabel 2.5 Stelling Aio's: *Een belangrijke belemmering voor een Aio om in het kader van het Aio-schap naar het buitenland te gaan, is de druk om op tijd te promoveren.*

	%
Helemaal oneens	3%
Oneens	15%
Noch eens noch oneens	11%
Eens	46%
Helemaal eens	26%
Aantal cases	266

Dit sluit aan bij het tijdgebrek dat Aio's ervaren, zoals dat in de vorige tabel te zien was. Op sommige universiteiten is het gebruikelijk (zoals enkele respondenten opmerkten aan het eind van de vragenlijst) dat Aio's *na* hun promotie een tijdje in het buitenland werken, onder andere door deze reden. In de HOOP-gebieden ‘gezondheid’, ‘rechten’ en ‘taal en cultuur’ waren de Aio's het nog sterker met deze stelling eens dan in de overige gebieden.

Overigens gaven vrij veel Aio's ook aan dat zij kortere verblijven dan de gestelde grens van 3 maanden ook als zeer nuttig ervoeren. Ook zijn sommige Aio's al voor hun Aio-tijd, bijvoorbeeld tijdens afstuderen of in een niet-wetenschappelijke functie, enige tijd in het buitenland werkzaam geweest, met een naar eigen zeggen positief effect op de uitoefening van hun vak.

2.2 Het belang van bwe volgens wetenschappers

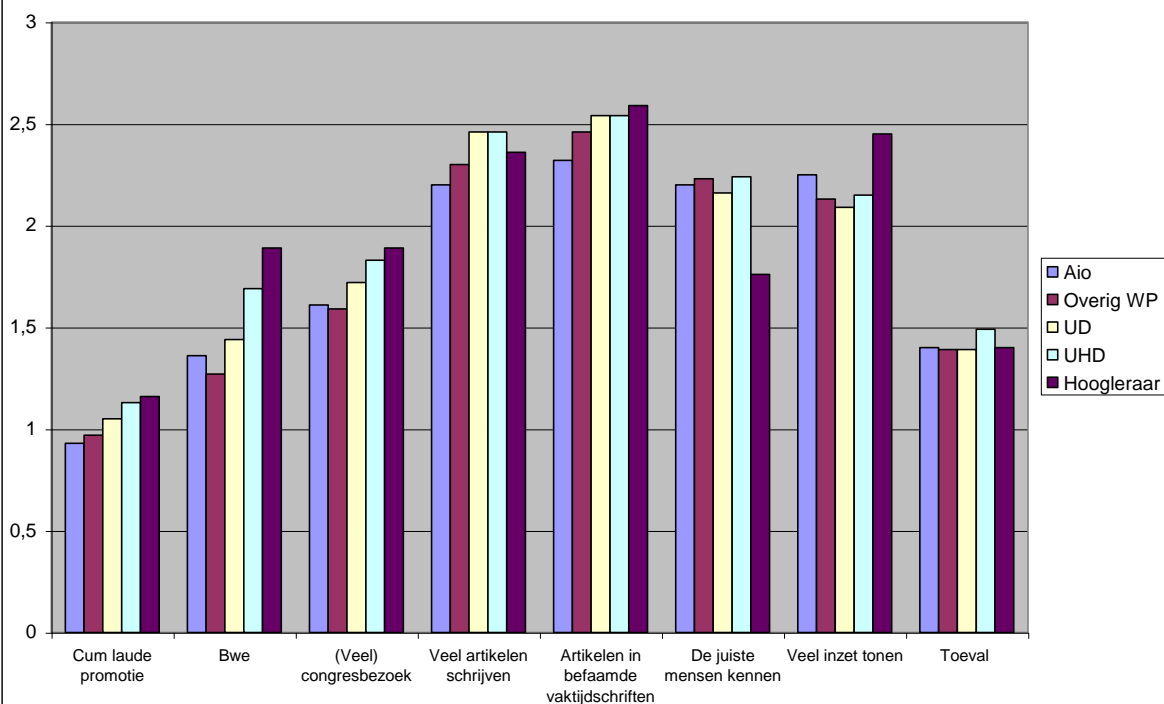
Uit de vorige paragraaf bleek dat bijna niemand van de ondervraagde wetenschappers geen enkel nut ziet in het opdoen van bwe. De vraag is of zij bwe ook een positief effect op de wetenschappelijke carrière toedichten. Los van het belang dat universiteiten op centraal niveau aan bwe hechten, laten we in deze paragraaf de wetenschappers aan het woord.

2.2.1 Bwe als kwaliteitscriterium

Allereerst komt de vraag boven in hoeverre bwe, vergeleken met andere factoren, een positief effect heeft op de carrière van een wetenschapper. Daarom is van acht factoren gevraagd hoe belangrijk zij volgens de respondent zijn voor een wetenschappelijke carrière op zijn of haar vakgebied.

Voor iedere factor is een 'gemiddelde score' berekend op basis van de gegeven antwoorden. Op basis daarvan is een grafiek gemaakt.¹

Figuur 2.2 Belang van bwe en andere factoren voor wetenschappelijke carrière



¹ Er is als volgt een score berekend: niet belangrijk = 0, enigszins belangrijk = 1, tamelijk belangrijk = 2, zeer belangrijk = 3. De figuur laat gemiddelde scores zien per functiecategorie voor alle factoren.

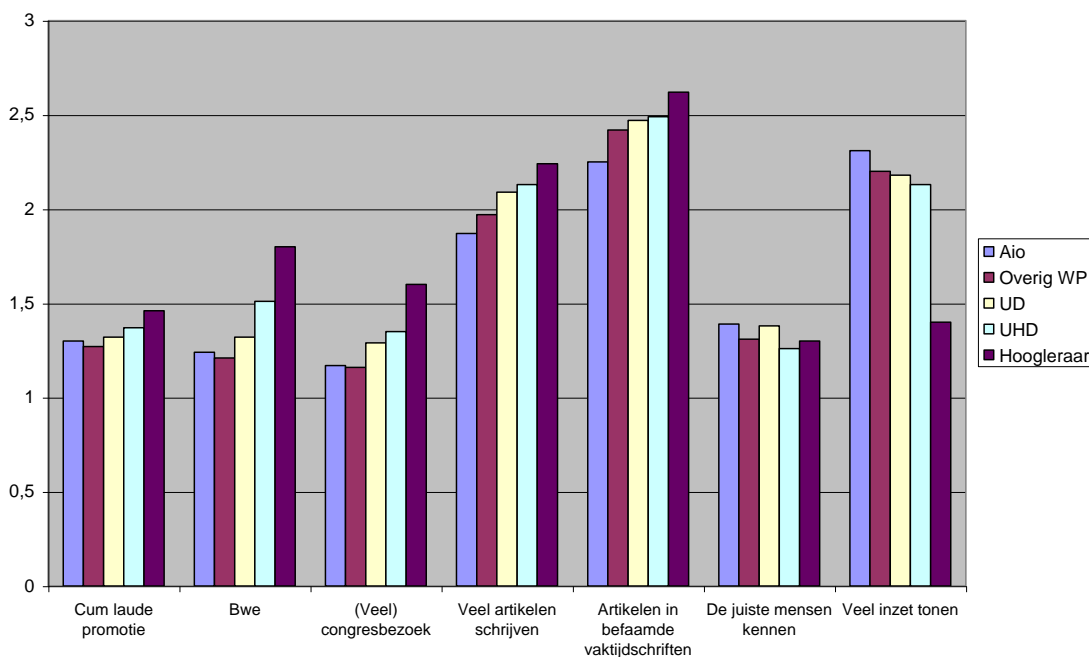
De opvallendste bevindingen zijn:

- Vooral UHD's en hoogleraren kennen een groot belang toe aan bwe
- Bwe is volgens bijna alle functiecategorieën minder belangrijk dan (kortdurender) congresbezoek
- De grootste invloed hebben kwantiteit (hoeveelheid artikelen) en kwaliteit (in befaamde tijdschriften) van de wetenschappelijke output
- Hoogleraren waarderen inzet duidelijk hoger dan de andere functiecategorieën, maar 'de juiste mensen kennen' lager.

Het is dus zeker geen uitgemaakte zaak voor de meeste respondenten of bwe op zichzelf een factor van belang is voor hun eigen carrière. Dat geldt zowel voor hen die al een wetenschappelijke carrière achter zich hebben, als voor hen die aan het begin daarvan staan.

In hoeverre is nu deze grafiek 'eerlijk' volgens de respondenten? Met andere woorden, in hoeverre weerspiegelen de factoren (behalve toeval) de werkelijke kwaliteit van een wetenschapper? Om dit te verifiëren is van alle genoemde factoren gevraagd hoe belangrijk deze zijn in het bepalen van de kwaliteit van een wetenschapper. De resultaten staan in de tweede figuur.

Figuur 2.3 Belang van bwe en andere factoren als indicator voor kwaliteit van een wetenschapper



De belangrijkste uitkomsten, ook vergeleken met de eerste figuur, zijn:

- In het bepalen van kwaliteit is bwe iets belangrijker dan congresbezoek, vooral volgens UHD's en hoogleraren; voor de carrière is congresbezoek juist (iets) belangrijk.
- De hoeveelheid artikelen is voor de carrière wel van belang, maar zegt iets minder over de kwaliteit van een wetenschapper.
- Over 'inzet' verschillen de hoogleraren van mening met de overigen: hoogleraren waarderen inzet hoog voor de carrière maar laag als kwaliteitscriterium, bij de overigen blijft die waardering ongeveer gelijk.

- Zoals te verwachten was, is het kennen van de juiste mensen relatief belangrijk voor de carrière, maar van minder nut als kwaliteitscriterium voor een wetenschapper. Toch vinden aio's, overig wp en UD's deze factor als kwaliteitscriterium belangrijker dan bwe. Over deze factor verschillen de respondenten onderling ook het meest van mening (de hoogste standaarddeviatie).
- Cum laude promotie is relatief van weinig waarde, voor carrière en als kwaliteitscriterium.

In het algemeen wordt de kwaliteit van een wetenschapper -gezien de resultaten- afgemeten aan kwantiteit (hoeveel) en kwaliteit (welke bladen) van de wetenschappelijke output (artikelen). Wat betreft bwe is duidelijk te zien dat de hoogleraren deze aanzienlijk belangrijker achten dan de lagere functiecategorieën, zowel als carrièrebevorderende factor als bij het bepalen van de kwaliteit van een wetenschapper.

Het verschil tussen bwe (meer dan drie maanden) en kortere verblijven in het buitenland (congressen) is volgens de meeste respondenten miniem in de invloed die zij hebben op de wetenschappelijke carrière. Beide vormen geen belangrijke factor in de carrière volgens de respondenten.

Als we de antwoorden middelen (waarbij alle functiecategorieën even zwaar tellen) dan komt bwe als carrièrebepaler op de zesde plaats, achter kwantiteit en kwaliteit van de output, inzet, de juiste mensen kennen en congresbezoek. In het bepalen van de kwaliteit van een wetenschapper komt bwe op de vierde plaats, achter kwantiteit en kwaliteit van de output en inzet.

Verder zijn er niet veel grote verschillen tussen de factoren die men als belangrijk voor de carrière ziet en factoren die volgens de respondenten bepalen hoe goed een wetenschapper is. De factor waar dat verschil het grootste is, is 'de juiste mensen kennen': deze is wel van belang voor de carrière volgens met name de lagere functiecategorieën, maar in veel mindere mate bepalend voor de kwaliteit van een wetenschapper.

2.2.2 Bwe in de sollicitatieprocedure

Naast de brede vraag naar het belang van bwe als kwaliteitscriterium in de carrière, is ook specifieker ingegaan op belangrijke momenten in die carrière, namelijk de sollicitaties naar hogere wetenschappelijke functies. Aan de verschillende functiecategorieën is gevraagd hoe belangrijk zij denken dat bwe in de sollicitatie naar hogere functies op hun vakgebied is.

Tabel 2.6 Het (geschat) belang van bwe in sollicitatieprocedures¹

Hoe belangrijk voor sollicitatie volgens...	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
naar de functie van...					
UD	1,26	1,16	0,53	n.v.t. ²	zie tabel 2.9
UHD	1,73	1,61	1,31	0,78	zie tabel 2.9
Hoogleraar	2,15	2,03	1,67	1,70	1,39
Aantal cases	266	173	296	156	109

¹ De tabel toont de gemiddeldes op basis van 0 = niet belangrijk, 1 = enigszins belangrijk, 2 = tamelijk belangrijk, 3 = zeer belangrijk.

²De vraag betrof alleen de huidige functie en hogere functies.

Aan hoogleraren is – in tegenstelling tot de andere functiecategorieën wél gevraagd ‘terug te kijken’ op hun carrière. De vraag die aan hen is voorgelegd, luidt “Als u de sollicitatie naar uw huidige functie vergelijkt met uw sollicitatie naar eerdere wetenschappelijke functies, is bwe dan van minder of meer belang geweest in de sollicitatieprocedure?” De antwoorden zijn als volgt verdeeld.

Tabel 2.7 Hoogleraren: vergelijking belang van bwe in huidige en eerdere wetenschappelijke functies

	%
Belang van bwe voor huidige > eerdere functies	25%
Belang van bwe voor huidige = eerdere functies	48%
Belang van bwe voor huidige < eerdere functies	7%
Weet ik niet	20%
Aantal cases	109

Het is niet mogelijk uit de voorgaande twee tabellen een harde conclusie te trekken over het belang van bwe in sollicitatieprocedures in de wetenschap. Wel kunnen we stellen dat hoe korter iemand in de wetenschap werkzaam is, hoe hoger het belang van bwe wordt ingeschat. Degenen die werkelijk aan de top werkzaam zijn, achten dat belang vrij gering. Opvallend is het grote aantal hoogleraren (20%) dat geen uitspraak wil of kan doen over de vergelijking van bwe voor de huidige en eerdere functies. Gemiddeld gesproken vinden hoogleraren het belang voor hun huidige functie wel iets groter, maar bijna de helft zegt dat dit belang gelijk gebleven is. De inschatting van bijvoorbeeld Aio's vertoont een duidelijker lijn: bwe wordt volgens hen steeds belangrijker naarmate je hoger op de wetenschappelijke ladder komt.

Deze uitkomsten zouden kunnen duiden op een cultuurverandering: op dit moment zou bwe al een groter belang kunnen hebben dan ‘vroeger’ (toen de huidige generatie UHD's en hoogleraren is aangesteld, hoewel de meeste van hen wel bwe hebben opgedaan), en dat zou in de toekomst nog groter kunnen worden (als de huidige generatie Aio's de hogere wetenschappelijke echelons bevolkt).

In ieder geval wordt de relatie tussen bwe en ‘sollicitatiesucces’ in de wetenschap het sterkst gelegd door de Aio's en het overige wp. Sommigen vrezen ook voor een al te makkelijk gelegde relatie tussen bwe en wetenschappelijke kwaliteit door sollicitatiecommissies en KNAW/NWO, zoals bleek uit enkele opmerkingen die Aio's en ‘overige’ wetenschappers aan het eind van de vragenlijst maakten. Bijvoorbeeld:

- Voor het hebben van buitenlandse ervaring geldt: als men ze niet heeft wordt het door de KNAW en NWO gebruikt als argument om onderzoeksaanvragen af te wijzen.
- Buitenlandse werkervaring wordt schromelijk overschat.
- Ik ben van mening dat buitenlandervaring gezien moet worden in het geheel van ervaringen van kandidaat UD, UHD en Hglr, en dat het niet hebben van deze ervaring niet tot gevolg moet hebben dat daarmee posities niet meer bereikbaar worden.

Als we deze uitkomsten vergelijken met die uit 2.2.1, dan valt op dat hoogleraren weliswaar relatief het meeste belang hechten van alle functiecategorieën aan bwe in de carrière, en het ook als criterium voor wetenschappelijke kwaliteit zien, maar in de concrete sollicitatieprocedures er schijnbaar minder waarde aan hechten. Ook zien zij niet een stijgend belang van bwe naarmate de functie hoger is, zoals Aio's en overig wp dat zien.

2.2.3 Voorwaarden en opbrengsten

Naast vragen over het ingeschatte belang van bwe is het ook nuttig te weten *wanneer* bwe al dan niet van belang is voor de carrière van een wetenschapper. Met andere woorden, als bwe een positief effect heeft, welke voorwaarden zijn daaraan verbonden? In sommige gevallen bestaat de voorwaarde uit een bepaalde opbrengst, bijvoorbeeld 'bwe is alleen nuttig als er een wetenschappelijke publicatie uit voortvloeit'.

Hierover is de respondenten een aantal stellingen voorgelegd. Voor hoogleraren zijn de stellingen overigens in de verleden tijd geformuleerd, aangezien zij geacht worden terug te kijken op hun carrière.

Tabel 2.8 Stelling: bwe is alleen van belang voor mijn carrière als deze is opgedaan aan een gerenommeerde universiteit

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
(Helemaal) oneens	43%	34%	35%	29%	37%
Noch eens noch oneens	22%	21%	24%	27%	16%
(Helemaal) eens	35%	45%	41%	44%	47%
Aantal cases	266	173	296	156	109

De eerste mogelijke variabele die de positieve invloed van bwe op de carrière kan bepalen, is de faam van de 'ontvangende universiteit'. Het is voorstelbaar dat alleen een 'grote naam' van invloed is op het cv van de wetenschapper en daarmee op zijn of haar carrière. De meningen zijn echter verdeeld. De hoogste twee functiecategorieën en het overige wp antwoorden enigszins bevestigend. Maar bij geen van de functiecategorieën is dit een meerderheid, dus een sterke bevestiging van deze relatie wordt niet gevonden. Een aanzienlijk deel kan zich voorstellen dat bwe ook zonder 'grote naam' van positieve invloed kan zijn op de wetenschappelijke carrière. Als we de antwoorden uitsplitsen naar HOOP-gebied, zien we dat...

- 'gezondheid' en 'economie' het sterkst met deze stelling instemmen,
- 'taal en cultuur' het het minst eens is met de stelling,
- de meningen in het gebied 'natuur' sterk verdeeld zijn: UD's en overig wp zijn het er (bovengemiddeld) mee eens, aio's en hoogleraren (bovengemiddeld) oneens.

Tabel 2.9 Stelling: de belangrijkste meerwaarde van bwe is uitbreiding van mijn netwerk

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
(Helemaal) oneens	30%	34%	31%	27%	29%
Noch eens noch oneens	32%	31%	31%	24%	28%
(Helemaal) eens	37%	36%	39%	49%	44%
Aantal cases	266	173	296	156	109

Deze stelling gaat over een opbrengst van bwe: netwerkvorming. Hij sluit aan bij de factor 'de juiste mensen kennen'. Als bwe daarvoor bevorderlijk is, dan is dit dus de opbrengst. Bij de Aio's en het overig wp houden 'eens' en 'oneens' elkaar ongeveer in balans. De hogere functiecategorieën antwoorden positiever. Voor een aanzienlijk deel (bijna de helft van de UHD's) betekent/betekende bwe dus vooral het uitbreiden van het netwerk. Het HOOP-gebied 'gedrag en maatschappij' is het (op alle functieniveaus) het meest eens met de stelling, en 'natuur' juist het meest oneens. Sommige opmerkingen van respondenten doen vermoeden dat in het gebied 'natuur' het gebruik kunnen maken van materiële voorzieningen (grote laboratoria, spe-

ciale onderzoekopstellingen) een zeer belangrijke opbrengst is van bwe, en daarmee ook een stimulan.

Tabel 2.10 Stelling: bwe is voor mijn carrière alleen van waarde als deze uitmondt in wetenschappelijke publicaties

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
(helemaal) oneens	54%	43%	33%	30%	48%
noch eens noch oneens	23%	20%	22%	17%	18%
(helemaal) eens	23%	38%	45%	53%	34%
Aantal cases	266	173	296	156	109

Deze stelling verbindt bwe aan de belangrijkste factor in de wetenschappelijke carrière (volgens respondenten): de hoeveelheid en het soort wetenschappelijke artikelen. De vraag is dus of 'output' als opbrengst een noodzakelijke voorwaarde is om bwe 'geslaagd' te maken. Opvallend zijn de verschillen tussen de functiecategorieën: Aio's, overig wp én hoogleraren geven voor een groot deel aan dat ook zonder output bwe geslaagd kan zijn, terwijl UD's en UHD's het verband tussen bwe en output wel leggen. Daarbij is vooral het verschil van mening tussen UHD's en hoogleraren opvallend. Wellicht dat de hoogleraren vanuit hun 'luxe' positie aan de top ook op andere wijze bwe waarderen. De 'subtop' stelt wellicht uit carrière-overwegingen eerder een directe prestatie-indicator als voorwaarde voor 'geslaagde' bwe. De HOOP-gebieden verschillen nauwelijks op deze stelling; alleen in het gebied 'economie' is men het iets vaker eens met de stelling.

Naast deze stellingen is respondenten ook een open vraag voorgelegd: 'waarin ligt volgens u de waarde van bwe?'¹ Zo kunnen we de belangrijkste redenen voor het opdoen van bwe achterhalen. Enkele veel gegeven antwoorden zijn opgesomd.

Aio's:

- Netwerk opbouwen
- Kennis maken met andere manieren om vak te beoefenen, wetenschappelijke blikverruiming, nieuwe methodologie
- Persoonlijke verrijking, zelfredzaamheid, andere taal en cultuur

Overig wp:

- vergroten kans op vaste aanstelling, carrièremogelijkheden
- wetenschappelijke verdieping, eigen onderzoek internationaal toetsen
- afstand nemen van heersende meningen, blikverruiming
- netwerk
- persoonlijke verrijking, andere taal en cultuur

¹ Deze vraag is gesteld als vervolg op de vraag hoeveel aandacht er was voor bwe in de directe werkomgeving. Indien er volgens de respondent 'te weinig' of 'voldoende' aandacht was kwam deze vraag, als men vond dat er 'te veel' aandacht was, kwam de vraag 'waarom denkt u dat er belang aan bwe gehecht wordt?'

UD's:

- verbreding van denkwereld, inzicht in andere manier om het vak te beoefenen
- nieuwe kennis/onderzoeksmethoden opdoen die in Nederland niet voorhanden is/zijn
- discussiëren met vakgenoten (langduriger dan op congressen), daardoor relativeren van eigen positie, en inspiratie opdoen
- ongestoord onderzoek kunnen doen
- netwerk vergroten

UHD's en hoogleraren¹:

- Andere academische cultuur, ander werkklimaat
- Intensieve samenwerking met buitenlandse collega's, daardoor relativeren eigen aanpak
- Loskomen van besognes van gewone omgeving, inspiratie opdoen
- Samenwerkingsrelaties/ netwerk
- Andere visies op het vak leren kennen

2.3 Discussie

In deze paragraaf confronteren we de uitspraken die in de eerste fase door diverse betrokkenen zijn gedaan met de uitkomsten van de enquête zoals hiervoor beschreven. Dat doen we door middel van een 'virtuele discussie' over de relatie tussen bwe en carrière waarin uitspraken en resultaten zijn geordend. De 'gesprekspartners' zijn:

- *BB*: (een uitspraak van een van) de bureaus buitenland
- *HPD*: (een uitspraak van een) hoofd personeel van een van de zes universiteiten
- *VB*: (een uitspraak van een van de) vakbonden
- *ENQ*: resultaat uit de enquête
- *OND*: (commentaar van) de onderzoeker/ 'gespreksleider'²

Bwe als carrièrebevorderende factor (bij 2.2.1)

OND: Om algemeen te beginnen: welke factoren hebben een groot effect op iemands wetenschappelijke carrière, en hoort bwe daarbij?

VB: Voor een wetenschappelijke carrière zijn functie-inhoudelijke criteria het belangrijkste: promotie en verder is het afhankelijk van vakgebied; bwe is dat bijvoorbeeld vooral in de bèta-wetenschap, dat is niet zo relevant voor bijvoorbeeld Nederlands recht. Soms is bwe in een vakgebied verplicht, veel minder of niet in andere. Heel veel selectie voor functies vindt helaas plaats op basis van evt. wachtgeldrisico. Dus nog lang niet altijd op basis van kwaliteit van betrokken wetenschapper, wat zou moeten.

HPD: De lengte van je publicatielijst, en de faam van tijdschriften waar je in schrijft of schreef (soms wordt een citation index gebruikt, maar dat is omstreden) zijn de belangrijkste factoren. En je moet wat aan je 'corvee' doen: redacteur zijn, 'reviewing', naar congressen.

Zo bouw je een netwerk op (bekendheid door bijvoorbeeld 'editorschap' van een tijdschrift of congres) en dat is ook zeer vitaal. Het blijkt dat er bepaalde internationale clusters van weten-

¹ De antwoorden die UHD's en hoogleraren gaven verschilden globaal beschouwd bijna niet.

² Alle opmerkingen van één persoon over een bepaald onderwerp staan direct achter elkaar in één alinea. Ieder volgend citaat binnen één onderwerp betreft een andere persoon (behalve OND en ENQ). Als er bijvoorbeeld in drie opeenvolgende alinea's *HPD*: aan het begin staat, gaat het om drie *verschillende* *HPD*'s.

schappers zijn, die blijven voortbestaan, ongeacht de plek waar ieder afzonderlijk werkt – dat kan sterk wisselen maar tast het netwerk niet aan.

HPD: ‘Vooraanstaand wetenschapper’ betekent automatisch bwe volgens veel betrokkenen. Bijvoorbeeld via de redactie van (internationale) tijdschriften. De echte top is lid van een buitenlandse Akademie van Wetenschappen.

HPD: De belangrijkste factor is ‘onderscheidend op het gebied van onderzoek’. Meetellen. Dus ook internationaal. Onder excellentiecriteria (die iemand professorabel maken) valt ook ‘*internationale bekendheid*’.

OND: Bij internationaal meetellen hoort bwe eigenlijk automatisch, hoor ik de HPD’s zeggen.

ENQ: Toch is het belang van bwe voor de carrière redelijk bescheiden, vergeleken met bijvoorbeeld het schrijven in tijdschriften van naam. Daar staat tegenover dat de wetenschappers in de hoogste functies wel degelijk allemaal in het buitenland zijn geweest voor hun werk, en 60% van de UHD’s en 71% van de hoogleraren voor minstens één periode van drie maanden.

OND: Wellicht wordt de nadruk niet op bwe als zodanig gelegd, maar zit deze impliciet verborgen in het ‘internationaal wetenschapper van naam zijn’ met een goed netwerk en kwalitatieve output, zoals het door eerstgeciteerde HPD is verwoord. Dit sluit ook aan bij wat de wetenschappers zelf zeggen over de waarde van bwe: het opbouwen van netwerk, inspiratie opdoen voor je eigen wetenschappelijk werk enzovoorts.

Voorwaarden voor bwe (bij 2.2.3)

OND: Is bwe zonder meer goed voor je carrière als wetenschapper, of zijn er voorwaarden voordat bwe een positief effect heeft?

BB: In sollicitatieprocedures voor bijvoorbeeld de Vernieuwingsimpuls van NWO is bwe zeer belangrijk. Het gaat echter niet zomaar om bwe, er wordt gekeken naar welke universiteit (hoe gerenommeerd) en of er in belangrijke tijdschriften is gepubliceerd. Of het expliciet in de sollicitatieprocedure staat weet ik niet, dat zou je aan een HPD moeten vragen, maar het wordt heel duidelijk als een must gezien.

HPD: Bwe geeft cachet. Dat is wel afhankelijk van de universiteit waar je geweest bent, in sommige gevallen is bwe op zich niets waard. Maar aan een gerenommeerde universiteit helpt het je carrière wel.

BB: Het effect van bwe is het contact over de grenzen dat blijft, ook na het vertrek. En het opgebouwde netwerk, maar dat kun je ook opbouwen door congresbezoek.

Bwe telt ook indirect mee in de criteria voor je carrière, nl. via publicaties, vooral het soort tijdschriften: internationale tijdschriften hebben meerwaarde. Bwe moet zich ‘bewijzen’ in publicaties, uitbreiding van het internationale netwerk (daar leeft de wetenschapper van) en levenservaring (een stukje rijping, afhankelijk van de persoon). Aan de hand hiervan filteren wij er ook de ‘pretreizen’ uit: als er niets uitkomt, stopt het contact. Voor beide zijden moet er tenslotte meerwaarde zijn.

HPD: Het is goed voor een wetenschapper om eens in een andere omgeving te zitten. Eigenlijk is het onwenselijk (wat nog wel eens gebeurt) dat iemand zijn leven lang aan dezelfde universiteit kleeft.

OND: Wat is dan het positieve van bwe?

HPD: Een andere levenssfeer zorgt ervoor dat je relatieveert waar je vandaan komt (ook inhoudelijk). Anderen kunnen je een ‘frisse blik’ geven, ook wat betreft structuren, ondersteuning, carrières.

BB: Zien hoe je vak in andere culturen beoefend wordt, ondergedompeld zijn in een andere cultuur en taalgebied. Overigens denk ik dat dat ook in het bedrijfsleven als pré gezien wordt.

HPD: Het nut: verder kijken dan je eigen huisje, vensters (opvattingen) meer openstellen, de wereld kleiner zien. En zo ook je employability verhogen. Op dit moment is de mobiliteit nog niet zo groot, die moet hoger.

BB: Internationalisering is een speerpunt geworden, ook voor deze universiteit. De norm is tenslotte: in de gerenommeerde vakbladen publiceren, die in het Engels verschijnen – en de mensen daarvan ook kennen.

HPD: Bwe is dan een bewijs van wetenschappelijk waarde, het toont dat je niet vastgebakken bent aan je eigen plek en helpt bij het opbouwen van een netwerk (meer dan congressen e.d.).

OND: Samenvattend: het voordeel van bwe is volgens u een bredere blik door kennismaking met een andere universiteit, en een breder netwerk. Enkelen van u noemden als voorwaarden publicaties en de faam van de universiteit. Wat zegt de enquête hierover?

ENQ: Allereerst de voordelen van bwe. Deze worden ook in min of meer dezelfde bewoordingen gebruikt door de respondenten in hun open antwoorden, dus daarover heerst consensus. Over de voorwaarden is men minder eensgezind:

- De faam van de universiteit is voor tamelijk veel wetenschappers in de gebieden 'gezondheid' en 'economie' wel van doorslaggevend belang, maar nergens is een absolute meerderheid die dit vindt.
- Dat de belangrijkste opbrengst van bwe netwerkuitbreiding is, is voor veel wetenschappers zeker geen uitgemaakte zaak.
- Een meerderheid van de UHD's en een aanzienlijk deel van de UD's onderschrijft de noodzaak van publicatie om bwe 'geslaagd' te maken, de andere functiecategorieën (gemiddeld gesproken) niet.

OND: Het tweede geciteerde BB lijkt dus iets te drastisch met de mededeling dat bwe zich moet 'bewijzen' in publicaties en netwerk, maar uiteindelijk ontleent bwe volgens vele respondenten wel haar waarde aan een combinatie van publicaties, netwerk, wetenschappelijke relativering en inspiratie, en persoonlijke ontwikkeling.

Met andere woorden, de factoren die bwe waardevol maken zijn an sich geen stringente voorwaarden, maar als zij stuk voor stuk achterwege blijven, is de waarde van bwe zeer gering geworden.

Verschillend belang van bwe voor verschillende wetenschappelijke disciplines?

OND: Is het opdoen van bwe en het positieve effect daarvan afhankelijk van het vakgebied, en daarmee van de faculteit?

BB: Op faculteiten met ambitie is bwe een duidelijke pré. Vooral economie en geneeskunde zijn vanouds internationaal georiënteerd.

HPD: Bij geneeskunde is bwe heel belangrijk. Economie ook redelijk. Wil je daar hogerop dan moet je wel bwe hebben, want het vak is internationaal georiënteerd. Rechten en sociologie niet zo. Maar we wegen het mee, uiteindelijk blijft de prestatie het belangrijkste. (Bwe is ook niet zo'n pré als je vakgebied er niet om vraagt).

BB: Hoogleraren van bètafaculteiten vinden het vanzelfsprekend. Daar is bwe van goede kwaliteit (Princeton, MIT...) en zeker 2 jaar een keiharde eis in de sollicitatieprocedures. Alfa en gamma is wat voorzichtiger, mensen vinden het daar soms een beetje eng – bij Nederlands recht moet nog wat pionierswerk worden verricht. Maar het belang wordt wel ingezien.

HPD: Een paar faculteiten zijn 'nationaal' georiënteerd maar de meeste, vooral bèta en medisch, bewegen zich sterk internationaal. Daar mis je echt iets zonder bwe.

BB: Twintig jaar geleden waren Nederlandse universiteiten hele gesloten, lokaal georiënteerde instellingen. Onderzoek was toen ook een individuele aangelegenheid (voor veel faculteiten). In beide is verandering gekomen. Bèta- en medische faculteiten lopen daarin voorop.

ENQ: Deze beweringen lijkt in tegenspraak met sommige uitkomsten van de enquête. Wat Rechten betreft klopt de minder internationale oriëntatie met minder bezoeken (zowel kort- als langdurig) aan het buitenland. Maar op de HOOP-gebieden Techniek en Gezondheid is juist *minder* bwe opgedaan dan in andere, hoewel de verschillen niet erg groot zijn.

OND: Kennelijk is het belang dat aan bwe gehecht wordt in een bepaald wetenschapsgebied niet recht evenredig met de hoeveelheid opgedane bwe door het wetenschappelijk personeel. Het is wel duidelijk dat er verschillen zijn en zullen blijven tussen vakgebieden in het belang dat bwe heeft. Sommige respondenten maakten opmerkingen die 'bwe' in een ander licht stelden: zo betekent veldwerk voor antropologen eigenlijk altijd een periode in het buitenland, en voor geologen geldt soms hetzelfde. Wetenschappers die een 'vreemde taal' achten het uiteraard ook nuttig om 'ondergedompeld' te zijn in hun taal-/vakgebied. Anderzijds zijn er vakgebieden die zich niet direct voor bwe lenen. Feit is echter dat ook uit deze vakgebieden veel wetenschappers bwe op zich wel waardevol achten.

Concrete waarde voor de carrière (bij 2.2.2)

OND: Is bwe vanwege de genoemde voordelen min of meer een verplichting, wil je hogerop komen in de wetenschap?

VB: Voor een carrière is promotie wel verplicht, maar bwe weet ik niet. Het zou ook niet moeten worden verplicht, want waarom is buitenlands per definitie beter?

HPD: De universiteit wordt steeds mondialer. Bwe is niet officieel verplicht in sollicitaties maar wel een 'must' in de hoofden van de selectiecommissie. Anderzijds zien faculteiten tijdjes in het buitenland (sabbaticals) als een probleem op het moment dat er vervanging geregeld moet worden!

HPD: Bwe is een behoorlijk stringente voorwaarde om wetenschappelijk vooruit te komen, in ieder geval bij de bèta's en in het [academisch ziekenhuis]. Ook steeds meer bij alfa- en gamma-wetenschappen, zelfs de juridische faculteit doet er iets aan (steeds meer internationale oriëntatie). Hierin wordt de universiteit steeds 'harder', meer bewust van het leveren van kwaliteit, dus bwe heeft invloed op het personeelsbeleid. Internationalisering is ook speerpunt van deze universiteit.

HPD: Het belang van bwe is toegenomen; sinds 8 a 9 jaar is internationalisering ook bij ons een thema. Steeds meer staf komt ook uit het buitenland, vooral in de bèta-hoek, maar ook in toenemende mate op andere faculteiten.

ENQ: De resultaten van de enquête lijken iets 'milder' dan de aangehaalde HPD's. Gemiddeld gesproken achten hoogleraren bwe in de sollicitatie naar hun huidige functie tussen 'enigszins' en 'tamelijk' belangrijk.

OND: Maar de lagere functies schatten deze waarden wél hoog in, en bovendien heeft bijna driekwart van de hoogleraren toch wel bwe opgedaan. Wellicht dat de lagere functiecategorieën het carrièrepad in dezen scherper zien. In ieder geval lijkt het erop dat het carrièrepad anno nu een sterker appèl doet op jonge wetenschappers om bwe op te doen dan vroeger, ook gezien het woord internationalisering dat de HPD's in de mond nemen.

3 BELEID ROND BUITENLANDSE WERKERVARING

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat bwe onder omstandigheden volgens de betrokkenen een positief effect op de wetenschappelijke carrière heeft. Bovendien zien de meeste wetenschappers los van het effect op de carrière waarde van bwe op zichzelf.

In dit hoofdstuk kijken we naar de praktische mogelijkheden op dit gebied, de faciliteiten die er zijn voor het opdoen van bwe, en naar de houding ten opzichte van bwe bij degenen die de faciliteiten ter beschikking stellen. Met andere woorden, hoe is het beleid rond bwe?

Daarbij wordt geen opsomming gegeven van alle mogelijke subsidies en dergelijke. We houden ons bezig met de vraag óf er aan de wensen op het gebied van bwe voldaan kan worden, en hoe belangrijk bwe gevonden wordt door de universiteiten op centraal niveau (als werkgever, waarbij we ook de gesprekken met werknemersorganisaties betrekken) en de wetenschappelijke ‘werkvloer’ (vakgroep¹ of onderzoeksinstituut). Tezamen geven deze een inzicht in het beleid op het gebied van bwe.

3.1 Centraal op de universiteit

3.1.1 Belang van en aandacht voor bwe

Het belang van bwe voor de universiteit

De Bureaus Buitenland hebben – in de interviews waarin vooral de mogelijkheden aan bod kwamen – ook enkele opmerkingen gemaakt over het belang van bwe voor de universiteit. De meningen hierover verschillen enigszins, zo blijkt. Hieronder zijn zij geciteerd op dezelfde manier als in paragraaf 2.3.

BB: Onze universiteit liep voorop in het proclameren dat Nederland geen maatstaf voor je onderzoek is, je ‘forum van vakgenoten’ is eigenlijk altijd internationaal. En wij hebben relatief veel buitenlandse contacten. Er was een projectteam dat plannen smeedde, ideeën in kaart bracht, beleidsaanbevelingen deed. Het gaat om intensivering van internationaliseringsactiviteiten: allianties met gerenommeerde universiteiten, bevorderen van contacten zodat bij EU onderzoek kan worden binnengehaald, uitwisselingen faciliteren, buitenlandse PhD-ers hier halen.

BB: Internationalisering van onderwijs, studenten en onderzoek is belangrijk aan deze universiteit, we zien ook steeds meer buitenlandse docenten, dus uit dien hoofde wordt bwe ook belangrijker.

BB: De mogelijkheden om bwe op te doen zijn gegroeid, dus is er meer belangstelling – het aanbod schiep de vraag. Maar er is een grote groep voor wie het niet zo nodig hoeft: het ‘honkvaste’ wetenschappelijk personeel. (Daaronder valt overigens ook ouder kader dat enigszins is ‘vastgeroest’ op de universiteit.)

¹ Op de meeste onderzochte universiteiten is de term vakgroep vervangen door ‘capaciteitsgroep’ of ‘leerstoelgroep’. Deze alternatieve termen werden waar dat van toepassing was ook genoemd in de vragenlijst, om verwarring te voorkomen. In het rapport houden wij voor de leesbaarheid vast aan de term vakgroep.

3.1.2 Faciliteiten

Voor Aio's

OND: In hoeverre zijn er faciliteiten door de universiteiten ter beschikking gesteld zodat Aio's bwe kunnen opdoen?

BB: Aio's krijgen van ons een 'rugzakje', een reisbudget vooral voor congresbezoek maar ook voor langduriger buitenlands verblijf (drie tot zes maanden), soms aangevuld met geld uit winstgevendende projecten. Dat wordt geregeld door individuele hoogleraren.

BB: Aio's worden aangemoedigd naar het buitenland te gaan, tijdens het Aio-schap of erna (in postdocperiode). Er zijn geen centrale programma's. De leus is 'zoek er maar een beurs bij', bijvoorbeeld een NWO-beurs (voor periodes tussen 3 maanden en 2 jaar) of een Marie Curie-fellowship (van de Europese Unie). Buitenlandse universiteiten hebben daarnaast een soort 'ontvang-fellowship' waarop onderzoekers kunnen solliciteren.

HPD: Er is beleid voor het opdoen van bwe, de activiteiten zijn alleen niet zo centraal. Bwe is onderdeel van het loopbaanbeleid. Er is bijvoorbeeld geld beschikbaar voor iedere Aio. Ieder heeft dat recht, onafhankelijk van de rijkdom van de vakgroepen.

OND: Kortom, het belang van bwe voor de Aio wordt ingezien, maar er is niet veel gestructureerd geregeld op dit gebied. De ene universiteit is hierin wat 'verder' dan de andere.

Voor 'zittend personeel'

OND: En in hoeverre zijn er faciliteiten voor het zittende personeel: de UD's, UHD's en hoogleraren?

BB: 'Sabbaticals' worden gestimuleerd. Dat ligt vooral bij leerstoelgroepen (vakgroepen). De meeste zijn behoorlijk rijk, dus die kunnen mensen wel een jaartje 'uitzenden'.

BB: Bwe wordt niet structureel gefaciliteerd. Er was wel sprake van een arbeidsvoorwaarde in die richting: een regeling voor sabbaticals/ verblijf in het buitenland als onderdeel van de carrière (voor de wat oudere wetenschappers), maar die wordt waarschijnlijk niet gecontinueerd.

In het kader van internationalisering doet onze universiteit wel aan meerjarig curriculum development, korte cursussen voor een internationaal publiek en congressen. De mogelijkheden voor een 'vertaalslag' van internationalisering naar het personeelsbeleid zijn echter beperkt.

BB: Vanaf UD-niveau zijn er weinig regelingen. Men denkt aan sabbatical-regeling in het kader van personeelsbeleid. Maar de vraag is of er bwe mee wordt opgedaan. Want er geldt: hoe ouder, hoe immobieler. *Cumulatieve inertie* heet dat. [*OND:* Dat wil zeggen: je levensomstandigheden zorgen ervoor dat het met het verstrijken van de jaren in toenemende mate moeilijk wordt om voor een tijdje in het buitenland te werken.]

Er wordt ook gewerkt aan onderzoekersmobiliteit, langere verblijven in het buitenland (tot 2 jaar).

HPD: Sabbaticals worden soms opgenomen door UD's, UHD's en hoogleraren. Zij krijgen extra geld als het verlof werk-gerelateerd is dus in dat kader wordt ook nogal eens bwe opgedaan.

HPD: Vanaf UD's is er de 'regeling educatief verlof' (een verlof van drie maanden, in principe). Het geld staat centraal ter beschikking, het opnemen van verlof gebeurt in overleg met faculteit.

Op sommige universiteiten is er dus een sabbatical-regeling, een regeling voor een langere verlofperiode (enkele maanden), zo blijkt uit bovenstaande citaten. Het 'zittend wetenschappelijk personeel' (soms alleen boven een bepaalde leeftijd) kan hierdoor bwe opdoen.

Ook in de enquête is aan het 'zittend personeel' (UD's, UHD's en hoogleraren) gevraagd of er een sabbatical-regeling is, en zo ja, of zij in het verleden bwe hebben opgedaan met behulp van deze regeling. In de volgende tabel staan de uitkomsten.

Tabel 3.1 Sabbatical-regeling en gebruik voor bwe

Kent het instituut waar u werkt een verlofregeling ('sabbaticals')?	UD's	UHD's	Hoogleraren
Ja	62%	58%	55%
Nee	15%	27%	37%
Weet ik niet	23%	15%	8%
Aantal cases	296	156	109
Heeft u in het kader van deze regeling in het verleden een tijd (meer dan 3 maanden) aan een wetenschappelijke instelling doorgebracht?	UD's	UHD's	Hoogleraren
Ja	9%	23%	25%
Nee	91%	77%	75%
Aantal cases	183	91	60

Opvallend is hoeveel wetenschappers (bijna een kwart van de UD's bijvoorbeeld) niet weet of er een sabbatical-regeling is. Als deze regeling er is, hebben de hogere functies er relatief vaak gebruik van gemaakt en UD's relatief weinig.

Als we de resultaten naar universiteit splitsen, valt het volgende op:

- Op de WAU is volgens 85% van de UD's, 93% van de UHD's en 78% van de hoogleraren een sabbatical-regeling.
- Op de UT is de situatie ongeveer gelijk: 84% van de UD's, 100% van de UHD's en 80% van de hoogleraren zegt dat er een sabbatical-regeling is.
- De onwetendheid over dit onderwerp is het grootst onder de UD's van de VU en de EUR (respectievelijk 45% en 40% weet niet of er een sabbatical-regeling is) en de UHD's en hoogleraren van de UvA (respectievelijk 30% en 18%).
- Weinig respondenten op de UvA denken dat er een sabbatical-regeling is.
- De mate waarin de sabbatical-regelingen gebruikt worden voor het opdoen van bwe is bijna gelijk op alle universiteiten. Een gunstige uitzondering vormen de UD's van de WAU: deze hebben tweemaal zo vaak als gemiddeld een sabbatical-tijd aan een buitenlandse wetenschappelijke instelling doorgebracht.

Faciliteiten buiten de universiteit

OND: Worden faciliteiten/ middelen voor het opdoen van bwe beschikbaar gesteld door andere instellingen dan de universiteit zelf?

BB: Er zijn wat uitwisselingsprogramma's via regeringen en ambassades, maar die procedures zijn traag en men betaalt slecht. De SIR-regeling van NWO is afgeschaft dus die stimulans staat onder druk.

BB: Het Socratesprogramma van de Europese Unie omvat ook reisbeurzen voor docenten. Het gebruik in deze universiteit is echter zeer beperkt (3 á 4 mensen per jaar). De EU wil verder de Europese onderzoeksinfrastructuur verbeteren. Voorheen was dat nationaal en versnipperd. Vandaar de ondersteuning van internationale onderzoeksteams, waarbij reizen en dergelijke gesponsord wordt. Ook hier wordt echter maar kleinschalig gebruik van gemaakt, een stuk of zes mensen per jaar. En er is 'Training & Mobility for Researchers' waarbij buitenlandse promovendi voor 1 á 2 jaar hier komen (of elders heen gaan), vooral in de medische faculteit komt dit voor. Het gaat dan om tussen 10 en 20 buitenlanders per jaar.

Wie betaalt bwe?

Om de wetenschappers zelf te polsen welke middelen zij (zouden) aanboren voor het opdoen van bwe, is in de enquête gevraagd "hoe worden de kosten van een verblijf in het buitenland in het kader van uw functie vergoed; wie levert een substantiële financiële bijdrage u voor uw werk naar het buitenland gaat/ zou gaan?" Hierop zijn uiteraard meerdere antwoorden mogelijk. De antwoorden zijn als volgt verdeeld.

Tabel 3.2 Wie vergoedt de kosten van naar het buitenland gaan?

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
De universiteit op centraal niveau	14%	5%	15%	17%	13%
De faculteit	34%	26%	33%	38%	39%
De vakgroep/ het onderzoeksinstituut waar ik werk	48%	45%	49%	48%	60%
Een Nederlandse publieke onderzoeksinstelling (KNAW/ NWO)	35%	39%	33%	36%	40%
De Europese Unie	7%	20%	17%	17%	17%
Ikzelf	29%	25%	36%	42%	57%
Een andere persoon/ instantie	26%	21%	21%	25%	28%
Weet ik niet	14%	11%	11%	5%	2%
Aantal cases	266	173	296	156	109

Er zijn meerdere antwoorden mogelijk, percentering op aantal cases

Het ziet er naar uit dat de kosten van verblijven in het buitenland vooral op 'laag niveau' binnen de universitaire organisatie betaald worden: de vakgroep lijkt vaker (mee) te betalen dan de faculteit, en deze weer vaker dan de universiteit op centraal niveau. Deze uitkomst ondersteunt voor een deel de opmerkingen die hiervoor zijn gemaakt, dat de universiteiten als geheel (als werkgever) niet zo direct faciliteiten ter beschikking stellen voor bwe. Dalen we echter af, dan blijkt op het niveau van de werkvloer (de vakgroep) dat ongeveer de helft van de respondenten denkt of heeft ervaren dat de vakgroep de buitenlandse verblijven (mede) financiert. Meer hierover in paragraaf 3.2.2.

Een opvallende uitkomst is, dat het aandeel wetenschappers dat zegt zelf voor een deel van de kosten op te draaien, stijgt met de hoogte van de functie. Daarbij moet wel worden aangekend dat hoogleraren vaak aan het hoofd van een vakgroep staan, en dat 'ikzelf' in die gevallen samen zou kunnen vallen met 'vakgroep/ onderzoeksinstituut' of middelen uit lezingen en royalties (zoals een van de hoogleraren opmerkte).

Opvallend is verder het relatief hoge aandeel van NWO/KNAW. Waarschijnlijk doelen respondenten hierbij op reisbeurzen en dergelijke, die kortere of langere verblijven in het buitenland mede mogelijk maken. Hetzelfde geldt min of meer voor de EU, zoals hiervoor is beschreven.

Ongeveer een kwart van de respondenten noemt (daarnaast) andere financieringsbronnen. Veel gegeven antwoorden zijn:

- (internationale) instanties op het vakgebied van de respondent
- de 'uitnodigende' universiteit¹

¹ Een aantal keer werd hierbij opgemerkt, dat men geen enkele financiële ondersteuning kreeg van de 'eigen' instelling.

-
- budget van het onderzoeksproject (in het kader waarvan het buitenlands bezoek nuttig wordt geacht)
 - bedrijfsleven/ derde geldstroom

Aio's vermelden vaak dat er een vast bedrag is dat zij jaarlijks van de faculteit of de vakgroep krijgen, de rest dienen zij zelf te verzorgen (door middel van diverse 'potjes', onder andere ook bij in de enquête genoemde instanties als KNAW/NWO en de EU).

Tot slot is vermeldenswaardig dat meer dan 10% van Aio's, overig wp en UD's niet weet waar de middelen vandaan komen of zouden komen. Dat kan te maken hebben met het feit dat dit voor ieder (soort) buitenlands bezoek een andere combinatie van geldschieters is.

Werknemersorganisaties

Naast de individuele wetenschappers die 'aan het woord komen' in de enquête hebben wij interviews gehouden met vertegenwoordigers van twee werknemersorganisaties, om te bezien of het opdoen van bwe een onderwerp is waar zij zich sterk voor maken. De werknemersorganisaties hebben echter niet veel te maken met dit specifieke onderwerp, zo bleek uit de interviews.

"In de laatste cao maakten wij ons sterk voor het recht op loopbaanadvies en persoonlijke ontwikkelingsplannen. De wetenschapper is daarmee zelf verantwoordelijk maar moet gefaciliteerd worden door de werkgever, die een bijdrage aan mobiliteit levert. Bwe hoort daar niet specifiek bij."

"Wetenschappers hebben het er niet zo specifiek over. Maar op dit moment is bwe in het algemeen onvoldoende gefaciliteerd. Arbeidsvoorwaarden voorzien daarin onvoldoende. Er is weinig beleid op dit gebied: wat doe je bijvoorbeeld met partners, en met kosten van dubbele woonruimte? Maak meer geld vrij om dat te faciliteren. Er zou jaarlijks een evaluatie moeten zijn: of mensen inderdaad een halfjaar weg kunnen gaan voor zover het van de faciliteiten afhangt. Universiteiten worden vooral gestuurd door financiële overwegingen, minder op het nut van bepaalde activiteiten zoals bwe."

Kortom: voor zover bwe een issue is, zou er meer structureel geld voor moeten worden vrij gemaakt in de vorm van arbeidsvoorwaarden. Maar het feit dat wetenschappers het binnen de vakbonden niet specifiek hebben aangevoerd, duidt erop dat bwe nog niet gezien wordt als een recht waarop iedere wetenschapper aanspraak kan maken.

Resumerend

Bureaus Buitenland en HPD's geven aan dat de faciliteiten voor het opdoen van bwe op diverse locaties te vinden zijn, maar meestal niet op het centrale niveau van de universiteit. Ook de wetenschappers in de enquête zijn maar voor een klein deel van mening dat de universiteit op centraal niveau meebetaalt aan hun (eventuele) verblijven in het buitenland. Veel van de middelen voor het opdoen van bwe zijn kennelijk supra-universitair van aard (EU, KNAW/NWO) en sub-universitair (faculteit en vakgroep). Over dat laatste meer in paragraaf 3.2.2. De werknemersorganisaties pleiten voor meer faciliteiten, meer structurele regelingen om bwe op te doen; de universiteiten op centraal niveau zijn vooralsnog echter niet de aangewezen instanties om bwe uitgebreid te ondersteunen, getuige de opmerkingen van BB's en HPD's dat het initiatief en de concrete stimulans voor bwe veelal bij de vakgroep liggen.

3.2 Op de werkvloer

3.2.1 Belang van en aandacht voor bwe

Algemeen

Om een algemene indruk te krijgen van wat de wetenschapper vindt van het beleid in zijn/haar directe werkomgeving is gevraagd of er voldoende aandacht voor het opdoen van bwe (voor mensen in die specifieke functiecategorie) is. De uitkomsten staan in de tabel.

Tabel 3.3 Wat vindt u van de aandacht in uw directe werkomgeving voor het opdoen van bwe?

	Aio	Overig wp	UD	UHD	Hoogleraar
Te veel aandacht	1%	4%	2%	2%	5%
Voldoende aandacht	40%	40%	40%	41%	47%
Te weinig aandacht	50%	39%	44%	51%	44%
Weet ik niet	9%	17%	14%	6%	5%
Aantal cases	266	173	296	156	109

Er is een vrij grote consensus over bwe: bijna niemand vindt dat er teveel aandacht voor is, en ongeveer even grote groepen vinden dat er voldoende of te weinig aandacht voor is. De meest fervente voorstanders van meer aandacht zijn de Aio's en de UHD's. De uitkomsten zijn opvallend. Immers, het belang van bwe in de carrière en meer direct in de sollicitatieprocedure is niet zeer hoog ingeschat. Twee mogelijke verklaringen hiervoor:

- De aandacht is nagenoeg 'nul'. Ook iemand die bwe een klein beetje belangrijk vindt, vindt dat te weinig.
- Aan bwe wordt een andere waarde toegeschreven dan een directe 'link' met de carrièrekansen.

Deze laatste verklaring harmonieert met de waarde die wetenschappers in bwe zien (zoals beschreven in het vorige hoofdstuk).

Naast de hoeveelheid aandacht kan het meer of minder gebruikelijk zijn om als wetenschapper in een bepaalde vakgroep een tijdje in het buitenland werkzaam te zijn. Het zou kunnen zijn dat vakgroepen veel 'mooie woorden' aan bwe spenderen, maar als het erop aankomt het hoogst zelden voorkomt. Of, zoals een HPD opmerkte, 'Bwe is een must in de hoofden van leden van sollicitatiecommissies hier; anderzijds zien faculteiten verblijven in het buitenland (sabbaticals) als probleem op het moment dat er vervanging geregeld moet worden!'

Om dit te verifiëren is gevraagd 'in hoeverre is het gebruikelijk om vanuit uw functie voor drie maanden of langer in het kader van uw werk in het buitenland te verblijven?'

De antwoorden zijn als volgt verdeeld.

Tabel 3.4 Hoe gebruikelijk is het in uw directe werkomgeving om vanuit uw functie drie maanden of langer in het buitenland werkzaam te zijn?

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
Zeer ongebruikelijk (bijna onmogelijk)	8%	13%	16%	14%	14%
Ongebruikelijk (het kan met moeite)	51%	46%	56%	57%	66%
Gebruikelijk (het wordt min of meer van mij verwacht)	26%	27%	18%	21%	17%
Zeer gebruikelijk (het is vreemd als ik het niet zou doen)	5%	4%	4%	3%	2%
Weet ik niet	11%	12%	6%	5%	1%
Aantal cases	266	173	296	156	109

Er zijn enkele verschillen tussen de HOOP-gebieden. Zij kunnen in twee groepen verdeeld worden: enerzijds de gebieden landbouw, natuur en techniek waar bwe relatief gebruikelijk is (hoewel ook hier meer respondenten 'ongebruikelijk' dan 'gebruikelijk' antwoorden), anderzijds gezondheid, economie, recht, gedrag & maatschappij en taal & cultuur, waar bwe nog veel ongebruikelijker is. Vooral het gebied gezondheid is opvallend in het licht van de uitspraken die HPD's in hoofdstuk twee deden (dat medische faculteiten sterk internationaal georiënteerd zijn). Wellicht gaat het in de medische wereld vaak om kortere bezoeken aan het buitenland. Het negatieve verband tussen 'gebruikelijkheid' en de hoogte van de functie is zeer sterk in de gebieden gedrag & maatschappij en taal & cultuur. Mogelijk geldt hier een sterkere 'cumulatieve inertie', of is bwe iets relatief nieuws, dat voor de 'oude garde' van UHD's en hoogleraren nog ongebruikelijk is.

Bwe in functioneringsgesprekken

Naast deze algemene vragen naar aandacht en in hoeverre bwe gebruikelijk is, is ook specifiek gevraagd aan de wetenschappers (overig wp tot en met UHD) of bwe aan de orde komt in de functionerings- of loopbaangesprekken. Dat zou een signaal zijn dat de hoofden van vakgroepen en onderzoeksinstituten (de directe managers waar wetenschappers mee te maken hebben) daadwerkelijk hun medewerkers stimuleren in het kader van hun werk voor een langere periode naar het buitenland te gaan. De uitkomsten hiervan zijn als volgt.

Tabel 3.5 Bwe in functioneringsgesprekken (personeel)

	Overig wp	UD's	UHD's
Ja	12%	19%	29%
Nee	58%	70%	61%
Ik heb (nog) geen functioneringsgesprek gehad	30%	12%	10%
Aantal cases	173	296	156

Het aan de orde stellen van bwe in functioneringsgesprekken blijkt nog niet echt ingeburgerd. Verder zijn vooral onder overig wp opvallend veel respondenten die geen functioneringsgesprek gehad hebben. Dat heeft wellicht te maken met het feit dat sommigen nog maar kort werkzaam zijn. Er is nauwelijks verschil wat dit betreft tussen overig wp met een vaste en met een tijdelijke aanstelling.

Sommige van de respondenten in de enquête *zijn* manager van een vakgroep, of hebben anderszins leidinggevende taken. Daarom is aan UHD's en hoogleraren die loopbaan- of functio-

neringsgesprekken voeren als manager gevraagd of in die gesprekken het opdoen van bwe aan de orde komt.

Tabel 3.6 Bwe in functioneringsgesprekken (managers)

	UHD's	Hoogleraren: in funct.gesprekken met...		
		Overig wp	UD's	UHD's
Ja	60%	58%	70%	75%
Nee	40%	42%	30%	25%
Aantal cases	83	86	86	69

De managers zijn dus aanzienlijk positiever over de mate waarin bwe in deze gesprekken aan bod komt dan de 'andere kant van de tafel', gemiddeld is het verschil een factor drie.

Aio's en bwe

Het beleid ten aanzien van Aio's verschilt centraal op de universiteit iets van het beleid ten aanzien van zittend personeel, zoals in paragraaf 3.1.2 te zien is. Ook op het niveau van de 'werkvloer' hebben we dit onderscheid gehandhaafd. Allereerst is bij hoogleraren (als beleidsmakers op het niveau van de werkvloer) nagegaan in hoeverre bwe voor Aio's nuttig is door hen te laten reageren op de stelling 'Bwe moet op mijn vakgebied zo vroeg mogelijk worden opgedaan'. Een verkorte versie van de antwoordverdeling staat in de tabel.

Tabel 3.7 Stelling hoogleraren: *Bwe op mijn vakgebied moet zo vroeg mogelijk worden opgedaan*

	%
(Helemaal) oneens	17%
Noch eens noch oneens	15%
(Helemaal) eens	69%
Aantal cases	109

Weinig hoogleraren zijn het echt oneens met deze stelling. De verschillen tussen de HOOP-gebieden zijn klein. Het lijkt er dus op dat de top van de wetenschappelijke ladder wel belang hecht aan het opdoen van bwe door Aio's en anderen aan het begin van een wetenschappelijke carrière.

Om heel concreet op Aio's door te gaan, is aan iedere wetenschapper die direct betrokken is bij de begeleiding van Aio's (dat kunnen ook UD's en UHD's zijn) gevraagd hoeveel belang men eraan hecht dat Aio's tijdens hun Aio-schap bwe opdoen.

Tabel 3.8 Hoeveel belang hecht u eraan dat Aio's tijdens hun Aio-schap bwe opdoen?

	UD's	UHD's	Hoogleraren
Geen belang (het heeft voor hen geen nut)	1%	2%	2%
Weinig belang	35%	26%	25%
Tamelijk veel belang	41%	43%	49%
Zeer veel belang (ik maak hen zo veel mogelijk het belang van bwe duidelijk)	23%	30%	25%
Aantal cases	158	132	109

Ook hier is de trend duidelijk: ongeveer driekwart van de begeleiders van Aio's zegt dat het 'tamelijk' of 'zeer' belangrijk is dat de Aio bwe opdoet.

Ook met Aio's worden functionerings- of loopbaangesprekken gevoerd. Daarom is ook aan hen gevraagd in hoeverre bwe daar ter sprake is gekomen. Zie hier de resultaten.

Tabel 3.9 Aio's: Is bwe ter sprake gekomen in functioneringsgesprekken?

	%
Ja	25%
Nee	51%
Ik heb (nog) geen functioneringsgesprek gehad	24%
Aantal cases	266

Een aanzienlijk deel van de (vooral eerstejaars) Aio's heeft nog geen functionerings- of loopbaangesprek gehad. Van degenen die dat wel hebben gehad, zegt meer dan tweederde (51% van 76%) dat bwe *niet* aan de orde is gekomen. Dit staat in contrast met de uitkomsten van de vorige tabel, waar een groot deel van de begeleiders/promotors zegt dat bwe in de Aio-periode belangrijk is. Kennelijk leidt het 'belangrijk vinden dat Aio's bwe opdoen' lang niet altijd tot het aan de orde stellen in functioneringsgesprekken.

Tot slot van deze paragraaf laten we twee HPD's aan het woord.

OND: Wanneer kan bwe het best worden opgedaan? In het begin van de wetenschappelijke carrière of daarna pas?

HPD: Het opdoen van bwe wordt sterk gepromoot in de Aio-tijd. Daarom zitten van sommige faculteiten praktisch alle Aio's een tijdje in het buitenland.

HPD: Bwe begint eigenlijk pas op UD-niveau (soms gaat het tijdelijke 'overig wp' ook). Aio's hebben namelijk geen tijd: die moeten in 4 jaar promoveren, er staat veel druk op en ze hebben dus geen tijd om hun netwerk op te bouwen.

De meningen hierover verschillen dus tussen de HPD's. Het argument van de tweede HPD, dat Aio's geen tijd hebben (dat ook door de Aio's zelf wordt bevestigd, zie het vorige hoofdstuk), zou een reden kunnen zijn waarom hoogleraren die de functioneringsgesprekken als managers voeren bwe daarin niet aan de orde stellen. Maar het contrast tussen het belang dat men belijdt en de concrete aandacht in de functioneringsgesprekken blijft opmerkelijk.

3.2.2 Faciliteiten

Faciliteiten en stimulans voor bwe: grotendeels decentraal

HPD: Wij stimuleren op centraal niveau, maar concreet betaalt de faculteit, vaak komt reisbudget uit winst op derde-geldstroom-klussen. De concrete stimulans komt toch van individuele hoogleraren, die hun capgroep (vakgroep) aan kunnen sporen te gaan. De meeste vinden het belangrijk. En in de jaarplanning wordt buitenland dan meegenomen: welke internationale contacten zijn er? Ook een onderzoeksdirecteur kan de hoogleraren daarop attent maken, en soms 'sijpelen' internationale contacten op CvB-niveau door langs de lijn van CvB naar decaanen naar hoogleraren.

Overigens regeert hier vaak het toeval! Er is weinig structuur, 'toevallige' contacten komen het meeste voor.

HPD: Er is niet echt centraal beleid. Bwe moet ook juist op het niveau van de werkvloer geregeld worden. Het netwerk van de promotor/ begeleider wordt aangesproken. Wellicht komt er in de toekomst wat centraal beleid op.

HPD: Centraal heeft bwe niet zoveel aandacht, dat wordt door individuele hoogleraren geregeld. Deze universiteit is zeer sterk gedecentraliseerd.

HPD: Bij personeelszaken is een van de aandachtspunten om 'professorabelen' een tijdje naar het buitenland te sturen. Het is de bedoeling dat zij van jongs af leren in internationaal milieu te opereren. Maar het hangt vooral ook af van de vakgroep.

BB: Hoogleraren regelen een deel van de financiën en natuurlijk onderhouden zij contact met de plek waar iemand heen gaat (via hun netwerk).

BB: Het stimuleren van langduriger verblijf in het buitenland hangt van individuele faculteiten en hoogleraren af.

Vijf van de zes HPD's benadrukken hier (nogmaals) dat het beleid met betrekking tot bwe vooral decentraal tot stand komt (en uit het interview met de zesde bleek dat het daar vooral een facultaire aangelegenheid is). Ook de BB's zien deze lijn.

Dat ligt in de rede, aangezien de wensen met betrekking tot bwe en de behoefte eraan kunnen verschillen per vakgebied, zoals in het vorige hoofdstuk is geconcludeerd.

Deze uitspraken sluiten ook aan bij wat de wetenschappers zeiden over de middelen (dat deze nauwelijks centraal door de universiteit ter beschikking worden gesteld, maar meer door faculteit en daarbinnen de directe werkomgeving).

Ook gezien het belang dat hoogleraren zeggen aan bwe te hechten is hen gevraagd in hoeverre hun vakgroep het opdoen van bwe financieel kan ondersteunen (voor personeel met wie zij functioneringsgesprekken voeren).

Tabel 3.10 Hoogleraren: In hoeverre kan uw vakgroep/onderzoeksinstelling het opdoen van bwe financieel ondersteunen?

	voor...	Overig wp	UD's	UHD's
(Bijna) niet		24%	34%	37%
Voor een klein deel		38%	33%	29%
Voor de helft		6%	7%	10%
Voor een groot deel		26%	20%	21%
(Bijna) helemaal		6%	7%	4%
Aantal cases		50	61	52

Deze cijfers zijn opvallend. Allereerst omdat tweederde (bij het overig wp iets minder) van de hoogleraren zegt dat slechts een klein deel of bijna niets gefinancierd kan worden door de vakgroep. Er zijn überhaupt geen mogelijkheden voor de financiële ondersteuning van UD's en UHD's volgens een derde van de hoogleraren. Verder lijken de financieringsmogelijkheden door de vakgroep iets af te nemen met het stijgen op de wetenschappelijke ladder.

We vergelijken deze uitkomsten met tabel 3.2, waarvan een gedeelte hieronder is gekopieerd.

Tabel 3.2 Wie vergoedt de kosten van naar het buitenland gaan? (gedeelte)

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
De universiteit op centraal niveau	14%	5%	15%	17%	13%
De faculteit	34%	26%	33%	38%	39%
De vakgroep/ het onderzoeksinstituut waar ik werk	48%	45%	49%	48%	60%

Er zijn meerdere antwoorden mogelijk, percentering op aantal cases

Bijna de helft van de wetenschappers weet of verwacht dat de vakgroep meebetaalt aan verblijven in het buitenland. Maar hierboven bleek dat voor tweederde van de UD's en UHD's niet of slechts voor een klein deel financiering beschikbaar was. Hoe zijn deze twee gegevens te rijmen?

De eerste mogelijke oplossing is dat ook kleine bijdragen als 'substantieel' meegenomen zijn in de antwoorden op de vraag 'wie betaalt bwe'. Een andere mogelijkheid is dat de wetenschappers de mogelijkheden voor financiering door de vakgroep groter inschatten dan deze in werkelijkheid zijn. Het verband tussen de hoeveelheid daadwerkelijk opgedane bwe en het noemen van de vakgroep als financier blijkt echter niet eenduidig te zijn: mensen die ervaring met financiering van bwe hebben, zeggen niet minder vaak dat de vakgroep financieel bijdraagt. Daarom ligt de eerste mogelijkheid meer voor de hand.

Naast geldelijke ondersteuning kan de vakgroep behulpzaam zijn in de relaties die er zijn met andere faculteiten/vakgroepen wereldwijd. Aan de hoogleraren is in dit verband gevraagd hoe groot hun netwerk is (gedefinieerd als het aantal buitenlandse instellingen waar de afgelopen twee jaar mensen van zijn/haar vakgroep bwe hebben opgedaan). De resultaten zijn gesplitst naar HOOP-gebied.

Tabel 3.11 'Bwe-netwerk' hoogleraren

	Landb	Natuur	Techn	Gezond	Econ	Recht	G&M	T&C	Totaal
Gemiddeld aantal bwe-contacten	2,4	1,5	2	1,7	2,4	1,4	3,9	1,1	1,9
Percentage 'nul'	25%	43%	25%	20%	38%	70%	50%	56%	43%
Aantal cases	12	21	4	15	8	10	12	25	107

Ook deze tabel geeft aanleiding te veronderstellen dat er niet veel structureel is geregeld rond bwe. Maar iets meer van de helft van de hoogleraren heeft min of meer vaste bwe-contacten. Deze lijken het sterkst in de gebieden landbouw, techniek, economie en gedrag & maatschappij (maar de verschillen zijn niet significant vanwege de kleine aantallen).

Er is een significant positief verband gevonden tussen het aantal 'bwe-relaties' van een hoogleraar en het belang dat hij/zij hecht aan het opdoen van bwe door Aio's. Ook is het in de omgeving van de 'relatie-rijke' hoogleraren gebruikelijker om bwe op te doen, en stellen deze hoogleraren bwe vaker aan de orde in functioneringsgesprekken.

3.3 Conclusie

Hoewel de situatie verschilt per universiteit (sabbaticals of niet etc) is het zwaartepunt van waaruit bwe-beleid gestalte krijgt de vakgroep, de directe werkomgeving van de wetenschapper. Daar zijn de contacten, en daar begint vaak de zoektocht naar een sluitende begroting. Dat kan door middel van een beurs zijn, door de hulp van de 'andere kant' van de buitenlandse werk-relatie, of centraal ter beschikking gesteld geld. Uit de opmerkingen van HPD's, BB's en de enquête blijkt dat er voor het opdoen van bwe nauwelijks structureel beleid is: "het toeval regeert". De vraag is of dit het opdoen van bwe zal stimuleren. Bwe opdoen is bijna nergens 'de gewoonste zaak van de wereld', maar het belang wordt wel beleden door de hoogleraren (die de meeste invloed kunnen doen gelden in de vakgroepen). Daarbij zijn de meesten

ook van mening dat dit al vroeg zou moeten gebeuren (in de Aio-tijd), al blijkt dat nog niet te zijn doorgedrongen tot het concrete niveau van de functioneringsgesprekken.

De financiering van bwe lijkt op het eerste gezicht een probleem. Het aandeel wetenschappers dat zelf voor een deel van de kosten van het buitenlands verblijf opdraait is aanzienlijk, en stijgt met de hoogte van de functie. In hoofdstuk twee is bij 'belemmeringen' in de tabel te zien dat 'er is geen geld beschikbaar' voor alle functiecategorieën in de top-3 van belemmeringen staat. De roep om meer arbeidsvoorwaarden die bwe vergemakkelijken door de werknemersorganisaties is uit dat oogpunt te verklaren, al valt op dat de wetenschappers zich daar niet massaal over uitspreken. Wetenschappers lijken wel meer aandacht voor bwe te wensen in hun directe werkomgeving (momenteel vindt een aanzienlijk deel die aandacht onvoldoende), maar zij hebben zich kennelijk nog niet tot de vakbond gewend om naast aandacht ook meer faciliteiten te vragen.

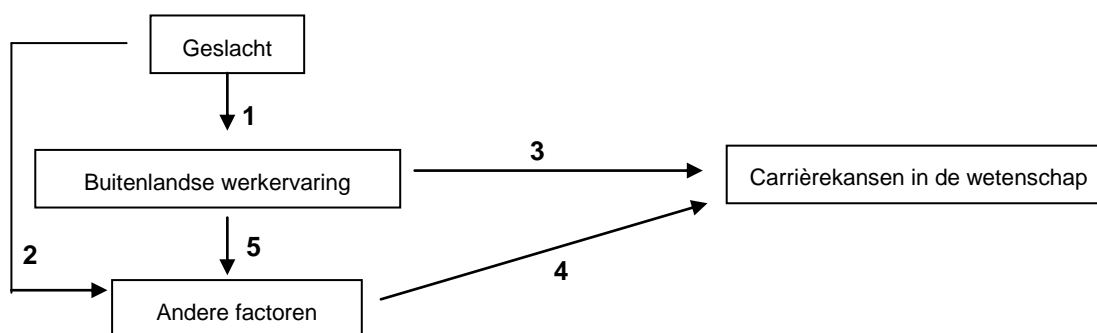
De bovenstaande gegevens geven geen gedetailleerd overzicht waar de schoen financieel gezien wringt. Maar gezien het grote belang dat de 'beleidsmakers' centraal en decentraal op de universiteit aan het opdoen bwe zeggen te hechten en de hoeveelheid daadwerkelijk opgedane bwe, lijkt een uitbreiding van de (financiële) faciliteiten die decentraal ter beschikking staan een stimulans voor het opdoen van bwe door wetenschappers, van Aio's tot hoogleraren. Ook het uitbouwen van de relaties met buitenlandse vakgroepen/faculteiten kan ervoor zorgen dat bwe makkelijker te realiseren wordt.

4 DE ROL VAN GESLACHT

Zoals in de inleiding al is beschreven, vormt de relatief geringe doorstroming van vrouwelijke wetenschappers naar hogere functies een belangrijke aanleiding voor dit onderzoek. Daarom willen we in dit hoofdstuk de uitkomsten uit de voorgaande twee hoofdstukken onderzoeken op mogelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Zo zoeken we een antwoord op de vraag in hoeverre (een gebrek aan) bwe 'schuldig' is aan de scheve verhouding tussen de geslachten in de wetenschappelijke top.

Daarbij gebruiken we het denkkader van figuur 4.1. De pijlen staan daarbij voor (mogelijke) relaties.

Figuur 4.1 Denkkader



In hoofdstuk 2 is al aangegeven dat 'pijl 3' niet zonder meer sterk te noemen is. Met andere woorden, de relatie tussen bwe en carrièrekansen is er niet in alle gevallen. Toch lijkt bwe wel van steeds groter belang te worden in sollicitaties naar hogere wetenschappelijke functies, met name in vanouds internationaal georiënteerde faculteiten.

De 'andere factoren' die de carrièrekansen bepalen (pijl 4) zijn ook in hoofdstuk 2 behandeld: vooral de kwantiteit en kwaliteit van de wetenschappelijke output en in mindere mate het netwerk van de wetenschapper. Op een indirecte manier (pijl 5) draagt bwe bij aan de carrièrekansen. Dit is met enkele 'mitsen en maren' omgeven, zoals in hoofdstuk 2 is besproken.

Dit hoofdstuk richt zich vooral op pijl 1 en 2. Paragraaf 4.1 beschrijft enkele algemene verschillen op het gebied van wetenschappelijke carrières tussen mannen en vrouwen. In 4.2 behandelen we voornamelijk de relatie tussen geslacht en opgedane bwe en een mogelijke verklaring hiervoor (pijl 1). Paragraaf 4.3 gaat in op mogelijke andere factoren die de geringe doorstroming van vrouwen in de wetenschap kunnen verklaren (pijl 2 en 4) en de relatie tussen die factoren en bwe (pijl 5). In paragraaf 4.4 concluderen we of (een gebrek aan) bwe een factor van betekenis is die de carrièrekansen van vrouwen verkleint.

4.1 Verschil in carrièreperspectief

Kijken we allereerst naar enkele cijfers en uitkomsten rond wetenschappelijke carrière en geslacht.

Tabel 4.1 Percentage vrouwen in wetenschappelijke functies in 1990 en 1999¹

	Aio's	Overig wp	UD's	UHD's	Hoogleraren
1990	29%	29%	16%	6%	3%
1999	43%	33%	22%	9%	6%

Er is een stijging van het aandeel vrouwen in alle functiecategorieën te zien over de afgelopen jaren, maar nog steeds is de trend duidelijk zichtbaar: hoe hoger men komt op de wetenschappelijke ladder, hoe minder vrouwen daar vertegenwoordigd zijn.

Kijken we naar gegevens uit de enquête² over de functie en mobiliteit, dan valt op dat vrouwelijke Aio's, vrouwelijke hoogleraren en vrouwelijk overig wp relatief vaak zeggen (zeer) ontevreden te zijn met hun huidige functie. Toch willen vrouwelijke Aio's relatief vaker na hun Aioschap aan een Nederlandse universiteit gaan werken (mannelijke Aio's relatief vaker in het bedrijfsleven). Verder geven mannelijke UD's en UHD's vaker aan dat zij over vijf jaar waarschijnlijk niet meer op hun huidige universiteit werkzaam zijn dan vrouwelijke.

Het ambitieniveau van vrouwelijke UHD's blijkt iets hoger dan van de mannelijke: over vijf jaar denken meer vrouwen dan mannen dat zij hoogleraar zullen zijn. Dit stemt overeen met bevindingen uit eerder onderzoek³, dat het argument dat vrouwen in de wetenschap minder hogerop *willen* komen voor de meeste niet opgaat.

Tenslotte valt op dat de vrouwelijke UHD's (en in mindere mate vrouwelijke hoogleraren) minder vaak als manager functioneringsgesprekken voeren dan mannelijke.

4.2 Verschillen in hoeveelheid bwe

Om een globale indruk te krijgen hoe de beleidsmakers aankijken tegen de mogelijke verschillen in opgedane bwe, is hun gevraagd of zij denken dat er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen in het opdoen van bwe, en waar dat aan ligt.

BB: Minder vrouwen doen bwe op, want de 'bwe-periode' (zo rond de 30) is ook de leeftijd om 'aan kinderen te beginnen'. Voor mannen wordt dit trouwens ook moeilijker, zij zijn ook vaker gesetteld en nemen een deel van de verantwoordelijkheden voor een gezin op zich.

HPD: De 'kinder-leeftijd' zou een probleem kunnen zijn, maar kinderen worden meestal vrij zorgvuldig gepland. De vraag is of gezinssituatie werkelijk een belemmering is.

¹ Bron: WOPI 2000. Voor de Aio's zijn alleen vierjarige Aio's meegerekend.

² In de enquête van dit onderzoek zijn ook enkele gegevens over functie en mobiliteit verzameld. Deze worden primair gebruikt in het kader van de *Arbeidsmarktmonitor academische sector 2001*, ook uitgevoerd door Research voor Beleid.

³ zie onder meer Portegijs, o.c., p. 36.

Vanaf UD-niveau is het opdoen van bwe o.a. afhankelijk van gezinssituatie, als kinderen wat ouder zijn gaan mensen weer wel (via sabattical-arrangementen bijvoorbeeld), maar dan meestal wat korter (minder dan een half jaar).

VB: Er is denk ik een samenhang tussen geslacht en het al dan niet opdoen van bwe. Vrouwen werken vaker parttime, dan is naar het buitenland gaan lastiger. En: wat doe je met je leefomgeving als je er een half jaar tussenuit gaat? Dat zou even sterk voor mannen moeten gelden maar ik denk dat het sterker voor vrouwen geldt!

HPD: Vrouwen kunnen moeilijker van hun gezin weg, helemaal als ze kinderen hebben en dat belemmert indirect hun carrière – mannen gaan, ook als ze kinderen hebben. Overigens gaan jonge vrouwen wel degelijk.

HPD: Langduriger bwe wordt meestal opgedaan als mensen eind 20 zijn, en dat is precies de leeftijd waarop vrouwen “aan kinderen beginnen”.

HPD: Moeilijk in te schatten. Het hangt voor vrouwen meer dan voor mannen af van de thuissituatie (kinderen) of ze gaan. Gevoelsmatig zeg ik: er is een invloed van kinderen (of een kinderwens) op bwe. Maar ook de cultuur blijft lastig te veranderen, sommigen vinden nu eenmaal dat je geen deeltijd-wetenschapper kunt zijn.

Samengevat: de meeste geïnterviewden denken dat vrouwen minder bwe opdoen. Als belangrijkste reden daarvoor zien zij de gezinssituatie ('kinder-leeftijd').

Doen vrouwen in het algemeen minder bwe op dan mannen? Het antwoord daarop vinden we in de enquête, als we het aantal maal in het buitenland en de hoeveelheid bwe splitsen naar geslacht.

Tabel 4.2 Aantal maal in buitenland en bwe naar geslacht

Aantal maal in buitenland voor wetenschappelijk werk	Aio	Overig wp	UD	UHD	Hoogleraren
Gemiddelde mannen	2,4	7,6	14	25	81
Gemiddelde vrouwen	1,9	5,8	7,5	44	56
Aantal cases	266	173	296	156	109
Aantal maal meer dan drie maanden (bwe)					
Gemiddelde mannen	0,19	0,79	1,5	1,6	2,0
Gemiddelde vrouwen	0,26	0,58	0,65	2,9	3,6
Aantal cases	167	132	256	144	109

Er lijkt een scheidslijn te lopen tussen UD en UHD. Tot het UD-niveau hebben de mannen meer bwe opgedaan en ook meer kortere buitenlandse verblijven (met uitzondering van een kleine voorsprong op bwe bij de vrouwelijke Aio's). Op het niveau van UHD en hoogleraar lijken de vrouwen echter een voorsprong op de mannen te hebben wat betreft bwe (mannelijke hoogleraren gaan gemiddeld vaker voor kortere periodes naar het buitenland dan vrouwelijke). Er is echter een 'scheve' verdeling; een van de vrouwelijke UHD's gaf bijvoorbeeld aan maar liefst 48 maal meer dan drie maanden in het buitenland te zijn geweest. Als we de variabele bwe dichotoom maken ('wel' of 'geen' bwe van degenen die wel eens in het buitenland voor hun werk zijn geweest), wordt duidelijker hoe het verband tussen bwe en geslacht is.

Tabel 4.3 % bwe naar geslacht

	Geslacht	% bwe van degenen die in het buitenland zijn geweest	Aantal cases	Verskil tussen m en v significant?
Aio's	M	16%	75	nee
	V	16%	92	
Overig wp	M	38%	68	nee
	V	38%	64	
UD's	M	49%	153	ja ¹
	V	37%	103	
UHD's	M	67%	103	ja ²
	V	41%	41	
Hoogleraren	M	72%	87	nee
	V	68%	22	

Als we kijken naar 'minimaal een keer bwe', blijken de verhoudingen tussen de geslachten dus anders te liggen. De conclusie luidt dat vrouwen in de 'lagere regionen' geen achterstand hebben opgebouwd, maar de vrouwelijke UD's en vooral UHD's wel. Op het niveau van de hoogleraren is het verschil ingelopen. Dat zou kunnen betekenen dat de eisen ten aanzien van bwe voor een hoogleraarsfunctie stringenter zijn dan voor de functie van UHD. Ook de UHD's in de enquête zien dit zo (zie tabel 2.8). Bovendien geven de vrouwelijke hoogleraren vaker aan dat bwe voor hun huidige functie belangrijker was dan voor eerdere functies. Een andere mogelijkheid is dat het voor hoogleraren als zij die functie eenmaal bereikt hebben, makkelijker wordt qua faciliteiten om enkele maanden in het buitenland te werken.

Als we andere variabelen splitsen naar geslacht, blijkt dat vrouwelijk 'overig wp' de kansen om in de komende twee jaar drie maanden of langer naar het buitenland te gaan negatiever inschat dan mannelijk overig wp. Een sabbatical-regeling wordt –indien deze aanwezig is– door vrouwelijke UD's en hoogleraren minder vaak voor bwe gebruikt dan door mannelijke UD's en hoogleraren.

In hoeverre is het argument van de 'kinder-leeftijd' geldig? Om hierin inzicht te geven is de gemiddelde leeftijd per functiecategorie gesplitst naar geslacht.

¹ p = 0.06

² p < 0.001

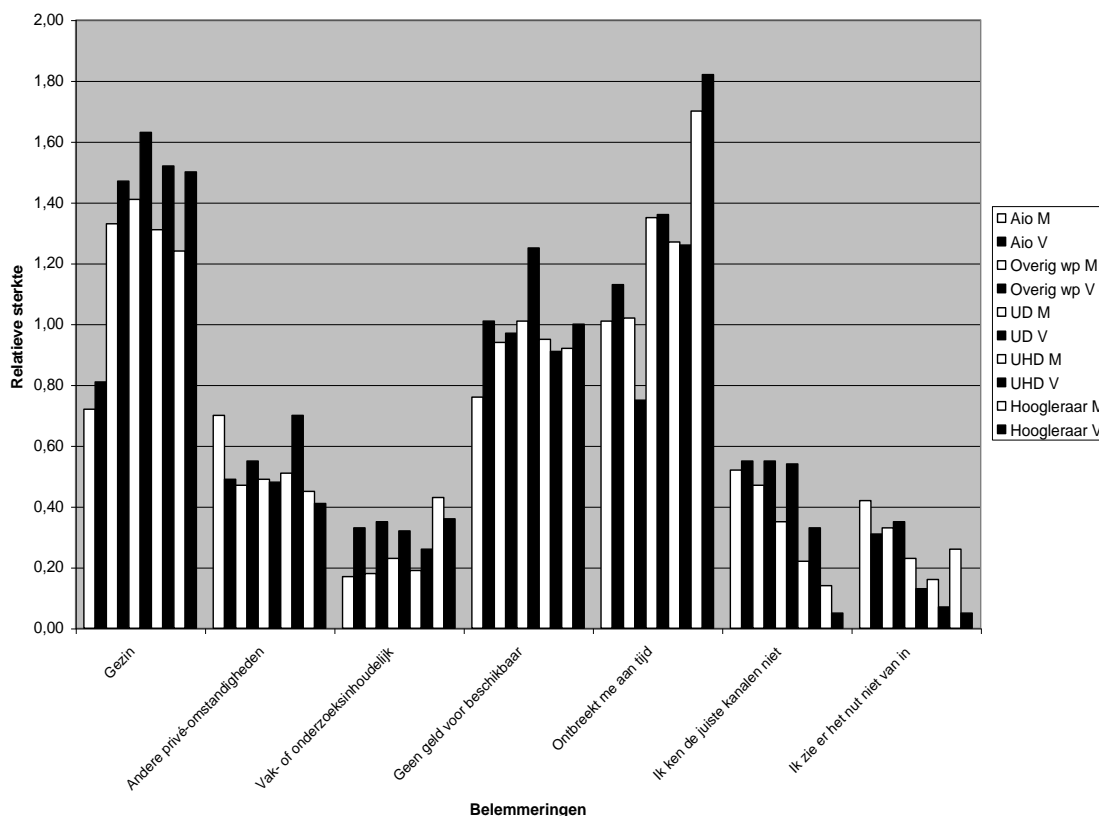
Tabel 4.4 Gemiddelde leeftijd naar geslacht (in jaren)

	Geslacht	Leeftijd
Aio's	M	27
	V	28
Overig wp	M	35
	V	34
UD's	M	44
	V	41
UHD's	M	50
	V	47
Hoogleraren	M	53
	V	46

We zien dat in de functiecategorieën waarin vrouwen minder bwe hebben opgedaan (UD en UHD) de gemiddelde leeftijd respectievelijk 41 en 47 is (voor de vrouwen). Vrouwen krijgen gemiddeld op hun 29^e een eerste kind, hoogopgeleide vrouwen gemiddeld nog iets later.¹ Dit biedt geen solide steun voor het kinder-leeftijd-argument. Immers, gemiddeld gesproken hebben de Aio's nog geen kinderen, het (vrouwelijk) overig wp heeft jonge kinderen, de (vrouwelijke) UD's kinderen in de basisschoolleeftijd of de onderbouw van het voortgezet onderwijs en de vrouwelijke UHD's hebben kinderen in de bovenbouw van het VO. Dit vormt dus geen directe onderbouwing dat de gezinssituatie de oorzaak is dat vrouwen in bepaalde functiecategorieën minder bwe hebben opgedaan. Echter, ook als kinderen wat ouder zijn kunnen ouders niet zonder meer een tijd in het buitenland zijn. Zeker in gezinnen met twee carrières gaat die van de man nog altijd vaak voor.

De meest directe manier om te bezien of de (vrouwelijke) wetenschappers ook vinden dat hun gezinssituatie een belemmering vormt voor het opdoen van bwe, is de resultaten van de enquête op dit gebied te splitsen naar geslacht. In de grafiek is de 'relatieve sterkte' van belemmeringen (die behandeld zijn in hoofdstuk 2) weergegeven naar geslacht en functiecategorie.

¹ Bron: J. van der Sman, 'Wel of geen kinderen?', *Elsevier* 18 maart 2000.

Figuur 4.2 Belemmeringen voor bwe naar functie en geslacht

In de grafiek is te zien dat vrouwelijke wetenschappers in het algemeen iets meer belemmeringen ervaren op het gebied van 'gezinssituatie' (signficant verschil voor U(H)D's) en 'de juiste kanalen kennen' (idem). De verschillen in de mate waarin gezin een belemmering voor bwe vormt, nemen echter (in lichte mate) toe met functiecategorie. Er is emancipatie in de zin dat ook voor mannelijk overig wp en mannelijke UD's het gezin de belangrijkste belemmering vormt. Anderzijds zijn op UD- en UHD-niveau de verschillen in opgedane bwe tamelijk groot, dus kennelijk is de grootte van de belemmering niet altijd van beslissende invloed op de vraag of iemand al dan niet voor een langere periode naar het buitenland gaat.

Overigens is het geen gebrek aan belangstelling voor bwe, dat vrouwen verhindert te gaan. "Het nut van bwe niet inzien" belemmert meer mannen dan vrouwen. Bovendien leggen vrouwelijke wetenschappers vaak een sterker verband tussen bwe en de carrière dan de mannen, zo blijkt uit de enquête. Vrouwelijke wetenschappers vinden vaker dat er te weinig aandacht voor bwe op de werkvloer is, en dat bwe (zeer) ongebruikelijk is. Ook schatten vrouwelijke hoogleraren en UHD's het belang van bwe voor Aio's hoger in.

Een laatste gegeven dat gebruikt kan worden in de vraag of het 'kinder-leeftijd-argument' geldig is, is de gezinssituatie van de mannelijke en vrouwelijke wetenschappers in onze steekproef. Zie de volgende tabel.

Tabel 4.5 Gezinssituatie naar geslacht

	Aio's		Overig wp		UD's		UHD's		Hoogleraren	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Alleen wonend zonder kinderen	53%	49%	26%	18%	16%	18%	3%	22%	7%	23%
Alleen wonend met kinderen	0%	1%	1%	3%	2%	8%	3%	2%	5%	9%
Samenwonend/gehuwd zonder k.	44%	45%	35%	44%	27%	24%	34%	24%	22%	9%
Samenwonend/gehuwd met k.	4%	5%	38%	34%	55%	50%	61%	52%	67%	59%
Aantal cases	124	142	85	88	176	120	110	46	87	22

Vooraf op UHD- en hoogleraar-niveau zijn opvallend veel vrouwen zonder gezin: 95% van de mannelijke UHD's en 89% van de mannelijke hoogleraren hebben een partner, tegen respectievelijk 76% en 68% bij de vrouwen¹. Daarbij zijn de verschillen tussen respondenten met en zonder partner groter dan tussen respondenten met en zonder kinderen.

Conclusie

De opmerking dat vrouwen minder bwe hebben opgedaan dan mannen geldt niet in het algemeen. Bij de Aio's, de UHD's en de hoogleraren hebben vrouwen zelfs meer bwe opgedaan dan mannen, maar die verschillen zijn vertekend door 'uitschieters'. Als we het aantal maal bwe buiten beschouwing laten en alleen kijken naar 'wel of niet', dan hebben vrouwen op UD- en UHD-niveau vaker geen bwe opgedaan, en is er geen significant verschil in de overige functie-categorieën. Dit biedt enige onderbouwing voor de mening van wetenschappers (tabel 2.8) dat voor de allerhoogste sport op de wetenschappelijke ladder, het ambt van hoogleraar, bwe (gemiddeld) een stringenter voorwaarde is dan voor een UHD-positie.

De functie-categorieën waarin vrouwen relatief vaak geen bwe op hebben gedaan (UD en UHD) vallen samen met de leeftijd waarin kinderen op school zitten, maar niet zo jong meer zijn. Dit is echter geen direct 'bewijs' voor de stelling dat de 'kinder-leeftijd' van invloed is. Immers, gemiddeld gesproken heeft vrouwelijk overig wp jonge kinderen, en op dat niveau is er geen verschil tussen mannen en vrouwen in het al dan niet opgedaan hebben van bwe.

Een relatief groot deel van de vrouwen in de hoogste wetenschappelijke functies heeft echter noch partner, noch kinderen. Vrouwen die de wetenschappelijke top bereiken, zijn dus relatief vaak vrouwen zonder gezin. Dit kan er op wijzen dat 'gezinssituatie' uiteindelijk wel degelijk een factor van betekenis is die een negatief effect heeft op de doorstroming van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies.

¹ Het verschil is voor beide categorieën significant bij $p < 0.1$

4.3 Is bwe de schuldige?

“De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de wetenschap is hardnekkig en er zijn verschillende oorzaken en symptomen die niet altijd van elkaar zijn te onderscheiden.”
(Ministerie van OCenW, 1999)¹

“Mogelijk is ook de geringere internationale werkervaring een reden waarom vrouwelijke universitair docenten niet, en vrouwelijke hoofddocenten wel, even vaak als hun mannelijke collega's doorstromen.”
(Portegijs, 1998)

Aan de geïnterviewde vakbonden en HPD's is gevraagd waarom volgens hen vrouwen in geringe mate doorstromen. Bijna geen van hen legt een direct verband tussen geslacht, bwe en mogelijkheden voor doorstroming. Wel kwamen zij met de volgende antwoorden.

VB: Het 'glazen plafond'² is er omdat er minder vrouwen in de wetenschap zijn, dat houdt zichzelf in stand. De randvoorwaarden zijn voor vrouwen slechter: werk/privé-combinatie (moet er per sé 60 uur per week gewerkt worden?), het 'old boys network' (gesloten), soms de verplichting van bwe (maar die is ook lastig voor bepaalde mannen), en misschien de inhoud van het werk? Emancipatiebeleid dient zich daarom vooral te richten op: specifieker werven (ook in deeltijd openstellen van functies), gericht benaderen [van vrouwen], zorgen dat je kunt kiezen, de randvoorwaarden bekijken (sabbatical, zorgverlof, zeggenschap over eigen tijd, want nu is de mening nog dat degene die 60 uur per week wil werken beter is en dus de baan krijgt).

VB: Vrouwen willen vaker in deeltijd werken, en dat is soms einde van de doorgroei. Commissies die onderzoeksaanvragen beoordelen bestaan vaak alleen uit mannen (gevestigde orde), vrouwen komen er minder makkelijk doorheen.

HPD: Wat veroorzaakt het gering aantal vrouwen in hogere wetenschappelijke functies? Te weinig vrouwen op UD-niveau. Dus de statistische kans is klein³. Een andere belemmering: in bepaalde faculteiten is deeltijdwerken nog geen onderdeel van de cultuur. Er bestaat wantrouwen jegens mensen die niet de 'inzet met hart en ziel' hebben die tot uiting komt in een volle werkweek. Verder zijn congressen (en bijbehorende referaten, artikelen) belangrijk, dat zou ook een factor kunnen zijn – vrouwen kunnen daar in het algemeen minder makkelijk naar toe dan mannen.

HPD: Overigens wordt wel steeds meer rekening gehouden met [carrière mogelijkheden van] vrouwen door de deeltijdfactor daadwerkelijk door te berekenen in publicatielijst.

HPD: Vrouwen hebben minder publicaties in absolute zin dan mannen omdat ze vaker in deeltijd werken. Het omrekenen van die deeltijdfactor is nog niet zo ingeburgerd.

HPD: Ik denk dat de carrière drang bij vrouwen in het algemeen minder groot is. Er zijn uiteraard uitzonderingen, en die krijgen bij ons ook alle kansen, en zie je vaak UHD of hoogleraar

¹ Ministerie van OCenW, *Wie oogsten wil moet zaaien; wetenschapsbudget 2000*, Zoetermeer, 1999.

² Het 'glazen plafond' is de term voor het mechanisme dat vrouwen schijnbaar onbekommerd carrière kunnen maken, totdat ze vlak bij de top komen en daar bij hun carrièrestappen met 'onzichtbare hindernissen' te maken krijgen, waar mannen op hun weg naar de top geen last van hebben.

³ Dit argument is in het algemeen gesproken niet houdbaar. Op alle niveaus blijft de doorstroming van vrouwen achter bij de verwachting: van Aio's naar wetenschappelijke staf, van UD naar UHD etc.

worden. De meeste vinden het belangrijk dat het werk interessant is, en ontplooiingsmogelijkheden biedt. Zij hoeven niet zo nodig hogerop. Maar de mogelijkheden zijn er zeker wel.

HPD: De belangrijkste belemmering voor vrouwen in de wetenschappelijke top zijn de mannen, in de zin dat er een cultuur is waarin deeltijdwerken en andere verantwoordelijkheden nog niet echt geaccepteerd zijn. Wij doen er overigens van alles aan.

Het geheel overziend wordt vaak het werken in deeltijd genoemd als factor die de doorstroming naar hogere functies voor vrouwen belemmert. Op sommige universiteiten wordt bij het bekijken van de publicatielijst rekening gehouden met het feit dat sommigen in deeltijd werken, op andere universiteiten (nog) niet, zo blijkt. In dat kader noemt men ook de ‘cultuur’ die van een wetenschapper op hoog niveau eist dat deze altijd beschikbaar is. Deze cultuur wordt vooralsnog door mannen gedomineerd. Dit komt overeen met wat Portegijs (1998, p. 110-111) heeft geconstateerd: *“Werken in deeltijd wreekt zich op twee manieren. Ten eerste heeft het meestal een geringer aantal wetenschappelijke publicaties tot gevolg. Het is voor in deeltijd werkende wetenschappers dus van essentieel belang dat bij de beoordeling van hun output rekening gehouden wordt met de omvang van hun aanstelling. [...] Van de wetenschappers met een gelijk aantal publicaties zijn degenen met een fulltime-aanstelling vaker bevorderd dan degenen die deze score wisten te behalen bij een niet volledige werkweek. Negatieve beeldvorming over wetenschappers die in deeltijd werken (als zijnde minder ambitieus of betrokken) en weerstanden tegen deeltijdvervulling van hogere functies spelen hierbij ongetwijfeld een rol.”*

Uit de enquête blijkt – wat ook in eerder onderzoek is geconstateerd – dat vrouwelijke wetenschappers vaker in deeltijd (0.5 – 0.9 fte) werken dan mannen. Dit verschil daalt echter met de hoogte van de functiecategorie: op het niveau van hoogleraar zijn er nauwelijks verschillen. Dat is een aanwijzing dat het in deeltijd vervullen van de functies op dat niveau nog nauwelijks voorkomt. Ook uit dien hoofde kan in deeltijd werken een belemmering vormen voor een wetenschappelijke carrière.

Een aantal HPD’s heeft afwijkende meningen. De HPD die meent dat de carrière drang bij vrouwen minder groot is, wordt echter tegengesproken door het onderzoek van Portegijs (1998, p.36): *“Vrouwelijke wetenschappers voelen zich zelfs iets sterker tot het ambt [van hoogleraar] aangetrokken dan mannen, en schatten de kans dat zij deze functie eens zullen bekleden even hoog in. Hieruit kunnen we concluderen dat de geringere verticale mobiliteit van deze vrouwen zeker niet te wijten is aan een gebrek aan ambitie of zelfvertrouwen.”* Ook uit dit onderzoek blijkt geen lager ambitieniveau van vrouwen (zie paragraaf 4.1).

Het statistisch verwachte aantal vrouwen in hogere functies is veel hoger dan het werkelijke aantal. Daarom is het argument van de HPD die het lage aantal vrouwen op UD-niveau als verklaring noemt op dit punt onhoudbaar (zoals ook in de voetnoot te lezen is).

In hoeverre past bwe in dit plaatje? HPD’s en vakbonden noemen diverse ‘andere factoren’ die sterk inwerken op de carrière (de vierde pijl uit figuur 4.1). Deze lijken niet direct samen te hangen met bwe.

Maar in hoofdstuk 2 is wel degelijk (onder voorwaarden) een verband tussen bwe en carrière gevonden, wat ook tot uitdrukking komt in het grotere aandeel wetenschappers dat bwe heeft opgedaan in de hogere functies. Bwe lijkt hier dus wederom een indirecte rol te spelen en samen te hangen met andere factoren. Hieronder schetsen wij drie mogelijke verbanden.

Bwe en deeltijd-werk

Als iemand in deeltijd werkzaam is, is dat vaak vanwege privé-verplichtingen, bijvoorbeeld in de opvoeding. Deze verplichtingen zullen in veel gevallen een zodanig gewicht hebben, dat een verblijf in het buitenland van enkele maanden bijna onmogelijk wordt. Zoals in 4.1 is opgemerkt, werken meer vrouwen dan mannen in deeltijd, zodat dit verband nadelig uitpakt voor de vrouwelijke wetenschappers.

Old boys network en de juiste kanalen voor bwe

Sommige geïnterviewden wezen de ‘mannencultuur’ aan als reden waarom vrouwen relatief weinig doorstromen naar hogere wetenschappelijke functies. Dit ‘old boys network’ kan internationaal gezien de contacten bieden die het opdoen van bwe vergemakkelijken. Vrouwelijke UD’s en UHD’s geven (significant) vaker dan mannen aan dat zij ‘de juiste kanalen niet kennen’ als belemmering voor het opdoen van bwe ervaren. Zo zou een vrouwelijke UD of UHD als relatieve ‘buitenstaander’ minder gemakkelijk bwe opdoen, wat weer een negatieve invloed heeft op de bevorderingskansen kan hebben.

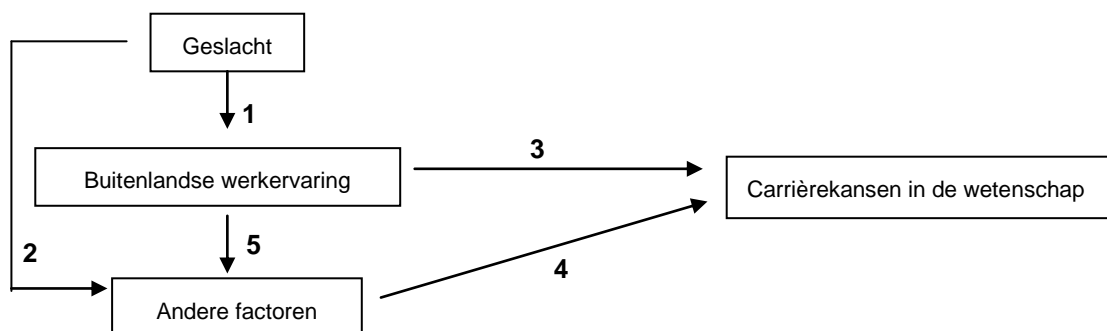
Bwe en cumulatieve inertie

In de vorige paragraaf is al een mogelijk verband gelegd, namelijk tussen gezinssituatie en bwe. In hoofdstuk twee is de gezinssituatie in de bredere context geplaatst van een toenemende mate van ‘gesettled zijn’ bij een stijgende leeftijd, de ‘cumulatieve inertie’ die het steeds moeilijker maakt voor enkele maanden de woon- en werkomgeving te verlaten. Portegijs (1998, p. 37) spreekt over ‘gebonden mobiliteit’: als er geen kinderen zijn, is het voor vrouwen toch moeilijker (tijdelijk) te verhuizen voor het werk dan voor mannen. *“Vrouwen raken op jongere leeftijd dan mannen verbonden aan partner en kinderen en deze blijken voor hen bovendien een groter obstakel voor hun loopbaan dan voor de mannen. Dit pleit ervoor jonge vrouwelijke wetenschappers, voordat zij deze verbindingen aangaan, te stimuleren in het buitenland werkervaring op te doen.”* (p.119)

Kortom: beide citaten aan het begin van deze paragraaf zijn waar. De geringe doorstroming van vrouwen is niet eenvoudigweg met een of twee variabelen ‘aan te pakken’ maar zit verweven in een complex van factoren, waar netwerk, deeltijdwerk, cultuur en bwe in figureren. Bwe lijkt wel een factor van belang te zijn, met name voor de ‘laatste carrièrestap’, die naar het hoogleraarsambt. Het stimuleren van vrouwen om bwe op te doen voordat de ‘cumulatieve inertie’ zijn intrede doet lijkt daarmee een behartigenswaardige aanbeveling. Om de vraag in de titel van deze paragraaf te beantwoorden: bwe is deels schuldig aan het achterblijvend carrièreperspectief van vrouwen in de wetenschap, met name in combinatie met andere factoren.

4.4 Conclusies

Figuur 4.1 Denkkader



Aan de hand van het gebruikte denkkader volgen hier nogmaals de belangrijkste conclusies.

Pijl 1 en 3: geslacht → bwe → carrière

De meeste geïnterviewde HPD's en vakbonden denken dat vrouwen minder bwe opdoen dan mannen. Dat klopt alleen voor UD's en UHD's. Dat lijkt er op te wijzen dat voor de functie van hoogleraar bwe een stringente voorwaarde is, wat ook de mening is van de wetenschappers zelf.

De reden waarom vrouwen minder bwe opdoen dan mannen moet vooral gezocht worden in gezinssituatie, deels samenhangend met kinderen, deels met (de carrière van) de partner. Een andere belemmering die voor vrouwelijke UD's en UHD's iets sterker geldt dan voor mannelijke, is het minder goed kennen van de juiste kanalen om bwe op te doen.

Pijl 2 en 4: geslacht → andere factoren → carrière

De cultuur van wetenschappers is vaak nog zodanig dat met part-timers geen rekening wordt gehouden, in houding en in bijvoorbeeld het omrekenen van de output. Een belangrijke factor die een wetenschappelijke carrière voor vrouwen daarom moeilijker maakt, is het feit dat zij vaker dan mannen in deeltijd werken (zoals ook in de enquête bleek). Ook samenhangend met 'cultuur' is een bepaalde weerstand die de mannen ervan weerhoudt vrouwen toe te laten tot het netwerk aan de wetenschappelijke top.

Pijl 5: bwe en andere factoren

De invloed van bwe lijkt vooral samen te hangen met andere factoren:

- in deeltijd werken (wat het zeer moeilijk maakt andere verplichtingen dan het werk voor een paar maanden op te schorten)
- cumulatieve inertie (hangt vaak met deeltijdwerk samen: gezinsverplichtingen eisen iedere dag een deel van de tijd, deze taken worden nog altijd veel vaker door vrouwen dan door mannen waargenomen)
- netwerk (zwart-wit gezegd: als buitenstaander in de mannenwereld moet een vrouw harder voor haar positie en carrière vechten, en heeft zij minder makkelijk toegang tot de contacten die bwe mogelijk maken)

5 CONCLUSIES

Dit laatste hoofdstuk biedt een terugblik waarin een kort antwoord wordt gegeven op de vragen die in dit onderzoek centraal stonden.

1. Wat is de invloed van buitenlandse werkervaring op de carrière van Nederlandse wetenschappers?

Hoeveel buitenlandse werkervaring hebben wetenschappers op verschillende functieniveaus opgedaan?

Als we bwe definiëren als 'meer dan drie maanden in het buitenland in het kader van de wetenschappelijke functie', dan hebben Aio's nog bijna geen bwe opgedaan (16% van hen minimaal een keer), overig wp iets vaker (28%), UD's voor een aanzienlijk deel (44%), UHD's voor meer dan de helft (60%) en hoogleraren het meest (71%).

De belangrijkste belemmeringen om bwe op te doen zijn de gezinssituatie (voor overig wp, U(H)D's en hoogleraren) en tijdgebrek (vooral U(H)D's en hoogleraren). In het HOOP-gebied Rechten ziet men de meeste inhoudelijke belemmeringen.

Hoe verhoudt buitenlandse werkervaring zich tot andere factoren die een wetenschappelijke carrière bepalen?

De belangrijkste factoren in dezen zijn kwaliteit en kwantiteit van de wetenschappelijke output. Bwe neemt een relatief bescheiden plaats in als directe carrièrebevorderende factor, maar kan wel gecombineerd worden met andere factoren. UD's en UHD's waarderen het aspect 'netwerkvorming' aan bwe, en stellen relatief vaak dat bwe alleen waardevol is als deze gepaard gaat met wetenschappelijke publicaties.

De geïnterviewde HPD's en Bureaus Buitenland verwachten aanzienlijke verschillen in het belang van bwe tussen de verschillende faculteiten/vakgebieden. Deze verschillen zijn echter niet zo sterk volgens de wetenschappers zelf.

In de sollicitatieprocedures naar hogere functies neemt het belang van bwe wel steeds toe met de hoogte van de functie volgens de respondenten (wat sommigen betreuren).

Ergo: er is op veel vakgebieden een bescheiden positieve samenhang tussen opgedane buitenlandse werkervaring (deels verweven in andere factoren) en wetenschappelijke carrière.

2. Hoe ziet het beleid op het gebied van het opdoen van buitenlandse werkervaring eruit...

- *bij werknemersorganisaties in de wetenschap?*

Deze blijken zich nauwelijks met bwe als zodanig bezig te houden. Zij pleiten voor een betere ondersteuning, ruimere mogelijkheden in de sfeer van arbeidsvoorwaarden.

- *centraal op de universiteiten (hoeveel belang hechten de universiteiten aan buitenlandse werkervaring en zijn er mogelijkheden geschapen om deze op te doen)?*

Internationalisering vindt men belangrijk centraal op de universiteit; men spoort wetenschappers aan om hieraan bij te dragen. Concrete mogelijkheden om bwe op te doen worden echter

nauwelijks centraal geregeld. Sommige universiteiten kennen een sabbatical-regeling, die ook voor bwe gebruikt kan worden.

- *op de 'werkvloer' (vakgroep, onderzoeksinstituut)?*

Dit is het niveau waarop het meeste bwe-beleid gemaakt wordt. Vaak is dit echter 'ad hoc' van aard, ook hier vinden we weinig structurele regelingen. Het belang van bwe wordt wel onderkend, net als op het centrale universitaire niveau. Degenen die als manager functioneringsgesprekken voeren, geven relatief vaak aan dat daarin bwe aan de orde komt. Het wetenschappelijk personeel schetst echter een negatiever beeld. Ook is het volgens de wetenschappers in veel vakgebieden nog ongebruikelijk om daadwerkelijk bwe op te doen; dat geldt extra sterk voor HOOP-gebieden economie, rechten, gezondheid, gedrag & maatschappij en taal & cultuur.

De financiering van bwe is vaak geen structurele zaak, maar per geval verschillend. De meestgenoemde financieringsbronnen zijn de vakgroep, de faculteit, de respondenten zelf en NWO/KNAW (laatstgenoemde vooral bij Aio's en overig wp).

3. Wat is de invloed van geslacht op de relatie buitenlandse werkervaring – carrière in de wetenschap?

Zijn er verschillen in de hoeveelheid buitenlandse werkervaring tussen mannen en vrouwen?

Als we kijken naar 'wel of geen bwe' blijken de vrouwelijke UD's en UHD's significant minder vaak bwe te hebben opgedaan dan mannelijke. Dit lijkt vooral samen te hangen met de gezinssituatie. Deze is voor vrouwen een grotere belemmering om bwe op te doen dan voor mannen in dezelfde functiecategorie/ leeftijdsgroep. Binnen de overige functiecategorieën is er geen verschil.

Zo ja, is 'een gebrek aan buitenlandse werkervaring' daarmee een verklaring voor de relatief geringe doorstroming van vrouwen naar hogere functies in de wetenschap?

Deels direct, en deels indirect lijkt bwe een factor van betekenis bij de doorstroming naar de hoogste functie, die van hoogleraar. Direct vanwege de waarde die bwe heeft in de sollicitatie naar het hoogleraarsambt. Indirect door de relatie tussen bwe en deeltijdwerk, gezinssituatie en het 'old boys network'.

