

Jonge docenten en het personeelsbeleid van de Universiteit Utrecht

Arvid van Dam

De interviews

Het grootste deel van de jonge docenten maakt ruime overuren. De reden hiervoor is wellicht deels in het 'karakter' van het onderwijs zelf te vinden. Dat onderwijs een vakgebied is waarin het werk altijd door gaat, ondanks het grote aantal vrije weken voor de studenten, nemen de docenten over het algemeen aan als 'iets wat er bij hoort'. Echter, met de werkervaring die door de jaren heen opgedaan wordt, neemt een deel van de werkdruk af. Het probleem hierbij is echter dat de docenten na maximaal zes jaar weer naar een andere baan zullen moeten verkassen. Veel tijd om een routine op te bouwen is er dus niet.

“Ik ervaar het in elk geval als best intens. Onderwijs is wel iets wat je volle aandacht vraagt en wat in elk geval wel een bepaalde piekbelasting kent. Maar ik merk wel ook een verschil in werkervaring. Dat je in onderwijs nou eenmaal altijd meer uren investeert dan dat je er voor krijgt. Wat ik in de eerste jaren echt als hele hoge werkdruk ervoer, maar met de ervaring merk ik wel dat dit wat meer in verhouding komt. -2-

“Er staan genoeg uren voor het werk mits je in de literatuur zit, hoewel er elk jaar weer wat bij komt. Ik denk dat er per definitie iets te weinig voor staat. Het is misschien wel kenmerkend voor het onderwijs, maar dit is in mijn geval misschien wel wat gortig. Je werkt in principe een dag te veel. Ten opzichte van de aanstelling is dat 25%. Ik moet heel veel voor het eerst doen natuurlijk. Er zijn mensen die doen al jaren een bepaald vak, dan kun je de literatuur op gegeven moment wel dromen. Dan zul je er wat tijd op winnen. Maar goed, literatuur moet soms ook

vernieuwd worden, dus dat kost ook wel enige tijd. Volgens mij ontkom je er niet aan dat je altijd wat meer tijd kwijt bent dan je eigenlijk op papier betaald krijgt. -1-

“Het voelt soms ook best een beetje wrang dat er hier allemaal mensen rondlopen in de zelfde positie die echt keihard werken en heel veel investeren, en dan na zo veel jaren of zoveel contracten er weer uitgemikt worden. en dan zijn er weer nieuwe mensen, die weer heel hard gaan investeren. [...] Je hebt mensen die zich helemaal te pletter werken en dan zit je er net in en dan lig je er weer uit, dus dan krijg je weer andere mensen die de zelfde investering doen. Ik heb dat ook wel aan mezelf gezien en ook aan mensen om me heen dat dat in de beginjaren toch ook wel zijn tol kan eisen qua betrokkenheid of motivatie of gewoon letterlijk gezondheid. -2-

Toch wordt het harde werken op zich, over het algemeen niet als een probleem ervaren. Het werk wordt door alle jong docenten met erg veel plezier gedaan. En een paar uurtjes extra is daarbij voor de meesten geen probleem. Voor sommigen zijn de financiële verdiensten die er voor terug komen echter wel te laag, anderen zien ook daar de charme wel van.

“Zeker doordat je dezelfde taken gewoon een aantal jaren achter elkaar hebt, komt het wel wat meer in verhouding. Nu denk ik nog steeds vaak wel dat het meer uren kost, zeker scriptiebegeleiding en dat soort dingen dat is gewoon een heel intensief proces. Maar ik ervaar dat nu niet zo zeer meer als heel veel nadeel. -2-

“Ik heb genoeg dagen gehad het afgelopen jaar dat ik van 9 uur 's ochtends tot 12 uur 's avonds werk. [...] Maar ook dan, is het echt druk? Ik heb wel gewoon drukke weken gehad ja, afgelopen jaar, maar dat vind ik eigenlijk wel prettig. Ook omdat je weet dat er wel weer een rustigere week bij zit.

Ik merk aan mezelf als ik het te druk heb en een beetje gespannen of een beetje gestrest ben, maar gestrest is niet altijd... dat vind ik niet altijd negatief. Soms is het wel eens goed om het een beetje druk te hebben. Dan moet je wat keuzes maken, wat sociale dingetjes laten liggen, eventjes wat beter op je slaapritme letten. Ik heb het vooralsnog niet als een probleem ervaren. Ik doe het

met plezier en dat is het belangrijkste. Dat je er wat extra tijd mee kwijt bent, dat is een minor issue, maar ik denk wel eens van ja, als je ziet wat ik er voor betaald krijg dat is wel weinig. Eigenlijk werk ik fulltime, en dat krijg ik niet betaald. Het is wel te weinig voor wat ik doe ja. Te weinig voor het niveau waarop ik zit, voor de opleiding die ik heb afgerond, en voor het werk wat ik lever ook. Er zijn volgens mij mensen die verdienen het dubbele terwijl ze het zelfde werk doen als ik doe. En misschien wel minder. -1-

“Als je naar een onderwijstaakstelling kijkt, kun je nooit een fulltime aanstelling krijgen omdat dat gewoon niet past in je week. Stel ik zou 100% aanstelling willen, dan moet ik iets van 60 uur in de week werken. Dus daaruit blijkt al dat er ergens iets vreselijk niet klopt. In 5 dagen werken zit gewoon niet genoeg uur om gewoon 100% aanstelling te krijgen. Dus dat voelt wel eens heel wrang. Ik zeg altijd voor de grap, maar daar schuilt ook wel een beetje ondertoon in, “ik heb een fulltime baan met een deeltijd salaris”.

Dat is wel iets dat in alle vormen van onderwijs altijd gezegd wordt, van ja dat heeft iedereen maar dat hoort er bij. ik weet niet of dat dan een reden is om het te accepteren. Maar ik vind tegelijkertijd dat ook wel de charme van een plek als dit, en dat vind je natuurlijk ook wel op meer plekken. Het zijn wel allemaal vakidealist hier. Als je puur komt om je geld te verdienen dan zou je hier niet werken, en dat is ook juist wel iets wat me heel erg aanspreekt. [...] Ik vraag me af of dat op lange termijn zijn tol gaat eisen, of je daar op een gegeven moment ook cynisch van wordt, maar in elk geval nu zie ik daar ook wel de mooie kant van.

Wat wel opvallend is, dat bijvoorbeeld op hogescholen onderwijsfuncties veel beter betalen dan op de universiteit. Daar spreekt voor mij ook deels wel de waardering voor onderwijs uit. Ik heb hiervoor ook op een hbo instelling gewerkt, en daar gaf ik les op een ander niveau daar kostte het me een heel ander soort inspanning, en de honorering was hoger. Dat vind ik toch eigenlijk heel raar. Hier werk ik veel harder, heb ik meer opleiding voor genoten, en maatschappelijk en cognitief is het op een hoger niveau, en het wordt minder betaald. Wat ik absoluut op mijn salarisstroom overhoud, vind ik ergens nog minder belangrijk dan de waardering die er onder zit. -2-

Het lage salaris is dus te zien als een lage waardering voor het onderwijs. De waardering die de jonge docenten ervaren vanuit de universiteit lijkt duidelijk onder de lage verdiensten, en de tijdigheid van hun aanstelling. Dit betekent niet dat de jonge docenten zich niet erkend voelen in hun werk. Die erkenning halen zij vooral uit de contacten met de mensen waar zij direct mee werken.

“Die erkenning krijg je wel, of via die formele weg van de evaluaties, of dat je het inderdaad teruggekoppeld krijgt van collegas, zo van ja, goed beoordeeld. Als is dat mondjesmaat, maar dat is ook een beetje de cultuur zegmaar, zo lang het goed gaat zul je niet zo heel veel horen. Daarmee wil ik niet zeggen dat ik meer zou willen horen dat ik het goed doe want dat krijg je in de interactie met studenten ook wel mee -1-

“Ik voel me heel erg erkend in mijn werk door de mensen waar ik direct mee werk. Dus collega's, mededocenten, studenten. Ik beleef zelf heel veel plezier aan wat ik doe, en als ik daarin goede resultaten zie dan haal ik daar zelf ook heel veel energie uit. Op institutioneel niveau vind ik die waardering echt matig. -2-

De beperkte waardering vanuit de universiteit voor de jonge docenten en het onderwijs dat zij leveren, is ook terug te vinden in de mate waarin de universiteit in hen investeert. Die investering blijkt zeer beperkt, en afgezien van de werkervaring die de jonge docenten opdoen is er zeer weinig aandacht voor hun persoonlijke ontwikkeling.

“In mij wordt wel door de mensen om me heen, maar niet door de organisatie geïnvesteerd. [...] Ik heb wel een paar dingen gedaan, vooral op eigen initiatief, bijvoorbeeld via het ivlos. Ik heb mijn basiskwalificatie onderwijs gehaald. Dat zijn op papier dingen die verplicht gesteld worden voor elke docent maar er wordt niet echt actief beleid op gevoerd. Dus ik heb dat zelf meer opgevat als een recht dat ik heb om te blijven ontwikkelen dan dat het aan me opgelegd is als een plicht. Maar ik ervaar dat niet echt als een investering. Ik vind het beleid toch heel erg gericht op mensen die onderwijs uitvoeren, dat je daar eigenlijk

niet in hoeft te investeren.

Er wordt heel erg geredeneerd vanuit onderwijstaken die moeten worden ingevuld met poppetjes, in plaats vanuit poppetjes die je graag bij de organisatie wilt betrekken en die goed onderwijs kunnen geven en die je als werknemer ook een perspectief wilt bieden om zich te laten ontwikkelen. -2-

“Nee. Ik ben de investering. Ik ben natuurlijk een goedkope kracht die daarnaast zijn werk ook nog goed doet. Dus dat is op alle fronten gunstig natuurlijk, voor de portemonnee, maar ook voor de rapportcijfers met betrekking tot onderwijs. Dus in principe ben ik de investering. In het laatste gesprek heb ik aangegeven dat ik wel een basisbevoegdheid... een certificering zou ik willen doen. Voor onderwijs. Ik weet zeker dat ik daar zo doorheen fiets, maar ik zou het prettig vinden als ik dat in deze context kon doen. Maar dat was alleen voor vaste medewerkers. Dus eigenlijk wordt er helemaal niet in geïnvesteerd nee. Ik zou wel die certificering willen halen. Dat vind ik ook een teken van 'jij hebt in ons geïnvesteerd door dit werk te leveren en door goedkoop te zijn, en dat willen we ook wat terug doen, door je dat te bieden'. In het eerste jaar heb ik een keer een cursus scriptiebegeleiding gehad, nou daar heb toen ook over gezegd dit is weggegooid geld, dit slaat werkelijk helemaal nergens op. Dat was echt droevig. Ik geef zelf die training beter, of geef me dat geld om harder te werken, want hier heb ik niets aan gehad. -1-

Maar het is niet alleen op institutioneel niveau dat de jonge docenten aangeven dat zij meer investering op prijs zouden stellen. Ook vanuit collega's, en vanuit de vakgroep waarin zij werken zou meer aandacht kunnen komen voor hun positie. Het is misschien niet nodig dat de jonge docenten een schoolse begeleiding krijgen in hun werk. Maar het lijkt alsof over het hoofd gezien wordt dat dit relatief onervaren mensen zijn die op belangrijke posities –als begeleiding van masterscripties– geplaatst worden. Het is niet zo dat de jonge docenten dit niet zouden kunnen, of dat ze hun werk daar niet goed zouden doen, maar de universiteit neemt daarmee niet de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs, en ook vanuit de afzonderlijke opleidingen zou deze kwaliteit beter bewaakt moeten worden.

“Naarmate je hier langer zit weten mensen dat ik mijn werk goed doe, en dat mensen me dan willen hebben in hun cursus, maar dat is ook weer het verhaal op zijn kop natuurlijk, ik ben dan weer de investering. [...] Dus of er in me wordt geïnvesteerd? Nee. En het komt ook vrij veel aan op je eigen behoorlijke zelfredzaamheid hoor. En zelfstandigheid. Er is altijd de mogelijkheid om iets te vragen of te bespreken, maar eigenlijk wordt je heel vrij gelaten. En dat heb ik ergens altijd wel prettig gevonden. Ik heb wel eens gedacht, ik had dat zelf anders gedaan als ik zulke jonge mensen in mijn cursus zou hebben, zou ik ze iets meer begeleiding geven denk ik.

Enerzijds is dat natuurlijk vleiend. En ik heb de afgelopen jaren ook nergens de behoefte gehad om echt aan mijn hand gehouden te worden. maar als ik zelf hoofddocent zou zijn dan zou ik af en toe mensen meer begeleid hebben. -1-

Maar waar komt dit merkwaardige beleid vandaan? De jonge docenten wijzen verschillende oorzaken hiervoor aan. Het blijkt moeilijk voorhen om te bepalen of het nu alleen maar een geldtekort is of dat het een trend in de arbeidsmarkt is die is ingericht naar een bepaalde tijdsgeest, een generatie die flexibel wil zijn, en waarin individueel ondernemerschap centraal staat. Hoe dan ook, voor de meesten is de manier van werken, met een tijdelijk contract, eigenlijk wel prima. Ze kunnen zelf hun uren indelen, ze kunnen zelf bepalen hoe lang en hoe veel ze werken, en het werk is ook nog eens erg leuk om te doen. En dan doemt er toch een probleem op: de hypotheek. Zolang de jonge docenten zelf nog flexibel zijn, geen gezin hebben, en zelf nog weinig behoefte aan vastigheid en zekerheid hebben, is er eigenlijk weinig aan de hand. Maar dat blijft niet zo. Uiteindelijk zien de meesten in de (nabije) toekomst toch een gezin, een eigen huis. En met hun huidige contract is dat niet te realiseren.

“Het is ook iets wat je in elke organisatie aantreft op deze manier. Dus in die zin is het zeker onderdeel van een tijdsbeeld, ook wel van een risicosamenleving, waar organisaties een minimaal risico willen aangaan en een maximaal risico bij de individuele werknemer ligt. Het past wel bij me. Tot nu toe heb ik alle keuzes

op werkvlak gemaakt waarbij ik de inhoud van mijn werk heb verkozen boven de zekerheid die het me biedt. En ik hoop dat ik dat zal blijven doen.

Binnen de vakgroep heb ik gewoon wel al een aantal jaren vaste taken, dus impliciet ligt daar de verwachting of de afspraak dat je taakstelling gecontinueerd wordt zoals die het afgelopen jaar was. Maar stel ik zou zwanger zijn ofzo, dan zou het ook zomaar kunnen dat er op papier gezegd wordt, ja prima, je hebt 0.2 fte, en die andere taken geven we aan iemand anders. -2-

“Ik ben ook iemand die wel past in dat nieuwe werken. Ik wordt snel een beetje kriegel van te veel zekerheid. Maar ik denk dat dat wel anders wordt op het moment dat je wat ouder wordt. en dat zal misschien wel eens een probleem kunnen opleveren. En het scheelt natuurlijk gewoon, ik ben alleenstaand, ik ben single, ik heb niet een hypotheek of een huis of allerlei financiële verplichtingen, dus ik kan vaak 's avonds doorwerken.

Ik kan het zo doen omdat ik alleen ben, ik weet zeker dat als ik een vriendin zou hebben en zeker een gezin dan zou ze niet blij met me worden. er valt geen pijn op te trekken hoe ik werk. De ene week is dat 30 uur, de andere week is dat 60 uur. Das niet echt stabiel ofzo. [...] het kan voor even, maar ik denk dat ik op termijn dus ook meer zekerheid zou willen. Want anders kun je dus nooit een eigen huis kopen. Als ik nu een vriendin zou hebben, ik zou er niet voor keizen om een kind te krijgen nu. Dan zou ik eerst wat meer zekerheid willen hebben. -1-

Dit alles –een gebrek aan waardering en investering vanuit de universiteit– heeft zijn uitwerking in de betrokkenheid van de jonge docenten bij de universiteit. Het is een wisselwerking. Het dagelijkse werk zullen de jonge docenten er niet onder laten lijden, maar ze voelen duidelijk minder verplichtingen tegenover de universiteit als instituut.

“Ik merk soms ook wel dat ik daar cynisch van wordt naar de organisatie toe. Dat heeft voor mij geen effect voor hoe ik in mijn werk sta en hoe ik me verhoud tot het onderwijs of de studenten of de mensen waarmee ik werk, maar wel naar de universiteit als instituut. [...] Ik kan me niet echt verenigen met de visie die er is op onderwijs. En ik merk het ook wel aan de verbondenheid naar het instituut en wat daar verder leeft, als lange termijnvisies.

Als je continu geconfronteerd wordt met de eindigheid van eigen verbondenheid hier, dan heb ik met allerlei abstracte dingen die verder van me weg staan, daar ga ik ook niet in investeren, want er wordt ook niet in mij geïnvesteerd en het zal mijn tijd wel duren. Dat is buiten vakgroepniveau. Het werkt voor mij niet door in gewoon mijn dagelijkse werkzaamheden, ... maar alles daarboven en daarbuiten, daar denk ik dat ik anders in zou staan als ik weet dat ik daarin zou kunnen doorgroeien of een lange termijnverbinding aan zou kunnen gaan. -2-

“De universiteit houdt uiteindelijk op. Omdat het nooit een vast contract zal opleveren, en omdat de verdiensten uiteindelijk te laag zijn. Het zal zo gaan tussen mij en de afdeling, en de universiteit, dat ik de gene ben die het opzegt. Het zal niet andersom zijn. Er zal een moment komen waarop ik zeg, ja ik heb wat anders, nou moeten jullie toch hals over kop iemand anders hebben voor de werkgroep en voor het begeleiden van die student. -1-

“... dat is wel altijd mijn insteek geweest: ik wil het maximale er uit halen maar dan wil ik ook wel graag een volgende stap maken, en als dat niet hier is dan is het ergens anders. -2-

Tot slot

In eerste instantie is het voor de meeste jonge docenten wel prima dat ze een jaarcontract kregen. Vaak wisten ze zelf ook nog niet of zij het werk veel langer dan dat zouden willen doen, en de mogelijkheid het contract te verlengen is er altijd geweest. Het werk bij de universiteit biedt de jonge docenten veel vrijheid, en veel ruimte zich te ontwikkelen in hun werk, maar het plafond is laag. De universiteit schiet duidelijk tekort in haar verantwoordelijkheid voor het onderwijs, en dit komt naar voren in de investeringen die (niet) in de jonge docenten worden gedaan. De docenten voelen zich erkend in hun werk door collega's en studenten, maar er komt weinig waardering vanuit de universiteit als instituut.

Suggesties

Een eerste suggestie is dat de universiteit, de faculteiten, en de afzonderlijke vakgroepen, zich meer zouden moeten richten op de tijdelijke jonge docenten die er zijn. Zo kan hun 'verblijf' op de universiteit zo lang mogelijk kan zijn, en met zo veel mogelijk voldoening kan worden afgesloten. Het is belangrijk dat de tijdelijke docenten behouden worden en gewaardeerd worden voor het harde en goede werk dat zij leveren. Meer investering vanuit de universiteit in hun persoonlijke groei en ontwikkeling zou daarbij niet misplaatst zijn. Daarnaast zou er ook wel degelijk meer steun vanuit de directe omgeving van de jonge docenten kunnen komen, met name de collega's. Het is belangrijk dat zij zich realiseren in welke positie de jonge docenten zich bevinden. Het zijn jonge mensen met weinig ervaring, en wellicht is het ook de verantwoordelijkheid van de hoofddocenten om de jonge docenten zo in hun vak op te nemen dat zij niet zelf het wiel hoeven uit te vinden. Ten derde zou meer contact tussen jong docenten binnen, maar vooral tussen vakgroepen, zeer productief kunnen zijn. Uit de ervaringen die ik beluisterd heb komt naar voren dat er veel onwetendheid is over bepaalde zaken, en ook over het feit dat er veel van deze mensen werkzaam zijn binnen de UU. De jong docenten zouden elkaar daarin zeer goed aan kunnen vullen.