Conceptnota AHO (versie van 24/11/2013)

De centrale problemen

De AHO (Actiegroep Hoger Onderwijs) klaagt een aantal problemen aan binnen het Vlaamse hogeronderwijslandschap. Deze zijn niet nieuw; ze werden in het verleden al aangekaart door verschillende actiegroepen en individuen, zonder resultaat. De problemen zijn ook niet louter Vlaams (al heeft de Vlaamse situatie ontegensprekelijk een aantal afwijkende eigenschappen). Ook in Nederland, Australië, Groot-Brittannie, Duitsland, Denemarken en Frankrijk bestaat er grote onrust onder academici en lopen er debatten en acties. Wij doen een oproep om – net als in het buitenland – de problemen onder ogen te zien en aan te pakken.

Een aantal veel geciteerde problemen zijn de toenemende bureaucratisering, het formalistische karakter van evaluaties, de stilaan onhoudbare werkdruk voor de professoren, de dramatisch slechte toekomstperspectieven voor jonge academici, een sterk verminderde aandacht voor onderwijs en dienstverlening als kerntaken van de universiteit, de groeiende kloof tussen de steeds smallere doctoraatsopleiding en de bredere vaardigheden die arbeidsmarkt zoekt, de genderkloof die onze universiteiten maar niet kunnen dichten en de veel te enge focus op financiering, output en kwantiteit. Deze problemen zorgen er samen voor dat de kerntaken van de universiteiten onder druk staan. Er bestaat een sterke samenhang tussen al deze problemen; daarom is een geïntegreerde aanpak nodig.

Onze analyse en onze voorstellen kwamen tot stand na grondig overleg met academici uit alle mogelijke disciplines en statuten (ZAP, doctoraatsstudent, postdoc) en alle universiteiten en onderzoeksinstituten in Vlaanderen. Daarnaast verzamelden we inzichten uit gesprekken met vakbonden, politici, personeelsvertegenwoordigers en buitenlandse collega's.

1) Een eerste kernprobleem is de **verhouding tussen junior en senior onderzoekers** (zie figuur 1 & figuur 3). Onze academische personeelspyramide heeft een zeer brede basis en een erg smalle top. In de laatste twintig jaar is het aantal junior onderzoekers met tijdelijke contracten spectaculair gestegen. Het aantal senior onderzoekers met vaste contracten is echter quasi constant gebleven, op een – in vergelijking met het buitenland – bijzonder laag niveau (zie figuur 4). Het is deze wanverhouding die zorgt voor de enorme concurrentie tussen jonge onderzoekers (zie figuur 5), en die de evaluatoren (leden van benoemingscommissies en fondsen) dwingt om voortdurend strengere en meer formalistische criteria op te leggen. Het resultaat daarvan is dat jonge onderzoekers zich meer en meer moeten specialiseren in onderwerpen die snel renderen en een hoog publicatierendement opleveren. De doctoraatsopleiding wordt daardoor 'smaller' en de transitie naar de arbeidsmarkt buiten de academische wereld moeilijker. Bovendien zorgt de groeiende wanverhouding tussen doctorandi en ZAP ervoor dat de werklast van deze laatsten opnieuw toeneemt, wat de kwaliteit van hun eigen onderzoek, onderwijs en dienstverlening dan weer onder druk zet – maar natuurlijk ook negatieve implicaties heeft op de omkadering van jonge onderzoekers.

2) Het tweede probleem is de zogenaamde "**verfondsing"** van de universiteiten. De eerste geldstroom, die voor de basisfinanciering van de universiteiten moet zorgen, heeft de stijging van het aantal onderzoekers en studenten (zie figuur 1 & figuur 2) niet gevolgd. Binnen de eerste geldstroom geldt hetzelfde voor de sokkels en de variabele (competitieve) delen: de sokkels en de gegarandeerde minima zijn niet voldoende om voor een basiswerking te zorgen. Universiteiten, faculteiten en vakgroepen zijn daarom grotendeels afhankelijk van competitieve kanalen – fondsen (FWO, BOF, IWT) en het variabel deel van de eerste stroom – om in hun basiswerking te voorzien. In plaats van te concurreren om te excelleren, concurreert men om te overleven.

Onze analyse is dat deze kernproblemen aan de basis liggen van meer bekende "symptomen", zoals de eenzijdige focus op aantallen A1-publicaties, de verminderde aandacht voor onderwijs en maatschappelijke dienstverlening, en het ontmoedigen van risicovol onderzoek.

De remedies

De basis: onze eisen

Aangezien deze twee problemen de basis zijn voor de huidige "malaise" in de academische wereld, moet iedere oplossing ook in de eerste plaats deze problemen aanpakken:

1. **de ratio tussen ZAP (senior academici) en AAP/BAP/WP (junior academici) moet naar een werkbaarder niveau gebracht worden,**
2. **er moet een stabielere basisfinanciering komen, die de concurrentie op een constructieve manier organiseert in plaats van op een destructieve.**

Hierbij moeten een aantal opmerkingen in acht genomen worden:

- AHO pleit op zich niet voor een toename van ZAP of een afname van het aantal doctorandi. Voor de kwaliteit van onderzoek en onderwijs is ook de *verhouding* tussen vast en tijdelijk personeel erg belangrijk. Een evenwichtig samengesteld personeels-bestand is cruciaal opdat doctorandi op een degelijke manier kunnen worden begeleid, opdat de continuïteit van onderzoek kan worden gegerandeerd, opdat de universiteiten een stimulerende omgeving kunnen bieden waarin ambitieus, innovatief langetermijnonderzoek mogelijk is. Het is open voor discussie of deze correctie gebeurt door het aantal vaste onderzoekers te laten stijgen, door het aantal doctorandi te laten dalen of door een combinatie van beide ingrepen. Belangrijk is vooral dat het aantal doctorandi per ZAP-lid moet worden teruggebracht tot het niveau van de met Vlaanderen vergelijkbare landen (zie figuur 3).
- AHO pleit niet voor het afschaffen van concurrentie, maar wel voor een vorm van concurrentie die mensen toelaat om het beste van zichzelf te tonen. De academische wereld is ongezond competitief geworden. Competitie moet er zijn om te excelleren, niet om te overleven, en de evaluatie van de deelnemers aan de competitie moet op een excellente en zorgvuldige manier gebeuren. We pleiten niet tegen *accountability* maar wel voor een zorgvuldige vorm van kwaliteitscontrole. Excellent onderzoek, onderwjs en dienstverlening moeten op een excellente manier geëvalueerd worden.

De eenvoudigste manier om deze doelstellingen te realiseren, is via bijkomende investeringen. Maar niet alle ingrepen moeten geld kosten: sleutelen aan de manier waarop middelen worden verdeeld en aangewend kan ook al een groot verschil maken.

Onze suggesties

Macro-niveau: wat kan de overheid doen?

1) Een eerste cluster van suggesties heeft betrekking op het Financieringsdecreet Hoger Onderwijs, dat de verdeling van de overheidsmiddelen naar de universiteiten en hogescholen regelt. Enkel met deze middelen kunnen onderzoekers en onderwijzers met een contract van onbepaalde duur kunnen worden aangesteld. Deze financieringsstromen dienen op een stabielere manier ingevuld te worden.
   In het financieringsdecreet wordt het opdrijven van het aantal doctoraten op een ongezonde manier geïncentiveerd: 40% van het variabel onderzoeksdeel wordt verdeeld op basis van het aantal doctoraten. Dit effect moet getemperd worden.
   Een aantal mogelijkheden zijn:

- een verhoging van de eerste geldstroom, ofwel door extra investering, ofwel door een overheveling van fondsen vanuit andere financieringskanalen;
- een verhoging van het relatieve aandeel van de onderzoekssokkels en een verlaging van het variabel deel van het onderzoeksgedeelde. Om een billijke verdeling van middelen tussen de instellingen mogelijk te maken, kan dit gepaard gaan met een aanpassing in de weging van de criteria die hier gebruikt worden.
- Een vermindering van het gewicht van het aantal doctoraten (40%) in het variabel onderzoeksdeel. Het deel dat vrijkomt kan opgevuld worden door bijvoorbeeld een verhoging van het aandeel van het diversiteitscoëfficiënt, in combinatie met een vorm van kwalitatieve evaluatie, bijvoorbeeld door het organiseren van geïntegreerde vistiatiecommissies (voor onderzoek, onderwijs én dienstverlening).

2) Een tweede maatregel betreft het fiscaal statuut van de doctoraatsbursalen. Een belangrijke redenen voor de stijging van het aantal doctorandi, is het feit dat bursalen, dankzij het Dehousse-statuut, heel wat goedkoper zijn dan vast personeel. Een mogelijk maatregel zou erin kunnen bestaan om dit statuut te herbekijken, en bursalen op een manier te belasten die gelijkaardig is aan die van post-docs, ATP en ZAP.

3) Een derde mogelijkheid is de creatie van een statuut dat de aanstelling van een permanent middenkader toelaat, zodat de personeelspiramide van onze universiteiten minder smal wordt en meer diversiteit aan statuten toelaat. Een dergelijk statuut kan bijvoorbeeld de mogelijkheid bieden om universitaire docenten aan te stellen die zich grotendeels met onderwijs bezighouden, of onderzoeksexperten die zich quasi volledig op onderzoek kunnen focussen. Die diversiteit aan statuten bestaat in het buitenland, maar in België is er bijzonder weinig variatie in het personeelsbestand

4) Een vierde oplossing kan erin bestaan om het mogelijk te maken om een vast kader (hetzij ZAP, hetzij een middenkader) aan te stellen via de tweede financieringsstroom.

5) Een vijfde mogelijkheid is om ervoor te zorgen dat de schotten tussen de eerste en tweede financieringsstroom minder rigide worden, waardoor geld dat uit de tweede geldstroom komt, gebruikt zou kunnen worden om tekorten in de eerste stroom op een meer stabiele manier aan te vullen.

Meso- en microniveau: wat kunnen de instellingen en fondsen doen?

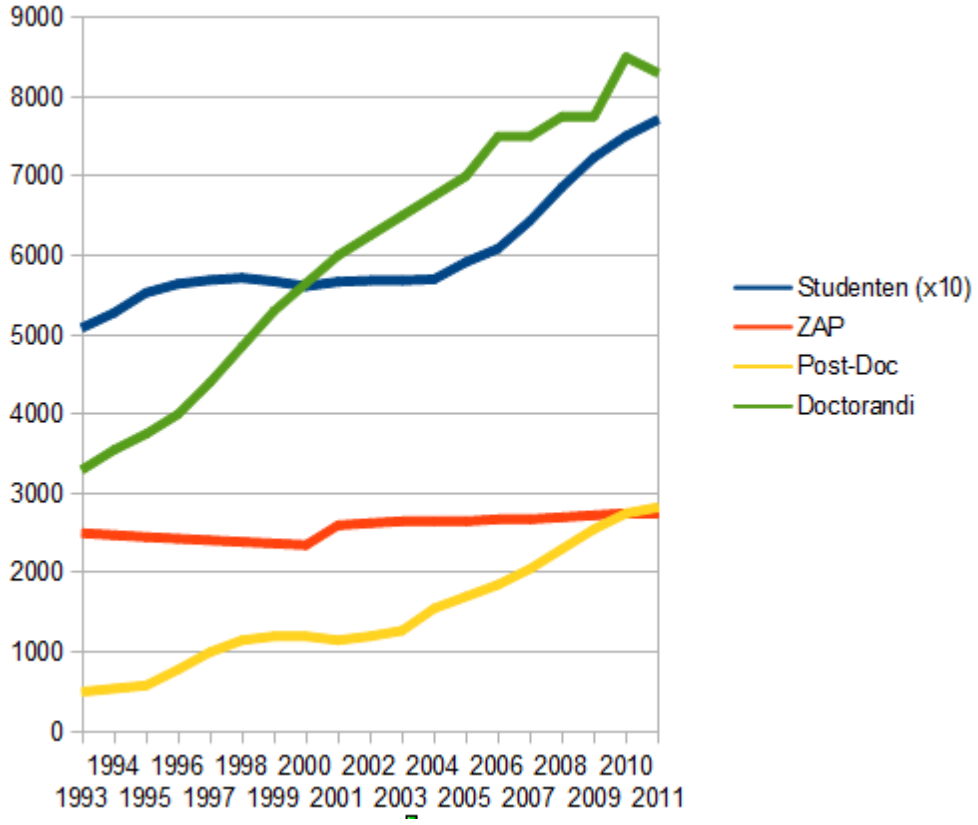
1) Een eerste voorstel is om elke faculteit te verplichten om, in dialoog met vakgroepen en onderzoeksgroepen, een gemotiveerd streefcijfer voor de ratio vast-tijdelijk op te nemen in haar jaarlijkse beleidsplan. De motivatie hiervoor dient gebaseerd te zijn op twee dingen: de aard van het onderzoek, en de uitstroommogelijkheden naar de arbeidsmarkt. In disciplines waarbij grote teams nodig zijn die aan gemeenschappelijke onderzoeksprojecten werken, en waarin er een vraag van de arbeidsmarkt naar doctores is, kan men opteren voor een zeer hoge ratio tussen tijdelijk en vast personeel, op voorwaarde dat dit tijdelijk personeel op een kwalitatieve manier omkaderd kan worden en voorbereid wordt op de transititie naar de arbeidsmarkt. In disciplines waar dit niet zo is, dient men te streven naar een lagere ratio.

2) Een tweede voorstel is om academici echt de tijd te te geven om aan kwaliteitsvolle, inhoudelijke evaluatie te doen. De benoemingscommissies en expertenpanels hebben momenteel nauwelijks de mogelijkheden om projecten en benoemingsdossiers op een diepgaande, inhoudelijke basis te beoordelen, zoals dat aan buitenlandse topuniversiteiten systematisch gebeurt. Daar krijgen commissieleden de tijd om artikels, boeken en andere vormen van *output* van de kandidaten effectief te lezen, en met de kandidaat inhoudelijk in discussie te gaan.

3) Initiatieven zoals de *doctoral schools* en loopbaanbeleid voor post-docs zijn lovenswaardig en dienen verder uitgebouwd te worden. Deze kunnen echter enkel slagen binnen een stabielere financieringscontext.

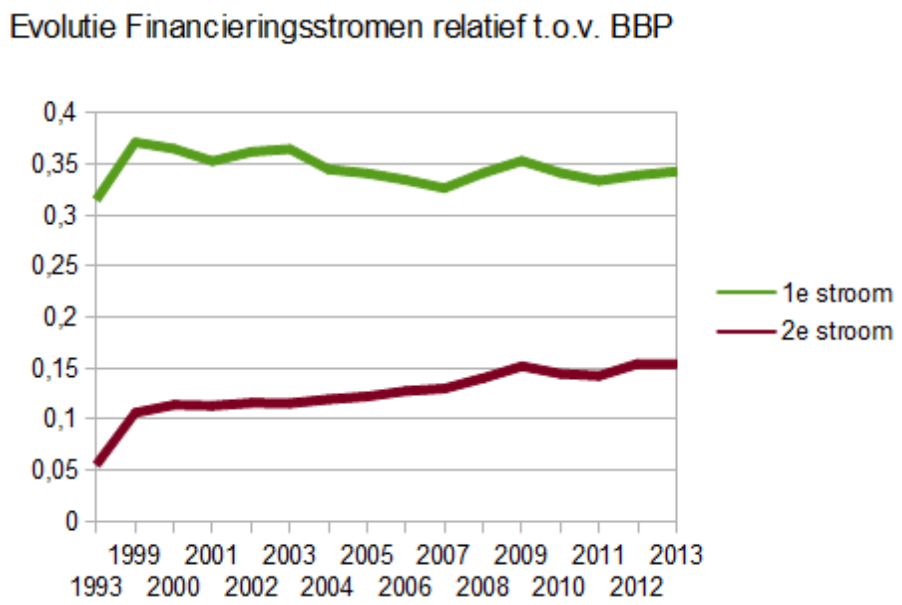
4) De ZAP-leden moeten op een bredere manier geëvalueerd worden. De taak van een lid van het ZAP is veelzijdig en complex: niet enkel de onderzoeksoutput is belangrijk, maar ook de organisatorische, manageriële en pedagogische kwaliteiten van een ZAP-lid en zijn/haar maatschappelijke betrokkenheid.

Figuur 1: Evolutie van de samenstelling van academisch personeel in vergelijking met studentenaantal (1993-2011)

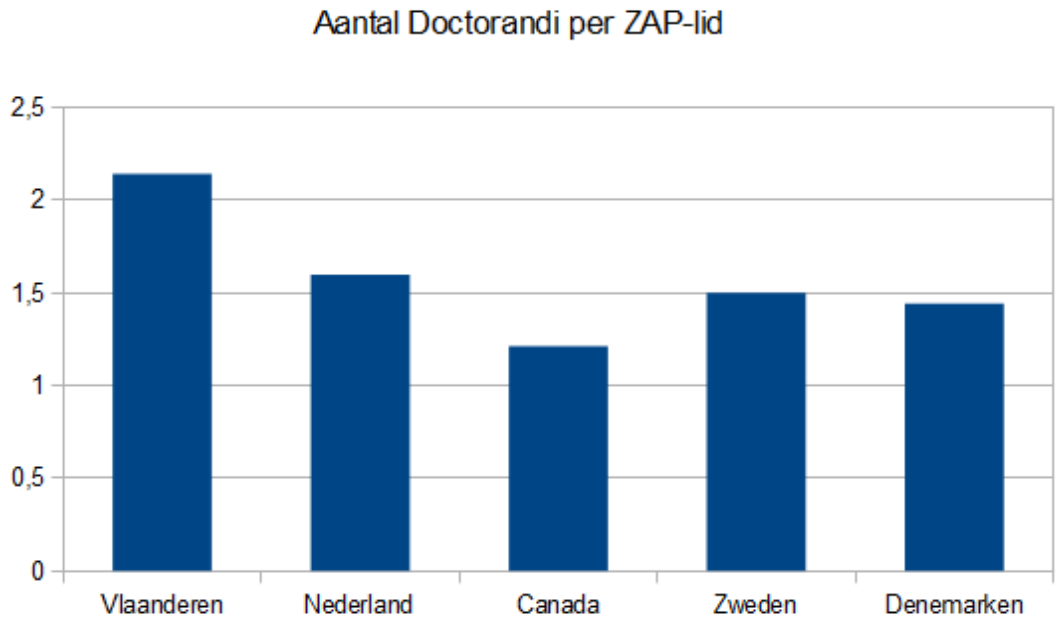


Bronnen: personeelsstatistieken VLIR, Basisindicatoren HRFF (ECOOM), ond.vlaanderen.be

Figuur 2: Evolutie van de Eerste en Tweede Financieringsstroom in percentage van het BBP (1993-2013)

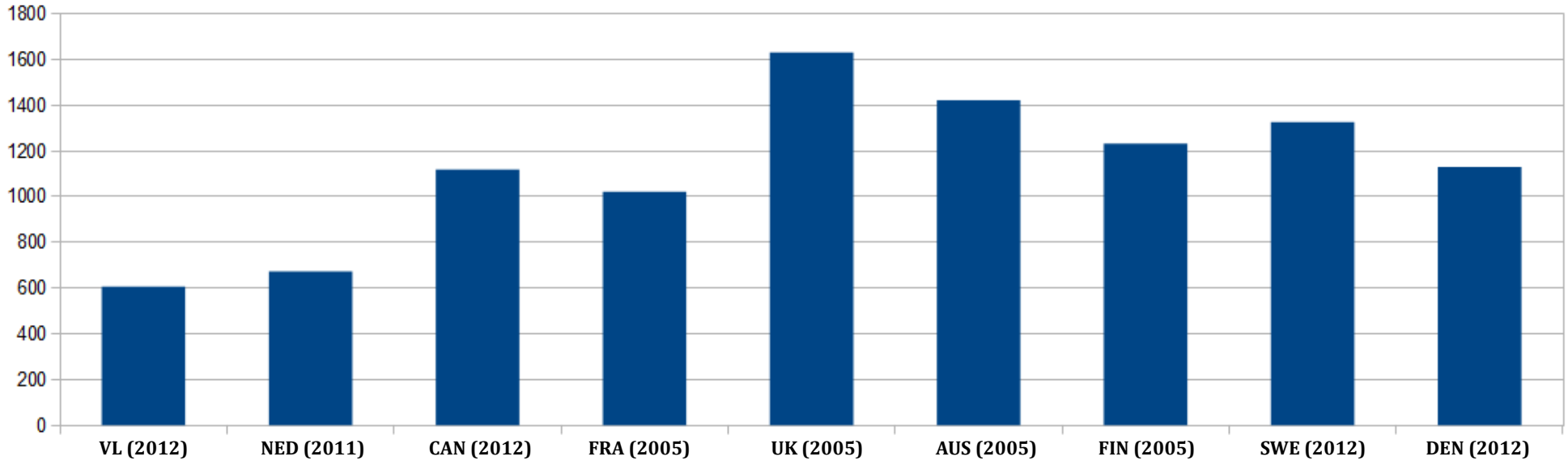


Figuur 3: Aantal doctorandi per ZAP-lid in Vlaanderen, Canada, Zweden en Denemarken



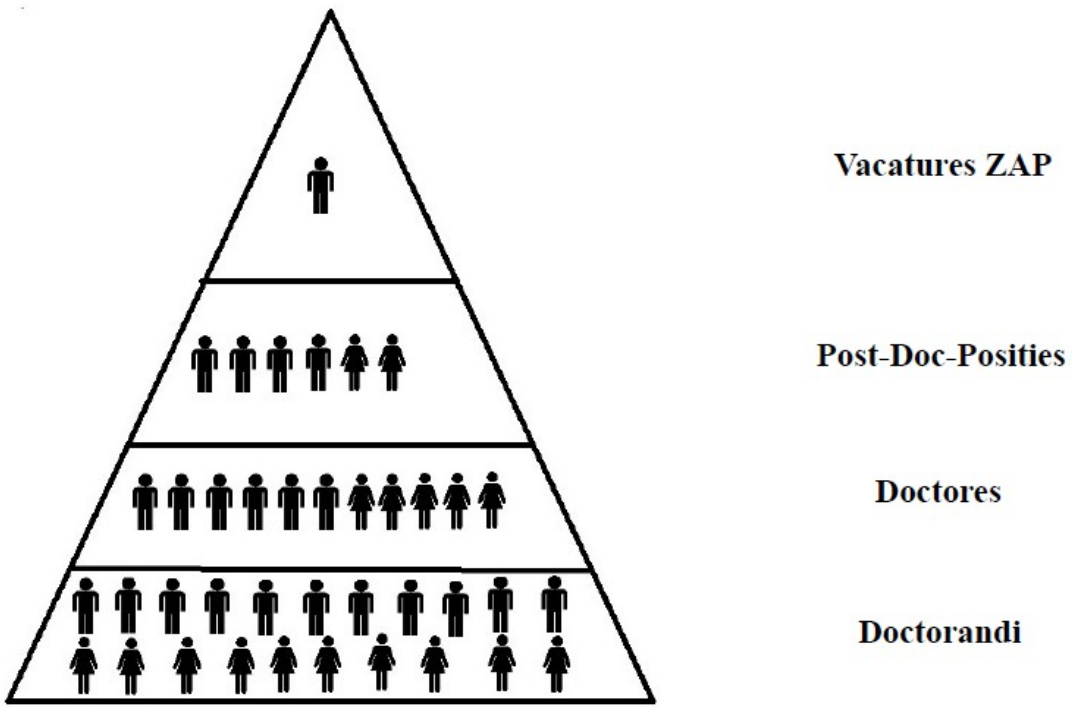
Bron: Personeelsstatistieken VLIR 2012 (Vlaanderen), Rathenau Instituut: http://www.rathenau.nl/uploads/tx_tferathenau/Facts_and_Figures_Academic_Careers.pdf (Nederland) Association of Universities and Colleges in Canada (Canada), Danish Agency for Higher Education (Denemarken)

Figuur 4: Aantal ZAP/miljoen inwoners



Uitgedrukt in personeelsaantallen (niet in VTE), "ZAP" wordt geïnterpreteerd als academici met een contract van onbepaalde duur.

bron: personeelsstatistieken VLIR (Vlaanderen), Association of Universities and Colleges in Canada (Canada), CHEPS (Frankrijk, UK, Australië, Finland), Swedish Higher Education Authority (Zweden) en Danish Higher Education Agency (Denemarken). Bij Australië gaat het om een schatting die in dit rapport zelf gemaakt wordt. Bij Finland gaat het om schattingen via een extrapolatie op basis van het aantal hoogleraren en de vergelijking met het Verenigd Koninkrijk en Frankrijk. Bij Frankrijk is er een conservatieve schatting van het aantal directeurs de recherche

en chargés de recherche (10 000), gebaseerd op het aantal van 400 posities per jaar voor een carrière van 25 jaar.

figuur 5: Schatting van academische doorgroeimogelijkheden van doctorandi en doctores, op basis van de rapporten van ECOOM en de personeelsstatistieken van de VLIR.