

# Eén jaar assistenten-in-opleiding: praktijk en taakbeleving

door

drs. B. Witziers en drs. N. Groenendijk

---

## PERSONALIA

Beide auteurs zijn werkzaam aan de Universiteit Twente.

Drs. B. Witziers is assistent-in-opleiding bij de vakgroep curriculumtechnologie van de Faculteit Toegepaste Onderwijskunde.

Drs. N. Groenendijk is assistent-in-opleiding bij de Vakgroep Economie van de Faculteit Bestuurskunde.

## SAMENVATTING

Dit artikel is een korte weergave van de resultaten van een onderzoek onder assistenten-in-opleiding. In het onderzoek, uitgevoerd in opdracht van het Landelijk Overleg Assistenten-in-opleiding, stonden twee zaken centraal: de praktische uitwerking van de Rechtspositieregeling Assistenten-in-opleiding en de taakbeleving van de assistenten.

Ten aanzien van de uitwerking van de rechtspositieregeling kan gesteld worden dat (a) deze regeling zeer verschillend geïnterpreteerd wordt en (b) de doelstellingen, die ten grondslag liggen aan de regeling, niet gehaald worden.

Ten aanzien van de taakbeleving is er een grote discrepantie tussen de positieve beleving van de aard en de inhoud van het werk en de zeer negatieve beleving van de materiële positie van de assistent.

## Inleiding

De term assistent-in-opleiding is geïntroduceerd in de nota-Posthumus (1968); het a.i.o.-schap werd in deze nota opgevat als de derde fase van het universitair onderwijs, naast de propedeuse-fase (1 jaar) en de doctoraalfase (4 jaar).

Het huidige stelsel assistenten-in-opleiding is een vrucht van de herstructurering van het universitaire onderwijs. Die herstructurering was noodzakelijk doordat universitaire studies te lang duurden en teveel studenten „onderweg” afhaakten, m.a.w. het rendement van de universiteiten was te laag (VAN VUGHT en VAN WIERINGEN, 1987, p. 5 e.v.). De tot vier jaar beperkte nominale studieduur in de eerste fase (nu opgevat als propaedeuse- en doctoraal-fase) betekent een verlies m.b.t. de vorming tot zelfstandige wetenschapsbeoefening. Dit laatste wordt dan ook gezien als voornaamste doel van het assistentschap.

Aan het huidige assistentschap ligt de *nota-Beiaard* (1984) ten grondslag. De nota-Beiaard integreert de in eerdere nota's genoemde ontwerpers- en onderzoekersopleidingen en het assistent-onderzoekschap in de nieuwe ca-

tegorie assistent-in-opleiding. De feitelijke invoering vond plaats op 1 september 1986 (*Staatsblad*, 1986, nr. 430: Rechtspositieregeling Assistenten-in-opleiding). De plannen zoals neergelegd in de nota-Beiaard werden hiermee geformaliseerd.

Als doelstelling van de taak van de assistent-in-opleiding wordt geformuleerd: „Assistenten-in-opleiding worden tijdelijk bij de universiteit aangesteld teneinde zich door het verrichten van wetenschappelijk onderzoek alsmede door het ontvangen van onderwijs te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper”.

Inhoudelijk betekent de Rechtspositie-regeling een herstructurering en formalisering van de vorming en opleiding tot onderzoeker. Tijd, planning, wederzijdse rechten en plichten ten aanzien van onderzoek, opleiding en begeleiding zijn in de Rechtspositieregeling geformaliseerd.

Het stelsel dient tevens een antwoord te bieden op de problemen zoals geformuleerd door promovendi „oude stijl” (BUIJ, 1983; VAN HOUT, 1985), overige wetenschappers (RITZEN, 1979; VAN BEKKUM, 1984; VLIJM, 1984; PINKSTER, 1984; DE GROOT, 1987) en universitaire bestuurders (BEENAKKER, 1986) ten aanzien van promotie-onderzoek. Door allen wordt een intensieve opleiding en begeleiding gezien als noodzakelijke voorwaarde om de kwaliteit en kwantiteit van promoties te stimuleren.

Tenslotte pogen de beleidsvoerders met het stelsel vorm te geven aan de gedachte van excellentie.

Excellentie is naast competitie en mobiliteit een van de belangrijkste doelstellingen van het *Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan (HOOP)*, deel 1, Kernrapport, (1987) ten aanzien van het a.i.o.-stelsel.

### **Vraagstellingen**

In overleg met de opzichtgever - het Landelijk Overleg Assistenten - in - opleiding - is gekozen voor een tweetal vraagstellingen.

De eerste vraagstelling heeft de Rechtspositieregeling als uitgangspunt en kent een beleidsevaluatieve achtergrond. De Rechtspositieregeling bevat regelgeving. Regelgeving is voor de overheid één van de middelen om beleid te effectueren. In beschouwingen over de uitvoering van overheidsbeleid wordt gesteld (MAARSE, 1980) dat zich bij die uitvoering doelverschuiving voor kan doen. Ook voor onderwijsorganisaties geldt dat gevaar. Bij de implementatie van beleid door onderwijsorganisaties kan er sprake zijn van processen als „aanpassing” (FULLAN, 1982) en „doelverschuiving” (LAGERWEIJ, 1987).

Doelaanpassing en -verschuiving verwijzen naar de discrepantie tussen beoogd beleid en feitelijk beleid. Deze mogelijke discrepantie vormt de kern van de *eerste vraagstelling*.

**Is er een discrepantie tussen de beoogde regelingen en voorwaarden, zoals neergelegd in de Rechtspositieregeling en de daarbij behorende toelichting, en de feitelijke vertaling hiervan in de universitaire praktijk? Zo ja, wat is de aard van deze discrepantie?**

Daarbij merken we op dat de Rechtspositieregeling zich richt op vele aspecten van het assistentschap. In dit artikel beperken we ons tot die aspecten die te maken hebben met de opleiding en begeleiding, een essentieel onderdeel van het stelsel.

Het belang van opleiding en begeleiding komt ondermeer tot uitdrukking in de toelichting op de Rechtspositieregeling, waarin staat dat het a.i.o.-stelsel „staat of valt met een goede opleiding en begeleiding” (Nota van Toelichting, p. 9-10). Daarnaast vormt deze opleiding en begeleiding de legitimering van de korting op het salaris van de assistent.

Om een goede opleiding en begeleiding te garanderen zijn in de Rechtspositieregeling een aantal maatregelen opgenomen.

Ten eerste dient er bij de aanstelling een opleidings- en begeleidingsplan aanwezig te zijn, dat o.a. aangeeft welke kennis en vaardigheden de assistent dient te verwerven en de omvang, in uren per maand, van de begeleiding. Het gaat hier dus om een vastlegging van rechten en plichten.

Ten tweede wordt de tijdsverdeling van de door de assistent te verrichten werkzaamheden in percentages vastgelegd. Onderzoek dient 75% van de werktijd te vormen inclusief opleiding en begeleiding, 25% van de werktijd is weggelegd voor andere taken zoals het geven van onderwijs. Dit alles om de assistent te beschermen tegen een excessieve onderwijslast, die zijn promotie in gevaar kan brengen.

Opgemerkt moet worden dat het percentage opleiding waarop de assistent recht heeft volgens sommigen niet, volgens anderen wel is vastgelegd.

De laatsten beroepen zich dan op de salarisopbouw van de assistent. Een korting op het salaris van 45% „in verband met opleiding en begeleiding” geeft recht op eenzelfde percentage werktijd te besteden aan opleiding. De eersten stellen dat de kortingspercentages willekeurig zijn vastgesteld en derhalve geen indicatie voor de hoeveelheid te ontvangen opleiding kunnen vormen.

Ten derde spreekt de Rechtspositieregeling zich uit over de aard van het onderwijs, zij het slechts summier.

De *tweede vraagstelling* heeft betrekking op de taakbeleving van assistenten-in-opleiding. Daarbij hebben de volgende overwegingen een rol gespeeld.

Vakbonden en universiteiten hebben gewezen op het lage (aanvangs)salaris en op de problematiek van de begeleiding. Assistenten kunnen dit zelf ook als probleem ervaren. Het kan de wijze waarop zij hun werk beleven beïnvloeden. Aan de andere kant kunnen andere factoren dan salaris - de inhoudelijke kant van het werk of de aan de functie inherente opleiding - van groot belang zijn. Om hierin inzicht te verkrijgen werd de volgende vraagstelling geformuleerd.

**Welke knelpunten doen zich voor de assistenten-in-opleiding voor bij het uitvoeren van hun taken als wetenschappelijk onderzoeker en promovendus? Hoe tevreden zijn de assistenten-in-opleiding met hun aanstelling en de bijbehorende faciliteiten, en welke factoren zijn daarop van invloed?**

## Methoden van onderzoek

De volgende twee methoden van onderzoek zijn gebruikt ter beantwoording van de onderzoeksvragen:

- Een vragenlijst die betrekking heeft op alle aspecten zoals genoemd in de Rechtspositieregeling en de daarbij behorende toelichting.
- Een groepsinterview met 21 assistenten-in-opleiding van diverse universiteiten waarbij vooral gevraagd werd naar de taakbeleving en de factoren die deze taakbeleving beïnvloeden.

Aanvullende gegevens zijn verkregen uit:

- Correspondentie die assistenten-in-opleiding hebben gevoerd met faculteitsbesturen en de verschillende colleges van bestuur.
- Nota's van colleges van bestuur die betrekking hebben op de wijze waarop het a.i.o.-stelsel geïmplementeerd dient te worden op de verschillende faculteiten.

## Respons

De vragenlijsten zijn in juni 1987 verspreid onder (in principe) alle op dat moment aangestelde assistenten-in-opleiding. Later zijn ook de op diverse universiteiten gedetacheerde onderzoekers-in-opleiding van vragenlijsten voorzien. In totaal hebben 520 respondenten de vragenlijst geretourneerd. Een groot deel van de uitval kan verklaard worden door het niet aanwezig zijn van een goede infra-structuur voor de verspreiding van de formulieren; niet alle assistenten hebben een vragenlijst in handen gekregen. Als we deze cijfers vergelijken met de cijfers van de Stichting Research voor Beleid, die onderzoek verrichtte naar de wervingskracht van het stelsel (SRB, 1987, p. 20), dan zou ca. 55% van alle assistenten bereikt zijn. Feitelijk ligt dit percentage waarschijnlijk hoger (GROENENDIJK & WITZIERS, 1987, p. 5 e.v.).

Vraag is of bovenstaande uitval gevolgen heeft voor de representativiteit. Daarvoor is gekeken naar een aantal belangrijke kenmerken van assistenten, te weten de verdeling van assistenten over universiteiten en studierichtingen, de leeftijdverdeling, het al dan niet hebben van werkervaring en dergelijke. Vergeleken met de overeenkomstige gegevens van de totale populaties, zoals weergegeven in het rapport van de SRB, blijken er nauwelijks verschillen te zijn op deze kenmerken. Gesproken kan dan ook worden van een representatieve steekproef.

De gegevens over deze kenmerken kunnen als volgt samengevat worden. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 27 jaar, en in het merendeel van de gevallen (67%) is men werkzaam op dezelfde universiteit als waar de doctoraal-bul behaald is. In 70% van de gevallen heeft men een oude-stijl-studie gevolgd. 18% van de respondenten heeft relevante werkervaring opgedaan. Relevant betekent in dit geval dat men reeds eerder wetenschappelijk medewerker of onderzoeker op een universiteit en/of in het bedrijfsleven was.

## Onderzoeksresultaten ten aanzien van opleiding en begeleiding

Achtereenvolgens zal worden ingegaan op (a) de aanwezigheid van een opleidings- en begeleidingsplan, (b) de inhoud daarvan, (c) de aard van het te volgen onderwijs en (d) de verdeling van werkzaamheden.

De resultaten m.b.t. de aanwezigheid van een opleidings- en begeleidingsplan geven aan dat 17% van de respondenten niet over een dergelijk plan beschikt. De redenen voor het ontbreken van het plan zijn divers. 29% geeft aan nog te kort in dienst te zijn. Er lijkt dus een praktijk te groeien dat het plan pas na aanstelling opgesteld wordt. 20% van degenen die geen plan hebben weet niet waarom er nog geen plan is. Verder is er een groep die zelf geen behoefte heeft aan de opstelling van een dergelijk plan (15%). Bij 21% worden er vanuit de faculteit geen activiteiten ondernomen voor de opstelling van een plan. Dit gebeurt onder andere omdat er in de faculteit slechts één assistent werkt of omdat de assistent als een „oude stijl“ wetenschappelijk assistent wordt beschouwd.

Uit welke elementen (inhoud) bestaat nu het opleidings- en begeleidingsplan? Onderstaande tabel geeft aan welke elementen in het plan opgenomen worden.

Tabel 1: Elementen opleidingsplan

	Geregeld in opleidings- en begeleidingsplan?	
	% ja	% nee
werkzaamhedenverdeling	57	43
te volgen onderwijs	64	36
toetsing onderwijs	22	78
te geven onderwijs	47	53
begeleiding	63	37
mentor	39	61
tussentijdse beoordeling	51	49
getuigschrift	16	84

Opmerkelijk is dat in een groot aantal gevallen geen afspraken gemaakt worden over het voor het assistentschap essentiële onderdeel van de begeleiding. Ook andere elementen blijken veelal niet geregeld te zijn.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat het merendeel van de respondenten de opleidings- en begeleidingsplannen typeert als (zeer) globaal (77%). Slechts 23% beoordeelt het plan als (redelijk) nauwkeurig.

De belangrijkste gegevens betreffende de aard van het gevolgde onderwijs staan in tabel 2.

De vier meest genoemde opleidingsvormen zijn het volgen van seminars/postacademische cursussen, eerste-fase-onderwijs, individueel tweede-fase-onderwijs zonder begeleiding en speciaal a.i.o.-onderwijs.

Bij het aspect verdeling van werkzaamheden dienden respondenten aan te geven welk percentage van de totale werktijd zij aan de verschillende taakonderdelen besteden. Daarbij is gevraagd naar de afgesproken verdeling (zoals vastgelegd in de opleidingsplannen) en de feitelijke verdeling.

Tabel 2: Aard van het gevolgde onderwijs

	Welk soort onderwijs wordt gevolgd?	
	% ja	% nee
eerste-fase-onderwijs	32	68
cursussen (PAO e.d.)	45	55
speciaal a.i.o.-onderwijs	27	73
beroepsopleiding	2	98
individueel 2e-fase- onderwijs met begeleiding	14	86
idem zonder begeleiding	36	64
stages	8	92

De belangrijkste gegevens omtrent het afgesproken percentage werktijd te besteden aan opleiding staan vermeld in tabel 3. Alleen dit percentage wordt vermeld omdat het percentage werktijd besteed aan onderzoek vrijwel omgekeerd evenredig is aan het percentage afgesproken tijd opleiding. Een opleidingspercentage van 25% betekent veelal dat 75% van de tijd besteed wordt aan onderzoek.

Tabel 3: Afgesproken percentage werktijd te besteden aan opleiding

% opleidingstijd	% respondenten
0%	11%
1-10%	15%
11-20%	25%
21-30%	23%
31-40%	4%
41% en meer	22%

De gegevens over deze opleidingstijd laten zien dat een kwart van de populatie aangeeft weinig tot geen (0 tot 10% van de werktijd) opleiding te ontvangen. Van deze groep geeft bijna de helft (11% van de totale populatie) aan überhaupt geen opleiding te volgen.

Gemiddeld komen we uit op 27% opleidingstijd. Dit percentage is gebaseerd op alle assistenten inclusief een groep van ca. 40 respondenten die één percentage voor zowel onderzoek als opleiding heeft ingevuld. Bij de invoer van de data is dit (hoge) percentage bij zowel onderzoek als opleiding ingetikt. Uiteraard geeft dit een lichte vertekening. Gecorrigeerd voor deze groep komen we uit op een gemiddelde van 21%. De gemiddelde tijd (zonder bovenstaande correctie) die men besteedt aan de onderzoekstaak bedraagt 68%. Gecorrigeerd zou dit dan weer iets lager liggen.

De gemiddelden geven al aan dat de assistenten weinig tot zeer weinig tijd besteden aan de overige taakcomponenten.

Het merendeel van de assistenten geeft aan vrijwel geen of een zeer geringe onderwijstaak te hebben. 51% van de assistenten heeft een onderwijstaak van minder dan 10% van de totale werktijd. Te verwachten is dat de onderwijstaak in de latere jaren van de aanstelling toeneemt. Ook bij vroegere wetenschappelijk assistenten was dit immers het geval.

Geheel conform de Rechtspositieregeling is het gegeven dat de assistenten niet of nauwelijks beheerstaken vervullen. Ruim 91% geeft aan geen beheerstaken te vervullen.

Tussen de afgesproken en feitelijke tijdsverdeling treden voor ongeveer de helft van de respondenten verschillen op. Voor sommigen betekent dit meer onderzoek, voor anderen meer opleiding. Gemiddeld besteedt deze groep 4% meer tijd aan onderzoek en 5% minder aan opleiding. Aantallen die de percentages zoals genoemd bij de afgesproken opleidingstijd niet noemenswaardig (hoogstens 2%-punten) zullen veranderen. Grofweg geven de afgesproken percentages dus tevens een goed inzicht in de werkelijke tijdsbesteding van assistenten.

Tenslotte, op de vraag naar de kwaliteit van de opleiding en begeleiding oordeelt 31% van de respondenten deze als slecht/onvoldoende. 42% antwoordt neutraal en 27% oordeelt positief.

### **Conclusies ten aanzien van opleiding en begeleiding**

Eerder is gesteld dat opleiding en begeleiding een essentieel onderdeel uitmaken van het a.i.o.-stelsel. Het is ook een onderdeel dat in de Rechtspositieregeling geformaliseerd is. Vraag is of deze formalisering geslaagd is. Op een aantal niet onbelangrijke punten is er een discrepantie aan te wijzen tussen het beoogde beleid en het feitelijk beleid.

Ten aanzien van de aanwezigheid en inhoud van het opleidings- en begeleidingsplan kan geconcludeerd worden, dat er op geheel eigen wijze omgesprongen wordt met het opleidingsplan. De opleidings- en begeleidingsplannen zijn zeer globaal van karakter. Vraag is dan of ze nog wel de sturende functie kunnen vervullen die aan de plannen toegekend worden.

Daarbij worden ze veelal pas opgesteld nadat de assistent in dienst is getreden. Dit betekent dat de assistent bij aanstelling niet weet waar hij feitelijk recht op heeft. Soms (bij ongeveer 10% van de assistenten) komt er ook na verloop van tijd geen plan tot stand.

De onduidelijkheid met betrekking tot de vraag waar de assistent nu eigenlijk recht op heeft, wordt overigens ook veroorzaakt door de Rechtspositieregeling zelf. De onduidelijkheid bestaat hieruit, dat er twee interpretaties zijn, die voor de opleiding van de assistent nogal verschillende consequenties hebben. De ene interpretatie fixeert de opleidingscomponent in het eerste jaar op 45% van de totale werktijd, overeenkomstig de salariskorting in het eerste jaar van de aanstelling. De tweede interpretatie geeft aan universiteiten de vrijheid om dit percentage zelf vast te stellen. De Rechtspositieregeling laat op dit punt te wensen over. De diversiteit in opleidingstijd spreekt

in dit opzicht boekdelen, evenals het relatief grote aantal assistenten dat weinig tot zeer weinig opleiding krijgt.

Wat de aard van het gevolgde onderwijs betreft kan geconcludeerd worden dat de universiteiten grotendeels opleidingsmogelijkheden zoeken binnen de bestaande kaders. Het relatief grote aandeel van eerste-fase-onderwijs en opleidingen zonder begeleiding wekt de indruk dat universiteiten zich niet erg druk maken over het opleidingsgedeelte.

Ten aanzien van eerste-fase-onderwijs dient opgemerkt te worden dat de nota-Beiaard aangeeft dat de tweede fase niet bedoeld is als een verkapte verlenging van de eerste fase. Om die reden zou het volgen van eerste-fase-onderwijs tot een minimum beperkt dienen te blijven.

Relatief geringe aandacht tot nu toe is er voor het ontwikkelen van onderwijsprogramma's voor assistenten. Speciaal a.i.o.-onderwijs wordt slechts ontwikkeld op een klein deel van de universiteiten, maar getwijfeld kan worden aan de relevantie van deze opleidingen. Meestal gaat het om opleidingen die de assistent algemene vaardigheden bijbrengen (literatuur-research, PC-gebruik e.d.). Weliswaar kan dit nuttig zijn, maar het heeft weinig van doen met kwalificaties die specifiek op het terrein van de functie van assistent liggen. Opleidingen gericht op het verhogen van de onderzoeksvaardigheden van de assistent zijn nog schaars.

Ook andere gegevens in ons onderzoek leiden tot de conclusie dat de opleiding en begeleiding een lage prioriteit heeft op universiteiten.

Zo is er onduidelijkheid omtrent het bij beëindiging van de aanstelling uit te reiken getuigschrift, is het mentoraat in veel gevallen niet geregeld en is er onduidelijkheid over de jaarlijkse beoordeling.

Het bovenstaande leidt niet alleen tot de conclusie dat er een aanzienlijk verschil is tussen feitelijk en beoogd beleid. Het leidt ook tot de conclusie dat men, mocht men geloven dat de Rechtspositie een goede promotie en opleiding tot onderzoeker garandeert, bedrogen uitkomt. Aan de hand van bovenstaande gegevens is immers aannemelijk, dat de geboden opleiding en begeleiding als onvoldoende te typeren zijn.

Slechts consistent met de bedoelingen van de Rechtspositieregeling is het feit, dat een groot deel van de opleiding bestaat uit het volgen van seminars, PAO-cursussen etc. Slechts 46% van de assistenten neemt echter aan een dergelijke vorm van onderwijs deel.

Voor onze conclusies is een aantal verklaringen te geven.

Een eerste verklaring is dat universiteiten vooral het doel van het a.i.o.-schap (promotie) op de voorgrond plaatsen en de opleidingscomponent daaraan ondergeschikt maken. In verschillende universitaire beleidsstukken komt dit expliciet naar voren; veel opleiding schaadt het uiteindelijk doel, de promotie van de assistent. De toenemende concurrentie tussen universiteiten en de toenemende druk op „output“ zijn hier onderliggende verklaringen. Een tweede mogelijke verklaring is een gebrek aan faciliteiten. De financiële positie van de vakgroep is bepalend voor de opleidingsmogelijkheden van de



assistent. Is deze financiële positie zwak, dan heeft dat negatieve gevolgen voor de opleiding van de assistent.

Een derde mogelijk verklarende factor is een gebrek aan legitimiteit van het stelsel. Dit betekent dat men formeel wel met het stelsel werkt, maar in de praktijk de assistent eerder ziet als een normale medewerker dan als een personeelslid waarvoor, op grond van de afwijkende rechtspositie, speciale voorzieningen met betrekking tot opleiding en begeleiding getroffen moeten worden.

### Onderzoeksresultaten ten aanzien van taakbeleving

Om inzicht te verkrijgen in de taakbeleving van de assistenten is gebruik gemaakt van een tiental items. De items zijn gemeten met een vijfpuntsschaal, waarbij de antwoordcategorieën varieerden van „zeer eens” tot „zeer oneens”. In tabel 4 zijn de items en de scores vermeld.

Tabel 4: Taakbeleving

---

Item 1 „Ik ben trots op mijn baan” (zeer) eens: 38%	neutraal: 46%	(zeer) oneens: 16%
Item 2 „Wanneer ik de kans daartoe kreeg, zou ik een andere baan nemen” (zeer) eens: 21%	neutraal: 22%	(zeer) oneens: 57%
Item 3 „Voor mij zijn de voordelen van mijn functie groter dan de nadelen” (zeer) eens: 74%	neutraal: 17%	(zeer) oneens: 9%
Item 4 „Ik heb mij weleens afgevraagd of het voor mij niet beter zou zijn als ik een andere baan had gekozen” (zeer) eens: 47%	neutraal: 15%	(zeer) oneens: 38%
Item 5 „Ik ben met mijn baan zeer tevreden” (zeer) eens: 53%	neutraal: 26%	(zeer) oneens: 21%
Item 6 „Als assistent-in-opleiding is het moeilijk bevrediging in het werk te vinden” (zeer) eens: 11%	neutraal: 16%	(zeer) oneens: 73%
Item 7 „Ik vind mijn salaris heel redelijk” (zeer) eens: 7%	neutraal: 8%	(zeer) oneens: 85%
Item 8 „Als ik wensen heb op het gebied van faciliteiten (onderzoek/opleiding) vindt men het al vlug teveel” (zeer) eens: 18%	neutraal: 23%	(zeer) oneens: 59%
Item 9 „Vergeleken met andere functies worden assistenten-in-opleiding slecht betaald” (zeer) eens: 90%	neutraal: 5%	(zeer) oneens: 5%
Item 10 „De voorzieningen op mijn werk zijn prima in orde” (zeer) eens: 48%	neutraal: 29%	(zeer) oneens: 23%

---

Wat zeggen deze gegevens? Het meest positief is item 6. 73% geeft aan het oneens te zijn met dit item. Bevrediging in het werk betekent vooral dat de respondenten zich zeer wel kunnen vinden in de aard en inhoud van het werk. Het a.i.o.-schap biedt ruimte om zich te ontwikkelen; het werk is gevarieerd, biedt verantwoordelijkheid en kent een grote mate van autonomie in de taakuitvoering. Het zijn allemaal aspecten die passen bij het verwachtingsperspectief van hoogopgeleiden. Een hoge score hierop is dan ook niet verwonderlijk.

Ook bij de andere items die betrekking hebben op de tevredenheid blijkt dat de respondenten gematigd tevreden zijn over hun werk; althans, meer respondenten geven een positief oordeel dan een negatief oordeel (items 1-5).

Ondanks de positieve waardering m.b.t. de attractiviteit van het werk koesteren de respondenten toch aanzienlijke twijfels over het feit of men de juiste baan gekozen heeft (item 4); 47% twijfelt hieraan. Dit is vrij opmerkelijk, omdat verwacht mag worden dat wie zijn werk aantrekkelijk vindt niet gauw zal aangeven dat hij twijfelt over een juiste baankeuze. Wat is de aard van deze twijfels? Uit het groepsinterview bleek, dat de twijfels vooral betrekking hebben op het toekomstperspectief. De verwachte toekomstige ontwikkeling van de universiteiten speelt daarbij ook een rol. Men vermoedt dat er aan het einde van de rit meer gepromoveerden zijn dan beschikbare posities als universitair (hoofd)docent. Dit betekent, dat men, voorzover men het assistentschap als investering beschouwt, sterke twijfels heeft of de gedane investering (lage inkomenspositie) in de toekomst zijn rendement zal opleveren.

21% van de respondenten geeft aan dat men, wanneer men de kans zou krijgen, een andere baan zou nemen (item 2). Of men intentioneel gedrag ook werkelijk omzet in daadwerkelijk gedrag is natuurlijk een open vraag. In a.i.o.-kringen zijn gevallen van uitstroom wel bekend. Cijfers over de uitstroom van assistenten zijn echter niet voorhanden. Uiteraard heeft dit te maken met het relatief jonge karakter van het a.i.o.-stelsel.

De kans dat men de universiteit verlaat heeft natuurlijk ook te maken met het arbeidsperspectief buiten de universiteit: niet voor alle vakgebieden is dit perspectief even gunstig. Het grote percentage dat positief antwoordt op item 3 kan ook in dit kader geïnterpreteerd worden. Opmerkelijk in dit verband dat bij het groepsinterview slechts één persoon tijdens het aanvaarden van zijn baan een werkelijk alternatief voorhanden had.

De laatste vijf items hebben meer te maken met de werkomstandigheden en daaraan gerelateerde zaken. Uit de gegevens van deze items blijkt dat de werkomstandigheden als redelijk positief beoordeeld worden; men oordeelt positief over de bereidheid faciliteiten voor onderzoek en opleiding ter beschikking te stellen en is gematigd positief over de voorzieningen zelf. Vooral het eerste punt is opmerkelijk. Ondanks dat universiteiten niet uitblinken in het aanbieden van specifiek onderwijs gericht op assistenten, heeft het niet aanwezig zijn van opleidingsfaciliteiten blijkbaar geen grote invloed op

de tevredenheid. Ook uit andere gegevens zijn geen aanwijzingen te vinden, dat men bepaalde aspecten van het werk negatief beoordeelt. Vrijwel unaniem negatief oordeelt men over het salaris: 85% is het oneens met stelling (7), 90% is het eens met stelling (9).

### **Conclusies met betrekking tot taakbeleving**

Het salaris wordt als het grootste knelpunt ervaren door de assistenten. 90% geeft aan veel tot zeer veel moeite te hebben met het salaris. Dit gegeven kan ons inziens verklaard worden door een viertal factoren.

Ten eerste speelt de aard van het werk een belangrijke rol. Promoveren is een intensieve, veel vergende en complexe taak. De aard van de taak staat in schril contrast met de beloning die daar tegenover staat.

Een tweede verklaring kan gevonden worden in de sfeer van de opleiding en begeleiding. Assistenten worden, voor het gedeelte van hun werkzaamheden dat zij in verband met opleiding en begeleiding geen produktieve werkzaamheden verrichten, gekort op hun salaris. Veel assistenten ervaren die korting als onrechtvaardig, zeker wanneer men de relevantie en mate van opleiding tegen het licht houdt van deze korting. Ontvangt men wel onderwijs, bijvoorbeeld door het bezoeken van seminars, dan is het een wrang gegeven dat vaak de deelname van de assistent als opleiding wordt beschouwd en de deelname van collega's aan hetzelfde seminar als (betaalde) bijscholing.

Een derde factor vormen de kosten die verbonden zijn aan de opleiding en aan de aard van het werk. Bijna geen enkele assistent krijgt een vergoeding voor studiemateriaal en boeken, terwijl de financiële positie van de vakgroep een belangrijke factor is voor de vraag of bijvoorbeeld zaken als congresbezoek vergoed worden. Daarbij komen op langere termijn de kosten van een promotie.

Een vierde punt dat een rol speelt is de leeftijd van de assistent. De gemiddelde leeftijd (27 jaar) geeft aan dat we te maken hebben met een relatief „oude” assistent. Dat zal dan ook betekenen dat hij/zij zelfstandig (samen)woont en tal van maatschappelijke en financiële verplichtingen heeft. Een salaris beneden het minimum-loon maakt voldoen aan deze verplichtingen niet gemakkelijk. Het in het onderzoek gevonden percentage van 15% van assistenten dat aangeeft onder het bijstandsniveau te verkeren spreekt in dit opzicht boekdelen. Ook deze factor zal de mening van de assistent over zijn salaris beïnvloeden.

Wat betreft de taakbeleving zijn er overeenkomsten, maar ook verschillen aan te geven met de oude wetenschappelijke assistent (VAN HOUT, 1985). Bij beide groepen assistenten zijn het vooral inhoudelijke overwegingen geweest die tot de keuze van promotie-onderzoek leiden. Positief tot zeer positief laat de assistent zich uit over de attractiviteit van het werk, de aard, inhoud en autonomie van het werk, en het werken in een (intellectueel) stimulerende omgeving.

Het salaris speelde voorheen in de keuze om te gaan promoveren echter niet

of nauwelijks een rol. Voor de taakbeleving van de oude wetenschappelijke assistent zal het salaris derhalve ook niet echt van belang zijn geweest. Voor de huidige assistent-in-opleiding geldt het tegenovergestelde. Loonperikelen vormen een belangrijk onderdeel van zijn taakbeleving.

Het is dan ook aannemelijk dat naast de aard en inhoud van het werk, en het salaris, nog een derde factor een rol speelt, namelijk dreigende werkloosheid. Bij de oude assistenten gaf 15% aan dat de voornaamste motivatie om te promoveren in het feit lag dat op het specifieke arbeidsterrein de arbeidskansen gering waren. Bij assistenten-in-opleiding ligt dit aanmerkelijk hoger.

### **Slotopmerkingen**

Bovenstaande conclusies zijn gebaseerd op en gelden voor de totale populatie. Dit sluit een zekere veronachtzaming in van verschillen tussen assistenten. Aannemelijk is dat jonge assistenten meer tevreden zijn dan degenen die al een aanzienlijke ervaring achter de rug hebben. Daarbij kunnen er verschillen zijn tussen universiteiten en tussen wetenschapsgebieden (VAN HOUT, 1987). De ene universiteit zal een beter opleidingsprogramma bieden dan de andere en de ene assistent zal intensiever begeleid worden dan de andere, al zijn er schaarse aanwijzingen dat de begeleiding gelijk is aan die van de oude wetenschappelijk assistent (SRB, 1987). In deze zin lijkt er dus nauwelijks sprake van een verbetering.

Wij erkennen deze mogelijke verschillen, maar willen toch met nadruk wijzen op de structurele problemen ten aanzien van het stelsel.

Ten eerste vragen wij ons af of reglementering überhaupt een adequate manier is om promotie-onderzoek en de opleiding en begeleiding van onderzoekers te verbeteren. Ten aanzien van professionele bureaucratieën, waaraan universiteiten gelijk gesteld kunnen worden, geeft MINTZBERG (1979) aan dat bureaucratisering een ongeschikte manier is om het reilen en zeilen van deze instituten te sturen. De Rechtspositieregeling is daar voor ons een typisch voorbeeld van.

Ten tweede willen wij wijzen op het grote verschil tussen de pretentie die de regeling heeft en de universitaire praktijk. Een adequate invulling van het stelsel vereist niet alleen een zekere legitimiteit, maar vergt ook de nodige middelen (tijd en financiën voor opleiding en begeleiding). Beide elementen (legitimiteit en benodigde middelen) zijn niet altijd in voldoende mate op universiteiten aanwezig. Van de in het HOOP-concept genoemde zeven mogelijkheden bieden ons inziens slechts de interuniversitaire en -facultaire „netwerken“ een werkelijke garantie om promotie-onderzoek en de opleiding en begeleiding van onderzoekers kwalitatief te verbeteren. Alleen deze instituten hebben mankracht en middelen genoeg om een systematisch opgezette opleiding en begeleiding van de grond te krijgen. Problematisch met deze instituten is echter weer dat op vele vakgebieden de aantallen assistenten te klein zijn om dergelijke instituten van de grond te tillen en het (waarschijnlijk) selectieve karakter van deze instituten. Achter deze laatste opmerking schuilt geen egalitaire gedachtengang, maar een afwijzing van een situatie

waarbij èn assistenten die buiten deze selectie vallen èn assistenten op minder gangbare vakgebieden voor wat betreft hun opleiding en begeleiding te zeer afhankelijk blijven van min of meer toevallige omstandigheden.

### Literatuurlijst

- BEENAKKER, J. J. M., „De rol van ZWO gezien vanuit de universiteit”, in: *Universiteit en Hogeschool*, december 1986.
- BEKKUM, H. VAN, „De onderzoekersopleiding in de beta-wetenschappen”, in: *Universiteit en Hogeschool*, februari 1984.
- BUIS, P., *Het schrijven van een proefschrift - hoe gaat dat in de praktijk? - wat leert men ervan? - wat levert het op?*, verslag van een onderzoek gebaseerd op een enquête onder 215 gepromoveerden, Academische Raad, 's-Gravenhage, 1983.
- FULLAN, M., *The meaning of educational change*, New York, 1982.
- GROENENDIJK, N. en B. WITZIERS, *Eén jaar a.i.o.-stelsel, de Rechtspositieregeling Assistenten in opleiding in de praktijk*, Een onderzoek in opdracht van het Landelijk Overleg Assistenten in Opleiding, Enschede, 1987.
- GROOT, A. D. DE, *Begrip van evalueren*, Den Haag/Amsterdam, 1987.
- Concept Hoger Onderwijs- en Onderzoekplan*, deel 1, Kerndocument, 's-Gravenhage, 1987.
- HOUT, J. F. M. J. VAN, *Doorstromers en assistenten-in-opleiding, verslag van een landelijk onderzoek over doorstromers en een aanzet tot discussie over inrichting van het AiO-stelsel*, Nijmegen, 1984.
- HOUT, J. F. M. J. VAN, „Doorstromers en AiO's: aandachtspunten voor de invoering van het AiO-stelsel”, in: *Universiteit en Hogeschool*, maart 1985.
- HOUT, J. F. M. J. VAN, „De diversiteit in de cognitieve en sociale organisatie van wetenschapsgebieden en universitair onderwijs”, in: J. F. M. J. VAN HOUT e.a., *De universiteit, een adequate onderwijsorganisatie*, Utrecht, 1987.
- LAGERWEIJ, N. A. J., „Theorie van de onderwijsvernieuwing”, in: J. A. VAN KEMENADE e.a., *Onderwijs, betel en beleid*, deel III Ontwikkelingen, Groningen, 1987.
- MAARSE, J. A. M., „De uitvoering van beleid”, in: A. HOOGERWERF (red.), *Overheidsbeleid*, Alphen aan den Rijn, 1980.
- MINTZBERG, H., *The structuring of organizations*, Englewood Cliffs, New Jersey, 1979.
- Nota-Beiaard*, Tweede Kamer, vergaderjaar 1983-1984, 18.320 nrs. 2 en 3.
- PINKSTER, H., „De onderzoekersopleidingen in de alpha-wetenschappen”, in: *Universiteit en Hogeschool*, februari 1984.
- POSTHUMUS, K., *De universiteit, doelstellingen, functies en structuren*, 's-Gravenhage, 1968.
- Rechtspositieregeling assistenten-in-opleiding, *Staatsblad*, 1986, nr. 430.
- Stichting Research voor Beleid (SRB), *Werving en selectie van AIO's*, Leiden, 1987.
- VLIJMM, L., „Uitleiding”, in: *Universiteit en Hogeschool*, februari 1984.
- VUGHT, F. A. VAN, en A. M. L. VAN WIERINGEN, *Evaluatie-onderzoek Wet Tweefasenstructuur, SCO/CSHOB*, 's-Gravenhage, 1987.