

## Door prestatiedruk weg te nemen raakt Nederland achterop



Door [Wim Groot](#) - 13 mei 2023

Geplaatst in [Onderwijs](#) - [Werkdruk](#) - [Zorg](#)

De personeelstekorten in de zorg en het onderwijs leiden ertoe dat zorgmedewerkers en docenten niet harder gaan werken, maar het juist kalmer aan gaan doen. Een voorbeeld zijn de medewerkers van de jeugdbescherming. Hoewel het aantal kinderen dat onder toezicht van de jeugdbescherming of onder voogdij staat de afgelopen jaren is gedaald en het aantal medewerkers is toegenomen, klagen veel jeugdbeschermingsmedewerkers over een te hoge werkdruk.

Uit een recent werktevredenheidsonderzoek blijkt dat slechts de helft van de jeugdbeschermingsmedewerkers de werkdruk goed vindt. De vakbonden dringen al geruime tijd aan op vermindering van de werkdruk. Met succes, want vorige maand is hierover een overeenkomst tussen vakbonden en werkgevers afgesloten. Een voltijd werkende jeugdbeschermingsmedewerker zal in de toekomst nog maar maximaal 12 kinderen met een jeugdbeschermingsmaatregel onder zijn hoede nemen.

Nu heeft een medewerker een 'caseload' van 22-24 kinderen. De werkdruk gaat dus met de helft omlaag. Tegelijkertijd zullen gemiddeld 10-12 kinderen geen begeleiding meer krijgen. Wat er met die kinderen moet gebeuren, weet niemand. Zij worden waarschijnlijk aan hun lot overgelaten en belanden op een ellenlange wachtlijst.

## **Door prestatiedruk weg te nemen raakt Nederland achterop**

### **Werkenden gaan boven cliënten en patiënten**

Iets vergelijkbaar zien we bij de huisartsen. Het tekort aan huisartsen wordt steeds groter. Huisartsen klagen over een te hoge werkdruk. Zij willen meer tijd voor de patiënt. Om de werkdruk te verlichten willen huisartsen dat het standaard 10 minuten consult wordt verlengd naar 15 minuten. Zij weigerden het Integraal Zorgakkoord van minister Kuipers te tekenen als zij hun zin niet kregen. Dat hielp en zij zullen geleidelijk aan meer tijd voor de patiënt krijgen. Een langer consult betekent echter dat de huisarts minder patiënten kan zien. De wachttijd voor de patiënt zal erdoor oplopen. Ook hier gaat vermindering van de werkdruk ten koste van de patiënt.

In tijden van personeelskrapte gaan de belangen van werkenden boven die van patiënten en cliënten. Ik zie dat ook in mijn eigen omgeving, de universiteit. Ook op de universiteit wordt geklaagd over een hoge werkdruk. Vooral de prestatiecultuur wordt genoemd als bron van de hoge werkdruk. De concurrentie om de eerste en de beste te zijn is groot in de wetenschap en niet iedereen voelt zich hierbij prettig. Universiteitsbestuurders proberen door een ander personeelsbeleid iets aan deze concurrentiedruk te doen.

Het nieuwe personeelsbeleid hebben bestuurders 'Erkennen en Waarderen' genoemd. Onderdeel van dit nieuwe beleid is dat hoogleraren en universitair docenten niet langer zowel goed moeten zijn in het geven van onderwijs als in het doen van onderzoek. Universitair docenten kunnen nu ook carrière maken als ze goed zijn in onderwijs, maar niet zo goed in het doen van onderzoek.

Om de prestatiedruk te verminderen wordt er ook niet meer gekeken naar het aantal publicaties van een onderzoeker. Het instrument om te meten hoeveel impact een onderzoeker heeft, de h-index, mag ook niet meer worden gebruikt. De h-index is een maatstaf die aangeeft hoeveel artikelen een onderzoeker heeft gepubliceerd en hoe vaak deze zijn geciteerd door anderen. Een h-index van bijvoorbeeld 10 geeft aan dat een onderzoeker 10 artikelen heeft gepubliceerd die ten minste 10 keer zijn geciteerd. Een h-index van 50 betekent 50 publicaties die ten minste 50 keer zijn geciteerd.

### **Buitenwereld is nog niet toe aan Erkennen en Waarderen**

De h-index is een eenvoudige maatstaf om de productiviteit en impact van onderzoekers te meten en onderling te vergelijken. Maar zo'n maatstaf versterkt ook de onderlinge competitie tussen onderzoekers. Is mijn h-index hoger dan die van anderen? De werkdruk die uitgaat van onderlinge competitie moet door Erkennen en Waarderen zo veel mogelijk worden weggenomen. Bronnen van stress, zoals de h-index maar ook de ranglijstjes van bestpresterende universiteiten en het streven om in de beste tijdschriften te publiceren moeten daarvoor worden uitgebannen.

Of dat zal lukken, is twijfelachtig. De buitenwereld is nog niet aan Erkennen en Waarderen toe. Zo laten buitenlandse studenten en onderzoekers zich bij de keuze voor een universiteit vaak leiden door de plaats op de ranglijst. De Nederlandse universiteiten gaan hierin mee, want ze willen allemaal meer studenten trekken. Daarom heeft elke universiteit een webpagina met daarop informatie over de

## Door prestatiedruk weg te nemen raakt Nederland achterop

plaats van de universiteit op de internationale ranglijstjes. Mijn eigen universiteit is een fervent voorstander van Erkennen en Waarderen maar vermeldt op de website wel de score van de universiteit op 12 verschillende ranglijstjes.

### H-index blijft belangrijk

Het uitbannen van onderlinge competitie gaat ook moeilijk samen met het streven naar meer openheid en transparantie. De competitie tussen onderzoekers wordt versterkt door de toegenomen transparantie over prestaties. Bijna alle onderzoekers hebben tegenwoordig een profiel op de website Researchgate. Deze website bevat informatie over hoeveel artikelen iemand heeft gepubliceerd, hoe vaak deze zijn geciteerd en – de gruwel van de Erkennen-en-Waarderen-adepten – wat de h-index van de onderzoeker is.

Dan is er Research.com met ranglijsten van topwetenschappers over de hele wereld op basis van hun h-index. Ondanks Erkennen en Waarderen staan ook een aantal Nederlandse topwetenschappers op deze ranglijsten.

Binnen universiteiten kunnen prestaties ook steeds beter vergeleken worden. Van elke onderzoeker wordt op de website van de universiteit vermeld hoeveel publicaties en promoties hij/zij heeft. Dankzij deze transparantie, is overdreven borstklopperij niet meer mogelijk. Opvallend is wel dat op de site alleen de onderzoeksprestaties en niet de onderwijsprestaties worden vermeld. Van gelijkwaardigheid tussen onderwijs en onderzoek is nog steeds geen sprake, ondanks dat dit het streven is van Erkennen en Waarderen.

### Pretpong

Door de prestatiedruk voor onderzoekers weg te nemen, raakt de Nederlandse wetenschap internationaal achterop. We worden voorbijgestreefd door buitenlandse wetenschappers die nog wel volop meedoen aan de 'ratrace'. Het gevolg is dat Nederland zakt op de lijstjes van topuniversiteiten en van kennislanden. Dit zal uiteindelijk ook economische gevolgen hebben voor ons land.

Wetenschap begint steeds meer op een spelletje pretpong te lijken. Voor de jonge lezers: pretpong was een door cabaretiërs Kees van Kooten en Wim de Bie bedachte variant op tafeltennis, maar dan zonder netje, zonder puntentelling en vooral zonder winnaar en verliezer. Bij pretpong gaat het louter om het genoegen elkaar zo sierlijk en ontspannen mogelijk het balletje toe te spelen. Internationaal spelen wetenschappers voor het eggie, maar in Nederland willen we pretpong.

*Hoogleraar economie **Wim Groot** schrijft enkele keren per maand voor Wynia's Week, vaak over gezondheidszorg.*

*De **donateurs vormen het fundament van Wynia's Week**. U maakt het mogelijk dat ons online magazine 104 keer per jaar verschijnt. Doneren kan op verschillende manieren, kijk [HIER](#). **Alvast hartelijk dank!***