Werkdruk of toch iets anders?

Door roel in ’t veld

Interviews nemen in de sociale wetenschappen, als basis voor SCP publicaties, en in de consultancy een belangrijke plaats in als bouwsteen voor informatievergaring. Politici en journalisten citeren frequent uit de resultaten. Alsof de gegevens uit interviews gezamenlijk toch echt iets over de werkelijkheid zeggen. Dat weten de mensen die worden geïnterviewd op dat moment ook. Zij hebben er vaak een belang bij om een signaal af te geven: “ja, de werkdruk op de universiteiten is hoog. Bijna niet uit te houden”.

Voor mij reden om het niet-diepte interview te wantrouwen als bron voor betrouwbare informatie. De tijd om de mededeling in verdere communicatie te verdiepen ontbreekt immers veelal. Ja, er is druk op de universiteit, altijd al. Voor iedere wetenschapper en iedere docent bestaat altijd onzekerheid omtrent de waardering door anderen voor huidige en toekomstige prestaties. De omgang met deze onzekerheid hebben veel betrokkenen niet aangeleerd, omdat zij eerder in hun leven tot de briljante minderheid behoorden en met speels gemak hun schoolloopbaan voltooiden. Voor zover de door onzekerheid ontstane spanning aanspoort tot zorgvuldigheid, is er niks mis. Maar als angst en stress opdoemen en hand in hand gaan, is de kans op schade aanzienlijk. Het klimaat in de omgeving is daarop van invloed. Als kille beoordeling overheerst, en bemoediging en inspiratie op de achtergrond raken, neemt de kans op onwenselijke verschijnselen toe.

Geleidelijk heb ik de overtuiging ontwikkeld, dat burn out en depressie vaak te maken hebben met gebrek aan kwaliteit bij de leidinggevende, een decaan, een hoogleraar, een hoofddocent. Juist als die ook geen bevredigende omgang met voornoemde onzekerheid hebben ontwikkeld, zullen zij de neiging vertonen om hun gebrek aan comfort te projecteren op jongere medewerkers. Veel vrienden van mij klagen over het huidige sociale klimaat op universiteiten. Zelf was ik in de gelukkige omstandigheid, dat ik een eigen universiteit kon maken, met veel ruimte in een vakgroep, op een eigen gecreëerde postdoctorale school, in een eigen onderneming. Indachtig het woord van Robert Pirsig dat de universiteit in de eerste plaats en “state of mind” is.

Maar er is iets grondig mis, als universiteiten verdrietfabrieken worden. Daar helpt geen perfectionering van HR instrumenten. Daar moet de leiding met zich zelf te rade over kwetsbare noties als intimiteit, bemoediging en inspiratie. En zich afvragen of het wellicht daaraan schort. Net zoals mensen met problematische schulden de vernieling in kunnen gaan, omdat zij teveel stress van de schulden ondervinden om nog behoorlijk aan het werk te kunnen gaan of zijn, kan dit wetenschappers ook overkomen. De sfeer op het werk is een tere maar wezenlijke factor.

Zou het interview zijn gevolgd door gesprek, dan zouden veel klagers over werkdruk naar mijn vermoeden zijn uitgekomen bij tekorten zoals ik die kort aanstipte. Marginale verminderingen van onderwijsbelasting of verlenging van termijnen voor wetenschappelijke voortbrengselen zullen dan ook niet helpen om de grond voor de eigenlijke klacht uit de weg te ruimen.

Niet elke vorm van wedijver is schadelijk. Maar de kilte van de selectie in de markt behoeft in iedere omgeving compensatie met collegialiteit, en vriendschap. Ook in de leermester- gezel relatie, ook in het onderwijs. Diepgaand gesprek is de gist van de wetenschap. Niet te vervangen door mail, of app.