

# Buitendocoren III - door Floor

01-09-2021 · Expertisecentrum Buitenpromoveren · Blogs-09

In deze miniserie over buitendocoren – het naar analogie van buitenpromoveren beoefenen van wetenschappelijk onderzoek zonder aanstelling daarvoor bij een universiteit – sta ik stil bij wat universiteiten zoal (moeten) doen om promovendi goed voor te bereiden op een loopbaan buiten hun eigen muren. Opvallend genoeg heet dit dan vaak ook meteen ‘buiten de wetenschap’.

In de aftrap van deze miniserie over buitendocoren heb ik uitgelegd waardoor ik het daarmee oneens ben en in de laatste alinea van deze blog laat ik zien dat deze uitsluiting ook onnodig is.

Eerst maar eens wat universiteiten moeten doen. In artikel E.16 van de cao staat: “Partijen hebben afgesproken om het arbeidsmarktperspectief voor promovendi te verbeteren. Promovendi krijgen de tijd om binnen hun dienstverband de vereiste kwalificaties voor een verdere carrière in de wetenschap te behalen, dan wel voor loopbaanoriëntatie en het behalen van kwalificaties die leiden tot een breder arbeidsmarktperspectief.

Daarnaast krijgen zij scholing op het gebied van het schrijven van onderzoeksaanvragen. Universiteiten zetten zich actief in om promovendi van werk naar werk te begeleiden.” In concreto betekent dit dat je met een aanstelling van twee jaar of langer op kosten van je werkgever een loopbaanadvies mag inwinnen bij een professionele organisatie (art. 6.5.3), jaarlijks een gesprek hebt met je direct leidinggevende over hoe je je loopbaan zal vervolgen en welke scholing je daarbij nodig hebt (art.

6.7.1), je jaarlijks minstens twee ontwikkelingsdagen krijgt om te werken aan je duurzame inzetbaarheid, binnen of buiten de universiteit (en in overleg kun je deze dagen sparen; art. 6.10.1), dat je werkgever je kan verplichten tot scholing (art. 6.10.2) en omgekeerd, dat jij recht hebt op scholing (art. 6.10.3).

En tot slot, waar het Promovendi Netwerk Nederland zich met succes voor beijverd heeft: je kunt je aanstelling voor maximaal zes maanden onderbreken voor een stage of voor een deeltijdstage kiezen die niet langer is dan zes maal de arbeidsduur per maand (art. 2.3.6.c). Voorgaande schetst de mogelijkheden, maar geeft nog weinig concreet zicht op een inhoud.

De enige meer gerichte voorbereiding op werk buiten de universiteit is die op een baan in het onderwijs: de werkgever faciliteert het behalen van basiskwalificatie onderwijs (BKO) als je een combinatiefunctie junior docent + promovendus hebt (art. 6.12.2).

Een korte search op het internet laat zien dat wat de universiteiten daadwerkelijk doen uiteenvalt in twee hoofdcategorieën. De eerste is gericht op de promovendus

en bestaat uit bijvoorbeeld cursussen persoonlijke ontwikkeling en loopbaantraining/-coaching, reflectietools en persoonlijkheidstesten.

De tweede is gericht op contact tussen de promovendus en mogelijke werkgevers en behelst onder andere events voor kennismaking met potentiële werkgevers en startposities, al dan niet in combinatie met zogenaamde transferable en netwerkskills, werkbezoeken en toegang tot netwerken van externe organisaties waar universiteiten al mee samenwerken en/of veel van hun voormalige promovendi werken.

Sociaal Fonds voor de Kennisector SoFoKleS, dat op het gebied van de academische arbeidsmarkt projecten en onderzoek uitvoert en activiteiten subsidieert, heeft een stimuleringsregeling promovendi opgezet waarmee universiteiten bijeenkomsten organiseren, werkbezoeken bij mogelijke werkgevers regelen of loopbaanbegeleiding starten.

Ik heb twee aanvullende suggesties voor universiteiten. De eerste is een aanvulling op het bestaande aanbod. Het lijkt erop dat de meeste voorbereidende activiteiten gericht zijn op toekomstig werknemerschap. Ik heb in elk geval niets kunt vinden over ondernemerschap (waar ik in mijn vorige blog over schreef).

Toch is ondernemerschap in veel gevallen een haalbare kaart; redelijk wat gebieden in de alfa- en gammadisciplines lenen zich prima voor consultancy, onderzoeksopdrachten (niche- of boetiekbureau) en expertisecentra die onderzoek, onderwijs en bijvoorbeeld cliëntondersteuning combineren. Dat kan van kleinschalig (eenmanszaak, zzp) tot grootschaliger; een interessante optie is klein beginnen en dan kijken of je wil uitbreiden.

Voor dit kleine begin is volgens mij nog geen concreet aanbod in de loopbaanoriëntatie. Wel zetten universiteiten in op startups in de IT/(bio)medische sector, maar dat kan dus uitgebreid worden met meer disciplines.

De tweede aanvulling is om de verantwoordelijkheid voor een interessante wetenschappelijke loopbaan buiten de universiteit niet alleen op de schouders van de promovendi te leggen en het hooguit te laten bij het bieden van mogelijkheden om contacten met potentiële werkgevers te leggen, maar om mee te bouwen aan rijke netwerken waarin wetenschappelijk onderzoek wordt gedaan.

Sinds Gibbons en collega's schreven over Modus 2 onderzoek\* groeit de belangstelling naar wetenschappelijke kennisontwikkeling in netwerkverbanden waarin onderzoekers van universiteiten en daarbuiten samenwerken. Tot nu toe is dat nog vaak een redelijk strakke taakverdeling: de universiteit levert de onderzoekers, de andere partijen de praktijk. Die grens kan minder strikt als meer gepromoveerde onderzoekers in die praktijk werken. De opkomst van Open Science\*\* kan deze beweging versnellen.

Samen onderzoeken, samen publiceren, samen congressen organiseren. Samen wetenschap bedrijven, dus. Het is er misschien al, maar ik zie nog nergens een expliciete relatie met loopbaanoriëntatie. Daar zou dus een wereld te winnen kunnen zijn.

\* Zie bijvoorbeeld Gibbons, M., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., & Trow, M. (1994). *The New Production of Knowledge*. Thousand Oaks: SAGE.

\*\* Zie bijvoorbeeld het Nationaal Programma Open Science.

## **Bron**

<https://www.expertisecentrum buitenpromoveren.nl/Buitendoctoren-III-door-Floor>

PDF gemaakt op basis van de volledige blogpagina.