

Optimaliseren van de doorstroom van gepromoveerd talent naar een functie in de maatschappij

December 2015

Met deze notitie vragen Postdoc Career Development Initiative (PCDI) en het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) specifiek aandacht voor het verbeteren van de doorstroom van de huidige generatie promovendi en postdocs naar een carrière buiten de academie.

Inleiding

In de Wetenschapsvisie 2025 wordt het belang van veelzijdig talent van jonge wetenschappers en een toename van het aantal promovendi in Nederland benadrukt. Zij zouden bijdragen “aan Nederland als lerende economie en aan onze concurrentiekracht en de maatschappelijke uitdagingen van de toekomst”¹. Alleen is een promotietraject momenteel in de meeste gevallen gericht op een carrière als toponderzoeker, terwijl dit de loopbaan is van slechts een klein deel van alle gepromoveerden². De carrièreperspectieven zijn flink veranderd, aangezien het overgrote deel na hun tijdelijke aanstelling als promovendus of postdoc de loopbaan buiten de academie zal voortzetten. En terwijl het aantal promovendi stijgt³, is daar momenteel binnen de universiteiten te weinig (structurele) aandacht voor. Daarom is nationale aandacht gewenst.

De overgang van promovendi en postdocs naar de niet-academische arbeidsmarkt brengt de nodige uitdagingen met zich mee. Ofschoon er uiteindelijk weinig werkloosheid bestaat onder gepromoveerden⁴, blijkt dat ze niet altijd op het juiste niveau en de wenselijke positie terechtkomen. De Wetenschapsvisie stelt de arbeidsmarktorientatie van promovendi te willen versterken en het loopbaanbeleid van universiteiten te moderniseren, maar gaat eraan voorbij dat gerichte activiteiten op landelijk niveau nodig zijn om het potentieel ook buiten de universiteit tot hun recht te laten komen. Differentiatie van promotietrajecten biedt alleen voor een kleine groep jonge wetenschappers een oplossing⁵. Mogelijkheden en handvatten voor *alle* (huidige) promovendi en postdocs om zich breed te ontwikkelen tot wetenschappelijke professionals, lijken van ondergeschikt belang te zijn. Met deze notitie willen het PCDI en het PNN, samen met de ondergetekende partijen, bijdragen aan de verbetering van deze situatie.

Waar liggen volgens ons de uitdagingen?

1. *Promovendi en postdocs lijken zich te weinig bewust te zijn van carrièremogelijkheden en oriënteren zich gebrekkig op de arbeidsmarkt*

Het merendeel van de jonge wetenschappers wil na de promotie graag aan de universiteit blijven werken⁶. Zij blijven lang gefocust op een academische carrière en zijn zich te weinig bewust van hun (beperkte) mogelijkheden binnen de academie. Gepromoveerden zijn zich bovendien weinig bewust van hun toegevoegde waarde voor buiten de academie, terwijl zij wel waardevolle (transferable) vaardigheden hebben verkregen (bv. analytisch vermogen, onafhankelijk denken, didactische vaardigheden, project management). Het is van belang dat ze zich vroegtijdig oriënteren op carrièremogelijkheden, en werken aan hun interne en externe netwerk, personal

¹ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2014). *Wetenschapsvisie 2015: Keuzes voor de toekomst*. Den Haag. Via: www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2014/11/25/wetenschapsvisie-2025-keuzes-voor-de-toekomst

² WOPI cijfers: 10% wordt toponderzoeker. CBS cijfers: zo'n [80% van de promovendi stroomt uit](#) direct na de promotie.

³ VSNU, geraadpleegd 10 oktober 2015, http://www.vsnunet.nl/f_c_promovendi.html.

⁴ Maas, Korvorst, van der Moeren, Meijers, 2014. *Careers of doctorate holders in the Netherlands*. CBS.

⁵ Dit geldt met name voor de industrial doctorates, de promotiestudent wordt door het PNN zelfs [gezien als zeer onwenselijk](#).

⁶ De Goede, M., Belder, R., De Jonge, J. (2014), *Promoveren in Nederland: Motivatie en loopbaanverwachtingen van promovendi*, Rathenau Instituut, Den Haag, via http://www.rathenau.nl/uploads/tx_tferathenau/Rapport_Promoveren_in_Nederland_-_Rathenau_Instituut.pdf

branding en brede vaardigheden. Daar behoren ze zelf verantwoordelijkheid voor te dragen.

2. *De universiteit heeft te weinig aandacht voor carrièremanagement van PhD's en postdocs*
Universiteiten doen weinig om het bewustzijn zoals besproken onder punt 1 te verbeteren. Ook wanneer promovendi en postdocs zich wél oriënteren op een baan buiten de academie, ondervinden ze weinig hulp van leidinggevenden en HR stafafdelingen⁷. Ondanks dat universiteiten een verantwoordelijkheid zijn aangegaan tot het verbeteren van arbeidsmarktperspectieven⁸ en werk-naar-werk begeleiding⁹, en ondanks het bestaan van verschillende losse initiatieven, bestaat er geen structurele aandacht vanuit HR afdelingen en graduate schools om promovendi te ontwikkelen tot allround wetenschappelijke professionals en zich bewust te worden van hun beperkte kansen binnen de universiteit. Voor de postdocs is nauwelijks aandacht. De verantwoordelijkheid voor het bieden van ruimte en middelen aan promovendi en postdocs ligt nu primair bij de leidinggevende. Het is vaak niet in diens directe belang medewerking te geven en middelen uit het onderzoeksbudget beschikbaar te stellen. Hierdoor bestaat in de praktijk veel willekeur.
3. *Er bestaat onduidelijkheid over de toegevoegde waarde van promovendi en postdocs op de arbeidsmarkt*
Op vacaturesites is weinig vraag naar gepromoveerden, wel naar talent met een breed palet aan competenties. Terwijl promovendi en postdocs wel aan de vraag kunnen voldoen, profileren zij zich zoals ze dat altijd hebben gedaan: als vakspecialist. Het beeld van de traditionele wetenschapper met beperkte competenties wordt hiermee versterkt. Wordt hun een baan aangeboden dan moeten ze het doen met een relatief laag inkomen ten opzichte van een werknemer met een masterdiploma en relevante werkervaring¹⁰. Een baan vinden die aansluit bij de persoonlijke bagage van de gepromoveerde vereist inzicht in eigen competenties, brede ervaringen en een uitgebreid netwerk. Tegelijkertijd zien bedrijven de waarde van deze wetenschappers over het hoofd. Er vinden weinig ontmoetingen plaats tussen promovendi/postdocs en de niet-academische wereld om de toegevoegde waarde te kunnen tonen.
4. *Matchmaking kenniswerkers en kennisinnovatieve organisaties suboptimaal*
In Nederland wordt fors ingezet op innovatie. Dit blijkt ook uit de ambities van de topsectoren. Innovatie vindt niet alleen plaats in de samenwerking met de academie in de zgn. publiek-private partnerships, maar juist ook binnen in de organisaties. Het bedrijfsleven wil daarvoor talent aantrekken dat vernieuwende inzichten met zich mee brengt en zo bij kan dragen aan innovatie. Het bedrijfsleven, grote bedrijven in publiek-private samenwerking uitgezonderd, heeft voor het scouten van gepromoveerd talent echter beperkte toegang tot de kennisinstellingen. Er bestaat nog geen platform waar het bedrijfsleven zich kan oriënteren op het aanbod van wetenschappelijk talent en dat vrijblijvende oriëntatie en dialoog tussen kenniswerkers en deskundigen uit het bedrijfsleven stimuleert.

⁷ De Goede, M., Belder, R., De Jonge, J. (2014). *Promoveren in Nederland: Motivatie en loopbaanverwachtingen van promovendi*, Rathenau Instituut, Den Haag.

⁸ CAO Nederlandse Universiteiten, Bijlage E, Paragraaf 2, E.12. via <http://www.vsnul.nl/cao-universiteiten.html>.

⁹ '6 afspraken voor een toekomstbestendige cao', via

http://www.vsnul.nl/files/documenten/CAO/Gezamenlijke_Nieuwsbrief_Sociale_Partners.pdf

¹⁰ Steeg, M. van der, Wiel, K. van der, Wouters, B. (2014). *Individual Returns to a PhD Education in the Netherlands: Income Differences between Masters and PhDs*, CPB Discussion Paper 276, via <http://www.cpb.nl/sites/default/files/publicaties/download/cpb-discussion-paper-276-individual-returns-phd-education-netherlands.pdf>

Wat moet er gebeuren?

Om veelzijdig gepromoveerd talent optimaal te benutten voor kennisinnovatief Nederland moet er aandacht zijn voor een aanpak op systeemniveau bij de kennisinstellingen. Niet alleen objectieve maatregelen dienen genomen te worden, dit betekent ook werken aan een cultuurverandering. Vanuit economisch en maatschappelijk oogpunt is van het belang dat:

- Promovendi en postdocs vroegtijdig een realistisch beeld wordt gegeven van hun (beperkte) carrièrekansen binnen de academie.
- Negatieve beeldvorming over de gepromoveerde doorbroken wordt. Duidelijker communiceren wat de maatschappelijke waarde van promovendi en postdocs is op de arbeidsmarkt
- Promovendi en postdocs gestimuleerd worden brede competenties te ontwikkelen en zich te oriënteren op de brede arbeidsmarkt zodat ze hun potentieel optimaal in kunnen zetten.
- Promovendi en postdocs vroegtijdig in contact komen met bedrijven en non-profit organisaties via netwerken, carrièredagen, bedrijfsbezoeken, etc. Wederzijdse informatie-uitwisseling en dialoog stimuleren.
- Promovendi en postdocs de kans krijgen zich (optimaal) te presenteren en hun wetenschappelijke inzichten te delen met organisaties buiten de academie. Ze worden naar behoefte in contact gebracht met geïnteresseerde organisaties ter bevordering van hun exposure en netwerk.
- (Innovatieve) organisaties beter in contact kunnen komen met veelzijdig gepromoveerd talent uit verschillende disciplines. Organisaties geven aan voor welke uitdagingen ze staan en wat zij hopen te vinden bij gepromoveerd talent om innovatie te doen versnellen. Zij dagen toptalent uit mee te denken en krijgen zo de mogelijkheid te scouten.
- De topsectoren in hun Human Capital Agenda actiever aandacht schenken aan het binden en boeien van gepromoveerden voor het bedrijfsleven.
- Universiteiten promovendi en postdocs structureel de ruimte geven en hen stimuleren deel te nemen aan het breed scala aan activiteiten dat al bestaat in Nederland. Er zijn al een aantal initiatieven die toegankelijk zijn/gemaakt kunnen worden voor gepromoveerden van alle kennisinstellingen: opzetten netwerken (bv. netwerkbijeenkomsten met inhoudsdeskundigen van PCDI), opdoen praktijkervaring (bv. Professional PhD Program¹¹ van PNN), trainingen/workshops (bv. employability outside academia, ondernemerschap, ICT with Industry van NWO), evenementen/carrièredagen (bv. National PhD Day), inzetten van alumni (bv. mentorprogramma).
- De implementatie van doorstroombeleid wordt versneld. Dit kan door landelijke deskundigheidsbevordering op te zetten voor de aangewezen beleidsmedewerkers en dat bestaande best practices gedeeld worden.

Oplossing?

PCDI en PNN denken graag mee aan een oplossing. De aandacht voor de doorstroom van gepromoveerden naar de maatschappij valt om verschillende redenen tussen wal en schip. In het hoger onderwijsbeleid en wetenschapsbeleid neemt de doorstroom van deze groep geen duidelijke plaats in. De human capital agenda van de topsectoren en het promotieakkoord richten zich op nieuwe promotieplekken en laten ook de doorstroom na de promotie onderbelicht. Om onderbelichting van dit thema te voorkomen is een mogelijkheid het opstellen van een convenant. Deze wordt opgesteld door Ministeries OCW en EZ met de VSNU, NFU, bedrijfsleven en NWO. Vanuit landelijk belang spreken de partijen af welke doelen ze met betrekking tot de doorstroom van promovendi en postdocs binnen 3-4 jaar willen realiseren. Indien mogelijk worden concrete meetbare resultaten/inspanningen genoemd. Een projectorganisatie coördineert en voert uit in samenwerking met de lokale universiteiten, NWO, bedrijven (topsectoren) en

¹¹ Promovendi krijgen de kans om tijdelijk en betaald tijdens het PhD-traject ervaring op te doen bij een externe organisatie. Zie ook de website van het PPP: www.hetpnn.nl/ppp.

andere experts uit het land. Belanghebbenden, zoals PNN en de werkgroep PostdocNL, vormen het adviesorgaan.

Een aanpak op nationaal niveau is wenselijk om het economisch belang te dienen. Gepromoveerden behouden voor de Nederlandse kenniseconomie overstijgt het nemen van lokale initiatieven. Er kunnen verschillende activiteiten onder het convenant vallen, zoals het versterken van het imago van gepromoveerd talent en het samenbrengen van de doelgroep met (innovatieve) organisaties. Ook goedlopende bestaande initiatieven vinden hier een podium. De beoogde nieuwe activiteiten worden landelijk gecoördineerd en uitgevoerd. De universiteiten liften mee door hun doelgroep aan de nieuwe en bestaande activiteiten te laten deelnemen. Ze hoeven zelf niet het wiel uit te vinden. Wel wordt samengewerkt aan structureel beleid en aan deskundigheidsbevordering gedaan. Best practises worden uitgewisseld om dit ook op lokaal niveau activiteiten te bewerkstelligen. Door een aanpak op nationaal niveau wordt de gewenste cultuurverandering versneld en kennisinstellingen nemen bewust hun maatschappelijke verantwoordelijkheid voor een goede doorstroom.

PCDI en PNN spreken de hoop uit dat onze toptalenten hun kansen door deze initiatieven ten volle kunnen benutten om zo een sterke impuls te kunnen geven aan onze kenniseconomie.

Deze notitie is een initiatief van:



En wordt mede ondersteund door:

