

# Een onzekere start

Startende onderzoekers over hun belemmeringen



## **Auteurs**

Lionne Koens, Laurens Hessels, Suzanne Vogelesang en Alexandra Vennekens

## **Redactie**

Communicatie Rathenau Instituut

## **Foto omslag**

De start van de City-Pier-City-loop 2024 (foto: Iris van den Broek/ANP)

## **Bij voorkeur citeren als:**

Rathenau Instituut (2024). *Een onzekere start – Startende onderzoekers over hun belemmeringen*. Den Haag. Auteurs: Koens, L., L. Hessels, S. Vogelesang en A. Vennekens



## Voorwoord

Onderzoekers zijn cruciaal voor de ontwikkeling van de Nederlandse wetenschap. Mede daarom doen wij elke vier jaar een grootschalig onderzoek naar wat onderzoekers drijft en waardoor ze in hun werk worden belemmerd. Naar aanleiding van ons laatste drijfverenonderzoek, dat we in 2022 publiceerden, vroeg het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap om een vervolgstudie naar de belemmeringen die met name startende onderzoekers ervaren.

Voor dit vervolg spraken we met beginnende onderzoekers die aan hun proefschrift werken, hun promotie net hebben afgerond of onderzoek doen aan een hogeschool. In focusgroepen zijn wij ingegaan op de belemmeringen die ze in hun werk tegenkomen, de oorzaken en gevolgen daarvan en mogelijke oplossingen.

De verhalen die deze promovendi, postdocs en praktijkgericht onderzoekers vertelden, bevestigden en verdiepen het beeld dat uit onze drijfverenenquête naar voren kwam. De vrijheid die veel onderzoekers hebben om onderzoek te kunnen doen naar wat hen echt interesseert, is geweldig. Maar aan die vrijheid zit een prijskaartje. Startende onderzoekers worstelen soms met forse onzekerheid over de eisen waaraan hun werk moet voldoen, onduidelijke verhoudingen binnen de instelling waar ze werken en onprettige omgangsvormen.

Met name onder de postdocs, die veelal op tijdelijke contracten werken, leidt dit soms tot schrijnende situaties. Om voor verlenging in aanmerking te komen, hebben ze constant het gevoel zich te moeten bewijzen en na maximaal twee verlengingen moeten ze een nieuwe werkgever zoeken en vaak ook een nieuwe woonplaats. Belangrijke beslissingen als een huis kopen of kinderen nemen, schuiven ze veelal op de lange baan.

Niet alleen postdocs hebben extra aandacht nodig. Alle startende onderzoekers hebben baat bij duidelijke afspraken met hun werkgevers over waaraan ze moeten voldoen en welke begeleiding ze kunnen verwachten. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt niet alleen bij hen en hun begeleiders, maar ook bij de instellingen waar ze werken. Door een cultuur die minder hiërarchisch en competitief is, kunnen universiteiten en umc's de drempel verlagen voor beginnende medewerkers om aan te geven wat ze nodig hebben voor het wegnemen van de belemmeringen die zij in hun werk ervaren. Daarvan kan de hele wetenschap profiteren.

**Prof. dr. ir. Eefje Cuppen**  
Directeur Rathenau Instituut

## Samenvatting

Op verzoek van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap bracht het Rathenau Instituut de belemmeringen in kaart die startende onderzoekers ervaren in de functie van promovendus, postdoc-onderzoeker en praktijkgericht onderzoeker aan hogescholen. We verzamelden de inzichten uit bestaande studies en diepten deze uit in zes focusgroepen met startende onderzoekers die aangaven belemmeringen te ervaren bij het realiseren van hun ambities. In het rapport dat voor u ligt, leest u per functie waarom ze hun werk mooi vinden, welke belemmeringen ze ervaren en welke oplossingen ze zien. In de conclusie richten we ons op de belemmeringen. We vatten de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen de groepen samen en geven zes aandachtspunten mee voor beleidsmakers en instellingen voor hoger onderwijs en onderzoek.

Ons onderzoek laat zien dat baanonzekerheid en onduidelijke verwachtingen en vereisten belangrijke belemmeringen zijn voor startende onderzoekers. Onder die omstandigheden moeten ze bepalen aan welke taken ze hun aandacht geven, zowel met het oog op hun huidige baan als op hun toekomstige carrière. Dit levert mentale druk op. Een goede begeleiding, een stevige inbedding in de organisatie, een sociaal veilige werkcultuur en een diversiteit aan carrièrepaden kunnen startende onderzoekers helpen met deze onzekerheid om te gaan. De realisatie van deze voorwaarden wordt belemmerd door de hiërarchische en competitieve cultuur binnen universiteiten en de kleine omvang van het onderzoek binnen hogescholen.

Hoewel de belemmeringen die startende onderzoekers ervaren deels dezelfde zijn, zijn er ook verschillen per functie. We vatten de inzichten per groep hieronder samen. De positie van de postdoc-onderzoeker komt uit ons onderzoek als bijzonder precair naar voren.

### **Promovendi**

Promovendi waarderen de intellectuele en creatieve vrijheid van het promotietraject, evenals de inspirerende werkomgeving en de kans om bij te dragen aan het vinden van oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Maar de werkomgeving van promovendi is ook uitdagend en beperkt hun vrijheid. Zo lopen ze bijvoorbeeld aan tegen een hiërarchie met veel ongeschreven regels. Gaandeweg ontdekken ze dat er onuitgesproken verwachtingen zijn waaraan ze moeten voldoen. Ook ervaren ze publicatiedruk. Het blijkt voor veel promovendi moeilijk balanceren tussen die twee uitersten. De mate waarin hun begeleider ze hierbij ondersteunt, loopt uiteen. Dit heeft niet alleen consequenties voor hun

welzijn, zoals een hoge mentale druk en een scheve werk-privébalans, maar ook voor hun werk. Zo ziet een groep die sterk gedreven wordt door de maatschappelijke relevantie van hun werk, die relevantie afnemen doordat ze zich moeten aanpassen aan de verwachtingen van anderen. Ze ervaren druk vanuit hun werkomgeving om hun onderzoek of publicaties aan te passen zodat die beter aansluiten bij de wetenschappelijke consensus, de publicatiebehoefte van hun begeleider of de eisen van de tijdschriften waarin ze publiceren. Promovendi zien de oplossing voor de belemmeringen die zij ervaren vooral in het stellen van heldere kaders aan de promotie, brede bewustwording van ongeschreven regels en een goede begeleiding bij het ontwikkelen van vaardigheden en het omgaan met werkdruk, door begeleiders en onafhankelijke steunpunten.

### **Postdoc-onderzoekers**

Postdoc-onderzoekers waarderen dezelfde aspecten van hun werk als promovendi, maar leggen iets meer nadruk op de kans om grensverleggend onderzoek te kunnen doen. Ook de interactie met studenten speelt voor hen een grotere rol.

De knelpunten die postdoc-onderzoekers ervaren, creëren het beeld van een zeer onzekere situatie die wordt veroorzaakt door tijdelijke contracten en een grote concurrentie om onderzoekfinanciering. De risico's die deze onzekere situatie met zich meebrengt voor loopbaan en privéleven, komen volledig voor rekening van de postdocs zelf, terwijl die maar een beperkte controle ervaren over het slagen van hun project en de mogelijke vervolgstap in hun carrière.

Postdoc-onderzoekers ervaren dat het wel of niet maken van een volgende carrièrestap slechts beperkt gebaseerd is op hun eigen merites. Geluk speelt in hun ogen een grote rol – en ook nepotisme wordt genoemd. Veel deelnemers aan de focusgroepen zien de universiteit als een onbetrouwbare werkgever die weinig ondersteuning biedt bij het verkrijgen van de nodige onderzoeksmiddelen, persoonlijke omstandigheden en loopbaanontwikkeling.

Deze werkomstandigheden veroorzaken een hoge mentale druk en houden belangrijke ontwikkelingen in het privéleven tegen, waaronder het krijgen van kinderen. Dit is nog sterker het geval bij internationale postdoc-onderzoekers, die voor hun verblijfsvergunning afhankelijk zijn van een baan. Daarnaast geven postdoc-onderzoekers aan dat de hoge doorloop zorgt voor verspilling van tijd, geld en wetenschappelijk talent. Zelf willen ze graag in de academische wetenschap blijven, maar meerderen geven aan dat hun keuze ook afhangt van de vraag of ze een vast contract kunnen krijgen.

Als mogelijke oplossingen noemen de postdoc-onderzoekers: het vergroten van de beschikbare financiering en het aanpassen van de flexwet zodat ze langer via

tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever kunnen blijven werken. Verder vinden ze het belangrijk dat de besluitvorming binnen de instellingen transparanter wordt, bijvoorbeeld over HR-beslissingen. Ook hebben ze behoefte aan ondersteuning die specifiek gericht is op hun situatie, bijvoorbeeld in de vorm van postdoc-offices.

### **Praktijkgericht onderzoekers aan hogescholen**

Praktijkgericht onderzoekers die ook aan de universiteit hebben gewerkt, ervaren de werkomstandigheden bij hogescholen over het algemeen als positief. Ze zien meer gelijkheid, meer ruimte om verschillende producten te ontwikkelen en minder publicatiedruk. Het realiseren van maatschappelijke impact staat vaak centraal in hun motivatie voor het onderzoek.

De knelpunten die praktijkgericht onderzoekers ervaren, hebben vooral te maken met de relatief jonge geschiedenis van het praktijkgericht onderzoek. Starters ervaren dat er verschillend wordt gedacht over wat praktijkgericht onderzoek is, zelfs binnen hun eigen hogeschool. Ook benoemen ze een gebrek aan onderzoeksfaciliteiten, ruimte om financiering aan te vragen en functieprofielen. Een belangrijke zorg van de onderzoekers in onze focusgroepen is de onderwaardering van het praktijkgericht onderzoek, zowel binnen als buiten de hogeschool. Die onderwaardering beïnvloedt niet alleen hun mogelijkheden, maar ook hun motivatie.

De ervaringen van jonge praktijkgericht onderzoekers schetsen een beeld van onderzoek dat zich nog volwaardig moet nestelen binnen de hogescholen en het bredere kennisecosysteem. Mogelijke verbeteringen zien de praktijkgericht onderzoekers in het ontwikkelen van een landelijke visie op wat voor onderzoek we willen in Nederland en welke rol het praktijkgericht onderzoek daarin vervult. In hun ogen zou een groter deel van de onderzoeksfinanciering, vanuit de overheidsfinanciering en binnen projecten, naar hogescholen mogen gaan. De hogescholen zelf mogen het onderzoek in hun ogen nog meer als een kerntaak gaan zien.

### **Aandachtspunten**

Op basis van de inzichten uit deze studie geven we zes aandachtspunten mee voor beleidsmakers en kennisinstellingen.

- Het is belangrijk dat startende onderzoekers met hun begeleiders het gesprek aangaan over wederzijdse eisen en verwachtingen. Duidelijkheid hierover wordt voor hen nog belangrijker met het oog op de inzet op diverse carrièrepaden door de universiteiten, umc's en onderzoeksfinanciers. Het beter expliciteren van verschillende carrièrepaden en de waardering van verschillende taken daarbinnen kan duidelijkere kaders bieden. Tegelijkertijd kan het ook leiden tot een verdere diversificatie van de normen waaraan

startende onderzoekers moeten voldoen. Dit geldt zeker voor de fase waarin deze carrièrepaden in ontwikkeling zijn.

- Meer ondersteuning van postdoc-onderzoekers is nodig. Hun positie is zeer kwetsbaar, maar ze ervaren vanuit hun werkgever amper ondersteuning die is afgestemd op hun behoeften.
- Promovendi moeten meer ruimte nemen om zich te oriënteren op een carrière buiten de academische wetenschap. De universiteiten doen verschillende dingen om de sterke focus op een academische loopbaan te doorbreken. *Graduate schools* en HR-afdelingen spelen daarbij een belangrijke rol. Maar het lijkt erop dat promovendi onvoldoende van deze diensten gebruik maken, omdat ze er niet van op de hoogte zijn of ervaren dat ze er geen tijd voor hebben. Hun begeleiders kunnen hierbij een sleutelrol vervullen, door een brede oriëntatie te stimuleren.
- Cultuurverandering aan universiteiten en umc's is essentieel voor het wegnemen van veel knelpunten die startende onderzoekers ervaren. Door de competitieve en hiërarchische werkomgeving vinden die het lastig om voor hun belangen op te komen en hun behoeften op professioneel en persoonlijk vlak aan te geven.
- Aandacht voor kennismanagement is noodzakelijk. Onder andere vanwege de belemmeringen die zij ervaren, is het verloop onder startende onderzoekers hoog. Hierdoor lekt kennis uit de instellingen weg. Dit belet ook de ontwikkeling van de nieuwe instromers, die regelmatig het werk van hun vertrokken voorgangers moeten herhalen. Daarom is het belangrijk dat beleidsmakers en instellingen strategischer nadenken over het behoud van kennis, vaardigheden en continuïteit binnen de academische wetenschap.
- Aan hogescholen is aandacht nodig voor een goede inbedding en waardering van praktijkgericht onderzoekers.

# Inhoud

Voorwoord.....	3
Samenvatting .....	4
Inleiding .....	9
Methode.....	10
Leeswijzer.....	12
1 Promovendi .....	13
1.1 Aantrekkingskracht.....	14
1.2 Knelpunten en consequenties.....	15
1.2.1 Knelpunten .....	16
1.2.2 Consequenties.....	21
1.3 Oplossingsrichtingen.....	25
1.4 Conclusie .....	26
2 Postdoc-onderzoekers .....	28
2.1 Aantrekkingskracht.....	28
2.2 Knelpunten en consequenties.....	30
2.2.1 Knelpunten .....	30
2.2.2 Consequenties.....	37
2.3 Oplossingsrichtingen.....	41
2.4 Conclusie .....	43
3 Praktijkgericht onderzoekers .....	45
3.1 Aantrekkingskracht.....	45
3.2 Knelpunten en consequenties.....	47
3.2.1 Knelpunten .....	47
3.2.2 Consequenties.....	51
3.3 Oplossingsrichtingen.....	51
3.4 Conclusie .....	52
4 Conclusie.....	54
4.1 Aandachtspunten .....	59
Literatuur .....	63



# Inleiding

De afgelopen vijftien jaar is de aandacht voor de werkomstandigheden van wetenschappelijk onderzoekers sterk gegroeid. Dit begon met de discussie over de negatieve effecten van de sterke focus op wetenschappelijke publicaties voor maatschappij en wetenschappers<sup>1</sup>. Inmiddels is deze uitgegroeid tot een veel bredere discussie over de manier waarop we divers wetenschappelijk talent in staat kunnen stellen om in een gezonde werkomgeving bij te dragen aan de verschillende doelen van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs<sup>2</sup>. Want wetenschappers zijn ambitieus, en ook politiek en samenleving verwachten steeds meer van hen. De studentenaantallen nemen toe. Maatschappelijke impact vraagt om steeds intensievere samenwerking met andere wetenschappers en de praktijk buiten de wetenschap. En spelers binnen en buiten de wetenschap willen het onderzoek transparanter en opener maken. Tegelijkertijd staat het werk in de academische wetenschap onder druk: de competitie is fors, de onzekerheid groot, de tijd schaars<sup>3</sup>. Ook werd de afgelopen jaren duidelijk dat de werkdruk in de wetenschap hoog is<sup>4</sup> en dat er ongewenst gedrag voorkomt, zoals seksisme en intimidatie<sup>5</sup>.

Dit rapport draagt bij aan het vergroten van het inzicht in de werkomstandigheden van wetenschappelijk onderzoekers. Op verzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) brengen we in kaart welke belemmeringen startende onderzoekers aan universiteiten, umc's en hogescholen ervaren bij het realiseren van hun ambities. We brengen inzichten uit ons eigen drijfverenonderzoek<sup>6</sup> en andere onderzoeken<sup>7</sup> samen en gaan in gesprek met startende promovendi, postdoc-onderzoekers en onderzoekers aan hogescholen. Zo toetsen we inzichten over de Nederlandse context en verdiepen die met ervaringen uit de praktijk. De hier gepresenteerde resultaten helpen de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) bij de verkenning naar nieuwe manieren om de positie van startende onderzoekers te verbeteren en brengen ook verschillende aandachtspunten voor instellingen voor hoger onderwijs aan het licht.

---

1 Zie bijvoorbeeld Dijstelbloem et al., 2013 en Hicks et al., 2015

2 Zie bijvoorbeeld UNL et al., 2019 en KNAW, 2022

3 Zie bijvoorbeeld OECD, 2021; Rathenau Instituut, 2022; Rathenau Instituut, 2023a; Rathenau Instituut, 2023b

4 Zie bijvoorbeeld UNL, z.d.; Tijdink en Van Tol, 2024 en de bronnen bij paragrafen 1.2.2 en 2.2.2 van dit rapport.

5 Zie bijvoorbeeld Naezer et al., 2019 en KNAW, 2022

6 Rathenau Instituut, 2022

7 Voor een overzicht, zie de bijgevoegde literatuurlijst

## Methode

Voor dit onderzoek hebben we zes focusgroepen georganiseerd: twee met promovendi, twee met postdoc-onderzoekers en twee met praktijkgericht onderzoekers werkzaam aan hogescholen. Oorspronkelijk wilden we ook focusgroepen met junior docenten organiseren, maar ondanks een brede werving meldden zich hiervoor slechts twee respondenten, die we telefonisch hebben gesproken. Hun ervaring kwamen sterk overeen met die van de postdoc-onderzoekers en stippen we aan in het hoofdstuk over deze groep.

De groep 'startende onderzoekers' hebben we afgebakend op basis van de functie waarin zij werkzaam zijn, en niet op basis van het aantal jaren werkervaring. Binnen de universiteiten en universitair medische centra (umc's) zijn dit de promovendi en postdoc-onderzoekers. Binnen het praktijkgericht onderzoek is het veel lastiger om de groep startende onderzoekers af te bakenen, omdat er geen vast beginpunt is. Bij de werving hebben we onderzoekers gevraagd zich te melden wanneer zij zichzelf zien als startende praktijkgericht onderzoeker, zoals docent-onderzoeker, postdoc-onderzoeker, promovendus of *Professional Doctorate* (PD-)kandidaat. Van de deelnemers heeft de meerderheid een functie als onderzoeker of docent-onderzoeker.

## Werving

Deelnemers hebben we geworven via sociale media, de website en het netwerk van het Rathenau Instituut en via relevante netwerk- en belangenorganisaties zoals: Promovendi Netwerk Nederland (PNN), PostdocNL, lokale postdocnetwerken en de *Young Academies* van de universiteiten. Voor het praktijkgericht onderzoek hebben we ook geworven via de lectorenplatformen. We hebben actief gezocht naar startende onderzoekers die een of meerdere belemmeringen ervaren. Dit betekent dat de resultaten van de focusgroepen laten zien welke belemmeringen startende onderzoekers ervaren, maar geen inzicht geven in de omvang daarvan in de totale populatie van startende onderzoekers.

In totaal deden er veertien promovendi, veertien postdoc-onderzoekers en veertien praktijkgericht onderzoekers mee. In tabel 1 zijn enkele karakteristieken te vinden.

Tabel 1 Karakteristieken deelnemers focusgroepen

Funcatiecategorie	Aantal deelnemers	Waarvan vrouw	Waarvan internationaal	Aantal instellingen vertegenwoordigd
Promovendi	14	10	1	10
Postdoc-onderzoekers	14	9	5	6
Praktijkgericht onderzoekers	14	9	1	6

Tabel 2 geeft weer in welke wetenschapsgebieden de deelnemers aan de focusgroepen werkzaam zijn. Onder de promovendi zien we dat de sociale wetenschappen, geesteswetenschappen, natuurwetenschappen en medische wetenschappen in ongeveer gelijke mate zijn vertegenwoordigd. Onder de postdoc-onderzoekers zijn de medische en medisch-technische wetenschappen sterk aanwezig. Van de praktijkgericht onderzoekers werkt een derde binnen de sociale wetenschappen en een derde binnen de medische en gezondheidswetenschappen. De landbouwwetenschappen zijn in geen van de groepen vertegenwoordigd.

Tabel 2 Onderzoeksgebieden deelnemers focusgroepen

Wetenschapsgebied	Promovendi	Postdoc-onderzoekers	Praktijkgericht onderzoekers
Geesteswetenschappen	2	2	1
Sociale wetenschappen	4	1	5
Gezondheid en medische wetenschappen	2	6	5
<i>Waarvan medisch-technisch</i>	0	4	0
Technische wetenschappen	0	1	1
Natuurwetenschappen	3	4	0
Landbouwwetenschappen	0	0	0
Interdisciplinair	1	0	2

### **Inhoud focusgroepen**

Tijdens de focusgroepen zijn we met de deelnemers ingegaan op vijf hoofdvragen.

1. Wat maakt het onderzoek voor jou aantrekkelijk?
2. Welke barrières ervaar je?
3. Wat zijn de consequenties van deze barrières voor jouw werk en privéleven?
4. Welke onderliggende factoren voor de barrières kun je aanwijzen?
5. Welke oplossingsrichtingen zie je?

Het gesprek bij elke vraag zijn we open begonnen. We hebben vooraf geen inzichten meegegeven uit eerder onderzoek. Bij de vragen naar aantrekkingskracht, barrières, onderliggende factoren en mogelijke oplossingen hebben we deelnemers ook gevraagd om hun punten op te schrijven. Bij de tweede vraag hebben we deelnemers tevens verzocht om de barrières te rangschikken naar ernst. De focusgroepen zijn zowel in het Engels als in het Nederlands gehouden. Voor dit rapport zijn alle Engelse citaten naar het Nederlands vertaald.

Op basis van de notities van de deelnemers en de gespreksopnames hebben we de barrières, consequenties en oplossingen gegroepeerd. Vervolgens hebben we de resultaten vergeleken met de resultaten uit onze enquête *Drijfveren van onderzoekers en docenten 2022* en andere enquêtes onder zowel Nederlandse als buitenlandse startende onderzoekers<sup>8</sup>.

### **Leeswijzer**

In de volgende hoofdstukken gaan we achtereenvolgens in op de ervaren belemmeringen van promovendi, postdoc-onderzoekers en onderzoekers aan hogescholen. In de conclusie vatten we de inzichten samen en kijken we naar de belangrijkste verschillen en overeenkomsten. Ook geven we beleidsmakers en instellingen een aantal aandachtspunten mee voor het verbeteren van de werkomstandigheden van startende onderzoekers.

---

8 Zie de literatuurlijst voor de geraadpleegde studies.

# 1 Promovendi

De promotie is de eerste stap van een academische loopbaan. Gedurende ongeveer vier jaar werkt de promovendus aan een proefschrift: een monografie of een verzameling (gepubliceerde) wetenschappelijke artikelen over een specifiek onderwerp. Met het werk draagt de promovendus niet alleen bij aan wetenschappelijke vooruitgang, maar scherpt ook de eigen onderzoeksvaardigheden aan. Naast het onderzoek kunnen promovendi in meer of mindere mate betrokken zijn bij het onderwijs en valorisatie-activiteiten. Bij een succesvolle verdediging van het proefschrift behaalt de promovendus de graad van PhD, die toegang geeft tot een verdere carrière in de wetenschap of daarbuiten.

Voor onze focusgroepen hebben zich vooral werknemer-promovendi aangemeld. Zij zijn voor een bepaalde periode in dienst bij een universiteit, meestal voor vier jaar. Ongeveer de helft van de promovendi in Nederland (2022) is werknemer-promovendus<sup>9</sup>. In 2022 waren er 11.324 in dienst bij een universiteit<sup>10</sup>. Ook de promoverend medewerkers (4% van alle promovendi) zijn in dienst bij een universiteit of umc. Zij doen hun promotie naast een andere functie aan dezelfde instelling. De overige promovendi hebben geen dienstverband bij een universiteit of umc. Zij zijn bijvoorbeeld werkzaam op een onderzoeksbeurs, op basis van eigen financiering of gefinancierd door hun werkgever<sup>11</sup>.

De ervaringen en knelpunten van werknemer-promovendi kunnen verschillen van die van andere promovendi, zoals de ervaringen van de buitenpromovendus op p.26 illustreren. De resultaten in dit hoofdstuk gaan echter vooral over de werknemer-promovendi. We laten zien wat het onderzoek voor hen aantrekkelijk maakt, welke barrières zij ervaren en welke oplossingen zij daarvoor zien. We vergelijken de resultaten van de voor dit onderzoek uitgevoerde focusgroepen en literatuurstudie met de inzichten uit ons drijfverenonderzoek<sup>12</sup>.

---

9 Bron: UNL, opvraag universiteiten september 2023.

10 Bron: UNL, WOPI. Aantallen zijn exclusief zeven van de acht umc's. Alleen het aantal werknemer-promovendi van Maastricht UMC+ is opgenomen in de data.

11 Meer over de verschillende typen promovendi en de aantallen in Nederland en per universiteit kunt u lezen in de datapublicatie [Nederlandse promovendi naar type promovendus naar universiteit](#).

12 Rathenau Instituut, 2022



## 1.1 Aantrekkingskracht

Wat maakt hun werk voor promovendi zo aantrekkelijk? Dat is de eerste vraag die we hebben gesteld in de focusgroepen. Daaruit komen vier hoofdfactoren naar voren. Deelnemers noemen de intellectuele uitdaging die het promotietraject biedt en de vrijheid en ruimte die een promovendus heeft om de eigen nieuwsgierigheid te volgen: *'In de promotie krijg je veel meer tijd en vrijheid om te doen wat je echt interesseert'*. Verder wijzen ze op de diversiteit van hun werk:

*'Ik vind het leuk dat het heel afwisselend is, dat ik met heel veel verschillende dingen bezig kan zijn, met verschillende mensen bezig kan zijn, op verschillende plekken kom, naar het buitenland kan reizen.'*

Meerdere promovendi in de focusgroepen benoemen daarnaast het contact met collega's en andere academici als belangrijk pluspunt. Vrijwel allemaal schreven ze ook maatschappelijke impact op als een belangrijk pluspunt van hun werk. Daarbij merken ze wel op dat het belangrijk is om realistisch te zijn over de mogelijkheden van die impact, ook richting de samenleving. Zo omschrijft een promovendus het belangrijk te vinden dat het onderzoek waarde toevoegt: *'Ik denk dat iedereen dat voor zijn onderzoek ook wel ziet, [...] maar tegelijkertijd wil dat ook niet zeggen dat je de wereld gaat veranderen'*.

Uit eerder onderzoek van het Rathenau Instituut<sup>13</sup> bleek dat promovendi vergeleken met onderzoekers in andere functies aan de universiteit relatief vaak tevreden zijn over de aard en inhoud van hun werkzaamheden. Vaker dan hun collega's in hogere functies zijn ze tevreden over de tijd die ze kunnen besteden aan onderzoek (61% tevreden), onderwijs (43%), studentbegeleiding (58%) en kennisoverdracht (53%). Het gepromoveerdenonderzoek van het CBS<sup>14</sup> liet zien dat negen op de tien gepromoveerden<sup>15</sup> doorgaans positief terugkijken op hun promotietraject en in een landelijke survey van UNL gaven de respondenten hun PhD-traject gemiddeld een 6,95<sup>16</sup>.

In die onderzoeken benoemden promovendi en gepromoveerden dezelfde positieve punten als in de focusgroepen. Zo waren de belangrijkste doelstellingen van promovendi in het drijfverenonderzoek:

1. doen van maatschappelijk relevant onderzoek;

---

13 Ibidem

14 CBS, 2020

15 Dit onderzoek werd gedaan onder iedereen die tussen 1990 en 2018 gepromoveerd was en op het moment van onderzoek (2019) jonger was dan 70.

16 Bouma, 2023

2. werken in een omgeving met kwalitatief goede en inspirerende mensen;
3. doen van kwalitatief hoogwaardig onderzoek; en
4. kunnen onderzoeken waar ik nieuwsgierig naar ben.

Met name het doen van maatschappelijk relevant onderzoek kozen promovendi vaker dan universitaire onderzoekers in andere functies in hun top drie van belangrijke doelstellingen.

Dat promovendi deze aspecten niet alleen belangrijk vinden, maar ook als positief beoordelen, zagen we terug in het gepromoveerdenonderzoek van het CBS<sup>17</sup>. Meer dan 90% van de gepromoveerden was tevreden over het onderwerp van de promotie, hun proefschrift en de ruimte om eigen ideeën in te kunnen brengen en uit te voeren. Uit de promovendi-enquête van het Promovendi Netwerk Nederland<sup>18</sup> kwam een positief beeld naar voren over met name de collega's en de inhoud van het werk. Deelnemende promovendi beoordeelden de vrijheid in het promotietraject gemiddeld met een 5,5 op een schaal van 1 tot 7 en waren redelijk tevreden met hun werkomgeving, waaronder de academische relaties, persoonlijke relaties en het gevoel van verbondenheid.

## 1.2 Knelpunten en consequenties

Toch ervaren veel promovendi belemmeringen tijdens hun promotietraject. Zo gaf in het drijfverenonderzoek ruim driekwart van de promovendi aan ten minste een omgevingsfactor als belemmerend voor hun ambities te ervaren. Bijna een derde noemde het gebrek aan mogelijkheden voor een vaste aanstelling, een kwart noemde de druk om financiële middelen aan te vragen en nog eens bijna een kwart noemde onvoldoende carrièremogelijkheden. Daarnaast ervoer bijna een kwart van de promovendi een of meerdere persoonskenmerken als belemmerend, zoals hun geslacht, leeftijd of socioculturele achtergrond.

In de focusgroepen komen meerdere van deze barrières terug, maar worden ook andere benoemd, zoals onduidelijke taakomschrijvingen en publicatiedruk. Daarbij geven promovendi aan dat er naast barrières die werkdruk veroorzaken, ook barrières zijn die hun onderzoek of persoonlijke ontwikkeling in de weg staan. We bespreken ze hieronder en beschrijven in hoeverre ze aansluiten bij bevindingen uit eerder onderzoek.

---

17 CBS, 2020

18 Mattijssen et al., 2020

## 1.2.1 Knelpunten

### **Spanning tussen vrijheid en onduidelijkheid over verwachtingen**

Promovendi waarderen de vrijheid die ze krijgen om langere tijd aan een onderwerp van hun interesse te werken en hun nieuwsgierigheid te volgen. Tegelijkertijd ervaren ze diezelfde vrijheid ook als lastig. Uit beide focusgroepen komt naar voren dat het voor promovendi moeilijk is om zelf structuur aan te brengen in de ruimte die ze krijgen: om te bepalen welke doelen ze binnen welke kaders moeten behalen. Ook hun omgeving biedt die kaders niet altijd. Deelnemers aan de focusgroepen benoemen dat het in de praktijk de begeleider is die bepaalt wat er nodig is om te promoveren. De universiteit biedt hiervoor soms wel richtlijnen, maar die zijn erg algemeen. Zo zegt een deelnemer te weten dat er een proefschrift van hoge kwaliteit moet worden geschreven; maar het is nog maar de vraag wat kwaliteit is. Daarover bestaan volgens de promovendi verschillende opvattingen.

Promovendi krijgen daarbij regelmatig tegengestelde signalen over wat er van hen verwacht wordt en aan welke eisen ze moeten voldoen, zoals twee deelnemers verwoorden:

*'Ik houd van de vrijheid die de promotie biedt, maar het is niet volledig vrij, er wordt nog steeds veel van je verwacht. Maar telkens als je je begeleider daarnaar vraagt, zeggen ze: "vertrouw op het proces, het is een individuele reis".'*

*'Ik had geen idee van het systeem waar ik in terecht gekomen ben, je wordt nog steeds aangespoord om te publiceren en dat is zo'n tegenstelling met iedereen die zegt: "doe maar gewoon iets en vertrouw op het proces" – daar zit de spanning. In het eerste jaar is het prima als je rondzweeft, maar in het derde jaar moet je ineens weten hoe alles in elkaar steekt.'*

Die eisen worden voor de promovendi pas relatief laat in het promotietraject expliciet gemaakt. Daar komt bij dat promovendi vaak vooraf niet goed beseffen wat er nodig is om die doelen, zoals vier artikelen publiceren, te bereiken.

Er worden verschillende maatregelen genomen om promovendi hierin te ondersteunen, zoals cursussen door *graduate schools* en het monitoren van activiteiten die zorgen voor de ontwikkeling van de benodigde vaardigheden. Promovendi geven echter aan dat deze maatregelen ook de werkdruk verhogen doordat ze nog een extra taak toevoegen, zoals het invullen van allerlei formulieren.

Ook in eerder onderzoek gaven promovendi aan dat verwachtingen onduidelijk zijn. Internationaal onderzoek<sup>19</sup> toonde aan dat het promotietraject voor 40% van de promovendi niet voldoet aan hun oorspronkelijke verwachtingen. Paul Herfs, voormalig ombudsman van de Universiteit Utrecht, schreef op basis van zijn ervaringen dat de spanning tussen enerzijds zelfstandig werken en anderzijds het volgen van opdrachten, kan leiden tot misvattingen en conflicten tussen promovendi en hun begeleiders<sup>20</sup>.

### Publicatiedruk

Een tweede knelpunt voor meerdere promovendi in de focusgroepen is de sterke druk om te publiceren in gerenommeerde tijdschriften. De focus op publicaties is in hun ogen groot, en de waardering voor andere activiteiten loopt achter:

*'Ik doe veel dingen qua outreach, met ministeries, gemeenten, podcast, nieuwsartikel, [...] maar het enige wat ik terugkrijg van mijn begeleiders is: "dit eindigt niet in je proefschrift".'*

In 2019 startten de universiteiten, umc's, KNAW en onderzoeksfinanciers het programma *Erkennen en waarderen* om toe te werken naar een bredere beoordeling van wetenschappers. Die beoordeling moet meer ruimte bieden voor ontwikkeling op basis van onderwijs-, valorisatie- en leiderschapskwaliteiten en inzet op thema's zoals *team science* en *open science*<sup>21</sup>. Het effect hiervan zien we nog niet terug. Zowel in de focusgroepen als in het drijfverenonderzoek<sup>22</sup> is de helft van de deelnemende promovendi niet op de hoogte van dit programma. Sommige promovendi in de focusgroepen stellen dat hun universiteit het programma niet op hen van toepassing acht: *'Ik denk dat het een erg belangrijke beweging is, maar in ons instituut wordt gezegd: "die is niet voor promovendi".'* Een nieuw landelijk onderzoek brengt momenteel de ervaringen van wetenschappers met het programma breder in kaart: de Cultuurbarometer<sup>23</sup>. De uitkomsten daarvan moeten inzichtelijk maken hoe *Erkennen en waarderen* vorm krijgt binnen de instellingen.

### Begeleiding

Alle deelnemers aan de focusgroepen zijn het erover eens dat de begeleider een aanzienlijke invloed heeft op het verloop van het promotietraject en hoe de promovendus dat beleeft. Hun ervaringen met hoe promotoren de begeleiding aanpakken, lopen uiteen. Deelnemers die tevreden zijn met hun begeleider, benoemen bijvoorbeeld dat die duidelijk structuur aanbrengt in de werkzaamheden. Deelnemers die problemen ervaren in hun begeleiding, benoemen dat begeleiders

---

19 Woolston, 2019

20 Herfs, 2022

21 UNL et al., 2019

22 Rathenau 2022

23 NWO, 2024

regelmatig geen tijd hebben, of zelf overwerkt zijn. Ook geven promovendi aan dat ze sterk afhankelijk zijn van hun begeleider, die uiteindelijk de eisen bepaalt waaraan zij moeten voldoen om te promoveren. Sommigen geven aan dat begeleiders daarbij belangen kunnen hebben die tegengesteld zijn aan die van de promovendus, zeker wanneer ze nog geen hoogleraar zijn. Zo omschrijft een promovendus een begeleider die voor diens eigen carrière publicaties nodig heeft met een hoge impactfactor die niet passen bij de doelen van de promovendus zelf, die daarmee uit het zicht raken.

Eerder onderzoek liet zien dat promovendi relatief vaak tevreden zijn over hun begeleiding. In het drijfverenonderzoek zei een minderheid van 15% dat een gebrek aan steun van hun leidinggevende een belemmering was voor de eigen ambities<sup>24</sup>. Respondenten van de *PhD-survey* van het PNN<sup>25</sup> gaven voor de frequentie van hun begeleiding gemiddeld een 7,4 op een schaal van 1 tot 10, en voor de kwaliteit een 7,3. Van de deelnemers aan de landelijke enquête van UNL gaf 77% aan (zeer) tevreden te zijn over de gekregen begeleiding<sup>26</sup>.

Toch bracht het onderzoek van PNN ook problemen aan het licht. Het liet bijvoorbeeld zien dat begeleiders vooral ondersteunen door het geven van autonomie en persoonlijke ondersteuning en door beschikbaar te zijn voor overleg. De ondersteuning bestaat minder vaak uit het helpen bij het plannen, beheren van onderzoekstaken en aanleren van onderzoeksvaardigheden, terwijl de promovendi uit de focusgroepen daaraan juist behoefte hebben. Ook gaf 43% van de respondenten aan dat hun begeleiders bedenkelijk gedrag vertoonden zoals: bagatelliseren van werkdruk, 's avonds of in het weekend contact opnemen, en druk uitoefenen om extra taken uit te voeren.

Begeleiding is belangrijk; problemen daarbij zijn vaak een voorspellende factor voor andere problemen. Van der Weijden et al. constateerden in 2017 dat de ontevredenheid met de begeleider een voorspellende factor was voor mentale gezondheidsproblemen<sup>27</sup>. Uit de *PhD-survey* van de Radboud Universiteit in 2021 bleek dat het bij promovendi waarbij het mis ging in de begeleiding, vaak ook op andere vlakken mis ging<sup>28</sup>. Zij werkten vaker over, zagen die slechte begeleiding als oorzaak voor de hoge werkdruk en hadden minder vertrouwen in het vinden van een baan na hun promotie.

---

24 Rathenau Instituut, 2022

25 Mattijssen et al., 2020

26 Bouma, 2023

27 Van der Weijden et al., 2017

28 Radboud Universiteit, 2022



### Hiërarchische structuur en cultuur

Promovendi uit de focusgroepen lopen in hun werkomgeving regelmatig tegen ongeschreven regels en machtsverhoudingen aan. Een deelnemer geeft aan dat er sprake is van: *'een sterke hiërarchie, die verborgen gaat achter een communicatie alsof we allemaal gelijkwaardig zijn'*. Het gaat hierbij zowel om een formele hiërarchie, waarin bijvoorbeeld de begeleider bepaalt aan welke eisen de promovendus moet voldoen, als om informele machtsverhoudingen, zoals verschil in belangen en opvattingen tussen begeleiders. *'Politiek maakt een enorm onderdeel uit van wetenschap'*, stelt een van de focusgroepdeelnemers. Daar komt bij dat ze de cultuur als erg competitief ervaren, door de relatieve schaarste aan banen.

Promovendi staan onderaan in de hiërarchie waardoor ze het moeilijk vinden om voor hun eigen belangen op te komen. Als voorbeeld noemt een promovendus een artikel waarop ineens de naam van de begeleider als eerste auteur stond – terwijl de promovendus zelf al het werk had gedaan. Aanvankelijk wist de promovendus niet eens of die er iets van mocht zeggen. Navraag bij een collega gaf het zetje om dat wel te doen. Ook oud-ombudsman Herfs wees in zijn onderzoek op de zwakke positie van promovendi, veroorzaakt door de grote afhankelijkheid van hun begeleider en hun tijdelijke contract. Hij constateerde dat promovendi hierdoor niet goed met collega's over hun problemen durven te praten en extra taken niet durven te weigeren<sup>29</sup>.

Daarnaast beperkt de rigiditeit van de heersende normen in de ogen van sommige promovendi uit de focusgroepen hun mogelijkheden. Zo wijst een deelnemer erop dat het moeilijk is om tegen de wetenschappelijke consensus in te gaan, bijvoorbeeld door een nieuwe methode toe te passen. Een andere deelnemer benoemt dat de cultuur zo rigide is dat het niet mogelijk is om de kwaliteiten van verschillende medewerkers optimaal in te zetten. Dit beperkt de efficiëntie van het onderzoek en de ruimte voor *team science*. Waar we in eerder onderzoek zagen dat promovendi vaak tevreden zijn over hun werkomgeving, zien we in de focusgroepen dus dat er ook ruimte is voor verbetering.

Uit onderzoeken in opdracht van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH)<sup>30</sup> en de KNAW<sup>31</sup> kwam de afgelopen jaren naar voren dat de hiërarchische organisatiestructuur, de schaarse middelen en hoge werkdruk, en de cultuur op de werkvloer wangedrag en intimidatie in de hand werken. Dit komt in de focusgroepen met promovendi niet expliciet naar voren, maar in eerder onderzoek gaven promovendi aan dat ze hier ook mee te maken hebben. Zo had een op de

---

29 Herfs, 2022

30 Naezer et al., 2019

31 KNAW, 2022

vijf deelnemende promovendi aan het internationale onderzoek van *Nature* ervaring met intimidatie of discriminatie, en een op de vijf met pesten (hoofdzakelijk op grond van geslacht of etniciteit)<sup>32</sup>. Ruim de helft van hen voelde zich niet in staat om de situatie te bespreken zonder te vrezen voor persoonlijke consequenties. Van de promovendi aan Nederlandse instellingen die deelnamen aan het onderzoek van PNN, had 19% een vorm van ongewenst gedrag ervaren op de werkplek, waaronder discriminatie, schendingen van de wetenschappelijke integriteit en seksuele intimidatie<sup>33</sup>. Vrouwen ervoeren vaker sociaal onveilige situaties dan mannen.

### Zorg om toekomstige baanonzekerheid

Het academisch carrièrehuis heeft de vorm van een piramide: in 2022 was 33% van het wetenschappelijk personeel van de Nederlandse universiteiten promovendus en 10% hoogleraar<sup>34</sup>. Dit betekent dat niet alle promovendi in de academische wetenschap kunnen blijven werken. Ter illustratie: jaarlijks ronden ongeveer 5.000 promovendi hun promotie af<sup>35</sup>. In 2022 werkten er 3.698 fte (postdoc) onderzoekers aan de universiteiten<sup>36</sup>. De promovendi in de focusgroepen zijn dan ook onzeker over hun carrièrekansen in de academische wetenschap.

Het is niet puur de baanonzekerheid, maar vooral de combinatie met een laag salaris<sup>37</sup> die de promovendi als problematisch ervaren: *'als ik nu genoeg geld zou verdienen om een hoop te sparen, dan zou ik het minder erg vinden dat ik nu weinig baanonzekerheid heb'*. Voor andere promovendi gaat het niet zozeer om het geld dat ze overhouden, maar om de beperkte mate waarin hun salaris in verhouding staat tot hun inzet en de gemaakte overuren. Deze ontevredenheid over het salaris is niet nieuw. 74% van de gepromoveerden tussen 1990 en 2018 was ontevreden over het salaris dat ze tijdens hun promotie ontvingen<sup>38</sup>.

De baanonzekerheid van promovendi wordt mogelijk ook vergroot door een gebrekkig zicht op hun mogelijkheden na de promotie – en wat ze daarvoor nodig hebben. Promovendi in de focusgroepen benoemen dat het niet helder is welke activiteiten tijdens de promotie hun baankansen vergroten. Uit eerder onderzoek

---

32 Woolston, 2019

33 Mattijssen et al., 2020

34 UNL, WOPI-data (2022) in Rathenau factsheet: [Academische carrière van wetenschappers](#)

35 CBS Statline (2022) in Rathenau factsheet: [Van promovendus tot promotie](#)

36 Universiteiten van Nederland (UNL)/WOPI, bewerking Rathenau Instituut. Voor meer informatie zie de factsheet [Academische carrière van wetenschappers](#).

37 Dat salaris is niet voor elke promovendus hetzelfde. Werknemer-promovendi vallen binnen de collectieve arbeidsovereenkomst en worden ingeschaald als promovendus of OIO (onderzoeker in opleiding). De promovendus begint met een maandsalaris van 2.770 euro bruto (CAO Nederlandse universiteiten 2023-2024, bijlage: Salarisschalen per 1 augustus 2023). Beurspromovendi ontvangen geen salaris, maar inkomen uit een beurs. Internationale beurspromovendi die deelnamen aan een onderzoek van het PNN (Kastelein et al., 2023) hadden een maandinkomen van gemiddeld 1.402 euro.

38 CBS, 2020

bleek dat promovendi zich vaak niet goed voorbereid voelen op de rest van hun carrière, met name buiten de academische wereld. Van de Nederlandse gepromoveerden uit de periode 1990-2018 voelde bijna 60% zich onvoldoende voorbereid voor een carrière buiten de academische wetenschap en bijna 30% voor een carrière daarbinnen<sup>39</sup>. Slechts 26% van de respondenten in de internationale PhD-enquête van Nature voelde zich wel voldoende voorbereid op een carrière<sup>40</sup>.

Promovendi ambiëren vaak een academische carrière. In de UNL-enquête uit 2021 zegt 51% graag verder te willen binnen de universiteit<sup>41</sup>. In de focusgroepen komt deze wens vooral impliciet naar voren: de competitie om beschikbare banen binnen de academische wetenschap geeft veel werkdruk.

## 1.2.2 Consequenties

### Werkdruk

De meerderheid van de deelnemers in de focusgroepen heeft last van werkdruk. Hoe en waardoor deelnemers werkdruk ervaren verschilt, maar heeft vooral te maken met de eerder in dit hoofdstuk genoemde onduidelijkheid over de verwachtingen, het combineren van verschillende taken en de baanonzekerheid.

Ongeveer de helft van de promovendi in de focusgroepen geeft aan over te werken. Dat is vergelijkbaar met eerder onderzoek<sup>42</sup>. Daarbij liet de *PhD-survey* van PNN zien dat promovendi aan umc's vaker overwerken (82%) dan universitaire promovendi (57%). Werkdruk wordt echter vooral veroorzaakt door mentale druk. Zo omschrijven de promovendi in de focusgroepen dat ze vermoeid raken doordat ze in hun hoofd continu bezig zijn met hun promotie:

*'[De promotie heeft] impact op een significant deel van je leven, of tijd, of je nou aan het werk bent of het continu aan je hoofd hebt. [...] [Ik] slaap slecht vanwege de druk [...] en ik heb geen energie over om ontspannende dingen te doen.'*

Een andere deelnemer omschrijft het gevoel te hebben dat het diens eigen schuld zou zijn als een academische carrière niet zou lukken: had je maar meer moeten doen. Meerdere deelnemers die bewust hun eigen grenzen bewaken, bijvoorbeeld door hun werktijd te beperken, voelen zich daar schuldig over.

---

39 CBS, 2020

40 Woolston, 2019

41 Bouma, 2023. Dat percentage ligt in het buitenland nog hoger. Drie van de vier respondenten van de internationale Nature *PhD survey* had de academische wetenschap als eerste of tweede carrièrekeus (Woolston, 2019)

42 Rathenau Instituut, 2022; CBS, 2020; Mattijssen et al., 2020; Woolston, 2019

Promovendi ervaren de effecten van werkdruk op hun privéleven en mentale gezondheid. Sommige deelnemers aan de focusgroepen signaleren burn-outverschijnselen bij zichzelf of andere promovendi. Ze beschrijven daarnaast dat ze veel vragen van hun partner, die bijvoorbeeld meer in en rond het huis doet. Ook stellen ze zaken uit zoals het kopen van een huis of het krijgen van kinderen, omdat ze daarvoor te weinig toekomstperspectief zien.

De hoge werkdruk en de (mentale) consequenties daarvan kwamen ook in eerder onderzoek naar voren. 60% van de gepromoveerden in de periode 1990-2018 ervoer een hoge of zeer hoge werkdruk<sup>43</sup>. Onder deze groep kwamen psychische klachten, lichamelijke klachten en vermoeidheid voor. Enquêtes van het PNN in 2020<sup>44</sup> en van UNL in 2021<sup>45</sup> toonden aan dat zo'n 50% van de promovendi de werkdruk tijdens het promotietraject hoog vindt en zo'n 10% te hoog. Ruim een derde wordt hier aanzienlijk door gehinderd. Vrouwen, beurspromovendi en promovendi in de geesteswetenschappen ondervinden hiervan vaker hinder dan anderen<sup>46</sup>. In een onderzoek van WOinActie uit 2020 zei een op de drie promovendi last te hebben van vermoeidheid en lichamelijke klachten<sup>47</sup>. Enquêtes van *Nature*<sup>48</sup>, het PNN<sup>49</sup>, de Radboud Universiteit<sup>50</sup> en de Universiteit Leiden<sup>51</sup> tonen aan dat veel promovendi kampen met mentale klachten. Bij een op de drie gepromoveerden uit de periode 1990-2018 stonden hobby's en sociale contacten onder druk. Onderzoek van WOinActie<sup>52</sup> uit 2020 liet zien dat ruim de helft van de promovendi ervaart dat werkdruk stress oplevert of gevolgen heeft voor hun sociale contacten, hobby's en sport. Eind 2023 is De Jonge Akademie gestart met een nieuw onderzoek naar de mentale gezondheid van wetenschappers: de Akademiethermometer<sup>53</sup>. De resultaten worden in de tweede helft van 2024 verwacht.

Van der Weijden et al.<sup>54</sup> benoemden een aantal voorspellende factoren voor de ontwikkeling van mentale gezondheidsproblemen, waaronder de relatief jonge leeftijd van promovendi, een gevoel van incompetentie, ontevredenheid met de begeleider en een gebrek aan vaardigheden om met werkdruk om te gaan. Ook in onze focusgroepen zien we de kwaliteit van de begeleiding en de onzekerheid die

---

43 CBS, 2020

44 Mattijssen et al., 2020

45 Bouma, 2023

46 Mattijssen et al., 2020

47 WOinActie, 2020

48 Woolston, 2019

49 Mattijssen et al., 2020

50 Radboud Universiteit, 2022

51 Van der Weijden et al., 2017

52 WOinActie, 2020

53 De Jonge Akademie, z.d.

54 Van der Weijden et al., 2017

ontstaat als gevolg van een situatie met enerzijds veel vrijheid en anderzijds veel eisen, terug als belangrijke factoren die werkdruk en psychische en lichamelijke stressklachten veroorzaken.

### **Veel promovendi willen de wetenschap verlaten**

Veel deelnemers aan de focusgroepen twijfelen of ze in de academische wetenschap willen blijven werken na hun promotie. Drie hebben zelfs al besloten om dat niet te doen:

*'In mijn tweede jaar heb ik besloten dat ik mijn promotie ga afmaken, maar dat ik, om gezond te blijven en niet over te werken, de competitie voor een volgende baan [binnen de wetenschap] niet meer aanga. Dat heeft het voor mij veel makkelijker gemaakt omdat het veel druk wegnam.'*

De laatste zin van dit citaat impliceert dat een deel van de werkdruk komt door de eigen ambities van de promovendus. Ook anderen in de focusgroepen die deze ambities loslieten, ervaren duidelijk minder werkdruk. Het onderzoek van het PNN liet zien dat stoppen voor veel promovendi een optie is: 42% van hen heeft dit op zijn minst overwogen.

### **Oorspronkelijk doel van het onderzoek raakt uit het zicht**

Maar er zijn meer dan alleen persoonlijke consequenties. Doordat de promovendi zich tijdens het promotieproces moeten aanpassen aan de eisen en verwachtingen van anderen, verandert soms ook de onderzoeksvraag waarmee ze aan hun onderzoek begonnen en de maatschappelijke impact die ze voor ogen hadden. Zo ervaren ze bijvoorbeeld dat ze zich moeten aanpassen aan de wensen van hun begeleider of dat ze geen ruimte krijgen om iets te doen (zoals een nieuwe methode toepassen) dat ingaan tegen de heersende consensus binnen hun wetenschapsgebied. Ook de tijdschriften waarin ze publiceren, stellen eisen aan het artikel:

*'Je schiet altijd hoog [bij publiceren], dus je dient het ergens in waar het vrijwel zeker afgewezen wordt, en dan de volgende en de volgende. En dat duurt lang. We hebben net een paper dat geaccepteerd is, waarbij de reviewers ons gevraagd hebben er veel aan toe te voegen – wat het paper veel beter heeft gemaakt. Maar nu vraagt de uitgever ons de helft van de woorden te schrappen. Nu gaat het geen goed paper meer zijn. Maar we zijn zo afhankelijk van uitgevers en tijdschriften, dat we geen keus hebben'.*



De focusgroepdeelnemers stellen dat deze processen de maatschappelijke impact van hun onderzoek verkleinen. Aan de andere kant hebben sommige het gevoel dat ze de maatschappelijke impact juist moeten overdrijven om onderzoeksfinanciering te krijgen, wat ze ook onwenselijk vinden. Verschillende promovendi maken zich zorgen over de mogelijke politisering van hun resultaten in de media of de politiek. Dit geldt met name voor de focusgroepdeelnemers die zich bezighouden met duurzaamheid. Een van hen zegt bang te zijn dat politici onderzoek waaruit blijkt dat een duurzaamheidsmaatregel negatief uitpakt, kunnen aangrijpen om het hele duurzaamheidsbeleid te stoppen.

### **Verhoogd risico bij internationale promovendi**

In 2022 kwam 55% van de werknemer-promovendi<sup>55</sup> aan de Nederlandse universiteiten uit het buitenland. Hoewel er maar één internationale promovendus deelneemt aan de focusgroepen, worden er in bredere zin zorgen geuit over de situatie van internationale promovendi. In de ogen van meerdere deelnemers hebben zij het lastiger, bijvoorbeeld omdat hun visum afhankelijk is van hun baan. Wanneer zij hun promotie niet op tijd afronden, hebben zij dus een groot probleem. Ook is benoemd dat internationale beurspromovendi een laag inkomen hebben. Uit eerder onderzoek van het PNN<sup>56</sup> bleek dat zij in 2023 gemiddeld een netto maandinkomen hadden van 1.402 euro. Een startende werknemer-promovendus aan een universiteit start in 2024 met een nettoloon van ongeveer 2.343 euro per maand<sup>57</sup>.

Uit eerder onderzoek bleek ook dat internationale promovendi vaker knelpunten en de consequenties daarvan ervaren. Zo lieten de PNN-enquête en onderzoek aan de Universiteit Leiden zien dat internationale promovendi een verhoogd risico hadden op het ontwikkelen van mentale problemen<sup>58</sup>. Ook ervoeren zij vaker ernstige burn-outsymptomen<sup>59</sup>. Uit onderzoek aan de Radboud Universiteit bleek dat internationale promovendi vaker dan gemiddeld geïsoleerd zijn en minder toegang hebben tot cursussen<sup>60</sup>. Beide factoren golden ook voor buitenpromovendi.

---

55 Dit zijn promovendi die in dienst zijn bij de universiteit. Dit betreft 51% van de promovendi. Andere promovendi zijn werkzaam op een beurs (11%), als buitenpromovendus (16%), extern gefinancierd (13%) of anders (data: UNL).

56 Kastelein et al., 2023

57 CAO Nederlandse universiteiten 2023-2024, bijlage: Salarisschalen per 1 augustus 2023. Berekening nettoloon door Rathenau Instituut

58 Van der Weijden et al., 2017; Mattijssen et al., 2020

59 Mattijssen et al., 2020

60 Radboud Universiteit, 2022

---

### Kader 1 Ervaringen van een buitenpromovendus

Aan de focusgroepen nam een buitenpromovendus deel, wiens situatie sterk verschilde van die van de overige deelnemers, voornamelijk omdat hij al een stuk verder was in zijn carrière en bezig met zijn tweede promotie. Van de knelpunten die de andere promovendi ervaren, herkent deze buitenpromovendus vooral de ongeschreven regels: de universiteit als werkomgeving en de regels die er gelden, wijken sterk af van die op andere plekken waar hij gewerkt heeft. Wat betreft werkdruk merkt de buitenpromovendus op dat hij die anders ervaart omdat hij promoveren niet als een baan ziet, maar als een passie naast zijn andere baan. Daarnaast benoemt hij specifieke knelpunten zoals: de hoge kosten om een buitenpromotie te mogen doen (die de verbinding tussen onderzoek en praktijk kunnen schaden), de beperktere toegang tot benodigde onderzoeksmiddelen zoals artikelen en de wensen van zijn werkgever, die de aanvankelijke vraagstelling van de promotie te politiek vond.

---

## 1.3 Oplossingsrichtingen

Tot slot hebben we de deelnemers aan de focusgroepen gevraagd hoe zij aankijken tegen de achterliggende oorzaken van de barrières die zij ervaren en de mogelijke oplossingen. De grootste gemene delers bij de achterliggende factoren zijn: de financieringsstructuur van de wetenschap en de publicatiedruk. Gerelateerd aan dat eerste noemen sommigen ook een gebrek aan ondersteuning door bijvoorbeeld statistici en laboranten. Ook weer naar voren komen de al eerdergenoemde hiërarchische cultuur, begeleiding, onduidelijke verwachtingen en tijdelijke contracten.

Veel oplossingen die promovendi aandragen, hebben betrekking op het stellen van heldere kaders aan de promotie en het goed begeleiden van de promovendi – niet alleen door hun directe begeleiders, maar ook door onafhankelijke steunpunten. Meerdere deelnemers benoemen het instellen van onafhankelijke hulppunten waar promovendi terecht kunnen om over hun problemen te praten, buiten hun eigen begeleider om. Anderen stellen voor om meer middelen in te zetten om promovendi te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun vaardigheden, waarbij zij erop wijzen

dat extra cursussen ook de werkdruk weer kunnen vergroten. Ook noemen ze het gericht trainen van de eigen begeleiders in het begeleiden van promotietrajecten.

Wat betreft heldere verwachtingen, stellen de promovendi voor om verwachtingen en regels duidelijker te formuleren en te communiceren. Die zouden niet alleen moeten gaan over wat de instelling en de begeleider inhoudelijk en qua prestaties van de promovendus verwachten, maar ook over overwerk.

Promovendi in de focusgroepen doen ook voorstellen voor cultuurverandering, zoals een grotere bewustwording van ongeschreven regels bij promovendi en leidinggevenden. Dit komt ook naar voren in het KNAW-advies over het vergroten van de sociale veiligheid, waarin een van de aanbevelingen om de cultuur te verbeteren is om het gesprek over gedrag actief te stimuleren en medewerkers aan te leren om gedragskwesties bespreekbaar te maken<sup>61</sup>. Sommige focusgroepdeelnemers vinden ook dat de promotie nog te veel als een roeping gezien wordt. Ze vinden dat promoveren meer als een baan beschouwd zou moeten worden. Ook op het gebied van arbeidsvoorwaarden zoeken promovendi naar meer zekerheid en ruimte, bijvoorbeeld om te kunnen uitlopen of het promotietraject tijdelijk stil te zetten bij mentale problemen.

## 1.4 Conclusie

Promovendi waarderen de intellectuele en creatieve vrijheid van het promotietraject, evenals de kans om een bijdrage te leveren aan het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen en de inspirerende werkomgeving. Toch is die werkomgeving voor promovendi ook uitdagend. Zo lopen ze bijvoorbeeld aan tegen ongeschreven regels, ontdekken gaandeweg dat er onuitgesproken verwachtingen zijn waaraan ze moeten voldoen en ervaren ze publicatiedruk. Deze belemmeringen beperken hun vrijheid. Het blijkt voor veel promovendi moeilijk balanceren tussen deze twee uitersten. De mate waarin hun begeleider ze hierbij ondersteunt, loopt uiteen. Dit heeft niet alleen consequenties voor hun welzijn, zoals een hoge mentale druk en een scheve werk-privébalans, maar ook voor hun werk. Zo ziet een groep die sterk gedreven wordt door de maatschappelijke relevantie van hun werk, dat druk van buitenaf hun doelen, onderzoeksvragen en de maatschappelijke relevantie van het onderzoek vervormt. Ze ervaren dat ze hun onderzoek of publicaties soms moeten aanpassen om aan te sluiten bij bijvoorbeeld de wetenschappelijke consensus, de belangen of verwachtingen van begeleiders of de eisen van de tijdschriften waarin ze verwacht worden te publiceren. Promovendi zien de oplossing voor deze belemmeringen vooral in het stellen van heldere

---

61 KNAW,2022

kaders voor de promotie, brede bewustwording van ongeschreven regels en het goed begeleiden van promovendi bij het ontwikkelen van vaardigheden en omgaan met werkdruk, door begeleiders en via onafhankelijke steunpunten.

## 2 Postdoc-onderzoekers

Als gepromoveerden in de academische wetenschap willen blijven werken, is een gebruikelijke volgende stap die van postdoc-onderzoeker. De postdoc vormt in de praktijk de brug tussen de promotie en het academische carrièrepad dat loopt van UD tot hoogleraar. Het gaat veelal om tijdelijke dienstverbanden<sup>62</sup> waarbinnen de net gepromoveerde wetenschapper zelfstandig onderzoek uitvoert en probeert onderzoeksfinanciering voor eigen vervolgonderzoek binnen te halen, om zo een hogere positie op de academische carrière ladder te veroveren met meer kans op een vaste aanstelling.

Het aantal universitaire postdocs in Nederland groeide tussen 2005 en 2022 sterk, van 2.179 fte naar 3.698 fte<sup>63</sup>. Die toename van 70% is sterker dan de toename van het totale universitair wetenschappelijk personeel, dat groeide met 62%. De beroepsbevolking nam in dezelfde periode toe met 17%<sup>64</sup>. In 2022 kwam 68% van de postdocs van buiten Nederland en was 41% vrouw<sup>65</sup>.

In dit hoofdstuk laten we zien wat het onderzoek voor postdoc-onderzoekers in Nederland aantrekkelijk maakt, welke knelpunten zij ervaren en welke oplossingen zij daarvoor zien. We vergelijken daarbij de resultaten van de voor dit onderzoek uitgevoerde focusgroepen met inzichten uit eerder onderzoek. Ook beschrijven we kort de ervaringen van twee respondenten die als junior docent werkzaam zijn aan een universiteit. Junior docenten hebben alleen een onderwijstaak, maar hebben vaak ook academische loopbaanambities.

### 2.1 Aantrekkingskracht

Postdoc-onderzoekers vinden de ruimte om de eigen nieuwsgierigheid te volgen het meest aantrekkelijk aan het werken in de academische wetenschap, zo blijkt uit de focusgroepen. Ook de intellectuele uitdaging is belangrijk. Postdoc-onderzoekers verwijzen daarbij minder dan promovendi naar hun eigen ontwikkeling en meer naar de kans om bij te dragen aan nieuwe kennisontwikkeling. Verder benoemen postdoc-onderzoekers in de focusgroepen de maatschappelijke impact van hun werk, zoals het opleiden van de volgende

---

62 UNL artikel: Vast en tijdelijk personeel

63 Data: WOPI/UNL

64 Data: Eurostat

65 Data: WOPI/UNL. Voor meer informatie zie de [factsheet De postdoc](#) (Rathenau Instituut)



generatie, de impact op patiënten en de *'bijdrage aan een duurzame toekomst'*. Het gevoel dat waar ze mee bezig zijn ertoe doet, vinden ze belangrijk.

Wat betreft hun werkomstandigheden, prijzen de postdoc-onderzoekers dezelfde aspecten als de promovendi: de samenwerking met collega's en andere wetenschappers, de diversiteit van het werk en de vrijheid en flexibiliteit die het biedt, bijvoorbeeld door het ontbreken van harde deadlines en de ruimte om te experimenteren. Zo omschrijft een deelnemer: *'Ik krijg de kans om elke dag iets anders te doen. Het is erg fijn om speelruimte in mijn werk te hebben.'*

Verschillende deelnemers benoemen het non-profitkarakter van de universiteit als positief aspect. Voor de een is de universiteit: *'een omgeving waarin je meestal niet weg kunt komen met onzin, opschepperij of gelikte praatjes'*. Voor een ander biedt de academische wetenschap de ruimte *'om na te jagen wat je wil leren, en wat jij beschouwt als nuttig voor de samenleving'*.

Alle deelnemers aan de focusgroepen zijn enthousiast over de interactie met studenten en de kans om kennis over te dragen. Ze waarderen vooral het samenwerken met stagiairs in het lab en het leren van studenten: *'Ik werk graag met studenten, door een project met ze uit te voeren en te zien waar zij mee komen.'*

Deze resultaten sluiten aan bij de inzichten uit eerder onderzoek, waaruit ook naar voren kwam dat de inhoud van het werk, de vrijheid en autonomie en de interactie met collega's belangrijke positieve aspecten zijn van het werk als postdoc-onderzoeker<sup>66</sup>. In hun top drie van belangrijkste doelstellingen kozen postdoc-onderzoekers in het drijfverenonderzoek het vaakst voor<sup>67</sup>:

- werken in een omgeving met kwalitatief goede en inspirerende mensen (54%);
- het kunnen uitvoeren van kwalitatief hoogwaardig onderzoek (40%); en
- het kunnen onderzoeken waar ik nieuwsgierig naar ben (39%).

Het doen van maatschappelijk relevant onderzoek en kennisverspreiding voor maatschappelijke impact vonden vrijwel alle postdoc-onderzoekers in het drijfverenonderzoek belangrijk, maar kozen ze minder in hun top drie. 29% noemde het doen van maatschappelijk relevant onderzoek als een van de drie belangrijkste doelstellingen, 11% kennisverspreiding voor maatschappelijke impact.

Ook het plezier in de interactie met studenten zagen we terug in het drijfverenonderzoek. Meer dan 85% van de postdoc-onderzoekers vond het goed begeleiden van studenten, docenten en onderzoekers en het opleiden van

---

66 Van der Weijden en Teelken, 2023; Rathenau Instituut, 2022; Teelken en Van der Weijden, 2018

67 Rathenau Instituut, 2022

studenten tot kritische burgers belangrijke doelstellingen. Die laatste doelstelling kozen postdoc-onderzoekers relatief vaak als belangrijk, net als de UD's.

## 2.2 Knelpunten en consequenties

Volgens het drijfverenonderzoek ervoer een ruime meerderheid (86%) van de postdoc-onderzoekers één of meer factoren binnen de eigen organisatie of het wetenschapssysteem als belemmerend voor hun ambities. Dit percentage was vergelijkbaar met dat van de docenten (82%), maar hoger dan bij de promovendi (76%) en de praktijkgericht onderzoekers (71%)<sup>68</sup>. In eerder onderzoek onder 676 Nederlandse postdoc-onderzoekers waren 161 van hen negatief over het werk en 137 ambivalent<sup>69</sup>. In internationaal onderzoek van het tijdschrift *Nature* gaf ruim een kwart van de postdoc-onderzoekers wereldwijd aan ontevreden te zijn met hun huidige positie<sup>70</sup>.

In het drijfverenonderzoek ervoer 46% ten minste een persoonlijk kenmerk als belemmerend voor hun ambities<sup>71</sup>. Dit percentage ligt hoger dan bij de docenten (37%), de promovendi (23%) en praktijkgericht onderzoekers (26%).

### 2.2.1 Knelpunten

#### Tijdelijke contracten en competitie om financiering

De internationale literatuur spreekt ook wel over de postdoc-onderzoekers als '*the research precariat*'<sup>72</sup>. Het precariaat is de klasse van werknemers voor wie arbeidsparticipatie voortdurend onzeker is<sup>73</sup>. Postdoc-onderzoekers werken vaak op tijdelijke contracten in een sterk competitieve omgeving, waarin ze de stap naar een vaste positie op de academische carrièreladder proberen te maken, vaak als UD.

Postdoc-onderzoekers hebben in Nederland relatief vaak een tijdelijk contract, ook in vergelijking met het buitenland. In 2016 had 78% van hen een tijdelijk contract, vergeleken met 50% gemiddeld in de Europese Unie<sup>74</sup>. In eerder onderzoek zagen

---

68 Rathenau Instituut, 2022

69 Van der Weijden en Teelken, 2023

70 Woolston, 2020a: aan dit internationale onderzoek deden 7.670 postdoc-onderzoekers mee uit 93 verschillende landen. 34% van de respondenten kwam uit Europa. 122 respondenten waren op het moment van het onderzoek werkzaam in Nederland. Ruim de helft van de respondenten was werkzaam in de biomedische wetenschappen.

71 Rathenau Instituut, 2022

72 OESO, 2021

73 Definitie uit Van Dale Groot woordenboek van de Nederlandse taal, 2023

74 Data: Europese Commissie, MORE3 studie. In: Rathenau Instituut, [factsheet tijdelijke contracten](#)

we ook dat postdoc-onderzoekers vaak van baan wisselen. Zo bleek uit onderzoek van het Rathenau Instituut uit 2013 dat jaarlijks bijna een op de drie van baan wisselde. Maar liefst 80% van hen verliet daarbij de academische wetenschap<sup>75</sup>.

Ook deelnemers aan de focusgroepen ervaren de combinatie van tijdelijke contracten en een lage slagingskans bij het aanvragen van onderzoeksbeurzen als een groot knelpunt. In de beperkte tijd die ze hebben, moeten ze hun onderzoek afronden en tegelijkertijd financiering binnenhalen om een vervolgstap in hun carrière veilig te stellen. Zij geven aan dat ze de tijd die ze kwijt zijn aan bijvoorbeeld ziekte- of zwangerschapsverlof niet kunnen compenseren. Hierdoor ervaren ze een enorme tijdsdruk.

Naast de tijdsdruk ontstaat er ook psychische druk. Postdoc-onderzoekers geven in de focusgroepen aan dat ze in hun hoofd continu bezig is zijn met het zoeken naar onderzoeksfinanciering. Dit kost *'zowel intellectuele als emotionele ruimte'*. Er is in hun ogen te weinig financiering beschikbaar. Daar komt bij dat hun mogelijkheden die aan te vragen beperkt zijn, bijvoorbeeld omdat de instelling waar ze werken hen geen vaste aanstelling wil geven als ze succesvol zijn<sup>76</sup>. Het aanvraagproces wordt ook ervaren als *'het weggooien van talent'*, omdat ze er zo veel tijd mee kwijt zijn: van *'enkele weken'* tot *'ongeveer twee maanden'* per beurs, of: *'10 tot 15% van de werktijd'*. In een onderzoek van WOinActie uit 2020 noemde 42% van de postdoc-onderzoekers prestatiedruk<sup>77</sup> al als oorzaak van werkdruk. Dat was ongeveer 10% meer dan in andere functiecategorieën<sup>78</sup>.

De postdoc-onderzoekers in onze focusgroepen zijn niet tegen competitie: *'dat is goed voor de kwaliteit van je werk, omdat het je dwingt om na te denken waar je de komende jaren mee bezig wil zijn'*. Wel ervaren ze dat de competitie nu averechts werkt:

*'De motivatie voor het aanvragen van een beurs is niet optimaal. Nu moet je het doen om in de wetenschap te kunnen blijven, terwijl je het zou moeten doen omdat je een fantastisch idee hebt dat je wil uitvoeren.'*

---

75 Rathenau Instituut, 2013

76 Om een Vidi-beurs te krijgen, is een inbeddingsgarantie van een instelling nodig, waarbij een instelling verklaart de wetenschapper bij toekenning een *Tenure Track* of vaste aanstelling te geven.

77 WOinActie definieert prestatiedruk als: 'De verplichting om te publiceren en onderzoeksgeld te verwerven. De noodzaak om op hoog niveau te presteren met het oog op een volgende baan, contractverlenging of loopbaanontwikkeling, bv promoveren in de eigen tijd'.

78 WOinActie, 2020

De postdoc-onderzoekers geven aan dat ze door de tijdelijke contracten en forse competitie vaak posities en instellingen moeten verlaten, terwijl ze wel de ervaring hebben dat ze daar een waardevolle bijdrage leveren.

Verskillende onderzoeken toonden de afgelopen vijf jaar ook aan dat het gebrek aan carrièremogelijkheden binnen de academische wetenschap voor postdoc-onderzoekers problematisch is, zowel binnen als buiten Nederland.<sup>79</sup> Ook de vaak competitieve zoektocht naar financiering bleek al eerder een belangrijk struikelblok voor postdoc-onderzoekers. Uit onderzoek van Van der Weijden en Teelken bleek dat prestatiedruk, bestaande uit publicatie- en financieringsdruk, een belangrijke stressfactor is voor postdoc-onderzoekers<sup>80</sup>. De helft van de deelnemende postdoc-onderzoekers in het drijfverenonderzoek noemde de druk om financiering aan te vragen als belemmering voor de ambities<sup>81</sup>. 12% van hen benoemde daarnaast de voorwaarden van financiers als belemmerend – een percentage dat twee keer zo hoog lag als bij de andere universitaire functiecategorieën. Ook in internationaal onderzoek<sup>82</sup> noemden veel postdocs de competitie om financiering als een struikelblok voor de carrièrevoortgang (64%). 45% noemde het gebrek aan banen.

De financiering en tijdelijke contracten vormen de belangrijkste oorzaken van de onzekere situatie waarin postdoc-onderzoekers verkeren. In de focusgroepen zien we echter dat ook andere factoren die onzekerheid verergeren. We behandelen ze hieronder.

### **Postdoc-onderzoeker draagt veel risico**

Deelnemers aan de focusgroepen ervaren dat het risico dat met de onzekerheid van hun positie meekomt, volledig op hun schouders rust. Dat geldt voor zowel de voortgang van hun onderzoek als voor hun privéleven. Een deelnemer aan de focusgroepen omschrijft die precare positie als volgt:

*'Het komt erop neer dat de financiering een kleine vijver is waar iedereen in vist. Maar wanneer je een postdoc bent, loop je het grootste risico te verliezen. Als je geen geld binnenhaalt, ben je af. Het gaat dan ook om de verdeling van risico. Het risico is verplaatst van de universiteit naar het individu.'*

De postdoc-onderzoekers geven aan dat de tijdelijke contracten en sterke competitie ook negatieve gevolgen hebben voor de universiteiten en de wetenschap, zoals het weglekken van talent. Ook dat resulteert in hun ogen echter

---

79 Rathenau Instituut, 2022; Woolston, 2020a; Woolston, 2020c; Van der Weijden en Teelken, 2023

80 Van der Weijden en Teelken, 2023

81 Rathenau Instituut, 2022

82 Woolston, 2020c

vooral in extra werkzaamheden voor henzelf, bijvoorbeeld doordat ze kennis en expertise die is weggelekt bij het vertrek van een eerdere postdocs opnieuw moeten opbouwen.

### **Doorstromen gebeurt niet puur op eigen merites**

In 2013 bleek uit onderzoek dat ook het toeval een rol speelde bij de toekenning van beurzen uit het NWO-talentprogramma (destijds de Vernieuwingsimpuls)<sup>83</sup>. Daarbij ging het om zaken als de samenstelling van een commissie of voorkeuren van commissieleden.

Deelnemers aan onze focusgroepen ervaren dat toevalsfactoren nog steeds een belangrijke rol spelen in het bepalen van de carrièrekansen van postdoc-onderzoekers. Wie wel of niet doorstroomt naar een vaste positie, is volgens hen niet alleen afhankelijk van de kwaliteiten van de onderzoeker, maar ook van factoren waarover zij geen controle hebben, zoals geluk:

*'Er komt ook enige mate van geluk bij kijken: de juiste positie, het juiste onderwerp, op het juiste moment. Het gaat om kleine dingen: je doet die ontdekking of niet, je bent eerste auteur van dat paper of niet, je komt iemand tegen bij een conferentie die jou uitnodigt [of niet]. En omdat je niet weet welke en hoeveel bouwstenen je echt nodig hebt, probeer je er zoveel mogelijk te verzamelen. Maar of jij het gaat redden of niet, voelt nog steeds als een grote gok. Het voelt niet als een competitie waarin de besten boven komen drijven, maar een obscuur spel waarin diegenen die de plekken krijgen goed zijn, daar twijfelt niemand aan, maar ook veel geluk hebben gehad.'*

Bovenop de rol die geluk speelt, delen postdoc-onderzoekers in de focusgroepen ook ervaringen met ongelijke behandeling. Er wordt zelfs over nepotisme gesproken. Een deelnemer beschrijft dat de vraag of er voor een postdoc aan het einde van een tijdelijk contract een vaste positie kan worden gecreëerd, afhankelijk is van de macht van de betrokken *Principal Investigator* (groepsleider). Een ander omschrijft hoe een promovendus zonder afgeronde promotie kon doorstromen naar de positie van postdoc, omdat de betrokken begeleider een ERC-beurs binnen had gehaald.

Ook seksisme wordt in de gesprekken benoemd. Zo geven sommigen bijvoorbeeld aan dat wanneer een vrouwelijke postdoc een positie krijgt, collega's beweren dat ze die alleen heeft gekregen omdat ze vrouw is – en niet gebaseerd op haar

kwaliteiten. Uit het drijfverenonderzoek bleek ook al dat aan universiteiten en umc's vrouwen hun geslacht vaker als belemmerend ervaren voor hun ambities dan mannen: 18% tegenover 5%<sup>84</sup>. In de postdoc-survey van *Nature*<sup>85</sup> waren negen van de tien respondenten die discriminatie ervoeren op basis van geslacht vrouw. Van de respondenten met een migratie-achtergrond in het drijfverenonderzoek ervoer 20% die achtergrond als belemmerend.

Enkele focusgroepdeelnemers spreken over een '*giftige werksfeer*', in relatie tot de ondoorzichtige besluitvorming, afhankelijkheid van begeleiders en de competitie voor onderzoekfinanciering, waardoor collega's met elkaar concurreren in plaats van samenwerken. Problemen met de sociale veiligheid binnen de academische wetenschap zijn al langer onderwerp van gesprek in Nederland. Het LNVH en de KNAW omschreven in rapporten uit 2019 en 2022 uitgebreid hoe de schaarse middelen, hiërarchische organisatiestructuur, informele machtsverschillen, hoge werkdruk en cultuur op de werkvloer wangedrag en intimidatie in de hand werken<sup>86</sup>. Ook in onderzoek onder Nederlandse postdocs kwam een onveilige werksfeer naar voren als struikelblok. Zo gaven postdoc-onderzoekers in de studie van Van der Weijden en Teelken<sup>87</sup> ook aan te maken te hebben met nepotisme en manipulatie. 10% van de postdoc-onderzoekers in het drijfverenonderzoek ervoer de sfeer op hun werkvloer als belemmerend. 12% voelde zich niet vrij om ideeën of meningen te uiten: een percentage dat tweemaal hoger lag dan bij andere functies<sup>88</sup>. In internationaal onderzoek in 2020 gaf bijna een kwart van de postdoc-onderzoekers aan intimidatie of discriminatie te hebben ervaren<sup>89</sup>. 65% had te maken gehad met machtsongelijkheid of pesten.

Deze knelpunten maken dat postdoc-onderzoekers zelf weinig controle hebben over hun toekomst, terwijl zij wel de risico's dragen. Belangrijk voor hun kansen op een academische carrière zijn zijn de uitkomsten van het eigen onderzoek en (het succes van) hun begeleider. Deze factoren dragen bij aan de hoge werkdruk die de postdocs ervaren: om de kans op doorstroom zo groot mogelijk te maken, pakken de postdocs zo veel mogelijk taken op.

### **Wantrouwen en gebrek aan transparantie**

Veel postdoc-onderzoekers in de focusgroepen ervaren de universiteit als een onbetrouwbare werkgever. Zo geven ze meerdere voorbeelden van situaties waarin beloftes niet zijn nagekomen. Een deelnemer vertelt te zijn aangenomen als UD voor een *tenure track*-positie, die uiteindelijk toch niet doorging. Het beleid van de

---

84 Rathenau Instituut, 2022

85 Ibidem

86 KNAW, 2022: Naezer et al., 2019

87 Van der Weijden en Teelken, 2023

88 Rathenau Instituut, 2022

89 Woolston, 2020b



instelling veranderde waardoor de postdoc-onderzoeker opnieuw moest solliciteren, bij een andere commissie. Die commissie koos een andere kandidaat en zelf kreeg de postdoc een tweejarig postdoc-contract aangeboden. Ook een inbeddingsgarantie voor een beurs werd niet afgegeven<sup>90</sup>. Een andere deelnemer vertelt ooit een positie te hebben gekregen op basis van een veni-beurs, met de belofte van een vaste positie zodra deze veni-financiering op was. Toen dat aan de orde was, werd er toch voor een ander gekozen.

Niet alle postdoc-onderzoekers vinden dat de organisatie integer handelt bij het al dan niet geven van vaste contracten. Postdocs horen van hun instituten dat die hun contract niet kunnen verlengen, terwijl het in hun ogen een kwestie is van niet willen. Reagerend op een deelnemer die stelt dat de organisatie waar ze werkt haar geen contract kan geven, zegt een ander: *‘Zij heeft de taal van het instituut geïnternaliseerd. Ze kunnen haar wel een vast contract geven, maar ze willen het gewoon niet.’*

Daarbij benoemen ze ook een gebrek aan transparantie bij de besluitvorming over contracten. Teelken en Van der Weijden omschreven in eerder onderzoek het gebrek aan transparantie over daarmee verwante zaken, zoals carrièrekansen en selectieprocedures<sup>91</sup>. Ook transparantie in de bredere organisatie laat volgens sommigen te wensen over: *‘De manier waarop universiteiten georganiseerd zijn, is steeds ondoorzichtiger. Er worden clusters gecreëerd tussen de faculteitsbesturen en groepen. Die nemen de besluiten, maar worden niet verkozen noch gecontroleerd.’*

### **Gebrek aan ondersteuning**

De postdoc-onderzoekers met wie we spraken, ervaren op verschillende manieren een gebrek aan ondersteuning. Ten eerste ondersteuning in het onderzoek zelf. Ze benoemen de afname van het ondersteunend technisch personeel zoals laboranten en amanuenses, die een deel van de onderzoekstaken, zoals laboratoriumwerk op zich kunnen nemen. Een ander beschrijft zich schuldig te voelen over het gebruik van materiaal in de laboratoria: omdat dat niet ‘verdiend’ is met binnengehaalde financiering, ben je eigenlijk het materiaal van anderen aan het gebruiken. Dat is niet altijd toegestaan.

Ten tweede is er volgens de focusgroepdeelnemers een gebrek aan ondersteuning bij de persoonlijke ontwikkeling van de postdoc-onderzoeker, die ze als afwezig ervaren: *‘Je doet veel voor de universiteit, maar die investeert niet in jou.’* En, op

---

90 Met een inbeddingsgarantie spreekt de instelling steun en vertrouwen in het onderzoeksvoorstel uit door aan te geven dat de onderzoeker bij honorering het onderzoek aan de instelling kan uitvoeren. Dit is een vereiste: zonder deze garantie kan geen vidi-aanvraag worden ingediend.

91 Van der Weijden en Teelken, 2023; Teelken en Van der Weijden, 2018

een cynische toon: *‘Een van de universiteiten was heel goed in het bieden van nazorg, cursussen voor de post-postdoccarrière. Ze deden investeringen om mensen weg te krijgen.’* Ook Van der Weijden en Teelken<sup>92</sup> stipten een gebrek aan ondersteuning vanuit het instituut of de organisatie aan als knelpunt: ongeveer 30% van de postdocs uit hun onderzoek was ontevreden met de begeleiding door de universiteit. In een van hun studies<sup>93</sup> omschrijven deze wetenschappers dat de postdoc-onderzoekers voor dit type begeleiding afhankelijk zijn van hun begeleiders, maar dit vaak ook als een eigen verantwoordelijkheid beschouwen. Daardoor maken ze hun behoefte aan steun niet altijd voldoende expliciet.

### **Locatieflexibiliteit**

Een andere belemmering die de postdocs benoemen, is de druk om ‘locatieflexibel’ te zijn als je in de academische wetenschap wil blijven: *‘Men verwacht dat je regelmatig van werkgever wisselt.’* Verschillende focusgroepeelnemers ervaren dat het als noodzakelijk voor hun carrière wordt gezien dat ze voor hun werk van werkgever, stad of zelfs land wisselen. De postdocs in de focusgroepen geven aan dat ze hier van af willen, omdat ze zich na meerdere (internationale) verhuizingen ergens willen vestigen, omdat ze een gezin hebben, omdat hun partner een vaste baan heeft of in verwachting is.

Locatieflexibiliteit brengt dan ook extra onzekerheid met zich mee. Postdoc-onderzoekers van buiten de Europese Unie geven aan dat de onzekerheid als gevolg van de tijdelijke contracten en lage honoreringspercentages voor hen nog groter is. Hun visa, inkomen en woonruimte zijn verbonden aan het contract – evenals alles wat ze hier privé hebben opgebouwd. Daarom begon een deelnemer bijvoorbeeld al voor het afronden van haar proefschrift aan een postdoc. Doordat ze in haar eerste postdoc-jaar nog sterk gericht was op het afronden van haar promotie, moest ze in het tweede jaar meer tijd investeren om die postdoc af te ronden en beursaanvragen te schrijven. Een deelnemer zegt: *‘Ik heb mensen gezien die hier echt in doordraiden, die steeds meer tijd en energie gingen steken in het vinden van een nieuwe baan tot het letterlijk het enige was waar ze nog aan konden denken’.*

Uit internationaal onderzoek<sup>94</sup> bleek dat zorgen over visa breed aanwezig zijn bij internationaal mobiele postdoc-onderzoekers, maar dat zij desalniettemin niet minder tevreden zijn over hun werk dan niet-mobiele postdoc-onderzoekers.

---

92 Van der Weijden en Teelken, 2020

93 Telken en Van der Weijden, 2018

94 Woolston, 2020c

## 2.2.2 Consequenties

### Werkdruk

De onzekere positie waar postdoc-onderzoekers in zitten, levert hen veel stress op:

*‘Je voelt je continu verplicht te verdedigen wat je doet. Je moet laten zien dat je de beste bent, of op zijn minst erg goed in wat je doet. Maar je moet ook betalen voor woonruimte en je moet dat volgend jaar nog steeds kunnen doen.’*

In de focusgroepen omschrijven de deelnemers dat ze onvoldoende ruimte hebben om te voldoen aan hun verschillende verantwoordelijkheden, zowel binnen hun werk als daarnaast. Dat ze moeten kiezen tussen werk en privé, en binnen het werk tussen het huidige werk en het vinden van financiering voor toekomstig werk, levert mentale druk op. Dat komt de kwaliteit van het werk niet ten goede.

*‘Het is emotioneel uitputtend: richt ik me op het werk dat ik nu heb of op het werk dat ik hopelijk in de toekomst ga hebben?’*

Veel deelnemers hebben op de harde manier geleerd hiermee om te gaan: door bijna of volledig in een burn-out te belanden tijdens hun promotie of postdoc. Ook op dit terrein ervaren veel focusgroepdeelnemers dat ze zelf verantwoordelijk zijn om hier grip op te krijgen.

Deze uitkomst ondersteunt de resultaten uit eerder onderzoek binnen en buiten Nederland<sup>95</sup>. Onderzoek van Van der Weijden en Teelken onder Nederlandse postdoc-onderzoekers toonde aan dat 39% van hen risico vertoonde op het ontwikkelen van een milde psychiatrische aandoening, zoals depressie of angststoornis. Dit betekent dat zij minstens vier symptomen ervaren die kunnen duiden op een psychiatrische stoornis<sup>96</sup>. Ook hier was mentale druk een belangrijke factor: bijna de helft van de respondenten gaf aan het gevoel te hebben constant onder druk te staan. Daarnaast ervoer ongeveer een derde concentratie- en slaapproblemen. Meer dan een kwart had een laag zelfvertrouwen.

Internationale postdoc-onderzoekers hadden in dit onderzoek vaker last van mentale klachten dan hun niet-mobiele collega's. De uitkomsten van de verschillende *Nature surveys*<sup>97</sup> impliceerden daarnaast dat postdoc-onderzoekers

---

95 Van der Weijden en Teelken, 2023: WOinActie, 2020, Woolston, 2020b

96 Van der Weijden en Teelken, 2023: een respondent loopt risico wanneer deze tenminste vier van de twaalf indicaties voor psychiatrische problematiek vertoont op de GHQ12. Deze verkorte versie van de *General Health Questionnaire* is een vragenlijst die vraagt in hoeverre respondenten de afgelopen weken psychische symptomen ervoeren, zoals slapeloosheid of een gevoel van waardeloosheid.

97 Woolston, 2020b: Woolston, 2019

minder geneigd zijn om hulp te zoeken bij mentale klachten dan promovendi. Dit sluit aan bij de bevinding uit de focusgroepen dat voor postdoc-onderzoekers van buiten de Europese Unie de onzekere situatie grotere gevolgen heeft voor het privéleven. Ook over de mentale gezondheid van postdoc-onderzoekers kan de Akademiethermometer, waarvan de resultaten in de tweede helft van 2024 verwacht worden, nieuwe inzichten geven<sup>98</sup>.

In de focusgroepen komt het aantal uren dat postdoc-onderzoekers werken niet als expliciet thema naar voren, maar eerder onderzoek wijst erop dat overwerk onder postdocs vaak voorkomt. Zo bleek uit het drijfverenonderzoek<sup>99</sup> dat twee derde van de postdoc-onderzoekers overwerkte. Een kwart werkte meer dan 125% van de contractuele uren. Daarmee komt overwerk bij postdocs meer voor dan bij promovendi, maar minder dan bij UD's, UHD's en hoogleraren<sup>100</sup>. De postdoc-onderzoekers die deelnamen aan het onderzoek van WOinActie, werkten gemiddeld twaalf uur per week over<sup>101</sup>. Internationaal werkte 31% van de postdoc-onderzoekers meer dan tien uur extra<sup>102</sup>.

Als we postdoc-onderzoekers vergelijken met alle hoogopgeleide werknemers in Nederland, zien we dat ze relatief vaak last hebben van mentale gezondheidsklachten. In 2022 had 22% van alle hoogopgeleide werknemers in Nederland last van burn-outklachten, zo bleek uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA)<sup>103</sup>. Een vergelijkbaar percentage voelde zich minstens enkele keren per maand emotioneel uitgeput. De NEA vraagt niet naar het aantal uren overwerk, maar laat wel zien dat 47% van de hoogopgeleiden vaak of altijd ervaart heel veel werk te hebben. 30% benoemt vaak of altijd extra hard te moeten werken.

De kennis en houding van een begeleider zijn erg belangrijk voor hoe een postdoc-onderzoeker de werkdruk ervaart en ermee omgaat. In de focusgroepen zijn de ervaringen gemengd. Sommigen ervaren te weinig steun van hun leidinggevende: *'Je leert dat je hier zelf mee moet leren omgaan, of collega's moet zoeken'*. Een deelnemer kreeg van diens leidinggevende te horen: *'Stel je niet zo aan, ik kan het, waarom zou jij het niet kunnen?'* Anderen ervaren wel steun van hun leidinggevende, maar moeten het wel zelf aangeven als ze een probleem ervaren. Weer een andere deelnemer geeft aan juist wel goede rolmodellen te hebben, die niet in het weekend werken en ook vragen hoe het gaat.

---

98 De Jonge Akademie, z.d.

99 Rathenau Instituut, 2022

100 Waaraan meer dan 80% overwerkt en een derde tot de helft (hoogleraren) meer dan 125%.

101 WOinActie, 2020

102 Woolston, 2020a

103 TNO en CBS, 2022

Ook Van der Weijden en Teelken<sup>104</sup> stipten het belang aan van goede relaties tussen begeleiders, postdocs en collega's. Hoewel in dit onderzoek, evenals in het Drijfveren-onderzoek<sup>105</sup>, de meeste postdoc-onderzoekers tevreden waren met hun begeleiders, hadden zij die hier minder tevreden over waren, een slechtere geestelijke gezondheid.

### **Impact op het persoonlijk leven**

In de focusgroepen geven postdocs schrijnende voorbeelden van de negatieve impact van de onzekerheid en werkdruk op hun privéleven. Een van de vrouwelijke postdocs geeft aan dat zij vanwege haar onzekere positie niet voor een tweede kind heeft gekozen. Een ander zegt dat de komst van een kind een breuk in haar academische carrière betekende, waardoor ze jaren later nog steeds van tijdelijk contract naar tijdelijk contract hopt. Een internationale postdoc vertelt dat de stress om een beurs te krijgen verhinderde dat ze kon investeren in het leren van Nederlands om een verblijfsvergunning te krijgen, waardoor haar partner nu niet kan overkomen. Ook hier is de onzekere situatie de reden voor de afwezigheid van een kind. Een andere postdoc-onderzoeker geeft aan dat hij op basis van de belofte van een vast contract terugkwam naar Nederland en een huis kocht. Nu de belofte niet is nagekomen, kan hij de hypotheek niet betalen.

In algemene zin is het werk als postdoc-onderzoeker moeilijk te combineren met een privéleven. Een partner met een stabiele baan is belangrijk voor de deelnemers aan de focusgroepen, maar tegelijkertijd een blok aan het been: *'In essentie is het niet mogelijk om werk- en privéleven te combineren'*. Het is lastig om een gelijkwaardig partner te zijn. Dit bleek ook uit het onderzoek van Van der Weijden en Teelken: postdoc-onderzoekers met meerdere conflicterende eisen vanuit de privésituatie, hadden vaker mentale gezondheidsproblemen<sup>106</sup>. Onderzoek van WOinActie bracht naar voren dat ruim vier op de tien postdoc-onderzoekers de impact ervoeren van werkdruk op hun sociale contacten, hobby's en sport. Dit gold in nog sterkere mate voor promovendi en docenten.

### **Gebrek aan waardering**

De combinatie van hoge werkdruk en onzekere positie maakt dat postdoc-onderzoekers zich ondergewaardeerd en gedesillusioneerd voelen – ook wanneer die waardering wel wordt uitgesproken. In de focusgroepen geven sommigen aan geen relatie te voelen tussen de hoeveelheid werk die ze verzetten voor hun werkgever en de waardering die ze daarvoor krijgen. Daarbij gaat het niet alleen om de hoeveelheid werk, maar ook om extra activiteiten, zoals inzet voor *open science* of valorisatieactiviteiten. Ondanks al het werk staan ze uiteindelijk

---

104 Van der Weijden en Teelken, 2020

105 Rathenau Instituut, 2022

106 Teelken en Van der Weijden, 2018

evengoed op straat, zo geven ze aan. Ook het eerdergenoemde gebrek aan ondersteuning speelt hierbij een rol. Een deelnemer zegt dat het erg demotiverend kan zijn om aan een subsidieaanvraag voor je onderzoeksgroep mee te schrijven 'als je al weet dat je het project niet kunt doen omdat je er dan uit ligt'.

### **Verspilling van talent**

De postdoc-onderzoekers in de focusgroepen wijzen erop dat kennis en talent op verschillende manieren weglekken of niet optimaal gebruikt worden, bijvoorbeeld doordat mensen vertrekken wanneer hun tijdelijk contract afloopt.

*'In ons instituut zijn verschillende geavanceerde doorbraken op methodologisch gebied gedaan die niemand meer [gebruikt], omdat de mensen die ze gedaan hebben om verschillende redenen weg zijn gegaan. Nu willen we ze gebruiken, maar niemand weet hoe ze praktisch moeten worden toegepast en het zal degene die dat gaat doen een jaar kosten om dit te herontdekken. Dit is een verspilling voor het Nederlandse systeem. Je hoeft niet iedereen vast aan te nemen, maar het zou goed kunnen zijn om soms iemand te hebben die stabiliteit in de groep kan brengen.'*

Dit citaat laat zien dat het niet alleen gaat om talent dat vertrekt, maar ook om de tijdsbesteding van nieuw talent dat binnenkomt. Focusgroepdeelnemers zeggen bijvoorbeeld dat ze analyses moeten herhalen, waardoor ze minder tijd overhouden voor vernieuwend werk. Ook moeten zij soms werk op zich nemen dat gedaan zou kunnen worden door technisch en ondersteunend personeel dat wegbezuinigd is. Zo wordt niet optimaal gebruik gemaakt van de capaciteiten die de postdoc heeft. Dit knelpunt kwam minder naar voren in eerdere onderzoeken, die zich vooral richtten op de persoonlijke consequenties.

Overigens gaf een van de deelnemers aan dat er weinig ruimte is voor onderzoekers die niet per sé groepsleider willen worden, maar liever hun loopbaan als onderzoeker voortzetten, zoals meerdere focusgroepdeelnemers zouden willen.

---

## Kader 2 De ervaring van junior docenten

Junior docenten kunnen ook beschouwd worden als startende wetenschappers. Waar hun aanstelling in de eerste plaats op onderwijs gericht is, zagen we in het drijfverenonderzoek<sup>107</sup> dat zij ook tijd aan onderzoek besteden. 70% gaf aan zich ook op het gebied van onderzoek te willen ontwikkelen. Ongeveer de helft wilde zich ontwikkelen in het onderwijs en de begeleiding van studenten.

Op de oproep voor deelnemers aan de focusgroepen reageerden te weinig junior docenten om een aparte focusgroep op te zetten. Een junior docent die zich opgaf, hebben we geïnterviewd. Daarnaast bleek een van de promovendi in de focusgroepen ook als junior docent te werken.

In grote lijnen ervaren deze twee junior docenten dezelfde knelpunten als de postdoc-onderzoekers, met een belangrijk verschil. Hoewel onderzoek en publiceren de enige manier is om carrière te maken in de academische wereld, is er binnen de aanstelling van een juniordocent geen ruimte om de competitie voor onderzoeksbeurzen aan te gaan, zo zegt een van beiden. Noch blijft er voldoende tijd en energie over om dit in eigen tijd doen. Daarin wordt ook geen ondersteuning geboden.

Net als de postdocs zien de twee junior docenten het beter formaliseren van hun positie als mogelijke oplossing. Een van hen geeft aan dat er in de aanstelling van een junior docent ruimte moet zijn voor het doen van onderzoek, zolang dit noodzakelijk is voor een academische carrière.

---

## 2.3 Oplossingsrichtingen

Deelnemers aan de focusgroepen zien de tijdelijke contracten en het gebrek aan financiering als de belangrijkste onderliggende factoren voor hun knelpunten. Ook benoemen sommigen het gebrek aan transparantie in de instellingen.



Als mogelijke oplossing verwijzen deelnemers naar een aanpassing van de *Wet werk en zekerheid*, ook wel bekend als de flexwet. Deze wet schrijft voor dat werknemers na twee tijdelijke contracten een vast contract moeten krijgen. Voor veel postdoc-onderzoekers betekent dit in de praktijk dat ze na maximaal twee tijdelijke contracten werk moeten zoeken bij een andere instelling, omdat er geen vaste positie is of gegeven wordt. Verschillende deelnemers geven aan dat ze liever een langere reeks tijdelijke contracten hebben: *'Ik weet dat ik zonder de flexwet al probleemloos veel opeenvolgende functies had kunnen vervullen'*. Ze vermoeden dat ze dan ook langer bij dezelfde universiteit of umc kunnen blijven. Tegelijkertijd zagen we eerder in dit hoofdstuk andere postdocs juist wijzen op de verantwoordelijkheid van de instelling om vaker een vast contract aan te bieden.

Ook doen de deelnemers aan de focusgroepen voorstellen om de transparantie binnen de instellingen te versterken, bijvoorbeeld bij de keuzes over aanstellingen en bevorderingen. Een ander stelt voor om een gelijk spelveld te creëren door de keuze over wie wordt aangenomen en wie een beursaanvraag mag doen, niet in de handen van dezelfde hoogleraar te leggen. Dat zou in de ogen van de deelnemers de invloed van wie je kent en wie je begeleider is op je carrièrekansen kunnen verkleinen. In een studie naar het *research precariat* beveelt ook de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) aan meer transparante, voorspelbare en flexibele carrièremogelijkheden te ontwikkelen voor postdoc-onderzoekers, het bevorderingsproces transparant te maken en in algemene zin het HR-beleid voor hen te verbeteren<sup>108</sup>. Andere voorstellen zijn 'co-begeleiders' die meekijken op het ethisch verloop van processen, het zichtbaarder maken van de ombudspersonen en cursussen voor begeleiders. Dit laatste sluit nauw aan bij het advies over sociale veiligheid dat de KNAW in 2022 uitbracht<sup>109</sup>. Daarin beveelt de KNAW onder andere aan om bij de selectie en ontwikkeling van leidinggevendenden aandacht te besteden aan hun verantwoordelijkheid voor het welzijn van hun medewerkers, om via een 'fijnmazige structuur voor sociale hygiëne' te zorgen dat problemen aan het licht komen en om medewerkers te leren gedragskwesaties bespreekbaar te maken. De studie naar *harassment* van de LNVH uit 2019 komt met vergelijkbare aanbevelingen<sup>110</sup>. Een deelnemer aan onze focusgroepen oppert om meer bewustzijn te creëren voor de specifieke stressoren waarmee internationale medewerkers te maken hebben.

In beide focusgroepen komt het voorstel naar voren om een formele functieomschrijving te maken voor postdocs, zodat hun arbeidsvoorwaarden gestandaardiseerd worden en er minder onduidelijkheid is. Hierin zou bijvoorbeeld ook een minimale tijdsduur van het contract kunnen worden vastgelegd. Ook de

---

108 OESO, 2021

109 KNAW, 2022

110 Naezer et al., 2019

OESO beveelt een minimale contractduur aan om continuïteit te bevorderen<sup>111</sup>. Een andere overeenkomst tussen onze focusgroepen en de OESO-aanbevelingen is het voorstel om andere type banen te creëren voor taken die voor langere termijn moeten worden ingevuld, zoals laboranten of software-ontwikkelaars<sup>112</sup>.

De focusgroepdeelnemers verwachten ook dat betere ondersteuning hen zou kunnen helpen. Een deelnemer oppert dat iedere universiteit een eigen postdoc-office zou moeten hebben, dat de behoeften van postdocs in kaart brengt, het contact met andere postdocs organiseert en hun belangen vertegenwoordigt. Ook de OESO geeft aan dat het belangrijk is om te zorgen dat postdoc-onderzoekers gehoord worden, onder andere via postdoc-netwerken<sup>113</sup>. Een andere deelnemer geeft wel aan dat de postdocraden die er al zijn lastig leden kunnen vinden en behouden.

Ook op het gebied van financiering doen de focusgroepdeelnemers voorstellen, zoals: meer financieringsmogelijkheden bij NWO, een grotere slagingskans voor onderzoeksvoorstellen en subsidies voor projecten die excellent werden gescoord, maar geen beurs kregen. Beide groepen stellen voor om meer financiering beschikbaar te stellen aan de kennisinstellingen zelf of aan langetermijnprojecten.

## 2.4 Conclusie

Het starten van een postdoc-positie is, meer dan het starten van een promotietraject, een expliciete keuze om in de academische wetenschap te blijven, zo blijkt uit onze focusgroepen. De drijfveren die postdocs voor hun keuze hebben, zijn vergelijkbaar met die van de promovendi, maar de kans om de grenzen van de beschikbare kennis op te rekken en de interactie met studenten spelen voor hen een grotere rol. De knelpunten die postdoc-onderzoekers ervaren, creëren een beeld van een zeer onzekere situatie, veroorzaakt door tijdelijke contracten en een grote concurrentie om onderzoekfinanciering. De risico's die deze onzekere situatie met zich meebrengt voor de loopbaan en het privéleven van de postdocs, liggen volledig op hun eigen schouders, terwijl ze voor hun gevoel maar beperkt controle hebben over het slagen van hun project en de mogelijke vervolgstap in hun carrière.

Postdoc-onderzoekers ervaren dat het wel of niet maken van een volgende carrièrestap slechts in beperkte mate gebaseerd is op hun eigen merites. Volgens de deelnemers aan onze focusgroepen is er sprake van willekeur, en is geluk vaak

---

111 OESO, 2021

112 Ibidem.

113 Ibidem

een belangrijke factor. Veel deelnemers ervaren de universiteit als een onbetrouwbare werkgever die onvoldoende transparant is over bijvoorbeeld carrièrekansen. Ze komen met pijnlijke voorbeelden van niet-nagekomen beloftes door hun werkgever en hebben niet de indruk dat die in hen investeert. Ook ervaren ze weinig ondersteuning, zowel bij het verkrijgen van de benodigde onderzoeksmiddelen als bij persoonlijke omstandigheden en loopbaanontwikkeling. Met andere woorden: postdocs lopen de risico's maar krijgen niet de ruimte om hun carrière en leven vorm te geven.

De consequenties voor het privéleven en de mentale gezondheid van de postdocs zijn fors. De werkomstandigheden houden belangrijke ontwikkelingen tegen in het privéleven van verschillende focusgroepdeelnemers, zoals het krijgen van kinderen. Postdoc-onderzoekers ervaren een hoge mentale druk. Daarnaast geven ze aan dat er ook consequenties zijn voor de instellingen en de wetenschap. Door de combinatie van een hoge doorloop en het gebrek aan technisch personeel, moeten postdocs regelmatig extra taken oppakken, zoals laboratoriumwerk, en kennis en vaardigheden opdoen die met het vertrek van eerdere postdoc-onderzoekers verloren zijn gegaan. Dit betekent verspilling van tijd, geld en wetenschappelijk talent. Zelf willen postdocs graag in de academische wetenschap blijven, maar meerderen geven aan dat ze de keuze voor een volgende werkplek laten afhangen van de vraag of ze er een vast contract kunnen krijgen, of tenminste het uitzicht daarop.

De deelnemers aan onze focusgroepen zien zelf een aantal mogelijke oplossingen, waaronder het vergroten van de beschikbare financiering en het aanpassen van de flexwet zodat ze langer via tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever kunnen blijven werken. Ze zien het als belangrijk dat de besluitvorming binnen de instellingen transparanter wordt, bijvoorbeeld over HR-beleid. Ook hebben ze behoefte aan ondersteuning die specifiek gericht is op hun situatie, bijvoorbeeld in de vorm van postdoc-offices.

## 3 Praktijkgericht onderzoekers

In 2001 sloten de overheid en de hogescholen een convenant om de onderzoeksfunctie aan hogescholen verder te ontwikkelen. Dit praktijkgericht onderzoek richt zich op de ontwikkeling van kennis en praktische oplossingen voor het onderwijs en de beroepspraktijk waarin hbo-studenten terecht komen. De onderzoekers werkzaam aan hogescholen noemen we praktijkgericht onderzoekers.

Het praktijkgericht onderzoek is georganiseerd in lectoraten, geleid door een of meerdere lectoren. In 2022 waren er 723 lectoren actief. In hun lectoraten werkten ruim 5.000 docent-onderzoekers en 769 promovendi als praktijkgericht onderzoeker<sup>114</sup>. De omvang van de lectoraten loopt in de praktijk sterk uiteen. Zo waren er deelnemers aan de focusgroepen die werkzaam waren in een lectoraat dat bestond uit 30 personen en deelnemers die maar met enkelen samenwerkten. Onderzoekers en lectoren hebben vaak een deeltijdaanstelling voor onderzoek. Daarnaast geven zij bijvoorbeeld onderwijs binnen de hogeschool, of werken ze in het bedrijfsleven<sup>115</sup>.

In dit hoofdstuk laten we zien wat het onderzoek voor startende praktijkgericht onderzoekers aantrekkelijk maakt, welke knelpunten zij ervaren en welke oplossingen zij daarvoor zien. We betrekken daarbij de bevindingen uit zowel de voor dit onderzoek uitgevoerde focusgroepen als het drijfverenonderzoek. Er is recent geen ander onderzoek gedaan naar de knelpunten die praktijkgericht onderzoekers ervaren.

### 3.1 Aantrekkingskracht

Vrijwel alle deelnemers aan de focusgroepen voor praktijkgericht onderzoekers worden sterk gedreven door de directe verbinding tussen onderzoek en beroepspraktijk en de impact van hun onderzoek die ze daar zien.

*‘Gedurende mijn masterscriptie deed ik veldwerk en daar [...] herkende ik de dingen die ik in papers had gelezen, zag ik het gebeuren. Dat was iets wat ik wilde voortzetten, en ik denk dat ik dat gevonden heb aan de hogeschool.’*

---

114 Rathenau Instituut, 2024

115 Ibidem.

Veel deelnemers staan in direct contact met de praktijk die ze onderzoeken, bijvoorbeeld doordat ze onderzoeksvragen ontwikkelen met zorgmedewerkers, onderzoek doen op basisscholen of in contact komen met mensen die enthousiast zijn geworden door een artikel in de krant. Daar halen ze veel voldoening en motivatie uit. Het is voor sommige deelnemers een reden om bewust te kiezen voor een onderzoeksfunctie aan een hogeschool in plaats van een universiteit. Hier ervaren ze meer ruimte om impact te realiseren.

*‘De afgelopen anderhalf jaar heb ik meer impact tot stand gebracht dan gedurende mijn hele promotie, omdat ik veel meer vrijheid had. Er waren minder strenge regels waar ik mee moest werken.’*

Daarnaast benoemen enkele focusgroepeelnemers die ook aan een universiteit hebben gewerkt, dat ze aan hogescholen meer gelijkheid en invloed, minder publicatiedruk en meer ruimte om verschillende producten te ontwikkelen ervaren.

Tegelijkertijd is ook de vrijheid die de functie biedt om nieuwe kennis te ontwikkelen een belangrijke motivatie voor de praktijkgericht onderzoekers. Het werk als praktijkgericht onderzoeker biedt de mogelijkheid om verdiepende vragen te stellen, waar in de beroepspraktijk minder ruimte voor is, om een bijdrage te leveren aan kennisontwikkeling en innovatie en om zelf te blijven leren. Een deelnemer zegt bijvoorbeeld dat haar huidige functie *‘de perfecte match is tussen het maken van echte impact binnen bedrijven en de mogelijkheid om de vragen te stellen die je binnen een bedrijf niet kunt stellen’*. Een ander ziet het praktijkgericht onderzoek als een kans om iets anders te doen naast het onderwijs. Het onderzoek biedt hem ruimte om *‘na te denken over bijvoorbeeld je eigen curriculum, vernieuwing, of nieuwe kennis toevoegen, en te weten wat er eigenlijk speelt’*.

Bij de werkomstandigheden waarderen sommige deelnemers de flexibiliteit die het werk als onderzoeker biedt: zelfstandig werken en zelf je tijd indelen. Deze flexibiliteit wordt op een positieve manier afgezet tegen het onderwijs, waar veel minder flexibiliteit is. Enkelen benoemen de overlap in motivatie met collega's als belangrijk pluspunt.

Dit laatste punt kwam ook in het drijfverenonderzoek<sup>116</sup> sterk naar voren. In dit onderzoek koos de helft van de startende praktijkgericht onderzoekers<sup>117</sup> het ‘werken in een omgeving met kwalitatief goede en inspirerende mensen’ als een

---

116 Rathenau Instituut, 2022

117 Met betrekking tot het drijfverenonderzoek is deze groep afgebakend als zij die hebben aangegeven een functie te hebben als (docent-)onderzoeker, promovendus of postdoc. De zelfselectie die bij de focusgroepen is toegepast, waarbij we gezocht hebben naar startende praktijkgericht onderzoekers, is in het drijfverenonderzoek afwezig.

van de drie belangrijkste doelstellingen. Daarbij ging het om (docent-)onderzoekers, promovendi en postdocs. Vervolgens sprong onder deze groepen de doelstelling 'het doen van maatschappelijk relevant onderzoek' eruit als belangrijk. Ruim 40% van de respondenten gaf dat een plek in de eigen top drie. Ruim 20% koos de doelstellingen 'het uitvoeren van kwalitatief hoogwaardig onderzoek' en 'kunnen onderzoeken waar ik nieuwsgierig naar ben'. Bij bijna 30%, stond het verdienen van een goed salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden in de top drie.

Ook doelstellingen op het gebied van onderwijs werden relatief belangrijk gevonden in het drijfverenonderzoek. Ze komen minder vaak terug in een top drie, maar meer dan 80% vindt 'studenten opleiden tot kritische burgers' of tot 'onafhankelijke professionals', 'studenten enthousiast maken voor mijn vakgebied' en 'kwalitatief hoogwaardig onderwijs geven' belangrijke doelstellingen. Ook 'het betrekken van maatschappelijke partners of burgers bij onderzoek of onderwijs' vindt meer dan 80% van de startende praktijkgericht onderzoekers belangrijk.

## 3.2 Knelpunten en consequenties

Van de praktijkgericht onderzoekers in de functie van docent-onderzoeker, promovendus of postdoc die deelnamen aan het drijfverenonderzoek van 2022, ervoer 71% een of meerdere belemmeringen in de organisatie en/of het bredere wetenschapssysteem. 9% ervoer het geslacht als belemmerend, 7% leeftijd en 8% persoonlijke omstandigheden (zoals gezins- of zorgtaken). Hieronder bespreken we de belangrijkste knelpunten die praktijkgericht onderzoekers ervaren.

### 3.2.1 Knelpunten

#### **Onduidelijk wat taken van een praktijkgericht onderzoeker zijn**

Het is deelnemers aan onze focusgroepen niet altijd even duidelijk wat een praktijkgericht onderzoeker hoort te doen. In hun ervaring zijn de rol van het praktijkgericht onderzoek en de functieomschrijving van de praktijkgericht onderzoeker nog onvoldoende ontwikkeld. Deze kunnen sterk uiteen lopen tussen en zelfs binnen hogescholen. Een deelnemer benoemt dat ook leidinggevenden niet altijd helder hebben wat er van een startende praktijkgericht onderzoeker verwacht wordt. Dit gebrek aan eenduidigheid ervaren de focusgroepeelnemers als lastig.

### **Er zijn geen heldere functieprofielen en loopbaanpaden voor onderzoekers**

Meerdere deelnemers benoemen expliciet het gebrek aan duidelijke functieprofielen.

*'Er zijn geen functieprofielen bij ons voor onderzoekers..., ten minste, [er is de] junior onderzoeker en dan de associate lector, maar daar zit natuurlijk een gigantisch gat tussen. En daartussen is eigenlijk weinig visie op wat onderzoekers zouden moeten doen [en] wat het loopbaanperspectief is.'*

Ook een helder loopbaanperspectief ontbreekt. Meerdere focusgroepdeelnemers hebben een onderwijscontract, en worden als het ware uitgeleend aan het onderzoek. Dit betekent dat de functie-eisen in hun contract gerelateerd zijn aan het onderwijs, ook als ze dat niet geven. Bij een deelnemer beoordeelt een onderwijsmanager het functioneren. Die kan het onderzoekswerk echter niet echt beoordelen. Dezelfde deelnemer omschrijft ook dat het moeilijk was een collega erkenning te geven voor prestaties op onderzoeksgebied. Onderwijs biedt ook enige vastigheid: daar kunnen deelnemers op terugvallen, maar dat willen de meesten niet.

### **Onderwaardering praktijkgericht onderzoek**

Een derde knelpunt dat praktijkgericht onderzoekers ervaren, is de onderwaardering van het praktijkgericht onderzoek binnen de hogescholen en in de buitenwereld. De uitspraak dat het praktijkgericht onderzoek weliswaar anders is, maar niet minderwaardig, wordt veel gehoord tijdens de focusgroepen.

Binnen de eigen hogeschool merken de onderzoekers dat de prioriteit bij het onderwijs ligt. Onderzoek is vaak nog een bijzaak. De aandacht en ruimte die ze krijgen voor hun onderzoek is afhankelijk van het belang dat de managers van de onderwijseenheid waar ze onder vallen eraan hechten. Deelnemers ervaren dat ze hun werk vaak moeten verdedigen tegenover collega's. Zo noemt een collega van een deelnemer het lectoraat *'een speeltuin voor slimme mensen'*. Die onderwaardering ervaren ze op verschillende manieren. Zo geeft een deelnemer aan dat het salaris de onderzoeksprestaties niet goed waardeert: *'Je loonschaal voor onderwijs is geen weerspiegeling van je onderzoeksprestaties...'* Een andere deelnemer zegt: *'Er zijn minder middelen. We hadden drie of vier lectoraten, maar geen ruimte om in te werken. Dus moesten we allemaal thuiswerken. Soms was er een multifunctionele ruimte beschikbaar'*.

Ook binnen het bredere wetenschapssysteem ervaren onderzoekers dat het praktijkgericht onderzoek niet op waarde wordt geschat. Dat merken ze in gesprekken en bij beursaanvragen. Zo benoemt een deelnemer dat het voor het



indienen van een beursaanvraag bijna noodzakelijk lijkt dat er een universiteit bij betrokken is.

*'Ik heb geen zin om de schouders onder een aanvraag te zetten als toch gezegd gaat worden "er zit geen universiteit in".'*

Een ander merkt op dat van het geld uit onderzoeksbeurzen een relatief groot deel naar de universiteit gaat – en weinig naar andere consortiumpartners zoals hogescholen. Ze delen de ervaring hoe een typisch praktijkgerichte onderzoeksopdracht terecht komt bij een universiteit – die vervolgens bij een hogeschool aanklopt met de vraag hoe ze dat onderzoek in de wijk eigenlijk moeten aanpakken. Een deelnemer omschrijft het gevoel dat daardoor ontstaat als:

*'Het is alsof je met poppen aan het spelen bent. Dus berg die nu maar op en ga wat serieus doen'.*

### **Disbalans tussen onderwijs en onderzoek**

Onderwijs wordt niet alleen meer gewaardeerd, het krijgt in de dagelijkse werkzaamheden ook meer prioriteit. Het onderwijs is erg gestructureerd en moet doorgaan, terwijl onderzoek ook kan wachten. Ook kost het onderwijs vaak meer tijd dan ervoor staat. Dat bleek ook uit het drijfverenonderzoek, waarin ongeveer de helft van de praktijkgericht onderzoekers aangaf dat het onderwijs meer tijd kost dan afgesproken. Het gevolg is dat startende praktijkgericht onderzoekers een disbalans ervaren tussen onderwijs en onderzoek, waarbij onderwijs altijd meer prioriteit krijgt en meer tijd kost, wat ten koste gaat van het onderzoek.

### **Faciliteiten voor onderzoek nog beperkt**

Het praktijkgericht onderzoek is relatief jong, en de organisatie is er dan ook nog minder goed op ingericht. Eerder stipten we al het gebrek aan duidelijke functieomschrijvingen aan. Ook andere faciliteiten ontbreken. Zo geven sommige deelnemers aan dat er veel minder wetenschappelijke tijdschriften en programma's voor onderzoek beschikbaar zijn, of dat ze moeite hebben om werkruimte te vinden. Ook het scholingsaanbod is sterk gericht op onderwijs.

*'Ik denk dat je binnen een hogeschool veel minder reguliere middelen hebt om kennis op te doen over het vinden van de juiste tijdschriften, de juiste dingen [te doen], hoe je je kennis de wereld in krijgt. Dat is iets waar traditionele universiteiten goed in zijn, maar op hogescholen is, vanwege de focus op onderwijs, veel minder ondersteuning voor het onderzoek.'*

Dit betekent volgens de focusgroepdeelnemers niet alleen dat er beperkt middelen zijn, maar ook dat het moeilijker is om je weg te vinden, om te leren hoe je de juiste tijdschriften vindt, hoe je je onderzoek aanpakt of hoe je je resultaten gepubliceerd krijgt. Ook de eerdere ervaring van andere onderzoekers om op voort te bouwen, zien sommigen nog als beperkt. Er is nog geen sprake van een echte gemeenschap waar je onderdeel van uitmaakt en ervaring in deelt.

Sommige deelnemers missen ook de cohesie met collega-onderzoekers binnen het eigen lectoraat. In lectoraten werken veel onderzoekers een tot anderhalve dag per week – en dat is niet altijd op dezelfde dag noch op dezelfde locatie. Dit gevoel heerst met name onder onderzoekers in kleine lectoraten, of lectoraten waarvan de onderzoekers over meerdere vestigingen van dezelfde instelling verspreid zitten. Kleine acties vanuit de organisatie kunnen hier echter verandering in brengen, zo blijkt uit de ervaring van sommige deelnemers. Zo omschrijft een onderzoeker dat haar begeleider haar aanspoort bij allerlei overleggen aan te schuiven. Een ander omschrijft hoe zijn lector ervoor heeft gezorgd dat alle medewerkers van het lectoraat een werkplek op dezelfde verdieping kregen als de onderwijsmedewerkers, en werden uitgenodigd voor teamdagen.

### **Het vinden van financiering**

De financiering van het praktijkgericht onderzoek loopt via een directe bijdrage aan de hogescholen vanuit de overheid, het binnenhalen van onderzoeksbeurzen en contractonderzoek. De situatie van de deelnemers in de focusgroepen verschilt. Sommigen worden gefinancierd vanuit de rijksbijdrage of uit beurzen en opdrachten die de lector heeft verkregen. Anderen moeten zelf actief financiering verwerven. Met name rondom de beschikbaarheid van onderzoeksbeurzen en de voorwaarden die ervoor gelden, komen knelpunten naar voren. Eerder benoemden we al dat er bij grote financieringsaanvragen een universiteit betrokken moet zijn. Daarnaast wijzen sommige deelnemers erop dat de financiering vaak gericht is op concrete onderzoeksvragen en minder op de ontwikkeling van de onderzoeker of het opbouwen van een onderzoekslijn op de langere termijn.

Verder bestempelen deelnemers de vaak brede consortia die nodig zijn als beperkend. Dit leidt volgens een deelnemer tot situaties waarin er veel mensen bij verschillende projectpartners, voor een klein aantal uren op een project zitten. Sommigen stippen aan dat er niet altijd voor alle taken financiering is. Zo zeggen twee deelnemers dat ze de uren voor het schrijven van aanvragen financieel moeten kunnen verantwoorden, terwijl daar geen ruimte voor is gereserveerd. Een ander benoemt dat er in projecten vaak geen ruimte is opgenomen voor de revisie van teksten.

### 3.2.2 Consequenties

#### **Werkdruk**

Ook de praktijkgericht onderzoekers geven aan bij de start te worstelen met hun tijd, als gevolg van de combinatie van onderwijs en onderzoek. In hun eerste jaar hadden ze vaak veel moeite met het vinden van een balans daartussen, vooral omdat ze merkten dat onderwijs veel meer tijd kost dan vooraf verwacht. Verschillende focusgroepdeelnemers geven aan hier grip op te hebben gekregen door het bespreekbaar te maken en in overleg hun grenzen af te bakenen. Zo gaf een deelnemer aan dat ze een tijdlang met minder plezier onderwijs had gegeven omdat dit zoveel voorrang kreeg op het onderzoek. Zij kon dit oplossen door nieuwe afspraken te maken over haar onderwijstaken.

#### **Onderzoek vertraagt**

Als consequentie van de disbalans tussen onderwijs en onderzoek loopt het onderzoek van de focusgroepdeelnemers vaak vertraging op. Ook zien ze sommige onderzoeksactiviteiten door het net vallen omdat in brede consortia soms niemand de verantwoordelijkheid neemt om een project volledig af te ronden na de officiële einddatum ervan. Wanneer aan het eind van de doorlooptijd het werk nog niet klaar is, verschuiven de prioriteiten van de deelnemers naar andere taken. Een focusgroepdeelnemer denkt dat dit komt doordat verantwoordelijkheden en taken niet altijd helder zijn, waardoor het moeilijk is elkaar daarop aan te spreken.

#### **Plek vinden in onderzoeksnetwerken is moeilijk**

Sommige focusgroepdeelnemers vinden het lastig om hun plek te vinden en te claimen in netwerken van hoofdzakelijk universitaire onderzoekers. Als oorzaken hiervoor noemen ze de onderwaardering van het praktijkgericht onderzoek, de onduidelijke definitie ervan en de spreiding van relatief weinig onderzoekers over een groot aantal instellingen. Een deelnemer, werkzaam in het onderwijsonderzoek, had deze ervaring niet. In zijn ogen kwam dat doordat er in de onderwijswetenschappen al een beter kader voor samenwerking was.

## 3.3 Oplossingsrichtingen

De deelnemers aan de focusgroepen dragen verschillende oplossingsrichtingen aan om de knelpunten te verminderen. Een aantal daarvan is overkoepelend en ligt op systeemniveau. Zo stellen deelnemers voor om een duidelijkere visie te ontwikkelen op wat voor onderzoek we willen in Nederland en welke rol het praktijkgericht onderzoek van de hogeschole daarin vervult. Met een heldere visie kan het makkelijker worden om erkenning te krijgen voor de waarde van het praktijkgericht onderzoek en samenwerkingen te organiseren. Over de inhoud van

die visie lopen de twee groepen uiteen. In de eerste komt vooral het sentiment naar voren dat het praktijkgericht onderzoek een domein is waar hogescholen sterk in zijn en waar de universiteit vanaf moet blijven. In de andere focusgroep oppert een deelnemer juist dat het onderzoek aan universiteiten en hogescholen meer geïntegreerd kan worden.

Een tweede systeemoplossing zit volgens de deelnemers in de financiering. Er zou meer onderzoeksfinanciering naar hogescholen moeten gaan die gericht is op de ontwikkeling van de onderzoekers – en dus niet alleen op concrete oplossingen voor de praktijk. Daarnaast zou een groter deel van de beschikbare onderzoeksfinanciering naar hogescholen mogen gaan. Zo benoemt een deelnemer dat hoewel er bij onderzoeksprojecten vaak veel partijen betrokken zijn, een groot deel van het geld toch naar de deelnemende universiteiten gaat. Een ander stelt voor dat hogescholen meer financieel zouden mogen profiteren van de promoties waarbij ze betrokken zijn.

Een tweede reeks aan oplossingen waar de deelnemers mee komen, ligt binnen de invloedssfeer van de hogeschool zelf. Zo wordt geopperd dat hogescholen de positie van onderzoekers serieuzer zouden moeten nemen en onderzoek meer als een kerntaak moeten zien. Een andere interne oplossing is het opstellen van functieprofielen met onderzoek als hoofdtaak en het gelijktrekken van functieprofielen tussen hogescholen.

### **3.4 Conclusie**

Praktijkgericht onderzoekers die ook aan de universiteit hebben gewerkt, ervaren de werkomstandigheden bij hogescholen over het algemeen als positief. Ze ervaren meer gelijkheid, minder publicatiedruk en meer ruimte om verschillende producten te ontwikkelen. Het realiseren van maatschappelijke impact staat vaak centraal in hun motivatie voor het onderzoek.

Als we kijken naar de knelpunten die praktijkgericht onderzoekers ervaren, zien we dat die vooral te maken hebben met de relatief jonge geschiedenis van het praktijkgericht onderzoek. Startende praktijkgericht onderzoekers ervaren dat er verschillend wordt gedacht over wat praktijkgericht onderzoek is, zelfs binnen dezelfde hogeschool. Ook benoemen ze een gebrek aan onderzoeksfaciliteiten, ruimte om financiering aan te vragen en functieprofielen. Tot slot is een belangrijke zorg van de deelnemende onderzoekers de onderwaardering van het praktijkgericht onderzoek, zowel binnen als buiten de hogeschool. Die onderwaardering beïnvloedt niet alleen hun mogelijkheden, maar ook hun motivatie.

Al met al schetsen de ervaringen van jonge praktijkgericht onderzoekers een situatie waarin het praktijkgericht onderzoek zich nog volwaardig moet nestelen binnen de hogescholen en binnen het bredere kennisecosysteem. Mogelijke verbeteringen zien ze in het ontwikkelen van een landelijke visie op wat voor onderzoek we willen in Nederland en welke rol het praktijkgericht onderzoek daarin vervult. In hun ogen zou een groter deel van de onderzoeksfinanciering, vanuit de overheid en binnen projecten, naar hogescholen mogen gaan. De hogescholen zelf mogen onderzoek in hun ogen nog meer als een kerntaak gaan zien.

## 4 Conclusie

In dit onderzoek brachten we in kaart tegen welke uitdagingen startende onderzoekers in verschillende functies aanlopen in hun werk en welke consequenties die voor hen hebben. Daarvoor brachten we de inzichten uit eerdere studies samen en gingen we in gesprek met startende onderzoekers die aangaven belemmeringen te ervaren bij het realiseren van hun ambities. We keken naar de promovendi en postdoc-onderzoekers aan universiteiten en umc's en praktijkgericht onderzoekers aan hogescholen. Elk van deze functies kent zijn eigen uitdagingen. Desalniettemin zien we dat ze bepaalde knelpunten en behoeften met elkaar delen. In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste overeenkomsten en verschillen, op basis van het integrale beeld dat uit de focusgroepen en de eerdere onderzoeken naar voren komt. Naar aanleiding van de conclusies geven we zes aandachtspunten mee om de positie van startende onderzoekers te versterken.

Startende onderzoekers bevinden zich in een onzekere situatie. Ze werken vaak op basis van tijdelijke contracten en weten dat de kansen beperkt zijn om door te groeien binnen de sector waar ze werken, met name aan universiteiten en umc's. Veel startende onderzoekers hebben deze ambitie wel, vooral wanneer ze na hun promotie een volgende stap hebben gemaakt in de wetenschap. Een ander aspect van deze onzekere situatie is dat het voor veel startende onderzoekers die we gesproken hebben niet altijd helder is wat hun begeleiders en de instelling waar ze werken precies van ze verwachten. Soms komt dit doordat de onderzoekstaak van de groep of instelling waar ze werken nog in ontwikkeling is. Dit speelt met name aan hogescholen. In andere gevallen worden de verwachtingen niet helder en expliciet gecommuniceerd. Formele eisen worden pas laat in het onderzoeksproces gesteld of zijn te algemeen geformuleerd. Wanneer taken wel helder zijn, realiseren startende onderzoekers zich niet altijd hoeveel tijd deze kosten. Voor de promovendi komt daar bij dat ze het lastig vinden om scherp te krijgen hoe ze gestructureerd naar hun langetermijndoelen toe kunnen werken. Een derde bron van onzekerheid voor startende onderzoekers is dat vaak onduidelijk is hoe en op basis van welke prestaties zij een volgende stap kunnen zetten in hun carrière binnen het wetenschappelijk of praktijkgericht onderzoek. Dit speelt met name bij de postdoc- en praktijkgericht onderzoekers.

In deze onzekere situatie moeten startende onderzoekers wel keuzes maken omdat ze meer taken hebben dan tijd. Ze moeten bepalen aan welke taken ze hun aandacht geven, zowel met het oog op hun huidige baan als op hun toekomstige carrière. Dit leidt tot continue onzekerheid: doe ik wel de goede dingen, zowel voor mijn baan als voor mijn verdere carrière? Doe ik genoeg? Doe ik het goed?

Deze combinatie van onduidelijke taken, onzekere carrièrekansen en academische ambities creëert een grote mentale druk, met name bij promovendi en postdoc-onderzoekers. Alles wat je meer of beter doet, vergroot de kans dat je een volgende stap kunt zetten in je academische carrière. Mentale gezondheidsklachten komen dan ook vaak voor onder promovendi en postdoc-onderzoekers. Dit heeft ook impact op hun privéleven. Bij veel promovendi en postdoc-onderzoekers is op enig moment de werk-privébalans uit het lood geweest, waardoor ze geen gelijkwaardig partner konden zijn en geen ruimte over hielden voor hobby's. Vanwege hun onzekere situatie stelden ze belangrijke mijlpalen in hun leven uit of af, waaronder het krijgen van kinderen, het kopen van een huis of inburgeren. Dat gebeurt met name bij de postdoc-onderzoekers. De onderwaardering die startende onderzoekers ervaren voor hun werk draagt bij aan deze mentale druk.

Uit ons onderzoek komen ook factoren naar voren die startende onderzoekers kunnen helpen om met hun onzekere positie om te gaan. Ten eerste zagen we dat een goede begeleiding van grote invloed is op de manier waarop startende onderzoekers hun werk ervaren. Een goede begeleider richt zich niet alleen op de werkinhoud, maar helpt startende onderzoekers ook bij het aanbrengen van structuur in hun werkzaamheden en denkt mee over hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Ten tweede zagen we dat een goede inbedding in de organisatie belangrijk is voor startende onderzoekers. Hieronder vallen:

- het gevoel volwaardig onderdeel te zijn van een organisatie;
- voldoende toegang tot middelen voor onderzoek;
- op de functie afgestemde ondersteuning bij de persoonlijke en professionele ontwikkeling; en
- contact met andere onderzoekers in een soortgelijke functie.

Ten derde helpt het wanneer het binnen de heersende cultuur mogelijk is om problemen waar je tegenaan loopt bespreekbaar te maken en samen met de directe omgeving naar een oplossing te zoeken. Tot slot kunnen een grotere diversiteit aan carrièrepaden en meer erkenning van prestaties naast het onderzoek (universiteiten en umc's) of onderwijs (hogescholen) startende onderzoekers een breder carrièreperspectief bieden en meer waardering geven voor de verschillende taken die ze oppakken. Met het programma *Erkennen en waarderen* willen universiteiten en umc's dit realiseren. In 2021 was echter de helft van de startende onderzoekers aan universiteiten en umc's niet met dit initiatief bekend.

Een aantal knelpunten staat de realisatie van deze voorwaarden in de weg. Binnen de universiteiten en umc's zijn dit vooral de hiërarchische en competitieve cultuur. Startende onderzoekers ervaren een politieke omgeving met veel ongeschreven regels. Promovendi vinden het moeilijk om op te komen voor hun eigen belangen, weten niet altijd of dit 'mag' en of dit hun positie kan schaden. Postdoc-



onderzoekers noemen verschillende gevolgen van deze cultuur: een giftige werksfeer, seksisme en ongelijke behandelingen. Ook geven ze aan dat er te weinig transparantie is over hoe personele besluiten tot stand komen. Binnen de hogescholen staat vooral in de weg dat de omvang van het onderzoek nog klein is ten opzichte van het onderwijs, en nog niet iedereen het belang ervan in voldoende mate ziet.

Hoe deze knelpunten zich manifesteren en het effect dat ze hebben, is uiteraard niet hetzelfde binnen de groepen startende onderzoekers die we onderzocht hebben. Hieronder geven we een korte, samenvattende duiding van de situatie van de drie groepen, met een focus op de belangrijkste en onderscheidende knelpunten en consequenties.

### **Promovendi**

Promovendi staan vaak helemaal aan het begin van hun loopbaan. In een periode van vier jaar werken ze toe naar een proefschrift. De toekomst daarna ligt open. Hoewel veel promovendi de ambitie hebben om in de academische wetenschap te blijven, liet eerder onderzoek zien dat het proefschrift ook daarbuiten van meerwaarde is<sup>118</sup>. Ondanks dat ze toewerken naar een duidelijk eindproduct, hebben promovendi vaak moeite helder te krijgen wat er precies van ze wordt verwacht. Promovendi krijgen in het begin veel vrijheid, maar lopen gedurende het proces tegen onuitgesproken maar wel strikte verwachtingen aan. Daarbij missen ze nog de ervaring om te weten wat bepaalde eisen aan tijd en werk met zich meebrengen, bijvoorbeeld het publiceren van een artikel. In hun directe omgeving ervaren ze dat promotoren de eis dat een proefschrift van goede kwaliteit moet zijn, verschillend interpreteren. Ook vinden ze het lastig om planning en structuur aan te brengen in de ruimte die ze krijgen. De mate waarin hun begeleider ze hierbij ondersteunt loopt uiteen.

Van de drie groepen startende onderzoekers hebben promovendi het meeste last van publicatiedruk. Veel promovendi ervaren dat ze nog steeds worden aangespoord om in tijdschriften met een hoge impactfactor te publiceren. Ook is er weinig erkenning voor hun inzet op andere aspecten van het werk, zoals het realiseren van maatschappelijke impact. Meerdere promovendi kregen te horen dat het programma *Erkennen en waarderen* niet voor hen bedoeld is. Zelf zien ze dit heel anders en willen ze zich ook op vaardigheden naast het onderzoek ontwikkelen.

---

<sup>118</sup> CBS, 2020; Rathenau Instituut, 2018.

### **Postdoc-onderzoekers**

De positie van de postdoc-onderzoeker komt uit ons onderzoek als meest schrijnend naar voren. Postdoc-onderzoekers zitten al een carrièrestap verder dan de promovendi en hebben zich al sterker gecommitteerd aan een wetenschappelijke carrière. Ook is de behoefte aan een vaste basis onder het privéleven belangrijker: veel postdoc-onderzoekers zitten in een levensfase waarin ze bezig zijn zich op een vaste plek te vestigen en mogelijk kinderen te krijgen. Persoonlijke ambities en bestaanszekerheid staan voor deze groep dus in grotere mate op het spel dan bij de promovendi.

Tegelijkertijd is de situatie van postdoc-onderzoekers het meest precair: ze werken op tijdelijke contracten en zijn voor een vervolgstap afhankelijk van het verkrijgen van onderzoeksfinanciering, waarvoor de competitie fors is. Promovendi hebben aan het eind van hun promotie een proefschrift dat hun kansen op de arbeidsmarkt buiten de academische wetenschap vergroot. Praktijkgericht onderzoekers kunnen vaak terugvallen op het onderwijs als er te weinig financiering is voor onderzoek. Postdoc-onderzoekers hebben minder om op terug te vallen. Sommigen geven aan dat hun werk zo specialistisch is, dat er vrijwel geen andere plekken zijn om dit uit te voeren.

Daar komt bij dat postdoc-onderzoekers ervaren dat het wel of niet maken van een volgende carrièrestap slechts beperkt gebaseerd is op hun eigen merites. Geluk speelt in hun ogen een grote rol – en ook nepotisme wordt genoemd. Ook ervaringen met seksisme komen naar voren in de focusgroepen. Veel postdoc-onderzoekers in de focusgroepen ervaren de universiteit als een onbetrouwbare werkgever. Ze komen met pijnlijke voorbeelden van niet-nagekomen beloftes door de instelling waar ze werken, benoemen een gebrek aan transparantie over keuzes rondom bevordering en hebben niet de indruk dat de universiteit in hen investeert.

De gevolgen zijn groot. Ook hier speelt een continu gevoel van druk: meer doen is altijd beter. Uit eerder onderzoek blijkt dat mentale gezondheidsklachten bij postdoc-onderzoekers vaker voorkomen dan onder andere hogeropgeleiden. In de focusgroepen komen schrijnende voorbeelden naar voren van belangrijke levensbeslissingen die postdocs als gevolg van de grote onzekerheid waarin ze verkeren hebben uitgesteld, zoals de Nederlandse nationaliteit verwerven of kinderen krijgen, of waar ze zelfs helemaal van afzien. Dit zien we ook bij de promovendi.

Voor de instellingen is het gevolg dat talent en kennis verspild wordt. Met vertrekkende postdoc-onderzoekers vertrekt regelmatig ook kennis die onvoldoende in de organisatie is opgeslagen om behouden te blijven. Postdoc-onderzoekers zeggen regelmatig tijd kwijt te zijn aan het terughalen van deze

kennis, of aan werkzaamheden die ook door ondersteunend personeel uitgevoerd zouden kunnen worden. Daarmee maken ze in hun ervaring geen optimaal gebruik van hun capaciteiten.

### **Praktijkgericht onderzoekers aan hogescholen**

Praktijkgericht onderzoekers aan hogescholen zitten in een andere situatie. Waar binnen de universiteiten onderzoek het dominante ingrediënt voor een carrière is, is dit binnen hogescholen het onderwijs. Er zijn nog geen gebaande paden voor onderzoek – en de visie op praktijkgericht onderzoek verschilt niet alleen tussen hogescholen, maar vaak ook daarbinnen, zo ervaren deelnemers aan de focusgroepen. Startende praktijkgericht onderzoekers benoemen daarbij dat faciliteiten voor onderzoek vaak ontbreken: van werkruimte tot toegang tot wetenschappelijke tijdschriften en van scholing tot helder gedefinieerde carrièrepaden met bijbehorende beloning.

Daar staat tegenover dat praktijkgericht onderzoekers die ook aan een universiteit hebben gewerkt, aangeven dat ze bij de hogescholen meer ruimte ervaren om impact in de praktijk te realiseren. Die directe link met de praktijk is voor veel van deze onderzoekers ook een belangrijke motivatie. Ook ervaren ze meer gelijkheid, minder publicatiedruk en meer ruimte om verschillende soorten producten te ontwikkelen. Hoewel ook praktijkgericht onderzoekers een zwaar takenpakket hebben, met een disbalans tussen onderwijs en onderzoek en bijkomende mentale druk, lijken de gevolgen voor de mentale gezondheid en het privéleven bij deze groep kleiner. Het lijkt erop dat werkomstandigheden beter bespreekbaar zijn.

Een specifiek knelpunt waar startende praktijkgericht onderzoekers mee te maken hebben, is de onderwaardering van het praktijkgericht onderzoek, zowel binnen de eigen organisatie als in de bredere onderzoeksomgeving. Binnen de instelling zien sommigen het praktijkgericht onderzoek als '*een speeltuin voor slimme mensen*' en ook in de omgeving ervaren ze dat de kwaliteit van het praktijkgericht onderzoek lager wordt ingeschat dan het onderzoek dat aan universiteiten wordt gedaan, terwijl die in hun eigen ogen vooral anders is. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de ervaring van praktijkgericht onderzoekers dat financieringsaanvragen waarbij geen universiteit betrokken is, kansloos zijn. Die onderwaardering beïnvloedt niet alleen hun mogelijkheden, maar ook hun motivatie.

### **Internationale startende onderzoekers**

Tot slot komt uit het onderzoek naar voren dat voor internationale promovendi en postdoc-onderzoekers de onzekerheid nog groter is. Voor wie van buiten de Europese Unie komt, staat ook de verblijfsvergunning op het spel. Deze eindigt bij het verlies van een baan. Deelnemers in de focusgroepen met promovendi uiten hun zorgen over internationale beurspromovendi, die vaak een laag inkomen

hebben. Eerdere onderzoeken toonden aan dat internationale promovendi en postdoc-onderzoekers een verhoogd risico hebben op mentale gezondheidsklachten.

## 4.1 Aandachtspunten

Op basis van de bovenstaande inzichten geven we zes aandachtspunten mee voor beleidsmakers en kennisinstellingen.

### **Verwachtingen moeten beter geëxpliciteerd worden, zeker met het oog op de inzet op diverse carrièrepaden.**

Dit onderzoek laat zien dat het belangrijk is dat startende onderzoekers en hun begeleiders het gesprek aangaan over hun wederzijdse eisen en verwachtingen. Daarbij is het belangrijk dat er niet alleen aandacht is voor de inhoud van het werk, maar ook voor de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de startende onderzoeker.

Dit is extra belangrijk met het oog op de beweging *Erkennen en waarderen*, die de afgelopen jaren is ingezet<sup>119</sup>. Deze speelt in op de behoefte aan diverse carrièrepaden, die we ook bij startende onderzoekers zien. Wetenschappers moeten zo meer kans krijgen om carrière te maken op basis van onderwijs, valorisatie- en managementprestaties. Tegelijkertijd moet *Erkennen en waarderen* helpen om de onderlinge concurrentie tussen onderzoekers te verminderen, zodat ze meer ruimte krijgen voor *team science* en *open science*.

Het beter expliciteren van de diverse carrièrepaden met de bijbehorende waardering van specifieke prestaties, kan leiden tot een verheldering van eisen en verwachtingen. Tegelijkertijd betekent het ook dat er meer diversificatie ontstaat. Niet alleen de carrièrepaden gaan verder uiteenlopen, ook de manier waarop daar invulling aan wordt gegeven, kan verschillen tussen instellingen, faculteiten of vakgroepen. Dit maakt het gesprek over de eisen en verwachtingen, dat zowel begeleider als startende onderzoeker kunnen aangaan, extra belangrijk. Dit geldt zeker voor de fase waarin deze carrièrepaden in ontwikkeling zijn.

### **De positie van postdoc-onderzoekers is kwetsbaar: ondersteuning is nodig.**

Uit dit onderzoek komt naar voren dat de postdoc-onderzoekers op dit moment werken vanuit een kwetsbare positie binnen hun universiteit of umc. Maar hun belangen worden nauwelijks vertegenwoordigd en ze ervaren vanuit hun werkgever

amper ondersteuning die is afgestemd op hun behoeften. Die ondersteuning moet er wel komen.

Kennisinstellingen kunnen deze ondersteuning op verschillende manieren bieden, bijvoorbeeld via een postdoc-office, coaching of mentorschap, om onderzoekers te begeleiden in hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Ook de begeleiders kunnen hier een rol in spelen, door in hun begeleiding aandacht te besteden aan deze aspecten – iets wat ook is geadviseerd door onderzoekers Teelken en Van der Weijden en de KNAW<sup>120</sup>. Daarnaast zouden universiteiten postdocs vaker een contractverlenging kunnen aanbieden wanneer hun project vertraging oploopt door bijvoorbeeld zwangerschap of ziekte. Tot slot zou een sterkere belangenbehartiging van deze groep welkom zijn. Waar promovendi zowel landelijk als binnen de kennisinstellingen goed georganiseerd en vertegenwoordigd zijn, is de groep postdoc onderzoekers nog relatief onzichtbaar. Daarvoor ligt ook een verantwoordelijkheid bij de postdoc-onderzoekers zelf: uit de focusgroepen blijkt dat postdoc-onderzoekers die betrokken zijn bij postdocraden het moeilijk vinden om deze raden te vullen, omdat mensen snel weer vertrekken.

### **Promovendi moeten meer ruimte nemen om zich te oriënteren op een toekomst buiten de academische wetenschap.**

Onze analyse laat zien dat veel promovendi werken vanuit het perspectief dat een promotieonderzoek in de eerste plaats dient als voorbereiding op een academische loopbaan. Ze spreken over een vervolgfunctie buiten de wetenschap als een tweede keuze, een optie die je opzoekt wanneer je er niet in slaagt een postdoc-positie te bemachtigen, of de competitie om een postdoc-positie niet aan wil gaan.

Universiteiten doen verschillende dingen om dit beperkte beeld te doorbreken. Ze bieden promovendi mogelijkheden om zich te oriënteren op verschillende loopbanen, meer vaardigheden te ontwikkelen dan enkel wetenschappelijke, of om stage te lopen tijdens hun promotie. *Graduate schools* en HR-afdelingen spelen hierin een belangrijke rol. Het lijkt erop dat promovendi onvoldoende van deze diensten gebruikmaken, omdat ze er niet van op de hoogte zijn, of omdat ze het gevoel hebben er geen tijd voor te hebben.

Begeleiders kunnen een sleutelrol vervullen door promovendi te stimuleren zich breder te oriënteren. Promotoren en copromotoren bieden van nature een beperkt beeld aan als rolmodel. Zelf zijn ze immers meestal sterk academisch georiënteerd. Ze zullen niet altijd goed op de hoogte zijn van de uiteenlopende mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Bovendien kan het in hun voordeel werken wanneer promovendi zich (zo lang mogelijk) op een academische loopbaan richten. Dit zal ze immers

---

120 KNAW, 2022; Teelken en Van der Weijden, 2018

motiveren om zich in te spannen om academische prestaties neer te zetten, die in veel gevallen ook afstralen op hun begeleiders (bijvoorbeeld als co-auteur van publicaties).

### **Cultuurverandering aan universiteiten en umc's is essentieel voor het wegnemen van veel knelpunten die startende onderzoekers ervaren.**

Ook ons onderzoek laat zien dat de werkomgeving binnen universiteiten en umc's competitief is en een sterke hiërarchie kent met veel ongeschreven regels. Die omgeving maakt het startende onderzoekers moeilijker om op te komen voor hun eigen belangen of behoeften, en kan ongelijke behandeling in de hand werken. Deze resultaten onderschrijven het belang van de aanbevelingen uit het KNAW-adviesrapport over sociale veiligheid in de wetenschap<sup>121</sup>. Daarbij gaat het onder andere om actief het gesprek over gedrag op gang brengen, bij de selectie en ontwikkeling van leidinggevenden aandacht te hebben voor hun verantwoordelijkheid voor het welzijn en goed functioneren van hun medewerkers, medewerkers te leren om gedragskwesaties bespreekbaar te maken en ervoor te zorgen dat er breed in de organisatie op sociale hygiëne wordt gelet.

Maatregelen als deze kunnen niet alleen de sociale veiligheid vergroten, maar ook startende onderzoekers helpen om beter voor hun belangen op te komen en hun behoeften op professioneel en persoonlijk vlak aan te geven.

### **Aandacht voor kennismangement is noodzakelijk: hoe behouden we kennis en talent?**

Uit de focusgroepen komen signalen naar voren dat er binnen de academische wetenschap sprake is van het weglekken en verspillen van kennis en investeringen in talent. Met name de postdocs signaleren dat de hoge doorstroom van onderzoekers ertoe leidt dat kennis die binnen de organisatie is opgebouwd, niet behouden blijft. De beperkte beschikbaarheid van laboranten en ander technisch ondersteunend personeel zorgt ervoor dat zij dit maar in beperkte mate kunnen opvangen. Verschillende postdoc-onderzoekers geven aan tijd kwijt te zijn aan het herhalen of terughalen van eerder gedaan werk, of met werkzaamheden die ook door anderen met minder wetenschappelijke kennis en ervaring gedaan hadden kunnen worden.

Om deze verspilling van kennis en talent (en de investeringen daarin) te voorkomen, moeten beleidsmakers en kennisinstellingen strategischer nadenken over het behoud van kennis, vaardigheden en continuïteit binnen de academische wetenschap. Daarbij bleek uit de focusgroepen met postdoc-onderzoekers dat er

ook onder hen interesse is om te blijven werken als universitair onderzoeker, zonder het academische carrièrepad tot hoogleraar te volgen.

**Aan hogescholen is aandacht nodig voor een goede inbedding van en waardering voor praktijkgericht onderzoekers.**

Dit onderzoek laat zien dat een goede inbedding in de organisatie belangrijk is voor startende onderzoekers. Deze is in het praktijkgericht onderzoek aan hogescholen nog minder aanwezig. Hogescholen kunnen bijdragen aan een betere inbedding van en waardering voor praktijkgericht onderzoekers door duidelijkere functieprofielen. In de *Monitor praktijkgericht onderzoek*<sup>122</sup> geeft een groot deel van de hogescholen aan dat ze het functiehuis in 2022 hebben herzien. Ze hebben betere omschrijvingen gegeven van verschillende onderzoeksposities en omschrijvingen toegevoegd van functies die nog niet gedefinieerd waren, zoals de *professional doctorate* en *associate lector*. Toch laat ons onderzoek zien dat er meer nodig is. Hogescholen kunnen bijvoorbeeld het belang van onderzoek en de verbinding met onderwijs sterker onder de aandacht brengen bij de managers binnen de eigen organisatie. Praktijkgericht onderzoekers ervaren dat het belang dat hogescholen hechten aan onderzoek vaak bepalend is voor de ruimte en ondersteuning die ze krijgen. Ook richting andere kennisinstellingen en de maatschappij blijft het belangrijk om de impact van het praktijkgericht onderzoek te laten zien.



## Literatuur

Bouma, E. (2023). *Rapportage uniforme evaluatie Nederlandse promotietrajecten: pilot voorjaar/zomer 2021*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

CBS (2020). *Resultaten gepromoveerdenonderzoek 2019*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

De Jonge Akademie (n.d.). *De Akademiethermometer*. Verkregen 12 februari 2024 van: <https://www.dejongeakademie.nl/projecten/2576797.aspx>.

Dijstelbloem, H., F. Huisman, F. Miedema en W. Mijnhardt (2013). *Waarom de wetenschap niet werkt zoals het moet, en wat daar aan te doen is*. Utrecht en Den Haag: Science in Transition.

Herfs, P. (2022). Can Ombudspersons prevent PhD Students from Dropping Out? *Journal of the International Ombudsman Association*. Vol. 15:1: p. 1-9.

Hicks, D., P. Wouters, L. Waltman, S. de Rijcke & I. Rafols (2015). Bibliometrics: the Leiden Manifesto for Research Metrics. *Nature*. Vol. 510: p. 429-431.

Kastelein, A., C. de Blecourt, J. Zhu, L. Weedage, M. Martínez Ibarra, M. Stadel, M. Sluiskes, R. Vrooman & Y. Woltman (2023). *PNN Monitor International Scholarship PHD candidates. With a Contribution by The Young Academy*. Amsterdam: Promovendi Netwerk Nederland.

KNAW (2022). *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk*. Amsterdam: Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen.

Mattijssen, L., N. van Vloet, T. van Doorn, N. Kanbier & C. Teelken (2020). *PNN PhD Survey: asking the Relevant Questions*. Promovendi Netwerk Nederland: <https://hetpnn.nl/kennisbank/phd-survey-2020/>

Naezer, M., M. van den Brink & Y. Benschop (2019). *Harassment in Dutch Academia. Exploring Manifestations, Facilitating Factors, Effects and Solutions*. Den Haag: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

NWO (2024). *Erkennen en waarderen*. Webpagina geraadpleegd op 13-02-2024: <https://www.nwo.nl/erkennen-en-waarderen>

OESO (2021). *Reducing the Precarity of Academic Research Careers*. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, no. 113. Parijs: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

Radboud Universiteit Nijmegen (2021). *Radboud PhD Survey 2021*. Nijmegen: Radboud Universiteit.

Rathenau Instituut (2013). *Academische carrières en loopbaanbeleid. Feiten en cijfers 7*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Rathenau Instituut (2018). *De zin van promoveren*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Rathenau Instituut (2022). *Drijfveren van onderzoekers en docenten 2022*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Rathenau Instituut (2023a). *Factsheet excellentie in de wetenschap*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Rathenau Instituut (2023b). *Factsheet tijdelijke contracten bij universiteiten in perspectief*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Rathenau Instituut (2024). *Monitor Praktijkgericht onderzoek 2022*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Teelken, C. en I. van der Weijden (2018). The Employment Situations and Career Prospects of Postdoctoral Researchers. *Employee Relations*, vol. 40:2. P. 396-411.

Tijdink, J. & M.J. van Tol (2024). 'Volgende patiënt: de wetenschap'. *Scienceguide*. Verkregen 4 april 2024 van: <https://www.scienceguide.nl/2024/01/volgende-patient-de-wetenschap/>

TNO en CBS (2022). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022*. Verkregen 13 maart 2024 via: <https://monitorarbeid.tno.nl/cijfers-en-trends/werknemers/>

UNL, NFU, KNAW, NWO & ZonMw (2019). *Ruimte voor ieders talent. Naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers*. Den Haag.

UNL (z.d.). *ICTU werkdrukonderzoek: medewerkers universiteiten ervaren (zeer) veel werkdruk*. Den Haag: Universiteiten van Nederland. Verkregen 13 maart 2024 van: <https://www.universiteitenvannederland.nl/onderwerpen/personeel/ictu-werkdrukonderzoek-medewerkers-universiteiten-ervaren-zeer-veel-werkdruk>

Van der Weijden, I., I. Meijer, I. van der Ven, J. Beukman, R. Farzand Ali & E. de Gelder (2017). *Het mentaal welzijn van Leidse promovendi*. Leiden: Centre for Science and Technology Studies.

Van der Weijden, I. & C. Teelken (2020). *Postdocs in the Netherlands: Work experiences and Career Prospects*. Leiden en Amsterdam: CWTS en Vrije Universiteit.

Van der Weijden, I. & C. Teelken (2023). Precarious Careers: Postdoctoral Researchers and Wellbeing at Work. *Studies in Higher Education*. Vol. 48:10. Pp. 1595-1607.

WOinActie (2020). *Inventarisatie omvang en gevolgen van structureel overwerk aan de Nederlandse universiteiten*.

Woolston, C. (2019). PhD Poll reveals Fear and Joy, Contentment and Anguish. *Nature*. Vol. 575: pp. 403-406.

Woolston, C. (2020a). The Precarity of Postdocs. *Nature*. Vol:587, p.505-508

Woolston, C. (2020b). Postdocs under Pressure: 'Can I even do this anymore?'. *Nature*. Vol: 587, p.689-692

Woolston, C. (2020c). Wheel of Fortune: Uncertain Prospects for Postdocs. *Nature*. Vol. 588, p. 181-184

**© Rathenau Instituut 2024**

Verveelvoudigen en/of openbaarmaking van (delen van) dit werk voor creatieve, persoonlijke of educatieve doeleinden is toegestaan, mits kopieën niet gemaakt of gebruikt worden voor commerciële doeleinden en onder voorwaarde dat de kopieën de volledige referentie bevatten zoals vermeld op pagina 2. In alle andere gevallen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

**Open Access**

Het Rathenau Instituut heeft een beleid voor open access. Rapporten, achtergrondstudies, wetenschappelijke artikelen en software worden vrij beschikbaar gepubliceerd. Onderzoeksgegevens komen beschikbaar met inachtneming van wettelijke bepalingen en ethische normen voor onderzoek over rechten van derden, privacy, en auteursrecht.

**Contactgegevens**

Anna van Saksenlaan 51  
Postbus 95366  
2509 CJ Den Haag  
070-342 15 42  
info@rathenau.nl  
www.rathenau.nl

**Bestuur van het Rathenau Instituut**

Drs. Maria Henneman  
Prof. dr. Noelle Aarts  
Drs. Felix Cohen  
Dr. Laurence Guérin  
Dr. Janneke Hoekstra MSc  
Prof. mr. dr. Erwin Muller  
Drs. Rajash Rawal  
Prof. dr. ir. Behnam Taebi  
Prof. dr. ir. Eefje Cuppen - secretaris

Het Rathenau Instituut stimuleert de publieke en politieke meningsvorming over de maatschappelijke aspecten van wetenschap en technologie. We doen onderzoek en organiseren het debat over wetenschap, innovatie en nieuwe technologieën.

**Rathenau Instituut**