

Het aantal promovendi neemt toe, maar het aantal vervolgbanen op universiteiten groeit niet mee. En op het bedrijfsleven zijn promovendi niet voorbereid.

BIRTE SCHOHAUS & MARIJKE DE VRIES

Te slim voor de arbeidsmarkt



ILLUSTRATIE MARIJKE KNAAPEN

ZO BEREID JE JE TIJDENS HET PROMOTIETRAJECT VOOR OP DE ARBEIDSMARKT

- Stel je verwachtingen bij en probeer breder te denken en verder te kijken dan alleen je specifieke vakgebied. Niet iedereen kan de wetenschap in.

- Bedenk al tijdens je promotietraject wat je daarna zou willen doen en zorg dat je de no-

dige ervaring opdoet en alvast contacten legt.

- Benadruk in sollicitaties de meerwaarde van je werkervaring. Je was immers naast onderzoeker ook budgethouder, lobbyist, moest communiceren en stakeholders over-

tuigen, voorstellen schrijven, in een team werken enzovoort.

- Als je wel de wetenschap in wilt: zorg dat je dit al tijdens je promotietraject duidelijk maakt, schrijf onderzoeksvoorstellen en probeer geld aan te vragen.

- Veel universiteiten beschikken over een loopbaantraining. Het Promovendi Netwerk werkt ook aan een programma om promovendi voor te bereiden op de arbeidsmarkt.

Meer informatie op: hetpnn.nl

* HET AANTAL PROMOVENDI IN NEDERLAND NEEMT TOE

Het aantal promovendi aan Nederlandse universiteiten is de afgelopen tien jaar sterk gestegen. Tussen 1999 en 2010 steeg het aantal promoties per jaar van 2.478 (collegejaar 1999-2000) naar 3.736 (2009-2010), zo blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Meer dan eender-

de van het universitaire personeelsbestand bestaat momenteel uit promovendi. De buitenpromovendi (die promotieonderzoek doen in eigen tijd bijvoorbeeld of in dienst van een andere instelling) en buitenlandse bursalen worden hierbij niet meegerekend. Hun aantal wordt slecht geregistreerd.

Mensen met een doctorstitel hebben het goed voor elkaar. Ze hebben onderzoek van hoog niveau gedaan, dat internationaal gewaardeerd wordt. De eerste stap in hun wetenschappelijke carrière is gezet. De academische wereld ligt voor hen open.

Niet dus. **Het aantal promovendi in Nederland neemt al jaren toe**, maar het aantal vervolgbanen op universiteiten groeit niet mee. Voor slechts 20 procent van de promovendi is plek in de wetenschap. Dat betekent dat van de 3.715 personen die in collegejaar 2010-2011 promoveerden er 750 een academische carrière tegemoet kunnen zien. De rest moet iets anders zoeken.

Zoals Josy Ubachs-Moust (36). Ze promoveerde vorig jaar aan de Universiteit Maastricht op een onderzoek hoe artsen de leeftijd van een patiënt laten meewegen in beslissingen over de behandeling. Ze wilde wel onderwijs gaan geven aan de faculteit, maar dat ging niet door. Ze had al drie tijdelijke contracten gehad en de universiteit wilde geen onderwijspersoneel in vaste dienst nemen. „Er is weinig vast personeel dat graag college geeft. Ik dacht: ik kan de mensen die liever onderzoek doen juist ontlasten. Maar zo werkte het blijkaar niet.” Van september tot en met maart zat ze werkloos thuis. In april kon ze weer even bij de universiteit aan de slag: ze vervangt voor zes maanden een beleidsmedewerker. Maar een vast dienstverband zit er wegens een vacaturestop niet in. „Ik ben dus alweer druk aan het solliciteren.”

Gepromoveerden kunnen vaak even blijven hangen, beaamt Hans Sonneveld, directeur van het Nederlands Centrum voor de Promotieopleiding. Ze kunnen vlak na hun promotie wat onderwijsstaken vervullen, maar na

Het promotietraject bereidt onderzoekers niet voor op het bedrijfsleven

drie tijdelijke contracten – het wettelijk maximum – houdt het bij de universiteit meestal op. Niet alleen een wetenschappelijke carrière, ook een baan als docent is alles behalve vanzelfsprekend voor gepromoveerden. Wat dan rest is de overstap naar het bedrijfsleven.

En die switch is niet eenvoudig. Veel gepromoveerden belanden, tenminste tijdelijk, in de WW. Inhoudelijk zijn de onderzoekers vaak goed, maar het promotietraject bereidt hen nauwelijks voor op het bedrijfsleven. Na een periode waarin alles om hun proefschrift draaide, moeten ze zichzelf opeens verkopen op de arbeidsmarkt. Ze delven dan snel het onderspit tegenover net-afgestudeerden die zich al tijdens hun studie op de arbeidsmarkt georiënteerd hebben en door werkgevers als flexibeler, gemotiveerder en plooiarder worden gezien.

Uit een rapport van universiteitenvereniging VSNU uit 2008 blijkt dat er met name voor gepromoveerden op de gebieden taal & cultuur en gedrags- en maatschappijwetenschappen weinig mogelijkheden zijn op de arbeidsmarkt. „Wanneer het aantal promotieplekken toeneemt, wordt dit probleem urgenter”, staat in het rapport.

Universiteiten zien dat anders. Zij willen het liefst nog meer promovendi werven. Niet alleen omdat er anders nooit zoveel onderzoek gedaan zou kunnen worden – 34 procent van het wetenschappelijk personeel bestaat uit promovendi – maar ook omdat universiteiten per gepromoveerde een bonus tot 90.000 euro van het ministerie van OCW kunnen opstrijken.

De VSNU is daarom enthousiast over het voornemen van demissionair staatssecretaris Zijlstra van hoger onderwijs om de wet te wijzigen zodat promovendi ook als ‘bursaal’ – een student met een beurs in plaats van een werknemer met salaris en werknemersrechten – kunnen worden aangesteld. Dat is goedkoper voor de universiteiten. Ze kunnen dan voor hetzelfde bedrag meer promovendi aantrekken. Ook sluit zo’n systeem volgens de VSNU beter aan bij wat in het buitenland gebruikelijk is.

En dat is niet alleen voordelig voor univer-

siteiten, vindt de VSNU. Zo’n stelsel biedt kansen voor Nederlandse studenten, vindt woordvoerder Martine van der Lee: „Door dat het bursalensysteem goedkoper is, komen er meer plekken beschikbaar. Als je het promotietraject ziet als een voorbereiding om te excelleren in een andere sector is het mooi dat meer mensen daartoe de kans krijgen.”

Niet iedere promovendi kijkt zo positief op een promotietraject terug. „Wie denkt dat promoveren een rendabele investering is, komt van een koude kermis thuis”, zegt een gepromoveerd historicus die niet met zijn naam in de krant wil. Hij werkt op een ministerie. „Je hebt een achterstand op de arbeidsmarkt en in salariering die je nooit meer goed maakt. Tenzij je de wetenschap ingaat, is een doctorstitel in Nederland niets waard. Iemand moet aankomende promovendi daarvan doordringen, want de universiteiten doen het niet.” Zelf zocht hij tien maanden naar een baan buiten de academische wereld. Het eerste dat hij bij uitkeringsinstatie UWV te horen kreeg, was dat hij zijn academische graad beter van zijn cv kon halen, daarin waren werkgevers absoluut niet geïnteresseerd. Het zou hen zelfs kunnen afschrikken. „Best pijnlijk. Je promotie is toch je persoonlijke Mount Everest.” Hij schreef zo’n vijftig sollicitatiebrieven. Naar banken, onderzoeksbureaus, consultancy firma’s, lokale overheden. Drie keer werd hij op gesprek uitgenodigd. Zijn vrouw: „Vonden ze hem te slim. Kreeg hij te horen: ‘Je denkt te veel na, dat kost te veel tijd.’”

Andere geïnterviewde promovendi hebben soortgelijke ervaringen: promoveren telt gewoon niet mee als ‘echt werk’. In veel promotietrajecten is er bovendien vrijwel uitsluitend aandacht voor het onderzoek, daardoor sneeuwen andere kwaliteiten, die promovendi een voorsprong op andere sollicitanten op de arbeidsmarkt zouden kunnen geven, onder.

Het Promovendi Netwerk Nederland werkt om die reden aan een ‘professional phd programme’. Een project waarin promovendi tijdelijk voor bedrijven kunnen werken zonder dat ze aan elkaar vast zitten.

Dat is nodig, merkt directeur Jeroen Sparla van de vacaturesite Academic Transfer. „Wij zaten op een gegeven moment met managers van organisaties als TNO aan tafel. Die zeiden: ‘We hebben goede onderzoekers nodig, maar ze moeten ook klant- en adviesgesprekken kunnen voeren.’ Dat zijn vaardigheden die niet alle promovendi hebben. Die moeten ze echt gaan ontwikkelen.”

Ook promovendi moeten hun verwachtingen bijstellen. Een groot aantal heeft nog steeds een verkeerd beeld van de wetenschap, zegt Sparla. „Als je voor eenmaal pas gestarte promovendi staat en vraagt ‘wie wil er hoogleraar worden’, gaan alle vingers omhoog. Op die motivatie worden ze meestal ook geselecteerd. Maar dat kan natuurlijk helemaal niet. Van de vierduizend onderzoekers die jaarlijks promoveren, zijn er maar tweehonderd professorabel.”

Steeds meer universiteiten bieden daarom via hun loopbaancentrum of Graduate Schools trainingen aan, vertelt Liesbeth Volbeda, loopbaancoach van de Rijksuniversiteit Groningen. Daarin draait het om ‘transferable skills’, vaardigheden die promovendi ook buiten de universiteit kunnen gebruiken, bijvoorbeeld bij adviesbureaus of de overheid. „Promovendi hebben vaak het gevoel dat ze één ding heel specifiek kunnen en dat niemand daar op zit te wachten. Om een passende baan te kunnen zoeken, moeten ze erachter komen: wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik.” Dat promovendi dat niet altijd kunnen benoemen, heeft volgens haar onder andere te maken met de relatie die ze met hun promotor hebben. „Complimenten zijn schaars in de wetenschap. Je krijgt zelden te horen dat je iets goed doet. Wij geven de bevestiging wel.”

Maar ook promovendi die het wel belangrijk vinden, arzellen om zo’n cursus te doen, zegt Madelon. „Door deel te nemen geef je je begeleider het signaal: ik ben verloren voor de wetenschap. Dan ben je dus niet meer boeiend voor hem, terwijl je nog wel afhankelijk bent van diegene, je moet immers nog promoveren.”

Prijs je rijk

Ik wilde 36 uur werken en een laptop van de zaak

Naam: Richard (43)
Opleiding: hts civiele techniek
Vorige functie: projectcoördinator bij een ingenieursbureau
Huidige functie: projectleider civiel technische projecten bij twee gemeenten (sinds voorjaar 2011)
Vorige salaris: 3.700 euro bruto per maand, voor 36 uur in de week
Salariswens: meer dan oude salaris

Voor

Wat doet een projectleider civiel technische projecten?

„Ik ben betrokken bij verschillende projecten in de openbare ruimte. Denk aan het vervangen van de riolering in een woonwijk of het aanleggen van verkeersdrempels in de straten rond een nieuw schoolgebouw. Ik doe dit werk bij twee gemeenten, maar ben in dienst bij een detacheringsbureau. Ik werk hier nu een jaar.

„Daarvoor werkte ik bij een ingenieursbureau. Daar had ik een jaarccontract. Dat is tweemaal verlengd, maar toen hield het helaas op. De bouw- en ingenieurssector heeft veel last van de economische recessie, dus zat er geen vast contract voor me in. Dat kreeg ik te horen in oktober 2010. Mijn tijdelijke contract liep door tot juli 2011, dus had ik ruim een half jaar voor het zoeken naar een nieuwe baan.”

Hoe verliep dat zoekproces?

„Ik heb direct op een aantal vacatures gesolliciteerd. Eenmaal werd ik uitgenodigd op gesprek, maar dat kreeg geen vervolg. Verder heb ik vrienden

en oud-collega’s gevraagd hun oren voor me open te houden. Dat leverde een gesprek op bij een ander ingenieursbureau. Daar kon ik zes maanden aan het werk. Dat was natuurlijk prettig om te horen, alleen zat ik niet te wachten op weer een tijdelijk contract. In dezelfde periode werd ik ook uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek bij een detacheringsbureau. Daar boden ze aan om te zoeken naar een detacheringfunctie en mij dan in dienst te nemen.”

Een gretige werkgever dus. Dat biedt perspectief voor de salarisonderhandeling.

„Wellicht wel, maar ik vond het toch niet verstandig om heel hoog in te zetten. Vergeet niet dat de economische crisis flink heeft toegeslagen in de bouwsector. Toen ze mij in het kennismakingsgesprek vroegen om een salarisindicatie, heb ik aangegeven dat ik er op vooruit wilde gaan. „Daarvoor werkte ik bij een ingenieursbureau. Daar had ik een jaarccontract. Dat is tweemaal verlengd, maar toen hield het helaas op. De bouw- en ingenieurssector heeft veel last van de economische recessie, dus zat er geen vast contract voor me in. Dat kreeg ik te horen in oktober 2010. Mijn tijdelijke contract liep door tot juli 2011, dus had ik ruim een half jaar voor het zoeken naar een nieuwe baan.”

Had je niet scherper aan de wind kunnen zeilen?

„Ik was op dat moment niet bezig om het onderste uit de kan te halen. Ik wilde gewoon erg graag een mooie, nieuwe functie en had geen zin om de kans te lopen om te overvragen, alleen vanwege een hoger salaris. Ik heb een gezin met jonge kinderen. Dat geeft een verantwoordelijkheid.”



ILLUSTRATIE THOMAS SCHATZ

Na

Hoe verliep de sollicitatieprocedure verder?

„Ik had na het kennismakingsgesprek nog twee sollicitatiegesprekken bij het detacheringsbureau. Die gesprekken waren vooral inhoudelijk en gingen over mijn kwalificaties en motivatie. De sfeer in die gesprekken was goed. Er is kort stilgestaan bij de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dat ging in de mededelende sfeer. Toch heb ik een paar wensen ter sprake gebracht: ik wilde maximaal 36 uur per week werken en een laptop van de zaak. Die wensen zijn zonder veel discussie ingestemd. Dat is opvallend, want het zijn geen standaardvoor-

waarden: ik ben hier de enige werknemer waar ze voor gelden.”

Je bent nu gedetacheerd bij twee gemeenten. Hoe ben je daar uiteindelijk terechtgekomen?

„Na de sollicitatiegesprekken bij het bureau was het wachten op concrete detacheringsmogelijkheden. Die kwamen twee maanden later. Het uiteindelijke salaris aanbod van het detacheringsbureau lag 150 euro hoger dan mijn toenmalige salaris, op 3.950 euro bruto per maand, voor 36 uur. Daar ben ik dik tevreden over, zeker omdat de startdatum van mijn nieuwe baan aansloot op het aflopen van mijn toenmalige werk.”

TOBIAS REIJNGOUD