



Science System Assessment

# Op het juiste moment op de juiste plaats

Waarom wetenschappelijk talent een  
wetenschappelijke carrière volgt

Barbara van Balen

Rathenau Instituut

dr. v. kennis  
veranderend  
interactie  
debat  
techno  
te 320

Het **Rathenau Instituut** laat de invloed van wetenschap en technologie op ons dagelijks leven zien en brengt de dynamiek ervan in kaart; door onafhankelijk onderzoek en debat.

## **Op het juiste moment op de juiste plaats**

Waarom wetenschappelijk talent een wetenschappelijke carrière volgt

© Rathenau Instituut, Den Haag, 2010

Rathenau Instituut  
Anna van Saksenlaan 51

Postadres:  
Postbus 95366  
2509 CJ Den Haag

Telefoon: 070-342 15 42  
Telefax: 070-363 34 88  
E-mail: [info@rathenau.nl](mailto:info@rathenau.nl)  
Website: [www.rathenau.nl](http://www.rathenau.nl)

Uitgever: Rathenau Instituut  
Redactie: Wim van de Lee  
Ontwerp en opmaak: Mary Ann Smit, Amsterdam  
Foto cover: Shutterstock  
Drukwerk: Drukkerij Groen, Hoofddorp

Dit boek is gedrukt op FSC gecertificeerd papier.

Eerste druk: december 2010

ISBN: 978-90-77364-34-5

Deze publicatie kan als volgt worden aangehaald/ Preferred citation:  
Van Balen, Barbara (2010) Op het juiste moment op de juiste plaats: Waarom wetenschappelijk talent een wetenschappelijke carrière volgt. Den Haag; Rathenau Instituut; SciSA rapport 1018

Barbara van Balen heeft dit onderzoek gedaan in opdracht van het Rathenau Instituut.

Barbara van Balen is consultant onderwijs en onderzoek en heeft veel ervaring op het gebied van wetenschap en hoger onderwijs, zowel in onderwijsorganisatie en -ondersteuning, personeelsbeleid en -management als onderzoek en onderzoeksmanagement

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 bovenstaande referentie bevatten. 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.

# Op het juiste moment op de juiste plaats

Waarom wetenschappelijk talent een wetenschappelijke carrière volgt

Auteur

Barbara van Balen

## **Bestuur Rathenau Instituut**

drs. W.G. van Velzen (voorzitter)

mw. prof. dr. C.D. Dijkstra

mw. dr. A. Esmeijer

prof. dr. H.W. Lintsen

mw. prof. dr. H. Maassen van den Brink

mw. prof. mr. J.E.J. Prins

prof. dr. A. Zuurmond

mr. drs. J. Staman (secretaris)

# Voorwoord

Wie een wetenschappelijke carrière nastreeft, moet er vaak vanuit gaan dat er na de promotie jaren van tijdelijke posities volgen voordat er een vaste aanstelling komt. Sommige onderzoekers beleven die tijd als inspirerende jaren en doen een schat aan ervaring op: binnen verschillende onderzoeksorganisaties en vaak ook in verschillende landen. Anderen vinden de onzekerheid die ermee gepaard gaat frustrerend en demotiverend. De tijdelijke banen bieden hen onvoldoende ontplooiing.

In dit rapport komen 42 wetenschappelijke talenten aan het woord, die hun wetenschappelijke carrière in de jaren tachtig begonnen. De helft van hen is aan de universiteit gebleven, de andere helft niet. De auteur van het rapport, Barbara van Balen, hield uitgebreide interviews met deze wetenschappers om te zien welke factoren hun wetenschappelijke carrière bepaald hebben. Een belangrijke factor blijkt het vinden van een mentor die toegang geeft tot de onderzoekswereld en die de juiste impulsen geeft.

En verder? Zowel de 21 blijvers als de 21 talenten die uit het academisch onderzoek zijn gestapt, hebben sterk het gevoel dat of zij bleven, afhing van of ze toevallig op het juiste moment op de juiste plaats waren.

Eén van de oude oneliners over wetenschapsbeleid is “wetenschapsbeleid is personeelsbeleid”. Toch is de aandacht voor goed personeelsbeleid relatief recent, zeker als het gaat om beleid gericht op jonge talentvolle onderzoekers. Vooral de introductie van de Vernieuwingsimpuls eind jaren negentig heeft het behoud van jong talent op de agenda gezet. Die gaf onderzoekers meer ruimte om eigen onderzoek op te zetten - maar nog niet meer ruimte in de vaste formatie van universiteiten.

Een andere ontwikkeling is het experimenteren met tenure tracks: universiteiten geven onderzoekers tijdelijke aanstellingen met de afspraak dat onderzoekers bij goed presteren een vaste baan krijgen, al dan niet als UHD of hoogleraar. Dit rapport signaleert echter dat die vaste baan er lang niet altijd komt.

Onderzoekers verkeren dus in grote onzekerheid over de kans op zo’n aanstelling en zien zich afhankelijk van onbekende factoren. Daarnaast signaleert het rapport ook een structureel probleem voor universiteiten. Al hebben ze een goed centraal personeelsbeleid, de resultaten ervan zijn afhankelijk van de uitvoering door de vele hoogleraren binnen de organisatie.

In de praktijk is er tussen die twee een grote afstand.

Hoe goed het personeelsbeleid ook is, er zullen altijd wetenschappelijke talenten zijn die uit de wetenschap stappen. Het heet al snel dat zij niet behouden zijn, afvallen of verloren zijn voor de wetenschap. Dat miskent de waarde van het wetenschappelijk talent voor de kennissamenleving. Immers, bij goed personeelsbeleid past ook dat onderzoekers ook buiten de organisatie goed

terecht komen. Toch doet dat niets af aan het belang voor universiteiten om de beste talenten te behouden, zodat die excellent onderzoek kunnen leveren.

**Mr. drs. Jan Staman**

directeur Rathenau Instituut



# Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Inhoudsopgave	9
<b>Deel I</b>	<b>11</b>
1 Inleiding	13
2 Wat is talent	15
3 Hoe herkennen wetenschappers talenten?	17
4 Doorgestroomd en uitgestroomd talent	19
5 Wat kunnen we doen om talenten te behouden?	25
<b>Deel II</b>	<b>29</b>
1 Inleiding	31
2 Opzet van het onderzoek	32
3 Factoren	35
3.1. Individuele factoren	35
3.2. Organisatiefactoren	45
3.3. Contextfactoren	53
3.4. Waarom wel, waarom niet	57
3.5. Matching	66
4 Conclusies	75
4.1. Bepalende factoren	75
4.2. Doing things right or doing the right thing	77
4.3. Opstapelend voordeel en opstapelend nadeel	78
4.4. Slotopmerkingen	82
Geraadpleegde literatuur	85
Bijlage: Interviewprotocol	89



# Deel I



# 1 Inleiding

Nederlandse universiteiten hebben de ambitie tot de beste researchuniversiteiten van de wereld te behoren of toch minstens tot de top van Europa. Om die ambitie te kunnen bereiken, is het van belang om de beste wetenschappers te kunnen aantrekken en behouden. Het belang van werving en selectie van wetenschappers en de beperkingen en obstakels in de Nederlandse situatie komt in verschillende rapporten en onderzoeken aan de orde<sup>1</sup>. Maar wat gebeurt er met jong talent dat met goede moed begonnen is aan een proefschrift of in een postdoc-positie? Welke factoren bepalen dat het ene talent wel en het andere talent niet behouden blijft voor de universiteit? In dit rapport gaan we nader in op die factoren en wat universiteiten eraan kunnen doen om wetenschappelijke talenten te behouden.

Zoals eerder gesteld in het rapport *Universitaire Onderzoekslaanbanen* (Van Balen & Van den Besselaar 2007) hangt het functioneren van het wetenschapssysteem sterk af van de mensen in het systeem en in het bijzonder van de kwaliteit van de onderzoekers. Het rapport *Universitaire Onderzoekslaanbanen* bespreekt enkele knelpunten in het universitaire loopbaansysteem op basis van een voorstudie rond de vragen: 'Leiden de Nederlandse universiteiten voldoende creatieve onderzoekers op?' en 'Zijn er voldoende mogelijkheden voor jonge onderzoekers om in het onderzoekssysteem binnen te komen en daar voor vernieuwing te zorgen?' In de voorstudie waarop het betreffende rapport is gebaseerd, zijn de instroom, doorstroom en loopbaankansen van jonge onderzoekers in kaart gebracht en beschreven vanuit de mogelijkheden die instituties hebben om talenten aan te trekken. Geconcludeerd wordt dat er in het algemeen in de wetenschap weinig echt moeilijk vervulbare vacatures zijn en dat de doorstroommogelijkheden in de wetenschap niet zo slecht zijn als vaak wordt gezegd, maar ook niet goed genoeg.

Eerder werd op verschillende plaatsen en in verschillende rapporten gewaarschuwd voor grote tekorten aan (hoger) wetenschappelijk personeel (Van Vucht Tijssen 2000 en AWT 2000).

Ook zijn er signalen dat jonge onderzoekers een groot gat zien tussen hun wens van een wetenschappelijke loopbaan en de mogelijkheden die er zijn (Hofnius, Sarachno 2006). In juni 2009 kwam tijdens een bijeenkomst georganiseerd door de vereniging van universiteiten VSNU aan de orde dat de universitaire gemeenschap zich zeer bewust is van het belang van jong talent voor de toekomst. De belangstelling voor de bijeenkomst 'Universiteiten aan zet! Het aantrekken en

---

1 Zoals bijvoorbeeld Brouns & Van den Brink 2006, Van Balen & Van den Besselaar 2007, Fruytier e.a. 2009.

coachen van jong talent' was dan ook groot. Zo'n honderd medewerkers van universiteiten - variërend van onderzoeksdirecteur tot promovendus - kwamen bijeen om ervaringen uit te wisselen en kennis te delen. Dat de universiteiten het belangrijk vinden jong talent te selecteren en te werven komt ook naar voren uit het onderzoek naar 'jongetalentenbeleid' op Nederlandse universiteiten dat mogelijk is gemaakt door Stichting SoFoKleS (Thunnissen e.a. 2010). Een van de knelpunten voor instroom en doorstroom die in het rapport *Universitaire Loopbanen* worden genoemd is het formatiebeginsel<sup>2</sup> (p. 34). Of een geïnteresseerde ambitieuze onderzoeker in de wetenschap verder komt, lijkt voornamelijk afhankelijk te zijn van het bestaan van vacatures en veel minder van de individuele kwaliteiten en de inzet van de onderzoekers zelf. Toeval speelt een grote rol. Door het formatiebeginsel worden jonge onderzoekers niet gestimuleerd om voortdurend de eigen loopbaan te ontwikkelen.

Ook wordt gesignaleerd dat er onduidelijkheid is over de criteria waaraan onderzoekers moeten voldoen om verder te komen in de wetenschappelijke loopbaan. Deze observatie wordt onder andere ondersteund door onderzoek dat is gedaan naar de gebrekkige doorstroom van vrouwelijk talent in de wetenschap, zoals bijvoorbeeld onderstreept is in de 95 stellingen over doorstroming van vrouwen naar de universitaire top gepresenteerd tijdens het WISER-festival.<sup>3</sup> In een advies over het universitair personeelsbeleid signaleerde de Jonge Akademie dat loopbaanperspectieven voor jonge, talentvolle, gepromoveerde onderzoekers in Nederland te veel beperkt worden door het in veel universiteiten gehanteerde formatiebeginsel en uniformiteit van de wetenschappelijke loopbaan. In het advies worden ook aanbevelingen gedaan om te komen tot meer flexibiliteit.<sup>4</sup>

Volgens het wetenschapsbeleid van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2005) behoort Nederland tot de koplopers bij het ontwikkelen van een kennissamenleving. Om die ambitie waar te kunnen maken, is het van belang meer inzicht te krijgen in de factoren die bepalen of talent voor de wetenschap behouden wordt of niet. Weliswaar is in de voorstudie geconstateerd dat het vervullen van wetenschappelijke vacatures geen groot probleem is, maar er is ook geen zekerheid dat alle talent benut wordt. Er zijn integendeel juist veel aanwijzingen dat een groot deel van het talent verloren gaat voor de wetenschap (zie ook AWT 2005).

- 
- 2 Door het formatiebeginsel dat gehanteerd wordt aan Nederlandse universiteiten kunnen instrooming én doorstroming alleen plaatsvinden zodra formatie vrijkomt. Vanwege de piramidevormige opbouw van vaste formatie binnen leerstoelgroepen, komt deze formatie slechts sporadisch vrij.
  - 3 Word WISER. Hora est! 95 stellingen over doorstroming van vrouwen naar de universitaire top. WISER-festival 4-5 oktober 2007 Universiteit Maastricht. 'Vrouwen in de wetenschap'. Factsheet ten behoeve van WISER-festival. VSNU 2007.
  - 4 De Jonge Akademie (2010). *Rendement van Talent, aanbevelingen voor een motiverend en stimulerend loopbaanbeleid.*, Amsterdam.

## 2 Wat is talent

De vraag van waaruit dit rapport is geschreven, is 'Hoe wordt wetenschappelijk talent voor de universiteit behouden?' Daaraan vooraf gaat de vraag: 'Wat is eigenlijk een wetenschappelijk talent?' In het dagelijkse spraakgebruik aan universiteiten is de term 'talent' regelmatig terug te vinden in veelgehoorde zinnen als: 'We zijn blij dat we dit talent hebben behouden' en 'Een talent als A zou ik graag aantrekken' of 'Ken je B? Dat is volgens mij echt een talent'. Ook in de discussies over de kwaliteit van het onderzoek aan universiteiten en hoe te bevorderen dat de ambitie bereikt kan worden, komt de vraag hoe 'talent' te vinden en te behouden regelmatig terug.

Ben Fruytier constateert in zijn inleiding tijdens de eerder genoemde VSNU-bijeenkomst 'Universiteiten aan zet!' dat het toptalentenbeleid draait om de selectie van talenten. Naar zijn mening is werving en selectie de cruciale factor in talentenbeleid. Uit het onderzoek van Thunnissen c.s. (2010) blijkt dat er grote verschillen zijn tussen faculteiten in de wijze waarop beleid gevoerd wordt. Er zijn faculteiten waar geen enkel formeel beleid is. De hoogleraar selecteert zijn talenten, waardoor er een groot gevaar bestaat van vriendjespolitiek. Maar daarnaast zijn er ook faculteiten waar zo veel mogelijk geprobeerd wordt op een geformaliseerde en transparante manier tot een selectie van talenten te komen. Daar is, zo rapporteert Fruytier, veel verzet tegen. Geformaliseerd beleid, zo betogen de tegenstanders, ontneeft de hoogleraren als professional de vrijheid hun toptalenten zelf te selecteren, het werkt bureaucratie in de hand en leidt tot nep-objectiviteit.

Geen van de faculteiten die onderzocht zijn door Thunnissen c.s. richt zich in het beleid op de ontwikkeling van promovendus tot hoogleraar. Als er beleid is, dan is dat vooral gericht op het aantrekken van jong talent. Universitair docenten en postdocs vormen een vergeten groep.

Er is in verschillende studies en artikelen betoogd dat het de Nederlandse universiteiten vooral ontbreekt aan transparantie ten aanzien van loopbaanlijnen en stappen die iemand moet ondernemen om een wetenschappelijke carrière op te bouwen<sup>5</sup>. In de Verenigde Staten weet je wat je moet doen om een kans te maken op een positie aan de universiteit, ook al is de concurrentie moordend. Met een indrukwekkend cv en goede plannen voor de toekomst zijn er voor de talenten in ieder geval kansen. Wat een talent in Nederland moet doen om in aanmerking te komen voor een volgende loopbaanstap is voor velen onduidelijk. En als er dan al spelregels opgesteld zijn, dan blijken die halverwege de rit weer

---

5 Zie onder andere: Van Balen & Fischer 1998, Van Balen 2001, Van Balen & Van den Besselaar 2007, Thunnissen e.a. 2010.

veranderd te kunnen worden (Van Vianen, 1998). Het probleem zou omschreven kunnen worden als 'nooit op het juiste moment op de juiste plaats zijn'.

Maar ondoorzichtigheid speelt ook een rol bij het begrip 'talent' zelf. Wat is eigenlijk wetenschappelijk talent en hoe herkennen we het? Volgens de omschrijving in Van Dale is talent een natuurlijke begaafdheid of bekwaamheid. Talent zou volgens die omschrijving een kwestie van 'nature' zijn. Zo lijkt het begrip in de universiteiten echter niet gebruikt te worden. De discussie over de vraag of wetenschappelijke bekwaamheid aangeboren zou kunnen zijn of vooral een kwestie is van opvoeding en onderwijs gaat overigens ook de bedoelingen van dit rapport te boven. In de dagelijkse praktijk aan universiteiten is de omschrijving talent bijna gelijk aan de omschrijving en bepaling van 'wetenschappelijke kwaliteit'. De omschrijving 'talent' wordt gebruikt voor een al dan niet jonge of beginnende wetenschapper die wetenschappelijke kwaliteit heeft getoond. In de praktijk blijkt de omschrijving talent, hoewel de connotatie met potentie ook zeker gemaakt wordt, ook gebruikt te worden voor personen die hun kwaliteiten allang bewezen hebben. Een wetenschappelijke talent staat in die omschrijving dan gelijk aan een persoon met wetenschappelijke kwaliteiten.

Kwaliteit wordt in de wetenschap bepaald door een - bij voorkeur - intersubjectief oordeel van 'peers'. In vele commissies en organen wordt beoordeeld wie wel de kwaliteit heeft en wie niet. Kwaliteit is dan wat de commissies vinden dat kwaliteit is. Kwaliteit is daarmee ook in hoge mate relatief: de ene persoon wordt hoger ingeschat dan een ander. Het oordeel kan op een ander moment in een andere situatie heel anders uitvallen. Het proces van kwaliteitsbeoordeling wordt door Van den Brink (2007, 2009) in navolging van Husu (2004) omschreven als het proces van 'gatekeeping' of 'poortwachten'. Dat wil zeggen dat zittende hoogleraren in selectiecommissies bepalen wie 'de kwaliteit' heeft om te worden toegelaten tot 'de wetenschap', of welk onderzoeksvoorstel de hoogste score krijgt en in aanmerking komt voor subsidiëring. Hoewel er steeds meer gezocht wordt naar vaststaande criteria op basis waarvan de selectie plaatsvindt, zoals het aantal wetenschappelijke publicaties en het oordeel van studenten over het onderwijs, is er geen objectieve maatstaf wie of wat 'kwaliteit' heeft. Immers, ook de plaatsing van artikelen in de als beste beoordeelde wetenschappelijke tijdschriften is weer afhankelijk van het oordeel van de 'gatekeepers' en van het oordeel over welk tijdschrift een toptijdschrift is. Ook aan de bepaling of een jonge onderzoeker een talent is, liggen niet alleen objectieve criteria ten grondslag. Zo zou bij de 'benoeming tot talent' het judicium bij afstudeerscriptie en /of proefschrift een rol kunnen spelen. Iemand die cum laude promoveert, wordt mogelijk eerder als talent beschouwd dan degene die dat net niet haalt. Maar ook bij de bepaling van dat judicium wordt hetzelfde proces toegepast van kwaliteitsbeoordeling en dus van 'het poortwachten'. Het judicium wordt immers vastgesteld door de promotiecommissie, die bestaat uit de zittende hoogleraren.



### 3 Hoe herkennen wetenschappers talenten?

Ter voorbereiding van dit onderzoek vroegen we enkele gevestigde hoogleraren uit verschillende vakgebieden<sup>6</sup> hoe zij wetenschappelijk talent herkennen. Vrijwel unaniem verwezen zij naar uitzonderlijke prestaties, zoals een heel goede scriptie, een bijzondere presentatie of een excellent proefschrift. Maar er zijn ook verschillen tussen vakgebieden.

In de geesteswetenschappen is men terughoudend om een talent te vroeg als talent te benoemen. Eerst moet blijken of degene die een mooie scriptie heeft afgeleverd of zo'n goed proefschrift heeft geschreven ook onderwijs kan en wil geven. Iemand die een wetenschappelijke carrière voor ogen heeft, zal zich toch eerst ook op het vlak van onderwijs moeten bewijzen. Pas daarna kan er gesproken worden over een wetenschappelijk talent. Vervolgens is die persoon er dan nog lang niet. Het talent zal veel moeten oefenen en doorzetten om echt een kans op een wetenschappelijke carrière te hebben.

Een hoogleraar in de medische wetenschappen bijvoorbeeld ontdekt de talenten tussen studenten die komen solliciteren voor een stageproject. Het gaat dan om de wijze waarop de betreffende studenten zich hebben voorbereid, of ze de goede vragen stellen. Uit die eerste presentatie blijken de motivatie en de gedrevenheid. Daarnaast is het van belang dat ze hoge cijfers hebben behaald. Talenten behoren tot de top 5% van hun cohort, of ze hebben twee studies tegelijkertijd gedaan. Vervolgens blijkt dan tijdens het stageproject of iemand initiatief neemt, uitdagingen aangaat.

*'Van de honderd bètastudenten zijn er één of twee die opvallen. Die studenten zijn slimmer dan de anderen, ze zijn "eager", ze zijn gefocust en zeer geïnteresseerd in het vakgebied, ze hebben passie en drive', zo antwoordt een van de geïnterviewden, hoogleraar in de bètawetenschappen op de vraag hoe talent ontdekt wordt. Hij citeert zijn voorganger: 'Je hoeft er eigenlijk geen moeite voor te doen om talenten te vinden, je merkt het vanzelf. Je hebt er het gevoel bij: die komt nog wel eens terug.' De geïnteresseerde student komt langs, stelt vragen, raakt in een gesprek waar de hoogleraar zelf ook veel aan heeft, zodat deze er vanzelf meer tijd in steekt. En voor die student is het dan net alsof hij/zij speciaal begeleid is.*

In de bètawetenschappen wordt een gedreven wetenschapper ook herkend aan zijn of haar aanwezigheid op het lab op zaterdagmiddag, of aan het verlichte

---

6 Gevestigde hoogleraren uit de medische wetenschappen, bètawetenschappen, geesteswetenschappen en sociale wetenschappen.

raam 's avonds als verder iedereen al naar huis is. Het moment waarop een talent boven komt drijven in de bètawetenschappen ligt vroeger dan bij de geesteswetenschappen. Het zou raar zijn als iemand na de promotie nog als talent boven komt drijven. Dat moet tijdens de promotieperiode al blijken of eigenlijk door de hele opleiding heen. Die mensen die alleen slim zijn en geen zin hebben om tijd te steken in studie en onderzoek, die redden het niet. Zeer slimme en geïnteresseerde mensen zonder focus, wier interesse alle kanten op waait, worden geen topwetenschapper.

Maar zelfs bij diegenen die beschikken over de benodigde slimheid én gefocuste interesse én drive, kan er nog van alles misgaan. Uiteindelijk gaat het bij wetenschappelijk talent om alle taken, dus ook om onderwijs geven. Om goed onderwijs te kunnen geven, moet iemand inhoudelijk goed op de hoogte zijn. Niet alle goede onderzoekers zijn goede docenten, er zijn goede denkers tussen die hun hele leven lang geen goede presentatie hebben gehouden. Er zijn onder onderzoekers relatief weinig mensen die didactisch top zijn.

In de medische wetenschappen moet een toponderzoeker ook in staat zijn een groep goed te leiden, sociale intelligentie hebben, kunnen motiveren en stimuleren zodat de groep productief is, want daarvan ben je afhankelijk. Je moet in staat zijn mensen de rode draad te laten vasthouden en tegelijkertijd af en toe met ze kunnen overwegen of het de moeite waard is een tijdje een zijpad te bewandelen.

## 4 Doorgestroomd en uitgestroomd talent

Blijven de grootste wetenschappelijke talenten wel behouden voor de wetenschap en hebben de grootste wetenschappelijke talenten ook een wetenschappelijke carrière? Vanuit die vraag is een vervolgonderzoek gedaan aan de hand van de vraag:

*Welke factoren bevorderen het behoud van wetenschappelijk talent voor universiteiten en welke factoren belemmeren dit?*

Om de vraag te kunnen beantwoorden, zijn er interviews gehouden met een selectie van als talent bekend staande medewerkers aan universiteiten over hun loopbaan en de factoren die de loopbaan mede hebben bepaald en met een zelfde aantal mensen die veelbelovend waren als promovendus/a of postdoc en die een andere loopbaan hebben vervolgd.

Aan de selectie van de te interviewen personen is veel aandacht besteed om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen. Er is gestreefd naar spreiding over het land en de verschillende disciplines en een evenwichtige genderverdeling. Er zijn uiteindelijk veertien mannen en zeven vrouwen geselecteerd die door de universiteiten als 'behouden talenten' worden gezien. Dertien daarvan zijn geselecteerd in de regio west, drie in de regio noord, twee in de regio oost en drie in de regio zuid. Van de geselecteerde groep zijn vier talenten te vinden in de alfarichting, zeven in de bètarichting, drie in de technische richting, vier in de gammavakken en drie in de gezondheidsdisciplines.

Aan de 'behouden' talenten is gevraagd iemand te noemen die in dezelfde tijd als zij als promovendus of als postdoc werkzaam was, die door hen eveneens als een talent beschouwd werd, of die zij beter, even goed, of desnoods bijna even goed vonden als zichzelf, maar die toch niet doorgegaan is in de wetenschap. Dat leverde vervolgens 21 interviews op met mensen die in een fase van hun carrière als wetenschappelijk talent beschouwd zijn en een andere loopbaan gevolgd hebben.

Alle interviews zijn mondeling gehouden en vonden plaats op de werkplek van of thuis bij de geïnterviewde. De interviews waren half gestructureerd. De geïnterviewden werd gevraagd hun loopbaan te beschrijven en daarin enkele mijlpalen of breekpunten aan te wijzen. Daarnaast werden nog enkele vragen gesteld aan de hand van een vragenlijst, voor zover die onderwerpen in de beschrijving van de loopbaan nog niet aan de orde waren gekomen. Een volledig verslag van het onderzoek is opgenomen in deel II van dit rapport.

De verslagen van de interviews zijn geanalyseerd aan de hand van de volgende factoren: (Orvis 1996, Pool & Bornholt 1998, De Pater 2005):

- individuele factoren, of factoren die samenhangen met de persoon, zoals culturele en intellectuele bagage, karaktereigenschappen en gezins-achtergrond;
- factoren op organisatieniveau zoals mobiliteit, vakgebied, loopbaan-structuur en formele doorstroommogelijkheden;
- contextfactoren, zoals tijd en plaats, generaties, gendergerelateerde factoren.

### Individuele factoren

Als we kijken naar individuele factoren, dan blijkt dat er hierin geen verschillen zijn tussen de twee geïnterviewde groepen. Waar vroeger de afkomst uit een academisch milieu de kansen op een wetenschappelijke loopbaan leek te vergroten, bleek tijdens onze interviews dat de meerderheid van de ouders van de talenten, zowel de behouden als de niet-behouden, niet over een academische opleiding beschikt. Uit de gegevens over de *opleiding van de ouders* van de talenten en de culturele bagage die de talenten van huis uit mee hebben gekregen, blijkt dat de democratisering van de universiteit in dat opzicht gelukt is. Om als wetenschappelijk talent herkend te worden, hoeft je niet meer uit een academisch milieu voort te komen. Er is hierin ook geen verschil tussen de groep behouden talenten en de groep niet voor de universiteit behouden talenten. In beide groepen zijn er acht geïnterviewden van wie één van de ouders een universitaire opleiding had en dertien voor wie dat niet geldt. Er blijkt dus niet uit dit onderzoek dat de opleiding van de ouders een factor is die meespeelt in het behoud van talent voor de universiteit.

Het behalen van hoge *cijfers* tijdens de middelbare schoolopleiding of tijdens de studie is geen garantie voor een succesvolle wetenschappelijke carrière. Hoewel er niet van alle geïnterviewden gegevens bekend zijn, zijn er geen grote verschillen tussen de groep niet-behouden en de groep behouden talenten. Wel is het gemiddelde slaagcijfer, ook als degenen van wie geen gegevens bekend zijn geen hoge cijfers behaalden, opvallend hoog. Zes van de veertien universiteitsmannen sloten de vwo-opleiding met 8 gemiddeld of cum laude af, drie de studie en twee de promotie, twee zowel de studie als vwo en één zowel vwo als promotie.

Van de universiteitsvrouwen sloten twee hun vwo-opleiding met 8 gemiddeld af. Verder zijn er geen judicia genoemd tijdens de interviews. Daarnaast zijn er in de onderzoeksgroep wetenschappelijke talenten die niet op school uitblonden en ook zelfs tijdens de studie niet, maar die pas het licht begonnen te zien tijdens de promotie.

Loopbaansucces toeschrijven aan bepaalde *karaktereigenschappen* is ietwat dubieus. Een directe relatie tussen karaktereigenschappen en wetenschappelijke

carrière zou ik hier dan ook niet willen beschrijven. In de interviews echter komen opvallend vaak dezelfde termen terug in de beschrijving. Het gaat dan om motivatie of gedrevenheid, doorzetten en overtuigd zijn van de eigen capaciteiten. Anderen roemen ook hun sociale vaardigheid en strategisch inzicht. Maar het is niet duidelijk of deze eigenschappen in het bijzonder voorkomen bij de talenten die voor de universiteit behouden zijn, noch of deze eigenschappen tijdens de loopbaan ontwikkeld zijn, of van jongs af aan reeds aanwezig. Wel is duidelijk dat motivatie, doorzetten en hard werken nodig zijn om de top in universiteiten te kunnen bereiken.

### **Organisatiefactoren**

De mogelijkheden op een loopbaan in de wetenschap worden uiteraard in hoge mate bepaald door de kansen. De kans op een loopbaan aan een universiteit is groter in de medische en bètawetenschappen dan in de geesteswetenschappelijke hoek. Vooral in de laatste richting zijn veel talenten te vinden die door een gebrek aan banen en perspectief, en met veel spijt, geen plaats hebben gevonden aan de universiteit. In het rapport Onderzoekslapbanen is een dergelijk knelpunt ook reeds gesignaleerd en dan vooral voor promotieplaatsen. Geconstateerd werd dat er bij de alfa- en gammadisciplines minder promotieplaatsen zijn dan wenselijk is, maar ook dat het Nederlandse promotiesysteem – doordat de promovendus in dienst is van een universiteit – de verwachting wekt van een oriëntatie op een levenslange loopbaan aan de universiteit. Die verwachting van een levenslange loopbaan werd nog eens versterkt doordat de betreffende geïnterviewden ook nog als wetenschappelijk talent zijn benoemd. Dat leidt dan begrijpelijkerwijs tot een grote teleurstelling als er geen vervolg gegeven wordt aan de promotieplaats.

Alle geïnterviewden vinden de steun van *mentoren* van belang voor een wetenschappelijke carrière. 'Zonder de steun van zittende hoogleraren overleef je niet.' In enkele gevallen is de steun van een mentor van doorslaggevend belang geweest voor de loopbaan van de geïnterviewden. Ook in negatieve zin: de afwezigheid van een goede begeleider of coach heeft ertoe geleid dat een aantal mensen niet door is gegaan in de wetenschap. Van de mannen met een universitaire loopbaan (veertien) verwijzen er tien naar iemand die hen in het bijzonder gestimuleerd heeft, elf hebben contacten of banen te danken aan een mentor en zeven loopbaanadviezen. De vrouwen (zeven) met een universitaire loopbaan zijn allemaal gestimuleerd door een wetenschapper in de buurt, zes hebben banen en contacten aan een mentor te danken en alle zeven verwijzen naar loopbaanadviezen.

De talenten die vertelden geen enkele mentor te hebben gehad, of zelfs een mentor node te hebben gemist, zijn overigens allen een andere loopbaan gaan vervolgen.

Volgens de geïnterviewden zijn *netwerken* van groot belang voor een wetenschappelijke carrière, maar in hoeverre netwerken van doorslaggevend belang

zijn geweest voor behoud voor de universiteit of niet is in dit onderzoek niet duidelijk naar voren gekomen.

Over de noodzaak van een verblijf aan een *buitenlandse* universiteit om een wetenschappelijke loopbaan te kunnen hebben, verschillen de meningen. In de bètawetenschappen wordt hier de meeste waarde aan gehecht, maar ook bètawetenschappers trekken een dergelijk criterium in twijfel en geven aan dat er ook nadelen aan een buitenlandverblijf zijn. Het feit dat je 'uit de picture' bent voor enige tijd en niet snel genoeg op de hoogte bent van vacatures kan ook tegen je werken. Er is geen verschil gevonden in mate en bereidheid van verblijf in het buitenland tussen behouden en niet-behouden talenten. In alle gevallen dat een talent ervoor koos niet naar het buitenland te gaan, werd dat ingegeven door de keus voor partner en kinderen. Het is duidelijk dat hier wel enige verschillen zijn tussen de behouden en de niet-behouden talenten, maar het is zeker niet zo dat de niet-behouden talenten geen enkele mobiliteit toonden. De verschillen zijn voor een groot deel toe te schrijven aan het feit dat de behouden talenten hun loopbaan voortgezet hebben in de universitaire wereld en de niet-behouden talenten niet. Het verschil in mobiliteit lijkt geen factor te zijn die het behoud van talenten bepaalt.

De factoren die door de geïnterviewden zelf genoemd zijn als doorslaggevend in de loopbaan zijn vooral *toeval* en het *loopbaansysteem* of loopbaanbeleid aan de universiteit. Enkele geïnterviewden waren op het juiste moment op de juiste plaats en hebben daar hun positie aan te danken, anderen waren op het verkeerde moment op de verkeerde plaats en hebben daardoor geen plaats aan de universiteit kunnen behouden.

Het loopbaansysteem beperkt het aantal mogelijkheden voor talenten. Het is door het formatiestelsel moeilijk perspectief te bieden aan talenten, waardoor deze langdurig van tijdelijk baantje naar tijdelijk baantje moeten hopen. Dat kan niet iedereen zich veroorloven. Een hypotheek kun je met die tijdelijke banen niet krijgen en het is ook lastig een gezin te onderhouden in een onzekere financiële situatie. Het vooronderzoek in het rapport Universitaire Onderzoekslaanen leidt tot dezelfde conclusie: een loopbaansysteem dat gebaseerd is op het formatiebeginsel is niet stimulerend voor jonge wetenschappers om de eigen loopbaan te ontwikkelen. Of men in de wetenschap verder kan, is afhankelijk van het ontstaan van vacatures op het juiste moment. Het systeem biedt niet voldoende flexibiliteit om mensen op hun eigen kwaliteiten te bevorderen en talenten vast te houden.

Een gebrek aan *flexibiliteit* in het systeem is enkele talenten opgebroken. Het bleek moeilijk afspraken zodanig te individualiseren dat bijvoorbeeld ook mensen met zorgtaken een reële carrièremogelijkheid aan de universiteit hebben. Anderzijds, ook dat sluit aan bij de conclusies in Universitaire Onderzoekslaanen, bleken op verschillende universiteiten individuele

oplossingen mogelijk. Er worden soms wel uitzonderingen gemaakt. De mogelijkheden daarvoor verschillen sterk van faculteit tot faculteit en hangen (mede) af van de overtuigingskracht en inzet van sommige hoogleraren.

Hoewel aan verschillende universiteiten wellicht inmiddels al wel een *loopbaanbeleid* is ontwikkeld, is de uitvoering daarvan nog niet voelbaar geweest voor de geïnterviewden in dit onderzoek. Enerzijds heeft dat te maken met de periode waarin deze talenten aan het begin stonden van hun loopbaan. Die ligt voor een deel van de groep al weer enige tijd geleden, een tijd waarin het eventuele huidige loopbaanbeleid nog niet bestond. Anderzijds heeft het wellicht te maken met het niveau waarop de uitvoering van het loopbaanbeleid, de loopbaanbegeleiding, plaats zou moeten vinden, het niveau van de direct leidinggevende hoogleraar. In dit onderzoek heeft de vraag of universitair of facultair loopbaanbeleid uitgevoerd wordt door hoogleraren overigens geen rol gespeeld.

In de interviews kwam vaak het beeld naar voren van een leidinggevende die vol goede moed aan loopbaanbegeleiding begon en afspraken maakte met een veelbelovende wetenschapper. Maar dan gaat de leidinggevende weg, of is een decaan slechts voor een aantal jaren benoemd, en bleken de afspraken niets waard. Verschillende niet-behouden talenten, maar ook een enkel behouden talent, voelen zich behoorlijk bedrogen door hun universiteit omdat deze zich niet aan afspraken hield.

Uit de interviews blijkt voorts dat een hoger salaris niet de eerste stimulans is voor talenten om bij een universiteit te blijven, dan wel een andere carrière te beginnen. Het gaat hun wel om baanzekerheid en vooruitzicht.

### **Contextfactoren**

De generatie talenten in dit onderzoek die voor 1960 geboren is, heeft last gehad van de grote groei van universiteiten die in de jaren zeventig plaats heeft gevonden. In de jaren zeventig hebben universiteiten in groten getale personeel aangetrokken om het hoofd te bieden aan de nieuwe studentenmassa's. In de jaren tachtig waren de wetenschappelijke posities met dat personeel bezet en moest er bovendien flink bezuinigd worden. Voor de generatie talenten in dit onderzoek, die in de jaren tachtig aan een loopbaan begon, was de kans om aan de slag te komen aan de universiteit kleiner dan voor de generaties ervoor en was het ook aanzienlijk moeilijker om in vaste posities te komen.

Vrouwen die de top van de wetenschap bereiken, blijken opvallend vaak kinderloos. De combinatie kind en wetenschappelijke carrière is in Nederland nog steeds niet goed mogelijk. Universiteiten blijken daar niet flexibel op in te kunnen spelen. Voor een succesvolle loopbaan in de universiteit is de steun van een eventuele partner ook noodzakelijk. Partners die voor hun eigen carrière en bijbehorende woonplaats en werktijden kiezen, blijken niet bevorderlijk voor de wetenschappelijke carrière van de talenten.

Uit de interviews komt niet één doorslaggevende factor naar voren die kan verklaren waarom de één wel aan de universiteit verbonden blijft en de ander niet. Er lijkt eerder sprake te zijn van opstapelend voordeel en voor de niet-behouden talenten van opstapelend nadeel. De geïnterviewden, zowel de behouden talenten als de niet-behouden talenten, hebben de neiging het te zien als een samenspel van toevalligheden die ervoor zorgen dat het ene wetenschappelijke talent aan de universiteit verbonden blijft en het andere niet. Het verschil tussen de blijver en degene die vertrokken is, heeft vaak te maken met een goede begeleiding op het juiste moment, een stimulerende mentor en een plaats die net op het goede moment op de juiste plaats vrijkomt. De afwezigheid van loopbaanbeleid aan verschillende universiteiten in de periode dat dat voor hen relevant was, heeft enkele niet-behouden talenten parten gespeeld. Wat er nodig was om de talenten te behouden, was het bieden van een perspectief op een vaste baan en het aangaan van goede afspraken over de criteria waaraan voldaan moet worden om de volgende loopbaanstap te maken. Maar het succes is niet alleen afhankelijk van toeval. Hard werken is belangrijk. Een topwetenschapper werkt gedurende geruime tijd zeventig uur per week. Uit de interviews blijkt dat alle talenten veel tijd gestoken hebben in hun onderzoek en de ontwikkeling van hun competenties.



## 5 Wat kunnen we doen om talenten te behouden?

Lang niet iedereen die over uitzonderlijke creatieve en intellectuele talenten beschikt, is geschikt voor een carrière aan de universiteit. Daar zijn andere eigenschappen voor nodig. Een wetenschapper moet ook over zitvlees beschikken, moet soms monomaan willen dóórzoeken, telkens weer opnieuw beginnen, minutieus, nauwgezet, langdurig en geconcentreerd met een deelvraag bezig kunnen zijn. Dat zijn bezigheden die niet iedereen aanspreken. Het is voor sommigen niet spannend genoeg. Niet alle talenten hebben dus de ambitie om aan een universiteit verbonden te blijven.

En dat is misschien maar goed ook. Er zijn weliswaar veel kandidaten nodig voor de vervulling van wetenschappelijke functies, in de periode 1999-2005 bijvoorbeeld zijn 3322 nieuwe hoogleraren benoemd (Van den Brink 2009), maar toch is er niet voor ieder talent een geschikte baan aan de universiteit. Vooral binnen de geesteswetenschappen is er meer aanbod aan talent dan aan functies.

Aan de andere kant van het verhaal staan die talenten die zich sowieso niet zouden hebben laten weerhouden van een wetenschappelijke loopbaan. Onder de geïnterviewden is een aantal mensen die ondanks obstakels of het gebrek aan structuur of begeleiding met veel doorzetten en volharding en geloof in eigen kunnen een wetenschappelijke loopbaan hebben gevolgd. Zulke talenten worden de universiteit in de schoot geworpen, daar hoeft geen beleid op gevoerd te worden om ze te behouden.

Daarnaast zijn er talenten die een universitaire loopbaan ambiëren, maar alleen tot wetenschappelijke bloei komen en voor de universiteit behouden kunnen blijven als er aan een aantal voorwaarden is voldaan. Uit de interviews is een aantal factoren naar voren gekomen die bijgedragen hebben aan het behoud van talenten, waar universiteiten beleid op kunnen ontwikkelen. Het gaat om begeleiding, formatiestelsel en loopbaanbeleid.

### **Begeleiding**

Goede begeleiding op het juiste moment kan een beginnend wetenschappelijk talent net het juiste zetje geven. Het juiste zetje kan nodig zijn om het beginnend talent voldoende vertrouwen te geven in de eigen capaciteiten, een opstapje naar het voordeel dat zich daarna kan gaan opstapelen. Vooral voor beginnende promovendi is het aanbrenge van structuur door de begeleider erg belangrijk om grip op het onderwerp te krijgen, voor de planning van het onderzoek en het schrijven. Daarnaast kan begeleiding voor de beginnende talenten nodig zijn om te weten te komen 'hoe de hazen lopen' in de wetenschappelijke wereld, wat je moet doen om in aanmerking te komen voor een vervolgfunctie.

Welke taken moet je op je nemen en welke niet? Welke commissie is belangrijk? Wie maakt de dienst uit in het vakgebied? Een vierde uitkomst van goede begeleiding is de introductie van het talent in de juiste wetenschappelijke netwerken. Alle geïnterviewden benadrukken het belang van netwerken voor een wetenschappelijke carrière. Uiteindelijk moeten de wetenschappers natuurlijk hun eigen netwerken opbouwen, maar het helpt enorm als ze in het begin van hun carrière een netwerk kunnen ontlenen aan hun begeleider of mentor.

Er zijn verschillende wijzen waarop de begeleiding vorm kan krijgen:

- promotiebegeleiding: zoals boven reeds omschreven is het voor veel beginnende promovendi van belang dat zij structuur krijgen geboden. Onderzoeksscholen en onderzoeksinstituten bieden doorgaans die structuur in de vorm van een uitgeschreven promotietraject, waarin de verschillende fasen van het promotieproces zijn beschreven en aangegeven is op welke tijdstippen de promovendus/a geacht wordt een product af te leveren.
- coaching en mentoring: veel geïnterviewden wezen naast de promotor nog een stimulerende collega of mentor aan die een belangrijke rol heeft gespeeld in de ontwikkeling van hun loopbaan. Soms overigens vervulde de promotor na afloop van de promotie deze rol. Verschillende universiteiten hebben reeds ervaring met projecten die dergelijke coaching faciliteren. Soms specifiek gericht op vrouwen (Universiteit Utrecht 'mentoring en coaching voor vrouwelijke wetenschappers'), soms voor elke medewerker (Universiteit van Amsterdam 'coaching voor en door medewerkers').

Mogelijk zullen de situaties die door de geïnterviewden zijn beschreven waarin structurering ontbrak niet meer frequent voor komen. Uit de interviews blijkt, zoals eerder geconstateerd, dat niet iedere hoogleraar even geschikt is als begeleider. Ook daaraan wordt aan de meeste universiteiten al gewerkt door bijvoorbeeld de introductiecurssussen voor beginnende hoogleraren (bijv. UvA 'Academisch leiderschap voor beginnende hoogleraren'), of door de vereisten een basiskwalificatie onderwijs te behalen om als docent werkzaam te kunnen zijn aan een universiteit. Steeds minder wordt er bij de selectie van hoogleraren alleen gelet op de lengte van de publicatielijsten; onderwijskwaliteiten en managementvaardigheden worden nu in de meeste gevallen meegewogen. Het probleem dat promotoren naar elders vertrekken, of vroegtijdig overlijden, kan ondervangen worden door altijd een copromotor aan te wijzen. Aan veel onderzoeksscholen en onderzoeksinstituten is het daarnaast gebruikelijk dat er nog een extra begeleider of mentor aan promovendi wordt toegewezen die de voortgang in de gaten houdt en verantwoordelijk is voor de niet-inhoudelijke aspecten van begeleiding.

### **Formatiestelsel of tenure track**

Zoals gesteld, worden wetenschappelijke talenten door het formatiestelsel niet

erg gestimuleerd om de eigen loopbaan te ontwikkelen. Verschillende universiteiten zoeken naar wegen om het formatiestelsel om te vormen dan wel te omzeilen. De flexibiliteit in het loopbaansysteem is toegenomen. Het is steeds beter mogelijk om een uitzondering te maken. Het formatiestelsel wordt in enkele faculteiten, zo is tijdens het vooronderzoek gebleken, niet meer in alle opzichten als leidend uitgangspunt beschouwd. De *best practices* die in het rapport Universitaire Onderzoekslaanbanen worden beschreven, kunnen ook hier genoemd worden:

- de mogelijkheid die door de Universiteit Utrecht is gecreëerd om seniorkwalificaties aan te vragen voor onderwijs en onderzoek, waarvoor de criteria van tevoren duidelijk zijn. Wie beide seniorkwalificaties behaalt, heeft recht op bevordering naar de (tussen)schaal 13.
- afspraken maken over zogenoemde tenure tracks zoals veelal in de bètafaculteiten gebeurt: kandidaten krijgen een tijdelijke aanstelling voor vijf jaar. Ze beginnen als universitair docent 1, worden na twee jaar voldoende presteren universitair docent 2 en na vijf jaar universitair hoofddocent (uhd). Kandidaten die niet aan de criteria kunnen voldoen, worden geacht naar een andere functie om te zien en de universiteit te verlaten.
- zeer goed presterende uhd's wordt een persoonlijk hoogleraarschap aangeboden.
- het Rosalind Franklinprogramma van de Rijksuniversiteit Groningen. Dit programma is erop gericht meer vrouwen in hogere wetenschappelijke posities te benoemen. De werving voor de Rosalind Franklinfellowships is breed en open, er is geen vast omschreven profiel voor de kandidaten opgesteld. Kandidaten die kunnen aantonen binnen hun eigen vakgebied over voldoende wetenschappelijke kwaliteit te beschikken kunnen voor een positie in aanmerking komen. Vervolgens worden afspraken gemaakt over de volgende loopbaanstappen en de criteria waaraan kandidaten moeten voldoen.

### **Loopbaanbeleid**

De afwezigheid van loopbaanbeleid aan verschillende universiteiten heeft verschillende niet- behouden talenten parten gespeeld. Wat er nodig was om de talenten te behouden, waren een perspectief op een vaste baan en goede afspraken over de criteria waaraan talenten moeten voldoen om de volgende loopbaanstap te maken. In dit onderzoek is niet onderzocht of daar waar geïnterviewden geen loopbaanbeleid ervoeren, dit er ook niet was in de ogen van de bestuurders. Maar het lijkt vaak te schorten aan transparantie, eenheid en continuïteit van beleid. Enkele malen kwam er tijdens de interviews aan de orde dat er afspraken waren gemaakt met de afdelingsvoorzitter of de decaan van de faculteit, die vervolgens niet gestand werden gedaan omdat er een andere functionaris op die betreffende functie was gekomen, of omdat de betreffende faculteit opeens moest bezuinigen.

Het is belangrijk transparantie en continuïteit te bevorderen. Daarnaast lijkt het van belang dat alle functionarissen die met begeleiding belast zijn van het loopbaanbeleid op de hoogte zijn. Om de talenten te behouden is het nodig een perspectief op een vaste baan te bieden en goede afspraken te maken over de criteria waaraan kandidaten moeten voldoen om de volgende loopbaanstep te maken.

## Deel II

Verslag onderzoek naar factoren die bepalen of talent behouden blijft voor de universiteit of niet



# 1 Inleiding

Kunnen we wel garanderen dat we de beste wetenschappers behouden? Vanuit die vraag is een vervolgonderzoek gedaan, waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan aan de hand van de vraag:

*Welke factoren bevorderen het behoud van wetenschappelijk talent voor universiteiten en welke factoren belemmeren dit?*

Aan die vraagstelling liggen enkele vooronderstellingen ten grondslag. De vraag naar behoud van 'talent' voor de universiteit houdt in dat er ook 'talent' niet behouden blijft. De vraag gaat ook uit van de veronderstelling dat er iets als 'wetenschappelijk talent' bestaat. Wat is 'wetenschappelijk talent'? Hoe weten we of iemand een talent is of niet en wie bepaalt dat? Omdat die vragen niet zo eenvoudig te beantwoorden zijn, is in dit onderzoek aangesloten bij de in universiteiten gebruikelijke praktijk talent te benoemen. 'Talenten' zijn diegenen die door de gevestigde academische wereld als zodanig worden aangewezen. In dit onderzoek zijn 'talenten' die mensen die door de universiteiten en sleutelfiguren binnen universiteiten naar voren zijn geschoven als 'we zijn blij dat we die binnen hebben kunnen halen', of 'wat goed dat we die behouden hebben'.

## 2 Opzet van het onderzoek

*Welke factoren bevorderen het behoud van talent voor universiteiten en welke factoren belemmeren dit?*

Om de vraag te kunnen beantwoorden zijn er interviews gehouden met een selectie van als talent bekend staande medewerkers aan universiteiten over hun loopbaan en de factoren die de loopbaan mede hebben bepaald en met eenzelfde aantal mensen die veelbelovend waren als promovendus/a of postdoc en die een andere loopbaan hebben gekozen.

Aan de selectie van de te interviewen personen is veel aandacht besteed om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen. Er is gestreefd naar spreiding over het land en de verschillende disciplines en een evenwichtige genderverdeling. Twaalf universiteiten in Nederland zijn aangeschreven met de vraag of zij namen kunnen noemen van mensen aan hun eigen universiteit die beschouwd worden als 'nieuw binnen gehaald' of 'wat goed dat we die behouden hebben' talent. Een deel van de universiteiten voldeed aan dat verzoek. Voor de universiteiten die niet mee wilden of konden werken is geput uit de lijsten met door NWO toegekende Vici-subsidies. Deze inventarisatie leverde namen op van 58 mannen en 26 vrouwen. Uit die lijst met namen is een selectie gemaakt. Daarbij zijn drie vormen van spreiding nagestreefd: ten eerste een spreiding over het land die in verhouding staat tot het aantal wetenschappelijk personeelsleden van de universiteiten in die regio's; ten tweede een spreiding over disciplines die gerelateerd is aan de gegevens uit het Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatiesysteem WOPI over de aantallen wetenschappers in de verschillende wetenschapsgebieden; en ten derde een genderverdeling die evenredig is aan de genderverdeling in de verzameling genoemde talenten. Deze selectie leverde een verdeling op naar gender, vakgebied en regio. Er zijn veertien mannen en zeven vrouwen geselecteerd. Dertien personen zijn geselecteerd in de regio west, drie in de regio noord, twee in de regio oost en drie in de regio zuid. Van de geselecteerde groep zijn vier talenten te vinden in de alfarichting, zeven in de bètarichting, drie in de technische richting, vier in de gammavakken en drie in de gezondheidsdisciplines. Een overzicht is in tabel 1 weergegeven.

De in die categorieën ad random geselecteerde namen zijn vervolgens aangeschreven met de vraag of ze een interview wilden toestaan van 45 minuten. Enkelen van de aangeschreven mensen reageerden niet of gaven te kennen niet geïnterviewd te willen worden, vervolgens is een naam uit dezelfde categorie geselecteerd en aangeschreven. Uiteindelijk zijn er 21 interviews met de bedoelde talenten gehouden uit de boven omschreven categorieën.

Aan de door de universiteit aangewezen behouden 'talenten' is tijdens het



interview gevraagd iemand te noemen die in dezelfde tijd als zij als promovendus of als postdoc werkzaam was, die door hen eveneens als een talent beschouwd werd, of die zij beter, even goed, of desnoods bijna even goed vonden als zichzelf, maar die toch niet doorgegaan is in de wetenschap. De meeste 'talenten' konden een of meer personen noemen. In eerste instantie zijn de genoemde personen aangeschreven. Een aantal van hen reageerde niet of was niet meer te vinden. Om de ontbrekende plaatsen in te vullen, zijn vervolgens hoogleraren in de betreffende vakgebieden aangeschreven met de vraag 'talenten' te noemen van wie zij het jammer vonden dat deze niet zijn doorgegaan in de wetenschap. Uiteindelijk is er niet voor iedereen een perfecte 'counterpart' gevonden. Enkele talenten gaven overigens ook counterparts op die een andere discipline als achtergrond hebben. Uiteindelijk zijn er eveneens 21 mensen geïnterviewd die in een fase van hun carrière als wetenschappelijk talent beschouwd zijn en een andere loopbaan gevolgd hebben. Een aantal van hen houdt de deur naar een wetenschappelijke carrière overigens nog ruim open.

**Tabel 1** Overzicht onderzoeksgroep naar gender, vakgebied en regio

	Behouden talenten									Niet-behouden talenten								
	West		Noord		Oost		Zuid		totaal	West		Noord		Oost		Zuid		totaal
	m	v	m	v	m	v	m	v		m	v	m	v	m	v	m	v	
<b>Alfa</b>	2	2							4	1	3					1		5
<b>Bèta</b>	2	1	1		1		2		7	2	2			2		1		7
<b>Gamma</b>	1		1	1				1	4	3		2	1			1		7
<b>Technisch</b>	1	1			1				3									0
<b>Medisch</b>	2	1							3	1	1							2
<b>Totaal</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>1</b>		<b>7</b>	<b>6</b>		<b>2</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>Totaal regio</b>	<b>13</b>		<b>3</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>21</b>	<b>13</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>3</b>		<b>21</b>

Rathenau Instituut

De verdeling over vakgebieden van de buitenuniversitaire talenten is als volgt: drie mannen en drie vrouwen die niet door zijn gegaan in een carrière binnen de universiteit komen uit de alfarichting, drie mannen en één vrouw uit een bètarichting, vier mannen en drie vrouwen uit een gammarichting, één man en één vrouw uit de gezondheidsrichting en één man en één vrouw uit de technische richting.

In totaal zijn er twaalf mannen en negen vrouwen geïnterviewd die niet aan de universiteit verder zijn gegaan, twee vrouwen meer en twee mannen minder dan in de groep 'behouden talenten'.

**Tabel 2** Overzicht loopbaanposities geïnterviewden

	Wel behouden		Niet behouden*	
	M	V	M	V
HI				
10	5	1		
Adjunct-hi	2	1		
Uhd/hl	2			
Uhd		1		
Ud			3	5
Todo			1	1
Postdoc			3	2
Aio/promotieplaats			4	1

\* De voor de niet-behouden talenten weergegeven posities betreffen de laatste posities die de geïnterviewden bekleedden voor zij de universiteit verlieten, respectievelijk niet verder zijn gegaan in een wetenschappelijke carrière.

Rathenau Instituut

Alle interviews zijn mondeling gehouden en vonden plaats op de werkplek van of thuis bij de geïnterviewde. De interviews waren half gestructureerd. De geïnterviewden werd gevraagd hun loopbaan te beschrijven en daarin enkele mijlpalen of breekpunten aan te wijzen. Daarnaast werden nog enkele vragen gesteld aan de hand van een vragenlijst, voor zover die onderwerpen in de beschrijving van de loopbaan nog niet aan de orde waren gekomen. De vragenlijst is in een bijlage bij dit rapport opgenomen.

Van tevoren werd aangegeven dat het interview drie kwartier zou duren. Een deel van de interviews duurde echter veel langer. De geïnterviewden hadden zich doorgaans voorbereid door de verschillende loopbaanstappen voor zichzelf op een rijtje te zetten. Het bleek daardoor in veel gevallen ook voor de geïnterviewden een prettig en waardevol gesprek. Van de interviews is een verslag gemaakt dat ter correctie aan de geïnterviewden is voorgelegd. Het rapport is voor publicatie eveneens aan de geïnterviewden voorgelegd met de vraag of zij toestemming wilden geven de gegevens op deze manier te presenteren.

Zoals hierboven aangegeven hebben 21 geïnterviewden geen of een gedeeltelijke carrière aan de universiteit gemaakt, zijn iets anders gaan doen of hebben andere keuzes gemaakt. Eén van hen is nog wel aan de universiteit verbonden, maar heeft afgezien van de tenure track, één voert besprekingen om weer terug te komen aan de universiteit, één gaat binnenkort zijn oratie houden als bijzonder hoogleraar. 21 andere geïnterviewden hebben wel een carrière aan de universiteit. Voor de analyse echter worden de groepen in de volgende hoofdstukken ingedeeld in de groep 'behouden talenten' en 'niet-behouden talenten'. Hoewel, dat zal duidelijk zijn, de werkelijkheid dus iets gecompliceerder ligt.

## 3 Factoren

In het algemeen worden factoren die een loopbaan bepalen onderscheiden in (Orvis 1996, Pool & Bornholt 1998, De Pater 2005):

- individuele factoren, of factoren die samenhangen met de persoon, zoals culturele en intellectuele bagage, karaktereigenschappen en gezinsachtergrond;
- factoren op organisatieniveau zoals mobiliteit, vakgebied, loopbaanstructuur en formele doorstroommogelijkheden;
- contextfactoren, zoals tijd en plaats, generaties, gendergerelateerde factoren.

In dit hoofdstuk wordt de groep geïnterviewden nader beschreven aan de hand van enkele factoren. Welke kenmerken heeft de groep mensen die als ‘talenten’ worden omschreven door universiteiten en zijn er verschillen tussen de talenten die behouden zijn voor de universiteit en de talenten die niet behouden zijn?

### 3.1. Individuele factoren

#### Culturele en intellectuele bagage

In de jaren vijftig deden Van Heek e.a. (1958) onderzoek naar de mogelijkheden voor sociale stijging in Nederland. Zij kwamen tot een indeling van de maatschappij in lagen aan de hand van het beroep van de vader en deed op basis van die indeling voorspellingen over de levenskansen van de kinderen. Met levenskansen werd vooral ook bedoeld de mogelijkheid om een opleiding af te ronden, een hoger inkomen te verwerven en een beroep uit te gaan oefenen met een hoger aanzien dan het beroep van de vader. De kansen voor kinderen van arbeiders en de lagere middenklassen om een hogere opleiding af te ronden bleken gering. Hoewel de studentenpopulatie aan universiteiten en hogescholen in de jaren zeventig en tachtig van de vorige eeuw democratiseerde en er steeds meer ‘arbeiderskinderen’ toch een hogere opleiding bleken te kunnen af ronden, waren er andere aanwijzingen dat de wetenschap als loopbaan voor hen nog gesloten bleef. (Bourdieu 1988, Koppen 1991). Uit de gegevens van dit onderzoek blijkt dat de democratisering van de universiteit is doorgezet.

Tabel 3 Opleiding ouders

	Universitaire opleiding	Geen universitaire opleiding
Niet-behouden talent	8	13
Behouden talent	8	13

Van de geïnterviewden die niet behouden zijn voor de universiteit, hebben er acht ouders die zelf een universitaire studie hebben gedaan, dertien niet. Van degenen die wel behouden zijn, hebben er eveneens acht ouders die wel een universitaire studie hebben gedaan, dertien niet. Er is dus geen verschil tussen de behouden talenten en de niet-behouden talenten. Maar opvallender is dat het aantal talenten van wie de ouders geen universitaire opleiding hadden groter is dan het aantal van wie een of (een hoogst enkele keer) twee ouders een universitaire opleiding hebben.

Zeven van de niet-behouden talenten komen uit een gezin waar studeren vanzelfsprekend was, of waar een algemene brede culturele belangstelling aanwezig was en negen van de behouden talenten. Zes van zowel de niet-behouden talenten als van de behouden talenten komen uit een gezin waar geen sprake was van een culturele achtergrond of intellectuele bagage, er was in het ouderlijk huis geen boekenkast aanwezig.

Een aantal van de geïnterviewden geeft specifiek aan dat ze door hun ouders (overigens vaker moeder dan vader) sterk gestimuleerd zijn te presteren (drie van de niet-behouden talenten en drie van de behouden talenten) en een aantal geeft aan dat er niet zozeer sprake was van algemene brede belangstelling in het gezin, maar dat ze vooral gestimuleerd zijn een opleiding te volgen of studie te doen (vier van de niet-behouden talenten en drie van de wel behouden talenten).

Zowel ouders met een universitaire opleiding als ouders zonder universitaire opleiding hebben hun kinderen gestimuleerd. De geïnterviewden voelden zich geen van allen belemmerd door hun ouders of hun omgeving. Bijna alle geïnterviewden vertellen over de ondersteuning die ze van hun ouders ondervonden en de vrijheid die ze hebben gekregen om hun eigen keuzes te maken.

*In de familie van B1 (vrouw, behouden talent) was het geen traditie om te studeren, laat staan om in de wetenschap verder te gaan. Haar ouders hadden vooral een stimulerende rol in de keuzes die ze maakte, belemmerden haar op geen enkele manier.*

*Ook B2's ouders (vrouw, niet-behouden talent) hebben beiden geen universitaire studie gedaan, maar hebben hun kinderen wel gestimuleerd te studeren.*

*De ouders van D1 (vrouw, behouden talent) hebben alleen lagere school, hebben zich later bijgeschoold en zijn een eigen zaak begonnen. Voor D1 zijn de leraren op de middelbare school grote voorbeelden geweest.*

*Ook voor G1 (man, behouden talent) was het geen traditie binnen de familie om te studeren of een wetenschappelijke carrière na te streven. Zijn beide ouders hebben niet gestudeerd, maar hebben hem alle vrijheid gegeven in zijn keuzes.*

*In de familie van H1 (vrouw, behouden talent) was het eveneens geen traditie om te studeren., Haar beide ouders hebben niet gestudeerd en haar enige broer is timmerman en huisman geworden. Haar ouders hebben haar niet opgelegd om 'iets te worden'. Ze lieten haar geheel vrij in haar keuzes, maar gaven haar de volledige ondersteuning bij de keuzes die ze maakte en hielpen haar om die te concretiseren.*

De achtergronden van de talenten in de onderzoeksgroep lijken erop te wijzen dat de democratisering van de universiteit verder voortgeschreden is. Niet alleen volgen steeds meer jongeren een universitaire studie<sup>7</sup>, ook steeds meer mensen die universitair medewerker worden, blijken een niet-universitaire achtergrond te hebben.

### **Cijfers**

Het uitgangspunt van het onderzoek dat in dit rapport beschreven wordt, is het behoud van wetenschappelijk talent voor de universiteit. Maar wat is eigenlijk een wetenschappelijk talent? Universiteiten hebben de ambitie om tot de beste researchuniversiteiten van de wereld te behoren of toch minstens tot de top van Europa. In de discussies over de kwaliteit van het onderzoek aan universiteiten en hoe te bevorderen dat die ambitie voor de top bereikt kan worden, komt de vraag hoe 'talent' te vinden en te behouden regelmatig terug. De omschrijving 'wetenschappelijk talent' voor een persoon verwijst naar iemand die de potentie heeft zich te ontwikkelen tot een excellente wetenschapper. Een groot deel van het wetenschapsbedrijf is erop gericht om de beste wetenschappers binnen te halen en te houden. Van den Brink (2009, p. 17) omschrijft 'het aanstellen van de beste' als de kern van het wetenschapsbedrijf. Maar wie de beste is en hoe je het 'talent' herkent, wordt nog nauwelijks omschreven.

Kwaliteit of excellentie wordt in de wetenschap bepaald door 'peers'. De 'zittende' hoogleraren, of beter nog degenen die de machtsposities binnen een wetenschapsgebied bekleden, bepalen wie er tot dat wetenschapsgebied worden toegelaten. In vele commissies en organen wordt beoordeeld wie wel de kwaliteit heeft en wie niet. Kwaliteit is dan wat de commissies vinden dat kwaliteit is. Kwaliteit is daarmee ook in hoge mate relatief: het houdt in dat iemand als meer of minder dan een ander wordt beoordeeld. Het oordeel kan op een ander moment in een andere situatie heel anders uitvallen. Er is niet zoiets als wetenschappelijke excellentie in het algemeen, net zomin als er één wetenschap is. De verschillende wetenschapsgebieden vertonen grote verschillen met betrekking tot kernactiviteiten, financiële mogelijkheden, carriëropatronen, epistemologische uitgangspunten en publicatiestrategieën (Van den Brink 2009).

---

7 Het aantal studenten aan de Universiteit van Amsterdam groeide bijvoorbeeld tussen 1960 en 2008 van 1861 tot 28.000 studenten. Tegelijkertijd groeide het aantal universiteiten in Nederland van 6 naar 13.

Het proces van kwaliteitsbeoordeling wordt door Van den Brink (2007) in navolging van Husu (2004) omschreven als het proces van 'gatekeeping' of 'poortwachters'. Dat wil zeggen dat zittende hoogleraren in selectiecommissies bepalen wie 'de kwaliteit' heeft om te worden toegelaten tot 'de wetenschap' of welk onderzoeksvoorstel de hoogste score krijgt en in aanmerking komt voor subsidiëring.

Hoewel er steeds meer gezocht wordt naar criteria op basis waarvan de selectie plaatsvindt, zoals het aantal wetenschappelijke publicaties en het oordeel van studenten over het onderwijs, is er geen objectieve maatstaf wie of wat 'kwaliteit' heeft. Immers, ook de plaatsing van artikelen in de als beste beoordeelde wetenschappelijke tijdschriften is weer afhankelijk van het oordeel van de 'gatekeepers' en het oordeel over welk tijdschrift een toptijdschrift is eveneens.

Ook aan de bepaling of een jonge onderzoeker een talent is, liggen niet alleen objectieve criteria ten grondslag. Wellicht speelt bij de 'benoeming tot talent' het iudicium bij afstudeerscriptie en/of proefschrift een rol. Iemand die cum laude promoveert, wordt mogelijk eerder als talent beschouwd dan degene die dat net niet haalt. Maar wie bepaalt eigenlijk dat iudicium en op basis waarvan? Het zijn immers dezelfde poortwachters die de kwaliteit van de dissertatie bepalen. En dan nog is het de vraag of een promotie cum laude een universitaire loopbaan garandeert. Eerder al is door Brouns en anderen (2004) geanalyseerd in hoeverre een promotie cum laude de carrièremogelijkheden positief beïnvloedt. Uit dat onderzoek blijkt dat er grote verschillen zijn tussen mannen en vrouwen die cum laude gepromoveerd zijn. De mannen blijken sneller carrière te maken dan de vrouwen.

In dit onderzoek is nagegaan of er verschillen zijn tussen de behouden en niet-behouden talenten in dit opzicht. Werden de 'talenten' al jong als zodanig herkend? Werden de wetenschappelijke talenten op school ook als 'bolleboos' beschouwd? Zijn talenten die mensen die altijd al hoge cijfers haalden? De gegevens die hier beschreven worden, zijn gebaseerd op de rapportages van de geïnterviewden zelf.

**Tabel 4** 'Schooltalent'

	Schooltalent		Geen schooltalent		Niet bekend	
	M	V	M	V	M	V
Niet-behouden	6	7	5	3		
Behouden	10	4	3	3	1	

Van de niet-behouden mannen werden zes ook op de middelbare school als talent gezien, voor vijf van hen geldt dat niet in speciale mate. Ook zeven van

de niet-behouden vrouwen waren op school al een talent, drie niet. Van de behouden mannen zijn tien op school al als talent aangewezen en drie niet, terwijl van de behouden vrouwen vier een schooltalent waren en drie niet. Van één van de geïnterviewden zijn geen gegevens bekend op dit aspect.

Er is een verschil tussen als talent beschouwd worden en het uiteindelijke examenresultaat. Leerlingen die als talentvol, of hoogbegaafd beschouwd worden, behalen lang niet altijd de hoogste examencijfers. De gegevens over het eindexamengemiddelde of afsluiting cum laude, van studie of promotie, die uit de interviews naar voren zijn gekomen, zijn niet helemaal betrouwbaar, omdat dit niet in alle interviews ter sprake is gekomen. Sommige geïnterviewden hebben dit in de verslaggeving over hun loopbaan mogelijk niet expliciet gemeld. Bovendien was afsluiting cum laude van de studie in de jaren zeventig en begin jaren tachtig niet aan de orde, respectievelijk 'not done'.

**Tabel 5** Cum laude tijdens de opleiding

	School		Studie		Promotie	
	M	V	M	V	M	V
Niet-behouden	4	3	5	1	3	2
Behouden	6	2	3		2	

Rathenau Instituut

In tabel 5 is een 8 gemiddeld bij het eindexamen van de middelbare school voor het gemak gelijkgesteld aan cum laude.

Van de niet-behouden mannen hebben vier (van de twaalf) het vwo met 8 gemiddeld of een judicium cum laude afgesloten, vijf hebben hun studie cum laude afgesloten, van drie was de promotie cum laude. Eén van de niet-behouden mannen was driemaal cum laude (zowel vwo, als studie, als promotie). Drie van de negen niet-behouden vrouwen sloten hun vwo-opleiding af met gemiddeld 8 of cum laude, één de studie, twee de promotie en één zowel de vwo-opleiding als de promotie.

Zes van de veertien universiteitsmannen sloot de vwo opleiding met 8 gemiddeld of cum laude af, drie de studie en twee de promotie, twee zowel de studie als vwo en één zowel vwo als promotie.

Van de universiteitsvrouwen sloten twee hun vwo-opleiding met 8 gemiddeld af. Verder zijn er geen judicia genoemd tijdens de interviews.

Hoewel er niet van alle geïnterviewden gegevens bekend zijn, is het niettemin toch opvallend dat er geen grote verschillen zijn tussen de groep niet-behouden en de groep behouden talenten. In het algemeen echter is het gemiddelde slaagcijfer, ook als degenen van wie geen gegevens bekend zijn geen hoge cijfers behaalden, opvallend hoog.

*A1 (vrouw, behouden) had heel goede cijfers op school, ze viel op door haar hoge cijfers. Ook B1 (vrouw, behouden) was een goede leerling, maar heeft de lange route gevolgd voor zij aan de studie begon via mavo, havo en hbo.*

*C1 (man, behouden) had op zijn eindlijst vwo een 10 voor wiskunde 1, een 10 voor wiskunde 2 en een 9 voor natuurkunde.*

Maar er zijn ook geïnterviewden die het licht pas tijdens de studie zagen.

*G1 (man, behouden) was een goede maar niet briljante leerling, heeft niet met volle overtuiging voor de studie gekozen en is pas tijdens de studie door het vak gegrepen. G2 (man, niet behouden) omschrijft zichzelf als een laatbloeier. Hij rondde zijn middelbareschoolopleiding niet al te snel af en moest daarna in dienst. Hij was dus wat ouder toen hij aan zijn studie begon, maar dat ging dan ook razendsnel: in vier jaar cum laude.*

De laatste decennia laait regelmatig een discussie op over 'hoogbegaafdheid' van kinderen en de noodzaak om op school extra aandacht te schenken, of speciale programma's aan te bieden aan deze kinderen. In dat kader zou het interessant zijn te weten of degenen die als vwo- leerling als 'hoogbegaafd' werden gezien, doorgestroomd zijn naar de universiteit en of die hoogbegaafden aan de universiteit ook als zodanig herkend zijn.<sup>8</sup> Met dit onderzoek kunnen we daarop echter geen antwoord geven. De gegevens in dit onderzoek lijken er wel op te wijzen dat degenen die als wetenschappelijk talent worden beschouwd relatief vaak ook een goed vwo-resultaat behaald hebben. Daarmee kan overigens nog niet gesteld worden dat een goed vwo-resultaat ook een goede voorspeller is voor wetenschappelijk succes, want ook de niet-behouden talent hebben het zeer goed gedaan op school. Het is evenmin duidelijk of studenten die cum laude afstuderen een grotere kans hebben op een wetenschappelijke loopbaan en zoals uit het onderzoek van Brouns e.a. (2004) blijkt, is ook een promotie cum laude geen voorspeller van wetenschappelijk succes.

---

<sup>8</sup> Volgens sommige definities is een (hoog)begaafde leerling technisch gezien een leerling die hoog scoort op een intelligentietest of een schoolprestatietest en die (gedeeltelijk of geheel) deze bekwaamheid heeft geërfd (Feldhusen & Jarwan 2000). Deze technische definitie van begaafdheid duidt op aanwezige potentie. Of een begaafd kind zich ontwikkelt tot een excellente wetenschapper die uitzonderlijk presteert, lijkt toch voor een groot deel van toeval afhankelijk en mogelijk ook van de persoonlijkheid en de omgeving.

Hoogbegaafden behoren volgens andere omschrijvingen tot de bovenste 2 ½ - 3% van de bevolking. Hoogbegaafden hebben doorgaans een IQ-score boven de 130. Elke definitie van hoogbegaafdheid wordt echter betwist. Begaafdheid, zo wordt ook door de deskundigen op het gebied van hoogbegaafdheidsonderzoek toegegeven, is echter moeilijk te identificeren, vooral omdat begaafdheid lang niet altijd leidt tot uitzonderlijk presteren.



## Karaktertrekken

In hoeverre bepaalde karaktertrekken of eigenschappen een rol hebben gespeeld in de vormgeving van de loopbaan is lastig te interpreteren, omdat niet geheel duidelijk is of de eigenschap tot de loopbaan heeft geleid, of dat het een toeschrijving achteraf blijkt te zijn. Zo is bijvoorbeeld niet goed mogelijk vast te stellen of de labiliteit van een persoon tot een mislukte loopbaan heeft geleid, of dat de mislukte loopbaan aanleiding was tot labiliteit. Volgens Malcolm Gladwell (2008) is het überhaupt onzin om succes toe te schrijven aan een karaktereigenschap of een bepaald type persoonlijkheid. Naar zijn mening wordt succes vooral bepaald door omstandigheden, door contextfactoren. Op die context en de redenering van Gladwell komen we in het vervolg van dit verslag nog terug.

Sommige geïnterviewden hebben aangegeven welke karaktereigenschappen zij zichzelf toeschrijven die hebben bijgedragen aan hun universitaire loopbaan. Verder is in de analyse betrokken hoe de geïnterviewden om zijn gegaan met tegenslagen en in hoeverre de beschrijving van hun loopbaan blijk geeft van doorzettingsvermogen.

Uit vijf interviews met de behouden talenten blijkt dat de loopbaan voornamelijk op eigen kracht is vormgegeven. Opvallend genoeg zijn dit, in afwijking van wat volgens de gangbare genderrollen verwacht kan worden, vier vrouwen en één man. Twee vrouwen met een andere loopbaan hebben die loopbaan ook voornamelijk zelf vormgegeven. De mensen die hun loopbaan op eigen kracht hebben vormgegeven, hebben weloverwogen bewuste keuzes gemaakt om een bepaalde richting in te slaan.

*U1 (vrouw, behouden) koos ervoor af te studeren bij een hoogleraar die net aan de universiteit was komen werken. Die keuze maakte zij vanwege zijn serieuze benadering van het onderwijs en zijn oprechte interesse. Ze heeft haar studie zelf gefinancierd door een baan van zes uur per dag naast de studie. Vervolgens koos ze ervoor om huwelijk en land achter zich te laten om te kunnen promoveren aan een instituut in Zwitserland.*

*Y2 (vrouw, niet behouden) koos er bewust voor niet in te gaan op het aanbod te promoveren. Ze wilde het 'echte' leven buiten de universiteit meemaken en heeft binnen korte tijd carrière gemaakt bij de bank waar ze terechtkwam. Voor elke carrièrestap heeft ze moeten vechten, ze heeft zich niet laten weerhouden omdat anderen haar te jong vonden of omdat men haar capaciteiten niet zag vanwege haar vrouw-zijn.*

*A1 (vrouw, behouden) liet zich niet ontmoedigen door de afwezigheid van begeleiding bij haar promotieonderwerp. Ze heeft het onderzoek grotendeels zelfstandig uitgevoerd. Een hoogleraar die een concurrerende aanpak had en publicatie van haar papers regelmatig wist te verhinderen, is op haar verzoek uitgenodigd om in de promotiecommissie zitting te nemen, zodat ze hem in het openbaar van repliek kon dienen.*

Over het algemeen worden eigenschappen als op de voorgrond treden, ambitie tonen en overtuigd zijn van eigen kunnen eerder toegeschreven aan mannen. Het is opmerkelijk dat in dit onderzoek vooral vrouwen omschrijven hoe zij zeer doelbewust gewerkt hebben aan hun carrière. Hier hebben we waarschijnlijk te maken met een specifieke selectie. Juist omdat van vrouwen niet verwacht wordt dat ze ambitieus zijn (zie ook Need, Visser & Fischer 2001), waardoor hoogleraren hen over het hoofd zien als er loopbaanmogelijkheden zijn, moeten vrouwen een enorm doorzettingsvermogen en geloof in eigen kunnen hebben om wel carrière te kunnen maken.

Bij de omschrijving wat ervoor nodig is carrière te maken, wordt door vijf behouden vrouwen en drie behouden mannen omschreven dat doorzetten nodig is. Dat vinden ook drie niet-behouden mannen en drie niet-behouden vrouwen.

*I2 (man, niet behouden)*

*Succes heeft, zo heeft hij geleerd, ook te maken met het feit dat hij volhoudt, gedreven is, vasthoudt aan zijn verhaal en erover door blijft denken.*

Motivatie is een begrip dat in veel interviews naar voren komt als noodzakelijk om een loopbaan te ontwikkelen.

*S1 (man, behouden) zou zichzelf geen talent genoemd hebben. Iedereen was wel tevreden over zijn prestatie tijdens doctoraalopleiding en promotie. Wetenschappelijk is het hem grotendeels voor de wind gegaan. De kracht van het succes zit echter in de motivatie. Tijdens zijn promotie had hij - zoals velen - een motivatiedip. Hij was aan het rondzwemmen en vroeg zich af of de wetenschap wel wat voor hem was. Na drie maanden in de VS was het echter duidelijk, dat was het helemaal, de onderzoekscultuur, de sfeer en de mogelijkheden gaven een enorme 'boost'.*

'Hard kunnen werken' wordt ook als noodzakelijke karaktereigenschap genoemd door vijf van de behouden vrouwen en vier van de behouden mannen, evenals door drie van de niet-behouden vrouwen en één niet-behouden man. Er wordt ook behoorlijk hard gewerkt in de wetenschap. Geïnterviewden beschrijven bijvoorbeeld de promotieperiode als een tijd waarin bijzonder hard gewerkt werd:

*O2 (vrouw, niet behouden)*

*In die periode werkte ze soms wel van 06.00 tot 23.00 uur, omdat het werk zo leuk was.*

Op de vraag hoeveel tijd men nu gemiddeld werkt, blijft bijna niemand binnen de veertig uur. Er wordt bijvoorbeeld van 08.00 tot 19.00 uur gewerkt, of na 20.00 uur als de kinderen in bed liggen nog een uur of drie. Het weekend is

doorgaans afgelopen op zondagmiddag als het e-mailverkeer weer op gang komt en de maandag voorbereid moet worden. Overigens gelden de lange werkweken ook voor sommige niet-behouden talenten.

*Y2 (vrouw, niet behouden, twee kinderen) maakt minstens zeventig uur per week en is 's avonds veel weg.*

Andere karaktereigenschappen die naar voren komen uit de interviews:

eigenwijs, geldt zowel voor de behouden (twee vrouwen, drie mannen) als voor de niet-behouden talenten (drie vrouwen, twee mannen); van zichzelf en zijn of haar eigen talenten overtuigd (drie behouden vrouwen, zes behouden mannen, maar ook twee niet-behouden vrouwen en drie niet-behouden mannen).

Gevraagd naar de talenten die hen zover gebracht hebben, noemen ook vier behouden vrouwen en één man hun sociale vaardigheden, dat geldt ook voor twee niet-behouden vrouwen en drie niet-behouden mannen.

In onderstaande tabel wordt een overzicht weergegeven van de karaktereigenschappen die naar voren zijn gekomen tijdens de interviews. Het zal duidelijk zijn dat sommige geïnterviewden meer dan één eigenschap genoemd hebben, anderen daarentegen hebben er geen genoemd. De cellen in de tabel en het totaal van de tabel zijn dus niet vergelijkbaar met de onderzoeksgroep.

**Tabel 6** Karaktereigenschappen en wetenschappelijk succes

	Behouden talenten		Niet-behouden talenten	
	M	V	M	V
Doorzetten	3	5	3	3
Hard werken	4	5	1	3
Eigenwijs	3	2	2	3
Overtuigd zijn van talent	6	3	3	2
Sociale vaardigheid	1	4	3	2

Rathenau Instituut

*A1 (vrouw, behouden) ziet de afgelopen vier jaar als tropenjaren, omdat ze gemiddeld zeventig uur per week moest werken om haar hoogleraarschap op een goede manier op te starten. Ze streeft ernaar om gemiddeld 55 uur per week te werken, zodat het fysiek beter vol te houden is. Ze is niet alleen goed in onderzoek, maar ook in management, leiderschap en visie en vindt dat ook passen bij een moderne hoogleraar.*

*D1 (vrouw, behouden) beschouwt zichzelf niet als een natuurtalent. Ze heeft altijd hard gewerkt en beschouwt dat als haar talent. Ze werkt nog steeds hard, zo'n tien à elf uur per dag en vaak ook nog in het weekend. Een andere kant van haar talent is sociale intelligentie, dat gaat meer vanzelf. Het is een eigenschap die nu in een leidinggevende functie en in de rol als mentor, coach en begeleider van anderen goed van pas komt.*

*H1 (vrouw, behouden) heeft een heleboel kwaliteiten die haar succes bevorderden: ze heeft haar intuïtie gevolgd, ze is niet meegegaan in allerlei hypes. Ze is doorgestaan met datgene waar ze goed in is en wat ze leuk vindt. Ze heeft een goede neus voor waar kansen liggen in het onderzoek. De inhoud van het onderzoek moet voor haar competitief en origineel zijn. Ze is niet alleen ambitieus, maar houdt ook de touwtjes graag in handen. Ze is gedreven, werkt keihard. Ze kan goed communiceren. Ze is strategisch, ze is inhoudelijk goed en wordt internationaal gerespecteerd.*

In verschillende definities van hoogbegaafdheid wordt creatief of productief denken als een van de kenmerken benoemd (Hoogeveen e.a. 2004). Hoogbegaafden hebben doorgaans een IQ-score boven de 130. Maar dat is maar één manier om hoogbegaafdheid te definiëren. Een andere omschrijving van hoogbegaafde mensen is dat het mensen zijn die op een niet- traditionele manier, divergent denken.

In de onderzoeksgroep zijn zowel talenten te vinden die omschreven kunnen worden als divergente denkers, die vooral creatief zijn en over ongebaande paden gaan, als convergente denkers die door hard en consciëntieus door te werken, door gewoon goed werk af te leveren, zoals ze zelf omschrijven, een goede wetenschapper zijn geworden.

*E1 (man, behouden) beschouwt zichzelf als een goede, hardwerkende wetenschapper. Echte genieën komen met heel nieuwe dingen. Wellicht komt dat nog eens, maar tot nu toe is dat nog niet gebeurd. Hij publiceert wel veel en op hoog niveau. Hij behoort tot de top tien in zijn vakgebied, echte genieën zijn echter de top één.*

*Voor T1 (man, behouden) geldt vooral dat hij zijn werk goed doet. In vergelijking met anderen heeft hij zeker talent, hoewel er altijd voorbeelden te vinden zijn van mensen die nog beter zijn. Zijn talent uit zich vooral in zijn kritische attitude.*

*C1 (man, behouden) vindt zichzelf goed omdat hij enorm gedreven is en een visie heeft op hoe je wiskunde kunt toepassen op processen in het brein vanuit een geesteswetenschappelijke inslag.*

*Voor L1 (man, behouden) geldt dat het niet toevallig is dat hij is gebleven. Hij is heel goed, want hij heeft een associatief vermogen en kan dus verschillende gegevens combineren.*

### 3.2. Organisatiefactoren

De mogelijkheden op een loopbaan in de wetenschap worden uiteraard in hoge mate bepaald door de kansen. De kansen op een baan aan de universiteit zijn klein in een periode dat er daar bezuinigd wordt. Ze zijn ook klein als de vaste plaatsen bezet zijn door de generatie die in de jaren zeventig in groten getale is binnengehaald. De kansen zijn groter als er sprake is van groei van studenten-aantallen. Het economische begrip conjunctuur is van toepassing waar het gaat om groeien en krimpen van studierichtingen en universiteiten. Die conjunctuur bepaalt of er plaatsen gecreëerd worden dan wel verdwijnen in het vakgebied en of er sprake is van grote vraag naar, dan wel een groot aanbod aan talent.

Er kan eigenlijk niet gesproken worden van één wetenschap, zoals ook Van den Brink (2009) constateert. Disciplines verschillen, zo is al eerder opgemerkt, in een aantal opzichten sterk van elkaar wat de kernactiviteiten, de financiële mogelijkheden, carrière patronen, epistemologische kwesties en publicatiestrategieën betreft. Van den Brink heeft een bruikbare driedeling gemaakt in disciplines op basis van die verschillen.

Binnen de sociale wetenschappen is er een groot verschil tussen de kwalitatieve en de kwantitatieve vakgebieden. De publicatiestrategie, financiële mogelijkheden en carrièrepatronen in de kwantitatieve sociale vakken (zoals psychologie en de kwantitatieve stromingen in de sociologie en communicatiewetenschappen) komen het meest overeen met de bètawetenschappen, terwijl de kwalitatieve vakken (antropologie en kwalitatieve richtingen in de sociologie en politicologie) meer overeenkomen met de geesteswetenschappen. Om die reden maakt zij een indeling in drie groepen:

- De medische wetenschappen worden gekenmerkt door grote financiële mogelijkheden, vooral vanuit derdegeldstroombronnen, zoals collectebusfondsen en de farmaceutische industrie. Er is binnen die discipline eerder een gebrek aan talent om de wetenschappelijke functies te kunnen vervullen dan een gebrek aan functies voor de talenten. Kandidaten voor functies worden in deze discipline in een gesloten werving gevonden, veelal zijn het interne kandidaten of kandidaten uit Nederland.
- De financiële mogelijkheden voor de bètawetenschappen zijn goed, er is eerder een gebrek aan talent dan aan functies. Kandidaten voor functies worden vooral gevonden in informele netwerken en er worden functies gecreëerd voor talenten. Als er een talent gevonden wordt, dan probeert men die persoon te binden. In de bètawetenschappen is er een internationaal kandidatenbestand en is er sprake van grote mobiliteit.
- Binnen de geesteswetenschappen zijn de financiële mogelijkheden gering. Er is een groot aanbod aan talent en er zijn weinig functies. Daardoor is er sprake van een sterke interne competitie.

### Vakgebieden

Bij de start van dit onderzoek is een indeling in vijf disciplinegebieden gehanteerd voor de selectie van kandidaten voor de interviews: geneeskunde, bèta, techniek, gamma en alfa. Op die manier werd bereikt dat er een goede spreiding over de wetenschapsgebieden in de onderzoeksgroep is. Het onderscheid tussen de verschillende disciplines blijkt lastiger te handhaven als er gekeken wordt naar de verschillende terreinen waarop de wetenschappers zich bewegen. Veel 'talenten' blijken op interdisciplinaire gebieden actief te zijn (bèta-alfa, bèta-gamma, geneeskunde-geschiedenis, geneeskunde-alfa, bèta-geneeskunde).<sup>9</sup>

Als het gaat om de invloed van organisatiefactoren op het behoud van talent in de wetenschap, biedt de indeling volgens Van den Brink enig houvast in:

1. medische wetenschappen;
2. bètawetenschappen, waartoe ook de kwantitatieve sociale wetenschappen behoren ;
3. alfavetenschappen inclusief kwalitatieve sociale wetenschappen.

Binnen de medische wetenschap is er volgens van den Brink sprake van een 'buyers'-markt. Een buyersmarkt wil zeggen dat de universiteit moeite moet doen om geschikte kandidaten voor functies te vinden. De universiteit moet de talenten als het ware 'kopen', verleiden om te komen. In tegenstelling tot een 'sellers'-markt, waarbij de talenten moeite moeten doen om een plaats aan de universiteit te verwerven. Zij moeten als het ware hun talenten 'verkopen', de universiteiten verleiden hen in dienst te nemen. Het bleek erg moeilijk om kandidaten voor interviews te vinden die in de medische wetenschap als talent gezien werden, maar toch niet doorgegaan zijn in een universitaire loopbaan. Van de twee personen die gevonden zijn, gaf één aan dat hij niet was ingegaan op het aanbod van een hoogleraarspositie omdat het niet leuk genoeg zou zijn:

*L2 (man, niet behouden) is gevraagd om een hoogleraar op te volgen wanneer die met pensioen gaat. Hij ziet dat niet zitten. Hij zou het werk met de patiënten enorm missen. Bovendien heb je geen tijd meer voor onderzoek, je moet managen en overal je gezicht laten zien.*

*R2 (vrouw, niet behouden) vond het genoeg na twaalf jaar werken op de universiteit. Zij vond het niet inspirerend genoeg meer. Het scoren via de gebaande paden beperkt de ruimte te veel. Het ging te veel over punten halen zonder interesse.*

---

9 Dit wordt soms ook als een competentie van goede wetenschappers omschreven, dat zij over de randjes van hun eigen paradigma kunnen kijken. Anderzijds komt tijdens dit onderzoek ook naar voren dat een dergelijke brede oriëntatie voor een wetenschappelijke carrière niet altijd gunstig is, omdat NWO niet-mainstream- onderzoeksprojecten niet financiert.

In de bètawetenschappen is ook sprake van een buyersmarkt. Toch zijn er verschillen aan te wijzen. Om te beginnen was het makkelijker om kandidaten te vinden voor de interviews. In de tweede plaats bleken de niet-behouden talenten met enige spijt om diverse redenen hun wetenschappelijke loopbaan verlaten te hebben.

Er is een periode geweest dat er ook binnen de bètawereld sprake was van een sellersmarkt, zoals door de volgende respondent is omschreven.

*P2 (man, niet behouden) zegt dat je in zijn tijd in zijn vakgebied alleen kon slagen als je absoluut de beste en de slimste was.*

Maar ook na 2000 blijken er nog talenten niet behouden te kunnen blijven.

*U2 (vrouw, niet behouden) was gepromoveerd en wilde graag aan de universiteit blijven werken. Een ongeschreven wet was dat je na de promotie minstens een jaar aan een buitenlandse universiteit moest gaan werken. Als je dat niet wilt vanwege werkende partner en kinderen, kun je een carrière wel vergeten. Parttime werken wordt niet geaccepteerd.*

*E2 (man, niet behouden) is weggegaan omdat de universiteit hem geen perspectief bood.*

*H2 (vrouw, niet behouden) moest te veel ballen in de lucht houden met reistijd tussen wonen en werk, de kinderen van de crèche halen, contact onderhouden met de school van het oudste kind en de wetenschappelijke carrière. Toen ze eenmaal besloten had te stoppen, wilde ze de keuze niet halfbakken maken, niet in deeltijd door blijven gaan.*

*J2 (vrouw, niet behouden): de universiteit gaf dubbele signalen af. Enerzijds lieten ze weten haar graag te houden, anderzijds wilden ze niet tekenen voor een vast dienstverband. Er volgde toen nog wel een kleine verlenging in een ander project. Maar J2 zag geen toekomst in de wetenschap, ze ontwikkelde een weerstand tegen de allesoverheersende publicatiedwang, waardoor het plezier in onderzoek doen en de resultaten opschrijven overschaduwde werd.*

De geesteswetenschappen blijken een duidelijke sellersmarkt te zijn, zoals Van den Brink (2009) ook omschrijft. Er is geen enkel probleem om kandidaten voor de interviews te vinden. Veel talenten hebben met de nodige spijt of noodgedwongen gekozen voor een andere loopbaan, omdat er geen functie vrij was, omdat er geen perspectief was, of omdat het vakgebied aan de universiteit werd opgeheven.

*B2 (vrouw, niet behouden) was al sinds 1991 (haar jaar van afstuderen) bezig en had in 2005 nog steeds geen vaste aanstelling. De kans op een wetenschappelijke carrière werd steeds kleiner.*

*D2 (vrouw, niet behouden) had een aanstelling aangeboden gekregen in de verwachting dat ze haar proefschrift in een jaar zou afronden. Ze moest veel colleges geven en de meeste van die colleges ook nog helemaal zelf opzetten en dat alles voor 0,4 fte per week, terwijl het werk wel bijna tachtig uur per week kostte. Daar werd ze overspannen van en ze vroeg zich af of ze dat wel zo wilde, een slecht betaalde baan met een hoge werkdruk en geen zekerheid.*

*X2 (man, niet behouden) werd ontslagen omdat het vakgebied waarin hij werkzaam was aan de universiteit werd opgeheven. De voortzetting van zijn wetenschappelijke loopbaan werd voor hem bepaald door de politieke besluiten over financiering van de universiteiten. Toen de bescherming van de kleine talen kwam te vervallen, betekende dat het einde van zijn wetenschappelijke loopbaan.*

*W2 (man, niet behouden)*

*Na afloop van zijn contract was er geen positie voor hem aan de universiteit. Sollicitaties op banen aan de universiteit bleken niet goed te lukken. Hij heeft het nog een aantal jaren geprobeerd en gekeken wat er vrijkwam, maar op een gegeven moment loopt het af, dan ben je er te lang uit.*

De conjunctuur, waaronder zowel de arbeidsmarktontwikkelingen in zijn geheel als de aantrekkende of krimpende studentenaantallen bij studierichtingen worden verstaan, heeft in zes van de universitaire loopbanen een min of meer positieve rol vervuld en in acht van de andere loopbanen een negatieve rol.

*D1 (vrouw, behouden) koos voor een opleiding die net opgericht werd toen zij met de studie begon. Na de studie solliciteerde ze op een aio-plaats bij een onderzoeksinstituut dat net opgericht was. Ze gaf veel onderwijs en had naast de promotieplaats een halve docentfunctie. De opleiding groeide enorm.*

*Ook N1 (vrouw, behouden) kwam bij een groeiende studierichting terecht, waardoor ze weliswaar hard moest werken en veel managementtaken moest verrichten als jonge beginnende wetenschapper, maar daardoor heeft ze ook veel mogelijkheden gekregen.*

*X2 (man, niet behouden) is slachtoffer geworden van het beleid van de overheid en universiteit ten aanzien van de kleine letteren. Zijn richting werd opgeheven.*

*Ook C1 (man behouden) dreigt slachtoffer te worden van teruglopende studentenaantallen. De kans dat hij de hoogleraar in zijn vakgebied kan opvolgen, is klein, omdat de functie vanwege de geringe studentenaantallen wordt opgeheven.*

### **Mentoren**

De gegevens over de mentoren zijn moeilijk te interpreteren. Sommige geïnterviewden geven wel aan dat mentoren belangrijk zijn voor een wetenschappelijke



carrière maar niet of er ook een speciale mentor was voor henzelf. Bovendien is het antwoord op zo'n vraag in hoge mate subjectief. Er zijn grote verschillen tussen mensen in de mate waarin ze succes aan zichzelf toeschrijven of aan anderen/de omgeving. In verhalen van mensen die het idee hebben dat het succes vooral te danken is aan hun eigen grote talent en harde werken zullen de mensen die hen gestimuleerd hebben of die ervoor gezorgd hebben dat er een postdoc-positie gecreëerd werd niet snel genoemd worden. En andersom zullen die mensen die vinden dat ze het nooit op eigen kracht gered zouden hebben veel eerder verwijzen naar degenen die hen een handje geholpen hebben. Oftewel: mensen die geneigd zijn de verklaring extern te zoeken (externe attributie) zullen eerder naar een mentor verwijzen dan mensen die geneigd zijn een verklaring intern te zoeken (interne attributie) (zie bijvoorbeeld Bem 1972). Eerder onderzoek heeft aangetoond dat er verschillen in attributie zijn tussen mannen en vrouwen. Mannen zijn geneigd om positief resultaat aan zichzelf toe te wijzen en voor een negatief resultaat een verklaring elders te zoeken en vrouwen andersom. (Deaux 1976).

Verder werd er op verschillende wijzen naar de mentoren of sponsors verwezen. Voor sommige respondenten waren dit mensen die hen gestimuleerd hebben of geïnspireerd en dat kunnen dan ook aio's geweest zijn. In andere gevallen worden vooral de promotoren genoemd die een postdoc-positie gecreëerd hebben of de respondent aan een contact in het buitenland geholpen hebben.

In de analyse is een onderscheid gemaakt tussen mensen die gestimuleerd hebben, die aan banen of contacten geholpen hebben en mensen die ook nog loopbaanadviezen gegeven hebben. Daarnaast is op basis van het interviewverslag in de analyse een (subjectieve) waardering gegeven aan de mate waarin één of meer mentoren of sponsors een rol hebben gespeeld in de carrière van de respondent. Voor sommige respondenten geldt dat ze zowel gestimuleerd zijn in onderwijs en ontwikkeling, als een baan of contact te danken hebben aan een mentor of sponsor en specifieke loopbaanadviezen ontvangen hebben. Anderen hebben helemaal geen mentor gehad. De aantallen in de cellen in tabel 7 komen dus niet overeen met de aantallen respondenten.

**Tabel 7** Invloed van mentoren

	Behouden talenten		Niet-behouden talenten	
	M	V	M	V
Gestimuleerd (aantallen)	10	7	10	5
Banen of contacten aan mentor te danken (aantallen)	11	6	6	3
Loopbaanadviezen (aantallen)	7	7	3	2
Mate waarin mentoring een rol heeft gespeeld (subjectieve waardering 1-5)	2,21	3,4	1,41	1,25

Rathenau Instituut

Van de mannen die niet behouden zijn, zijn er tien (van de twaalf) gestimuleerd in hun onderzoek en ontwikkeling, zes van hen hebben banen of contacten te danken aan een mentor en drie verwijzen naar specifieke loopbaanadviezen. De gemiddelde mate waarin mentoring een rol gespeeld heeft is 1,41 (schaal laag 1-5 hoog, waarbij 0 geldt als helemaal niet)

Van de vrouwen die niet behouden zijn, geven vijf van de negen aan dat ze gestimuleerd zijn, drie hebben contacten of banen te danken aan een mentor en twee loopbaanadviezen. De gemiddelde mate van mentoring is 1,25.

Van de mannen met een universitaire loopbaan (veertien) verwijzen er tien naar iemand die hen in het bijzonder gestimuleerd heeft, elf hebben contacten of banen te danken aan een mentor en zeven loopbaanadviezen. De gemiddelde mate van mentoring is 2,21.

De vrouwen (zeven) met een universitaire loopbaan zijn allemaal gestimuleerd door een wetenschapper in de buurt, zes hebben banen en contacten aan een mentor te danken en alle zeven verwijzen naar loopbaanadviezen. Gemiddelde mate van mentoring is 3,4.

Degenen die vertelden geen enkele mentor te hebben gehad, of zelfs een mentor node te hebben gemist zijn overigens allen een andere loopbaan gaan volgen.

*V2 (vrouw, niet behouden)*

*Er is geen sprake geweest van een duidelijke mentor/begeleider. Er zijn wel mensen die geïnspireerd hebben, vooral inhoudelijk, maar er zijn geen mensen die V2 bij de hand genomen hebben. De afwezigheid van een dergelijke mentor of sponsor heeft waarschijnlijk een rol gespeeld. Als die er wel was geweest, dan was V2 waarschijnlijk aan de universiteit verbonden gebleven.*

*D2 (vrouw, niet behouden) heeft het duidelijk ontbroken aan een goede coach.*

Voor zover uit de bovenvermelde gegevens valt af te leiden, zijn er geen grote

verschillen aan te wijzen tussen mannen en vrouwen in de mate waarin ze (een deel van) hun succes toewijzen aan een mentor. Mogelijk heeft dit te maken met het al eerder gesignaleerde verschijnsel dat in het bijzonder een aantal vrouwen in de onderzoeksgroep de loopbaan op eigen kracht heeft vormgegeven. Toen werd al geconstateerd dat we waarschijnlijk te maken hebben met een specifieke selectie. Juist vrouwen moeten een enorm doorzettingsvermogen en geloof in eigen kunnen hebben om wel carrière te kunnen maken in de universiteit. Juist vrouwen die hebben geleerd succes toe te schrijven aan zichzelf en falen aan de omgeving, zullen het niet snel opgeven.

Er is wel enig verschil in de mate waarin behouden talenten gestimuleerd en gementord zijn ten opzichte van de niet-behouden talenten. Behouden talenten blijken volgens de boven gepresenteerde gegevens meer gestimuleerd te zijn en meer mentorbegeleiding gekregen te hebben.

*D1 (vrouw, behouden). Haar promotor heeft haar veel vertrouwen gegeven en een kader om uit te vinden wat er mogelijk was. Hij heeft haar ook een nieuw perspectief in het vakgebied geleerd, dat heeft heel vruchtbaar gewerkt. Daarnaast zijn er twee vrouwelijke hoogleraren geweest die haar aangespoord hebben op hoogleraarsfuncties te solliciteren.*

*I2 (man, niet behouden). Naast zijn promotor die een duidelijke mentor en stimulator was tijdens zijn wetenschappelijke loopbaan, was de aio bij wie hij zijn afstudeerproject deed ook heel stimulerend. De hoogleraren tijdens zijn studie stonden op grote afstand, daar had hij niet veel mee te maken. Zijn promotor heeft een heel belangrijke rol gespeeld in zijn loopbaan. Maar de verwachtingen waren ook zo hoog dat dit uiteindelijk voor de wetenschappelijke carrière negatief heeft uitgepakt.*

### **Mobiliteit**

Het is sterk afhankelijk van de discipline of een verblijf aan een buitenlandse universiteit een vereiste is om een wetenschappelijke carrière te kunnen maken. Volgens de indeling van Van den Brink (2009) is het in de bètawetenschappen nog steeds een voorwaarde dat de talenten een tijd aan een buitenlandse universiteit verblijven als ze een carrière aan de universiteit overwegen.

In de medische wetenschappen wordt een dergelijke eis niet gesteld, internationale bekendheid is uiteraard wel aan de orde, maar die kan net zo goed verworven worden op congressen en door korter durende bezoeken aan universiteiten in het buitenland.

In de geesteswetenschappen kan buitenlandse ervaring een pré zijn, maar dat is niet in alle gevallen noodzakelijk om carrière te maken.

Bij zeventien van de 21 behouden talenten is er sprake van internationale mobiliteit, verblijf in het buitenland aan een universiteit, en bij tien van de niet-behouden talenten. In een enkel geval is het gebrek aan mogelijkheden om

naar het buitenland te gaan wegens gezinsbanden genoemd als een van de redenen om geen universitaire loopbaan te hebben. Maar ook onder de behouden talenten zijn mensen die slechts korte tijd of helemaal niet aan een universiteit in het buitenland hebben gewerkt.

Van de mannen die niet behouden zijn, hebben vijf enige tijd in het buitenland aan een universiteit gewerkt, zeven niet. Van degenen die wel buitenland-ervaring hebben, was de gemiddelde verblijfstermijn twee jaar. Van de vrouwen die niet behouden zijn, hebben vijf enige tijd in het buitenland gewerkt en drie niet, de gemiddelde verblijfstermijn in het buitenland is 2,5 jaar. Elf behouden mannen hebben in het buitenland gewerkt en drie niet. Hun gemiddelde verblijfstermijn is drie jaar. Vijf behouden vrouwen werkten in het buitenland en twee niet, verblijfstermijn gemiddeld vijf jaar. Het hoge gemiddelde is echter vooral te danken aan één vrouw (vijftien jaar in Duitsland en Zwitserland voor zij naar Nederland kwam).

Van alle alfa's in de onderzoeksgroep hebben er tien wel en zeven niet in het buitenland aan een universiteit gewerkt, van de bèta's zestien wel en zeven niet en van de geneeskundegroep twee wel en één niet.

*U2 (vrouw, niet behouden) vertelt dat zij vanwege partner en kinderen weigerde om een tijd in het buitenland te verblijven. Die weigering heeft haar carrière aan de universiteit onmogelijk gemaakt.*

Er is een klein verschil in generatie te zien met betrekking tot dit buitenland-verblijf. Van de oudste tien hebben vier geïnterviewden buitenlandervaring en zes niet. In de overige leeftijdsgroepen is de verhouding acht wel en twee niet.

Opvallend in dit verband zijn ook de observaties van enkele geïnterviewden dat een buitenlandverblijf in het geheel niet gunstig hoeft uit te pakken voor de carrière. Ze stellen dat het een nadeel is dat je dan niet in de buurt bent en geen zicht hebt op de ontwikkelingen. Degenen die blijven, zitten veel dichterbij het vuur, weten eerder wanneer er vacatures ontstaan en kunnen zich daarop richten.

*P1 (man, behouden) vertelt dan ook met enige teleurstelling dat er geen baan was op het moment dat hij terugkwam uit het buitenland. Hij werd vervolgens op een zijspoor gezet en kon daar slechts met enige moeite weer uit terug komen.*

Vaak wordt ook naar voren gebracht dat het belangrijk is dat wetenschappers niet de hele tijd aan dezelfde universiteit verbonden blijven. Vooral degene die aan dezelfde universiteit promoveert als waar hij/zij gestudeerd heeft en dan ook nog de carrière aan diezelfde universiteit voort wil zetten, ontwikkelt geen aantrekkelijk cv.

Hoe is dit in de interviewgroep? De mannen die niet behouden zijn, zijn gemiddeld aan 2,6 universiteit verbonden geweest. Als de studie niet wordt meegeteld zijn ze gemiddeld aan 1,6 universiteit verbonden geweest en zonder promotie komt het gemiddelde niet ver boven de 1 uit.

Voor de vrouwen die niet aan de universiteit gebleven zijn, geldt ongeveer hetzelfde. De gemiddelden zijn respectievelijk 2,5, 1,5 en 1.

Dat betekent dat zeven van de niet-behouden mannen aan drie universiteiten verbonden zijn geweest, en vijf aan twee. Geen van hen heeft maar aan één universiteit gewerkt.

Van de niet-behouden vrouwen zijn vijf aan drie universiteiten verbonden geweest, twee aan twee universiteiten en twee aan slechts één (studie + promotie, die niet is afgerond).

De behouden mannen zijn gemiddeld aan drie universiteiten verbonden geweest, als de studie niet meegeteld wordt aan twee en met weglaten van de promotie aan gemiddeld 1,8.

Van deze mannen is er één aan vijf universiteiten verbonden geweest, twee aan vier, zeven aan drie en vier aan twee.

De behouden vrouwen zijn gemiddeld aan 3,8 universiteiten verbonden geweest, zonder studie aan 2,7 en zonder promotie aan 2,4.

Van deze vrouwen is er één aan acht universiteiten verbonden geweest, één aan vijf, één aan vier, twee aan drie en twee aan twee.

Het is duidelijk dat hier wel enige verschillen zijn tussen de behouden en de niet-behouden talenten, maar het is zeker niet zo dat de niet-behouden talenten geen enkele mobiliteit toonden. Er is een enkel niet-behouden talent dat aangeeft dat (haar gebrek aan) mobiliteit mede heeft bepaald dat ze geen universitaire loopbaan kon vervolgen. En er zijn enkele behouden talenten die aan een groot aantal universiteiten verbonden zijn geweest. De verschillen tussen de ene en de andere groep kunnen echter ook voor een deel verklaard worden door het feit dat de behouden talenten hun loopbaan voortgezet hebben in de universitaire wereld en de niet-behouden talenten niet.

### 3.3. Contextfactoren

Volgens Gladwell (2008) wordt loopbaansucces eigenlijk voornamelijk door contextfactoren bepaald. Het moment waarop iemand geboren wordt, is volgens hem veel meer bepalend dan zijn of haar intelligentie of sporttalent. Aan de hand van de geboortedata van spelers in de hoogste ijshockeyleague in Canada laat hij zien dat kinderen die in januari of februari geboren zijn een veel grotere kans hebben een goede ijshockeyer te worden dan kinderen die in november of december geboren zijn. Dat is alleen toe te schrijven aan de sluitingsdatum voor de selectie van jonge 'talenten' voor de jeugd ploegen. Die datum ligt namelijk op 1 januari en kinderen die in januari of februari geboren

zijn in een bepaald jaar zijn maanden verder in groei en coördinatie dan kinderen met de geboortedatum in november. Die kinderen komen om die reden talentvoller over, krijgen omdat ze geselecteerd zijn meer aandacht en training en ontwikkelen zich zo eerder tot een goede ijshockeyer. Terwijl de in november geboren kinderen worstelen in een D4-elftal met minimale begeleiding en veel liefde van de begeleidende ouders, krijgen de kinderen die in januari geboren zijn een streng trainingsprogramma onder leiding van een gediplomeerd trainer in het selectie-elftal.

Gladwell beschrijft bijvoorbeeld dat in de jaren zestig en zeventig van de negentiende eeuw de Verenigde Staten een enorme economische bloei doormaakten. Hij laat zien dat mensen die zakelijk gezien succesvol waren in de periode tussen 1832 en 1840 geboren zijn. Zij kregen de kans om uit te blinken omdat de economie hun die ruimte gaf. Zij waren toen tussen de 28 en 48 jaar oud, in de bloei van hun leven en hadden alle mogelijkheden om hun bedrijf tot grote hoogte te ontwikkelen. Een ander voorbeeld van Gladwell gaat over de mensen die succesvol zijn in de computerindustrie, die blijken net zoals Bill Gates rond 1955 geboren te zijn. In 1975 waren deze mensen jong genoeg om de revolutie in computers te zien aankomen en oud genoeg om er op tijd in te stappen.

In de Nederlandse situatie is in de periode tussen 1980-1992 veel bezuinigd op universiteiten terwijl er tussen 1970 en 1980 juist veel medewerkers waren aangetrokken. Voor mensen die in de periode na 1950 en voor 1960 geboren zijn betekent dat, dat de kansen op een baan aan de universiteit en de mogelijkheden om een wetenschappelijk talent te ontwikkelen niet erg gunstig waren.

### **Generaties**

Opvallend is de leeftijdsverdeling van de talenten die wel en die niet doorgestroomd zijn in de universiteit. Wanneer alle geïnterviewden opgedeeld worden in vier leeftijdsgroepen (twee van tien en een van elf) dan blijkt de oudste groep, die geboren is tussen 1948 en 1960 de minste kans te hebben op een carrière aan de universiteit. Van die groep zijn er acht niet en twee wel behouden voor de wetenschap. Dit lijkt een door de universiteitsconjunctuur verloren generatie te zijn. Dit verschijnsel is ook in andere rapporten en onderzoeken aan de orde geweest (Van Vucht Tijssen 2000, Van Balen 2001).

Deze groep studeerde af in een tijd dat er weinig mogelijkheden waren om een baan met toekomstperspectief aan de universiteit te verkrijgen. De zes oudste geïnterviewden (1948-1958) zijn allen niet behouden voor de universiteit. Van de tweede leeftijdsgroep, degenen die tussen 1961 en 1965 zijn geboren, zijn vier niet en zes wel voor de universiteit behouden. De derde groep is tussen 1965 en 1968 geboren, hiervan is het grootste deel voor de wetenschap behouden: vier niet en zeven wel. De jongste groep is tussen 1968 en 1974 geboren, daarvan zijn er vijf niet behouden en zes wel.

Van de geïnterviewden zijn zes mensen (nog) niet gepromoveerd. Deze behoren

allen tot de niet-behouden talenten. Het betreft drie mannen en drie vrouwen, afkomstig uit verschillende vakgebieden: sociologie, geneeskunde, Franse letterkunde, muziekwetenschappen, alfa-informatica en bestuurskunde. Van de geïnterviewden zijn acht mensen tussen 1986 en 1992 gepromoveerd. Van hen zijn er vier in de universiteit doorgestroomd en vier niet. De beste tijd om de promotie af te ronden lijkt te zijn tussen 1993 en 1998. Van de negentien geïnterviewden die in die periode gepromoveerd zijn, zijn vijftien mensen in de universiteit gebleven en vier niet. Van de zeven mensen die na 1998 zijn gepromoveerd, zijn er twee in de wetenschap gebleven en vijf niet. De promotiedatum en -leeftijd hebben uiteraard wel enige relatie. De vier niet-behouden talenten die tussen 1986 en 1992 gepromoveerd zijn, behoren ook tot de oudste leeftijdsgroep, waarover ook al geconstateerd is dat die groep de minste kans had om voor de universiteit behouden te blijven.

*W2 (man, niet behouden) kon na afloop van de promotieplaats niet direct aan de universiteit terecht. De meest serieuze sollicitatie was drie jaar na de promotie. Dat verliep heel vervelend, het bleek een heel gekonkel te zijn, uiteindelijk is het een interne kandidaat geworden. Hij heeft een tijdlang na zijn promotie nog gekeken wat er vrij kwam, gestimuleerd door zijn promotor en anderen in de omgeving. Maar op een gegeven moment loopt dat af, dan ben je er te lang uit.*

*P2 (man, niet behouden) zegt dat je in zijn vakgebied in die tijd alleen kon slagen als je absoluut de beste en de slimste was. Eigenlijk moest je de potentie hebben om de Nobelprijs te winnen.*

### **Gendergerelateerde factoren**

In een groot aantal gevallen speelden gendergerelateerde factoren een rol in de loopbaan, dat geldt zowel voor de behouden als voor de niet-behouden talenten.

Een van de factoren is de al dan niet aanwezige steun van de partner. Overigens is niet in alle interviews een eventuele partner aan de orde gekomen. Zowel mannen als vrouwen geven aan dat ze vanwege hun partner een keuze om naar het buitenland te gaan niet gemaakt hebben. Twee vrouwen hebben vanwege de keuze van hun partners voor hun eigen carrière en daarbij behorende woonplaats en werktijden hun veelbelovende wetenschappelijke carrière opzij gezet.

Maar ook geven mannen en vrouwen aan dat de partner zonder problemen de eigen baan opzegde om mee te gaan naar het buitenland voor een jaar of langer.

Enkele vrouwen die behouden zijn, vertellen dat hun partner bijzonder ondersteunend was bij de ontwikkeling van een loopbaan.

Enkele behouden mannen geven aan dat de loopbaan alleen mogelijk was omdat hun echtgenote, hoewel ook academisch opgeleid en gepromoveerd, geen carrière nastreefde, of een baan zocht die het mogelijk maakte om om

drie uur thuis te zijn, omdat zij voor de kinderen zorgde en meereisde naar de plaats waar hij wilde werken.

Enkele behouden vrouwen vertellen in het interview dat zij er bewust voor gekozen hebben geen kinderen te krijgen en dat die keuze het hun mogelijk heeft gemaakt om een wetenschappelijke loopbaan te ontwikkelen.

Samenvattend geven drie van de niet-behouden mannen aan dat zij in hun loopbaan veel steun hebben ervaren van hun partner. Eveneens drie niet-behouden mannen geven aan dat de keuzes van de partner hebben meege-speeld bij het vertrek van de universiteit.

Eén niet-behouden vrouw heeft nadrukkelijk wel veel steun gekregen van haar partner bij de ontwikkeling van de universitaire loopbaan, hij gaf zijn baan op en ging mee naar het buitenland. Drie niet-behouden vrouwen ervoeren dat soort steun niet.

Vijf van de behouden mannen hebben steun van hun partner ontvangen, drie niet. Twee van de behouden vrouwen hebben steun ontvangen en drie niet. Voor zover bekend hebben acht van de niet-behouden mannen kinderen en twee niet; van twee van hen is het niet bekend.

Van de niet-behouden vrouwen hebben er acht kinderen en één niet.

Van de behouden mannen hebben er negen kinderen, van vier is het niet bekend.

Van de behouden vrouwen hebben er drie kinderen en vier niet.

Opvallend is dat het al dan niet hebben van kinderen in bijna alle interviews met vrouwen vanzelfsprekend aan de orde kwam. Bij de mannen was dat niet altijd een issue.

Opvallend is dat het vrouwen die ook een gezinsleven willen vooral in de bèta-wetenschappen bijzonder lastig wordt gemaakt. Vooral de expliciete vermelding dat een carrière aan de universiteit niet mogelijk was omdat ze vanwege kinderen en partner niet voor langere tijd naar het buitenland wilde, is opvallend. Ook de keuze van een andere vrouw om geen halve beslissing te nemen maar de hele veelbelovende wetenschappelijke carrière stop te zetten en de aandacht op de kinderen te richten, komt uit de bètahoek. Onderzoek kun je niet thuis verrichten en parttime werken wordt op zijn zachts gezegd niet op prijs gesteld.

Eén man gaf ook expliciet te kennen dat zijn keus om één dag per week voor de kinderen te zorgen zijn carrière geen goed heeft gedaan.

*K1 (man, behouden) vertelt dat hij door zijn vrouw voor de keuze werd gesteld: een andere baan zoeken of scheiden. Het is dus scheiden geworden. Hij vindt de cultuur binnen de faculteit niet toegankelijk voor vrouwen. Het werkt ook niet mee dat de heersende moraal in Nederland nog steeds is dat vrouwen thuis horen te blijven bij de kinderen en dat kinderopvang zo schaars en duur is. Er wordt binnen de universiteit niet voldoende geregeld voor wetenschappers met kinderen.*



### 3.4. Waarom wel, waarom niet

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de factoren die de geïnterviewde talenten zelf hebben aangegeven voor hun behoud of vertrek en wordt door vergelijking van behouden talenten en niet-behouden talenten nader geanalyseerd welke factoren in de loopbanen verschillen.

Eerst wordt een overzicht gegeven van de factoren die naar de mening van de respondenten een rol hebben gespeeld, daarna wordt ingegaan op de belangrijkste redenen voor behoud of vertrek en vervolgens wordt een vergelijking gemaakt tussen het verhaal van het talent dat gebleven is en het verhaal van het talent dat vertrokken is.

#### Factoren volgens de respondenten

De geïnterviewden is gevraagd welke factoren naar hun mening in het bijzonder een rol hebben gespeeld in de universitaire loopbaan.

Acht van de behouden talenten en zes van de niet-behouden talenten zijn van mening dat het voor een wetenschappelijke loopbaan van belang is te beschikken over een of meer netwerken. Het is een belangrijke taak voor een beginnend wetenschappelijk talent een wetenschappelijk netwerk op te bouwen en dit vervolgens te onderhouden. Bij de opbouw van het netwerk kan de steun van een begeleider of promotor goed gebruikt worden. De beginnende wetenschapper moet geïntroduceerd worden, een aantal netwerkcontacten kunnen ontlenen aan een gevestigde wetenschapper om zo een positie in het vakgebied te kunnen veroveren. *Mentoren* hebben in veel loopbanen een rol gespeeld. Bij zeventien van de behouden talenten en bij elf van de niet-behouden talenten kwam de mentor in het interview nadrukkelijk naar voren. Overigens gaven vier van de niet-behouden talenten expliciet aan dat de afwezigheid van een mentor een duidelijke rol heeft gespeeld in de beslissing de universiteit te verlaten.

*Toeval* speelt zowel voor degenen die een loopbaan aan de universiteit hebben als voor degenen die de universiteit verlaten hebben een grote rol. Bij twintig van de behouden talenten en bij zeventien van de niet-behouden talenten speelde toeval een rol.

**Tabel 8** Factoren in de universitaire loopbaan

	Behouden talenten	Niet-behouden talenten
Netwerken	8	6
Mentoren	17	11
Toeval	20	17
Loopbaansysteem	12	19

*Bij F2 (man, niet behouden) speelt toeval duidelijk een rol. F2 was vaak op het verkeerde moment op de verkeerde plaats. Zijn eerste begeleider ging dood, de tweede werd minister, een directeur ging weg vanwege een fusie, decanen verdwenen en namen de afspraken mee en er vonden reorganisaties plaats op het moment dat hij toe was aan een loopbaanstap.*

*In de loopbaan van N2 (vrouw, behouden) is het zo gegaan: ze was op het juiste moment op de juiste plek. Op het moment dat de faculteit groeide, was zij net klaar voor een wetenschappelijke functie. Daar komt bij dat ze nooit te beroerd was om de rotklusjes op te knappen.*

*Voor T1 (man, behouden) zijn er geen doorslaggevende beslissingen in zijn loopbaan aan te wijzen. Er is eerder sprake van een aantal opties en het was toeval wat de uiteindelijke stap is geworden.*

*Voor H1 (vrouw, behouden) geldt dat toeval in positieve zin heeft meebepaald dat ze is gebleven, want er waren toevallig posities vrij op het moment dat ze ze nodig had.*

Het wetenschappelijke loopbaansysteem heeft in negentien van de 21 gevallen een aanwijsbare rol gespeeld bij de mensen die de universiteit verlaten hebben en bij twaalf van de mensen die nog aan de universiteit verbonden zijn. Bij die laatsten is de rol van het systeem echter ook vaak negatief aan de orde geweest. In geen van de gevallen heeft het systeem een aanwijsbare positieve rol gespeeld.

*B2 (vrouw, niet behouden) heeft welgeteld 23 tijdelijke contracten gehad in de eerste periode van vier jaar na haar afstuderen. In die tijd heeft ze ontdekt dat ze onderwijs erg leuk vond en besloten daarmee verder te gaan. Daarvoor was het nodig te promoveren. Ze solliciteerde op een aio-vacature en kreeg die baan. Na afloop van dat contract was ze zwanger en nog niet klaar met het proefschrift. Ze wilde de wachtdperiode gebruiken om het proefschrift af te ronden. Toen kreeg ze een onderzoeksbaan van vier maanden aan een andere universiteit en daarna ging ze met zwangerschapsverlof. Intussen moest ze verder werken aan het proefschrift. Ze kreeg vervolgens een postdoc-positie waarop ze zich pas kon richten na de promotie, die twee jaar na afloop van de aio-positie plaatsvond. Ze werd weer zwanger, wilde ouderschapsverlof opnemen, maakte afspraken met de faculteit om na afloop van het verlof het contract weer op te nemen, maar die afspraak bleek niets waard. Op dat moment zat de faculteit in zwaar weer en die afspraak, die niet op papier stond, telde niet.*

*F2 (man, niet behouden) was op eigen verzoek uitgeleend aan een andere universiteit. Aan het einde van die periode ronden hij zijn proefschrift af en keerde terug naar zijn eigen faculteit. Hij maakte afspraken met de directeur over de eisen waaraan hij zou moeten voldoen om uhd te kunnen worden. Hij*

*zou meer internationaal moeten publiceren en kreeg daarvoor drie jaar de tijd. Maar na die drie jaar bleken de spelregels veranderd en zijn er opnieuw afspraken gemaakt over de eisen waaraan hij zou moeten voldoen voor die loopbaanstap. Hij zou namelijk toegelaten moeten worden tot de onderzoeksschool. Op het moment dat dat gebeurd was, kwam er weer een nieuwe eis bij.*

*M1 (man, behouden) kreeg na afloop van zijn promotie cum laude een kleine onderwijsaanstelling aan twee universiteiten, samen 0,4 fte. Ondertussen schreef hij een aanvraag bij NWO, de aanvraag werd niet direct gehonoreerd. Hij probeerde het nog een keer en toen lukte het wel. Er zat twee jaar tussen promotie en postdoc-positie. Daarna heeft hij nog een postdoc-positie gehad als fellow bij de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW). Na afloop daarvan had hij nog steeds geen uitzicht op een vaste baan. Vervolgens speelde een sollicitatieronde voor een Van der Leeuweleerstoel (een zogeheten dakpanconstructie), waarvoor hem verzekerd was dat hij ervoor in aanmerking zou komen, maar daarvoor was het nodig dat hij zich terugtrok uit een andere procedure. De Van der Leeuweleerstoel ging niet door omdat er een gewone vacature uitgeschreven werd. Hij solliciteerde wel, maar kreeg de benoeming niet. Toen had hij helemaal niets. Hij kreeg de tip het eens te proberen in de Vernieuwingsimpuls (VI) die net gestart was. Ondertussen meldde hij zich aan bij headhunters en kreeg mooie aanbiedingen, toen het bericht binnenkwam dat hij de VI-beurs kreeg. Met die beurs kreeg hij een tijdelijke aanstelling aan de universiteit voor vijf jaar met de garantie op een vaste aanstelling. Na die vijf jaar heeft hij een Vici-aanvraag ingediend en gekregen. De universiteit bood hem een positie als universitair docent, maar daar nam hij geen genoegen mee.*

Uit de verhalen van de geïnterviewden komt vooral naar voren dat het formatiestelsel het onmogelijk maakt afspraken te maken over een loopbaan aan een universiteit. Als het geld op is, of de faculteit moet reorganiseren, blijken eerder gemaakte individuele afspraken niets waard. Je kunt je als ambitieuze wetenschapper proberen te richten op een leerstoel die over een aantal jaar vrijkomt, maar niets garandeert dat die leerstoel dan ook ingevuld gaat worden of op welke manier die leerstoel ingevuld gaat worden. Wat veel talenten opbreekt, is het feit dat er geen perspectief geboden wordt.

Er zijn ook positieve verhalen van talenten. Die verwijzen dan naar een begeleider of een mentor die kans ziet het formatiestelsel te omzeilen.

*G1 (man, behouden) kreeg het aanbod postdoc (senior onderzoeker) te worden. De fulltimeplaats werd gefinancierd uit eerstegeldstroomgeld en geld van externe klussen. Hij had regelmatig gesprekken met de hoogleraar die hem had binnengehaald en daarin kwamen ook de volgende carrièrestappen aan bod. Deze hoogleraar is echt bezig met een loopbaanbeleid voor de mensen die hij binnenhaalt. Hij heeft een goed oog voor de persoon, de ambitie en de*

plekken. Door de binnengehaalde mensen een perspectief te bieden, creëert hij voor hen de rust om zich optimaal te ontwikkelen. Hij kreeg te horen dat hij perspectief had op een uhd-plaats, maar dat hij daarvoor nog een onderwijskwalificatie moest halen. Die kwalificatie behaalde hij. Het jaar daarop werd hij uhd.

## Redenen om weg te gaan en redenen om te blijven

### Redenen om weg te gaan

Als doorslaggevende redenen om de universiteit te verlaten zijn door de talenten de volgende factoren aangegeven, dan wel tijdens het interview naar voren gekomen.

**Tabel 9** Redenen om weg te gaan

Redenen	Aantal malen genoemd
Universiteit als carrièreperspectief	5
Overbelasting	4
Geen loopbaanbeleid, geen perspectief	5
Gebrek aan begeleiding	2
Gebrek aan flexibiliteit	4
Gebrek aan geld, bezuinigingen	6

Rathenau Instituut

In een aantal gevallen hebben meer redenen een doorslaggevende rol gespeeld. De redenen om weg te gaan die genoemd worden door de niet-behouden talenten, kunnen in een aantal categorieën ingedeeld worden:

op *individueel* niveau speelt de overweging of de universiteit als carrièreperspectief wel bij de betreffende persoon past.

Twee personen vinden de universiteit te saai, of niet flitsend genoeg om te blijven.

Drie van de niet-behouden talenten hadden zelf geen universitaire carrière voor ogen.

*Y2 (vrouw, niet behouden) wilde niet aan de universiteit blijven werken, hoewel het haar wel gevraagd is. Ze wilde liever het 'echte leven' meemaken. De weg naar het hoogleraarschap, zoals zij het om zich heen zag, vond zij te beperkt en te sloom.*

Daarnaast speelt op individueel niveau overbelasting een rol of het niet kunnen voldoen aan te hoge verwachtingen die aan de betreffende persoon gesteld werden.

Tweemaal stond de geïnterviewde te veel onder druk tijdens de positie aan de universiteit om andere dingen te doen, waardoor de focus op eigen onderzoek in de knel kwam.

In twee gevallen waren er vanuit de begeleider/mentor te hoge verwachtingen ten aanzien van de geïnterviewde. De druk die die verwachtingen met zich meebracht, in combinatie met de privésituatie, was reden om de universiteit te verlaten.

In totaal speelt in vier gevallen overbelasting, onder meer door te kleine aanstellingen en een te hoge onderwijsdruk, een rol.

Op *organisatieniveau* komt vaak het gebrek aan loopbaanbeleid en loopbaanmanagement aan de orde.

Twee personen hebben de universiteit de rug toegekeerd omdat de spelregels tussendoor werden bijgesteld en de universiteit zich niet aan gemaakte afspraken hield. Voor drie personen gold dat er geen duidelijk perspectief werd geboden door de universiteit.

De afwezigheid van structurele begeleiding, of het vertrek van de hoogleraar bij wie de promotie is begonnen, wordt door twee personen genoemd.

Het gebrek aan flexibiliteit binnen de universiteit of faculteit, waardoor parttime werken niet kan, er wordt bijvoorbeeld geen rekening gehouden met gezinsverplichtingen en de onmogelijkheid om in het buitenland te zitten in verband met het gezin worden viermaal expliciet genoemd als reden om weg te gaan.

Gebrek aan geld en formatieplaatsen en de afwezigheid van vacatures is zesmaal als doorslaggevende reden aangegeven. In die gevallen spelen de *conjunctuur* binnen het vakgebied en bezuinigingen binnen de universiteit, evenals de opheffing van het vakgebied een rol.

*Met F2 (man, niet behouden) waren afspraken gemaakt over de criteria waaraan hij moest voldoen om in aanmerking te komen voor een uhd-positie. Tot twee keer toe kwamen er op het moment dat hij aan de criteria voldeed weer nieuwe eisen bij. Dat was niet bevorderlijk voor zijn commitment met de universiteit.*

*I2 (man, niet behouden) kreeg veel waardering voor zijn onderzoek. Maar hij liep tegelijkertijd aan tegen de vraag wat nu het nut van dat alles voor de maatschappij was. Het nut lijkt vooral te zijn dat je publiceert en jezelf daarmee in de beperkte kring van de vakgenoten bekendmaakt. Hij kreeg van veel kanten het aanbod hoogleraar te worden, maar dat heeft hij allemaal afgeslagen. De omslag in zijn loopbaan viel samen met een omslag in zijn privéleven. Dat laatste heeft de beslissing zijn loopbaan om te gooien zeker beïnvloed.*

De doorslaggevende redenen om de universiteit te verlaten zijn hierboven al genoemd, in sommige gevallen is er bovendien nog een specifiek breekpunt aan te wijzen.

Tabel 10 Breekpunten

Breekpunten	Aantal malen genoemd
Niet doorgaan postdoc-positie	1
Komst nieuwe directeur	1
Aanbod andere werkgever	3
Geen vaste aanstelling	2
Ontslag	2
Burn-out	2

Rathenau Instituut

Eén respondent noemt het feit dat een postdoc-positie aan de juiste universiteit niet doorging, een ander noemt de komst van een nieuwe directeur. Driemaal was er het aanbod van een andere werkgever. Tweemaal was het breekpunt dat er geen vaste aanstelling werd geboden. Tweemaal was er sprake van ontslag en tweemaal was er sprake van acute burn-out door overbelasting.

Samenvattend zijn dus de belangrijkste redenen om de universiteit te verlaten, afgezien van een gebrek aan ambitie bij de geïnterviewde zelf, de afwezigheid van perspectief, het feit dat de universiteit zich niet aan afspraken houdt en een gebrek aan begeleiding en afstemming op de specifieke behoeften van het talent.

### Redenen om te blijven

De behouden talenten schrijven het 'behoud' aan een groot aantal verschillende redenen toe. Ook deze redenen kunnen in categorieën ingedeeld worden.

Onder de *individuele* factoren kan genoemd worden dat drie respondenten doorslaggevend vinden dat ze 'hard hebben gewerkt'. Twee schrijven hun succes toe aan eigen talent, aan het vermogen te excelleren. Eén persoon schrijft het succes toe aan sociale vaardigheden. Twee mensen hebben altijd al hoogleraar willen worden. Vier hebben hun carrière doorgezet omdat ze aangemoedigd en gestimuleerd werden.

Eenmaal komt naar voren dat de hele carrière ingericht was op de wetenschap, zodat ondanks mooie aanbiedingen elders en slechte ervaringen met afspraken aan de universiteit, de keus uiteindelijk toch op een universitaire baan viel. Verder spelen een rol: doorzettingsvermogen, ambitie, gedrevenheid, motivatie, durf, zelfvertrouwen en vermogen tot adapteren.

*Voor K1 (man, behouden) is de baan van hoogleraar op zijn lijf geschreven, hij is gedreven, houdt van onderzoek, vindt zijn vak het mooiste vak dat er bestaat en hij houdt ervan met jonge mensen bezig te zijn en hen te enthousiasmeren.*

Onder *organisatiefactoren* kunnen de volgende doorslaggevende redenen worden gegroepeerd:

twee mensen hebben hun loopbaan voor een deel te danken aan een mentor of begeleider die hen vooruit geholpen heeft, een kruiwagen dus.

Drie geïnterviewden verwijzen vooral naar succesrijke subsidieaanvragen. Twee mensen vinden dat het voornamelijk te danken is aan toeval.

Eén persoon ziet terugkijkend dat de carrière vooral te danken was aan het feit dat ze op het juiste moment op de juiste plek aanwezig was.

Voor een ander geldt dat ze de juiste richting heeft gekozen, namelijk de studierichting waarin groei zat.

*H1 (vrouw, behouden) beschrijft haar loopbaan aan de hand van mijlpalen. Haar zelfbewustzijn is in de loop van de tijd met stapjes gegroeid en gevoed met successen in haar werk en de positieve stimulatie uit de naaste en ook internationale omgeving.*

*Voor F1 (man, behouden) is wetenschap een carrière die bij hem past, maar hij is er niet van jongs af aan mee bezig geweest. In het begin van de carrière heeft hij zoveel mogelijk wege opengehouden, niet speciaal een strategie uitgestippeld om in de wetenschap te blijven. Inmiddels is hij zo lang aan de universiteit verbonden dat het moeilijk zou zijn daarbuiten een fatsoenlijke baan te krijgen. Het was lastig geworden als hij niet doorgegroeid was naar de hoogleraarsfunctie.*

*Voor B1 (vrouw, behouden) geldt dat het vanzelfsprekend is dat ze is gebleven, ze werd gaandeweg zekerder van haar capaciteiten en heeft vooral door het ontvangen van een prijs meer zelfvertrouwen gekregen.*

De mijlpalen die de behouden talenten noemen zijn vaak de subsidies die zij binnen hebben gehaald, zoals Vernieuwingsimpuls-subsidies en KNAW-fellowships. De eerste vaste aanstelling als ud wordt ook vaak genoemd. Een enkeling legt een mijlpaal eerder, zoals bij het hoofdvak in de studie waardoor deze persoon zozeer geïnteresseerd is geraakt in het vak, dat van toen af aan eigenlijk alleen een wetenschappelijke carrière nog in de rede lag. Een andere persoon noemt de ontmoeting met een hoogleraar tijdens de masteropleiding. De keus om bij die hoogleraar af te studeren heeft haar verdere loopbaan bepaald.

*U1 (vrouw, behouden) wilde afstuderen bij een jonge, net benoemde professor. Hij zou twee jaar afwezig zijn, zodat ze een tijd niet door kon met haar studie,*

maar dat heeft haar niet belemmerd. Ze had een goed gevoel over zijn capaciteiten, vanwege zijn serieuze benadering van het onderwijs en de richting van zijn interesse. Later bleek dat hij een echt talent is en zeer beroemd werd in binnen- en buitenland. Hij heeft veel deuren voor haar geopend.

Samengevat zijn de belangrijkste redenen om een loopbaan aan een universiteit te vervolgen: de stimulans van een mentor of begeleider, hard werken en de eigen ambitie. Ook toeval kan een rol spelen.

### Had het anders kunnen lopen?

Zouden de nu niet-behouden talenten voor de universiteit behouden kunnen zijn en wat zou daarvoor nodig zijn geweest?

**Tabel 11** Wanneer wel gebleven

	Aantal malen genoemd
Baan of perspectief	9
Begeleiding en structuur	8
Flexibiliteit	5

Rathenau Instituut

Voor veel van degenen die de universiteit hebben verlaten, geldt dat ze wel gebleven zouden zijn als er een *baan* was geweest op het juiste moment, *of perspectief* op een vaste aanstelling. Als er perspectief was geboden op een vaste aanstelling, waren vier personen gebleven. Drie zouden gebleven zijn als er een baan/vacature was geweest op het juiste moment. Twee zouden afspraken over het carrièrepad gewild hebben.

Meer *begeleiding* en *structuur* zouden eveneens voor een aantal personen geholpen hebben.

Met meer structurele begeleiding zouden drie personen het proefschrift wel hebben afgerond.

Twee personen zouden gebleven zijn als de hoogleraar bij wie ze het promotie-onderzoek waren begonnen, was gebleven. Drie zouden met loopbaan-begeleiding geholpen zijn.

Een derde groep redenen heeft te maken met *flexibiliteit*.

Eén persoon zou geholpen zijn als er door de universiteit was meegedacht over oplossingen voor de combinatie werk-gezin. Viermaal kwam aan de orde dat er meer flexibiliteit had moeten zijn aan de universiteit in het omgaan met gezinsverantwoordelijkheden.



Voor twee personen geldt dat een baan aan de universiteit eigenlijk alleen aantrekkelijk is als het een persoonlijk hoogleraarschap is.

*Als zijn tweede begeleider als hoogleraar was gebleven, dan was de carrière van F2 (man, niet behouden) vast anders gelopen. Die hoogleraar had een netwerk en zou F2 hebben aangespoord vaart te maken met het proefschrift en internationaal te publiceren.*

*Als W2 (man, niet behouden) was aangenomen als uhd, dan was hij doorgegaan. Dan was het allemaal anders gelopen, Het was een functie in een wetenschappelijke richting waarin hij verder wilde. Hij was zich dan echt voor het vak gaan inzetten.*

*Als de universiteit had getekend voor een vast dienstverband na verlenging van de KNAW- fellowship, dan was J2 (vrouw, niet behouden) gebleven.*

Zou de carrière van de talenten die wel gebleven zijn anders hebben kunnen lopen en op elk moment en waarom? Enkelen van de behouden talenten geven aan dat ze veel gedaan zouden hebben om aan de universiteit verbonden te blijven. Vier personen zouden als ze niet direct een aio-plaats of postdoc-plaats hadden verkregen, doorgezet hebben.

Maar anderen noemen verschillende andere mogelijkheden die hen in het begin van de loopbaan ook getrokken hebben: een baan in het bedrijfsleven, een beleidsfunctie, een organisatieadviesbureau, de klinische richting, een onderzoeksaan maar dan elders, journalist, middelbare school, filmfestival, NIZW (Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn).

De overweging om een andere loopbaan te kiezen lag in de meeste gevallen vroeg in de loopbaan, als er geen aiopositie was geweest of als er direct na de aio-positie geen postdoc- of ud-positie was gevolgd, met uitzondering van één die op verschillende momenten na de zoveelste postdoc-ervaring en de zoveelste keer dat de universiteit zich niet aan de afspraak hield een overstap overwoog.

*N1 (vrouw, behouden) heeft twee keer overwogen iets anders te gaan doen. Aan het eind van haar aio-aanstelling was er niet direct een positie voorhanden aan de universiteit en heeft ze elders gesolliciteerd. Ook voor ze aio werd, heeft ze gesolliciteerd bij een ministerie.*

*M1 (man, behouden) was zo goed als aangenomen voor een baan toen het bericht binnenkwam dat hij een Vernieuwingsimpuls-beurs kreeg. De organisatie die hem wilde hebben, begon steeds meer te bieden, eerst 10.000 euro boven op het salaris, toen een auto en de derde keer boden ze de gelegenheid om bijzonder hoogleraar te worden. Uiteindelijk heeft hij toch voor de wetenschap gekozen.*

*G1 (man, behouden) kwam op een breekpunt in zijn carrière tegen het einde van zijn aio-aanstelling. Hij wist niet goed of hij na de promotie verder wilde in de wetenschap of dat hij emplooi zou zoeken bij adviesbureaus.*

De vraag of de carrière anders had kunnen verlopen, beantwoorden zowel de niet-behouden als de behouden talenten in de meeste gevallen volmondig met. Als er wel een perspectief geboden was, wel begeleiding geboden was en wel enige flexibiliteit geboden was, dan waren de meeste niet-behouden talenten gebleven.

Er zijn ook enkele uitzonderingen: mensen die wel gevraagd zijn om aan een carrière te beginnen, maar voor wie de universiteit als werkplek niet genoeg uitdaging biedt.

Ook voor de behouden talenten geldt dat er momenten zijn geweest dat een andere carrière mogelijk zou zijn geweest. Als er geen aio-positie was geweest en wel een baan bij een ministerie, of geen postdoc-positie en wel een aanbod van Shell, dan zouden de meeste behouden talenten een andere carrière gevolgd hebben. Ook daarop zijn uitzonderingen: mensen die nooit een andere loopbaan overwogen hebben.

### 3.5. Matching

In de opzet van het onderzoek ligt besloten dat een loopbaan van een niet-behouden talent vergeleken kan worden met de loopbaan van een wel-behouden talent. Omdat niet ieder behouden talent een counterpart - iemand die in dezelfde tijd aan promotie, of postdoc-positie begonnen is en ook als talent beschouwd werd - kon noemen, is de groep niet-behouden talenten aangevuld met respondenten die door hoogleraren genoemd zijn.

Ongeveer de helft van de behouden talenten kon één op één gematcht worden met niet-behouden talenten. Daarnaast kon een deel van de niet-behouden talenten qua disciplinaire achtergrond gekoppeld worden aan een van de behouden talenten. Uiteindelijk bleken er twee behouden talenten over te blijven die niet gematcht konden worden. In deze paragraaf worden de loopbanen van degenen die behouden zijn en degenen die niet behouden zijn vergeleken en op basis daarvan wordt geanalyseerd welke redenen uit die vergelijking naar voren komen voor behoud voor de universiteit of niet.

Op basis van de disciplinaire achtergronden zijn de volgende koppels of groepjes samengesteld:

1. A man, gamma, wel/ B man, gamma, niet
2. A man, alfa-bèta, wel/ B man, alfa-bèta, niet
3. A man, alfa, wel/ B man, gamma, niet/ C man, alfa, niet
4. A vrouw, alfa, wel / B vrouw, alfa, niet/ C vrouw, alfa, niet/ D man, alfa, niet

5. A vrouw, alfa, wel / B vrouw, alfa, niet
6. A man, bèta, wel / B man, bèta, niet
7. A vrouw, bèta, wel / B vrouw, bèta, niet
8. A man, technisch, wel / B man, technisch, niet
9. A man, bèta-gamma, wel / B vrouw, bèta-gamma, niet
10. A man, bèta, wel / B man, bèta, wel / C man, bèta, niet
11. A man, medisch, wel / B man, medisch, niet
12. A man, alfa-gamma, wel / B man, gamma, niet
13. A vrouw, alfa-gamma, wel / B man, gamma, niet
14. A vrouw, gamma, wel / B vrouw, gamma, niet / C vrouw, gamma, niet
15. A man, bèta, wel / B man, bèta, wel / C man, bèta, niet
16. A man, medisch, wel / B vrouw, medisch, niet
17. A vrouw, bèta, wel / B vrouw, bèta, niet
18. Vrouw, technisch, wel
19. Man, bèta, wel

## 1

Persoon A., een man die behouden is voor de universiteit binnen de gamma-richting, is bij de hand genomen door een hoogleraar. Als dat niet gebeurd was, was zijn loopbaan heel anders gelopen. De eerste motivatie komt niet zozeer uit hemzelf voort. Zonder het zetje van de hoogleraar was hij wellicht iets heel anders gaan doen. Hij is door de betreffende hoogleraar naar zijn universiteit gehaald, er zijn afspraken gemaakt over een carrièrepad en hij heeft alle mogelijkheden gekregen om zijn wetenschappelijke loopbaan in die lijn te ontwikkelen.

Persoon B., een man die niet behouden is voor de universiteit, met een opleiding in hetzelfde vakgebied, is duidelijk niet op dezelfde manier door een hoogleraar bij de hand genomen. Persoon B. heeft wellicht de verkeerde keuze gemaakt door een promotieonderwerp op het gebied van de ICT te kiezen. Dat onderwerp was wel een hype, maar misschien toch niet interessant genoeg om langdurig te blijven boeien. Het lijkt alsof hij wel meer verkeerde keuzes maakt. De overstap naar een baan buiten de universiteit is eigenlijk een enorme stap terug, het is niet direct een carrièrestap geweest. Deels had die overstap te maken met de financiële omstandigheden, gezinsverantwoordelijkheden en de reistijd. De indruk blijft dat B. wel aan de universiteit verbonden gebleven zou zijn als hij bij de hand was genomen door een hoogleraar en er enige flexibiliteit getoond was met betrekking tot zijn persoonlijke omstandigheden. In het geval van A. zijn een sponsor/mentor en goede loopbaanbegeleiding met heldere afspraken doorslaggevend geweest.

## 2

A., de persoon die behouden is, is een groot talent met brede belangstelling, zowel op het gebied van de natuurwetenschappen als de geesteswetenschappen. In zijn loopbaan heeft hij vooral veel zelf gedaan. Het lijkt erop dat niets of niemand hem had kunnen tegenhouden. Hij is niet geholpen door zijn promotor,

heeft eigenlijk weinig begeleiding gekregen. Hij kwam min of meer bij toeval in het netwerk van twee wetenschappers die hem verder hebben geholpen.

B., de persoon die niet behouden is, lijkt uit het interview naar voren te komen als iemand die geen echte wetenschapper is. Hij lijkt toch meer een doener te zijn, hoewel hij tijdens zijn middelbare school nog een typische 'nerd' was. Hij zegt nu, maar dan is het de vraag of er sprake is van cognitivedissonantiereductie<sup>10</sup>, dat hij niet individueel hoeft te excelleren, dat hij meer houdt van samenwerken met anderen en dat hij status niet belangrijk vindt. Hij lijkt een heel ander type dan A., maar hij kan ook een ander type geworden zijn doordat zijn loopbaan anders is verlopen.

B. geeft aan dat hij wellicht met meer begeleiding en structuur en een postdocpositie op het juiste moment bij de juiste universiteit wel gebleven zou zijn. Maar hij is in het geheel niet ongelukkig met hoe zijn carrière nu verlopen is.

### 3

Persoon A., die voor de universiteit behouden is, heeft veel geluk gehad. De mogelijkheden om ergens te komen zijn kleiner naarmate het vakgebied kleiner is, en het vakgebied waarin hij werkt, is duidelijk klein. Uiteindelijk is hij gekomen waar hij wilde zijn, namelijk op een hoogleraarspositie. Toch heeft hij ook enige wrok over dingen die in zijn loopbaan niet lukken, of niet gelukt zijn, zoals NWO-subsidies die hij niet krijgt, omdat hij buiten de mainstream valt. Hij heeft veel tegenslag gehad, maar heeft doorgezet. Uiteindelijk heeft hij geluk dat hij uhd/hl kon worden doordat er toevallig iemand wegging.

Persoon B., die niet behouden is voor de universiteit, heeft veel pech gehad en erg veel last gehad van het gebruik binnen de universiteiten dat toezeggingen niet worden nagekomen en spelregels gedurende het spel veranderd worden. Hij heeft een 'vrouwen'positie gekozen door een dag in de week voor zijn kinderen te willen zorgen. Dat heeft hem ook niet meegezet. Hij zet wel door, maar maakt af en toe verkeerde keuzes. Het is bijvoorbeeld onduidelijk waarom hij zijn proefschrift niet heeft laten vertalen. Dat zou hem veel meer internationale bekendheid opgeleverd hebben en een betere uitgangpositie voor promotie binnen de universiteit.

Persoon C., die ook niet behouden is, lijkt geen doorzetter te zijn, maar had ook wel de pech dat er geen banen waren op het juiste moment. Hij hield niet van het spel, zegt hij nu. En hij denkt nu dat hij wellicht ook niet geschikt was voor de universiteit. Maar dat is hoogstwaarschijnlijk ook een kwestie van cognitivedissonantiereductie.

In deze combinatie is er sprake van toeval (geluk + pech) en karakter. De conjunctuur speelt mee, maar gezien zijn leeftijd en vakgebied had persoon A. daar ook last van moeten hebben. Er is enig doorzettings- of misschien wel

---

10 De cognitivedissonantiereductietheorie beschrijft dat mensen geneigd zijn een grote afstand tussen hun ideaal, dat wat ze eigenlijk wilden, en de werkelijkheid te reduceren door achteraf het ideaal bij te stellen. Festinger (1957).

uithoudingsvermogen voor nodig om binnen deze discipline in de universiteit te overleven.

#### 4

Persoon A., de persoon die behouden is, werkt hard, is een doorzetter en heeft de nodige durf getoond in haar carrière door naar Parijs te trekken en daar een opleiding te volgen. Daarnaast heeft enig geluk haar ook geholpen, doordat ze juist terecht is gekomen in een studierichting die groeide. Vervolgens zijn er vrouwelijke hoogleraren geweest die haar gesteund hebben, achter haar zijn gaan staan op cruciale momenten in de loopbaan. Die steun heeft haar net op het juiste moment het duwtje gegeven dat wellicht nodig was.

Persoon B., die niet voor de universiteit behouden is, lijkt wat ongedisciplineerd te zijn. Ze is ambitieus, maar neemt te veel hooi op haar vork en maakt geregeld verkeerde keuzes. De studierichting die ze gekozen had, zit haar niet mee, er is eerder krimp dan groei en de vaste banen zijn bezet door mensen die niet zo makkelijk vertrekken. Daarnaast ze is weinig gericht begeleid in haar loopbaan, maar ze heeft daar vanwege haar eigenwijsheid ook zelf de hand in gehad.

Ook C., eveneens niet behouden, heeft een vak gekozen waarin niet snel een plaats vrijkomt. Daarnaast heeft ze ondanks haar duidelijke talent weinig zelfvertrouwen. Ze heeft geen structuur aangeboden gekregen, is nauwelijks begeleid, heeft duidelijk pech met de afdeling waar ze terecht kwam.

D., ook niet behouden voor de universiteit, heeft enorm veel pech gehad. Hij studeerde af in een tijd dat er weinig plaats was aan de universiteit, maar heeft toch doorgezet. Hij is overgespecialiseerd geraakt, hij behoort tot de top in een richting waar op de hele wereld maar een paar plaatsen te vergeven zijn. Hij vindt zijn vertrek van de universiteit heel erg, maar is misschien niet genoeg strategisch opgetreden om voldoende mogelijkheden voor zichzelf open te houden.

Samenvattend zijn voor deze vier mensen de kansen op een loopbaan in de geesteswetenschappen bijzonder klein, het is toeval als het lukt. Daarnaast zijn discipline, doorzetten, hard werken en een sterk karakter een pré.

#### 5

Zowel A. die behouden is, als B. die niet behouden is, is heeft met veel pech te maken gehad. Beiden zijn duidelijke doorzetters, met sterke karakters. Ze zijn beiden heel goed in hun vak en werken heel gedisciplineerd. Beiden hebben te maken gehad met universiteiten die zich niet aan afspraken hielden en met grote en langdurige onzekerheid in de loopbaan.

Het verschil tussen beiden is deels toeval en deels strategisch optreden. A. is wel buiten de universiteit gestapt, maar in haar vakgebied werkzaam gebleven.

B. is radicaal gestopt. Het had voor B. anders kunnen lopen als de universiteit zich aan de afspraken had gehouden, maar eigenlijk heeft ze zich al eerder laten inpakken door 23 kleine baantjes te aanvaarden vóór haar aio-positie.

Het slechte loopbaanbeleid en management aan de universiteiten hebben beiden parten gespeeld. Voor A. heeft dat net tot iets andere keuzes geleid dan

voor B., keuzes die voor een universitaire carrière beter uit bleken te pakken.

## 6

A., de persoon die behouden is, lijkt een klassieke modelloopbaan te hebben. Hij had een goede begeleider bij het hoofdvak, ging graag promoveren en zijn zelfvertrouwen werd groter doordat hij een competitieve aio-plaats kreeg. Hij had tijdens zijn promotie een goede mentor. Hij heeft bovendien het geluk dat hij aan de universiteit waar hij als ud terechtkwam meteen goed werd begeleid en gesteund. Hij werd gefaciliteerd om een jaar aan een buitenlands instituut te werken om zo zijn cv op te poetsen. Hij werd door zijn vrouw vrijgesteld van gezinsverplichtingen en kon zich helemaal op zijn universitaire loopbaan richten. B., de persoon die niet behouden is, is in dezelfde tijd gestart als A. en was even talentvol. Hij heeft wat pech gehad met de keuzes die hij maakte. Door een slechte relatie met een hoogleraar, een universiteit waar het loopbaanbeleid duidelijk nog niet zo goed ontwikkeld is en een minder stimulerende sfeer binnen de vakgroep is het wat anders gelopen. Hij kreeg aan de universiteit geen duidelijkheid en hem werd geen perspectief geboden. Doorslaggevend is in dit geval het loopbaanbeleid aan een universiteit.

## 7

A., die behouden is, is heel ambitieus. Maar dat is ze ook geworden doordat een aantal stappen voorspoedig verliep. Ze heeft de steun van haar partner, ze heeft geen kinderen en kon daardoor voor de carrière gaan. Dat is haar goed gelukt, bij elke carrièrestap nam haar zelfvertrouwen toe. Op een gegeven moment zit je dan in de positie dat je eisen kunt stellen. B., die niet behouden is, heeft een radicale beslissing genomen vanwege de onmogelijkheid om carrière en kinderen te combineren. B. heeft vanuit het oogpunt van een universitaire loopbaan het klassieke partnerprobleem. Haar partner gaat wel voor zijn eigen carrière, maar niet voor die van haar. B. had veel plezier in haar werk aan de universiteit en heeft zich in haar keuzes niet altijd laten leiden door strategische overwegingen. Haar ambities zijn ook mede daardoor niet toegenomen. Meer loopbaanbegeleiding zou B. zeker geholpen hebben.

## 8

A., die behouden is, heeft zijn carrière slim aangepakt en heeft daarbij ook van verschillende kanten steun ondervonden. Hij heeft veel steun van mentoren gekregen en vooral ook eigen initiatief ontplooid om steun te verzamelen en de juiste personen te vinden. Dat het niet één maar meer mentoren/stimuleerders/begeleiders waren is wellicht een zegen geweest, want dat heeft B., die niet behouden is, dwars gezeten. Voor B. was de druk te groot, doordat hij door één hoogleraar zwaar gepusht werd en als diens gedoodverfde opvolger beschouwd werd. Dat A. gebleven is en B. niet is deels toe te schrijven aan de specifieke context, maar heeft daarnaast wellicht ook te maken met de persoonlijkheidsstructuur van beiden.

**9**

A. heeft een gelijkmatige loopbaan. Hij ligt goed op schema en wordt daarbij sterk ondersteund door het loopbaansysteem van de betreffende universiteit. Hij heeft ook op verschillende momenten enig geluk gehad.

B. daarentegen is in de steek gelaten door dezelfde universiteit. Waardoor dat precies komt, is niet helemaal duidelijk. Wellicht moest er net een beslissing genomen worden over de vaste aanstelling toen het niet uitkwam, was dat voordat het loopbaansysteem goed was ontwikkeld en ingevoerd, of wellicht trad ze zelf ook niet erg strategisch op door zich al te snel ook op andere loopbanen te richten. Dat laatste past ook bij haar karakter, ze vindt veel leuk en kan ook veel. De structuur heeft A., die behouden is, geholpen, B. niet. Dat laatste is wellicht een kwestie van toeval.

**10**

A. en B. zijn aan de universiteit verbonden gebleven. C. is niet behouden.

A. was, volgens eigen zeggen, niet van meet af aan een supertalent, maar heeft op beslissende momenten in zijn loopbaan enige durf en power getoond. Hij nam een groot financieel risico door naar de VS te gaan, zijn partner heeft daarbij niet in de weg gezeten, ze liet alles achter zich en is meegegaan. Vervolgens heeft hij aan zijn universiteit enkele strategische stappen genomen waardoor hij nu hoogleraar is geworden.

B. is het voorbeeld van een supertalent, waardoor zijn eerste loopbaanstappen zeer snel verlopen zijn. Hij is toen geen obstakels tegengekomen. Nu echter staat hij voor cruciale dilemma's of het nog wel leuk genoeg is, of hij nog wel monomaan door kan blijven gaan.

C. is slachtoffer van de conjunctuur in die zin dat er op het moment dat hij aan een positie aan de universiteit toe was, er geen baan was in zijn specialisatie. Hij kon het zich niet veroorloven nog langer te postdoc-hoppen en heeft voor een vaste baan elders gekozen, hetgeen hij nog steeds betreurt.

Hier spelen conjunctuur (C.), toeval (A., B.) en strategie (A.) een rol. Voor B. geldt waarschijnlijk dat hij overal en altijd wel aan de slag gekomen zou zijn, maar mogelijk ook snel opgebrand is. Voor B. geldt dat meer loopbaanbegeleiding in de huidige fase wel van belang is. Bij A. ontbrak het tien jaar geleden aan afspraken over een loopbaanpad. Hij heeft er uiteindelijk zelf voor gezorgd dat het goed kwam. Ook C. had behouden kunnen blijven als er in die tijd sprake was geweest van enig universitair loopbaanbeleid, als er hem een perspectief geboden had kunnen worden.

**11**

A., die behouden is voor de universiteit, heeft een promotor gehad die hem goede adviezen heeft gegeven over de loopbaan. Hij voelde zich duidelijk gestimuleerd, ook doordat hij een beurs verwierf, dat verhoogde zijn zelfvertrouwen. Toen hij eenmaal de zekerheid had dat ze hem goed vonden, is hij strategisch gaan opereren en heeft hij zijn focus op een wetenschappelijke loopbaan gericht.

B. vindt een wetenschappelijke loopbaan niet per se nodig, is niet ambitieus, maar dat wordt deels veroorzaakt door de omweg die hij daarbij genomen heeft. Als hij in een periode dat de conjunctuur tegenzat wel zijn eerste keus had kunnen doen, dan was hij mogelijk eerder in het onderzoek terechtgekomen.

B. vindt overigens veel leuk. Hij kiest niet voor de status van hoogleraar, omdat hem dat zijn leuke werk zou kosten.

Als het uitgangspunt is dat iemand voor de universiteit gewonnen of behouden moet worden, dan is B. in een verkeerde tijd aan zijn loopbaan begonnen. Hij begon namelijk in de jaren tachtig, toen er geen plaatsen waren, een conjunctuurprobleem dus.

A. is van een andere generatie. Hij heeft het geluk gehad dat hij in het begin van zijn loopbaan goed begeleid is, waardoor hij het daarna verder zelf kon organiseren.

## 12

Voor A. geldt eigenlijk dat het toeval is dat hij is gebleven. Dat had op meer momenten heel anders kunnen lopen. Hij is op verschillende momenten in zijn loopbaan door verschillende universiteiten bedrogen. Het is voornamelijk aan zijn gedrevenheid en het goede contact met directe collega's te danken dat hij er nog zit.

Voor B. geldt dat als er een baan was geweest op het cruciale moment in zijn loopbaan, hij dan ook absoluut was gebleven. Toen hij begon te werken aan de universiteit, zat de loopbaanstructuur nog anders in elkaar, het was niet gebruikelijk eerst te promoveren. De gewoonte was toen nog eerst een wetenschappelijke positie en dan vervolgens het levenswerk schrijven. Dat had hij graag gedaan. Hij heeft last gehad van de conjunctuur en van het toenmalige loopbaansysteem. Beiden hebben feitelijk last gehad van het loopbaansysteem. Het is toeval dat A. gebleven is en B. niet.

## 13

Dat A. is gebleven heeft met een aantal factoren te maken. Ze heeft aanvankelijk zeer strategisch gekozen voor een bepaalde universiteit. Omdat de betreffende faculteit een groei doormaakte, heeft dat mogelijkheden voor haar geopend. Daarnaast werkt ze hard, doet ook rotklusjes, maar ze is vooral erg goed geholpen door een heel goede mentor. Ze zat op het juiste moment op de juiste plaats.

B. zat dat duidelijk niet. Hij zat niet goed binnen de afdeling aan zijn eerste universiteit, waar hij een beetje is vermalen in de richtingenstrijd, zodat de vaste banen daar aan zijn neus voorbijgingen. De volgende universiteit was het ook niet helemaal, de reistijd was te lang en hij had er maar een halve baan. De derde universiteit was in principe ideaal, maar hij wilde daar zelf niet te lang blijven vanwege gezinsverplichtingen en afspraken met zijn partner. Verkeerde tijd, verkeerde generatie, verkeerde plaats.

Plaats en moment zijn hier doorslaggevend.



**14**

A. die gebleven is, heeft lef en is strategisch, zet door en is zelfverzekerd. Dat had bijna niet mis kunnen gaan. Ze is weliswaar geholpen door enkele mentoren en door het loopbaansysteem van de betreffende universiteit, maar heeft daar ook zelf de juiste stappen voor gezet. De wisselwerking tussen gedrevenheid en steun en stimulans daarbij, zodat het zelfvertrouwen toeneemt, blijkt voor haar heel goed te werken.

B. leek aanvankelijk rechtuit door te stomen in haar carrière, maar wordt nu gespleten door moederschap en haar invulling ervan en de wat inflexibele eisen van de universiteit. Ze zou geholpen zijn met meer maatwerk, maar mogelijk is ze toch ook te breed georiënteerd om monomaan in de wetenschap verder te gaan. Het is lastig te zeggen wat de kip en het ei is. Mogelijk dat de andere loopbaaninvullingen minder op de voorgrond treden als de universiteit of de universitaire wereld wat meer moeite zou doen om de combinatie met gezin, volgens de manier waarop B. dat wil invullen, mogelijk te maken.

C., die ook niet behouden is, vindt wetenschap te saai, ze is meer een doener. Het was duidelijk haar keuze om daar niet mee verder te gaan. Daar had ook loopbaanbegeleiding niet aan geholpen.

Het is niet helemaal duidelijk wat in deze combinatie de doorslag geeft dat de een wel en de ander niet is gebleven. Er is aanvankelijk geen verschil in ambitie tussen A. en B. A. heeft ook kinderen en ziet de problemen van de combinatie werk en kinderen in Nederland, maar krijgt het wel georganiseerd, terwijl B. met de inflexibele eisen van de universitaire wereld blijft worstelen.

C. maakt duidelijk dat voor sommige ambities de universiteit niet de plaats is waar die gerealiseerd kunnen worden.

**15**

De carrière van A., die behouden is voor de universiteit, lijkt gebaseerd op toeval en doorzetten, doorwerken en gedegenheid. Hijzelf noemt vooral toeval. B.'s universitaire carrière is niet zonder hobbels verlopen. Er zijn verschillende breekpunten geweest. Hij heeft een toptijd gehad in een onderzoeksafdeling in een commercieel bedrijf. Hij is vanwege zijn partner vervolgens teruggekomen naar Nederland en een beetje op het zijspoor geraakt. Vervolgens is hij min of meer bij toeval bij de universiteit via kleine stapjes weer op het carrièrepad gezet. Er blijkt uit zijn verhaal dat vertrekken naar het buitenland voor de wetenschappelijke carrière lang niet altijd voordelig is. Je raakt vergeten in Nederland en degenen die blijven, zitten dicht op de plaats waar het gebeurt, weten eerder van eventuele vrijkomende posities. Ondanks het feit dat zijn carrière nu duidelijk in de goede richting zit, spreekt er enige frustratie uit zijn verhaal.

Bij C. hebben de tijd en conjunctuur tegen gezeten. Hij studeerde af in een tijd dat er geen banen waren en heeft toen vrij snel een conclusie getrokken.

In deze combinatie zijn het juiste moment en doorzettingsvermogen doorslaggevend. Deels toeval dus en deels persoonlijke keuzes.

**16**

Het begin van de carrière van A., die behouden is, verloopt toevallig. Het is doorslaggevend dat er een onderzoeksfonds op zijn weg is gekomen en dat de hoogleraar voor hem een stapje terug deed, zodat er een positie vrijkwam. Het toeval in het begin heeft hem geholpen op zijn loopbaan te focussen en de juiste stappen te zetten om verder te komen. Hij is overigens wel, net als meer mensen overkomen is, bedrogen door zijn universiteit.

B. lijkt onvoldoende zitvlees te hebben voor een carrière (in het algemeen). Ze is intelligent maar niet erg gefocust, te weinig monomaan wellicht voor de universiteit. Het is dus de vraag of dat ooit wat geworden zou zijn, ook als ze toevallig wel een uhd-baan gekregen had. In deze combinatie spelen toeval en focus een rol.

**17**

A., die behouden is, is een doorzetter met enorm veel lef. Ze heeft er alles aan gedaan om goed te worden in het vak (gescheiden, de wereld over gereisd, verschillende talen geleerd, van richting veranderd, et cetera) en heeft zich niet laten tegenwerken door hoogleraren. Hoewel ze zeker goede voorbeelden is tegengekomen in haar loopbaan en mensen die haar gestimuleerd hebben, heeft ze het toch voornamelijk aan eigen kracht te danken.

B. is in vergelijking met A. geen vechter, ze is heel goed in haar vak, maar wordt tegengewerkt door haar partner en door een veel te starre universiteit. Met iets meer flexibiliteit en loopbaanbegeleiding had zij voor de universiteit behouden kunnen blijven.

In deze combinatie speelt het doorzettingsvermogen een doorslaggevende rol.

A. heeft zich door niets ervan laten weerhouden verder te komen in haar vak, B. laat zich weerhouden door partner en universiteit.

**18 en 19**

Beiden zijn in de wetenschap gebleven. 18 is heel erg goed en heeft alles gedaan voor haar carrière, ze is een enorme doorzetter en (wellicht inmiddels door alles wat ze daarmee bereikt heeft) van zichzelf overtuigd.

19 heeft een kruiwagen gehad, is naar eigen zeggen creatief, kan zichzelf goed verkopen.

Uit zijn verhaal komt geen specifieke doorslaggevende factor naar voren.

## 4 Conclusies

### 4.1. Bepalende factoren

Lang niet alle onderzoekers die als 'talent' worden gezien, slagen er ook daadwerkelijk in een carrière aan de universiteit te vervolgen. Welke factoren bepalen of een talent al dan niet behouden blijft voor de universiteit? In de rapportage is een onderscheid gemaakt naar individuele factoren, organisatiefactoren en contextfactoren.

#### Individuele factoren

Onder individuele factoren worden factoren verstaan zoals de sociale achtergrond van de talenten en de individuele prestaties en eigenschappen.

Uit de gegevens over de *opleiding van de ouders* van de talenten en de culturele bagage die de talenten van huis uit hebben meegekregen blijkt dat de democratisering van de universiteit in dat opzicht gelukt is. Om als wetenschappelijk talent herkend te worden, hoef je niet meer uit een academisch milieu afkomstig te zijn.

Het behalen van hoge *cijfers* tijdens de middelbareschoolopleiding of tijdens de studie is beslist geen garantie voor een succesvolle wetenschappelijke carrière. Er zijn wetenschappelijke talenten die op school niet uitblonken en ook zelfs tijdens de studie niet, maar die pas het licht begonnen te zien tijdens de promotie. Toch zijn de cijfers van de onderzochte groep talenten gemiddeld opvallend hoog. Er is echter geen verschil in dit opzicht tussen de groep behouden en de groep niet-behouden talenten.

Loopbaansucces toeschrijven aan bepaalde *karaktereigenschappen* is ietwat dubieus. De relatie tussen karaktereigenschappen en succes wordt door verschillende onderzoekers in twijfel getrokken. Niettemin komen er in de interviews opvallend vaak dezelfde termen terug in de beschrijving. Het gaat dan om motivatie of gedrevenheid, doorzetten en overtuigd zijn van de eigen capaciteiten. Anderen roemen ook hun sociale vaardigheid en strategisch inzicht. Maar het is niet duidelijk of deze eigenschappen in het bijzonder voorkomen bij de talenten die voor de universiteit behouden zijn, noch of deze eigenschappen tijdens de loopbaan ontwikkeld zijn, of van jongs af aan reeds aanwezig. Wel is duidelijk dat motivatie, doorzetten en hard werken nodig zijn om de top in universiteiten te kunnen bereiken.

Onder de behouden talenten blijken zowel convergente denkers als divergente denkers te zijn. Beiden zijn blijkbaar nodig voor de wetenschap. Er zijn wat dat betreft geen verschillen met de talenten die niet behouden zijn. Ook daar zijn zowel convergente als divergente denkers tussen.



### Organisatiefactoren

De kans op een loopbaan aan een universiteit is groter in de medische en bètawetenschappen dan in de geesteswetenschappelijke hoek. Vooral in de laatste richting zijn veel talenten te vinden die door een gebrek aan banen en perspectief, en met veel spijt, geen plaats hebben gevonden aan de universiteit.

Alle geïnterviewden vinden de steun van *mentoren* van belang voor een wetenschappelijke carrière. 'Zonder de steun van zittende hoogleraren overleef je niet.' In enkele gevallen is de steun van een mentor van doorslaggevend belang geweest voor de loopbaan van de geïnterviewden. Ook in negatieve zin: de afwezigheid van een goede begeleider of coach heeft ertoe geleid dat een aantal mensen niet door is gegaan in de wetenschap.

Volgens de geïnterviewden zijn *netwerken* van groot belang voor een wetenschappelijke carrière, maar in hoeverre netwerken van doorslaggevend belang zijn geweest voor behoud voor de universiteit of niet is in dit onderzoek niet duidelijk naar voren gekomen.

Over de noodzaak van een verblijf aan een *buitenlandse* universiteit om een wetenschappelijke loopbaan te kunnen hebben, verschillen de meningen. In de bètawetenschappen wordt hier de meeste waarde aan gehecht, maar ook bètawetenschappers trekken een dergelijk criterium in twijfel en geven aan dat er ook nadelen aan een buitenlandverblijf zijn. Het feit dat je 'uit de picture' bent voor enige tijd en niet snel genoeg op de hoogte bent van vacatures kan ook tegen je werken. Er is geen verschil gevonden in mate en bereidheid van verblijf in het buitenland tussen behouden en niet-behouden talenten. In alle gevallen dat een talent ervoor koos niet naar het buitenland te gaan, werd dat ingegeven door de keus voor partner en kinderen.

De factoren die door de geïnterviewden zelf genoemd zijn als doorslaggevend in de loopbaan zijn vooral *toeval* en het *loopbaansysteem* of loopbaanbeleid aan de universiteit. Enkele geïnterviewden waren toevallig op het juiste moment op de juiste plaats en hebben daar hun positie aan te danken, anderen waren op het verkeerde moment op de verkeerde plaats en hebben daardoor geen plaats aan de universiteit kunnen behouden.

Het loopbaansysteem beperkt het aantal mogelijkheden voor talenten. Het is door het formatiestelsel moeilijk perspectief te bieden aan talenten, waardoor deze langdurig van tijdelijk baantje naar tijdelijk baantje moeten hopen. Dat kan niet iedereen zich veroorloven.

Een loopbaanbeleid bestaat niet aan universiteiten. Soms begint een leidinggevende er vol goede moed aan en maakt afspraken met een veelbelovende wetenschapper. Maar de leidinggevende gaat weg, een decaan is slechts voor een aantal jaren benoemd, en de afspraken blijken niets waard. Verschillende niet-behouden talenten, maar ook een enkel behouden talent, voelen zich



behoorlijk bedrogen door de universiteit omdat deze zich niet aan afspraken heeft gehouden .

Een gebrek aan *flexibiliteit* in het systeem is ook enkele talenten opgebroken. Het blijkt moeilijk om afspraken zodanig te individualiseren dat bijvoorbeeld ook mensen met zorgtaken een reële carrièremogelijkheid aan de universiteit hebben.

### **Contextfactoren**

De generatie talenten die in de periode 1948-1960 geboren is, heeft last gehad van de grote groei van universiteiten die in de jaren zeventig plaats heeft gevonden. In de jaren zeventig hebben universiteiten in groten getale personeel aangetrokken om het hoofd te bieden aan de nieuwe studentenmassa's. In de jaren tachtig waren de wetenschappelijke posities met dat personeel bezet en moest er bovendien flink bezuinigd worden. De kans voor die generatie talenten om aan de slag te komen aan de universiteit is kleiner gebleken dan voor de generaties daarna.

Vrouwen die de top van de wetenschap bereiken, blijken opvallend vaak kinderloos. De combinatie kind en wetenschappelijke carrière is in Nederland nog steeds niet goed mogelijk. Universiteiten blijken daar niet flexibel op in te kunnen spelen. Voor een succesvolle loopbaan in de universiteit is bovendien de steun van een eventuele partner noodzakelijk. Partners die voor hun eigen carrière en bijbehorende woonplaats en werktijden kiezen, blijken niet bevorderlijk voor de carrière van de talenten.

Uit de interviews blijkt dat een hoger salaris niet de eerste stimulans is om talenten voor de universiteit te behouden. Het gaat hun wel om baanzekerheid en vooruitzicht.

## **4.2. Doing things right or doing the right thing**

De Pater (2005) heeft gekeken naar de verschillen tussen mannen en vrouwen in loopbaansucces en onderzocht welke factoren doorslaggevend zouden kunnen zijn voor de nog altijd bestaande verschillen. Om in aanmerking te komen voor promotie binnen de organisatie, zo stelt De Pater, moeten de leidinggevenden het beeld hebben dat de medewerker daarvoor de capaciteiten bezit, dat wil zeggen meer kan dan wat hij of zij nu doet. En om dat idee bij de leidinggevenden post te laten vatten, moet een medewerker uitdagingen willen aangaan. Het gaat er niet om te laten zien dat je de taken die je nu doet goed doet, maar dat je de goede dingen doet. Het gaat er om zichtbaar te zijn, jezelf te laten zien.

De Pater beschrijft in haar onderzoek dat die mensen die zich beperken tot de uitvoering van de taken die bij hun functie horen minder kans maken op een promotie dan diegenen die een uitdaging aangaan, die een taak op zich nemen

die bij een functie hoort die hoger in de hiërarchie geplaatst wordt. Loopbaansucces, zo stelt de Pater, kan bevorderd worden door de juiste dingen te doen. Mensen die zichzelf positief beoordelen, een positief zelfbeeld hebben, zullen eerder geneigd zijn dergelijke uitdagingen aan te gaan. Mensen die zichzelf minder positief beoordelen zijn meer geneigd om veilige taken en projecten te kiezen, waarvan ze zeker weten dat ze die goed zullen uitvoeren. Daarmee willen ze een mislukking voorkomen. Mensen met een positief zelfbeeld zijn eerder geneigd mislukking toe te schrijven aan omstandigheden en succes aan zichzelf. Mensen met een minder positief zelfbeeld zullen eerder succes aan geluk toeschrijven en mislukking aan zichzelf. Loopbaansucces is dus eerder te danken aan een zeker lef dan aan het bezit van competenties. Oftewel: talent komt niet altijd boven, omdat mensen met een lager zelfbeeld de neiging hebben hun talent onder de korenmaat te steken.

De mensen die in dit onderzoek betrokken zijn, hebben geen van allen hun talent onder de korenmaat gestoken. Ze waren zich er allen van bewust dat ze een 'talent' zijn of waren. Ze waren niet verbaasd om als talent benaderd te worden voor dit onderzoek. De enige aarzeling betrof de connotatie van talent met potentie, terwijl ze zelf vonden dat ze hun kwaliteit al hebben laten zien, 'ze zijn al gewoon goed'. Ze vonden het wat vreemd om na vijftien jaar verbintenis aan de universiteit nog steeds als 'talent' beschouwd te worden.

Het verschil tussen de talenten die behouden zijn en die niet behouden zijn, is niet het verschil in lef of de aanwezigheid van een positief of negatief zelfbeeld. Zowel de behouden als de niet-behouden talenten zijn in hun universitaire loopbaan diverse malen uitdagingen aangegaan. Ze hebben bijvoorbeeld een taak op zich genomen die nog niet bij hun functie paste. De een heeft veel managementtaken uitgevoerd, anderen namen grote hoeveelheden onderwijs over van hoogleraren die voornamelijk afwezig bleken. Ze deden ook allemaal hun best om zichtbaar te zijn, om zich te presenteren op wetenschappelijke congressen en om internationaal te publiceren. Ze zijn niet voor niets allemaal naar voren gekomen als 'talent'.

Ze deden allemaal het juiste ding. Toch is er een verschil.

### 4.3. Opstapelend voordeel en opstapelend nadeel

Succes, zo stelt Gladwell (2008), is vooral een kwestie van toeval en geluk. Geldt dat ook voor een wetenschappelijke loopbaan in Nederland? Is dat vooral toeval en geluk?

Zoals onder 4.1. geconcludeerd is, is het verschil tussen een behouden talent en een niet-behouden talent voor een groot deel terug te voeren op een toevallige omstandigheid. Dat het ene talent te maken had met een hoogleraar die hem of haar goed begeleidde en net de juiste duwtjes in de goede richting gaf is inderdaad een kwestie van gelukkig toeval voor dat ene talent. Terwijl de begeleider van het andere talent toevallig net minister werd of overleed.



Toevalligheden spelen een grote rol, maar dat is niet het enige. Er is, zo is hier al eerder beschreven, ook veel doorzetten nodig, hard werken en vertrouwen in eigen kunnen.

Dat vertrouwen in eigen kunnen komt echter niet vanzelf en het is ook niet aangeboren. Zelfvertrouwen groeit met succes en succes wordt bereikt door een vertrouwen in jezelf. Succes heeft ook kansen nodig. Het begint met een toeval, je bent in januari geboren, maar dan word je geselecteerd, waardoor je zelfvertrouwen toeneemt, je krijgt veel begeleiding en een straffe training waardoor je competenties toenemen. Je hebt succes, scoort het winnende doelpunt en je zelfvertrouwen neemt nog meer toe. Het wordt je ambitie om de beste te worden, waar je dan vervolgens je best voor doet en uiteindelijk eindigt je in het eerste elftal.

Vertaald naar een wetenschappelijke loopbaan in Nederland kan hierbij het voorbeeld gegeven worden van een studente die aan haar studie begint in een jaar dat het cohort kleiner is dan de voorgaande jaren. Er is veel begeleiding, want de wetenschappelijke staf is op basis van de studentenaantallen van de vorige jaren uitgebreid. Het onderzoek binnen die studierichting maakt een grote bloei door, omdat er nieuwe wetenschappers met grote ambities zijn in-gestroomd. Zij komt met haar afstudeeronderzoek terecht bij een begeleider met creatieve ideeën die haar goed begeleidt, maar haar ook alle ruimte geeft om haar eigen creativiteit in het afstudeeronderzoek te leggen. De scriptie leidt tot een gezamenlijke publicatie in een hoogstaand wetenschappelijk tijdschrift. Vanwege het kleine studentencohort heeft de studente na het afstuderen geen enkel probleem om een aio-plaats te krijgen. Door de bloei van het onderzoek in de afdeling lift de promovenda makkelijk mee op de internationale contacten, haar zelfvertrouwen groeit daardoor, ze heeft succes op conferenties, de paperpresentaties leiden tot meer publicaties. Haar zelfvertrouwen groeit nog meer. Haar internationale contacten dragen ertoe bij dat ze een prestigieuze postdoc-plaats verwerft en zo verder. Ze werkt hard, maar het werk is leuk en het harde werken geeft resultaat.

Uit de interviews komt niet één doorslaggevende factor naar voren die kan verklaren waarom de één wel aan de universiteit verbonden blijft en de ander niet. Het begint vaak met toeval, met het goede zetje van een begeleider en dan gaan de voordelen zich opstapelen. In de voorgaande hoofdstukken hebben we vooral naar afzonderlijke factoren gekeken, waardoor het opstapelen van voor- en nadelen uit het zicht bleef. Om deze zichtbaar te maken, presenteren we twee carrières uitgebreider.

*Zoals de carrière van A. De leraren op de middelbare school voedden haar interesse voor biologie. Ze had een heel goede biologiedocent, die de liefde voor het vak over wist te dragen. Zij was een goede leerling, werkte hard, deed*

op school altijd trouw haar huiswerk. Ze haalde geen extreem hoge cijfers en niet of nauwelijks onvoldoendes. Zij viel met haar prestaties of ambities niet op tussen de middelbare scholieren.

Met het studeren van biologie heeft zij geen specifieke ambitie gehad behalve om haar eigen nieuwsgierigheid te bevredigen.

Zij is gemakkelijk door de studie gerold, werkte hard, had altijd cijfers tussen de 7 en de 8, ze had nooit een onvoldoende. Ze haalde ook haar eerstegraads-bevoegdheid om les te geven in de biologie. De studie rondde zij af binnen de studieduur.

Omdat het studeren haar goed afging en zij ambitieus was, besloot ze na haar studie door te gaan in de wetenschap en als aio te gaan promoveren. Het verwerven van een aio-baan leverde geen enkel probleem op, ze kon kiezen uit drie aanbiedingen. Dit sterkte haar zelfvertrouwen als onderzoeker.

Ze heeft vier jaar gedaan over het promotieonderzoek. Ze vond het heel leuk, heeft het met veel plezier gedaan. Voor het uitvoeren van haar promotieonderzoek heeft ze op drie universiteiten gewerkt.

Na het einde van haar aio-tijd kon ze kiezen tussen een postdoc-positie en een ud-positie. Haar zelfvertrouwen kreeg daarmee een nieuwe impuls. Ze besloot voor de postdoc-positie te kiezen, dat bleek een goede keuze: ze kon werken in uitstekende laboratoria, bovendien mocht ze voor haar onderzoeksproject een tijdje in een lab in het buitenland werken. Dit was een goede zet: ervaring opdoen in een internationaal lab wordt als absolute 'pre', zo niet 'must', in haar vakgebied gezien.

Toen de postdoc-aanstelling bijna ten einde was, kwam er een positie vrij als ud aan een andere universiteit. Dit was de tweede mijlpaal in haar carrière. Ze besloot te solliciteren en werd aangenomen. Ze was blij met de vaste baan, hij kwam tegemoet aan haar ambitieuze instelling. Ze mocht haar eigen groep gaan opzetten. Dat was niet altijd even makkelijk, maar ging haar uiteindelijk goed af, waardoor ze weer meer zelfvertrouwen kreeg als onderzoeker. Binnen de afdeling waren er veel ruzies en machtsstrijd, ook al was die afdeling verder goed georganiseerd. Het is haar nooit zo gaan tegenvallen dat ze overwoog uit de wetenschap te stappen. Onmisbaar daarvoor was ook de uitstekende steun die ze van haar partner kreeg. In die tijd is ze enorm gegroeid. Ze heeft toen zelf iets bedacht en uitgewerkt en dat ging goed. Bovendien kreeg ze contact met een onderzoeker uit de VS met wie ze vervolgens in de loop der jaren een tiental verschillende artikelen produceerde. Een hoogtepunt in die dagen was daarnaast een artikel in Cell dat geheel was geproduceerd door haar eigen groep.

Na vijf jaar kwam de volgende mijlpaal in haar carrière. Ze ging in op een aanbod om aan een andere universiteit als ud verder te gaan. Dat was een aantrekkelijke werkplek vanwege de stimulerende werksfeer en de uitstekende onderzoeksfaciliteiten.

De mijlpaal daarna vormde de aanstelling tot uhd, binnen twee jaar nadat ze de positie als ud had bemachtigd. In die periode was de hoogleraar van de afdeling ook een belangrijke raadgever geworden.





Wederom een mijlpaal in haar carrière vormde de aanstelling tot hoogleraar op dezelfde plek. Haar zelfbewustzijn was in de loop van de tijd met stapjes gegroeid en was gevoed met successen in haar werk en de positieve stimulatie uit naaste en ook internationale omgeving (wetenschap is internationaal). Daarmee groeide ze steeds weer een stap verder en was ze er ook klaar voor weer een stap te nemen. Gedurende haar hele loopbaan had ze genoeg zelfvertrouwen opgebouwd om op een gegeven moment te zeggen: ik wil hoogleraar worden en ik weet dat ik dat kan. En vervolgens is ze daarvoor gegaan. De een na laatste mijlpaal was het binnenhalen van de Vici. Ook dit was weer een heel goede stimulans en een teken voor haar dat ze het goed doet:, nu werd ze door de Nederlandse wetenschappelijke wereld officieel aange-merkt als top 5-10%. Dat was eervol en opende deuren. Ze kreeg nu een pot met geld en was vrij om onderzoek te doen. En de volgende stap is inmiddels genomen. Ze is afdelingshoofd geworden.

Voor de geïnterviewden die niet door zijn gegaan in de universiteit geldt ook dat er vaak sprake is van toevallige omstandigheden, het vertrek van de begeleider bijvoorbeeld, waardoor een proces van opstapelend nadeel in gang gezet kan worden.

*B. was een redelijke leerling op de middelbare school, een echte bètaleerling. Hij is economie gaan studeren, maar vond daar de eerste twee jaar niets aan. Hij was breder geïnteresseerd in ontwikkelingen in de maatschappij en is er sociologie bij gaan studeren. Na zijn kandidaats economie en kandidaats sociologie (cum laude) is hij naar een andere universiteit gegaan omdat een van de interessantste docenten daar naartoe ging. De studie ging als een speer. Hij studeerde cum laude af.*

*In 1986 kreeg hij een baan als wetenschappelijk medewerker. 1986 was het jaar van de eerste aio-posities. B. voelde zich op dat moment bevoorrecht dat hij een positie als wetenschappelijk medewerker kreeg en niet als aio, maar achteraf is hij er niet meer zo zeker van of dat voordelig geweest is voor hem. De aio's die toen zijn aangesteld, zijn allemaal hoogleraar geworden.*

*B. moest veel onderwijs geven en hield weinig tijd over voor onderzoek. De hoogleraar bij wie hij was aangesteld, ging dood en B. kwam in het luchtledige te hangen. In 1989 is hij overgestapt naar een andere afdeling en hij kwam bij een goede begeleider terecht. B. stelde een proefschriftplan op en had elke twee weken met die begeleider overleg over de voortgang aan de hand van duidelijke afspraken. Zijn nieuwe begeleider vond het belangrijk tempo te maken en internationaal te publiceren. Hij adviseerde om als je iets niet wist een extra opleiding of cursus te volgen. Maar al vrij snel maakte die begeleider een overstap naar een andere carrière. Degene die na hem kwam als hoogleraar begeleidde eigenlijk nauwelijks.*

*In de jaren tachtig en negentig volgde de ene reorganisatie van de faculteit na de andere. Het begon met Selectieve Krimp en Groei en daarna volgden er nog velen. In het kader van een van die reorganisaties stelde B. aan de faculteit voor*

*dat hij zou worden 'uitgeleend' aan een andere universiteit. In 1995 kreeg hij een detachingscontract. Het proefschrift was nog steeds niet af. B. en partner kregen kinderen. B. vindt het belangrijk ook thuis te zijn bij de kinderen. Hij heeft vanaf de geboorte van zijn oudste dochter de woensdag daarvoor vrijgepland. Het was wellicht een extra handicap voor zijn wetenschappelijke carrière, maar hij heeft er geen moment spijt van gehad.*

*In 1999 was het proefschrift klaar en keerde B. terug naar zijn oorspronkelijke universiteit. Met de directeur maakte hij afspraken over de eisen waaraan hij zou moeten voldoen om uhd te kunnen worden. Hij zou internationaal moeten gaan publiceren en kreeg daarvoor drie jaar de tijd. Na drie jaar echter bleken de spelregels veranderd en zijn er opnieuw afspraken gemaakt over de eisen waaraan hij zou moeten voldoen om uhd te worden. Dat zou kunnen als hij zou voldoen aan de eisen van de onderzoeksschool. Maar op het moment dat hij toegelaten was tot de onderzoeksschool, kwam er wederom een nieuwe eis bij. De gang van zaken was niet bevorderlijk voor het commitment van B. met de universiteit. B. heeft toen het aanbod van een bureau aangenomen om daar te komen werken. In het begin met pijn in het hart, maar het bleek heel erg leuk.*

Hard werken is belangrijk. Een topwetenschapper werkt gedurende geruime tijd zeventig uur per week. Uit de interviews blijkt dat alle talenten veel tijd gestoken hebben in hun onderzoek en de ontwikkeling van hun competenties. Als hoogleraar kunnen ze nog steeds niet op hun lauweren rusten. Maar het begint vaak met toeval en goede begeleiding, veel oefenen en vasthoudendheid.

#### **4.4. Slotopmerkingen**

Uit de interviews blijkt dat de geïnterviewden last hebben gehad van de afwezigheid of gebrekkige uitvoering van een loopbaanbeleid aan universiteiten. Het is toevallig als een beginnend wetenschapper goed begeleid wordt en duidelijkheid krijgt over haar of zijn mogelijkheden. Een beginnend wetenschapper is afhankelijk van de goede wil en de toevallige begeleidingscompetenties van individuele hoogleraren. Er is geen structurele aanpak van loopbaanbegeleiding aan de meeste universiteiten.

In dit onderzoek zijn 42 interviews gehouden. Dat is slechts een kleine steekproef van alle talent in Nederland. De selectie van de respondenten is zeer zorgvuldig gebeurd, maar toch is een zekere zelfselectie niet uit te sluiten. Het is niet duidelijk waarom sommige mensen niet geïnterviewd wilden worden, of niet reageerden. Het kan zijn dat vooral de mensen die zich heftig teleurgesteld van de universiteit hebben afgewend niet reageerden, of dat talenten die al vaak over hun zeer succesvolle loopbaan geïnterviewd zijn, deze keer voor de eer hebben bedankt. Er kan niet uitgesloten worden dat er een vertekening zit in de onderzoeksgroep.



Daarnaast vormt ook de definitie van talent die in dit onderzoek gebruikt is een beperking.

Er is vooral gezocht naar talent dat als zodanig erkend is. Het is heel goed mogelijk dat we daarmee een groep heel goede potentiële wetenschappers over het hoofd hebben gezien. Mogelijk is er nog een groep mensen die over veel capaciteiten beschikken, die graag in de wetenschap verder zouden willen en veel zouden kunnen betekenen.

Beperking van het onderzoek komt ook voort uit de openinterviewmethode. Het resultaat is getekend door wat de geïnterviewde zelf de belangrijkste oorzaken van het verloop van de carrière vindt. Hierdoor verschillen de verhalen en kunnen er witte vlekken ontstaan zijn.

Een vervolgstap op dit onderzoek zou een nadere definitie van de kenmerken van een wetenschappelijk talent kunnen zijn. Een *survey* onder een cohort eindexamenkandidaten in de jaren negentig zou meer inzicht kunnen geven in de mate waarin universiteiten erin slagen degenen die op de middelbare school als 'talent' werden beschouwd aan zich te binden. Een longitudinaal onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van heel goede studenten kan meer inzicht geven in de vraag wat universiteiten kunnen ondernemen om de beste wetenschappers op te leiden en voor de wetenschap te behouden.



# Geraadpleegde literatuur

Adviesraad voor Wetenschap en Technologie (2000). *Halfslachtige wetenschap, onderbenutting van vrouwelijk potentieel als existentieel probleem voor academia*. AWT-advies nr.43, Den Haag

Adviesraad voor Wetenschap en Technologie (2005). Briefadvies inzake onderzoekslaanbanen, 15 juli.

Balen, B. van & A. Fischer (red.) (1998). *De universiteit als modern mannenklooster*. Amsterdam: Het Spinhuis.

Balen, B. van (2001). *Vrouwen in de wetenschappelijke arena, sociale sluiting in de universiteit*. Amsterdam: Het Spinhuis.

Balen, B. van & P. van den Besselaar (2007). *Universitaire onderzoekslaanbanen*. Den Haag: Rathenau Instituut.

Bem, D. (1972). 'Self-perception Theory'. In: L. Berkowitz (ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*. (Vol. 6). New York: Academic Press.

Bosch, M. (red.) (1999). *In het hart van de wetenschap. Naar Total E-quality en diversiteit in de universiteit*. Den Haag: Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid.

Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, P. (2004). *Science of Science and Reflexivity*. Cambridge: the University of Chicago and Polity Press.

Brink, M. van den (2009). *Behind the Scenes of Science. Gender Practices in the Recruitment and Selection of Professors in the Netherlands*. Nijmegen.

Brink, M. van den (2007). 'Poortwachters van de wetenschap. Een genderanalyse van de wervingspraktijken voor hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten'. In: *Tijdschrift voor Genderstudies*, 10.

Brouns, M. (2000). 'The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Funding: the Dutch Case'. In: *Higher Education in Europe* 25, no. 2, pp. 193-199.

Brouns, M., R. Bosman & I. van Lamoen (2004). *Een kwestie van kwaliteit, loopbanen van cum laude gepromoveerde vrouwen en mannen*. Groningen. <http://phdcentre.org/en/news/documents/Kwestievwkwaliteitcumlaude.pdf>

Deaux, K. (1976) 'Sex: a Perspective on the Attribution Process'. In: Harvey, J.H., W.J. Ickes & R.F. Kidd (Eds.). *New Directions in Attribution Research*, Vol. 1, pp. 335-352. Hillsdale: Erlbaum.

DEWIS (2007). *Delft's Women Professors. Special Interviews with Regular Professors*. Delft: University of Technology.

Festinger, L. (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Gladwell, M. (2008). *Uitblinkers, waarom sommige mensen succes hebben en andere niet*. [Outliers (2008)]. Vertaling: Judith Dijs. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Contact 2008.

Hofnius, R. & S. Sarachno (2006). *Tussen wens en werkelijkheid. Carrièreperspectieven van jonge onderzoekers*. Leiden: Research voor Beleid.

Hoogeveen, L. et al. (2004). *Onderwijsaanpassingen voor hoogbegaafde leerlingen. Meta-analyses en overzicht van internationaal onderzoek*. Nijmegen.

Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

KNAW (2005). *Judging Research on its Merits. An Advisory Report by the Council for the Humanities and the Social Sciences Council*. Amsterdam: Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences.

Miller, R., P. Brickman & D. Bolen (1975). 'Attribution versus Persuasion as a Means of Modifying Behavior'. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, pp. 430-441.

Need, A., J. Visser & A. Fischer (2001). 'Kansloze ambities? Sekseverschillen in verwachtingen, ambities en loopbaaninspanningen van promovendi aan de Universiteit van Amsterdam.' In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 17, nr. 3, pp. 350-364.

Orvis, L.K. (1996). *The Influence of Critical University Events and Marker Life Events on Career Development, Productivity, and Satisfaction: a Study of Faculty in a Liberal Arts Department*. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences. Vol. 56 (10-A), p. 3809.

Pater, I. de (2005). *Doing Things Right or Doing the Right Thing. A New Perspective on the Gender Gap in Career Success*. Amsterdam.

- Poole, M. & L. Bornholt (1998). 'Career Development of Academics: Cross-cultural and Lifespan Factors'. In: *International Journal of Behavioral Development*. Vol. 22 (1), pp. 103-126.
- Thunnissen, M., B. Fruytier & M. van den Brink (2010). *Beleid en beleving. Onderzoek naar jongetalentenbeleid op Nederlandse universiteiten*. Den Haag: St. SoFoKleS.
- Tijssen, R., M. Visser & T. van Leeuwen (2002). 'Benchmarking International Scientific Excellence. Are Highly Cited Research Papers an Appropriate Frame of Reference?' In: *Scientometrics* 54, no. 3, pp. 381-397.
- Vianen, A. van & T. Willemsen (1994). 'The Employment Interview: the Role of Sex Stereotypes in the Evaluation of Male and Female Job Applicants in the Netherlands.' In: *Journal of Applied Social Psychology* 22, no. 6, pp. 471-491.
- Vianen, A. van (1998). 'Competitie om de schaarse functies: de publicatiemeetlat'. In: Balen, B. van & A. Fischer (red.). *De universiteit als modern mannenklooster*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Vianen, A. van (2006). 'Zelf doen! Over de maakbaarheid van loopbanen'. Oratie. Universiteit van Amsterdam.
- Vucht Tijssen, B.E. van (2000). *Talent voor de toekomst, toekomst voor talent*. Utrecht: Ministerie van OCW.
- Wenneras, C. & A. Wold (1997). 'Nepotism and Sexism in Peer-review'. In: *Nature*, no. 397, pp. 341-343.





# Bijlage: Interviewprotocol

## Inleiding

Het onderzoek waarvoor we je medewerking vragen betreft een onderzoek naar de mogelijkheden en belemmeringen voor wetenschappelijk talent in universiteiten. Het betreft een vervolg op het rapport Universitaire Onderzoekslaan van het Rathenau Instituut. In dat rapport wordt geconstateerd dat de doorstroommogelijkheden voor talentvolle jonge wetenschappers niet zo slecht zijn als wel eens beweerd wordt, maar ook niet goed genoeg (Van Balen & Van den Besselaar 2007). Het rapport is elektronisch beschikbaar via de website van het Rathenau Instituut.

De opzet van het onderzoek is een selectie van als talent bekend staande wetenschappers te interviewen over hun loopbaan en de factoren die de loopbaan mede bepaald hebben. Om die selectie te maken, is een lijst aangelegd van mensen die aan hun eigen universiteit beschouwd worden als 'nieuw binnen gehaald' of 'wat goed dat we die behouden hebben' talent. Uit de lijsten die door de universiteiten zijn aangeleverd, hebben we een selectie gemaakt naar gender, discipline en regio.

Voor de niet-behouden talenten is de inleiding aangevuld met een opmerking dat aan de geïnterviewde behouden talenten gevraagd is iemand te noemen die in dezelfde tijd als zij begonnen zijn en naar hun idee net zo'n groot wetenschappelijk talent was, maar toch niet door is gegaan in een wetenschappelijke carrière.

## Doel

Doel van het interview is een beeld te krijgen van de factoren die je loopbaan mede bepaald hebben.

## De loopbaan in grote lijnen

Zou je een beschrijving kunnen geven van je loopbaan? Wanneer ben je begonnen aan de studie en waarom? Hoe lang heb je erover gedaan? Behaalde je goede cijfers? Wanneer was je eerste baan aan de universiteit en hoe ben je daaraan gekomen? Baan 2, baan 3, et cetera.

## Zijpaden

Heb je wel eens overwogen om een andere carrière na te streven? Kun je vertellen over sollicitaties buiten de wetenschap, ook die op niets zijn uitgelopen?

**Familieachtergrond**

Opleiding vader, moeder, broers, zussen.  
Loopbanen van familieleden.

**Mijlpalen**

Wat beschouwt de geïnterviewde zelf als mijlpalen?

**Ambitie**

Heeft de geïnterviewde altijd al een wetenschappelijke loopbaan willen hebben? Wanneer was het moment dat hij/zij die ambitie kreeg?

**Mentor/begeleider/rolmodel**

Is er iemand geweest die aangegeven heeft wat hij/zij zou moeten doen om kans te hebben op een loopbaan in de wetenschap? Zo ja, wat heeft die dan aangegeven?

Heb je het precies zo gedaan, wat heeft bepaald dat je die stappen hebt genomen?

Heb je ervaring met sollicitaties en met mislukkingen, kun je die verklaren?

**Wat of wie is een talent?**

Waarom ben je een talent? Vind je jezelf beter dan anderen, waarom en waarin?  
Wat moet je doen om op topniveau te blijven?

**Wat als...?**

Wat had je gedaan als:

- er op het moment dat je afgestudeerd was geen promotieplaats beschikbaar was?
- er op het moment dat je gepromoveerd was geen postdoc-plaats beschikbaar was?
- er geen vacature was toen...?
- je Veni-, Vidi- of Vici-aanvraag was afgewezen?
- En zo de hele loopbaan doorlopen.

**Opbouw cv**

Welke activiteiten heb je ondernomen om je cv op te fleuren? Je naamsbekendheid te vergroten? De juiste mensen te leren kennen?

Aan de behouden talenten is aan het eind van het interview gevraagd iemand te noemen die in dezelfde tijd als zij aan een wetenschappelijke loopbaan begon, bijvoorbeeld als aio of als postdoc, en die zij als net zo groot talent als zichzelf beschouwden, maar die toch niet door is gegaan in die loopbaan.

### **Wie was Rathenau?**

Het Rathenau Instituut is genoemd naar professor dr. G.W. Rathenau (1911-1989). Rathenau was achtereenvolgens hoogleraar experimentele natuurkunde in Amsterdam, directeur van het natuurkundig laboratorium van Philips in Eindhoven en lid van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Hij kreeg landelijke bekendheid als voorzitter van de commissie die in 1978 de maatschappelijke gevolgen van de opkomst van micro-elektronica moest onderzoeken. Een van de aanbevelingen in het rapport was de wens te komen tot een systematische besturdering van de maatschappelijke betekenis van technologie. De activiteiten van Rathenau hebben ertoe bijgedragen dat in 1986 de Nederlandse Organisatie voor Technologisch Aspectenonderzoek (NOTA) werd opgericht. NOTA is op 2 juni 1994 omgedoopt in Rathenau Instituut.

De Nederlandse universiteiten willen graag een internationale topositie innemen. Binnenhalen en vasthouden van onderzoekstalent is daarom van groot belang. Hoe gaat het er in de praktijk aan toe? Wat doen universiteiten om talent te binden? En slagen ze in dat streven? Daarover zijn 42 talentvolle onderzoekers bevroegd. De helft van hen was uitgestroomd, de anderen zijn aan de universiteit gebleven.

De geïnterviewden vertellen over reeksen tijdelijke contracten, het ontbreken van harde afspraken om te kunnen blijven, en over toeval - het krijgen van een vaste baan door op de juiste tijd op de juiste plaats te zijn. Ze vertellen ook over die ene factor die wel verschil maakt: het hebben van een hoogleraar die je op weg helpt naar die zeldzame vaste baan. Deze ervaringen bieden aanknopingspunten voor universiteiten om hun loopbaanbeleid onder de loep te nemen.

De afdeling Science System Assessment van het Rathenau Instituut onderzoekt de organisatie en dynamiek van het wetenschapssysteem, de ontwikkeling van onderzoeksgebieden en de manier waarop deze reageren op wetenschappelijke en maatschappelijke ontwikkelingen. Het doel van het Science System Assessment onderzoek is het vergroten van de kennis over het wetenschapssysteem en het informeren van beleidsmakers, zodat de keuzeruimte voor beleid wordt vergroot.

ISBN 978-90-77364-34-5



9 789077 364345 >