



Motivatie en Carrièreperspectief van Postdocs

Inge van der Weijden

Centre for Science and Technology Studies, Universiteit Leiden

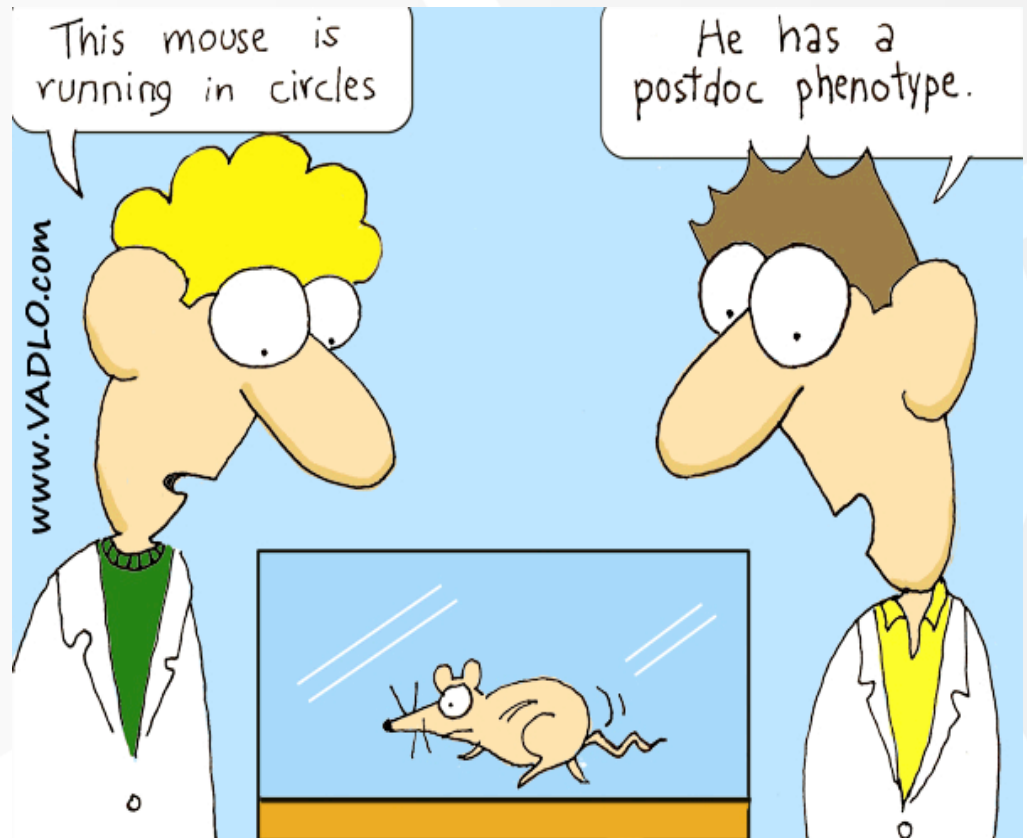
OCW Kennismarkt, 10 maart 2015



Universiteit
Leiden

Agenda

- Inleiding: Postdocs in Nederland
- Onderzoek onder Postdocs
- Resultaten
- Conclusies



Inleiding: Postdocs in Nederland

- Hoeveel?
 - In 2011: 3.463 postdocs (Van Arensbergen et al 2013)
34 jaar; 40% vrouw; >50 buitenlandse nationaliteit; 12% >5 jaar postdoc
 - Voor 20% is er een UD plaats (De Goede et al 2013)
- Wat weten we?
 - Geen aparte UFO categorie;
 - carrière en talent beleid voor postdocs is immatuur;
 - carrièreperspectief van postdocs is onzeker;
 - onmisbaar voor wetenschap en maatschappij.

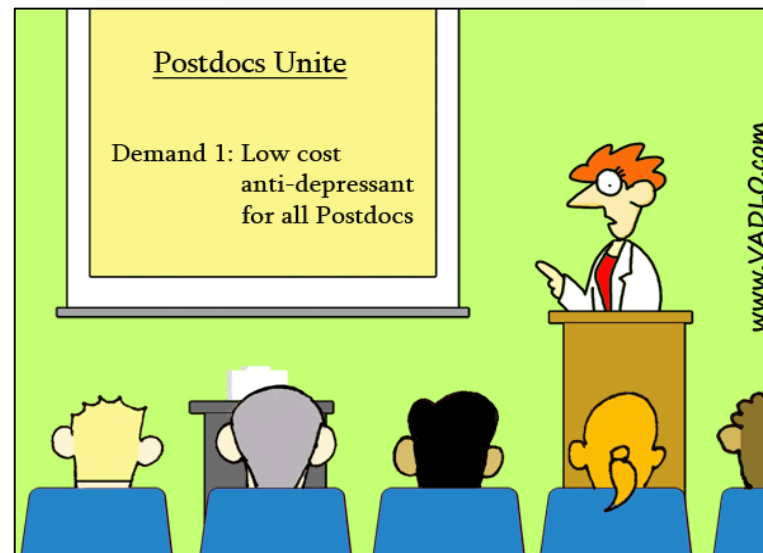
Onderzoek onder Postdocs

- Web survey in maart 2013: 96 postdocs TU Delft
- Web survey in maart 2014: 129 postdocs Universiteit Leiden
- Interviews in sept-dec 2014: 20 postdocs in Leiden
- Interactieve brainstorm op 8 dec 2014: 21 HRM en P&O-ers
- *April 2015: 2 focusgroepen met postdocs, NWO, HRM*
- *28 mei 2015: Workshop ‘grensoverschrijdend talent management’*

Het doel van de interactieve bijeenkomst is om jonge wetenschappers en beleidsmedewerkers uit te nodigen om over de grenzen van de organisatie heen te kijken bij talentontwikkeling incl. carrières. De jonge wetenschappers willen we bewust maken van de loopbaanmogelijkheden buiten de wetenschap en de beleidsmakers willen we inspireren om verder te kijken dan de mogelijkheden en belangen van de eigen organisatie.

Resultaten: *carrière perspectief*

- Ambitiëren van academische carrière: 85%
- Negatief over lange termijn perspectief werken in wetenschap
- Negatief over het krijgen van een vast contract [92%]
- Voelen veel druk om te publiceren en beurzen binnen te halen



Quotes

- *“Eigenlijk moet je zo min mogelijk investeren in de plek waar je werkt. **Want eigenlijk moet je geen onderwijs geven, geen studenten begeleiden, want dat leidt allemaal af van die publicaties.** Dat is helemaal niet leuk werken, als je zo strategisch steeds dingen niet wil doen of afhouden”*
- *“Ik kan hier wel elke dag zitten en heel gezellig en aanwezig doen, maar het is ook heel demotiverend om in zo'n positie te zitten en iedere keer het gevoel te krijgen dat het allemaal geweldig is, dat ik geld binnen haal, maar verder niemand van plan is om echt iets voor mij te doen”*
- *“Ik ben gewoon zo bang voor wat er gaat gebeuren, ik verlies tijd met daarover nadenken, nadenken over wat voor beurs, over solliciteren op werk dat ik eigenlijk niet wil. Dat maakt me heel bang, heel onzeker”*

Resultaten: *carrière voorbereiding*

- Postdocs volgen weinig trainingen en cursussen
 - Vrouwen actiever
 - Geen verschil in nationaliteit

	UL	TUD
Geen training of cursus gevolgd	43.4%	44.8%
Taaltraining	34.9%	29.2%
Postdoc Career Development Initiative	4.7%	17.7%
Persoonlijke Ontwikkeling	9.3%	16.7%
Verbaal communiceren	7.8%	9.4%
Schrijfvaardigheden	7.8%	5.2%
Entrepreneurship	2.3%	2.1%
Project Management	3.9%	1.0%
Persoonlijke effectiviteit	3.1%	1.0%
BKO certificaat*	14.7%	

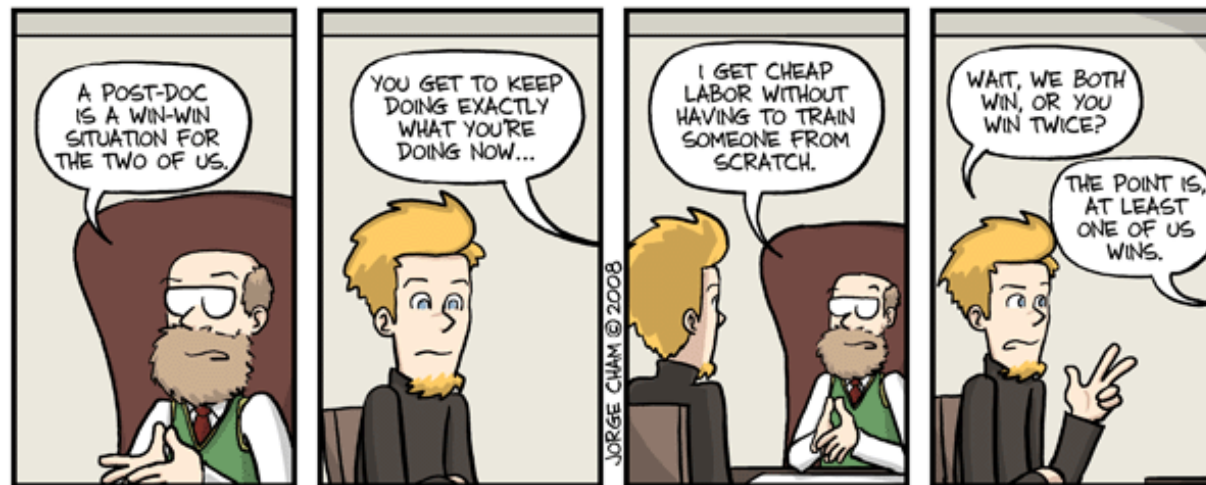
Resultaten: *tevredenheid van postdocs*

- Postdocs zijn tevreden met hun werkomgeving
- Postdocs zijn minst tevreden over loopbaan begeleiding
- Geen gender verschillen

Schaal 1 tot 7	Tevredenheid	UL	TUD
Dagelijkse werkomgeving	Contact met collega's	5.67	5.82
	Arbeidsvoorwaarden	5.09	5.21
	Begeleiding supervisor	5.38	5.77
Loopbaan begeleiding	Loopbaan begeleiding door universiteit	4.39	4.58

Resultaten: *postdocs en hun begeleider(s)*

- Begeleider: 94%; Postdocs willen meer beoordelingsmomenten
- Begeleider heeft neutrale houding m.b.t. volgen van cursussen en trainingen
- Het is *not done* om over een plan B te praten met begeleider



WWW.PHDCOMICS.COM

Quotes plan B

Interviewer: *“Waarom kun je er niet met je supervisor(s) over praten?”*

Postdoc a: *“Het voelt niet goed op de manier omdat ik niet de indruk wil geven dat ik het heb opgegeven, ik wil de indruk geven dat ik er 200% voor ga en ik ben bang als ik mijn professoren laat merken dat ik naar plan B zoek dat zij denken “oh ze heeft een back-up”*

Postdoc b: *“Ik heb het tegen mijn begeleider gezegd en die schrok. ‘Dat meen je toch niet?’ De manier waarop zij dat dan bekijkt is; ik heb je opgeleid en je hebt nu al zoveel jaren postdoc gedaan en als jij nu beleidsmedewerker wordt dan is dat allemaal weg, dat kan niet!”*

Interviewer: *Weet je supervisor dat je gesolliciteerd hebt?”*

Postdoc c: *“Nee, ik heb het niet tegen haar gezegd. Omdat ik dan denk; ik wil nog steeds dat zij denkt dat ik super gedreven ben. Als ik semi ga twijfelen, haar aandachtspan is zo kort. Ik wil haar niet het idee geven dat ik hier weg zou willen, wat ik ook absoluut niet wil”*

Conclusies

- Ambieëren academische carrière ondanks negatieve visie op lange termijn perspectief, incl. verkrijgen vast contract
- Voelen veel druk om te publiceren en beurzen binnen te halen: stress
- Volgen weinig training/cursussen en worden daar ook niet in gestimuleerd door begeleider
- Kunnen niet met begeleider over alternatieve carrière pad praten
- Willen als serieuze groep werknemers worden gezien: o.a. transparante criteria & meer trainingsmogelijkheden incl. *transferable skills*

Discussiepunten voor beleid

- Hoe kunnen universiteiten ondersteuning aan postdocs verbeteren?
 - Trainingsmogelijkheden met meer ruimte voor transferable skills
 - Diverse mentorship programma's, niet alleen focus academische carrière maar ook een loopbaan buiten de universiteiten
 - Bieden van platform om postdocs ervaringen uit te laten wisselen
- Op welke manier kunnen universiteiten in gesprek gaan met de leidinggevenden van de postdocs?
- Wat is de rol van OCW hierin?

Meer informatie:

dr. Inge van der Weijden:

i.c.m.van.der.weijden@cwts.leidenuniv.nl

28 mei 2015: Workshop 'grensoverschrijdend talent management'

Het doel van de interactieve bijeenkomst is om jonge wetenschappers en beleidsmedewerkers uit te nodigen om over de grenzen van de organisatie heen te kijken bij talentontwikkeling incl. carrières. De jonge wetenschappers willen we bewust maken van de loopbaanmogelijkheden buiten de wetenschap en de beleidsmakers willen we inspireren om verder te kijken dan de mogelijkheden en belangen van de eigen organisatie.