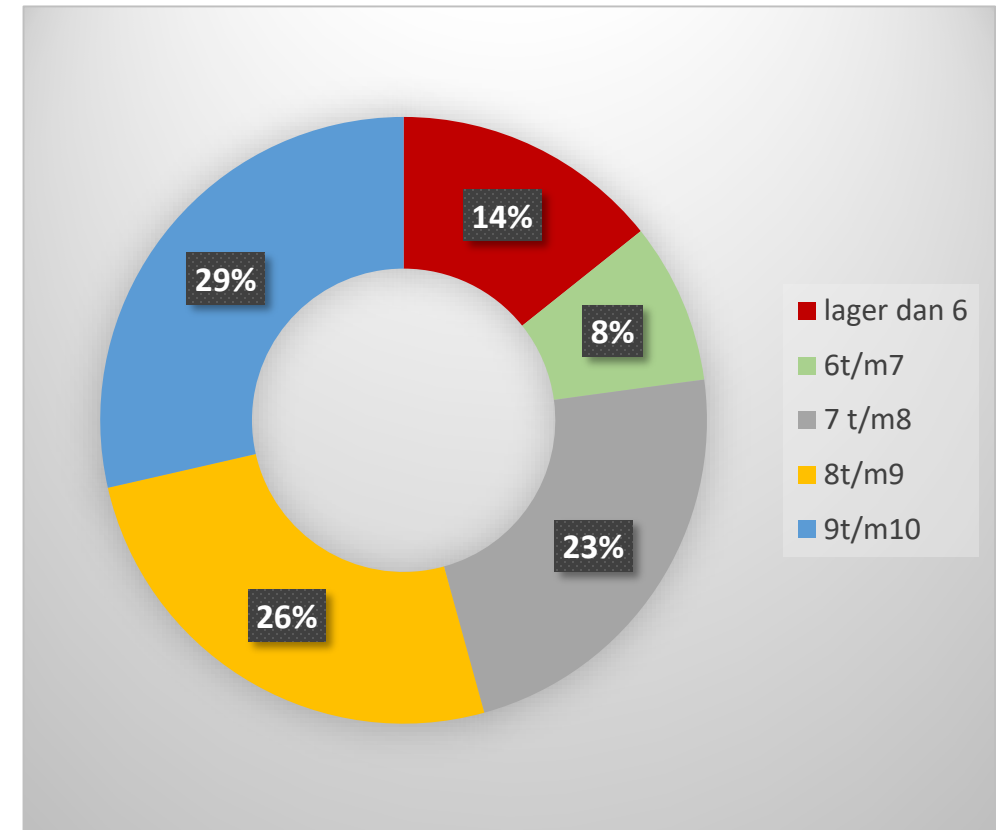


Hoe kunnen loopbaanmogelijkheden voor docent-onderzoekers bijdragen aan talentontwikkeling?

- Promotie trajecten voor docent-onderzoekers
- Postdoc trajecten voor gepromoveerde docent(-onderzoekers): start 2019
- ...Tenure track systeem docent-onderzoeker tot hoofddocent...

Explorerende Studie promovierende docent- onderzoekers

- interviews + vragenlijst
- Wat valt op? 4 elementen:
 - Heel sterke intrinsieke motivatie
 - Combinatie met baan is uitdaging
 - Issues op werkvloer
 - Beperkte impact op ontwikkeling loopbaan



Belang promotietraject

Intrinsieke Motivatie

*'Nou, ik was al bijna 20 jaar in het onderwijs. Ja en ik begon echt op de **automatische piloot** die lessen te draaien en ik had **echt behoefte aan uitdaging**...ik was eigenlijk ook te lang in het onderwijs om zeg maar een overstap te maken naar bijvoorbeeld bedrijfsleven. Dus toen dacht ik ...misschien toch promoveren ... om m'n horizon te verbreden... Toen bleek...dat ik het eigenlijk ook heel leuk vond. Dat ik eigenlijk van nature wel een heel onderzoekende houding heb. Dat ik het gewoon echt wil uitzoeken en ook echt wil weten, haha. Dus toen dacht ik van: **nou dit is me eigenlijk wel op het lijf geschreven, dat lezen, dat vlooien, dat data verzamelen, dat uitzoeken. Dus vandaar dat ik het eigenlijk ook heel mooi vind om het zo te doen en dat het voor mij ook juist een hele leuke combinatie is om het naast een baan te doen**'. (R1)*

Combinatie met Baan: een uitdaging

. '...het is gewoon een heel zwaar proces **naast een fulltime baan** en twee kinderen is het gewoon heel zwaar om te promoveren. Het is ook **heel leuk**, ik vind het heel erg leuk, **heel motiverend**, alleen, ja **ik heb heel veel stakeholders die ik tevreden moet houden**, mijn kinderen, mijn baas, mijn promotoren, mijn medecollega's hier op de @, mijn medecollega's hier op de @. Dus ik kan ze niet altijd allemaal meer tevreden houden dus **ik moet vaart maken**, maar dat is ook het moeilijkste voor mij, om vaart in mijn project te houden omdat er **altijd iets is wat afleidt**'. (R1)

..Dus met **mijn werkgever is afgesproken dat ik één dag per week onderzoek** mag doen, mits daar gelden voor zijn...ik werk 32 uur en ik **besteed dus één dag ook zelf** en de rest is **avonden en weekenden** ook...dus twee dagen zouden er moeten zijn, nou loopt dat wel vaak vol met veel activiteiten voor m'n werk hier, maar op papier zou het twee dagen moeten zijn... (R4)

...'maar nog steeds is voor mij een **martelgang** van als ik een wetenschappelijk artikel moet schrijven, dat **kost heel veel tijd** en dan moet je eigenlijk **niks anders aan je hoofd hebben** en dat uit kunnen **schakelen** van al die andere dingen, dat is ja ... het **grote, remmende factor in m'n succes**'. (R2)

Issues op de werkvloer

- R1:...'maar collega's op de @ ... dat er ook veel *jaloerie en afgunst* is'.
- I: "En hoe uit zich dat?"
- R1: 'Nou eh, een lullige opmerking bij het koffieapparaat. Goh, *ga je weer* naar een conferentie, nou moet ik die *lessen weer van je overnemen* of heb ik weer een *vervelend rooster* die dag, om die lessen, *om jou*. Nou ja dat soort dingen. *Steekjes onder water*. Ja, ja, dat is wel eh, dat vond ik wel heel bijzonder om te merken. Had ik ook niet, *heb ik me ook in vergist*. Ja.'

Beperkte impact op loopbaan(ontwikkeling)

- *“Als ik het afgerond heb dan, dan weet ik niet wat ik dan ga doen...ik hoop dat ik er dan ook inhoudelijk er wat mee kan gaan doen. Meer dan dat ik nu doe, maar hoe dat eruit ziet, **dat gaan we wel zien**”.* (R5)
- *“Nou ja **ik hoop stiekem** dat ik ooit nog hier binnen de Hogeschool lector mag worden, maar daar moet ik eerst voor promoveren... “. (R2)*
- *“...Ja...wat dat betreft hoef ik niks. Dus het is ook niet zo dat ik promoveer en dan hier weg zou gaan, helemaal niet. Daar zit geen soort van verband tussen. Eerst dit afronden en **dan kijk ik wel weer verder.**” (R4)*

Belangrijke elementen / ideeën

- Community Building
- Onderzoeksexpertise en ervaringen teruggeven/overdragen aan collega's
 - Intervisie jaargroepen voor PhDs/postdocs opzetten
 - Korte lunchmeetings organiseren waarin promovendi /postdocs hun onderzoek presenteren aan collega's
 - Meet the Promovendus/postdoc: korte projecten formuleren waarin andere docent-onderzoekers kunnen aangeven of ze willen meewerken
 - Phds/postdocs rol laten geven in het aanbieden van interne [HvA akademie] korte cursussen op gebied van onderzoek
 - Consultatie uren van PhDs/postdocs voor onderzoeksadvies aan collega's
 - Directe(re) rol geven in curriculum ontwikkeling
 - Buddy rol voor /promoverende gepromoveerde docent-onderzoekers in de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden van collega's
 - Zichtbaarheid ook op internet/intranet vergroten