

CO Times

Redactioneel

Later en langer, dat is deze nieuwe CO Times. Op 27 oktober 2010 was het zover: op de manifestatie

Buitenpromovendi en het onderzoekend vermogen van de samenleving waren zo'n veertig belangstellenden getuigen

van de overhandiging van het rapport over het gelijknamige onderzoek aan de voorzitters van VSNU en PNN. Een voor mij spannend moment, omdat ik behoorlijk intensief met het onderzoek bezig ben geweest. Het begon met de interviews van januari tot en met maart en toen volgde de analyse. Tja, en dan? Kan ik behalve patronen in de data identificeren die patronen niet ook een bredere betekenis geven dan alleen

maar zoiets als 'zes mensen vinden zus en twintig mensen missen zo?' Ik had het idee dat ik met dat laatste alleen toch niet helemaal recht deed aan de verhalen van de buitenpromovendi. Ik miste met andere woorden een bredere context waarin die verhalen aan betekenis konden winnen. Dan – zoals dat wel eens gaat met onderzoek – de data maar even laten rusten. Tegelijkertijd kwam de datum van de uitreiking snel dichterbij en moest daar natuurlijk het een en ander aan georganiseerd worden. Gelukkig was ik niet voor het eerst aan het



Floor Basten

nadenken over onderzoek in de samenleving en begonnen, mede onder hoge tijdsdruk, de kwartjes een voor een te vallen. Het gaat natuurlijk niet alleen om de buitenpromovendi, het gaat om hun verbinding tussen samenleving en universiteit en die verbinding heb ik aan de hand van het begrip 'laat-moderne academische habitus' kunnen beschrijven als een ruimte waarin onderzoek en samenlevingsvraagstukken samenkomen; een ruimte ook die door het werk van de buitenpromovendi wordt gecreëerd en onderhouden. Daar krijgen ze soms hulp en ondersteuning bij, maar ze zijn er toch steeds zelf de belangrijkste initiatiefnemers van en organisatoren in. Afijn, in deze nieuwsbrief veel aandacht voor de conclusies en aanbevelingen uit het rapport en de reacties van de beide voorzitters. Vandaar dus een langere CO Times; en omdat het beschrijven van complexiteit zorgvuldigheid behoeft, ook op een later tijdstip dan normaal. Ik heb na de uitreiking verschillende mensen gesproken en weer nieuwe gedachten ontwikkeld. Een vervolg ligt voor de hand en daar is al het een en ander voor in de week gezet. Onderzoek wordt het sowieso, maar ik wil ook op basis van het rapport concrete ondersteuning aan buitenpromovendi gestroomlijnder organiseren in op maat gemaakte programma's rond inhouden, methoden en vaardigheden. De noties uit het rapport, zoals de laat-moderne academische habitus maar ook researching publics, zijn daarin leidend om buitenpromovendi optimaal te accommoderen. Dat vraagt om iets anders dan een variant op reguliere *graduate schools*. Dat vraagt om een eigen campus.

conclusies en aanbevelingen *Buitenpromovendi en het onderzoekend vermogen van de samenleving*

Kalender

26 november 2011, 13.30-17.00 u: themabijeenkomst **Besturen van de stad als netwerklerende omgeving** (i.s.m. het Netwerk van Netwerkprofessionals)

Hoe bouw je als bewoner aan je eigen omgeving? En hoe betrek je daar anderen bij? Hoe acteer je als professional in de stad? Hoe ondersteun je netwerken in de stad en stimuleer je initiatieffkracht? Een van de grootste uitdagingen en democratische ambities van besturen is dat een stad het vermogen ontwikkelt om vraagstukken aan te kunnen. Het vraagt nogal wat van een stad. Hoe weten we met elkaar wat we moeten doen, hoe krijgen we afstemming tussen alles wat daarbij betrokken is? En hoe komen we los van bestaande, veelal institutionele praktijken als een nieuwe aanpak nodig is? Het vraagt ook nogal wat van besturen, want hoe besturen we met de kracht van de stad en hoe ondersteunen we het zelforganiserend vermogen van de stad?

We starten de bijeenkomst met een tiental korte presentaties waarna we met elkaar in gesprek gaan. Bestuurders, bewoners, professionals, onderzoekers, iedereen die zich wil verdiepen in de stad als netwerklerende omgeving is welkom bij deze bijzondere bijeenkomst.

Aanmelden/informatie: netwerkprofessionals@eigentijdseverbindingen.nl

Kosten: € 50,= ex BTW, maar gratis voor leden van [campus]OrléoN en het Netwerk van Netwerkprofessionals

Locatie: Poort van Kleef, Mariaplaats 7 Utrecht

“Het is een heel mooi begin van een onderzoek naar een groep waar wij van Promovendi Netwerk Nederland eigenlijk heel weinig van weten”, zo reageerde Malou Willemars, voorzitter van PNN, 27 oktober als eerste op het onderzoeksrapport *Buitenpromovendi en het onderzoekend vermogen van de samenleving*. “Tot onze verrassing is 50 tot 65% van alle promovendi zoals jullie, buitenpromovendi of werkzaam in een soort dienstverband, waar soms een beetje argwanend naar wordt gekeken. En ik vond dit een mooi begin om beter zicht te krijgen op wat deze mensen beweegt.” Een korte impressie van de conclusies uit het rapport laat zien dat anders dan vaak wordt aangenomen, het profiel van de hedendaagse buitenpromovendus diverser is dan dat van degene die aan het einde van een loopbaan buiten de wetenschap besluit om alsnog een academische titel te halen. Er lijkt een toename te zijn van jongere en van vrouwelijke buitenpromovendi, waarbij sprake is van een bewuste keuze voor een eigen traject: ze beginnen niet als buitenpromovendus omdat ze niet voor een aio-traject zijn geselecteerd, maar omdat ze niet als aio willen promoveren. De buitenpromovendi in deze studie willen weten, begrijpen, delen, innoveren en iets bereiken alsook kritisch zijn, maar herkennen ook de negatieve kanten van de academische habitus: niet willen samenwerken, een ons-kent-ons cultuur, haantjesgedrag en rivaliserende kampen, een naar binnen gerichte houding en weinig maatschappelijke relevantie. Ze kiezen er daarom voor niet bij dat deel van de habitus te horen. In die zin is sprake van zelfselectie die niet zoveel zegt over intellectuele vermogens maar wel over persoonskenmerken. Daarnaast vullen buitenpromovendi de academische habitus zoals in de literatuur beschreven aan met voortdurend verbindingen willen leggen tussen domeinen, bricoleren en theorie en praktijk op elkaar betrekken. Dit is aanleiding om

hen een laat-moderne academische habitus toe te dichten. Deze sluit aan bij de toename van biografische zelfbepaling die we in alle leeftijdscohorten in onze samenleving zien: zelfgestuurd levenslang en -breed leren, verantwoordelijkheid voor eigen leren, streven naar het hoogste diploma en voor de (arbeids)markt/samenleving aantrekkelijk willen zijn, vrije tijd als leertijd, ontvlechting uit instituties, opzoeken van levensechte sociale praktijken, netwerken, bricolierend leren en aandacht voor eigen identiteitsontwikkeling; kenmerken die naadloos aansluiten bij de empirie uit deze studie. Uit alle leeftijdscohorten is een toename te verwachten van buitenpromovendi die de maatschappelijke thema's die hen boeien en bezighouden op wetenschappelijk niveau willen analyseren en duiden en *en passant* die thema's op de wetenschappelijke agenda zetten. De laat-moderne academische habitus zien we in hun vermogen om in de samenleving te bouwen aan kennisintensieve netwerken rond maatschappelijke vraagstukken. Ze combineren hun wil om te innoveren en te delen met hun vermogen om te netwerken en te associëren, waardoor ze verbindingen weten te leggen tussen diverse domeinen en partijen. Dat zijn waardevolle eigenschappen in complexe situaties. Een belangrijk deel van de ondersteuning aan buitenpromovendi komt nu voort uit werkgevers en eigen ondernemerschap. De ervaringen wijzen erop dat belangstelling van universiteiten om te participeren in kennisintensieve netwerken nog niet vanzelf spreekt. Als echter in vergrijzende sectoren de arbeidsvoorwaarden niet aansluiten bij wensen van potentiële werknemers, dan zullen de opengevallen functies niet gevuld kunnen worden. Om dit te voorkomen moet een universiteit ingericht zijn op de instroom van een nieuwe leer- en werkelite die nieuwe onderzoeksculturen verkent als antwoord op de risico's en mogelijkheden in de laat-moderne samenleving. Niet alle buitenpromo-

vendi ambiëren een voltijd baan aan de universiteit, maar velen van hen lonken naar een deeltijdaanstelling. Universiteiten worden voor meer buitenpromovendi aantrekkelijker als ze hen waarderen om hun bijdrage vanuit de praktijk en aansluiten bij hun bricolerende onderzoeksstijl en laat-moderne academische habitus. Wanneer aan universiteiten een omgeving waarin buitenpromovendi kunnen floreren uitblijft, dan lopen ze de voordelen die hun habitus met zich meebrengt – vooral de verbindende neiging – mis. Er is geen aparte titel voor nodig om die te bekronen, alleen een tweerichtingsverkeer tussen hen en de universitaire wereld. Zijn universiteiten eraan toe om de laat-moderne academische habitus te ontvangen en zich eigen te maken? De volgende drie aanbevelingen kunnen helpen bij het beantwoorden van deze vraag. Ten eerste: de omvang en aard van de beschikbare literatuur over buitenpromovendi is indicatief voor een onontgonnen kennisgebied waar ook internationaal veel te winnen is. Maak rond buitenpromovendi een eigen wetenschapsgebied met een of meerdere leerstoelen. De analyse in dit rapport laat zien dat een analyse van buitenpromovendi als academische groep te beperkt is en dat hun activiteiten, beweegredenen en stijlen beter in breder maatschappelijk verband geduid kunnen worden. Daarmee verdienen ze eigenstandige, multi- en transdisciplinaire aandacht. De analyse biedt noties die verder uitgewerkt kunnen worden, zoals de laat-moderne academische habitus, researching publics/transdisciplinair onderzoek, een-leven-lang-onderzoeken en bricolage. Het huidige buitenpromoveren vraagt om een eenzijdige aanpassing, namelijk die van de laat-academische habitus aan de vigerende academische cultuur. Zet de hier geadviseerde leerstoelen experimenteel op als thuishaven van onderzoekers die participeren in researching publics en rust ze uit met middelen voor het creëren van

relaties tussen theorie en praktijk in multi- en transdisciplinaire, maar ook multiparadigmatische onderzoekscontexten, bijvoorbeeld door bij subsidies en maatschappelijke projecten geld te alloceren voor buitenpromovendi. Onderzoek naar buitenpromovendi, hun onderzoeksstijl en de wetenschappelijke producties die daaruit voortvloeien vormen de basis voor verder te ontwikkelen beleid dat speciaal is ontworpen voor buitenpromovendi.

Ten tweede: buitenpromovendi (en hun werkgevers) investeren behoorlijk in eigen onderzoek, waardoor het risico bestaat dat dit, hoewel ingegeven door maatschappelijke vraagstukken en gericht op het verbeteren van praktijken en beleid, een privézaak wordt en daarmee kwetsbaar voor perikelen in dat domein. Hervorm de promotiepremie, bijvoorbeeld door een fonds in het leven te roepen waarin de premies worden gestort na succesvolle buitenpromoties en waaruit die premies herverdeeld worden door een substantieel percentage van het bedrag aan geslaagde buitenpromovendi of (indien hun werkgever de investering heeft voorgeschoten) hun werkgever uit te keren en de rest aan de universiteit die de titel verleent.

Ten derde: ontbrekend beleid maakt buitenpromovendi afhankelijk van de welwillendheid van individuele hoogleraren. Creëer voor buitenpromovendi een eigen ruimte waarin zij kunnen floreren, zoals *graduate schools* die zijn ingericht op het ontwikkelen en ondersteunen van de specifieke kwaliteiten van deze onderzoekers en die werkplekken ter beschikking stellen, een cursorische aanbod dat past bij hun agenda en hun behoeften en individuele begeleiding die beschikbaar, toegankelijk en ervaren is in het begeleiden van buitenpromovendi. Er is sprake van hoge emotionele betrokkenheid bij het onderzoeksproces. Tel hierbij op de tijd en energie die werk van deze mensen

vraagt, de academische studie, het privéleven en andere bezigheden. Ondersteuning zou dan ook breder gezocht moeten worden dan in academische ondersteuning alleen. Minder ingrijpende aanbevelingen zijn het faciliteren van (digitale) toegang tot bibliotheken en het uitbreiden van het aantal hoogleraren dat buitenpromovendi begeleidt; het zou goed zijn (nieuwe) hoogleraren daarbij te ondersteunen met cursussen in het begeleiden van buitenpromovendi.

Tot slot: buitenpromovendi als deelnemers aan kennisintensieve netwerken kunnen hun werkgevers veel profijt opleveren in de vorm van bijvoorbeeld kostenbesparing en concurrentievoordeel. Tegelijkertijd laat deze studie zien dat ook op de werkplek het onderzoek van de buitenpromovendi vaak gezien wordt als een privéaangelegenheid. Werkgevers doen er daarom verstandig aan werkomgevingen onderzoeksintensief in te richten, bijvoorbeeld door binnen de eigen gelederen buitenpromoties te stimuleren, door netwerken van buitenpromovendi te creëren en te faciliteren en door ontwikkeling van nieuwe producten en diensten te verbinden in de eerder genoemde sociale laboratoria of researching publics.

Sijbolt Noorda, voorzitter van de VSNU, reageert: "Zo'n onderzoek en überhaupt meer licht op de werkomstandigheden in de categorie van de buitenpromovendi beschouw ik als koren op onze molen. Wij zijn als universiteitenvereniging al jaren bezig om wat wij beschouwen als de verstikkende monocultuur van het promoveren aan te vechten. De vakbonden en de vorige minister waren het altijd met elkaar eens over het feit dat alle buitenpromovendi aio moesten zijn. Dat vinden wij dus faliekant verkeerd. Wij hebben daar een jaar of drie geleden een nota over uitgebracht. Er zijn zes soorten promovendi en die moeten alle zes serieus genomen worden en een kans hebben." Daar horen ook

de buitenpromovendi in eigenlijke zin en de duale promovendi bij: “En deze zes soorten zouden alle zes moeten groeien en bloeien. Die hebben alle zes specifieke kenmerken die speciale eisen stellen.” Als voorbeeld van wat buitenpromovendi volgens het [campus]Orléon onderzoek nodig hebben, noemt hij toegang tot alle wetenschappelijke publicaties in de wereld met een muisklik: “Daar hoef je niet voor te betalen, daar hoef je niet voor op de universiteit te zijn, daar kom je gewoon op zondagavond om elf uur thuis. Waarom is dat voor buitenpromovendi niet beschikbaar? Kunnen we die niet zo registreren, dat het voor die groep ook van toepassing is? Zo zijn er voor ieder van die zes categorieën eigenaardigheden waar je goede arrangementen voor moet maken. Variatie in manieren van promoveren: hartstikke goed en we moeten ons stinkende best doen om voor ieder van die zes soorten goede condities te creëren. En als hier op moeilijkheden wordt gewezen waar we wat aan kunnen doen, dan zijn wij zeer bereid om daar ook inderdaad ons uiterste best voor te doen.” Wat betreft de eerste aanbeveling: “Dat is een interessante invalshoek, omdat dat niet alleen maar voor buitenpromovendi, maar ook voor aio’s een kwestie is. Waar zijn de individuele keuzes? Waar zijn de dwarse promoties die nou eens even niet in zo’n gevestigd programma passen, maar die een eigen weg daarin gaan? Er zijn in sociale wetenschappen onderzoekscentra die heel veel werk steken juist in die individuele trajecten en daar hun hele begeleiding op afstemmen. En er zijn andere, die een fabrieksmatige aanpak voorstaan. Het is dus belangrijk om, als je individueel promovendus bent en je wilt met een bepaalde thematiek waar je zelf in je werk mee in aanraking komt promoveren, heel goed te kijken waar je gaat promoveren. Bij wie vind je aansluiting? De belangrijkste vraag is vaak de selectie van de promotie-omgeving. Sluit dat onderzoek qua stijl aan

bij de promotoren die daar werken? Hebben ze er verstand van? Maar is het ook passend gezien hun bereidheid om niet fabrieksgewijs promoties te begeleiden? Dus jouw punt is daarin veel breder van belang voor de promotiecultuur dan alleen maar de buitenpromovendi. Je hebt wel bondgenoten in andere promovendi, want die zitten wat dat betreft vaak in hetzelfde schuitje.” De conclusies uit het rapport reiken dus verder dan alleen de buitenpromovendi, maar betreffen de hele promotiecultuur en misschien wel de hele academische cultuur. Noorda vervolgt: “In de praktijk blijkt dat er maar voor één derde van de groep mensen die gepromoveerd zijn een wetenschappelijke loopbaan bij een onderzoeksinstituut of een universiteit in het verschiet ligt. Verreweg de meeste mensen die gepromoveerd zijn gaan door met werk buiten de universiteit of gaan buiten de universiteit werken. En wij juichen dat buitengewoon toe, omdat wij vinden dat wetenschap niet opgesloten moet worden in een kluis. Het kenmerk van goede wetenschap is dat het zich verbindt met de rest van de samenleving en dat je het overal aantreft. Dus ook daar hebben buitenpromovendi een hele natuurlijke rol. Die zitten al in de wereld buiten de universiteit en die kunnen daar dus een buitengewoon belangrijke rol spelen. Die link met de samenleving is niet een zwakte, maar dat is juist de kracht, want dat moet voor heel het onderzoek bovenaan staan.” Over de tweede aanbeveling, de andere verdeling van de promotiepremie: “Dat is een onderwerp waar vaak heel veel misverstanden over zijn. Mensen praten erover alsof het een vergoeding is voor de individuele promotie, maar het is een deel van het onderzoeksbudget van de universiteit. Dus dat betekent dat alle promoties die nooit tot iets leiden, alle aio-salarissen, alle faciliteiten daaromheen uit dat budget betaald moeten worden. Daarom komt het ook niet bij een individuele hoogleraar terecht. Het is

niet een soort bonus voor een hoogleraar. Dus die kanttekening zou ik nog even erbij willen maken. Laten we ons niet rijk rekenen met allerlei sommetjes die als het ware die premie individualiseren, alsof het een transactie is van de staat waar die bepaalde promovenda en die bepaalde hoogleraar die de promotie begeleidt aanspraak op kunnen maken. Nee, het is een rekensom voor een bepaald deel van het onderzoeksbudget van universiteiten. En wees blij dat dat er is, want anders zou je, zoals vroeger het geval was, veel vaker te horen krijgen: ja, daar kunnen we niks aan doen mevrouw, daar hebben we geen tijd voor dus daar kunnen we niet aan beginnen. Nu kan je zeggen: ja, maar jullie krijgen een deel van het budget juist voor die promotie-begeleiding. Dus daar kan je een beroep op doen. Als algemene aanspraak mag je wel individualiseren, in die zin dat er een voorziening is en dat daar dus niet individueel voor betaald hoeft te worden. Dus ook bij het duale promoveren: daar hoeft geen geld over de tafel te gaan tussen de universiteit en de school of het onderzoeksbureau.”

De derde aanbeveling, een eigen onderzoeksomgeving in bijvoorbeeld de vorm van een *graduate school*, blijft wat onderbelicht. Willemars en Noorda zoeken het eerder in het verbeteren van de toegang tot bestaande faciliteiten. Willemars voorziet dan ook dat het traject van de buitenpromovendi niet altijd helemaal optimaal zal zijn: “Ik denk dat als je die verschillen pakt, dus de vrijheid om een onderzoek op te starten, uit te voeren en van begin tot eind zelf te doen tegenover dat kant-en-klare – en dat klinkt een beetje neerbuigend maar zo is het niet bedoeld, het zijn gewoon twee verschillende stiels – dan zit dat ook in de hele begeleiding. Je merkt vaak bij die geoliede machines dat mensen daar ingaan, erdoorheen geduwd worden en daar uitkomen. En juist bij die grillige trajecten is het soms lastiger om gepaste begeleiding te krijgen. Ook op het

proces, dus niet alleen op de inhoud. Maar hoe start je nou zo’n programma op? Je wordt een beetje gedwongen om wat meer te zwemmen. Dat merken we in de praktijk en ik denk dat dat ook niet helemaal te voorkomen is. Ik vind het wel verbazingwekkend dat ik toch hoor van mensen hier dat ze slecht in onderzoeksscholen komen, dat ze uit graduate schools gehouden worden. En dat zou eigenlijk moeten verbeteren, want ik denk dat iedereen die daar wat wil halen en wat kan halen, dat ook zou moeten kunnen doen. Je mag best een beetje veeleisend zijn.” Verder denken zij en Noorda aan toegang tot faciliteiten via alumniverenigingen of een nul-urencontract. Toch blijkt uit reacties uit de zaal dat daarmee de kous niet helemaal af kan zijn. Twee ervaren begeleiders van buitenpromovendi lichten toe. Volgens Frits van Engeldorp Gastelaars kost het ontzaglijk veel moeite om mensen te koppelen aan een hoogleraar die bereid is om iemand te begeleiden, want het probleem dat daarin speelt, is dat de eerste vraag is: sluit uw onderzoek wel aan bij mijn onderzoeksprogramma? En in negen van de tien gevallen zijn praktijkonderzoeken interdisciplinair omdat het een praktijkprobleem is en grenzen overschrijdt, dus niet per definitie in een onderzoeksprogramma valt. Het kan, maar het hoeft niet: “Dus was de reactie van één van mijn collega’s: ik vind het wel prima van jou, die buitenpromovendi, maar kan ik ze dan niet in mijn onderzoeksprogramma inzetten? Met andere woorden: als ze wat doen voor mijn onderzoeksprogramma dan is dat wel prettig, want ik hoef ze ook niet te betalen.” En Hans van Aalst vult aan: “De *know how* over de praktijk van mensen die werken is nog buitengewoon schaars op universiteiten.” Op de vraag wat de beide voorzitters naar aanleiding van het rapport aan stappen gaan ondernemen, zegt Willemars: “Wat wij in ieder geval willen doen is, ondanks dat we slecht zicht hebben op die hele brede groep buitenpromovendi,

Het brondocument *Buitenpromovendi en het onderzoekend vermogen van de samenleving* is gratis te bestellen via campus@orleon.nl

wel een punt maken van de begeleiding, van toegang tot de onderzoeksscholen. Dat lijken me belangrijke punten. En toegang tot faciliteiten zoals een bibliotheek. Ik denk dat daar veel meer één lijn in getrokken kan worden. En zeker als je zegt dat het om een kritische massa gaat van de helft van de promovendi. Dan heb je gewoon een sterk verhaal. Dus ik wil wel beloven dat we daarmee aan de slag gaan. Binnen drie maanden. Dan is het nog niet geregeld, maar dan zijn we er wel mee bezig." Ook Noorda ziet aanknopingspunten voor een vervolg: "Ik denk dat het erg belangrijk is om op een aantal punten die uit deze verkennende onderzoeking voortvloeien het vervolgonderzoek te focussen. Ik denk dat het heel erg belangrijk is om bij zo'n vervolgonderzoek een keuze te maken tussen een sociaal-culturele verkenning van het fenomeen buitenpromoveren en het meer praktische bestuderen en in kaart brengen en verbeteren van de faciliteiten en de werkomstandigheden waaronder buitenpromovendi werken. En op de korte termijn is denk ik dat laatste heel erg belangrijk. Want dan krijg je ook een bredere groep dan die nu aan het woord gelaten is en dan zullen er ook aanbevelingen uit volgen waar meer onderdelen van de universiteit zich aan kunnen houden en wat aan kunnen doen. Bijvoorbeeld die kwestie van toegang tot onderzoeksresultaten en publicaties, die geldt voor alles en iedereen. Ik heb in ieder geval meegenomen dat we de eerste keer dat wij met bibliothecarissen praten over de toegang tot de publicaties daar een mouw aan proberen te passen. Het is even puzzelen, maar daar moet ook voor deze categorie een oplossing voor zijn. Dat is relatief gemakkelijk. Maar een aantal van die andere aanbevelingen hebben meer te maken met promotievragen en begeleidingsvragen die ook voor andere promovendi gelden. En dan is het echt heel belangrijk om dat systematischer en over een grotere categorie in

kaart te brengen. Als je ervan uitgaat dat van de 3.500 promoverenden ieder jaar er zo'n 40, 50% buitenpromovendi zijn, dan zijn er in Nederland dus een kleine 10.000 mensen in enig stadium bezig met een buitenpromotie. Je zou graag in zo'n onderzoek toch een derde van hen via een vragenlijst willen bereiken. Dus ik denk dat onze eerste doelstelling zou moeten zijn, en daar willen wij als vereniging ook aan bijdragen, om die te identificeren, dat we dat in alle instituten en universiteiten navragen en op die manier aan een lijst van actieve buitenpromovendi komen. Ook Willemars wil hierbij helpen: "Wij van PNN willen in ieder geval aanbieden om, als het nodig is, ook die bèta's in de steekproef te krijgen, want dat lijkt ons wel een mooie aanvulling. Onze ervaring is dat onderzoek in de alfa- gamma- en bèta-wetenschappen er toch wat anders uitziet."



CO Times verschijnt vijf keer per jaar.

Leden van [campus]OrléoN kunnen gratis adverteren.

Niet-leden die willen adverteren kunnen contact opnemen via

campus@orleon.nl

Ga voor het complete overzicht van annonces naar

www.campusorleon.nl.

Lid worden van [campus]OrléoN?

Dat kan voor slechts € 150,= per jaar (excl. BTW). Leden kunnen hun eigen vraag en aanbod op de website kwijt en komen voor interessante kortingen in aanmerking.

Cursus begeleiden van buitenpromovendi

speciaal voor hoogleraren

In deze workshop van twee dagdelen verwerven hoogleraren inzicht in het leven van buitenpromovendi, opdat ze hun eigen buitenpromovendi beter kunnen begeleiden.

Nieuw: alarm-abonnement voor papers en congressen

€ 50 (leden) of € 75 (niet-leden) per jaar

Geef aan waar en waarover je wilt publiceren en ontvang per e-mail actuele *calls for papers* voor de journals en congressen die voor jouw (promotie)onderzoek van belang zijn.

Studiekring *Researching Publics*

Aan de hand van 8 boeken in gesprek over de relatie tussen maatschappelijke vraagstukken, publiek onderzoek, civiele bestuurskunde en actuele oplossingen. Info: campus@orleon.nl

Workshop deblockage

Een proefschrift of wetenschappelijk artikel schrijven is een spannend onderzoeksproces. Uit onderzoek naar buitenpromovendi kwam naar voren dat meignen ergens – aan begin, midden of eind – vast komt te zitten in het schrijven. Om hier een oplossing voor te bieden en het schrijven op een totaal andere manier aan te pakken, is beeldend kunstenaar Loes ten Anscher gevraagd om helderheid van bedoelingen niet via taal, maar via tekenen te onderzoeken en zo weer de weg terug naar taal te vinden. U en uw blokkade zijn welkom; tekenvaardigheid is niet vereist. Informatie: campus@orleon.nl.

Cursus Narratieve analyse

In 2011 start, bij gebleken belangstelling, de cursus Narratieve analyse opnieuw. Raak in 8 modules (sommige afzonderlijk te volgen) bekend met dit veelzijdige onderzoek en leer de technieken om er zelf mee aan de slag te gaan. Info via campus@orleon.nl

campus-groep LinkedIn

Op LinkedIn is een groep campus orleon aangemaakt. Meld je aan en praat niet alleen mee over uiteenlopende onderwerpen, maar blijf ook via RSS-feeds gemakkelijk snel op de hoogte van gebeurtenissen en thema's op [campus]OrléoN.