

onderzoeksrapport

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

brondocument 2010

[campus]OrléoN

Colofon:

Buitenpromovendi en het onderzoekend vermogen van de samenleving is geschreven door Floor Basten en een uitgave van [campus]OrléoN.

© 2010, [campus]OrléoN

Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Voor contact: campus@orleon.nl.

Voorwoord

Het lijkt alsof er geen groep in de wetenschappelijke bedrijvigheid zo in nevelen gaat gehuld als die van de buitenpromovendi. Is er eigenlijk wel sprake van een groep? Vooralsnog heeft de VSNU geen cijfers paraat en de specifieke noden van deze onderzoekers zijn niet systematisch geïnventariseerd. Hierdoor kunnen de belangen van buitenpromovendi niet goed gediend worden. Reden voor mij als initiatiefnemer van [campus]OrléoN om in 2010 te starten met een onderzoek naar buitenpromovendi. Om hoeveel mensen gaat het eigenlijk? In welke vakgebieden zijn zij veelal actief? Wat voor problemen komen zij tegen bij hun onderzoek? Hebben zij tips voor andere buitenpromovendi? Doel van het onderzoek is enerzijds kennis over deze onderzoekers te produceren en anderzijds deze kennis in te zetten bij het structureel verbeteren van het werken als buitenpromovendus.

Ben of ken je een buitenpromovendus? Ben of ken je iemand die zin zou hebben om deel te nemen aan het onderzoek? Neem dan contact op met mij via campus@orleon.nl.

Deze oproep markeerde de start van het onderzoek naar buitenpromovendi waar dit rapport de eerste resultaten van weergeeft. In zeer korte tijd gaven dertig buitenpromovendi gehoor aan mijn oproep. Hun enthousiasme om mee te werken in de vorm van een interview was opvallend. Hun nieuwsgierigheid tijdens het interview naar hoe andere buitenpromovendi het doen ook. Dat doet mij vermoeden dat er toch zoiets is als een verlangen om als onderzoeker ergens bij te horen, ook als van dat 'ergens' nog niet helemaal de contouren zichtbaar zijn. Natuurlijk, het ergens ligt in de wetenschap, maar ook weer niet helemaal. De naam buitenpromovendus zegt het al. Buitenpromovendi leiden een hybride bestaan, met één been in het praktische en het andere in het academische. Een privéleven voegt vaak nog wat complexiteit toe. Werelden met verschillende eisen en uiteenlopende tempo's. Moet er gekozen worden tussen werelden? Of zijn die hybriditeit en complexiteit juist inherente kenmerken van een eigenstandige wereld? Treden buitenpromovendi al ergens binnen als ze ervoor kiezen om als buitenpromovendus aan de slag te gaan? Dat er inderdaad voor hen al ergens een binnen is, bleek uit de wegen waarlangs de oproep hen bereikt had. Blijkbaar zijn er al behoorlijk wat onderlinge verbindingen. Met dit onderzoek wil ik onder andere deze netwerken in kaart brengen. Ik wil ook zichtbaar maken wat buitenpromovendi doen, wat ze onderweg naar het hora est tegenkomen, hoe ze meerdere ballen tegelijkertijd in de lucht weten te houden, hoe ze hun evenwicht bewaren of waarom ze uit balans raken, wat hen überhaupt bezielt om zo veel ballen op te pakken. Ik wil, kortom, deze intellectuele evenwichtskunstenaars en hun onderzoeksacrobatiek in de schijnwerpers zetten. Net zoals sommige buitenpromovendi zeggen te willen promoveren om daarmee hun thema identiteit te geven in de wetenschap, zo wil ik met dit onderzoek de buitenpromovendi identiteit geven, in de wetenschap maar zeker ook in de samenleving. Wat je aandacht geeft groeit, zo wordt wel eens gezegd. Ik hoop met het onderzoek naar buitenpromovendi en deze deelrapportage, maar ook de komende enquête en de website www.buitenpromovendus.nl de aandacht te genereren die buitenpromovendi verdienen en daarmee bij te dragen aan de verdere groei van dit verschijnsel. Waarom? Omdat dat goed is voor de samenleving.

Op deze plek een woord van dank aan de leden van [campus]OrléoN – het netwerk van en voor onderzoekers die (goeddeels) buiten de universiteit aan wetenschappelijke producties samenwerken – en aan anderen die zich geïnteresseerd toonden in buitenpromovendi en met mij in gesprek gingen over deze bijzondere onderzoekers. Zij hebben het deelonderzoek waar dit rapport over gaat en het deelonderzoek wat er het vervolg op is mede mogelijk gemaakt met financiële bijdragen en hun expertise. En tot slot wil ik op deze plek de dertig buitenpromovendi bedanken die mij hebben geholpen inzicht te krijgen in het verschijnsel 'buitenpromovendus' door mij iets van hun vaak schaarse tijd te gunnen.

dr. F.M.R.C. Basten
[campus]OrléoN

Inhoudsopgave

Deel 1: Het veld

Hoofdstuk 1: het onderzoek en de aanleiding daarvan	7
Aanleiding en probleemstelling	7
Doelstelling	7
Vraagstelling en deelvragen	7
Onderzoeksaanpak	8
Opbouw van het rapport	8
Hoofdstuk 2: wat we al weten	9
Het imago van buitenpromovendi	9
<i>Typen buitenpromovendi</i>	9
<i>De waarde van buitenpromovendi volgens hoogleraren</i>	10
<i>Hbo-promovendi</i>	12
Empirische gegevens	12
<i>Groot-Brittannië</i>	13
<i>Nederland</i>	15
<i>België</i>	17
Resumerend	18

Deel 2: De spelers

Hoofdstuk 3: de buitenpromovendi stellen zich voor	21
Vooraf: theorie en empirie	21
De buitenpromovendi en hun onderzoek	21
Hoofdstuk 4: laat-moderne leerders	28
Leerloopbanen	30
Leren in de praktijk	34
Competenties	35
<i>Netwerken</i>	36
<i>Creativiteit</i>	39
<i>Vakspecifieke competenties</i>	40
<i>Authentieke contexten</i>	41
<i>Identiteit en levensloop</i>	42
De titel	45
Informatieverzameling en -verwerking	50
Autonomie, discipline en coping	54
<i>Autonomie</i>	54
<i>Structuur en discipline</i>	57
<i>Coping</i>	63
Resumerend en aanvullend	65
Hoofdstuk 5: academische habitus	71
Oriëntatie op de academische wereld	71
Gemengde gevoelens	73
Socialisering in de academische habitus	77
Willen begrijpen	77
Willen bereiken	78

Kennis willen delen	82
Kritisch willen zijn	85
Willen innoveren	86
Willen weten	87
De ervaring van 'buiten'	88
Resumerend en aanvullend	92
Hoofdstuk 6: affordance	95
Werk	96
<i>Werknemers</i>	96
<i>Ondernemers</i>	104
<i>Coping</i>	105
Universiteit	106
<i>Afspraken</i>	106
<i>Faciliteiten</i>	109
<i>Begeleiding</i>	111
<i>Geven en nemen</i>	115
Privéleven	115
<i>Passend bij het leven van nu</i>	116
<i>Ondersteuning in privésfeer</i>	116
<i>Coping</i>	119
Resumerend en aanvullend	120
Deel 3: De toekomst	
Hoofdstuk 7: maatschappelijke trends en toekomstige behoeften	129
De laat-moderne academische habitus	129
<i>Persoonskenmerken</i>	129
<i>Motivaties</i>	129
<i>Onderzoekerskenmerken</i>	130
<i>Proceskenmerken</i>	131
<i>Niet-onderzoeksgebonden factoren</i>	132
<i>Zelforganisatie</i>	133
<i>Mee- en tegenvallers</i>	133
<i>Academische en maatschappelijke waardering</i>	134
<i>Beleidsopties</i>	135
<i>Resumerend</i>	135
Vorbij de standaard levensloop	136
Kenniseconomie en het onderzoekend vermogen van de samenleving	138
Werken in de wetenschap	139
Hoofdstuk 8: buitenpromovendi en het onderzoekend vermogen van de samenleving	141
Academische wereld	141
Werkgevers en ondernemers	
Hoofdstuk 9: het vervolg	
Literatuur	
Bijlage: interviewgide	

Deel 1

Het veld

Hoofdstuk 1: het onderzoek en de aanleiding daarvan

Aanleiding en probleemstelling

In Nederland bestaat de mogelijkheid om een proefschrift voor te bereiden zonder als promovendus in dienst te zijn van een universiteit. Onderzoekers die van deze gelegenheid gebruikmaken, zogenaamde buitenpromovendi, werken in andere omstandigheden dan reguliere promovendi. Over deze buitenpromovendi doen verschillende verhalen de ronde die op een aantal punten overeenkomsten vertonen. Vaak voeren ze hun onderzoek geheel uit in hun vrije tijd, wat het onderzoek in verband brengt met privé-omstandigheden. Daarnaast hebben ze meestal andere persoonskenmerken, zijn ze ouder en hebben ze meer levenservaring, wat zich kan manifesteren in een meer praktijk-georiënteerd onderzoek. Sommige buitenpromovendi werken aan een universiteit of hbo-instelling, maar de meeste van hen hebben geen kant-en-klare (kennis)infrastructuur waar ze in kunnen stappen (bibliotheek, student-assistenten, budget, onderwijs, congres, ...). Zij moeten deze zelf creëren ter ondersteuning van hun onderzoek en vertraging die dit kan opleveren moeten ze zelf creatief zien op te lossen of accepteren. Zo komt althans naar voren in gesprekken met buitenpromovendi die de initiatiefnemer van [campus]OrléoN in de loop van de tijd gevoerd heeft,¹ maar het verschijnsel 'buitenpromovendus' is nog niet systematisch in kaart gebracht. Dat is ook niet eenvoudig, want buitenpromovendi zijn door hun aard niet terug te vinden in de administraties van universiteiten. Ook het peilen via hoogleraren levert slechts een grove schatting op, want niet alle buitenpromovendi hebben al een promotor gevonden. Toch is het interessant om meer over buitenpromovendi te weten te komen, zeker in het licht van de discussie over kennisvalorisatie, waarin gezocht wordt naar de opbrengsten van kennis voor de samenleving. Kunnen buitenpromovendi inderdaad iets betekenen voor de samenleving, door bijvoorbeeld kennis te genereren over slimmere producten en diensten of over slimmer organiseren? Als dat zo is, dan zouden obstakels op hun pad zo veel mogelijk weggenomen moeten worden. Wanneer deze groep onderzoekers in het proces onnodige vertraging oploopt, stagneert immers ook de kennisproductie. We weten nu niet welke factoren het proces vertragen en welke middelen we kunnen inzetten om het weer vlot te trekken. Als probleemstelling formuleren we dan ook:

Buitenpromovendi zijn als groep nog niet in beeld gebracht en daarom weten we weinig van deze onderzoekers af. Wanneer hun productie stagneert, komt voor de samenleving mogelijk relevante kennis niet op tijd of gaat deze zelfs verloren.

Waarom beginnen buitenpromovendi eraan en welke problemen en meevallers komen ze zoal in het onderzoeksproces tegen? Hoe creëren zij voor zichzelf de ideale omstandigheden om hun droom waar te maken? Om hoeveel mensen gaat het eigenlijk? Volgens het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap worden jaarlijks 65% van het totale aantal promoties verdedigd door buitenpromovendi.² De Vereniging van Universiteiten (VSNU) schat dit aantal op 50%, wat nog steeds zou neerkomen op 1.500 promoties door buitenpromovendi per jaar. Volgens grove schattingen zijn er momenteel 9.500 buitenpromovendi aan het werk.³ Om buitenpromovendi als groep in beeld te krijgen, heeft [campus]OrléoN het initiatief genomen tot een grootschalig onderzoek.

Doelstelling

[campus]OrléoN denkt dat buitenpromovendi een belangrijke waarde voor de samenleving betekenen en wil deze groep zowel kwantitatief als kwalitatief in kaart brengen. De doelstelling van het onderzoek is dan ook als volgt geformuleerd:

Het onderzoek inventariseert kenmerken van buitenpromovendi, factoren die een rol spelen in het onderzoeksproces (van idee tot promotie), strategieën die buitenpromovendi hanteren om het onderzoek met succes af te sluiten en mogelijkheden om hen daarbij te helpen.

Vraagstelling en deelvragen

Op basis van bovenstaande probleem- en doelstelling formuleren we de volgende onderzoeksvraag:

Wat zijn de kenmerken van buitenpromovendi in Nederland en met welk beleid zouden ze geholpen kunnen worden?

Om deze vraag te beantwoorden, zullen we een aantal deelvragen beantwoorden:

- wat zijn persoonskenmerken van buitenpromovendi (leeftijd, geslacht)?
- waarom gaan buitenpromovendi aan de slag (motivaties)?
- wat zijn onderzoekerskenmerken van buitenpromovendi (discipline, type proefschrift)?
- wat zijn proceskenmerken van buitenpromoties (begin, midden, einde, duur)?
- welke niet-onderzoeksgebonden factoren spelen een rol bij de voortgang (werk, privé)?
- hoe organiseren buitenpromovendi hun eigen ondersteuning (netwerk, faciliteiten)?
- welke mee- en tegenvallers kruisen het pad van buitenpromovendi?
- welke waardering ondervinden buitenpromovendi (academisch, maatschappelijk)?

¹ Onder andere voor de artikelen Basten (2007) en Basten (2009b).

² Ministerie OC&W (2005). Tot aan de invoering van het aio-stelsel was het aandeel buitenpromovendi groter.

³ De VSNU geciteerd in Vermeulen (2009).

- welk beleid zou buitenpromovendi volgens henzelf en andere stakeholders helpen?

Interessant is daarnaast de vraag waarom buitenpromovendi afhaken. Deze vraag is echter niet onderzoekbaar, omdat ze na afhaken per definitie niet meer tot de onderzoeksgroep behoren. Het uitbreiden van de onderzoeksgroep met afhakers is een optie die voor de enquête wordt overwogen (zie hieronder).

Onderzoeksaanpak

Het onderzoek kent drie onderdelen die elkaar deels in tijd overlappen. Het eerste onderdeel is explorierend van aard en bestaat uit het afnemen van interviews. Deze rapportage gaat over dit deel van het onderzoek (voor het vervolg, zie deel 3).

De buitenpromovendi zijn geworven door een oproep in de nieuwsbrief van [campus]OrléoN en in de groep buitenpromovendi van LinkedIn. Daarna is de oproep gevraagd en ongevraagd doorgestuurd naar groepen van buitenpromovendi die zich al op de een of andere manier verenigd hebben, bijvoorbeeld in promotieklasjes van de Vrije Universiteit, de Universiteit van Amsterdam, het Sioo en meer informele groepen die zich rond een onderzoeksthema gevormd hebben. Uiteindelijk is met 30 mensen gesproken in een interview. Centraal stonden vragen over het proces, de ervaringen en mee- en tegenvallers. Er waren twee interviewers; om ervoor te zorgen dat telkens tenminste dezelfde onderwerpen aan bod zouden komen is gewerkt met een interviewgide (zie bijlage 1). Eén interviewer heeft 27 interviews afgenomen, de andere 3. Geografisch gezien waren de buitenpromovendi gelokaliseerd tussen Leeuwarden en Sittard en tussen Rotterdam en Nijmegen, met een licht zwaartepunt in het westen van het land.

De interviews duurden gemiddeld iets meer dan een uur en zijn digitaal opgenomen, extensief getranscribeerd en aan de buitenpromovendi voorgelegd ter correctie en aanvulling. Een aantal van hen heeft dat inderdaad gedaan; hun correcties betroffen spelfouten in bijvoorbeeld jargon en nuanceringen in uitspraken over derden. De interviews zijn vervolgens geanalyseerd volgens de principes van *grounded theory* (Glaser & Strauss 1967), omdat er over buitenpromovendi nog weinig bekend is (zie ook hoofdstuk 2).⁴ De analyseprocedure bestond uit vier stappen: het coderen van uitspraken, het clusteren van codes, het identificeren van categorieën en het verklaren van de bevindingen. De 30 interviews leverden voldoende informatie om te kunnen zeggen dat de categorieën theoretisch gesatureerd waren, dat wil zeggen: er kwam na de analyse van ongeveer 20 interviews geen nieuwe informatie meer naar boven: de overige 10 interviews waren in de gevonden categorieën te plaatsen en verdere interviews zouden naar verwachting geen nieuwe categorieën opleveren. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat de buitenpromovendi grotendeels in de gamma-wetenschappen actief waren (N=27). Nader onderzoek (zie deel 3) moet aantonen of zij in de populatie ook een buitenproportioneel groot deel uitmaken, of dat er sprake is van vertekening in de steekproef door bijvoorbeeld de wijze van werving.

Opbouw van het rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 van dit deel wordt beschreven wat tot nu toe bekend is van buitenpromovendi. In deel 2 worden de resultaten gepresenteerd en de afzonderlijke hoofdstukken worden op het eind voorzien van voorlopige conclusies en onderlinge relaties. In deel 3 vat ik samen, trek ik conclusies en schets ik de contouren voor het vervolg van het onderzoek.

⁴ Volgens de traditionele GT strategie is het de bedoeling om vooraf geen theorie te bestuderen over het object van onderzoek; gezien de spaarzame literatuur over buitenpromovendi was dit geen probleem.

Hoofdstuk 2: wat we al weten

Er is weinig literatuur over buitenpromovendi in Nederland voor handen. Organisaties die bij uitstek over universiteiten en het wetenschapsbedrijf gaan (Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), De Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de VSNU) tonen bij het invullen van de zoektermen buitenpromovendi, buitenpromovendus en buitenpromoveren hooguit drie hits; de bijbehorende documenten hebben allemaal betrekking op regelingen en voorstellen daarvoor. Ook de site van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap komt niet verder dan drie documenten; een daarvan noemt buitenpromovendi expliciet als groep waar het niet over gaat en de andere twee noemen het als een van de mogelijke promotietrajecten. Op het niveau van de afzonderlijke universiteiten is ook niet veel bekend over buitenpromovendi. Gegevens in registratiesystemen ontbreken, zijn onvolledig of verouderd. Universiteiten hebben geen algemeen beleid aangaande buitenpromovendi, met uitzondering van de Universiteit voor Humanistiek. Deze universiteit biedt een promotieopleiding aan voor alle promovendi, dus ook de buitenpromovendi. Sinds 2010 is dit in de vorm van een *Graduate School*, dat een vervolg is op het eerdere *Doctorate in Business Administration* (DBA) programma. Andere universiteiten, zoals de Open Universiteit en de Erasmus Universiteit Rotterdam, bieden wel hier en daar programma's aan, maar lijken het aan de faculteiten over te laten om hiervoor te kiezen. Er zijn wel tekenen van een opkomende belangstelling en verschillende universiteiten zijn zich aan het oriënteren op mogelijkheden om buitenpromovendi iets te bieden. Dat maakt inzicht in profielen van buitenpromovendi des te relevanter, net als kennis over hun ervaringen met universiteiten (contact met hoogleraren, toegang tot faciliteiten) tot nu toe.

Het imago van buitenpromovendi

Voordat medio jaren '80 van de vorige eeuw het aio-stelsel werd ingevoerd, was de buitenpromovendus een bekend verschijnsel. Niemand had een arbeidsrelatie als promovendus met een universiteit. Naast de wetenschappers die promoveerden terwijl ze een dienstverband hadden aan de universiteit, waren er de nodige externe promovendi. Na de introductie van de aio gingen de buitenpromovendi meer en meer tot de universitaire exotica behoren.⁵ De bulk van de promovendi kwam steeds meer voort uit onderzoeksscholen waarin aio's met een tijdelijk dienstverband intensief werden opgeleid en begeleid. De revival van de buitenpromovendus vindt zijn oorsprong in geld en een krappe arbeidsmarkt. Universiteiten hadden veel moeite om de aio-plaatsen goed bezet te krijgen, mede door het lage salaris wat ze hen te bieden hadden. Daarom wordt geëxperimenteerd met diverse promotietrajecten, zoals die van de beursstudent in *graduate schools*, maar ook – in een nieuwe versie – de buitenpromovendus.⁶ Volgens Hello en Sonneveld (2010) zijn de duale, externe of buitenpromovendi altijd blijven bestaan, maar vielen zij meestal buiten het blikveld van de onderzoeksscholen en *graduate schools*, regelden hun werk met hun eigen promotor en traden uit een relatieve anonimiteit op het moment dat zij hun proefschrift verdedigden. De spaarzaamheid van literatuur over de huidige buitenpromovendi lijkt de onzichtbaarheid (of de anonimiteit waar Hello en Sonneveld over spreken) van deze onderzoekers te bevestigen. De Nederlandse literatuur die wel gevonden is, betreft een aantal artikelen vanuit een human interest perspectief, een onderzoeksrapport en een essayistisch opgezette literatuurstudie. Daarnaast zijn recentelijk een Brits onderzoeksrapport over *parttime researchers* en een Belgisch rapport over promovendi verschenen. Uit deze bronnen zullen we putten om iets te zeggen over het profiel van de buitenpromovendus en over het proces van de buitenpromotie. De aanbevelingen die worden gedaan in de literatuur zullen besproken worden in deel 3 in het licht van de conclusies van dit onderzoek.

Typen buitenpromovendi

Het profiel van de buitenpromovendus hangt samen met zijn of haar motieven. Schreiner (2007) deelt de ambitie van buitenpromovendi in drie soorten motieven in. Het eerste motief kan zijn het alsnog nastreven van een academische loopbaan (wetenschaps-intern). Dit zijn de spijtoptanten, academici die vanaf het afstuderen al enige tijd in de niet-universitaire wereld vertoeven, constateren de ladder tegen de verkeerde muur te hebben gezet en ambiëren alsnog een loopbaan in de wereld van academia en wetenschap. In feite zijn dit mensen met een latere roeping die een proefschrift schrijven om zich het toegangsbewijs voor deze wereld te verschaffen. Bij dit eerste motief is de dissertatie dienstig aan de loopbaan. Het tweede motief van Schreiner is het motief van de marktwaarde (wetenschaps-extern). Het doel van de dissertatie is dan vooral verhoging van de marktwaarde van persoon c.q. organisatie in de zin van deskundigheidsgehalte en deskundigheidsuitstraling. Het idee voor de dissertatie kan zijn geopperd en aangemoedigd van de kant van de organisatie, maar kan ook zijn ingegeven door de functionaris zelf. Ook hier lijkt de dissertatie – direct of indirect – dienstig te zijn aan de loopbaan, ofschoon onderzoek aantoonde dat slechts een klein deel van de promovendi of reeds gepromoveerden een hoger inkomen verwerven na hun promotie. Ten slotte onderscheidt Schreiner het motief van de verkondiging, de drang om de eigen opgebouwde kennis en visies met anderen te delen. Het betreft hier een categorie veelal wat oudere buitenpromovendi, niet zelden in de herfst van hun loopbaan. Het is niet uitgesloten, zo schrijft Schreiner, dat zij hebben opengestaan voor voortdurende veredeling van hun kennis door middel van assimilieren van nieuwe ervaringen en bijleren. Het zijn mensen die zich in de loop van de jaren – vaak tijdens hun loopbaan – hebben bekwaamd in het vergaren van specifieke kennis op een bepaald terrein en bij wie de innerlijke drang tot het delen

⁵ <http://www.uvt.nl/univers/nieuws/0001/23/promo.html>.

⁶ De term aio bestaat inmiddels niet meer, maar zal in dit rapport nog wel gehanteerd worden.

van kennis (*shared learning*) is komen bovendrijven. Schreiner haalt Levinson (1978) aan, die dit *generativity* noemt, het besef iets verworven te hebben dat de moeite waard is om over te dragen aan beroepsopvolgers. Deze senioren worden zich bewust van de omstandigheid dat zich in hen een duidelijke persoonlijke ontwikkeling heeft voltrokken en vervolgens achten zij de tijd rijp een en ander aan het papier toe te vertrouwen in de vorm van een dissertatie. In tegenstelling tot de twee eerste motieven blijkt bij dit verkondigingsmotief niet zelden de ervaring in het arbeidsverleden dienstig te zijn aan de totstandkoming van de dissertatie. Dit profiel past volgens Schreiner het beste bij het beeld van de 'vrije onderzoeker', zoals geschetst door Hageman (2005). Deze is geen aio of *graduate student*, verdient geen salaris met het promoveren, is niet pas afgestudeerd, doet zijn of haar werk niet in een aio-gemeenschap en pluist meestal geen onderwerp na dat een ander heeft bedacht. Wie is het dan wel?

Soms is het iemand die zijn werkervaring omzet in wetenschap; soms gaat het om kennis die in een langdurige hobby is verzameld; soms is de promotie een vervolg op een doctoraalscriptie van jaren geleden; soms gaat het om een recente, plotselinge inval. Soms is de vrije promovendus een gepensioneerde; soms is het iemand die halverwege de loopbaan een middel nodig heeft tegen een gevoel van midlifecrisis. Maar bijna altijd is de vrije promovendus al wat ouder. (Hageman 2005:g.p.)

De drie motieven van Schreiner hoeven elkaar niet uit te sluiten en het is ook denkbaar dat de buitenpromovendus een mengvorm van motieven koestert. Uit de drie motieven leidt Schreiner af dat de proefschriftcultuur voor de buitenpromovendus lijkt te dobberen tussen twee eilandstructuren: het eiland van de strakke vormen, waarbij de promovendus geacht wordt output af te leveren met als input een ingebed onderzoeksonderwerp en geavanceerde kwantitatieve onderzoekstechnieken, en het eiland van de reflectie, waarbij de promovendus met een omheinde vraagstelling het pad van de weetgierigheid inslaat, terechtkomt in de rijke flora en fauna van literatuur en empirie, en vervolgens tot – niet zelden onvermoede – bevindingen komt. Het eerste eiland lijkt ingericht voor een veldtocht met een dienstregeling, het tweede voor een ontdekkingsreis met een kompas.

De waarde van buitenpromovendi volgens hoogleraren

De vrijheid van buitenpromovendi leidt er wel eens toe dat zij die op het tweede eiland vertoeven werk afleveren waarvan de wetenschappelijke kwaliteit in twijfel wordt getrokken door de bewoners van het eerste eiland, de zittende wetenschappelijke klasse. Zo protesteerde hoogleraar Ontwikkelingseconomie Gunning in 2009 samen met drie andere hoogleraren tegen de promotie van een buitenpromovendus aan de Universiteit Twente. Zijn onderzoek vinden ze zwaar onder niveau.⁷ Het dobberen tussen de twee eilanden van Schreiner lijkt een beeld te zijn dat gedeeld wordt door wetenschappers, alleen vinden de meeste van hen dat er niet gedobberd maar gekozen moet worden. Hoogleraar Ontwikkelingssamenwerking Hoebink, één van de andere drie professoren, licht zijn protest toe in "De doctor krijgt een zesje" in het Nijmeegse universiteitsblad *Vox*.⁸ Het betreffende proefschrift had nooit mogen passeren, want er is geen degelijk onderzoek gedaan, alleen een serie meningen opgeschreven die volgens Hoebink – geheel in lijn met het beeld van de eilanden – is gebaseerd op drijfzand. De discussie over welk van de twee eilanden de voorkeur verdient is nog niet afgelopen, maar het is wel opvallend dat vooral de bewoners van het eerste eiland vinden dat er gekozen moet worden. Zij lijken een streng onderscheid te willen hanteren tussen wat maatschappelijk relevant is en wat wetenschappelijk van belang is.

Univers, het blad van de destijds Katholieke Universiteit Brabant (KUB), signaleerde in 2005 een stijgende trend in de aantallen buitenpromovendi. De voordelen van buitenpromovendi voor een universiteit zijn vooral financieel, want een aio kost aan salaris en begeleiding veel meer, terwijl via de buitenpromovendus toch meegegeten wordt uit de miljoenen van het centrale promotiebudget. Het blad noemt ook nadelen: het onderzoek van buitenpromovendi is vaak minder fundamenteel (sic), ze zijn relatief lang bezig en haken eerder af. "Een buitenpromovendus levert zelden een toppublicatie op", zo wordt Verhallen, decaan van de economische faculteit, geciteerd. "Ik zie het meer als een soort van maatschappelijke dienstverlening. De thema's zijn namelijk wel maatschappelijk interessant en gebaseerd op vragen waarmee de kandidaten in hun dagelijkse werk worstelen." De buitenpromovendus is lucratief. Hij profiteert niet van de condities die een arbeidscontract met zich meebrengen en soms met relatief weinig begeleiding van een prof, levert hij net zoveel op als een aio. "En het geld gaat ook nog eens rechtstreeks naar onze eigen groep en blijft niet hangen bij de onderzoeksschool", zegt Frissen, een hoogleraar die zelf alleen buitenpromovendi begeleidt, tevreden. Verhallen vindt dit systeem niet juist: "In een aio wordt veel geld geïnvesteerd. Die zal eerder zorgen voor toppublicaties en zo helpen de wetenschap verder te helpen. Daar zou je dan eigenlijk meer geld voor moeten krijgen." Frissen vindt dat niet: "Een promotie is een promotie."⁹ Dat is volgens Hoebink niet het geval. In *Vox* zegt hij: "Het aanvaarden van een ondeugdelijk proefschrift leidt niet alleen tot reputatieschade voor een promovendus, een promotor en een universiteit. Het is ook zeer schadelijk voor terreinen van overheidsbeleid die in een dergelijke dissertatie worden 'onderzocht'." De promotiepremie, zo vinden verschillende van zijn Nijmeegse collega's, kan corrumperend werken, omdat het in het belang van de universiteit en faculteit is om mensen te laten promoveren. Dan gaat de lat omlaag. Vooral buitenpromovendi beginnen slecht voorbereid aan hun onderzoek, zo stelt Sonneveld in hetzelfde artikel: "In de meeste gevallen hebben ze het wetenschappelijk onderzoek op het gebied waarop ze promoveren niet gevolgd. Ze zijn al jaren uit de literatuur en uit de nieuwe methoden en technieken. Hun drive zit in het aanpakken van

⁷ <http://www.advalvas.vu.nl/component/content/article/13/676-gunning-over-promotie-wiet-janssen.html> en http://www.trouw.nl/idealen/nieuws/article2931206.ece/Promotie_omstreden_onderzoek_’s_terecht_’s_.html.

⁸ http://www2.ru.nl/emags/vox11_jg10/#/12/.

⁹ <http://www.uvt.nl/univers/nieuws/0405/21/buitenpromovendus.html>.

praktische problemen. Dat betekent dat de promotor heel basale zaken met hem of haar moet doornemen." Hoogleraren zeggen dat ze extra alert zijn bij buitenpromovendi. Vaandrager hierover: "Ze moeten twee heren dienen: de wetenschap en hun bedrijf. Ze willen een praktisch probleem oplossen dat ze tegenkomen in hun werk, maar een praktisch probleem is nog geen wetenschappelijk probleem." Bekkering vat het pragmatischer op. Hij vindt het vanzelfsprekend dat proefschriften van buitenpromovendi achterblijven in kwaliteit, maar is blij dat ze zich af en toe melden: "Het zijn extra inkomsten en het verstevigt onze relatie met het veld. Ik heb er geen moeite mee om de lat bij buitenpromovendi wat lager te leggen. Je moet niet dezelfde kwaliteitseisen stellen aan mensen die niet meer dan een dag in de week de gelegenheid krijgen om aan hun onderzoek te werken en de andere vier dagen bijvoorbeeld klinisch werk verrichten. Het innovatieve karakter is vaak wat lager, al klopt het methodologisch gezien bij ons normaliter wel." Ten Bos maakt zich wel zorgen om de achterblijvende kwaliteit en wijst op proefschriften die eigenlijk een ideologisch of politiek manifest zijn in plaats van een uitwerking van deugdelijk onderzoek.

Negen jaar voor het verschijnen van de discussie onder Nijmeegse professoren in de *Vox* besteedt *Univers* een artikel aan het dilemma van onderzoek naar eigen werk, een dilemma waar vooral buitenpromovendi zich mee geconfronteerd zien.¹⁰ In "De dubbele pet van het buitenbeentje" worden buitenpromovendi voorgesteld als dertigplussers, soms zelfs gepensioneerd. Meestal combineren ze het werken aan hun dissertatie met een baan waardoor ze er naar verhouding lang over doen. Bijna altijd zijn ze gepokt en gemazeld in het maatschappelijk veld en willen ze hun ervaringen eens in een academisch perspectief plaatsen. Meestal verdienen deze doorgaans oudere mannen hun brood in het vakgebied dat ze onderzoeken. Dat roept een ethische vraag op. Durf je in de hand te bijten die je voedt? Kun je nog objectief te werk gaan als je ontwikkelingen analyseert waar je zelf partij bent geweest? Kun je genoeg wetenschappelijke distantie in acht nemen als je je eigen naam alsmaar in de notulen tegenkomt? Dit dilemma is karakteristiek voor onderzoek dat zich beweegt op het grensvlak van wetenschap en maatschappij. Directe persoonlijke betrokkenheid compliceert de zaak verder en komt relatief vaak voor bij de buitenpromovendus. Ook in dit artikel is het beeld van de twee eilanden van Schreiner toepasselijk. Als voordeel van het aio-stelsel wordt genoemd het ontstaan van een kweekvijver van jong, zuiver wetenschappelijk talent. Het nadeel is proefschriften die minder 'academische rijpheid' en maatschappelijke relevantie hebben dan vroeger. Meer dan in latere artikelen is de teneur over buitenpromovendi en de kwaliteit die ze leveren echter positief. De buitenpromovendus is niet alleen financieel, maar ook inhoudelijk lucratief, zegt bijvoorbeeld emeritus Van den Eerenbeemt, die als hoogleraar op de vroegere KUB veertig buitenpromovendi begeleidde als promotor: "Het is een wezenlijk voordeel als een promovendus die het verleden van de sigarenindustrie onderzoekt, precies weet hoe de inkoop van het dekblad voor de sigaren werkt.". Bovendien kan zo iemand door zijn ervaringskennis beter inschatten wat de hoofd- en bijzaken zijn binnen een bepaalde subcultuur. Ook professor Hagenaars ziet de toegevoegde waarde van buitenpromovendi: "Ze zijn niet alleen maatschappelijk door de wol geverfd, maar zijn ook als mens volwassener dan de gemiddelde aio. Voor een promotor kan het heel prettig zijn dat zaken als jeugdig liefdesverdriet geen rol meer spelen in het contact met de promovendus." De grotere betrokkenheid van de buitenpromovendus levert volgens hem echter wel degelijk mogelijke risico's op voor het wetenschappelijk gehalte van zijn onderzoek. 'Gevaarlijk' noemt hij een dissertatie waarin de promovendus prominent verbonden is met zijn onderzoeksthema. Het kan best een behoorlijk onderzoek zijn, maar hij wordt er wel wantrouwig van: "Zo'n man heeft nu eenmaal de natuurlijke neiging om een periode uit zijn eigen arbeidsverleden positief af te sluiten. Het is heel moeilijk voor zo iemand om naar bewijzen te zoeken die zijn eigen hypothese en vaak ook zijn eigen gelijk kunnen ontkrachten. Terwijl een dergelijke poging tot falsificatie essentieel is als je meent met wetenschappelijk onderzoek bezig te zijn." Dat die kleuring bij een aantal van zijn eigen promovendi wel heel sterk was door de hechte persoonlijke band met hun onderzoeksthema, is bij Van den Eerenbeemt nooit een punt van twijfel geweest: "Sommigen koesteren hun onderwerp zo dat het bijna heilig wordt. Het is dan aan de promotor om distantie aan te brengen. Daarom heb ik mijn promovendi vooral in het begin van hun promotie heel intensief begeleid. Dan waren we echt dagen aan het stoeien met modellen en de historiografie om het wetenschappelijk in te kaderen. Pas later gaf ik ze veel vrijheid om hun eigen stempel erop te drukken." Toch zijn er voorbeelden van buitenpromovendi die in hun proefschrift een slecht imago nuanceren terwijl ze zelf betrokken zijn bij de totstandkoming van dat slechte imago. Dan is de vraag legitiem of dat gebeurde door de juiste, dat wil zeggen: zo neutraal mogelijke, onderzoeker. Hagenaars hierover: "Als ik dit soort voorbeelden hoor denk ik meteen: ik zou wel eens willen weten wat voor soort selectie en analyse een meer neutrale onderzoeker had toegepast. Het klinkt mij een beetje te postmodern in de trant van dat elk onderzoeker bevooroordeeld is en niet meer dan zijn eigen verhaal vertelt. Volledige objectiviteit is onhaalbaar, maar dat wil niet zeggen dat je het moet loslaten als kennisideaal. Het blijft zinvol om te streven naar wetenschap die zo veel mogelijk waardenvrij is, of waarin op zoek gegaan wordt naar de waarheid, om dat beladen woord maar eens te gebruiken." Hij pleit er daarom voor om bij buitenpromovendi wetenschappelijke criteria zoals onafhankelijkheid en controleerbaarheid extra scherp in de gaten te houden. Daarmee wil hij niet suggereren dat deze groep op grote schaal twijfels oproept; er zijn genoeg voorbeelden waar de wetenschappelijkheid buiten kijf staat. Het is daarom volgens hem geen goed idee om afwijkende criteria aan te leggen voor buitenpromovendi. Ook Van den Eerenbeemt benadrukt dat gewaakt moet worden voor het ontstaan van een hiërarchie in proefschriften: "Het is niet de bedoeling dat er doctorsgraden eerste en tweede klas komen. Ik ben als promotor altijd gegaan voor een dikke zeven en dat blijft wat mij betreft zo."

¹⁰ <http://www.uvt.nl/univers/nieuws/0001/23/promo.html>.

Hbo-promovendi

Een speciale groep binnen de buitenpromovendi zijn de zogenaamde hbo-promovendi. Sinds een kleine tien jaar hebben instellingen voor hoger beroepsonderwijs de taak om zich naast onderwijs ook met onderzoek bezig te houden. Deze laatste taak betekent dat hbo's docenten in huis moeten hebben die zelf onderzoek kunnen doen (meestal via lectoraten), maar die ook in staat moeten zijn om hun studenten te leren onderzoeken. Om ervoor te zorgen dat docenten hiertoe voldoende gekwalificeerd zijn, is in het personeelsbeleid van de meeste hogescholen aandacht voor werving van gepromoveerde docenten en voor het faciliteren van zittend personeel in hun promotietraject. Aan het creëren van een onderzoekstraditie is inmiddels binnen het hoger beroepsonderwijs een begin gemaakt, maar dat gaat niet zonder slag of stoot, al is het maar omdat er nogal wat stof is opgewaaid bij de introductie van de onderzoeksambities. Hogescholen, universiteiten en adviesraden buigen zich over de vraag of hbo's überhaupt aan onderzoek moeten doen en zo ja, wat dat dan voor onderzoek is en aan welke kwaliteitscriteria het moet voldoen. Het voert te ver om deze discussie hier te reconstrueren, maar Griffioen en De Jong (submitted) hebben een analyse gemaakt van publieke documenten waar aanknopingspunten in zitten die voor het onderhavige onderzoek interessant zijn. Het eerste punt sluit aan bij de houding van universiteiten ten aanzien van onderzoek dat buiten hun muren wordt uitgevoerd (zie ook de voorgaande paragraaf) en gaat over de vraag wie in Nederland gerechtigd is om onderzoek te doen. Uit de discussie die Griffioen en De Jong hebben geanalyseerd blijkt dat dit meestal niet gaat over individuele personen, maar over de formele instituties: welk instituut mag onderzoek doen? In deze discussie gaat het echter niet over de universiteit als legitiem onderzoeksinstituut (dat wordt als vanzelfsprekend aangenomen), maar over het hbo. Vooral de kwaliteit van de eigen staf vertoont volgens de discussianten veel gebreken door het gebrek aan tijd en kennis voor het doen van goed onderzoek en een gebrek aan gepromoveerd personeel. Men verklaart deze situatie door het van oudsher gehanteerde aanstellingsbeleid, waarbinnen docenten werden aangenomen op hun expertise in een bepaald beroepenveld en hun didactisch vermogen. Naast deze historische ontwikkeling van de staf draagt, zo komt uit de analyse van Griffioen en De Jong, volgens sommige discussianten ook de huidige situatie niet bij aan de mogelijkheden voor hogescholen om een onderzoekspositie te claimen en maakt het gebrekkige onderzoeksklimaat het lastig om goede onderzoekers (ook anders dan promovendi) op te leiden. Kortom: hogescholen hebben onvoldoende gepromoveerd personeel, kunnen promovendi niet begeleiden, hebben geen onderzoekscultuur waar promovendi goed in gedijen en kunnen hun personeel, als het eenmaal opgeleid is tot onderzoeker, alleen de lectoraten en kenniskringen bieden als onderzoeksomgeving. Griffioen en De Jong citeren ook de vertegenwoordigers van universiteiten. Een aantal van hen is bezorgd over de ontwikkelingen binnen het hbo en vindt het een heilloos plan dat hbo's promovendi gaan aanstellen. Ze citeren collegevoorzitter Van Rooy, die het zelfs 'griezelig' en een 'ongewenst traject' heeft genoemd en Verbon, volgens wie sommige universiteitsbestuurders hun eigen hoogleraren zelfs expliciet afraden aan hbo's medewerking te verlenen als deze advies over de uitvoering van onderzoek vragen. Andere aangehaalde universiteitsbestuurders zijn minder bezorgd: rector magnificus Van der Heijden geeft aan dat het achterhaald is om te denken dat kennisproductie thuishoort op de universiteit en kennisoepassing op het hbo en rector magnificus Van der Duyn Schouten vindt het geen probleem als hbo's ook toegang krijgen tot onderzoeksgelden, zolang er maar gelijke eisen worden gesteld. Dat laatste punt wordt in de discussie echter geproblematiseerd. Wetenschappelijk onderzoek vraagt infrastructuur, een academisch klimaat alsmede kritische massa, maar het hbo kent nog geen onderzoekscultuur zoals de universiteiten die kennen.

Empirische gegevens

Samengevat kunnen we stellen dat het profiel van de buitenpromovendus in Nederland op zijn minst op ambivalente wijze wordt ingevuld. Enerzijds is er de romantiek van de vrije onderzoeker, anderzijds de aarzeling en bijbehorende mitsen en maren van hoogleraren over de wetenschappelijke kwaliteit, waar dan wel het gemak waarmee de promotiepremies voor hun instellingen geïnd worden tegenover staat. De discussie in Nederland lijkt gedomineerd te worden door opbrengsten (het proefschrift en de promotiepremie) en de voorwaarden waaronder die geproduceerd worden (de voor handen zijnde kennisinfrastructuur en het vigerende onderzoeksklimaat), maar lijkt daarbij nauwelijks gebaseerd te zijn op kennis over de eigen aard van trajecten die buitenpromovendi afleggen, trajecten die het goeddeels buiten die voorwaarden moeten stellen en alleen beoordeeld worden op hun uitkomsten, ongeacht de rol die universiteiten tijdens het traject gespeeld hebben (geen rol willen spelen is ook een rol). Voor de universitaire wereld is de buitenpromovendus letterlijk buiten en mag deze pas naar binnen met een proefschrift als proeve van bekwaamheid onder de arm. Dat universiteiten in het traject dat daaraan voorafgaat vaak een rol spelen is duidelijk,¹¹ maar dat wordt eerder gezien als de keuze en inzet van een individuele hoogleraar om als begeleider op te treden dan als een verantwoordelijkheid van de universiteit waar deze aan verbonden is (behalve wellicht onder het mom van maatschappelijke dienstverlening). Buitenpromovendi vallen buiten het beleid van universiteiten en dat komt waarschijnlijk ook doordat ze als groep nog niet in kaart zijn gebracht. Wellicht komt daar ook de ambivalente houding onder hoogleraren vandaan. Deze zijn al dan niet gebaseerd op eigen ervaringen, maar niet op een systematische analyse van de buitenpromovendi als groep. In deze situatie lijkt verandering te komen nu in Groot-Brittannië, Nederland en België onderzoek is gedaan naar buitenpromovendi, zij het in de meeste gevallen op beperkte schaal en bij twee of drie instituten. Het gaat dus niet

¹¹ Er zijn onderzoekers die zichzelf buitenpromovendus noemen, maar aangaande hun plannen nog geen contact hebben met een universiteit. In dat geval is er voor een universiteit geen sprake van geen rol willen spelen.

steeds om nationale onderzoeken, maar de resultaten zijn de moeite waard en worden hieronder kort samengevat.

Groot-Brittannië

Volgens *Understanding the part-time researcher experience* wordt ruim een vijfde (22%) van de promoties per jaar door parttime onderzoekers afgerond en ligt het rendement voor deze Britse buitenpromovendi op net iets minder dan de helft binnen tien jaar, wat voor Hooley et al. (2009) aanleiding was om de ervaring van deeltijd onderzoekers in kaart te brengen. Welke kwesties komen ze tegen, welke impact hebben deze kwesties op tevredenheid en succesvolle afronding en hoe kunnen instellingen voor hoger onderwijs hierin een rol spelen? Hun profiel van de buitenpromovendi ziet er zo uit:

Part-time doctoral graduates finish their doctorates with a piece of original research conducted at the boundary of knowledge. They probably also complete with time-management skills and an ability to multi-task that outstrips their full-time peers. They have certainly demonstrated a tremendous resolve and personal commitment to a project and the experience, despite its ups and downs, is likely to stand them in good stead for whatever they go on to do next. The fact that the UK universities can deliver these many part-time doctoral success stories is a testament to the system's flexibility, support systems and developmental traditions. The supervisory relationship, supplemented by appropriate training and institutional resources make the impressive feat of combining cutting-edge research with work, family or other commitments a commonplace and, for many, highly rewarding experience. (Hooley et al. 2009:1)

Het Britse onderzoek is uitgevoerd door Vitae, een instituut dat zorg draagt voor de ondersteuning van onderzoek in hoger onderwijs. De rapportage bestaat uit twee delen. Het eerste deel vat een aantal resultaten samen van een grootschalige survey onder 16.524 promovendi verbonden aan 73 instellingen voor hoger onderwijs. Voor dit onderzoek, uitgevoerd door de Higher Education Academy, is gebruikgemaakt van de Postgraduate Research Experience Survey (PRES). Aan dit onderzoek deden 3.462 parttime onderzoekers of wel 22% van alle respondenten mee. Volgens de onderzoekers betekent dit percentage een significante ondervertegenwoordiging. Als belangrijkste redenen daarvoor opperen ze dat parttime onderzoekers moeilijker te vinden zijn en de neiging hebben om niet aan online surveys mee te doen.

De analyse van demografische variabelen toont aan dat parttime onderzoekers anders zijn dan fulltime onderzoekers op de punten van leeftijd, woonplaats en etniciteit. Fulltime onderzoekers zijn vaak jonger (69% van hen is 30 jaar of jonger en 4% is ouder dan 46 jaar) dan parttime onderzoekers (21% is 30 jaar of jonger en 35% is ouder dan 46 jaar). Vrouwen en mensen met een beperking doen iets vaker een promotieonderzoek in deeltijd. Van de fulltime onderzoekers zijn 56% afkomstig uit Groot-Brittannië en 45% niet. Van de parttime onderzoekers zijn dat respectievelijk 80% en 20%. In lijn hiermee is het cohort van fulltime onderzoekers meer etnisch gemixt (30% van hen is niet-blank) dan dat van de parttime onderzoekers (14% is niet-blank). De PRES-onderzoekers hebben daarnaast gekeken naar de mate van steun die de promovendi krijgen vanuit hun thuisfront en werkgever. Vrienden en familie lijken iets minder ondersteuning te bieden aan parttime dan aan fulltime onderzoekers, maar het verschil is klein. Groter is het verschil in ondersteuning vanuit de werksituatie; 68% van de parttime onderzoekers geven aan dat hun werkgever ondersteunend is tegenover 76% van de fulltime onderzoekers. In de PRES-data is niet duidelijk wie de werkgever is, maar het is aannemelijk dat dit bij fulltime onderzoekers de universiteit is waar ze staan ingeschreven. Het verschil in gepercipieerde ondersteuning zou verklaard kunnen worden door de bekostiging. Zij die het onderzoek zelf bekostigen neigen ertoe hun werkgever minder ondersteunend te vinden (40% van hen vinden dat) terwijl zij die institutionele bekostiging ontvangen ertoe neigen dat meer te vinden (78% van hen vinden dat). Hoewel binnen de cohorten in dezelfde mate sprake is van institutionele bekostiging (ongeveer 23%) bekostigt een veel groter aandeel van de parttimers het onderzoekers zelf (58% tegenover 23% van de fulltimers). Dit zou het verschil in gepercipieerde steun vanuit de werkgever kunnen verklaren. Er is geen verschil tussen parttime en fulltime onderzoekers voor wat betreft het moeten aanspreken van eigen middelen. De motieven om een doctorstitel te halen zijn goeddeels vergelijkbaar voor parttime en fulltime onderzoekers, maar er zijn kleine verschillen. De eersten zijn vaker geïnteresseerd in het onderwerp dan de laatsten (39% en 33%), terwijl de laatsten net iets vaker carrièremogelijkheden als motief opvoeren (33% en 29%). Er zijn ook verschillen in disciplines: fulltimers doen vaker onderzoek in de biowetenschappen (17%), technische studies (12%) en natuurwetenschappen (12%), terwijl parttimers vaker te vinden zijn bij onderwijskunde (15%) en historische en filosofische studies (11%). In de sociale wetenschappen zijn de proporties nagenoeg gelijk (12% van de fulltimers en 13% van de parttimers). Er zijn ook substantiële verschillen tussen de twee groepen als het gaat om hun leerweg. Fulltime onderzoekers hebben meteen voor aanvang van hun onderzoek een studie afgerond (58%), wat suggereert dat ze aansluitend daarop meteen met hun onderzoek beginnen en er sprake is van een ononderbroken academische carrière. Parttime onderzoekers hebben daarentegen voor de start van hun onderzoek gewerkt in dezelfde organisatie als waarin ze nu werken (32%), een studie afgerond (22%) of gewerkt in een andere dan een onderzoeksfunctie (21%). Er zijn in Groot-Brittannië twee titels met een promotie te behalen. De eerste is een PhD, vergelijkbaar met onze doctorstitel. De tweede is een DBA, een titel die wij in Nederland niet kennen. DBA is een professional doctorate (er gaan in Nederland stemmen op om deze titel ook hier in te voeren, bijvoorbeeld voor hbo-promovendi). Uit het onderzoek blijkt dat 78% van de fulltimers in een PhD-programma zit en 1% in een DBA-programma. Voor de parttimers zijn dat respectievelijk 59% en 10%. Leiden deze verschillen in academische carrières, programma's en werkplekken tot verschillen in tevredenheid over de begeleiding, de mogelijkheid om onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen,

het gebruik van faciliteiten, het deelnemen aan een onderzoeksomgeving en intellectueel klimaat, verwachtingen over doelen en criteria en de mogelijkheden om onderwijs te geven? We vatten de PRES-gegevens daarover hieronder samen:

- er zijn in het algemeen geen grote verschillen tussen fulltime en parttime onderzoekers als het gaat om hun mening over de begeleiding:
 - 74% van de parttimers en 71% van de fulltimers zijn in het algemeen tevreden over de begeleiding en ondersteuning
 - 76% van de parttimers en 72% van de fulltimers vinden dat hun begeleiders nuttige feedback geven op hun voortgang
 - 78% van de parttimers en 84% van de fulltimers menen dat hun begeleiders een serieuze poging ondernemen om de problemen die ze tegenkomen te begrijpen.
 - er zijn geen verschillen tussen de beide groepen in tevredenheid over de beschikbaarheid van de begeleiding
- beide groepen zijn in dezelfde mate tevreden over de mogelijkheden om onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen (meer dan 60% is tevreden), maar er zijn verschillen die samenhangen met specifieke vaardigheden:
 - van de parttime onderzoekers zijn 64% tevreden over de mate waarin ze communicatieve vaardigheden hebben ontwikkeld, tegenover 70% van de fulltime onderzoekers; volgens de PRES-onderzoekers kan dit verschil verklaard worden door de vaak wat oudere leeftijd van de parttime onderzoekers (zij hebben waarschijnlijk hun communicatieve vaardigheden al beter ontwikkeld en kunnen hierop dus nog maar een beperkte winst boeken in het onderzoekstraject)
 - ook hebben parttime onderzoekers iets meer vertrouwen in hun vermogen een onderzoeksproject te managen, volgens de PRES-onderzoekers omdat organisatie- en managementvaardigheden voorwaarden zijn voor het kunnen uitvoeren van een parttime onderzoek
- in het algemeen zijn parttime onderzoekers maar een beetje meer ontevreden over toegang tot faciliteiten als apparatuur, een geschikte werkplek en ICT(-ondersteuning); er zijn geen verschillen in tevredenheid over toegang tot de bibliotheek
- er is wel een belangrijk verschil in tevredenheid over financiële ondersteuning (zie ook hierboven bij bekostiging); van de parttimers vinden 39% dat ze voldoende financiële middelen hebben, tegenover 55% van de fulltimers
- parttimers zijn in bescheiden mate minder tevreden over de onderzoeksomgeving dan fulltimers (53% versus 59%) en vinden iets minder vaak dat hun werkplek een geschikt seminar-programma biedt voor onderzoekers en dat het onderzoeksklimaat op hun werkplek hun onderzoek stimuleert; er is wel een belangrijk verschil in de mate waarin onderzoekers zich een integraal onderdeel van de onderzoeksgroep voelen (bijna 49% van de fulltime onderzoekers tegenover 39% van de parttime onderzoekers voelen zich lid van een onderzoeksgemeenschap)
- parttime onderzoekers lijken iets beter op de hoogte te zijn van institutionele standaarden en verwachtingen dan fulltime onderzoekers en weten iets vaker wie ze moeten benaderen of wat ze moeten doen als ze ontevreden zijn over een onderdeel van hun project, wat hun organisatie doet met de feedback hierop en wat de verantwoordelijkheden van de organisatie zijn voor de onderzoekers
- parttimers geven vaker aan dat ze minder aangemoedigd worden om na te denken over voor hen mogelijke carrièrestappen (31% tegenover 6% van de fulltimers) en over hun behoeften in het licht van de verdere loopbaan (37% versus 40% van de fulltimers)
- ongeveer 67% van alle respondenten geven aan dat ze de gelegenheid hebben om ervaring op te doen door les te geven; parttimers geven minder vaak aan dan fulltimers dat ze hierbij adequate ondersteuning hebben gekregen (39% versus 44%) en dat ze de ervaring van het lesgeven een waardevol aspect vonden van hun onderzoek (52% versus 64%); er is grote samenhang tussen de leeftijd van de respondenten en hun mening over de waarde van lesgeven, dat wil zeggen dat naarmate de respondenten ouder zijn ze de ervaring minder waardevol vinden; de PRES-onderzoekers geven hiervoor drie mogelijke verklaringen:
 - oudere respondenten hebben minder belangstelling om in het hoger onderwijs actief te blijven
 - oudere respondenten hebben vaak een bredere levenservaring, wellicht ook inclusief onderwijservaring; met onderwijs valt daarom voor hen minder winst te boeken voor het onderzoek
 - deze respondenten bekostigen hun onderzoek meestal zelf, dus een onderwijsbaan is dan eerder een financiële noodzakelijkheid dan een loopbaankans.

Het tweede deel van de Vitae-rapportage gaat over parttime onderzoekers die een speciaal programma van Vitae hebben gevolgd (N=87). De data bestaan uit survey-gegevens die deelnemers voorafgaand aan het programma hebben ingevuld en uit mondelinge feedback die zij tijdens het programma hebben gegeven. Deze feedback heeft vooral betrekking op de bijeenkomst zelf; aanbevelingen van de deelnemers zullen waar relevant in deel 3 als aanbevelingen worden overgenomen. Parttime onderzoek biedt volgens Vitae een brede groep mensen een belangrijke gelegenheid om hogere vaardigheden te ontwikkelen en onderzoekservaring op te doen. De flexibiliteit die bij dit type onderzoek hoort, betekent dat professionals zich op verschillende momenten van hun loopbaan kunnen bezighouden met vernieuwend (*cutting edge*) onderzoek dat hun praktijk verbetert of dat hen in staat stelt

om nieuwe gebieden te betreden. De onderzoekers die meededen aan het Vitae-programma waren zeer gemotiveerd en hadden hun onderzoeksgebieden, de organisaties die ze bestudeerden en de bredere economie veel te bieden. De enquête die ze hebben ingevuld bestond uit gesloten vragen met antwoordcategorieën en open vragen. De resultaten laten zien dat het leven van een parttime onderzoeker vaak bestaat uit hoge pieken en diepe dalen. Een gelijk aantal respondenten is alleen positief (*absorbing, satisfying, stimulating, interesting, selfindulgent, a privilege en dream of a lifetime*) of alleen negatief (*frustrating, wretched, lonely, tiring, a bit of a guessing game, quite expensive!!, daunting, overwhelming* en referenties aan gevoelens van eenzaamheid en stress, die ontstaat door te veel werk in te weinig tijd). Er was enige variatie in overeenkomst tussen de feitelijke en de verwachte ervaring van parttime onderzoek. Twee mensen vonden het gemakkelijker dan ze hadden verwacht, ongeveer de helft vond dat het overeenkwam (ze verwachtten dat het moeilijk was en dat bleek ook zo te zijn). Geen van de moeilijkheden kwam voort uit onvermogen een academische studie aan te kunnen; de meeste problemen hadden te maken met het managen van concurrerende taken, isolement en gebrek aan gemeenschapsgevoel, benodigde veerkracht en contact met de begeleiding. Contact met de begeleiders verloopt meestal via e-mail (79% gebruikt het medium minstens eens per maand en een vijfde van hen eens per week). Persoonlijke ontmoetingen zijn er voor 49% van de respondenten minstens eens per maand en voor 33% van hen eens per drie maanden. Telefonisch contact of overleg via Skype komt nauwelijks voor. Elektronische communicatie is ook dominant in contact met de universiteit. Sommige onderzoekers zijn regelmatige bezoekers van seminars en trainingen, maar er is een grote minderheid die aangeeft nooit of slechts eens per jaar daaraan deel te nemen. Respondenten beschrijven het gevoel buiten een systeem te staan dat moeilijk is te leren kennen en moeilijk om bij betrokken te raken. Mede hierdoor beschouwen parttime onderzoekers de voorzieningen die er voor hen zijn als een naderhand nog snel even aangeplakt onderdeel van een programma dat eigenlijk voor andere onderzoekers was bedoeld. Gevoelens van isolement zijn ook terug te vinden in het aantal onderzoekers dat de parttimers kennen in hun eigen en andere universiteiten. Van hen kennen 48% ten minste drie onderzoekers van hun eigen universiteit en 31% er geen, 36% kennen ten minste drie onderzoekers van een andere universiteit, 59% kennen er ten minste één en 39% kennen er geen enkele. Van alle respondenten geven 15% aan geen enkele andere parttime onderzoekers te kennen en 15% hoogstens twee. Van de respondenten die wel contacten hebben met collega-onderzoeker is de relatie eerder sociaal dan academisch te noemen. Een groot deel van de Vitae-steekproef zegt nooit collega parttime onderzoekers tegen te komen op seminars, bijeenkomsten, trainingen en conferenties.

Nederland

Hello en Sonneveld (2010) hebben 38 buitenpromovendi die verbonden zijn aan de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht geënquêteerd en kwamen tot de volgende bevindingen:

- de leeftijd van de buitenpromovendi ligt tussen de 27 en 66 jaar met een gemiddelde van 45 jaar
- 39% zijn man en 61% zijn vrouw
- 58% zijn 10 jaar of langer geleden afgestudeerd, 16% 11 tot 15 jaar en 18% 31 tot 35 jaar geleden
- hun studierichtingen waren natuurwetenschappen (24%), technische wetenschappen (3%), medische en gezondheidswetenschappen (3%), gedrag en maatschappij (57%) en humaniora (13%)
- de financieringsbronnen zijn aanstelling als promovendus (34%), ander dienstverband bij werkgever (47%), zelfstandig ondernemer (3%), beurs, subsidie, voucher of andere financiële steun van werkgever (5%), beurs of subsidie van andere partij (24%), spaartegoeden (5%) en anders (16%)
- met meer dan de helft (58%) van de promovendi is een einddatum afgesproken waarop het proefschrift voltooid moet zijn; 68% van hen verwachten de einddatum ook te gaan halen en 32 verwachten dat niet te doen of hebben de geplande einddatum al overschreden
- gemiddeld besteden de promovendi 24 uur per week aan hun promotieonderzoek; 83% steken een deel van hun eigen tijd in hun promotietraject en gemiddeld is dat anderhalve dag in de week (11 uur)
- 50% hebben twee begeleiders, 29% hebben drie begeleiders en 21% hebben één begeleider.

Hello en Sonneveld (2010) gaan in hun onderzoek in op een aantal factoren die een rol spelen bij duale en buitenpromovendi, namelijk tijd, promotiecultuur en academisch klimaat, het proces (beginnen, voortgang en stoppen) en de begeleiding.

De meeste duale en buitenpromovendi hebben niet al te veel tijd voor het promoveren. Hierdoor moeten zij efficiënt met hun tijd omspringen. Naast het enquêteren van buitenpromovendi hebben Hello en Sonneveld ook gesproken met begeleiders. Deze interviews bevestigden dat de promovendi niet veel tijd aan hun onderzoek kunnen besteden. Zij moeten volgens de begeleiders voorrang geven aan de dissertatie zelf en beschikken over minder mogelijkheden om mee te draaien in andere activiteiten die op het eerste gezicht minder verband houden met het promotieonderzoek. Volgens de begeleiders is promotie haalbaar wanneer de onderzoekers er drie dagen per week aan kunnen werken, bij twee dagen wordt het bedenkelijk en bij minder dan dat heeft het eigenlijk geen zin. De begeleiders formuleren deze tijdsbesteding echter als wenselijk en niet als harde eis. Zij passen zich dan ook op dit punt aan bij de mogelijkheden van hun promovendi. Volgens Hello en Sonneveld speelt de factor tijd ook een rol in het ritme van het promotietraject, wat ertoe leidt dat de te besteden tijd sterk wisselt en daarmee de vorderingen niet geleidelijk maar met horten en stoten gaan. De begeleiders stellen zich hierbij volgend op; anders dan bij aio's, zijn zij bij de duale en buitenpromovendi terughoudend in het denken in termen van deadlines, strakke termijnen en regelmatige productie.

Veel van de buitenpromovendi die naast andere werkzaamheden gaan beginnen met een promotieonderzoek moeten omschakelen naar een promotiecultuur. Hello en Sonneveld (2010) onderscheiden in die cultuur eisen qua kennis van methoden en technieken en vertrouwdheid met fundamenteel wetenschappelijk onderzoek. Buitenpromovendi hebben vaak jarenlang ander werk verricht en het contact verloren met wetenschappelijk onderzoek. Vaak doen ze voor het eerst zelfstandig onderzoek en moeten ze nog veel leren. Een kwart van de buitenpromovendi uit de steekproef van Hello en Sonneveld zegt dat het onderzoek niet gestimuleerd wordt door de werkomgeving. Een derde van de promovendi is ontevreden over beschikbare (cursus)mogelijkheden om inhoudelijke vakkennis te ontwikkelen en ruim een kwart geeft aan onvoldoende in de gelegenheid gesteld te worden om onderzoeksvaardigheden verder te ontwikkelen. Dat maakt het niet altijd gemakkelijk en sommigen hebben daarnaast moeite met de overstap naar conceptueel denken. Daarom vinden de begeleiders dat promovendi zich moeten realiseren wat het betekent om te promoveren. Ruim een derde van de promovendi bezoekt zelden of nooit groepsbijeenkomsten van promovendi om het werk in uitvoering te bespreken en een kwart voelt zich niet opgenomen in een grotere onderzoeksgemeenschap. In ruim de helft van de gevallen ondersteunt de begeleider de promovendus bij het leggen van contacten met collega-onderzoekers. Ruim twee derde van de promovendi zegt over voldoende mogelijkheden om contact te leggen met medepromovendi te beschikken, maar afgaande op de feitelijke contacten die promovendi onderhouden binnen de academische wereld blijkt dat een vijfde redelijk solistisch te werk gaat: 18% hebben vrijwel nooit contact met medepromovendi en 39% onderhouden geen contact met een kenniskring of (universitaire of landelijke) onderzoeksgroep.

Hello en Sonneveld (2010) beschrijven het proces van het onderzoek vooral in termen van de begeleiding. De start van de begeleidingsrelatie kent volgens hen lang niet altijd een formeel selectiemoment in de zin van een sollicitatiegesprek; bij 29% van de trajecten is dit wel gebeurd. De begeleiders ontvangen voor de start van de begeleiding in een kwart van de gevallen geen schriftelijke informatie over de achtergrond (CV) en de promotieplannen van de promovendus. In de oriënterende gesprekken komen vooral enthousiasme voor het onderwerp, ambitie en motivatie aan de orde. Methodologisch en analytisch vermogen en kennis van het onderwerp krijgen minder aandacht en de mate waarin de aspirant-promovendus ervaring heeft met onderzoek is in de helft van de oriënterende gesprekken niet specifiek aan de orde gekomen. De begeleiders zien deze oriënterende gesprekken vooral als een *try-out* die ze beschrijven als voorzichtig op weg gaan. Het uiteindelijke besluit om met een promovendus in zee te gaan is bij veel begeleiders dan ook geen scherp gemarkeerd moment, hoewel er soms wel afspraken worden gemaakt over producten die aan het eind van een dergelijke periode opgeleverd moeten kunnen worden.

Bijna een vijfde van de door Hello en Sonneveld (2010) geënquêteerde promovendi heeft minimaal één keer per week contact met de belangrijkste begeleider (tenzij dit de promotor zelf is), bijna de helft minimaal één keer per maand en ongeveer een kwart één of meerdere keren per jaar (vaak als de belangrijkste begeleider de promotor is). Ruim de helft ziet de promotor een of meerdere keren per jaar. De contacten tussen begeleiders en promovendi deinen, aldus Hello en Sonneveld, mee met de ups en downs in de tijd van de promovendi. Het komt regelmatig voor dat de promovendus een tijd uit het zicht is en de begeleider geduldig wacht tot de promovendus weer wat meer mogelijkheden heeft en nieuw werk in uitvoering kan laten zien. De begeleiders zeggen dat ze meer sturen op de producten die het promotieonderzoek oplevert dan op het tempo waarin dat gebeurt. In vergelijking met aio's zijn ze bij de buitenpromovendi qua tijd milder en geduldiger. In hun enquête hebben Hello en Sonneveld ook vragen gesteld over de tevredenheid over de begeleiding. De meeste geënquêteerden zijn redelijk tevreden met de begeleiding. Ze geven hun belangrijkste begeleider gemiddeld een 7,8 als rapportcijfer en de promotor een 7,5. De begeleiding als geheel krijgt een 7,7. Er zijn acht promovendi die minimaal één van de begeleiders of de begeleiding als geheel een 6 of lager geven. Begeleiders die volgens hun promovendi goed scoren op begeleiding bij het literatuuronderzoek, de feedback op de vorderingen, de begeleiding bij de onderwerpkeuze en een begripvolle opstelling bij problemen van de promovendus hebben een grote kans op een goede overall beoordeling door de promovendi. Het merendeel van de promovendi heeft weliswaar een duidelijk beeld van de theoretische en/of maatschappelijke relevantie van het onderwerp, maar sommigen vonden het omzetten van het onderzoeksthema naar de onderzoeksvragen nog niet zo eenvoudig; 43% geven aan na het eerste jaar precies de onderzoeksvragen te weten.

Promovendi zien qua interactie tussen begeleiders en henzelf mogelijkheden voor verbetering in het snel actie ondernemen als de promovendus meldt vast te zitten, het aandragen van nieuwe ideeën voor het onderzoek, het geven van de door de promovendus wenselijk geachte aansturing en ondersteuning bij het overwinnen van onderzoeksproblemen. Het jaarlijks bespreken van de verwachtingen, de vorderingen en de ontwikkeling van de promovendus is volgens Hello en Sonneveld niet standaard. De structuur van het opleidings- en begeleidingsplan (OBP) wordt door 19% van de promovendi en hun begeleiders gebruikt en de vorderingen worden in 47% van de gevallen besproken in een functioneringsgesprek of Resultaat en Ontwikkelingsgesprek, maar 42% van de promovendi voeren niet op jaarlijkse basis een gesprek over de vorderingen. Volgens Hello en Sonneveld (2010) is de aandacht die het bespreken van de vorderingen krijgt onvoldoende, omdat een kwart van de promovendi niet goed weet aan welke kwaliteitseisen hun dissertatie moet voldoen en er niet goed van op de hoogte is wie wanneer de vordering zullen beoordelen (in ruim twee derde van de gevallen worden de vorderingen niet formeel beoordeeld door de begeleider). Over het product van het promotietraject verschillen begeleiders onderling van mening. Ze zijn over het algemeen sterk gericht op de dissertatie zelf, maar sommigen ook op de artikelen die hun promovendi (moeten) schrijven, omdat het schrijven van artikelen een mogelijkheid biedt om het promotietraject in duidelijke segmenten te verdelen met daaraan verbonden producten die direct onderdeel kunnen worden van het

proefschrift. Andere begeleiders zijn op dit punt voorzichtiger, omdat het schrijven van artikelen tijd kost en kan afleiden van het proefschrift. Soms komt het niet tot een product. Bij buitenpromovendi nemen begeleiders niet alleen niet altijd heldere besluiten over het begin van de samenwerking, maar ook over de voortijdige beëindiging ervan als het niet goed gaat. Volgens Hello en Sonneveld wijzen ze slechts in enkele gevallen op onvoldoende kwaliteiten aan de kant van de promovendus en zelden treden ze daadkrachtig op door een einde te maken aan de begeleidingsrelatie. Hello en Sonneveld onderscheiden twee vormen van beëindiging. De eerste is zelfselectie, waarbij niet de begeleider maar de promovendus besluit om te stoppen. De tweede is uitdoven. In dat geval besluit promovendus noch begeleider aanvankelijk om het onderzoek te stoppen, maar gaan ze elkaar hoe langer hoe minder zien, worden afspraken verdaagd, verschijnt er steeds minder geschreven werk en stopt de zaak vaak zonder een afsluitend gesprek.

Volgens Hello en Sonneveld (2010) voelen de begeleiders een bepaalde ambivalentie over de mate waarin het onderzoek van buitenpromovendi kan worden gepland en gestructureerd. Toch is volgens hen in de benadering van deze promovendi een omslag zichtbaar die valt samen te vatten met het begrip structurering. Dit begrip wordt door de begeleiders op eigen wijze ingevuld, bijvoorbeeld met (Hello en Sonneveld 2010:9):

- inspelen op de grenzen in de tijd die worden gesteld door derden die het onderzoek mogelijk maken
- er bovenop zitten – contact opnemen als men een tijdje niets heeft gehoord van de promovendus
- elk jaar een evaluatiegesprek, over wat geleerd is, wat de ontwikkelpunten zijn, de producten
- in sommige gevallen: de aanwezigheid van een onderzoeksvoorstel bij de start, of dat nu door de promovendus of de begeleider is geïnitieerd
- de beoordeling van een voorstel door anderen dan de directe begeleider
- het maken van een planning voor het onderzoek
- een duidelijke onderzoeksvraag, probleemstelling.

Volgens Hello en Sonneveld is hier van een voortschrijdende verzakelijking en standaardisering sprake. Meerdere begeleiders opperen het idee van een traject dat voorafgaat aan het feitelijke promotieonderzoek. In dat voortraject kunnen de aspirant-promovendi begeleid worden bij het vinden en lezen van andere literatuur dan waaraan ze gewend zijn en leren om daarover op een bepaalde manier met elkaar in gesprek te gaan. Het voordeel daarvan is dat de promovendus, als besloten wordt om te beginnen met een promotieonderzoek (het voortraject kan als selectie gelden), bij de omschakeling naar een promotiecultuur niet bij het begin hoeft te beginnen; door dat voortraject worden de kandidaten immers al eerder geconfronteerd met wat promoveren inhoudt. Daardoor kan het ook leiden tot zelfselectie en eindeloos en vruchteloos geploeter voorkomen (Hello en Sonneveld 2010).

België

In België is onderzoek gedaan naar junior onderzoekers door ECOOM van de Universiteit van Gent (Leyman et al. 2009). Hun belangrijkste bevindingen over buitenpromovendi (N=294 of 27% van de promovendi verbonden aan de Universiteit van Gent en de Vrije Universiteit Brussel), die in Vlaanderen doctoraatsstudenten zonder academisch personeels- of bursaalstatuut heten, waren:

- ongeveer 18% werken met een externe (meestal buitenlandse) beurs, 16% zijn werkzaam in het universitair ziekenhuis of in een geassocieerde hogeschool en zijn daarmee nog min of meer formeel verbonden met de universiteit, 34% werken ergens anders dan aan de Universiteit van Gent of de Vrije Universiteit Brussel (29% werken in de overheidssector, 22% bij een andere universiteit, 18% bij een niet-universitaire onderwijsinstelling, 10% in de non-profit sector, 8% in de industrie, 3% in de dienstverlenende sector, 1% in de primaire sector en 9% ergens anders), 4% van de doctoraatsstudenten financieren met eigen middelen en 28% herkennen zich niet in één van de voorgaande categorieën
- 67% is man en 33% is vrouw
- het aandeel niet-Belgen in deze groep (50%) ligt veel hoger dan bij de andere onderzoekers (17%); dit komt overeen met het hoge aantal van hen dat een buitenlandse beurs heeft
- de disciplines waar deze onderzoekers in promoveren zijn de toegepaste wetenschappen (31%), de exacte wetenschappen (21%), de biomedische wetenschappen (19%), de humaniora (16%) en de sociale wetenschappen (13%);
- de belangrijkste redenen om te starten met een doctoraatsonderzoek (interesse in onderzoek en/of in het specifieke onderwerp, intellectuele vrijheid en mogelijkheid om te specialiseren) verschillen niet significant tussen onderzoekers met een academisch personeels- of bursaalstatuut en doctoraatsstudenten zonder; significante verschillen tussen beide groepen zijn wel
 - de zelfstandigheid van het werk (91% versus 85%)
 - de persoon van de promotor (59% versus 68%)
 - de ambitie voor een academische carrière (55% versus 82%)
 - de arbeidsmogelijkheden van een doctoraatsdiploma (53% versus 69%)
 - de interesse om later les te geven (52% versus 76%)
 - de reputatie van de onderzoekseenheid (46% versus 66%)
 - de titel als kroon op het onderzoekswerk (36% versus 52%)
 - het aanzien van een doctorandus (28% versus 58%)

- voldoen aan de verwachtingen van anderen (25% versus 46%)
- volgens de onderzoekers duiden de motivaties van een academische carrière uitbouwen, later les geven, de arbeidsmarkt, voldoen aan de verwachtingen van anderen, als kroon op het onderzoekswerk en omwille van het aanzien van de doctorandus op meer doelgerichte redenen en een meer bewuste keuze om aan een doctoraatsonderzoek te beginnen
- er zijn ook significante verschillen tussen onderzoekers met en onderzoekers zonder personeels- of bursaalstatuut als het gaat om de relatie met de hoogleraar en deze verschillen hebben betrekking op
 - voldoende vrijheid voor de methodologie van het onderzoek (87% versus 93%)
 - voldoende vrijheid voor de inhoud van het project (87% versus 93%)
 - suggesties waar de onderzoeker wat aan heeft (81% versus 89%)
 - advies bij de uitbouw van het project (80% versus 88%)
 - weet te enthousiasmeren (74% versus 81%)
 - volgt de wetenschappelijke literatuur over het onderwerp van de onderzoeker (61% versus 81%)
 - houdt de tijdsplanning in de gaten (57% versus 79%)
 - stimuleert studieverblijven in het buitenland (58% versus 64%)
 - laat de onderzoeker volledig aan zijn/haar lot over (24% versus 39%)
 - weet weinig af van het onderzoeksonderwerp (24% versus 20%)
 - zijn/haar wil is wet (23% versus 30%)
 - denkt dat hij/zij het altijd beter weet (20% versus 32%)
 - dringt te veel zijn/haar eigen visie op (18% versus 21%)
 - bepaalt te veel in detail het verloop van het project (15% versus 39%)

volgens de onderzoekers lijken deze resultaten elkaar tegen te spreken, maar het gaat dan ook om een zeer heterogene groep (zie ook de tewerkstellingen hierboven); enerzijds vinden doctoraatsstudenten zonder academisch personeels- of bursaalstatuut meer dan onderzoekers met een dergelijk statuut dat ze voldoende vrijheid krijgen, dat hun promotor hen interessante suggesties geeft, hen helpt bij de uitbouw van hun project, hen motiveert en de wetenschappelijke literatuur rond hun onderzoeksonderwerp volgt, maar anderzijds ervaren zij hun promotor als meer dwingend (zijn/haar wil is wet en hij/zij bepaalt in te veel detail het verloop van het project) en vinden ze dat ze aan hun lot overgelaten worden (de verschillen kunnen ook ontstaan door meer uitgesproken meningen die samenhangen met verwachtingspatronen)

- tot slot zijn er verschillen tussen onderzoekers met en onderzoekers zonder personeels- of bursaalstatuut die te maken hebben met meer praktische zaken en privéaangelegenheden; het gaat dan om
 - tijdsgebrek (19% versus 29%)
 - combinatie van werk en privé (18% versus 25%; dit laatste percentage komt vooral door onderzoekers die hun doctoraatsonderzoek combineren met een baan bij een andere werkgever)
 - gebrek aan werkingsmiddelen (12% versus 17%)
 - gebrekkige toegang of beschikbaarheid van werkinstrumenten of documentatie (11% versus 16%)
 - huwelijk/relatie (4% versus 12%)
 - werk van de partner (2% versus 5%)
 - langdurige ziekte (2% versus 4%)

Het Belgische onderzoek laat zien dat de groep onderzoekers zonder personeels- of bursaalstatuut heterogeen is en grotendeels bestaat uit onderzoekers met een externe beurs, onderzoekers verbonden aan academische ziekenhuizen en aan met universiteiten geassocieerde onderwijsinstellingen (onze hbo's), maar in mindere mate ook onderzoekers kent die elders een baan hebben, hun onderzoek zelf financieren of (een redelijk grote groep) in een andere situatie verkeert. Of de cijfers van het Belgische onderzoek helemaal door te trekken zijn naar de Nederlandse situatie is daarom de vraag, maar we kunnen aannemen dat de groep buitenpromovendi in Nederland ook een grote heterogeniteit laat zien in termen van combinaties tussen onderzoek en inkomsten (werk- en ondernemerschap, subsidies, uitkeringen en fondsen).

Resumerend

Er is weinig literatuur voor handen over buitenpromovendi. Er lijkt een samenhang te zijn tussen deze hoeveelheid literatuur en de hoeveelheid beleid die er aangaande buitenpromovendi is. Dit kan twee dingen betekenen: dat er weinig beleid is omdat er weinig bekend is, of dat er weinig bekend is omdat er weinig beleid is. Hoe dan ook, er is door instanties waarvan redelijkerwijs verwacht mag worden dat ze iets met buitenpromovendi van doen hebben, zowel op overkoepelend niveau van KNAW, NWO, VSNU en ministerie als op het specifieke niveau van de universiteiten, niet structureel iets voor deze promovendi geregeld (met uitzondering van de Universiteit voor Humanistiek), hoewel belangstelling van universiteiten groeiende is.

Alle empirische onderzoeken zijn afgenomen bij buitenpromovendi die hetzij aan een instelling voor hoger onderwijs werkzaam zijn hetzij in belangrijke mate werken bij een aan een universiteit verbonden instelling. Zowel het Britse PRES-onderzoek als het Belgische onderzoek maakt een vergelijking tussen reguliere en buitenpromovendi, het Nederlandse onderzoek betreft anders dan de andere onderzoeken ook de begeleiders en het Britse Vitae-onderzoek heeft naast numerieke data ook tekstuele data verzameld. Voor zo ver mogelijk staan de belangrijkste punten in tabel 1 samengevat.

In het volgende deel worden de resultaten gepresenteerd van het onderzoek dat [campus]Orléon heeft uitgevoerd. Het gaat om 30 buitenpromovendi met wie in een semi-gestructureerd interview is gesproken over hun ambities, het proces zelf en de vorderingen die ze maken, de problemen die ze tegenkomen, de meevallers die ze hebben en de steun die ze ondervinden op universiteit, werkplek, thuis en elders (zie bijlage 1 voor de interviewgide). Uit het onderzoek van Hello en Sonneveld (2010) kwam naar voren dat de begeleiders van buitenpromovendi pleiten voor een voortraject dat kandidaat-promovendi laat kennismaken met de promotiecultuur en een idee geeft van wat het betekent om met een promotieonderzoek aan de gang te gaan. Dat zou echter voorbijgaan aan de specifieke ervaring van wat het betekent om niet als reguliere maar als buitenpromovendus met onderzoek bezig te zijn. Het onderzoek van Vitae (Hooley et al. 2009) laat, net als dat van Hello en Sonneveld en van ECOOM (2009), zien dat de ervaring van het buitenpromovendus zijn op bepaalde punten anders is dan de ervaring van het een reguliere promovendus zijn, maar gaat anders dan de andere onderzoeken dieper in op wat dat voor de buitenpromovendus zelf ook emotioneel betekent. In de analyse zullen we naast het 'promovendus' in 'buitenpromovendus' dus ook stilstaan bij het 'buiten' in die term.

Tabel 1: samenvatting empirische onderzoeken

	Groot-Brittannië: PRES (2008; in Hooley et. al 2009)	Groot-Brittannië: Vitae (2009)	Nederland: Hello & Sonneveld (2010)	België: ECOOM (2009)
N =	3.462	87	38	294
Discipline overwegend	Gamma	– (=geen gegevens)	Gamma	Toegepast en bèta
Leeftijd	Vaker ouder dan 46	–	Gemiddeld 45	–
Geslacht overwegend	Vrouw (iets meer)	–	Vrouw (twee derde)	Man (twee derde)
Met een beperking	Ja (iets meer)	–	–	–
Nationaliteit vaker	Brits	–	–	Niet-Belgisch
Financiering overwegend	Zelf	–	Extern (eigen werk of anders)	Externe (buitenlandse) beurs
Leerweg vaker	Onderbroken	–	Onderbroken	–
Motief vaker	Inhoudelijk	–	–	Doelgericht
Redenen tot tevredenheid	Begeleiding, gelegenheid om vaardigheden te ontwikkelen en toegang tot faciliteiten	Vreugde ervaren door met het onderzoek bezig te zijn	Begeleiding bij literatuuronderzoek en ontwerpkeuze, feedback op vorderingen en begrip voor de situatie van de promovendus	Begeleiding die voldoende vrijheid, interessante suggesties en hulp bij de uitbouw van hun project biedt alsook motiveert en wetenschappelijke literatuur rond hun onderwerp volgt
Redenen tot ontevredenheid	Financiering en steun werkplek	Tijd (door diversiteit aan taken) en geld, geen inbedding in academische gemeenschap	Begeleiding bij literatuuronderzoek en ontwerpkeuze, feedback op vorderingen, mogelijkheden voor het ontwikkelen van vaardigheden	Dwingende promotor en aan lot overgelaten worden, tijd, combinatie werk-privé-onderzoek, toegang tot faciliteiten
Deelname aan academische gemeenschap/cultuur	–	Als problematisch ervaren	Nauwelijks intensieve contacten	–

Deel 2

De spelers

Hoofdstuk 3: de buitenpromovendi stellen zich voor

Vooraf: theorie en empirie

Hoewel de theorievorming over buitenpromovendi in de kinderschoenen staan, zijn er bij het analyseren van de interviews wel theoretische noties gevonden die de empirie helpen duiden. Omdat deze noties en de daarmee samenhangende disciplinaire inbedding uitkomsten zijn van het onderzoek, worden ze in dit hoofdstuk vervlochten met de empirische gegevens, teneinde een aanzet te geven voor theorievorming.

Ik heb er om verschillende redenen voor gekozen om in de tekst veel citaten op te nemen. De belangrijkste reden daarvoor is dat, zo meen ik, het niet gepast is om de uitspraken van mensen over zichzelf en hun ervaringen weg te laten of tot kleine illustraties te reduceren wanneer je inzicht wil verwerven in diezelfde ervaringen. Ook is het niet gepast om uitspraken naar een bijlage te verhuizen wanneer je pretendeert, zoals ik doe, de makers van die uitspraken als vertrekpunt voor de analyse te nemen. Bovendien hebben meerdere buitenpromovendi gezegd dat ze nieuwsgierig zijn naar hoe andere buitenpromovendi hun onderzoek en de verschillende, ook niet onderzoekstechnische aspecten die daarmee samenhangen aanpakken. Door uitgebreid te citeren hoop ik dat ze daar achter kunnen komen. Om de ongeduldige of haastige lezers enigszins tegemoet te komen, zijn de citaten in een duidelijk afwijkende vorm weergegeven. Dit moet het mogelijk maken om gemakkelijk stukken over te slaan of al zappend door de test heen te lezen.

De buitenpromovendi en hun onderzoek

Om een beeld te krijgen van de mensen met wie we in dit deel te maken hebben, stellen de buitenpromovendi zich hieronder voor aan de hand van hun onderzoek:¹²

Ik ben ruim 2,5 jaar geleden begonnen met het promotietraject. Ik had eigen een redelijk vrije opdracht meegekregen. Ik heb namelijk twee actoren die van belang zijn, zoals elke buitenpromovendus dat waarschijnlijk heeft. Dat is enerzijds mijn werkgever en anderzijds de universiteit waar ik daadwerkelijk de promotie ga uitvoeren. Ik mocht zelf mijn onderzoeksvraag en mijn onderzoeksdoel en de relevantie verzinnen en gaandeweg in het eerste jaar heb ik dat gedaan. Ik werk binnen de informatie-voorzieningsafdeling van een overheidsinstantie en wat ik zag was dat de ICT die daar ontwikkeld wordt, bijna niet ontwikkeld wordt uit het perspectief waarvoor je het ontwikkelt. Bijvoorbeeld vanuit mensen die ICT gebruiken in de dagelijkse werkwijze. Daar wordt iedere keer een stukje technologie gebruikt en in onze context zijn dat zo'n 580 verschillende soorten informatiesystemen. Wat iedere keer een terugkomend element is, is dat die informatiesystemen ontwikkeld worden met een dominant rationeel-technische bril op. Daar worden geen *requirements* vanuit gebruikers opgesteld, men gaat gewoon maar ontwerpen vanuit wetgeving of vanuit een technisch kader omdat het gemakkelijk is om zo een systeem te ontwerpen. Dan wordt zo'n systeem uitgerold en voordat het ding uitgerold wordt, want zo'n taal wordt gebezigd, dan beginnen er al heel veel mensen te mopperen en te klagen. Het wordt dan heel veel sussen en mensen moeten nogmaals opgeleid en getraind worden om ze dat systeem door de strot te duwen. Uiteindelijk zie je dat dat systeem maar half of niet gebruikt wordt en dat is schrijnend. Zeker omdat het om 60.000 mensen gaat die iedere dag naar hun werk gaan en ongeveer anderhalf uur per dag bezig zijn met interacteren met het systeem of met de systemen. En het gaat ook om belastinggeld. Dus dat is een beetje mijn motivatie geweest om te kijken of wij die ICT-ontwikkeling, binnen mijn eigen context waarin ik werk, als onderwerp kunnen nemen en te kijken wat er gebeurt als je de gebruiker een stem geeft in de ICT-ontwikkeling. Dat is ook het thema dat ik aanpak... ICT-evaluatie vanuit het gebruikersperspectief, dat is een beetje de grote kapstok.

Ik had toen ook wat strategie-achtige projecten gedaan en dat vond ik eigenlijk heel spannend en tegelijk merkte ik dat het ongelooflijk glibberig en moeilijk was. [...] ik heb zeker drie jaar lang niet geweten wat ik echt wilde onderzoeken. Ik had wel iets met die strategie en met dat proces, maar dat is nog geen onderzoeksvraag. Ik kwam pas al lezende er achter dat ik heel erg gegrepen werd door die leerbenadering, dat is altijd strategie... en dat sprak mij heel er aan. Waar het om gaat, als je een strategie-traject doet, is dat je begrijpt wat jouw strategie is... ze weten vaak niet wat zij aan het doen zijn en wat dat nou eigenlijk oplevert in werkelijkheid. Dus niet de doelen die op papier staan, maar dat de stakeholders kunnen aangeven wat de waarde-prestatie die zij ervaren is. Van daaruit kun je kijken of het beter kan en op die manier kun je erachter komen of je het ook beter kan doen. Dat heeft natuurlijk veel te maken met de leerbenadering, maar daar kwam ik pas heel geleidelijk achter. [...] Ik ging [wegens allerlei omstandigheden buiten mijn werk] door allerlei emoties heen, dat heeft mij bijvoorbeeld gedwongen om dat hele mentalistische en sociaal-constructivistische denken van mijn onderwerp te combineren met het verschijnsel emotie. Strategie is ook emotie... mensen gaan niet voor niets hard werken aan iets, dat zijn fysiologisch ingebedde gevoelens. Dat zijn stofjes in je lijf, die de prikkels geven om ervoor te gaan. Dus ik wilde een verbinding aanbrengen tussen die fysiologische kant en die meer mentale kant.

Mijn onderzoek gaat over de ontwikkeling van de hbo-docent in de rol van docent-onderzoeker in combinatie met onderwijsrollen. De achtergrond daarvan is dat hogescholen een omslag willen maken van onderwijsinstelling naar kennisinstelling. Daarom zijn er in 2001

¹² Omwille van de anonimiteit zijn de uitspraken hier en daar geredigeerd; de buitenpromovendi hebben een eerdere versie van dit rapport ingezien en op basis van hun opmerkingen zijn enkele kleine aanpassingen gedaan. In dit hoofdstuk, waarin de buitenpromovendi zich aan de hand van hun onderzoek voorstellen, is het hier en daar niet helemaal mogelijk om hen onherkenbaar te laten verschijnen (bij citatie in andere paragrafen is dit meer het geval). Waar buitenpromovendi hun uitspraken toestaan is dat dus met hun medeweten.

ook lectoraten ingesteld en die hebben verschillende doelen... professionalisering van docenten, kenniscirculatie tussen onderwijs en werkveld, de kwaliteit van het onderwijs verhogen en er is nog een vierde maar die ben ik nu even vergeten. Onderzoek heeft nog niet zoveel kritische massa. Er is pas een rapport, *Naar een duurzaam onderzoeksklimaat*, uitgekomen van de HBO-raad. Ik zoek de getallen even op. Uit de pilot landelijke monitoring onderzoek 2008 van de HBO-raad komt als onderzoeksomvang 1 fte lector op 1.714 studenten en 1 fte docenten/onderzoekers op 547 studenten. En 1 fte lector op 50 docenten en 1 fte docent/onderzoeker op 10 docenten. De werkgroep adviseert voor de toekomst de volgende indicatoren: 1 fte op 720 studenten, 20% van de docenten onderzoeksactief. Dat is nu 10%. Ter vergelijking: universiteiten hebben 1 fte hoogleraar op 96 studenten. Op basis van deze bronnen heeft de werkgroep een achttal factoren kunnen benoemen, zoals aanbrengen van focus en masse, en opbouwen van een een solide en substantiële financiering. Uit de evaluaties komt naar voren waar de kracht ligt van het onderzoek aan hogescholen. De beroepspraktijk innoveert dankzij de op onderzoek gebaseerde kenniscirculatie. Bovendien zorgt de wisselwerking tussen onderzoek en onderwijs ervoor dat afgestudeerden met vernieuwende kennis en met een onderzoekend vermogen op het werkveld komen. Uit de evaluaties blijkt dus wel dat het praktijkgericht onderzoek dat hbo-instellingen doen wel een duidelijke maatschappelijke meerwaarde heeft, dus de HBO-raad gaat nou wel een geleidelijke uitbouw van zowel eerste als tweede geldstroom versnellen en als dat verder doorzet, dan heb je meer docenten nodig die gekwalificeerd zijn in onderzoek. Zij moeten ook beter gekwalificeerd zijn in begeleiden van onderzoek,. Men wil het afstudeerniveau van de bachelor-studenten verhogen.

Ja, ik doe onderzoek naar de invloed van gepercipieerde innovatiedruk op innovatiegedrag. Het is een gedragsmatig onderzoek met psychologische componenten en ik voer het uit bij een grote overheidsorganisatie van zesduizend mensen en de respondenten bestaan uit de besluitvormers in de organisatie. Het wordt in de vorm van een vignet-studie gedaan, dus ik ga de respondenten kaartjes voorleggen met een situatie-omschrijving... die laat ik ze beoordelen en op basis van die beoordeling ga ik vragen welk gedrag zij zouden vertonen gezien de situatie die op het kaartje staat en dat gedrag heeft alles te maken met innovatie. Dus hoeveel risico wil men nemen, hoe productief is men en dat soort elementen... en dat is in het kort de studie.

Ik ben bezig met grotestedenbeleid en ik heb een vooronderzoek en dat is over het beleidsterrein jeugd en veiligheid, bezien vanuit deskundigheid vanuit bewoners, professionals en de overheid. En dat is een eerste verkenning van het veld waar ik in geïnteresseerd ben. Nu is het zoeken naar verdieping op die onderdelen en op een gegeven moment daar weer een focus in aan te brengen.

Het was een onderwerp waar ik zowel dat Nederlands als tweede taal, als de lexicologie in kon verenigen... het ontwerpen van een digitaal leerwoordenboek, met gebruikmaking van principes van de tweede taal. De theorie gaat heel erg over *formulations*. In het tweede taal-onderzoek werk je heel erg met dat soort *chunks*, maar dat zijn dan echt functies, dat je begint met frases. Dus dat je je voorstelt, dat je iets bestelt, dat je zegt dat je liever X hebt dan Y, dat je in de winkel vraagt of je iets mag passen. Maar niet alleen formule-zinnen, je hebt veel meer *chunks*. 'Helemaal geweldig' is ook een *chunk*. Dus volgens de theorie, en dat geloof ik ook, werkt het ook veel sneller als je op die manier een taal leert, dat werkt motiverender... dus daar ben ik mee bezig. Wat ik interessant vind is dat je gewoon hele mooie systemen kunt bedenken en dat zijn dingen die dan net weer buiten een reguliere uitgeverij vallen omdat het heel veel werk is om zo iets te maken en het zou ook te duur worden. Dus waar informatica en lexicografie elkaar raken, dat is interessant.

Ik doe onderzoek naar de relatie tussen sociaal kapitaal en innovatief vermogen in MKB-bedrijven hier in de regio. Ik zie sociaal kapitaal als een uitloeijsel van het borgen van persoonlijke waarden van werknemers in een organisatie. De vooronderstelling is dat je, naarmate je het sociaal kapitaal meer ruimte geeft aan het borgen van eigen persoonlijke waarden van werknemers, daarmee het innovatief vermogen van de organisatie vergroot. Ik kijk ook naar de invloed van dat traject, dus van sociaal kapitaal naar innovatief vermogen, en de omvorming van de leiderschapsstijl en de besluitvormingsmethode in de organisatie. Dit ligt op het grensvlak van ethiek en bedrijfskunde. Maar ik ben van huis uit bedrijfskundige dus dat is, min of meer, de oorspronkelijke insteek geweest... het is echt een grensgeval. Het vertrekpunt is persoonlijke waarden en dat is natuurlijk een hele filosofische, ethische benadering.

Ik ben er uiteindelijk toe gekomen om mijn onderzoek te laten gaan over leiding geven aan samenwerken binnen de jeugdzorg en veiligheid over de organisatiegrenzen heen, dus eigenlijk de keten jeugdzorg en veiligheid... hoe kan je daar nou samenwerking in krijgen? Die keten moet hulp of ondersteuning aan een gezin, aan een kind of aan een veelpleger samen laten komen. Hoe kan je er nu voor zorgen dat organisaties niet binnen de kaders van hun eigen organisatie gaan kijken maar organisatie-overstijgend gaan samenwerken en welke invloed heeft leidinggevend leiderschap daarop? Hoe creëert een leidinggevende nou de ruimte om, ondanks de regelgeving die er intern is, ervoor te zorgen dat de hulp aan het kind, samen met al die andere organisaties, verbeterd of versterkt wordt? Ik wil geen structuurveranderingen doen, maar hoe kan je ervoor zorgen dat de keten jeugdzorg en veiligheid versterkt wordt zonder dat je de hele keten gaat omgooien? Ik denk ook dat er intern in de samenwerking heel veel te verbeteren is... en dat ben ik aan het onderzoeken. Er wordt ook heel veel onderzoek naar gedaan, ben ik achter gekomen. Er is zoveel aan de gang, dus al dat onderzoek dat bij kan dragen aan verbetering van die keten is alleen maar goed en interessant.

Ik onderzoek de ontwikkelruimte van groepen in verandering en ga daarmee door op een ander proefschrift, waarin een model voor ontwikkelruimte is gemaakt. Een van mijn promotoren en ik hadden het idee dat wat erachter zit een mooie gedachte is, maar dat het nog te complex is en ergens lijkt het ons ook nog niet volledig. Dus dat was voor mij de aanleiding om verder te gaan. Degene die dat

proefschrift heeft geschreven vindt het wel leuk dat ik ermee door ga. Het is best lastig, want ik ga er echt iets anders van maken, of ik heb er ondertussen al wat anders van gemaakt. Hij wilde wel betrokken blijven en daar ben ik natuurlijk heel blij mee.

Mijn onderzoek is een onderzoek naar een maatschappelijke beweging. Deze beweging is een initiatief van een groep lokale bestuurders, die met elkaar erachter gekomen zijn dat er veel mensen in hun stad tussen wal en schip vallen en dat dat komt doordat de verschillende organisaties slecht op elkaar aangesloten zijn. En de vraag van die bestuurders is geweest: wat kunnen we nu doen om op een of andere manier ervoor te zorgen dat we beter samenwerken en daardoor te zorgen dat meer mensen in deze stad, die op een of andere manier in een kwetsbare positie zitten, integraal geholpen worden?

Want om even heel kort te gaan naar de essentie van dat denken, in een verwaarloosde organisatie is de responsiviteit weg en heel veel veranderkundige interventies veronderstellen een relatie. Er gebeurt niks. En ook geen weerstand. En dat had ik bij dat bedrijf aanvankelijk wel verwacht, daar ben ik ook voor gewaarschuwd: de vakbonden hebben daar een sterke positie, die moet je niet onderschatten, en de OR en... Ik kreeg eigenlijk géén respons op de dingen die ik deed. En tegelijkertijd wel dat gedrag zien van uitvoerders die zoiets hadden van weet je wat, mijn werkterrein is gewoon één vierkante meter groot en ze bekijken het maar. Ze hadden zich er ook echt afgekeerd van. Nou goed, dat ben ik verder gaan gebruiken, en toen pas... in de DSM IV, inmiddels V, is de stoornis beschreven, de fundamentele relatiestoornis, dus daar kon ik gebruik van maken. Nou goed, verder in de literatuur gezocht en ik kreeg een systematischer idee welke interventies je nou moet doen om wel effectief te kunnen zijn. Dus ik ging nadenken over welk herstel zou dan wel kunnen werken? En dan ook weer heel nadrukkelijk met een relatie naar die orthopedagogiek. Als dus de relatie verbroken is.

Ik coach leidinggevenden. Coachen zie ik als een ingreep in de organisatie en wat ik wil doen is eigenlijk in mijn onderzoek de effecten van die interventie zichtbaar maken in de organisatie. Dat is één. Het tweede is, die interventie van mij heeft een wat andere aard dan ik vaak bij collega's zie en die soms erg op het ik gericht zijn, of op zeg maar de binnenwereld, terwijl ik erg ook zit op de vraag van interface tussen de klanten van mijn klanten. Dus een leidinggevende van een organisatie heeft klanten en mijn focus is: op welke manier ben je in gesprek met je klanten? En van daaruit zeg ik: doordat je met je klanten in gesprek komt, helpt je dat om ook met je medewerkers in gesprek te komen. Dat vraagt een soort dialoog, zo'n houding is niet van nature bij managers aanwezig. Nou, dat is eigenlijk mijn onderzoek. Dus ik probeer evident te maken dat mensen op een bepaalde manier met klanten in verbinding brengen effecten heeft op de manier waarop ze zich verhouden tot hun medewerkers en ook, als het relevant is, tot hun eigen toplaag. Dat is eigenlijk het onderzoek.

Ik volg voornamelijk projecten omdat ik hier afdelingsmanager van een projectmanagementbureau ben. Ik zit hier op de onderzoeksgegevens en ik wil kijken wat er nu gebeurt in een projectteam, zo'n groep mensen die samenkomt om tijdelijk een resultaat neer te gaan zetten. Het model ziet er nu nog uit dat er vier vakken ontstaan, kwadranten. In zo'n groep hebben mensen sociaal emotionele behoeften, maar ook taakgerichte behoeften. Ze moeten gewoon een klus klaren, zowel individueel als collectief. Als je die bij elkaar plaatst, dan ontstaan er vier vakken en binnen die vier vakken ga ik kijken welke mechanismen er uiteindelijk een rol spelen. De belangrijkste vraag is eigenlijk: hoe kan leiderschap, of een bepaald leiderschapstype, die bak met mensen nou zo beïnvloeden dat de projectresultaten beter worden? De vraag die ik stel is eigenlijk: als je kijkt naar waar de leider zijn aandacht aan besteedt, in welk vak zit dat precies? Zit dat op het collectieve emotionele vlak of is dat juist op het taakgerichte vlak? Kun je dan iets zeggen van de effectiviteit van die leider, wat maakt die leider nou juist succesvol? Daarnaast stel ik ook nog de vraag: als je kijkt naar een succesvolle leider en de eigenschappen die hij heeft, zijn dat dan aangeleerde eigenschappen of zijn dat eigenschappen die je als persoon meekrijgt? [...] Het was wel een enorm groot onderzoeksgebied en je zit hier ook nog op je onderzoeksmateriaal met allerlei projecten... dus uiteindelijk is dat de invalshoek geworden om het op deze manier te gaan doen.

Mijn onderzoek heeft betrekking op de energievoorziening, heeft betrekking ook op mijn huidige werkgever. De toekomstige energievoorziening vanuit mijn werkgever naar klanten toe. En waar ik naartoe wil is een participatiestrategie neerzetten van ons bedrijf met zijn klanten om gezamenlijk tot die toekomstige energievoorziening te komen. En daarbij ga ik ervan uit dat de toekomstige afnemer andere eigenschappen heeft dan dat de huidige afnemer heeft. Dus ik kijk ook daarin met meer dan een schuin oog naar de internetgeneratie, die toch onze nieuwe afnemers gaan worden en het voor een deel ook al een beetje zijn, en wat bij hen aanspreekt. Gezien de strategie die we nu heel sterk neerzetten, vanuit een duurzaamheid, vanuit een duurzaam karakter, de energievoorziening neerzetten. Ze hebben ook het target neergezet dat we in 2030 volledig duurzaam opgewekte energie verkopen.

Mijn initiële vraag was: welke criteria hanteren communicatie-professionals en welke ideologie hebben ze? Het was wat enger en wat meer toegespitst, en heel erg op communicatie-criteria. Over eerlijkheid, transparantie en wederzijdsheid... en nu is de vraag wat meer open geworden. Niet zozeer wat hanteren ze nou echt en het idee dat je dat vast kan leggen, maar meer: hoe praten zij daarover, hoe denken zij ermee om te gaan? Het is veel antropologisch geworden. Welke betekenis geven zij er aan? Welke rol dichten zij zichzelf toe? Zij hebben daar eigenlijk niks over te zeggen en zijn totaal het slachtoffer van het systeem. Die cultuur is zo dominant, daar kun je je bijna niet aan onttrekken. Maar je hebt, als persoon, het idee dat je daar wat kan neerzetten, dus je kunt je daar een rol toedichten. Maar ook veel mensen vluchten in een rol. Mijn proefschrift gaat nu over hoe communicatie-functionarissen aankijken tegen ethische

dilemma's in het vak. Ja, goed onderwerp... Een klassiek onderwerp is of je wel of niet transparant moet zijn... of in hoeverre je loyaal bent aan je superieuren. Communicatie is een moraal-gevoelig ding... het heeft van allerlei morele en ethische kanten... en daar zijn wij ons, als het goed is, steeds bewust van. Communicatie-professionals moeten dagelijks ethische afwegingen doen en ik ben geïnteresseerd welke betekenis je daaraan geeft.

Mijn onderzoek gaat over de professionaliteit van de docent en de manager in het onderwijs. Dat is een spanningsveld. Zij hebben een eigen beeld van wat hun verantwoordelijkheid is. Een docent, naar welk niveau van onderwijs je ook kijkt maar met name in het hoger onderwijs, is een hoog gekwalificeerde professional. Die wil daar erkenning en ruimte voor. In mijn werk kwam ik dat natuurlijk regelmatig tegen. Met name was ik geïnteresseerd in het beeld wat hogescholen hadden over de rol van accreditatie en op welke manier je daar verantwoording over aflegt. Dus het element auditeren, hoe beoordeel je die, is er steeds meer in komen te zitten. Op dit moment ben ik daar weer een onderdeel over aan het uitwerken, want er komt nieuwe wetgeving aan op de accreditatie van de hogeronderwijsprogramma's. Het heeft mij verbaasd dat die nieuwe wetgeving een andere kant op gaat dan dat je zou verwachten als je kijkt naar de toegevoegde waarde van accreditatie in het hoger onderwijs. Die wetgeving is veel meer machtgestuurd dan het oorspronkelijke doel was... dat was verantwoording afleggen en innovatie stimuleren en dat komt steeds meer in de mangel te zitten. Op de wetenschappelijkheid heb ik nog niet echt grip. Welke vraag wil ik eigenlijk beantwoorden? Het is nog steeds een veld wat je onderzoekt in plaats een vraag die je wilt beantwoorden.

Er zijn twee onderzoeksvragen. De eerste onderzoeksvraag is: hoe kon het nou zo fout lopen met dit specifieke onderwijsvernieuwingproject? Het was toch het vlaggenschip van het landelijke onderwijsbeleid... miljoenen waren er beschikbaar, heel veel experts waren erbij betrokken en op een gegeven moment klapte het toch. Ik heb vervolgens een reconstructie gemaakt, daar heb ik een aantal conclusies uit getrokken, die conclusies heb ik door interne veld-experts laten valideren. Het is niet de bedoeling om met de vinger te gaan wijzen, maar het is wel gebeurd en wij moeten ernaar kijken. Over het algemeen worden geldverslindende mislukkingen in de doofpot gestopt en mensen verdwijnen geruisloos via de achterdeur. Ik heb uit de reconstructie al die ontwerpcycli voorgelegd aan inhoudelijke experts en daaruit rolde een *orientation base*. Als wij in Nederland of Europa nog eens zoiets doen, is er een *orientation base* met allerlei principes en beginselen... daar zou je iets mee kunnen doen. Dat is eigenlijk mijn onderzoek.

Ik vind het moeilijk om er iets over te vertellen omdat ik nog geen onderzoeksvoorstel heb. Ik ben bezig om het voorstel te formuleren. Ik kan alleen nog maar iets zeggen over mijn gedachten die ik heb, want ik heb nog geen blauwdruk over wat het onderzoeksvoorstel zou moeten zijn. Als methodoloog in de sociale wetenschappen word je toch snel geconfronteerd met de methodenstrijd van hoe wij goed moeten onderzoeken en waar gaat het om. En wat mij sindsdien nooit meer heeft losgelaten is het feit dat de sociale wetenschappen geen eenheid vormen. Je hebt theorieën zus en je hebt theorieën zo... en mijn eerste aanzet voor een opsomming van wat ik zou willen doen was dat ik eigenlijk een verheldering wilde geven van de theoretische uitgangspunten in *performance improvement*. Eerst wilde ik dat doen in de sociale wetenschappen, maar dat zou een project worden van jaren. Het zou dan meer een onderzoeksprogramma worden dan een onderzoeksvoorstel, dus dat heb ik niet gedaan. Maar de motivering is vanuit: waarom kan er niet één Sociale Wetenschap zijn? Waarom kan dat niet? Dat was eigenlijk de motivatie voor mijn onderzoek. Wat ik als eerste nu ga doen, want ik heb de structuur van het proefschrift, is een onderwerp vanuit *performance improvement* zoeken. Ik ga kijken welk onderdeel van *performance improvement* belangrijk zou kunnen zijn voor mijn werkgever en daar een stukje uit halen om daar gedetailleerd onderzoek in te doen. En daarvoor of gelijktijdig wil ik kijken naar hoe wij gaan proberen om de theorie zodanig te formuleren dat een culturele antropoloog zegt: hier zit ook wel wat in, zo zou ik het misschien ook wel doen. Dus dat is nu zo'n beetje het punt, ik ben nog niet echt verder, het is nog heel prematuur.

Ik doe mijn promotieonderzoek bij economie en bedrijfswetenschappen. Het gaat over impulsief aankoopgedrag op internet. Ik heb het onderwerp niet zelf gekozen, maar ik vond het wel een leuk onderwerp... dus vandaar dat het eigenlijk ook wel past. Ik werk met een gedragsmodel dat aanleiding geeft tot het gedrag. Er zijn verschillende manieren van onderzoeken, de standaardmanier die heel erg prettig is voor online-onderzoek is natuurlijk een survey online. Maar wij moeten even kijken of de gedragsmodellen die ik onderzoek daar wel in passen. Vaak merk je met gedrag dat het best moeilijk is om het te interpreteren... en wat er staat en wat ermee bedoeld wordt omdat iedereen daar toch een eigen betekenis aan geeft. Misschien denkt hij er ook net wat anders over dan wat je voor ogen hebt. Maar in principe wordt het wel een survey waarschijnlijk. Ik merk gewoon heel sterk dat daar bepaalde struikelblokken naar voren komen... en dat je in het begin voornamelijk nog heel erg zoekende bent naar de richting. Daar zit ik nu zelf ook mee, wat is nou precies wat ik wil onderzoeken? Ook om de realiteit niet uit het oog te verliezen... hoe haalbaar is het? Is er al over geschreven? Is die connectie daadwerkelijk te maken zoals je hem wilt leggen? Dat zijn de dingen waar ik tegenaan loop.

Mijn onderzoek gaat over *Business and IT alignment* in *outsourcing*. Dat houdt in dat *business* en IT beter moeten samenwerken, dat leidt tot een verbetering van het rendement voor het bedrijf. Dat is ook bewezen. Je hebt outsourcen en het uitbesteden van IT. Als je die twee buiten de deur gooit, dan gaat het altijd over kostenverlaging. Maar die twee stromen zijn nog nooit met elkaar vergeleken of het ook beide zou kunnen. Dat is eigenlijk de kern van mijn onderzoek, om te gaan kijken of dat kan en welke gevolgen dat heeft. Ik wil eigenlijk het effect vergelijken op de mate van *alignment* en ook de *return on investment* daarop.

Ik doe onderzoek naar wat technologie kan betekenen voor mensen met dementie, hun mantelzorgers en hun verzorgers. Dat doe ik voor de universiteit, maar ik werk ook bij een bedrijf. Dat zet eigenlijk al die projecten op op het gebied van de ICT voor mensen met dementie. Daarbij kun je denken aan sensoren als iemand valt, sensoren als iemand het gas aan laat staan, maar bijvoorbeeld ook een digitale agenda om de mensen weer wat structuur te bieden. Dat zetten wij vanuit mijn werk erin en dan ben ik dus projectleider van die projecten. En in mijn onderzoek probeer ik te achterhalen of het echt een betekenis heeft voor die mensen zelf, en voor die mantelzorgers, en voor die verzorgers. Al die technieken worden ingekocht van leveranciers en wij doen het hele proces eromheen. Onze klanten willen iets doen met techniek, maar weten vaak niet wat. Wij geven een advies wat ze kunnen doen totdat de techniek daadwerkelijk is geïnstalleerd met alle protocollen eromheen. De inzet van en de installatie doen we ook.

Ik doe onderzoek naar praktijken in crisismanagement. Ik ben zelf bestuurskundige van achtergrond en ik heb veel ervaring op het gebied van crisismanagement. Ik ben beroepsmilitair geweest en ook als advies-organisatie in een aantal projecten betrokken geraakt die gingen over rampen- en crisisbeheersing, dus dat trekt blijkbaar toch. Toen ik op zoek was naar een onderwerp voor mijn promotie, dacht ik: dat vind ik wel interessant. Het vraagstuk is: hoe werken multidisciplinaire teams nou samen met elkaar? En dan met name in de context van een ramp of crisis. Dat betekent dat er iets andere tijd- en ruimtefactoren zijn dan in een reguliere situatie. Ik denk dat de ervaringen in het onderzoek wel uitbreidbaar zijn naar algemene beleidstrajecten, maar ik focus mij op rampen en crisissen. En dan heb ik het iets verder afgebakend, dus dan is uiteindelijk de vraag of die multidisciplinaire samenwerking te verbeteren of ondersteunen is met behulp van agent-technologie. Dat is uiteindelijk een ICT-vraagstuk, maar waar ik ophoud is de beschrijving van de specificaties. Eigenlijk ben ik op zoek naar wetmatigheden en die wetmatigheden kun je vervolgens automatiseren. En andere mensen kunnen die agents programmeren zodat zij crisis-besluitvormingsprocessen kunnen ondersteunen. Maar dat is niet mijn specifieke vakgebied en het is ook niet mijn wens om dat te gaan doen, hoewel mijn promotor wel zegt: je moet uiteindelijk wel iets modelleren. Maar het gaat mij voornamelijk om die zoektocht naar die wetmatigheden in crisismanagement. In de militaire wereld hebben ze een aantal commandovoeringsprincipes en die hebben ze doorvertaald naar crisismanagement. Dus ze werken in de wereld van crisismanagement met militaire principes. En iedere keer kwam ik er bij grote rampen of crisissen achter dat het niet werkt, omdat de besluitvorming niet werkt, dat de bevelvoering niet werkt. En iedere keer proberen we dit te verbeteren door meer procedures, meer verantwoordelijkheden en meer bevoegdheden. Mijn vraag was eigenlijk: is dat niet een *loop* waar wij in zitten, waarbij wij eigenlijk alleen maar het verlies versterken, dus de verkeerde kant aan het organiseren zijn? Dat ben ik gaan onderzoeken.

Mijn onderzoek is eigenlijk nog in de beginfase van wat ik moet afkaderen. Ik heb wel al een probleemstelling en die richt zich eigenlijk op complexe vraagstukken zoals de introductie van het elektronisch patiëntendossier, de verandering van bekostiging in de gezondheidszorg en het competentiegericht leren in het mbo onderwijs. Dat zijn aspecten waar ik overigens zelf met te maken heb in mijn werk en die ik gezien, gehoord en ervaren heb. Die hebben een aantal dingen met elkaar gemeen. Daar zitten een aantal partijen en organisaties aan tafel te werken aan een vrij vage, complexe probleemstelling, waar ze over het algemeen de neiging hebben om die te simplificeren en richting technologie of methodologie te schuiven. Als we zo maar een proces inrichten, dan komen we er wel. Maar eigenlijk moeten we constateren dat het een soort modder-proces wordt en dat de partijen er ook niet helemaal uitkomen. Er ontstaan eigenlijk uitkomsten die niet iedereen ziet als zodanig en ook niet iedereen had gewild, maar ze zitten er wel. Als je kijkt naar wat mijn vraagstelling beweegt, ik heb altijd al een positief gevoel gehad bij de systeemtheorie als basis voor analyse van de werkelijkheid. Mijn zoektocht is eigenlijk: welke grafiek of methodologie zou je nou kunnen ontwikkelen om deze complexe processen verder te organiseren en die groepen over die onzekerheid heen te helpen en ook serieus al die partijen aan het woord te laten?

Mijn dissertatie gaat over het professioneel handelen in het organisatieadvieswerk. Wat kunnen wij als adviseurs als beste aanpak inzetten, gegeven de omstandigheden in een organisatie? Dit hebben we nu, maar welke competenties moet een adviseur nu hebben om deze aanpak aan te kunnen? Tijdens het onderzoek van die competenties vroegen wij adviseurs... wat ga je doen? Wat doen adviseurs nou feitelijk?

Mijn onderzoek gaat over netwerkbesturing, het besturen van netwerkrelaties. Ik wil dit onderzoeken op heel veel verschillende terreinen, in organisaties, in sectoren, in steden, om daaruit patronen te halen die wij bewust in kunnen gaan zetten. Het hanteren van een netwerk als ordeningsprincipe is niet zo vanzelfsprekend in onze samenleving. Een netwerk wel, maar dan gaat het toch vaak om de clubjes die je voor jezelf organiseert. Het blijft toch veel op het sociaal en lobby-netwerk hangen, terwijl het bij het netwerk als ordeningsprincipe om het organiseren gaat. Organiseren is eigenlijk, in deze, mijn thema.

De god Serapis is mijn promotieonderwerp. Het is niet mijn eerste onderwerp. Ik was heel erg geboeid door de godin Isis. Isis wordt vaak afgebeeld met Horus op schoot aan haar borst. Dat is voor de christenen de inspiratiebron geweest voor de Madonna met kind. Dat vond ik dus heel erg boeiend. Dan ga je van de oud-Egyptische tijd naar het koptische, vroeg-christelijke, en eigenlijk tot in onze tijd door hè? Dus daar was ik heel erg mee bezig. Ik ben ook bij een aantal hoogleraren geweest om erover te praten. En ik kreeg al heel snel van hen te horen dat er al zoveel onderzoek naar is gedaan, en dan moet je zo specialistisch de diepte in gaan... wil je dat eigenlijk wel? Dus ik heb met hen van alles zitten bespreken en toen zijn we toch bij Isis gebleven en ik zou wat oriënterend onderzoek doen.

Uiteindelijk ben ik voordat ik naar Caïro ging via die hoogleraar in contact gebracht met een andere hoogleraar en die twee hebben mij dus een beetje gecoacht bij het zoeken naar een onderwerp. Ik bleef bij Isis, ik ben daar ook aan begonnen toen ik uiteindelijk in Caïro aankwam. En in het contact met hen per e-mail ondertussen kwamen zij met het voorstel van: verbind het eens met Serapis, want Serapis is de latere echtgenoot van Isis. Isis is een oud-Egyptische godin met als echtgenoot Osiris, maar in de Griekse tijd, de tijd dat de Grieken in Egypte kwamen, is de god Serapis ontstaan. En dat is was in de tijd van Alexander de Grote. Serapis is een god die de plek van Osiris heeft ingenomen en dus zodanig ook weer de echtgenoot van Isis weer werd. Maar hij wordt ook gelijkgesteld met Zeus en Jupiter bij de Grieken en de Romeinen. Dus het is een hele belangrijke god. Het frappante aan hem, en dat is dus ook waar die tweede hoogleraar heel erg graag iemand voor had om dat uit te zoeken, is dus dat hij heel erg verspreid is door de hele klassieke wereld. In Griekenland wemelt het ervan, in Italië wemelt het ervan, onderzoek naar gedaan, eindeloos. Maar in Egypte, waar hij ontstaan is, is heel weinig over hem bekend en gepubliceerd. En of ik dat dan niet leuk vond om me daar eens wat meer in te verdiepen. En dan blijf ik bij Isis, alleen dit is haar man. Maar in alles wat ik lees over Serapis lees ik altijd Isis, dat gaat bijna gelijk op in Egypte. Het was dus niet mijn eerste onderwerp en ik heb echt goed nagedacht of ik dit wilde, of me dit aansprak, want ik moet het wel doen en er eindeloos mee bezig zijn. Nou ja, tot nu toe vind ik het dus heel erg leuk. En ik denk dat ik er in ieder geval liever mee doorga. Ik vond het helemaal geen tegenvaller, want ik was gewoon zoekende. En ik merk dat ik het heel stimulerend vind dat zij het ook zo leuk vinden dat ik dit wil doen. Ik krijg heel veel positieve stimulans.

Mijn onderzoek richt zich op leiderschapsrollen van bestuurders van woningbouwcorporaties. Veel bestuurders van woningbouwcorporaties hebben een dubbelrol. Aan de ene kant geven zij leiding aan de interne organisatie en dat is vaak een hiërarchische rol. En aan de andere kant participeren zij in samenwerkingsverbanden en netwerken en dat is meer een netwerk-setting waarin zij deelnemen. Ik wil kijken wat voor rollen zij nu gebruiken bij het aansturen van die eigen organisatie en wat voor rollen zij gebruiken bij het participeren in die samenwerkingsverbanden. Ik wil daarbij kijken of bestuurders die intensiever participeren, die dus meer in samenwerkingsverbanden doen, andere rollen gebruiken dan bestuurders die minder participeren, zowel in de organisatie als in die samenwerkingsverbanden of netwerken. De samenwerkingsverbanden en netwerken wil ik nog wat verder afbakenen naar alleen samenwerkingsverbanden, denk ik, waarvoor een formeel contract is gesloten. Er is de laatste jaren binnen woningcorporaties heel veel veranderd. Zij zijn zich steeds meer gaan zien als een private onderneming en veel bestuurders die er zitten, zitten wel al veel langer op hun plek. Dus ik ben ook benieuwd hoe ik uiteindelijk mee kan nemen wat de kenmerken van bestuurders zijn en wat de invloed daarvan is op die leiderschapsrollen, bestuurders met meer ervaring of met minder ervaring die uit de sector komen of niet uit de sector komen. Ik ben begonnen met een heel andere vraagstelling, maar ik wilde wel iets met samenwerkingsverbanden omdat dat heel belangrijk wordt in de toekomst om als organisatie verder te komen. Er is vrij weinig bekend over leiderschap van corporatiebestuurders, dus daar probeer ik mij echt op te richten.

In mijn onderzoek heb ik heel erg gekeken naar hoe je een leeromgeving kunt inrichten waar je met een projectmatige aanpak toch mensen veel meer bewust maakt van hoe je deze vraagstukken kunt oplossen. Het gaat dan vooral om primaire processen, hoe zorg je nou dat je zelf als dokter of verpleegkundige in de *lead* komt om je processen op orde te brengen? En wat moeten wij dan doen, in die projectmatige context, in die leeromgeving, om ze uiteindelijk slimmer te maken? [...] De heilige graal is, vanuit VWS, dat we overal *collaboratives* voor aan het maken zijn. Dat zijn een soort samenwerkingsverbanden tussen ziekenhuizen, dat stoppen wij in een multi-project organisatie en dan gaan we met elkaar werken aan het uitrollen van *best practices*. In elke zorgsector heeft dat zijn eigen naam. En eigenlijk is de conclusie uit alle stukken die ik tot nu toe gedaan heb, dat er een schreeuw is dat het zo nooit gaat werken. [...] Het wordt niet goed geïmplementeerd, het wordt niet goed geborgd en mensen vallen weer terug. Maar volgens mij heeft het allemaal te maken met de manier waarop wij het aanpakken, in hoe wij dit soort projecten doen. Eigenlijk wil je alle mensen slimmer maken om hun eigen processen op orde te brengen, of om te zien waarom hun werk niet voldoet aan de wensen van de patiënt, of wat de beste vorm van zorg is.

Ik ben in 2006 afgestudeerd en ik wilde op zich best wel verder met geschiedenis, maar ik moest aan het werk. Het is best moeilijk om met geschiedenis een baan in het vak te vinden, behalve misschien als je een docenten-opleiding hebt gedaan. Maar dat wilde ik niet, dus ik was in een heel ander veld werkzaam. Ik was wel student-assistent geweest voor een hoogleraar hier. Na een jaar benaderde hij mij voor een klein onderzoekje over een Nederlandse politicus. Ik werd gevraagd een bibliografie op te stellen en dit deed ik naast mijn werk. Deze politicus is heel oud geworden en is actief tot het einde geweest. Hij was van adel en werd socialist, dat spanningsveld vond ik interessant. Nadat ik die bibliografie had opgesteld had ik een goed overzicht van wat hij had geschreven en wat er over hem was geschreven. Dit materiaal leende zich eigenlijk heel goed voor een biografie, maar op dat moment waren er geen aio-plaatsen en ik had gewoon een full-time baan. Ik heb toen die hoogleraar gezegd dat ik het leuk zou vinden om meer met dit onderzoek te doen. Gezien het feit dat er geen aio-plaatsen beschikbaar waren op dat moment, besloot ik als buitenpromovendus aan de slag te gaan in overleg met de hoogleraar, die wel als mijn promotor wilde optreden.

Ik ben planoloog van origine. Dus ik deed planologie, ruimtelijke ordening, woningmarkt, steeds meer op woningcorporaties, het overheidsbeleid rond de woningmarkt. Dat heb ik altijd een heel interessant thema gevonden, van wat speelt er in de stedelijke

ontwikkeling, als een beetje een invalshoek erbij. Ik heb altijd het gevoel gehad dat als je een beetje afstand neemt, je misschien processen kan zien, van het heeft gewoon zijn eigen dynamiek, zo van er zitten dingen in die gewoon hun gang gaan, een soort natuurlijke processen vinden daar plaats. Ik heb van jongs af aan belangstelling gehad voor een heleboel van dat soort thema's, van hoe werkt dat nou in zichzelf? Kijk, het zijn een aantal sporen die ik in mijn hoofd heb en langzaam maar zeker komen die steeds dichterbij elkaar. Ik denk dat ik al zes of zeven jaar geleden zoiets had van dat ik nog wel eens een proefschrift zou willen schrijven, maar nog zonder dat ik toen op dit spoor zat of van systeemdynamica wist, of de bouwstenen had om dat woningbouwmodel in elkaar te zetten. Ja, dat zijn een aantal sporen die elkaar langzaam kruisten, en dan denk ik hé, daar heb ik wat en daar gaat wat uitkomen. En ik ben toen bij mijn vorige werkgever in aanraking gekomen met systeemdynamica. Dat is een bepaalde denk- en simulatiemethodiek waarmee je juist dat soort dingen in kaart kunt brengen. Je kunt allerlei problemen nemen en dan kun je dat gaan uittekenen in causale verbanden en dan probeer je de lussen die daarin zitten te zoeken. Je probeert eigenlijk een model te maken waarmee je dat probleem kunt vangen, je maakt een model van wat een probleem ook in de werkelijkheid is. Op mijn werk hadden we een model geërfd dat op die manier gemaakt was en dat was echt super-complex geworden. Daar was ook niks meer aan te doen, degene die het gemaakt had was weg, en nou, de computers zakten ervan door hun poten. Ik ben toen op een gegeven moment wel gaan leren van wat is er nu werkbaar? Het andere model heb ik ten grave gedragen, maar ik had wel zoiets van: die methodiek is heel leuk. Ik heb daar een paar cursussen in gedaan, ik vond dat leuk en ik bleek er ook wel wat mee te kunnen. Ik heb daar een paar kleinere en een paar grotere trajecten mee gedaan. En op een gegeven moment had ik het idee dat, als je rond kijkt in Nederland, er niet zo heel veel mensen zijn die bezig zijn met én woningmarkt, stedelijke ontwikkeling, problematiek én systeemdynamica. Nou, ik heb daar onderhand wel wat ervaring mee, ik heb er wel eens wat over geschreven.

In de volgende hoofdstukken zullen we zien wat deze mensen drijft en wat hun ervaringen als buitenpromovendus zijn. Daarbij gaan we ook dieper in op wat het voor hen betekent om buiten (in plaats van binnen) de universiteit te opereren alsook om met een promotieonderzoek (in plaats van met een andersoortig onderzoek) bezig te zijn.

Hoofdstuk 4: laat-moderne leerders

Van de 30 buitenpromovendi met wie is gesproken over hun ervaringen als buitenpromovendus zijn er 13 vrouw en 17 man. Hoewel niet naar leeftijd is gevraagd, is op basis van een schatting te zeggen dat 11 van hen jonger zijn dan 40 jaar, 9 van hen tussen de 40 en de 55 jaar en 10 ouder dan 55 jaar (tabel 2).¹³

Tabel 2: leeftijd en geslacht	> 40 jaar	40 – 55 jaar	55 jaar <
Vrouw	6	3	3
Man	5	6	7

Bij de jongere buitenpromovendi is er geen verschil tussen aantallen mannen en vrouwen, bij de andere twee leeftijdscohorten zijn er meer mannelijke dan vrouwelijke buitenpromovendi. Hoewel we met 30 buitenpromovendi natuurlijk met een kleine steekproef te maken hebben, weerleggen deze verhoudingen niet de verhoudingen zoals ze ook op grotere schaal zijn waargenomen. Taag en Dirven (2008) hebben bijvoorbeeld een steekproef getrokken uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB; jaarlijkse steekproefomvang is ongeveer 100.000 personen) van 2004 tot en met 2007 door alle personen te selecteren die een diploma hadden op universitair niveau en op het moment van interviewen geen opleiding meer volgden. Van hen is op basis van informatie over de onderwijsloopbaan bepaald wie de gepromoveerden zijn en dat waren er gemiddeld 68.000 (7%). Het percentage mannen is onder de gepromoveerde academici hoger dan onder de niet-gepromoveerde (respectievelijk 72% en 60%). Met bijna 50.000 is het aantal mannen met een doctorstitel tweeëneenhalf keer zo groot als het aantal vrouwen met zo'n titel. Wel zijn vrouwen duidelijk bezig met een inhaalslag, waardoor het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner begint te worden (in deze steekproef is het verschil 13%, vooral door de jongere buitenpromovendi). Van de mensen die in 2006/07 promoveerden, was ruim 40% een vrouw. Dat is boven het aandeel vrouwen in de totale groep gepromoveerden, wat nog geen 30% is. Deze stijgende lijn onder vrouwen zien we ook terug in de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over gepromoveerde vrouwen in universiteiten.¹⁴ In 1990/91 werkten er 339 gepromoveerde vrouwen aan de Nederlandse universiteiten (versus 1.559 mannen), in 2008/09 waren het er 1.373 (versus 1.928 mannen). Vanaf 2005 zijn er meer gepromoveerde vrouwen dan mannen op het gebied van Gezondheidszorg & Welzijn te vinden, bij Sociale Wetenschappen en Bedrijfskunde worden de verschillen steeds kleiner. Ook de Vereniging van Universiteiten (VSNU) signaleert dat sinds 1998 het aantal vrouwen in het wetenschappelijk personeel gestaag toeneemt. Op alle Nederlandse universiteiten tezamen worden in de wetenschappelijke functies 14.490 fte's door mannen en 7.700 fte's door vrouwen vervuld.¹⁵ Het aantal reguliere promovendi van beide groepen is respectievelijk 4.227 (18,2%) en 3.262 (20%). Het percentage vrouwen (in fte) binnen het wetenschappelijk personeel is van 22,3% in 1998 gegroeid naar 34,7% eind 2009. Deze groei geldt voor alle functies behorend tot het wetenschappelijk personeel, maar naarmate de functie op de wetenschapsladder hoger wordt, neemt het percentage vrouwen af.¹⁶ De leeftijdsverdeling van vrouwen laat zien dat procentueel gezien meer vrouwen zich in de jongere leeftijdsgroepen bevinden dan bij mannen in dezelfde functies het geval is. Het lijkt erop dat de vrouwen een inhaalslag aan het maken zijn en daardoor ten opzichte van de mannen in dezelfde functies relatief oververtegenwoordigd zijn in de jongere leeftijdscohorten.¹⁷ Hoe kunnen we de jongere leeftijd van buitenpromovendi en de opkomst van vrouwen onder hen verklaren en verder betekenis geven? Binnen de gezinssociologie en de sociale demografie is de levensloop, aldus Kalmijn (2002), een centraal begrip, dat is gedefinieerd als een opeenvolging van levensfasen waarbij elke fase wordt ingeluid door een discrete verandering in de huishoudens- en gezinsrelaties van mensen. Gezins sociologen en demografen hebben aangetoond dat de levensloop in de afgelopen 40, 50 jaar zeer sterk is veranderd. Trouwen de meeste mensen vroeger vanuit huis, tegenwoordig bestaat er in de meeste westerse landen een tussenperiode van alleen wonen en mocht er getrouwd worden, dan is dat voor veel mensen pas na een periode van ongehuwd samenwonen, waar ze ook nog eens later mee beginnen. Doordat de geboorte van het eerste kind lang wordt uitgesteld en het aantal kinderen kleiner is geworden, duurt de kindfase korter. Daarnaast is bij een toenemend aantal mensen ook echtscheiding een transitie in de levensloop en komt ook hertrouw of opnieuw samenwonen steeds meer voor. Alle veranderingen overziend spreken sociologen ook wel over de individualisering van de levensloop (Kalmijn 2002). Dit betekent enerzijds dat mensen steeds meer zelf bepalen hoe ze hun levensloop inrichten en dat er dus ook meer diversiteit is dan er vroeger was, en anderzijds dat partner- en gezinsrelaties een steeds minder prominente plaats in de levensloop hebben gekregen, dat wil zeggen: de tijd die men in zijn leven doorbrengt met partner en/of thuiswonende kinderen is procentueel korter geworden (door de sterk toegenomen levensverwachting is de absolute tijd doorgebracht in gezinsverband juist toegenomen). Deze dynamisering van levenslopen hoort bij wat we de laat-moderne tijd noemen (Giddens 1991). Wat betekent dit voor onze buitenpromovendi?

Van de buitenpromovendi van jongere leeftijd hebben er 7 voorafgaand aan hun onderzoek een deeltijdstudie gevolgd, zijn er 3 redelijk snel na hun voltijdstudie aan hun onderzoek begon en is er 1 na een voltijdstudie niet

¹³ In de enquête die op basis van de kwalitatieve fase ontwikkeld is, wordt wel naar leeftijd gevraagd.

¹⁴ <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=71247ned&D1=0&D2=a&D3=a&D4=a&VW=T>.

¹⁵ <http://www.vsnunl/Universiteiten/Feiten-Cijfers/Personeel/Verdeling-van-de-personeelsbezetting-over-functie categorieen.htm>.

¹⁶ <http://www.vsnunl/Universiteiten/Feiten-Cijfers/Personeel/Vrouwen-in-wetenschappelijke-posities.htm>.

¹⁷ <http://www.vsnunl/Universiteiten/Feiten-Cijfers/Personeel/Leeftijdsopbouw-personeel.htm>.

veel later aan begonnen. Voor deze groep buitenpromovendi is het dus lastig om te spreken van een doorbroken leerlijn. Zowel de deeltijdstudenten als de voltijdstudenten zetten hun lijn snel door als buitenpromovendi. Dit beeld wijkt af van het beeld dat uit de literatuurstudie naar voren kwam en waarin de buitenpromovendus gemiddeld ouder was en een doorbroken leerlijn kende (tabel 1).

De studie van Diepstraten (2006) naar trendsettende leerders kan aanknopingspunten bieden voor het beter begrijpen van deze jonge buitenpromovendi. Diepstraten (2006) verbindt drie discoursen om te komen tot concepten voor wat zij de nieuwe leerder noemt. Uit het discours over onderwijsvernieuwing leidt ze het ideaaltype van de zogenaamde laat-moderne leerder af, aan het jeugd- en levensloopsociologisch discours ontleent ze concepten en verwachtingen over biografieën van jongere generaties in laat-moderniteit die inzicht moeten geven in het ideaaltype van de biografische zelfbepaler en generatiesociologisch discours gebruikt ze om de notie van een nieuwe generatie te conceptualiseren. Het debat over onderwijsvernieuwing wordt, zo stelt ze vast, behalve door (vooral veronderstelde) nieuwe behoeften van een nieuwe generatie leerders met name gevoed door de discussie over de kennissamenleving. Deze zou nieuwe eisen stellen aan het onderwijs en aan leren in het algemeen. De discussie spitst zich toe op de vraag hoe een samenleving kan overleven als voortdurende creatie van hoogwaardige kennis de sleutelfactor is om steeds snellere veranderingen en daarmee gepaard gaande onzekerheden het hoofd te bieden. Diepstraten haalt in deze context het in Lissabon aangenomen *Memorandum on Lifelong Learning* van de Europese Commissie aan, dat stelt dat de kennissamenleving een andere visie op leren noodzakelijk maakt: leren wordt een levenslang proces dat plaatsvindt in allerlei levensdomeinen en daarom niet tot het onderwijs beperkt kan blijven. Het zou niet meer gelijk moeten staan aan kennisoverdracht binnen het onderwijssysteem, maar gezien moeten worden als een levenslang en levensbreed proces, waarin de leerder zijn eigen leren aanstuurt. Hiermee verschuift in het discours over onderwijsvernieuwing, zo concludeert Diepstraten (2006) in haar literatuurstudie, de aandacht van het onderwijs naar de leerders en wordt leren steeds meer gelijk aan leven. Het gaat hierbij volgens de critici die zij aanhaalt vooralsnog vooral om gewenste beelden van leerders. Diepstraten identificeert twee opvattingen over deze ideaaltypen. De eerste is die van de beleidsoptiek, waarin leerders vooral verschijnen als *human capital* die aan bepaalde, voor de arbeidsmarkt relevante kwalificaties moeten voldoen. Dit leidt tot een economisering van de leerder. De tweede is de leertheoretische optiek, waarin vooral wordt gefocust op individuele leerstijlen en persoonlijke kenmerken van leerders. Dit leidt tot een psychologisering van de leerder. Wanneer echter het perspectief van de leerders zelf tot uitgangspunt wordt genomen, zal volgens haar duidelijk zijn dat leren onderdeel is van hun biografisch perspectief: een levensverhaal waarin ervaringen uit alle levensdomeinen en levensfasen geïntegreerd worden en betekenis krijgen. Hier legt Diepstraten de verbinding met het sociologisch discours over jeugd en levenslopen, waarin de vraag hoe biografische posities, trajecten en oriëntaties van een nieuwe generatie veranderen onder invloed van de individualisering van levenslopen centraal staat. Het gaat, kort gezegd, over de biografische consequenties van laat-modernisering en de vraag hoe maatschappelijke moderniseringsprocessen geleid hebben tot een veranderde inhoud van de jeugdfase: toegenomen autonomie en keuzemogelijkheden voor jongeren in steeds meer levensdomeinen, met centrale betekenissen voor zelfstandigheid, de ontwikkeling van een unieke persoonlijkheid en nieuwe ontwikkelingsopgaven voor jongeren, zoals het vermogen te plannen, keuzes te maken in complexe situaties en om te kunnen gaan met een groeiende hoeveelheid informatie. Volgens de analyse van laat-moderniteit nemen informele, losse netwerken die naar persoonlijke wens gevormd zijn en ook weer verlaten kunnen worden, de plaats in van formelere, onvoorwaardelijkere, hechtere en meer aan locatie gebonden groepen als gezin, buurt en vaste collega's. Zo'n netwerk van losse, zwakke bindingen zou essentieel zijn om in een informatiesamenleving snel, op het juiste moment en de juiste plaatsen de juiste informatie te kunnen vergaren. *Soft skills* als creativiteit, informatie- en communicatievaardigheden, flexibiliteit en netwerken zijn in de informatie- en netwerksamenleving belangrijke nieuwe kwalificatie-eisen. Opvattingen en keuzes worden daarin steeds minder bepaald door collectieve identiteiten als gender, klasse, regio, religie en de daarbij horende traditionele instituties. Het enige antwoord op het loslaten van voorgeschreven groepsidentiteiten en collectieve levenslooptrajecten is zelf-reflexivering, waarmee mensen hun identiteit en levensloop actief en permanent zelf moeten vormgeven door keuzes te maken uit steeds meer, maar minder eenduidige informatie. Mensen maken hun gevoelens van keuzedwang en het risico van verkeerd kiezen hanteerbaar met nieuwe competenties als reflexieve en risicomangement-vaardigheden. Volgens Diepstraten wordt het belang van zelfgestuurde planning van de eigen levensloop meer en vanaf steeds jongere leeftijd benadrukt, terwijl jongeren tegelijkertijd ervaren dat onduidelijk is welke competenties nodig zijn voor een succesvolle toekomst. De gebruikelijke socialisatie-instituties (Diepstraten noemt onderwijs en daar hoort ook de universiteit bij) bieden hen daar in hun ogen geen toereikende ondersteuning in en worden zelfs als contraproductief ervaren. Centrale vraag voor nieuwe generaties is dan ook: hoe willen en kunnen leerders hun biografie vormgeven? Leven heeft voor deze generatie meer en meer de betekenis van het verwerven van biografische competenties: het reflecterend vermogen om nieuwe ervaringen aan eerdere ervaringen te koppelen en deze als zingevend en als basis voor de verdere vormgeving van de eigen biografie te zien tegen de context van de netwerk- en informatiesamenleving (Diepstraten 2006). Wanneer we bovenstaande vertalen naar het onderzoek van [campus]Orléon, dan zouden we kunnen stellen dat universiteiten de context bieden voor het ontwikkelen van een onderzoeksidentiteit, maar daar niet (meer) de enige aanbieders in zijn. Eén van de jongere buitenpromovendi verwoordt dit als volgt:

Onderzoeker zijn geef ik aan als een van de vele aspecten... ik voel mij niet een onderzoeker of een promovendus. Ik voel mij ook niet een manager of iemand die consultancy doet. Ik voel mij gewoon mijzelf en ik ben daarmee bezig, zo draag ik het uit.

Uit het discours over onderwijsvernieuwing in de kennissamenleving leidt Diepstraten (2006) het ideaaltype van de laat-moderne leerder af (zie tabel 3).

Tabel 3: ideaaltype laat-moderne leerder volgens script over onderwijsvernieuwing in een kennissamenleving; naar: Diepstraten (2006:25-26)	
concepten	verwachtingen
<i>leertraject</i>	
schoolloopbaan: totaal aan schoolse trajecten	<ul style="list-style-type: none"> • lang
leerloopbaan: totaal aan schoolse en buitenschoolse trajecten	<ul style="list-style-type: none"> • gevarieerd en geïndividualiseerd • levenslang • levensbreed: verbinden en stapelen van formeel en non-formeel en in mindere mate informeel leerkapitaal
<i>leeruitkomsten</i>	
opleidingsniveau	<ul style="list-style-type: none"> • hoog
soort competenties	<ul style="list-style-type: none"> • overkoepelend te typeren als soft skills die meer lijken op persoonlijke dan vakspecifieke competenties • diploma blijft bepalend want wordt als voorwaarde en als afspiegeling van die nieuwe skills gezien • leren wordt steeds meer synoniem aan identiteit en levensloop
<i>leeractiviteiten/gedrag</i>	
informatieverzamelingsstrategieën	<ul style="list-style-type: none"> • inzetten van gevarieerde, op situatie toegesneden manieren: leren door doen, het lezen van bronnen, het praten met anderen, het combineren van eerder verworven informatie • in authentieke leercontexten die fungeren als leergemeenschap waarin sprake is van co-constructie en meester-gezel arrangementen, in werk: communities of practice • IT leidt tot toename van browsend/zappend, explorerend en bricolierend leren
informatieverwerkingsstrategieën	<ul style="list-style-type: none"> • zelfgereguleerde aanpak en verwerking gericht op begrip en betekenisverlening • reflectie op eigen leerconceptie en leergedrag
<i>opvattingen over leren</i>	
leerconceptie: samenhangende opvattingen over verschillende aspecten van leren	<ul style="list-style-type: none"> • in studie: domeinspecifiek, school belangrijk gevonden maar demotivatie door concurrentie buitenschoolse contexten • constructivistisch: leren zien als begrijpen, dingen anders gaan zien, veranderen als persoon: leren zien als het te ontwikkelen vermogen om zelf kennis op te bouwen en betekenis te geven als onderdeel van het eigen zelfconcept • leren zien als levenslang en levensbreed proces
<i>verondersteld wordt dat bovenstaande dimensies in leren door persoonlijke en sociale kenmerken beïnvloed worden</i>	
concepten	verwachtingen
<i>persoonkenmerken</i>	
autonomie en openheid	<ul style="list-style-type: none"> • bevorderlijk voor gewenste leeropvattingen, -gedrag en/of uitkomsten
in sociale interactie ontwikkelde (en dus te ontwikkelen) gedragscontrolemechanismen (motivatie, zelfbeeld en zelfevaluatie, handelingsstrategie)	<ul style="list-style-type: none"> • een leergeoriënteerd perspectief/intrinsieke motivatie, voldoende zelfvertrouwen, succes toeschrijven aan eigen capaciteiten, falen aan controleerbare factoren, bij tegenslag een adequate copingstrategie kunnen hanteren • succes verzekerd bij ideeën omzetten in strakke, concrete plannen die consequent worden uitgevoerd en bijgesteld indien nodig
<i>sociale kenmerken</i>	
sociale herkomst, gender	<ul style="list-style-type: none"> • boeten aan determinerende betekenis voor schoolsucces in

In hoeverre zien we deze concepten terug bij de geïnterviewde buitenpromovendi? En ook, gelet op de relatie die Diepstraten (2006) legt tussen de laat-moderne en de jonge leerder: in hoeverre zijn deze concepten voorbehouden aan de jongere buitenpromovendi? Deze vragen zal ik beantwoorden in de komende paragrafen.

Leerloopbanen

Om met de eerste vraag te beginnen: ja, we zien een aantal van de concepten terug, zoals de lange schoolloopbaan en het hoge opleidingsniveau, tot en met (deeltijd) universitair, vaak aangevuld met post-academische opleidingen en, inherent aan het buitenpromovendus zijn, een extra academische uitdaging willen aangaan. We zien ook de gevarieerde, geïndividualiseerde en levenslange leerloopbaan waarin leerkapitaal uit diverse settings wordt verbonden en gestapeld terug in de keuze van onderwerpen die de buitenpromovendi maken en de combinaties die ze maken tussen academische interesse en hun dagelijkse werk. Daarbij lijkt er qua individualisering van de leerloopbaan een samenhang te zijn tussen de leeftijd van de buitenpromovendus en diens vakgebied. Er zijn 27 buitenpromovendi in de gamma-wetenschappen actief en 3 in de alfa-wetenschappen. Een jonge buitenpromovendus van deze laatste groep zegt over de gewoonte daarin:

Het is ook minder gebruikelijk, zeker bij jonge mensen, om bij dit vakgebied maar gewoon te gaan promoveren. Je verdient al weinig geld in het vak zelf en het is eerder gebruikelijk als je een praktisch onderzoek hebt. Ik ken maar heel weinig leeftijdsgenoten die buitenpromovendus zijn en dus niet aan een universiteit zijn verbonden. In deze beroepsgroep zijn het vooral gepensioneerden die nog gaan promoveren.

Van de 2 andere buitenpromovendi in de alfa-wetenschappen is er 1 begonnen als reguliere promovendus in het buitenland en 1 begonnen met het onderzoek op latere leeftijd. Geen van de buitenpromovendi uit de gamma-wetenschappen zeggen iets over wat de gebruikelijke leeftijd is voor een buitenpromovendus in hun vakgebied, wel zeggen sommigen dat de ideale leeftijd om te beginnen rond de 38 ligt; dit heeft ook te maken met privé-omstandigheden (zie hoofdstuk 6).

Buitenpromovendi verlengen als het ware hun leerloopbaan door een academisch onderzoek uit te voeren, maar deze verlenging heeft een ambigu karakter. Enerzijds zijn er formele kanten aan het proces omdat op het eind aan bepaalde criteria moet zijn voldaan, anderzijds is het een informeel proces omdat de buitenpromovendi voor een belangrijk deel zelf invulling geven aan hun onderzoek. Het onderzoek is ook niet altijd goed te plannen, deels omdat het zich in de praktijk afspeelt (en deels omdat de primaire processen doorgaan; zie hoofdstuk 6). Toeval en geluk gaan dan een rol spelen in het onderzoekstraject, maar ook het vermogen van de buitenpromovendus om daar gebruik van te maken:

Ik had daarbij goed voorwerk verricht zodat mijn verhaal ook goed in elkaar zat. Dan heb ik het geluk dat mijn promotor wat dingen voor mij wil doen, dat een andere hoogleraar dan weer goedgezind is, dat zijn dan de kansen. Je moet aan de ene kant goed weten wat je wilt, zelf je huiswerk goed doen, en een beetje geluk en support hebben. Ik beweeg maar een beetje mee, als er zich kansen voordoen dan moet je ze grijpen en je kan dat niet allemaal afdwingen.

Het empirisch onderzoek is bij mij een beetje scheef door elkaar gelopen omdat er een aantal projecten liepen waar ik als projectmanager in mee draaide en die ik nu kan gebruiken als empirisch materiaal voor mijn onderzoek. Dus daar heb ik al een hele grote basis aan als empirisch startpunt. Ik denk wel dat ik wat extra interviews of andere interventies moet doen om dat echt goed gericht te krijgen. Maar in principe heb ik al een groot gedeelte van mijn empirisch materiaal. Het is bij mij dus een beetje scheef gelopen omdat het toeval dat wilde.

Sommige dingen lopen ook gewoon.... kom je tegen, sta daar ook open voor, allerlei dingen die naar je toe komen. [...] Wat ik heb gemerkt, is dat het heel veel ook je eigen inzet is, je eigen ondernemerschap, om dingen voor elkaar te krijgen. En voordelen... mazzel is altijd met mensen die je dingen gunnen, die daar dus ook gehoor aan geven, en dat heb ik hier bij mijn werkgever gehad, dat mensen het je gunnen en dat je toch relatief kort hier nog maar werkt en dan toch deze kans jou wordt geboden, dat is een mazzel geweest. Ik vind vanuit mijn oude universiteit, het als vangnet willen fungeren, de begeleiding van die hele cursus, die kan ik gewoon bellen en daar kan ik een afspraak mee maken en die geeft daar dus ook de tijd aan, daar heb ik echt wel mazzel mee, daar kan ik dingetjes tegenaan houden. Het alumni zijn van die universiteit heeft ook voordelen, je hebt wel wat ingangen. En voor de rest zou ik het niet weten. Het is heel veel op eigen kracht. En wat ook wel mazzel is, is dat thuis ook gewoon behoorlijk wat ruimte geboden wordt. Je eigen ondernemerschap opent gewoon een hoop deuren en dan zijn een aantal hordes weer gewoon te nemen.

Het is moeilijk om het daarover te hebben maar het zal wel een grote rol spelen, denk ik. Toeval aan wie je verbonden bent, toeval dat die jouw promotor is geworden, toeval dat jouw interviews wel of niet goed gaan, toeval dat er potentie in zit en dat er resultaten uitkomen halverwege de rit. Ik weet het eigenlijk niet zo goed maar ik denk dat dit een grote rol speelt. Toeval is natuurlijk moeilijk aan te wijzen. In die keuzes die je maakt zit ook een hoop toeval natuurlijk. Dat ik bij die hoogleraar terechtgekomen ben, komt omdat een ander op dat moment niet zo gunstig reageerde, of te laat was met bellen... als ik een paar maanden verder had gezocht, maar hij was net even eerder en ik was toen in ieder geval onder de pannen. Het zijn wel beslissingen, maar het toeval speelt daar toch een belangrijke rol in maar dat zien we niet. Maar dat soort toeval kan je ook naar je hand zetten. Ik ben het ook aan het uitsluiten geweest, dat je denkt... ik ga daar niet achter aan want ik wil die kant op, ik ga nu niet meer om mij heen kijken of ik ga die persoon niet even bellen. Maar er zijn ook momenten geweest dat je zoekende bent en dat je het toeval zijn gang laat gaan en dat zijn inderdaad keuzes. Je gooit visjes uit en je ziet in dat traject dat dat afwisselt.

Ik doe mijn best om er iets van te maken en dat ontwikkelt zich in de praktijk. En evolueert vind ik een hele mooie omschrijving. Ja, zou ik er meer systeem in moeten brengen? Ik weet het niet.

Ik ben op een gegeven moment opgebeld door een collega van mij. Hij had die casus en hij had een soort van wetenschappelijk onderzoek nodig om ook naar de externe actoren hard te maken dat de onderzoeksuitkomsten X of Y zijn... en het liefst natuurlijk goed: wij hebben een soort predicaat-stempel van de universiteit nodig om de legitimiteit te onderzoeken, kun jij niet op de universiteit een wetenschapper of afstudeerder strikken die ons wil begeleiden? Toen ik zo de casus hoorde, dacht ik... ik kan daar wel empirisch materiaal uithalen wat ik in een of meerdere van mijn papers kan gebruiken. Ik had zoiets van: ik kan nu naar de praktijk toe. Ik had niet echt iets concreets in handen en een deadline van een opdrachtgever, maar het gaf mij voldoende druk om heel hard aan de slag te gaan. Ik heb heel hard gewerkt om dat onderzoek op poten te zetten en het daarna uit te kunnen voeren. Ik ben nu de laatste hand aan

het leggen aan de analyses en dat heeft mij wel een enorme *boost* gegeven. Ik heb daardoor twee papers kunnen schrijven en een derde borduurt daar op voort, dus dan ben je al voor 80, 90% procent klaar met je promotie. Het kwam langs en het was heel gemakkelijk om mijn data te verzamelen. Anders moet je vaak ook nog gaan uitleggen waarom het nuttig is en dan gaat het allemaal wat lastiger dan wanneer een organisatie er zelf om vraagt. Dit heeft de boel in een versnelling gebracht, mij een exogene prikkel gegeven om in een beperkte tijd een resultaat op te leveren.

De ambiguïteit rond 'het buitenpromovendus zijn' zien we ook terug in de de start en de voorziene afronding. Hoewel ambities vaak al wat langer sluimeren, is het moeilijk om te zeggen wanneer precies de knoop is doorgemaakt en wanneer iemand zich nu officieel buitenpromovendus voelt. Juist het woord 'officieel' is iets wat op verschillende manieren wordt ingevuld, waardoor de identificatie met het buitenpromovendus zijn samenvalt met het moment waarop de buitenpromovendus de beslissing neemt, dat de hoogleraar toezeft te begeleiden, dat het onderzoeksvoorstel is goedgekeurd, of dat de werkplek onderzoek mogelijk maakt:

Het idee sluimerde en ik heb dat idee gewoon een keer opgevat om dat te gaan doen. In 2003 heb ik daar de eerste contacten voor gezocht en langzamerhand ben ik mij een beetje gaan inlezen en gaan oriënteren. In 2005 ben ik er langzaam steeds meer mee bezig gegaan, naast mijn gewone werk. In de zomer van 2005 kon ik hier in een regeling stappen dat het deels gefaciliteerd werd.

Ik zeg altijd maar: anderhalf jaar geleden... Maar dat schuift ook iedere keer weer op. Over een jaar zeg ik waarschijnlijk weer: anderhalf jaar geleden. .. Met pieken en dalen... maar dat gaat wel goed. Ik ben eigenlijk al heel lang aan het nadenken, al heel lang aan het lezen en aan het kijken naar welke kant ik op wil, maar echt meters maken is zo'n anderhalf tot twee jaar geleden begonnen en het gaat nog te langzaam tot nu toe. Ik werk dus per ingang van 2010 wat meer gestructureerd aan mijn onderzoek.

Ik kan niet goed een beginpunt markeren. Ik ben gevraagd door het instituut waar ik nu werk om onderwijs te komen geven over veranderen en vernieuwen. Ik had een masteropleiding verandermanagement gedaan en zij kwamen op een gegeven moment met de vraag of ik bij hun dat vak zou kunnen komen geven en coördineren. Het moest een *update* hebben. Ik was er nog niet koud binnen of er viel een plek vrij bij een project en daar moest snel een ervaren adviseur beschikbaar zijn. Toen kwam de vraag aan mij of ik dat wilde doen en dat ben ik toen gaan doen. Ik zat toen in dat project en ik had heel veel vragen over dat leersysteem dat maar niet op gang kwam. Het is de bedoeling dat het een soort leerwerkvorm is, waarin wij met elkaar ontdekken wat nou de *best practices* zijn. Maar eigenlijk komt dat hele leersysteem niet van de grond en dat heeft geleid tot een artikel. Ik heb samen met een collega een theoretisch kader gebouwd en vervolgens hebben wij met dat kader het project geëvalueerd en daar hebben wij een artikel over geschreven. Dat artikel is toen opgepakt door nog drie andere bladen, dus er is een soort bewerking iedere keer van dat artikel verschenen en het werd ook redelijk gemakkelijk internationaal gepubliceerd. Toen vond ik ook dat ik een stap verder moest maken naar wat mensen nu eigenlijk moeten weten. En hoe leren mensen nou?

Over vijf jaar... Maar het is vijf jaar vanaf het moment dat ik mijn onderzoeksvoorstel ga schrijven. Ik ben nu al een jaar bezig met de vraag: wat ga ik in godsnaam doen? Ik krijg het gevoel dat ik er nu bijna ben. Ik heb van dat jaar maar een half jaar echt aan mijn promotie gewerkt. Het ziet ernaar uit dat het nu allemaal wat meer in rustiger vaarwater terecht is gekomen en dat ik nu door kan gaan. Het is op en af, ik ben nu een half jaar serieus bezig. Ik probeer mij er zelf toe te zetten dat ik er gedisciplineerd naar kijk, daarvoor was het toch een beetje grasduinen hier en daar.

Ook is er wel een sprake van een valse start, waarbij promoveren overwogen wordt maar het er toch niet van komt. Uiteindelijk blijkt het bij de buitenpromovendi uit deze studie te gaan om uitstel in plaats van afstel:

Ik wilde dat bij mijn werkgever gaan doen, in combinatie met het werk, en die ruimte was er ook om dat een dag te gaan doen. De praktijk bij zo'n adviesbureau is dat de projecten altijd voorgaan en dat je aan de projecten al zestig tot zeventig uur werk hebt, dus laat staan dat je daarnaast nog wat kunt doen. Toen heb ik contacten gehad, ook met een hoogleraar, en die stelde een paar goede vragen, zoals: ben je getrouwd, heb je kinderen, ben je van plan om te gaan verhuizen, want dan moet je het niet gaan doen. Ik heb op dat moment gedacht dat het niet verstandig zou zijn en ik heb het idee helemaal los gelaten. Toen kwam ik een boekje tegen en dat vond ik zo boeiend dat ik daar wat mee wilde gaan doen. Inmiddels werkte ik hier en hier is het leven iets meer gestructureerd dan bij mijn vorige werkgever. En toen had ik zoiets van: laat ik er maar gewoon aan beginnen en dan zie ik het wel. Als blijkt dat het niet te halen is, dan constateer ik dat wel. Ik ben een half jaar geleden met die hoogleraar gaan praten en toen ben ik gewoon maar gestart.

Toen ik mijn studie heb gedaan, die heb ik naast mijn werk gedaan en in 2004 ben ik afgestudeerd, toen had ik al zoiets van: promoveren lijkt mij ook nog een keer leuk. Dat is eigenlijk een beetje naar de achtergrond verdwenen, want ik ben toen begonnen in een nieuwe baan. Dat was allemaal zo druk en hectisch dat ik dacht: ik weet niet hoe je dat zou kunnen combineren, laat maar voorlopig... In 2008 kreeg ik weer het idee dat ik het toch graag een keertje zou willen. Ik ben toen gaan zoeken en begonnen eigenlijk.

Ik heb een jaar of acht geleden mijn eerste intentie tot een promotietraject gestart, samen met een collega van mij. Dat leidde ertoe dat we wel een boek hebben gepubliceerd maar nooit gepromoveerd zijn, dus dat was niet succesvol. Anderhalf jaar geleden kwam ik een professor uit Amerika tegen en die was bezig met een onderzoek op mijn vakgebied. Ik werkte daar al vijftien jaar in en ik dacht: dit moet ik doen. Toen hebben ik en mijn toen nog co-promovendus besloten om uit elkaar te gaan en ik heb mij aangesloten bij degene die

nu mijn promotor is. En sinds anderhalf jaar zijn we serieus gestart met het promoveren. [...] Door dat boekje en privéomstandigheden is dat telkens in elkaar gezakt en anderhalf jaar geleden viel het kwartje.

De beslissing nemen om te promoveren voelt wel als een officieel moment, mede omdat je er verwachtingen in je omgeving mee schept. Dat is aanleiding voor sommige buitenpromovendi om de tijd dat ze het overwegen nog niet wereldkundig te maken dat ze erover nadenken:

In het begin had ik het er helemaal niet over, want ik dacht: dadelijk ga ik het allemaal tegen mensen zeggen, promoveren, en dan ga ik het misschien helemaal niet doen, omdat het me helemaal niet aanstaat.

Maar er zijn ook mensen die mij een paar jaar geleden hebben gezien en dan vragen of ik nog niet klaar ben en hoe lang het nog gaat duren... je kunt natuurlijk niet eeuwig de buitenpromovendus uithangen, dat doet je reputatie ook geen goed.

Wat hier wel eens een rol in speelt, is dat de buitenpromovendi vermoeden dat het verschijnsel 'buitenpromovendus' onbekend is en dat ze dus iets uit te leggen hebben:

In het begin vond ik het erg vervelend om steeds te moeten uitleggen dat ik geen aio ben. Ik krijg echter wel vaak de reactie dat mensen het knap vinden dat ik dit naast mijn werk doe en zo had ik het nog niet bekeken.

Ik denk dat buitenpromovendi... ondanks dat er nu wat meer licht op geschieden wordt vanuit verschillende kanten, is het nog heel iets vaags, iets heel erg onbekends. Dat merk je ook gewoon als je het er hier over hebt, dat je aan het promoveren bent: naast je werk, hoe kan dat dan, moet je dan niet aan een universiteit zitten? Daar speelt nog heel erg een bepaald beeld rondom heen van als je gaat promoveren, dus ik denk dat het een hoop onbekendheid is van wat ook deze mensen opleveren.

Verschillende buitenpromovendi merken op dat juist de eerste stap na de beslissing, het komen tot een interessante onderzoeksvraag, de moeilijkste is. Daardoor voelt de beginfase voor sommige buitenpromovendi onbevredigend aan: het besluit is genomen maar het opstarten duurt zo lang. Zij zien het zoekproces als voorbereiding op het echte werk, maar andere buitenpromovendi beschouwen dit juist als integraal onderdeel van het onderzoekstraject. Vaak is overigens wel de ervaring dat het sneller gaat naarmate de vraag concreter wordt:

Het gaat nu in versnelling. Ik heb een tijdlang gesukkeld. Ik heb nu een probleemstelling voor mijzelf gemaakt, die ga ik nu uitwerken op papier... dus echt schrijven. En dan ga ik daarmee de boer op. En ik wil ook voor de zomer weten met wie ik het ga doen. Daar heb ik vooral tijd voor nodig. Ik moet nu niet te veel schrijven, want dan ben ik al bijna klaar. En als ik dan bij een hoogleraar kom, dan vraagt hij wat we gaan doen en op basis daarvan gaan we het onderzoeksplan maken. Dat zit wel al voor een deel in mijn hoofd hoe dat zou moeten. In een open gesprek dan kijken of je er samen uitkomt en dat je samen tot gedeelde inzichten kunt komen, dat is wel heel belangrijk. Dat is wat anders dan dat je het op tafel legt en zegt tegen een hoogleraar: lees het even.

Dat was wel een vrij moeilijk zoekproces, want als je begint dan heb je wel allemaal vragen maar je weet niet of het wel wat is. Het duurt dus een tijd voordat je er voeling mee hebt, welke vraag wetenschappelijk interessant is. In het begin denk je dat je dat al lang weet en om daar dan op te promoveren.

Ik kreeg zelf de vrijheid om een probleemstelling te bedenken en om het onderzoek zelf in te vullen. Het is eigenlijk gewoon leuk om te doen. De eerste maanden ben je echt aan het rondkijken en aan het lezen, en langzaam wordt het steeds duidelijker wat je wilt. Op een gegeven moment kom je met een probleemstelling en een soort onderzoeksvoorstel, en dat leg je dan voor, en dat is akkoord bevonden, en op basis daarvan ben ik eigenlijk verder gegaan. Je bent dan twee, drie jaar lang bezig met lezen en proberen te schrijven... en daarna wordt het eigenlijk steeds concreter.

Ik moet wel zeggen dat deze fase, dat het onderwerp zo gefocust is en dat de hoogleraar het vertrouwen erin heeft dat hij zijn naam eraan kan verbinden, dat heb ik wel onderschat. Ik dacht dat dat eerder klaar zou zijn. Dus ik had eerst begin 2013 staan en dat is al naar eind 2013 gegaan.

Ik ben nu anderhalf jaar bezig en ik sta nog op een heel groot vlak met verschillende stippen die ik met elkaar moet gaan verbinden en ook de keuze moet gaan maken wat ik wel of niet mee ga nemen. Je hoort interessante dingen, maar je moet keuzes maken en daar zit ik nu ook al in.

Ik heb voor de zomer het licht gezien en ik ben in een soort van productiestraat terechtgekomen. Ik heb een paper af, maar die moet opnieuw gesubmit worden. Ik heb twee papers in de koker zitten die allebei bijna af zijn en ik heb voor een andere paper de ideeën al helemaal uitgekristalliseerd en ik ben met de vijfde paper ook op die manier bezig. Dus de contouren zijn heel sterk en zichtbaar, de theorie is allemaal verzameld en door het hoofd gegaan. Ik heb het idee dat ik heel veel werk moet verzetten, maar ik weet wel wat ik moet doen. De onzekerheid die ik in het begin van de promotie had, die heb ik niet meer... en ik ben nu op een academisch niveau aan het produceren. Ik zie ook waar het moet eindigen en dat is ook lekker. Na de zomer hadden ik en mijn professoren wat wilde contouren staan en wij hebben die contouren weer aangescherpt: ik ga deze vijf papers schrijven, met deze vraag en dit doel en zo hangen ze ten opzichte van elkaar in elkaar... is dat ook wat jullie hebben begrepen als de opdracht? Want mijn promotieonderzoek werd gaandeweg

steeds scherper. In augustus, september hebben wij daar een klap op gegeven en dat maakt dat ik mij zo goed voel in het promotietraject, omdat ik weet wat ik aan het doen ben. Ik weet wat de vijf brokken moeten opleveren. Voor een deel weet je niet wat de uitkomsten zullen zijn maar dat is de surprise van het onderzoek.

De leerloopbaan van de buitenpromovendus is afhankelijk van een aantal factoren die niets met hun intellectuele vermogens te maken hebben, maar met de omstandigheden waaronder zij hun onderzoek doen, zoals de dynamiek van de praktijk waarin ze werken en de begeleiding die zij krijgen. Deze factoren kunnen voor zowel vertraging als versnelling van het proces zorgen:

Mijn nieuwe hoogleraren waren direct bereid om mij te helpen en dat was het moment dat ik door de dip heen was. Ik was net in beraad met de redactie van een blad over een artikel en ik kreeg het met wat stevig commentaar terug. Ik had een soort sluimerend, nogal vernieuwend theoretisch kader en dat was eigenlijk zo vernieuwend dat ik er wat onzeker over was. In de vorige context kreeg ik geen enkele zekerheid dat ik op een goed spoor zat. Ik heb toen dat vernieuwende kader naar dat blad gestuurd om te kijken wat zij ervan vonden. Dat was dus echt een doorbraak. Zij wilde het heel snel plaatsen als openingsartikel. Toen had ik zoiets van: ik geloof dat ik hier een goed spoor te pakken heb. Zelfs een van mijn nieuwe hoogleraren had dat eigenlijk nog niet goed in de smiezen, die stond eigenlijk ook enorm te kijken. Zo zie je hoe zo'n kleur die om zo'n proces heen hangt natuurlijk ook mensen gaat besmetten. Behalve die redactie die van totaal niets wist, die fris een verhaal krijgt. Dat was voor mij de *comeback*. Toen ontstond er van allerlei kanten een positieve *flow* en toen had ik ook de moed om de methodologie op te gaan schrijven. Ik heb nu een kader dat klopt, dus ik kan nu gewoon produceren. Ik vrees dat ik het hele proefschrift in een jaar tijd aan het produceren ben. En toch is het dan geen *speed* promotie, omdat er een marteling van vier jaar aan vooraf is gegaan.

In hoofdstuk 6 zullen meer van deze niet-onderzoeksgebonden factoren aan de orde komen.

Leren in de praktijk

Bij twee derde van de buitenpromovendi komt de keuze voor het onderwerp voort uit ervaringen die ze opdoen of hebben gedaan in het eigen werk:

Ik werkte als organisatieadviseur bij mijn vroegere werkgever en toen kwam ik bij veel organisaties en toen dacht ik: reorganisaties hoe wij die doen kunnen toch gewoon niet effectief zijn. Wij stappen gewoon over die mensen heen, met al hun emoties en behoeften, dat gaat niet goed komen. Toen ontstond het idee dat ik daar eigenlijk wel onderzoek naar zou willen doen.

Ik werk al jaren in de zorg en wat mij opvalt in de zorg is dat ze zo ontzettend veel proberen te veranderen via een projectmatige aanpak. Ik irriteer mij blauw aan het feit dat al die professionals met al die projecten nog steeds niet een stukje slimmer zijn geworden, waarom zij dat weer in een nieuw project moeten doen. Het moet dan, liefst met een nieuwe methodiek en een nieuwe naam, en uiteindelijk doen ze allemaal precies hetzelfde. Leren veranderen, veranderd leren, die combinatie in de context van de zorg. Een sector met een continue vernieuwingsdrift zonder dat er gekeken wordt wat nou de resultaten van al die driften zijn en waar het ook steeds ervaren wordt. Althans, dat is mijn frustratiepunt waardoor dit tot een echt goed aangepakt onderzoek heeft geleid. Het is steeds maar weer oude wijn in nieuwe zakken.

Verschillende buitenpromovendi vergelijken de opbrengsten van reguliere promovendi met die van buitenpromovendi. Ze beschouwen vooral de ervaring in en de herkomst van de vraagstelling uit de praktijk als waarde die buitenpromovendi vertegenwoordigen, omdat deze volgens hen een zekere mate van volwassenheid alsook maatschappelijke relevantie betekenen:

De meeste buitenpromovendi zijn met zeer maatschappelijk relevante onderzoeken bezig. Het is vaak gevoed vanuit een irritatiepunt van henzelf of iets wat er in de praktijk gebeurt. Het is zelden helemaal los gezongen van wat er in de praktijk staat. Ik zie dat er bij ons veel mensen zijn die na de studie blijven hangen, die met iets komen waar niemand wijzer van wordt. Er zijn wel een aantal buitenpromovendi die uiterst bekwaam zijn door hun ervaring en hun nadenken. Heel veel promovendi zijn begin twintig als zij promoveren. Die jonge onderzoekers bij ons zijn ook net droog achter de oren. Dat is iets totaal anders dan een buitenpromovendus. Die heeft over het gemiddelde vraagstuk al drie keer nagedacht. Ik zou mij dus heel goed voor kunnen stellen dat die proefschriften, op zich, beter zijn. Ze zijn gebalanceerder, er is beter over nagedacht... Ik zie wel veel proefschriften die ik nog niet klaar vind.

In het afgelopen jaar is een aantal van mijn medewerkers ook gepromoveerd, gewoon als aio, en die krijgen een onderzoeksvoorstel en die moeten iedere week een stukje aanleveren bij de promotor en dat is eigenlijk een stukje Master Plus. Alles is eigenlijk een beetje voorgedrukt en een buitenpromovendus moet alles zelf uitvinden. Hoe lang heb ik er niet over gedaan om die onderzoeksvragen helder te krijgen... een aio krijgt ze op een briefje. Als buitenpromovendus moet je je onderzoeksvragen helder krijgen, vervolgens moet je jouw literatuur te pakken zien te krijgen... dat vond ik lastige dingen. Het onderzoek heeft zijn tijd nodig, zeker als het een praktijkgericht onderzoek is... dat moet gewoon kunnen rijpen.

Soms lees je wel eens stukken van anderen en dan merk je het verschil tussen buitenpromovendi en de binnenpromovendi. Buitenpromovendi kunnen wat meer relativeren, hebben wat meer binding met de praktijk, hun onderzoek is ook wat meer gericht op de

praktijk dan op de theorie en op het publiceren van artikelen in de hoog gewaardeerde tijdschriften... en dat vind ik leuker om te lezen dan een gortdroog artikel over variabelen en de effecten daarvan op andere variabelen. Over de kwaliteit kan ik niks zeggen, maar wel over de aard van het onderzoek.

Ik vind wel dat er meer buitenpromovendi moeten komen, omdat ik vind dat de maatschappij meer heeft aan het onderzoek dat door buitenpromovendi wordt gedaan. Ik vind het belangrijk dat het onderzoek dat gedaan wordt terugkomt in de werkelijkheid en de maatschappij. Ik zeg niet dat binnenpromovendi dat helemaal niet doen, maar ik denk wel dat dat minder is.

De maatschappelijke waarde van buitenpromovendi neemt toe... ik heb het idee dat het steeds meer in de belangstelling komt om te promoveren. Ik zie ook steeds meer buitenpromoties. Ik volg dat ook op het net. Ik zie ook binnen mijn beroepsvereniging dat het daar in de belangstelling komt te staan. Heel veel mensen zoeken naar dat trapje meer, om zich te kunnen onderscheiden van anderen. Ik vraag mij af of een promotie daar een middel voor moet zijn. De pragmatische insteek ... een doctor, een studeerkamergeleerde... een onderzoeker is niet direct een effectief iemand als het om een pragmatische aanpak en oplossing gaat. Binnenpromovendi hebben dat wel. Ik denk dat de kracht van de praktijk-gepromoveerde juist in de combinatie van praktijk en theorie zou moeten liggen. Dan heb je denk ik als buitenpromovendus een streepje voor omdat het toepasbaar onderzoek is. Er zullen wetenschappers zijn die het bedreigend vinden omdat ze vanuit een theoretisch-wetenschappelijke insteek hun promotie doen. Of: hij komt van buiten en denkt het allemaal te weten. Maar praktijk en theorie moeten toch iets met elkaar hebben. Die buitenpromovendi nemen natuurlijk wat mee aan inhoud die binnenpromovendi zelf logischerwijs niet hebben. Inhoudelijke kennis. Maar welke gesprekken ontstaan er dan? Stel ik ben de theoretisch onderlegde aio en jij komt van buiten. Jij beschrijft de wereld als groen en ik zie hem als blauw. Dat zouden universiteiten moeten kunnen organiseren om die dialoog aan te wakkeren. Als je niet zelf leiding gegeven of ontvangen hebt, dan is een proefschrift over leiderschap niet geloofwaardig. Maar je kunt wel heel veel weten over de theorieën van leiderschap, waar degene die in de praktijk bezig is te weinig tijd voor heeft om dat allemaal uit te zoeken. Als jij alles moet gaan uitzoeken rondom leiderschap van de afgelopen vijftig jaar, dan ben je wel een tijd bezig. Ik denk dat de praktijk-promovendus veel minder tijd heeft om een typologie van theorieën te maken, zodanig dat hij daarmee zijn hele basis voor zijn promotie legt. Dat zie je eigenlijk nooit echt gebeuren, meestal komt het niet verder dan dat het wordt aangestipt in een proefschrift.

Slechts 4 buitenpromovendi verbinden niet rechtstreeks hun onderzoek (dataverzameling, experimenten en interventies, terugkoppelen van theorie aan praktijk) aan hun werk, de overgrote meerderheid doet dat wel:

Wat ik merk is dat ik, als ik met klanten praat over ontwikkelingen in denken over samenwerking in de organisaties en ideeën voor samenwerking in de organisaties en ik kan dat ook illustreren met casuïstiek en met literatuur en zo, dat dat gerespecteerd wordt, dat je zichtbaar kunt maken dat je weet waar je het over hebt. Dus dat leidt tot waardering. Kijk, in mijn eigen situatie is het zo dat er toch wel behoorlijk wat verbinding is tussen mijn werk en mijn proefschrift, dus ik heb helemaal niet het gevoel dat ik aan het hobbyen ben. Dat gevoel krijg ik ook van niemand, dat ze denken van: nou joh, jij bent een buitenpromovendus, dus je bent een hobbyist. Dat helemaal niet. Maar nogmaals, dat komt ook doordat ik de kennis die ik in mijn proefschrift opbouw ook in mijn werk toepas en in mijn werk heb ik er wat aan, dus wat dat betreft heb ik wel het gevoel dat het nut heeft.

Ik ben ook bezig geweest met welke ervaringen ik zelf heb en daarop terug te reflecteren en te kijken wat dat mij gebracht heeft.

Omdat ik in die weerbarstige praktijk werkbaar ben, is dat voor mij ook een motivatie om daar wat nauwkeuriger naar te kijken en in die zin weer te hergebruiken.

Ik had toen ook wat strategie-achtige projecten gedaan en dat vond ik eigenlijk heel spannend en tegelijk merkte ik dat het ongelooflijk glibberig en moeilijk was. Ik vond het, naast sociaal, ook intellectueel heel uitdagend... niet zo zeer door het onderwerp maar doordat je dan met klanten in gesprek raakte over hoe een markt in beweging is of hoe de wereld in beweging is en dat gaf mij een enorme intellectuele bevrediging. Het was een soort van verdiepingsskaternen van de krant lezen over hoe de dingen in de wereld echt werken. Ik vond dat heerlijk en ik wilde met dat onderwerp meer doen. Ik vond de opdrachten ook heel spannend, maar soms liepen ze beter en soms liepen ze minder. Ik vond dat niet zo erg, misschien kon ik er nog meer de vinger achter krijgen door mij erin te verdiepen hoe ik zo'n project nou echt goed kon doen. Dus dat is eigenlijk de inspiratiebron geweest om aan de gang te gaan.

Competenties

Diepstraten (2006) dicht de laat-moderne leerder *soft skills* toe als netwerken, creativiteit, informatie- en communicatievaardigheden en flexibiliteit. In welke mate komen deze vaardigheden voor bij de buitenpromovendi? Flexibiliteit lijkt al min of meer ingebakken te zitten in de wendbaarheid die nodig is om als buitenpromovendus diverse levensdomeinen met elkaar in balans te brengen en te houden:

Het onderwerp van mijn studie ligt niet in het verlengde van mijn dagelijkse werk. Het kost mij wel moeite, niet zozeer om het in balans te brengen, maar om alle uren te maken. Het is gewoon een drukke week. Ik heb wel voor mijzelf een afweging gemaakt wat voor mij de prioriteiten zijn in een dag en hoe die ingevuld kunnen worden. En volgens mij staat zowel mijn werkgever als mijn opdrachtgever achter de invulling die ik eraan geef. Dus zolang het op deze manier kan, kan ik het ook goed combineren met de thuissituatie en dat is wel

belangrijk. Ik heb wel een soort van tijdscompensatie, dus er zijn wel een aantal dagen per jaar die ik daarvoor kan opnemen. Dus dat betekent dat ik binnen mijn werk kan bepalen wat ik doe, als je maar zorgt dat er bepaalde dingen gedaan worden. Ik ben flexibel en ik weet de dingen op te lossen, dat alles op zijn pootjes terecht komt. Zolang ik mijzelf flexibel in kan plannen dan heb ik daar helemaal geen problemen mee.

Dat buitenpromovendi deze vaardigheid hebben, wil overigens niet zeggen dat het hen nooit moeite kost om flexibel te zijn. Daarom zal deze vaardigheid verderop meer uitgebreid aan de orde komen bij wat Billett (2002) *affordance* noemt (zie hoofdstuk 6).

Netwerken

De meeste van de buitenpromovendi kost het weinig of geen moeite om te netwerken. We kunnen hier een onderscheid maken tussen een netwerk bouwen en het lidmaatschap van een netwerk onderhouden. Bij het bouwen kiezen de meeste buitenpromovendi zorgvuldig vooraf wie ze gaan benaderen. Van de buitenpromovendi hebben of hadden er 19 een hoogleraar die ze al kenden, die dus al deel uitmaakte van hun netwerk, bijvoorbeeld door hun huidige werkplek (5 keer), een eerdere samenwerking (4 keer), hun studie (bij (af)gestudeerd (7 keer), student-assistent geweest (1 keer) of samen gestudeerd (1 keer)) of via een netwerk voor buitenpromovendi waar ze zich bij hebben aangesloten (2 keer); 3 buitenpromovendi zijn met hun hoogleraar in contact gebracht via een collega, vriend of co-promotor en 8 buitenpromovendi hebben een hoogleraar die ze vooraf nog niet kenden. Vooral bij het leggen van contacten met een hoogleraar bereiden ze zich goed voor, totdat ze uiteindelijk een hoogleraar hebben van wie ze denken dat die goed bij hen past:

Ik ben met mijn professor in contact gekomen via internet, dus dan doe je eigenlijk een eerste selectie. En wat ook aangeraden werd is om via de KNAW, waar alle onderzoeken geregistreerd staan, en daar staan heel veel onderzoeken op, een aantal promotieonderzoeken en ook een aantal andere soorten onderzoeken, en daar ben ik gewoon in gaan lezen wat een beetje relatie had met wat ik wilde en daarna gekeken welke hoogleraren daar dan bij betrokken zijn. En toen gaan zoeken op internet, hoe zo'n hoogleraar zich ook presenteert op internet. Toen gewoon gaan aanschrijven en gesprekken gevoerd. Ik heb ook op een andere universiteit een gesprek gevoerd. En van daaruit eigenlijk verder gegaan. Voor mij was het ook heel belangrijk dat het klikte tussen de hoogleraar en mij en bij mijn promotor is dat het geval. [...] Ik heb op dit moment alleen contact met hoogleraren, maar eerst wel gekeken waar zij mee bezig zijn en wat zij aan instituten nog weer hebben en waar zij zelf met hun netwerk zijn. Daar heb ik al dingen over gehoord, oh, dan kun je daarbij aansluiten en dan kun je daarbij aansluiten. Dus er zitten wel wat dingen waarvan ik denk dat ze in de toekomst concreter worden, dat ik kan aansluiten bij een aantal initiatieven die daar spelen.

En toen ben ik gaan shoppen langs hoogleraren. Ik ben bij verschillende lui een kop koffie gaan drinken en erover gaan praten, maar ik raakte steeds in de knoop omdat ik met mensen sprak met een meer psychologische of sociaal-wetenschappelijke achtergrond, en daar had ik het idee van dat zij wel de proces-kant goed snapt maar dat zij weinig met het onderwerp strategie hadden. Ik heb toen een hoogleraar gesproken die nu uiteindelijk een van mijn promotoren is, maar die ik toen links heb laten liggen omdat hij geen affiniteit met de strategie had. Met een andere hoogleraar was het hetzelfde, daar had ik een goed gesprek mee en een leuk contact... maar ik vond dat het iets was voor de sociaal-constructivistische mens en het leek er meer op of de organisatie een speeltuin van betekenis was, waarin men allerlei leuke fratsen kon uithalen. Maar in mijn werk staat er echt wat op het spel en het is soms erop of eronder. En dat is een veel hardere wereld dan waarin zij leken rond te lopen. De urgentie die ik soms voel om die projecten tot een goed einde te brengen, dat er ook echt wat te winnen en te verliezen valt zoals geld en banen en klanten die er wel of niet van gelukkig worden... daar gaat meer in om dan alleen een leuk proces. Dat gevoel had ik toen een beetje... dus ik moest eigenlijk naar een hardere strategie, dacht ik. Ik ben toen naar mensen gegaan die meer op de hardere lijn zaten. En daar werd ik weer heel erg ongelukkig dat die werkelijk geen moer van mijn proces-benadering leken te begrijpen. Ik kreeg uiteindelijk steeds meer affiniteit met die leer-kant, maar dat is weer helemaal niks voor hen. Zo heb ik dus wel wat afgezworven, soms bleef het bij een gesprekje en soms had ik al bijna een soort van promotie-relatie... en dat ik toch maar weer ging verkassen. Bij de andere wekt dat natuurlijk verwachtingen op, dus dat is ook niet altijd even gemakkelijk. Ik geloof dat ik met één hoogleraar al drie of vier gesprekken had gehad, dus die heb ik toen maar een hele grote kist wijn gegeven... en dat heeft hij toen nog wel kunnen hebben. Het ligt dan ook niet aan de promotor, dat die niet goed zou zijn, maar aan mijn optelsom van wensen waar ik mijzelf niet bewust van was. Door met verschillende mensen in contact te treden en iets aan te gaan, werd ik pas wijzer wat ik nou eigenlijk zocht.

Ik wilde wel meer hoogleraren spreken voordat ik ging beginnen, want ik moest er wel een klik mee hebben. Ik heb toen een paar mensen benaderd van wie mijn huidige hoogleraar er één was en met hem had ik een hele goede klik. Hij was zelf ook redelijk enthousiast, dus toen heb ik voor hem gekozen.

Buitenpromovendi onderhouden het contact in verschillende soorten netwerken. Zo is 1 buitenpromovendus via het werk lid geworden van een onderzoeksschool.

Ik moet daar ook onderzoekspresentaties houden en dat soort dingen. Dat zorgt toch wel voor wat meer houvast, dan dat je alleen op je kamer zit. Daar zit een buitenpromovenda bij die toevallig ook een proefschrift over mijn onderwerp schrijft, maar over het algemeen zijn

het allemaal aio's. We komen ongeveer zes keer per jaar bij elkaar. Het is een onderzoeksschool eigenlijk en daarmee natuurlijk ook een netwerk. Het wordt steeds door een andere universiteit georganiseerd en die bijeenkomst is steeds een studiedag met een bepaald thema waarin promovendi hun onderzoek presenteren. Ik heb gemakkelijk toegang tot de mensen in mijn vakgebied die er toe doen, maar dat komt echt vooral door dat netwerk. Als ik dat niet had gehad dan was het een stuk moeilijker geweest. Je had ze dan ook kunnen mailen of bellen, maar nu zie je ze vaak en weten zij waar je mee bezig bent. Vooral ook omdat een aantal mensen op een vergelijkbaar onderwerp promoveert. Dat is ook wel handig en die kennen zelf ook weer mensen. Ik vind dat netwerk dus een groot voordeel.

Wanneer ze zich aansluiten bij een bestaand netwerk dat bedoeld is voor het ondersteunen van buitenpromovendi, dan halen ze oude banden aan als het relevant wordt en onderhouden ze het contact vaak totdat het netwerk voor hen niet meer relevant is:

Maar de cursus over buitenpromoveren, of in ieder geval daar ook de medecursisten, dat is ook een netwerk waar je over praat. En ik persoonlijk maak daar nu op dit moment geen intensief gebruik van, maar ik weet wel dat ze er zijn, dus als ik op een gegeven moment echt zoiets heb van hé jongens, ook ik ben nu echt aan de slag, wat ervaringen uitwisselen, of een keertje opstarten van joh, zullen we eens een borrel gaan drinken? Ik weet ze te vinden.

Nou heb ik wel sinds kort een groepje met mensen die in dezelfde situatie zitten als ik. Wij komen eens in de zoveel tijd bij elkaar en wij hebben dan een soort van intervisie-achtige bijeenkomst en dat helpt wel heel erg. Dat hebben wij zelf gevormd, wel vanuit een bestaand onderzoeksplatform. Vanuit dat platform hebben we met een groepje promovendi die ongeveer in dezelfde fase zit een groepje opgericht. Wij komen, in principe, vier keer per jaar bij elkaar. Tussendoor mailen wij met elkaar waar we mee bezig zijn, of hoe de gesprekken met de promotors lopen, of dat je een stuk van elkaar leest en dat je daar feedback op geeft. Een keer per kwartaal komen wij dan samen en een van ons brengt dan iets in waar hij mee bezig is. Het geeft ook een soort van stok achter de deur want je moet altijd wel wat opleveren. Je moet in ieder geval vertellen hoe ver je bent. Je wil niet vertellen dat je helemaal niks hebt gedaan, het is toch een soort van competitie. Aan de andere kant zie je ook van anderen waar ze mee worstelen. Af en toe is het heel eenzaam en saai en helemaal niet leuk, maar als je ziet dat anderen ook op zoek zijn en aan het puzzelen zijn... dan is dat gewoon wel prettig en dat stimuleert wel. Ik doe ook mee aan een ander onderzoeksplatform. Daar ben ik drie of vier keer bij geweest en het is leuk om te zien dat er verschillende mensen in allerlei verschillende fases van hun onderzoek zitten. Er gaat bijvoorbeeld iemand zijn promotie-praatje droogzwemmend oefenen en dat is leerzaam en grappig om te zien. Maar er zijn ook mensen die net beginnen en een onderwerp inbrengen en daar ga je dan over in gesprek. Het is ook leuk om contacten te hebben, want het is allemaal wel een beetje in het brede kader van ons vak. Het zijn dus wel allemaal mensen die ergens wel raakvlakken hebben met jouw onderzoek... het is een netwerk van delen en praten. Je kunt groepjes blijven vormen... maar ik vind het vooral prettig om in groepjes te zitten met mensen die op hetzelfde niveau zitten als ik. Daar heb je ook het meeste aan, vind ik.

Behalve bestaande netwerken die aan het promoveren gerelateerd zijn, onderhouden de buitenpromovendi ook netwerken die ontstaan zijn uit hun sociale netwerk en waar wel ervaringen over promoveren in gedeeld kunnen worden:

Ik heb het soms heel erg druk en dan raak ik half in de stress. In die dingen is mijn co-promotor minder qua begeleiding. Zij is echt gericht op de artikelen en het onderzoek doen, maar qua persoonlijke begeleiding is zij minder. Misschien ligt dat ook aan mijzelf, dat ik niet alles tegen haar zeg, maar dat heb ik minder met haar. Dat bespreek ik eerder met een meisje dat ik ken, die is ook buitenpromovendus en die zit dus in hetzelfde schuitje, dan met de begeleider. Dat zijn vriendinnen van mijn dispuut. Een meisje van mijn dispuut is ook toevallig aan het promoveren. Zij doet het echt in deeltijd en ze werkt daarnaast. Dus die buitenpromovendi ken ik uit mijn persoonlijke kring. Zij zijn toevallig deeltijd gaan werken en in deeltijd gaan promoveren. Je merkt dat zij toch wel tegen dezelfde dingen aanlopen waar je zelf ook mee zit.

Ik zit zelf nog bij een wielervereniging en het is de wielervereniging met de hoogste promovendi-dichtheid. Wij zijn met dertig leden en daar zitten acht promovendi tussen. Wij komen ieder jaar een paar weekenden bij elkaar en dat is eigenlijk een hele warme deken. Daar haal ik de meeste lol uit, dus dat ligt meer op het persoonlijke vlak. Die losse contacten op de universiteit, daar lunch ik af en toe mee en dat kan heel ad hoc zijn in de ene of de andere stad. En het zal een keer of tien, vijftien keer per jaar zijn dat ik met een zestal mensen afspreek.

Soms zijn de netwerken meer informeel en soms zijn ze meer geformaliseerd, bijvoorbeeld in de vorm van een onderzoeksgroep of -platform. Om een beeld te geven van de contacten die buitenpromovendi voor hun onderzoek onderhouden: 21 van hen hebben contacten met aan de eigen universiteit of hbo verbonden personen en 13 met aan een andere universiteit of hbo personen, 19 met (oud)collega's of anderszins aan het werk gerelateerde personen (klanten, opdrachtgevers), 13 met personen die ze kennen vanuit een kennis- of opleidingscentrum dat met het beroep heeft te maken, 7 met vrienden die academisch geschoold zijn, 3 met hun alumni-netwerk, 2 met auteurs die ze benaderd hebben en 1 met andere kennis-/culturele organisaties. Van de buitenpromovendi hebben er 6 zelf een netwerk opgericht, vaak door bestaande contacten doelgericht en tijdelijk te

groeperen rond het eigen onderzoek:

Ik werk in ieder geval een keer per week hier op de universiteit. Daar zit ik op een gang met een aantal aio's en het voordeel daarvan is dat je wat dichterbij mensen zit die met hetzelfde bezig zijn als jij. De organisatie waar ik werk is een heel andere context, met weinig academici, met weinig mensen die intellectueel uitgedaagd willen worden op de manier zoals ik dat wil, dus je hebt daar geen verbondenheid mee. Wat je merkt op die dagen is dat het hebben van een koffiepraatje, je frustraties of je kleine winsten bepraten, enorm helpen. Je steekt natuurlijk elkaar ook wel eens een paper toe of je stelt een inhoudelijke vraag, maar het is gewoon leuk om om te gaan met mensen uit een bepaalde groep waarvan je deel uitmaakt. Dat je dus niet op een eiland zit in een hele grote academische oceaan. Dus dat is iets wat ik zelf georganiseerd heb door gewoon aan mijn begeleider te vragen of ik daar af en toe kon gaan zitten. Als je twee dagen thuis zit dan komen ook de muren op je af en dat was gewoon vrij snel te regelen. Er zijn ook nog een aantal andere buitenpromovendi die ook van die voorziening gebruikmaken. Twee collega's van een andere organisatie hebben hier ook een contract als buitenpromovendus en daar trek ik ook regelmatig mee op. En uit dat contact is ook vrij snel ontstaan dat wij als buitenpromovendi van de deze afdeling misschien wel eens een alliantie zouden kunnen sluiten. Dat wij een paar keer per jaar, rondom thema's, rondom een inhoudelijke vraag, rondom een paper elkaar van het onderzoek op de hoogte houden. Dat wij dan gewoon bij elkaar kunnen komen. Ik ben daar één van de voortrekkers in geweest om dat te organiseren. Dat is eigenlijk een tweede manier om je eigen netwerk te organiseren. Het is een man of zes, twee mensen van een hogeschool, twee mensen van die andere organisatie en twee mensen van mijn eigen organisatie. De derde manier waarop ik ondersteuning gezocht heb is op internet een beetje zoeken naar onderwerpen en naar waar mensen mee bezig zijn. Ik heb een aantal avonden wat rond gespeurd en toen kwam ik al vrij snel bij een promovendi-cirkel terecht, en dat is een derde omgeving waar ik uit put. En dat is tevens de omgeving waar ik de minste bezieling uthaal en de minste effectiviteit ervaar. Ik weet niet waarom dat zo is, ik denk dat de onderwerpen te ver uit elkaar liggen en dat de nabijheid daardoor, zowel fysiek als qua onderwerp, minder groot is en daardoor minder bindend. Er is nog een vierde manier waarop ik het georganiseerd heb. Ik moet zeggen dat ik er nu redelijk expliciet over praat, maar ik heb het meer intuïtief gedaan dan dat ik van tevoren een plan gemaakt had. Dat zijn mensen die hier op de universiteit gestudeerd hebben. Een aantal van deze mensen zijn natuurlijk uitgewaaid in het land, maar een aantal hebben ook hun eigen promotietraject opgestart.

Ja, het zijn vooral mensen uit mijn eigen netwerk. Het zijn allemaal mensen die op dit vakgebied zitten, die betrek je erbij en dan krijg je via die personen ook weer namen te horen die je er zeker bij moet betrekken. Het panel bestaat momenteel uit zestien, zeventien mensen die op dit onderzoeksvraagstuk wel expert te noemen zijn. Ja, een aantal promovendi kom ik via dat netwerk van mijn universiteit natuurlijk tegen ... En daarbuiten dat je toch wel bezig bent met het vakgebied. Daar zie je dus ook andere mensen die aan het promoveren zijn en dat gaat vanzelf. Ik doe op meerdere universiteiten en hogescholen opdrachten, in de zin van lesgeven en dat soort dingen, en in dat netwerk zie je dat ook heel snel. Soms gaat het om puur nieuwe dingen op te doen en soms meer. Ik ken iemand die ook aan het promoveren is op dit vakgebied op een andere universiteit en die is er ook zo druk mee bezig. Dan ga je met elkaar sparren. Dat is wel allemaal eigen initiatief wat je doet.

Ik weet van mijzelf dat ik daar vrij passief in ben... Ik kom mensen tegen en ik ben ook niet iemand die direct op de voorgrond treedt. Maar de mensen die ik tegenkom, daar bouw ik, in het algemeen, wel een redelijke band mee op. Ik heb nu via die cursussen mensen leren kennen en nu ga ik naar die bijeenkomsten en daar leer je ook weer nieuwe mensen kennen. Ik heb die opleiding onlangs gevolgd, dus daar ken ik ook weer mensen van en vanuit het bedrijfsleven ken ik mensen. Dus al met al ken ik voldoende mensen waar ik mijn vragen aan kan stellen.

Het netwerk dat ik heb opgebouwd is eerder ad hoc. Er zijn mensen waar je heel even contact mee hebt en dan verwatert dat weer. Ik zit niet in zo'n circuit dat ik twee van die mensen tegelijkertijd zie. En in tweede instantie ga je mensen zoeken buiten de universiteit of buiten de kring van die promotor. Je gaat andere mensen of professoren benaderen om daar je hulpvraag mee te bespreken, en dat heb ik her en der wel gedaan. Als ik wat extra expertise of uitsluitel nodig had, op belangrijke momenten, dan zocht ik dat op. Dat ging met enige moeite, maar meestal lukte dat dan toch. Ook via je onderzoek kom je op je contacten. Dat zijn wel andersoortige contacten, je komt dan de mensen in het veld tegen die belangrijk zijn voor jouw onderwerp. Dat geeft ook een klankbord en soms kun je samen wat schrijven op journalistiek niveau. Ook in je vriendenkring kun je wel wat tips en steun krijgen.

Er zijn 2 buitenpromovendi die zeggen dat ze niet veel voor hun onderzoek relevante contacten hebben, terwijl ze denken dat dat wel goed voor hen zou zijn met het oog op de voortgang:

Dat soort contact heb ik niet. Ik ben in een heel klein dorpje gaan wonen. Ik kom ook uit deze provincie, van een boerderij oorspronkelijk, en ik wilde weer terug naar het platteland. Dus dan weet je dat gewoon. De mensen zijn niet dom maar ik heb niet zo heel veel academici in mijn vriendenkring. Dat ligt ook aan mijn gemengde achtergrond, van de ene kant het platteland en aan de andere kant academisch. Dus ik zoek ook mensen die een plattelandscomponent hebben. Ik heb niet zoveel academici in mijn vriendenkring. [...] Het is lastig, ik heb eindelijk een paar dames gevonden die ook op die manier bezig zijn en die regelmatig bijeenkomsten houden.

En karaktereigenschappen kunnen heel belangrijk zijn. Die kunnen bepalend zijn voor welke strategieën je wel of niet hanteert. Het feit dat ik niet zo van die groepjes hou, dat ik denk dat ik daar niet zoveel aan heb... die gedachte heb ik om het niet te hoeven doen of er niet voor te hoeven kiezen. Waarom gebruik ik die strategie niet? Omdat ik mij bijvoorbeeld niet wil laten controleren, ik wil die vrijheid houden... die mij nekt. Ik denk dat een begeleiding me daarin helpt... die helpt jou over dat soort obstakels heen wanneer er een *gap* is tussen jouw aard, persoonlijk, inslag en wat jou te doen staat.

De voordelen van netwerken die genoemd worden, zijn: uitwisselen en optrekken met lotgenoten (9 keer), inhoudelijke tips (8 keer), sparren (8 keer), methodologische tips (6 keer), tips voor promotie(management) (6 keer), relevante contacten opdoen (5 keer), elkaar moed inspreken en motiveren (4 keer), de sfeer (3 keer), leren presenteren (3 keer), toegang tot data (2 keer), meelezers (2 keer), toegang tot faciliteiten (2 keer), samen schrijven (1 keer), iets kunnen betekenen voor een ander (1 keer). Eén buitenpromovendus vat dit zo samen:

De grap is ook, als je het bij anderen ziet dan zie je hetzelfde geknoei dat je zelf produceert... maar bij een ander zie je het meteen. Dezelfde functie heeft zo'n intervisie-klasje ook, dat je uit je eigen mentale kooi stapt. Je krijgt ook inhoudelijke impulsen of methodologische ideetjes, dat werkt natuurlijk ook, maar het reflectie-principe is erg belangrijk. Het lotgenoten-principe speelt er ook in mee, daar worden dus ook martelingen gedeeld die mensen door moeten maken.

We zien een mix van sociaal-emotionele, aan onderzoek gerelateerde en meer praktische argumenten. Overigens willen de aantallen contacten en de genoemde voordelen niet altijd zeggen dat buitenpromovendi tevreden zijn over de kwaliteit van de netwerken waarin ze participeren. Daar zullen we op terugkomen bij de bespreking van wat het betekent om buiten de universiteit aan een proefschrift te werken (hoofdstuk 5).

Creativiteit

Creativiteit als *soft skill* komt bijvoorbeeld uit het verbinden van concepten uit verschillende disciplines en levensdomeinen (zie ook het levensbrede leren), waarbij de buitenpromovendi strategieën gebruiken voor informatieverzameling die passen bij het zappende, browsende, explorerende en bricolerende ideaaltype van de laat-moderne leerder van Diepstraten (2006):

Ik sta veel meer als ontwerper in mijn onderzoek dan als onderzoeker. Dat ontwerpen is dan wel heel wezenlijk binnen dat onderzoek en dat vraagt ook om een ander soort context. Ik merk ook dat dit niet zo maar past binnen de sociale wetenschappen. Op de een of andere manier vind ik dat ik daar ook niet thuis hoor, hoezeer ik ook met de vragen in de samenleving bezig ben. Maar dat is toch weer wat anders dan de sociale wetenschap. In feite ben ik altijd met het ordeningsvraagstuk bezig. Dat is wat mij boeit. Het vraagstuk van ordenen en ontwerpen is hoe je de samenleving zo kunt inrichten dat het ordenen tot bloei komt en hoe wij daar bewust mee om kunnen gaan. Waar dat precies past? Ik denk dat ik vaak op de verkeerde plek zit. Maar ik haal overal wat vandaan. De wiskunde vind ik prachtig. Ook als je de taal leest van de wiskunde, daar zitten heel veel woorden in die ik in de netwerkbenadering kan gebruiken. En in de natuurkunde is dat idem dito. Dat is blijkbaar de taal die logisch is daarvoor. Ik haal wel informatie die ik nodig heb uit de patronen van de wiskunde en de natuurkunde. Dan heb ik het over ordening en logica. Het grappige is dat als je kijkt naar het vraagstuk van ordening, dat Maria Montessori eigenlijk heel veel uitgewerkt heeft. Dat weet bijna niemand, want niemand kijkt zo naar haar. Wij hanteren het wel in de praktijk, maar ik neem daar een aantal dingen in waar die echt over ordeningsprincipes gaan.

Omdat je daardoor een discipline krijgt om je gedachten te ordenen. En omdat ik daardoor weer andere mensen ga lezen. Dus het is een soort discipline, die ik dan anders niet zou hebben. Dan ga ik liever naar de film of het theater of zo. Trouwens, waar ik ook wel veel inspiratie uit vandaan haal, van theater bijvoorbeeld. [...] En dat vind ik wel een uitdaging van het promoveren, dat je je gedachten moet gaan verwoorden en dat daar nog een logische samenhang in moet zitten. Dat vind ik wel mooi van promoveren. Ik ben al jaren bezig, dus ik kom ook echt uit de praktijk, ik heb gewoon een jarenlange ervaring, al bijna dertig jaar, dus ik heb gewoon heel veel ervaring uit de praktijk en dat is wat me boeit. Ik ben geen wetenschapper die de ene theorie met de andere vergelijkt, zeg maar.

Een van de dingen waarom ik graag onderzoek doe, los van dat ik het leuk vind om inhoudelijk bezig te zijn, is omdat ik de neiging heb om er alles bij te trekken, ook in de advieswereld. Het helpt mij om te focussen als adviseur, maar ook als onderzoeker. Ik vind het dus wel fijn dat ze mij daar iedere keer over aanspreken en dat ik iedere keer gedwongen word om naar die millimeter toe te gaan.

Mijn proefschrift verloopt organisch en dat is ook in mijn werk altijd zo. Ik heb het wel eens vergeleken met dat je in situaties terecht komt waarbij je het van tevoren niet helemaal weet... Je weet wel wat de vragen en de context zijn, maar je weet het eigenlijk ook niet. Je weet niet hoe de praktijk gaat en wat daar allemaal speelt. Ik vergelijk het wel eens met soep maken. Je hebt allemaal ingrediënten en dan blijkt het toch dat je ingrediënten mist, of dat je opeens iets erbij krijgt, of dat er rotte delen bij zitten. En dan is het toch de kunst om een lekkere soep te maken. Ik kook graag, dus daarom vind ik het ook wel leuk om het te vergelijken. Ik weet van tevoren ook nooit precies wat voor eten ik maak omdat ik soms dingen verander tijdens het koken. Zo verloopt mijn werk en zo verloopt ook wel mijn onderzoek. Je kan dit alleen als je, in vergelijking met de soep, al heel veel gekookt hebt.

Kijk, leuke dingen die je altijd hebt is: op een gegeven moment, zo werkt het bij mij, staat het een tijdje stil. En dan pak je één boek en daar staat dan iets heel conceptueels in, iets heel modelmatig in, en dan vallen er gelijk dingen op z'n plek. Oké, dat moet ik hebben!

Of bijvoorbeeld dit verhaal: het zit in mijn kastje, het glinstert naar me, ik moet dat lezen. En verdomd, dit is het enig dynamisch te maken model over de afweging van huishoudens over huren en kopen. Gedurende dat hele traject duiken er veel van die dingen op, dus dat zijn de meevallers. Ik heb mazzel, er komt iedere keer toch weer een bouwsteen waarvan ik denk van yes, dat had ik nog even nodig, dat was een ontbrekend puzzelstukje.

Het is gewoon leuk om de ideeën die je in je hoofd hebt helder en gestructureerd op papier te krijgen. Ik zit in vechtsporten en wat ik nu regelmatig doe is... er zijn hele interessante modellen die in de moderne literatuur een beetje naar voren komen en die toepasbaar zijn om uit te leggen hoe een mens zich ontwikkelt die aan karate doet. Om dat aan elkaar te koppelen, dingen die in theorie helemaal niet binnen de context geschreven zijn, om die bij elkaar te brengen en toepasbaar te maken, dat vind ik heel leuk om dat in een artikel te doen. Dat zijn geen lange verhalen, maar er ontstaat iets in mijn hoofd. En zolang het in mijn hoofd zit heb ik er last van. Maar als ik dan ga zitten na een paar weken, dan schrijf ik het in een avond uit en dan is het ook uit mijn hoofd. En als het gepubliceerd wordt is het leuk, maar dat maakt mij eigenlijk niet zo veel uit, voor mij is dat creativiteit. Het is wel mijn ervaring tot nu toe dat ik dat ook in mijn wetenschappelijk onderzoek een plek kan geven. Ik ben wel benieuwd, als ik straks voor die wetenschappelijkheid kom te staan, hoe die creativiteit daarin past. Daar maak ik mij wel enigszins zorgen over, maar dat zie ik dan wel, dat weet ik nog niet. Ik ben nu nog redelijk vrij bezig, maar wel binnen de kaders.

Deze laatste opmerking laat zien dat de kenmerken van de laat-moderne leerder van Diepstraten (2006) niet vanzelfsprekend passen bij de strakke kaders die de academische cultuur vereist. Dat zien we ook terug bij hun communicatievaardigheden:

En wat ik ook zie bij mensen die dus niet uit die academische cultuur komen, die zijn wel gewend om bijvoorbeeld als manager beleidsnotities en bedrijfsplannen te schrijven... maar dat wetenschappelijk schrijven is toch anders, ook wel een ingewikkelde klus. Het heeft mij behoorlijk wat tijd en energie gekost om dat te pakken te krijgen. En als ik nou de laatste versie zie die ik aangeleverd heb aan mijn begeleider en ik zie dat hij er met een rode pen nog van alles bij aan het zetten is, dan heeft dat allemaal daarmee te maken.

We hadden het over het wetenschappelijke versus het journalistieke, zal ik maar zeggen. Je ziet niet iedere valkuil aankomen. Ik dacht dat het schrijven een van mijn sterke kanten zou zijn en nu ik het wel onder de knie heb vind ik nog steeds dat ik leuke en pakkende zinnen kan componeren. Inmiddels heb ik mij ook wel die academische strakke redeneertrant bij kunnen brengen, maar dat laatste heb ik toch wel onderschat, de discipline daarin. Eigenlijk kun je geen scheet laten zonder weer drie verwijzingen erbij te zetten waarom dat zou mogen of wie het gezegd heeft en of dat wel of niet empirisch getoetst is. Je moet er zo verschrikkelijk zuiver in zijn. Het is toch wel *shocking* om te ontdekken dat je toch weer opnieuw aan het leren schrijven bent. [...] Maar het heeft heel lang geduurd voordat het helder was... dat schrijven, dat produceren is natuurlijk zo lang incuberen... struikelen, vallen en weer opstaan, voordat het geheel zich... en dat je je er zeker over voelt. Zolang je je er onzeker over voelt, blokkeer je ook weer in dat schrijven want dan wordt het ook weer zoeken en tasten. Ik heb nu pas echt het gevoel dat ik er ben, ik weet nu precies wat er uit moet en wat er in hoort, maar dat heeft wel meer dan vijf jaar geduurd.

De buitenpromovendi stappen een wereld binnen die in hun ogen nog wel eens te weinig creativiteit en vrijheid toelaat. Hoe zij hiermee omgaan bespreek ik in hoofdstuk 5 bij de academische habitus van buitenpromovendi.

Vakspecifieke competenties

Volgens Diepstraten (2006) ontwikkelen laat-moderne leerders eerder soft skills dan vakspecifieke competenties. De buitenpromovendi laten echter zien dat zij naast deze persoonlijke competenties wel degelijk ook vakspecifieke competenties ontwikkelen, namelijk de competenties die nodig zijn om een goede onderzoeker te zijn:

Inderdaad, toen ik startte had ik geen probleemstelling. Als je normaal gesproken kijkt in de vacatures van de KNAW, dan staat er al een probleemstelling en een theoretisch kader. Dat is, min of meer, een gespreid bedje waar je dan instapt en bij ons is dat niet. Misschien moet je dat wel meer waarderen van buitenpromovendi, die doen het echt zelfstandig. Mijn onderzoeksvraag stond eigenlijk ook pas na anderhalf jaar definitief vast, volgens mij... maar dat moet je toch echt zelf doen. Je bent geen klein kind, je moet bewijzen dat je zelfstandig academisch onderzoek kunt uitvoeren en dat initiatief ligt bij jezelf. Dan kun je wel naar jouw promotor kijken, maar dat is meer een coach in plaats van een begeleider. Ik weet niet of daar een verschil in zit, maar ik zie het meer als een academische coach dan iemand die je vertelt wat je moet doen. Het is meer dat jij aan hem voorstelt wat je wilt gaan doen en dat hij aan jou feedback geeft, dan dat hij voor jou helemaal de weg gaat uitstippelen. Als je daar moeite mee hebt, dan moet je er gewoon niet aan beginnen... maar goed, dat is mijn mening.

Bovenstaand citaat gaat over het formuleren van een goede onderzoeksvraag. Van de buitenpromovendi uit dit onderzoek hebben er 3 een onderzoeksvraag die ze niet zelf geformuleerd hebben. De overige 27 hebben zelf een vraag of een richting waarin ze willen onderzoeken geformuleerd. Zoals eerder gezegd is in de meeste gevallen de eigen praktijk daarvoor de inspiratiebron. Het formuleren van een onderzoeksvraag wordt erg moeilijk gevonden en kan soms jaren in beslag nemen. Volgens sommige buitenpromovendi is dat een groot verschil met reguliere promovendi, die volgens hen vaak in een kant-en-klaar programma stappen. Een ander verschil dat gemaakt wordt is op het vlak van methodologische voorkennis en de voor handen zijnde infrastructuur om die bij te spijkeren:

Sommige delen vind ik leuker dan andere. In '97 was ik klaar met mijn studie, dus het is twaalf jaar geleden dat ik echt in de methodiek van wetenschappelijk onderzoek heb gezeten. Dat deel is echt koud en kil terugzoeken, maar dat is ook niet echt vervelend. Maar het is minder leuk dan daadwerkelijk de literatuur van sociale processen en dat soort dingen door te nemen.

Ik heb op een gegeven moment een cursusje gedaan over hoe je een onderzoeksvraag gaat formuleren... over hoe je uit die brij die je hebt hele scherpe formuleringen in termen van onderzoeksvragen, deelvragen, doelgroepbepaling gaat doen. Dat was een cursus van zes weken, maar die mij een winst van zeker een half jaar oplevert. Als buitenpromovendus wordt er gedacht dat je methodologisch heel sterk bent en dat je daar heel erg in geschoold bent, maar dat is gewoon niet waar. Op sommige gebieden kan ik dat via mijn universiteit wel recht trekken en via de hogeschool ook wel. Maar dat kan ik nu pas zeggen en ongetwijfeld zitten er nog hele grote gaten in mijn academische vaardigheden. Het zou handig zijn als dat getest zou kunnen worden of als daarin een constante dialoog met een infrastructuur of een begeleider zou zitten.

Er zitten een aantal moeilijke en taaie vraagstukken in... Hoe breng je focussen aan? In welke bladen publiceert je nu handig dit soort artikelen? Wat is de discussie die in dit blad loopt? Wanneer is jouw Engels goed genoeg om het aan een blad aan te bieden? Wat als je van een blad *reviews* terugkrijgt en dat je niet weet wat je ermee moet? Ik heb eindeloos geworsteld met mijn onderzoeksmethodologie. Het onderzoek wat ik doe is heel erg organisatieontwikkeling gerelateerd in een professionele context. Hoe leg je nou in zo'n context uit wat voor onderzoek je doet en wat de implicaties daarvan zijn? Wat voor taal gebruik je daarbij? Hoe zorg je nou, als je dat soort type onderzoek doet, dat je dataverzameling sterk genoeg is om met hun die discussie aan te kunnen gaan?

Verder zou ik ook niet weten waarom een buitenpromovendus een mindere academische kwaliteit of mindere gronding van zijn resultaten zou hebben. Wat wel mijn belangrijkste hulpvraag is geweest in de start is: hoe doe ik dit methodologisch? Dat vind ik wel een aandachtspunt. Dus je moet als buitenpromovendus daar ... in ieder geval voor mij geldt, daar zat mijn grootste zoekvraag. Hoe doe ik dit zo dat ik ook methodisch voldoende stevigheid opbouw? Wat voor mij de typische dingen zijn waar je als buitenpromovendus hulp bij nodig hebt, dat zijn dus die methodologische vragen.

Op de ondersteuning die buitenpromovendi krijgen of voor zichzelf organiseren kom ik terug bij het bespreken van de affordance (hoofdstuk 6).

Authentieke contexten

Een vraag die samenhangt met de inspiratie voor het onderwerp, namelijk de praktijk waar buitenpromovendi in werken, is de vraag of het eigen handelen mee onderwerp is van de studie; dit hangt samen met het leren in authentieke contexten (Diepstraten 2006). De meeste buitenpromovendi kiezen daar niet voor:

Ik kijk ook naar de dominante logica van al die verschillende partijen. Hoe ontstaat die nou en hoe kan je die dominante logica nou zo met elkaar verbinden, dat de uitkomst daarvan misschien effectiever is dan dat die nu is? En daar komt nog wat bij. Die systeemtheorie heb ik al best wel uitgewerkt in mijn scriptie, hoor. Die gaat uit van systemen als geheel, waarin je die complexiteit kunt vangen in actoren die in interactie staan met de omgeving. Maar in dit soort processen heb je eigenlijk te maken met inter-systemen... je kunt ervoor kiezen om ze als systeem te zien, maar eigenlijk is dat niet zo. Dan is jouw logica als onderzoeker niet meer hetzelfde als de werkelijkheid die je ziet. Is er nou een nieuwe systeemtheorie te ontwikkelen die dat als theoretische basis zou kunnen ondersteunen? Ik weet niet of het nou zo handig is om het empirisch materiaal uit mijn eigen bestanden te halen. Het ligt eraan hoe je je methodologie wilt uitwerken. Het is zelf effectief handelen en dan maakt jouw eigen handelen deel uit van je onderzoek. Dat moeten anderen maar gaan uitzoeken.

Ik zit niet in de positie om de afstandelijke onderzoeker te zijn, die net doet of hij deze organisatie niet kent. Het zal voor mij heel spannend worden om te kijken hoe ik dat op een wetenschappelijk verantwoorde manier in balans breng met elkaar. Het is bijna een participerend onderzoek zonder dat ik participeer. Ik zit nu eenmaal dagelijks met die mensen aan tafel en ik ken de resultaten. Maar dat weten is wel vanuit mijn perspectief en die bril moet af om het wetenschappelijk onderzoek goed te kunnen doen. Ik moet neutraal naar de feiten kijken om daar de metingen op te kunnen doen zoals ik ze graag wil doen. Op dit moment is het niet meer dan mij daarvan bewust zijn en ik ben benieuwd hoe ik daar straks tijdens het onderzoek in sta. Ik hoop in ieder geval met gestandaardiseerde lijsten te werken, zodat ik een bepaalde onafhankelijkheid kan creëren. Ik doe zelf ook strategische projecten hier en die zullen geen onderdeel van het onderzoek zijn. Dat gaat niet, dan ben ik mij zelf aan het onderzoeken. En in mijn hoofd past dat niet. Op de een of andere manier zullen het projecten moeten zijn waar ik ook wat meer distantie, binnen deze organisatie, in heb. De projectleiders die hier werken, zijn ook nog mijn medewerkers, dus dat zou ook gecompliceerd kunnen zijn. Gelukkig zijn er ook nog veel projecten buiten deze afdeling, maar een deel van de interessante projecten om te onderzoeken zitten binnen mijn eigen afdeling. En dat maakt het best ingewikkeld. Ik wil vooral zien wat een team ervaren heeft van de eigenschappen van zo'n leider... om dat op een goede manier niet te veel te laten interfereren, dat lijkt mij best lastig. Ik moet nog zien hoe dat zal gaan, ik heb geen idee.

Hoewel de praktijk dus vaak de fascinatie en verbazing brengt die uiteindelijk leidt tot de ambitie gedegen uit te zoeken hoe het zit, leidt dit zelden tot een vorm van actieonderzoek naar een praktijk waarin ook de onderzoeker

zelf participeert en dus ter discussie staat. In enkele gevallen blikken buitenpromovendus in hun onderzoek terug op projecten waar ze zelf een belangrijke rol in hebben gespeeld. Onderzoek naar eigen werk is volgens hen lastig, maar kan ook louterend werken als het verbonden wordt met het zelfbeeld:

Wat ik ook lastig vond was dat je iets ging doen wat niet gebruikelijk is. Je moet de vuile was uit de mand halen... je moet er met zijn allen naar kijken. Wat ik lastig vond was, ook omdat ik er zelf bij betrokken was, om de schuldkwesitie en al mijn emoties en frustraties eruit te laten. Ik hoor dat buitenpromovendi heel sterk betrokken zijn bij een bepaald onderzoeksontwerp en dat het moeilijk is om boven jezelf te gaan staan. Ik vond dat ook lastig en ik vond het moeilijk om de zondebok te zijn... mijn reputatie heeft toen een behoorlijke klap gehad. [...] Ik ben er zelf heel tevreden over... als ze mij drie jaar geleden hadden gezegd dat ik in 2010 zo'n rapport zou hebben afgeleverd, dan had ik het niet geloofd. De persoonlijke betrokkenheid maakt ook dat je ervoor gaat en in die zin ben ik er ook heel tevreden over. Ik ben tevreden dat ik die onderzoeksslag heb kunnen maken, ik ben tevreden dat ik er bewondering mee oogst en ik ben tevreden dat ik de eerste ben die dat zo heeft gedaan in Europa. Mijn promotor vindt het knap dat ik op allerlei manieren heb proberen te voorkomen om het beeld te scheppen dat ik mijn eigen straatje schoon veeg. Verder denk ik dat het echt belangrijk is. Vooral de worsteling, de frustratie en de pijn speelden een grote rol speelden... en daar ben ik daar overheen gegroeid.

Ik heb het totaal niet zien aankomen dat het zo confronterend zou zijn... ik vroeg mij zelfs af wat ik zelf aan het doen was. Je gaat zelf dus in de spiegel kijken. Ik heb een paar projecten genomen die niet en wel goed gelopen zijn, en ze gecontrasteerd met elkaar en dan kom je dus ook gewoon jezelf tegen. Dus ik heb eigen projecten onder de loep gelegd, dus ik heb het ook niet te ver van mij af gehouden. Je zou ook casus-dossiers van anderen kunnen gebruiken, maar ik heb mijzelf op de snijtafel gelegd... en dan roep je dat misschien ook over jezelf af. Van de andere kant denk ik ook dat het onbewust een behoefte was. Ik was niet tevreden en het ging niet goed genoeg, vond ik. Ik dacht dat ik dat via een cognitieve exercitie kon gaan oplossen, maar in de werkelijkheid werd het toch een soort van auto-therapie. [...] Leren gaat niet zonder angst... leren betekent toch onzekerheid en incompetentie en aan jezelf toegeven dat je dingen niet weet. Die twijfels kwamen er ook steeds doorheen, dat ik dingen anders moest doen. Ondertussen moet je dat weer eigen maken en daarmee experimenteren in je werk, sommige experimenten lukten weer beter dan andere... dus dat bracht ook weer problemen met zich mee.

Identiteit en levensloop

Als laatste punt van de soort competenties van laat-moderne leerders noemt Diepstraten (2006) het steeds meer samenvallen van leren met identiteit en levensloop. Dit geldt ook voor de 13 buitenpromovendi die vertellen over hoe het onderzoekende, vragende, reflecterende en verbindende altijd al een belangrijke rol heeft gespeeld in hun leven:

Ja, die oorsprong is al heel oud, want ik heb al eens in het verleden, toen was ik nog geen coach of organisatieadviseur, een poging gewaagd, omdat het mij toen fascineerde op welke manier bepaalde opvattingen over mensen en organisaties van invloed zijn op de manier waarop managers beslissingen nemen en hoe dat uiteindelijk terechtkomt bij de klanten. Dus die wens om dat als het ware ook zichtbaar te maken, dat is een hele oude, ook heel nauw verbonden aan mijn eigen biografie, denk ik.

Je bent er altijd mee bezig, het is een constante ruis op de achtergrond die wanneer je er echt mee bezig bent op de voorgrond treedt... maar het zit er altijd. En die ruis is niet storend. Integendeel, het voelt als een permanente passie die af en toe uitbreekt, het is een soort levens-drijfveer. Het zal niet voor iedereen het geval zijn, maar het is voor mij vanuit een hele persoonlijke constatering dat er iets mis is in de maatschappij en dat er iets aan moet gebeuren... dat is wel heel fundamenteel. [...] Ik denk dat het de potentiële wetenschapper in mij is, die wil dat het toch allemaal klopt en wetenschappelijk verantwoord is. Ik ben erg inhoudelijk gericht en neem niet snel een standpunt in, en als ik dat doe dan moet het goed beargumenteerd en onderbouwd zijn. Dus in die zin zit het er wel een beetje in.

Ik ben eigenlijk mijn hele leven al bezig geweest om onderzoek en praktijk aan elkaar te knopen. De vraagstukken die ik in de praktijk tegenkom, ga ik vanuit de literatuur bekijken... en vanuit de literatuur neem ik dingen mee die ik leuk vind om misschien een keer uit te proberen. Dat is volgens mij een *mindset* waarmee ik in mijn werk zit. Ik moet wel bekennen dat ik dat niet veel zie bij andere adviseurs in de zorg. Ik vind het iedere keer weer pijnlijk om te zien hoe weinig mensen lezen.

Ik heb dat altijd heel erg, ja wat je ook wel de *reflective practitioner* noemt, ik vind het altijd heel erg leuk om mijn werk weer te doorgronden, dus ik heb altijd mijn vakliteratuur op het gebied van veranderingkunde goed bijgehouden en dat heb ik altijd leuk gevonden. Dus het was een soort vanzelfsprekende actie dat ik die reflectie ook wetenschappelijk ging onderbouwen.

Het is het verlengde van jouw aard om het te doen. Ik kom uit een gezin die allemaal met de neuzen in de boeken zaten en zitten.

Ik heb altijd een soort van academische belangstelling gehouden, ik ben altijd een lezer en nieuwsgierig geweest.

Ik ben altijd iemand geweest die zelf de bewegingen in gang zet en dat zal ik ook blijven doen. Uiteindelijk leer ik dat anderen ook. Toen ik vroeger ondernemers begeleidde, zei ik: zorg dat je het veld creëert waar jezelf in past. Dus plaats je eigen initiatief binnen een onderzoeksveld of een thema, zorg dat het veld waar je aan werkt groter is dan jezelf, zodat je anderen kunt uitnodigen en dat je kunt samenwerken en onderzoeken. En daarbinnen positioneer je ook weer je eigen initiatief. Dat is eigenlijk wat ik altijd doe.

Ik wil ook bewijzen dat ik dit niveau aan kan, maar dat is met alles wat ik doe. Ik vind in het leven vooral interessant om te onderzoeken wat ik kan en wat ik niet kan en hoe ver ik kan gaan in dingen. Dan ga je soms over grenzen heen, maar dat is ook interessant om te ervaren hoe dat is. Dat kan fysiek, maar ook mentaal zijn.

Bij alles wat ik lees kijk ik niet alleen of het intellectueel spannend is, maar dat ik het heel erg relateer aan mijn buikgevoel. Op zich vind ik dat wel heel prettig, dat ik heel erg doorleefd mijn keuze kan maken. Ik heb het idee dat het op de manier waarop ik dingen heb toegeëigend bijna langzamer is gegaan dan normaal. Ik kan wel vlot studeren, maar ik zat ook bij bijna alles te resoneren en te doorleven en het soms in de praktijk uit te proberen. Het leverde wel vertraging op, maar het gaf ook een soort van verdieping. Als ik vijf jaar terug kijk, dan ben ik echt een andere adviseur geworden. Ja, dat is voor mij heel erg sterk ook een emotioneel proces geweest. Ik heb mijzelf zo'n beetje opnieuw uitgevonden als adviseur. Dat heeft wel veel inspanning gekost, maar het geeft nu wel veel voldoening.

Ik wil toch graag promoveren... dat is toch de grootste stap voor nu, ik heb het gevoel dat mijn studie dan is afgerond. Ik heb ook pas het gevoel, sinds ik aan het promoveren ben, dat ik werkelijk studeer. Er zijn ook dingen, die ik in mijn studie heb gehad, die nu op hun plek vallen. Het hoort er voor mij bij, het is de lat hoog leggen en die promotie proberen binnen te slepen. Een van mijn hobby's is lezen, en ik heb het ook graag over mijn onderwerp, soms tot verveling van mijn vrienden vrees ik.

Soms vind ik buitenpromovendus ook wel een gemakkelijke titel. Ik ben ook een tijdje journalist geweest, dat vond ik ook zo'n gemakkelijke titel. Je kon dan onbeperkt vragen stellen. Dus ik vind het ook wel een mooie titel om je nieuwsgierigheid redelijk te kunnen bevredigen door als promovendus vragen te stellen. Het geeft een legitieme basis aan interesse en nieuwsgierigheid. Je hebt ook de verplichting om daar zorgvuldig mee om te gaan. Een journalist is meer oppervlakkig... Ik vond het ook altijd interessant om naar dingen te gaan die ik zelf leuk vond en daar een verslag over te schrijven voor een of andere krant. Maar dit gaat dieper, dit gaat over het echt willen begrijpen en dat vind ik wel mooi. Ik merk dan ook dat mensen bereid zijn om daaraan mee te werken.

Ik ben van huis uit classica en ik ben docente aan de middelbare school gymnasium. En ik doe dat met heel veel plezier, maar er bleef bij mij wel altijd iets knagen van: ik wil iets meer. En ik heb altijd al heel graag willen promoveren. Het heeft altijd in mijn hoofd gezeten. Maar echt als hobby, niet van: ik wil een aio-plaats, ik wil ergens in het wetenschappelijk onderwijs. Dat wil ik helemaal niet, ik wil dit echt voor mezelf doen. En nou ja, dat stel je uit, of ja, het leven gaat, je krijgt kinderen, je hebt het druk. Maar ik heb nu de mogelijkheid en de tijd, dus ik denk: ik ga het nú doen. De kinderen zijn groot, het huis uit, en mijn werk loopt zo soepel en makkelijk en ik ga nu binnenkort iets minder werken, dus ik krijg wat meer tijd. En ik kreeg ook een beetje zorgen, ik denk: oh god, die lege toekomst! En hier kan ik jaren mee vooruit. En ik vind het ook heel prikkelend, uitdagend, de contacten die je daarmee maakt. Dus het is niet alleen het onderwerp waar je op gefixeerd bent, maar er komt heel veel omheen. Het is een wereld erbij.

Bovenstaand citaat betreft privéomstandigheden bij de promotie. We zullen op de relatie tussen de buitenpromovendus en diens thuisfront verder ingaan bij het bespreken van affordance (hoofdstuk 6).

Onderdeel van de identiteit is ook meervoudigheid, waarin het combineren van de rollen van onderzoeker en professional als positief wordt ervaren en nagestreefd wordt in het buitenpromovendus-zijn. Van de buitenpromovendi zeggen er 9 dat ze graag breed bezig zijn (zie ook levensbreed leren) en 7 dat ze de diversiteit in rollen aantrekkelijk vinden. Het onderzoek levert hen de afwisseling die ze zoeken in hun werk en ze vinden het leuk om die combinatie te maken:

Ik vind de combinatie van werken en studeren heel leuk en dit gaf mij de kans om dit weer te gaan combineren.

Ik vind de combinatie tussen leren, ontwikkelen en werken... daar word ik blij van. Het is nu niet iedere dag even leuk, maar om de combinatie te hebben en te kunnen schakelen tussen sommige dingen die op je werk gebeuren, om daar met wat meer afstand naar te kunnen kijken, dat helpt mij heel erg in mijn ontwikkeling.

Dat betekent dat ik ook wat andere dingen doe, dan de *core business* hier binnen mijn werk. Die diversiteit in rollen vind ik leuk, daarom doe ik het ook. [...] Het zijn twee werelden, het is hier de wereld van het uitvoeren en in mijn andere leven ben ik onderzoeker.

Ik ben zelf iemand die heel graag breed en op verschillende vlakken bezig is en aangezien ik in een vrij operationele job zit bij mijn opdrachtgever, bij mijn werk in een managersrol zit en dit een echte onderzoeksrol, functie is... vind ik die afwisseling gewoon heel leuk.

Een aantal buitenpromovendi zegt dat het onderzoek hen ook helpt om zich als mens te ontwikkelen:

De uren die ik erin steek zie ik als een investering in mijzelf. Ik heb er zin in, maar ik vind de weg ernaartoe, op dit moment, het leukste... het promotie-gevoel heb ik nog niet. Ik vind het heel erg uitdagend, je bent lekker bezig met dingen die interessant zijn. Daarnaast dat mijn ontwikkeling erop vooruitgaat en daadwerkelijk plaatsvindt. Ik hou van het breed bezig zijn. Ik heb brede interesses en dit past er perfect in. Ik vind het gewoon heel leuk.

En wat mij helpt, als mens, is om dicht bij mezelf te blijven. Ik vind het dus echt interessant, ik heb iets met mijn onderzoeksthema. Ik denk ook dat ik vanuit mijn theoretische basis in de praktijk daar een bijdrage aan kan leveren. Ik ben constant bezig met het verbinden daartussen.

Het is voor jezelf heel erg zinvol, omdat je jezelf heel erg goed leert kennen. Jij bent degene die aan het stuur zit en zodoende kom je ook achter je eigen persoonlijkheid en dat is ook wel heel erg leerzaam. Wat tegen kan vallen is de drang om heel hard te werken, je kunt jezelf ook helemaal in een burn-out werken. Wat mij ook weleens tegenviel was mijn eigen mankementen, daar loop je keihard tegenaan. Maar misschien is dat ook wel een positief punt. Maar ook je eigen motivatie, die kun je op een hele mooie manier onderzoeken als je alleen thuis zit te werken. wat drijft je dan? Dat voel je op een gegeven moment wel aan.

Tegelijkertijd wordt gezegd dat de wetenschap niet altijd de ruimte biedt om je als mens te ontwikkelen (dit komt bij de academische habitus uitgebreider terug):

Ik heb heel erg zitten worstelen met hoe ik mij aan moet passen aan de wetenschappelijke praktijk van de universiteit, want ik heb mijzelf toch de opdracht gegeven om te promoveren en identiteit te geven in de wetenschap aan waar ik mee bezig ben. Dat aanpassen kostte heel veel energie en leverde uiteindelijk niets op, dat werkt niet bij mij. Ik heb mij heel erg verdiept in hoe het nu eigenlijk werkt op de universiteit. Moet ik braaf mijn onderzoeksopzetten maken, de methodologieën maar weer eens opnieuw bestuderen? Al dat uitschrijven levert wel weer wat op, maar uiteindelijk laat ik het toch weer los. Dan doe ik dat braaf om weer een onderzoeksopzetje aan te leveren en ik heb van allerlei cursussen gevolgd om daar nog beter in te worden en om wetenschappelijk te willen schrijven. Maar daar moet ik het niet in zoeken. Ik heb het nodig om mijzelf als schakel hierin te leren kennen. Al die ingrediënten, al die theorieën... die weet ik eigenlijk wel, maar waar ik antwoord op moet hebben, is hoe ik als mens daar schakel in ben en dat alles orden. Dus ik blijf zelf voorbeeld en dat wil ik expliciet maken. Ik moet mijzelf als onderzoeker leren lezen en expliciet als schakel leren gebruiken, en veel bestaande wetenschap doet wat anders. [...] Dat ik onderzoek wil doen staat voor mij vast en dat heeft mij de afgelopen jaren zoveel opgeleverd, omdat je constant onderzoek met je meeneemt. Dus zonder dat ik promoveer doet het zijn werk. Het helpt mij om te werken en te leven, in de wereld te staan.

Het samenvallen van leren en identiteit is ook zichtbaar in het plezier dat buitenpromovendi aan hun onderzoek beleven en de uitdaging die ze erin vinden en aan willen gaan; 19 van hen zijn enthousiast over de wisselwerking tussen hun eigen leren en de voortgang van hun onderzoek en over de gelegenheid die het onderzoek hen biedt om zichzelf te ontwikkelen, 18 van hen zeggen dat onderzoek ontzettend leuk en een hobby is. Voor 13 van hen is de uitdaging een belangrijke reden om met een promotieonderzoek te beginnen en 11 van hen willen zich met een intellectuele uitdaging bewijzen:

Maar ook het stoeien met de inhoud zelf, dat is al leuk. Of ik nou 'dr' voor mijn naam heb staan of niet, dat maakt eigenlijk niks uit voor wat er uit mijn brein komt. Ik ben bezig met het nadenken hoe ik de complexiteit kan vatten... en hoe ik kan zorgen dat er betere dingen uit voort komen? Daar heb ik heel veel lol in. En als dat leidt tot een promotie, dan vind ik dat ook heel erg leuk.

Na mijn vwo ben ik hbo gaan doen omdat ik geen zin had om zes jaar naar de universiteit te gaan. Ik ging het werkveld in maar ik bleef die hang naar het wetenschappelijke houden, zo is dat bij mij eigenlijk gegaan. Daarna ben ik een postdoctorale opleiding gaan doen en dan leer je dingen over je vak, maar ik wilde toch dieper gaan. Dus ik zoek dat wel heel erg op. Wat is de essentie hiervan? Dat fascineert mij heel erg en dat was al in de tijd van mijn studie. Ik heb wat op school geleerd, maar ik zie dat in de praktijk niet terug... Waar gaat het hier nou eigenlijk om? Ik doe mijn proefschrift eigenlijk voor mijn hoogleraar en zijn universiteit, maar voor mij hoeft het niet zo. Ik vind dat onderzoeken heel leuk en om daarover te praten met groepen adviseurs en om workshops te geven.

Omdat ik het heel erg leuk vind om toch die verdieping op te zoeken. En daarom vind ik het onderzoeken ook gewoon leuk. Weet je, ik start een project op mijn werk op en ik loop dat helemaal door tot op het einde, totdat het is geïnstalleerd en een aantal maanden draait. Dat kan je doen in je werk. Leuk, maar je weet eigenlijk niet welk effect het heeft. Nu, in mijn onderzoek, kan ik werkelijk zien wat voor effect het heeft. Wat laten wij nou daadwerkelijk achter? En dat vind ik heel erg leuk om te doen. Omdat ik die verdieping voor mijzelf heel leuk vind, het uitpluizen en uitzoeken van en het lezen van stukken waardoor je weer gaat nadenken.

Het kost je enorm veel tijd, energie en soms stress... maar het is wel leuk. Het is een soort hobby van je en ik vond het leuk om te doen. Toch dat stukje verdieping en misschien de *drive* om jouw titel dan te halen.

Ik heb net een manuscript gelezen van een presentatie in dat bestuursnetwerk en ik lees daar dingen, daar was ik niet mee weggekomen bij mijn hoogleraar. Ze is heel zuiver in de formulering, maar ik merk dat je in de bestuurskundige wereld ook nog wel eens dat beschrijvende ziet: het is voldoende voor nu, dat hoeft ik niet verder uit te werken. Maar ik heb ontdekt dat dat de aard van het beestje is. Als je gaat programmeren dan moet je ook... zo'n computer denkt niet: wat zou ze bedoeld hebben? Ik vind het wel leuk om die twee te combineren met elkaar. Maar ik hou er ook ernstig rekening mee dat ik bij bestuurskunde ga promoveren. Maar dan zou ik wel contact met hen hier willen blijven houden, omdat ik vind dat hier de lat lekker hoog ligt.

Toen ik dat boek geschreven heb, was het voor mij heel erg een ervaring van dat mijn hele verhaal een keer op de grond kwam. Ik ben organisatieadviseur geworden vanuit twaalf jaar praktijkervaring als manager in het bedrijfsleven. In de loop der tijd heb ik heel veel gelezen over bedrijfskundige literatuur, organisatiepsychologische literatuur, en het schrijven van het boek heeft me wel heel erg gebracht tot een helder beeld van: goh, waar sta ik eigenlijk als het gaat om mijn positie in de bedrijfskunde en wat voor soort positie

neem ik in? En ik kan wel zeggen, dat proefschrift heeft me wel aanvullende inzichten geleverd. Dus er zijn nu dingen die ik inbreng, naar voren breng, die ik vijf jaar terug niet verzonnen zou hebben, maar het is geen fundamentele verandering meer geweest. Maar na het schrijven van dat boek had ik echt de smaak te pakken. Dat boek was klaar en ik had zoiets van: nou, kom op. Toen heb ik eerst de badkamer verbouwd en toen dat klaar was, toen moest er echt wat gebeuren. Ik vond de uitdaging om gewoon nou eens een niveau hoger te tillen en niet meer in de managementliteratuur te blijven zitten maar in de wetenschappelijke literatuur. Dat vond ik wel een uitdaging. Dus ik vond het een stap om nu een proefschrift te gaan schrijven. Dat vond ik wel... dat vond ik een mooie uitdaging. En ook het feit van dat het nu niet aan de literatuur was ontleend, maar aan casuïstiek was ontleend, dat vond ik ook mooi. Dus het gaf me wel gelegenheid om weer eens even zeg maar een nieuwe horizon te verkennen. Dat boek was voor mij heel erg het op de grond brengen van het verhaal dat ik eigenlijk al jaren aan het vertellen was en de ervaringen die ik al jaren had opgebouwd en wat dat betreft was dit proefschrift de kans om mijn horizon te verleggen.

Er schiet me geen dag te binnen dat ik denk: nou heb ik er zo'n sikk van, ik doe het niet meer. Nee. Ik vind het onderwerp de moeite waard en ik vind het heerlijk om af en toe gewoon... ik heb een drukke baan waar ik veel mensen zie en veel op weg ben en wat dan ook, en af en toe gewoon lekker een dag thuis zitten en je helemaal in de boeken kunnen verdiepen en niemand zien of spreken en gewoon lekker aan de studie, heerlijk.

Ik vind het heel erg leuk, ik kan er soms niet mee ophouden.

Mijn beslissing om te promoveren is ingegeven om nog meer te kunnen stoeien met de wetenschap rondom mijn werk als organisatieadviseur, interim-manager. Ik ben veel betrokken bij complexe veranderingsprocessen waar veel partijen bij betrokken zijn en met vaak een onzekere vraagstelling. Er gebeurt van alles en iedere keer zit ik met de vraag wat nog zou kunnen helpen, wat voor theorieën zou ik nog kunnen ontwikkelen om effectiever met dat soort veranderingen te kunnen omgaan. De diepere vraag achter mijn werk, maar daar zit ook nog wat meer achter. Ik ben zelf heel nieuwsgierig van aard. Ik lees en leer zelf, maar ik vind het bijvoorbeeld ook heerlijk om op de universiteit te zijn.

Ik had altijd nog wel het idee dat ik dat nog eens verder zou willen uitspitten, om jezelf nog een intellectuele uitdaging te stellen na een scriptie, om iets echt straks op te zetten.

Een hoogleraar vroeg eens: waarom ga je niet gewoon een leuk boek schrijven? Dat lijkt mij op zich ook leuk, daar ben ik samen met mijn directeur ook nog mee bezig naast mijn promotieonderzoek. Maar het leek mij ook wel leuk om echt serieus onderzoek te gaan doen. Ik ben gewoon nieuwsgierig en ik vind het wel lekker om naast mijn werk weer een uitdaging op een ander vlak te hebben.

Het kost wat investering en tijd, maar dat vind ik wel spannend. Ik wil dat ook heel graag tegenkomen, daar ligt de uitdaging ook. Ik ben al jaren bezig om dingen te lezen en te koppelen, in een vrije vorm... maar kan ik dat straks ook op een wetenschappelijke manier? Daar ligt voor mij ook de wetenschappelijke en de persoonlijke uitdaging.

De relatie met identiteit wordt gelegd door 13 buitenpromovendi die zeggen dat het bij hen hoort om nieuwsgierig te zijn en te willen weten. Soms krijgen ze vanuit hun omgeving te horen dat promoveren ook echt bij hen past, of is een opmerking uit de omgeving aanleiding om promoveren toch eens serieus te gaan overwegen. Voor verschillende promovendi was dat aanleiding voor *soul searching* om te onderzoeken of een academisch onderzoek eigenlijk wel bij hen paste (zie ook hoofdstuk 5).

De titel

Laat-moderne leeders zouden volgens het discours over onderwijsvernieuwing een diploma bepalend vinden (Diepstraten 2006). Geldt dat ook voor de buitenpromovendi? Hoe belangrijk vinden ze uiteindelijk het behalen van de titel? Diepstraten (2006) maakt een onderscheid tussen het diploma – of, in onze termen: de doctorstitel – als afspiegeling van de verworven vaardigheden en als voorwaarde voor de verdere loopbaan. Het afspiegelingsmotief betreft vaak de vaardigheden die in de praktijk zijn opgedaan en vertaald worden naar een academische context. Buitenpromovendi willen dan laten zien dat wat ze in de praktijk geleerd hebben een wetenschappelijke basis heeft en dat ze hun praktijk op een academisch verantwoord niveau aankunnen:

De ambities van iemand, wat is nou eigenlijk het plaatje dat jou aan de gang houdt? Dat zijn vaak verborgen agenda's. Die van mij lagen wel een beetje op het punt dat ik van betekenis zijn wil. Je wil iets neerzetten tegen jouw onsterfelijkheid en dat verkoop je dan met het argument dat het goed is voor de samenleving of zoiets. Het heeft bij mij toch heel veel te maken met het me willen bewijzen en laten zien dat je echt wel ter zake doet aan diverse kringen die er in je leven zijn.

Misschien wil ik meer door gewoonte promoveren, eerlijk gezegd. Je hebt dan ook een titel die bij mijn kunde past, vind ik.

De lol om te onderzoeken en die in de praktijk te kunnen uitvoeren, de lol om het de anderen te leren, dat is wat mij bezighoudt. De promotie wordt het niet alleen een doel, maar ook een middel om uiteindelijk weer een stap verder te maken in mijn ontwikkeling. Ik denk wel dat het goed is om te promoveren, om te laten zien dat je het kan, de wetenschapsbeoefening op een bepaalde manier.

Op een gegeven moment zit je in een fase van je leven waarin je denkt: welke ambities heb ik nog in dit leven die ik wil verwezenlijken?

Ik ben redelijk succesvol geweest in het onderwijs, ik ben nog steeds redelijk succesvol in bestuurlijke activiteiten... de enige ambitie die ik nog had, en dat speelde al een paar jaar, was dat ik ook op academisch niveau kon aantonen dat ik het minimale niveau heb.

Ik had dat besluit om te promoveren al veel eerder genomen. Ik ben een heel doelgericht mannetje. Toen ik bij mijn vroegere werkgever ging werken heb ik drie doelen voor mijzelf gesteld en een daarvan was om te promoveren. Ik was altijd al iemand die graag onderzoekt. Ik ben erg competitief, dus ik wilde dat... De echte reden was om mijzelf te bewijzen, meer is het eigenlijk niet.

Tegelijkertijd laten de volgende citaten zien dat niet alle buitenpromovendi hechten aan een officiële erkenning van hun kennis en kunde. Als ze die op een vergelijkbaar niveau kunnen demonstreren, dan zou dat ook een optie zijn:

Ik ben altijd wel een lezer geweest op allerlei vlakken, maar dat was vrijblijvend. Kan ik het nu wetenschappelijk maken? Ik had een soort aversie tegen de wetenschap, omdat ik iemand ben die niet zegt: het is niet zichtbaar dus het bestaat niet. Ik geloof in die niet-tastbare wereld die wel degelijk aanwezig is. Niet alles is met wetenschappelijke methodieken te vangen. Het is dus voor mij een uitdaging om die twee werelden bij elkaar te brengen. Wetenschap kan heel beperkend zijn, omdat je bepaalde structuren en methodieken moet volgen. Want als je het niet kunt meten, dan is het niet meer wetenschappelijk. Is bijvoorbeeld theologie wetenschappelijk? Misschien deels wel en deels niet, dat vind ik interessante discussies. Heel veel sociaal gedreven gedrag wat in mijn onderzoek een belangrijke rol speelt, zit heel dicht tegen die andere wereld aan. Als je het over spiritualiteit hebt, dan wordt het al vaag en minder wetenschappelijk, dus hoe ver kan ik gaan in mijn onderzoek om het wetenschappelijk toch nog verantwoord te houden, maar toch ook de stap naar die andere wereld te maken? Mijn onderzoek is meer een middel dan een doel op zichzelf. Ik vind het helemaal niet interessant dat ik gepromoveerd ben en een titel heb. Ik zou dit ook in een andere vorm willen doen, maar dat hangt af van de vorm. Het promotieonderzoek is geen doel op zich. In die zin is het ook niet dramatisch als het niet afgemaakt wordt. Ik ben ontzettend rijker geworden, niet in financiële zin, door wat ik geleerd heb. Maar ik kan mij goed voorstellen dat ik bij een instituut werk dat zich ook met dit soort vraagstukken bezighoudt, omdat daar mijn belangstelling ligt. Ik ben ook heel nieuwsgierig naar mensen en hoe zij betekenis geven. Ik kan dit ook prima meenemen in mijn onderzoek. [...] Ik geloof er echt in dat op het moment dat ik iets wil, dat de universiteit daar niet belemmerend in zal zijn. En mocht dat wel zo zijn, dan zit ik wel zo in elkaar dat ik het op een andere manier ga proberen.

Maar als je het inhoudelijk bekijkt, zou je het ook in een andere vorm kunnen doen. Misschien gaat dat gebeuren als ik niet op één lijn kom met die hoogleraren, met mijn promotoren en dat zit er wel een beetje in.

Dat het een proefschrift wordt is wel mijn uitgangspunt. Ik weet niet tegen welke grenzen ik aanloop van de eisen die door de academische wereld gesteld worden. Als ik dat eisen vind die niet van deze tijd zijn, dan wordt het misschien een proefschrift van dat de academische grenzen opgerekt zouden moeten worden. Dan wordt het misschien geen erkend proefschrift, dat zou kunnen. [...] Ik heb niet zoiets van: ik moet en ik zal gepromoveerd zijn. Het is voor mij interessant.

Tot slot is een diploma of doctorstitel niet altijd een beoogd resultaat. In weerwil van de motivatie voor een diploma die Diepstraten (2006) noemt, zijn er, ook lijn met de voorgaande opmerkingen, buitenpromovendi die een titel meer als een neveneffect van hun inspanningen zien dan dat het behalen ervan bepalend is:

Ik doe het echt omdat ik het leuk vind, ik doe het echt om me te verdiepen, te verbreden, om met iets bezig te zijn. Dat is echt de drijfveer. Mijn hobby's komen allemaal een beetje bij elkaar. Het zijn echt de dingen die mij al mijn hele leven bezighouden.

Dingen gaan zoals ze gaan en als ik er zo op terug kijk, dan zat er ook een revanche-gedachte achter. Niet zo zeer 'ik zal jullie krijgen', maar veel meer om een wetenschappelijk fundament achter zo'n evaluatieonderzoek te krijgen. Als ik gewoon een evaluatieonderzoek zou doen zou het altijd geïnterpreteerd kunnen worden als dat ik mijn eigen straatje aan het schoonvegen ben. Dat was in het begin ook mijn insteek, maar op het moment dat je dat voor een promotieonderzoek doet dan dwing je jezelf ook om dat op een hele wetenschappelijke, gevalideerde manier te doen. En toen rolde daar een promotie uit.

Als je in het ziekenhuis ligt dan stimuleert dat niet echt om een theorie uit te gaan broeden. Er staat tegenover dat ik wat ontspannender ben in het bereiken van zo'n doelstelling. Als het niet lukt, dan maar niet, het leven is op zich ook leuk genoeg. Ik hoef niet per se gepromoveerd te zijn. Toen ik afgestudeerd was had ik 'drs' voor mijn naam, ik heb nu 'master' achter mijn naam, ik heb 'Certified Management Consultant' achter mijn naam, ik ben lid van de Raad van Toezicht. Dat klinkt allemaal prachtig, maar ik ben nog steeds dezelfde persoon. Ik zie het het hele promoveren meer als een proces waar ik het leuk vind om te kijken of het uiteindelijk ook gaat lukken.

Ik wilde dus wel doorgaan met onderzoek en dergelijke en als dat dan een promotieonderzoek is, prima, want dan heb je aan het einde van de rit ook nog iets van een titel. Ik wil uiteindelijk wel een resultaat hebben, maar dat is niet mijn primaire doel. Als ik een mooie tijd gehad heb en veel geleerd heb maar uiteindelijk niet promoveer, dan zal ik daar niet van wakker liggen. Ik wil het wel, maar het is niet mijn primaire doelstelling om doctor te worden. Mijn primaire doelstelling is om leuk onderzoek te doen en met inhoudelijke verdieping bezig te zijn. Uiteindelijk wil ik daar wel iets mee bereiken en als je dat bereikt, word je automatisch doctor. En ik zal met trots mijn titel dragen, maar het is niet mijn drive om aan de slag te gaan.

Ook vanuit niet-commercieel perspectief maakt het me voor mijn eigen ego helemaal niet uit dat ik doctor voor mijn naam mag zetten. Ik doe het alleen maar omdat mijn promotor dan de promotiepremie krijgt. Dat vind je misschien raar, maar in juli gaan we samenwerken aan een project en dat vind ik veel leuker. Ik vind dat honderd keer leuker dan die dissertatie schrijven. Ik vind dat ik dat vanuit een commitment moet doen en dat commitment ligt bij het onderwerp en bij mijn promotor. Ik probeer mijn spin-off van de onderzoeken vooral op andere punten te krijgen, waar je wel energie uit kan halen. Ik krijg energie uit reacties, workshops en presentaties. Ik wil wel heel graag bevestigd worden in wat ik onderzoek, dat mensen dat relevant vinden en er iets mee kunnen. Maar ik geloof niet dat dat daar tijdens de promotie gaat gebeuren.

Ik denk niet dat het een drijfveer is, om dat uit te sluiten, om 'dr.' voor mijn naam te hebben. Ik denk dat het meer een persoonlijk zoeken is geweest naar hoe de werkelijkheidsconstructie van wetenschappers in elkaar zit, dat vond ik wel heel interessant.

Ik moet niet en ik zal niet. Het gebeurt dan wel, maar het is niet het ultieme doel. Meer interesse en nieuwsgierigheid. [...] Hoe kan het anders? Wat is daarvoor nodig om het anders te maken? Ik zie die hele complexiteit die er is en ik denk ook dat je het kunt ontrafelen, die complexiteit, en dat het kan door eenvoud. Maar dan moet je wel weten wat en hoe en wanneer je iets kunt ontrafelen, want daar valt ook niet even een recept voor te bedenken van nou, als je dit doet, dan gaat het altijd goed. Want anders was het ook al lang gebeurd, denk ik. En ik vind dat heel interessant, om dat te doen.

Het motief van het diploma of de titel als voorwaarde komt ook bij de buitenpromovendi in deze studie voor. Hier kunnen we de eerste twee motivaties van Schreiner (2007) toepassen. De eerste was een wetenschaps-interne motivatie en die had te maken met het behalen van een titel om een academische loopbaan te kunnen realiseren. Schreiner noemt dit de spijtoptanten, academici die vanaf het afstuderen al enige tijd buiten de universitaire wereld verblijven, constateren dat ze de verkeerde keuze hebben gemaakt en alsnog een loopbaan in de wetenschap nastreven. Dit zijn volgens hem mensen met een latere roeping die een proefschrift schrijven om zich het toegangsbewijs daarvoor te verschaffen. We vinden dit motief ook terug bij de buitenpromovendi van het onderhavige onderzoek. Gevraagd naar het leven na de promotie, antwoorden de meeste promovendi dat ze in hun huidige praktijk verder willen gaan; voor 6 van hen is dit volgens eigen zeggen geen academische loopbaan aan de universiteit:

Ik zie mij later ook niet als wetenschappelijk medewerker binnen de universiteit werken. Ik ben wel bezig met de vraag wat ik doe na mijn promotietraject, maar ik zie mezelf niet op een universiteit rondlopen. Dat hangt samen met dat nauwe, enge kamertje...

Het boeit me niet zo om een aanstelling aan een universiteit te krijgen, ik vind een universiteit eigenlijk niet zo'n leuke omgeving. Wel om er met regelmaat te zijn, om gast- of werkcolleges te geven, maar van de context en het systeem van de universiteit zou ik niet gelukkig worden. Ik heb er de afgelopen jaren voldoende van kunnen zien en horen en ik denk dat ik dat niet leuk zou vinden.

Ik zou niet fulltime aan een universiteit willen werken, dat staat te veel van de realiteit en de praktijk af. Wat ik nu doe vind ik leuk en de combinatie met de wetenschap is leuk geweest de afgelopen jaren, maar als ik mijn studie heb afgerond dan heb ik voorlopig niet de ambitie om veel onderzoek te gaan doen. Ze zeggen wel eens: als je te veel chocola eet, dan is het ook niet lekker. Op een gegeven moment heb je het gehad. Het is ook druk. Je bent zo veel uren in de maand bezig met dit, dan ben je klaar en dan heb je het hoogste bereikt. Dan kun je nog altijd post-doc worden ergens of hoogleraar, maar dat zie ik ook niet zitten. Ik wil lekker gewoon de praktijk in en dan eventueel specialistische cursussen of studies doen, maar geen onderzoek meer. Ja, ik ga dit echt afmaken, maar als het klaar is, dan is het klaar.

Als ik straks klaar ben, dan heb ik nog op mijn lijstje staan om ooit nog eens een keer Nederlands, Geschiedenis en Rechten te gaan studeren. Ik denk dat ik niet in hart en nieren een echte onderzoeker ben, ik hou ook wel van de praktijk. Ik vind de combinatie nu heel erg leuk om te doen, maar ik denk niet dat ik zo meteen onderzoeker word. Ik denk niet dat ik voor mijn werk als onderzoeker bezig zal zijn, laat ik het zo zeggen. Ik heb eigenlijk nog niet verder nagedacht dan tot het punt dat ik klaar ben, omdat dit nu de behapbare termijn is en daarna ga ik gewoon verder kijken. Misschien ga ik dan gewoon een andere studie doen.

Ik ben op zich wel heel gecharmeerd van waar mijn werkgever zich naartoe beweegt, dus het zou best wel eens hier kunnen zijn. Maar ik vind de beleidskant, dus veel meer de economische zaken kant van beleid, ook een wel heel erg interessante kant, omdat ik juist, dat is dan weer mijn maatschappelijk gevoel erachter, van mening ben dat daar toch wel een behoorlijke gedragswijziging plaats moet vinden, daar juist vanuit een beleidsstukje daar een stukje stimulans in te kunnen aanbrengen. Het werken bij dit bedrijf is voor mij heel belangrijk, omdat ik dan weet waar ik over praat, in ieder geval een groot deel, dat je weet waar je over praat. Ik wil niet alleen maar beleid vanuit een ivoren toren.

Dat ik buitenpromovendus ben kan later wel weer een nadeel zijn omdat je geen onderwijservaring hebt wat het lastiger maakt om bij een universiteit te gaan werken. Maar ik weet ook nog helemaal niet of ik dat wil. Het onderzoeksinstituut waar ik nu werk is ook heel interessant en daar lijkt je ook meer tijd voor eigen onderzoek te hebben dan op een universiteit.

Daarentegen zeggen 10 buitenpromovendi dat ze graag een aanstelling aan de universiteit hebben. Het is daarbij

opvallend dat iedereen van hen zegt geen fulltime aanstelling te ambiëren:

Ik wil absoluut niet fulltime in de wetenschap, maar misschien zou ik het wel voor een dag in de week willen blijven doen. Iets in de trant van onderzoek, maar dat weet ik niet, en ook gerelateerd aan een universiteit. Ik kwam laatst iemand tegen, die heeft een dag een aanstelling. Die doet een dag in de week onderzoek en daarnaast werkt ze vier dagen in de week bij een ministerie. Zo'n combinatie zou mij nog leuk lijken. [...] Ik vind het heel fijn om in de praktijk bezig te zijn en echt met de verpleegkundigen of de artsen zelf dingen op te pakken. Ik wil deels in de praktijk werkzaam blijven en deels in de commerciële wereld, omdat daar alles toch wel wat sneller gaat. Ik zou dat te erg missen als ik vijf dagen in de week volledig onderzoek zou gaan doen. Het bedrijf waar ik werk is ook echt een commercieel bedrijf en daar ben ik ook blij om. Alles gaat gewoon snel, dat is een heel groot verschil met de universiteit.

De combinatie, zeker niet fulltime op de universiteit... In ieder geval niet de komende jaren. Dat heeft te maken met het feit dat ik het werk wat ik doe heel erg leuk vind. Ik wil heel graag de combi tussen, het liefst, hoogleraarschap en adviseur zijn blijven houden. Er zijn veel voorbeelden van die dat doen, dus dat moet kunnen. Mijn voorkeur is om een goede afspraak of een contract te hebben met een universiteit. Tegen die tijd moet ik maar eens kijken hoe dat gaat lopen. Over anderhalf jaar, als ik klaar ben, dat zou helemaal mooi zijn, maar ik heb dat voor mijzelf over een jaartje of vijf neergezet, om naast een doctorstitel een leerstoel te bemachtigen. Ik ga wel proberen om ook te publiceren in de top vijf van *journals* op mijn vakgebied. Na mijn proefschrift wil ik wel wetenschappelijk en internationaal gaan publiceren.

Doceren vind ik leuk. Ik vind ook gewoon de academische denkwijze heel interessant. Ik heb hier heel veel plezier bijvoorbeeld in het begeleiden van scripties van mensen, kijken of je toch net een stapje ontwikkeling kan meegeven. Of ik nu met mijn eigen model heel veel dingen moet gaan doen... Op een gegeven moment krijg je toch de roep van: ga er maar meer cijfers indoen en ga toch maar steeds verder verfijnen. En op een gegeven moment houdt het een beetje op dat het nog interessant is voor mij. Op een gegeven moment heb je je ding ermee gedaan en dat model was voor dat probleem ook *tailor made*, dus moet je voor elke nieuwe casus met cijfertjes gaan zitten frummelen? Lijkt mij niet. Nee, is niet mijn ding. Dan pak ik liever een ander thema op, want er zijn er nog wel meer thema's te bedenken waar ik in die denkwijze nog wel verder in wil door gaan spitten. Idealiter in een soort middenpositie ergens. Als je bijvoorbeeld een combi kan maken van een leerstoel en een adviesbureau dan is dat natuurlijk prachtig.

Ik heb zelf de ambitie om mijn werk te combineren met het geven van les en het doen van onderzoek. Dat is eigenlijk mijn pad naar het hoogleraarschap... als je vraagt naar mijn drijfveren, dan is dit er wel eentje.

Ik blijf zeker bij mijn huidige werkgever, maar ik zou het ook wel leuk vinden om parttime aan een universiteit of hogeschool, parttime in ieder geval iets met onderzoek te gaan doen.

Ik wil toch echt in de praktijk blijven, maar misschien toch de combinatie van praktijk en wetenschap... dat zou mij wel interessant lijken. Maar dat duurt nog een aantal jaren en ik heb niet een vast omlind beeld van wat ik er mee wil... maar wel zoiets van, misschien is een lectoraat wel leuk naast het werk in de praktijk of een dag aan de universiteit iets doen.

Ik ben niet iemand die fulltime aan de universiteit zou willen werken, zonder met mijn voeten in de praktijk te staan. Maar ik heb wel voldoende academische belangstelling om er op de een of andere manier iets mee te willen. Dit onderzoek opent wel de deur voor bijvoorbeeld een parttime hoogleraarschap of onderzoeker in een andere constructie. Ik denk dat ik dat wel interessant zou vinden. Dit is geen vastgesteld doel hoor, ik ben niet zo'n planner. Ik vind publiceren gewoon leuk en de universitaire wereld is daar een goede plek voor.

Als ik gepromoveerd ben, wil ik als academicus, als opiniemaker en als docent door het leven. Alle drie eigenlijk. Ook met een arbeidsverbinding met een universiteit, maar dat kan ook wel met een hogeschool als je daar goed met een lectoraat verbonden bent, dan geeft dat ook enige academische lading.

Wat ik wel van plan ben, is om als ik dit achter de rug heb mijn licht op te steken om één dag per week wel aan een universiteit te gaan werken om dit onderwerp verder uit te bouwen. En ik zou het ook erg leuk vinden om daar weer buitenpromovendi, juist buitenpromovendi, te begeleiden. Vakgenoten dus. Nou zit ik zelf ook met name in de *organisational reality*, dat vind ik juist zo fascinerend om die te spiegelen aan de wetenschappelijke inzichten.

Als ik klaar ben, wil ik een vergelijkbare of kleinere aanstelling aan de universiteit dan ik nu heb.

De tweede motivatie die Schreiner (2007) onderscheidde was wetenschaps-extern en gerelateerd aan de marktwaarde. Het kan dan gaan om een verhoging van de marktwaarde van de promovendus dan wel diens organisatie in de zin van deskundigheidsgehalte en deskundigheidsuitstraling. Dit zien we ook terug bij de buitenpromovendi van dit onderzoek, vooral bij de voordelen die hun promoveren biedt voor de uitstraling van hun werkgever of eigen onderneming. Daarbij zij wel opgemerkt dat geen van de buitenpromovendi zegt deze marktwaarde als primaire doelstelling te hebben; verhoging van de marktwaarde is eerder een leuke bijkomstigheid. Voor buitenpromovendi die in ziekenhuizen werken komt het vaker voor dat zij verplicht zijn om te promoveren willen ze hun verdere loopbaan veiligstellen. Deze buitenpromovendi zaten niet in de steekproef,

waardoor het aandeel van onderzoekers die verplicht zijn om te promoveren in het onderhavige onderzoek relatief laag is; slechts 1 buitenpromovendus is door een deeltijd onderzoeksaanstelling aan een universiteit verplicht om te promoveren. De buitenpromovendi die aan een hbo-instelling werken, waren niet verplicht om te promoveren. Hoewel hogescholen in hun beleid streven naar meer gepromoveerd personeel, is er bij de buitenpromovendi in deze steekproef geen sprake van een verplichting.

Als bijkomende voordelen van hun onderzoek noemen 11 buitenpromovendi profilering en naamsbekendheid (9 in loondienst en 2 met een eigen onderneming), 7 van hen verwerven er extra opdrachten door (5 in loondienst en 5 met een eigen onderneming; 3 van deze laatste zijn ook in loondienst) en 4 genereren extra inkomsten uit gastcolleges en workshops (2 in loondienst en 2 met een eigen onderneming):

Ik introduceer mij ook... en vermeld daarbij dat ik onderzoeker en publicist ben op dit gebied, en dat vinden mensen leuk. Nu ik een paar publicaties heb en die van tevoren als huiswerk afgeef, weten zij ook dat er een zekere erkenning is voor hetgene wat hij aan het doen is... dus je wordt dan misschien iets serieuzer genomen. [...] Behalve dat ik het leuk kan opschrijven, kan ik het ook wel leuk vertellen. Ik had altijd al wat docentschappen, maar dat is wel toegenomen... en ik kan daar goed over mijn onderwerp praten. Dat helpt ook bij mijn profilering en op zich levert dat ook nog een centje op. Het is een mooie manier van exposure en dat levert wel veel waardering op.

Er is een directe interactie tussen de inzichten die ik ontwikkeld heb in mijn promoveren en mijn werk, dus er zijn echt allerlei voorbeelden van waar ik dingen die ik leer uit mijn proefschrift toepas in mijn werk en wat me ook tot nieuwe opdrachten leidt.

Ze willen eigenlijk gedurende het promotietraject, dat is ook een stukje PR dat ze eraan willen verbinden, eerste mogen zijn in onderzoeksresultaten, zodat ze daar ook hun voordeel uit kunnen halen. Naast natuurlijk dat de hoogleraar daar meer zijn wetenschappelijke dingen uit haalt. Mijn werkgever wil zijn concurrentievoordeel behouden.

Ik heb ondertussen ook op internet altijd gepubliceerd over het onderwerp. Er zijn heel veel vakgenoten die het thema herkennen. Ik werd een keer gevraagd om een presentatie te geven, ik werd gevraagd door een hogeschool voor de master begeleidingskunde. En ik heb dus een aantal artikelen op internet gepubliceerd. Die staan er nu op en vorig jaar januari was de laatste. Die is op nummer één geëindigd van meest bekeken en becommentarieerde artikelen. Dat krijgt aan het eind van het jaar weer een nominatie. Dus poing, dan gaat hij weer een halte omhoog in de aandacht. Er komt ook behoorlijk veel aandacht en vragen voor mijn werkgever uit. Mijn werkgever is commercieel buitengewoon goed ontwikkeld en slim. Zij zien natuurlijk ook dat er allerlei strategische opdrachten nu binnenkomen op dit onderwerp, ze zien het aantal hits op de website.

Twee buitenpromovendi werken deeltijd aan de universiteit. Ze merken dat deze relatie gunstig is voor het werven van opdrachten voor hun onderneming dan wel werkgever:

Het feit dat ik bij dit universitaire kennisinstituut werk geeft wel acquisitiekracht. Ik denk niet dat ik, omdat ik daar werk als adviseur, opdrachten krijg, maar wel dat dat een pre is als ik in de race ben en tegenkandidaten heb. Ik weet niet of het doen van onderzoek de pre is of dat het feit dat ik verbonden ben met het instituut de pre is. Als je aan een instituut werkt dat topmanagers opleidt, waar een aantal toonaangevende hoogleraren werken, dan ben je geen prutser. Ik denk niet dat het feit dat ik onderzoek doe standing geeft, maar wel dat ik aan het instituut verbonden ben. Wat nu wel gebeurt is dat ik wat vaker gevraagd word om praatjes te houden over mijn onderzoek en dat geeft wel wat *spin-off*. Dan sta je op congressen en dat komt toch op internet naar boven, dus dat speelt wel een beetje mee.

Het is voor het bedrijf ook een stukje commercie en reclame: wij hebben een buitenpromovendus in dienst op een bepaald gebied. Hoe vaak ik niet mijn naam lees in een stukje: we hebben samenwerking met de universiteit. Ze gebruiken het gewoon als reclame. Voor mij is dat ook gunstig omdat ik daardoor mijn tijd aan het onderzoek kan besteden. Je komt eigenlijk als onderzoeker gemakkelijk binnen omdat mensen het interessant vinden wat je doet. En er komt soms ook nog werk uit voort. Stel ze gaan naar een klant toe. Op het moment dat ze zeggen: we hebben ook iemand die bij u onderzoek zou kunnen doen; dan gaan er gelijk weer wat extra bellen rinkelen. Dat vinden ze interessant en ze willen misschien daardoor toch die opdracht bij ons neerleggen. Je ziet dan dat het bedrijf opdrachten binnenhaalt, deels doordat dit gezegd wordt.

Anders dan een financiële marktwaarde is er ook de meerwaarde van een titel die samenhangt met effectiever veranderingen in de praktijk kunnen doorvoeren, omdat er van een titel ook een zekere overtuigingskracht uitgaat, zowel richting praktijk als wetenschap:

Ik denk dat het uiteindelijk in dit vakgebied ook een meerwaarde is als je gepromoveerd bent. Sowieso wel wat status betreft. Bovendien is de boodschap die ik als professional verkondig, maar wat ook een beetje uit mijn onderzoek tot nu toe blijkt, dat ze op het verkeerde spoor zitten. Ze moeten eigenlijk naar een heel ander spoor. En je kunt zo'n mensen tot een beweging aanzetten als je wat status hebt. Zo'n onderzoek en de wetenschappelijke verantwoording daarvan verhoogt je status. Als ik nu tegen mensen zeg: wat je doet is verkeerd, je moet die beweging niet maken, want dat heeft geen enkele zin, je moet op een andere manier kijken naar het besluitvormingsproces; dan zegt iedereen: dat kun je wel vinden, maar we doen het toch op onze manier. Die basis mis ik nu, omdat die ook nergens staat.

Het enige verschil is, hoe meer er achter je naam komt, lijkt het wel hoe meer je gelegitimeerd bent om dingen te mogen zeggen. Dat is wel heel interessant, van: oh, die moet het wel weten... Terwijl ik hetzelfde zeg als tien jaar geleden. Die erkenning is ook heel gevaarlijk. Je moet uitkijken wat je zegt, want dan is het opeens beleid.

Nu merk ik, ook omdat ik wat meer in die academische kringen verkeer, dat het promoveren wel heel belangrijk is... je telt dan wel mee. Het is toch anders dan dat je op een hbo les geeft.

Er is 1 buitenpromovendus die het onderzoek gebruikt om zich te kwalificeren voor de verdere loopbaan, die zich buiten de universiteit zal afspelen.

Wat ik nu met mijn onderzoek leer en wat ik daar later mee zou willen... ik doe het meer voor mijzelf om een goede bestuurder te worden en te weten wat het inhoudt.

Een andere buitenpromovendus brengt de mogelijkheid om op deze manier te promoveren in verband met eerdere studiekeuzes en het kunnen ombuigen van een daaruit gegroeide leerloopbaan richting een leerloopbaan die beter past bij de huidige keuzes die iemand zou maken:

Ik vind het belangrijk dat buitenpromovendi in Nederland aan het werk zijn. Als, en dan kijk ik alleen al naar mijzelf, als ik kijk naar de aanleiding die al in diezelfde sferen ligt en als ik kijk naar de situatie waarin ik zit... ik zou nooit terug kunnen naar een aio-positie. Dus dan zou dit niet hebben gekund en ik vind het toch wel heel fijn dat het wel kan. Ik vind het toch wel belangrijk. Plus dat je in Nederland al heel snel moet kiezen, niet iedereen is in staat om op z'n zestiende of achttiende jaar de juiste keuze te maken. Misschien maken zij een keuze die niet direct een aio-schap mogelijk maakt en in Nederland heb je dan wel de kans om daar later nog actie op te gaan nemen. Je kunt dan een universitaire master gaan doen en vervolgens naar een aio-traject toe te werken. Als je bijvoorbeeld wvo hebt gedaan, zoals ik, en vervolgens de keuze hebt gemaakt voor hbo omdat je niet precies weet wat je wilt... het is lekker dicht bij huis, je gaat informatica doen en je vindt het prima. Maar in mijn geval was dat niet bevredigend en je hebt dan in Nederland te maken met een aantal glazen plafonds, waar je nooit doorheen kunt prikken omdat je hbo hebt gedaan. Dat betekent dat je, als je verder wil, een studie moet gaan doen... en als je er dan ook nog achterkomt dat je wilt gaan promoveren, kan dat nog. Ik denk dat er veel andere mensen op een vergelijkbare weg zitten, dus op die manier nog de dingen te kunnen doen die ze leuk vinden en die ook iets toevoegen aan het economisch en kennis-technisch landschap in Nederland. Ik denk dat daar een toegevoegde waarde zit. Ik ben nu pas een aantal maanden bezig, maar als ik zie wat voor een ontwikkeling ik in die paar maanden gemaakt heb en trek dat dan door naar iedereen die daar vergelijkbaar mee bezig is, dan is dat zeker een toegevoegde waarde. Die mensen maken allemaal een bepaalde ontwikkeling door en ik denk dat dit alleen al een toevoeging is voor de maatschappij.

Net als bij de eerste motivatie lijkt het proefschrift ter verhoging van de marktwaarde (financieel en in zeggenschap) direct of indirect dienstig te zijn aan de loopbaan, ofschoon onderzoek volgens Schreiner (2007) aantoont dat slechts een klein deel van de promovendi of reeds gepromoveerden een hoger inkomen verwerft na de promotie. Voor sommige buitenpromovendi is het zelfs de vraag of het wel verstandig is om de titel te gebruiken:

In bepaalde werelden heb ik de neiging om mijn academische titel niet te gebruiken, bijvoorbeeld in het onderwijs.

Ik heb me wel afgevraagd of het zo verstandig is om dr. voor mijn naam te hebben staan, omdat ik merk richting klanten en zeker mensen in de uitvoering, dat als ze googelen... dan is dat best spannend, want ze vinden van alles en nog wat over je. Er ontstaat ook een soort van vooroordeel... die mevrouw heeft zoveel geleerd en gedaan. Het kan de kant opgaan dat ze denken dat ik te ver van de praktijk sta. Of het kan ook aan de andere kant blokkeren om met mij nog te gaan samenwerken. Over googelen heb je eigenlijk geen controle meer. [...] En als die doctorstitel tegen me gaat werken, dan is het meer een kwestie van niet gebruiken en dan is het hopelijk een leuke dag geweest. Vooral in die organisatieadvieswereld worden mensen die promoveren soms helemaal afgebroken, dus het is een beetje uitkijken.

Het maakt eigenlijk ook niks uit, je bent eerder te hoog gekwalificeerd voor een baan dan als je niet gepromoveerd bent. Het is ook niet handig als je in de culturele sector werkt, want dan ben je overgekwalificeerd.

Ik heb wel eens op momenten gedacht: waar ik ben ik nou mee bezig? 'Doctor', je bent toch lijp als je dat op je visitekaartje zet?

Er is 1 buitenpromovendus die het lastig vindt om tot het einde – de titel – toe gemotiveerd te blijven, ook omdat de afronding niets toevoegt aan de bestaande carrière:

De praktische noodzaak is er niet meer, er is geen carrière-perspectief want dat is er al... ik ben ermee begonnen en ik wil het af maken en zo'n doctorstitel is ook wel leuk, maar het is ook geen brandend verlangen.

Informatieverzameling en -verwerking

Volgens Diepstraten (2006) hanteren laat-moderne leerders strategieën voor informatieverzameling die gevarieerd zijn in activiteiten (door doen, erover praten en lezen, combineren van eerdere informatie), die plaatsvinden in authentieke leercontexten en die passen bij een zappende, browsende, explorerende en bricolerende stijl (zie ook creativiteit als *soft skill*). Ook buitenpromovendi zetten deze strategieën in om informatie te vergaren en te leren:

Vorig najaar zat het ineens in een grote stroomversnelling en dat kwam onder andere door die tip van mijn hoogleraar dat ik vooral met veel mensen moest gaan praten. En toen merkte ik dat het denkproces dat je nodig hebt enorm werd versneld daardoor. Ik had bijna elke dag nieuwe inzichten voor mijn gevoel en dat was heerlijk. Nu zit ik ook weer een beetje in zo'n stroomversnelling, dus zo merk je wel dat het een beetje op en af gaat. Dan heb je weer momenten dat het helemaal niet opschiet en dan opeens gebeurt er weer iets en dan gaat het weer heel snel. Toen ik een stroomversnelling een poosje gehad had, hield het ook even op. De rek was er even uit en toen moest ik weer even terug naar de literatuur. Ik moest weer vrij veel gaan lezen en dat voelt of het dan weer even stilstaat, want met lezen produceer je niet elke dag iets nieuws of heb je niet elke dag een nieuw idee. Maar als ik dan veel gelezen heb, dan gaan er weer kwartjes op de plaats te vallen en dat is nu een beetje... en dan begin ik zelf al weer te schrijven. Dan gaan er weer dingen ontstaan en dan gaat het voor mijn gevoel wel weer heel snel. Het heeft voor mijn idee een beetje tijd nodig waarin je weer nieuwe dingen verzamelt. Dat verzamelen lijkt of het niet opschiet omdat je er niet gelijk iets mee kunt en niet gelijk kunt plaatsen... en op een gegeven moment lukt het weer om dat een plekje te geven en daarmee weer aan het werk te gaan en dan gaat het weer opeens heel snel. Als ik gewoon doorga dan komt het wel weer.

Het is wel vanuit verschillende onderwerpen en verschillende interesses dat je gaat zoeken van joh, waar komt nou een beetje focus in terug? De toekomstscenario's, toekomstplanning, scenarioplanning, dat heeft me wel heel erg geboeid, iedere keer. Ik ben ook, dat is dan weer een tijd geleden, met een *technology tour* mee geweest bij Microsoft, en Microsoft was heel sterk bezig met toekomstscenario's neerzetten. Ik heb wat literatuur erover gelezen en dat sprak me sowieso heel erg aan, hoe je daartoe komt, dat je dat soort platen van de toekomst neerzet en dat je daar ook keuzes in maakt en dat je daar een visie op hebt, dat je daar op de één of andere manier naar streeft, dat je ervan uitgaat dat het zo eruit gaat zien. Dus dat heeft me sowieso geboeid.

Daarnaast leren ze veel in hun praktijk; dat is voor de meerderheid van hen ook zowel de inspiratie voor als de locatie van het onderzoek, wat bijdraagt aan de authenticiteit van de leercontext, ook als het onderzoek niet gericht is op het eigen handelen:

Ik had wat moeite met het formuleren van mijn onderzoeksvraag, ook omdat ik in een ander vakgebied zat dan waarin ik was afgestudeerd. Toen ben ik gewoon begonnen. Ik pak gewoon iets en ik ga mijn eerste paper schrijven. Na mijn tweede of derde paper heb ik toch al wat gepubliceerd en dan heb ik wel een idee waar ik heen ga met mijn onderzoek. Dat blijkt ook te werken, ik begin het nu langzamerhand scherp te krijgen. Dus die papers hadden voor mij, los van dat het een wetenschappelijke verantwoording is van het werk wat je aan het doen bent, een doel om mijn zoektocht verder te ondersteunen. Uiteindelijk haal ik wel onderdelen uit die papers en die verwerk ik wel in mijn proefschrift. Ik ben uiteindelijk ook wel op een logische plek begonnen in mijn paper en van daaruit kan ik ook wel doorwerken. Ik gebruik mijn werkervaring om richting te geven aan wat er in een paper staat, dan weet je in welke hoek je moet zoeken.

Ik merk dat ik aan mijn onderzoek ook iets heb binnen mijn werkpraktijk qua inhoud, maar ook in de manier van kijken. Je probeert meer als een onderzoeker te kijken dan als adviseur of manager en dat helpt mij ook om die andere blik mee te kunnen nemen. Je kunt dan soms wat kritischer en met meer afstand kijken dan er middenin te zitten. En de laatste tijd begin ik pas te merken wat mij dat ook oplevert en dat ik daardoor met een andere blik, binnen mijn werk, naar dingen kan kijken.

Maar mijn hart ligt juist in die realiteit. Dus ik ben ook in de loop der tijd... vroeger las ik ook nog met rooie oortjes een boek van Peters en Waterman en zo, maar ik ben al die blij-eikelsliteratuur al lang voorbij! Boeken als *Good to grade*, ja daar geloof ik allang niet meer in! Ik vind het juist zo fascinerend als er weer iets verschijnt over... nou ja, lijden in organisaties, de kantoorlog... Dat vind ik juist leuk! Want dat vind ik veel echter in organisaties. En je hebt nog de psychodynamische kant, die vind ik fascinerend. Maar al dat blij gedoe over organisaties, dat is vreselijk.

Een aantal collega's en ik zijn heel veel bezig met groepen in verandering te begeleiden en dan met name aan de kant van leren en ontwikkelen. Daar gaat het onderzoek natuurlijk ook over, dus in die zin hebben wij er ook echt iets aan.

Ik vind het ontzettend interessant om allerlei inzichten tot mij te nemen. Ik vind het heel leuk om met een theoretisch of praktisch perspectief te spelen en daarmee aan de gang te gaan. Wat zouden mensen daarmee bedoelen en hoe kan ik dat koppelen met die andere inzichten? Dat vind ik zo interessant en daar kun je in je promotieonderzoek met theorieën heel leuk mee spelen. Ik ben begonnen met het multi-paradigmatische perspectief, dat betekent dat je wezenlijk andere dingen ziet en dat je wezenlijk anders kunt acteren in de praktijk. Dat heeft mij altijd zo gefascineerd en dat is mijn grote drijfveer geweest om het promotietraject te doorlopen, om daarmee te gaan spelen. Later heb ik geprobeerd om dat steeds concreter te maken, want op een filosofisch niveau kom je er op een gegeven moment niet uit als je als organisatiewetenschapper wil promoveren... je zult dan wat empirisch materiaal moeten verzamelen. Dat is wel mijn *drive*, om dat onderwerp te doorgronden hoe verschillende paradigma's op elkaar in kunnen werken en zo bepalend kunnen zijn.

Veel buitenpromovendi doen onderzoek naar hun eigen praktijk en ze zien het als een voordeel dat de praktijk hen de data en casuïstiek biedt waar ze gebruik van maken:

Mijn ideaal was om dat te combineren, om wat ik in op mijn werk tegenkom in mijn onderzoek te gebruiken. Dat is ook waarom ik een speciale afspraak met een van mijn vaste opdrachtgevers heb, ik mag hun archieven als onderzoeksmateriaal gebruiken. Zij geven mij daarnaast nog regelmatig opdrachten om te participeren en waarvoor ik weer betaald word en daardoor overleef ik het.

De eerste stap die ik nou aan het zetten ben is bestaande praktijken evalueren. Dat doen wij toch al vanuit de praktijk van het bedrijf. Dat zijn wel populaire evaluaties, het is geen wetenschappelijke manier. Het is natuurlijk wel gedegen, maar niet op een hele analyse gebaseerd, althans die wordt niet heel erg expliciet gemaakt. Ik maak dus van die cases gebruik om daar ook een wetenschappelijk element in te bouwen.

Het vinden van projecten en respondenten gaat echt heel gemakkelijk. Ik moet er nu een stop op zetten, want anders wordt het gewoon te veel. Dus dat is absoluut een meevaller en daar ben ik ook heel blij mee.

In sommige gevallen komen er wel data uit de praktijk, maar zijn die niet meteen inpasbaar in het onderzoek:

We hebben een opdracht voor een opdrachtgever en daar kwam dus heel veel data uit vrij. Daar kon ik uit putten voor mijn onderzoek. Uiteindelijk heb ik wel een deel van die data uit dat onderzoek gebruikt, maar ben ik ook nog op andere plekken aan het uitbreiden. De focus van het onderzoek bleek toch niet helemaal de focus te zijn die ik in mijn promotieonderzoek wil hebben.

Als onderzoeker kunnen buitenpromovendi vaak gemakkelijk deuren openen, maar vaak is het juist de combinatie van praktijk en onderzoek die het voor de praktijk aantrekkelijker maakt om te participeren in het onderzoek van buitenpromovendi dan van reguliere promovendi:

Ik denk dat ik een enorm voordeel heb en dat zijn de bedrijven die al jarenlang meedoen aan een ander onderzoek van mij waardoor ik heel gemakkelijk een netwerk kan aanspreken. Veel promovendi kunnen dat volgens mij niet. Veel promovendi gaan na negen of tien cases promoveren en mijn doel is om zeker boven de zeventig cases te komen, dat is wel een verschil en dat is mijn grootste meevaller. Ik kom enorm gemakkelijk binnen bij bedrijven die mee willen doen. Via de ingang van het boekje, dat is een stuk bekendheid, of via bestaande netwerken. Zij kennen mijn naam vanuit dat boekje en op die manier is het vrij eenvoudig. Een andere meevaller is dat ik via branche- en koepelorganisaties bij veel bedrijven terecht kan komen en dat is wel leuk. [...] Buitenpromovendi kunnen veel meer die combinatie, die link maken. Direct voor die doelgroep onderzoek doen, de cases die je doet, is voor buitenpromovendi hoger. Ik denk als ik als aio bij de bedrijven waar ik nu onderzoek doe zou komen, dan zouden ze zeggen: nou, laat maar. Maar zij kennen mij vanuit het boek, zij weten dat ik vijftien jaar advieservaring heb en dat zij er direct wat aan hebben als ik bij hen kom.

Juist ook het vanuit ervaring kunnen praten en vanuit een netwerk wat je aan je carrièrekant hebt in plaats van een studentenvereniging, het levert ook de hoogleraren het nodige op, tenminste, het potentieel is daarin aanwezig. Er zijn heel wat hoogleraren die toch ook samen met bedrijven of bij bedrijven allerlei onderzoeken en dingen willen doen, niet alleen uit hoofde van een onderneming, maar ook bij een onderneming, om data te kunnen verzamelen. Dus het geeft ook openingen aan die kant.

Tegelijkertijd is de positionering als onderzoeker handig om met academici en auteurs in gesprek te gaan (maar zie ook hoofdstuk 5):

Ik heb pas de auteur van het model dat ik nu gebruik gemaïld en daar heb ik vrijdag een afspraak mee. Als je zegt dat je onderzoek doet dan kom je gemakkelijker binnen dan wanneer je zegt dat je adviseur of manager bent en dat je gewoon over dingen wilt praten.

De 4 buitenpromovendi die niet de data uit hun eigen werk halen, kiezen soms de strategie om in één keer veel data te verzamelen en die pas later uit te werken:

Dus daarom heb ik gedacht: als ik nu een hele goede start maak en heel veel materiaal verzamel, en dat heb ik dus gedaan, ik heb in Caïro heel veel materiaal verzameld en dat wil ik nu gaan uitwerken. En ik moet ook nog heel veel veldonderzoek doen in Egypte, dus ik moet sowieso nog tijd krijgen om ginds me echt te verplaatsen en naar het zuiden te gaan.

De tijd daarvoor organiseren ze door aaneengesloten periodes als vakanties te benutten, een sabbatical op te nemen en minder te gaan werken. Er is 1 buitenpromovendus die de dataverzameling naast een voltijds aanstelling doet.

Buitenpromovendi zijn zich ervan bewust dat onderzoek in de eigen praktijk consequenties heeft voor de kwaliteit van de data. Een voordeel kan zijn dat de data van betere kwaliteit zijn omdat de respondenten de buitenpromovendus kennen:

Ik onderzoek eigenlijk ook mijn collega's. Ik denk dat het juist gemakkelijker is omdat ze jou vertrouwen. Ze kennen jou en juist doordat je hier werkt vertrouwen ze je. Dus ik denk dat dat de respons juist verhoogt en kwalitatief verbetert.

Een nadeel kan zijn dat de praktijk zo alom is dat de buitenpromovendus geen kritische distantie meer in acht kan nemen. Dit is ook de angst van veel hoogleraren (zie hoofdstuk 2). Volgens de buitenpromovendi zijn het juist de hoogleraren die hier kunnen helpen om de praktijk in een perspectief te plaatsen:

Ik denk dat de kracht van buitenpromovendi ten opzichte van de binnenpromovendi is dat zij meer met de voeten in de klei staan en al

veel meer zien en weten. Dat is ook het gevaar, dat je je laat leiden door wat je praktisch hebt gezien in plaats van door het wetenschappelijk te aanschouwen. Als het goed is, als zij zich niet laten verleiden door de risico's, dan is de kwaliteit van hun onderzoek net zo hoog als van de andere. De bedrijfskundige onderzoeken zijn altijd mooi discutabel. Zijn ze nu wel of niet wetenschappelijk? Maar voor de rest zijn ze vergelijkbaar daarin, mits zij zich niet laten leiden door de normale praktijkaspecten. Aan die verleiding moet je je als buitenpromovendus, doordat je erin zit, niet blootstellen. Ik denk dat hoogleraren daar een hele belangrijke rol in hebben, om dat continu te zien en dan constant terug te trekken.

Het is een beetje of je een spiegel dubbel vouwt en dat je dan vervolgens naar jezelf gaat kijken. Het is een hele merkwaardige dubbelconstructie. De zogenaamde buitenstaanderspositie, om naar jezelf te kijken, is er niet. Je zit op jezelf te reflecteren en dat kan eigenlijk helemaal niet. Ik heb dat dus expres in de derde persoon zitten te doen, om mijzelf te dwingen dat ik mijzelf als een verschijnsel daar zag. En dan dat verschijnsel zo neutraal mogelijk te beschrijven in al zijn handigheden en onhandigheden, om zo dicht mogelijk bij de feitelijke loop der gebeurtenissen te blijven. Tegelijkertijd heb ik ook voor al die projecten een dagboek met een twee kolommen-journaal gemaakt. In de linkerkolom had ik de feitelijke loop der gebeurtenissen beschreven en de rechterkolom was mijn subjectieve kolom. Daar heb ik al mijn gedachten en gevoelens in beschreven. Ik heb dat wel uit elkaar getrokken. Ik ben niet de feiten gaan kleuren door de gevoelens in een kolom weg te stoppen, dan kun je wat neutraler blijven in de feitelijke kolom. Die beschrijvingen hebben mij geholpen om bloot te leggen wat er feitelijk gebeurd is. Het is net een soort videoband die je terugspoelt, maar je heb ook een soort band van je innerlijke gemoed. Dat soort dingen helpen je in dat zelfreflectie-proces. Er dan zijn er verder nog wat tips. Je moet je rekenschap geven in die reflecties, de verschillende perspectieven moeten daarin voorkomen en op een geloofwaardige manier. De lezer moet niet het gevoel krijgen dat ik vanuit een tunnel over mijzelf zit te praten, maar dat de lezer ziet dat ik vanuit alle perspectieven op een geloofwaardige manier de dingen verwoord... en uiteindelijk laat je het door je promotoren lezen.

Eerder is al aan de orde gekomen dat, als buitenpromovendi onderzoek doen naar de praktijk waar ze in werken, er een zekere mate van onzekerheid in het onderzoekstraject sluipt. Een praktijk is nu eenmaal geen laboratorium. Om toch onderbouwde uitspraken te kunnen doen, moeten buitenpromovendi dus soms extra creatief zijn in hun dataverzameling:

Dus toen had ik de theorie zo'n beetje als *body of knowledge* en aanvankelijk zat ik meer op een ontwikkelingsgerichte benadering van nou, ik ontwikkel interventies, die pas ik toe in een project en dan evalueer ik ze en dan stel ik ze bij en dan weer in een nieuw project. Maar die projecten lopen niet allemaal mooi synchroon natuurlijk. Hier doet zich een kans voor en daar gaat het ineens heel snel, en dan hier weer dit en daar weer dat. Dus dat had ik al sowieso. Wat nog steeds wel dat lastige moment oplevert is dat ik wel longitudinaal wil gaan kijken, maar organisaties niet zolang stabiel blijven. Het mooiste zou zijn als ik op het moment dat er nog geen interventies zijn gedaan een nulmeting zou doen, dan worden er een aantal interventies gedaan, dan doe ik een tussenmeting en dan zou je eigenlijk na twee jaar moeten zeggen oké, hoe werkt het nou door en wat is er nou uiteindelijk? Dat zou de mooiste meting zijn. Maar meewerken is op zich al een delicaat onderwerp. In de projecten waar ik echt in gevraagd ben om aan het probleem te werken is dat niet zo'n punt en dat kan met de nodige waarborgen omgeven worden. Maar organisaties blijven niet stabiel. Leidinggevendens wisselen, er worden eens een paar teams samengevoegd. Zo is afgelopen jaar één van de cases bezig te fuseren en per 1 januari is die hele organisatie op zijn kop gegaan. Dus ik heb daar twee metingen kunnen doen, maar een derde meting is gewoon onmogelijk om te doen. Ik heb eigenlijk nooit een meetpunt waarop de organisatie in rust is, of dat duurt maar heel kort. Maar in mijn veronderstellingen zit dat het herstel een heel langdurig proces is. Dat heb ik uit eerdere ervaringen wel meegekregen. Het is niet iets wat je in een jaar voor elkaar hebt. Je moet volhouden en dan zakt het weer terug, dus dat is een langdurig proces.

Over strategieën voor informatieverwerking is in de interviews met de buitenpromovendi niet veel aan de orde gekomen, maar er zijn enkele opmerkingen over gemaakt:

Ik ben nu met het voorlopig laatste simulatieproject bezig, dat gaat met horten en stoten. Ik ken gelukkig de achtergrond van het thema goed, dus daar kom je wel aan. Dat model bouwen gaat van ineens een flits in je hoofd, van: zo moet ik het aanpakken. Nee, ik zit eigenlijk te wachten tot die verschillende flitsen komen en iedere keer wordt dat model weer een stapje beter. En natuurlijk ook toetsen: klopt dat nou? Je hebt wel van die bepaalde mensen die zich er helemaal in opsluiten en alles opvreten en dan heb je mensen die een keer een idee hebben, zo'n flits van dat pak ik uit dat stukje, dat vind ik wel wat. Ik ben meer van dat laatste type denk ik. Ik heb nog steeds af en toe van die gelukkige intuïties van dat wat ik doe bestaansrecht heeft, er komt op een dag heus wel wat uit. Ik ben met het laatste model nu zo ver dat ik denk van nou ja, als ik daar nog gewoon mee kan doorsimuleren, dat ik ook snap hoe het zich gedraagt en een aantal analyses van beleidsproblemen doe, ja dan moet ik me op een gegeven moment ook opsluiten en zestig, zeventig pagina's volschrijven. En het zou mooi zijn als dat een keertje deze zomer ging lukken. Dus er zijn wel ontwikkelingen. [...] Het gaat ook echt met van die horten en stoten. Soms heb je een tijdje de geest en dan heb je drie, vier weken dat je er 's avonds weer mee bezig bent. Dan ben je een slag verder, maar daarna is het ook weer even klaar.

Ik vind het mooi dat dat van die ingevingen zijn, want ik kan soms ook hopeloos vastzitten en mij afvragen waar ik in hemelsnaam mee bezig ben. Dat zijn vervelende momenten. Het is vaak te druk. Je hebt een bepaalde mate van rust en bezinning nodig. Het zou

misschien aardig zijn om daar maximaal de tijd voor te nemen, maar ik zou de spanning van de praktijk niet willen missen. Omdat je nog zo in die praktijk staat, maakt het ook weer waardevol. Soms zie je het perspectief niet, dan wordt het een grote brij waar je doorheen moet om naar de andere kant te komen. Soms helpt het om wat afstand te nemen, soms helpt het om met een andere wetenschapper te praten, soms helpt het om met iets heel anders bezig te zijn en soms helpt het om te structureren en om dingen op een rij te zetten.

Je moet het dan gewoon even laten bezinken, dat heb ik ook geleerd in de loop der tijd. Soms moet je gewoon even, en dat gebeurt ook in mijn werk dat je het zo druk hebt dat ik er gewoon niet aan toe kom. Dan lees ik tussendoor nog wel artikelen die ik heb liggen en zo, maar dan laat maar even. En dan ineens vallen er allemaal muntjes en dan begin je wel die duidelijkheid weer te krijgen.

Ik hanteer een schrijfstrategie dat ik steeds stukjes heb gemaakt, dat heb ik allemaal in mapjes staan. Ik ben in afgelopen november – ik had begin december weer een afspraak met mijn begeleiders – heb ik daar eens de lego-versie van mijn manuscript van gemaakt. Als ik nou eens alles achter elkaar zet in de structuur die ik in mijn hoofd heb zitten, kijken wat dat dan wordt. Dan ontdek je dat er overlaps in zitten, dat de logica van het verhaal nog niet klopt...

Er bestaat ook een *journal rating*, daar pak ik de top vijf van managementliteratuur en de top vijf van *IT-journals* van en naar de rest kijk ik niet. Als mijn hoogleraar wat tegenkomt en die vindt dat ik dat zeker gelezen moet hebben, dan pak ik hem natuurlijk. Ik heb een aantal termen en in die top vijf van bladen, in die *ratings* ga ik kijken naar de afgelopen tien jaar en alle artikelen met die kreten die daarin voorkomen, dat is mijn literatuurstudie. Volgens mijn hoogleraar was dat een nieuwe truc, ik weet niet of dat voor iedereen geldt maar het werkt wel heel goed. Het is een hele methodische manier om voor je literatuur te *scopen*.

Nou, zo gebruikten we dat woord eigenlijk voor organisaties en toen ik daar op een goed moment een artikel over wilde gaan schrijven, toen kreeg ik ook van de redactie van dat blad een aantal redactionele regels, waaronder dat mijn verhaal wel wetenschappelijk onderbouwd moet zijn, 'want wij zijn een wetenschappelijk tijdschrift'. Dus toen ben ik met die term naar de universiteitsbibliotheek gegaan en ik ben gaan zoeken op trefwoord plus organisatie. En er kwam maar niks, daar kwam geen literatuur uit naar boven. En toen ik het woord organisatie weghaalde, plop, kwam er een heleboel literatuur naar boven uit de orthopedagogiek, allerlei wetenschappelijke tijdschriften en boeken en noem maar op. Nou, daar heb ik een eerste selectie uit gemaakt. Je gaat ergens op zoek naar een soort sleutelartikel hè? Zo weet ik inmiddels dat je hoort te zoeken.

Ik realiseer mij goed dat in het proces daarvoor van alles gebeurt. Ik heb het vaak al zes keer verteld aan mensen, ik heb vaker al wat dingen op een kladje geschreven, ik weet wat ik wil vertellen en dan is het alleen nog een kwestie van schrijven. Terwijl andere mensen misschien het denkwerk tijdens het schrijfwerk doen, maar voor mij is het andersom.

Het lijkt erop dat het onderzoekend werkzaam zijn in de praktijk ervoor zorgt dat de informatieverwerking lang impliciet blijft totdat er een plotselinge ingeving of aha-erlebnis is. Ook dit zorgt ervoor dat het onderzoekstraject minder goed planbaar is. Toch hebben de buitenpromovendi in deze studie de ambitie om hun onderzoek af te ronden. Hoe gaan zij om met de spanning tussen de lagere planbaarheid en het toeval enerzijds en de wens om tot een goed product te komen anderzijds? Dat is het onderwerp van de volgende paragraaf.

Autonomie, discipline en coping

Diepstraten (2006) noemt een aantal persoonskenmerken die de spanning tussen lagere planbaarheid en ambitie kan duiden en die zij verder uitwerkt in gedragscontrolemechanismen zoals intrinsieke motivatie (zie ook de opmerkingen over het plezier in het onderzoek en de uitdaging willen aangaan), autonomie en copingstrategieën. In hun eigen bewoordingen hebben de buitenpromovendi het over doorzettingsvermogen, flexibiliteit (zie *affordance* in hoofdstuk 6), sociale vaardigheden (zie netwerken), discipline en gestructureerd werken:

Je moet gemotiveerd zijn, je moet doorzettingsvermogen hebben omdat het een lange periode is die je naast je werk moet spenderen aan jouw promotie en je moet heel flexibel zijn in het plannen. Daarnaast moet je een aantal standaard karaktereigenschappen bezitten... je moet intelligent zijn, je moet een bepaald inzicht hebben in concepten en dat soort zaken. Wat minder sociale mensen kunnen net zo goed promoveren, maar het is maar net welk onderzoek je doet en in hoeverre je daar sociaal contact voor nodig hebt. Ik ben ervan overtuigd dat mensen van een minder sociaal kaliber ook zelf hun hele onderzoek kunnen bestieren, zeker als er bepaalde afspraken gemaakt zijn. Maar ik denk dat het wel kan helpen als je daar op de juiste manier mee om kan gaan.

Autonomie

Autonomie kan bij buitenpromovendi vertaald worden als vrijheid in onderzoek; 8 buitenpromovendi noemen dit een belangrijk voordeel van de manier waarop zij promoveren. Vrijheid kan bijvoorbeeld spelen in het indelen van tijd. In hoeverre buitenpromovendi hierin autonoom zijn, komt verder aan de orde in hoofdstuk 6. Deze vrijheid heeft ook betrekking op het kiezen van het onderwerp (slechts 3 buitenpromovendi werken aan een onderwerp dat van hun hoogleraar afkomstig is), de keuze voor de hoogleraar (slechts 1 buitenpromovendus heeft niet geheel de vrije hand gehad in het kiezen van begeleiding) en de methodologie (slechts 2 buitenpromovendi hebben de methodologie van eigen voorkeur moeten verlaten):

Wat bijvoorbeeld dan wel gelukt is... officieel schrijft mijn hogeschool voor dat je promotor van de universiteit moet zijn waar we een

overeenkomst mee hebben. Maar ik had al een promotor bij een andere universiteit en daar hebben ze wel over zitten piepen, maar uiteindelijk lijkt het erop dat ze dat geaccepteerd hebben. Waarschijnlijk gaat ze dat geld kosten. De hogeschool heeft afgesproken dat een deel van de gelden wordt overgeheveld naar die andere universiteit, of dat zij met een deel van dat bedrag mogen shoppen in de faciliteiten daarvan en bij mij speelt dat dus allemaal niet. Sterker nog, ik moet betalen aan mijn universiteit en ik ga nog een poging wagen om dat te declareren.

Wat wel interessant is dan, is dat je als buitenpromovendus redelijk vrij bent in het kiezen van jouw promotor. Daar heb ik een enorme toestand over gehad, want dat moest per se iemand uit ons instituut zijn, onder andere vanwege de financiën. Maar er zit eigenlijk niemand met het goede profiel bij ons. Toen ging er een hoogleraar weg en toen zeiden ze dat er misschien iemand voor in de plaats kwam met dat goede profiel. Ik denk dat ik misschien wel zestig procent van wat mijn proefschrift moest worden op eigen kracht gedaan heb, samen met collega's, en toen was nog niet duidelijk wie mijn promotor zou worden. Toen heb ik zelf de knoop doorgehakt. Er was een hoogleraar die onvoldoende promovendi had en er werd tegen mij gezegd dat het niet snel genoeg ging. Dus dat was een soort lotgenotencontact, waarbij wij ons aan elkaar geklonken hebben. Maar hij heeft eigenlijk helemaal niet de inhoudelijke expertise om mij goed te begeleiden en uiteindelijk heb ik een andere hoogleraar als co-promotor erbij gevraagd omdat het onderwerp heel dicht tegen hem aan zit. Ik hoor wel van veel andere buitenpromovendi dat ze moeite hebben om een goede promotor te vinden. Ik wilde twee hoogleraren erbij vragen. Ik mocht er maar een van de twee vragen.

Sommige buitenpromovendi hebben hun hoogleraar gekozen op de mate waarin ze vrije keuzes konden maken, terwijl andere buitenpromovendi zich een beetje hebben moeten schikken naar de wensen van hun hoogleraar:

Ik deed het voor de lol en ik vond het wel belangrijk dat ik een hoogleraar vond waarmee het klikte. Heel vaak kom je een hoogleraar tegen waar je persoonlijk wel mee uit de voeten kan, maar die zegt dan: dit kleine onderzoeksterrein is van jou en dit ga jij onderzoeken en dat wil ik eruit hebben. En dat is niet mijn houding... ik wil het zelf ontdekken. Dus dat is best wel een lange zoektocht geweest. Wat wil ik zelf en wie kan ik zo gek krijgen dat hij mij wil begeleiden? Dat leidde ertoe dat ik ongeveer twee jaar geleden via-via een hoogleraar tegenkwam hier op de universiteit. Dat klikte wel, die gaf mij ook de vrije hand, de vrije ruimte, en dat gaat wel vrij redelijk.

Dit is iets wat nu opeens onder de geleerden heel erg een vraagstuk is. Ik denk dat elk decennium iets nieuws de kop opsteekt, zelfs misschien nog wel meer jaren, maar dat weet ik niet. Maar op dit moment speelt dit heel erg. Ik wilde ook heel graag met een vrouw iets doen en nou zit ik opeens met een man! Dat vond ik in eerste instantie toch wat tegenvallen. Een godin vond ik veel leuker dan een god. Maar ik vind het zelf heel erg fijn om toch bezig te zijn met iets waarbij ik vanuit de universiteit ook echt voel dat zij daar belang bij hebben. Dat vind ik toch wel heel erg stimulerend voor mij. Ik denk dat als ik echt voor mijn eigen onderzoek ga, dan moet ik iemand vinden die dat ook leuk vindt. En nu is het een béetje andersom, maar ik wil gewoon graag een onderzoek doen. En Isis neem ik mee, die loopt niet weg. Dat gaat vanzelf omdat ze erbij hoort. Alleen ligt de nadruk niet meer op haar, maar die ligt natuurlijk nu op hem. Maar zij is toch de belangrijkste, in al die teksten ook komt hij zeker in Egypte ook op de tweede plaats. Een soort prins Claus.

Je merkt wel aan een technische universiteit dat het van huis uit technici zijn en dat merk je ook aan de manier waarop ze dingen doen. Het moet wel een beetje tastbaar zijn, anders raken ze in de war zullen we maar zeggen. Dus dat merk je wel. Wat we hebben gedaan in het gesprek – en vandaar dat ik ook zei: ik wilde naar die hoogleraren ook een stukje tegemoetkomen – we hebben nu dan, doordat er experimenten en er een stukje beleidsanalyse in zitten, net als het thema zelf waar ze zelf heel sterk op aan het onderzoeken zijn, heel erg technisch ook wel maar ook vanuit beleid zijn ze daar heel sterk mee bezig, een aantal zaken gecombineerd, waardoor het bij een technische universiteit thuis kan horen.

Toen kwam ik op het punt dat een van mijn hoogleraren zei van ja, het is wel leuk promoveren, maar een beetje promotie die wat pretendeert, daar moet toch wat kwantitatief onderzoek inzitten. En dat was de eerste echte dip die ik had. Je hoort van iedereen: er zitten in de promotie een aantal van die dips. En eigenlijk door zijn vasthoudendheid had ik zoiets van ja, maar ja shit, want dan kom je uit op een questionnaire, hè? En een vragenlijst en wat dan? Ja, in mijn werk kende ik natuurlijk wel de werknemerstevredenheidsonderzoeken en daar hechtte ik niet zoveel waarde aan, dus ik ben ook wel een beetje de strijd aangegaan met hem. En mijn andere hoogleraar steunde me dan wel daarin, want die zei ook ja, daar komt altijd een 6,8 uit. En kortom, je kan er niet zoveel mee. Maar hij zei toch: hoe je het ook doet, je kan altijd zelf een vragenlijst ontwikkelen, maar dan zit je vast aan allerlei kwesties van betrouwbaarheid, validiteit en dat moet je zelf dan allemaal doen voordat je ermee aan de slag kunt. Dus realiseer je wel dat als je een bestaande vragenlijst kunt gebruiken dat wel sneller en beter gaat. Nou, fijn zo'n kerstvakantiemoment – dat zijn dan mijn dip-momenten, dat valt dan ergens rond de kerstvakantie – maar toen vond ik een leiderschapslijst. Ik had echt overal in databases zitten zoeken en laat die nou diezelfde dimensies hebben als opvoedingsstijlen! Dus een instrument dat gevalideerd is, waar heel veel betrouwbaarheidsonderzoeken naar zijn gedaan, dus ik denk: yes, die moet ik hebben!

Daarnaast stappen, zoals gezegd, buitenpromovendi in een academische context die is ingericht volgens soms strakke regels met betrekking tot wat men wel en niet academisch onderzoek vindt. Dit tast dan de autonomie van de buitenpromovendi aan:

In de wetenschap blijven veel wetenschappers in de marges staan. Er worden heel veel wetenschappers niet serieus genomen. Ongetwijfeld zijn er in Nederland ook hele interessante mensen waar ik mee verder kan komen en daar ben ik naar op zoek. Maar het lastige is dat je, als je op zoek gaat, duidelijk zichtbaar moet maken wie je bent en daar ben ik nu mee bezig. Ik vind het fijn om dat rustig te doen, zonder dat per se voor mijn proefschrift te doen. Academisch erkenning is natuurlijk fijn, maar daar hou ik mij niet zo mee bezig. Het had mij wel wat meer geholpen in het begin, als je wat meer gegund wordt aan plek. Want als jou wat gegund wordt dan kun je er ook in floreren. Dat is een van mij theorieën, als mij een omgeving geboden wordt waar ik mag zijn, dan ga ik ook meer floreren. Dat is heerlijk, maar ik voel mij er steeds meer onafhankelijk van. Toegang tot de bibliotheek, uitgenodigd worden voor congressen, dat kun je allemaal wel organiseren. Als je in een wereld echt wil zijn, dan moet je er deel van uit gaan maken, dan kom je ook op de congressen. Dat lukt mij ook wel. Als ik er niet kom, dan betekent dat het voor mij meer in de marge zit. Dat thema organiseren intrigeerde mij mateloos, ik wilde met dat brede thema bezig zijn, maar al die congressen, contexten verveelden mij ook heel erg snel. Het is ook heel vaak niet interessant.

Ook is er soms minder vrijheid omdat de buitenpromovendus tussen de werkgever en universiteit in staat, of omdat de universiteit als werkgever bepaalt wat de mogelijkheden zijn voor het ontwikkelen van vakspecifieke competenties, zonder rekening te houden met de specifieke situatie van buitenpromovendi:

Ik zit nu op een punt dat ik heel sterk voor de methodologie moet gaan kiezen en ik krijg met tegengestelde belangen te maken. Ik heb een paar broodheren. De hogeschool, die een beetje tijd beschikbaar stelt en die mij een beetje begeleidt en aan de andere kant de universiteit, die ook eisen stelt en die ook wat faciliteiten biedt. En die moet ik dus allemaal tevreden stellen. Want als ik niet in hun straatje loop, dan trekken zij zich terug en dan wordt het helemaal een persoonlijk traject en dan trek ik het niet. Dat is meteen een van mij grote frustraties, dat je enorm in je autonomie wordt beperkt. Bijvoorbeeld de onderzoeksgroep. Ik ben begonnen met het onderzoek toe te spitsen op professionele organisaties in het onderwijs, dus hogescholen en universiteiten, en dat vond mijn hogeschool niet goed, waarschijnlijk omdat dat voor die hogeschool zelf nogal bedreigend zou kunnen zijn. Zij hebben een argument gezocht: in onze strategie staat dat wij ons richten op andere dan onderwijsorganisaties, dus als je aansluiting wilt zoeken bij onze strategie dan moet je daar onderzoek gaan verrichten. Dat heb ik geprobeerd tegen te houden of er een draai aan te geven, maar dat is niet gelukt. Dat is vervelend, want ik ben als buitenpromovendus helemaal particulier begonnen in de persoonlijke samenwerking met de promotor. Alles wat ik tot dan toe had gedaan, aan pilot-interviews en dataverzameling, kon ik weggooien. Ik ben leuk bezig geweest, daar gaat het niet om... ik heb mij vanaf het begin al voorgenomen om geen einddatum neer te zetten. Het gaat mij nog veel meer om het proces dan om het resultaat, dus wat dat betreft vind ik het niet zo erg... maar het is wel frustrerend.

Ik wilde heel graag een intensieve taal cursus doen, ik wilde heel graag naar de nonnen in Vught want dat zijn de besten in Nederland. Dat kost voor de universiteit veel geld, dus dat kon niet en ik moest maar naar een cursus *Academic Writing* gaan. Dat is dan iedere dinsdag tussen twaalf en twee, midden op de dag, dus als je ook nog ander werk hebt dan zit ik hier niet op te wachten. Ik woon in het oosten en dan moet ik naar de andere kant van het land. Dan denk ik dus op een gegeven moment: bekijk het maar, ik betaal het zelf wel.

Een specifiek onderdeel van de autonomie is de keuze voor de vorm waarin men promoveert. Hier lopen de meningen over wat wenselijk en haalbaar is uiteen, net als de voor- en nadelen:

Het hele concept van promoveren en het maken van mijn proefschrift, dat is iets wat voor mij hoort bij de spelregels van het spel. Ik zou er ook tevreden mee zijn als er nooit een proefschrift zou komen, want het komt misschien nooit af of niet goed genoeg af. Maar ik leef wel in een context waar blijkbaar andere mensen er belang bij hebben dat er een boekje komt en dat dat boekje verdedigd wordt, er een titel uitgereikt wordt en dat er 90.000 euro uitgedeeld wordt... laten wij dat ook niet vergeten. [...] Het was voor mij geen bewuste keuze om op artikelen te promoveren. Dat heeft echt te maken met het airmiles systeem van de universiteit. Lange tijd is zo'n universiteit afgerekend, of verdienen zij vooral hun geld met het aantal studenten dat zij afleverden en hoe snel. Maar het omslagpunt is echt daar en zij krijgen vooral betaald als je veel goed onderzoek oplevert wat gepubliceerd wordt, afhankelijk van publicatiepunten. Dus er zit een enorme druk bij ons om ieder jaar minimaal twee publicaties geplaatst te krijgen. De keuze voor de bladen hangt af waar je een beetje punten voor krijgt.

Ik vind het gewoon heel nuttig en leerzaam om te schrijven in een paper. Vaak gaan er hele lappen tekst aan vooraf, voordat je in staat bent om in vijftien tot twintig pagina's wat op te schrijven. Ik vind het een mooie oefening. Het kost veel tijd, maar ik vind het nog steeds de moeite waard.

Buitenpromovendi moeten proberen op basis van artikelen te promoveren. Een artikel kun je redelijk snel schrijven en na zes tot acht jaar bundel je het tot een boek, maar die artikelen zijn al gepubliceerd en uitgekomen. Dat is ook echt de reden dat ik heb gekozen om op basis van artikelen te promoveren, omdat het zo hard gaat dat mijn onderwerp snel veroudert. Ik kan gewoon niet gaan wachten tot mijn boek een keer over zes jaar uitkomt.

Wij gaan nu aan de eerste publicatie beginnen en mijn promotor heeft zoiets van: vier publicaties, nietje erdoor en je bent klaar. Maar

het is nog een beetje de vraag of ik op artikelen wil promoveren. Daar moeten wij het nog met elkaar over gaan hebben. Ik wil ook echt een boek, maar ik heb nu bedacht dat ik misschien wel op de artikelen wil promoveren en daarnaast ook graag een boek zou willen schrijven. Maar dat zou dan een wat populairder boek kunnen zijn dan een proefschrift en dat zou ik dan uit willen geven.

Ik wil je op een boek promoveren. Ik heb een groot stuk en nog wat losse stukken ernaast... waarin ik schrijf en waarmee ik bezig ben. En het zit er eigenlijk niet in om artikelen tussendoor te doen, omdat ik denk dat mij dat heel veel tijd kost. Daarom heb ik de keus gemaakt om dat niet te doen.

Nu moet ik dus de fase in waar ik het verder ga uitschrijven en inbedden. En dan hoop ik dat ik ooit een keertje de tijd en de rust heb om het allemaal een keer in een boekje te schrijven, of nog er een goed artikel van te maken. Dat vind ik altijd lastig kiezen en daar hop ik tussen op en neer: schrijf ik een aantal artikelen of toch een samenhangend verhaal? Of ik zou nog twee papers moeten schrijven? Eentje meer in de ene discipline en eentje wat meer in de andere. Maar ik zit nu weer op het spoor van: ik ga toch een boekje schrijven waar alles een beetje in verwerkt zit en wat als mijn *track record* kan laten zien wat ik gedaan heb. En die strategie van hoe ik het ga aanpakken, die wisselt wel eens ja.

Nou ja, zo ver af... het is af als je onderzoek klaar is. Dus mijn huidige gedachten staan een beetje op papier. Ik heb nou vier papers, maar ik wil graag een boek. Dat is mijn eigen voorkeur, hoor. Ik wil graag één verhaal en niet een optelsom.

Structuur en discipline

Structuur en discipline zijn onderdelen van mechanismen om het eigen gedrag te controleren. In aanvulling op de competenties die Diepstraten (2006) noemt en de competenties die horen bij een goede onderzoeker, zijn het kunnen toepassen van strategieën in *time management* en *boundary management* competenties die buitenpromovendi van toepassing achten op hun situatie. Bij *time management* gaat het onder andere om de hoeveelheid tijd die buitenpromovendi besteden aan hun onderzoek. Dat varieert van een halve dag (1 keer) tot drie dagen (1 keer) per week. De meeste buitenpromovendi werken een dag per week aan hun onderzoek (3 keer), een of twee dagen per week, net hoe het uitkomt (7 keer), structureel twee dagen per week (3 keer) of twee of drie dagen per week, net hoe het uitkomt (3 keer). Daarnaast besteden 4 van hen alle vakantiedagen aan hun onderzoek en 6 van hen af en toe een weekend. Tot slot heeft 1 van hen gebruikgemaakt van de mogelijkheid om een sabbatical op te nemen.

Daarnaast gaat *time management* om het afstemmen van verschillende ritmes, namelijk de ritmes van het dagelijkse werk (voor buitenpromovendi in de commerciële wereld wordt dit ritme ook vaak mee bepaald door de markt), van het onderzoeksproces en van het daarbij behorende overleg met begeleiders:

Ik koop ook gewoon vrijheid door in mijn werk wat minder te doen. Maar als ik wel werk heb dan moet ik wel in de beugels, want dat is ook voor het bureau belangrijk.

Maar nu ben ik er langzamerhand toch wel mee bezig en nu ben ik ook bezig om tijd vrij te maken, want dat is natuurlijk het belangrijkste punt nog, dat je tijd vrijmaakt. [...] Dus ja, de tijd vrijmaken is het belangrijkste eigenlijk. Ik heb een eigen bedrijf en mensen in dienst, dat is ook zorg. [...] Ik heb daar wel maatregelen voor genomen om iemand wat meer verantwoordelijkheid te geven in een aantal zaken. Maar ik merk toch wel dat het grotendeels van mijn inzet moet komen. Een lastig evenwicht is dat.

Gemiddeld genomen door de jaren heen was alleen het afgelopen jaar een jaar waarin ik misschien wel twee keer zo hard gewerkt heb daaraan als de jaren daarvoor, dus dat was wel 'paard ruikt stal', zal ik maar zeggen. En verder, mijn werk zit zo in elkaar, er zijn soms heel drukke maanden en dan heb je opeens weer een rustigere maand, dus het heeft best wel eens twee maanden vrijwel stil gelegen, en dan een maand meestal dat het weer harder ging. Het was dan voor mij wachten tot de kans, ik zat klaar om als ik maar weer even ruimte in mijn agenda vond dat ook te gaan invullen. Maar gemiddeld genomen over die hele periode was het toch wel redelijk stabiel.

Het is toch best wel ingewikkeld management, want je moet de overall voortgang in de gaten houden, dat je op de goede momenten de goede stukken en vragen hebt voor je begeleiders en dan tegelijkertijd heb je kort daarna weer een deadline voor een *round table*. Je moet dus wel goed weten waar je wanneer op mikt... wat moet je af hebben om welk doel te bereiken, of welke beslissing te nemen, of welke feedbackmogelijkheid te organiseren?

De buitenpromovendi die een deeltijdstudie achter de rug hebben, zijn dit ritme, de verschillende activiteiten en afwisseling en afstemming daartussen gewend; vaak is het juist dat ritme wat ze nastreven:

Ik ben in 2006 een post-doctorale opleiding gaan doen en toen kwam eigenlijk het verlangen om te gaan promoveren. Toen ik in november 2007 klaar was, wilde ik ook meteen doorgaan, want dan zit je weer in dat ritme van leren en werken.

Bij *boundary management* gaat het om het leggen van grenzen tussen onderzoek en werk en het bewaken van die grenzen. Het gaat er dus om hoe de buitenpromovendi voor zichzelf organiseren om geconcentreerd aan hun onderzoek te werken en om hoe al dan niet prioriteit geven aan het onderzoek richting geeft aan het ordenen van de eigen gedachten en het kiezen van activiteiten:

Ik heb het afgelopen jaar ook veel moeten werken om inkomsten te verwerven... en omdat er weinig structuur in je onderzoek zit,

verdwijnt dit heel gemakkelijk naar de achtergrond. Maar goed, ik ben er nog steeds mee bezig.

De variatie in hun bezigheden alsook de vaak voorkomende overlap in onderzoek en praktijk betekent dat ze de tijd voor het onderzoek daadwerkelijk moeten organiseren en beschermen:

Je moet het gewoon doen en je moet er niet te veel over nadenken. Als ik van tevoren denk dat ik vijf jaar lang met een onderzoek bezig ben en dat ik voor dit geen tijd heb en voor dat geen tijd heb, dan maak je jezelf alleen maar gek. Omdat ik deeltijd op de universiteit gestudeerd heb weet ik ook wat het inhoudt. Toen ik daarmee klaar was, dacht ik: nu val ik in een gat... En dat was ook drie weken zo, en daarna zaten mijn dagen weer vol met andere dingen. Dus er ontstaat ruimte en je maakt zelf ruimte... en je moet het wel doen.

Time en boundary management zijn vaak nauw met elkaar verwoven. Vaak doen de buitenpromovendi dit laatste door de tijd voor het onderzoek op een andere plaats, weg van het eigen werk en van huis door te brengen; 6 buitenpromovendi zeggen zich af te zonderen, incidenteel voor een langere periode of structureel voor kortere periodes:

En vrijdag ga ik naar de universiteit. Dan ben ik fysiek gescheiden en dat maakt het al een stuk gemakkelijker om die overgang te maken. Als ik thuis zou gaan werken dan zit je veel meer in je leefomgeving en dan is het veel gemakkelijker om nog even de dingen te doen die gerelateerd zijn aan mijn werk. Ik heb het gevoel dat als ik op de universiteit zit ik belangrijke dingen moet doen voor de promotie, dus de structuur en de omgeving heeft een disciplinerend effect op mij. Ik heb voor de maandag en de vrijdag gekozen omdat ik er een lang weekend tussen heb zitten, dan kan ik de problemen een beetje over het weekend heen laten sudderen en soms werk ik ook wel een paar uurtjes. Ik heb niet het gevoel dat ik daardoor geen ontspannen weekend heb. Ik vind het gewoon leuk om te doen. Ik had bijvoorbeeld ook voor donderdag en vrijdag kunnen kiezen of voor maandag en dinsdag, maar binnen de context waarin ik werk zijn de dinsdag en de donderdag drukke vergaderdagen. In het begin heb ik donderdag en vrijdag vrij genomen, maar dat werkte voor mij niet omdat op de donderdag te vaak een inbreuk gedaan werd op de agenda om nog even een overleg te plannen.

Er is een tijd geweest dat ik heel gedisciplineerd een dag in de week naar de universiteit ging, dat was ook een tijd dat ik een heel goed contact had met mijn promotor en dat ik 's morgens eerst eens vijf minuten naar mijn telefoon zat te kijken en verbaasd was dat hij niet rinkelde... en dan weer vijf minuten naar de deur zat te kijken en verbaasd was dat er niemand binnen kwam lopen, geen studenten, geen collega's, helemaal niemand. Ik had dus niks te doen en dan ging ik maar aan mijn promotie werken. Dat heb ik een jaar vol kunnen houden en in dat jaar ben ik ontzettend opgeschoten. Ik ben die discipline een beetje kwijtgeraakt. Op een gegeven moment kwam mijn promotor binnen en die zei: moet je niet eens iets gaan doen aan *call for papers*. Ik ben toen gaan *paper hoppen*, weliswaar allemaal in het kader van mijn onderzoek, maar dat kost tijd. Het is hartstikke leuk en erg eervol, maar dan zit je met een aantal papers die je niet zomaar als hoofdstuk kunt gebruiken, dus daar moet je toch weer aan gaan sleutelen.

Ik ben niet tevreden, ik hoop er nog wat meer structuur in te krijgen en er ook nog wat meer tijd in te kunnen investeren. Ik merk als je werkt, dan zit je in een ander soort energie dan dat je aan het schrijven gaat. Ik ben op een gegeven moment een week op Texel gaan zitten om reflecterend te kunnen schrijven en dat is wel nodig. Daar ben ik wel tevreden over.

Ik functioneer gewoon het beste als ik in de bieb zit, met mijn mail en telefoon uit zodat mijn werk mij niet kan bereiken. Dan is dat voor mijn concentratie heel goed.

Ik combineerde het allemaal een beetje met dingen die ik interessant vond. Ik heb in 2004 een bedrijf opgezet, dat vergt ook een hele hoop tijd. En dan ga je het een en ander combineren. Dan doe je eens een oefening met een opdrachtgever en dan kijk je bij die oefening natuurlijk ook of je dat zou kunnen gebruiken in een onderzoek. En als je literatuur leest om een bepaald commercieel project te doen, dan kijk je ook meteen naar een eventueel onderzoek. Dus zo probeerde ik het een en ander een beetje te combineren en dat werkte niet goed. Het werkt wel, maar het duurt gewoon heel lang. Je doet wel heel veel kennis op, maar het is zo gefragmenteerd, daar zit geen focus in. Vorig jaar heb ik besloten dat er meer focus in moet komen. En dat duurt dan even voor je in je huidige werkportefeuille meer tijd hebt voor je onderzoek. Ik ben nu zo ver dat ik in ieder geval twee dagen in de week tijd heb voor mijn onderzoek. Dan kan ik er ook meer gestructureerd aan werken. Dat zijn vaste dagen. De dinsdagavond, de woensdag en de zaterdag of de zondag. Die plan ik ook thuis, dat ik tijd en ruimte heb om boven te zitten en te studeren. En zo probeer ik een ritme op te bouwen. Het lukte niet in het begin, maar nu wel. Ik heb in 2010 alle woensdagen geblokkeerd, dus vanavond rij ik ook naar de universiteit en morgen ben ik ook de hele dag daar. Ik houd nu wel voet bij stuk, dat ik een avond in de week daadwerkelijk wegga. Ik zit dan in een hotel, dat kost natuurlijk ook geld, maar dan houd ik wel voet bij stuk. Ook al is de druk vanuit de omgeving groot. En niet alleen vanuit thuis maar ook sociaal, vrienden, kennissen, vrijwilligerswerk. Ik kan iedere avond weg zijn, bij wijze van spreken... maar de dinsdagavond kan ik niet. Er kan een keer een uitzondering zijn, maar dat is echt een uitzondering. Maar het gaat goed, mensen begrijpen dat beter dan dat ik verwacht had. Heel erg duidelijk zijn over wat ik wil en hoe ik dat ga doen is wel een leerproces.

Niet alle buitenpromovendi hebben een plek die ze alleen voor onderzoek gebruiken. In die gevallen lopen werk, onderzoek en privé vaak te zeer door elkaar om productief te kunnen zijn:

Ik werk thuis en ik zit de hele dag achter mijn computer en werk in de database van mijn opdrachtgever. En dat doe ik, afhankelijk van

hoeveel projecten er lopen, drie of vier dagen per week. Daarnaast doe ik ook nog thuis het onderzoek. Ik merk dat het gewoon lastig is. Mijn privéleven is ook thuis... ik vind dat inderdaad heel lastig. Ik heb geprobeerd om mijzelf discipline in te spreken... ik ga ook wel netjes achter mijn bureau zitten om aan mijn proefschrift te werken. Zo lang het gaat om van allerlei dingen te verzamelen, dan gaat het wel... maar de fase van het schrijven gaat lastig. Ik zit wel achter het bureau, maar het schiet niet hard genoeg op.

Een andere strategie is om vaste onderzoekstijden aan te houden; dit zeggen 15 buitenpromovendi te doen:

Ik ben toen begonnen met een dag in de week en toen betaalde mijn bedrijf mij volledig. Ik mocht dan een dag besteden aan mijn promotieonderzoek, maar dat werkte echt voor geen meter, want ik besteedde misschien een of twee uurtjes van die dag aan mijn onderzoek. Ik probeer het gescheiden te houden. De maandag en de dinsdag zijn mijn bedrijfsdagen en de donderdag en de vrijdag zijn mijn universiteitsdagen. En de ene week werk ik twee dagen voor het bedrijf en drie dagen voor de universiteit en de andere week werk ik drie dagen voor mijn bedrijf en twee dagen voor de universiteit, want ik kan niet zo maar halverwege de dag de knop omzetten. [...] Ik probeer echt vast te houden aan de dagen. Ik heb een periode gehad dat ik heel veel aan het schuiven was met dagen. Dan had ik op donderdag toch een afspraak voor mijn werk en dan dacht ik: dan ga ik maandag wel even voor de universiteit werken. Maar dat werkt niet. Toen heb ik op een gegeven moment tegen mijzelf gezegd: je gaat vasthouden aan die dagen, dan wachten de mensen maar een week met hun afspraak, het kan gewoon niet op donderdag en vrijdag, op een enkele uitzondering na. Ik ga dus niet standaard schuiven met dagen, dat probeer ik heel erg sterk te doen. In Outlook heb ik van die taken waar ik heel erg mee werk en ik zet voor mijn bedrijfstaken alleen alle taken voor mijn werk en voor mijn universiteitstaken zet ik dus ook alleen taken voor de universiteit. Als ik de taken van mijn werk die week niet af krijg dan schuif ik die naar de week erop en dan ga ik ze niet bij de universiteitstaken zetten. Dat zijn van die kleine dingen, dat ik echt probeer vast te houden aan die taken. Mijn collega's snappen dat. Ik heb nog nooit gehad van: kan je dat niet even snel doen, dan moet het onderzoek maar even wachten. Maar dat komt ook omdat ik er zelf heel stellig in ben, dat moeten ze ook niet proberen om te zeggen. Dan zeg ik gewoon: ja prima, maar het kan volgende week pas af. Ze kunnen mij ook wel bereiken. Als er echt iets is, dan weten ze dat ik reageer op mail en dat ik de telefoon opneem als er iets is. Dus echt urgente dingen behandel ik heus wel en dingen die even kunnen wachten, die komen gewoon de week erop.

Toch is het gescheiden houden van onderzoek en werk niet altijd een eenvoudige opgave en worstelen buitenpromovendi om de tijd en concentratie voor hun onderzoek te vinden:

Het wordt wel eens diffuus als ik een dataverzameling ga doen rondom projecten die ik zelf gedaan heb. Dan spreken wij gewoon even af dat ik een bepaalde periode fulltime met mijn promotieonderzoek bezig ben omdat de praktijk er dan ook wat aan heeft en vice versa. Dat zijn een beetje communicerende vaten op dat soort momenten.

Mijn werk en gezin op een goede manier in balans houden, dat wordt de grootste uitdaging voor mij. Ik vind het heel erg ingewikkeld, ik merk dat ik er meer tijd aan wil besteden, omdat ik het ontzettend leuk vind. Maar als je er een dag in de week aan besteedt, dan is een dag helemaal niks. Voordat je er goed inzit, dan ben je twee uur verder. En voordat je het weet is het vijf uur, dus je hebt heel weinig tijd. Een dag is acht uur, maar dat probeer ik wel te rekken. Ik probeer avonden te gebruiken en die tel ik dan niet mee. Dan zit ik wel gewoon te lezen met mijn aantekeningblokje. Dat vind ik de grootste uitdaging... gaat het mij lukken om de tijd die echt nodig is vrij te maken? Een keer in de twee weken ben ik op vrijdag thuis en die besteed ik aan het promotieonderzoek. Die andere week werk ik op vrijdag niet en dan probeer ik die andere dag bij elkaar te harken... Dat is gewoon moeilijk met een gezin van vier jonge kinderen. Ik doe er ook nog dingen naast en dan is het gewoon heel erg zoeken. Er gaan tijden komen dat ik zeg: jongens, ik ben een week in een of ander klooster; en dat ik weken ga vrij nemen om aan mijn promotieonderzoek bezig te kunnen zijn. Als het mij niet lukt om meer tijd vrij te maken dan nu, dan gaat het niet goed komen, want dan ga ik in een tijdsperspectief denken waarvan ik nerveus word. Ik ben niet van plan om het twaalf jaar vol te gaan houden.

Om een goede balans te houden tussen privé, werk en onderzoek is ingewikkeld maar heel erg leuk. Ik wil gewoon alles en ik word zenuwachtig als dat niet gaat. Dus die drie-eenheid... ik merk dat die promotie daar heel belangrijk in is. Ik ga dus minder binnen mijn werk doen omdat ik in die combinatie met mijn promotieonderzoek bezig ben. Dat sociale is 's avonds en in het weekend en dat probeer ik wel heel erg te bewaken en daar mag ik ook tijd voor nemen en daar hoeft ik mij ook niet schuldig over te voelen. Maar bij werk en promotie is dat zoeken. [...] In mijn contract staat dat ik 50% van mijn tijd aan mijn promotie mag werken en 50% moet besteden aan projectmanagementtaken. Maar dat vind ik wel heel lastig, hoor. De praktijk wijst uit dat dit gewoon niet altijd lukt. Het is ook wel de waan van de dag. Je ziet dat er dingen blijven liggen en je ziet het promotieonderzoek... maar je promotieonderzoek is zo'n lange termijn verhaal. Als ik een boek aan het lezen ben tijdens mijn promotietijd, heb ik het gevoel dat ik niet eens een stap heb gemaakt, terwijl als ik vier mailtjes stuur waardoor er weer dingen in gang worden gezet, dan voelt dat voor mij veel meer als een resultaat. Ik ben dus heel erg snel geneigd om toch maar die pragmatische korte termijn activiteiten op te pakken zodat het toch maar loopt en goed gaat. Maar daardoor worden die achttien uur die ik heb voor mijn promotieonderzoek ongemerkt minder.

Maar ik besteed nu wel meer uren aan mijn werk, want dat heeft gewoon harde deadlines en een promotie is altijd een lange termijn deadline, dus dat raakt soms in de verdrinking. Ik probeer daar wel op te letten, maar het komt ook door de projecten die ik doe op mijn

werk. Die zijn ook voor mijn onderzoek. Dus de regedingetjes die eigenlijk bij mijn werk horen doe ik ook wel eens in mijn onderzoekstijd. Dus ik ben vijftientig tot dertig uur met mijn werk bezig en vijftien tot twintig uur met mijn onderzoek. Ik werk wel iets meer dan veertig uur in de week, maar daar kies ik nu zelf voor. Je komt soms toch tijd tekort om dingen goed te kunnen doen of af te ronden. Soms vind ik dat wel moeilijk. Als ik in de mailbox van mijn werk nog allemaal mailtjes heb staan, dan ga ik nog eerst even snel die mailtjes beantwoorden. Dus dan ben ik eigenlijk eerst met mijn werk bezig en daarna stap ik pas over naar mijn onderzoek. Je merkt dan toch dat je elke week stopt. Je gaat werken en je gaat weer verder met je onderzoek. Je hebt toch steeds weer een half uurtje tot een uurtje nodig om te kijken waar je mee bezig was. Dus dat is wel steeds een schakeling die je moet maken. Andersom gaat gemakkelijker. Als ik lekker bezig ben met onderzoek en ik moet daar weer mee stoppen omdat ik verder moet met mijn werk, dan zit ik ineens weer in mijn werk. Als je bezig bent met literatuur lezen of vragenlijsten opstellen voor interviews, dan moet je goed kijken waar je bent en met werken zijn het meer van die kleine dingen waar je gelijk weet waar je gebleven bent.

Ik heb geen last van de overgang van promotie naar werk, alleen heb ik weleens zoiets van: het gaat nu lekker, ik zou wel door willen gaan. Maar als je frustraties hebt in je onderzoek dan is het heerlijk om weer te vluchten in je werk. Ik heb er, met name in het eerste jaar, heel erg van genoten om af en toe weer iets praktisch te doen. Maar andersom heb ik er wel last van, van werk naar promotie is lastig omdat er in het werk meer spanning en druk achter zit. In een werk-setting zijn veel meer mensen van jou afhankelijk... er wordt druk gebeld en je hebt het idee dat dingen echt moeten... dus je hebt meer spanning. Ik merk dat ik mijzelf, iedere week weer, af moet sluiten van mijn werk en los moet komen van de e-mail en de telefoon om weer aan het promoveren te beginnen en dat kost uren. Ik kan soms op vrijdagmorgen nog met die kleine klusjes bezig zijn, even een mailtje naar die sturen of even nog die bellen en dat kan gewoon een halve dag kosten.

Dat varieert van één dag tot twee dagen. Er zijn wel fluctuaties. Ik denk om twee redenen. De eerste reden is inspiratie. Loopt het nog of moet ik het even weer laten liggen? En de tweede reden is dat ik nog niet goed geslaagd ben in een duidelijk onderscheid wanneer ik werk, wanneer ik studeer, wanneer ik vrij heb. Dat loopt een beetje door elkaar heen en dan wordt het toch een zootje. Dus als ik denk vrij te hebben, dan zit ik toch nog weer te klooiën, en als ik denk nu te werken, dan word ik toch weer afgeleid door een website, dat soort dingen. Dus dat moet beter. Maar elke keer strandt het voornemen weer in het vlees. De ordening is niet goed. Ik vind dat wel een probleem. Ik ga daar op twee manieren mee om. Door nu voor mezelf te zeggen: wanneer heb ik nu vrij, dat ik echt vrij heb, dan geef ik mezelf een vrije dag, een soort ADV-dag. En op het moment dat ik zeg: dinsdagmiddag is mijn studiemiddag, dan kan ik of met een boek bezig zijn of met een tekst, of ik spreek met klanten, oud-klanten, maar dan over het onderzoek. En er zijn momenten dat ik werk en dan heb ik coachen of ik heb organisatieadvieswerk of ik heb mijn jongens, mijn collega's. Dus dat moet ik krachtig gaan doen. Zolang je zelf maar je baas over je tijd bent dan gaat het wel, maar zodra je met klanten werkt, of met oud-klanten, dan zit je toch een beetje te schuiven.

Door onderzoek en werk gescheiden te houden, moeten buitenpromovendi regelmatig letterlijk omschakelen:

Het enige wat ik ervaar is als ik een flinke periode in de consultancy heb gewerkt en dan twee weken schrijven moet, dat ik de eerste dag een fysieke pijn voel om dat proces in te gaan. Dat vind ik een heel lastig moment. En op de tweede dag ben ik daardoor en dan kan ik bijna niet meer stoppen. Die omschakeling doet mij pijn. Die pijnlijke momenten heb ik ook bij het terugschakelen van het schrijven naar de praktijk, omdat ik het los moet laten. Dan zit je daar zo heerlijk in en dan moet je toch weer naar de klant.

Je moet er weer elke maandagochtend inkomen om er weer mee aan de slag te kunnen gaan. Daar heb ik het ook wel met andere mensen over, dat het gemakkelijker zou zijn om vijf weken te werken en om dan een week te nemen voor mijn onderzoek. Dat je dus die dagen naast elkaar zet, dat zit nog ergens in mijn hoofd. Ik denk dat het uiteindelijk beter werkt. Ik merk dat het veel energie kost om er elke week weer opnieuw in te komen. Gaan zitten en het gewoon gaan doen. Maandag is gewoon mijn onderzoeksdag en dan heb je het eerste uur of de eerste twee uur er een beetje last van om erin te komen. Maar dan gaat het weer en dan is het, voordat je het weet, weer zes uur.

Af en toe ben je meer bezig met de planning dan met de inhoud... het gaat altijd langzamer dan dat je denkt, maar dat zal bij aio's niet anders zijn. Je hebt het gevoel dat je altijd tijdgebrek hebt, dat je dingen half moet doen, omdat je jouw tijd zo moet verdelen tussen werk en proefschrift en je de hele tijd moet switchen. Ik was gisteren goed aan het werk met mijn proefschrift, maar nu moet ik weer aan het werk. En dan moet ik morgen weer terugschakelen naar mijn proefschrift, dat is wel lastig.

Voor andere buitenpromovendi is het niet zozeer een kwestie van omschakelen als wel een voortdurend met het onderzoek in gedachten bezig blijven; eigenlijk is bij hen onderdeel van time management juist geen boundary management doen:

Het is wel grappig omdat het onderzoek continu in je hoofd zit, dus je draagt het wel steeds bij je... ik moet dit nog doen en hoe ga ik dat aanpakken, en ik moet dat nog lezen. Dus het zit, de laatste vijf jaar, wel continu in je hoofd. Maar of dat nou echt stress is? Ik noem dat geen stress omdat ik niet echt die deadline heb. Je hebt wel de motivatie om het af te willen ronden, je bent al zo ver en je wil het nu ook afmaken. Maar ik ervaar het niet als druk of stress... Ja, wel druk maar geen stress.

Er zit een verschil tussen achter je bureau zitten of er buiten die tijd ook mee bezig zijn, want dan ben je er ook mee bezig. Ik kan dat onderscheid ook niet goed maken. Ik denk dat er twee dingen zijn en dat is de concrete tijd die je ervoor hebt en de emotionele ruimte die je ervoor moet creëren als buitenpromovendus. In die tijd heb ik ook twee opleidingen moeten managen en dat betekent dat het ook een stuk van die emotionele ruimte vraagt. En ik vind de emotionele ruimte belangrijker dan de ruimte in tijd.

Het is eigenlijk bijna klaar en dat komt vooral door de wisselwerking werk en onderzoek, dat houdt het levend. Dus ik heb geen perioden zeg maar dat ik *blurp* aan het werk ben en dan denk van o ja, ik moet weer terug naar mijn onderzoek. Het itereert eigenlijk heel sterk.

Buitenpromovendi die in loondienst werken en met collega's of klanten te maken hebben, leggen vaak duidelijke grenzen tussen onderzoek en praktijk om het onderzoek te bewaken:

Je moet af en toe dingen gewoon laten liggen. En door op mijn werk aan te geven wat ik kan... drie dagen en meer kan niet. Wat je wel ziet, en dat heb ik zowel in mijn promotie als in mijn werk, is dat mensen het niet erg vinden als je aangeeft wat je grens is. Dat is beter dan dat je achteraf slecht werk geleverd hebt of ziek thuis zit, als je maar gewoon met open vizier en goed geweten kunt vertellen wat je aankan.

Soms vind ik dat het te langzaam gaat. Dat is volgens mij een algemeen probleem bij promovendi. Het is mij heel erg tegengevallen hoe moeilijk het is om je balans goed te houden en echt met jouw promotie bezig te zijn. Ik heb ook een aantal projecten afgestoten halverwege het jaar, want het wordt gewoon te veel. Als ik echt wil promoveren dan heb ik daar ook tijd voor nodig en dat is een worsteling met mijzelf geweest. Het was een beetje een samenloop van omstandigheden. Ik had gewoon te veel projecten. Ik was mij er te weinig bewust van hoe intensief zo'n promotieonderzoek is en dat je daar echt maar een of twee projecten naast kunt doen. Dat is wat mij betreft een punt geweest. En daarnaast is een ander onderzoek enorm uitgelopen. Dat heeft veel meer tijd gekost dan dat ik van tevoren had ingeschat en daardoor heeft mijn promotie ook vertraging opgelopen. Ik merk dus dat ik nu heel assertief moet zijn om voor mijzelf op te komen... ik ben af en toe een beetje te lief, ik voel mij overal verantwoordelijk voor de voortgang. Daarin moet ik dus heel bewust grenzen stellen. Ik ben ook verantwoordelijk voor mijn eigen promotieonderzoek en daarom moet ik af en toe heel egoïstisch zijn. Het is extra moeilijk met promoveren dan wanneer het je werk is. Dan kom je dat natuurlijk ook tegen, maar met je promotieonderzoek moet je nog meer je eigen stukje bewaken. Als ik vooraf geweten had wat het betekende om hier te werken en tegelijkertijd te promoveren, en daar ook echt aan vast te houden... het had geholpen als ik meer in gesprek gegaan was vanaf het begin met mijn collega's wat het mij, qua tijdsinvestering, zou kosten om te promoveren. Ik denk dat het heel belangrijk zou zijn geweest om daar heel transparant en open over te zijn. [...] Heel veel van de dingen die we doen zitten gewoon in een projectmanagementstructuur. Je moet voor je promotie daarom echt zelf op je strepen gaan staan. Het promotieonderzoek is iets voor de langere termijn en daar moeten de dingen nog echt op hun plek vallen, en het werk is meer voor de korte termijn. Dat vind ik lastig... dat kost discipline. Meestal werk ik thuis aan mijn proefschrift.

Zij vragen ook gewoon als zij een nieuwe casus hebben, daar moet nieuw lesmateriaal aan aangepast worden maar daar is geen tijd apart voor begroot. En dan zeg ik: eigenlijk kan ik dat niet, want ik kan die tijd niet van de promotie afsnoepen. Want als het uitloopt, dan krijg ik daar over vier jaar gedoe mee. Dat is toch wel een moeilijk punt, maar ik vertel het nu wel... want ze zijn er nu niet blij mee, maar als ik dat op laat eten, dan heb ik straks een ander probleem.

Een andere strategie die voorkomt is om juist niet helder te zijn, maar de tijd voor werk te vullen met onderzoek:

Ik heb wel een tijdje de angst gehad dat mensen zouden kunnen denken van: wat moet die zo nodig iets apart doen. Maar daar heb ik nooit het signaal van opgemerkt dat dat zo was. Maar het heeft wel een rol gespeeld dat ik wat meer bescheiden was om daarover te praten. En waar ik ook voorzichtig mee ben is... als ik bijvoorbeeld een deadline voor mijn promotie heb, dan komt het wel eens voor dat ik niet naar een docentenvergadering ga. En om dan als argument te gebruiken dat ik een deadline voor mijn promotie heb, dat vind ik wel vervelend. Het onderwijs stelt je ook voor pieken... aan het einde van het jaar zijn er momenten waarbij je in vier dagen jouw tentamens moet nagekeken hebben omdat er weer herkansingen in de zomer moeten zijn. Dan verwachten zij ook dat je vier dagen of het weekend doorwerkt. Eigenlijk vind ik het wel legitiem dat ik dat voor onderzoek ook doe, maar om dat hardop te zeggen... daar ben ik wel voorzichtig mee. Dan probeer ik er een andere reden bij te halen, zoals: ik heb twee weken de Spaanse griep gehad en toen heb ik mijn lessen in moeten halen in mijn eigen tijd en daardoor loop ik nu achter met mijn promotie en daardoor kom ik nu niet. Daar denk ik dan wel even over na, hoe ik dat tactisch kan brengen. En dan blijkt uiteindelijk dat er meer collega's die fulltime in het onderwijs zitten ook niet komen. Ik heb mij dan eigenlijk voor niks druk gemaakt...

Ik heb een dag in de week om les te geven en een dag in de week voor onderzoek, maar voor onderzoek doe ik veel meer en voor onderwijs wat minder. Het gaat bij mij een beetje in pieken en dalen. Een aantal vakken geef ik al een aantal jaren, dus daar is de investering ook steeds minder. Als je het eerste jaar een vak geeft, dan moet je je colleges maken en dan heb je echt je tijd nodig. Er is een college dat ik nu voor de vierde keer ga geven, dat is eigenlijk een standaardverhaal. Als ik dat vak nu geef, dat is voor mij anderhalf uur college geven en daar krijg ik negen uur voor betaald. Dus dan heb ik zevenenhalf uur verdiend voor andere dingen. Ik heb momenteel zoveel data en die moeten allemaal gecodeerd worden. Ik kan nu zeggen: kijk, wat ik allemaal doe in die twee dagen,

kom niet bij mij aan dat de website bijgehouden moet worden, want daar ben ik niet voor. Dus het geeft ook een soort legitimering. Laatst had ik het met een collega erover en die zei: jij snapt wel heel goed hoe je moet vals spelen tegen het systeem. Ik weet ook waarop ik uiteindelijk afgerekend word en wat ik daarom voor elkaar moet hebben. Ik weet ook heel goed hoe je moet vals spelen tegen het systeem en waar je dus ook niet over moet praten. De dingen waar wij het nu over hebben, dat ik bewust kies om daar vaak niet te zijn, omdat ik weet dat ik dan het haasje ben. En ik maak het ook niet transparant. Iedereen denkt dat ik heel hard werk, maar het is de vraag of dat wel zo is. Die mythe hou ik ook maar een beetje overeind, wat niet weet, wat niet deert... dan wordt er in ieder geval niet gevraagd om er een vak bij te nemen. [...] Ik ben er alleen als ik er wat moet doen en dat is een hele bewuste keuze geweest. Ik anker daar ook niet goed en dat heeft er ook mee te maken dat als ik daar veel meer ben, ik dan ook K-klusjes krijg. Dat heeft te maken met mijn kennis en netwerk waar ze gebruik van willen maken. Ik heb op een gegeven moment gemerkt dat ik als ik daar ben, dan ben ik heel erg zichtbaar en dan krijg ik dit soort gedoe allemaal en daar heb ik helemaal geen zin in. Ik ben er eens in de maand voor overleg en verder ben ik er alleen als ik onderwijs moet geven, tenzij ik afspraken heb met mijn hoogleraar of met collega's. Ik werk ook wel met collega's samen aan artikelen of ik doe onderzoek.

Ik moet eigenlijk altijd twee dingen naast elkaar doen. Ik weet nog toen ik kleine kinderen had dat ik dat soms heel vermoeiend vond en dat ik het heerlijk vond om even te gaan studeren, die afwisseling. Ik denk dat dat voor iedereen geldt. Dat heb ik nu dan met mijn lesgeven. Als de promotie even stilligt, dan heb ik een goed excuus. En als ik op school een proefwerk te lang laat liggen met nakijken, dan ben ik toevallig eventjes heel druk met mijn promotie. Dat kan ik op school wel niet vertellen, maar dat weet ik in ieder geval voor mezelf.

Voor de meeste buitenpromovendi is het promotieonderzoek een van de bezigheden in een verder druk bestaan. Ze zijn succesvol als ze bij tijd en wijle de andere bezigheden even minder aandacht geven en voor de volle 100% aan het proefschrift werken:

Ik heb in de zomer al mijn vakantiedagen opgenomen zodat ik zes weken echt kon schrijven. Dan kan ik ook echt achter elkaar doorgaan. Als ik een hoofdstuk wil schrijven, dan wil ik dat ook het liefst achter elkaar door doen, maar dan heb ik weer geen vakantie. Ik heb soms het gevoel dat ik alles half doe, maar dat is het niet echt, ik doe er gewoon langer over.

Ja, en dat heb ik het afgelopen jaar ook voor het eerst gedaan en dat is gewoon een maand vrij plannen. Ik heb mijn vrije dagen in combinatie met de overuren opgenomen en ik ben toen een maand gaan studeren en dat geeft ook rust. Niet dat ik zestig uur per week gewerkt heb die maand. Integendeel, ik denk maar veertig of vijftig uur, maar het geeft een hoop rust als je een maand niet dat werk hebt. Wij zijn ook maar een week op vakantie geweest afgelopen jaar en de andere vakantie was mijn promotieonderzoek. Ik vond het een hele prettige periode.

Het is toch het tijdschema, van: kom je er wel doorheen? Je wilt er gewoon diep induiken, maar dat gebeurt gewoon niet. Dat moet je op een gegeven moment gewoon accepteren, je hebt twee kleine kinderen thuis en hier natuurlijk nog allerlei dingen tussendoor. Dus dat gaat niet hard nee. Ik zou op een gegeven moment het idee moeten hebben dat ik iets heb gevonden dat de moeite waard is. Ik heb al eerder een boekje geschreven, maar bij een proefschrift moet je dat de hele tijd in je hoofd laten sudderen, van wat wil ik nou eigenlijk? En jezelf dan de zomer opsluiten en gewoon knallen, die tekst op papier. En tot die tijd naar letters zitten turen en daar in de marge dingen bijstellen is niet zo zinvol. Dus je moet op een gegeven moment denken: oké, nu heb ik wat en nu knallen we gewoon in een paar weken een boekje op papier. Liever zestig of zeventig pagina's en dan iets leuks en origineels, dan een heel dik stuk waar alles in zit. Dat gaat toch niet lukken.

Het gaat goed wanneer je een paar dagen achter elkaar door kunt werken, dat scheelt echt heel veel. Dus als ik op vakantie een aantal dagen achter elkaar, een paar uur per dag, door kan werken... dan gaat het prima en dan maak je ook echt grote stappen.

Verder moet je af en toe flink blijven graven om de tijd te realiseren, zeker als je een opdracht hebt die toevallig meer tijd vraagt. Anders kom je er weer niet aan toe, terwijl je dat met jezelf had afgesproken. [...] Dat is wel altijd een mooi dilemma, omdat je meerdere bordjes overeind aan het houden bent. Ze vallen niet maar ze zijn wel af en toe flink aan het wankelen. Ik trek mij voor mijn proefschrift één keer in de twee maanden terug en dan ga ik in een huisje zitten in Zwitserland. En dan zit ik als kluzenaar negentien uur per dag te werken aan mijn proefschrift. Dat werkt heel goed en dan maak ik ook echt grote stappen, de delen die ik tot nu toe heb geschreven, die heb ik daar geschreven. Als je buitenpromovendus bent, dan moet je dat doen, een week weg en dan schrijven, schrijven, schrijven... Telefoon uit, e-mailsysteem uit en dan schrijven. Dat heb ik gelijk met de start van mijn proefschrift voor mijzelf neergezet en dat werkte vanaf het begin goed. Als je het naast een vijfdaagse werkweek moet doen, dan is het echt drie tot vijf jaar echt doorbijten.

Dat is vaak dat artikelen echt af moeten, want dan ben ik echt in de avonden en de weekenden door aan het werken en dan gaat het sociale leven op een lager pitje. Wij hebben toevallig nu een huis gekocht, dus we zitten midden in een verbouwing. Dan heb je ook nog je werk en je promotie. Mijn sociale leven is nu op dit moment gewoon nul. Ja, er komen mensen klussen, maar dan merk je ook echt dat je op je tenen aan het lopen bent. Het werk is al veel en dan heb je ook nog dat geklus erbij... dus op drukke momenten zie je dat. Maar ik vind mijn privéleven en mijn sociale leven wel heel belangrijk, dus ik probeer mij wel altijd aan mijn afspraken te houden. Dan

sta ik de volgende morgen maar wat vroeger op om de dingen af te krijgen, maar ik vind het wel belangrijk om te doen. Maar ik heb wel momenten dat het echt heel druk is, dat ik het allemaal niet meer zie zitten... dan ben ik een avond even knock-out, dan ga ik vroeg naar bed en de volgende dag gaat het dan wel weer. Dat is niet heel erg, maar er zijn wel van die avonden dat het even te veel is om alles te combineren. Als dingen af moeten... dan heb je zowel voor je werk deadlines als voor je onderzoek deadlines. [...] Natuurlijk wil je dat het sneller gaat, maar dat kan lang niet altijd. Ik merk wel dat ik tijd moet nemen voor het schrijven van mijn artikelen, want daar moet je geconcentreerd aan kunnen werken. Als je eerst andere dingen gaat doen 's morgens en je gaat 's middags daar een paar uurtjes aan werken, dat gaat gewoon niet. Ik moet mijzelf een dag opsluiten en alleen maar gaan schrijven. Ik zou dat soms wat sneller willen laten verlopen, want nu ben ik met een artikel bezig en dan ligt het er even en dan denk je: ik moet er echt mee verder.

Het staat bij mij altijd onder spanning, omdat ik misschien altijd meer werk aanneem dan dat ik tijd heb en omdat mijn ambities altijd hoger zijn dan dat het kan. En ik werk van deadline naar deadline. Dus ook voor je artikelen moet je deadlines stellen want anders kom je er nooit aan toe. Dat was op een gegeven moment bij ons wel een punt, zij vonden dat ik niet genoeg gepubliceerd had, zo zij het. Nou, dan ga ik op eigen kracht verder en dan maak ik het wel af, denk ik.

Ik ben tevreden over waar ik nu ben maar ik vind wel dat ik er meer aan had kunnen doen. Ik wilde drie dagen gaan werken en twee dagen gaan onderzoeken, maar dat werkt niet. In het eerste half jaar was vrijdag mijn onderzoeksdag, maar dat werkte gewoon niet. Je hebt de hele week gewerkt en dan zit er nog zoveel in je hoofd. Dus nu is maandag mijn onderzoeksdag en mijn werkweek begint gewoon op dinsdag en dat gaat ook vrij goed omdat je nog niet zo in je werk zit. Ik merk wel als het druk is, dan is die maandag wel het eerste wat eraf gaat. Ik heb in oktober mijn eerste colloquium gepresenteerd en daar ben ik wel tevreden over, maar ik vind dat ik er meer aan kan doen. Ik had bedacht om er vier jaar over te doen en als ik er vier jaar over doe dan ben ik blij, maar als het vijf jaar wordt is het ook goed. Ik heb mijzelf wel voorgenomen dat ik nu wat meer werk en wat minder onderzoek doe, waardoor ik wat meer buffer opbouw om zo meteen wat meer aan mijn onderzoek te kunnen doen en wat minder hoeft te werken zodat ik straks ook kan zeggen: ik ga een half jaar schrijven. Ja, en hoe het loopt, dat zullen wij moeten zien, maar zo heb ik het wel in mijn hoofd en meestal gaat het ook ongeveer zo.

Niet alle buitenpromovendi slagen erin om gestructureerd te werken en het proefschrift op gezette tijden voorrang te geven:

Ik ben ook een beetje een eigenwijs figuur, ik wil het ook in eigen hand houden en ik wil niet dat mensen op mijn vingers kijken. Ik hou er niet van om gecontroleerd te worden en aan die deadlines te voldoen, want het moet ook een beetje leuk blijven. Maar dat is het spanningsveld dat mij nekt... van de ene kant een inhoudelijk vrijblijvend en serieus onderwerp waar je je eigen planning voor hebt maar aan de andere kant werkt dat niet. Dus je hebt veel meer structuur en een stok achter de deur nodig en die balans zit iedereen op zijn eigen manier te zoeken. Ik had van tevoren besloten om er dingen naast te blijven doen... ik ga mij er niet helemaal aan ophangen. Ik had mij ook wel verdiept in de succesfactor van het buitenpromoveren... je moet vooral doorgaan. Ik moet dus gewoon weer starten en doorgaan... en dat is dan die zelfsturing, denk ik. Je weet van tevoren dat dat gaat komen, dus dat helpt wel. Maar het is toch wel veel energie die je uit jezelf moet halen en te weinig die je terug krijgt. [...] Ik vind de academische wereld nog wel redelijk toegankelijk voor buitenpromovendi, maar ik laat ook nog dingen liggen zoals aan congressen meedoen en promovendibijeenkomsten. Ik wacht tot ik het absoluut noodzakelijk nodig heb en dat is misschien niet het slimste om te doen. Ik heb dan geen reserve en ik heb dan ook geen toevallige stimulans. Het is het minimale wat ik doe. Op het moment dat de nood aan de man is dan ga ik er achter aan.

Dat is gewoon je persoonlijke motivatie die daarvoor nodig is. Alles wat nu moet heeft voorrang en voor je onderzoek hoeft niets nu. Dus ik maak geregeld afspraken voor interviews om mezelf ook in dat veld actief te houden. Dat valt heel erg tegen... zelfs het maken van afspraken wordt vooruit geschoven.

Coping

Als copingstrategieën in het omgaan met tegenslag noemen enkele buitenpromovendi het bijstellen van verwachtingen ten aanzien van de voortgang en de uitkomsten van hun onderzoek:

Deze fase valt me tegen. Ik had daar andere verwachtingen van, eigenlijk zo van: het onderzoeksvoorstel is gemaakt, en dat de doorlooptijd van het onderzoeksvoorstel naar een hoogleraar en dat de hoogleraar daar ja op zegt, dat had ik korter gedacht. En het ligt aan verschillende zaken dat dat niet zo is. Oké, prima, maar dat is dan wel eventjes je verwachtingen bijstellen en dat ook accepteren, dat het net iets anders gaat. Doorlooptijd daarin, en dat ligt zowel aan de hoogleraar als aan mijzelf, omdat je toch te lange tussenpozen hebt in de frequentie van afspraken. Dat is dan waar mijn tweede promotor eigenlijk een stop heeft gezet, het zwieren, het heen en weer gaan, je kan dit en je kan dat en je kan zus en je kan zo. Je moet natuurlijk zo'n hoogleraar ook leren kennen in de manier waarop hij communiceert en wat dat doet bij jou zelf. Hoe ga je daar dan mee om? En ik heb die ruimte die mijn eerste promotor mij geeft daarin ook te ruim laten zijn, in plaats van dat ik aan hem vraag van ja, maar waar kun je me nu wel in ondersteunen en waar kun je me nu niet in ondersteunen? Want als ik op een gegeven moment een bepaalde weg inga en je zegt: dat is een hartstikke leuk onderzoek, maar daar kan ik je niet in ondersteunen, want dan moet je veel meer de sociale kant op; dan denk ik: ja prima, maar dat

had ik liever dan iets eerder geweten. En nu leer je dat je daar ook gericht naar moet vragen. Nou, en mijn tweede promotor is een type die dat doorleest en die ziet dan ook die verschillende mogelijkheden en dan zegt hij: nou ja, met dit, daar kun je zo en zo mee omgaan en met dat kun je zus en zo omgaan, maar die, hartstikke leuk, maar daar zijn wij amateurs in, dus dat gaan wij niet doen. Dat schept een stuk duidelijkheid. Dat vond ik ook wel fijn, zeker ook de laatste keer. Verschillende dingen zijn nu de revue gepasseerd, het onderzoek heeft verschillende focussen gehad en is veel meer weer teruggekomen naar de oorspronkelijke. Aan de ene kant is het heel frustrerend om te zien dat het weer terugkomt, van ja jeetje, hebben we daar al die tijd over gedaan? Aan de andere kant is het wel fijn, want het is weer veel meer bij mijzelf en in de tussentijd heb ik wel heel veel dingen gelezen, waarvan een aantal dingen verwerkt kunnen worden. Ik ben daar ook wel een stukje rijper van geworden, van wat daar dan in de tussentijd is gebeurd.

Ik kijk naar de VPRO op zondagavond naar de ontdekkingen die allemaal gedaan zijn door wetenschappers die overal naartoe gaan. Als ik bedenk dat wetenschappers destijds zeven jaar deden om iets uit te zoeken, dan denk ik: waarom ook niet? Dat gaf mij ook wel een bepaalde mate van rust. Waarom zou het ook allemaal heel snel moeten? Als je echt iets kan toevoegen waar mensen wat aan hebben, dan is dat niet vluchtig. [...] Ja, dat lukt wel steeds beter... Er is niemand die tegen mij zegt dat het morgen af moet zijn. Dus als dat niet gebeurt, dan duurt het gewoon langer en dat is voor mij eigenlijk niet zo'n probleem.

Toen ik begon dacht ik: dat moet in vijf jaar wel kunnen want ik ben redelijk georganiseerd en ik kan in het algemeen wel vlot en strak werken. Nu ben ik een jaar bezig en nou denk ik: dat duurt nog wel vijf jaar. Dus ik ben heel benieuwd. Ik vind het heel erg leuk om er mee bezig te zijn en ik wil ook vooral dat het leuk blijft... dus ik ga ook niet enorm druk op de ketel zetten want dan houd je het niet zo lang vol. Tegelijkertijd realiseer ik mij ook dat ik iemand ben die een eindpunt nodig heeft, dus dat gaat vanzelf wel komen.

Ik heb ontzettend hard mijn best gedaan en op de toppen van mijn kunnen gepresteerd. Je ging dat merken aan je sociale contacten en aan het contact met je vriendin... dat ging af en toe wringen. En dat zijn niet die dingen die je vier of vijf jaar volhoudt. Je kunt anderhalf jaar een sprintje trekken en hele sterke mensen misschien nog wel wat langer, maar ieder heeft zijn grens. Op een gegeven moment had ik zoiets van: ik ga het gewoon doen zoals het goed voelt en mocht het dan wat langer duren, dan zien we het wel hoe we het op gaan lossen. Ik leef nu en nu moet er ook kwaliteit van leven zijn.

De omvang van de bijdrage die je kunt leveren met je promotie is maar heel bescheiden, de stappen zijn niet zo groot, ik ga geen Einstein worden. Het is maar heel bescheiden wat ik kan bijdragen, dat harkt ook wel aan de zin die je er uithaalt. [...] Kun je iets intellectueels produceren wat verschil maakt, iets wat we nog niet wisten? Die dingen vind ik in het algemeen niet super groot.

Andere copingstrategieën hebben te maken met veerkracht en het omgaan met tegenslag:

Het is het eerste product wat er ligt. Daar zit ook wel een volgende dip, zij het dat ik in de kerstvakantie hard aan het schrijven ben gegaan, want ik kreeg daarop ook als input van dat ik mijn punt duidelijk moest maken: waar gaat het nou precies om? Als je al zo'n tijd bezig bent is het toch wel lastig hè? Haha. Maar ook daar zijn we weer doorheen gekomen, want ja, je moet het dan gewoon even laten bezinken, dat heb ik ook geleerd in de loop der tijd. Dus ik ben in december, begin januari weer aan het schrijven geslagen en ik ben nu een tweede versie aan het maken. En daar zeggen anderen die al gepromoveerd zijn van nou, als je die tweede versie eenmaal onder de knie hebt, dan heb je de structuur te pakken en dan is de derde keer zo goed als af. Dus toen had ik zoiets van oké!

Ik heb het promotieonderzoek op dit moment even losgelaten en dat heb ik gedaan omdat ik mij opnieuw wil oriënteren op waar ik mijn onderzoek wil onderbrengen en mijn promotor daarbij wil vinden. Dat heeft ermee te maken dat ik mij steeds sterker voel in waar ik het eigenlijk over wil hebben. Ik heb ongelooflijk veel materiaal, maar dat moet ik wel een keer gaan ordenen in zijn samenhang en uitschrijven. Daar ben ik wel heel tevreden mee... daar heb ik nu al vat op.

Soms moet ik een brede rug hebben. Ik probeer te vermijden dat ik ruzie krijg, want wat dat betreft is de sfeer te vergelijken met het boek *Onder Professoren*. Uit dat gekonkel moet je vooral uitblijven. Ik stel mij altijd op aan de kant van inhoudelijke argumenten en verder doe ik aan het politieke spel niet mee. Ik probeer, hier en daar, de kar een beetje te duwen en te trekken voor zover het in mijn mogelijkheden ligt. En op het gebied van lector en kenniskring doe ik gewoon mee. Weten wat daar gebeurt en resultaten laten zien, publicaties en boeken in de etalage leggen, studenten met mooie cijfers laten afstuderen... op zeker moment wordt het zichtbaar dat het wat oplevert wat wij aan het doen zijn.

Het punt is dat promovendi die het binnen hun dienstverband doen gepositioneerd worden binnen een kenniskring die wordt geleid door een lector. Je ziet dat die mensen heel erg sterk bezig zijn met een onderzoeksvraag uit de eigen praktijk en proberen daar zo solide mogelijk een antwoord op te krijgen. En aan de onderzoeken voor die lectoren zit vaak toch wel een politiek aspect. Dat verhoudt zich lastig. Praktijkonderzoek moet vanuit de praktijk komen. Bijvoorbeeld: een collega is bezig met een onderzoek over het rendement van een nieuw onderwijstraject. Hoe ontwerp je daar indicatoren en kaders voor? Die is met het onderzoek ondergebracht bij een kenniskring en moet die onderzoeksvraag helemaal gieten naar het onderzoeksthema van de lector. Dat betekent dat hij wel met onderzoek bezig is, maar niet met het onderzoeksonderwerp uit zijn eigen praktijk.

Ook wordt naar een copingstrategie verwezen die we kunnen duiden als het relativëren van de titel dan wel de

bijbehorende prestatie (zie ook bij de titel als neveneffect in plaats van als afspiegeling van het eigen kunnen):

Maar misschien is het wel een beetje een defensiemechanisme voor mijzelf. Ik bescherm mij een beetje tegen dat ontzettend belangrijk vinden, omdat daar in essentie dingen gebeuren die er voor mijzelf niet zo toe doen. Ik vind andere dingen belangrijker, dus ik concentreer mij daarop en doe het maar gewoon, als een soort van corvee om te doen, en hecht er ook niet te veel waarde aan. Als je dat heel spannend gaat vinden, dan gaat het bij mij mentaal ook wat doen en daarvoor ben ik er nooit aan begonnen.

Tot slot kunnen we het relativeren van de academische wereld als copingstrategie noemen:

Ik merk dat als je daar vanuit jezelf over praat en niet van de toren blaast... Theoretisch gezien weet ik het allemaal wel, maar mijn eigen verwondering blijft toch dat ook in die wetenschappelijke wereld mensen erop reageren. Ik vind het wel af en toe eng, maar ik moet er heel bewust mee bezig zijn dat ik dat niet doe. Eigenlijk is het heel gemakkelijk, eigenlijk is die wetenschappelijke wereld helemaal niet zo groots als hij lijkt. Als je maar gewoon je eigen verhaal houdt en niet gaat overdrijven, dan is het eigenlijk allemaal wel prima te doen.

Om met de tweede vraag verder te gaan, namelijk of de kenmerken van de laat-moderne leerder alleen te vinden zijn bij de jongere buitenpromovendi: het antwoord op die vraag is nee. De voorgaande citaten zijn afkomstig van alle buitenpromovendi en niet gekozen op grond van representativiteit van een leeftijdscohort, maar op grond van hun relevantie voor het geïdentificeerde thema. In de volgende paragraaf vat ik de resultaten samen en vergelijk ik de uitkomsten van alle buitenpromovendi uit dit onderzoek met de laat-moderne leerders van Diepstraten (2006).

Resumerend en aanvullend

Onderstaande tabel vat het ideaaltypen van de laat-moderne leerder van Diepstraten (2006) nog eens samen en laat zien waar de concepten van toepassing zijn op de buitenpromovendi van dit onderzoek.

concepten + verwachtingen	man (N=17)	vrouw (N=13)	> 40 jaar (N=11)	40-55 jaar (N=9)	55 jaar < (N=10)
lange schoolloopbaan	17	13	11	9	10
gevarieerde en geïndividualiseerde leerloopbaan	14	12	10	8	8
levenslange leerloopbaan	16	13	11	8	9
levensbrede leerloopbaan	13	7	6	9	5
hoog opleidingsniveau	17	13	11	9	10
soft skills	14	12	11	7	8
vakspecifieke competenties	13	9	8	7	7
titel als afspiegeling van competenties	6	2	2	2	4
titel als voorwaarde	10	4	6	7	1
leren synoniem aan identiteit en levensloop	13	11	9	8	7
variatie in informatieverzamelingsstrategieën	9	6	5	7	3
authentieke leercontexten	10	10	7	6	7
browsend/zappend, explorerend en bricolierend leren	14	10	11	7	6
zelfgereguleerde aanpak en verwerking gericht op begrip en betekenisverlening	15	10	9	9	7
reflectie op eigen leerconceptie en leergedrag	17	12	10	9	10
promoveren belangrijk maar regulier traject onaantrekkelijk door concurrentie extra-universitaire contexten	4	9	9	4	0
leren zien als begrijpen, dingen anders gaan zien, veranderen als persoon	9	8	5	5	7
autonomie	13	10	10	8	5
leergeoriënteerd perspectief/intrinsieke motivatie	13	13	11	7	8
copingstrategieën	12	8	7	6	6
strategie voor time management	9	8	8	5	7
strategie voor boundary management	9	7	6	5	5
gestructureerd en gedisciplineerd	10	8	8	5	5

Uit bovenstaande tabel zijn de volgende conclusies te trekken:

1. het profiel van de laat-moderne leerder uit het discours van de kennissamenleving (Diepstraten 2006) komt op een aantal punten in grote mate overeen met het profiel van de buitenpromovendi in deze studie

2. deze overeenkomsten betreffen niet alleen de jongere buitenpromovendi, maar ook de buitenpromovendi van 40 jaar en ouder, behalve als het gaat om een levensbrede leerloopbaan (deze lijkt alleen op te gaan voor de buitenpromovendi van tussen de 40 en de 55 jaar) en autonomie (hiervan is minder sprake bij de buitenpromovendi van 55 jaar en ouder)
3. er is inderdaad meer sprake van soft skills dan van vakspecifieke competenties, maar het verschil is klein
4. een belangrijker verschil zien we bij hoe bepalend een diploma of doctorstitel is
5. de variatie in strategieën van informatieverzameling lijkt niet erg groot, maar er wordt wel opvallend veel bricolierend geleerd
6. in mindere mate is bij mannelijke buitenpromovendi sprake van leren in authentieke contexten
7. er is ook minder sprake van concurrerende activiteiten; deze lagere uitkomst wordt vooral veroorzaakt door het uitblijven van respons hierop van mannelijke buitenpromovendi van 40 jaar en ouder
8. leren beschouwen als veranderen als persoon komt ook minder vaak voor, vooral bij mannelijke buitenpromovendi dan wel buitenpromovendi van jonger dan 55 jaar
9. er is minder sprake van copingstrategieën en van gestructureerd en gedisciplineerd werken.

Omdat de steekproef klein is, kunnen we alleen speculeren over de herkomst van de verschillen. De levensbrede leerloopbaan lijkt in mindere mate van toepassing te zijn op buitenpromovendi tot 40 jaar en buitenpromovendi van 55 jaar en ouder. Een mogelijke verklaring voor het uiteenlopen van het ideaaltypen van de laat-moderne jeugdige leerder van Diepstraten (2006) en de jongere buitenpromovendi, is dat de laatsten nog niet in alle gevallen een grote diversiteit in activiteiten hebben en zich met name concentreren op de studie, vaak eerst de deeltijdstudie en nu de promotie. De buitenpromovendi onder hen die wel andere hobby's (de promotie is ook vaak als hobby genoemd) hebben die tijd kosten, lijken, een uitzondering daargelaten, deze eerder te gebruiken om de studie af te wisselen met ontspanning dan om ze met de studie in verband te brengen. Het verschil tussen Diepstraten's laat-moderne leerder en de buitenpromovendi van 55 jaar en ouder zou kunnen voortkomen uit hun opgroeien en socialiseren in meer traditionele kaders waarin werk en privé (waaronder hobby's) strikter gescheiden waren. Deze meer structurerende kaders kunnen ook een uitleg zijn voor de mindere mate van autonomie die deze buitenpromovendi zeggen te ervaren. Dat de buitenpromovendi van tussen de 40 en 55 jaar juist wel in Diepstraten's profiel passen duidt mogelijk op een vervagen van die grenzen en kaders binnen hun bestaan. Binnen deze groep zijn ook 7 buitenpromovendi die zelfstandig ondernemer zijn (2 van hen in deeltijd; in totaal zijn er 8 ondernemers en 3 werk- en ondernemers in deze studie), iets wat toch al vaak in verband wordt gebracht met een eigen manier van identiteitsconstructie (Essers 2008).

Minder variatie in informatieverzamelingsstrategieën dan uit het discours van de laat-moderne leerder naar voren komt, kan wellicht verklaard door de strenge eisen die een academisch onderzoek stelt aan methodisch en systematisch te werk gaan in de dataverzameling. Dat er daarentegen wel vaak bricolierend en explorerend wordt geleerd, komt door de verbanden die gelegd worden tussen de theorieën die de buitenpromovendi kennen en de ervaringen die ze in hun praktijk opdoen; door de theorie kunnen ze hun praktijk beter duiden en doorgronden, waardoor door de wisselwerking tussen beide nieuwe inzichten ontstaan. Door de dynamiek in de praktijk ontstaan grilligheid en toeval in het onderzoekstraject en door de complexiteit van de praktijk ontstaat belangstelling voor multidisciplinair onderzoek. Bricolage is dan de strategie van de buitenpromovendi om grip te houden op hun onderzoeksvraag in authentieke contexten waar ze niet altijd grip op hebben. Overigens leidt bricolage ook wel eens tot gevoelens van onzekerheid (zie ook hoofdstuk 5), omdat buitenpromovendi reguliere promovendi andere dingen zien doen en niet goed weten of wat ze doen wel wetenschappelijk is. Bricolage is echter ook te verbinden aan een kritische houding; hier kom ik in hoofdstuk 5 op terug.

Dat mannelijke buitenpromovendi minder vaak voor leren in authentieke contexten kiezen, kan geïnterpreteerd worden als een minder uitgesproken keuze voor onderzoek naar eigen werk (hoewel er ook mannelijke buitenpromovendi zijn die daar wel voor kiezen) en er iets meer toe neigen om het perspectief van de objectieve buitenstaander te kiezen zoals dat traditioneel gezien in wetenschappelijk onderzoek verwacht wordt. In de literatuur zijn verschillende aanwijzingen te vinden voor een verband tussen mannelijkheid en wetenschappelijkheid in zowel ontologie als cultuur. Zo bespreekt Fox Keller (1987) het thema van sekse en wetenschap aan de hand van de in de academie doodgezwegen vergelijking van Simmel, namelijk 'objectiviteit=mannelijkheid', en schrijft Schiebinger (1999:4-5):

A [...] problem with liberal feminism (also called 'scientific feminism', 'feminist empiricism', or 'equality feminism') is that it seeks to add women to normal science, leaving the latter unperturbed. Women are supposed to assimilate to science rather than vice versa; it is assumed that nothing in either the culture or the content of the sciences need change to accommodate them. [...] Difference feminism [...] tended to revalue qualities that our society devalued as 'feminine', such as subjectivity, cooperation, feeling, and empathy. And the new strand of feminism argued that, in order for women to become equal in science, changes were needed not just in women but also in science classrooms, curricula, laboratories, theories, priorities, and research programs. [...] The value of difference feminism has been to refute the claim that science is gender neutral, revealing that values generally attributed to women have been excluded from science and that gender inequalities have been built into the production and structure of knowledge.

Dat mannelijke buitenpromovendi van jonger dan 40 jaar en vrouwelijke buitenpromovendi van jonger dan 55 jaar een regulier promotietraject onaantrekkelijk vinden, juist omdat ze andere contexten ook aantrekkelijk of zelfs aantrekkelijker vinden, kan erop duiden dat deze promovendi meer opties en mogelijkheden hebben om hun leven

interessant te maken dan met alleen onderzoek, maar ook dat buitenpromovendi vanaf 40 jaar een regulier promotietraject niet meer als serieuze optie in overweging nemen. Dergelijke trajecten worden vaak beschouwd als te starten meteen of vlak na de universitaire opleiding. Daar hoort ook het beeld van de jonge aio bij die fulltime op de universiteit is (dat beeld is ook terecht wanneer we de cijfers van de VSNU raadplegen:¹⁸ in 2009 was het aantal reguliere promovendi jonger dan 40 jaar 7907 en het aantal reguliere promovendi van 40 jaar en ouder 136), getuige ook de opmerkingen dat zij minder levens- en praktijkervaring hebben en minder volwassen zijn. Voor de jongere buitenpromovendi is dit beeld te beperkt en voor de oudere buitenpromovendi is het daarnaast wellicht ook niet meer van toepassing. Voor bijna alle buitenpromovendi uit deze studie is het traject dat ze bewandelen een bewuste en positieve keuze; slechts 1 jongere buitenpromovendus heeft ervoor gekozen wegens het tekort aan aio-plaatsen binnen de eigen discipline, maar ook deze buitenpromovendus is uiteindelijk tevreden met dit traject vanwege de vrijheid die het biedt.

Dat leren minder vaak voorkomt als zijnde het veranderen als persoon kan wellicht verklaard worden door de hoge scores op zowel leren synoniem zien aan identiteit en levensloop als op een leergeoriënteerd perspectief en de intrinsieke motivatie. Deze buitenpromovendi zien leren en onderzoeken juist als belangrijk kenmerk van wie ze zijn. Het lijkt onwaarschijnlijk dat een onderzoek daar verandering in brengt.

Het in mindere mate hanteerbaar kunnen maken van de complexiteit van de situatie waar buitenpromovendi in zitten, lijkt inherent te zijn aan het combineren van een druk werkend bestaan met een grote onderzoeksklus. Dat deze complexiteit zelden tot grote paniek en depressies leidt, duidt enerzijds op veerkracht en kan anderzijds verklaard worden door het grote plezier dat onderzoek en wellicht ook de complexiteit zelf de buitenpromovendi ter compensatie biedt. Bij buitenpromovendi die er echt niet in slagen om de discipline te vinden om met het onderzoek aan de gang te blijven, zien we dan ook een afnemende motivatie.

Tot slot was er een opvallend verschil tussen het belang dat de laat-moderne leerder van Diepstraten (2006) hecht aan een diploma en het belang dat de buitenpromovendi uit deze studie hechten aan de titel. Dit verschil komt overeen met de conclusie die Diepstraten zelf trekt wanneer ze het discours naast de empirie legt. Om dit verschil te verklaren, kunnen we kijken of de uitspraken van de buitenpromovendi passen bij het derde en laatste motief dat Schreiner (2007) onderscheidde. Dit was het motief van de verkondiging ofwel de drang om de eigen opgebouwde kennis en visies met anderen te delen. Het betreft hier volgens hem een categorie veelal wat oudere buitenpromovendi, vaak tegen het einde van hun loopbaan, die zich in de loop van de jaren, vaak tijdens hun loopbaan hebben bekwaamd in het vergaren van specifieke kennis op een bepaald terrein en bij wie de innerlijke drang tot het delen van kennis (*shared learning*) is komen bovendrijven. We zien dit bijvoorbeeld terug bij 23 buitenpromovendi die met hun onderzoek erop uit zijn om praktijken te verbeteren en mensen te helpen. Voor de meerderheid van de buitenpromovendi is het primaire publiek voor het delen van kennis de professionele praktijk waarin ze werkzaam zijn:

Bij een symposium van buitenpromovendi met hun promotoren kwam ter sprake dat het meest bevredigend is voor buitenpromovendi wanneer je de onderzoeksresultaten kunt terugploegen naar het domein waar het vandaan komt. Dat geeft extra bevrediging, dan zie je dat er iets mee kan gaan gebeuren. En ik denk dat het grote waarde heeft.

Dan kom je op zeker moment in een situatie dat je zegt: nou ja, ik ben ook de jongste niet meer, dat werk wat je doet, zou je dat ook ietwat kunnen expliciteren, waardoor je dat ook overgeeft aan een andere generatie en ook andere mensen ermee kunnen werken en er weer hun eigen gebruik van kunnen maken?

Dat de maatschappij er wat aan heeft. Wel met een wetenschappelijke onderbouwing, maar ik wil als mijn proefschrift straks klaar is een boekje hebben dat bij kan dragen aan de gezondheidszorg en de techniek in de gezondheidszorg. Wat ik wel jammer vind van promoveren is: je schrijft artikelen en geen enkele verpleegkundige zal die artikelen ooit lezen. Dus wat ik ook wil is dat er, als ik straks mijn proefschrift schrijf, een lekenboekje ligt. Dat is een versimpelde samenvatting van mijn proefschrift waar mensen die ermee moeten werken echt wat aan hebben.

Ik wil wel echt iets maken waar de praktijk iets aan heeft. Dus ik hoop dat ik uiteindelijk iets op kan leveren waar collega's in het werk, maar misschien ook wel de groepen zelf die in verandering zijn, iets mee kunnen en iets aan hebben. En in die zin vind ik het proefschrift van iemand anders goed, zij heeft een proefschrift afgeleverd en daarnaast een toolbox van instrumentarium wat zij tijdens het promoveren heeft ontwikkeld waar je als collega in de praktijk direct iets mee kunt. Dat is mijn wens ook wel een beetje om zoiets praktisch op te gaan leveren. Ik hoop dat er straks collega's zijn of groepen die denken: oh ja, dit helpt ons verder. Dat zou ik heel erg leuk vinden. Ik geloof dat ik die academische waarde toch wat minder belangrijk vind, in die zin ben ik toch echt een praktijk-mens. Ik vind het wel belangrijk dat er een goede onderbouwing komt, anders kun je sowieso niet het proefschrift schrijven. Het moet wel onderzocht worden of het wel een toegevoegde waarde in de praktijk heeft en op welke manier dan. Dat vind ik belangrijker dan dat het academisch echt wat toevoegt.

Om te kijken hoe je van waarde kan zijn voor mensen. [...] De verwachting bijstellen, er hoeft niet een geweldig iets uit voort te komen. Ik hoor zoveel mensen die klaar zijn met de promotie en die zeggen dan: ik heb een prachtig boekje, maar er kijkt niemand naar. Dan denk ik: dat kan. Dus het is belangrijk dat ik plezier beleef aan het feit dat ik promotieonderzoek doe en hopelijk ook van dienst kan zijn

¹⁸ Te downloaden van <http://www.vsnul.nl/web/show/id=79576/langid=43>.

voor mensen die betrokken zijn bij die promotie. Dat ik ook voor hen tot dienst kan zijn, dat zou ik mooi vinden. Dan hoeft het ook geen boekje op te leveren dat uitverkocht raakt, dat is niet mijn doelstelling. Als dat gebeurt is het mooi, maar het is niet mijn doelstelling. [...] Dus ik ben nu wel bezig met promotie en ik weet niet of het wetenschappelijk wordt wat er uiteindelijk uitkomt, maar ik vind het wel interessant dat ik hierdoor me verdiep in andere wetenschappers, wat zij over een bepaald deel gezegd hebben. En te kijken welke inzichten van waarde kunnen zijn voor mensen die echt in het veld staan, dan noem ik het dan maar zo, met de poten in de modder staan. Dat die daar wat aan hebben, dat is wel mijn drijfveer. Ik ga niet schrijven voor wetenschappers. In die zin ben ik niet zo gericht op: oh, als wetenschappers mij maar wetenschappelijk vinden! Maar ik zou het wel fijn vinden als ik kennis kan gebruiken die van waarde kan zijn voor mensen, als houvast in de praktijk, waarvan ik zie dat er ook veel mensen zijn, die ook echt zoeken en worstelen van: hoe kunnen we het nu anders vormgeven?

Dat is ook een goede toets. Je hebt een wetenschappelijke toets of ik inhoudelijk en wetenschappelijk voldoende valide en goed bezig ben, maar dat forum toetst of ik iets aan het ontdekken ben waar het veld op zit te wachten. Of het maatschappelijk relevant en toepasbaar is. Die managers in die klasjes willen daar natuurlijk wel iets mee kunnen. Dat dwingt mij ook mooi in die spagaat dat ik niet alleen wetenschappelijke en inhoudelijke dingen produceer, maar waar het veld ook iets aan heeft. En dat lukt heel aardig. Dat is wel een goede bemoediging en daar kon ik in die slechte periode, toen ik twijfelde of ik die promotie wel moest doorzetten, wel klantjes mee blij maken. Ik had wel het gevoel dat ik iets deed wat ter zake deed. De wetenschap vindt terecht dat wat het veld spannend vindt niet per se wetenschappelijk valide hoeft te zijn, maar beide kanten bepalen iets over de zingeving van je inspanning en die zingeving wordt in belangrijke mate bepaald of het ergens landt... en dat ze het oppikken en er iets mee gaan doen. In het kader van waardering, denk ik dat die docentschappen een belangrijke manier zijn om mijzelf ook steeds te voeden. Ik heb die docentschappen ook laten komen omdat het een soort van bijtanken is. Ik kan steeds weer spuien en toetsen en ik kan mij laven aan het feit dat als zij daar goed op responderen of dingen aanscherpen of vragen stellen die mij weer op ideeën brengen... dus dat is goed voor het proces.

En wat heel erg mee heeft geteld, met dat stellen van dat doel... er was een professor, die helaas overleden is, en die heeft mij binnengehaald bij mijn vorige werkgever. Hij was zo charismatisch dat ik dat ook wilde neerzetten. Ik was nog heel erg zoekende. Ik vroeg mij eigenlijk af wat ik wilde bereiken en dankzij hem ben ik daarachter gekomen. En dat is altijd gebleven, dat is niet weg gegaan.

Andere buitenpromovendi hopen met hun onderzoek bij te dragen aan betere beleidsvorming, zowel op organisatie- als maatschappelijk-politiek niveau:

En ook dat stukje hulp aan de samenleving, aan de maatschappij. Er komen steeds meer mensen met dementie, er werken steeds minder mensen in de zorg. Ik zou daar wel wat voor willen doen. En ik denk dat je dat met technologie deels zou kunnen oplossen. Dat is lang niet alles, want je moet gewoon menselijke zorg houden, maar ik vind het voor mijzelf een mooie boodschap dat ik daar wat aan kan bijdragen.

Dus daar gaat het onderzoek eigenlijk over, hoe je die methodiek toepast op woningmarktproblemen. Het is super-relevant op het moment. Ik bedoel met de kredietcrisis... we zijn het er al een tijdje over eens dat hoe we met de hypotheekrenteaftrek, huurregeling, woningcorporaties, grondbeleid, ruimtelijke ordeningen omgaan toch niet zo werkt of optimaal is als wij in de jaren zeventig, tachtig misschien wel dachten. Het is dus super-relevant wat we aan het doen zijn. Je merkt dat ook, omdat een groot onderzoeksbureau van de overheid in ieder geval leuk vindt wat ik doe. Dus dan denk ik van nou, kunnen we daar niet een keer van gebruikmaken?

Wetenschappelijke interesse en waarnemingen in het veld die voor mij duidelijk maakten dat er iets mis is met het benutten van arbeidskracht... in de zin van het onderbenutten en het niet borgen van persoonlijke waarden die mensen met zich mee brengen. Ik vond dat er niet op een ethische manier met medewerkers werd omgegaan en ik wilde eigenlijk de relatie onderzoeken met de bedrijfskundige kant daarvan. Ik heb moeten kijken of er ook economische bedrijfskundige gegevens zijn om het anders te willen en te doen. Ik had wel in de gaten dat het aandragen van alleen ethische motieven om anders met personeel om te gaan niet direct vruchtbaar zou zijn. Je vindt een ander gehoor, maar niet het goede gehoor in deze tijd... niet het goede gehoor bij de beslissers. Ik zag dat zo om me heen en toen dacht ik: dit moet vast ook anders kunnen. Niet alleen bij de hogeschool maar ook in bedrijven daarvoor. Ik ben een tijdje organisatieadviseur geweest en dan kom je echt overal. Die patronen zie je overal wel... de uitbuiting van werknemers... ethisch niet verantwoord, niet duurzaam... het moest en moet nog altijd anders.

Dus je legt wel een bom onder de manier waarop wij op dit moment beleidsmatig, vanuit het ministerie gestuurd, met heel veel geld allerlei optimaliseringsstrategieën in de zorg aan het organiseren zijn. Ik wil ons behoeden voor nog meer investeren in dingen die toch eigenlijk niet blijken te werken. Professionals hebben geleerd: er komt een probleem voor mijn voeten en dat los ik op. Zij prutsen wat en dan denken ze: dat heb ik niet goed gedaan, dat moet ik de volgende keer beter doen. In de zorg zijn we heel goed in kennisverwerving. Maar de kunst afkijken vinden wij heel moeilijk, dus bij een ander kijken en erover nadenken hoe je dat kunt toepassen in de eigen praktijk, dat zit helemaal niet in het leersysteem. Het leren van leren, het leren van het oprekken van jouw vooronderstellingen, daar zou veel meer aandacht aan besteed moeten worden.

Ik ben verantwoordelijk geweest voor het programmamanagement van een grootschalig onderwijsvernieuingsprogramma in het hoger

beroepsonderwijs. Daar was alles bij elkaar meer dan 20 miljoen euro mee gemoeid. Na tweeënehalf jaar ontspoorde het programma volledig. Opdrachtgevers en opdrachtnemers bleken de doelstelling van het programma vanuit totaal verschillende inzichten te benaderen. Bovendien waren bestuurlijk niet de condities aanwezig om het geheel goed te besturen. Onderwijsdirecteuren waren de opdrachtnemers en bleven naast de kater zitten met de vraag hoe het zo heeft kunnen lopen. Ze gaven mij daarom de opdracht het verloop van het programma te evalueren en dat te onderzoeken en bovendien hoe het een volgende keer beter kan. Dit onderzoek heb ik als een promotieonderzoek uitgevoerd. Het is van belang voor de praktijk van onderwijsvernieuwing en ook voor beleidsmakers en voor de politiek. Wat namelijk bleek is dat veel projecten en programma's op het gebied van onderwijsvernieuwing niet zo succesvol waren verlopen. Uit een internationaal onderzoek bleek zelfs dat er de afgelopen vijf jaar in Europa voor 180 miljoen euro aan onderwijsinnovatieprojecten zijn mislukt en Nederland stond daar niet eens bij. Ik denk dat het daarom heel belangrijk is om te onderzoeken hoe dit soort grootschalige onderwijsprojecten moeten worden gemanaged. Dit aspect van onderwijsinnovatie wordt namelijk stelselmatig onderbelicht. De aandacht gaat veelal uit naar onderwijskundige aspecten en technologie.

Voor sommige andere buitenpromovendi is juist de wetenschap hun beoogde publiek; zij willen de praktijk een plek geven in de wetenschap:

Ik vind de materie waar ik mee bezig ben dermate belangrijk voor de samenleving, dat ik vind dat het ook wetenschappelijk zijn plek moet hebben. Ik voel het ook als mijn verantwoordelijkheid om wat ik ervan weet te delen met anderen. Ik heb wel het gevoel dat het een kern raakt, maar het is een materie die moeilijk in taal uit te drukken is. Het speelt zich eigenlijk onder de taal af en daar werkt het ook het beste. Dat maakt het ook lastig binnen de wetenschap, maar tegelijkertijd is dat ook mijn uitdaging. Het is mijn uitdaging om steeds meer woorden te geven aan mijn thema. Als ik terug kijk op de afgelopen jaren, hoe ik daarmee bezig ben, dan vind ik daar ook steeds meer woorden voor. Het is dus meer het belang van de materie dan mijn eigen belang om met de wetenschap in contact te blijven. Toen ik begon met mijn promotie heb ik gezegd: nou wil ik waar ik mee bezig ben identiteit geven in de wetenschap. En daar ben ik nog steeds mee bezig. [...] Weet je dat het mij eigenlijk helemaal niks meer uitmaakt? Behalve... ik wil het nog heel graag een plek geven in de wetenschap. Dus ik zou wel heel graag willen dat de wetenschap van dergelijke wetenschappelijke experimentele dingen zou zeggen: daar creëren wij hoogleraar-plekken voor of daar creëren wij onderzoeksplekken voor. Dat lijkt mij prachtig. Ik zou wel willen dat de wetenschap het zou uitnodigen. Ik denk ook, en dat klinkt misschien arrogant, dat de wetenschap er ook heel erg gebaat mee zou zijn om te weten wat ik weet. Omdat het ordenen van alle ingrediënten die je nodig hebt om je onderzoek te doen, omdat ik daar zoveel hulpmiddelen en mogelijkheden voor heb, ik denk dat heel veel mensen daar baat bij zouden hebben als zij die zouden gebruiken.

En dat ik in dat verhaal een stem heb binnen de wetenschap, dat ik daar landelijk een expert in ben of zal worden. Het is een beetje nieuw, dus dat zou wel kunnen. Ik zou er dan over gaan schrijven en publiceren en dat soort zaken. Voor het vak, inhoudelijk, zou ik de ethiek hoger op de agenda willen zetten en dat je communicatie-professionals wat meer inzicht en tools kan geven op dit gebied.

En tot slot zien we buitenpromovendi die zich richten op de toekomstige generaties beroepsbeoefenaren:

En dat ik ook wel, ik ben nu 56, in mijn vak iemand wil zijn. Dus ik hou ontzettend veel van mijn vak en ik heb ook zoiets van ja, ik zit in die masterperiode van mijn loopbaan waarin ik ook inderdaad iets achter kan laten, meester wil zijn, en daar ook les in wil geven en ja, dus het past er helemaal bij.

Het onderzoek is ook steeds meer die kant van de ethiek op gegaan. Ik ben, dat is ook een gevolg van mijn studie, een leerboek aan het schrijven. Daarin zie je dat die ethische kant bij bedrijfsethiek, dat is een wat ruimer onderwerp dan mijn onderwerp, altijd wat ondervetegenwoordigd is... om diverse redenen. Ik probeer die ethische kant wat zwaarder aan te zetten in dat deelgebied van bedrijfsethiek, geheten communicatietechniek... Die inhoudelijke verdieping zit in dat ethische, met name.

Mijn resultaten lenen zich ook prima voor een vertaling in een trainingsprogramma en daar heeft mijn bedrijf natuurlijk ook weer baat bij. Op dit moment is ons bedrijf al bezig met wat ze kunnen doen met de opleidingen voor hbo-V studenten, met betrekking tot die techniek in de zorg. Dus in dat soort opzichten zou het zo meegenomen kunnen worden.

Als we de titel als ambitie zelf nemen, dan zien we dat die titel voor buitenpromovendi om uiteenlopende redenen relevant is. In tabel 5 zetten we de aan de titel gerelateerde motieven onder elkaar.

Tabel 5: aan titel gerelateerde motieven	man (N=17)	vrouw (N=13)	> 40 jaar (N=11)	40-55 jaar (N=9)	55 jaar < (N=10)
titel als afspiegeling van competenties	6	2	2	2	4
titel als voorwaarde	10	4	6	7	1
– <i>wetenschaps-interne motivatie</i>	6	2	4	3	1
– <i>wetenschaps-externe motivatie</i>	4	2	2	4	0
verkoedingsmotivatie	13	10	8	8	7

– aan praktijk/beleid*	13	10	8	8	7
– aan wetenschap*	4	1	1	1	3
– studenten*	5	3	1	5	2
* deze aantallen tellen tezamen niet op tot de aantallen in de hoofdrij van de verkondigingsmotivatie, omdat sommige buitenpromovendi zich tot meerdere publieken willen wenden.					

Het verkondigingsmotief speelt bij 23 buitenpromovendi een rol en kent weinig verschillen tussen de leeftijdscohorten. De veronderstelling van Schreiner (2007) dat het profiel van de buitenpromovendus met een verkondigingsmotief is dat deze tegen het eind van de loopbaan gemotiveerd is om de tijdens die loopbaan opgedane kennis, ervaringen en inzichten op te schrijven, komt dus slechts ten dele overeen met het profiel van de buitenpromovendi in deze studie; ook jongere buitenpromovendi hebben de motivatie om wat zij weten van hun praktijk beschikbaar te maken voor anderen. Het verschil is dat zij in een eerdere fase deze kennis systematisch genereren door middel van een onderzoek. Alle 23 buitenpromovendi met een verkondigingsmotief hebben in elk geval de praktijk en het daarbij horende beleid in het perspectief.

Het is opvallend dat de aantallen voor het voorwaarde-motief bij de mannelijke buitenpromovendi nagenoeg gelijk zijn aan die van de verkondigingsmotivatie; gezien de lage aantallen bij de buitenpromovendi van 55 jaar en ouder en het geringe aantal vrouwelijke buitenpromovendi van 40 tot 55 jaar op het voorwaarde-motief, lijkt het erop dat mannelijke buitenpromovendi sterker de neiging hebben om een titel nodig te vinden om een boodschap te mogen verkondigen. Vrouwelijke buitenpromovendi vanaf 40 jaar lijken die neiging om de titel te verbinden aan zeggenschap minder te hebben, vooral niet als het gaat om een verkondiging aan de wetenschappelijke wereld. Ook mannelijke promovendi van 55 jaar en ouder lijken die neiging nauwelijks te hebben. Dit werpt de vraag op in hoeverre buitenpromovendi passen in de academische habitus waar zij in (pogen te) stappen op het moment dat ze besluiten te gaan promoveren. In het volgende hoofdstuk onderzoeken we dit nader.

Hoofdstuk 5: academische habitus

Het begrip habitus is ontleend aan Bourdieu (1980), die het koppelt aan specifieke praktijken en de socialisatie daarin. Op deze manier kunnen we 'de wetenschap' niet alleen zien als de uitkomsten en resultaten van een praktijk, maar ook als die praktijk waarin kennis geproduceerd wordt zelf:

The theory of practice as practice insists, contrary to positivist materialism, that the objects of knowledge are constructed, not passively recorded, and, contrary to intellectualist idealism, that the principle of this construction is the system of structured, structuring dispositions, the *habitus*, which is constituted in practice and is always oriented towards practical functions. It is possible to step down from the sovereign viewpoint from which objectivist idealism orders the world, [...] but without having to abandon to it the 'active aspect' of apprehension of the world by reducing knowledge to a mere recording. To do this, one has to situate oneself *within* 'real activity as such', that is, in the practical relation to the world, the preoccupied, active presence in the world through which the world imposes its presence, with its urgencies, its things to be done and said, things made to be said, which directly govern words and deeds without ever unfolding as a spectacle. One has to escape from the realism of the structure, to which objectivism, a necessary stage in breaking with primary experiences and constructing the objective relationships, necessarily leads when it hypothesizes these relations by treating them as realities already constituted outside of the history of the group – without falling back into subjectivism, which is quite incapable of giving account of the necessity of the social world. To do this, one has to return to practice, the site of the dialectic of the *opus operatum* and the *modus operandi*; of the objectified products and the incorporated products of historical practice; of structures and habitus. (Bourdieu 1980:52)

Oriëntatie op de academische wereld

Bourdieu (1980) definieert habitus als de systemen van duurzame, overdraagbare disposities of neigingen, gestructureerde structuren die voorbestemd zijn om te functioneren als gestructureerde structuren, dat wil zeggen: als principes die praktijken en representaties daarvan genereren en organiseren. Hier ligt geen vooropgezet doel achter en er is ook niet een of andere genius aan te wijzen die de praktijken als zodanig ontwerpt; praktijken zijn de historische uitkomsten van interacties die contingentie inperken. In die zin is het binnenstappen van een praktijk het al dan niet bewust instemmen met het voldoen aan de verwachtingen die daarin heersen, of in elk geval het willen voldoen aan die verwachtingen. De meeste buitenpromovendi zijn zich hier op de een of andere manier van bewust en sommige buitenpromovendi in deze studie zeggen dat ze zich, voordat ze een besluit namen over al dan niet promoveren, eerst hebben georiënteerd op de bijbehorende academische wereld; iets wat ze anderen ook adviseren om vooraf te doen:

Promoveren kwam in een gesprek naar voren dat ik voerde met een hoogleraar die ook bij een van mijn projecten was betrokken. Hij vond dat het goed zou zijn om mijn bevindingen op schrift te zetten. Toen dacht ik: promoveren, promoveren.... wat komt daar nou allemaal wel niet bij kijken? Wanneer is wat ik doe nou wetenschap en wanneer niet? En wat is dan wetenschap? De eerste tijd heb ik het er helemaal niet over gehad. Ik heb wel een gesprek gehad met iemand die promovendi begeleidt.

Ik was er al langer over aan het nadenken maar dit jaar heb ik mijn contract ondertekend. Maar een half jaar daarvoor hadden ze mij al gevraagd om te gaan promoveren. Ik had eerst zoiets van: promoveren, dat is toch niks voor mij? Ik vind het belangrijk om raakvlakken en gevoel bij de praktijk te houden, dus ik wist het niet. Ik wilde niet in een ivoren toren gaan zitten waarin je theoretisch heel goed weet hoe het in elkaar zit maar weinig verbinding met de praktijk hebt. Ik ben dus best wel een tijdje aan het zoeken geweest of ik dat zou willen. Ik vind zelf onderzoek doen wel heel erg leuk. Dat half jaar heb ik besteed om met mensen te praten over het promoveren. Op mijn werk werken wel een paar mensen die buitengepromoveerd zijn en ik kwam er achter dat de afstand met de praktijk helemaal niet zo heel groot hoeft te zijn in een promotieonderzoek. Mijn algemene beeld van een promotie was dat je op een universiteit zat en dat je aan je proefschrift werkt tussen andere promovendi. En het is heel theoretisch. Dat was mijn beeld van onderzoek doen. Daar is helemaal niks mis mee... maar ik wilde ook heel graag het gevoel met de praktijk niet verliezen en dat gevoel had ik als ik zou gaan promoveren. Ik heb nu een aantal mensen gesproken van wie ik de onderzoeken heb gelezen en die vanuit een heel ander paradigma werken dan wat mijn beeld was van de wetenschap. Ik zag dus dat je op het grensvlak van wetenschap en praktijk kon gaan zitten met jouw onderzoek. Dat heeft mij doen besluiten om het toch te willen... het kan toch anders, zeg maar. Ik heb toen ook een artikel geschreven over het wel of niet gaan promoveren, dus dat is een beetje het voorwerk geweest. Als ik er nu naar kijk dan vind ik wel dat het erbij hoort, maar dat is niet officieel.

Ik heb twee rondes met hoogleraren gehad. De eerste ronde toen ik net was begonnen en dat was ook wel hele ervaring. Je weet heel weinig van die wetenschappelijke wereld en na een paar gesprekken begint het je pas eindelijk een beetje te dagen wat de bedoeling is, wat de verschillende scholen zijn in de wetenschap, wat de verschillende manieren van promoveren zijn, welk type mens bij je past, in welk vakgebied het thuishoort... en dat is wel een hele grote stap. Je gaat eigenlijk in een andere wereld leven. Het eerste leer-thema is in welke film je nou eigenlijk rondloopt. Je komt er zo langzamerhand achter wat je wil, je leest proefschriften om te kijken wat je wil. [...] Ik zou het mensen wel aanraden als je daar enigszins affiniteit mee hebt en je hebt een onderwerp wat je pakt en uit wilt diepen: ga het

doen en laat je niet weerhouden door de status van de wetenschappelijke wereld, dat je daar misschien niet in zou passen. Je moet zorgen dat je er een paar keer in rondloopt, dat je het wereldje een beetje doorkrijgt via een congres waar papers worden gepresenteerd of die aio-presentaties. Laat je dus niet weerhouden dat die wereld misschien te groot zou zijn.

En dan kom je wel in een situatie terecht, als buitenpromovendus: oké, je hebt dat besluit genomen... en nu? Dat vond ik wel heel erg lastig. Je werkt, dus je weet ook niet wat er allemaal... Ik zag ook gewoon echt de bomen niet door het bos. Ik heb wel wat op internet natuurlijk zitten zoeken. Dan kom je met hele protocollen waar je allemaal aan moet voldoen en ik had echt zoiets van jeetje... wat moet ik hiermee? Ik had nog wel contact met de universiteit waar ik toen afgestudeerd ben. Sowieso hebben ze daar een alumnivereniging. Eén keer in de zoveel tijd heb je dan bijeenkomsten en dat soort zaken. En ik wist, in het jaar dat ik ging afstuderen, dat ze gingen beginnen met het begeleiden van buitenpromovendi. Dat was toen nog heel erg in de kinderschoenen en daar ben ik ook na het gesprek dat ik heb gehad op dat moment niet in meegegaan, maar dat is wel verder aan het ontwikkelen gegaan. Toen heb ik daar nog eens navraag naar gedaan van joh, hoe ver staat het bij jullie? Ik weet dat jullie daar toen mee bezig waren. Nou, toen kwam eigenlijk de informatie los. Toen waren er twee trajecten. Eentje voor vier jaar en dat je dan heel gestructureerd begeleid wordt en heel erg op Bedrijfskunde gericht, en het ander traject was dan dat je je onderzoeksvoorstel binnen een bepaalde periode ging neerzetten, dat dat het doel was en dat je introductie krijgt rondom het promoveren en het netwerk opbouwen, hoogleraren, wat is het nou eigenlijk, een stukje herhaling van het doen van wetenschappelijk onderzoek. Hoogleraren die langs kwamen om hun verhaal te doen en hoe zij acteren naar promovendi toe. Het was op zich ook wel heel leuk om te zien dat ze daar zo verschillend ook mee omgaan, dat hoogleraren daar toch ook heel erg verschillend in zitten. Het horen van ervaring van mensen die gepromoveerd zijn, wat voor traject, dat daar ook best wel verschillen in zitten. En daar ben ik toen in mee gaan doen. Dat heeft me wel heel veel geholpen. Het gaf in ieder geval weer een beetje zicht van oh, daar zijn bomen.

Of de universitaire wereld op zich toegankelijk is, dat weet ik eigenlijk nog niet. Tot nu toe eigenlijk niet. Ik kom op de universiteit en ik heb daar weinig contacten... dus het is beperkt. Dat kan ook aan mij liggen, omdat ik alleen nog maar met mijn hoogleraar bezig ben geweest. En hoe verder ik kom hoe meer mensen ik ga ontmoeten op de universiteit. Er worden nu contracten getekend en dan gaat de wereld van de universiteit voor mij open. In die zin voelt het wat raar, want ik heb het gevoel dat ik in een soort van voorfase verkeer.

Andere buitenpromovendi zijn eerder ondanks dan dankzij het beeld dat ze van de academische praktijk hadden die wereld ingestapt:

Ik had tijdens mijn afstuderen aan deze universiteit best wel een leuk afstudeerrapport geschreven en dat was met een 8 bekroond. Mijn begeleiders waren allebei heel erg tevreden en ik ben daarna heel snel bij een grote organisatie aan de slag gegaan en daar had ik het eigenlijk niet zo heel erg naar mijn zin na het eerste jaar. Het is een grote moloch van een organisatie en ik zat op een plek waar ik niet lekker mijn ei kwijt kon. Ik heb een keer mijn frustraties gedeeld met mijn afstudeerbegeleider en die vroeg of ik niet wilde promoveren. Ik vond dat prachtig maar ik had daarvoor hbo en mbo gedaan, ik was toen al 26, ik wilde eigenlijk ook wel praktijkervaring opdoen en ik wilde niet alleen vier jaar alleen maar op een kamertje zitten. Daarom zou ik ook geen interne aio willen zijn. Ik zou hier niet fulltime willen werken, omdat je dan zo ver van de praktijk staat. Dat zou je voor een deel anders kunnen organiseren, maar dan zouden er andere vormen en contexten mogelijk moeten zijn. Zoals jij bezig bent, dan vervul je veel meer een brugfunctie tussen beide werelden dan dat je werkelijk tussen de muren van de universiteit gaat zitten, want daar gelden toch andere spelregels. Het past mij ook niet als ik zie hoe hiërarchisch de omgeving kan zijn, het past bij mij helemaal niet bij de creativiteit en de vernieuwingsdrang die je verwacht binnen een universiteit. Dus dat is ook een reden om het niet te doen, omdat de typologie van de organisatie die ik gezien heb niet mijn type organisatie zou zijn waarin ik lekker zou kunnen functioneren.

Wat ik heel interessant vind van buitenpromovendi is hun kracht. Zij kiezen echt voor iets waar ze ook voor staan. Binnen de universiteit heb je nog steeds de logheid van diegenen die binnen de universiteit zijn blijven hangen of bestaan. Daar zit niet altijd evenveel energie meer in. Ik wil ze niet allemaal over een kam scheren, ik vind dat er hele inspirerende wetenschappers zijn. Ik vind ook dat er hele inspirerende onderzoekers zijn, die echte vragers zijn.

Er zijn er wel een aantal waarmee ik het ook over het universitaire systeem heb. Wij moeten dan ook ontzettend lachen daarover. Ik heb het ook niet over de publicatiepunten, maar ik heb het altijd over de universitaire airmiles. Het is ook zo'n zot systeem. Al dat gedoe over die promotor, dat dat er een van ons moet zijn vanwege het geld.

Voor sommige buitenpromovendi is het binnenstappen in de praktijk en daar ook in meedoen een leerproces, vaak zonder hulp vanuit de universiteit:

Ik heb heel veel gesprekken met mijn dagelijks begeleider die ook mijn collega is. Ik vraag gewoon alles, als ik het niet weet of als ik het niet snap, dan vraag ik het hem. Als ik een artikel van iemand gelezen heb dat ik verschrikkelijk interessant vind, dan denk ik: die man kan ik echt niet bellen. En hij helpt me dan door te zeggen dat ik dat gewoon moet doen. Dat ik echt niet alles hoeft te weten om met zo iemand in gesprek te gaan. Dat ik dus gewoon contact op kan nemen met die mensen want dat vinden ze alleen maar leuk en interessant... en je weet al heel veel, dus ga gewoon de wijde wereld in. Hij ondersteunt mij daar heel erg in, dus het helpt mij heel erg

om mij als mens staande te houden dat ik iemand heb, een echte senior. En ik mag hem ook dingen vragen en ook dingen bij hem neerleggen en dat vindt hij ook leuk. Dus dat is voor mij wel heel belangrijk om mij als mens staande te houden in die wetenschappelijke wereld. Juist niet iemand die in hetzelfde schuitje zit als ik, want die zit met precies dezelfde vraag... maar iemand die gevestigd is daarin en die daar stevig in staat en die mij bij de hand kan nemen.

Dan denk ik eerder aan een soort bewegwijzering, want het is een volledig nieuw proces waarin het ontzaglijk belangrijk is dat je elkaar weet te vinden, dat doe je dan ook. Maar ook het lezen van proefschriften is erg belangrijk, ook al gaat het over iets totaal anders, maar de opbouw en... Zo belangrijk. Dus ja, als je dáárin wat zou kunnen betekenen, dat je daarin mensen op een soort sporen kunt zetten, dat zou wel helpen. Want nu zoek ik het helemaal zelf uit en het komt ook allemaal goed en hier en daar geluk...

In generieke zin, als je als buitenpromovendus begint, en ik ga ervan uit dat je wetenschappelijke instellingen niet snel kunt veranderen, als wetenschapper moet je in principe enige mate van autisme bezitten. Ik denk dat dat klopt. Ik bedoel dit niet als oordeel, maar je moet in staat zijn om te focussen, je moet je kunnen afsluiten van andere dingen. En dat voel ik ook wel een klein beetje als ik als buitenpromovendus de universiteit op kom. Het loopt daar niet over van inlevingsvermogen voor mijn situatie, van goh, die jongen is hier net nieuw, we gaan hem eens een stukje meenemen en een beetje wegwijs maken. Dat zit er niet in. Het is geen onwil, maar ze zien het gewoon niet. Het zou mij, als buitenpromovendus, wel geholpen hebben als ik een aantal tips en trucs gekregen had.

Wat verschillende buitenpromovendi opmerken is dat ze wel wat meer wegwijs in de academische wereld gemaakt hadden willen worden. Sommigen zijn er pas in die wereld zelf achter gekomen wat de mores zijn en dat ze die misschien beter vooraf hadden kunnen weten:

Hoe de promotiepremie verdeeld wordt is nog één van de bespreekpunten, haha. Daar gaan we dus nog het gesprek met elkaar over aan, juist ook omdat die hoogleraar van die andere universiteit pas later is aangehaakt. Dat zijn zo van die dingen die, als je op die manier eraan begint, ook pas vrij laat duidelijk worden.

Om een voorbeeld noemen: een van de eerste dingen waarover ze met mij sprak was de volgorde van auteurs. In de gesprekken die ik met haar voerde zei ze: jouw achternaam begint met een latere letter en mijn achternaam begint met een eerdere letter in het alfabet, dus als wij de alfabetische volgorde doen, dan sta ik altijd voor jou en anderen kunnen de conclusie trekken dat ik de primaire schrijver ben. Dus toen zei ik: dat lossen we wel op, dat is niet het allerbelangrijkste, wat jou helpt. Dus ik heb dat zo met haar afgesproken. Dat gaat ook prima, zolang wij met z'n tweeën auteur zijn. Op een gegeven moment had ik een *work paper* van 2500 woorden voor een conferentie en als je alles volgens de regels optelt moesten daar acht auteurs op. En toen dacht ik: dat kan dus niet. En dan krijg je dus zo'n discussie over auteurs. Zij had helemaal niks gedaan aan die paper, ik had het gewoon zelf geschreven. Zij heeft het een keer bekeken en alleen twee woorden veranderd. Ik zei: je hebt er helemaal niks aan gedaan, waarom wil je er dan op staan? Ze zei daarop: het is niet alleen het paperen, het is ook de begeleiding die het hele proces van mij krijgt. Snap je het verhaal? Je weet dat wel als je jarenlang in die wetenschappelijk wereld rondloopt, maar in het begin weet je ook niet waarover je afspraken moet maken. Nu heb ik daar wel langzaam een idee van, maar toen nog niet. Toen dacht ik: wat kan dat nou voor problemen opleveren? Dat heb ik nu ontdekt, dat dat voor hen wel van belang is. Dat komt ook door het systeem waar ze inzitten. Dus bepaalde afspraken moet je wel formaliseren en dat heb ik niet gedaan. Maar dat ga ik nog wel doen, denk ik, ook na de ervaring van de afgelopen tijd. Ik wist dat toen eerlijk gezegd ook niet. Ik denk wel dat dat moet, ik denk alleen als je die afspraken uit laat gaan van de buitenpromovendus, dan weet die niet precies wat die op moet schrijven. Ik heb niet ervaren, ook niet van mensen in mijn omgeving die in dergelijk soort werk zitten, dat dat vanuit de wetenschappelijke wereld gedaan wordt. Dat er een promotor is die zegt: wij moeten even afspraken met elkaar maken, anders hebben we later in het proces misschien een meningsverschil. Die afspraken liggen niet klaar op een A-kaartje en dan kun je kiezen welke afspraken je maakt, dus dat is er niet.

Ik ben nog wel heel benieuwd. Wij gaan nu de eerste wetenschappelijke publicatie schrijven en ik vroeg al aan mijn hoogleraren of ik dat alleen moest doen, maar zij zeiden dat wij dat samen zouden gaan doen. En nou ben ik toch wel heel benieuwd in hoeverre dat wij dat samen gaan doen of dat ik toch het werk moet doen en dat straks onze drie namen erop staan. Ik hoop, en daar ga ik het binnenkort met ze over hebben, dat het dus ook echt samen gedaan zal worden, want dat sparren vind ik dan ook echt een toegevoegde waarde.

En ook aan dat gesprek bijvoorbeeld heb ik heel veel gehad. Die had dan zelf op de universiteit gewerkt, die had een aantal dingen van dichtbij meegemaakt, die kon ook de vertaling veel beter naar mij doen van dat zo'n hoogleraar wel een goed gevoel erbij moet hebben, want het is zijn reputatie die eraan verbonden is. Niet de jouwe, nee, zijn reputatie. Bij hem worden de stoelpoten onder hem vandaan gezaagd. Dat geeft mij ook veel meer gevoel bij hoe zo'n hoogleraar erin zit, daar kun je ook veel meer begrip voor tonen, van joh, ik zeg toch dat het zo gaat weet je, doe nou niet zo moeilijk. En nu begrijp ik meer waarom die dan moeilijk doet op punten.

Gemengde gevoelens

Het beeld dat de buitenpromovendi van de academische habitus hebben, is nogal traditioneel, namelijk afgezonderd van de maatschappij, naar binnen gekeerd en vooral geïnteresseerd in kleine, op zichzelf staande feiten. Het beeld van die academische praktijk is anders dan de praktijk waarin ze zelf graag werken. Niet voor niets wordt er een onderscheid gemaakt tussen onderzoek en praktijk. Bovendien hebben de meeste

buitenpromovendi een verkondigingsmotivatie en een *drive* om voor anderen in praktische zijn betekenisvol te zijn (zie ook hoofdstuk 4). Mogelijkheden daarvoor zien zij in de huidige reguliere academische wereld minder terug:

Mijn schrikbeeld is dat ik terechtkom in een discours dat alleen wetenschappers begrijpen en dat ik zoiets heb van: hoe kom ik uit deze valkuil? Dat als ik met mijn buurvrouw praat, dat zij zegt: waar heb je het over? Iedereen heeft natuurlijk jargon, maar je raakt er ook vanzelf in verstrikt want op een gegeven moment ben je dat natuurlijk gewend. Ik vind het bijvoorbeeld zo typisch dat ik merk dat ik het zelf nu ook ga gebruiken. Zo'n woord als 'snijvlak', dat gebruik je normaal nooit. Maar dat is zo'n woord wat wetenschappers wel interessant vinden en dan merk ik dat ik dat op een gegeven moment ook ga gebruiken. Ik vind wel dat ik daar voorzichtig mee moet zijn, dat ik niet zo'n wetenschapper word die voor niemand anders meer begrijpelijk is dan voor andere wetenschappers. Ik heb natuurlijk ook nog mijn eigen praktijk waar ik middenin zit, dus dan zeggen ze: doe even normaal, joh, waar heb je het over? Dat is wel leuk.

Er is nauwelijks academische waardering voor proefschriften die heel nauw aan een concrete praktijk zijn verbonden. In het begin heb ik op mijn zoektocht naar 'wat wil ik nou eigenlijk?' stapels van die proefschriften doorgelezen in de Koninklijke Bibliotheek, want die verzamelt ze. En ik werd er zo mistroostig van, want dat waren dan van die echt kwantitatieve onderzoeken en dan dacht je: godsamme, daar heeft iemand dan jaren aan gespendeerd... Het zal wel. En zo zal het met mijn proefschrift ook wel gaan. Mijn hoogleraar zegt: ze lezen het beginhoofdstuk en ze lezen de conclusie, als het überhaupt gelezen wordt, en dat is het dan. De proefschriften die ik heb gelezen, waren voor een deel toch wel de reguliere, dus dan zie je het routinewerk eraf spetteren.

Ik was bij een aio-bijeenkomst aan een universiteit, dat waren jonge aio's en die onderzochten het verband tussen een teenkootje en een vingerkootje op arbeidstevredenheid of zoiets. Het werd allemaal tot het bot uitgefileerd, dat ik dacht: dit wil ik echt niet.

Er zijn nog andere aspecten van de academische praktijk die buitenpromovendi, eenmaal binnengekomen, niet aantrekkelijk vinden. Ze noemen met name de onderlinge wedijver en ook de ontoegankelijke houding van sommige academici:

Wat ik niet weet en dat heb ik ook nog niet uitgezocht is van... promoveren doe je meestal bij een hoogleraar. Dat lijkt mij wel interessant om te bekijken: kun je ook aan twee universiteiten tegelijk promoveren? Dat vind ik dan wel interessant, als ik daar verder in ben, om te kijken hoe dat dan gaat. Want de samenwerking tussen wetenschappers, daar schort het nog wel aan. Ik zou wel willen weten hoe die kampen er uitzien in de wetenschap. En ben je dus afhankelijk van één wetenschapper, of kun je met verschillende wetenschappers overleggen? Want ik zie ook de verkokering in de wetenschap, ook daar heb je een verkokerde kijk op de werkelijkheid. Dus lost het dan wat op om met wetenschap een verkokerde werkelijkheid te onderzoeken?

Nou, vervolgens merk je dat die wetenschap ook zo gepolitiseerd is als de neten, dus je valt van de ene teleurstelling in de andere. Het heeft ook wel een zeker ontzuenderend effect. En er was eens een *summer school* georganiseerd voor buitenpromovendi, ook erg interessant, maar dan word je vooral met het landschap geconfronteerd, dat bijvoorbeeld die promovendi in de ene universiteit toch weer een heel ander volkje vormen dan de jongens en meisjes van de andere universiteit. Dat is op zichzelf wel leuk, maar het is niet dat ik denk nou, daar kan ik wel wat mee. Behalve dat je even je ervan bewust wordt dat die sociale werkelijkheid ook op de universiteiten aanwezig is, dat er een heel andere dynamiek, een heel andere manier van handelen verschijnt.

Ik ga contact leggen met een vakgroep waar een aantal hoogleraren zitten bij wie ik een positief gevoel heb, omdat die al een bepaald type onderzoek doen en ik heb wel zin om daar tegenaan te schurken. Ik kan ook beide werelden nemen, maar voordat je het weet zit je in een strijd tussen twee hoogleraren... en zou je dat willen?

Ik had eerst een hoogleraar voor wie ik een voorstel heb geschreven en dat is door die internationale onderzoeksschool niet geaccepteerd. Dat paste niet bij hun ideologie. En toen ben ik overgegaan naar een hoogleraar aan een andere universiteit. Ik heb daardoor een vertraging van een jaar opgelopen.

Na het eerste onderzoek wilde ik een publicatie doen in een blad en dat werd een tombola waar ik niet meer uitkwam. Dat is uiteindelijk door een van die mensen meegenomen naar een ander tijdschrift. Je investeert dan veel, dan kom je in een politieke tombola en dan gebeurt er wat anders mee. En dan publiceert je ergens waar je oorspronkelijk niet in wilde publiceren, of wat niet je eerste voorkeur had. Dan ben ik wel weer zo pragmatisch dat ik denk: beter iets dan niets. Maar dat was niet wat ik zelf voor ogen had. Dan had ik liever nog een paar keren zitten te schaven en dat het daar dan wel was gepubliceerd. Maar als je daar dan het verhaal weer achter hoort, dan kan ik het wel weer plaatsen. Ik heb inmiddels in dat blad gepubliceerd, dus het is op zich wel weer goed gekomen, maar dan weer over een ander onderzoek.

Het is maar één ervaring, maar dat kan wel een ervaring zijn van verschil tussen ons vakgebied en de echte wetenschapper, tussen aanhalingstekens. Dat was een ervaring dat ik stuitte op een themanummer van een tijdschrift, daar hing ook een Nederlandse naam aan van een docent hier aan de universiteit. Die reageerde in de mail enthousiast van nou, je zit dicht in de buurt, zullen we een keertje bijpraten? Maar die gaf me wel het gevoel van joh, je komt net kijken. Hij had even snel... want ik was met name bezig met een bestaande vragenlijst en die had hij ook in zijn eigen proefschrift gebruikt. Dus ik was daar benieuwd naar en nou, die gaf me al een

aantal steken onder water, nou statistisch gezien van wat er in mijn praktijk wetenschappelijk op zijn minst dubieus was. Hij gaf me toen een paar artikelen met de meest ingewikkelde statistische overwegingen. En toen dacht ik van oké, dit zijn twee werelden. Dus ja.

Als ik iets wil, dan lukt het mij ook wel om het in welke vorm dan ook te organiseren. Als ik zou merken dat ik last zou hebben van allerlei structuren en procedures binnen een universiteit, dan zou ik daar zwaar gedemotiveerd door kunnen raken. Ik zou dan ook kunnen kiezen om op een andere manier onderzoek te gaan doen. Dat zou een tegenvaller op mijn pad kunnen zijn. Je hoort dat de academische wereld toch wel een haantjeswereld is. Dat is iets wat totaal niet bij mij past. Wat ik hoor is dat het een redelijk verpolitiekt systeem is. Ik zit hier in een politieke organisatie en dat vind ik prima, maar om daar tijdens dit soort onderzoek last van te hebben, daar heb ik niet zo'n zin in.

Wat ik merk in de academische wereld is dat er heel veel controverse en afgunst is ten opzichte van elkaar. Als je bij het ene clubje hoort, dan hoor je niet bij het ander clubje. Ik denk dat ik bij een bepaald clubje wel een soort van acceptatie begin te krijgen. Er was een *summer school* voor buitenpromovendi en dat was ontzettend leuk, in zo'n groep is daar wel aandacht voor. Er waren een hele hoop hoogleraren uitgenodigd en een hele hoop hoogleraren zijn ook niet gekomen. Je behoort dan tot een groepje en dan behoort je niet tot dat ander groepje. Er is de afgelopen acht jaar wel een patroon duidelijk geworden. Rond mijn vak zou het prachtig zijn om een aantal onderzoekslijnen uit te gaan zetten, maar dat komt er helemaal niet van. En dan heb ik het alleen over de Nederlandse academische wereld. Het is helemaal geen eenheid. Dat zit in het vak zelf natuurlijk al. Ik zie ook in de academische wereld geen wil om dat te doen. In de beginperiode dat je onderzoek doet willen hoogleraren je binnenhalen en als je dan gekozen hebt, dan moet je ook in die stroom mee. Ik sta achter de keuze die ik destijds gemaakt heb, maar dat is veel meer op basis van het model van samenwerking tussen mijn hoogleraar en mij en allebei de fascinatie hebben voor het vak, dan dat ik daar zo bewust over nagedacht heb.

Ik heb wel van mijn hoogleraar begrepen dat een beoordelingscommissie veel strenger is voor buitenpromovendi dan voor binnenpromovendi, daar heeft hij mij wel voor gewaarschuwd. Voor de wetenschap zouden dezelfde criteria van kwaliteit moeten gelden, ongeacht waar of wanneer je je proefschrift gedaan hebt. Ik denk dat mijn hoogleraren zelf niet zo zijn, maar de ene gaf ook een voorbeeld van een promovendus die al een keer gepromoveerd was en ze wilden zijn tweede proefschrift afwijzen. Uiteindelijk na veel gedoe is hij toch gepromoveerd en hij is inmiddels zelf hoogleraar. Maar weet je, daar denk ik niet eens meer over na, dat vind ik zo vanzelfsprekend. Het is gewoon iets menselijks, ons kent ons, en onze groep gaat voor. Maar toen hij dat zei, dacht ik: het klopt wel met mijn wereldbeeld, dus ik heb er geen vragen over gesteld.

Als ik echt contact met iemand wil dan lukt het mij wel. Maar wat ik heel veel gemerkt heb in het verleden is dat als ik een mailtje stuur met de vraag 'ik wil als buitenpromovendus mijn promotor verkennen', zonder precies uit te leggen wie ik ben, dan krijg ik geen antwoord. En niet van een, maar van heel veel. En dan kun je zeggen: dan moet je eerst maar wat meer over jezelf vertellen want zij kunnen natuurlijk niet op iedereen ingaan. Maar ik vind dat raar. Als ik een mailtje krijg, dan beantwoord ik die altijd. Ik krijg heel veel mail en ik krijg heel veel vragen van studenten die bijvoorbeeld iets van een bepaald artikel willen weten. Ik krijg er geen cent voor en die hoogleraren worden ervoor betaald om daar te zitten. Maar het is structureel in de wetenschappelijke wereld.

Los van dit beeld hebben buitenpromovendi in sommige gevallen wel behoefte aan samenwerkende hoogleraren (desnoods van verschillende universiteiten), omdat ze een multidisciplinair onderwerp hebben en hun hoogleraar maar één van de disciplines denkt, of omdat de hoogleraar niet thuis is in de door de buitenpromovendus gekozen methodologie:

Een van mijn grotere problemen waar ik nu tegenaan loop is het zoeken naar een tweede begeleider. In mijn faculteit vind je mijn onderwerp niet zoveel terug. Mijn promotor kent wel het vakgebied heel goed, maar niet specifiek mijn onderwerp als thema daarin. Op mijn universiteit zit eigenlijk niet zo iemand. En dan ben je toch als buitenpromovendus voor een andere universiteit financieel wat minder interessant om daar een tweede begeleider te zoeken. Ik heb nu wel met iemand contact van een andere universiteit, daar heb ik nu twee keer mee gesproken en ik wil kijken of ik dat erbij kan houden... maar dat vind ik toch wel lastig om dat te vinden.

Mijn promotor is een alfa van huis uit, die is op sommige gamma-gebieden inhoudelijk ook niet zo heel sterk. Ik kijk vanuit een bedrijfskundige kant en daar weet hij niks van. Kwantitatief methodologisch is hij ook een volstrekte nul. Hij is ook zo wijs om dat toe te geven en te zeggen: dat moet je aan die of aan die vragen. Ik kan mij ook voorstellen dat mensen halsstarrig binnen hun eigen kadertje willen horen en dan loop je toch tegen grenzen aan als promovendus.

Er zijn echter ook buitenpromovendi die wel positieve ervaringen hebben met academici. Ze hebben het dan over de klik die ze met hun hoogleraar hebben, de collega-onderzoekers met wie ze goede gesprekken voeren en de auteurs van tijdschriften die reageren op hun vragen, maar ook over zich thuis voelen op de universiteit:

Ik denk, onderling gesproken, dat je iedereen kunt aanspreken en je vraag kunt stellen. Het is, in mijn beleving, een hele open wereld. Als je eenmaal een bepaald netwerk of een persoonlijk contact hebt opgebouwd dan zijn zij geneigd om je bij te staan.

Kijk, ik heb natuurlijk een beperkt aantal ankerpunten in het academische en daar onderhoud je gewoon goed contact mee. Je leest de dingen, ik ben ook referee voor een conferentie over mijn onderzoeksonderwerp. Je voelt je wel in die zin niet echt van oh,

buitenpromovendus, of die zit in de praktijk, dat daar op neergekeken wordt. Nee, integendeel. Ik vind het leuk, zo van joh, kom erbij, heb je wat nieuws? Wat leuk, laat eens zien. Ja. Niet dat je daar nu wekelijks de deur plat loopt, maar rond dit vakgebied zit een bepaald groepje, ook met jonge mensen, dat kent elkaar en zit allemaal op LinkedIn en eens in het jaar is er een conferentie en dan zie je elkaar. Ze zijn toch nieuwsgierig, wat ben je aan het doen? Dus daar maak ik ook echt onderdeel van uit. Dat voel je wel natuurlijk. Het is allemaal extensief, maar het is niet dat er afstand is, nee.

Ze reageren eigenlijk wel prima op mij als academicus. Ik heb misschien ook het voordeel dat mijn werkplek al een naam heeft in die wereld. Ik moest laatst voor een aantal professoren van verschillende universiteiten een verhaaltje houden over mijn onderzoek. En ik merkte, op het moment dat ik bij mijn eigen ding blijf, dat ik heel vaak de reactie krijg: wat leuk dat wij eindelijk weer iemand hebben die zo bevlogen is voor het vak en voor de inhoud. Ik vind het leuk om over dat stukje tussen wetenschap en praktijk te vertellen. Want het is meestal heel erg wetenschappelijk of het zijn juist praktijkmensen die niks met de wetenschap te maken willen hebben. Mensen vinden het leuk dat ik het combineer, dat ik het allebei wil.

Op die universiteit loopt een onderzoeksgroep en daar zitten een aantal onderzoekers met verschillende achtergronden in die allemaal bezig zijn met onderzoek naar mijn onderwerp. Dat vind ik heel erg leuk. Er zit bijvoorbeeld iemand in die groep, die is compleet het tegenovergestelde van mij. Die kijkt met een behoorlijk theoretische blik naar zaken en daar kun je leuke discussies mee hebben. Ik merk wel in de omgang met elkaar, dat de praktijkervaring gewoon anders is en dat is het belangrijkste verschil. Verder ken ik ze niet goed genoeg om daar echt iets over te kunnen zeggen. Maar zij zijn dus echt vijf dagen per week met onderzoek bezig... dat vind ik weer vrij veel. Ik merk dat ik andere discussies heb met de buitenpromovendi dan met de mensen die fulltime promoveren. Vooral omdat ik zelfstandige ben, dacht ik: ik wil ook wel zoiets dat je niet een keer in de maand een-op-een contact hebt, maar dat er ook nog iets meer bij is. Ik was vrijdag op de universiteit en toen liep ik naar binnen, op mijn werk was het 's ochtends druk geweest, en toen dacht ik: dit is ook een beetje van mij, hier hoor ik ook thuis. En dat vond ik heel fijn.

De academische wereld kijkt positief naar mij als buitenpromovendus. Ik kan het niet anders zeggen. De universiteitsbibliotheek als bron van kennis, daar krijg ik heel veel energie van. Het concept dan, niet zozeer de organisatie zelf, maar de universiteit als leefgemeenschap die met elkaar werkt en kennis ontwikkelt.

Belangstelling en waardering... heel grappig bij academici is dat ze heel snel willen gaan meedenken en meestal net op een gebied waar het niet om gaat.

Al met al hebben buitenpromovendi wisselende ervaringen in de sociale aspecten van deelname aan de academische cultuur. Sommigen schrijven hun ervaringen toe aan de cultuur, die daarmee een bepaalde essentie lijkt te krijgen, anderen aan de specifieke personen met wie ze te maken hebben, en weer anderen leggen de relatie met vakgebieden:

Persoonlijk contact vind ik het belangrijkste. Als je iemand kent, dan is het gemakkelijker om een gesprek aan te gaan. Ook als je weet hoe iemand als persoon is... of dat iemand openstaat voor ideeën. En dan zijn wetenschappers net als gewone mensen. Sommigen vinden zichzelf vreselijk belangrijk en anderen vinden het leuk om het daar eens over te hebben, dat is verschillend.

Een van de hoogleraren die ik een mail gestuurd heb om eens contact te leggen over het promotieonderzoek heeft nooit gereageerd. Ik had niet eens de behoefte om te onderzoeken waarom hij niet gereageerd heeft, ik was er klaar mee. Mijn huidige hoogleraar is heel toegankelijk. Hij zorgt ervoor dat ik met mensen die bezig zijn binnen de universitaire wereld in contact kom.

Ik vind dat de academische wereld wel toegankelijk is voor buitenpromovendi, maar dat heeft misschien ook te maken met het beroep waar ik inzit. Ik kan het niet zeggen over alle vakgebieden, maar binnen mijn vak werd dat wel een beetje meegenomen. Als je hoger kwam binnen de organisatie, dan ging je promoveren of publiceren. Dus dat je dichter bij de wetenschap kwam. Die wetenschappers waren ook jouw collega's, dan gaat dat gemakkelijker. Maar ik weet niet of dat voor iedere beroepsgroep zo is.

Vanuit het perspectief van de buitenpromovendi is onderzoek uitdagend en spannend, maar percipiëren ze de community die zich er professioneel mee bezighoudt, de wetenschappers die in een universitaire context werken, zeer wisselend. Enerzijds zijn er buitenpromovendi die de geslotenheid van die gemeenschap, de interne machtsstrijd en het onwelkome gevoel dat ze ervaren hekelen, anderzijds zijn er buitenpromovendi die zich er thuis en prima voelen, en er is een groep die gemengde gevoelens heeft, dat wil zeggen een positief beeld van de universitaire wereld maar vervelende ervaringen met sommige onderzoekers daarin. We kunnen deze groep groep buitenpromovendi overwegend kritisch noemen ten aanzien van de reguliere academische praktijk. Wat zegt dit over hun academische habitus?

Socialisering in de academische habitus

Het is volgens sommige buitenpromovendi gemakkelijker voor reguliere promovendi om te socialiseren in de academische habitus dan voor hen. Dat komt deels doordat reguliere promovendi beter passen bij of aan te passen zijn aan de ambities en mogelijkheden van hoogleraren, die hun eigen agenda hebben:

Voor mij is de kwaliteit niet meer of niet minder dan van een gewone promovendus. Kijk, wat lastig is denk ik bij buitenpromovendi, is

dat ze iets meer op hun eigen onderzoekslijn zitten. Ik kan me voorstellen, als je een hoogleraar bent en je hebt heel nadrukkelijk een eigen onderzoekslijn en je kan jaar in jaar uit promovendi inzetten die in jouw richting werken, dat je als hoogleraar beter in staat bent om een samenhangende *body of knowledge* op te bouwen. Als je buitenpromovendi hebt, ja, die komen toch ook wel gewoon met hun eigen vragen, dus de samenhang in wat dat uiteindelijk aan kennis naar een hoogleraar brengt, is minder groot. Maar goed, de andere kant daarvan is dat de diversiteit weer groter is. Lijkt me nuttig werk.

Ik kan het niet echt onderbouwen, ik heb er wel een gevoel of een mening over. Dat kwam ook in de kennismakingscursus heel erg naar voren terwijl hoogleraren daar hun verhaal aan het doen waren. Ze vinden buitenpromovendi een beetje eng. Het is verder van hen af, ze hebben er minder controle over, het zijn ook over het algemeen eigenwijzere mensen, want ze hebben een bepaalde ervaring opgedaan, ze zijn minder kleibaar, minder kneedbaar. Dat merkte ik heel erg aan de universitaire kant. En daarmee veralgemeniseer ik een aantal hoogleraren hoor, want dat is niet voor iedereen zo. Er zijn er ook een paar die juist weer naar voren laten komen dat ze de input vanuit het bedrijfsleven juist heel prettig vinden, omdat je toch op een andere manier ernaar kijkt. Maar voornamelijk over controle en wat gebeurt daar dan? En inderdaad: mijn reputatie is daaraan verbonden. Daar merk ik wel dat ze dat wat lastig vinden.

Als je iemand hebt die strak is in de afspraken, dan kan dat positief, maar ook negatief uitwerken. Ik weet ook niet precies hoe dat bij mij zal zijn. Het zal wel versnellen en de vaart erin houden, maar past dat wel helemaal bij mij? Zal ik daar op een gegeven moment niet kriegel van worden? Ik zal volgens mij ook moeilijk functioneren in zo'n aio-constructie waarin het vastligt en waar je ook dingen moet doen die je niet wil doen. Op de leeftijd die ik nu heb en in de situatie waarin ik nu zit... dat zou vroeger anders geweest zijn.

Een van mijn hoogleraren zei tegen mij, en dat vond ik ook wel goed: het moet helemaal van binnenuit komen, het moet echt iets van jou zijn. Ik heb aan hem gevraagd of ik mee zou kunnen doen aan hun onderzoeksprogramma, maar dat wilde hij niet. Dat is meer voor de aio's en de oio's, denk ik. Hij kan heel gemakkelijk dingen ontwijken of over andere dingen gaan praten. Niet dat hij je op een ander spoor legt, maar hij buigt het een beetje om, waardoor je je pas achteraf realiseert dat hij het niet wil. [...] Ik kan mij ook heel goed voorstellen dat als je werkt vanuit een bepaald onderzoeksprogramma, dat je dezelfde taal gebruikt, dus dan gaat het ook allemaal veel gemakkelijker. Vaak zijn het ook veel jongere mensen, die volgzaam zijn, dus dan loopt het waarschijnlijk soepeler. Maar van buiten heb je te doen met een wezensvreemd iets, en daar moeten ze dan wat mee... Misschien moeten ze dan echt gaan lezen.

De buitenpromovendus wordt wel als een bepaald risico gezien. Er wordt een aantal jaren in jou geïnvesteerd en misschien maak je het nooit af, zo vertellen zij het in ieder geval. Dat geldt natuurlijk ook voor aio's, maar zij nemen aan dat als je in een volledige werksituatie zit en het veel drukker krijgt... waardoor de druk en de stress ook groter is. Het contract is in dusdanige termen opgesteld dat je denkt... het zou nog steeds na een jaar voorbij kunnen zijn. Als je na een jaar, in overleg, besluit dat het toch niet gaat worden wat je er van hoopte, dan houdt het op.

Van der Rijst et al. (2008) schetsen op basis van literatuuronderzoek de contouren van een academische houding. Een van de sleutelbegrippen in hun studie is Bourdieus concept van habitus, dat verwijst naar een zijnswijze, een gewoonte en een geneigdheid. Volgens Bourdieu ontstaat sociaal gedrag niet uit rationele gedachten, maar uit een praktische logica die niet helemaal expliciet, bewust, systematisch of doelgericht is. Deze habitus ontwikkelt zich door onder andere socialisatieprocessen, bijvoorbeeld tijdens een academische studie. Van der Rijst (2009) heeft verder onderzoek gedaan naar deze academische habitus of houding en onderscheidt zes aspecten aan de onderzoekende houding die hij beschrijft als neigingen. In hoeverre vertonen de buitenpromovendi in deze studie deze neigingen?

Willen begrijpen

De eerste neiging die Van der Rijst (2009) onderscheidt is de neiging om te willen begrijpen, het willen doorgronden van de dieperliggende oorzaken en betekenis van fenomenen en feiten die ons omringen. Deze academici willen diep inzicht vergaren en alles tot op het bot uitpluizen, zijn niet tevreden met alleen de feitjes weten, maar willen begrijpen hoe deze zich tot elkaar verhouden. Vaak hebben ze de neiging om overzicht te krijgen om zo het grote kader te kunnen overzien en de individuele fenomenen te kunnen begrijpen in het grotere geheel. Vaak zijn deze academici ook geneigd om een brede visie op het vakgebied, de verschillende studies en de resultaten die behaald zijn te ontwikkelen. We zien deze neiging bij de buitenpromovendi van deze studie ook terug, bijvoorbeeld in de multidisciplinariteit van de onderwerpen die ze kiezen en de relaties die ze leggen tussen theorie en empirie:

Ik merkte dat er een kloof was in beleid en uitvoering. Dat heb ik verkend, wat is dan precies die kloof? Toen kwam ik erachter dat het beleid voornamelijk ingegeven wordt door meetbaarheid, of dat iets meetbaar is, waardoor je tot hele gekke beleidsuitgangspunten komt. Als je dat analyseert in een doelboom, dan denk je van jeetje, wat krijg je dan een raar plaatje van wat het probleem is en wat er voor een soort oplossingen worden gevonden. En als ik kijk naar de gedrevenheid van veel professionals in het veld, dan zie ik daar ook een bepaalde trend die zij hebben in hun werk, meer een soort pedagogische didactische overwegingen in hoe ze met de problematiek omgaan. En ook veel onmacht. En als ik naar de doelgroep van beleid kijk, dan zie je gewoon veel meer de werkelijkheid terug zoals die ervaren wordt bewoners en jongeren. Als je aan hen oplossingen vraagt, dan zijn die zeer divers, dan liggen die op het sociaal-

economische en fysieke vlak. En dat blijkt veel lastiger voor een overheid om te *handlen*. Dat had ik in kaart gebracht. Maar dan hoe verder? Dan weet je dat en dan weet je eigenlijk nog maar een deel. Dus dan is het wel te kijken van nou, hoe komt dat nou zo? Ik ben Bestuurskunde gaan studeren, omdat ik helemaal niet begreep waarom ambtenaren handelden zoals ze handelden. Ik snap er nu wel meer van, hoe lastig en hoe complex hun situatie is, maar desalniettemin is de uitdaging er nog steeds om dan te kijken hoe je als ambtenaar verschil kunt maken, hoe je als ambtenaar van betekenis kunt zijn voor uiteindelijk de burgers, waar je als overheid toch voor bent, denk ik. Dat was de aanleiding, omdat ik het niet begreep. En ik dacht: het zijn toch allemaal mensen die gestudeerd hebben, dus waarom gaat dat zo raar? Dat ze miljoenen ter beschikking stellen en niet weten hoe het uitgevoerd moet worden. En als iets uitgevoerd wordt, dat het zo verkokerd is, dat je wel kan spreken over 'operatie geslaagd, patiënt overleden', maar dat er niet feitelijk iets gerealiseerd is. Er zijn heel veel dingen gerealiseerd, maar niet als antwoord op een vraag. Dus ik was daar gewoon heel nieuwsgierig naar, van: hoe kan dat nou, dat dat zo werkt? Dus vandaar dat ik die studie ben gaan doen. En vervolgens heb je dan een antwoord gevonden of in ieder geval gezien hoe die verschillende perspectieven uit elkaar lopen, van het beleid, dat door een lokale overheid wordt gemaakt, en van professionals en van bewoners en jongeren in het veld, maar goed, dat biedt nog helemaal geen antwoord. Al zie je het verschil, dat biedt nog helemaal geen houvast over hoe het anders kan.

Ik wilde graag techniek en mensen onderzoeken en die verbinding wat beter aan willen brengen. Wat ik vaak zie binnen de technologie-ontwikkeling is dat het vaak zo complex is, dat je heel sterk geneigd bent om je interne focus te benaderen als technische organisatie maar beperkt nog in staat bent om naar buiten te kijken voor wie of waarvoor je dat spul allemaal ontwikkelt. [...] Tot op de dag van vandaag is het een hele mooie kans geweest om datgene te doen wat ik graag wil, namelijk analytisch bezig zijn. Het voelt een beetje als puzzelen voor professionals enerzijds, en anderzijds met je beide voeten in de praktijk staan... wat ik zelf ook heel prettig vind. Nu ervaar ik elke week... want ik werk dinsdag, woensdag en donderdag over het algemeen in de praktijk en maandag en vrijdag heb ik de tijd om aan mijn promotieonderzoek te werken... de afstand die er soms is tussen theorie en praktijk in jezelf. Het is zo waardevol om mee te nemen, ik vind het een hele mooie combinatie.

Maar goed, in de praktijk ging die wisselwerking, nu ik dat nieuwe idee had, natuurlijk steeds intensiever, want ik kon nieuwe betekenissen geven aan waar ik mee bezig was. Dus ik begon ook in mijn projecten bewuster na te denken over welke interventies werken nou wel. Ik kon gericht kijken. En daardoor kon ik ook nadenken over van hé, wat hebben we nou gedaan bij het dat bedrijf en waarom werkte dit nou wel en werkte dat nou niet? En dát is eigenlijk de start geworden van mijn promotieonderzoek, dat ik daarover ging nadenken. Ik denk van ja hé verdraaid, daar zou ik verder mee kunnen. Over wat voor een interventies ga je dan toepassen? Ergens in dat stadium – ik sprak er ook veel met collega's over, zowel binnen mijn werkgever als daarbuiten – zeiden een paar mensen van goh, volgens ons ben je al een tijdje op weg om een promotie voor te bereiden, heb je er wel eens over gedacht? En toen dacht ik van: het is eigenlijk wel een verrekke leuk idee. Want ik had natuurlijk wel nog steeds door dat ik iets nieuws te pakken had. Ik heb heel uitvoerig gezocht in de Angelsaksische literatuur, met name of ik daar iets op kon vinden, maar niks.

Dus ik vind het wel heel interessant, dat je met die theorieën de werkelijkheid beter kunt begrijpen. Ik was laatst bij zo'n promovendi-bijeenkomst van de hogeschool en er was iemand die vertelde dat hij moeite had met de omschakeling. Hij was adviseur en eerst moest hij mensen van allerlei oplossingen vertellen, maar nu moest hij omschakelen en bedenken welke vragen hij moest gaan stellen en wat hij wilde weten. Dat komt ook uit mijn interviews, veel docenten vertellen hoe het zit, terwijl een onderzoeker moet willen weten hoe het zit. Soms botst dat, waardoor iemand ook uit een lectoraat verdwijnt omdat het dan gewoon niet spoort. Maar er zijn ook gevallen waarbij mensen die identiteit heel goed kunnen combineren. [...] Als je een praktijktoepassing wil verbeteren, dan moet je soms een laagje dieper gaan om te kijken waar het hier in wezen eigenlijk om gaat... En kun je dat wezen uitwerken in concepten? Daar heb je ook wat aan voor praktijkgericht onderzoek, alleen heb je vaak niet de tijd om die concepten fundamenteel te ontwikkelen. Die haalde ik toen uit de wetenschap, maar nu wil ik zelf ook wel leren om zo'n fundamenteel concept te ontwikkelen en nu op een wetenschappelijke manier. Misschien als ik dat op een wetenschappelijke manier heb geleerd, dat ik dat vervolgens ook met praktijk-wetenschappelijke methoden kan. Dat moet nog blijken, maar ik denk dat ik er dan sowieso veel handiger in ben. [...] Ja... je moet er ook niet te hoge verwachtingen van hebben, maar ik begrijp het in ieder geval zelf beter.

Deze eerste neiging is al ruimschoots aan de orde gekomen in hoofdstuk 4 toen de buitenpromovendi vertelden over hoe ze dingen in de praktijk tegenkomen die hun nieuwsgierigheid wekken en waar ze meer van willen weten en over de voor henzelf vanzelfsprekende lerende identiteit.

Willen bereiken

De tweede is de neiging om te willen bereiken, de *drive* en het enthousiasme hebben om ervoor te willen gaan. Gedrevenheid en doorzetten zijn kenmerken die binnen deze categorie passen. Hierbij past een behoorlijke mate van discipline, dus ook het niet snel opgeven en door blijven gaan ook al zit het tegen; de strategieën die buitenpromovendi daarvoor hanteren zijn in hoofdstuk 4 aan bod gekomen bij time en boundary management. Deze drive werd ook zichtbaar bij de buitenpromovendi die het onderzoek op hun eigen handelen betrokken; ondanks de soms voor hen pijnlijke bevindingen, wilden zij doorzetten om het onderzoek af te ronden. Soms is volgens Van der Rijst (2009) ook geduld noodzakelijk bij het doen van onderzoek. Hij ziet deze neiging vooral bij

personen die initiatiefrijk zijn en doelgericht werken. Vaak wordt dit aspect beschreven als een soort van passie en je energie erin willen stoppen; dit zagen we bij het plezier in het onderzoek en het aangaan van een intellectuele uitdaging. De neiging om door te willen zetten tot je alles weet past hierbinnen, maar ook het tijdig kunnen afronden, ook al heb je voor je gevoel nog maar een kleine glimp van de oplossing gezien:

Ik heb een aantal hoogleraren geïnterviewd over wat het nut is van een buitenpromovendus en toen zei een van die hoogleraren: het is niet een inhoudelijke beproeving maar het is meer een beproeving van bekwaamheid, hoe goed jij je als mens in die wetenschappelijke wereld staande weet te houden. En dat ervaar ik nu ook wel weer heel erg. Je wordt heel erg op jezelf aangewezen en op hoeveel discipline je hebt en op hoe goed je je staande houdt. Inhoudelijk gaat het allemaal wel en vind ik mijn weg wel, maar het is een enorme hoeveelheid werk om zo'n promotieonderzoek goed voor elkaar te krijgen.

Op een gegeven moment was ik dus met een universiteit in gesprek, die me ook hadden begeleid om van dat eerste project een paper te maken. Toen heb ik een keertje een paper geschreven over dat er dan bij dat geërfde model heel veel fout gegaan was. Ja, en toen had ik twee papers in A-tijdschriften en toen had ik het idee dat ik wel door wilde. Ik zou nog één goed project moeten vinden en dan ben je een heel eind. Als je dat in goede tijdschriften kunt publiceren, dan heb je de intellectuele prestatie min of meer geleverd. Dus nu dat idee heeft postgevat, van dat wil ik gaan doen, ja... dat zit er nog steeds in!

Het idee van een promotieonderzoek speelt al veel langer. Mijn studie heb ik ook naast mijn werk gedaan. En daarna is er altijd wel wat blijven hangen, blijven prikkelen, die nieuwsgierigheid, ik wil verder met onderzoek. Het willen onderzoeken, het willen promoveren, dat stamt uit 2005 eigenlijk wel, waar verschillende onderwerpen de revue hebben gepasseerd die dan weer opzij zijn gelegd, die veel meer ook op dat moment met mijn vorige werkgever te maken hadden. Ik kwam ook in aanraking met een collega bij mijn vorige werkgever die zelf gepromoveerd was en zelf hoogleraar is geweest. Dat klikte ook tussen hem en mij en die heeft mij daarin ook wat gestimuleerd om wat dingetjes uit te zoeken, om ook te proberen een artikeltje te schrijven, wat overigens niet gepubliceerd is, maar dat je wel een beetje Fingerspitzengefühl daarvan krijgt. En dat is eigenlijk door blijven modderen en iedere keer heb je wel van ja, wil je dit nu wel echt? Dat kost toch wel heel veel moeite. En toch blijft het dat ik toch weer de spullen dan oppak en ermee bezig ben, dus het is wel iets wat ik echt wil. En dan op een gegeven moment heb ik zoiets van nou, het heeft nu lang genoeg gesluimerd en nu ga je er dan ook maar eens echt concreet mee aan de slag.

Ook omdat ik niet uit een onderzoekscultuur kom. De eerste stap die ik moest zetten was een programma managen, vervolgens moest ik iets gaan ontwikkelen... steeds terugkoppelen, lezen, studeren... en dan komt de laatste stap en dat is onderzoeken. Dat onderzoeken was een lastige stap. Managen dat kan ik wel, dat ontwikkelen gaat ook prima, maar dan moet je het gaan onderzoeken. Dat heeft mij toch een behoorlijke tijd gekost om echt die draai te maken.

Er zijn natuurlijk vele dingen die ook leuk zijn om te doen, maar ik weet zeker dat ik het volhoud. Ik ben zeer gedisciplineerd, ik kan mij zeer goed aan taken houden. Zo'n lang project, in je eentje, is moeilijk... maar ik denk dat het zal veranderen als ik een beetje support krijg van buiten. Dat er iemand is die mij gaat ondersteunen. Maar dat ga ik organiseren.

Ik merk wel dat ik zelf moet bewaken dat ik doelgericht en efficiënt bezig ben. Misschien schiet ik ook wel heel hard op, ze zijn misschien gewend dat mensen veel langer rond liggen te dolen maar ik heb daar geen tijd voor. Mijn moeder is drieëntachtig en die zegt ook: ik wil het nog wel meemaken. En ik wil ook op vrij hoog wetenschappelijk niveau presteren. Want ik denk: als deze vier jaar zijn afgelopen, dan krijg ik waarschijnlijk nooit meer de kans om betaald een theorie uit te pluizen en te leren om in een tijdschrift te publiceren waar je punten voor krijgt, of om een paper-presentatie te doen op research-dagen. [...] Mijn begeleiders zouden misschien iets meer met die ambitie mee kunnen gaan.

Voor sommige hoogleraren is deze drive een belangrijke neiging om hun beslissing op te baseren over het wel of niet begeleiden van een buitenpromovendus:

Ja, ik ben heel lang bezig geweest om op te schrijven wat ik wilde gaan doen en dat was al moeilijk zat. Daar heb ik een paar keer contact met mijn beoogde promotor over gehad. En ik heb het vermoeden dat hij zoiets had van: laten we maar eens kijken wat eruit komt. Dat heeft een paar maanden heen en weer schrijven gekost en toen de grote brokken op papier stonden en hij zoiets had van: hij heeft doorzettingsvermogen en is ook bereid om dingen een aantal keren te herschrijven, toen kreeg ik ook van hem echt een conceptstuk dat hij per pagina had becommentarieerd terug.

Hoewel het niet direct zichtbaar wordt in de procesbegeleiding die buitenpromovendi krijgen – in de meeste gevallen krijgen ze die, zo vinden ze, te weinig – is deze neiging er ook aan de zijde van sommige begeleiders:

Er werd geen harde deadline gesteld... iedereen wist dat je buitenpromovendus was en dan is de tijd ook gemiddeld meer dan vier jaar om het te halen, maar het was eigenlijk wel de insteek. Nu is alleen de constellatie anders, maar het inhoudelijke onderzoek is precies hetzelfde. Mijn hoogleraren continueren de begeleiding op basis van die vier jaar. Er is zoveel geïnvesteerd de afgelopen vier jaar, dan kunnen die twee jaar er ook nog wel bij. Het zou zonde zijn als we dan zou moeten stoppen.

Hij was ook enthousiast, hij is alleen alleen bang dat iemand anders er met het onderwerp vandoor gaat, dus hij wil dat ik opschiet. Hij

regelt af en toe afspraken, dan zegt hij: ik ben daar en daar, kun je dan komen... [...] Mijn promotor is met emeritaat en hij kan mij nog begeleiden tot september 2011, dus dan zou het af moeten zijn. Als ik heel gestructureerd zou werken, dan zou het ook moeten kunnen, dus ik hoop dat ik het haal.

Aan de andere kant zien we ook een meer vrijblijvende houding bij begeleiders:

Als er dan geen resultaat uitkomt omdat ik het te druk heb gehad met andere zaken, dan zullen zij niet geneigd zijn om daar heel veel tijd in te gaan stoppen. Voor mij geldt natuurlijk hetzelfde, als ik daar een heel jaar niet aan toe kom.

Het is hierbij overigens opvallend dat sommige buitenpromovendi niet goed weten wanneer ze bereikt hebben wat ze bereiken moeten, of wat de kwaliteit van hun werk moet zijn :

Toen kwamen er opeens drie artikelen aan. Toen werd er gevraagd of ik er een proefschrift van wilde maken. Het ging eigenlijk over publicatiepunten die universiteiten op jaarbasis moeten binnenhalen. Er werd gezegd dat het inmiddels al zoveel was, dat als ik er nog een paar dingen bij zou doen het voldoende voor een proefschrift zou zijn. Toch ben ik nog niet zover en ik vraag mij ook af of het zo goed genoeg is. [...] Je zou meer van dit soort experimenten willen doen, want ik weet niet of de studie die ik nu gedaan heb stevig genoeg is om te kunnen zeggen: je moet het zo doen. Ik vind het ook erg plat.

Wat ik soms wel eens zorgelijk vind is dat ze het vrij snel goed vinden. Mijn producten zijn wel goed, maar ik wil naar iets toe wat echt kwaliteit heeft. Ik heb nu verschillende theorieën en die moet ik bij elkaar gaan brengen. Hoe moet ik dat nou doen? Sommige concepten overlappen elkaar en andere concepten zijn weer anders, maar in feite staat er een aantal keren hetzelfde omdat al die theorieën ongeveer hetzelfde zijn. Mag ik dan gewoon zeggen dat dit mijn model is? Dat zijn dingen die ik niet weet... maar die zet ik dan wel op de agenda om te bespreken.

Kijk, waarom ik het wil doen, is omdat ik het toch *evidence based* wil maken, dus toch wel de marteling om het, zoals mijn andere hoogleraar het zo mooi zegt, uit het theologisch gehalte te houden. Dat heeft zijn voordelen in die zin, dat ik merk dat je in een fase terechtkomt, misschien herken je dat, dat je aan elk woord dat je opschrijft begint te twijfelen, dat je denkt: ja, wat schrijf ik nou eigenlijk op? En het voordeel is dat je een aantal kritische vragen gaat stellen, je wordt op een gegeven moment ook wakker door deze methode. Eén van de teleurstellingen die ik bijvoorbeeld onderging, is dat ik dacht: nou, ik heb het licht gezien, dáár ligt de oplossing. Nou, dan merk je dat het in veel organisaties daar niet om te doen is. Dan denk ik: waar ben ik in godsnaam nou mee bezig? Maar ja, dan denk ik... daar gaat het natuurlijk om, er zit ook een boodschap in, dat is namelijk: ga je nou eens oriënteren op een beetje intern gedoe en dat soort geklooi. Eigenlijk gaat het wel ergens over. Dus op dat punt kom je ook en dan zit je te twijfelen. Dan ben ik weer moreel bezig. En mag dat dan als je promoveert? Je bent toch wetenschap?

Wat ze van me verwachten als eindresultaat laten ze redelijk open. Ik weet wel dat als je papers gaat schrijven een van mijn hoogleraren er bijvoorbeeld stevig tegenin kan gaan, dat verwacht ik ook nog wel. Maar ergens proef ik toch belangstelling om te blijven volgen wat ik er nou mee uitspook. Ik weet ook van de andere hoogleraar dat hij denkt van nou, best wel interessant, dus kom maar! Het is voor hen geen sleurtraject. Ze houden die bepaalde nieuwsgierigheid erin dat ze denken van: we gunnen het hem op een gegeven moment ook wel. Dus daar gok ik een beetje op. Het past wel bij het zoektraject, zo van dat je ergens denkt van nu lijkt het ergens op, nu heeft het een bepaald niveau en dat gaan we verder verankeren. Ja, ik zie het wel een beetje. Ik heb niet echt een heel omljnd beeld van wat er van een buitenpromovendus verwacht wordt, hoe werkt dat nou en... ik weet het niet. Ik ben min of meer terechtgekomen in dat wereldje en ik doe daar mijn ding.

Ik vind het lastig in mijn onderzoek om te kijken wat nu precies een onderzoeker is. Wanneer ben ik een goede onderzoeker? Ik ben gewoon een adviseur en een manager en ik doe een onderzoek. En een keer in de maand heb ik een afspraak met mijn begeleider en een keer in de twee maand heb ik een onderzoeksgroep. En dan heb ik nog de groep van onderzoekers die twee keer per jaar bij elkaar komt en ik heb nog een groepje hier in de stad dat twee of drie keer per jaar bij elkaar komt. En verder werk ik thuis en lees ik dingen en ben ik ermee bezig. Maar doe ik dat wel goed? Dat is toch wel een vraag die mij bezighoudt. Ik heb het er met een vriendin die gepromoveerd is over gehad en die zei: als je je proefschrift of presentatie klaar hebt, dan ben je een goede onderzoeker. Het is juist het leerproces dat in het promoveren zelf zit, dat hoort er ook gewoon bij. De meeste mensen zijn als ze beginnen geen goede onderzoeker.

Daar komt ook een beetje mijn onrust vandaan. Want dan lees ik andere proefschriften en dan denk ik: zo ben ik helemaal niet bezig... wel aspecten... Maar naarmate ik vorder, zie ik ook wel dat ik een systematisch verhaal van mijn eerste jaar kan zoeken. Ik vind die paradigma-dingen wel heel interessant, maar dat geeft ook heel veel onrust. Hoe ga je daar methodologisch mee om en hoe zorg ik er dan straks voor dat het ook nog reconstrueerbaar is en blijft? Hoe ga ik dat straks nog allemaal doen? Ik ben natuurlijk alles goed aan het bijhouden en aan het archiveren. Laat ik ook maar zien hoe de tijd loopt, maar ik kan mij daar wel eens druk over maken... hoe krijg ik het allemaal in een verhaal straks?

Ik maak mij wel zorgen over dat wetenschappelijke deel, ik heb daar geen vat op... dus ik weet niet hoeveel en wat ik mis. Van de

andere kant heb ik er ook wel vertrouwen in dat het goed komt. Ik heb er geen zicht op, omdat ik er al zo lang uit ben. Hoe groot is dat zwarte gat nou? Stel, ik duik erin en ik kom erachter dat ik het helemaal niks vind... dat zou wel een tegenvaller zijn. Maar mijn gevoel is dat het wel goed komt, ik vind het nu zo leuk.

Ik heb het gevoel dat ik soms een beetje zweef. Ik doe mijn onderzoek maar ik moet maar afwachten of het goed genoeg is. In een aio-contract staat: als het na een jaar niet goed genoeg is, dan moet je stoppen. Dat is bij mij niet zo. En er zit nu ook meer een stok achter de deur om echt een goed product af te leveren. Daar had ik eerst wel meer moeite mee, ik dacht dat ik niet goed genoeg was, omdat ik geen aio was.

Soms twijfel ik aan mijzelf of het wel wetenschappelijk genoeg is, omdat ik dan twijfel of ik wel een echte wetenschapper en promovendus ben. Als je sommige jongens of meiden ziet op de universiteit, die kunnen uren lezen in literatuur en zo ben ik helemaal niet. Dus dan denk ik: ben ik wel de wetenschapper zoals de mensen die hier zitten of zit ik toch te veel met mijn voeten in de praktijk? Ik twijfel of ik genoeg wetenschappelijke kennis genereer. Dat heb ik ook wel eens tegen mijn begeleider gezegd. Niet dat ik straks voor de commissie sta en ze vinden dat wat ik gedaan heb niet wetenschappelijk genoeg is. Dat zijn van die doembeelden. Ze zeggen ook dat ik praktijkgericht onderzoek doe en daar kun je ook gewoon op promoveren. Er is laatst een meisje gepromoveerd en die was wel volledig bezig met promoveren, maar die heeft wel heel erg praktijkgericht onderzoek gedaan, en dan zeggen ze: zij heeft dat toch ook zo gedaan, dus jij kan het ook zo doen. Dus dat geeft voor mijzelf weer bevestiging. Maar ik twijfel daar wel aan, omdat je ziet dat die promovendi op de universiteit het anders aanpakken en nog dieper op dingen ingaan. Ik heb daar de tijd niet voor, dus ik sla dat over. Dus dan twijfel ik wel eens of ik die kennis niet mis. Aan de andere kant weet ik ook niet of ik die kennis wil hebben, want ik wil niet uren lang stil blijven staan bij één ding, ik wil gewoon verder.

Daarbij komt dat het enthousiasme en de drive kunnen afnemen naarmate buitenpromovendi verder van de academische wereld af staan:

Ik worstel het meest... ik weet eigenlijk heel goed wat mij nu te doen staat. Ik heb een tijdje geleden een knoop door gehakt... het was duidelijk hoe ik het moest gaan doen, dus daar hield ik niet zo tegen aan. Ik vind het moeilijk om een planning te maken en daar aan vast te houden. Ik zoek een beetje een mix van allerlei soorten ondersteuning. Ik weet niet of dat komt omdat ik me niet in die academische circuits begeef. Dat weet ik niet, ik denk het... het speelt wel een rol. Naar congressen gaan of in wetenschappelijke bladen schrijven doe ik niet of te weinig. Dat zou een strategie zijn die ik meer zou kunnen gebruiken... die ik nu ook wat meer moet hanteren omdat ik die positie van buitenpromovendus weer meer in ga nemen. Dan heb ik dat wat meer nodig. Het ligt eraan over welk niveau je het hebt. Het is wel gemakkelijk om aan congressen deel te nemen, maar als het echt wetenschappelijk wordt, dan is het lastig om daar deel aan te nemen omdat ik niet in dat wetenschappelijk circuit zit. Het is bijna onmogelijk, het ligt eraan of je goede contacten hebt. Het is nog wel een lange weg, denk ik. Ik denk ook, dat het af zal hangen of ik een beetje aansluiting kan krijgen bij het academische... dat zal een belangrijke succesfactor zijn. [...] Het ligt nu een half jaartje stil, maar ik ben niet gestopt. Dus ik zit nu op een belangrijk punt om wel of niet door te gaan en hoe door te gaan. Belangrijke overweging is dat het heel lastig zal worden als ik het zo in mijn eentje zou moeten blijven doen. Ik heb zo vaak heel veel energie uit mijn tenen moeten halen, dat ik het gevoel heb dat ik er alleen voor sta en onbegrepen ben. Het is heel lastig om dat lang vol te houden... ik zal dan toch wat meer steun moeten hebben in de begeleidende sfeer en dan vooral van de academische sfeer. Dus ik zal op zoek gaan naar contacten met hoogleraren die mij op de een of andere manier kunnen steunen. Dat zou wel eens een voorwaardelijk ding kunnen zijn.

Ik ben toen in het buitenland met een studie begonnen, maar dat bleek in feite een promotiestudie te zijn met colleges en een promotie. Op een gegeven moment ben ik weer terug verhuisd naar Nederland en ben ik daar nog wel een tijdje mee doorgegaan, maar het was een onderzoek dat heel erg gebonden was aan de omgeving waarin ik studeerde. Je hebt dan niet de beschikking over het netwerk en je hebt niet de beschikking over de computermensen die je kunnen helpen met allerlei systemen om analyses te maken. Dus dat zakte op een gegeven moment weg. Maar de behoefte om met wetenschap in contact te blijven was er. Dus ik heb nog een tijdje zitten worstelen met dat thema en dan dacht ik: ik kom hier echt niet uit, het was een voorstel van mijn promotor daar. Dus dat verzandde en ik wilde toch wel graag promoveren. Op een gegeven moment heb ik een ander thema bedacht en dat was uit de behoefte om in contact te blijven met mijn vak. [...] Mijn promotor dacht in het begin, toen ik nog les gaf, dat het hectisch was. Als ik dan een beetje gestructureerd in dit vakgebied werkzaam zou kunnen zijn, dan zou het een beetje meer opschieten en toen heeft hij mij bij een grote opdrachtgever geïntroduceerd. Het effect is dat ik helemaal in contact ben met de wereld waar ik mee in contact wilde zijn, dus de noodzaak is een beetje minder. Maar ik wil het wel af maken, het is alleen niet meer een dringende noodzaak.

En tot slot kan het voorkomen dat deze drive de overhand neemt ten koste van de andere aspecten van het leven van de buitenpromovendus:

Door te leren... in het eerste anderhalf jaar was het absoluut niet in balans. Ik was op een hele zenuwachtige manier aan het proberen om het promotieonderzoek in de klauwen te krijgen. Ik was ontzettend hard aan het werken en ik wilde mij alleen maar bewijzen tegenover mijn professor dat ik het allemaal in de klauwen had.

In hoofdstuk 5 komt de wijze waarop buitenpromovendi proberen de complexiteit in hun leven hanteerbaar te houden uitgebreider aan de orde en in hoofdstuk 4 is hier ook al het een en ander over gezegd bij time en boundary management.

Kennis willen delen

De derde neiging die Van der Rijst (2009) geïdentificeerd heeft, is de neiging om kennis te willen delen, uit te leggen, te overtuigen en open te staan voor ideeën en bevindingen van anderen. Deze anderen kunnen directe collega's en studenten zijn, maar ook internationale contacten. Het produceren van een proefschrift is op zichzelf al een manier van communiceren (zie ook de verschillende publieken waarop de buitenpromovendi zich richten), maar veel buitenpromovendi hebben al het een en ander gepubliceerd; 12 van hen hebben gepubliceerd in internationale en nationale gezaghebbende bladen of doen dat binnenkort, hun artikelen staan op de literatuurlijst van collegevakken of zijn opgenomen in readers van universiteiten en ze verzorgen gastdocentschappen en lezingen.

Wat misschien wel meegevallen is, is dat dat artikel zo opgepakt werd. Dat heeft mij wel een beetje verbaasd. Ik weet dat het artikel bij drie universiteiten inmiddels in de reader zit, dat vind ik zo bijzonder. Ik denk dat dat mij wel mee is gevallen. Het was niet zo'n ingewikkeld artikeltje en dat dat toch zo haakte aan iets wat mensen al langer dachten. Dat geeft me wel de drive om door te gaan. Volgens mij heb ik wel iets te vertellen waar mensen blijkbaar herkenning in vinden of aandacht voor vragen.

Ik studeerde in '86 af bij onder andere iemand die later hoogleraar is geworden. Dat was een enorm leuke vent en die had mij begeleid, en een ander had dat beoordeeld en die had een enorm geloof in en vertrouwen in mijn schrijven... ik was nog niet klaar of hij zei dat van mijn theoretisch kader een hartstikke leuk artikel zou kunnen gemaakt worden. Ik viel steil achter over, want dat leek mij hetzelfde als dat een onervaren iemand de Mount Everest moest gaan beklimmen. Hij vond dat ik dat best kon, ik moest gewoon gaan schrijven en hij deed de rode pen... en hij had er ook een leuk idee bij. Hij wilde het kader op het verschijnsel weerstand plakken. Dan zit je met elkaar te brainstormen hoe wij dat dan zouden gaan labelen. Dus ik heb daar braaf zitten te ploeteren en hij heeft mij enorm gestimuleerd en gecoacht, dus in '87 was daar mijn eerste artikel samen hem. Dus dat heeft mij achteraf de definitieve impuls voor het schrijven gegeven. Ik sprak een paar jaar geleden een hoogleraar en die zei: dat artikel staat op mijn top tien van ooit verschenen artikelen in dat blad. Ik had op een gegeven moment wel door dat dat artikel heel goed gevallen was, omdat mensen het heel bijzonder vonden. Dus dat geeft je wel een impuls om altijd te blijven schrijven. Ik heb ergens gewerkt waar het schrijven ook altijd aangemoedigd en gestimuleerd werd, dus ik ben het altijd blijven doen. In '92 ben ik hier begonnen en zo eind vorige eeuw begon bij mij door te dringen dat een aantal van mijn schrijfsels het ook goed in de academische wereld deden. Ik kreeg vaak van klanten respons en ik hield er ook af en toe een leuke klus aan over, maar het bleek dat er ook gewoon een aantal dingen bij faculteiten op de leeslijst belandde voor studenten. Hoogleraren kenden mij ook van mijn artikelen, dus dat was een enorme prikkel om er iets mee te doen.

Lezingen heb ik heel veel houden. Ik word gevraagd. En ik merk dan als een programmaleider van een hogeschool tegen me zegt van: die bekende spreker heb ik gehad en die bekende hoogleraar, en nu jij. Dan denk ik van kijk, als ik zo'n circuit van namen genoemd ga worden... Ik denk dat promoveren daar absoluut aan bijdraagt. Ja, dat geeft toch een soort status van wat je doet is niet zomaar iets. Daarbij is het onderwerp ook fascinerend hoor. Het is een soort sneeuwbal.

Het wetenschappelijke schrijven is iets waar buitenpromovendi af en toe moeite mee hebben. Het gaat dan om de taal (Engels), het taalgebruik (jargon), het vinden van de geschikte bladen en het aansluiten bij de lopende discussies daarin:

Het was vreselijk lastig om dat artikel te schrijven want ik was helemaal niet gewend om wetenschappelijk te schrijven. Dat leerde ik ook zo langzamerhand kennen. Ik ben er toen in geholpen door iemand die uiteindelijk ook co-auteur is geworden van dat bewuste artikel. Namens de redactie begeleidde hij toen ook auteurs, met name op dit gebied.

Ik had een publicatie-tip gekregen van mijn hoogleraren, maar die vond ik eigenlijk niet zo passend. Daar geloofde ik niet echt in en toen heb ik gekeken naar de artikelen die ik zelf heb vergaard, waar die dan in stonden... en ik heb een aantal mensen uit mijn netwerk gevraagd waar zij in gepubliceerd hadden en waar zij goede ervaringen mee hadden.

Maar bijvoorbeeld het systematisch bijhouden van bladen, dat kan je natuurlijk nooit in je eentje. Ik moet vooral internationaal publiceren omdat dat belangrijk is voor mijn proefschrift. Dat vind ik wel een lastig evenwicht, die internationale bladen leest natuurlijk geen hond, alleen een paar academici in Timboektoe en Canada. En daar krijg je dan een mailtje van dat ze het artikel zo leuk vinden. Maar de gemiddelde professional hier in Nederland leest die bladen natuurlijk niet. Ik vind dat toch wel een raar evenwicht. En waar ik zelf nog zoekende in ben is hoe ik dat beter kan benutten. Kan ik niet beter in bladen die veel gelezen worden af en toe iets publiceren? Heel veel van die bladen vragen toch ook een ander type schrijver. Hoe populariseer ik het en maak ik daar ook weer tijd voor? Maar die hele discussie over de bladen, dat vind ik gewoon een vak apart. Hoe schrijf je naar een blad toe? Hoe zorg je dat het in de discussie van het blad past? En om te weten hoe de discussie van een blad is, dan moet je eigenlijk een blad volgen en dan zou je eigenlijk bladen moeten verdelen. Dan zou je toch naar iemand toe moeten gaan en zeggen: dit is mijn artikel, dit is mijn verhaal, bij welk blad past dit?

Ook dit antwoord krijg ik niet zo goed van mijn hoogleraar. Het is zelf veel lezen, zoeken, hopen, bidden en denken... volgens mij past het daar. Steekpenningen, wat moet ik betalen...

Interdisciplinaire uitwisseling van kennis en ideeën is bij deze neiging belangrijk. Hiervoor is een *open mind* voor andere meningen en ideeën zeer bruikbaar. Deze neiging leidt ook vaak naar de wil om communicatief sterk te zijn en sociaal vaardig. Dit is noodzakelijk om anderen voor ideeën te winnen en financiën te verwerven, maar ook om tijdens onderzoeksprojecten samen te willen en kunnen werken met collega's. Deze wil om te delen (in mindere mate om samen te werken) zagen we in het vorige hoofdstuk terug bij de soft skills van buitenpromovendi en de wijze waarop en reden waarom ze netwerken creëren en onderhouden alsook in het belang dat ze vaak hechten aan een goede, ook persoonlijke verstandhouding (een klik) met hun hoogleraren. De meeste buitenpromovendi zijn graag in gesprek, zowel met de wetenschap als met de praktijk die ze onderzoeken, maar ook met andere buitenpromovendi:

Mijn ene hoogleraar had nog de tip om niet alleen maar te lezen, lezen, lezen maar ga vooral veel mensen spreken. Allebei mijn hoogleraren hebben toen ook een aantal mensen aangedragen waar ik simpelweg gesprekken mee zou kunnen voeren. Dat waren vooral mensen die al gepromoveerd zijn en die nog onderzoek doen op een bepaald terrein of mensen die bijna klaar zijn met het promotieonderzoek... dat heeft mij wel ontzettend geholpen. [...] Daarnaast zit ik nog in een soort onderzoeksgroepje vanuit een leergang waar ik bij betrokken ben geweest als externe beoordelaar en van wie de meeste mensen zijn gepromoveerd. En zij combineren nog veel werk en onderzoek. Die leergang stimuleert heel erg om praktijkgericht onderzoek in ons vakgebied te doen... en daar zijn een paar mensen die het initiatief hebben genomen om een soort onderzoeksgroepje op te starten en daar participeer ik ook in. Het is vooral uitwisseling.

In het begin zei iemand die ook aan het promoveren is: soms heb je één gesprek met iemand dat jou meer oplevert dan een week lang lezen. Zo werkt het ook.

Ik maak het niet eenzaam, maar als ik het zou doen zoals men het zou willen, dan is het een eenzame *business*. Dat vertik ik, dat kan ik ook niet... zo zit ik als mens niet in elkaar. Dus ik heb hier in deze organisatie een aantal mensen die ik bestook met dingen. Die leven en denken ook echt mee. Dus ik zoek dat ook heel sterk, die samenwerking. Als ik het op de meest efficiënte manier zou doen, dat ik het doel zou hebben om zo snel mogelijk te promoveren, dan zou ik het eenzaam moeten doen. Als ik een uur met iemand zit te sparren over een onderwerp, dan is dat een uur tijd dat ik ook zou kunnen besteden aan dingen uittypen of dingen uitzoeken, maar die moet ik ook nog doen. Die samenwerking kost wel meer tijd, maar het levert mij wel meer plezier op. Je krijgt daardoor wel weer tips. Dus het levert wel weer wat op.

Ik ben aan mijn promotor gekomen dankzij een concept wat de universiteit al heeft, een soort post-doctorale masteropleiding. Die wordt vanuit de universiteit gegeven en daar ben ik mijn huidige promotor tegengekomen. Hij heeft mij begeleid bij mijn afstudeerscriptie voor die opleiding en van daaruit is dat contact gestart. Toen ik met mijn proefschrift gestart ben heb ik eigenlijk direct met hem contact gezocht, omdat hij in hetzelfde vakgebied zit. Dus die link was vrij snel gemaakt. Hij heeft mij eerst aan het werk gezet. Ik moest met mijn onderzoeksplan komen, een stuk van mijn proefschrift. Dus ik heb eerst het onderzoeksplan bij hem neergelegd. Toen hij dat als hoogleraar goedkeurde heeft hij er een andere professor bijgehaald. Vervolgens heb ik drie of vier hoofdstukken van het proefschrift geschreven, die moeten nog gecorrigeerd worden, maar die staan er als basis. Ik heb mijn onderzoeksmethodologie helemaal uitgewerkt, die hebben zij meer beoordeeld als persoon, niet als universiteit. En dat is goedgekeurd. Vervolgens heeft een expert-team er ook nog een keer naar gekeken, dat ik samen heb gesteld van bedrijfsexperts en hoogleraren die ik ken. Die vonden het prima en die wilden dat ik er mee aan de slag zou gaan. Toen heb ik een paar bedrijven als proefkonijn gebruikt. Ik heb toen onder andere mijn vragenlijsten aangepast en dat soort dingen. En twee maanden geleden heeft mijn promotor het verzoek tot promotie ingediend bij de universiteit. Dat is nog onder goedkeuring, maar dat ziet er wel goed uit.

Weet je, wat ik leuk vond is dat er uit die maatschappelijke beweging die ik onderzoek een aantal mensen zijn die gewoon heel erg geïnteresseerd zijn in wat ik deed en dat ik ook het gevoel heb gehad van nou, met hen in gesprek, daar ben ik aan gegroeid, daar zijn zij aan gegroeid, daar is de beweging aan gegroeid, dus dat heb ik erg leuk gevonden. En ik ben op allerlei momenten mensen tegengekomen die even een stapje met me meegedaan hebben, die ik ook gevraagd heb, van goh, ik wil nog eens een nieuwe analyse doen met een frisse blik, wil je een dag met me meekijken? En dat was gewoon vreselijk leuk. Er is niemand geweest die van de eerste dag tot het laatst met me het hele traject hebben meegemaakt, mensen waar ik dat in de start wel een beetje van verwacht had, van goh, misschien dat die wel aangehaakt blijven. Dat gebeurde niet, maar er waren steeds wel weer anderen die interesse toonden en als ik het vroeg, mee dachten.

Wat ik nu doe is heel erg vraaggestuurd. Ik heb een vraag en ik ga op zoek naar iemand die een antwoord heeft. Je weet niet wat je niet weet en waarover je geen vraag stelt waarover je eigenlijk een vraag zou moeten stellen. Mijn promotoren zouden me daarmee in onze gesprekken verder moeten helpen, maar dat zie ik ze niet doen. Misschien is het niet nodig, dat weet ik niet. Op geleide van mij zie ik mijn hoogleraren twee keer per jaar. Als ik nu kijk naar de afgelopen periode, dan ontmoet ik ze vaak als ik een outline heb van een of twee artikelen en nog een keer als de artikelen nagenoeg af zijn. En tussendoor worstel ik in mijn eentje.

De onderzoeksgroep die wordt georganiseerd door een kenniscentrum op mijn vakgebied bestaat uit een man of twintig en dat zijn allemaal mensen die als buitenpromovendus onderzoek doen. Door te praten met hen, te presenteren in die onderzoeksgroep heb ik uiteindelijk die switch kunnen maken.

Het belang van sparren wordt meerdere malen genoemd voor het kunnen verwoorden van gedachten om er zo grip op te krijgen:

Het grootste probleem voor mij is, en het zou wel eens leuk zijn om te horen of je dat herkent bij anderen, is dat promoveren voor een deel een eenzame weg, maar ik merk dat mijn gedachten pas beginnen te vloeien als ik ze doe in interactie. En daar zit een paradox in. Ik heb eens een boek geschreven samen met iemand anders en dan moest je zelf tijd hebben om te schrijven, want anders gebeurt er niks. Maar liep je vast, dan praatte je met de ander en soms hoefde die ander helemaal niks te zeggen, maar door het feit dat je dan praatte dacht je ineens: ja, ik snap het nu. Maar dat moet je wel als promovendus organiseren en dat is niet gemakkelijk, zeker niet als er iemand is die helemaal geen promotie wil. Collega's, snap je wat ik bedoel? Dat vind ik het lastige, dat vind ik voor mij het existentiële probleem. Ik ga dat nu organiseren, ik heb nu een collega bereid gevonden die het wil doen voor mij. En nou eens kijken of dat werkt. Die collega kijkt, dat heb ik gevraagd, op welke manier ik nou vanuit de geest op het papier kom. Zo kijkt hij. Hij zal kijken van: hoe vertaal ik het van hier naar daar? En hem kennende, hij is ook gepromoveerd, zal hij ongetwijfeld wel vragen stellen: ja, maar wat bedoel je of hoe zit het nou? Een *critical friend*. Ik denk dat het mogelijk moet zijn om, als je met iemand praat, je gedachten ook goed te verwoorden. Wat ik merk, als ik met mijn beeldscherm interageer, daar raak ik in verloren. Dus dan krijg ik de vraag bijvoorbeeld: wat zijn de obstakels in mijn onderzoek? En vervolgens kom ik: ja, maar moet ik dan niet onmiddellijk ook de oplossing bij die obstakels vinden? En dan klopt de tekst niet meer. Je moet redelijk vaardig zijn juist in het interacteren met de reflecties van je eigen ziel. Die vaardigheid heb ik niet.

Ja, het is ook wel een manier van... weet je wat het is? Je leert jezelf ook niet altijd zo ontzettend veel nieuws. Dus het is ook wel belangrijk om met mensen te praten en van gedachten te wisselen, dat is ook een hele mooie manier om te leren. Het is een manier om je eigen onderzoek communicatief te maken naar andere mensen, dan kun je je eigen onderzoek zin geven en kun je zo tot nieuwe inzichten komen. Het is voor mij een onderdeel binnen het promotietraject.

Ik heb nog geen andere mensen die me kunnen helpen, maar dat ga ik wel organiseren. Ik heb een vriend en die is ook gepromoveerd, in de statistiek, dus hij heeft een hele specifieke kijk. Je hoeft bij hem echt niet met onzin aan te komen. Hij kan tegen mij zeggen: dat prik ik zo door. Dus die ga ik vragen en voor de anderen moet ik nog even kijken. Ik wil tenminste iemand in de wetenschapsfilosofie, want ik vind die verheldering van concepten heel belangrijk. En het tweede is dat je een model hebt van communicatie en informatieoverdracht. Daar hebben de ingenieurs en informatici al heel veel onderzoek naar gedaan.

Mede om die reden proberen veel buitenpromovendi deel te nemen aan netwerken, hetzij bestaande hetzij de netwerken die ze zelf creëren, of schakelen ze vrienden, collega's en familie in die academisch opgeleid zijn als ze op hun universiteit geen geschikte begeleiding vinden. Zoals bij *affordance* (hoofdstuk 6) zal blijken, beleven veel buitenpromovendi ook plezier aan het werken met studenten, deels omdat het hen helpt hun gedachten te ordenen. Deze neiging om te delen en samen te werken is overigens niet voor alle buitenpromovendi zichtbaar op hun eigen universiteit:

Wat mij tegenviel is de samenhang der dingen. Ik verwachtte, en of het nou mijn universiteit is of het onderzoekslaboratorium waar ik ook werk, dat als je daar onderzoek gaat doen, dat het ergens inpast, dat het ergens mee samenhangt. En uit die samenhang haal je ook weer richting en ideeën. En die is er gewoon niet. Het onderzoek is wat ik ervan maak, de context heeft daar heel weinig invloed op. Dat had ik wel anders verwacht. Dat het iets meer onderdeel zou zijn van een *community* die zich met hetzelfde bezighoudt, dat er enige richting daarvan uit zou gaan, maar dat bestaat helemaal niet. Ik kom op een congres wel andere mensen tegen, maar dan nog is mijn ervaring op zo'n congres dat iedereen het benadert vanuit zijn eigen onderzoek of vanuit zijn eigen onderzoeksrichting. Het is meer een beetje vertellen wat ik doe en wat jij doet en dan eens kijken of het elkaar raakt... dan geef je elkaar even een kusje en dan gaat ieder weer zijn weg. Het is dus een soort zwerm, mensen die met elkaar dezelfde kant op zwemmen of vliegen, maar ieder met zijn eigen koers. Die samenhang zie ik ook op congressen niet, ik zie toch dat die onderzoekers de neiging hebben om zich te focussen op hun eigen onderzoek en niet zozeer op waar wij elkaar kunnen helpen. Ik sluit mijn presentaties altijd af met twee vragen aan mijn publiek. Dat zijn ze natuurlijk helemaal niet gewend, maar dan krijg ik ook geen antwoorden. Dat is heel bijzonder, zo werkt het dus blijkbaar in die wereld. En daar heb ik aan moeten wennen.

Ik heb dat wel gedaan en dan is het soms wel sleuren. Maar ik denk dat het noemen van een instituut wel helpt. Ik heb vorig jaar, samen met studenten, wat gedaan over geuren en kleuren gebruiken in de leeromgeving... hoe stimuleer je nu het onbewuste? Dat was een onderzoek aan een universiteit en daar wilde ik wat meer over weten en daar heb ik eindeloos achteraan moeten mailen en bellen. Dan krijg je antwoorden als: ik krijg zoveel vragen en ik heb het zo druk. Ik herken dat ook wel een beetje, want ik kan ook iedere twee weken weer een enquête invullen en die klik ik ook allemaal weg.

Al die netwerken hebben wij zelf gecreëerd. Wij hebben een promovendi-netwerk waarin een groot aantal van de promovendi van deze

hogeschool zich hebben verenigd en die komen eens in de maand bij elkaar en wisselen dingen met elkaar uit. Dat is leuk en gezellig, maar het is niet heel erg waardevol. Het is niet helemaal meer in oprichting, maar het moet nog zijn goede vorm krijgen. Het zou mooi zijn als er een onderzoeksschool opgericht zou worden waarin professioneel begeleid zou kunnen worden hier op de hogeschool. Een beetje vergelijkbaar met onderzoeksscholen zoals die op universiteiten bestaan, die aio-klasjes.

Daar komt bij dat het willen delen vaak gericht is op het eigen onderzoek, niet zo zeer of niet alleen op de sociale aspecten ervan. Dat heeft ook te maken met prioriteiten stellen en keuzes maken. Voor sommige buitenpromovendi moet het delen dus wel functioneel zijn:

Tot nu toe heb ik nog geen contact met reguliere promovendi van dezelfde vakgroep. Dat komt vooral door mijn eigen beschikbaarheid. Ik heb wel een afspraak staan voor een bijeenkomst met de onderzoeksgroep. Ik leer dan de mensen kennen... ik ben ook pas vrij kort aan de slag. Er zijn genoeg mogelijkheden, maar het moet bij mij wel passen. Als ik met een andere promovendus ergens over wil praten dan is dat helemaal geen probleem. Die meetings die er georganiseerd worden, daar zijn die mensen ook aanwezig als zij willen en kunnen. Ik sta daar heel gemakkelijk in, dat is voor mij geen noodzaak.

Met mijn vakgroep heb ik eens in de zoveel tijd een overleg, omdat we met hetzelfde soort onderzoeken bezig zijn. Maar met alle andere promovendi heb ik heel weinig contact omdat zij mij heel weinig zien. En als ik op de universiteit ben, ga ik eigenlijk nooit mee lunchen en dat soort dingen, want ik ben heel druk met afspraken op het moment dat ik daar ben. Maar als ik mensen nodig heb, of als ik vragen heb, dan kan ik wel een aantal mensen mailen.

Het fijne van het onderzoeksplatform is dat er af en toe een hoogleraar aanschuift en die brengt een enorme brok aan expertise mee om het uit dat losse geklep naar een hoger abstractieniveau te trekken. Je moet wel iemand hebben zitten bij zo'n groep die zoveel onderzoeksexpertise heeft dat die dat kan.

Voor dat netwerk is het ook zo dat we twee keer per jaar met z'n allen genoeg vinden. Weet je, het is natuurlijk ook zo, het blijft een worsteling met de tijd. Ik heb een dag in de week, maar privétijd meegerekend zestien uur in de week. Al dat soort dingen eromheen, die gaan van die tijd af... of het komt erbij, maar die gaan van die tijd af. Dus als ik dan zo'n middag naar dat netwerk geweest ben, dan schrijf ik dat wel als 'gewerkt aan mijn promotieonderzoek', maar feitelijk ben ik natuurlijk geen moer opgeschoten.

Ik wil me in eerste instantie alleen op mijn onderzoek richten en als daar één artikel tussendoor komt, omdat je een bepaald stukje verder wil uitdiepen, dan heb ik iets van nou prima, dan kan ik toch mijn verhaal kwijt, zonder in het totaal helemaal van de weg af te raken. Maar meer dan dat, nee, dat is gewoon echt mijn dissertatie waar ik me op richt, mijn proefschrift. Congressen bezoeken of zo, dat heb ik wel meegenomen in het originele budget.

In die zin is de neiging om te willen delen verbonden aan de neiging om resultaatgericht te werken:

Je weet dat er een moment komt dat je ermee wilt kappen, dat hoort er ook bij. Zorg dat je in een netwerk zit, zodat je de ervaringen kunt blijven delen met elkaar.

Kritisch willen zijn

De vierde neiging van Van der Rijst (2009) is de neiging om kritisch te willen zijn: een kritische houding naar anderen (artikelen, collega's), naar verschijnselen en ook zichzelf (eigen ideeën en eigen werk):

Ik leer er ook weer van voor mijn eigen werk. In het laatste onderzoek heb ik heel sterk gekeken naar de interactie tussen klanten en adviseurs, dus echt naar adviesgesprekken. Dan kreeg ik dus kromme tenen omdat je daar dingen ziet gebeuren... maar dat kan mij ook overkomen. Maar ja, daar leer je weer van, en ook van de theorie. Dus dat heeft iets dubbels. Dat is soms belastend, ik zie mij als het ware ook in de spiegel. Dus je moet uitkijken dat je daardoor niet blokkeert, maar aan de andere kant is het ook heel rijk.

Overkoepelend komt deze neiging neer op een deskundige twijfel die aanzet geeft tot het stellen van kritische vragen over allerhande onderwerpen. Een dergelijke houding komt bij het doen van onderzoek ook neer op kritisch observeren van experimentele gegevens en opzet. Het continu opmerkzaam zijn en open blijven staan voor vreemde verschijnselen die om een kritische reflectie vragen, is van essentieel belang. We zagen deze neiging al terug in de oorsprong van de meeste onderwerpen, namelijk de verbazing over de hardnekkigheid van sommige patronen in de sociale praktijk waarin de buitenpromovendi werkzaam zijn, maar we zien het ook terug in hun ervaringen met de wetenschappelijke praktijk:

Het is ook een soort aftellend gebeuren, denk ik, waarbij je ook met je eigen ziel geconfronteerd wordt en dat vind ik pijnlijk. Het ontucht, maar het geeft ook wel wat vreugde, want als ik er zo over praat, je wordt het ook vaak scherper bewust als je in de interactie komt, dan merk je dat het ook een stuk vreugde, een stuk relativering geeft. Kun je het zien? En hilariteit. Eén van de dingen die voor mij helder zijn geworden is: er bestaat niet iets van een objectiviteit. Ik bedoel, dat is gewoon onzin. Als je denkt dat dat zo is, dan ben je toch enigszins van de wereld. Maar aan de universiteit praten ze elkaar voortdurend aan dat er zoiets bestaat als objectiviteit. Nou dat bestaat gewoon niet. Het is gewoon puur 'wat ik vind', zelfs in het fysieke, de natuurwetenschappen. Maar dat neemt niet weg dat die strijd, om het vinden van 'wat zie ik nu eigenlijk?', dat dat natuurlijk wel een hele boeiende is. Zo kun je er ook

naar kijken. Ik kan naar dat gedoe kijken, maar ik kan ook zeggen ja, het is voortdurend de strijd, hè, wat zie ik nou eigenlijk?

Er zijn ook hoogleraren die zich redelijk negatief uitlaten over de producten van buitenpromovendi, omdat dat toch niet helemaal fundamenteel wetenschappelijk is, maar dat valt mij best wel mee. Ik was er heel bang voor en dat zal ook best wel gebeuren, maar ik heb ergens gelezen dat wetenschappelijk onderzoek één richting kiezen is en voor de rest op de blaren zitten. Dus je kiest een bepaalde focus en dan sluit je ook dingen uit... en er zijn altijd mensen die daar een mening over hebben. Ik heb gekozen voor een sociaal-constructivistische benadering, daarbij weet ik dat de echte functionalisten dat niet echt als een volwaardige wetenschap zien. Maar ja, dat is dan maar zo. Ik ga mij daar ook niet druk over maken. Ik had het er ook met mijn hoogleraar over dat je daar mijn commissie ook in kan sturen... zorg ervoor dat je het paradigma dat erin zit of eraan grenst kiest. Ik weet dat ik een beetje mijn nek uitsteek met mijn wetenschapsbenadering, dat vind ik leuk en daarom vind ik onderzoek doen leuk en het is een hele bewuste keuze, wat dat betreft.

Ik vind bij de stap die ik daar aan het nemen ben niet zo automatisch een promotor. Er zijn wel meer redenen waarom ik het even heb losgelaten. Als je binnen het keurslijf van de universiteit of de promotor zit, dan heb ik ervaren dat je een soort relatie krijgt waarbij de promotor de advocaat van de duivel is en dan gaat het nergens meer over. Hij gaat dan zeggen welke regels er zijn voor het doen van het promotieonderzoek. En waar ik naar zoek is een promotor die met mij in gesprek wil. Gewoon in gesprek. Waar ik voeding kan vinden en dat hij ook geïnteresseerd is in mijn verhaal. Dus de procedurele kant van het promovendus zijn, dat vind ik niet zo'n zinvol gesprek. Het houdt mij even echt niet bezig. En sinds ik het vorig jaar heb losgelaten ben ik weer enorm snel gegaan met het neerzetten en funderen van mijn onderzoek. Het thema daarvan is al twintig jaar mijn vertrekpunt en het promotieonderzoek is daar maar een klein deeltje van. Zowel in theorie als praktijk heb ik enorme slagen gemaakt het afgelopen jaar. Het valt eigenlijk allemaal zo'n beetje op zijn plek. Het was volgens mij ook gewoon nodig om het promotieonderzoek daarvoor los te laten en gewoon weer te onderzoeken vanuit mijn eigen passie. Ik zat in een context gevangen waar ik niet verder kwam. Het was niet de juiste omgeving om in te floreren. Ik ben ontzettend tevreden waar ik sta met mijn onderzoek en tegelijkertijd ben ik er het hele jaar niet mee bezig geweest. [...] Misschien ben ik er wel te eigenwijs voor, maar het zit ook in mijn thema zelf, die omgekeerde manier van denken, waarbij wat je doet, ook het voorbeeld is van waarmee je bezig bent. Je kunt zeggen dat het zich in zijn eigen staart bijt en toch is dat niet zo. Het is de wederkerigheid. Dus ik zoek naar een manier van theorievorming die niet zo gefundeerd is in bestaande wetenschappen.

De strategische keuzebenadering is een manier van werken om met veel partijen met tegengestelde belangen te komen tot samen gedragen beslissingen. Wat mij daarbij opviel was dat vanuit onderwijs *practice what you preach* niet helemaal aan de orde was. Heel veel dingen hebben te maken met de actie van mensen, maar de manier waarop ze les kregen was eigenlijk een hele objectieve, wat ze nu een moderne manier van onderwijs noemen, alsof alles maar maakbaar en kenbaar was. Die twee botsten enorm in de praktijk en ook bij ons eigen onderzoek wat we daar deden. Ik heb toen geprobeerd die brug te slechten en dat is mij niet helemaal in dank afgenomen. Maar daar is wel de basis gelegd om dat toch nog een keer helemaal uit te werken, wat voor onderwijsmethode en onderzoek je zou moeten hanteren om die brug te slechten naar de praktijk toe... dus de lat ligt hoog.

Ik ben er echt van overtuigd dat heel veel mensen die op de universiteit zitten hele mooie dingen doen, maar die hebben geen relevantie naar de praktijk toe. Als ik sommigen bij ons zie en hoe ze dan over dingen praten, dan denk ik: oh nee, ga een dag in een verpleeghuis meelopen en dan zie je dat het niet zo is zoals jij het zegt. Ik denk dat dat bij buitenpromovendi een heel groot voordeel is omdat wat ze doen, dat ze dat ook vanuit een andere hoek, de praktijkhoek, constateren.

Willen innoveren

De vijfde neiging is die om te willen innoveren: originaliteit, creativiteit, het zelf bepalen van een eigen richting en vaak ook onconventioneel gedrag (gericht tegen de conventies van bijvoorbeeld het vakgebied of de onderzoeksgroep) waar een zekere mate van durf of lef voor nodig is. Volgens Van der Rijst (2009) prijzen wetenschappers de naïviteit van bijvoorbeeld jonge onderzoekers, die nog niet geremd worden door verschillende conventies en daarmee vernieuwend kunnen zijn. Dat geldt wellicht ook voor buitenpromovendi die herintreden in de universiteit. Nieuwe dingen ontwikkelen en vernieuwende ideeën verwoorden is een groot goed bij dit aspect. Daarbij is een grote mate van creativiteit en intuïtie noodzakelijk, net als associatief denken en het combineren van verschillende zaken, bijvoorbeeld ideeën uit andere vakgebieden. Personen die deze neiging hebben lijken vaak hun tijd vooruit te zijn of hebben een vooruitziende en vernieuwende blik als het gaat om onderzoek:

Ik weet niet zo goed wat ik hen te bieden heb, dat kan ik moeilijk inschatten... een dissertatie kan ik hen bieden. Ik ben ook nog de enige die op deze manier met het onderwerp serieus bezig is. Het is wel van belang, dus ik denk dat ik wel wat te bieden heb op dit vlak. Je moet een goede combinatie van organisationele communicatie, ethiek en argumentatie in huis hebben.

Het heeft ook wel met het onderwerp van het onderzoek te maken want er is eigenlijk nog nooit onderzoek naar gedaan, dus je bent heel erg aan het pionieren en heel erg kwalitatief onderzoek aan het doen. Er is heel weinig over bekend.

Ik ben dus vier jaar bezig geweest met het ontwikkelen van de methodologie en daar ga ik nu mee onderzoeken. Daar ben ik een tijd mee bezig geweest en daar heb ik ook mensen voor benaderd om te weten te komen wat methodologie is, hoe je daarnaar moet kijken,

waar de logica zit en waar de logische patronen zitten. Ik heb eigenlijk geconstateerd dat methodologen daar eigenlijk heel weinig vanaf weten. Die hebben zelf methoden ontwikkeld en die zitten meer in hun methode dan dat ze ernaar kijken.

In de literatuur, dat heb ik dan ook gelezen, lijkt het altijd goed te gaan met systeemdynamica. Er had een keer iemand kritisch opgeschreven dat het ook niet zo gek is als eigenlijk altijd alleen maar de succesvolle projecten in de *journals* komen. Ja, dat is dan weer mijn intuïtie, of mijn neus, dat ik dan schrijf waarmee we op onze bek zijn gegaan. Dat wordt natuurlijk wel gepubliceerd! Dat is natuurlijk wel lachen.

In die overzichtsartikelen lees je altijd over de stromingen, die worden naast elkaar besproken... de overeenkomsten en de verschillen... maar het wordt niet mooi bij elkaar gebracht. Er zijn wel theorieën die uit die verschillende vaatjes tappen, maar die dan nog niet mooi coherent laten zien hoe het bij elkaar hoort. Dat is voor mij een hele belangrijke opbrengst, dat ik dat conceptueel bij elkaar heb kunnen brengen en kan laten zien. Domweg een soort model waarin ik de onderliggende dimensies tussen die verschillende theorieën heb blootgelegd. Doordat je die onderliggende dimensies hebt, laat iedere dimensie het paradigma van verandering zien. Het model laat ook de verbindende mechanismen zien tussen die verschillende stromingen. Daar ben ik heel trots op. Het is maar een plaatje, maar je kunt heel veel dingen bij elkaar brengen daarin. Dat was wel een vondst, maar ik was er wel heel onzeker over... je wilt toch de zegeningen hebben van het establishment.

Op zich gaat het wel heel goed, maar zij hebben moeite om mijn denkwijze te volgen. Ik begin altijd heel generalistisch. Ik heb het over de hele wereld, ik heb het over de sociale wetenschappen en met pijn en moeite heb ik het over een specifiek onderwerp daarin. Terwijl zij meteen vanuit een bepaalde praktijk, een bepaalde gedetailleerdheid kijken naar onderzoekbare vraagstellingen. Ik ben daar nog lang niet aan toe. Dus ik werk van top-down en zij werken een beetje bottom-up, heb ik het idee. Wij moeten elkaar daarin vinden, zij kennen mij natuurlijk niet zo goed. Ik heb met beide een gesprek gehad. Ik heb met de ene hoogleraar wat langer gecorrespondeerd per e-mail, dus je moet er ook een beetje vertrouwen in hebben dat het goed komt. Ik heb teruggekoppeld gekregen, na mijn laatste voorstel, hoe mijn proefschrift er uit zal komen te zien. Ik heb een soort inhoudsopgave gemaakt en aangegeven wat er in die aparte hoofdstukken komt. Zij vinden mij zeer gemotiveerd, dus dat vinden ze prettig. En zij vinden de ambitie heel erg interessant. Dat is de ene kant, maar aan de andere kant denken zij misschien of het niet te filosofisch en te vaag wordt. Daar hebben zij wel gelijk in, op dit moment is mijn probleem dat ik focus mis omdat ik misschien op een niveau opereer wat nog weinig tastbare resultaten kan opleveren. Maar ik werk altijd als een soort trechter. Ik zeg niet dat het niet zal gaan lukken maar wij moeten elkaar wel vinden. Mijn promotoren zullen het verlossend woord niet geven, dat zal ik zelf moeten geven. Wat ik van die promotoren nodig heb dat is niet zozeer een inhoudelijk deel, want dat kan ik lezen van andere hoogleraren of andere promovendi, maar dat zij begrip hebben om zo'n onderzoek tot stand te brengen. Natuurlijk moeten zij er wat van zeggen als je op de verkeerde weg zit. Dat soort begeleiding en coaching heb ik wel nodig, dat is gewoon heel fijn als je mensen hebt waar je mee kan sparren. Het zou een hele nuttige functie kunnen vervullen.

Als ik van mijn eigen casuïstiek uitga is dat externe promovendi reflectief bezig zijn met hun werk, door een promotieonderzoek vast te pakken, dat zij hun eigen werkpraktijk kunnen bevruchten met nieuwe ideeën, het stellen van andere vragen en het inbrengen van ander intellectueel gereedschap om problemen op te lossen... dat lijkt mij al voldoende winst.

Willen weten

De zesde en laatste neiging is om te willen weten, om nieuwsgierigheid en leergierig te zijn. Onderzoekers vinden het leuk om nieuwe dingen te zien en nieuwe ideeën te horen. Interessante fenomenen waarover ze nog niets weten trekt hun aandacht. Vaak zijn ze sterk gemotiveerd om meer te willen weten. Vanuit hun brede interesse bekijken ze curieuze en minder curieuze zaken met veel genoegen. Deze zaken liggen niet alleen maar in hun eigen vakgebied, maar ook daarbuiten (Van der Rijst 2009). Deze neiging om te willen weten heeft betrekking op de initiële interesse, de eerste nieuwsgierigheid naar het onbekende. Een sterke intrinsieke motivatie, zoals ook de buitenpromovendi in deze studie aan de dag leggen (zie hoofdstuk 4) wordt vaak aangehaald:

Mijn nieuwsgierigheid werd geprikkeld en zodoende kwam van het een het ander, en dat moet je dus hebben. Wat ook een meevaller was, was het onderzoekbaar maken. En dat is voor mij toch heel sterk vanuit de praktijkrelevantie: waarom zijn de dingen zoals ze zijn?

Ik heb dus gezocht naar de wetenschap van methodologie en wetenschapsfilosofie, omdat die er dan voor zit, uitgebreid bestudeerd. Bij alles wat ik tegenkom ga ik terug naar het fundament en ik kan en wil het ook niet anders. Op de een of andere manier zijn het toch hokjes die gecreëerd zijn, die samenhang hebben. Mijn uitdaging is om die logische samenhang te vinden. Daar ben ik heel hardnekkig in.

Dus de vraag is ook in dat onderzoek: wat voor methodologie zou je moeten toepassen? Binnen coaching is nog niet zoveel research gedaan, veel geschreven, maar nog niet zoveel onderzocht. En als er onderzoek is gedaan, is het nogal teleurstellend, omdat sommige mensen zeggen: ja, het gaat eigenlijk alleen maar om de relatie, als die goed is, dan doet het er eigenlijk niet zoveel toe waar je het over hebt. Terwijl ik op zoek ben naar de werkende bestanddelen van die relatie en vooral ook naar het focus, in de zin van dat je je kan voorstellen, als wij praten, en we praten zo dat het ter voorbereiding is op de actie die jij neemt, en vervolgens praten we weer in

reflectie op de actie die jij hebt ondernomen, dat je in een ander proces komt dan alleen maar kijken naar je ziel, als ik het zo ridicuul mag zeggen. Dan moet die relatie nog wel goed zijn, maar je komt tot een ander proces.

We kunnen uit de bespreking van de zes neigingen concluderen dat het met de academische habitus van deze buitenpromovendi wel goed zit. Het is interessant om te zien dat Van der Rijst (2009) geen negatieve neigingen in de habitus heeft geïdentificeerd, terwijl de buitenpromovendi dat wel hebben gedaan toen ze de academische wereld naar binnen gekeerd en innerlijk verdeeld noemden.

De ervaring van 'buiten'

Uit literatuurstudie en deze zes aspecten leidt Van der Rijst (2009) af dat een academische houding zich alleen manifesteert in specifieke omstandigheden, namelijk omstandigheden waarin er een beroep op wordt gedaan. Daarnaast spelen stabiele en duurzame intrinsieke persoonskenmerken zoals nieuwsgierigheid een rol, maar deze staan de mogelijkheid tot ontwikkeling van de habitus niet in de weg. De habitus van academici ontwikkelt zich in de tijd en in interactie met andere personen uit hun netwerk en omgeving. Socialisatieprocessen zijn daarmee processen die iemands habitus veranderen in de richting van een gedeelde habitus van de groep. Academici ontwikkelen hun onderzoekshouding tijdens hun studie. Deze houding kan eroderen in een omgeving die er geen beroep op doet, maar ook aanstekelijk werken in een omgeving die dat wel doet. De buitenpromovendi in deze studie zijn actief in diverse omgevingen, waaronder hun universiteit en hun werk. In het volgende hoofdstuk komt aan de orde in welke mate er in de diverse omgevingen een beroep wordt gedaan op hun academische habitus en in welke mate zij per omgeving in de omstandigheden zijn om de ontwikkeling van hun academische habitus vorm te geven. In deze paragraaf kijken we eerst in hoeverre zij zich als promovendus buiten de universiteit ervaren en wat dat voor gevolgen voor hen heeft.

Uit de literatuurstudie (hoofdstuk 2) kwam een beeld naar voren van hoogleraren die hun vraagtekens zetten bij de kwaliteit van het werk van buitenpromovendi. Dit ervaren de meeste buitenpromovendi bij hun eigen promotor niet, maar ze vinden wel in het algemeen dat de waarde van hun werk af en toe meer zichtbaar gemaakt kan worden:

Ik hou mij daar ook niet zoveel mee bezig... misschien als ik mij daar meer mee bezig zou houden, dat ik het meer zou merken. Ik ben ook niet zo gevoelig voor dat soort signalen, denk ik, dus ik heb er ook niet zoveel last van.

Ik denk niet dat het academisch niveau van de buitenpromovendus heel veel lager zit. Het zal misschien een andere invalshoek zijn, maar het moet toch ook gewoon een gedegen academisch verhaal zijn met een bepaalde kennisbijdrage en dan misschien meer gefocust op ja, ik weet het niet, op een andere manier ingevlogen. Ik kan me niet voorstellen dat de buitenpromovendus er veel gemakkelijker vanaf komt. Het moet toch een academisch proefschrift zijn. Het hoeft niet veel slechter te zijn denk ik, maar het is meer toegepast.

Maar ik heb ook niet het gevoel dat proefschriften van buitenpromovendi nu erg in beeld komen. Af en toe dan zie je ze bij managementboeken, dan breekt er iemand doorheen die toch iets aardigs heeft gedaan. En sommige proefschriften zijn echt de moeite waard, bijvoorbeeld uit de *critical theory* hoek. Maar het zijn er niet zoveel. En dan heeft het toch ook een vrij beperkte waarde, in de zin van dat het wel ontuchttert. Nou ja, dan weet je dat. Wat nou de intrinsieke waarde is, dat is best lastig.

Buitenpromovendi, die om hun ambitie te verwezenlijken een toenadering tot de universitaire wereld zoeken, stuiten inderdaad wel eens op een afwijzende houding (zie ook hierboven), maar er zijn ook buitenpromovendi die wel aansluiting vinden. Zo zijn er 7 buitenpromovendi die een vorm van contract met hun universiteit hebben (5 van hen in de vorm van het inkopen van begeleiding en 2 van hen als deeltijdpromovendus), 2 die een contract hebben gehad en 2 die op het punt staan om een contract af te sluiten (zie ook hoofdstuk 6). Vaak is de relatie tot de universiteit dus niet geformaliseerd en hebben buitenpromovendi een onzekere positie. Dit wankel evenwicht wordt goeddeels in stand gehouden door de vertrouwensrelatie die ze met de promotor hebben, vaak opgebouwd uit eerdere samenwerking tijdens de studie (de relatie tussen de promovendus als afstudeerder/student-assistent en de hoogleraar is er 8 keer) of in het werk (de relatie tussen de promovendus als werknemer en de hoogleraar als baas is er 3 keer en de relatie tussen de promovendus en de hoogleraar als collega's in een samenwerking was er 3 keer). Desondanks leidt dit wankel evenwicht ook wel eens tot gevoelens van kwetsbaarheid:

Het is alleen lastig dat ik geen afspraken op papier heb gemaakt omdat ik het gevoel heb dat je op een gegeven moment aan de kant kan worden gezet.

Daarnaast zijn veel buitenpromovendi weliswaar levenslang en levensbreed aan het leren, maar niet altijd in een academische context. Ze houden vaak wel de vakliteratuur bij, maar meestal niet de wetenschappelijke *journals*. Ook hun kennis van methoden en technieken is wel eens vergeten of verouderd:

Heel veel buitenpromovendi zijn niet eens academici en voor zover zij dat wel zijn, zijn ze op hele verschillende manier gevormd en geschoold. Ik was zelf methodologisch heel erg slecht, statistiek heb ik nooit gehad... tenminste, ik kan het mij niet herinneren. Het is zo lang geleden, dat zit er allemaal niet meer in. Dan merk ik dat een heel klein beetje steun ontzettend effectief kan zijn en in het begin heb ik dat niet gehad.

Op zich zou het wel fijn zijn als je echt cursussen zou kunnen volgen van promoveren. Bijvoorbeeld: welke soorten onderzoeken bestaan er? Daar had ik mij eigenlijk nooit mee beziggehouden. Ik ben gewoon met het onderwerp begonnen. Het zou helemaal niet zo slecht zijn als er meer mogelijkheden voor zouden zijn. Dat je gewoon naar een klasje gaat, een beetje de theorie en de methodologie.

Ik heb in mijn periode nog geen SPSS gehad. Dat is mijn angst, ik mis het vocabulaire, ik mis dus statistische analyse, daar zit ik ook tegenaan te hikken hoe ik dat straks allemaal ga doen. Dus er zitten nog heel veel zwarte gaten in de toekomst van mijn onderzoek. Ik duik er gewoon met open geest in en ik zie het wel onderweg.

Bovendien is de context van de universiteit zelf veranderd en aan het veranderen als het gaat over promoveren. Reguliere promovendi doen mee aan de onderzoeksprogramma's van hun hoogleraren en zijn ingedeeld in onderzoeksscholen die hen trainen in hun onderzoek. Juist de vrijheid die buitenpromovendi ervaren in het zelf kiezen van een onderwerp en de aanpak is wat zij een voordeel vinden van hun eigen positie:

Ik heb niet echt een begeleidingsplan. Volgens mij moeten aio's dat wel hebben, maar ik vind het zonder ook wel prettig. Ik voel mij meer mijn eigen baas. Als aio kun je ook vaak binnen een project promoveren, dus dan moet je het wel echt doen omdat je heel graag wil promoveren. Dan moet je dus drie of vier jaar het onderwerp interessant genoeg vinden. Je hele onderzoeksvoorstel staat dan al vast en er staat dus ook precies vast wat je moet doen.

Ja, want je weet dat je er minimaal vijf jaar mee bezig bent, je investeert gewoon vijf jaar van je leven, dan moet het wel iets zijn wat jou aanspreekt en wat je interessant vindt.

Ik heb echt zelf die zoektocht naar mijn focus en mijn onderwerp op gang gezet en het was een onderwerp dat mij heel erg ligt en waardoor ik gedreven ben... ik zou het ook anders geen vier of zes jaar kunnen.

Bovendien is de financiering van academisch onderzoek veranderd, waardoor hoogleraren meer dan voorheen zelf geld uit de markt moeten halen. Het wordt, met andere woorden, voor buitenpromovendi steeds lastiger om aansluiting bij een hoogleraar te vinden, omdat het onderwerp te praktisch is of niet binnen één discipline valt, terwijl een hoogleraar zich steeds meer moet specialiseren en daardoor een engere onderzoeksagenda krijgt:

Binnen de universiteit kan ik nog steeds niet goed mijn plek vinden. Ik ben aan het zoeken waar ik thuishoor. Bestuurskunde is op zich een interessante plek voor mij, want het gaat over besturen. Ik heb ook gedacht aan wetenschapsfilosofie, juist omdat het tart met de grondvesten van de bestaande wetenschap. Ik ben concreet aan het zoeken waar ik thuishoor en bij wie ik dan moet zijn.

Ik had bijvoorbeeld zelf ook een professor op het oog, maar dat is iemand die heel erg op zijn eigen vak gefocust is. Ik heb hem wel eens om commentaar verzocht op een artikel en zo, en dan kreeg ik een korte reactie van: dit doe ik niet. Dus ik denk: die moet ik dan ook niet hebben.

Toen zij er nog als student rondliepen hadden ze een andere rol dan nu ze er als buitenpromovendus zijn. Afhankelijk van de tijd tussen het afstuderen en het promoveren komt het voor dat zij de academische habitus waarin ze geschoold waren tijdens hun studie hebben afgeleerd:

Ik ben niet heel erg gestaald in de academische kaders.

Tegelijkertijd zagen we dat verschillende buitenpromovendi kritisch zijn over de wetenschap als praktijk; de negatieve elementen die zij zien zijn door Van der Rijst (2009) niet als onderdeel van de academische habitus geïdentificeerd, maar de neigingen die de buitenpromovendi wel zien, namelijk om een ons-kent-ons cultuur te vormen, om macht te willen en hanengedrag te vertonen, om territoriaal gedrag te laten zien en om niet samen te willen werken, onderling noch met de praktijk, maken ook deel uit van de academische habitus. Omdat buitenpromovendi vaak formeel niet aan de universiteit verbonden zijn, hebben ze daar in mindere mate last van. We zouden dit de culturele aansluiting kunnen noemen, waarbij buitenpromovendi de negatieve aspecten van de academische cultuur op afstand proberen te houden. Ze constateren het, maar zijn blij dat ze er zelf geen onderdeel van zijn of in de luwte kunnen blijven:

Als je niet mee hoeft met die interne stroming, dan heb je daar ook geen last van. [...] Ik sta met anderhalf been in de praktijk en met een half been in dat onderzoek. Dus als het gaat om relevantie, dan kun je daar veel dichter naartoe komen dan dat je dat niet meeneemt. De verblindheid is een aspect dat daar weer tegen pleit. Maar als ik binnen de beroepsvereniging kijk, waar ik jaarlijks wetenschappers en practicioners aan tafel zie zitten... die voeren altijd een dialoog dat er in de wetenschap nooit onderzocht wordt wat practicioners willen en wetenschappers vinden dat practicioners niet mee willen in het spoor van het onderzoek. Er is elk jaar weer dezelfde controverse. We moeten het beter doen, maar het zijn twee werelden. Ik vind het wel mooi dat we ze kunnen verbinden, maar daarmee zijn we ook het meest lastig. Ik ben lastig hier bij mijn werk en ik ben lastig in de wetenschappelijke wereld.

Eén van de buitenpromovendi die voor een deeltijdbaan aan de universiteit verbonden is, zegt de consequenties daarvan te ondervinden in publicatiedruk, de opgelegde keuze voor de hoogleraar en de beperkte mogelijkheden voor cursussen en facilitaire ondersteuning. Voor de meeste buitenpromovendi is het ontbreken van die gedwongen winkelnering een voordeel van het niet formeel aan een universiteit verbonden zijn, omdat ze zo hun

autonomie kunnen behouden (hoewel hbo-promovendi daarin ook beperkter zijn wanneer ze zich aan de agenda van een lectoraat moeten houden):

Ik heb een e-mailadres van mijn universiteit, maar voor de rest betaal ik alles zelf en dat vind ik ook heel erg prettig, omdat mij dat ook heel veel vrijheid geeft.

Toch heeft deze vrijheid ook een keerzijde. Sommige buitenpromovendi hebben het over het missen van academische sparringspartners in hun directe omgeving. Als dan het contact met de universiteit slecht of sporadisch is, dan is dat een gemis wat niet opgevuld wordt met alternatieven, zoals netwerken:

Je kunt toch veel beter ingebed zitten in een traject dat daar speciaal voor ontworpen is. Dat je een setting hebt waarin een research-mentaliteit en een academische mentaliteit heerst. Die twee circuits heb ik eigenlijk gemist en ik kwam niet of nauwelijks promovendi tegen. [...] Ik denk dat dit wel een moment is om heel gericht aan de slag te gaan en om een meer spirituele en begeleidende persoon te zoeken die mij kan steunen. Dat zou een andere promotor kunnen zijn, maar dat hoeft misschien niet. Ik heb een beetje meer aanhaak nodig bij het academische circuit. Misschien iemand die met emiraat is.

Ik zou wel behoefte hebben aan een wat meer academische setting, met bijvoorbeeld ook onderzoekende collega's, ja! Ik haal de feedback bij de hoogleraren vandaan. En er loopt ook nog een aio rond die allerlei dingen doet en je leest de vakliteratuur natuurlijk. Zo probeer je stukje bij beetje eigenlijk je materiaal op orde te krijgen. Een echte infrastructuur zit er niet onder natuurlijk.

Ik ben niet zo sterk in netwerken, dus ik neem mij voor om goed te kijken hoe je dat aan moet pakken. Aio's en oio's kunnen via zo'n programma dingen met elkaar bespreken, maar voor buitenpromovendi is dat veel moeilijker.

Ook de netwerken waar buitenpromovendi in participeren vullen die leemte niet altijd:

Ik zit in een buitenpromovendigroep van mijn universiteit en nog in een andere groep. Ik zit dus in beide en die komen dan eens in de twee, drie maanden bij elkaar. Ja goed, het zijn toch nog trefpunten van *lonely wolves*. Je hebt wel eens contact en soms hou je er een boek aan over, maar iedereen worstelt toch op zichzelf en dan ga je weer weg.

Dit soort vraagstukken, waar bijna iedere promovendus mee worstelt, daar worstel ik alleen mee. Dat zie ik in het netwerk van buitenpromovendi ook, mensen die eindeloos daar zitten, zonder focus.

Enkele promovendi zien hierin een rol weggelegd voor hun universiteit:

Er is bij mijn universiteit eigenlijk geen platform voor buitenpromovendi. Ik ben wat dat betreft niet een van de vele personen die een buitenpromovendus is. Ik denk dat je daar een platform mist, dat het wel een toegevoegde waarde is voor de Nederlandse maatschappij en voor die universiteiten zelf. Als zij daar geen of beperkte mogelijkheden hebben, dat je daar als universiteit een hoop kan missen. Netwerkjes voor buitenpromovendi zijn op bijna elke universiteit wel aanwezig, maar niet of beperkt in mijn richting... vanuit de faculteit kwam dus de boodschap dat zij daar eigenlijk niks voor wilden doen. Er lijkt dus niets breed geregeld voor die groep.

Ik zou het ook handig vinden om met een clubje je werk te bespreken. Dat kan ik wel regelen, want via mijn werk zijn er ook wel een paar mensen die promoveren en die kan ik ook bij elkaar roepen om dingen te bespreken. Maar buitenpromovendi worden niet echt bij de universiteit betrokken. Ik heb zelf enige schroom om mijzelf aan te melden bij studiegroepen op de universiteit omdat ik daar niemand ken. Misschien zou het handig zijn dat de universiteit zijn buitenpromovendi in kaart brengt en dat die vindbaar zijn, dan zouden die ook bij elkaar kunnen komen. Dat zou wellicht nuttig zijn.

Als buitenpromovendi de balans opmaken, dan wegen uiteindelijk de intrinsieke waarde van het onderzoeken en de vrijheid om het onderzoek op een eigen manier in te richten zwaarder dan de inbedding in een universitaire context:

Mijn tijdsinvestering in mijn onderzoek en de methodieken die ik daar gevonden heb door te onderzoeken, dat is het allemaal waard. Als ik kijk hoeveel tijd ik gestopt heb in het onderzoeken hoe ik mij kon verhouden tot universiteiten, tot bepaalde wetenschappelijk contexten, dan heb ik daar veel tijd ingestoken waarvan ik zeg: dat was het niet waard. Maar als ik kijk naar al die jaren dat ik bezig ben met het onderzoek van het netwerk als ordeningsprincipe... dat was het helemaal waard. Ik ben er ontzettend veel wijzer van geworden, daar heb ik zoveel in geleerd, daar heb ik zoveel in ontdekt.

Het hangt ook een beetje af van wat je dan als norm zou hebben. Aan de ene kant niet, omdat je toch wel sterk aan je lot wordt overgelaten, aan de andere kant weer wel, want het geeft ook vrijheid, het geeft ook ruimte. Dat moet ook, vind ik. Laat ik het anders zeggen, je wordt wel sterk op jezelf teruggeworpen, dat wel. Kijk, laten we zeggen: er zijn een paar zielkundige factoren die me voor de voeten lopen en die hebben natuurlijk onmiddellijk consequenties in de tijdsduur. Tegelijkertijd vind ik dat ook niet zo erg, want er zijn momenten geweest dat ik dacht: Jezus man, je gaat toch niet weer in de schoolbanken zitten omdat je hoogleraar dat van je vraagt? Sodemieter op. Dus er zit ook iets van een vrije ruimte in, snap je wat ik bedoel?

Toch vind ik de vrijheid een heel groot voordeel. Ik doe dit nu twee jaar en ik vind het ook heel veel voordelen hebben. Je kunt je eigen

tijd indelen, je bent minder afhankelijk van andere mensen, je hoeft niet allerlei aio-dingen te doen zoals onderwijs geven.

Voor veel buitenpromovendi is door de afstand tot de universiteit de verbondenheid met de werkplek groter dan met de universiteit. Dit geldt ook voor de buitenpromovendi die een aanstelling als promovendus hebben (gehad) en die een onderzoek doen in en naar de praktijk waarin ze werken:

Ik stond onder contract bij een business school, maar ik was feitelijk drie, vier dagen hier aan het werk met mijn onderzoek. En op de vrijdag of de vrijdagmiddag zat ik bij die school. En dat was eigenlijk niets meer dan een administratief kantoor voor mij. Ik kreeg daar mijn salaris en ik had een werkplek, en een keer per jaar had ik dan een soort functioneringsgesprek met iemand die ook gepromoveerd was. Maar verder verliep alles via mijn promotoren en via mijn werkplek. Dus ik voelde mij meer betrokken bij de organisatie waar ik onderzoek deed, dan bij de organisatie waar ik onder contract stond.

Bij het werk heb ik tenminste nog een contract, dan hoor ik toch meer bij mijn werk.

Ik denk dat ik wel een beetje een exotisch type ben. Ik kom binnen en dan ben ik weer weg. De collega's van mijn werk zijn mijn echte collega's en die meiden van de universiteit zie ik minder als collega's. Ik ben er gewoon heel weinig. Het zijn ook andere types en ik weet niet hoe ze mij zien. Ze zijn altijd heel aardig en behulpzaam, ze snappen ook dat ik als ik er ben niet zo veel tijd heb. Eentje heeft wel eens gezegd: ik moet altijd opletten als jij er bent dat ik stil ben, want jij werkt altijd zo hard door. Toen dacht ik: wat doe je hier dan de andere dagen? Ze zien mij wel als een apart iemand, denk ik. Iemand die komt en achter de computer gaat zitten en heel hard doorwerkt en afspraken heeft. Ik denk dat ze mij niet als een volwaardige collega zien. Zij gaan ook echt dingen samen doen en uitstapjes plannen. Nee, dat doe ik niet. Ik heb mijn collega's van het werk en ik heb mijn vriendinnen en dat is al heel wat om te onderhouden. Dan kan ik niet die groep erbij hebben. De universiteit is voor mij meer een werkplek, de begeleider, en de studenten die ik daar heb. Ik maak wel onderdeel uit van een vakgroep en daar hebben wij af en toe overleg mee. Je hebt de hele vakgroep en daar vallen behoorlijk veel aio's onder, ik weet niet precies hoeveel. En dan heb je binnen die vakgroep nog het onderdeel waar ik me mee bezighoud. En met dat clubje heb ik contact en daar heb ik ook wel eens overleg mee over dingen waar we tegenaan lopen. Maar met die hele vakgroep heb ik geen contact omdat zij heel vaak presentaties hebben op maandag of dinsdag en dan ben ik er sowieso al niet. Ik kan ook niet naar al die presentaties gaan, want dan kom ik niet aan mijn eigen onderzoek toe. Dus ik behoor wel tot die vakgroep, maar de nieuwe mensen die er zijn, die ken ik niet eens. Er wordt wel altijd een voorstelrondje gedaan, maar als ik er niet ben, dan zie ik ze niet... dus daar behoor ik niet heel erg toe.

Dit lijkt te suggereren dat de culturele afstand met universiteiten groter is dan de academische afstand. Buitenpromovendi staan vaak ook cultureel buiten de context van de universiteit. Hun neiging om kritisch te zijn richten ze niet alleen op de praktijk waar ze zelf werkzaam in zijn, maar ook op de praktijk van de wetenschap zelf. Omdat de buitenpromovendi dus vaak formeel en cultureel buiten de universiteit met het onderzoek bezig zijn, ontwikkelen ze hun academische habitus op andere manieren dan door in de academische context te zijn. Eerder al zagen we hun neiging om te willen weten, te begrijpen en te willen innoveren in hun drijfveren om met hun onderzoek aan de gang te gaan (innoveren is overigens bij de alfa-promovendi minder vaak het geval) en hun neiging om resultaat te boeken in de vasthoudendheid van velen om met het onderzoek aan de gang te blijven, ondanks de offers in tijd, geld en privéleven die dat soms vraagt. De meer sociale aspecten van de neiging om te willen delen compenseren ze door eigen netwerken te creëren of in netwerken te stappen waar ze kennis en ervaringen in kunnen uitwisselen, maar tegelijkertijd is er ook de beweging om zich af en toe daaruit terug te trekken om zich weer op het eigen onderzoek te kunnen concentreren:

Ja, eenzaam is het wel, en zeker als je veertig uur in de week in een kamertje aan jouw proefschrift zit te werken. Gelukkig heb ik dat niet, ik ben gelukkig lekker met mijn eigen baan bezig. Ik heb veel contact met een andere buitenpromovendus hier over inhoudelijke zaken, wij hebben dat intervisie-clubje en dan deel je het leed, zal ik maar zeggen. Maar uiteindelijk moet je het wel zelf doen, jij moet die letters op papier tikken en niemand anders gaat dat voor jou doen. Maar ja, dat is in elke baan. Als ik niks doe dan komt er ook niks op papier. Het kan eenzaam zijn, ja... je bent echt alleen met jouw onderwerp bezig.

Daar kan ik mij wel wat bij voorstellen. Ik doe vooral veel thuis. Dat doe ik wel bewust, ik zou ook heel goed naar de universiteit kunnen gaan, maar thuis heb ik alle boeken bij de hand. Dus dan zit je wel eens thuis en je kijkt uit het raam en dan denk je: daar zit je dan weer. Daarom zorg ik ook heel bewust, ook omdat ik zpp'er ben, dat ik mensen tegenkom en daarom ben ik ook heel bewust met die netwerken aan de slag. Dat is ook om dat te voorkomen en te zorgen dat je met andere mensen kunt praten, niet alleen over de inhoud, de methode en de technieken maar gewoon hoe het is om buitenpromovendus te zijn. En dat is ook gewoon leuk.

Uiteindelijk is promoveren een eenzaam beroep... Dat hoor ik vaak en dat klopt ook wel. Er zijn mensen die zeggen dat het het meest eenzame beroep is dat er is, maar tot nu toe heb ik dat gevoel niet, met uitzondering van die weken dat ik mij terugtrek in het buitenland. Dan zit ik daar inderdaad heel eenzaam, maar dan ben ik zo druk bezig dat ik dat gevoel toch niet heb. Dat schrijven is een eenzaam iets, maar je hebt zoveel mensen die je kunt benaderen en waar je mee kunt sparren, dat je toch altijd wel ideeën en inzichten opdoet. Dat is een voordeel en een gevaar, omdat je dan weer een nieuwe beerput opent.

Het onderzoek op zich doe je natuurlijk wel alleen. Het is niet zo dat je, net als op je werk, in een team werkt en daar samen dingen mee doet. Maar ik werk wel met studenten. Ik ervaar het niet zo, maar ik kan mij we voorstellen dat mensen dat zeggen. Het is wel iets dat je echt alleen moet doen. Je moet ook voor jezelf die deadlines opleggen en voor jezelf de motivatie vinden om het te doen. Je ziet ook promovendi die afhaken omdat ze die motivatie voor zichzelf niet kunnen vinden en die het gewoon nodig hebben om met andere mensen samen te werken. Ik kan mij wel voorstellen dat ze dat zeggen en ik denk dat het ook komt omdat ik daarnaast veel collega's van mijn werk heb en dat ik daar ook samen dingen mee doe. En de dagen dat ik alleen werk vind ik wel lekker, zodat ik even mijn eigen gang kan gaan.

Dat is een van de tips die ik mee kreeg van iemand anders, die zei: je kunt promotieonderzoek op twee manieren doen, goed en fout. Zoals ik het gedaan heb was het fout, ik heb mij acht jaar opgesloten op mijn kamer en na acht jaar kwam ik naar buiten met een proefschrift zonder dat de wereld wist dat ik iets gedaan had. Maar je kunt het ook heel interactief met mensen, sessies en bijeenkomsten doen, waardoor je zelf ook een hele andere energie en motivatie krijgt, waardoor je ook veel zichtbaarder bent. Ik was niet van plan om het eerste te gaan doen. Maar ook niet het tweede in een overdreven vorm, dus daar zal een balans in gevonden moeten worden. Ik weet dat een van de mensen die bezig is bij mijn hoogleraar van alles organiseert en die loopt de hele wereld af. Daar heb ik de tijd helemaal niet voor. Die heeft een eigen zaak, dus dat is gemakkelijker om wat flexibeler met tijd en geld om te kunnen gaan. Dat is voor mij niet het geval, dus ik zal er ergens tussenin belanden, denk ik. Ik hoop dat het in ieder geval geen eenzame sessie gaat worden en ik weet niet in hoeverre de universiteit daar nou actief in moet zijn.

Aan de ene kant is het wel soms eenzaam en aan de andere kant heb ik nu gemerkt dat als je maar mensen opzoekt die met een vergelijkbaar iets bezig zijn, dan is het ineens helemaal niet meer eenzaam. Het is dan hartstikke leuk om uit te wisselen en heb ik het idee dat ik zelf heel snel verder kom. Maar ik heb ook het idee dat andere mensen heel erg enthousiast zijn om over hun ding te praten en dat zij ook wat aan die gesprekken hebben. Als je dat maar genoeg organiseert dan is het helemaal niet eenzaam en het is ook weer heerlijk als ik veel gelezen en geschreven heb.

Er is behoorlijk vaak terugverwezen naar het vorige hoofdstuk, waarin kenmerken van de laat-moderne leerder (Diepstraten 2006) werden vergeleken met uitspraken van de buitenpromovendi in deze studie. Er lijkt een relatie te bestaan tussen deze laat-moderne leerder en de academische habitus zoals die in dit hoofdstuk naast de buitenpromovendi is gelegd. In de volgende paragraaf zal ik deze relatie systematisch in kaart brengen.

Resumerend en aanvullend

In tabel 6 staan de neigingen van de academische habitus van Van der Rijst (2009), aangevuld met relevante kenmerken van de buitenpromovendi als laat-moderne leerders (Diepstraten 2006) uit tabel 4 en de motivaties (Schreiner 2007) uit tabel 5.

Tabel 6: academische habitus	man (N=17)	vrouw (N=13)	> 40 jaar (N=11)	40-55 jaar (N=9)	55 jaar < (N=10)
herkennen van positieve cultuuraspecten in universitaire praktijk	11	6	7	6	4
– wetenschaps-interne motivatie (tabel 5)	6	2	4	3	1
herkennen van negatieve cultuuraspecten in universitaire praktijk	12	10	9	8	5
– promoveren belangrijk maar regulier traject onaantrekkelijk door concurrentie extra-universitaire contexten (tabel 4)	4	9	9	4	0
willen begrijpen	14	12	10	9	7
– levenslange leerloopbaan (tabel 4)	16	13	11	8	9
– levensbrede leerloopbaan (tabel 4)	13	7	6	9	5
– hoog opleidingsniveau (tabel 4)	17	13	11	9	10
– leren synoniem aan identiteit en levensloop (tabel 4)	13	11	9	8	7
– zelfgereguleerde aanpak en verwerking gericht op begrip en betekenisverlening	15	10	9	9	7
– leren zien als begrijpen, dingen anders gaan zien, veranderen als persoon (tabel 4)	9	8	5	5	7
– leergeoriënteerd perspectief/intrinsieke motivatie (tabel 4)	13	13	11	7	8
willen bereiken	16	12	11	8	9
– strategie voor time management (tabel 4)	9	8	8	5	7
– strategie voor boundary management (tabel 4)	9	7	6	5	5
– gestructureerd en gedisciplineerd (tabel 4)	10	8	8	5	5

willen delen	17	13	11	9	10
– netwerken /soft skills (tabel 4)	14	12	11	7	8
– verkondigingsmotivatie studenten (tabel 5)	5	3	1	5	2
kritisch willen zijn	17	11	10	9	9
– verkondigingsmotivatie wetenschap (tabel 5)	4	1	1	1	3
– verkondigingsmotivatie praktijk (tabel 5)	3	6	4	3	2
– verkondigingsmotivatie beleid (tabel 5)	5	4	2	4	3
willen innoveren	14	12	9	9	8
– verkondigingsmotivatie wetenschap (tabel 5)	4	1	1	1	3
– verkondigingsmotivatie praktijk/beleid (tabel 5)	13	10	8	8	7
willen weten	17	13	11	9	10
– levenslange leerloopbaan (tabel 4)	16	13	11	8	9
– levensbrede leerloopbaan (tabel 4)	13	7	6	9	5
– hoog opleidingsniveau (tabel 4)	17	13	11	9	10
– leren synoniem aan identiteit en levensloop (tabel 4)	13	11	9	8	7
– zelfgeruleerde aanpak en verwerking gericht op begrip en betekenisverlening	15	10	9	9	7
– leren zien als begrijpen, dingen anders gaan zien, veranderen als persoon (tabel 4)	9	8	5	5	7
– leergeoriënteerd perspectief/intrinsieke motivatie (tabel 4)	13	13	11	7	8
erbuiten zijn als voordeel zien	9	12	11	6	4
– autonomie (tabel 4)	13	10	10	8	5
– promoveren belangrijk maar regulier traject onaantrekkelijk door concurrentie extra-universitaire contexten (tabel 4)	4	9	9	4	0
erbuiten zijn als nadeel zien	8	3	3	3	5
– copingstrategieën (tabel 4)	12	8	7	6	6

Op basis van deze tabel kunnen we de volgende conclusies trekken over de academische habitus van de buitenpromovendi uit deze studie:

- anders dan Van der Rijst (2009) constateren veel buitenpromovendi dat er aan de academische habitus ook negatieve aspecten kleven die te maken hebben met niet willen samenwerken, een ons-kent-ons cultuur, rivaliteit en afgunst en/of een specialistische focus waar de praktijk niet noodzakelijkerwijs beter van wordt
- daarnaast herkennen veel buitenpromovendi ook positieve elementen in de academische cultuur, maar dat geldt met name voor de mannelijke buitenpromovendi
- mannelijke buitenpromovendi van 40 jaar en ouder zien iets minder eenduidig het buiten de universiteit opereren als een uitgesproken voordeel, terwijl alle buitenpromovendi van 40 jaar en jonger dat wel doen.

De buitenpromovendi uit deze studie hebben in het algemeen gemengde gevoelens ten aanzien van de cultuur die op universiteiten heerst. Een klein aantal voelt zich er als een vis in het water, maar het merendeel heeft op zijn minst naast positieve ook negatieve ervaringen en meningen. Aan de ene kant is er het romantische beeld van gepassioneerd en ongehinderd onderzoek doen; een ambitie die zij ook hebben. Aan de andere kant is er een minder optimistisch beeld over de praktijk van wetenschap: de rivaliteit wordt genoemd, maar ook het verlies van de aandacht voor de praktijk waar zij zelf zo graag in werken. Vooral vrouwelijke buitenpromovendi zijn hier kritisch over; minder vaak dan mannelijke buitenpromovendi noemen zij zowel positieve als negatieve aspecten van de academische cultuur. Een mogelijke verklaring wordt in hoofdstuk 4 gegeven, namelijk dat wetenschap in het algemeen vaker waarden hanteert die passen bij mannen dan bij vrouwen; dit kan ook hier een verklaring zijn. Vrouwelijke buitenpromovendi in deze studie zien het buiten de universiteit zijn ook niet vaak als iets negatiefs; het betekent alleen dat je meer dingen zelf moet regelen en uitzoeken. Dat is sowieso het enige negatieve volgens de 3 buitenpromovendi van jonger dan 40. Alle buitenpromovendi uit dat leeftijdscohort beschouwen het buiten zijn als voordeel waar deze nadelen niet tegenop wegen. Buitenpromovendi van 40 jaar en ouder vinden een nadeel van buiten zijn vooral het gemis aan een inspirerende werkomgeving. Hoewel veel buitenpromovendi dit proberen te compenseren met eigen netwerken, slaagt niet iedereen erin netwerken te creëren van een kwaliteit waar ze tevreden over zijn. Vooral methodologische ondersteuning en inhoudelijke focus worden gemist.

Uit de analyse komt verder naar voren dat veel buitenpromovendi kritisch willen zijn, resultaat willen bereiken en een verkondigingsmotief hebben richting praktijk en beleid, maar ook dat ze vaak niet weten wat van hen verwacht wordt en dat ze wel eens twijfelen of ze wetenschappelijk bezig zijn. In het vorige hoofdstuk is dit in verband

gebracht met het begrip bricolage. Bricolage is het inter- en multidisciplinair heen en weer bewegen (Denzin & Lincoln in Kincheloe & McLaren 2005) tussen theorieën, paradigma's en methodologieën waarbij de keuze ertussen gemaakt wordt op basis van de manier waarop de onderzoekssituatie (vaak praktijkvoorvallen) zich ontwikkelt. Volgens Kincheloe en McLaren (2005) is dit typisch voor onderzoek dat thuishoort in de kritische hoek, waarin onderzoekers zich inzetten voor een betere wereld en vaak ook de kant kiezen van groepen die in de huidige wereld benadeeld en achtergesteld worden. Hoewel de buitenpromovendi in deze studie niet altijd even uitgesproken activistisch zijn, hebben ze wel de ambitie om de wereld te verbeteren door de samenleving slimmer, gezonder, rechtvaardiger, humaner, efficiënter te organiseren, vaak door de mensen om wie het gaat te betrekken in hun onderzoek, zodat hun perspectief zichtbaar wordt en een rol speelt in te ontwikkelen beleid. Volgens Kincheloe en McLaren heeft echter elk onderzoek sporen van bricolage, alleen niet alle onderzoekers zijn er even open over:

Indeed, as cultural studies of science have indicated, all scientific inquiry is jerry-rigged to a degree; science, as we all know by now, is not nearly as clean, simple, and procedural as scientists would have us believe. Maybe this is an admission that many in our field would wish to keep in the closet. (Kincheloe & McLaren 2005:316)

Bricolage is niet zo maar een opportunistisch gebruik van alles wat toevallig voor handen is, maar een eclectisch proces waarin de onderzoeker zich bewust is van de eigen positie als onderzoeker en van de rol van theorievorming en methode. Het uitgangspunt van bricolage is complexiteit en de wijze waarop wij mensen – en onderzoekers zijn hierin logischerwijs niet anders – daar betekenissen uit halen:

All observations of the world are shaped either consciously or unconsciously by social theory – such theory provides the framework that highlights or erases what might be observed. Theory in a modernist empiricist mode is a way of understanding that operates without variation in every context. Because theory is a cultural and linguistic artifact, its interpretation of the object of its observation is inseparable from the historical dynamics that have shaped it. The task of the bricoleur is to attack this complexity, uncovering the invisible artifacts of power and culture, and documenting the nature of their influence on not only their own works but on scholarship in general. In this process, bricoleurs act upon the concept that theory is not an explanation of nature – it is more an explanation of our relation to nature. In its hard labors in the domain of complexity, the bricolage views research methods actively rather than passively, meaning that we actively construct our research methods from the tools at hand rather than passively receiving the 'correct', universally applicable methodologies. Avoiding modes of reasoning that come from certified processes of logical analysis, bricoleurs also steer clear of preexisting guidelines and checklists developed outside the demands of the inquiry at hand. (Kincheloe & McLaren 2005:317)

Bricolage is het actief zelf construeren van de methodieken die passen bij de te onderzoeken praktijk en verwerpt daarmee gestandaardiseerde manieren van kennisproductie. De complexiteit van de praktijk speelt daarbij een prominente rol:

Researchers' interactions with the objects of their inquiries, bricoleurs understand, are always complicated, mercurial, unpredictable, and, of course, complex. Such conditions negate the practice of planning research strategies in advance. In lieu of such rationalization of the process, bricoleurs enter into the research act as methodological negotiators. Always respecting the demands of the task at hand, the bricolage, as conceptualized here, resists its placement in concrete as it promotes its elasticity. (Kincheloe & McLaren 2005:317)

Verschillende buitenpromovendi in deze studie merken op dat de praktijk waarin zij werken en die zij onderzoeken te complex is om vanuit één discipline te leren kennen en/of dat die complexiteit niet in een reductionistisch model is te vatten. Het sociaal-constructivistische perspectief op werkelijkheid en werkelijkheidsvinding dat samenhangt met bricolage is nog niet in alle wetenschappelijke contreien in zwang en als het als legitiem perspectief erkend wordt, dan is het vaak eerder op theoretisch-conceptueel niveau dan dat het daadwerkelijk gebruikt wordt om praktijken mee te onderzoeken. Buitenpromovendi die kritische zin en resultaatgerichtheid combineren met het verbeteren van praktijk en beleid zitten daarmee wellicht in een academische niche die nog niet door alle wetenschappers (h)erkend wordt en waarover ze wellicht met hun begeleiders nog moeten onderhandelen.

In het vorige hoofdstuk kwam ook naar voren dat een derde van de buitenpromovendi na afronding van het onderzoek graag een baan aan de universiteit zou willen, maar geen van hen wil er voltijds werken. Deels vinden ze de praktijk waarin ze nu werken aantrekkelijker dan de universitaire praktijk (positieve keuze voor praktijk) en deels is de universiteit zelf als praktijk niet aantrekkelijk (negatieve keuze voor de universitaire praktijk; ook dit geldt vooral voor vrouwelijke buitenpromovendi). De buitenpromovendi zijn er liever niet, of in elk geval niet exclusief en willen de praktijk niet opgeven. Dit doet echter aan hun academische habitus niet veel af. Qua habitus zijn de buitenpromovendi volwaardige wetenschappers, ze willen alleen graag andere onderwerpen onderzoeken en/of op andere manieren en/of volgens andere kwaliteitscriteria. Op de een of andere manier weten ze die academische habitus te ontwikkelen zonder voltijds op de universiteit rond te lopen. Vooral de eigen netwerken spelen hierin een belangrijke rol, maar ook de lerende en nieuwsgierige identiteit. In het volgende hoofdstuk wordt geanalyseerd uit welke bronnen de buitenpromovendi putten om hun academische habitus te ontwikkelen. Het verschil tussen de algemene neiging om te willen bereiken en het in mindere mate hanteren van strategieën voor time en boundary management en gestructureerd en gedisciplineerd werken zal daarbij nader onderzocht worden.

Hoofdstuk 6: affordance

In hoofdstuk 4 is bij de laat-moderne leerder van Diepstraten (2006) een discours gehanteerd dat gaat over de kennissamenleving en de rol van leren daarin. Als er inderdaad zoiets is als een kennissamenleving of een kenniseconomie, dan zullen werknemers en ondernemers in het kennislandschap van vandaag de dag, of in elk geval in de kennisintensieve plekken daarin, moeten kunnen navigeren tussen zich snel vermeerderende informatie, kunnen beoordelen wat relevant is en wat niet en beseffen dat het landschap zelf voortdurend in ontwikkeling is. Het is niet alleen nodig dat zij leren in de zin van kennisaccumulatie, maar ook dat zij zelf actief gegevens verzamelen, daar systematisch naar kijken en er een valide interpretatie aan geven. Dit vraagt om een werkstructuur die uitnodigt tot onderzoek (Basten 2009a). Een dergelijke werkstructuur sluit ook aan bij de huidige beroepsbevolking. Het aandeel hoogopgeleiden is tussen 1996 en 2006 over de gehele economie toegenomen van een derde naar een kwart; steeds meer werknemers hebben een universitair diploma of een hbo-studie afgerond. In Nederland vormt de groep HRST (*Human Resources in Science and Technology*, ofwel personen met een wetenschappelijke opleiding en/of een wetenschappelijk of technisch beroep) een relatief groot aandeel van de beroepsbevolking. In 2006 ging het om 4,3 miljoen personen (Centraal Bureau voor de Statistiek 2007). Het hedendaagse kennislandschap nodigt dus uit tot het benutten en verder ontwikkelen van de onderzoekende houding die er al is en het vergroten van het aandeel werknemers met een dergelijke houding (Basten 2008).

Het begrip 'uitnodiging' in de vorige alinea vinden we terug in het werk van Billett (2002) in het begrip *affordance*. Ook Billett wijst erop dat de belangstelling in werk als leeromgeving geïntensiveerd is. Enerzijds komt die belangstelling voort uit pragmatische overwegingen om de kosten die met professionalisering en vakopleidingen samenhangen te reduceren en om voor het beroep de toegang en relevantie voor specifieke sectoren te verhogen. Anderzijds getuigt die belangstelling van een behoefte aan een pedagogiek van de werkplek die gericht is op het ontwikkelen van professionele expertise door werk en gedurende de hele arbeidscarrière. Een dergelijke pedagogiek behelst volgens Billett meer dan alleen georganiseerde begeleiding op het werk. Andere, meer fundamentele factoren horen er ook bij, zoals participatieve praktijken op de werkplek: meedoen aan aan werk gerelateerde activiteiten die nieuw zijn en daardoor de individuele werknemer in de gelegenheid stellen om zich te ontwikkelen en met vaardigheden te verrijken, uit kunnen gaan van de adequate begeleiding van ervaren collega's en kunnen oefenen in gewaardeerde, prestigieuze taken zijn voor de hand liggende wegen naar het ontwikkelen, verscherpen en uitbreiden van individuele professionele kennis. Volgens Billett leidt een dergelijke participatie aan werk tot een robuuste beroepspraktijk. Hij merkt echter op dat de toegang tot deze kansen en mogelijkheden niet altijd gelijk onder het personeel is verdeeld, omdat er ook een verborgen kant aan de werkplek zit: werknemers zijn ook onderworpen aan werkpraktijken die ongelijkheid reproduceren via bestreden werkrelaties die wellicht vrouwen en etnische minderheden marginaliseren door gewoonte. Door cliëkvorming en bijbehorende nepotistisch aandoende voorkeuren om elkaar op te zoeken en samen te willen werken worden de mogelijkheden om mee te doen en te leren verdeeld, doordat ze toegang tot en uitsluiting van begeleiding en prestigieuze activiteiten reguleren. Het begrip 'uitnodigen' waar Billett het over heeft, betreft dus ook de mogelijkheden die individuen gegund worden om te participeren in werk. De regulering van die mogelijkheden is gevormd door normen op de werkvloer, praktijken en de intenties om met leren de werkpraktijk te ondersteunen, zij het dat dit betekent dat de specifieke belangen en voorkeuren van groepen of individuen op de werkplek daarmee beschermd en naar voren geschoven worden. De uitnodiging heeft dus een expliciete en een impliciete, meer politieke kant. Toch er is volgens Billett meer dan alleen de uitnodiging die in de lucht hangt en de onderwerping aan groepsnormen om er wel of geen gebruik van te maken. Er is sprake van wederkerigheid en ook de individuele agency bemiddelt in betrokkenheid bij activiteiten en bij wat er geleerd wordt door participatie. Individuen kiezen ervoor om zich voor de ene activiteit volledig in te spannen en voor de andere minder of met tegenzin. Individuele betrokkenheid bij werk is volgens Billett co-participatief, een interactie tussen hoe de werkvloer deelname gunt en daartoe uitnodigt en hoe individuen kiezen om mee te doen aan deze sociale praktijk. Zo wordt het individuele denken, handelen en leren door werk gevormd door wederkerige sociale bijdragen, die tezamen de cognitieve en sociale ervaring regelen. Deze uitnodigingen hebben betrekking op de soorten doelgerichte activiteiten waartoe men toegang heeft, de soorten (vaak gesitueerde) doelen die daarmee nagestreefd worden, de cultureel bepaalde normen en praktijken die deelname aan het beroep constitueren en de verwachtingen over de prestaties enerzijds, maar anderzijds ook de unieke maar sociaal ingegeven persoonlijke levensgeschiedenissen van de mensen zelf. Op basis van deze ingrediënten van de werkplek stelt Billett een pedagogiek van de werkplek voor die gebaseerd is op drie pijlers. De eerste is de manier waarop toegang wordt verkregen tot georganiseerde en indirecte begeleiding als onderdeel van het reguliere werk. De tweede pijler is de manier waarop het werk kansen gunt om te participeren in activiteiten. De derde en laatste pijler is de manier waarop individuen hun keuze bepalen om mee te doen aan leren op de werkplek zoals dat door de praktijk wordt vormgegeven. Als we deze pijlers vertalen naar de buitenpromovendi, dan kunnen we de eerste pijler vertalen in de manier waarop zij toegang krijgen tot begeleiding bij hun onderzoek op hun werk en hun universiteit en de tweede pijler als de manier waarop zij op hun werk en op de universiteit kunnen participeren in activiteiten die er voor hun werk toe doen. De derde pijler kunnen we vertalen als de manier waarop de buitenpromovendi zelf hun keuzes maken om gebruik te maken van de geboden mogelijkheden.

Deze toelichting op het begrip *affordance* laat zien dat de reguliere universitaire praktijk net als elke andere beroepspraktijk werkplekken heeft die impliciet en expliciet uitnodigen om binnen te treden of juist buiten te blijven. De negatieve culturele aspecten die de buitenpromovendi in de academische habitus zien, zijn hiermee te duiden

in termen van affordance en de mate waarin universiteiten naast criteria van intelligentie voor toetreding ook meer impliciete criteria hanteren voor het selecteren van onderzoekers. Simpel gezegd: de universiteit is voor sommige typen onderzoekers aantrekkelijk en voor andere niet. De academische habitus zoals Van der Rijst (2009) die uiteenzet is daarbij te beperkt om als selectiecriteria te gelden. Er zijn andere redenen waarom buitenpromovendi kiezen voor een traject buiten de universiteit en een vervolg geheel of voor een belangrijk deel daarbuiten. Deze redenen zijn in positieve zin te formuleren als de wens om vrij te kunnen kiezen en werken, maar ook in negatieve zin te formuleren als ergens niet bij willen horen. Het is deze ambivalentie die de buitenpromovendi in deze studie vaak kenmerkt: enerzijds de individuele autonomie en anderzijds de gewilde initiatie in een door hen gekozen groep.

In dit hoofdstuk zet ik op een rij hoe de affordance van de buitenpromovendi in deze studie eruit ziet. Omdat de buitenpromovendi in verschillende contexten te maken hebben met affordance wordt per context bekeken hoe de affordance eruit ziet en hoe de buitenpromovendi daarmee omgaan.

Werk

Van de buitenpromovendi in deze studie zijn er 11 zelfstandig ondernemer en 19 in loondienst (3 van hen hebben een combinatie van onderneming en loondienst). Zij zitten daardoor in verschillende omstandigheden (in loondienst zijn kent geen ondernemersrisico), maar die omstandigheden zijn ook regelmatig vergelijkbaar. Werknemers die te maken hebben met een commerciële markt kennen net als ondernemers de druk om targets te halen en werknemers in kennis- en onderwijsinstellingen kennen net zo goed de hectiek van verschillende projecten en doelen die naast elkaar lopen. Daarentegen zijn er ondernemers die maar met enkele opdrachtgevers werken en zo een redelijk stabiele inkomstenstroom hebben. Toch is het interessant om een onderscheid te maken tussen werknemers en ondernemers; het zal blijken dat met name de sociale context van de werkvloer verschil uitmaakt.

Werknemers

De meeste buitenpromovendi die in loondienst zijn, hebben met hun werkgever afspraken gemaakt over hun promotie. Voor 4 van hen heeft dit consequenties voor hun inkomen, omdat ze minder zijn gaan werken:

Het kost me wel geld. Niet zozeer in uitgaven, behalve dan studieboeken, maar het is vooral inkomstenderving, hè? Want je kunt moeilijk én klanten én onderzoek doen. Ik probeer het wel een beetje te combineren, maar het is wel lastig. Per jaar gaat het dan toch om 16.000, 20.000 euro... tel maar dagdelen en mijn tarief. En ik heb nooit gedacht, nou .. nooit, niet gedacht: het zou leuk zijn als er een fondsje was. Dat heb ik niet gedacht. Ik zou er geen nee tegen zeggen nu... Maar is het me de investering waard.

Het kost niet veel, zou ik zeggen... maar aan de andere kant weer wel. Ik heb er een werkdag voor opgegeven, dus dat kost best veel geld en verder moet ik boeken kopen. Ik koop toch wel veel boeken zelf. Artikelen schaf ik geregeld gewoon aan... ik kan ze maar hebben en het gaat snel. Soms zijn die wel absurd duur. Wij kunnen iets minder sparen, maar verder niet.

Sommige buitenpromovendi delen het verlies met de werkgever door een dag minder te werken en een dag in de tijd van de baas aan het onderzoek te werken. De meeste buitenpromovendi hebben echter één of twee dagen gekregen van de baas. Van 9 buitenpromovendi vergoedt de werkgever alle onkosten en 4 buitenpromovendi kunnen ruimhartig declareren, maar betalen ook een deel van de kosten zelf. In twee gevallen vergoedt een werkgever alleen de onkosten en krijgt de buitenpromovendus geen tijd en 2 buitenpromovendi krijgen noch de onkosten vergoed noch tijd beschikbaar.

Werken in een organisatie betekent ook dat er wel eens Human Resource beleid is dat voor de buitenpromovendi als positieve affordance kan gelden:

Ik heb met mijn werkgever nog een afspraak voor extra kosten, zoals voor een conferentie, boeken en andere dingen die ik eventueel nog nodig zou hebben. Zij willen mij graag houden en niet zozeer voor het onderzoek, daar hebben zij uiteindelijk niks aan.

Mijn manager heeft zoiets van: jouw persoonlijke groei en persoonlijke uitdaging is hartstikke belangrijk, als jij je hier goed voelt, dan is dat ook goed voor de organisatie en als je het gevoel hebt dat je wat anders wil, doe dat dan. Er is dus geen verbinding, wat dat betreft, geen morele of contractuele verbinding. Ik heb wel de intentie om er nog even te blijven hangen, ik vind het nog leuk genoeg en er valt nog wel wat te leren.

Wat dat betreft is mijn werkgever een hele goede sponsor van dit onderzoek. Het feit dat ik bij zoveel bedrijven onderzoek doe en contact maak levert op de lange termijn ook gewoon *sales* op. Je bouwt een relatie met die bedrijven op, dus dat is het grote voordeel voor de organisatie zelf. Het adviesrapport dat je uitgeeft naar aanleiding van je onderzoek, daar komen ook weer vragen uit of wij daar wat mee willen doen. Mijn werkgever is een super-sponsor. Voor elke stap die ik verder kom in mijn proefschrift krijg ik ook een bonus.

Ook personeelsbeleid dat wettelijke bepalingen rond speciaal verlof of arbeidsurenvermindering uitvoert kan leiden tot gunstige omstandigheden:

De gelegenheid doet zich voor. Door het ziek zijn heb ik nu de gelegenheid om iets anders mijn werk in te mogen vullen in overleg met de ARBO-arts. En een van de dingen die wij uit aan het zoeken zijn, is of dat een onderzoeksopdracht zou kunnen zijn voor mijn werkgever. Het zou natuurlijk niet verkeerd zijn als ik die kans aangrijp om te kijken of een deel van het onderzoek wat ik zou willen

doen in die context zou kunnen plaatsvinden. Al is het maar een stuk theorie waar ik tijd voor koop. Daar kunnen zij eventueel ook op mee liften en dan zal ik wel weer vertellen hoe goed zij als werkgever zijn.

Het zat dus vreselijk in mijn hoofd en toen had ik gewoon een e-mail gestuurd naar een hoogleraar met mijn voorstel, met mijn idee. En de reactie was zo leuk! En meteen een uitnodiging. We hebben elkaar meteen ontmoet en heel lang zitten praten. En toen dacht ik van: ik ga nu echt door, want als ik nu niet doorga, wanneer dan wel? Dus ik ben meteen naar mijn directeur op school gegaan om te zeggen dat ik in september een half jaar sabbatical wil. Ik dacht: het is negen à tien maanden van tevoren aangevraagd, dat moet lukken. [...] Een dag minder les geven zou ik sowieso gedaan hebben, dat doe ik niet eens voor de promotie. Maar ik kom in aanmerking voor arbeidsurenvermindering en dat houdt in dat ik nog iets van dertien of veertien lessen ga geven. Dat moet vind ik op drie dagen, maar ik weet nog niet of dat gaat lukken. Dat moet ik nog even afwachten met school.

Maar goed, dat moeten we nog maar even wat masseren, met ouderschapsverlof en dat soort zaken, dus...

Dergelijke regelingen gelden vaak alleen voor mensen in vaste dienst; buitenpromovendi in tijdelijke banen moeten zelf iets verzinnen voor het lang door kunnen werken aan hun proefschrift (zie ook hoofdstuk 4 bij time en boundary management):

Als ik dan het laatste jaar alleen maar aan het onderzoek zou kunnen werken, dan kun je het in een keer een stap verder brengen. Dan kun je op het einde nog een keer door je tekst gaan en kijken waar de hiaten zitten. Maar mijn werkcontract loopt tot 2011 en afhankelijk van of er verdere subsidie komt voor het project waar ik nu aan werk zou ik daarna misschien vier dagen kunnen gaan werken. Dus daar ligt het ook aan of ik subsidie voor mijn eigen onderzoek ga aanvragen. Zo niet dan gaat het proefschrift nog wel een of twee jaar langer duren. Een collega van mij die ook buitenpromovendus is heeft net een sabbatical aangevraagd om zijn proefschrift af te maken. Want als je een vast contract hebt, kun je een sabbatical aanvragen om aan een publicatie te werken. Maar ik heb geen vast contract, dus ik moet dan mijn vakantiedagen of onbetaald verlof opnemen. Ik heb wel eens gehoord dat een universiteit het plan had om buitenpromovendi een contract van een of twee jaar aan te bieden zodat zij hun proefschrift kunnen afmaken, want dan incasseert de universiteit snel 90.000 euro. Ik zou dat wel heel aantrekkelijk vinden om die laatste stap te maken om het af te ronden.

Tabel 7 zet de ondersteuning in tijd en onkosten door de werkgever op een rij.

Tabel 7: expliciete affordance op de werkplek						
N werknemers = 22 (van wie 3 een eigen onderneming eraast hebben en 1 een dubbele aanstelling)	onderwijs		overheid (N=5)	commercieel adviesbureau (N=7)	bedrijfsleven (N=2)	kennis-/ expertise-centrum (N=2)
	hbo (N=3)	anders (N=4)				
financiële ondersteuning in de vorm van onkostenvergoeding	2	2	4	3	2	2
financiële ondersteuning in de vorm van bonusregeling	0	0	0	1	0	0
ondersteuning in de vorm van ter beschikking gestelde tijd	2	0	4	2	1	1
ondersteuning in de vorm van tijdelijk minder werk	0	0	0	1	0	1
externe affordance (wettelijk recht op arbeidsurenvermindering / speciaal verlof)	0	1	0	1	0	0

Daarnaast hebben de werknemers te maken met impliciete affordance in de vorm van morele support van baas en collega's. Er zijn 2 buitenpromovendi die een vorm van impliciete affordance genieten doordat ze zelf hun tijd kunnen indelen (beiden hebben een voltijdbaan als manager). Er zijn 9 buitenpromovendi die morele ondersteuning en vertrouwen van hun baas zeggen te ervaren; daarbij gaat het opvallend vaak om een baas die zelf ook academisch opgeleid dan wel georiënteerd is (van 3 van hen is hun baas ook hun begeleider):

Daar waren ze eigenlijk wel gemakkelijk in. Dat komt ook omdat de directeur zelf universitair geschoold is en stiekem in deeltijd aan het promoveren is, maar die besteedt er echt nul komma nul tijd aan. Of hij het ooit nog gaat afronden, dat weet ik niet... maar goed, daarom staat hij er wel open voor.

Er waren heel veel doeltjes in de lucht. Een jaar of zeven, acht geleden dacht ik: goh, ik wil een boek schrijven. Met dat idee ben ik naar onze directeur gegaan en die zei: joh, leuk, schrijf een boek, maar waarom zou je niet promoveren? Dat wilde ik toen niet, want ik wou een boek schrijven. Dus dat is gebeurd, dat mocht, daar kreeg ik een dag in de week voor vrij en daar ben ik twee jaar mee bezig geweest. En ongeveer iedere drie maanden, als we het zo'n beetje hadden over het boek, dan zei die: goh, waarom ga je niet promoveren? Toen was het boek af en toen begon ik me natuurlijk al heel gauw te vervelen, dus toen zei die nog een keer, voor de tiende keer ongeveer: waarom ga je niet promoveren? En nou ja, zo... Hij is vijftien jaar directeur bij ons bureau en toen hij bij ons bureau kwam werken, kreeg hij zelf heel snel de gelegenheid aangeboden om te promoveren. Dat was voor hem natuurlijk betekenisvol

en nadien heeft nooit meer iemand dat gedaan bij ons bureau. Hij is zelf sinds een jaar of zes, zeven hoogleraar, die twee dingen bij elkaar, dus het idee van zijn eigen hoogleraarschap, dus hij heeft natuurlijk vanuit die rol de kans om mensen te begeleiden, maar ook zijn idee van: ik heb dat ooit gemogen en dat gun ik mijn mensen.

Mijn baas is ook mijn co-promotor en die vindt het natuurlijk prima. Hij is ook lector, dus dat komt helemaal goed uit.

Wij hebben niet heel vaak overleg. Ik zie hem wel vaak omdat wij op hetzelfde kantoor werken, maar echt over mijn promotie, zo'n vier keer per jaar. Ik spreek hem wel in andere projecten, dus ik weet wel wat hem bezighoudt. Ik vind het wel prima zo. Het is wel zo dat ik af en toe moet strijden met hem dat ik ook nog aan het promoveren ben. Het is niet alleen maar projecten doen... dat moet ik wel, af en toe, op zijn netvlies zien te krijgen.

Ik kan bijvoorbeeld ook goed overweg met mijn leidinggevende, die ook mijn proefschriftteksten wel eens redactioneel en inhoudelijk doorneemt. Ik kan haar in het weekend ook dingen van mijn proefschrift sturen om te lezen. Zij is wel gespecialiseerd in een ander vak, maar zij is heel goed met taal. En haar man is ook gepromoveerd op een onderwerp dat mijn onderwerp raakt, dus dan stuurt zij het aan hem door. Dus het zijn hele korte lijntjes.

Wij hebben een schat van een man die enorm faciliteert en je krijgt zoveel vertrouwen van zo iemand dat je alleen harder gaat lopen. Je gaat er daardoor ook niet de kantjes van aflopen, of stiekem meer tijd besteden aan je promotieonderzoek... maar ik merk dat mijn werkdagen dan langer worden.

Er was geen beleid, dus er was ook geen belemmering. Het hangt dus heel erg af van de directie waar ze jou de ruimte bieden. Wij hebben gewoon afspraken gemaakt en hebben geen procedures in het leven geroepen. Zij willen mij graag de ruimte geven en wilden het niet al te ingewikkeld maken, dus ik heb gelukkig geen rare dingen hoeven te doen. En een andere directeur is zelf in een ver verleden gepromoveerd, dus die kent die wereld een beetje... dus dat helpt ook weer.

Bij onderzoek naar eigen werk is de steun van de baas vaak nodig om collega's mee te laten doen:

Wat ik in ieder geval afgesproken heb, is dat deze organisatie mij faciliteert om dit onderzoek te kunnen doen. Ik ga intern onderzoek doen onder een groot deel van de projectleiders en die hebben het allemaal razend druk. Vanuit de directie wordt er een positieve druk uitgeoefend om medewerking te verlenen aan mijn onderzoek. Stel dat ik honderd enquêteformulieren verstuurt... als er niet op een of andere manier druk wordt uitgeoefend, dan denk ik dat de respons niet zo hoog zal zijn. Daarom heb ik deze organisatie ook nodig en daar hebben wij ook afspraken over gemaakt. Het is daarom van cruciaal belang dat de organisatie weet wat ik aan het doen ben en te laten zien wat de meerwaarde zou kunnen zijn.

Voor 20 buitenpromovendi bestaat er een hechte band tussen hun onderzoeksonderwerp en de belangen van hun werkgever. In enkele gevallen is deze relatie ook een voorwaarde om ruimte te creëren voor een promotieonderzoek:

Positief, dat snapten ze eigenlijk wel, want ze vonden mij al heel erg conceptueel, meer inhoudelijk... zelfs dat de mensen het soms niet meer kunnen volgen. Dus die vonden dat ik het moest doen. Op mijn werk hebben mensen al de neiging om wat ik zeg en doe al ingewikkeld te vinden. Dus: okay, ga daar maar op promoveren, alleen niet bij ons... Tenzij ik het onderwerp zo weet bij te draaien, dat zij zeggen: nou, doe het maar.

Als er een gemeenschappelijk belang in zit, ja. Als ik op een ander onderwerp zou zijn gaan promoveren... dan hadden ze gezegd van joh, veel plezier en ik hoop dat je er een hoop genoeg aan beleeft maar niet in onze tijd.

En zodra zij ook de meerwaarde zien voor deze organisatie, dan ontstaat er ook ruimte. Daar staat tegenover dat wat uit mijn promotie komt weer in deze organisatie vloeit. Ik heb toegezegd dat ik een aantal artikelen ga schrijven, ook intern, over leiderschap en groepsprocessen. Ik wil een aantal themabijeenkomsten organiseren, dus op die manier zal er een wisselwerking gaan ontstaan tussen organisatie en ik als onderzoeker.

Naast de actieve steun van een stimulerende baas of een passieve steun van tolerantie onder voorwaarden hebben buitenpromovendi in loondienst ook te maken met collega's. De affordance in de vorm van collegiale steun betreft de mate waarin collega's actief meedenken en de mate waarin collega's rekening houden met het time en boundary management van de buitenpromovendus:

Collega's, leidinggevende, eigenlijk vindt iedereen het zonder uitzondering leuk. Vaak iets van goh, dat je dat durft en zo, dat wel. Ja, meest bewondering wat ik daarvoor krijg. En ook wel serieuze interesse, dat iemand opbelt vanuit de auto, had hij een nieuwe klus en wilde even bijpraten, wilde gewoon weten hoe het met mijn onderzoek ging. Dat vind ik zo leuk, dan ben ik een uur met hem aan de telefoon en dan ben ik helemaal blij, en hij ook blij, want we hadden weer een ontzettend leuk gesprek.

In de meeste gevallen hebben buitenpromovendi te maken met een mix van positieve en negatieve affordance vanuit hun collega's, waarbij interesse en onbegrip elkaar afwisselen:

Mijn collegiale omgeving reageert bemoedigend, formeel sceptisch van: nou, we moeten nog maar zien of je dat lukt. Ik had één collega die zei: oh, dat wordt niks man. En nu blijkt een andere collega bereid om als praatpaal te fungeren en we kijken eens hoe dat experimentje werkt. Dus over het algemeen welwillend. En aanmoedigend in de zin van: leuk.

Dat gaat soms in de grappige sfeer van: daar komt zij weer met haar onderzoekje aan. Maar goed, daar lach ik altijd om en denk: laat maar. Ze gaan er in principe verder goed mee om. Ik denk dat ze het niet allemaal zo goed begrijpen dat ik het doe. Ze zeggen dan: waarom haal je je dat nog op de hals, je moet nog vier jaar? Maar ze accepteren het gewoon.

Collega's vinden het prachtig, maar voor sommige van hen is het een beetje ver van hun bed.

Mijn collega's vinden het heel ambitieus. Ze vinden het ook wel heel erg leuk, ze hebben er ook wel bewondering voor, dat zijn de meeste reacties. En een heleboel weten nu dat ik vrijdag gewoon studieverlof heb. Ze hebben daar voor de rest ook niet zo heel veel inhoudelijk. Er zijn er maar een aantal die wat meer inhoudelijk ook weten waar het naar toe gaat. Dus ze weten ervan en ze vinden het wel leuk om te zien wat daaruit komt.

Op het werk is er vooral veel belangstelling voor waar ik mee bezig ben en wat het oplevert, dus dat is heel erg leuk. Die belangstelling ligt wel heel erg vaak bij klanten, iets minder bij collega's. Dat komt ook omdat het nog niet echt concreet is, dus zij kunnen er nog niet zoveel mee maar dat begint nu een beetje te komen. Ik heb ook regelmatig met collega's dat ik wat spar en kortsluit, dat die wat tegenlezen en meedenken.

Enkele buitenpromovendi hebben het over een speciale status die ze verwerven als academisch onderzoeker op een werkplek die verder niet uitzonderlijk onderzoek *minded* is.

Voor veel mensen ben je wel speciaal, er wordt wel naar gevraagd maar dan wordt er wel een soort van belangrijkheid door die mensen aan gehecht. Ik heb wel het gevoel dat er een zweem omheen hangt, dat je een soort van speciale status hebt, dat je een halve professor bent en je wordt soms ook wel professor genoemd door collega's omdat je wat andere woorden roept. Ik ben graag een beetje een vreemde eend in de bijt, door bijvoorbeeld een bepaalde status te hebben. Niet door een dure auto te rijden of door dure kleren te dragen, maar door anders te denken dan anderen. Ik vind het ook leuk om die twee posities te hebben, dat je niet een vast omlinjende identiteit krijgt van je omgeving.

Mijn baas roept dan weer tegen zijn bazen: wij hebben een promovendus in dienst. Dus sommigen vinden het interessant, het kan een toegevoegde waarde zijn. Een andere collega van mij, die twee of drie jaar geleden is gepromoveerd, is nu consultant en daar krijg je een hoger salaris door. Het staat dan mooi op het kaartje van het bedrijf.

Het is natuurlijk prachtig voor een organisatie als je mensen hebt die op academisch niveau dingen willen doen.

Daarnaast kan het voorkomen dat deze speciale status bij collega's gevoelens van afgunst oplevert, omdat de buitenpromovendus in staat wordt gesteld iets te doen wat collega's ook willen of omdat ze middelen krijgen die daardoor niet naar de collega's gaan:

Ik merk in mijn omgeving een aantal dingen. Er zijn mensen die jaloers op je zijn en dat zijn met name de collega's. Ik heb aan een aantal mensen gemerkt dat er een zekere mate van jaloezie is. Er zijn een aantal ouderen binnen de organisatie, die hoger in rang zijn, die het idee hebben dat jij iets aan het presteren bent wat zij nooit hebben gedaan terwijl zij het wel ambieerden. En er zijn veel mensen hartstikke geïnteresseerd, maar waar je het bijna niet aan uit kunt leggen en dan houd je het bij het Jip en Janneke-verhaal.

Ik moet mij bijna dagelijks verdedigen tegenover collega's, want ik zit hun geld op te souperen en als er weer bezuinigd moet worden dan komt dat doordat ik hun geld opmaak aan mijn onderzoek. Maar er zijn zeker collega's die positief reageren... er zijn zelfs collega's die ik heb weten te bewegen om hetzelfde te gaan doen. Er zijn ook collega's die mij, bij tijd en wijlen, steunen. Er zijn collega's die methodologisch heel erg sterk zijn die vraag ik af en toe wat. En er zijn ook collega's die consequent mij artikelen toesturen omdat zij denken dat ik er wat aan heb en dat is gewoon heel erg leuk.

Ik denk niet dat er mensen zijn die er kritiek op hebben. Want je doet het per slot helemaal zelf, je bekostigt het zelf, het is gewoon jouw ding hè? Als het nou op kosten van de gemeenschap was, of stel dat ik op mijn werk daar faciliteiten voor kreeg, dan zouden collega's misschien met scheve ogen daarnaar kijken.

Er zijn enkele buitenpromovendi die werken in een collegiale omgeving waar geen intellectueel klimaat heerst:

Bij mij op het werk, dat is eigenlijk ook waarom ik promoveer, is veel te weinig uitdaging bij mijn collega's. En ik heb nu ook helemaal geen zin om hen hier heel veel over te vertellen. Wel met een paar, maar met de massa niet. Ik zit vaak op hier toch op een eilandje van ja, met wie moet ik hier nou leuk praten? Maar dat is ook wel een beetje het probleem van het huidige onderwijs hoor, want het niveau is ontzettend omlaag gegaan en je krijgt te weinig feedback in je directe omgeving. Dat is voor mij ook een reden waarom ik dit doe.

Ik vind dus hier op het werk weinig mogelijkheden om er, behalve met mijn hoogleraar, over sparren.

Een ander aspect van het werken in een organisatie is, naast de sociale context, ook de organisatorische context waar buitenpromovendi geen invloed op hebben, maar soms wel last van hebben:

Ik heb hier op mijn werk veel problemen gehad, dat gaat ook niet in je koude kleren zitten, dus dan heb je de puf ook niet om het op te pakken. Je kop is dan leeg, of juist te vol, dat belemmert ook.

Er zijn 9 buitenpromovendi die werken aan een middelbare school, hogeschool, universiteit, (post-)academische opleiding of een kennisinstelling/expertisecentrum dat verbonden is aan hun vakgebied. Behalve op die laatstgenoemde werkplek hebben buitenpromovendi te maken met het verzorgen van onderwijs. Onderwijs kan daarin als positieve en als negatieve affordance optreden. Positief is het als er een relatie is tussen het vak en het onderzoeksonderwerp:

Ik geef ook les in dit vak op de hogeschool. Gelukkig wel. Dat is een ander fenomeen, dat is ook een voordeel... ik kan mij voorstellen dat er buitenpromovendi zijn die de onderzoeken helemaal geïsoleerd doen. Dat doe ik dus niet, ik geef ook les in mijn onderzoek en dat vind ik wel een mooie combinatie... en dat geeft ook weer energie. Je krijgt soms ook nog iets terug van jouw studenten en ik heb ze, qua facilitering, als transcribenten gebruikt. Je kunt dingen die je net bent tegengekomen in de klas delen. Dat geeft een gevoel van snelle actie en interactie en dat is wel prettig.

Ik heb ook een tijdje het onderwijs minder leuk gevonden omdat ik het moeilijk vond om met die studenten samen vragen uit te diepen. Dat vind ik eigenlijk leuk van het onderzoeken en dan natuurlijk ook in onderwijs, maar toen heeft iemand ook een paar keer in mijn les meegekeken en nu lukt dat beter. Dus nu is die rol van docent iets meer 'samen zoeken' en ik kan wat meer kwijt van mijn onderzoeksexpertise, daar heb ik toch wat manieren voor gevonden waardoor dat leuker wordt.

Doceren vind ik leuk. Nou, dat kan je wel hier deels een stukje oppakken natuurlijk. Ik merk dat dat gewoon leuk is. Ik vind ook gewoon de academische denkwijze heel interessant. Ik heb hier heel veel plezier bijvoorbeeld in het begeleiden van scripties van mensen, kijken of je toch net een stapje ontwikkeling kan meegeven, van heel erg praktijkgericht naar dat ze toch hun argumentatie kunnen opzetten. Dat hoeft natuurlijk geen mega-groot onderzoek te zijn, maar als het dan van warrige praktijkverhalen aan elkaar hangt en ze dan gewoon een uitgeredeneerde scriptie kunnen doen, en dat ze later anekdotes gaan vertellen dat ze het er toch best moeilijk mee gehad hebben, maar dat er toch wel een paar kwartjes zijn gevallen en ze zeggen: ik heb er heel veel van geleerd... dát vind ik leuk!

Ik hou wel van de energie van het lesgeven, het is ook een manier om niet lui te worden... en om je artikelen bij te houden en uit te leggen waar het over gaat. Dat is ook belangrijk om je gedachten over het onderzoek te ordenen, overdraagbaar te maken en het verhaal te kunnen vertellen.

Onderwijs kan leiden tot negatieve affordance wanneer het rooster de buitenpromovendus als het ware dwingt om afstand te nemen van het onderzoek:

Ik ben begin februari teruggekomen en ik heb dus alles wat met mijn onderwerp en mijn promotie te maken heeft even in de koelkast gezet. Dus ik doe even helemaal niks meer op dit moment, dat kan gewoon niet, want ik moet nog zes weken lesgeven.

Ook speelt op hogescholen en post-academische opleidingen de concurrentie tussen onderwijs en onderzoek een rol. Er is daar pas sinds kort sprake van een nieuwe onderzoeksrol en dat betekent dat er sprake is van een opkomende onderzoekstraditie die zich nog een plek naast de bestaande onderwijscultuur moet zien te verwerven; bovendien hebben deze buitenpromovendi geregeld de ervaring dat er nog niet veel voor hen geregeld is:

Trouwens ook mijn directeur, daar had ik gesprekken mee van hoe ik de tijd naast de promotie in ging vullen. Hij zei toen: je gaat alleen maar uitvoerend les geven, ook geen ontwikkeling van lessen en ook geen projecten, want wij zijn een school. Nou zit die man er nog niet zo lang en ik dacht: ik krijg acuut een identiteitscrisis, ik snap het echt niet meer. Wij zijn toch een kennisinstelling aan het worden? Maar waarschijnlijk heeft hij die stukken allemaal nog niet echt mee gekregen. Want onlangs sprak ik hem en toen zei ik: wij hebben bij onze faculteit ook fulltime onderzoekers. Oh ja, zei hij toen... hij heeft helemaal niet in de gaten dat die er al waren. Hij dacht dat die functie onderzoeker zo'n vaart nog niet liep, hij loopt dus gewoon achter. Maar hij zei dus: je mag alleen uitvoerend les geven. Ik ben daar dus wel ons beleid daarover uit gaan zoeken en ik heb het hem ook laten lezen. Toen draaide hij wel een beetje bij, ik mocht dan een dagdeel besteden aan deskundigheidsbevordering en aanverwante projecten bij de promotie, maar verder alleen uitvoerend lesgeven. Er is wel wat voor te zeggen, anders blijft er niets meer over voor het lesgeven want het krimpt natuurlijk enorm... drie dagdelen is ook niks. Maar daardoor had ik wel zoiets van: onderwijs is wel heel belangrijk, zij moeten niet het idee krijgen dat je onderzoek ten koste gaat van het onderwijs.

Maar ik denk dat onderzoek inderdaad ook in de oriëntatie nog helemaal niet zit, dat je daar iets kan hebben en bij heel veel mensen niet... En zeker niet in de laadjes die je dagelijks gebruikt. Misschien dat ze een keer zo'n laadje opentrekken, maar het is een mapje op de eigen schijf op de computer wat bij Z staat en niet bij A. Ik heb mijn eigen promotieproject een A voor de titel van de map gezet, dus als ik de mappen opentrek, dan komt die het eerste tevoorschijn. Het is toch nog een beetje een docentencultuur, ook wel goed natuurlijk... persoonlijke omgang met studenten, hoe is die groep, hoe werkt de beamer...

Op mijn werk heb ik daar dus discussie over gehad, van: doen we dat nu wel of doen we dat nu niet? Op een gegeven moment was het van dat we er geen tijd voor vrij gaan maken en dan hou ik erover op, weet je. Zit midden in je vakgebied, je wilt een onderzoekscentrum starten en je wilt niet dat ik ermee bezig ben? Kom op zeg! Dit is een zelfstandig opleidingsinstituut. Er zijn historische banden met de universiteit, maar we hebben onze eigen accreditatie en onze eigen masterprogramma's. We proberen er wel mee samen te werken, daar leerstoelen instellen, professoren delen en onderzoek daarvandaan halen. Dat gaat toch om het academisch zijn, dat proberen we hier naar de praktijk te vertalen. Dit is toch vooral een onderwijsorganisatie. We willen wel onderzoek mee starten, maar ja, dat is dan toch een keuze die je als werkgever maakt, van waar zet je de *effort* op? Ik bedoel, ik heb toen ik solliciteerde wel aangegeven dat ik ermee bezig ben, dat het ook één van de redenen is om hier te komen, maar korte termijn prioriteiten gaan toch altijd voor, dus... In die zin heb ik niet het idee dat mijn werkgever graag heel veel onderzoek wil zien. Niet het idee dat er nu steun is, dat ik iets heb wat goed is en dat ik daar ondersteuning bij krijg. Ik bedoel, dat is dan van die professor, dat we daar af en toe over sparren, maar geen faciliteiten vanuit de werkgever, van: neem een stuk van je tijd om dat te gaan doen en doe in de rest je andere dingen, nee. Dat is niet zo en ja, dat vind ik een beetje vreemd. Het moet toch een universitaire onderzoeksomgeving zijn? Nou ja, het is zo, ik ga er toch mee door.

Ik heb natuurlijk ook al, tijdens het proces, mijn invloed op curricula... maar dat is allemaal wat vager aanwijsbaar. Ik denk ook als er geen hele sterke *push* werd gegeven vanuit het ministerie of vanuit andere kennisinstituten, dat de afweging lokaal gemaakt zou kunnen worden, dan denk ik niet dat het gebeurd zou zijn. Als ik mijn hogeschool en de faculteit een beetje inschat, die hebben niet zo'n wijde visie. Een deel van het management vindt ook dat het door de strot is geduwd door de HBO-raad of door de ministeries van onderwijs en economische zaken. Het is heel generiek gezegd, zo is het natuurlijk niet, maar die indruk wordt wel eens gewekt.

Wij hebben hier sinds kort ook een promovendi-clubje, dus dat zou een mogelijkheid zijn omdat er hier steeds meer promovendi komen. Ik was de eerste promovendus hier aan de hogeschool en dus men wist eigenlijk van niks. Er is helemaal niets gebeurd... geen gesprekken, helemaal niks. Ik had liever gezien dat er hier een onderzoekstraditie zou zijn of dat diegene die op dat vlak zit mij op de een of andere manier begeleid zou hebben. Er waren hier een of twee lectoren die mij hadden kunnen begeleiden, maar dat is niet gebeurd. Ik heb daar wel eens om gevraagd, maar dat is niet gebeurd. Dat is het nadeel dat je ergens snel bij bent. Nu zijn er veel meer, zo'n tien tot vijftien... ik weet het niet precies. Nu wordt er veel meer mee gedaan, het begint nu pas eigenlijk. Ik heb vier jaar lang twee dagen per week en wat financiële vergoedingen voor de onkosten die ik maakte... dat is mijn ondersteuning geweest. Inhoudelijk of methodologisch niks... en procesmatig ook niks. Soms spraken mensen er even met je over... dat ze enthousiast of minder enthousiast waren, maar niet veel.

Als zij twee dagen onderzoek doen en twee dagen onderwijs, dan lopen ze in hetzelfde gebouw rond en dan is er op die onderzoeksdagen een onderwijsoverleg... dan is het heel moeilijk om uit te leggen dat dat jouw onderzoeksdagen zijn en dat je dus niet komt. Op een gegeven moment trekken zij daar dan hun eigen lijn in, hebben zij hun eigen waarden en normen. Maar zij zeggen dan dat de onderzoekers het beter begrijpen dat ze van het onderwijs weg moeten dan andersom. Het onderwijs heeft er minder clementie mee, dat nu even het onderzoek voorgaat. Dat vertellen zij dan. [...] Die concurrentie zal er altijd wel blijven, dat is op de universiteit ook zo. En wat ik ook wel mensen hoor zeggen is dat het ook nooit zo mag worden dat onderzoek belangrijker wordt dan onderwijs, het moet bij ons toch in omgekeerde volgorde staan dan op de universiteiten.

Het is ook een kwestie van belangen... Dat is ook wel heel ingewikkeld, die financiering zit ook fragiel en beperkt in elkaar. In massa is die beperkt, maar hij is ook vrij fragiel omdat door de crisis het aantal contractopdrachten minder wordt. Bij de Raak-subsidies moeten de hogeschool en alle partijen ook geld bijleggen. Dus de hogeschool en alle bedrijven. De overhead boven op die docent-uren die ze dan als eigen bijdrage geven, dat is vrij veel. Dus daar kunnen zij ook weer niet eindeloos mee doorgaan, dus dan is de ambitie groter dan wat ze aan geld hebben om erbij te leggen als co-financiering. Daardoor worden er nu bij een faculteit mensen herplaatst en daardoor wordt er ook een deel van het onderzoek minder.. Of een sponsor die zich bijvoorbeeld terugtrekt voor een ton door de economische crisis. Dus het is een risicovolle bedrijfsactiviteit, onderzoek doen. Een onderzoek loopt ook vaak uit en dan moet de hogeschool dat bijleggen, dus dat is ook een probleem. De bachelor is gewoon veel safer, financieel gezien.

Deze opkomende onderzoekstraditie kan, naarmate ze beter verankerd en ingebed raakt, ook als positieve affordance werken:

Ik heb er in het begin veel vrije tijd ingestoken en heel goed naar mijn hoogleraar geluisterd, die heeft mij in de literatuur een beetje de weg gewezen. Ik ben veel gaan lezen en dat deed ik 's avonds en in het weekend. Langzamerhand heb ik geprobeerd om in het onderwijsaanbod dat ik moest verzorgen een beetje de accenten te verschuiven. Toen ik op de hogeschool kwam, zat ik met name in de logistieke hoek en via bedrijfskunde en organisatiekunde ben ik steeds verder opgeschoven naar ethiek, filosofie en duurzaamheid. Dan probeer je dus een soort link te leggen tussen het onderzoeksonderwerp en de lessen die ik gaf. De literatuurstudie gebruik je op twee plaatsen, zowel voor mijn onderzoek als voor school. Ik ben met interviews, veelal in de pilot-sfeer, bezig geweest... en ik ben ook met de literatuur bezig geweest, want dat gaat ook gewoon door. Ik ben uiteindelijk in lectoraten gerold en daar probeer ik ook steeds weer die link te leggen om mijn tijd doelmatig te gebruiken. Op dit moment loopt er een groot project rond sociale innovatie, waar vanuit het

lectoraat gestuurd onderzoek plaatsvindt en daar lift ik op mee. Ik doe dus mee aan dat onderzoek en probeer de gegevens die daaruit gaan komen ook te gebruiken en ook de enquêtes te gaan gebruiken om er data uit te halen. Maar zo ver is het nu nog niet, maar het zit er aan te komen. [...] Wat dat betreft is het lectoraten-fenomeen prachtig. Zeker in een tijd waarin kosten en baten zo verschrikkelijk belangrijk worden geacht is het toch een soort luxe die scholen zich permitteren waar je uit economisch oogpunt wel vraagtekens bij kunt zetten, maar waar ik wel zoveel mogelijk van wil profiteren. Tegen de tijd dat ik klaar ben, dan blijkt zo'n investering wat zo'n school doet maar marginaal terug te komen.

Er waren ook financiële problemen. Ik had een goede offerte uitgebracht aan personeel en organisatie, die waren heel enthousiast, maar die hadden geen geld. Toen zei mijn faculteitsdirecteur: dan ga je daar toch op promoveren, want dan heb je wel geld. Ik heb daar een weekendje over nagedacht en ik kreeg er steeds meer zin in. Ik vond het een goede oplossing, ik krijg geld en ik heb vier jaar de tijd, want je bent steeds heel druk bezig met het managen van je randvoorwaarden als je onderzoek doet op een hogeschool. Je moet een lector vinden die op je thema zit, een lector die de onderzoekscompetenties heeft die voor jouw onderzoek van belang zijn en die ideeën heeft over theoretische kaders. Als ik dit zou gaan doen, dan zijn die condities in een klap geregeld. Ik ben ook niet meer afhankelijk van mensen, financiële randvoorwaarden, grenzen tussen faculteiten qua personele mobiliteit in onderzoekswerk, of als bij een lector zijn termijn afloopt. Zo is het eigenlijk gestart. Het was dus de interesse in dit thema, maar het was ook belangrijk om de mogelijkheid voor diepgaand onderzoek te doen randvoorwaardelijk veilig te stellen.

Om te beginnen is er het lectoraat en de kenniskring, dat levert toegang tot de verschillende netwerken. Er wordt nu een netwerk gebouwd van vele honderden MKB-bedrijven in deze regio in het kader van een groot onderzoek. Daar kan ik gebruik van maken voor mijn dataverzameling. Dat is heel erg waardevol, want als ik dat zelf moet gaan bouwen dan ben ik nog wel even bezig.

Wat ik belangrijk vind voor een buitenpromovendus is dat die zich kan aansluiten bij een onderzoeksgroep. Op mijn hogeschool is er zo'n promovendinetwerk van medewerkers die een onderzoek doen. Steun halen bij elkaar, ik denk dat dit een heel belangrijk ding is voor buitenpromovendi. Het netwerk wordt niet gefaciliteerd door de hogeschool, het is een initiatief dat ontstaan is vanuit een aantal collega's, maar het is nou een groep die vier keer per jaar bij elkaar komt. Er worden eigen onderzoeken gepresenteerd, er wordt gepraat over onderzoeken en onderzoeksvragen ... dat is een hele prettige omgeving. Er zijn ook veel onderlinge contacten tussendoor. Daarnaast heb ik nog meegedraaid in een onderzoeksgroep van een interuniversitaire instelling die zich specialiseert in onderzoeksvragen op het onderwerp van mijn onderzoek. Achteraf kan ik zeggen dat ik beide groepen niet had willen missen.

Wat ik wel mis, en dat heb ik afgelopen woensdag ook tegen die andere promovendi gezegd, is dat je niet in een omgeving zit die heel goed weet waar je mee bezig bent en daar zelf niet mee bezig is. Daardoor krijg je toch minder gevraagd en ongevraagd advies. Als ik bijvoorbeeld op de docenten-werkplek roep dat ik het zo druk heb, dan zegt een collega dat mijn takenpakket ook te versnipperd is. Hoe weet hij dat nou? Maar dat halen zij blijkbaar ergens uit... ook dat zij weten wat oorzaken van werkdruk zijn van docenten. Laatst had ik ook zo'n ondefinieerbaar gevoel bij mijn oriënterende interviews. Ik was met de zestiende bezig en ik dacht opeens: straks is een half jaar om en wat heb ik er dan aan? Toen zei een lector, die ik interviewde, en ik had mijn gevoel nog niet eens uitgesproken: ik vind het wel veel, vierentwintig interviews voor een oriëntatie. Ik ben er beter over na gaan denken, ik ben toen met een andere promovendus gaan praten en die zei: ik zou jouw hoogleraar gaan mailen. Ik heb hem toen gemaïld en gevraagd of ik er misschien wat meer uit zou kunnen halen. Hij heeft het materiaal nog eens goed bekeken en hij vond dat er misschien wel een artikel in zat. Wat ik er eigenlijk mee wil zeggen is: soms heb je een probleem, zonder het zelf te weten. Maar als jouw omgeving goed weet waar je mee bezig bent, geeft de omgeving jou soms dat probleem terug. Of je hoeft maar iets te zeggen en het dingetje valt op zijn plek. En nu moet je heel goed, van binnenuit, voelen of het nog allemaal klopt. Dan moet je met iemand gaan praten, want anders komt het niet op tafel en dat is toch wel belangrijk.

In onderwijsinstellingen zorgt het geven van onderwijs voor een werkritme dat niet altijd parallel loopt aan het onderzoeksritme. In andere organisaties speelt een projectcultuur een vergelijkbare rol als negatieve affordance:

Ik moet daar zelf heel streng op zijn en ik moet zeggen dat ik daar gewoon geen tijd voor heb. Aan de andere kant moeten collega's dat ook snappen. Dat is lastig, om dat tegen collega's te vertellen. Die spanning vind ik wel lastig om mee om te gaan. Je moet heel streng naar jezelf zijn, maar ook naar de buitenwereld. Ik heb er nog niet echt last van gehad, maar ik merk wel dat ik er heel duidelijk in moet zijn en dat ik even uitleg waarom ik het niet doe. Ik merk wel dat het belangrijk is dat ik dat inzicht geef dat ik met die promotie bezig ben. Ik ben momenteel de enige die hier promoveert, dus ook niemand anders zit in die *mood*. Daarbij komt ook dat ik een beetje een schuldgevoel heb, van wat ben ik nou eigenlijk aan het doen de hele dag? Het is meer een innerlijke strijd die niet echt ontkracht wordt door de omgeving. We zijn wel als kenniscentrum verbonden aan de universitaire wereld, maar we zijn geen wetenschappelijk instituut dat de hele dag door alleen maar bezig is met de wetenschap. We zijn niet zo heel erg goed in het elkaar actief ondersteunen. Ik zit ook af en toe op kantoor met mijn dagelijkse begeleider als ik ergens mee worstel en dat vind ik wel heel prettig, dat die ruimte er ook is. Niemand zal verontwaardigd zijn dat je kiest voor je promotie, maar het wordt ook niet ondersteund. Ik heb ook wel eens periodes dat ik denk: het zou heel fijn zijn als er op de werkvloer zelf meer mensen zouden zijn die in dezelfde ritme-strijd zitten, zodat je elkaar ook zou kunnen ondersteunen.

Methode speelt een rol, het baseren van je vragenlijst of je interviews op de literatuur. Had ik niet nog meer moeten lezen om het ergens goed op te kunnen baseren? Maar ik merk dat ik die tijd niet heb. Er zijn afspraken gemaakt voor die interviews en voor die tijd moeten er gewoon dingen liggen. En misschien is het dan juist verstandig om eerst dat helemaal uit te kristalliseren, je literatuur te lezen en pas dan afspraken te plannen, maar dan ben ik afhankelijk van de projecten van mijn werk, want die lopen en die moeten ook gewoon starten. Ik moet voordat dit project gaat starten mijn nulmetingen gaan doen, dus dan moet dat ook af zijn. Het is dus de methode en de onderbouwing van de dingen die je doet. En dat komt deels voort uit het feit dat ik met het ritme van de commerciële praktijk te maken heb... Ja, absoluut, dat heeft er zeker mee te maken.

Dat het dus een hele andere werkhouding is, dat maakt het dus wel lastig. Het is niet even wat slagen maken en vervolgens resultaat zien... die hele andere manier waarop je werkt als je aan het promoveren bent in vergelijking met als je projecten aan het afdraaien bent, dat is zo verschrikkelijk anders... dat is moeilijk uit te leggen. Ik heb het wel eens geprobeerd. En dan kan ik echt leuk met ze in gesprek. Dus snappen doen ze het wel, maar volgens mij moet je het ervaren om te weten wat het is. Zij waarderen het ook wel dat ik ermee bezig ben, dat is af en toe wel eens lastig.

Tot slot noemen buitenpromovendi die in grote organisaties werken de daar heersende bureaucratie als negatieve affordance. Dat geldt vooral voor buitenpromovendi die werken op een hbo-instelling of universiteit:

Voor die voucher moet je alles begroten, maar ik weet dat gewoon niet. Het grappige is ook, op het moment dat het is goed gekeurd dan moet je af en toe een soort van verantwoording inleveren maar daar kijkt helemaal niemand meer naar. Maar die papieren tijgers moeten van tevoren wel alles weten. [...] Vooral het krijgen van zo'n voucher heeft zoveel voeten in de aarde, je bent er echt jaren aan het trekken. Toen had ik het eindelijk informeel voor elkaar, voor de zomervakantie, en dan komt er een wisseling in de beoordelingscommissie en dan ben je zo weer een jaar verder. Ik zeg wel eens in een slechte bui: als ik alle energie die ik besteed heb aan het krijgen van die voucher besteed had aan keihard werken aan de dissertatie, dan was ik klaar geweest. Nou, zo erg is het niet, maar het rendement wordt steeds lager. Maar op een gegeven moment ben je op *the point of no return* en dan ga je gewoon door. Het is ook wel leuk, een beetje vechten, dat heeft ook zijn charme.

Er was wel een thema dat mij bleef bezighouden. Daarvoor ben ik toen naar een andere faculteit gegaan in een lectoraat, maar dat was organisatorisch moeilijk, omdat er toch wel schotten zitten tussen die faculteiten. Uiteindelijk mag ik daar als onderzoeker niet meer ingezet worden omdat zij zelf personeelsoverschot hebben, dus die mensen moeten dat eerst doen.

Maar het is soms een te log systeem. In hele kleine dingen loop ik er tegenaan, dan denk ik: kom op mensen, regel het gewoon. Ik kan mij daar gruwelijk aan irriteren, maar dat ligt ook soms gewoon aan de persoonlijkheden die dan toevallig op die post zitten, want er zijn ook mensen die genoeg doen. Net zoiets als wanneer ze een aanstelling niet geregeld krijgen, dan denk ik: wat is daar nou zo moeilijk aan om dat rond te krijgen? Waarschijnlijk zullen alle regeltjes en procedures ook wel een rol spelen.

Verbatim uitwerken doe ik niet zelf. Dat is ook zoiets gek, de gemiddelde onderzoeker doet dat zelf, maar ik laat dat doen door een bedrijf. Daar stuur ik dan mijn bandje heen en dat kost 50 euro. Dan krijg ik het terug en dan hoef ik het alleen nog te coderen. Die kosten moet ik zelf dragen, want dat kan niet in een universitair systeem.

Tot slot noemen de buitenpromovendi in deze studie nog voordelen van hun werkplek als gemakkelijke toegang tot data/casulistiek, nabije begeleiding, toegang tot relevante literatuur, de mogelijkheid om studenten in te zetten, toegang tot relevante netwerken en de mogelijkheid om extern cursussen te volgen. Als we de impliciete positieve en negatieve affordance van buitenpromovendi in dienstverband op een rij zetten (tabel 8), dan zien we dat sommige werkplekken meer positieve affordance bieden dan andere en dat andere werkplekken meer negatieve affordance bieden. Bovendien zijn er werkplekken waar positieve en negatieve affordance elkaar afwisselen.

<i>N werknemers = 22 (van wie 3 een eigen onderneming eraast hebben en 1 een dubbele aanstelling)</i>	onderwijs		overheid (N=5)	commercieel adviesbureau (N=7)	bedrijfsleven (N=2)	kennis-/expertisecentrum (N=2)
	hbo (N=3)	anders (N=4)				
positieve affordance						
aanmoediging van de baas	1	1	2	5	1	1
interesse van collega's	3	1	2	4	0	1
sparren met collega's	3	0	1	2	0	1
onderwijs en onderzoek wederzijds ondersteunend	3	1	nvt	nvt	nvt	nvt
toegang tot data/casulistiek	3	0	3	7	1	2
nabije begeleiding	1	1	0	2	0	2
relevante literatuur op werkplek	3	2	0	0	0	2

mogelijkheid om studenten in te zetten	3	1	0	2	0	0
toegang tot relevante netwerken	2	0	0	2	0	2
financiering van passende externe cursussen / begeleiding	2	0	2	0	1	1
negatieve affordance						
passieve tolerantie van de baas	3	2	3	2	1	1
passieve tolerantie van collega's	3	2	0	3	2	2
afgunst van collega's	1	0	1	0	0	0
concurrentie tussen taken	3	4	2	7	1	2
bureaucratie	3	2	1	0	0	0
aan onderzoek externe omstandigheden (reorganisatie)	1	0	1	0	0	0

Binnen organisaties waar onderwijs een belangrijke rol speelt is veelal sprake van een leidinggevende die niet actief de buitenpromovendus steunt, terwijl dat in commerciële adviesbureaus wel vaker het geval is. Interesse van collega's is er wel bij hbo's en daar is ook de gelegenheid om te sparren met collega's, maar tegelijkertijd speelt daar een passieve tolerantie voor het werk van de buitenpromovendi. Het verschil met de buitenpromovendi uit de commerciële bureaus is dat deze laatste minder passieve tolerantie ervaren, maar ook minder met collega's kunnen sparren. Bijna alle buitenpromovendi in loondienst hebben door hun werk gemakkelijk toegang tot data en casuïstiek (zie ook verderop), maar hbo-promovendi en buitenpromovendi die bij een kennis-/expertisecentrum werken hebben daarnaast vaker ook toegang tot literatuur en netwerken. Waar de hbo-promovendi studenten kunnen inzetten, hebben de andere buitenpromovendi minder last van bureaucratie, behalve wanneer ze aan een universiteit werken. Bijna alle buitenpromovendi ervaren concurrentie tussen taken, wat wil zeggen dat zij onderwijs, management en/of projecten voor moeten laten gaan op hun onderzoek of hun onderzoeksritme moeten aanpassen op dat van hun werk. Dat ze in het algemeen wel de neiging hebben om te willen presteren maar niet altijd time en boundary management strategieën kunnen inzetten kan verklaard worden door deze druk om het primaire proces eerst te realiseren. Tegelijkertijd zagen we al dat het onderzoek van het merendeel van de buitenpromovendi direct bijdraagt aan de doelen van de organisatie waarin zij werkzaam zijn. In hoofdstuk 4 kwam ook naar voren dat de buitenpromovendi voor hun werk vaak nieuwe opdrachten werven juist omdat ze onderzoeker zijn en dat ze vaak gericht zijn op het verbeteren van praktijken en beleid. Van de buitenpromovendi die in loondienst zijn, zijn dat er respectievelijk 5 en 15; 9 van hen zorgen daarnaast voor exposure en positieve profilering van hun werkgever en 2 van hen werven aanvullende inkomsten door lezingen en gastcolleges.

Ondernemers

De situatie voor de 11 buitenpromovendi die als ondernemers werkzaam zijn (3 van hen werken ook deeltijd in loondienst) is op een aantal punten anders dan die van de buitenpromovendi die in loondienst zijn. Zo kennen zij niet de situatie van een Human Resource beleid of een afdeling personeelszaken die allerlei regelingen voor hen treft en komen zowel de onkosten als hun tijd voor eigen rekening:

Met name boeken, maar omdat ik voor mezelf werk is dat ook allemaal literatuur die ik zakelijk kan boeken, dat maakt het wat minder lastig.

Ik ben niet in loondienst, dus alles wat ik minder werk, zie ik ook minder op mijn inkomsten terug. Tijd is voor mij geld.

Het afgelopen jaar, bij het uitwerken van het onderzoek, heb ik echt een paar maanden niet productief gedraaid omdat ik dat onderzoek wilde uitwerken. Dus het is een inkomstendering van zeker twee derde dat je terugloopt ten opzichte van het jaar daarvoor.

Dat was een drama apart in mijn geval. Ieder buitenpromovendus zit toch wel in de context van een groot bureau of een of andere organisatie waar zij twee of drie dagen gedurende een aantal jaren ondersteuning krijgen voor hun promotie. Dat heb ik niet, ik heb hier een eigen winkel, ik doe het dus totaal op eigen kosten. Het heeft waanzinnig veel geld gekost en daar heb ik ook best wel van wakker gelegen. Ik had al veel ingeteerd in die periode van het overlijden van mijn vrouw... Strikt financieel ondernemingsgewijs gezien had ik dit allemaal niet moeten doen. Ik ben er financieel veel slechter van geworden, dus het is die innerlijke *drive* geweest dat het moest gebeuren. Ik ben best wel eens jaloers op de mensen die dat beter geregeld hebben. Mijn situatie is wel iets heel anders dan iemand die een inkomsten-garantie heeft. Ik betaal tijdelijk iets minder mee aan de kosten van de maatschap, maar ik moet gewoon mijn eigen schoorsteen rokende zien te houden. Je moet toch naast alles wat je doet zorgen dat je projecten draaien en dat je ze ook binnenhaalt.

Tegenover de uitgaven voor het onderzoek staat een grote vrijheid die deze buitenpromovendi vaak waarderen. Deze vrijheid kan echter ook te groot zijn in die zin dat het moeite kost om de discipline op te brengen om met het onderzoek aan de gang te blijven. Ook het zelf verwerven van inkomsten kan het onderzoek onder druk zetten. Net als collega's in dienstverband werken ook de buitenpromovendi die ondernemer zijn wel eens samen met collega-ondernemers. In die situatie zijn zij afhankelijk van degene met wie zij samenwerken en kunnen ze,

wanneer dat misgaat, niet terugvallen op collega's die even mee helpen:

Vorig jaar had ik een opdracht die ik samen met iemand deed en dat ging niet zo goed. De ander leverde wat minder aan dan verwacht. Het was een opdracht die ik binnen had gehaald en daarom was ik er ook verantwoordelijk voor. Toen heb ik veel minder aan mijn onderzoek kunnen doen. Ik was opeens een paar maanden verder en veel minder ver in mijn onderzoek dan ik had willen zijn.

Er zijn 3 buitenpromovendi die personeel hebben. Dit zorgt enerzijds voor druk vanuit een besef van verantwoordelijkheid, maar anderzijds ook voor een sociale context die ondersteunend werkt:

De tijd vrijmaken is het belangrijkste eigenlijk. Ik heb een eigen bedrijf en mensen in dienst, dat is ook zorg. Tijd vrijmaken is voor mij de grootste uitdaging. [...] Ik heb daar wel maatregelen voor genomen om iemand wat meer verantwoordelijkheid te geven in een aantal zaken. Maar ik merk toch wel dat het grotendeels van mijn inzet moet komen. Een lastig evenwicht is dat.

Mijn collega is hier mijn politieagent en die houdt in de gaten dat ik voldoende tijd aan mijn onderzoek besteed. Dus ik heb van allerlei mensen die mij bewaken en mij in de gaten houden. Ik zeg zelf altijd dat het nog wel een jaar of drie duurt, en dan zeggen zij: nee, maximaal twee jaar, daar zullen wij wel voor zorgen. Ik moet leren dat ik die tijd voor mijzelf moet nemen, maar ik ben wel heel blij met hun hulp en dat ze me dingen uit handen nemen. [...] Ik heb er wel last van dat als ik iets vertel, dat dat vaak als theoretisch wordt gezien. Dat komt niet zozeer door mijn onderzoek, maar ook door de rol die ik heb binnen dit bedrijf en ook een beetje door mijn persoon. Dat kan twee kanten op gaan: of ze nemen het klakkeloos van mij aan, of ze nemen het aan als theorie. Je krijgt wel een stempel, dat is echt mijn punt. Zeker binnen dit bedrijf, ik ben de ideoloog binnen het gezelschap, dat heeft dus zijn voor- en zijn nadelen. Het voordeel is dat als ik zeg dat het links is, dat het dan ook links is... daar gaan mensen niet eens over nadenken als ik dat zeg. Maar er zou ook wel een discussie mogen volgen. Dat gebeurt dan wel als ik daarop aanstuur, maar het wordt wel gemakkelijk in een kader geplaatst. Mijn partner in de zaak is ouder dan ik, heeft ook dezelfde achtergrond als ik... die voelt zich ook wel vaker mijn oudere broer. En als ik hem vertel hoe de wereld in elkaar zit, dan heeft hij wel eens de neiging om uit verdediging te zeggen dat het theoretisch allemaal wel mooi klinkt... dan is het wel een scheldwoord. Maar daar prik ik wel doorheen, dat is meer een spel tussen ons. Maar voor de rest, nee... 'Theoretisch' is geen scheldwoord, het is meer een eretitel.

Er zijn 5 ondernemers die door hun onderzoek extra inkomsten genereren. Dat doen zij door gastdocentschappen en lezingen, maar ook door een populaire versie van hun proefschrift in eigen beheer uit te geven:

Uiteindelijk komt er een meer populistisch industrie-boekje, wat een samenvatting is van het proefschrift maar dan wat populairder geschreven, zoiets als een eerder boek dat ik op de markt heb gebracht. Dan komt toch de commerciële pet naar voren, maar dat zie ik tegen die tijd wel. Het wordt dan natuurlijk wel uitgegeven door mijn onderzoeksbureau.

Coping

Veel van de buitenpromovendi besteden een deel van hun vrije tijd in de avonden, weekenden en vakanties aan het onderzoek. Dit is sowieso het geval wanneer ze het onderzoek niet in hun eigen werk doen, maar komt ook voor wanneer ze dat wel doen:

Ik kan heel goed plannen maar ik kom tijd tekort. Ik kan mijn onderzoek gemakkelijk loslaten op het moment dat het goed gaat, maar als ik weet dat er nog dingen af moeten, dan zit het wel in mijn achterhoofd: oh ja, ik moet vanavond nog dingen doen. Nu eerst maar even werken overdag en vanavond die dingen afmaken voor mijn onderzoek. Of als je op vrijdag net niet af krijgt wat je af wilt hebben voor je onderzoek, dat je toch nog even in het weekend door gaat om het af te krijgen omdat je weet dat je maandag weer aan het werk moet en dat je daar geen tijd meer voor krijgt.

Niet alleen is de werktijd te beperkt om het onderzoek in te doen, maar het primaire proces – we zagen hierboven al dat dat voorrang heeft bij de werknemers, maar dat geldt ook voor de ondernemers – interfereert wel eens met de tijd en rust die nodig is om aan het onderzoek te werken. De meeste buitenpromovendi laten het onderzoek dan even rusten:

Het wisselt een beetje. Sowieso werk ik de hele vrijdag aan mijn onderzoek en dat is meer dan acht uur, want het gaat natuurlijk gewoon lekker door 's avonds. Eén weekenddag, vaak ook nog wel op zaterdagavond, het is maar net of er iets op televisie is of dat we iets anders te doen hebben. En door de week twee avonden dat ik ermee bezig ben. En dat wisselt, door de week die twee avonden, dat wisselt een beetje van hoeveel tijd of welke dag, dat wisselt dan nog wel eens. En als het heel erg druk op het werk is geweest, dan heb ik ook zoiets van poeh, effe niet.

Ik ben tevreden over waar ik nu ben maar ik vind wel dat ik er meer aan had kunnen doen. Ik wilde drie dagen gaan werken en twee dagen gaan onderzoeken, maar dat werkt niet. In het eerste half jaar was vrijdag mijn onderzoeksdag, maar dat werkte gewoon niet. Je hebt de hele week gewerkt en dan zit er nog zoveel in je hoofd. Dus nu is maandag mijn onderzoeksdag en mijn werkweek begint gewoon op dinsdag en dat gaat ook vrij goed omdat je nog niet zo in je werk zit. Ik merk wel als het druk is, dan is die maandag wel het eerste wat eraf gaat.

Hbo-promovendi opereren in een context waarbinnen onderzoek wel in enige mate beleid is (in het magere geval: men weet dat het de bedoeling is dat in hbo's aan onderzoek wordt gedaan), maar tegelijkertijd nog steeds omstreden is. Dat vraagt extra inspanningen rond boundary management en het beschermen van hun onderzoek. Enerzijds doen ze dat door de organisatie ook als een politiek systeem te bezien en te verklaren, anderzijds door een groeiend zelfvertrouwen, mede ingegeven door de steun van de hoogleraar:

Wat het mij geleerd heeft, is dat je zo'n instituut als een hogeschool niet als een homogeen geheel kunt zien. Er zitten krachten en elementen in, die heel erg stimulerend zijn, zoals een lector, de omgeving van de kenniskring. Dat is allemaal heel erg leuk en heel erg inspirerend. Het heeft er ook toe geleid dat ik een eigen specialisatie-richting heb kunnen oprichten. Maar er zijn ook andere krachten die heel erg tegenwerken, bijvoorbeeld andere lectoren, afgunst. Het is net de grote mensenwereld. Om te opereren in zo'n krachtenveld is best wel leuk en uitdagend.

Wat die eerste lector ook allemaal tegen mij zei: ik denk dat jij er nog niet aan toe bent om de stap te maken van praktijkgericht onderzoek naar wetenschappelijk onderzoek... Daar werd ik aanvankelijk wel onzeker van. Kan ik het wel? Volgens mij heeft die lector nog nooit een artikel gepubliceerd in een citatie-index tijdschrift en nou vindt mijn hoogleraar het al goed dat ik daar voor ga. Dat heb ik ook tegen de andere promovendi hier gezegd: van sommige feedback moet je je niks aantrekken. Men heeft gewoon geen hoge pet op van de hbo-omgeving en hbo-promovendi. Het is misschien wel voor een deel terecht, maar het is geen reden om het te laten.

Sommige buitenpromovendi hebben op hun eigen werkplek niet meer affordance dan dat hun onderzoek getolereerd wordt als het binnen de organisatie maar geen ruimte inneemt. Voor sommigen is dat aanleiding om dan een andere werkgever te zoeken of om hun onderzoek onder te brengen in een eigen onderneming:

Ik heb nog niet zo lang geleden de overstap gemaakt naar het bedrijfsleven. Wel bewust die keuze gedaan, dat ik iets meer wilde met duurzaamheid, maatschappelijk verantwoord ondernemen en dat soort zaken, want dat is wel vanuit Bedrijfskunde, dat ik daarop afgestudeerd ben. Bij mijn vorige werkgever kun je niet zo heel erg snel of ... dat is nog een aparte weg om daar maatschappelijk verantwoord ondernemen onder de aandacht te brengen. Ik had er ook niet zo de behoefte aan, ik heb gekeken en heb me gericht op deze markten, daar had ik ook echt het idee: die moeten nu wat gaan doen, gezien alle perikelen rondom klimaatverandering en dat soort zaken. En vandaar dat ik die overstap heb gemaakt en toen ben gaan combineren: waar gaan we naartoe, wat gebeurt er?

Het was een risico, het kost geld, dus misschien dat we wat anders moeten verzinnen bij mijn werkgever ten aanzien van een universitaire betrekking. Dus dat iemand anders een deel van je tijd betaalt en wij een deel van je tijd. We zijn het nu aan het bekijken. De directie heeft in ieder geval aangegeven om dat te realiseren. Mocht dat niet lukken, dan zoek ik gewoon verder. Dan ga ik een betrekking zoeken waar de ruimte wel is om te promoveren en daarom heb ik al gesprekken lopen bij organisaties waar dat wel zou kunnen.

Ik ben ergens gevraagd om dus dat model toe te passen op een aantal beleidsproblemen. En dan heb je gewoon een basis om dat model goed te doorgronden, van wat doet het nou, hoe reageert het, enzovoorts. Dus dat zou een enorme *spin-off* hebben. Ik heb een klein eenmanszaakje, dus dat zou dan daar gaan lopen. Dat zou dus een opdracht kunnen zijn die mooi aanpalend is. En dan heb je dus ergens iets waar ze echt op de resultaten van jouw ding zitten te wachten. Ik bedoel, dan maak ik kilometers met dat model. Ja, dat zit daar zo dicht tegen aan. Dan heeft dat een hele directe *spin-off*. Dat is natuurlijk wel een schot in de roos als dat allemaal lukken gaat.

Ik heb een periode een contract gehad als gastdocent, dat is nog de periode geweest bij mijn oude werkgever. Het is financieel niet bijster interessant, ik moest het direct inleveren bij mijn werkgever, maar ik kreeg er geen uren voor terug. Dus ik deed het als het ware in mijn vrije tijd en wat ik ervoor betaald kreeg ging naar mijn werkgever. Ik wilde daar niet aan meewerken, dus ik heb vanaf dat moment besloten om de dingen op kosten van mijzelf te doen. Ik ben daardoor vrijer en ik wil helemaal geen contracten. Het is heel veel gedoe, in de bureaucratie... alleen al wat je daar in regeltijd mee kwijt bent, daar heb ik geen zin in. Dat is dus meer informeel geregeld. Ik sta gewoon op de lijst bij mijn universiteit dat ik studenten met hun afstudeerscriptie begeleid. Ik ben ook een tijd begeleid om dat op een goede manier te kunnen doen. Dat vind ik veel interessanter dan dat ik daarvoor wat geld krijg. Als ik naar een andere universiteit ga of workshops doe in het land, daar krijg ik vaak wel geld voor.

Universiteit

Dat buitenpromovendi een relatie hebben met een universiteit lijkt vanzelfsprekend, maar is het niet. En als er wel een relatie is, dan is nog niet vanzelfsprekend wat de status van die relatie is en wat alle partijen van elkaar kunnen en mogen verwachten. In deze paragraaf komt de affordance vanuit de universiteit aan de orde. Het zal blijken dat die affordance per buitenpromovendus anders is en dat de buitenpromovendi er ook op verschillende manieren gebruik van maken.

Afspraken

Ten tijde van het onderzoek hadden 26 buitenpromovendi een hoogleraar als begeleider gevonden; van de andere 4 hadden er 2 afscheid genomen van hun hoogleraar en nog geen nieuwe gevonden en waren er 2 zich nog aan

het oriënteren op het leggen van de eerste contacten. De mate waarin afspraken met de hoogleraar of een contract met diens universiteit zijn gemaakt wisselt sterk. Van die 26 buitenpromovendi hebben er 9 geen afspraken gemaakt (voor 3 van hen zit dat wel in de planning, bij 2 kijkt de hoogleraar eerst de kat uit de boom) en 11 informele afspraken:

Het is in ieder geval zo, zoals het dan in mijn hoofd zit, dat je bij de universiteit zelf die hoogleraar echt gealloceerd hebt aan jouw onderzoek, dat daar een bepaald commitment over en weer is. Dat is eigenlijk wat ik bedoel met het ingeschreven zijn. Ze hebben nog niet ja gezegd, maar ze geven wel aan dat ze echt interesse hebben in het onderzoek, en ook de promotiewaardigheid, wat heel sterk naar voren kwam.

We hadden wel al snel het idee van de afspraak met die ene universiteit van joh, als het nog een keer wat wordt, promoveer dan hier. Die afspraak is er wel al vijf jaar, zes jaar.

Ik heb er wel vaker over nagedacht, maar in 2004 heb ik contact met mijn promotor gehad. We hebben afgesproken dat hij mijn promotor wilde zijn.

Ik heb geen contract. Nee, er is ook helemaal niks over afgesproken, en over duur, dat helemaal niet. Maar het is een thema wat heel *hot* is op dit moment. Dat is echt iets van deze tijd waar men in de wereld, dus niet in alleen aan mijn universiteit, maar echt overal mee bezig is.

Ik werd daarbij begeleid vanuit de universiteit door een hoogleraar en aan het einde van dat onderzoek deed zich een nieuwe vraag bij mij voor. Op dat moment zei die hoogleraar tegen mij: dat vind ik interessant, wil jij niet promoveren? Ik vond het in ieder geval leuk om het te gaan onderzoeken. Laten wij maar gewoon een commitment aangaan om verder te gaan onderzoeken en ik vind het prima als daar een promotie uit komt. Ik heb ook altijd zo gewerkt dat ieder onderzoek is afgerond met publicaties, in de vorm van een boekje of tijdschriftartikelen.

Wij hebben niet duidelijk echte afspraken gemaakt, we gaan gewoon beginnen en wij zien wel... en elke keer als ik mijn hoogleraren spreek, dan kijken wij naar de volgende stappen die ik ga zetten. Dan bedenk ik zelf wanneer ik dat ongeveer klaar denk te hebben en dan maken we een nieuwe afspraak op basis van mijn inschatting.

Ik heb niks op papier staan. In het begin heb ik daar wel aan gedacht, maar in principe is het zo dat ik dit gewoon doe. Als het op een gegeven moment echt goed genoeg is om als dissertatie voorgelegd te worden aan een commissie, dan wordt het pas echt aangemeld bij de universiteit. Het is dus allemaal best vaag.

De opvatting in hoeverre sprake is van een moreel contract of *quid pro quo* opvatting varieert:

Mijn hoogleraren steken tijd in mij, maar wat hebben zij daar dan aan? Een van hen is emeritus hoogleraar, die is met pensioen, waarom zou hij dat doen? Ik heb die vraag nog niet gesteld. De ander is nog gewoon hoogleraar, dus die heeft zijn taak als hoogleraar... Maar ik heb er dus niemand voor betaald. Ik zou dat ook heel raar vinden. Ik geef zelf les aan de universiteit, zij betalen mij voor de uren die ik hier les geef binnen de faculteit. Ik krijg wel elk jaar verzoeken van studenten die willen afstuderen om die te begeleiden. Dat doe ik wel, maar ik heb daar geen contract voor met de universiteit en ik word er ook niet voor betaald... Maar ik vind het wel leuk en ik vind het een soort maatschappelijke verplichting.

Ik weet ook niet of er sprake is van een daadwerkelijke contractering tussen promotor en promovendus. Wat maakt dat een aio wel binnen een universitaire context moet solliciteren en daar geld voor krijgt en waar blijft nou het formele contract tussen promotor en promovendus? Wat zijn zijn rechten en plichten en waar onderwerpt hij zich dan aan? Dat is iets wat helpt om het gedrag zodanig te stimuleren, dat je binnen vier jaar ook wat hebt liggen. Je moet een balans vinden die past bij jouw eigen situatie, dat moet meer zijn dan een *gentleman's agreement*.

Er zijn verschillende vormen waarin afspraken meer of minder zijn vastgelegd, zoals het verlengen van een oud studentaccount (1 keer), verstrekken van een gastvrijheidsverklaring (1 keer) of een personeelsnummer (1 keer), een nul-urencontract (3 keer), een contract tussen promovendus, hoogleraar en werkgever over inspanningsverplichting (2 keer) en een deeltijdbaan als promovendus (2 keer). Voor deze laatste geldt dus de universiteit ook als deeltijd werkgever. Feitelijk zijn zij dus deeltijd-promovendi, maar omdat onderzoek vooral in de eigen praktijk plaatsvindt, zijn ze toch als buitenpromovendus in de steekproef opgenomen. Een belangrijke overweging daarbij was ook hun eigen ervaring. Zoals eerder bleek, hoort bij buitenpromovendus zijn ook de ervaring van buiten, en dat geldt voor deze beide promovendi ook:

Ik werk drie dagen in de week voor mijzelf als adviseur. Dat is over het algemeen ook de bron van mijn onderzoeksdata. En ik ben twee dagen in de week verbonden aan de universiteit. Een dag in de week doe ik onderwijs en een dag in de week doe ik onderzoek. En dat onderzoek moet binnen afzienbare tijd leiden tot een promotie, want dat is het spel. Ben ik dan een buitenpromovendus? Dat is maar de vraag. Als je de termijn ziet waarop ik in hun ogen moet promoveren, dan ben ik zeker een buitenpromovendus. Een normale promovendus wordt vrijgesteld van zijn taken. Hij doet misschien een klein beetje onderwijs en is fulltime bezig met het

promotieonderzoek. Voor mij is het een dag in de week en er wordt van mij toch ook wel verwacht dat ik in vier of viereneenhalf jaar klaar ben. Dataverzameling zit al helemaal niet in mijn aanstelling, dus er wordt verwacht dat de combinatie van adviespraktijk en onderzoekspraktijk leidt tot voldoende data om artikelen van te kunnen maken en daar een proefschrift van te kunnen maken.

Maar ik voel me wel een buitenpromovendus. Ik ben maar eens in de twee weken op de universiteit, meer ben ik er niet. Het is sowieso een eind reizen. Ik zit bijna altijd bij het bedrijf, omdat dat ook dichtbij is. Ik doe niet de dingen die een normale promovendus wel doet. Veel studenten begeleiden doe ik niet, maar ik begeleid wel studenten voor mijn eigen onderzoek. Les geven doe ik niet, allerlei cursussen volgen doe ik niet. Maar daar heb ik bewust voor gekozen omdat mij dat te veel tijd kost. Mijn begeleider gaat daarmee akkoord, dus in dat opzicht merk ik dat ik niet als de mensen daar met al dat soort dingen bezig ben. Erbuiten vallen is een groot woord, maar je bent gewoon op een ander gebied bezig. Je bent gewoon hard aan het werk in een praktijkbaan en de mensen daar zijn vijf dagen in de week bezig met onderzoek doen. Je merkt het verschil wel. En of ik mijzelf dan als buitenpromovendus zie... ja, wat is een buitenpromovendus? Dat is een lastige definitie, ik voel mij in ieder geval niet een volledige promovendus.

Bij de leerloopbanen in hoofdstuk 4 zagen we dat het proces een aantal informele aspecten kent, wat het voor verschillende buitenpromovendi lastig maakt een beginpunt te markeren. Van de kant van sommige universiteiten en hoogleraren worden begeleidingsvormen aangeboden om het proces te formaliseren, zoals contracten tussen werkgever en universiteit, een gefaseerd traject met formulieren en deelname aan een programma voor buitenpromovendi:

De vorm is best wel leuk. Ik heb om deze promotie mogelijk te maken drie contractvormen. Ik heb een nul-urencontract bij de universiteit en daardoor sta ik niet op de loonlijst maar kan ik wel van de faciliteiten gebruikmaken, zoals van de bibliotheekvoorzieningen en de kantoorautomatiseringsomgeving. Het tweede contract is het fulltime dienstcontract bij mijn werkgever en dat is ook waar ik op de loonlijst sta en waar ik mijn loon door betaald krijg. Het derde contract is tussen mijn werkgever en de universiteit. Dat is een soort leer-overeenkomst waarin ieder jaar een soort *fee* betaald wordt door mijn werkgever aan mijn universiteit en dat is voor begeleiding van mijn promotietraject. En dat is best wel een substantieel bedrag, dat is ongeveer 10.000 euro per jaar. Trouwens uit die *fee* wordt ook een stukje onkosten die ik zou maken voor congressen, boeken betaald. Dat zijn geen duizenden euro's per jaar, maar ik heb wel wat ruimte om wat te doen. Het is eigenlijk een hele mooie situatie om binnen te promoveren.

Het is een richtlijn, want officieel is mijn contract met mijn universiteit voor vier tot tien jaar gemaakt. Aangezien ik zelf de ambitie heb om binnen die vier tot vijf jaar klaar te zijn, moeten wij wel een plan hebben. Dat is een contract voor buitenpromovendi over hoe lang het duurt, wat voor inspanningen er verwacht worden, wat de kosten zijn, wat ik daarvoor aan begeleiding en in het eerste jaar aan software en cursussen terugkrijg en wat algemene zaken. De begeleiding is 5.000 euro per jaar. Ik zit in een persoonlijk traject, maar het aantal contacturen is vrij minimaal omdat het niet vereist is en het gaat goed. Mijn bedrijf is heel *supportive* en ze hebben ook aangegeven om dat bedrag te willen betalen. Dus voor mij persoonlijk zitten er geen kosten aan vast. Ik heb dus die begeleiding, het klikt gewoon heel erg goed met mijn begeleider. Ik ben wel realistisch en als ik zie dat er obstakels dreigen te komen dan ga ik daar ook mee aan de slag. Maar dat is, tot nu toe, niet het geval geweest en ik verwacht dat ook niet. Ik kan altijd terecht bij mijn begeleider en ik heb ook al een aantal cursussen gevolgd. Zolang die binnen die vergoeding van die 5.000 euro passen, dan kan ik er voor niks aan deelnemen. Dat is alleen in het eerste jaar... zolang die 5.000 euro niet op is aan cursussen en software... het bedrag dat overblijft gaat naar de universiteit. Vanaf het tweede jaar is het gewoon 5.000 euro per jaar.

Dus op een goed moment hebben de heren dat formulier ingevuld en dat is naar het college van decanen van mijn universiteit gegaan. En die hebben daar hun zegen aan gegeven en sindsdien heb ik toegang tot alle faciliteiten van die universiteit. Dan krijg je een soort ID en daar zit dan een nul-urencontract aan vast, dan kunnen ze me ook een keer vragen om in een college wat te doen. Dat is nog nooit gebeurd, maar het zou voor kunnen komen. Maar daarmee heb ik wel toegang tot alle universiteitsbibliotheken over de hele wereld en kan ik lekker vanachter mijn computertje artikelen zoeken. Dat gele formulier zou je een contract kunnen noemen, met wederzijdse verplichtingen en voorzieningen en dat soort dingen. En als ik zo ver ben dat het gereed is voor de leescommissie, als het eerste het gele formulier is, dan is het tweede het groene formulier en daar staat dan in wie verzocht wordt – dat wordt uiteraard voorbereid – om zitting te nemen in de leescommissie. Als dat wederom wordt goedgekeurd door het college van decanen, dan wordt dat geagendeerd op een zeker moment en dan kan ik mijn onderzoek komen verdedigen. Ja, dat is het eigenlijk. Dat is alles aan de kant van de universiteit. Dat woord buitenpromovendus begreep ik ook pas toen ik met mijn hoogleraren achter dat papiertje zat. Ja, nu ben je een buitenpromovendus, zei een van hen. Oh? Want je doet zoiets voor het eerst hè? Dus je kan niet goed inkijken wat er nog komt.

Mijn universiteit heeft een buitenpromovendi-programma waarvoor je tekent om drie jaar lang, je betaalt 4.000 euro per jaar, begeleiding te krijgen. Die begeleiding bestaat in het eerste jaar uit workshops waarin je een aantal aspecten die met het onderzoek te maken hebben nader bekijkt. In het tweede tot en met vierde jaar zijn het workshops met wisselende samenstellingen en die zijn ook vrij. De eerste workshops zijn eigenlijk niet vrij, daar moet je echt naartoe. Er vindt ook enige selectie bij de ingang plaats, omdat er een motivatiegesprek plaatsvindt. In mijn gesprek vertelde de coördinator enthousiast over de mogelijkheden... hij vertelde wel over de wetenschappelijkheid die je nodig had, of die je meebracht, de samenstelling van zo'n groep en in hoeverre dat nog invloed op jouw

succes heeft. Het was niet een echt gestructureerd intakegesprek, er werd meer getoetst of je het serieus meende en niet of het succesvol zou kunnen zijn. Zij vonden het al leuk dat je er was en dat je zo gek was om er zoveel geld neer te leggen.

Er zijn 6 buitenpromovendi die hun universiteit betalen voor de begeleiding, voor 5 van hen vergoedt de werkgever de kosten en 1 van hen is een ondernemer die de begeleiding zelf betaalt. De andere buitenpromovendi betalen niet voor de begeleiding; dit brengen ze vaak in verband met de promotiepremie die volgt op een succesvolle afronding:

Dat is ook gratis... de universiteit krijgt natuurlijk betaald voor hun begeleiding en daar doen zij dit voor onder andere.

Van de 8 buitenpromovendi die gevraagd zijn of ze zin hadden om te promoveren, betalen er 3 jaarlijks voor de begeleiding. Ze vormen dus op twee manieren een bron van inkomsten voor de universiteit:

De enige meerwaarde die ik heb voor mijn promotoren is hopelijk academische output en ik breng wat geld mee. Het is wel een mooi voordeel ten opzichte van die aio die vier jaar op de loonlijst komt te staan en waar je ook maar moet afwachten of het wat gaat brengen. Die 10.000 euro heb je toch maar in de *pocket* en daar kun je je interne uren-verantwoording wel mee gedekt krijgen voor zo'n externe promovendus. En op de eind van de rit krijg je nog die bonus, dus zij hebben er wel een belang bij dat ik het ga halen.

De promotiepremie is voor de buitenpromovendi lastig, omdat het kan leiden tot financiële in plaats van inhoudelijke motieven om hen te begeleiden. Daarnaast vinden 5 buitenpromovendi dat ze eigenlijk voor de hoogleraar alleen maar goed zijn voor de premie, terwijl andere menen dat ze ook om andere opbrengsten gewaardeerd worden, maar dat de premie toch zeker niet vergeten wordt:

En hij wilde alleen maar meehelpen als hij mee mocht publiceren of een rol kreeg in het onderzoek, want iedereen is op die 90.000 euro uit. De intensiteit van hun begeleiding wordt minder, meer op mijn aanvraag, en dat ik samen met hen ga kijken naar andere vormen van begeleiding. Maar daar staan ze niet om te springen. Van de ene kant kan ik die wel vinden binnen een andere vakgroep, daar zitten wel mensen die op mijn vakgebied onderzoek doen. Maar ze staan er niet om te springen want dat houdt in dat die 90.000 euro verdeeld wordt, dat is dus geen 90.000 euro maar 45.000 euro.

Ik heb destijds eenmalig een bedrag betaald aan mijn universiteit en daarmee heb ik mij toegang verschaft tot alles wat zij daar bieden. Tegenwoordig is dat een jaarbedrag geworden... mensen die daar nu willen buitenpromoveren moeten jaarlijks 5.000 euro betalen. Daar krijgen zij een pakket en een hoogleraar voor. Ik heb toen eenmalig 5.000 euro betaald en daarmee heb ik levenslang het ticket van de universiteit gekregen. Of ik één keer heb betaald of elk jaar, zoals dat nu bij de nieuwe promovendi gaat, dat weten die hoogleraren allemaal niet... Zij denken dat zij veel aan mij verdienen. Dat is niet waar, maar dat vind ik prima.

Ik weet dat ze ook aan mij verdienen als promovendus. Daarom weet ik dat ze me ook zo graag hebben en allemaal, haha. Daarvan was ik me wel bewust hoor.

Het is van de ene kant een klein podium en je hebt daarnaast een aantal faciliteiten... en of dat 90.000 euro waard is dat weet ik niet, als ik eerlijk ben.

Overigens, en dat is een verzwegen verhaal, een promotor krijgt geld bij iedere promotie die hij afsluit en dat is best een aardig bedrag. Dus alleen al om die reden zou je een promotor moeten kunnen aanspreken op het aansporen van gedrag. Je moet niet iemand nemen die je drie keer ziet. Ja, hij verdient daarmee, de universiteit verdient daarmee, het zijn aanzienlijke bedragen waarvoor je toch iets mag verwachten.

Faciliteiten

Welke faciliteiten staan buitenpromovendi ter beschikking vanuit de universiteit? Toegang tot de bibliotheek wordt 12 keer genoemd en toegang tot databases en *search engines* 3 keer. Dat betekent dus dat buitenpromovendi redelijk vaak boeken kunnen lenen of artikelen kunnen kopiëren, maar relatief weinig van huis uit toegang hebben tot de abonnementen van de universiteit:

Dat is wel een nadeel als je niet echt aan een universiteit promoveert. Ik heb geen toegang tot de wetenschappelijke catalogi op het internet bijvoorbeeld. Daar kan ik wel toegang toe krijgen, maar dan moet ik allemaal ingewikkelde omwegen nemen. Ik heb geen contract of persoonsnummer bij een universiteit en dat vind ik wel lastig. Maar aan de andere kant hebben wij hier op het werk ook wel heel veel materiaal liggen en daar heb ik voor een groot deel wel genoeg aan. Alleen als je af en toe net aan het zoeken bent en je wilt iets hebben en dat is er net niet, dan is het ingewikkeld om het te krijgen. Ik kom er wel, maar het is zo irritant dat je het via andere mensen moet doen. Zeker als ik thuis zit te werken, dan wil ik door.

Het ligt er een beetje aan waar je ze koopt, want er zijn er ook artikelen die 100 dollar kosten. Ik heb nu dik boven de honderdvijftig artikelen gekocht. Ik heb een deel via via kunnen bemachtigen, een deel heb ik via onderhandelen kunnen krijgen en ik heb bij oud-promovendi artikelen opgevraagd. Maar dat zijn minimale kosten voor mij omdat ik een onderzoeksbureau heb.

Van de buitenpromovendi hebben er 3 een eigen werkplek op de universiteit en kan er 1 gemakkelijk een ruimte

krijgen indien nodig. Soms wordt een ruimte, in combinatie met andere onderzoekers, gemist, bijvoorbeeld wanneer werk, onderzoek en privé te veel binnen één en dezelfde ruimte zich afspelen:

Het is natuurlijk wat anders om contact te hebben met mensen die ook met onderzoek bezig zijn en die ook buiten universiteiten om bezig zijn. Want het gaat natuurlijk niet alleen om de inhoud, want wat de inhoud betreft denk ik dat ik en mijn collega's het dichtst bij elkaar staan. Het gaat meer om de manier waarop je bezig bent en wat je daar dan tegenkomt. Het feit dat je alleen thuis met dat onderzoek bezig bent, hoe je dingen aanpakt, hoe je zorgt dat je gemotiveerd blijft en dat je gestructureerd bezig bent... Je zit altijd in je eentje thuis te werken. [...] Ik zou wel graag met wat meer academische collega's in discussie of in gesprek willen gaan, maar wel op een bepaald pragmatisch niveau, dus niet te theoretisch. [...] Ik heb wel eens gedacht, maar dat doe je dan niet omdat het lastig is en veel geld kost, om ergens een kantoorruimte te hebben met anderen die ook promoveren en dat je daar vast een paar dagen per week gaat zitten... dat je daar in zo'n omgeving bent. Ik merk dat het vrij veel moeite kost om andere mensen te vinden die daar ook mee bezig zijn.

Op het gebied van ICT kunnen 3 buitenpromovendi gebruikmaken van software van de universiteit en een beroep doen op de bijbehorende helpdesk. 2 buitenpromovendi hebben een e-mailaccount aan hun universiteit. Daarnaast zijn er 3 buitenpromovendi die student-assistenten kunnen inzetten en 6 buitenpromovendi die aan de universiteit of een hogeschool onderwijstaken hebben en/of (afstudeer)studenten begeleiden (en 2 die dat van plan zijn om te regelen) en daardoor de gelegenheid hebben om hun verhaal te ordenen; dit wordt een groot voordeel gevonden:

En daarnaast ben ik ook nog een paar afstudeerders aan het begeleiden en die doen onderzoek in het verlengde van mijn onderzoek. Zij doen wel echt hun eigen onderzoek maar het ligt wel... ik vind het wel interessant om het te weten voor mijn onderzoek. Twee studenten zitten aan de ene universiteit en een aan een andere universiteit. Die ene kwam door een gastcollege wat ik daar op de universiteit heb gedaan. Zij wordt begeleid door de universiteit zelf en ik ben dan een soort praktijk-opdrachtgever voor het onderzoek dat zij doet. En aan de andere universiteit ben ik gevraagd of ik een dag in de week wilde komen werken. Daar had mijn hoogleraar mij voor voorgedragen, maar dat vond ik te veel met alle activiteiten die ik heb. Toen hebben zij mij gevraagd of ik misschien een paar afstudeerders wilde begeleiden en daar heb ik wel ja tegen gezegd... dat is eigenlijk pas begonnen. Ik ben heel benieuwd hoe dat gaat en wat dat op gaat leveren.

Het voordeel van college geven is dat je echt gedwongen wordt om zelf met de theorie te spelen. Je moet het echt beheersen en daar kom je pas achter als je het iemand gaat vertellen. Het helpt jezelf enorm om stappen te zetten en dat is natuurlijk ook wel interessant.

Wat mij ook heel erg geholpen heeft, is dat ik vorig jaar een groepje studenten heb begeleid en daardoor een stoomcursus heb gehad hoe je een goed wetenschappelijk verhaal schrijft. Ik heb hun *manuals* gelezen en kwam erachter dat ik die dingen eerder had moeten weten. Je krijgt gewoon een mooi strak format en dat heeft mij ook een enorme impuls gegeven. Als je hen begeleidt moet in de methodologie, dan moet je zelf ook maar even een halve stap voor lopen.

Ik maak veel gebruik van studenten, dus afstudeerders die opdrachten voor mij doen en waarvan ik een deel kan gebruiken voor mijn eigen promotieonderzoek. En dat scheelt gewoon tijd. Een deel van de uitvoerende werkzaamheden kan ik bij hen neer leggen. De interviews doen zij. Ik probeer via subsidiegelden daar geld voor te krijgen, dus dan kan ik de studenten uitbetalen. Want je ziet vaak dat je bij een universiteit afstudeerders kunt krijgen, maar die krijgen geen vergoeding, dus daar komt eigenlijk geen student meer op af. Niemand wil dat. Ik probeer nu zelf vergoedingen uit te betalen van subsidiegelden die ik heb binnengehaald en dan krijg je over het algemeen wat gemakkelijker studenten. Dat gaat goed, maar dat kost ook weer tijd aan begeleiding, dat is de andere kant. Maar het kost minder tijd dan dat ik het zelf had moeten doen.

Daarnaast heb ik een periode lesgegeven, ook omdat de universiteit mij dat had gevraagd. Dat heeft mij heel erg geholpen om lekker in dat onderzoeksveld te komen... En ik vind het ook heel erg leuk om met jonge mensen daarmee aan de slag te gaan. Dat is heel erg belangrijk geweest. Als je hele goede studenten had, was het heerlijk om dingen met elkaar te doen.

Soms heffen nadelen de voordelen op, bijvoorbeeld wanneer de studenten niet op een gewenst niveau functioneren:

Mijn begeleider heeft les gegeven aan studenten en toen moesten ze een opdracht doen binnen dat college. Toen heb ik een aantal literatuurstudies als opdracht uitgezet. Maar dan ben je wel afhankelijk van de kwaliteit van de studenten en sommigen waren heel goed, maar aan anderen had ik niks. Bij die studenten in zo'n college, die niet zelf voor zo'n opdracht kiezen, weet je echt niet wie je krijgt. Dan merk je dus echt verschil in kwaliteit. Dus soms heb je daar wat aan, maar soms ook niet. Dan mailen ze mij: heb je wat literatuur? En dan denk ik: die literatuur heb ik zelf al gelezen, ik wil wat nieuws. Zoiets krijg je dan, je moet er echt wat tijd voor maken om die literatuur goed door te pluizen en goed op te zoeken.

Als je slechte studenten hebt is dat natuurlijk wel balen. Ik werk een dagdeel in de twee weken met studenten samen en als dat onvoldoende rendeert dan is dat toch zonde.

Bovendien is het niet altijd vanzelfsprekend om het promotieonderzoek naar het eigen onderwijs te vertalen:

Het kan nog stukken beter, bijvoorbeeld het gebruiken van studenten voor deelonderzoeken, dat is nog moeizaam. Ik loop daar ook tegen dilemma's aan. Ik mag de studenten ook niet misbruiken, zij zitten er niet voor mij, maar zij zitten er wel om een diploma te halen.

In het algemeen is de houding van de buitenpromovendi dat het aan jezelf ligt of en hoe je van de faciliteiten van de universiteit gebruikmaakt.

Dat moet je wel allemaal zelf doen, maar het is wel beschikbaar. Ze komen niet met een dienblad naar je toe. Maar mijn verwachtingen zijn niet zo groot... als je zelfredzaam bent, dan kom je een heel eind. Dus dat moet je zelf organiseren.

Ik heb wel toegang tot de universiteitsbibliotheek, maar ik kan ook niet alles even gemakkelijk vinden. Misschien moet ik daar eens wat aan gaan doen.

Ik maak daar te weinig gebruik van, maar het is een fantastisch netwerk. Als ik nu twee telefoontjes zou plegen, eentje naar de bibliotheek van mijn hogeschool en eentje naar de bibliotheek van mijn universiteit, dan heb ik van de universiteit binnen een half uur een enorme stapel artikelen en verwijzingen. De hogeschool, die die traditie niet heeft, heeft daar veel langer voor nodig en is daar veel stroever en minder adequaat in. Ook vanuit het fenomeen onderzoeksscholen, zoals die op de universiteiten heel gebruikelijk zijn, daar biedt mijn universiteit een fantastische ondersteuning. Een beetje eenzijdig, maar op het gebied van onderzoeksmethodologie, statistiek en dat soort dingen zijn ze fantastisch. En je kunt daar altijd op individuele basis terecht. Als je bijvoorbeeld een probleem met het statistisch verwerken van je data hebt, dan kan ik zo een afspraak maken en dan word ik er uitvoerig bij geholpen. Dat hoort bij de infrastructuur die voor mij toegankelijk is. Ja goed, ik heb daar de status van promovendus. Zij zijn er heel erg in getraind en het is van zeer hoge kwaliteit, terwijl het bij ons op de hogeschool allemaal matig is, want die infrastructuur en die traditie is er niet.

Desondanks komt het ook voor dat buitenpromovendi de toegang tot de faciliteiten of het gebruik ervan niet goed geregeld krijgen:

In theorie kan ik wel gebruikmaken van de faciliteiten van de universiteit, maar de meeste irritatie die ik hier heb is dat ik geen toegang tot de bibliotheek heb en dat ik geen toegang tot die *search engine* heb. En dan probeer je dat af en toe te regelen via een contactpersoon en dan krijg je weer een contactpersoon... En elke keer bloedt dat dood. Ik heb dat de eerste negen maanden geprobeerd, maar het is mij niet gelukt. Het moet allemaal via Google en andere kanalen. Terwijl ik ook een arbeidsrelatie met de universiteit heb. Ja, dat is heel bizar... Die dingen zijn uiterst slecht geregeld en het lukt gewoon niet om dat goed te krijgen. Misschien als ik er heel hard achteraan zou gaan dat het dan wel zou lukken, maar op een gegeven moment denk je dan ook: laat maar.

De eigen database is maar heel dun, daar zit niet veel in. Als ik daar wat wil, dan moet ik bij mensen langs gaan en het zelf aan hun vragen. Maar als dat er wel allemaal zou zijn en dat netjes op een rijtje zou staan, dan zou ik daar ook toegang toe hebben. Dus ik kan vanuit huis werken. Overigens kan ik alleen de tijdschriften *uploaden* waar ze op geabonneerd zijn. Ten tweede moet je het ook zelf uitzoeken en ze geven daar ook cursussen voor. Ik heb mij ook ingeschreven voor zo'n cursus, maar die is tot twee of drie keer toe niet doorgegaan. Dus je moet het echt zelf een beetje uitpuzzelen en dat is niet erg, dat is ook een deel van het vak. De mogelijkheid is er dus wel, maar de begeleiding in dat zoekproces is matig.

Begeleiding

Qua ondersteuning bij het onderzoek zelf noemen 6 buitenpromovendi een hoogleraar of begeleider die intensief en gedetailleerd commentaar geeft:

Gericht, planmatig... je krijgt de vrijheid om zelf de afspraken te plannen. Hij gaat jou niet bellen als hij twee maanden niks van jou gehoord heeft, dat ligt bij jezelf, dat initiatief. Maar zodra je iets instuurt, dan zijn jouw stukken gelezen, je krijgt positieve en constructieve feedback, hij is scherp en dat vind ik wel prettig. Mijn co-promotor was ook mijn afstudeerbegeleider en daar kon ik het ontzettend goed mee vinden. Hij was toen ook net twee jaar daarvoor gepromoveerd, die is hier deeltijd-hoogleraar en deeltijd heeft hij zijn eigen adviesbureau... het is een mooi team met zijn drieën. Als ik iets toestuur dan vragen zij altijd: wat is het doel hiervan en wat gaan we bespreken en wat wil je er uithalen uit dit gesprek? Dus dat is echt gestructureerd en het is aan mijzelf. Zij verwachten dan wel dat als je iets stuurt het relevant is, dat het *to the point* is... dat wat je stuurt het enige is dat zij moeten lezen en dat de rest helder is.

Met name buitenpromovendi die net begonnen zijn ervaren naar hun zin te weinig sturing van hun begeleiders, waardoor ze soms het gevoel hebben dat ze nog niet begonnen zijn of dat het maar niet wil vlotten:

Ik heb twee gesprekken gehad en daar ben ik niet echt tevreden over. Ik zal dit ook ter sprake brengen omdat het ook te weinig structuur geeft, het zijn te open gesprekken qua proces. Aan iets meer structuur in het proces heb ik wel behoefte en ik ben benieuwd of ik dat ook kan creëren.

Het moet niet te vaag blijven en het kan nu nog alle kanten op. Zij hebben wel gelijk, afgezien dat ik verwacht had dat ze mij meer zouden begeleiden, vind ik ze in hun reacties toch wel waardevol.

Dat stelt mij wel teleur, dat je heel weinig procesbegeleiding krijgt in je onderzoek, waar je dat juist nodig hebt. Ze hoeven mij het niet allemaal voor te zeggen, maar laten ze dan aangeven waar ik het kan vinden. Het is meer de route wijzen dan de inhoud daadwerkelijk vertellen, dat kan ik zelf wel uitzoeken. En dat is echt onvoldoende. Ik heb daar hele zware gesprekken over. We stonden vorige maand op het punt van breken met elkaar, want zo kon het niet verder. Wij hebben gezamenlijk geconcludeerd dat haar inhoudelijke kennis te ver af ligt van de mijne, dus dat er sowieso een andere promotor of co-promotor bij moet die wat meer op mijn vakgebied zit. De onderlinge rol- en taakverdeling maakt mij niet zoveel uit. Over de procesmatige begeleiding heb ik zelf maar de conclusie getrokken dat ik dat zelf moet regelen. Dat kan ik honderd keer vragen, maar dat zit niet in de aard van het beestje. Ik heb wel gezegd van: ik heb hier zo weinig aan, dat iedere keer als ik met jullie een gesprek moet voeren dan gaat het over dingen die ik zelf uitgedacht hebt. Dus het is meer mijn kant naar hun op, dus dat kost mij te veel tijd.

Voor 5 buitenpromovendi is er toegang tot methodologische ondersteuning en hulp bij schrijven, hetzij persoonlijk hetzij cursorisch. Daarbij valt op dat het cursusaanbod vanuit de universiteit niet altijd goed is afgestemd op de buitenpromovendi; de individuele hulp van universitaire medewerkers past beter bij de specifieke vraag van de buitenpromovendus en is ook gemakkelijker in te passen in de agenda:

Ik zou wel wat meer training in het schrijven kunnen gebruiken, maar ik kom natuurlijk niet in aanmerking voor promovendi-cursussen. Ik heb er net een uit zitten zoeken en die is 460 euro voor niet-ai'o's. Dus dat kost mij zelf dan wel veel geld. Ik heb nu wel een eerste subsidie gekregen waar ik het uit kan betalen, maar je moet dergelijke bijscholing wel goed incalculeren.

Ik zou een cursus moeten volgen voor academisch schrijven en dat soort dingen, maar daar kom ik niet aan toe. Die cursussen duren allemaal vier of vijf dagen, dus die kosten heel veel tijd en die tijd heb ik vaak niet. Dus dat kom ik wel tegen. Ik zou het eigenlijk moeten doen en het is ook goed dat ik het doe, maar daar kom ik qua tijd niet aan toe, omdat die cursussen gelijk vier of vijf dagen duren en je moet gelijk van die hele stukken inleveren die ze dan beoordelen. Dan moet ik die stukken ook nog een keer tussendoor zien te schrijven en dan merk ik gewoon dat ik tijd tekort kom, omdat ik maar een paar dagen in de week heb voor het onderzoek en ik ook nog andere dingen heb lopen.

Iedere keer als ik een concept van een paper of een algemeen stukje tekst schrijf, dan vraagt ze: wat bedoel je daarmee? En ze blijft maar vragen: wat bedoel je daarmee? En als je dat bedoelt, waarom schrijf je dat dan niet neer? Zij is heel zuiver dat je precies neerzet wat je daadwerkelijk bedoelt en dat het ook niet voor andere uitleg vatbaar is. Ik heb een keer een paper voor een conferentie geschreven en ik schreef dat op een bestuurskundige manier, breed en wijs... En toen is ze naast mij gaan zitten en toen heeft ze twee of drie alinea's uit dat paper gepakt. Toen heeft zij gezegd hoe zij dat zou schrijven en daar heb ik zo veel van geleerd. Daar ben ik ook meerdere keren op teruggekomen dat ik dat heel erg positief vond. Daar heb ik nou heel veel van geleerd, hoe zij dat aanpakte en formuleerde. Overbodige zinnen of zinnen die er voor de argumentatie niet toe deden, die werden domweg weggeschraapt. Om zo naar een stuk schrijfwerk te kijken en het zo af te pennen, dat is ook kunst... of kunde. En nou kan ik kiezen: doe ik het bondig, echt *to the point*... of doe ik het met wat meer bloem? Als je maar kan kiezen. Eerst kon ik niet kiezen. Dus daar was ik tevreden over.

En ik ben ook wel heel gauw op zoek gegaan naar iemand die me kon helpen om over methodologie na te denken. Want het onderzoek van mijn proefschrift, dat was helder, en ook dat ik kwalitatief onderzoek wilde doen, dat was ook wel helder, maar hoe zet je dat nou methodisch netjes in elkaar? Daar had ik toch heel geen idee van. Dus dat was voor mij een belangrijke stap. Die persoon heb ik ook via mijn hoogleraar, uiteindelijk dus een universitair medewerker, maar die ik zelf ook wel al kende. Ik bedoel, dat was iemand waar ik voordien eerder contact mee gehad had, maar die ook nog een keer door mijn hoogleraar werd aanbevolen.

En wat wel redelijk informeel gaat, maar hier ook heel prettig: ik moest de statistiek weer helemaal uit mijn tenen vissen. Oorspronkelijk ben ik een alfa-opgeleide, dus wiskunde is ook niet mijn sterkste kant, haha. Maar goed, tegenwoordig is daar ook onderwijsmethodisch en zo, is daar heel veel aan verbeterd. Ik kreeg van een collega – dat is dan ook weer zoiets leuks – die zelf net promoveerde, die zegt van: dát boek moet je hebben over statistiek. Nou dat is een soort statistiek vanaf Nijntje-niveau vertaald ook naar SPSS, dus dan kan je het echt letterlijk na zitten doen en dan begin je het weer een beetje te snappen wat je aan het doen bent. En mijn beide hoogleraren wezen me onmiddellijk door naar een statistische *wizzard* op de universiteit, zo ziet hij er ook uit, vreselijk leuke man, die mij daarin dus op weg helpt. Dus dan ben ik bezig met mijn onderzoeksuitkomsten en dan heb ik zelf zo'n soort lijn van dit wil ik toetsen en dat moet ik ongeveer zus en zo doen, en dan maak ik allerlei bewerkingen en ga naar hem toe en zeg ik: zullen we er samen eens even voor gaan zitten? Dan zitten we twee uur aan de hand van mijn database en wat je er allemaal mee kan.

Daarnaast wordt ook de morele ondersteuning door hoogleraren genoemd; buitenpromovendi ervaren die in enthousiasme en steun van hoogleraar/begeleider (9 keer), belangstelling en interesse (3 keer) en in het verschaffen van toegang aan het netwerk van de hoogleraar (3 keer), hetzij informeel hetzij formeel via bijvoorbeeld aanbevelingsbrieven voor toegang tot instituten. Het maakt bij enthousiasme en belangstelling eigenlijk niet zo veel uit wat de frequentie van het contact is:

Wat ik echt een meevaller vind is dat die promotoren zo enthousiast zijn. Ik dacht: hoe vind ik iemand? Ik hoefde maar één e-mailtje te versturen en ik kreeg meteen hele enthousiaste reacties terug.

Mijn hoogleraar heeft bijzonder weinig tijd om het te lezen. Soms denk ik ook van nou ja, ik moet het even met drie woorden van hem doen, van wat moet ik nog kennelijk uitzoeken, en dan ben ik weer een paar maanden verder. Dat onderzoeksritme is niet dominant aanwezig in mijn leven, nee. Ik heb het ook wel eerder bij iemand anders geprobeerd, maar toen was ik in dat denken nog niet zo ver en concreet. En die had zoiets van ja, alleen als er een tijdslijn aan vastzit. Toen had ik zoiets van ja leuk hoor, maar dat is nog niet zo. Mijn tweede hoogleraar is gelukkig ook erg druk, dus die zit ook niet te wachten tot hij mijn stukken mag lezen. We hebben elkaar op het thema gevonden. Daar kunnen we hele interessante gesprekken over hebben, soms ook weer een hele tijd niet. Maar die heeft kennelijk ook zoiets van nou, dat is interessant, het is een andere manier van problemen aanvliegen. Dat vindt hij interessant, dus als ik wat heb dan wil hij daar wel aan meewerken.

Mijn hoogleraar zorgt er ook voor dat je in het goede netwerk terecht komt.

In het algemeen zijn 8 buitenpromovendi tevreden met de verstandhouding die ze met hun hoogleraar hebben (het klikt). Dat wil echter niet zeggen dat ze op alle fronten tevreden zijn:

Ik heb ervoor gekozen om met deze hoogleraar verder te gaan, omdat hij zelf gewoon heel erg aansprak. Hij zag dingen in het onderzoeksvoorstel, want dat was nog veel te breed, waar hij wat mee kon. We hebben wel wat dingen veranderd iedere keer aan het onderzoeksvoorstel, dus er zijn verschillende onderzoeksvoorstellen daarna ook geweest. Ik ben echt master in het schrijven van onderzoeksvoorstellen. En op een gegeven moment ben je dat ook zat natuurlijk. Ik wil nu ook echt van: dat is het dan, dat wil ik. En wat geholpen heeft daarin is dat mijn hoogleraar er op een gegeven moment iemand bij heeft geroepen, een andere hoogleraar en die kon ook op een bepaalde manier dingen tegen mij zeggen, waarvan ik zoiets had van hé, dat is 'm. Die heeft toen ook aangeraden om op een A4'tje gewoon heel kort neer te zetten: wat wil je dan? En daarmee verder aan de slag te gaan, in plaats van de wat dickere onderzoeksvoorstellen te doen.

Ik wil dus iemand vinden waar ik een klik mee heb. Dat was ook met haar. Ik heb ook de afspraak met haar gemaakt dat als wij elkaar niet meer aardig vinden, dan zeggen we dat tegen elkaar. Het ging mij niet om het zakelijk aspect. [...] Mijn promotor begeleidt mij slecht en dat steek ik ook niet onder stoelen of banken. Ik ben daar uitermate ontevreden over, vooral op het procesmatige vlak. Ik hoor dat ook van andere promovendi, dat die promotoren heel erg op de inhoud zitten. Over de inhoud hoeven zij mij niks te vertellen. Omdat ik in een aanpalend vakgebied zit, hebben zij heel weinig verstand van waar ik mee bezig ben. Ik moet haar uitleggen hoe ik tot bepaalde conclusies of bepaalde gedachten kom. Dus als wij een gesprek hebben gaat dat vaak over dingen die ik al weet, want die heb ik namelijk zelf uitgezocht en gelezen en die vertel ik haar. Maar mijn vragen zitten meer op het procesmatige vlak en die kunnen heel basaal zijn, heel simpel van: hoe krijg ik toegang tot de bibliotheek, hoe kan ik goed in de literatuur zoeken, waar vind ik mijn weg op de universiteit? Maar ook methodologisch: hoe zet ik nou een experiment op? Als buitenpromovendus heb je wel heel veel werkervaring, maar de wetenschappelijke kennis is een beetje verwaterd. Als ik nou zo'n vraag stel, dan krijg ik zelden of nooit een antwoord. Bijvoorbeeld toen ik mijn veldexperiment heb opgezet, heb ik haar gevraagd hoe ik dat moest doen. Toen begon ze over video-opstellingen die ik dan in de ruimte moest zetten, zodat je iedereen goed kon zien. Maar dat was niet mijn vraag, mijn vraag was: hoe zet ik een experiment op? Daar had ze geen ervaring mee en toen werd ik weer doorverwezen naar een andere hoogleraar. Hij wilde mij wel helpen, maar hij had niks met mij.

Er zijn ook buitenpromovendi die twee promotoren hebben met elk een eigen stijl van begeleiden en die soms profiteren van de combinatie van die stijlen:

Mijn onderzoeksvoorstel moet ik echt helemaal zelf doen. Ze zeiden tegen mij dat ik mijzelf wel tegen zou komen en dat merk ik nu. De ene promotor heeft nog in een tekst van mij wat verbeteringen aangebracht om te laten zien hoe de detaillering erin kan komen. Verder heeft de andere promotor mij een beetje vaderlijk toegesproken dat ik het zus en zo moet doen.

Ik heb twee hoogleraren en die hadden een volstrekt verschillende manier van omgaan met hun rol. De ene sprak ik twee keer een half uurtje in het jaar en die vroeg dan: nou, vat eens in vijf zinnen samen waar je staat. Dan gaf hij me een aantal suggesties mee en dan zei hij: volgens mij gaat het goed en ga zo door. En de andere is iemand die de rol heel erg stevig invult en manuscripten meeleest en heel intensief commentaar geeft op manuscripten. Op het ene moment was het waarderen woord van de ene hoogleraar erg welkom en op het andere moment... Maar goed, uiteindelijk heb ik wel het gevoel dat ik wel heel veel hulp heb gehad aan die gedegen en soms ook corrigerende reacties die ik uiteindelijk gekregen heb van mijn promotor. Dat heb ik wel heel hard nodig gehad. Ik was wel blij dat ik zeg maar die twee verschillende hoogleraren had. Die hadden gewoon allebei hun eigen rol, maar met alleen de één of met alleen de andere, dat was beslist anders geweest.

Daarnaast is er de ervaring dat begeleiders die te veel met elkaar op één lijn zitten uiteindelijk geen meerwaarde voor de buitenpromovendus zijn:

Achteraf paste mijn promotor beter bij mijn co-promotor dan bij mij. Mijn co-promotor was toentertijd mijn collega, die ik vooral heel erg waardeerde in het stellen van vragen. Ik heb beiden losgelaten en dat was heel goed. Mijn promotor vond het eigenlijk veel leuker om met mijn co-promotor te kletsen. Zij waren maatjes en dat had ik gewoon nooit moeten doen. Die hele context was niet mijn context. Het

stoppen was voor mij een zegen. Nu hoef ik alleen rekening te houden met mijzelf, dat gaat veel sneller en gemakkelijker. En ik zoek gerichter een wetenschappelijke context die bij mij past.

De meeste buitenpromovendi die twee begeleiders hebben, kiezen hun begeleiders zo uit dat ze elkaar aanvullen, bijvoorbeeld in een combinatie van inhoud en methodologie of in de combinatie van vakgebieden.

Er zijn ook minder geslaagde ervaringen met hoogleraren: 7 buitenpromovendi vinden hun hoogleraar tegenvallen (3 van hen zijn een nieuwe gaan zoeken), 3 van hen hebben het over een te open proces met te veel ruimte en te weinig sturing, 2 van hen spreken over anderszins slechte procesbegeleiding en 2 van hen over het onvermogen van de hoogleraar om hen te ondersteunen in hun methodologie. Er is ook een extreem geval waarin de hoogleraar het onderzoek van de buitenpromovendus saboteerde; daar bood het overstappen op andere begeleiding soelaas. In een ander geval leidde de overstap naar een andere hoogleraar juist tot een andere vorm van sabotage, namelijk het uitdoven waar Hello en Sonneveld (2010) het over hebben:

Het afscheid nemen van mijn hoogleraar doordat ik de feiten boven tafel had, dat was eigenlijk de echte doorbraak: ik ben niet gek, ik zie dus dat daar aan de andere kant een gek zit... ik heb het nou zwart op wit. Toen kon ik ontsnappen en vanaf dat moment ging het bergopwaarts.

Ik niet altijd gevoel gehad dat ik lekker door kon werken. Dat lag voornamelijk aan die overstap van de ene professor naar de andere professor. Dat gaf een enorme vertraging en die professor reageerde niet zo. [...] De eerste promotor begeleidde mij, zij had een uitgebreid netwerk, zij kon mij goed adviseren en zorgde voor een planning en de bewaking van die planning. En bij de tweede promotor is het meer: als je wat hebt dan hoor ik het wel. Je probeert een beroep te doen op jouw promotor, maar dat kan stranden op het feit dat de communicatie dan moeilijk verloopt. De telefoontjes en de mails worden niet beantwoord... 'Val mij niet lastig', daar gaat het bijna naartoe.

Binnen deze steekproef zijn deze voorbeelden uitzonderingen en de meeste buitenpromovendi hebben wel het gevoel dat ze – uiteindelijk – bij de juiste hoogleraar terecht zijn gekomen. Daar waar de hoogleraar niet de volledige ondersteuning kan bieden die ze nodig denken te hebben, proberen ze die – vaak buiten de universiteit – te compenseren (zie ook hoofdstuk 5).

De frequentie van contact varieert van eens per twee weken tot eens per jaar:

Ik heb regelmatig discussies met mijn promotor. Ik heb een promotor die mij eens in de twee weken wil zien en dan zeg ik: dat is veel te frequent voor mij, dat red ik niet. Dan zegt de promotor weer dat zij te weinig van mij ziet. Dus ik heb uiteindelijk maar afgesproken dat ik regelmatig mijn neus op de universiteit laat zien, dan kun je in ieder geval elkaar in de wandelgangen tegenkomen.

Eén keer in het jaar zie ik de ene hoogleraar als die tijd heeft en als de afspraak niet wordt afgezegd. [...] Ja, ik vind het lastig als er niet... Ja, ik ben er wel tevreden over. Als ik het nodig heb dan valt er altijd wel een afspraak te maken of te sparren. Dus ze zijn wel beschikbaar. Ja, het zit meer op mijn initiatief, dat ik denk van: nu wil ik weer even sparren, ik heb een stapje gemaakt en... Het is meer zo van: wanneer ik eraan toe kom dan maken zij wel tijd. Oké, het kan een maand duren voordat het lukt om een afspraak te maken, maar goed. [...] We wisselen wat dingen uit, dan komt er eens een student. Ze hebben nog steeds op hun netvlies dat ik daarmee bezig ben.

De meeste buitenpromovendi zien hun hoogleraar twee à vier keer per jaar, maar er zijn buitenpromovendi die hun hoogleraar tien keer per jaar spreken. Een aantal buitenpromovendi heeft een begeleider die niet ook de hoogleraar is; deze persoon zien ze vaker. In de begeleiding gaat het vooral over het onderzoek zelf, niet over het managen van het proces:

Ik heb met mijn begeleider die gesprekken niet gehad over omvang en werklast. Wij zijn vrijwel alleen maar inhoudelijk bezig, dus wij hebben maar weinig management-achtige sessies over de promotie gehad. Daar heb ik de begeleider ook niet naar. Ik denk niet dat hij het lastig zou vinden, maar ik heb niet direct het gevoel dat ik het met hem daarover moet hebben. Hij vindt dat een onderdeel van de promotie en dat moet je zelf maar organiseren. Ik zou het via die andere sporen veel eerder zoeken, hoe ik mijn eigen agenda zou managen.

Sommige buitenpromovendi vinden het ontbreken van aandacht voor het procesmanagement (nog) geen gemis, maar andere zouden hier (in de toekomst) wel voor voelen:

Maar ik denk wel: ik ben zo iemand die op een gegeven moment wel even een *push* nodig heeft van: kom op! Ik kan me voorstellen dat ik in het stadium waarin ik ben nog heel veel energie en enthousiasme heb, terwijl ik me zou kunnen voorstellen dat ik over drie jaar ook een periode krijg waarin ik wat meer ga tobben, zo van: oh jee en waar moet dit heen en lukt het wel? Mijn hoogleraren zie ik als mijn mentor. Ze houden ook echt wel intensief contact. En ik denk zelfs: ze zitten heel erg om dit onderzoek verlegen. Dus dat pusht natuurlijk ook hè?

Ik denk dat ik gewoon iemand nodig heb die er enigszins goed inhoudelijk in zit en mij kan coachen. Ik zoek eigenlijk een promotor die mij coacht en die me wijst op congressen. Het hoeft niet per se een promotor te zijn, het kan ook een co-promotor zijn of iemand die dat er wel naast wil doen. Als de nood aan de man is dan benader ik mensen die daar een beetje op lijken, die daar maar een snippertje

van in huis hebben. Die snippertjes liggen over de tijd heen, maar ik heb geen vaste persoon waarin dat langere tijd verenigd is. Dat is nou juist wat mij zou kunnen helpen. Ik probeer die nu te vinden op de universiteit waar mijn hogeschool een samenwerkingsverband mee heeft. En ik heb geprobeerd contact op te nemen met mijn oude promotor. Die zou dat ook wel willen maar die ligt een beetje in de lappenmand, dus misschien bij haar opvolgster. Ik zag wat signalen dat zij wat op het spoor zit van de manier waarop ik mijn onderzoek wil doen, dus misschien dat zij wel geïnteresseerd is. En ook dat zij een buitenpromovendi-circuit heeft en dat ik daar een rol in zou kunnen spelen. Het geeft met name vaak mentale steun, maar soms ook stompzinnige praktische doorslag waardoor je weer een stap kan maken.

Met hulp bij onderzoeksmethodologie (8 keer), een *critical friend* (de hoogleraar of iemand anders; 7 keer), hulp bij wetenschappelijk schrijven (6 keer), een bewegwijzering door onderzoeks- en promotieland (5 keer), inzicht in de academische wereld, het jargon en de filosofie (4 keer), aanmoediging en ondersteuning (4 keer), betrokkenheid bij de universiteit (meer geïnstitutionaliseerde en structurele ondersteuning; 3 keer), hulp bij publiceren (waar lopen welke discussies; 2 keer) en waardering, ook van de hoogleraar (2 keer) zouden de buitenpromovendi in deze studie zich naar eigen zeggen geholpen voelen.

Geven en nemen

Tot slot maken buitenpromovendi opmerkingen over de universiteit als een bureaucratische organisatie:

Ik denk soms wel eens dat mensen op de universiteit het soms niet zo goed begrijpen dat je het in deeltijd doet en dat je daarnaast ook nog werkt. Op het moment dat ik aankom bij personeelszaken met een subsidieaanvraag en ik zeg: ik wil hiervoor een afstudeerder betalen; dan gaan ze eerst moeilijk doen. Dan zeggen ze: dat moet eerst in een potje van de universiteit. En dan zeg ik: ja dag, ik heb dat geld zelf binnengebracht, ik wil dat dat naar mijn afstudeerder toe gaat. En op dat moment zie je heel vaak onbegrip vanuit de universiteit. Misschien zeg ik dat ook omdat ik bij een bedrijf werk, dat het een log systeem is en dat alles traag gaat. En er wordt vaak moeilijk gedaan, dat ik denk: als je dat bij een bedrijf doet, dan ben je na een dag failliet. En hier gebeurt het allemaal maar. Maar dat is meer een frustratie waar ik wel eens tegenaan loop en dat is niet zozeer een tegenvaller. Maar dat vind ik soms wel lastig dat je dat tegenkomt.

De beide buitenpromovendi die een deeltijd promotie-aanstelling hebben bij een universiteit, zeggen dat ze tevreden zijn over de positie waar ze in zitten. Wat ze nodig hebben is nabij en ze hoeven tegelijkertijd niet volledig te participeren in de universitaire context, zodat ze ook geen taken hebben die hen afleiden van hun onderzoek – hoewel dat laatste wel beschermd moet worden. Omdat het salaris lager is dan de inkomsten uit werk of onderneming, is eigenlijk sprake van een transactie waarbij zij nabijheid van faciliteiten inkopen:

Überhaupt het werken voor de universiteit is voor mij financieel onaantrekkelijk, ook het geven van les. Ik zit onder in de *range*, met twee dagen in de week moet ik blij zijn dat ik 1.100 euro verdien. In de adviespraktijk verdien je dat op een dag. Maar daar moet je het ook niet voor doen. Aan de andere kant zit ik in een context. Als ik een vraag over mijn onderwerp heb, dan is er bij ons altijd wel iemand met dat onderzoek bezig. Dus ik zit ook in een enorme kennisdatabank. Dit instituut is natuurlijk ook een bijzonder instituut, met zestien hoogleraren en iedereen is ook bereid om je te helpen. Het opent ook deuren waar je anders ook niet zo gauw komt. Het levert wel een heleboel andere dingen op.

De meeste buitenpromovendi hebben echter geen aanstelling aan een universiteit en moeten zelf de financiering regelen, terwijl de premie naar de universiteit gaat. Sommige buitenpromovendi vragen zich af of het niet mogelijk is om uit dezelfde financieringsbronnen te putten:

En waar ik ook aan denk is: waarom zou een praktijk-promovendus geen tweede of derde geldstroom mogen aanboren voor praktijkonderzoek? Ik hoor en zie het niet om me heen.

Andere buitenpromovendi nemen de mogelijkheden voor wat ze zijn en maken er het beste van:

Wat dat betreft vind ik wel dat je zelf moet zorgen voor die synergie. Dat een universiteit daar iets op organiseert, ja prima, hartstikke goed zoals mijn universiteit dat doet, dat vind ik prima. Ik vind het toch echt mijn eigen verantwoordelijkheid om die synergie tussen mijn werk en mijn onderzoek te genereren. Zoals het nu geregeld is, vind ik het plezierig.

Het is heel fijn om met iemand samen te werken. De infrastructuur is voor mij altijd de universiteit geweest, studenten die hun afstudeerscriptie maken en dan lopen zij een klein stukje mee in dat onderzoek. Mijn promotor is voor mij heel belangrijk, omdat je samen optrekt en regelmatig dingen bespreekt en schrijft. Ik denk dat dit hele essentiële punten zijn geweest.

Privéleven

Naast de domeinen van werk en onderzoek (al dan niet in relatie tot een universiteit) hebben buitenpromovendi net als ieder ander een privéleven. We zagen eerder al dat een deel van het onderzoek in de tijd van dat privéleven wordt uitgevoerd. In welke mate interfereert het onderzoek met het privéleven? We staan in deze paragraaf stil bij de mate waarin het onderzoek past bij de thuissituatie van de buitenpromovendi (partner, kinderen, levensstijl) en bij de grotere verbanden waar ze bij horen (familie en vriendenkring), bij de afspraken die buitenpromovendi thuis

hebben gemaakt over hun investering in het onderzoek en bij de ondersteuning die ze ondervinden.

Passend bij het leven van nu

Voor de buitenpromovendi van 55 jaar en ouder is er een groot nu-of-nooit gevoel. Zij die kinderen hebben zijn terechtgekomen in een situatie waarin er wat meer rust aan het thuisfront is, omdat de kinderen inmiddels wat ouder zijn, soms ook het huis uit, en omdat de carrière wat minder aandacht vraagt:

Onze jongste dochter is nu 14, bijna 15. De twee oudsten zijn het huis uit, mijn vrouw heeft zelf een ambulante beroep en is heel flexibel ook in haar werktijden. Dus het past ook thuis, nu. Als ik dit tien jaar geleden had gedaan, dan had ik een onevenredige wissel getrokken op mijn gezin. Dat hoor ik ook wel van met name vrouwen die ergens nog vrij jonge kinderen hebben, die enorm worstelen met: hoe pas ik dat allemaal? Het is bij mij niet bewust zo gegaan, maar ik herken eigenlijk achteraf dat ik dit vijftien jaar geleden niet zo had moeten willen doen. Dan had dat een prijs gekost die ik daar ook natuurlijk niet voor over heb. Maar nu, met het feit dat je nog maar één dochter in het voortgezet onderwijs hebt... Wat ik bijvoorbeeld nu doe is dan gewoon op een zondagmiddag of zo, zit ik met een stapeltje artikelen aan de grote eettafel, glaasje wijn erbij en mijn dochter zit op haar pc'tje ondertussen en mijn vrouw zit ook iets te lezen of een spelletje te doen. Je zit gezellig bij elkaar en ondertussen zit ik een wetenschappelijk artikel te bestuderen. Het zit gewoon helemaal in ons systeem, ja.

En nou ja, dat stel je uit, of ja, het leven gaat, je krijgt kinderen, je hebt het druk. Maar ik heb nu de mogelijkheid en de tijd, dus ik denk: ik ga het nú doen. De kinderen zijn groot, het huis uit, en mijn werk loopt zo soepel en makkelijk en ik ga nu binnenkort iets minder werken, dus ik krijg wat meer tijd. En ik kreeg ook een beetje zorgen, ik denk: oh god, die lege toekomst!

Jongere buitenpromovendi met (kleinere) kinderen zitten vaak in wat bekend staat als het spitsuur van hun leven, waarin ambities voor de loopbaan, zelfverwezenlijking, een jong gezin en een druk sociaal leven maximaal samenvallen. Om al die ambities waar te maken lijkt een ondersteunende partner een randvoorwaarde; deze is dan noodzakelijk, maar niet voldoende:

Mijn vriendin ondersteunt het enorm, die vindt het fantastisch dat ik dat doe. Je merkt wel dat het impact op het thuisfront heeft. Je bent toch bezig met je eigen ego ten opzichte van je eigen gezin en het kost ook enorm veel tijd. Zeker als je een week weg bent, dat heeft een enorme impact. En zeker in combinatie met jonge kinderen. Maar het enthousiasme is ook bij haar nog absoluut niet afgenomen. Zij vindt het fantastisch. Zij gunt het mij ook van harte. Zij doet wel regelmatig de uitspraak: als je eenmaal gepromoveerd bent, dan ga je maar eerst een paar maanden rust nemen, dus om vijf uur stoppen zal ik maar zeggen. Ik moet tegen die tijd maar eerst eens een maand vakantie nemen om het goed te maken. Voor de rest behoort zij tot de top-ondersteuners. Veel van de dingen die we samen hadden gedaan, komt ook op haar alleen terecht. Dat zijn vaak hele kleine dingen zoals familiebezoek en zo. Dat ga je zoveel mogelijk naar je partner toeschuiven.

Privé heeft er ernstig onder geleden. Ik ben gescheiden in die tussentijd. Ik was ook vanuit mijn gezin gefaciliteerd, maar van de andere kant was ik daardoor ook veel thuis, dus je had ook veel contact met gezin en vrouw. Het geeft een stress-druk op het gezin en het vraagt ook tijd. Je steekt toch minder tijd in dingen samen doen, maar dat was niet overdreven. In zeker zin ben ik ook een traject ingegaan met het idee dat ik niet alleen ga promoveren maar dat ik daarnaast ook blijf leven. Het is misschien die attitude bij mij die een grote wissel heeft getrokken op mijn gezin. Ik deed ook gewoon nog andere dingen die ook veel tijd eisten.

Bij jongere buitenpromovendi speelt ook het salaris van de aio een rol. Zij wegen de kosten van hun huidige leven af tegen de inkomsten van de aio en besluiten dan om wel met een promotieonderzoek te beginnen maar om dat niet als reguliere promovendus te doen:

Ik heb dat spoor opgepakt toen ik zes, zeven jaar aan het werk was. Je schoorsteen thuis moet ook roken. Je kan niet meer op een aio-salaris dingen gaan doen, dat is geen haalbare kaart.

Ik werk nu ruim zeven jaar en mijn salaris is dusdanig dat een aio-positie een hele grote terugval zou betekenen.

Ondersteuning in privésfeer

In het algemeen ondervinden de buitenpromovendi in deze studie van hun partner ondersteuning, waardoor het buitenpromoveren kan passen bij het leven van nu. Dat varieert van een meer passieve tolerantie tot een actieve ondersteuning, vaak op het morele en aanmoedigende vlak. De meeste partners vinden het wel bij hun partner horen dat hij of zij deze academische opgave aangaat:

Mijn partner vindt het leuk. Ze is zelf ook een actief baasje, ze is zelf ook hoog opgeleid.

Iedereen is dol enthousiast, ook mijn vrouw, want die begrijpt dat het ook veel tijd zal gaan kosten. Zij weet dat het gewoon in mij zit. Zij wil liever dat ik nu aan een promotieonderzoek werk dan dat ik mijn uren volstouw met twitter en facebook.

De familie vindt het ook wel leuk, die steunt het wel. Het valt de familie mee dat ik er zo rustig onder ben. Zij vinden dat ik helemaal niet gestrest ben, want daar waren zij bang voor. Ik kan het thuis ook over mijn proefschrift hebben en dan weten zij wel waar het over gaat.

Als ik op vakantie ga dan neem ik ook altijd mijn laptop en boeken mee en dan ga ik lekker zitten werken. Ik vind dat heerlijk en mijn vriend heeft er geen problemen mee.

Veel buitenpromovendi realiseren zich dat hun academische ambitie gevolgen heeft voor de sfeer thuis. Meestal maken ze dan afspraken met partner en/of kinderen om op gezette tijden samen weer leuke dingen te doen:

Dan thuis natuurlijk, want het gaat toch tijd kosten. Een hoop tijd gaat het kosten en je loopt ook tegen muren aan. Daar word je ook echt chagrijnig van, dus dat moet je ook wel eventjes geregeld hebben, dat thuis daarmee om kan gaan. Nou heb ik gezien dat dat met het studeren naast mijn werk en scriptie schrijven goed is gegaan. Nou weet ik dat deze intensiever is, maar ik kan er ook een goede inschatting van maken hoe dat gaat. Dus dat gaat om die ondersteuning, dat is een hele andere ondersteuning die je dan vraagt. Ik woon samen. We hebben geen kinderen, dus dat scheelt ook al, ik heb geen zorg daarvoor. Maar omdat het juist zoveel tijd kost, is het op een andere manier samen zijn zeg maar. Dat ik toch wel met dat onderzoek bezig ben, maar dat hij met zijn ding, naast elkaar, ieder zijn eigen computer en af en toe hebben we dan: oh, je leeft nog. Op die manier hebben we dan interactie. Ja, dat is op een andere manier. En het ook wel duidelijk afspreken van joh, één dag in het weekend, dat is gewoon voor ons samen en dan doen we allerlei andere dingen. Dus ja, dat is ook wel mazzel moet ik zeggen.

Mijn kinderen zien mij voornamelijk op mijn rug, zal ik maar zeggen. Zij zien mij eigenlijk alleen maar achter mijn bureau zitten. Ik ben bang dat dat een vrij dominante herinnering aan hun schooltijd zal zijn. Wij doen ook wel leuke dingen samen, maar ik denk dat wij meer leuke dingen samen hadden gedaan als ik deze frats niet had uitgehaald. Ook daar heb ik wel regelmatig schuldgevoelens over gehad, maar als ik toen gestopt was, dan was het allemaal voor niets geweest. Maar als ik nu niet opgeef dan blijft deze situatie nog wel een tijdje bestaan. Ja, dat is natuurlijk wel steeds in je kop gaande... vooral als je nog twijfels hebt dat je er komt en dat het wat oplevert.

Dat vinden ze thuis niet erg, ze zijn wel gewend dat ik doenig ben en iedereen vindt het thuis ook wel leuk dat ik dit doe. De kinders zijn er trots op dat hun vader straks met een rokkostuum rondloopt, dus nee, dat vinden ze thuis niet erg. Ik heb het gevoel dat het geen... natuurlijk is het hard werken geweest en ik moet heel erg opletten dat ik mijn... weet je, ik ben vreselijk gedisciplineerd in het organiseren van mijn eigen dag en mijn eigen werk, dus dat doet wel iets met je, want dat betekent dat gewoon echt lekker vrij, helemaal niks of zo, dat doe ik niet zo gemakkelijk. Maar ik ben ook wel heel bewust in dat ik gewoon zat tijd vrijmaak voor mijn gezin en voor de kinderen, dus dat gaat ook goed.

Ik heb mij thuis de opdracht laten geven dat ik meer tijd voor mijn onderzoek moet nemen. Ik kan heel moeilijk nee zeggen. Ik heb thuis twee kleine kindjes en een echtgenote en als die kindjes met mij willen spelen, dan kan ik moeilijk nee zeggen. Dat is mijn zwakheid ook, ik heb aan moeten leren dat ik moet zeggen: nee, vandaag heb ik geen tijd. Maar ik heb het ook zo ver laten komen dat ze thuis zeiden: we gaan jou er een beetje bij helpen. Ik zie ook dat dat werkt. Als ik boven bezig ben dan word ik ook niet gestoord. Maar ik heb het wel zo ver laten komen dat ze tegen mij zeiden: je moet er meer tijd aan besteden, anders kom je er nooit. Zij zeiden: je moet meer tijd nemen voor jouw onderzoek.

Mijn vrouw vindt het verder prima, het mag. En mijn dochter zegt: ben je nou nog niet gepromoveerd? En mijn zoon houdt zich er niet zo mee bezig. Mijn kinderen zijn inmiddels de deur uit, dus die hebben er geen last meer van als ik me afsluit om aan het onderzoek te werken. En het weekend, daar is geen discussie over dat dat vrije dagen zijn.

Wanneer zich binnen het gezin of de directe familie een drama afspeelt, bijvoorbeeld de dood van de partner of van een ouder, dan verschuift het promoveren naar het laatste plan. Na de verwerking van het verlies wordt eerst het werk weer opgepakt en daarna pas weer het onderzoek:

Eigenlijk toen dat voornemen gestalte begon te krijgen werd mijn vrouw ernstig ziek en die is uiteindelijk in 2000 overleden. Toen is die hele handel mij uit handen gevallen. Ik heb eerst een aantal jaren nodig gehad om haar naar het einde te brengen en vervolgens mijzelf een aantal jaren overeind te houden. Dus er was totaal geen ruimte en energie voor dit soort activiteiten en daarnaast moest ik ook nog mijn winkeltje zien overeind te houden. Ik had op dat moment een gezin met twee kleine kinderen van vier en zes, dus dat is allemaal niet de context voor dit soort fratsen. Maar toen werd het 2004, 2005... en toen begon ik mijn leven weer aardig op de rit te krijgen en ik voelde mijn energie weer terugstromen. En met dat die energie terugkwam, kwam ik ook wel in een soort van nu-of-nooit moment. Als ik het nog ooit zou willen doen, dan moet ik het nu doen, want dan kan ik er in de tweede helft van mijn loopbaan plezier van hebben.

Er zijn tegenslagen geweest. Mijn vader is overleden en ik moest mijn moeder opvangen, dus dan ben je zo twee maanden verder dat je niks gedaan hebt.

Als er iets in je gezin gebeurt, dan kun je niet meer doorgaan met acht uur per week onderzoeken. Dat is het eerste wat wegvalt, jouw promotieonderzoek, want het werk moet gewoon gebeuren. Ik ben nu enthousiast bezig, maar stel dat er iets in de privésituatie zou gebeuren dat tijd gaat kosten, dan is het klaar... over en uit... Dat maakt het ook wel spannend.

In de kring buiten de eigen, directe thuissituatie maar wel binnen familieverband zijn (groot)ouders in sommige gevallen ook aanleiding voor ondersteuning door en/of een bron van ondersteuning de buitenpromovendi:

Ik heb ook twee wat oudere ouders, daar moet je ook voor zorgen.

En bij mijn vader, ook op een hele andere manier, over het proces eigenlijk meer, erover praten en hoe ik er dan gevoelsmatig in zit.

Als mijn dochter op vrijdag bij oma is bijvoorbeeld, dan rij ik naar mijn werk en dan ga ik daar de hele dag aan mijn proefschrift zitten werken.

Buiten het gezin en de familiesfeer kunnen enkele buitenpromovendi ook een beroep doen op vrienden en kennissen (zie ook de netwerken in hoofdstuk 4):

Er verder nog meer plekken waar ik ondersteuning vandaan kan halen. Dat is niet zozeer de inhoudelijke ondersteuning. Ik heb wel dat er meelezers zijn, dat is dan wel een stukje inhoud en een stukje van: hoe formuleer je dingen? In mijn vriendenkring, ook een vriendin die met mij heeft gestudeerd en voornamelijk ook in de innovaties zit en heel veel met mijn onderwerp nu ook bezig is, dus mij hoog in het vaandel heeft staan, die kan ook als sparringspartner fungeren. Op een net iets andere manier kijkt ze naar de werkelijkheid, dat is toch altijd wel verfrissend moet ik zeggen. Die heeft ook aangegeven dat ze graag wil meelezen, want ze heeft ook gewoon interesse in het geheel. Dus dat is allemaal heel fijn.

In algemenere zin is er echter in de meer informele sfeer, dus in het leven buiten het onderzoek, weliswaar sprake van welwillende belangstelling, maar begrijpen mensen niet altijd wat het onderzoek inhoudt of wat het betekent om buitenpromovendus te zijn. Volgens de meeste buitenpromovendi in deze studie staat zowel het onderwerp als de intellectuele uitdaging wat ver weg van de mensen die ze spreken over hun onderzoek:

Positief... leuk, en wat doe je dan, waar gaat het over? Dan zeg ik wat ik doe en dat vinden zij dan interessant en moeilijk. En soms vraagt iemand, als hij er meer inzicht in heeft, of het wel wetenschappelijk en niet te veel praktisch is. En dan antwoord ik en hangt het ervan af in hoeverre mensen in staat zijn om daar verder vragen over te stellen.

Ik zeg altijd dat ik werk als adviseur en daarnaast onderzoek doe naar het werk van adviseurs. En dat vinden mensen wel leuk. Mensen vinden het leuk omdat er veel geld omgaat in de consultancy, dus het heeft een maatschappelijke relevantie. Maar om daar dan zelf onderzoek naar te doen? Mensen die zelf wat wetenschappelijk geïnteresseerd zijn vinden het sowieso interessant, maar de anderen nemen het als kennisgeving aan.

In de privésfeer is er veel belangstelling, maar ik merk wel dat als ik erover begin te vertellen ik ze dan vrij snel kwijt ben. Het wordt dan toch te ingewikkeld of het is te ver van het bed.

Zij vinden het interessant. Ik krijg bijvoorbeeld reacties als: oh, ga je promoveren? Meestal vinden ze het niet geweldig, dat ook weer niet, dat staat te ver van ze af.

Mensen vinden het gewoon leuk, ze willen ook weten waar ik mee bezig ben. Maar verder krijg ik ook niet zo heel veel reactie hoor, het staat bij veel mensen ver van hun af. Ze hebben er geen last van, maar ook niet echt om van te zeggen dat ze zich erin verdiepen of willen weten waar je mee bezig bent.

De reacties variëren van 'jeetje, hou je er nou nooit mee op?' en 'wat is dat toch wat jou drijft?' tot 'oh, dat had ik wel verwacht' en 'je kan toch niet zonder'. De meeste mensen hebben toch echt belangstelling. Er zijn toch wel veel mensen die denken dat je dan bijna klaar bent, die denken dat je na een jaar al bijna klaar bent. Dus ik ben benieuwd hoe mensen gaan reageren over een aantal jaren, maar dat maakt mij eigenlijk niet zoveel uit.

Als ik puur kijk naar mijn ervaringen, dan reageren ze best wel heel gemengd. Je krijgt reacties als: doe je het volledig buiten je baan om, heb je nog wel een sociaal leven, hoe lang wil je erover gaan doen?

Sommigen begrijpen er niks van en de meesten vinden het wel leuk en knap dat je dat eraan doet. Het staat voor sommige mensen ook wat verder weg. En vooral de vraag: wat wil je er dan uiteindelijk zelf mee? Ik kan daar zelf ook geen eenduidig antwoord op geven, dat maakt het voor mensen nog moeilijker om te begrijpen waarom je het doet. Andere mensen vinden mij gek, maar ik vind het niet erg.

De meesten zeggen: dat je daar nu nog aan begint en waar haal je de moed vandaan?!

De mensen uit mijn naaste omgeving verklaren mij voor gek. Hoe kun je in jouw vrije tijd deze dingen gaan doen? Dat is echt de basisreactie. Sommige mensen vinden het wel interessant en boeiend, maar de basisreactie is: hoe ga jij dat in jouw leven, zoals wij jou kennen, in hemelsnaam nog in die tijd proppen? Dat is natuurlijk voor een buitenpromovendus, die buiten de universiteit werkt, de centrale vraag. Als je gewoon je werk hebt, je kinderen, je activiteiten enzovoorts... hoe prop je dat er in hemelsnaam in?

Als ik het zou afmeten aan de reacties van mensen bij mij in de straat, die vinden het leuk om te zien dat ik bezig ben, maar die denken niet dat ik met iets nuttigs bezig ben. Maar op het moment dat er tastbare resultaten liggen, dan is die waardering er wel, merk ik. Het is resultaat-waardering en geen proces-waardering. De mensen kijken mijn raam naar binnen en zien mij zitten en denken: het houdt hem van de straat en laat hem maar een beetje prutsen. Maar ja, ik ben ook maar een mens hè? Een beetje waardering is nooit weg.

Ja, dat komt elk jaar terug, hè? Ben je al klaar en hoe staat het ermee? Dat zijn de meest voorkomende vragen. Je legt een keer uit wat je doet en dan zijn ze het binnen een minuut weer vergeten omdat zij het niet interessant vinden. En dan krijg je meestal de vraag wat je erna gaat doen, of je door wil in de wetenschap. Het heeft dus ook een soort bepaald aura om zich heen, een bepaald imago. Maar buiten dat? Nee... Sommigen proberen inhoudelijke interesse te tonen: kun je uitleggen wat je aan het doen bent? Maar dan ben je ze na vijf minuten toch weer kwijt.

Een en ander samenvattend kunnen we stellen dat er binnen die informele sfeer, vaak buiten het gezin, veelal sprake is van een mild sceptische of lacherige houding ten aanzien van de inzet en ambities van de buitenpromovendi. Dat komt ook omdat het verschijnsel buitenpromovendus niet erg bekend is in de samenleving:

Er zijn wel veel buitenpromovendi, maar maatschappelijk gezien is het wat onbekend, je kunt er ook weinig over vinden.

Ik had nog nooit van het woord buitenpromovendus gehoord totdat ik twee jaar geleden op een *summer school* was.

Sommige buitenpromovendi hebben niet zo veel zin om steeds uit te moeten leggen waar ze mee bezig zijn en waarom ze het zichzelf toch zo moeilijk maken. Net zoals er buitenpromovendi zijn die aan het begin van het traject hun besluit om te promoveren niet meteen wereldkundig maken, zijn er buitenpromovendi die ook daarna niet erg mededeelzaam zijn over de voortgang:

Die vragen steeds maar weer: wanneer is het klaar? Mensen zou het niets verbazen als ik zou zeggen: het is al klaar. En dat ik niemand heb uitgenodigd.

Heel veel kennissen en vrienden vragen er niet eens naar. Dat ligt ook aan mezelf, ik draag het niet met vlag en wimpel uit. Het is meer iets wat ik doe omdat ik het leuk vind. Als mensen geïnteresseerd zijn en ze stellen een vraag, dan vertel ik ook wat... maar ik begin niet uit mijzelf. Het is dus niet echt een *issue*, het is niet echt een thema. Dus ook niet elke verjaardag: wanneer ga je nou eens promoveren of ben je al klaar? Nee, daar staat helemaal geen druk op. Vanuit de familie- en kennissenkring zeker niet. Als ik er een gesprek over voer vragen mensen me wel wat me bezielt. Dus als mensen vragen wat voor soort onderzoek ik doe, dan vragen ze wel wat mij drijft om dit te doen. Het kost je een hoop tijd en energie, maar mensen weten ook wel dat ik inhoudelijk gedreven ben. Familie en vrienden weten ook wel dat ik dat nodig heb om mijn gedachten in kwijt te kunnen, die snappen dat wel. Eigenlijk worden er meer grappen gemaakt over alle boeken die ik bestel en hoe vol de zolder al ligt, dan over het onderzoek zelf.

Niet iedereen weet dat. Het is ook zo van als ik even de geest heb ben ik ermee bezig. Maar systematisch erop reageren doen ze niet. Soms vragen ze wel eens: hoe gaat het ermee? Nou ja, ik ben weer een stapje verder. Oh.

Coping

Het leven van een buitenpromovendus kan een stressvol bestaan zijn met pieken en dalen:

Ik denk dat de privé situatie, de fysiek en de gezondheid relevant is. Stress en burn-out-achtige dingen, dat ben ik ook allemaal tegengekomen.

Als je het goed zou willen doen... je moet een verschil aanbrengen in tijd en energie. Er zijn periodes geweest waaraan ik er weinig tijd aan heb besteed – soms heb ik maanden niets gedaan – en dat het mij ongelooflijk veel energie kostte. Dat ging dus ook ten koste van de energie, die had ik niet beschikbaar voor andere dingen. Er zijn periodes, zoals nu, dat het mij veel tijd kost maar dat het mij zoveel energie oplevert dat ik ondertussen zelfs nog productiever ben in mijn projecten. Ik vind de energie-lijn nog een belangrijkere variabele dan de tijdslijn. Dat is natuurlijk niet helemaal waar, want ieder uur dat ik achter mijn bureau zit te schrijven kan ik niet aan andere dingen besteden. Ik zit nu lekker in een *up swing* en daar krijg ik energie van. Terwijl je in een periode dat je door jouw onzekerheden en angsten geblokkeerd bent... lukken jouw projecten minder en zit je in een halve depressie. En als je aan het schrijven bent dan blokkeer je ook en is het veel vermoeiender allemaal.

Buitenpromovendi die tegenslagen te verwerken krijgen of van wie het onderzoek anderszins ten koste dreigt te gaan van hun privéleven lossen dat vaak op door er met hun partner en/of kinderen over te praten:

Wij bespreken dat thuis. De kinderen weten precies wat ik heb meegemaakt en daar hebben wij het ook regelmatig over. Het is ook een soort verantwoording die je aflegt en dat ik de kinderen ook een beetje wil betrekken bij waar ik sta, waarom ik dingen doe en wat ik hoop dat ik ermee kan bereiken. Dat geldt natuurlijk niet alleen voor mijn kinderen, maar dat geldt ook voor mijn vriendin.

Ik denk dat ik vanaf het begin al wist dat ik best snel aan het rennen was, dat was latent aanwezig. Op een gegeven moment had ik het gevoel dat ik het zo niet langer wilde, dat ik een andere balans tussen ontspanning en inspanning wilde en langzamerhand heb ik het gewoon zo gedaan. Ik heb het er veel met mijn vriendin over gehad, dat is mij sparringpartner geweest, denk ik... en dat is ook degene die het meest van je meemaakt. Als je gespannen bent omdat je zoveel werkt, dan is zij degene die daar de tol voor moet betalen. Ik denk ook dat het een interactie met haar is geweest, dat ik het merkte. Als je vrijgezel geweest was, dan heb je natuurlijk meer tijd, maar dan had het zich op een andere manier gemanifesteerd. Misschien had ik dan een andere balans gehad, dan had ik wat meer en harder

gewerkt... dat betekent niet dat ik dan productiever geweest was.

Een andere strategie om de druk te verminderen is om werk en onderzoek af te wisselen met intensieve hobby's of om hobby's weliswaar te minderen maar in elk geval te compenseren:

Door niet te spastisch te doen over wat bij wat hoort, dus door het een beetje organisch door elkaar heen te laten lopen. En te zorgen dat je zelf fit blijft. Je moet goed luisteren naar je eigen lijf en jezelf in de gaten houden, hoe je presteert, dus dat je geen verschijnselen krijgt van oververmoeidheid die zich fysiek of mentaal kunnen uiten. Ik probeer mijzelf daarin goed in de gaten te houden en voor de rest niet te spastisch te doen.

Ik heb een eigen paard, dus dat kost elke dag tijd en aandacht en dat is ook fijn, want dat houdt de boel goed in balans. Twee keer in de week is het een uur tot anderhalf uur en de andere dagen is het drie uur zo'n beetje. Als ik daar ben dan ben ik alles kwijt en dat geeft mij ook de energie om daarna er weer lekker tegenaan te gaan.

Verder sport ik drie avonden in de week en op zaterdag en zondag een of twee keer. Dat zijn momenten die tijd kosten, maar die leveren mij ontzettend veel tijd op, omdat je veel actiever, veel scherper en veel positiever in het leven komt te staan als je zo af en toe wat endorfine door je lichaam laat gieren. Ik heb een soort van sportverslaving in mijn jeugd opgedaan en de combinatie dat ik niet super veel hoeft te slapen... Ik ga over het algemeen om elf uur, half twaalf naar bed en ik sta om vijf uur, half zes weer op... dus ik kan het prima volhouden.

Andere hobby's zijn fotografie en muziek, dus dat wordt keuzes maken. Ik merk wel dat ik die dingen nodig heb om vrolijk te zijn, maar ik zal toch keuzes moeten maken. Maar het is een valkuil. Het zal zo maar kunnen zijn dat we elkaar over vier jaar treffen en dat ik gestopt ben met het promoveren omdat het teveel is geworden met de dingen die ik wel heb willen doen of niet heb kunnen laten. Ik bewaak dat voor mezelf door voortdurend af te wegen hoe het voelt... ik ben degene die het bepaalt hè? Er is niemand anders die mij verplicht om te promoveren of om muziek te maken.

In andere hobby's heb ik wat opgegeven. Ik fiets naar mijn werk, dus dan kan ik in ieder geval toch wat sporten. En ik zat er zelf weer over te denken om weer één avond in de week eventjes naar de sportschool te gaan om ook even dit allemaal vrij te maken. Maar hobby's, het enige wat we overhouden is als het dadelijk weer een beetje weer is met de motor eropuit trekken. En voor de rest is het eigenlijk even niet zo heel veel hobby's.

Net als bij werk en onderzoek passen buitenpromovendi ook boundary management toe op privéleven en onderzoek. Voor sommigen betekent dit dat ze hun sociale leven af en toe tijdelijk op een lager pitje zetten om aandacht aan het onderzoek te geven in tijden dat het ernaast druk is op hun werk, terwijl anderen juist proberen te bewaken dat de grens niet stiekem verlegd wordt ten koste van het sociale leven:

Het op een goede manier in balans houden is soms toch wel lastig, omdat je een aantal deadlines hebt zowel in werk als in het promotieonderzoek. Dat is toevallig deze twee maanden ook het geval. Dan zeg ik ook tegen mijn vrienden: nou, ik zie jullie na 1 maart weer. Dan moet ik dus echt prioriteiten stellen en zeker als het ook op mijn werk druk is. Maar ik vind het nog steeds leuker dan dat ik vijf dagen op een saai kantoor zou zitten.

Andere buitenpromovendi die ik ken hebben vergelijkbare ervaringen. Eentje is in dienst bij een hogeschool en die zit wat meer in een onderzoekswereldje, dus met mensen die ook promotieonderzoek aan het doen zijn. Hij kan heel gemakkelijk ruimte creëren voor zijn onderzoek, voor hem is dat vraagstuk dus wat gemakkelijker. Een ander heeft het nog extremer dan ik, want die vindt het helemaal lastig om zijn tijd af te schermen. Die gaat ook echt weekenden lang door. Die werkt dus ook echt zeven dagen in de week en dat is dan ook een voorbeeld zoals ik het niet wil. Ik moet nog minimaal vier jaar en binnen zes jaar mag het ook, maar dat ga ik op die manier niet volhouden. Ik probeer dat nu ook heel helder te stellen bij mijzelf. Ik vind het helemaal niet erg om 's avonds te werken en af en toe een zondagmiddag vind ik ook niet erg, maar meer mag het ook niet worden, want je gaat steeds meer die grens verleggen. Dus wat dat betreft is het verkeerde voorbeeld voor mij ook wel een leerzaam voorbeeld, want dat wil ik dus gewoon niet. Ik heb ook nog een privéleven en dat is voor mij ook heel belangrijk.

Resumerend en aanvullend

Wanneer we de affordance voor de buitenpromovendi op een rij zetten, dan zien we dat de buitenpromovendi op verschillende plekken gebruik kunnen maken van ondersteuning bij hun onderzoek (tabel 9).

Tabel 9: affordance in drie domeinen	man (N=17)	vrouw (N=13)	> 40 jaar (N=11)	40-55 jaar (N=9)	55 jaar < (N=10)
expliciete affordance op werk					
financiële ondersteuning in de vorm van onkostenvergoeding	10	5	9	1	5
financiële ondersteuning in de vorm van	1	0	1	0	

bonusregeling					
ondersteuning in de vorm van ter beschikking gestelde tijd	6	4	6	0	4
ondersteuning in de vorm van tijdelijk minder werk	0	2	2	0	0
externe affordance (wettelijk recht op arbeidsurenvermindering / speciaal verlof)	1	1	0	1	1
belastingaftrek	3	6	1	6	2
stabiele klandizie	2	2	2	0	2
samenwerking met klanten	9	7	5	6	5
positieve impliciete affordance op werk					
aanmoediging van de baas / zakenpartner	5	4	5	1	3
interesse van collega's	8	7	7	4	4
sparren met baas / collega's	5	5	5	1	4
onderzoek en taken onderling wederzijds ondersteunend	6	3	3	3	3
toegang tot data / casuïstiek	13	9	7	8	7
nabije begeleiding	3	4	4	1	2
relevante literatuur op werkplek	5	6	3	5	3
mogelijkheid om stagiaires (studenten) in te zetten	4	2		3	3
toegang tot relevante netwerken	8	7	4	6	5
financiering van passende externe cursussen / begeleiding	5	2	3		4
positieve feedback van klanten	5	3	3	3	2
negatieve impliciete affordance op werk					
passieve tolerantie / desinteresse van de baas	7	3	3	3	4
passieve tolerantie / desinteresse van collega's	10	5	6	4	5
afgunst van collega's	2		1		1
geen ruggensteun van collega's / partners bij taken		2	1	1	
concurrentie tussen onderzoek en taken	13	10	8	5	9
werkplek-gerelateerde, externe omstandigheden: bureaucratie	2	3	1	1	3
werkplek-gerelateerde, externe omstandigheden: reorganisatie	2	0	0	0	2
onderneming-gerelateerde, externe omstandigheden: instabiele markt	1	1		2	
affordance op universiteit					
(semi-)formele afspraken	4	2	3	1	2
informele afspraken	6	5	6	3	2
toegang tot faciliteiten	9	5	4	3	7
toegang tot student(assistent)en van universiteit	3	4	4	3	0
goede begeleiding door (co-)promotor	7	5	6	2	4
slechte begeleiding door (co-)promotor	3	1	0	2	2
half goed half slecht begeleid door (co-)promotor	5	5	5	1	4
toegang tot andere begeleiding	6	0	2	1	3
herkennen van positieve cultuuraspecten in universitaire praktijk (tabel 6)	11	6	7	6	4
herkennen van negatieve cultuuraspecten in universitaire praktijk (tabel 6)	12	10	9	8	5
erbuiten zijn als voordeel zien (tabel 6)	9	12	11	6	4
– <i>autonomie (tabel 4)</i>	13	10	10	8	5
– <i>promoveren belangrijk maar regulier traject onaantrekkelijk door concurrentie extra-universitaire contexten (tabel 4)</i>	4	9	9	4	0
erbuiten zijn als nadeel zien (tabel 6)	8	3	3	3	5

affordance in privésfeer					
actieve steun partner / kinderen	8	2	5	2	3
passieve steun partner / kinderen	6	5	3	2	6
mantelzorg ontvangen	1	0	1	0	0
mantelzorg geven	1	1	0	1	1
gezin afhankelijk van (financiële) zorg	8	2	2	4	4
sceptische reacties	7	7	7	3	4
mogelijkheid tot onderzoeksrelevante discussies	3	2	3	0	2
sociaal-emotionele steun in bredere privékring	0	5	4	1	0
verlies te verwerken	2	0	0	1	1

Wat de tabel in mindere mate laat zien, is dat er verschillen bestaan tussen buitenpromovendi in de mate waarin ze kunnen putten uit de verschillende domeinen. Zo zijn er buitenpromovendi die geen enkele affordance op werk hebben, maar wel goede ondersteuning vanuit de universiteit; of die affordance toevoegen door een eigen onderneming te starten van waaruit ze aan hun casuïstiek werken of gebruikmaken van wettelijke regelingen om tijdelijk niet of minder te gaan werken. Andere buitenpromovendi hebben volledige ondersteuning van hun werk en krijgen goede begeleiding van hun hoogleraar, maar hebben thuis geen toegang tot de bibliotheek van de universiteit. Er zijn ook ontwikkelingen in affordance, bijvoorbeeld bij buitenpromovendi die een goede affordance hadden omdat ze als promovendus werkten, maar in affordance zakten doordat ze in een nieuwe situatie terechtkwamen en als manager of ondernemer gingen werken; of buitenpromovendi die een lage affordance hadden omdat ze een verkeerde begeleider hadden gekozen en in affordance stegen toen ze met een nieuwe hoogleraar of alleen verdergingen. Om deze verschillen en dynamiek zichtbaar te maken is in onderstaande tabel aangegeven hoe de affordance verdeeld is per buitenpromovendus (tabel 10). Om de ontwikkelingen in tijd mee te kunnen nemen, zijn van de buitenpromovendi bij wie belangrijke verschuivingen zijn opgetreden een A- en B-versie opgenomen en van de buitenpromovendi die vanuit verschillende rollen hun affordance regelen een C- en D-versie. Per domein zijn verschillende affordance-bronnen benoemd; elke bron is bij volledige beschikbaarheid 1; om buitenpromovendi met een dubbelrol niet meer dan 1 affordance toe te kennen, is de affordance bij hen verdeeld over de C en de D. Negatieve affordance in deze tabel staat voor niet uit het onderzoeksproces voortkomende tegenslag, hetzij in de universitaire affordance hetzij in de privé-sfeer.

Tabel 10: verdeling affordance																
	werk				subtotaal	universiteit				subtotaal	prive			subtotaal	externe affordance*	totaal
	onkostenvergoeding	tijd beschikbaar	steun van collega's/klanten	toegang tot de data		salaris	begeleiding (+tevredenheid)	toegang tot faciliteiten	werkplek		geld	tijd	steun			
1 A	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	0	0	0	0		8
2	1	0,5	1	1	3,5	0	1	1	0	2	0	0,5	1	1,5	1	8
3	1	1	0,5	1	3,5	0	1	1	1	3	0	0	1	1		7,5
4 C	0,5	0,25	0,25	1	2	0	0	0	0	0	0	0,25	0,5	0,75		2,75
4 D	0,5	0,5	0,25	0	1,25	0,5	0,5	0,5	0,5	2	0	0	0,5	0,5	1	4,75
5 C	0,5	0,5	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0,5	0,5		2,5	
5 D	0,5	0,5	1	0	2	0,5	0,25	0,5	1	2,25	0	0	0,5	0,5		4,75
6 A	1	1	0,5	1	3,5	0	1	1	1	3	0	0	0,5	0,5		7
7	1	0,5	1	1	3,5	0	1	1	0	2	0	0,5	1	1,5		7
8 B	0,5	0,5	1	1	3	0	1	1	0	2	0,5	0,5	1	2		7
9 C	0,5	0,75	0,5	0,5	2,25	0	0,5	0,25	0	0,75	0	0,25	0,5	0,75		3,75
9 D	0,5	0	0,5	0,5	1,5	0	0,5	0,25	0	0,75	0	0	0,5	0,5		2,75
10	0,5	0,5	0,5	1	2,5	0,25	0,5	0,5	1	2,25	0,5	0,5	0,5	1,5		6,25
11	1	0,5	0,5	1	3	0	0,5	1	0	1,5	0	0,5	1	1,5		6
12	1	0,5	1	1	3,5	0	0,25	0,5	0	0,75	0	0,5	1	1,5		5,75

13	0	0,25	0,5	1	1,75	0	1	1	0	2	1	0,25	0,5	1,75		5,5
14	0	0	0	0	0	0	1	0,5	0	1,5	1	1	1	3	1	5,5
15	1	0,5	0,5	1	3	0	0,5	0,5	0	1	0	0,5	1	1,5		5,5
16	1	0,5	0,5	1	3	0	0,5	1	0	1,5	0	0,5	0,5	1		5,5
17	0,25	0	1	0	1,25	0	0,5	0	0	0,5	0,75	1	1	2,75	1	5,5
18	0,25	0,5	0,5	1	2,25	0	0,5	1	0	1,5	0,75	0,5	0,5	1,75		5,5
19	1	0,5	0,5	1	3	0	1	0	0	1	0	0,5	0,5	1		5
20 C	1	0,5	1	1	3,5	0	0,25	0	0	0,25	0	0	0,25	0,25	4	4,75
20 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,5	0,25	0,75	0,75	
21	1	0,5	1	1	3,5	0	0	0	0	0	0	0,5	0,5	1		4,5
22	1	0,5	0,5	1	3	0	0,5	0	0	0,5	0	0,5	0,5	1		4,5
23	0,5	0,25	0,25	1	2	0	0,5	0	0	0,5	0,5	0,25	1	1,75		4,25
24 A	1	0,5	0,5	1	3	0	0,5	0	0	0,5	0	0,5	0	0,5		4
25	1	0	0	0	1	0	0,5	1	0	1,5	0	1	0,5	1,5		4
26 B	1	0,5	1	1	3,5	0	0	0	0	0	0	0	0,5	0,5		4
27	0,5	0,25	0,5	0,5	1,75	0	1	0,5	0	1,5	0,5	0,75	-0,5	0,75		4
28	0	0	0,5	0,5	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	4
29	0	0,5	0,5	0,5	1,5	0	0,5	0,5	0	1	0	0,5	0,5	1		3,5
6 B	0	0	0,5	1	1,5	0	1	0	0	1	0	0	0,5	0,5		3
8 A	0,5	0,5	1	1	3	0	-1	1	0	0	0,5	0,5	-1	0		3
26 A	1	0,5	1	1	3,5	0	-1	0	0	-1	0	0	0,5	0,5		3
1 B	1	0	0,5	0	1,5	0	1	0	0	1	0	0	0	0		2,5
30	0	0	0	0	0	0	0,25	0	0	0,25	0	1	0	1		1,25
24 B	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		1

* extern budget (subsidie) wettelijke regelingen

Bij elkaar opgeteld is de affordance vanuit het werk ongeveer 50% en vanuit universiteit en privé ongeveer elk 25%. In de meeste gevallen putten de buitenpromovendi uit alle drie de domeinen, maar in enkele gevallen biedt een domein geen enkele affordance. Wanneer dat het werk-domein is, dan zien we compensaties met privé, eventueel met externe affordance (14, 30) of met ondernemerschap (20 C en D). Wanneer dat het universitaire domein is, dan wordt dat in de meeste gevallen gecompenseerd met werk en/of privé en eventueel externe affordance (21, 26B en 28). Er lijkt een verband te zijn (maar de aantallen in deze studie zijn klein) tussen affordance op werk en de universiteit enerzijds en investering van eigen tijd en middelen anderzijds. Naarmate die eerste affordance hoger is, worden minder eigen tijd en middelen geïnvesteerd (opvallend genoeg is dan ook de steun in privékring hoger) en naarmate hij lager is, worden meer eigen tijd en middelen geïnvesteerd (en neemt ook de steun in privékring af). Dit lijkt te suggereren dat buitenpromovendi inderdaad ontbrekende affordance zelf aanvullen en dat dit een eigen investering is die ook het risico van onbegrip in privé sfeer met zich mee brengt (extra kosten, weinig tijd voor elkaar, onduidelijkheid van de opbrengst van deze investering).

Als in alle drie de domeinen op alle punten sprake is van volledige affordance, dan zou de maximale score 11 zijn. De tabel laat zien dat dit voor geen van de buitenpromovendi geldt, maar dat er wel buitenpromovendi zijn die het aardig voor elkaar hebben; 18 van hen hebben (of in de A-gevallen: hadden) de helft van de mogelijke affordance of meer. Omdat de buitenpromovendi vaak op werk of universiteit ontbrekende affordance compenseren met affordance vanuit privé, voegt privé niets toe wanneer op werk of universiteit volledige affordance is. We gaan er daarom vanuit dat de maximale affordance 8 is, waarbij privéomstandigheden wel die affordance teniet kunnen doen. Wanneer we een classificatie maken van goede, redelijke en matige affordance, dan kunnen we de affordance als volgt verdelen over de groepen (tabel 11):

Tabel 11: affordance verdeeld over de groepen	man (N=17)	vrouw (N=13)	> 40 jaar (N=11)	40-55 jaar (N=9)	55 jaar < (N=10)	werknemer (N=19)	ondernemer (N=8)	combinatie werk-/ondernemerschap (N=3)
goede affordance: meer dan 5,5	8	2	3	3	4	5	3	2
redelijke affordance: tussen 5,5 en 2,5	7	10	8	5	4	12	4	1
matige affordance: 2,5 en minder	2	1	0	1	2	2	1	0

uitgangspunt is de huidige situatie; dit betekent dat de A-versies uit tabel 10 niet zijn overgenomen

Vooral mannelijke buitenpromovendi hebben een goede affordance; 4 van hen zijn 55 jaar of ouder en 4 (deeltijd) ondernemer. Vrouwelijke buitenpromovendi met een goede affordance hebben een deeltijdbaan bij een universiteit. Buitenpromovendi met een (deeltijd) werkgever hebben ook vaker een goede affordance. Er zijn 17 buitenpromovendi met een redelijke affordance; het merendeel van hen heeft een affordance van tussen de 4 en 5,5, wat betekent dat ze in elk geval de helft van alle mogelijkheden hebben. Vrouwelijke buitenpromovendi, buitenpromovendi jonger dan 40 jaar en buitenpromovendi met een werkgever hebben vaker een redelijke affordance. Er zijn slechts 3 buitenpromovendi met een matige affordance.

Verschillende buitenpromovendi hebben ideeën over wat ervoor nodig zou zijn om buitenpromovendi in Nederland te ondersteunen. Hoewel veel buitenpromovendi punten voor verbetering zien voor de begeleiding en faciliteiten die de universiteiten bieden, komen ze toch niet met concrete voorstellen over hoe die te verbeteren. Eerder gaat het hen om ondersteuning in de zin van mogelijkheden bieden; hoe ze die mogelijkheden voorts invullen, willen ze niet op voorhand vastleggen. Het gaat eigenlijk om meer mogelijkheden om de eigen autonomie te vergroten:

Wat ik gemakkelijker zou vinden is een vast bedrag voor bijvoorbeeld congressen, literatuur aanschaffen en dat soort dingen. Dat heb ik nu in ieder geval niet, dus dat lijkt mij heel handig. Dat dat beschikbaar is via de promotor. Je moet natuurlijk wel kunnen motiveren waarom je ergens naartoe wil, maar dat er wel iets is, iets van een budget of een voucher-systeem ja.

Ik vind dat een buitenpromovendus gewoon een nul-aanstelling zou moeten krijgen bij een universiteit op het moment dat hij niet in dienst wil, maar wel alle dingen wil. Dat de mensen toegang hebben tot de infrastructuur en dat soort dingen.

Hoewel verschillende buitenpromovendi vinden dat de begeleiding een te open proces is, noemt slechts 1 buitenpromovendus het punt dat Hello en Sonneveld (2010) ook maken, namelijk meer structuur in de begeleiding:

Buitenpromovendi haken ook sneller af en als je daar een goede persoonlijke begeleiding opzet, dan is het percentage afhakkers misschien wel minder.

Andere, meer algemene adviezen die zij geven zijn het meer bekendheid geven aan het verschijnsel 'buitenpromovendus' in de samenleving en het creëren van een platform dat hen kan vertegenwoordigen:

Ik denk dat juist het bekend raken rondom buitenpromovendi een gat in de markt is, dat dat ook voor buitenpromovendi het vinden van hoogleraren gemakkelijker maakt. Dat men daar ook meer een gevoel bij krijgt.

Ik denk ook wel een soort begrip... dat bedrijven erin gaan investeren, dat ze zien dat het nut heeft en dat ze zien dat ze er wat mee kunnen, dat het niet alleen zweverig onderzoek is.

Ik vind het belangrijk dat het verschijnsel buitenpromovendus wat bekender is in de samenleving, zeker omdat het er zo veel zijn. Het is een substantieel getal, daar zou best wel iets voor geïnstitutionaliseerd kunnen en mogen worden. Dan zou een branchevereniging of een netwerk met enige niet-vrijblijvendheid niet misplaatst zijn, of enige vorm van structurele facilitering. Dan zou het ook een soort van erkend fenomeen kunnen worden. Je krijgt nu toch de indruk dat je heel bevoorrecht bent dat je als buitenpromovendus ondersteund wordt door een voucher-systeem of door een mobiliteitsfonds. Terwijl het, als je het over zoveel zielen hebt, goed is als daar kanalen voor zijn om dat te begeleiden. Ik ben als volkomen particulier begonnen en toevallig dat ik bij de hogeschool zat en toevallig dat er een voucher-systeem en dat er lectoraten kwamen. Als dat allemaal niet het geval was geweest, zou ik ontzettend blij zijn geweest als er een andere vorm was geweest, al was het alleen maar een belastingtechnische ondersteuning geweest. Als je je dan zou kunnen aansluiten bij een belangenvereniging, dat zou ik erg toejuichen.

Er moet geregeld contact zijn met de faculteit of de universiteit, afhankelijk van het niveau waarop geacteerd wordt... en ook de rol die buitenpromovendi spelen op de universiteit. Het moet dusdanig breed opgezet worden dat het niet voor één universiteit, maar voor alle universiteiten geldt. Het platform moet ook geregeld contact hebben om geregeld te praten over die buitenpromovendi. Het PNN heeft ook een dergelijk platform, die praat ook geregeld met vertegenwoordigers van het ministerie, van de universiteiten, van de wetenschappelijke bonden, enzovoorts. Ik denk dat zo'n platform wel heel erg goed kan zijn om de situatie van de buitenpromovendi beter aan het licht te brengen en daar verbetering in aan te brengen. Het gaat mij meer om het algemeen belang dan wat daar tussen mij en mijn universiteit uitrolt.

Er zou een platform moeten zijn waarin ook de kennis van buitenpromovendi tot een samenhangend geheel wordt gebracht en dat je daaruit kan putten als professional in de praktijk, maar ook als academicus die met van allerlei methodologieën bezig is. Ik ben nu bezig om een subsidiepot aan te boren voor leven lang leren. Je zou in dit kader wel eens een platform kunnen ontwikkelen.

Welke affordance hebben buitenpromovendi zelf te bieden aan hun werk, de universiteit en de samenleving? Om deze vraag te beantwoorden zijn begrippen als valorisatie, open innovatie en transdisciplinariteit relevant. Valorisatie is de maatschappelijke impact van onderzoek. Een gangbare vuistregel om de kwaliteit van wetenschappelijk onderzoek te meten is te kijken naar bibliometrische gegevens als citatiescores, maar volgens de KNAW (2005) is wetenschap te breed en heterogeen om voor alle disciplines gelijke kwaliteitscriteria te hanteren:

One can scarcely expect researchers in the humanities and the social sciences to accept the performance indicators used in the natural

sciences as valid in their own field. As a result, alternative methods are required. [...] For example, in the medical and natural sciences, bibliometric indicators and especially the measurement of the impact of articles written by researchers, either directly through the number of citations, or indirectly through the impact factors of the media in which these articles are published, have become standard practice, applied in all kinds of research evaluations, from the individual to the institutional level. Although some fields in the humanities and the social sciences do conform to this practice to a greater or lesser extent, there is no generally accepted standard for evaluating research activities in the public domain. [...] The mission of the humanities and the social sciences is different from, for example, the mission of the natural sciences and medicine. Researchers in the humanities and the social sciences study cultural and societal issues that may have a direct impact on policy makers, managers, the judiciary, and public opinion. They respond to a demand that requires specific forms of communication, such as a public report, a legal advisory or policy paper, or a publication for the general public. Those publications targeted at professionals, politicians, or the general public, are frequently in the national language. For some domains, such as national law, national politics, social and economic policy, addressees are also compatriots for whom the use of an international medium does not make much sense in general. This does not preclude national issues from also being debated within an international scientific context. [...] The conclusion must be that these disciplines have a much broader and more stratified audience than merely international scientific reviewers. The communication of knowledge to this audience has to be evaluated in an appropriate manner. Even though researchers in the humanities and the social sciences may communicate primarily with their peers, they also have a role in the communication of knowledge to a non-peer audience, and they tend to be more involved in the public debate than their colleagues in other research fields. [...] Target groups may partly be found outside the scientific community, as is usual for legal studies or policy-oriented research. Target groups are not simply to be considered as passive consumers of research, since they are in many cases the best informed and concerned users of the information. (KNAW 2005:5; 9; 16-17)

De KNAW pleit daarom voor aanvullende criteria die de kwaliteit van wetenschap zichtbaar maken in termen van maatschappelijke impact. Om deze impact te meten is de sci_Quest methode ontwikkeld (Loos 2007). Deze methode is onderdeel van een infrastructuur waar het ERiC-project (*Evaluating Research in Context*) zorg voor draagt en verdere ontwikkelingen in onderbrengt. De achtergrond van het ERiC- project is de toenemende vraag naar maatschappelijke relevantie van onderzoek:

De aandacht voor maatschappelijke relevantie van onderzoek past bij een algemene tendens om meer nadruk te leggen op het belang van wetenschappelijk onderzoek voor de private en publieke sectoren (zoals industrie, onderwijs, beleid, gezondheidszorg), voor de aanpak van maatschappelijke vraagstukken (zoals innovatie, klimaatverandering, sociale cohesie, globalisering, gezondheid), en voor onderwijs en opleiding. In het kader van de valorisatieagenda is zelfs afgesproken dat vanaf 2010 alle universiteiten, hogescholen en andere kennisinstellingen systematisch aandacht aan valorisatie besteden in hun kwaliteitszorgsystemen. Valorisatie wordt daarbij opgevat als het beschikbaar en geschikt maken van kennis ten behoeve van nieuwe producten, processen en diensten. Dit is dus een deelaspect van maatschappelijke relevantie. (ERIC 2010:7)

ERiC fundeert de definitie van maatschappelijke relevantie in enerzijds het Standaard Evaluatie Protocol (SEP voor universitaire visitaties), waarin gesproken wordt van *societal relevance* en waarin maatschappelijke kwaliteit, maatschappelijke impact en valorisatie worden onderscheiden; en anderzijds in het Brancheprotocol Kwaliteitszorg Onderzoek (BKO voor hbo-visitaties), dat zich concentreert op de relevantie van het onderzoek voor de beroepspraktijk, direct ten dienste van die praktijk dan wel indirect via de relatie van het onderzoek met het onderwijs. Voor zowel het SEP als het BKO geldt dat maatschappelijke relevantie wordt bepaald door twee factoren. De eerste is de mate waarin onderzoek bijdraagt aan en inzicht geeft in de ontwikkeling van maatschappelijke sectoren en (beroeps)praktijken (zoals industrie, onderwijs, beleid, gezondheidszorg) en de daar nagestreefde doelen alsook aan het oplossen van problemen en vraagstukken (zoals klimaatbescherming, sociale cohesie). Om dit te beoordelen wordt gekeken naar wat het onderzoek heeft opgeleverd aan concrete bijdragen en effecten. De tweede factor is de gefundeerde verwachting dat het onderzoek deze bijdrage levert op de kortere of langere termijn. Dit wordt beoordeeld aan de hand van bijvoorbeeld de interacties die onderzoeksgroepen hebben met stakeholders. Volgens het ERiC-project moet er, wil onderzoek maatschappelijke impact hebben, interactie van enigerlei aard zijn tussen een onderzoeksgroep en maatschappelijke stakeholders:

Die interacties kunnen plaatsvinden rond het formuleren van de onderzoeksagenda, tijdens het onderzoek zelf, en na afloop, als de resultaten worden gecommuniceerd met de stakeholders. Dergelijke 'productieve interacties' zijn belangrijk. Een overzicht van deze productieve interacties is daarom een essentieel onderdeel van de informatie over de performance van een onderzoeksgroep. Als er productieve interacties tussen onderzoeksgroepen en stakeholders bestaan, dan is de verwachting meer gerechtvaardigd dat het onderzoek op korte of lange termijn maatschappelijke impact heeft. (ERIC 2010:7-8)

ERiC somt verschillende soorten productieve interacties op, via bijvoorbeeld persoonlijk contact (gezamenlijke projecten, netwerken, consortia, adviesrelaties, parttime aanstellingen in de praktijk; maar ook via beïnvloeding door stakeholders van de onderzoeksagenda van de groep), teksten (zoals artikelen in vakbladen, rapporten, protocollen en leerboeken), artefacten (tentoonstellingen, software, websites, modellen, partituren) en bijdragen van stakeholders aan het onderzoek (financieel, *in kind of facility sharing*). Hoewel het woord 'buitenpromovendus'

in de ERiC handreiking voor de evaluatie van maatschappelijke relevantie van wetenschappelijk onderzoek niet voorkomt, laat de analyse tot nu toe zien dat buitenpromovendi een rol bij uitstek kunnen spelen in het tot stand brengen en onderhouden van productieve interacties. Als laat-moderne leerders (hoofdstuk 4) zijn het vaak netwerkers bij uitstek. Ze hebben ook vaak een verkondigingsmotivatie die gericht is op het verbeteren van maatschappelijke praktijken en beleid. Dit kwam ook terug in de onderdelen 'willen innoveren' en 'kritisch willen zijn' van hun academische habitus (hoofdstuk 5), wat naast beschrijvingen van ook leidt tot interventie in de beroepspraktijk. Daarnaast is onderdeel van hun academische habitus dat ze willen delen, onder andere met professionals (in vakbladen, gastcolleges en lezingen, populaire versies van hun proefschrift, *toolkits*), wetenschappers (in *international journals*) en studenten (mee vormgeven van opleidingen, begeleiden bij afstudeeronderzoek).

De KNAW (2005) adviseert om de kwaliteit van sociaalwetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijk onderzoek in de humaniora af te meten aan de impact op verschillende doelgroepen van onderzoek (tabel 12).

Tabel 12: doelgroepen en criteria	
Peers: researchers are by definition orientated toward this target group. Selection of this target group is therefore a condition sine qua non for the research evaluation.	<ul style="list-style-type: none"> • publications in scientific journals • citations of publications by peers in scientific journals • reviews of publications by peers on the internet. • cooperation with peers, for example, contributions to courses • scientific awards • keynote speeches and invited lectures • editorship of scientific journals • invitations by journals to review scientific publications • invitations to contribute to special issues or collections • received grants from research councils
Students: students represent the future of the discipline; the humanities and the social sciences have at times even been called 'teaching professions'. Any separation of research and teaching is often artificial. Integrative texts (books), for example, may be valuable research products. Mere reproduction, of course, is not.	<ul style="list-style-type: none"> • text books and lecture materials sold • reviews of publications by students on the internet • courses for students abroad • graduate PhD students • graduate masters students and their first jobs
Policy makers: the independent designing, analysis, and evaluation of policies represent an important research contribution in the social sciences and related research fields.	<ul style="list-style-type: none"> • publications via dissemination channels of policy makers • citations of publications by policy makers in their dissemination channels, for example, reports • reviews of publications by policy makers on the internet • cooperation with policy makers, for example, contributions to courses for policy makers or setting up research programs with policy makers • lectures for audiences of policy makers • memberships of bodies advising policy makers • grants received from policy makers
Business community: the same holds true with respect to private organizations. The often-cited objection that the integrity of the research would suffer, should be met by scrutinizing the research in this respect when performing the substantive evaluation.	<ul style="list-style-type: none"> • publications via dissemination channels of the business community • citations of publications by the business community in their dissemination channels • reviews of publications by the business community on the internet • cooperation with the business community, for example contributions to courses for the business community or setting up research programs with the business community • lectures for audiences of the business community • memberships of bodies advising the business community • grants received from the business community
Professionals (the 'learned profession'): instruments and procedures, for example, psychological tests and questionnaires, and other contributions to the work of practitioners, may be at least as valuable as theoretical innovations.	<ul style="list-style-type: none"> • publications for professionals • citations of publications by professionals in journals for professionals • reviews of publications by professionals on the internet • cooperation with professionals, for example contributions to courses for professionals or setting up research programs with professionals • awards by professionals • lectures for audiences of professionals • memberships of prestigious organizations of professionals • grants received from professionals
Broader public: in many fields in the humanities and the social sciences, popular (not: vulgar) scientific texts, lectures, and the like, constitute a perfectly respectable output of research.	<ul style="list-style-type: none"> • publications via dissemination channels of the broader public • citations of publications by the broader public in the media • reviews of publications by the broader public on the internet • cooperation with the broader public, for example contributions to public meetings and exhibitions • awards by the broader public • lectures for audiences of the broader public • grants received from the broader public
Uit: KNAW (2005:22-24)	

Ook in de ERiC-handreiking staan enkele operationalisering van maatschappelijke relevantie. Wanneer we de kenmerken van de buitenpromovendi in deze studie naast die uitwerking leggen, dan wordt duidelijk hoe en in welke mate buitenpromovendi kunnen bijdragen aan de maatschappelijke relevantie en impact van wetenschappelijk onderzoek (tabel 13).

Tabel 13: Uitwerking subcriterium 'maatschappelijke relevantie' van Standaard Evaluatie Protocol (SEP)		
Aspecten*	Onderwerpen ter overweging*	Kenmerken van buitenpromovendi
Relevantie van de maatschappelijke missie van de onderzoeksgroep en de onderzoeksagenda	Onderzoek sluit aan bij belangrijke stakeholders en grote maatschappelijke, economische en andere vragen	Verkondigingsmotivatie vaak groot, gericht op willen innoveren en kritisch willen zijn ten aanzien van bestaande praktijken
Verspreiding van kennis	Interactie met stakeholders; deelname in consortia; samenwerking in onderzoek; uitwisseling van staf; valorisatiestrategie (<i>spin-offs</i> , patenten); professionele output (vaktijdschriften)	Vaak groot vermogen tot zowel initiëren als onderhouden van relevante netwerken, gericht op delen van kennis (vakbladen, wetenschappelijke <i>journals</i> , colleges aan studenten, beleidsmakers en professionals) en gericht op producten voor de praktijk
Interesse van stakeholders	Lezingen, <i>board room presence</i> ; waardering voor afgestudeerden en gepromoveerden; positie in adviescommissies; waardering door stakeholders bij visitatie; financiering van valorisatieprojecten; derde geldstroom inkomsten	Deels de affordance die de werkplek biedt om tot verbetering van producten en diensten te komen (concurrentievoordeel), deels contracten tussen werkgevers en universiteiten; buitenpromovendi kunnen toegang bieden tot maatschappelijke sectoren als overheid en bedrijfsleven
Gerealiseerde bijdrage aan en inzicht in maatschappelijke sectoren	Concrete voorbeelden van impact; gerealiseerde <i>spin-offs</i> ; vervolprojecten door stakeholders	<i>Spin-offs</i> in de vorm van praktijkverbetering (nieuwe modellen, nieuwe werkwijzen, nieuwe producten en diensten); vervoltrajecten mogelijk in de vorm van deeltijd leerstoel/docentschap
* uit ERiC (2010:16)		

De beide andere termen om de affordance van buitenpromovendi richting universiteit en samenleving te duiden, namelijk open innovatie en transdisciplinariteit, hangen samen met het begrip valorisatie in die zin dat ze de buitenpromovendi een specifieke plek geven in het proces van kennisproductie. Open innovatie wil zeggen dat nieuwe producten en diensten in samenwerking met eindgebruikers of toekomstige gebruikers worden ontwikkeld (Chesbrough in Spaapen, Dijkstra & Wamelink 2007). Transdisciplinariteit is daarmee vergelijkbaar, maar gaat uitdrukkelijk uit van een multidisciplinair onderzoeksteam waarin deelnemers met verschillende soorten kennis (academisch, professioneel en ervaringsdeskundig) samen aan de slag gaat. Spaapen, Dijkstra en Wamelink (2007) signaleren een verschuiving van wetenschap naar onderzoek, waarbij de grenzen tussen academie en samenleving minder rigide in stand worden gehouden en de zogenaamde kennisparadox – we weten steeds meer, maar onze kennis is steeds minder bruikbaar voor de samenleving – wordt opgelost. De affordance van buitenpromovendi aan de samenleving is al meerdere malen ter sprake gekomen; hun affordance aan de universiteit is dat zij voor een belangrijk deel kunnen bijdragen aan de valorisatie van wetenschappelijk onderzoek. Hoe het onderzoekend vermogen van de samenleving nu en in de toekomst kan samenhangen met het werk van buitenpromovendi zal in het volgende deel verder uiteengezet worden. Het derde deel begint met een samenvatting van de conclusies uit dit tweede deel, plaatst een en ander in een theoretisch perspectief en sluit af met een aantal aanbevelingen.

Deel 3

De toekomst

Hoofdstuk 7: maatschappelijke trends en toekomstige behoeften

Het vorige deel heeft door de verbinding van empirie aan theoretische noties een aantal handvatten geboden voor een verdere inbedding van de bevindingen in sociologische literatuur over levensloop en werk. In dit hoofdstuk werk ik deze handvatten verder uit door buitenpromovendi te positioneren in de laat-moderne tijd en de kennissamenleving. Ik begin echter met een samenvatting van de resultaten om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

De laat-moderne academische habitus

De onderzoeksvragen van het onderzoek *Buitenpromovendi en het onderzoekend vermogen van de samenleving* waren:

- wat zijn persoonskenmerken van buitenpromovendi (leeftijd, geslacht)?
- waarom gaan buitenpromovendi aan de slag (motivaties)?
- wat zijn onderzoekerskenmerken van buitenpromovendi (discipline, type proefschrift)?
- wat zijn proceskenmerken van buitenpromoties (begin, midden, einde, duur)?
- welke niet-onderzoeksgebonden factoren spelen een rol bij de voortgang (werk, privé)?
- hoe organiseren buitenpromovendi hun eigen ondersteuning (netwerk, faciliteiten)?
- welke mee- en tegenvallers kruisen het pad van buitenpromovendi?
- welke waardering ondervinden buitenpromovendi (academisch, maatschappelijk)?
- welk beleid zou buitenpromovendi volgens henzelf en andere stakeholders helpen?

Deze vragen zullen hieronder een voor een beantwoord worden. Hierbij moet worden opgemerkt dat dit onderzoek een op het eerste gezicht smalle empirische basis heeft (N=30). Desondanks is theoretische saturatie opgetreden en kunnen we zeggen dat de analyse in elk geval een aantal theoretische noties heeft opgeleverd die nader op grotere schaal onderzocht kunnen worden (zie ook hoofdstuk 9).

Persoonskenmerken

In de hoofdstukken 2 en 4 (tabel 2) zijn de persoonskenmerken van de buitenpromovendi geïnventariseerd. De literatuurstudie liet een beeld zien van een overwegend oudere persoon, vaak een man die tegen het einde van de loopbaan zijn promotieambities wil waarmaken. De empirie van het onderhavige onderzoek laat echter zien dat er een groep buitenpromovendi is die op veel jongere leeftijd aan een proefschrift begint, vaak na een (non-)formele leer carrière die bestaat uit mbo/havo/vwo, hbo, universiteit en post-academisch onderwijs, waarbij de combinatie van deeltijdstudie naast werk niet vreemd is. Het beeld uit de literatuurstudie suggereert ook een doorbroken leerweg, waardoor er tussen het afstuderen en het beginnen met een promotieonderzoek een leemte zou zitten. Het is echter de vraag of deze suggestie door de empirie in deze studie ondersteund wordt. Bij de jongere buitenpromovendi is door de korte tijd tussen afstuderen en promoveren eigenlijk geen sprake van een onderbreking en de meeste oudere buitenpromovendi onderhouden hun leerlijn – net als veel van hun jongere collega's – met het bijhouden van vakliteratuur, het geven van colleges en het publiceren van artikelen. Veel buitenpromovendi zijn dus na hun formele studie met één been of een voet in de academische wereld gebleven.

Net als in de literatuurstudie waren de mannelijke buitenpromovendi in deze steekproef in de meerderheid. Deze meerderheid was echter volledig op conto te schrijven van buitenpromovendi van 40 jaar en ouder. In de groep jongere promovendi zijn er evenveel vrouwen als mannen. Dit kan een reflectie zijn van de opmars van vrouwen die in andere, kwantitatieve studies naar voren komt (hoofdstuk 2).

Deze studie laat, concluderend, zien dat het beeld van buitenpromovendi dat in de literatuur overheerst te eenzijdig is. We zien naast de oudere buitenpromovendi een opkomende trend van jongere buitenpromovendi, waarin we ook een evenredige verdeling onder mannelijke en vrouwelijke buitenpromovendi zien. Ook de suggestie van de doorbroken leerlijn, die het gevolg is van een start op latere leeftijd, lijkt niet op de gaan bij de buitenpromovendi in deze studie.

Een laatste opmerking over de persoonskenmerken: de steekproef in deze studie was overwegend blank. Het zou interessant zijn om dit kwalitatieve deel van het onderzoek daarom te herhalen bij buitenpromovendi met andere etnische achtergronden.¹⁹

Motivaties

Schreiner (2007) onderscheidde drie motivaties om met een proefschrift te beginnen: de wetenschaps-interne motivatie (de promotie als brevet om alsnog een academische carrière te mogen beginnen), een wetenschaps-externe motivatie (de promotie als benodigde stap in een loopbaan buiten de universiteit) en de verkondigingsmotivatie (de promotie als middel om opgedane (praktijk)kennis aan anderen door te geven). Deze motivaties bleken ook bruikbaar om de motivaties van de buitenpromovendi in deze studie te duiden, zij het met enige aanpassingen en aanvullingen. De verkondigingsmotivatie was dominant, hoewel er een verschil is met de

¹⁹ Een eerste inzicht wordt geboden in de notitie *Nut en noodzaak* die Trienekens, lector Burgerschap en Culturele Dynamiek van de Hogeschool van Amsterdam, schreef voor Stichting Vorming Multicultureel Kader (zie <http://www.svmk.nl/pdf/Verslag%20nut%20en%20noodzaak%20SVMK.pdf>).

definitie van Schreiner. Anders dan na of op het einde van een beroepsloopbaan kennis door te willen geven in de vorm van onderbouwde, eigen reflecties op het vak, willen jongere buitenpromovendi hun kennis aan het begin van hun loopbaan ontwikkelen en voor verbetering van hun toekomstige praktijk inzetten. De wetenschaps-interne motivatie kwam ook – vooral onder mannelijke buitenpromovendi – voor, maar geen van de buitenpromovendi bleek geïnteresseerd in een voltijds universitaire aanstelling. Daarvoor was de aantrekkingskracht van de praktijk te groot (positieve keuze voor de praktijk). Tegelijkertijd bleek de aantrekkingskracht van de universiteit voor velen te klein (negatieve keuze voor de universiteit). De verkondigingsmotivatie bleek dan ook te splitsen in twee beoogde publieken: enerzijds en in de meeste gevallen de praktijk, het daarbij behorende beleid en de toekomstige beroepsbeoefenaren daarin, anderzijds en in mindere mate de wetenschap en de daarbij behorende universitaire cultuur. De wetenschaps-externe motivatie bleek ook aanwezig, zij het minder expliciet als een noodzakelijke carrièrestap. De meeste buitenpromovendi zagen in hun onderzoek wel mogelijkheden voor concurrentievoordelen voor hun bedrijf, maar dit was eerder een neveneffect dan dat er sprake was van een verplichting. Integendeel zelfs: bij de meeste buitenpromovendi in loondienst werd het onderzoek hetzij ondersteund door de werkgever hetzij passief getolereerd, maar onder voorwaarden dat de primaire processen niet niet lijden onder het onderzoek (hoofdstuk 6).

Behalve de motivaties van Schreiner (2007) zijn ook de neigingen die horen bij de academische habitus van Van der Rijst (2009) naast de uitspraken van de buitenpromovendi gelegd (hoofdstuk 5). Deze neigingen waren willen weten, willen begrijpen, willen innoveren, kritisch willen zijn, willen delen en willen bereiken. Al deze neigingen waren zichtbaar bij de buitenpromovendi in deze studie. De neigingen om te willen innoveren en kritisch te willen zijn (ook in het zien van negatieve aspecten van de academische habitus, zoals rivaliteit tussen kampen en een ons-kent-ons cultuur) lijken samen te hangen met Schreiners verkondigingsmotivatie, net als de neiging om te willen delen, die we ook terugzagen in het gemak waarmee buitenpromovendi netwerken (hoofdstukken 4 en 5). Daarnaast waren willen begrijpen en willen weten sterk vertegenwoordigd, vaak in combinatie met willen bereiken. Hoewel de eigen beroepspraktijk voor willen weten en begrijpen vaak een inspiratie was, was er ook een meer intrinsieke motivatie om het onderwerp van de studie te willen doorgronden die anders was dan Schreiners verkondigingsmotivatie: niet alle buitenpromovendi waren gericht op verkondiging, maar ze wilden wel hun eigen nieuwsgierigheid naar het onderwerp zelf bevredigen, dus niet zozeer met een publiek voor ogen. Dit zou kunnen duiden op een leerintrinsieke motivatie, dat wil zeggen, een motivatie om te leren om het leren zelf, om het plezier van het leren en om de vruchten ervan. De leerloopbanen, het levenslange en levensbrede leren, het zien van leren als een onderdeel van de eigen identiteit zijn indicatief voor deze motivatie (hoofdstuk 4), net als de manier waarop buitenpromovendi lage affordance (de mate waarin een omgeving impliciet en expliciet de gelegenheid tot onderzoek biedt; hoofdstuk 6) compenseren met eigen netwerken, middelen en – desnoods – verandering van hoogleraar of werk. Ook als hun fascinatie en de wijze waarop ze die willen onderzoeken te ver af staat van de academische wereld, dan zeggen veel buitenpromovendi dat ze verder gaan met waar ze mee bezig zijn. Toch willen de buitenpromovendi boven alles de lat hoog leggen en is de initiële uitdaging vooral de wetenschap.

Onderzoekerskenmerken

Van de 30 buitenpromovendi die meededen aan deze studie hoopten 27 van hen te promoveren in de gamma-wetenschappen en 3 in de alfa-wetenschappen. Meer dan een derde had een multidisciplinair thema gekozen. Over promoveren op artikelen of een boek liepen de meningen uiteen. Sommige buitenpromovendi hadden een duidelijke voorkeur voor artikelen. Hun argument was bijvoorbeeld dat de dynamiek in het vakgebied zo groot is dat data snel achterhaald kunnen zijn of het risico bestaat dat andere onderzoekers hun thema claimen. Snelheid is dan geboden en een boek duurt nu eenmaal langer dan een artikel. Een tweede argument was dat promoveren op artikelen de voorkeur van de promotor was, ook om de publicatiepunten. Ook sommige van de door Hello en Sonneveld (2010) geïnterviewde begeleiders vonden artikelen belangrijk; toch neigden zij er ook naar om minder op tussentijdse deadlines te sturen en meer op het eindproduct. Een derde, minder vaak voorkomend argument voor artikelen was het plezier in het schrijven zelf, hoewel meer buitenpromovendi vooral in vakbladen en op websites publiceerden. Wetenschappelijk schrijven werd in het algemeen moeilijk gevonden, zowel om het vinden van de juiste toon en argumentatiestijl als om het aansluiten bij lopende discussies. Voor andere buitenpromovendi was dit dan ook een argument om een boek te publiceren; zij zagen meer heil in een op zichzelf staand werk. Een ander argument daarvoor was dat een boek beter aansloot bij hun verwachtingen. Naast artikelen en boeken zijn er ook andere producten die de buitenpromovendi in deze studie tussentijds en op het eind van hun onderzoek afleveren. Veel buitenpromovendi schrijven boeken en artikelen over en voor hun vak die ook iets met hun promotieonderzoek te maken hebben en hopen naast een wetenschappelijk eindproduct ook een naar hun praktijk vertaald product (een toolkit, lesprogramma, *how to* boek) af te leveren.

De steekproef in deze studie is eenzijdig te noemen door een oververtegenwoordiging in de gamma-wetenschappen en dan met name in de bedrijfs- en organisatiekundige disciplines. Het ECOOM onderzoek dat in de literatuurstudie werd aangehaald (hoofdstuk 2) liet echter zien dat de meeste buitenpromovendi in België te vinden zijn in de toegepaste en bèta-wetenschappen en veelal gelieerd zijn aan academische ziekenhuizen. Ook in Nederland zijn veel buitenpromovendi daar te vinden. Bij hen is Schreiners wetenschaps-externe motivatie naar verwachting vaker te vinden; voor deze praktijkmensen is een doctorstitel noodzakelijk om zich verder te kunnen specialiseren. Ook is het promoveren op artikelen daar gangbaarder. Op basis van deze data kan niet eenduidig iets geconcludeerd worden over de voorkeur voor boek of artikelen. Wel is opvallend dat de buitenpromovendi in deze studie vaak zeggen hulp te kunnen gebruiken bij wetenschappelijk publiceren. Wellicht is dit een effect van

het buiten de onderzoeksgroep van de hoogleraar opereren, maar het kan ook een effect zijn van slechte begeleiding.

Proceskenmerken

Het was voor veel oudere buitenpromovendi een langer sluimerende en zo nu en dan terugkerende wens om iets met onderzoek te gaan doen; voor jongere buitenpromovendi was het een logische stap in hun leerloopbaan. Omdat leren een wezenlijk onderdeel bleek te zijn van de identiteit, was de wens om te promoveren zo vanzelfsprekend dat de meeste buitenpromovendi zich daarvan niet meer het exacte begin kunnen herinneren, maar ze wisten vaak nog wel wanneer ze zich van die wens bewust werden. Sommige buitenpromovendi kwamen zelf op het idee, andere zijn door (academische) collega's aan het denken gezet of liepen tegen de mogelijkheid aan. Het besluit om te promoveren is vaak wat ze als beginpunt markeren, ook als ze pas jaren later meer structurele aandacht aan promoveren kunnen geven. Niet alle buitenpromovendi zijn zich na hun besluit meteen ook officieel buitenpromovendus gaan voelen of noemen; sommige maken het ook niet meteen wereldkundig. Deels komen die twijfels (ben ik nu wel of niet een buitenpromovendus?) voort uit eigen verwachtingen en deels uit procedures van universiteiten. Veel buitenpromovendi zeggen dat ze de start van het promoveren vinden tegenvallen. Hoewel er buitenpromovendi zijn die ervan uitgaan dat het komen tot een goede vraagstelling enkele jaren kan duren en bij promoveren hoort, zijn er meer buitenpromovendi die het gevoel hebben dat ze pas daadwerkelijk begonnen zijn als ze die onderzoeksvraag hebben; zij schuiven hun verwachte eindtijd naar achteren omdat ze wat zij als het feitelijke begin markeren ook naar achteren schuiven. Dit lijkt overeen te komen met wat Hello en Sonneveld (2010) concluderen over de verwachtingen van buitenpromovendi voordat ze beginnen (hoofdstuk 2). Desalniettemin zijn er ook buitenpromovendi die het formuleren van de onderzoeksvraag en het -voorstel weliswaar moeilijk vinden, maar wel heel belangrijk om zelf te doen. Verschillende buitenpromovendi erkennen dat in die fase het meeste werk zit; ze vinden dan ook vaak dat reguliere promovendi in een gespreid bedje stappen. Zelf de onderzoeksvraag formuleren en het -ontwerp maken zijn volgens hen inherent aan de rijping van de promovendus en daar ligt juist de uitdaging. Proefschriften van reguliere promovendi missen in hun ogen volwassenheid en lijken nog niet af. De andere bron van twijfel over de status van de buitenpromovendus is de universiteit. Hello en Sonneveld (2010) constateren dat er lang niet altijd aan de start van de begeleidingsrelatie een formeel selectiemoment (bijvoorbeeld in de vorm van een sollicitatiegesprek) plaatsvindt en dat de begeleiders de eerste oriënterende gesprekken vooral zien als een *try-out*. Het uiteindelijke besluit om met de buitenpromovendus verder te gaan is dan ook voor de begeleiders niet altijd een scherp gemarkeerd begin (hoofdstuk 2). Sommige universiteiten hebben een traject ontwikkeld waarbij de officiële erkenning pas ingaat als er een goedgekeurd voorstel ligt. Als universiteiten de buitenpromovendus pas als zodanig erkennen vanaf het onderzoeksvoorstel, dan kan dat tot onduidelijkheid over de status van de onderzoeker en diens inspanningen tot dan toe leiden. Hiermee om kunnen gaan lijkt weer samen te hangen met de verwachtingen over promoveren, maar ook over affordance van de universiteit (hoofdstuk 6).

Het middenstuk van het promoveren lijkt net zo moeilijk af te bakken. Omdat het theoretisch kader vaak onderdeel is van het onderzoeksvoorstel hoort het volgens sommigen bij het begin en volgens anderen bij het midden. Wat wel duidelijk is, is dat dataverzameling bij het midden hoort. Het merendeel van de buitenpromovendi koppelt die dataverzameling aan het eigen werk en heeft gemakkelijke toegang tot de data, maar dat wil niet zeggen dat het proces daarmee sneller gaat. In de praktijk zijn is niet hetzelfde als de praktijk onderzoeken. De data moeten worden vastgelegd, bewerkt en geanalyseerd. Hier moet extra tijd voor gevonden worden (zie niet-onderzoeksgebonden factoren). Het middenstuk kan stagneren wanneer de affordance uit werk, universiteit en privé te laag is. Hello en Sonneveld (2010) hebben het over zelfselectie en uitdoving wanneer het proefschrift niet verder komt dan deze middenfase (hoofdstuk 2); beide typen premature beëindiging lijken vanuit de buitenpromovendus te komen, die steeds minder geschreven werk aanlevert. Wanneer buitenpromovendi echter geen aansluiting (meer) weten te vinden bij de universitaire wereld omdat ze op gesloten deuren stuiten, dan is het de vraag in hoeverre hier sprake is van zelfselectie (zie ook niet-onderzoeksgebonden factoren).

De afronding lijkt de minste problemen te geven. Buitenpromovendi die weten hoe ze het aan moeten pakken of die de eerste resultaten hebben, zijn in het algemeen zo gemotiveerd en begeistert dat ze er meer tijd aan besteden en zo het proces versnellen. Door het enthousiasme verandert de energiehuishouding en kan de buitenpromovendus een grotere werklast aan, die overigens niet als last ervaren wordt. Dit is immers ook het moment waarop de vruchten van het leren geplukt kunnen worden.

De data van dit onderzoek laten voorts zien dat het traject van buitenpromovendi niet altijd in een keurig stramien van begin, midden en eind in te delen is. Sommige buitenpromovendi lijken aan het eind te beginnen. Ze zeggen dat ze hun inzichten al ontwikkeld hebben en deze alleen nog wetenschappelijk moeten bewijzen. Dit lijkt het sterkst op de originele verkondigingsmotivatie van Schreiner (2007). Hoewel deze volgorde niet vaak zo uitgesproken voorkomt, beginnen meerdere buitenpromovendi met een meer informele versie van dataverzameling in de praktijk, omdat hen bepaalde patronen daar beginnen op te vallen. Die zich vormende contouren prikkelen dan juist de nieuwsgierigheid en de neiging te willen begrijpen en te willen weten (hoofdstuk 5). Andere buitenpromovendi beginnen meer formeel met het begin: eerst de vraag, dan de data. Vaak, maar ook niet altijd, zijn dit de buitenpromovendi die gevraagd zijn om te promoveren. De steekproef in deze studie laat een grote variatie zien in de volgorde waarin buitenpromovendi te werk gaan. Deze volgorde kan soms chaotisch lijken, ook voor de buitenpromovendi zelf, omdat de meeste wetenschappelijke publicaties een lineair onderzoekstraject suggereren. Buitenpromovendi die dergelijke publicaties als maatstaf nemen, twijfelen of zij zelf wel goed bezig zijn

en voelen zich daar onzeker over, vooral wanneer hun eigen onderzoek anders geordend lijkt. Dit zou mee kunnen spelen in het gevoel van buitenpromovendus zijn, namelijk het gevoel slechts een marginale bijdrage te kunnen leveren omdat men niet fulltime met het onderzoek bezig kan zijn. De ervaring van en onzekerheid over een chaotisch onderzoeksproces houdt vaak aan, omdat de buitenpromovendi geen regelmatig contact hebben met collega-onderzoekers in vergelijkbare situaties en het academisch discours in publicaties een andere, namelijk lineaire onderzoekswerkelijkheid suggereert. Waarschijnlijk is dit ook een reden waarom buitenpromovendi wetenschappelijk schrijven moeilijk vinden; ze moeten zich dan richten tot een andere werkelijkheid dan die ze zelf gewend zijn.

De gemiddelde duur van het traject is in deze kwalitatieve fase van het onderzoek niet onderzocht, omdat nog geen van de buitenpromovendi klaar was ten tijde van de interviews. De meeste buitenpromovendi gaan er echter van uit dat ze vijf jaar nodig hebben (maar zie ook hierboven over hun markering van het beginpunt). Betrokkenheid van begeleiders en een stimulerende omgeving spelen hierin ook een rol. Buitenpromovendi die het zonder moeten stellen, verliezen hun motivatie en lopen daardoor vertraging op, wat verder demotiveert en vertraagt. Overigens zijn de meeste buitenpromovendi redelijk pragmatisch over de duur van hun promotietraject. Zij stellen gemakkelijk de eindtijd bij als het moet en realiseren zich dat het tempo dat ze kunnen maken mede afhankelijk is van de praktijk waarin ze werken. Kansen daarin kunnen het proces enorm versnellen, maar tegenvallers kunnen het proces ook gemakkelijk maanden stilleggen. Hiermee omgaan is een wezenlijk onderdeel van hun copingstrategieën.

Niet-onderzoeksgebonden factoren

Niet-onderzoeksgebonden factoren zijn in deze studie vertaald in affordance (Billett 2002), de mate waarin de omgeving de buitenpromovendi in staat stelt hun onderzoek te doen. In de oorspronkelijke vraagstelling stonden werk en privé als domeinen genoemd, maar ook de universiteit is natuurlijk een omgeving die buitenpromovendi wel of niet in staat stelt om onderzoek te doen.

Uit de literatuurstudie kwam naar voren dat tijd een belangrijke factor is in het onderzoek van buitenpromovendi, vooral omdat ze ook in domeinen acteren die niet altijd iets met hun onderzoek te maken hebben of daarmee interfereren. De buitenpromovendi vinden hun tijd voor het onderzoek buiten de primaire processen van hun werk om. Willen ze niet overbelast raken (zie ook hoofdstuk 6), dan moeten ze hun beschikbare tijd enerzijds vergroten en anderzijds verdelen over onderzoek en werk. Vergroten doen ze door een deel in de tijd van de baas en/of in hun vrije tijd aan het onderzoek te werken en iets van het privéleven op te geven, maar nooit zo veel dat feitelijk sprake is van een voltijds onderzoek naast een voltijdbaan of dito onderneming. Verdelen is in het geval van buitenpromovendi in loondienst altijd in het voordeel van werk, omdat de primaire taken voorgaan (dit geldt ook voor werkgevers in kennisintensieve organisaties als hbo en expertisecentra); buitenpromovendi met een onderneming willen nog wel eens hun productie terugdraaien om hun onderzoek voorrang te geven, maar dat kan natuurlijk niet eeuwig duren. Dat betekent dat er in de regel minder tijd voor onderzoek overblijft dan reguliere promovendi hebben te besteden. Volgens sommige buitenpromovendi zijn er hoogleraren die dat een te groot risico vinden en gaan zij daarom de begeleidingsrelatie niet aan; andere hoogleraren kijken eerst een tijdje de kat uit de boom voordat ze met de buitenpromovendus in zee gaan; deze afwachtende houding kan bijdragen aan onzekerheid over de status van de buitenpromovendus (zie ook proceskenmerken).

Uit hoofdstuk 6 kwam naar voren dat werkgevers en ondernemingen de helft van de mogelijke affordance voor hun rekening nemen door de toegang tot data te vergemakkelijken, maar ook door tijd en/of geld ter beschikking te stellen. Impliciete affordance is gedefinieerd als de morele ondersteuning en aanmoediging van baas en collega's voor het onderzoek. De meeste buitenpromovendi konden rekenen op een oppervlakkige belangstelling, waarbij wel eens gevraagd werd naar de studie en de voortgang, maar de buitenpromovendi hier niet te diep op konden ingaan. Op het werk werd het onderzoek vaak gezien als een privéaangelegenheid, hoewel er ook nieuw werk en opdrachten mee gegenereerd werden. Bazen en leidinggevenden waren vaker enthousiast dan collega's. Slechts een paar buitenpromovendi hadden op hun werk geen enkele affordance.

Ook de universiteit is beschouwd als bron van affordance voor de buitenpromovendi. Expliciete affordance was er in de vorm van begeleiding en toegang tot faciliteiten, ook als deze affordance – zoals in de meeste gevallen – niet formeel geregeld was. Een groot gemis vonden veel buitenpromovendi dat ze thuis geen toegang hadden tot de bibliotheek en *search engines*. Vaak werd er ook meer verwacht van de begeleider, vooral in aansturing van het proces (zie ook hierboven). Buitenpromovendi die student-assistenten konden inzetten hadden daar veel voordeel van. Onderwijs geven werd ook als een goede kans gezien om de gedachten weer eens te ordenen, maar de kwaliteit van de studenten zorgde er ook wel eens voor dat navenant veel tijd aan begeleiding moest worden gependend. Impliciete affordance was ook gevonden in de sfeer op de universiteit. Voor sommige buitenpromovendi was dat een aangename sfeer, hoewel ze ook met de negatieve aspecten van de academische habitus te maken hadden gehad. Deze buitenpromovendi zagen die ervaringen eerder als incidenten die van individuen afhingen dan als structurele cultuurkenmerken. Buitenpromovendi die wel hun persoonlijke ervaringen plaatsten in het licht van die cultuur waren ook meer uitgesproken negatief over de universitaire wereld. Er lijkt geen verband te zijn tussen de waardering voor de universitaire wereld en het ambiëren van een deeltijdbaan aldaar, maar ook de positieve buitenpromovendi willen niet voltijds aan de universiteit werken.

Universiteiten vullen de affordance vanuit het werk gemiddeld met de helft aan en zijn dus goed voor gemiddeld een kwart van het geheel. Waar mogelijk halen de buitenpromovendi de resterende affordance uit werk en als dat niet goed gaat uit hun privéleven. De meeste buitenpromovendi vullen ontbrekende affordance aan met eigen tijd

en middelen, maar soms is de affordance zo laag, dat dit een te grote belasting op het privéleven zou zijn. In sommige gevallen maken ze dan gebruik van wettelijke regelingen voor verlof, in andere gevallen brengen ze hun onderzoeksambities onder in een eigen onderneming of trachten ze lage affordance aan te vullen met netwerken (zie zelforganisatie). Hoewel vaak thuis sprake is van actieve steun aan en begrip voor de investering van de buitenpromovendus (ook omdat partner en/of kinderen de passie van de buitenpromovendus zien en de verwachting er is dat er een einde aan het investeren komt), is het voor de bredere privékring niet altijd duidelijk wat de status van een buitenpromovendus is en wat het betekent om er een te zijn. Vaak leidt dit ertoe dat buitenpromovendi zichzelf moeten blijven uitleggen (en soms houden ze daarmee op). In het algemeen kunnen de buitenpromovendi in de bredere privésfeer niet echt hun verhaal over hun onderzoek of het onderzoeksproces kwijt, maar enkele buitenpromovendi kunnen bij academisch geschoolde vrienden terecht. Geen van de buitenpromovendi zegt dat ze zijn begonnen alleen omdat anderen dat nu eenmaal van hen verwachtten.

Voor de buitenpromovendi in deze studie geldt dat ze idealiter uit drie bronnen van affordance kunnen putten. Wanneer de universiteit geen affordance biedt, dan wordt het voor sommigen moeilijk om te compenseren vanuit werk of privé, maar de meesten redden zich aardig, vooral vanuit de verwachting dat ze op een later moment wel (weer) aansluiting zullen vinden. Wanneer het werk geen affordance biedt, dan wordt het ook lastig maar is er voor velen nog steeds geen man overboord. Omdat het werk de meeste affordance biedt, moet dan vaak wel het meeste gecompenseerd worden met privéleven. De meeste buitenpromovendi realiseren zich dat de rek daarin niet eindeloos is en zorgen voor een gezonde balans, desnoods ten koste van het tempo in het onderzoek. Wanneer het privéleven geen affordance biedt, dan is er nog steeds geen groot probleem omdat werk en universiteit dan sociaal-emotioneel en procesmatig soelaas bieden; pas bij niet-onderzoeksgebonden problemen in de privésfeer wordt het echt moeilijk, maar dat geldt natuurlijk niet alleen voor buitenpromovendi. Wat wel specifiek voor de buitenpromovendi in deze studie geldt, is dat eerst het werk of de onderneming weer wordt opgepakt en daarna pas het onderzoek. In die zin hebben buitenpromovendi bij privéproblemen een groter risico op langere vertraging dan reguliere promovendi, voor wie werk en onderzoek immers geheel samenvallen. Begeleiders zijn echter vaker gericht op de inhoud dan op het proces en kunnen afwachtend blijven wanneer de samenwerking stagneert. Dit vergroot de kans op uitdoving (Hello en Sonneveld 2010), terwijl buitenpromovendi wellicht beter geholpen zijn met aanmoediging. Als er, tot slot, uit twee bronnen geen affordance komt, dan wordt compenseren problematisch. Geen affordance uit werk en universiteit, of geen affordance uit werk en privé, of geen affordance uit universiteit en privé maakt het leven van de buitenpromovendus wel erg geïsoleerd, om niet te zeggen eenzaam. De buitenpromovendi uit deze studie die uit twee of drie bronnen affordance missen zeggen dan ook dat het hen vaak niet lukt om aan de gang te blijven.

Zelforganisatie

De manier waarop buitenpromovendi hun eigen begeleiding regelen reikt van het vinden van de juiste (co-)promotor tot het organiseren van budget om (eventueel aanvullende) expertise te kunnen inkopen. In de meeste gevallen is het de buitenpromovendus die de toenadering zoekt tot de hoogleraar. Vaak is dat een kwestie van via-via of een zoektocht op internet en een kennismakingstournee. Bij de keuze voor de uiteindelijke begeleider vallen twee dingen op. Het eerste is dat voor de buitenpromovendus 'de klik' vaak belangrijker is dan de kwaliteit van de inhoudelijke en methodologische begeleiding, hoewel die kwaliteit natuurlijk wel belangrijk is. Als een hoogleraar echter een voor de buitenpromovendus relevante expertise mist, dan vullen ze die meestal aan met een tweede promotor, een co-promotor of een andere, meer incidentele vorm van begeleiding. Het tweede is dat de hoogleraar van hun keuze vaak ook andere buitenpromovendi begeleidt. Het is niet duidelijk of er een oorzakelijk verband zit tussen die wederzijdse klik en het begeleiden van meerdere buitenpromovendi door de hoogleraar, maar de buitenpromovendi in deze studie maken opvallend weinig deel uit van leerstoelprogramma's waar verder alleen reguliere promovendi in participeren. Dat suggereert dat het voor buitenpromovendi moeilijk is om bij hoogleraren met een vast programma aansluiting te vinden.

De buitenpromovendi in deze studie zijn in het algemeen netwerkers. Ze nemen deel aan onderzoeksplatforms en (buiten)promovendiklasjes op universiteiten en nemen ook zelf initiatieven om netwerken te bouwen. Het voordeel van deze netwerken is volgens hen de mogelijkheid om te sparren en om inhoudelijke en methodologische tips uit te wisselen. Tegelijkertijd vullen deze netwerken niet helemaal het gemis aan universitaire affordance. Het gaat toch vaak om netwerken van *peers* en die kunnen elkaar niet altijd de zekerheid geven op de goede weg te zijn, zeker niet als het beeld van wetenschap beoefenen wordt ingevuld met ideeën over wat onderzoekers op universiteiten doen (zie ook chaos als proceskenmerk). Toch wordt ook de mogelijkheid om over het eigen onderzoek te vertellen waardevol gevonden, omdat het een gearticuleerde reflectie is die ook voor de buitenpromovendus zelf verhelderend werkt. Daarnaast is het lotgenotenaspect relevant. Desondanks zijn presenteren en uitwisselen van ervaringen onvoldoende om een lang lidmaatschap aan een netwerk te garanderen. Als het netwerk niet voldoende oplevert voor het onderzoek, wordt het weer verlaten.

Tot slot – het is hierboven al aan de orde gekomen – krijgen veel buitenpromovendi het niet voor elkaar om vanuit huis toegang tot artikelen uit de universiteitsbibliotheek te krijgen. Omdat veel buitenpromovendi geen werkplek hebben op de universiteit en dus elders aan hun proefschrift werken, levert dit voor hen onnodige vertraging op of, wanneer ze de artikelen zelf aanschaffen, hoge kosten.

Mee- en tegenvallers

De mee- en tegenvallers die buitenpromovendi tegenkomen spelen zich ook af in de domeinen van werk,

universiteit en privé. Vaak zijn de mee- en tegenvallers in hun onderzoek verbonden aan de wisselvalligheden van de praktijk waarin ze werken: er is een kans een casus te volgen of tot een netwerk toe te treden; of er is even extra werk te verzetten omdat een collega het laat afweten. Veel buitenpromovendi werken in een dynamische praktijk; ook als het primaire proces een vast ritme heeft (bijvoorbeeld onderwijs of een vaste opdrachtgever), dan blijft overeind dat een praktijk nu eenmaal geen laboratorium is waar variabelen onder controle kunnen worden gehouden. Dat is aan de ene kant de charme voor veel buitenpromovendi, maar aan de andere kant ook een kwestie waar ze grip op willen zien te krijgen. Boundary management (hoofdstuk 4) gaat een rol spelen wanneer gevoelens van chaos en complexiteit de overhand krijgen, ook omdat veel buitenpromovendi het idee hebben dat die onordelijke aspecten van het proces niet de bedoeling zijn bij deugdelijk wetenschappelijk onderzoek (zie proceskenmerken) en dat ze de zaken beter zouden moeten scheiden. Tegelijkertijd ontstaan de grootste meevallers als ze de grenzen niet te strak bewaken en praktijk en theorie meer op elkaar betrekken. Door bricolage (hoofdstuk 5) vallen er kwartjes en zijn er aha-momenten. Hoe precies om te gaan met die grens tussen wetenschap en praktijk (negeren? handhaven?) is voor veel buitenpromovendi een lastig vraagstuk, omdat het ook raakt aan hun positie als onderzoeker.

Daarnaast worstelen buitenpromovendi met time management. Dat is niet altijd een kwestie van niet goed kunnen plannen, maar vooral van niet voldoende tijd hebben. De drang om de ambitie waar te maken (zie motivaties) en het niet willen opgeven van de dynamiek van de praktijk zorgt voor ongeduld en een chronisch gebrek aan tijd. Buitenpromovendi die onderzoek doen naar hun eigen praktijk en er meer toe neigen om de grens tussen praktijk en onderzoek niet al te strak te hanteren, ervaren dat minder. In die zin hangen time en boundary management samen: lossier omgaan met grenzen is meervoudig gebruik van tijd en strakker omgaan met grenzen is enkelvoudig gebruik van tijd.

Academische en maatschappelijke waardering

Wat vinden buitenpromovendi dat ze de wetenschap te bieden hebben? Een bescheiden bijdrage wordt genoemd, een promotiepremie, maar ook toegang tot netwerken midden in de samenleving, kennis uit de praktijk en over de dynamiek van die praktijk, pionieren in nog onontgonnen kennisgebieden. Bovenal echter – en in het rijtje neigingen die volgens Van der Rijst (2009) de academische habitus uitmaken ontbreekt deze – hebben zij hun neiging om te verbinden in de aanbidding.

Hoe waarderen wetenschappers die bijdragen? In de analyse van de literatuur over buitenpromovendi komt naar voren dat de hoogleraren aan Nederlandse universiteiten op zijn zachtst gezegd ambivalent staan tegenover buitenpromovendi (hoofdstuk 2). Ze vinden de kwaliteit van hun proefschriften niet altijd goed (en soms ronduit slecht) en zo af en toe vragen ze zich hardop af of de promotiepremie niet corrumperend werkt: de standaard gaat naar beneden om sneller geld te innen en dat is voor de wetenschap, maar ook voor het beleid dat daarop gebaseerd is niet goed. Of de buitenpromovendi voldoende kritische distantie kunnen bewaren ten aanzien van hun eigen praktijk is een tweede vraag die hoogleraren bezighoudt. Uit de empirie in deze studie komt niet echt naar voren dat buitenpromovendi zich met argusogen bekeken voelen, maar er zijn er wel die een zeker academisch dedain ontmoeten. Ze leggen dit dan uit als persoonskenmerk van de betreffende academicus of als structuurkenmerk van een cultuur waarbinnen je een kamp moet kiezen, namelijk dat van de 'echte wetenschap' of dat van de 'praktijkgerichte wetenschap'. Binnen een kamp is het veilig en is er interesse, wederzijds wil het echter niet vloten. Dit onderdeel van de academische habitus is door Van der Rijst (2009) niet in kaart gebracht, maar wordt door de buitenpromovendi in deze studie wel herkend. Veel buitenpromovendi willen tot het kamp van de 'echte wetenschap' behoren, maar niet zonder de praktijk los te laten; ze zijn immers met een serieus onderzoek bezig en de herkomst van de data zou er niet toe moeten doen. Veel, maar niet alle buitenpromovendi worden echter automatisch bejegend als lid van 'dat andere kamp'. In die zin lijken de buitenpromovendi inderdaad te dobberen tussen wat Schreiner (2007) twee eilandstructuren noemt. Het ene eiland is dat van de strakke vormen, waarbij de promovendus geacht wordt output te leveren met als input een ingebed onderzoeksonderwerp en geavanceerde kwantitatieve onderzoekstechnieken. Dit eiland lijkt Schreiner ingericht voor een veldtocht met een dienstregeling. Het andere eiland is dat van de reflectie, waarbij de promovendus met een onderzoeksvraag als kompas het pad van zijn of haar nieuwsgierigheid inslaat en ontdekkingsreis gaat. Wat deze studie aan de beelden van Schreiner toevoegt, is dat buitenpromovendi soms op hun eigen eiland blijven en daar een geschikte promotor zoeken, maar dat ze vaker nog een poging ondernemen om een brug te slaan tussen beide eilanden en dan wel eens stranden op de kusten van de strakke vormen. De 'echte wetenschap' wil gewoon niet altijd, zoals ook blijkt uit de analyse door Griffioen en De Jong (submitted) van het discours over welk instituut wetenschappelijk onderzoek mocht doen (hoofdstuk 2). Dat dit de universiteiten waren stond buiten de discussie, maar over de vraag of hbo's het ook mochten werd heftig gedebatteerd, waarbij stemmen opgingen voor de verdeling van 'echte wetenschap' op universiteiten en 'praktijkgericht onderzoek' op hbo's. Een ander aspect van academische waardering is dan ook de toegankelijkheid van hoogleraren voor buitenpromovendi (zie ook proceskenmerken en niet-onderzoeksgelaten factoren).

In hoofdstuk 6 is het begrip kennisvalorisatie genoemd. Valorisatie is de maatschappelijke impact van onderzoek en wordt als maat voor de kwaliteit van wetenschappelijk onderzoek steeds belangrijker. Buitenpromovendi kunnen daaraan bijdragen door hun onderzoek in en naar praktijken, hun ambitie om te innoveren en de contacten die ze hebben. Wat echter vaak door buitenpromovendi gezegd is, is dat er vanuit de wetenschap weinig belangstelling voor de praktijk in het algemeen is. Dat wetenschappers onderling niet willen samenwerken is voor buitenpromovendi tot op zekere hoogte verklaarbaar, maar dat ze niet met de praktijk willen samenwerken en dus

wellicht niet geïnteresseerd zijn in de empirie buiten het laboratorium, wordt niet begrepen. Buitenpromovendi verwonderen zich daar ook wel eens over als hun contacten met de praktijk niet intensief benut worden.

De term 'buitenpromovendus' is zelf al veelzeggend voor de academische waardering voor buitenpromovendi. Zij zijn buiten en de universiteit is binnen. Zij horen er niet bij, zijn niet de *in group* waar het symbolisch kapitaal (Bourdieu 1980) in omgaat. Sommige buitenpromovendi realiseren zich dat goed, hebben het over binnenpromovendi en ivoren torens waar ze eerder welkom zijn wegens de promotiepremie dan hun bijdrage aan de wetenschap. Maar, om niet een al te somber beeld te schetsen, er zijn ook hoogleraren die hun buitenpromovendi het gevoel geven dat ze welkom zijn en er zijn ook buitenpromovendi die zich op de universiteit thuis voelen. Veel hangt af van de hoogleraar en wat die voor de buitenpromovendus kan en wil doen, omdat er geen structureel beleid is voor buitenpromovendi. Daarom is ook vaak de klik belangrijker dan de feitelijk ervaren begeleidingskwaliteit; gebreken daarin kunnen wel gecompenseerd worden (zie ook niet-onderzoeksgebonden factoren). Het ontbreken van beleid maakt de buitenpromovendus echter ook afhankelijk van de welwillendheid van hoogleraren. Dat brengt willekeur met zich mee, omdat hoogleraren wellicht alleen willen investeren in wat zij als risicoloze trajecten beoordelen en onderzoek naar praktijken brengt nu eenmaal altijd risico's met zich mee, net als onderzoek door buitenpromovendi omdat zij, wanneer zij privé worden getroffen, eerst het werk moeten hernemen en dan pas weer het onderzoek. Dat buitenpromovendi bij hoogleraren over wie ze niet helemaal tevreden zijn, kan dan ook verklaard worden als het uitsluiten van de kans dat ze geen nieuwe hoogleraar meer vinden. Voor het verbreken van de begeleidingsrelatie moeten hoogleraren extreme dingen doen of nalaten en dat maakt de buitenpromovendus kwetsbaar.

Wat hebben buitenpromovendi de samenleving te bieden? Wetenschappelijk getoetste kennis over slimmer organiseren zodat geldverspillende werkwijzen kunnen worden afgeschaft, over beter samenwerken en innoveren in de maatschappelijke dienstverlening, over eindgebruikers van producten en diensten, over ethische aspecten van de beroepspraktijk en nog veel meer (zie hoofdstuk 3). De buitenpromovendi in deze studie hebben een verkondigingsmotivatie die zich met name richt op praktijk en beleid (hoofdstuk 4) en hebben de neiging om te willen innoveren (hoofdstuk 5). Hoe wordt dit volgens hen gewaardeerd door de samenleving? Maatschappelijke waardering voor hun werk wordt door sommige buitenpromovendi ervaren doordat ze uitgenodigd worden als spreker of columnist, of omdat ze een boek schrijven dat goed wordt ontvangen. Ook het genereren van werk en opdrachten door het onderzoek wordt beschouwd als een vorm van maatschappelijke waardering. Zoals een buitenpromovendus echter opmerkt: er is sprake van resultaat-waardering, niet van proces-waardering. Dat komt onder andere omdat 'de buitenpromovendus' in onze samenleving geen gangbaar begrip is. Ondanks de vermoedde grote aantallen (hoofdstuk 1) blijven de inspanningen en ambities van buitenpromovendi onzichtbaar voor de grotere massa. Mensen kennen de mogelijkheid en de constructie niet en dat is ook niet verwonderlijk gegeven het ontbreken van systematisch onderzoek en daaruit voortkomend structureel beleid.

Beleidsopties

De inventarisatie van persoonskenmerken van de buitenpromovendi uit deze studie laat zien dat er tekenen zijn van een opkomende jonge generatie buitenpromovendi en dat het beeld van de doorbroken leerlijn bij hen, maar ook bij hun oudere collega's, niet klopt. Het promoveren is dan niet alleen de kroon op een beroeps carrière, maar wordt ook beschouwd als de kroon op een leercarrière, hoewel het moeilijk is beide carrières los van elkaar te zien. Er wordt wel eens een verband gelegd tussen jongere buitenpromovendi en het huidige promotiebeleid. Jonge mensen die niet geselecteerd worden voor een regulier traject zouden alleen bij gebrek aan beter als buitenpromovendus beginnen. Hiervan was echter maar in één geval sprake; de rest van de buitenpromovendi heeft bewust voor een traject als buitenpromovendus gekozen. Juist het combineren van meerdere domeinen maakt hun leven leuk en interessant. Dat neemt niet weg dat alle buitenpromovendi in hun individuele geval volop genieten van de relatie die zij met hun universiteit hebben of dat ze in het algemeen een uitgesproken positief beeld van de universitaire wereld hebben. Verbeterpunten die zij noemen zijn in het algemeen gericht op het vergroten van hun autonomie (betere toegang tot de bibliotheek vanuit huis, een door de promotor te beheren budget of vouchers om te besteden aan literatuur, cursussen en congressen), het verbeteren van hun competenties (methodologische begeleiding, hulp bij wetenschappelijk schrijven) en persoonlijke begeleiding met name in het proces. Een aparte titel voor buitenpromovendi wordt niet genoemd; de grote uitdaging ligt juist in het wetenschappelijke niveau. Wel zou er meer bekendheid aan buitenpromovendi gegeven kunnen worden. Het helpt om niet steeds te moeten horen dat mensen je gek vinden en om niet steeds uit te hoeven leggen waarom je dat niet bent (hoofdstuk 6). Buitenpromovendi moeten vanzelfsprekend worden.

Deze rapportage gaat over het eerste deel van het onderzoek. Na deze kwalitatieve inventarisatie komt er een kwantitatieve meting en een *online community* (www.buitenpromovendus.nl) waar stakeholders met elkaar in gesprek kunnen over opties voor structureel beleid (zie hoofdstuk 9).

Resumerend

De laat-moderne academische habitus is een collectie van neigingen die buitenpromovendi in verschillende domeinen inzetten. De academische habitus zoals Van der Rijst (2009) die analyseert is voor hen te eenzijdig en te beperkt. Zij vertonen de neigingen die hij noemt wel (willen weten, begrijpen, delen, innoveren en bereiken alsook kritisch willen zijn) en waarderen die ook positief als ze deze bij academici aantreffen, maar ze herkennen ook de negatieve kanten van de academische habitus (niet willen samenwerken, een ons-ken-ons cultuur, hanengedrag en rivaliserende kampen, een naar binnen gerichte houding en weinig maatschappelijke relevantie) en kiezen

ervoor niet bij dat deel van de habitus te horen. In die zin is sprake van zelfselectie die niets zegt over intellectuele vermogens maar alles over persoonskenmerken. Wat ontbreekt in de rij van Van der Rijst is de neiging om voortdurend verbindingen te leggen tussen domeinen, de neiging om te bricoleren en theorie en praktijk op elkaar te betrekken. In die zin is de laat-moderne academische habitus van de buitenpromovendi in deze studie het vanzelfsprekende vermogen om in de samenleving te bouwen aan kennisintensieve netwerken rond maatschappelijke vraagstukken. Er is geen aparte titel voor nodig om dit te bekronen, alleen tweerichtingsverkeer tussen hen en de universitaire wereld.

In de volgende paragrafen worden op basis van de theoretische noties en de empirie een aantal contouren geschetst van de toekomst van het buitenpromoveren.

Voorbij de standaard levensloop

Moderniseringsprocessen hebben niet alleen de inhoud, maar ook de afgrenzing van leeftijdscohorten bepaald (Diepstraten 2006). Zo zien we een verschuiving van vervroeging en verlenging naar vervaging van jeugd als aparte levensfase en een destandaardisering van levenslopen in het algemeen:

Britse sociologen concluderen dat de leefstijl die zijn intrede deed in de jaren zestig van de vorige eeuw allang niet meer voorbehouden is aan jongeren. Ook voor steeds meer ouderen vormt zij een aantrekkelijk alternatief. De 'bij de tijdse' oudere van nu is zelfbewust, individualistisch en consumptief ingesteld, en houdt er vaak een uitbundige levensstijl op na en kiest bij voorkeur een jeugdige, actieve uitstraling. [...] Het is een levensstijl geworden waarvoor de jeugd niet meer het alleenrecht heeft. (Knipscheer 2006:18)

Wat is die jeugdige levensstijl eigenlijk? In het jeugd- en levensloopsociologisch discours zoals Diepstraten (2006) dat analyseert, gaat veel aandacht uit naar onderwijs en arbeid als belangrijkste instituties die het transitierégime vormgeven en daarmee jeugd en levensloop voorstructureren. De noties uit het discours over de laat-moderne leerder (hoofdstuk 4) worden gezien als nieuwe structurerende principes, maar ze worden in het jeugd- en levensloopsociologisch discours niet alleen vanuit beleidsperspectief bekeken, maar ook vanuit het perspectief van jongeren. Ze worden vanuit dat perspectief juist beschreven als nieuwe eisen die zich aan jongeren voordoen alsook de mogelijkheden en problemen die hierbij voor hen ontstaan. Bezien vanuit deze eisen lijkt de laat-moderne situatie voor jongeren ambivalent (Diepstraten 2006). Jongeren moeten op vroegere leeftijd kiezen voor een schooltype en inhoudelijk profiel die de rest van hun traject in belangrijke mate vastleggen. Tegelijkertijd is het aanbod aan keuzemogelijkheden na de leerplichtige leeftijd gegroeid. Door de langere schoolloopbanen wordt de jeugdfase verlengd. Bovendien wordt zelfgestuurd leren binnen het onderwijs steeds meer de norm, waarbij de verantwoordelijkheid voor het leren bij leerders zelf gelegd wordt. De eis van zelfsturing maakt de contacttijd met leraren korter, maar tegelijkertijd blijven de te bereiken einddoelen onveranderd, wordt het pedagogisch régime zelden losser en wordt het leerproces zelf juist steeds strikter gecontroleerd. De lange en zelfgestuurde leerloopbaan van de laat-moderne leerder was gericht op toeleiding naar de arbeidsmarkt; het hoofddoel van dit zelfgestuurd leren is in dat discours niet gericht op biografische zelfbepaling, maar op een efficiënte toetreding (eisen aan efficiënt studeergedrag en redeneren vanuit rendementsdenken inclusief) tot de arbeidsmarkt en een flexibele arbeidsidentiteit. In het jeugd- en levensloopsociologisch discours wordt dit geanalyseerd als een toenemende druk op jongeren om steeds langer door te leren, waarbij het voor hen duidelijk is dat een diploma geenszins een goede plek op de arbeidsmarkt garandeert. De wedren op diploma's maakt dat alleen het hoogste diploma lijkt te tellen en dat aanvullende vaardigheden nodig zijn om als werknemer aantrekkelijk (flexibel en *up to date*) te zijn. Dit stelt jongeren volgens Diepstraten voor de opdracht om af te zien van een vaste beroepsoriëntatie en vooral te werken aan minder grijpbare competentie-eisen, die lijken neer te komen op het ontwikkelen van een unieke persoonlijkheid. Autonomie en zelfsturing worden niet alleen kernbegrippen in het transitierégime van onderwijs en arbeid, maar ook in de autonome jeugdruimte buiten het transitierégime (de tijd die jongeren onder elkaar doorbrengen), zodat de vrije tijd steeds meer als leertijd gebruikt wordt, hetzij onder druk hetzij als positieve nieuwe mogelijkheid. Voor jongeren raakt het leren ontvlochten (*dis-embedded*) uit instituties: ze kiezen zelf en selectief wat ze aan leren nodig hebben en school is daarin niet meer de exclusieve optie, maar één van de vele, elkaar soms uitsluitende mogelijkheden: buiten school ervaren jongeren zich als producent van eigen kennis en (sub)culturen, wat botst met het pedagogisch régime op school en voor jongeren betekenisloze, schoolse kennis, die voor een onvoorspelbare toekomst nog de beste garantie lijkt, maar toekomstig succes niet kan garanderen. Schools leren wordt gezien als noodzakelijk kwaad en wordt alleen voltooid door extrinsieke motivatie, omdat het weinig oog heeft voor identiteitsontwikkeling en biografische zelfbepaling die jongeren zelf als het meest actueel ervaren. Identiteitsontwikkeling en biografische zelfbepaling zouden vooral tot stand komen door actieve deelname aan levensechte sociale praktijken waarin jongeren eigen doelen stellen en op basis van gelijkwaardigheid samen met anderen zoveel mogelijk ervaringen opdoen. De algemene notie dat de vormgeving van de eigen biografie tot hoofdthema van levenslopen is geworden (biografisering), omdat de standaardbiografie plaats heeft gemaakt voor een keuzebiografie, betekent, zo blijkt uit de analyse van Diepstraten (2006), dat andere competenties voor jongeren belangrijk worden. Zij moeten of willen hierdoor een actievere rol spelen in de vormgeving van de eigen levensloop: biografische zelfbepaling vereist nieuwe competenties voor 'levensmanagement'. Dit zijn bij uitstek de competenties die buiten school verworven worden. Diepstraten noemt biograficiteit, adequate coping en een reflexieve en flexibele identiteit. Biograficiteit is het reflecterend vermogen om nieuwe ervaringen aan eerdere ervaringen te koppelen en deze als zingevend en als basis voor de verdere vormgeving van de eigen biografie te

zien. Deze vormgeving wordt beschouwd als een continu proces van reflecteren en uitproberen van individuen om zichzelf, hun relaties, leren, werk, vrije tijd en toekomst te zien. Biografische zelfreflectie is enerzijds het startpunt om te komen tot maatschappelijke participatie en anderzijds een referentiepunt waaraan getest wordt of deze participatie nog past bij de eigen wensen en of men nog beter aan biografische zelfbepaling kan toekomen. Biograficiteit krijgt hiermee ook een specifiek inhoudelijke vulling als het vermogen te willen veranderen, alert te zijn, in te willen spelen op en open te willen staan voor het onplanbare en onbekende. Het is de cognitieve en houdingscomponent van zelfbepaling. Daarnaast is een adequate handelingsstrategie of coping vereist. In dit verband wordt ook wel gewezen op passief en actief individualisme: vage doelen gecombineerd met weinig doortastende handelingsstrategieën versus heldere doelen en doortastende strategieën om deze doelen te bereiken. In de jeugd-sociologische literatuur wordt benadrukt dat een adequate copingstrategie in een laat-moderne samenleving geen gerichte sturing naar vooraf bekende doelen betekent (zoals in het discours over de laat-moderne leerder gesuggereerd wordt), omdat vaste, gerichte plannen enerzijds onmogelijk zijn en anderzijds te weinig flexibiliteit geven in een snel veranderende samenleving waarin zoveel opties mogelijk zijn. De kunst is dus niet om niet te plannen, maar om op korte termijn te kiezen en te handelen vanuit biograficiteit. De houding en handelingsstrategie worden aan de identiteit als geheel gekoppeld. Voor biografische zelfbepaling zou een reflexieve en dynamische identiteit nodig zijn, dat wil zeggen: een identiteit die stabiel (weten wie je bent en wat je wil) en tegelijk flexibel genoeg is om met continue veranderingen om te gaan. De beste strategie lijkt om zoveel mogelijk opties open te houden en hechte, exclusieve bindingen zoveel mogelijk te vermijden. Identiteit is niet alleen het vertellen van een levensverhaal, maar ook het daadwerkelijk leven van dat verhaal door het maken van leefstijlkeuzes en het nadenken over andere mogelijke manieren van leven. Levensverhaal en leefstijl vormen structurerende principes voor identiteit (Diepstraten 2006).

Levenslopen worden, zoals Diepstraten (2006) en ook Kalmijn (2002) constateert, afhankelijker van individuele keuzes en minder voorspelbaar. Dat geldt niet alleen voor jongeren. In de sociologie wordt vaak een onderscheid gemaakt in drie levensfasen (Knipscheer 2006). In de eerste levensfase wordt men volwassen, in de tweede is men productief via arbeid, in de derde is men dat niet meer. Er zijn echter trends waar te nemen die uitnodigen deze driedeling te herzien. Knipscheer (2006) zet er een paar op een rij:

- de leeftijd waarboven zich de oudste 10% van de bevolking bevinden schuift steeds verder omhoog; deze grens lag in 1900 ongeveer bij de leeftijd van 60 jaar en zal naar verwachting in 2040 bij de leeftijd van 78 jaar komen te liggen
- het percentage mensen dat de zestigjarige leeftijd bereikt is in honderd jaar meer dan verdubbeld; van degenen die in 1860 werden geboren hebben ongeveer 37% de zestigjarige leeftijd bereikt en naar verwachting zullen van de mensen die in 1980 zijn geboren meer dan 80% die leeftijd bereiken
- ruim 80% van de mensen die in 2040 de leeftijd van 60 jaar bereiken hebben nog een levensverwachting van meer dan twintig jaar.

Deze trends zijn voor Laslett (in Knipscheer 2006) aanleiding om tussen de gebruikelijke tweede en derde levensfase een nieuwe derde levensfase te plaatsen, waarna een vierde levensfase de levensloop besluit. In de nieuwe derde levensfase is men over het algemeen niet meer aan het werk en goed gezond en in de vierde levensfase krijgt men te maken met een problematische gezondheid. De nieuwe derde levensfase is als de kroon op het leven, een periode van autonome zelfbepaling waarin men bevrijd is van de ketenen uit de tweede fase:

De derde leeftijd is volgens [Laslett] dan ook in het bijzonder geschikt voor ontwikkeling van culturele activiteiten in de breedste zin van het woord, al dan niet in sociaal verband. Het is in zijn ogen vrije tijd, maar zij zou volgens [Laslett] meer moeten zijn dan louter recreatie. Want hij rekent behoud van het cultureel erfgoed in de breedst mogelijke zin tot de taken van deze bevolkingsgroep. [...] Het is een tijd om afstand te nemen van de verplichtingen van de tweede levensfase en op zoek te gaan naar activiteiten die de persoonlijke levensvulling versterken. (Knipscheer 2006:11)

Volgens Knipscheer is de VUT een van de mijlpalen die de nieuwe derde fase markeert, maar is het daarna niet alleen maar goud wat er blinkt. Het risico van een identiteitscrisis loert, omdat niet meer werken afstand nemen betekent van een belangrijke basis van de identiteit, een van de dragers van het zelfbeeld dat zich in de tweede fase heeft gevormd. Er komen wel nieuwe mogelijkheden en opties voor in de plaats, maar de vraag is of die tezamen voldoende zijn voor het versterken van de persoonlijke levensvulling waar Laslett het over heeft. Net als Laslett pleit Knipscheer daarom voor een balans tussen recreatie en productie om een beter evenwicht te vinden tussen de persoonlijke en sociale identiteit in de late middenjaren. Vanaf de vijftigjarige leeftijd zou de eerste carrière afgesloten kunnen worden om een begin te kunnen maken aan een nieuwe, tweede carrière.

Wanneer we de laat-moderne academische habitus van de buitenpromovendi uit deze studie vergelijken met Diepstraten's profiel van de biografische zelfbepalers en Knipscheer's nieuwe derde fase, dan zien we een aantal overeenkomsten. Het zelfgestuurde levenslange en -brede leren en de verantwoordelijkheid voor het eigen leren, het streven naar het hoogste diploma en het voor de (arbeids)markt/samenleving aantrekkelijk willen zijn, de vrije tijd als leertijd, de ontvlechting uit instituties, het opzoeken van levensechte sociale praktijken en het netwerken, de biograficiteit en het bricoleren leren, het meebewegen vanuit stabiliteit, de aandacht voor eigen identiteitsontwikkeling; het zijn allemaal kenmerken die naadloos lijken aan te sluiten bij de empirie uit deze studie. Dit zou kunnen betekenen dat de toekomstige buitenpromovendus er een is van wie we door de buitenpromovendi uit deze studie de eerste tekenen zien. Zowel van jongere als van oudere leeftijdscohorten zijn dan een toename

van buitenpromovendi te verwachten, wat betekent dat er een substantiële groep onderzoekers in de samenleving komt die belangstelling heeft om de maatschappelijke thema's die hen boeien en bezighouden op wetenschappelijk niveau te analyseren en te duiden, maar tegelijkertijd ook die thema's op de wetenschappelijke agenda zetten.

Kenniseconomie en het onderzoekend vermogen van de samenleving

Eerder al (Basten 2008) deed ik een studie naar de plekken waar in de Nederlandse samenleving onderzoek wordt gedaan. De eerste plek waar mensen dan aan denken is wellicht de universiteit. In dat beeld werken academici op hun faculteit aan de ontwikkeling van kennis die, eenmaal ontwikkeld, doorsijpelt naar de samenleving – en als dat laatste mislukt, hebben we het over de ivoren toren. Toch blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS)²⁰ over uitgaven aan Research & Development en over aantallen onderzoekers op de loonlijst, dat het Nederlandse kennislandschap veel diverser is. Tussen twee derde en drie kwart van het Nederlandse onderzoek vindt buiten de universiteiten plaats. Rond een kwart tot een derde van dat onderzoek wordt uitgevoerd in de non-profitsector, de rest door commerciële ondernemingen. Hoewel de industrie daarin een grote rol speelt, is het aandeel van de dienstensector gestaag aan het groeien (Centraal Bureau voor de Statistiek 2007) en steeg tussen 1995 en 2005 het belang van deze sector van 11% naar 18%, haar aandeel van in R&D werkzame personen van 14% naar 26% en haar aandeel van daadwerkelijk eigen R&D-activiteiten van 15% naar 42%. In diezelfde periode kwam R&D in kleinere bedrijven (tussen 10 en 250 werkzame personen) tot bloei. Zij namen in 1995 7% van de totale R&D-uitgaven voor hun rekening. Tien jaar later waren zij verantwoordelijk voor 43% van de groei van deze uitgaven. Wat betekenen deze cijfers eigenlijk? Ze betekenen in de eerste plaats dat de universiteiten geen monopolie hebben op onderzoek en kennisproductie. Zijn er dan verschillen tussen het soort onderzoek dat op universiteiten wordt uitgevoerd en het soort dat daarbuiten plaatsvindt? Is het onderzoek van de universiteit bijvoorbeeld fundamenteel of zuiver en het onderzoek van elders vooral toepassingsgericht? Dat wordt wel eens gesuggereerd, maar schijn bedriegt. Volgens Spaapen, Dijkstra en Wamelink (2007) is door allerlei maatschappelijke gebeurtenissen en ontwikkelingen vanaf de tweede helft van de vorige eeuw sprake van een steeds kleiner wordende afstand tussen wetenschap en samenleving. Gibbons et al. (2005) hebben het over een nieuw, publiek domein dat ze aan de hand van Modus 1 en Modus 2 onderzoek toelichten. Modus 1 staat voor de contextvrije en objectieve kennis zoals die gewoonlijk aan universiteiten wordt toegeschreven, met kennisproductie als monodisciplinair en neutraal proces. Modus 2 staat voor de ontwikkeling van nieuwe kennis vanuit praktijksituaties, waardoor kennis haar betekenis ontleent aan haar functie in een sociale context, in een productie van wat Gibbons en zijn collega's sociaal robuuste kennis noemen die ontstaat en circuleert via interactie tussen verschillende kennisproducenten en betrokkenen. Deze nieuwe kennisproductie speelt zich af in een nieuwe, publieke ruimte die van Gibbons et al. de naar onderhandeling verwijzende naam *agora* heeft gekregen. De grenzen tussen het wetenschappelijke domein en andere plekken van kennisontwikkeling vervagen door de opkomst van Modus 2 onderzoek. Als we de zaak grof versimpelen, dan kunnen we zeggen dat Modus 1 de reflectie van een logisch-positivistisch paradigma en Modus 2 die van een constructivistisch paradigma is. Beide paradigma's komen zowel op universiteiten als daarbuiten voor; het wordt daarom steeds moeilijker het logisch-positivistische Modus 1 te reserveren voor universiteiten en het constructivistische Modus 2 voor daarbuiten. Hoewel het onderscheid tussen universiteit en daarbuiten, tussen fundamenteel en toegepast, tussen Modus 1 en Modus 2 gebruikelijk is in de discussie over bijvoorbeeld geldstromen en beleidskeuzes op politiek en instellingsniveau, zien we dan ook in de realiteit dat de grens tussen het onderzoek van universiteiten en van daarbuiten steeds diffuser wordt en zijn we getuigen van de opkomst van kennisintensieve netwerken, waarin universiteiten én de markt én de overheid én individuen participeren in onderzoek op zeer uiteenlopende gebieden. Het gaat daarbij niet alleen om het aanpakken van sociale problemen, maar ook om het hanteerbaar maken van technologische, infrastructurele en economische vraagstukken die door hun complexiteit geen eenvoudig – bijvoorbeeld monodisciplinair – antwoord kennen. Het is in deze context ook wel gebruikelijk om van transdisciplinair onderzoek te spreken, dus onderzoek door teams waarin de deelnemers meedoen vanuit verschillende discipline achtergronden en typen expertise (academisch, professioneel, *pro-am* (de professionele amateur), ervaringsdeskundig). Om het initiatief tot dit soort onderzoek ook buiten de universiteit te laten (het 'disciplinair' van transdisciplinair heeft een academische connotatie), heb ik dergelijke teams *researching publics* genoemd (Basten 2010). Deze ontstaan naar aanleiding van gebeurtenissen in de samenleving waar de bestaande politieke en wetenschappelijke instituties en structuren nog geen adequaat antwoord op hebben; de publieken bereiden het antwoord voor om te komen tot nieuwe structuren en instituties waarmee het vraagstuk wel hanteerbaar gemaakt kan worden. Spaapen, Dijkstra en Wamelink constateren een opleving van de pragmatiek. Hierin wordt de samenleving niet beschouwd als zich ontwikkelend naar een ver, transcendent ideaal, maar als een sociaal laboratorium waarin rond opkomende maatschappelijke vraagstukken wordt geëxperimenteerd en geleerd. Begrippen als *open source* en *open innovation* onderstrepen daarnaast het belang van gedeeld eigenaarschap van kennis; verschillende partijen, waaronder concurrenten en consumenten, nemen samen de verantwoordelijkheid voor kennisontwikkeling op zich zodat iedereen kan profiteren van onderzoek van hoog niveau. Het concurrentievoordeel van kennis verschuift van bedrijfsgeheim naar prestigevoordeel in de branche. De koploper deelt zijn kennis om zijn koploperschap bevestigd te zien (Basten 2008).

De buitenpromovendi in deze studie lijken in belangrijke mate de eigenschappen te bezitten om succesvol in deze kennisintensieve netwerken te functioneren. Ze combineren hun neiging om te innoveren en te delen met hun

²⁰ via www.cbs.nl.

vermogen te netwerken en te associëren, waardoor ze verbindingen weten te leggen tussen diverse domeinen en partijen. Dat zijn waardevolle eigenschappen in complexe situaties. Hun ervaringen wijzen er echter op dat de belangstelling van universiteiten om te participeren in kennisintensieve netwerken nog niet vanzelfsprekend is.

Werken in de wetenschap

Vanuit de samenleving zien we, als we de vorige paragrafen samenvatten, de opkomst van kennisintensieve netwerken waarin aan de laat-moderne academische habitus een grote behoefte is en waarin buitenpromovendi, zoals in deze studie beschreven, een belangrijke bijdrage kunnen leveren. De universitaire wereld zou hierin een schakelfunctie kunnen vervullen door de buitenpromovendi op een manier te begeleiden die bij hen past, dus met waardering voor hun verbindende en bricolerende vermogen en in aansluiting op hun complexe omstandigheden. Tegelijkertijd is er in de universitaire wereld een tendens om de grenzen tussen wetenschap en samenleving weer te versterken. De *European Science Foundation* is een gedragscode of *Code of Conduct* voor wetenschappers aan het voorbereiden (Drenth 2010). Enkele punten hieruit doen vermoeden dat samenwerking in agora's, publieken, transdisciplinaire praktijken of kennisintensieve netwerken ethisch niet wenselijk is en de wetenschappelijke integriteit aantast:

It is generally acknowledged that science as the process of knowledge augmentation is embedded in a wider socio-ethical context, and that scientists have to be aware of their specific responsibility towards society and the welfare of mankind. They bear responsibility for the choice of subjects to be investigated and its consequences, for proper care and treatment concerning the objects of research, and attention and concern with respect to practical applications and use of their research results. In this Code, however, we confine ourselves to standards of integrity while conducting research, and do not consider this wider socio-ethical responsibility. [...] There is another connection with the outside world. Not only do social and political forces affect the directions of research, science itself also affects greatly societal developments. The impact of science, now extending to nearly all fields of knowledge and its applications, has contributed immensely to society, even though its results can and have been misused at times. It is the responsibility of scientists and researchers to do what they can to ensure that research is for the universal well being of mankind and the good of society. [...] Coercion of powerful persons or institutions, religious or political pressure, economic or financial interests can corrupt science. Science should, therefore, be as 'disinterested' and independent as possible and always impartial, and should have the freedom to adhere to its own laws and criteria. At the same time we have to acknowledge that scientists operate in a value-bound context. Their paradigmatic presumptions, their choice of subjects to be studied, the way they collect their data, the impact of their discoveries on the society all refer to the ethical and social context in which science proceeds. [...] The ethical/social values and conditions referred to in the previous section accentuate again the ethical and social responsibility of the scientist. A distinction should be made between two categories of issues: problems related to science and society, emphasising the socio-ethical context of research, and problems related to scientific integrity, emphasising standards when conducting research. (Drenth 2010:55-59)

Deze gedragscode suggereert dat een onbetrokken, onafhankelijke en onpartijdige wetenschap, niettegenstaande de waardengebonden en -gedreven contexten waarbinnen wetenschappers opereren, nastrevenswaardig is. Deze context lijkt buiten de universiteit, in de samenleving te liggen; integriteit is immers beschreven als een wetenschaps-interne aangelegenheid, verbonden aan het onderzoeksproces. Dat proces dient zich te voltrekken in een waardenvacuüm. Afgezien van de suggestie dat wetenschap zelf geen maatschappelijk verschijnsel is, heeft dit er de schijn van dat de context binnen de universitaire muren zo'n vacuüm kan zijn en dat zo'n vacuüm ook alleen binnen de universitaire muren kan bestaan. Enerzijds legitimeert het streven naar dit vacuüm het creëren van een sociaal steriel laboratorium. Dat is een ander sociaal laboratorium dan waar Spaapen, Dijkstra en Wamelink (2007) het over hebben. Dit laatste lab is transdisciplinair, een onderzoekend publiek dat is ingericht om midden in de samenleving de daar heersende complexiteit hanteerbaar te maken. Een sociaal steriel lab suggereert het weglaten van die samenleving teneinde de complexiteit te reduceren; daarmee wordt het legitiem om de praktijken van buitenpromovendi te wantrouwen. Anderzijds ontkent het streven naar een steriel sociaal lab binnen de universiteit de negatieve kanten van de academische habitus zoals buitenpromovendi die signaleren, maar ook de toename in bedrijfsmatig werken en de consequenties daarvan op de universitaire werkvloer (Cf. Boomkens 2008). Hierdoor is een universiteit geen aantrekkelijke werkgever voor buitenpromovendi zoals in deze studie beschreven²¹ en is hun negatieve keuze (niet de universiteit als praktijk kiezen) onderbouwd. De Nederlandse bevolking vergrijsst echter en ook universitaire medewerkers zullen binnenkort in grote aantallen de pensioengerechtigde leeftijd bereiken (Melser 2004). Universiteiten zullen actiever moeten werven om openvallende functies te vervullen. Ook Melser (2004) signaleert dat de jongere, instromende werknemers andere arbeidsvoorwaarden waarderen dan de uitstromende werknemers gewend waren: waren vroeger voltijdbanen de norm, nu wordt vaker gezocht naar banen waarbij verschillende domeinen (Melser noemt arbeid en zorg) te combineren zijn. Als in vergrijzende sectoren de arbeidsvoorwaarden niet aansluiten bij de wensen van potentiële

²¹ Volgens de analyse van Trienekens (zie noot 20) is de universiteit ook niet aantrekkelijk voor buitenpromovendi met een anders dan Nederlandse etnische achtergrond, bijvoorbeeld omdat multiculturele vraagstukken daar geen prioriteit hebben, er geen interesse is voor de inter- en multidisciplinaire benadering die dergelijke vraagstukken veronderstellen en er geen aansluiting kan worden gevonden in een instituut dat als een overwegend wit bolwerk beschreven kan worden. Hoewel deze analyse over buitenpromovendi gaat met diverse etnische achtergronden en de steekproef in deze studie daar homogeen in te noemen is, zien we wel overeenkomsten met de ervaringen van de buitenpromovendi in de onderhavige analyse.

nieuwe werknemers, dan zullen de opengevallen functies niet gevuld kunnen worden. Om dit te voorkomen zou een universiteit ingericht moeten zijn op een instroom van wat Diepstraten (2006) de nieuwe leer- en werkelite noemt. Deze elite is niet zozeer een politiek-ideologische, artistieke voorhoede, maar een elite die nieuwe leer- en werkculturen verkent als antwoord op de nieuwe mogelijkheden en risico's in de laat-moderne samenleving. De buitenpromovendi in deze studie ambiëren om diverse redenen geen 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.

Hoofdstuk 8: buitenpromovendi en het onderzoekend vermogen van de samenleving

Het vorige hoofdstuk vatte de analyse samen en plaatste de conclusies in een breder theoretisch perspectief, waarbij laat-moderniteit en de kennissamenleving sleutelbegrippen waren. Er werd geconcludeerd dat de laat-moderne academische habitus van de buitenpromovendi in deze studie naadloos aansloot bij succesvol opereren in de complexiteit van de kennissamenleving, maar niet per se bij de huidige universitaire wereld. In dit hoofdstuk presenteer ik enkele aanbevelingen om buitenpromovendi daarbij te ondersteunen. Deze aanbevelingen zijn vooral bedoeld om de discussie over dit onderwerp aan te zwengelen. Hoewel de buitenpromovendi in deze studie overwegend zelfredzaam zijn, kunnen deze aanbevelingen ook worden opgevat als de contouren van een nieuw beleid dat erop gericht is meer buitenpromovendi te accommoderen en daarmee het onderzoekend potentieel om te zetten in het onderzoekend vermogen van de samenleving.

Academische wereld

Het gedobber tussen de twee eilanden van Schreiner (2007) stelt ons voor de principiële vraag voor welk traject een doctorstitel bestemd moet zijn. Gaat deze voorbehouden worden aan onderzoekers die zich zuiver op de wetenschap richten, of kan de titel ook een kwalificatie blijven voor mensen die zich via een ander traject verder wetenschappelijk verdiepen en verbreden en die zich tot meerdere publieken richten? Kan, met andere woorden, de doctorstitel ook de laat-moderne academische habitus belonen? Terwijl in de samenleving de belangstelling van professionals voor wetenschappelijk onderzoek groeit en veel buitenpromovendi toenadering zoeken tot de academische wereld, lijken universiteiten in het algemeen niet happig om die toenadering te beantwoorden. Dat ligt niet noodzakelijkerwijs aan de universitaire onderzoekers, maar wel aan de wijze waarop hun kwaliteit wordt gedefinieerd. De opkomst van valorisatie, de maatschappelijke impact van wetenschappelijk onderzoek, staat op gespannen voet met de toenemende druk om te publiceren voor een eigen, krimpand wetenschappelijk publiek. De huidige academische realiteit is steeds meer die van Schreiners eiland van de veldtocht met het kompas. Daarmee komt het uitsluiten van de academische doctorstitel voor buitenpromovendi, die vaak *a priori* tot het eiland van de ontdekkingstocht worden gerekend, dichterbij en zullen deze zich in de toekomst tevreden moeten stellen met een andersoortige graad. Dat is onverstandig. Niet alleen worden daarmee de wetenschappelijke ambities van onderzoekers buiten de universiteit gefnuikt, maar ook de maatschappelijke ambities van onderzoekers binnen de universiteit. Een universiteit kan zich wel buiten de samenleving willen denken, maar niet daadwerkelijk plaatsen. Het is in dit licht zinvol een onderscheid te maken tussen wetenschappelijk en academisch. Wetenschappelijk verwijst naar een proces, academisch naar de context waarbinnen dit proces plaatsvindt. De conclusie die we kunnen trekken op basis van de empirie in deze studie en de theoretische duiding daarvan, wijst erop dat buitenpromovendi de schakels vormen tussen de bredere maatschappelijke wereld en de kleinere academische wereld daarin. Om de kwaliteit van die schakels te bewaken, moeten buitenpromovendi een proeve van wetenschappelijke bekwaamheid kunnen afleggen (en misschien is het wel aardig om valorisatie te zien als de proeve van maatschappelijke bekwaamheid voor academici). De academische wereld lijkt in eerste instantie de aangewezen plaats voor het afleggen van die toets, maar hoeft niet noodzakelijkerwijs ook de plaats te zijn waar de voorbereiding op die toets is. Uit onderzoek van Vitae (Hooley et al. 2009) kwam naar voren dat buitenpromovendi vaak moeite hebben om in contact te komen met het systeem van de universitaire wereld en dat zij, als er al programma's worden aangeboden, vaak het gevoel hebben dat dit programma's zijn voor reguliere promovendi die enigszins aangepast zijn maar niet tegemoetkomen aan de specifieke situatie van buitenpromovendi. Het onderhavige onderzoek laat niet alleen zien dat de situatie van buitenpromovendi anders is dan die van reguliere promovendi, maar dat buitenpromovendi ook een eigen academische habitus kunnen ontwikkelen door de wisselwerking tussen die situatie en hun leerintrinsieke motivatie. Dit heb ik de laat-moderne academische habitus genoemd. Wanneer de affordance of de uitnodigende, voorwaarden scheppende omgeving die voor buitenpromovendi nodig is vanuit Nederlandse universiteiten ongewijzigd blijft, dan lopen die universiteiten de voordelen die deze habitus met zich meebrengt – vooral de verbindende neiging – mis. Zijn universiteiten er aan toe om de laat-moderne academische habitus te ontvangen en zich te maken? Onderstaande aanbevelingen kunnen helpen bij het beantwoorden van deze vraag:

1. 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 eigen 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. Dit rapport biedt enkele 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 de onderzoekers die participeren in sociale laboratoria (Spaapen, Dijstelbloem en Wamelink 2007) of researching publics (Basten 2010) 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.

2. Buitenpromovendi (en hun werkgevers) investeren behoorlijk in hun eigen onderzoek, waardoor het risico bestaat dat dit onderzoek, vaak ingegeven door maatschappelijke vraagstukken en gericht op het verbeteren van praktijken en beleid, een privéaangelegenheid 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 uitgekeerd na een succesvolle promotie door een buitenpromovendus en waaruit die premies worden herverdeeld door een substantieel percentage van het bedrag aan de buitenpromovendus of (indien diens werkgever de investering heeft voorgeschoten) diens werkgever uit te keren na een succesvolle verdediging en de rest aan de universiteit die de titel verleent.
3. ontbrekend beleid maakt buitenpromovendi afhankelijk van de welwillendheid van individuele hoogleraren. Creëer voor buitenpromovendi een eigen ruimte waarin zij kunnen floreren, bijvoorbeeld eigen *graduate schools* die zijn ingericht op het ontwikkelen en ondersteunen van de specifieke kwaliteiten van deze onderzoekers en die bijvoorbeeld werkplekken ter beschikking stellen, een cursorische aanbod dat past bij hun agenda en hun behoeften, individuele begeleiding die beschikbaar, toegankelijk en ervaren is in het begeleiden van buitenpromovendi. Er is volgens de Vitae-onderzoekers (Hooley et al. 2009) duidelijk sprake van een hoge emotionele betrokkenheid bij het onderzoeksproces en die betrokkenheid komt ook uit het onderhavige onderzoek naar voren. Tel hierbij op het beroep op de tijd en energie die de werkplek op deze mensen doet, de academische studie, het privéleven en andere bezigheden. Ondersteuning zou dan ook breder gezocht moeten worden dan in academische ondersteuning alleen.

Bovenstaande aanbevelingen zijn van fundamentele aard. 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.

De voorgaande analyse liet zien dat een belangrijk deel van de ondersteuning aan buitenpromovendi voortkomt uit werkgevers en eigen ondernemerschap. In de volgende paragraaf komen aanbevelingen aan het adres van werkgevers aan de orde.

Werkgevers

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 om werkomgevingen onderzoeksintensief in te richten, bijvoorbeeld door binnen de eigen gelederen onderzoek door buitenpromovendi te stimuleren en 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.

Hoofdstuk 9: het vervolg

Deze studie laat zien dat de groep buitenpromovendi in Nederland zeer heterogeen is en ook niet noodzakelijkerwijs beperkt blijft tot het profiel van de onderzoeker die op latere leeftijd het licht ziet en met het realiseren van een academische ambitie aan de slag gaat. Het literatuuronderzoek (hoofdstuk 2) beschrijft in belangrijke mate de ervaringen van onderzoekers die aan een instelling voor hoger onderwijs of een universitair ziekenhuis zijn verbonden en brengt daarmee slechts een klein deel van de diversiteit van de buitenpromovendi in kaart. Bovendien ontbreken kwalitatieve data over buitenpromovendi in Nederland, waardoor er geen inzicht is in wie zij zijn, wat zij doen en wat zij willen. Dit rechtvaardigt nader onderzoek. Het onderhavige rapport geeft een aantal empirisch gefundeerde theoretische noties die een vervolg kunnen krijgen in grootschaliger onderzoek. Taag en Dirven (2008) constateren een toenemende belangstelling voor statistische informatie over gepromoveerden. Nationaal hangt dit volgens hen onder meer samen met de beleidsdoelstelling van het kabinet om het aantal excellente hoger opgeleiden te vergroten en internationaal met de Lissabon-doelstellingen die economische groei en werkgelegenheid betreft. Investerings in onderzoek en ontwikkeling alsook een hooggekwalificeerde beroepsbevolking worden daarvoor cruciaal geacht. Statistische informatie over buitenpromovendi zijn hierin ook interessant.

Voor het tweede onderdeel is een enquête ontwikkeld op basis van indicatoren die uit de analyse van de interviews naar voren zijn gekomen. Deze enquête wordt aan de respondenten uit de eerste fase voorgelegd en verschijnt bovendien op internet. Omdat buitenpromovendi nog niet in administratieve systemen zijn ondergebracht, is het vooralsnog niet mogelijk om een lijst te nemen en daar een steekproef uit te trekken (bijvoorbeeld ten gunste van representatie in disciplines). Gelet op de eenzijdigheid van de steekproef in het kwalitatieve deel, is het zinvol om wervingsstrategieën in te zetten die tot meer heterogeniteit in de steekproef leidt, bijvoorbeeld door meer netwerken en instanties te betrekken en bestaande kaders aan te schrijven. Een andere strategie is alle hoogleraren aan te schrijven en hen te vragen of zij buitenpromovendi begeleiden en zo ja, of zij de oproep willen doorgeven. De bewerkelijkheid van deze strategie is echter voorlopig aanleiding om hiervan af te zien. Het verspreiden van de oproep via bestaande netwerken zal daarom de eerste keuze zijn in het werven van respondenten in deze fase.

Aan de enquête kunnen ook oud-promovendi (inmiddels afgehaakt of dr.) deelnemen; differentiatie kan gemakkelijk door bij aanvang van de digitale enquête naar de status te vragen en vervolgens al naar gelang het antwoord de respondent door de overige vragen te leiden.

Zowel de kwalitatieve als de kwantitatieve deelonderzoeken zijn een voorbereiding op het derde en verdiepende onderdeel, waarin een *online community* wordt gevormd op www.buitenpromovendus.nl. Stakeholders in het werk van buitenpromovendi (direct betrokkenen zoals de onderzoekers zelf, hun werkgevers, hun begeleiders, hun partners, et cetera; maar ook betrokkenen verderaf zoals universiteiten, ministeries, brancheorganisaties, et cetera) worden hier uitgenodigd om op basis van de onderzoeksresultaten met elkaar in gesprek te gaan over de maatschappelijke en academische waarde van buitenpromovendi en de mogelijkheden om met beleid hun kennisproductie te faciliteren.

Literatuur

- Basten (2007) De onvoltooide droom, in: *Management en Consulting*, nr. 2 (p. 8-12).
- Basten (2008) Organisaties leren onderzoeken, Supplement van *Handboek Effectief Opleiden*, 48 /155, Reed Business.
- Basten (2009a) Het inrichten van onderzoeksintensieve werkomgevingen, in: *Opleiding & Ontwikkeling*, juni 2009, 22e jaargang, Reed Business bv (p. 18-21)
- Basten (2009b) Promotietrend onder adviseurs? in: *Management en Consulting*, nr. 5 (p. 26-29).
- Basten (2010) Researching Publics, in: In 't Veld (ed.) *Knowledge Democracy. Consequences for Science, Politics and Media*, Heidelberg: Springer.
- Billett (2002) Toward a Workplace Pedagogy: Guidance, Participation, and Engagement, in: *Adult Education Quarterly*, Vol 53 No 1 (p. 27-43).
- Boomkens (2008) *Topkitsch en slow science. Kritiek van de academische rede*, Amsterdam: Uitgeverij van Gennep B.V.
- Bourdieu (1980) *The Logic of Practice*, Stanford (CA): Stanford University Press.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2007) *Kennis en economie 2007*, Voorhout/Heerlen, 197.
- Diepstraten (2006) *De nieuwe leerder. Trendsettende leerbiografieën in een kennissamenleving*, F&N Eigen Beheer.
- Drenth (2010) A European Code of Conduct for Research Integrity, in: Drenth (red.) *Wetenschappelijke integriteit*, Amsterdam: Koninklijke Akademie van Wetenschappen.
- ERiC (2010) *Handreiking Evaluatie van maatschappelijke relevantie van wetenschappelijk onderzoek*, ERiC publicatie 1001 ([http://www.eric-project.nl/files.nsf/pages/NWOP_83CECZ/\\$file/Handreiking%20ERiC.pdf](http://www.eric-project.nl/files.nsf/pages/NWOP_83CECZ/$file/Handreiking%20ERiC.pdf)).
- Essers (2008) *Enterprising Identities; Female Entrepreneurs of Moroccan and Turkish Origin in the Netherlands*, PhD Dissertation, Radboud University Nijmegen.
- Fox Keller (1987) *Een wereld van verschil. Beschouwingen over sekse en wetenschap* (vertaald door Westerveld), Yale University Press.
- Gibbons, Limoges, Nowotny, Schwartzman, Scott & Trow (2005) *The new production of knowledge. The dynamics of science and research in contemporary societies*, London: Sage Publications (achtste herdruk).
- Giddens (1991) *The Consequences of Modernity*, Stanford University Press.
- Glaser & Strauss (1967) *Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*, Sociology Press.
- Griffioen & De Jong (submitted) *De positie van onderzoek in het Nederlandse hoger beroepsonderwijs. Een weergave van de publieke discussie, 2000-2006*.
- Hageman (2005) De laatste vrije onderzoekers, in: *Trouw. De verdieping*, 1 oktober 2005 (http://www.trouw.nl/krantenarchief/2005/10/01/2242487/De_laatste_vrije_onderzoekers.html).
- Hello en Sonneveld (2010) *Promotietrajecten van duale en buiten-promovendi*, Utrecht.
- Hooley, Kuley, Edwards & Mahoney (2009) *Understanding the part-time researcher experience*, *Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Limited* (<http://www.vitae.ac.uk/CMS/files/upload/Part-time%20researcher%20experience.pdf>).
- Kalmijn (2002) Sociologische analyses van levensloopeffecten: een overzicht van economische, sociale en culturele gevolgen, in: *Bevolking en Gezin*, 31, 3 (p. 3-46).
- Kincheloe & McLaren (2005) Rethinking critical theory and qualitative research, in: Denzin & Lincoln (eds.) *The Sage Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oaks: Sage Publications (third edition).
- 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
- Knipscheer (2006) *De uitdaging van de tweede adolescentie*, Nijmegen: Macula bv.
- Leyman, De Grande, Jidkova, Van der Goten, Jacobs, De Boyser & Vandeveldel (2009) *OnderZOEKEN = OnderVINDEN. Resultaten van de 'Survey of Junior Researchers' aan de UA, UGent, UHasselt en VUB*, ECOOM/Universiteit Gent.
- Loos (2007) *Zichtbaar maken van maatschappelijke relevantie van kennis. Gids voor de praktijk van de sci_Quest methode voor universiteit en hbo*, ERiC-project.
- Melser (2004) Welke bedrijfstakken vergrijzen? *Sociaal-economische trends*, 3e kwartaal 2004 (p. 9-18)
- Ministerie OC&W (2005) *Onderzoekstalent op waarde geschat*.
- Rijst, van der (2009) *The research-teaching nexus in the sciences Scientific research dispositions and teaching practice*, ICLON, Leiden University Graduate School of Teaching.
- Rijst, van der, Kijne, Verloop, & Van Driel (2008) *Exploring scientific research dispositions from the perspective of academics: a case study approach*, paper presented at the annual international meeting of the National Association of Research in Science Teaching, Baltimore, USA.
- Schreiner (2007) Veldtocht of ontdekkingsreis? Ambities van buitenpromovendi en onduidelijke promotiecultuur, in: *Erasmus Alumnieuws*, Uitgave Erasmus Alumnivereniging Rotterdam, oktober 2007, jrg. 50, nr.4 (p.101-4).
- Schiebinger (1999) *Has feminism changed science?* Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Spaapen, Dijkstra, Bloem & Wamelink (2007) *Evaluating Research in Context. A method for comprehensive assessment*, The Hague: Consultative Committee of Sector Councils for Research and Development (COS), the Netherlands (second edition).

Traag & Dirven (2008) Arbeidsmarktpositie van gepromoveerden, in: *Sociaaleconomische trends*, 4e kwartaal (p. 51-57).

Vermeulen (2009) Hoe staat het met je proefschrift? in: *Volkskrant Magazine*, nr. 478, 17-10-2009 (p. 20-24).

Bijlage: interviewguide

- kun je kort iets over je onderzoek vertellen?
- het begin:
 - wanneer ben je begonnen?
 - wat waren je overwegingen om te promoveren?
 - hoe ben je aan de slag gegaan?
- de organisatie:
 - hoe heb je een netwerk ter ondersteuning gebouwd?
 - hoe ziet dat netwerk eruit?
 - hoe combineer je het met andere activiteiten?
 - werk
 - privé
 - hobby's
 - anders, namelijk ...
- het proces:
 - hoe verloopt de voortgang?
 - ben je daar tevreden over?
 - wat zou je nog meer nodig hebben?
- de financiën:
 - wat zijn je uitgaven?
 - hoe bekostig je het?
- meevallers en tegenvallers:
 - welke meevallers heb je gehad?
 - welke tegenvallers ben je tegengekomen?
 - in het onderzoek
 - in het proces eromheen?
 - hoe ga je daarmee om?
- algemeen:
 - hoe reageert je directe omgeving op jou als buitenpromovendus:
 - privé
 - collega's/leidinggevenden
 - academici
 - wat is volgens jou de maatschappelijke waardering voor buitenpromovendi?
 - wat is volgens jou de academische waardering voor buitenpromovendi?
- ben ik iets vergeten te vragen of wil je nog iets kwijt wat nog niet aan de orde is geweest?
- wil je nog meer weten van de campus?
- op 26 maart as. organiseert de campus een congres, Zin in Onderzoek; heb je zin om te komen?
- weet je nog meer buitenpromovendi die mee zouden willen doen en heb je daar adresgegevens van?