

# Erkennen & Waarderen: tijd om promovendi en postdocs mee te nemen

29.9.2026 - Alexander Santos Lima | Erasmus Universiteit Rotterdam

**Het Erkennen & Waarderen (E&W)-programma is sinds 2020 actief binnen alle Nederlandse universiteiten. Deze cultuurverandering heeft als doel om meer ruimte en waardering te creëren voor diverse academische talenten en bijdragen. Tot nu toe hebben echter niet alle groepen binnen de academische wereld E&W in gelijke mate ervaren. Karin van Vuuren deelt haar visie op waarom het belangrijk is om deze cultuurverandering uit te breiden naar promovendi en postdocs.**

Karin van Vuuren is promovenda bij de afdeling Healthcare Governance van ESHPM. Haar onderzoek richt zich op de veerkracht van gezondheidszorgstelsels tijdens rampensituaties. Daarnaast is ze bestuurslid van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN), de landelijke belangenorganisatie voor en door promovendi. Volgens Karin is het onterecht dat promovendi en postdocs tot nu toe niet actief zijn meegenomen in het E&W-programma: "wij geven de toekomst van de academische wereld vorm. Als we geen rekening houden met deze groep, wat is dan de cultuurverandering?"

## Breng werk en erkenning beter in lijn

Vanaf het begin heeft het nationale E&W-programma zich voornamelijk gericht op UD's, UHDS en hoogleraren, zonder zich officieel uit te breiden naar groepen zoals promovendi en postdocs. "Ik begrijp het oorspronkelijke idee, dat het belangrijk was om met de hoogleraren te beginnen", zegt Karin. "Zij zijn degenen die de macht en het vermogen hebben om het systeem langzaam, stukje bij beetje, te veranderen, maar...zeker nu het E&W-programma wordt geëvalueerd, mogen we ons (promovendi en postdocs) niet vergeten. Wij vormen het grootste deel van het personeelsbestand in de academische wereld."

De ambitie van het E&W-programma en de cultuurverandering die dit teweegbrengt, is om meer ruimte te creëren voor divers talent en om verschillende soorten academisch werk gelijkwaardig te waarderen, los van het aantal publicaties. Waarom denkt Karin dat dit perspectief tot nu toe niet is toegepast op promovendi en postdocs? "Er bestaat een klassieke kijk op een promotietraject: je doet je onderzoek en schrijft vier artikelen, en als je er vijf of zes schrijft, is dat nog beter. Het ultieme moment waarop je dat alles aan een breder publiek presenteert, is tijdens de verdediging van je proefschrift. Wat we in feite doen, is dat onderzoek verrichten binnen de samenleving, waarbij we verschillende disciplinaire grenzen overschrijden, aan Open Science werken, contact onderhouden met maatschappelijke partners en daarmee impact maken. Promovendi en postdocs doen dat werk, maar we krijgen er geen erkenning voor. Dat is ook waar we binnen PNN iets aan proberen te doen met NEWS en de Young Academy in de gids 'PhD of the Future'. We willen dat al het andere geweldige werk dat promovendi doen zichtbaar wordt en de aandacht krijgt die het verdient."

"Als de universiteit Open Science en impact aanmoedigt, is het belangrijk om dat te erkennen en waarderen en afstemming te creëren tussen wat promovendi doen en hoe ons werk wordt beoordeeld."

Karin van Vuuren

## Ruimte om je interesses te volgen

Hoe heeft Karin haar promotietraject ervaren – heeft ze de ruimte om zich te richten op haar eigen talenten en ambities? “Ik heb het geluk dat mijn begeleidingsteam me de ruimte geeft om mijn interesses te volgen. Het ligt ook aan de afdeling, aan de mensen. Ik voel me aangemoedigd om contact te zoeken met de buitenwereld, relaties op te bouwen om die wereld te leren kennen en mijn nieuwsgierigheid de vrije loop te laten. Onze afdeling heeft altijd veel aandacht gehad voor maatschappelijke betrokkenheid en leert ons verantwoordelijkheid te nemen. Ze stimuleren ons om de kennis die we opdoen de wereld in te brengen, in welke vorm dan ook. Daarom is er ruimte om andere manieren van ‘wetenschap beoefenen’ te bespreken, in plaats van het schrijven van een artikel, bijvoorbeeld ook een documentaire of beleidsnota in het proefschrift opnemen, in plaats van een artikel.” Karin wijst erop dat de promotieregels op universitair niveau promovendi en promotoren eigenlijk niet zozeer beperken in hoe hun output eruitziet, en stelt daarom voor: “laten we daar gebruik van maken!”

## Toekomstige acties

Welke veranderingen zou Karin graag zien in de manier waarop beginnende academici worden erkend en gewaardeerd? “Er is altijd een onevenwichtige verhouding tussen het aantal mensen in deze groep (promovendi en postdocs) en de invloed die we hebben, vooral als het gaat om beleid. Dit is dan vaak onder het mom van ‘vriendelijke bescherming’.” Ze zou graag zien dat promovendi „vanaf het begin worden meegenomen in academische politiek, betrokken worden bij beleidsvorming als ze dat willen, erkend worden als personeelsleden en uitgenodigd worden voor personeelsvergaderingen, en een eigen zetel krijgen in de universiteitsraad. Dat ze niet alleen mogen reageren op beleid, maar ook actief zaken op de agenda kunnen zetten, ook op nationaal niveau. Dat is belangrijk voor ons, want vaak kunnen we alleen maar reageren. Deze groep wordt soms afgedaan als onbekend met alle organisatorische zaken die spelen, maar er zijn wel degelijk promovendi en postdocs die het lokale en nationale academische beleid goed (willen) kennen en graag willen samenwerken. Dat is dus wat ik de belangrijkste stap vind voor toekomstige acties.”

Karin is ook van mening dat early career academici er baat bij hebben om diverse mogelijkheden te verkennen voor het opbouwen van een academische carrière. Ze benadrukt hoe belangrijk het is dat ervaren academici „laten zien wat de mogelijkheden zijn en deze niet beperken”. Ze stelt ook voor dat promovendi en promotoren „in het begin van het promotietraject wat ruimte vrijmaken om over deze mogelijkheden te praten – bespreek wat voor soort relatie je voor ogen hebt met de wereld buiten de universiteit. Dan is een wetenschappelijk artikel misschien niet het eerste wat je in je Training & Supervision Plan opschrijft.”

## Carrière mogelijkheden verbreden

Tot nu toe maakte de professional services staff (PSS) ook bij EUR geen deel uit van de E&W-ambities. Karin suggereert dat het uitbreiden van het E&W-programma naar alle medewerkers juist jonge academici kan helpen. “Het is goed om de scheiding tussen PSS en wetenschappelijk personeel te doorbreken. Want we kunnen niet zonder elkaar functioneren. Het is dus heel belangrijk om E&W voor beide groepen open te stellen. Vanuit het perspectief van promovendi opent dat ook de mogelijkheid om iets anders te doen, zoals het combineren van verschillende rollen binnen de academische wereld. Het biedt andere carrièremogelijkheden naast een onderzoeksfunctie, vergelijkbaar met een onderwijsfunctie.”

Karin brengt dit ook in verband met het feit dat veel promovendi de academische wereld verlaten: “er is vaak de vraag hoe we ervoor kunnen zorgen dat promovendi in de academische wereld blijven. Het is niet zo dat promovendi niet willen blijven, maar er is gewoon niet genoeg ruimte voor ons allemaal. Ik begrijp dat, want exponentiële groei van de academische wereld is geen optie. Als je meer ruimte geeft in waar je naartoe kunt of welk werk je doet en de barrière tussen wetenschappelijk personeel en PSS loslaat, dan opent dat ook mogelijkheden voor toekomstige groei.”

## **Over Erkennen en Waarderen**

Erasmus Universiteit Rotterdam is bezig haar systeem voor erkenning en waardering van wetenschappelijk personeel te moderniseren om meer ruimte te creëren voor divers wetenschappelijk talent en om medewerkers beter in staat te stellen bij te dragen aan de missie van de universiteit: positieve maatschappelijke impact creëren. Om die reden is EUR in 2020 gestart met het Erkennen & Waarderen programma.

Benieuwd wat E&W voor jou of je faculteit betekent? Kom in contact met de contactpersoon voor je faculteit voor E&W, of neem rechtstreeks contact op met het Erkennen & Waarderen-team via [recognitionandrewards@eur.nl](mailto:recognitionandrewards@eur.nl).

<https://www.eur.nl/nieuws/erkennen-waarderen-tijd-om-promovendi-en-postdocs-mee-te-nemen>