

Ervaringsverhaal Erkennen & Waarderen Debby Beckers

Debby Beckers is universitair hoofddocent in de arbeids- en organisatiepsychologie, en is sinds begin dit jaar tevens onderdirecteur bij het Behavioural Science Institute van de universiteit. De afgelopen jaren was ze betrokken bij het opstellen van de facultaire strategie van de Faculteit Sociale Wetenschappen, waarin onder andere de visie en ambities rondom erkennen en waarderen zijn verwerkt. 'Ik zou graag zien dat er echte diversiteit in carrièrepaden ontstaat, dat mensen kunnen excelleren in de taken waar ze het meeste energie uithalen en op basis daarvan kunnen blijven doorgroeien.'

Al sinds het begin van haar academische carrière is Beckers verbonden aan de Radboud Universiteit. 'Ja, ik ben één van die mensen die m'n hele loopbaan al in Nijmegen zit. Ik ben hier in 2003 begonnen als promovenda. In 2008 promoveerde ik, in 2007 ging ik al aan de slag als universitair docent. Officieel met een takenpakket van onderwijs en onderzoek, maar door onderbemannings was ik in de praktijk vooral druk met onderwijs.'

Dat was aanvankelijk prima, zegt Beckers, maar langzaam maar zeker zorgde het toch voor enige vertwijfeling en onzekerheid. 'Het werd wel heel erg eenzijdig, ik had het gevoel dat ik stil stond in m'n carrière. Daar had ik moeite mee: Ik ga graag nieuwe uitdagingen aan, wilde graag meer tijd besteden aan onderzoek en me ook in bredere zin ontwikkelen. Toen ik de 40 naderde besloot ik dat het tijd werd om goed na te denken welk pad ik wilde volgen in mijn carrière. Als je dat weet, kun je ook echt kansen proberen te creëren die passen bij je ambities.' In 2018 werd ze universitair hoofddocent, en kon ze tevens tijdelijk aan de slag als plaatsvervangend leidinggevende binnen haar afdeling. Dat bleek een gouden greep: 'ik ontdekte dat het me lag en dat ik me graag meer op bestuurlijk en strategisch vlak wilde inzetten'.

Open gesprek

'Nadat mijn periode als plaatsvervangend leidinggevende eindigde, ben ik op eigen initiatief naar de decaan gestapt. Dat was een fijn, open gesprek over hoe ik toch ervaring zou kunnen opdoen met bestuurlijke taken, terwijl ik nog geen hoogleraar ben. Ik kreeg te horen dat er bepaalde facultaire dossiers lagen waarin ik kon ondersteunen, waaronder de facultaire strategie. Ik kreeg daarvoor een bescheiden aanstelling als adviseur voor het faculteitsbestuur, en heb dat twee jaar naast mijn onderzoek en gereduceerde onderwijstaak kunnen doen. Ik mocht aanschuiven bij alle overleggen van

het faculteitsbestuur, volgde een leiderschapscursus, schreef samen met de decaan mee aan de facultaire strategie, en kon advies geven en meedenken over beleid. Dat was ontzettend leerzaam, en ook heel leuk om toegevoegde waarde en diversiteit in perspectieven te kunnen bieden. Het heeft me geholpen om te ontdekken dat het bestuurlijke werk mij goed ligt. En het heeft er zeker aan bijgedragen dat ik de stap durfde te zetten om te solliciteren op de positie van onder-directeur van mijn onderzoeksinstituut.'

Beckers beseft dat de carrièrestappen die ze heeft gezet niet voor iedereen direct binnen handbereik liggen. 'Als beginnend wetenschapper laat je je sturen door de gangbare normen van onderzoek en onderwijs. Veel jonge wetenschappers hebben geen vaste aanstelling en voelen de druk om te excelleren in onderzoek. Onderzoek blijven doen is heel belangrijk, vertelt iedereen je, maar onderwijs kost heel veel tijd. Andere taken komen vaak niet eens op je vizier, omdat ze in je omgeving soms niet herkend en erkend worden. Ik maakte op een gegeven moment zelf een klik: wat wil ik doen om het werk leuk te houden en om door te groeien? Daar zelf proactief in zijn heeft geholpen, maar die kansen moeten je ook geboden worden. Het was een combinatie van capaciteiten, proactiviteit, geluk en collega's die mogelijkheden boden.'

Ruimte voor ieder talent

In de voorbije jaren was Beckers dus betrokken bij het opstellen van de facultaire strategie van FSW, waar ook de visie rondom erkennen en waarderen in zit verwerkt. Daarvoor heeft de faculteit zo breed mogelijk informatie verzameld: er werden vragenlijsten uitgezet, er waren plenaire bijeenkomsten waarvoor iedereen werd uitgenodigd, en er was veel overleg met onder andere de regiegroep. 'Het was voor ons bovendien belangrijk dat die niet alleen bestond uit wetenschappelijk personeel, maar óók studenten en ondersteunend personeel. Het is belangrijk dat ook bij die laatste groep oog is voor bredere, uitdagende takenpakketten en nieuwe groeimogelijkheden.'

Speerpunt van de nieuwe strategie? 'De strategie telt 10 speerpunten, maar een kernpunt is dat er ruimte moet zijn voor ieders talent. Dat betekent ten eerste dat het belangrijk is dat er gelijke erkenning en waardering is voor onderwijs en onderzoek. Ten tweede horen ook bestuurstaken en valorisatie/impact meegewogen worden ten behoeve van carrierepaden. Als wetenschapper ben je vaak actief in alle vier de domeinen, maar je moet zelf kunnen kiezen op welk aspect je in je carrière een accent wilt leggen, en dat de doorstroommogelijkheden daarop toegespitst kunnen worden. De strategie onderstreept ook het belang van waardering voor team science: een prestatie die voortkomt uit samenwerking met anderen. En dat kwaliteit in onderwijs en

onderzoek meer erkend gaat worden: : goed werk kost tijd, dus enkel turven van bijvoorbeeld aantallen publicaties op een CV is een te eenzijdige wijze van beoordelen. Belangrijkste is een haalbaar, gezond carrièrepad met oog voor de individuele ambities en sterke kanten van werknemers.'

Het zijn mooie ambities, onderschrijft Beckers, maar in de weg ernaartoe zitten nog wat uitdagingen. 'Dit moet geen strategie worden die in een lade verdwijnt, maar iets dat de komende jaren bij iedereen doordringt. De visie op erkennen en waarderen moet doorsijpelen naar elk instituut, elke afdeling, elke medewerker. We moeten vooral ook voorkomen dat mensen denken dat ze op alle domeinen moeten excelleren op te kunnen doorgroeien. Van iemand die excelleert in bestuurlijke taken, verwacht je niet óók het maximale in onderwijs én onderzoek én valorisatie, of andersom. Voor je het weet verwachten mensen alsnog het schaap met de vijf poten, en zijn mensen bang dat ze achterblijven als ze dat onrealistische ideaal niet weten waar te maken. Als iedereen de kans krijgt om te excelleren op de gebieden waar ze het meest affiniteit mee hebben en plezier in hebben, dan zijn we op de goede weg.'