ResearchNed

jan 2022

Eindevaluatie experiment promotieonderwijs

Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap

Janneke Lommertzen | Marieke de Visser | Anja van den Broek | Joris Cuppen

Eindevaluatie experiment promotieonderwijs

Janneke Lommertzen, Marieke de Visser, Anja van den Broek & Joris Cuppen

Onderzoek in opdracht van het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap
Januari 2022

M.m.v. Josien Lodewick, Tessa Termorshuizen, Myrthe Hendrix, Floor Muis en Arno Kok

© 2022 ResearchNed Nijmegen in opdracht van het ministerie van OCW. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2015 voor kwaliteitsmanagementsystemen, NEN-ISO 20252:2019 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek en NEN-ISI 27001:2017 voor informatiebeveiliging.

Inhoudsopgave

1	**Achtergrond en onderzoeksvragen**	**5**
1.1	Aanleiding voor het onderzoek	5
1.2	Onderzoeksvragen	5
2	**Opzet van het onderzoek**	**8**
2.1	Deskresearch en analyse van jaarverslagen	8
2.2	Secundaire data-analyses	8
2.3	Enquêtes promovendi	9
	2.3.1 PhD-survey RUG	9
	2.3.2 Kwalitatieve inventarisatie	13
	2.3.3 Analyse open antwoorden enquêtes	13
2.4	(Groeps)interviews	14
2.5	Opbouw van het rapport	14
3	**Achtergrond en vormgeving van het stelsel**	**15**
3.1	Promotiestelsel in Nederland en buitenland	15
3.2	Het experiment promotieonderwijs	19
	3.2.1 Achtergrond van het experiment	19
	3.2.2 Inhoud en verplichtingen	21
	3.2.3 Promotiestelsels in het buitenland: een landenbeschrijving	24
	3.2.4 Promotiestelsels in het buitenland: een landenvergelijking	28
3.3	Samenvatting	31
4	**Niet-deelnemende instellingen**	**32**
4.1	Inleiding en vraagstelling	32
4.2	Aanleiding niet-deelname experiment	32
4.3	Aantallen promovendi	34
4.4	Voorbereiding en aansluiting op de arbeidsmarkt	36
4.5	Eigen onderzoeksvoorstellen en wisselen van promotor	38
4.6	Samenvatting	40
5	**Deelnemende instellingen: effecten van het experiment**	**41**
5.1	Inleiding en vraagstelling	41
5.2	Overwegingen voor deelname	41
5.3	Kostenbesparing	42
5.4	Feiten en cijfers: aantallen promovendi	42
5.5	Verdringing van werknemerpromovendi door promotiestudenten	48
5.6	Waardering van de verschillende promotietrajecten	49
5.7	Kwaliteit van de proefschriften	56
5.8	Duur van de promotietrajecten	56
5.9	Status van de verschillende trajecten	58
5.10	Verschil met andere onderwijstrajecten	61
5.11	Samenstelling groepen	65
5.12	Keuzevrijheid	66
5.13	Invloed op het onderzoeksproces	68
5.14	Wisselen van promotor	69
5.15	Verdeling van onderwijstaken	69
5.16	Binding	72
5.17	Profileringsfonds	72
5.18	Aansluiting op de arbeidsmarkt	72
5.19	Perspectief van het werkveld	75
5.20	Samenvatting	75

6 Conclusies en aanbevelingen 77
7 Nawoord 81
Bijlage 1: Overzicht van figuren en tabellen 83
Bijlage 2: PhD-survey RUG- ResearchNed 85
Bijlage 3: Vragenlijst kwalitatieve validatie 93
Bijlage 4: Aanvullende analyse onderzoeksverantwoording 94
Bijlage 5: Interviews 96
Bijlage 6: Onderzoeksverantwoording PhD-survey RUG 98

1 Achtergrond en onderzoeksvragen

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

Deze rapportage beschrijft de Eindevaluatie van het experiment promotieonderwijs. Het doel van deze evaluatie is vast te stellen hoe het Experiment in de praktijk werkt en of de vooraf gestelde doelen zijn behaald. De evaluatie draagt bij aan de afweging om promotieonderwijs al dan niet een vast onderdeel te laten uitmaken van de derde cyclus. De doelstellingen van het experiment zijn meegenomen in de onderzoeksvragen, tevens worden sterke punten, kritiekpunten en zorgen onderzocht. Op verzoek van het Ministerie van OCW heeft ResearchNed deze evaluatie uitgevoerd.

Zoals bleek uit de Wetenschapsvisie 2025, was het, om de internationale concurrentiepositie van Nederland te verstevigen, nodig om te investeren in de kenniseconomie waarin onder andere behoefte was aan een groter en meer divers aanbod van gepromoveerden op de arbeidsmarkt. Bovendien moest de aansluiting tussen promotieplek en arbeidsmarkt (juist ook buiten de wetenschap) beter. Om deze gewenste toename van gepromoveerden, een betere toerusting op een loopbaan buiten de wetenschap en meer ruimte voor het indienen van eigen onderzoeksvoorstellen mogelijk te maken, werd een ander soort promotietraject nodig geacht dan de bestaande trajecten.[1,2] Op de onderliggende beleidstheorie wordt in paragraaf 3.2 uitgebreid ingegaan.

Het experiment promotieonderwijs startte in 2016 en loopt tot 2024. De Rijksuniversiteit Groningen (RUG) en Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) meldden zich destijds met respectievelijk 850 en 15 promotie-studenten aan. Bij de tweede aanvraagronde in 2019 nam de RUG opnieuw deel met 650 promotiestudenten die instromen tussen 2020 en 2022. De EUR deed geen tweede aanvraag.

1.2 Onderzoeksvragen

Het experiment promotieonderwijs had als doel om na te gaan:

- of universiteiten door een meer gedifferentieerd promotiestelsel meer promovendi kunnen afleveren;
- of gepromoveerden beter worden voorbereid op de arbeidsmarkt; en
- of er meer ruimte komt voor het indienen van eigen onderzoeksvoorstellen.

Het hoofddoel van deze evaluatie van het experiment promotieonderwijs is dan ook te inventariseren in hoeverre deze doelen van het experiment worden bereikt. Naast deze hoofdvragen zijn er dertig onderzoeksvragen opgesteld, die hieronder worden beschreven.
Het onderzoek omvat vier delen: een onderzoek naar de (internationale) context van het Nederlandse promotiestelsel en promotiestelsels in het buitenland, een (beperkt) onderzoek onder universiteiten die niet deelnemen aan het experiment, een onderzoek onder deelnemende universiteiten (EUR en RUG) en een onderzoek naar de toekomst van het stelsel. Het onderstaande geeft de onderzoeksvragen weer die in dit onderzoek beantwoord zijn. In hoofdstuk 2 wordt dieper ingegaan op de diverse methodes en bronnen die gebruikt zijn om deze vragen te beantwoorden.

I Deel I: Beleidstheorie en (inter)nationale context

1 Wat zijn de belangrijkste uitgangspunten en doelstellingen van het experiment?
2 Hoe zijn promotiestelsels in het buitenland vormgegeven en waarin zitten de belangrijkste overeenkomsten en verschillen met de Nederlandse situatie?

1 Nota van toelichting bij Besluit experiment promotieonderwijs (stb 2016-3)
2 Kabinetsbrief 'Werken aan groei' (Kst II 2014/15, 34000, nr. 4)

II *Deel II: Niet-deelnemende universiteiten*

3 Waarom heeft de universiteit besloten niet deel te nemen aan het experiment en wat is het overwegende motief van de universiteit geweest?
4 Hoe groot is het aantal promovendi per categorie (werknemerpromovendus, buitenpromovendus en beurspromovendus) bij deze universiteiten, bij voorkeur met een verdeling in de periode tussen 2010 en 2016, en tussen 1 september 2016 en heden?
5 Hoe hebben deze universiteiten de voorbereiding op de arbeidsmarkt binnen en buiten de academia vormgegeven?
6 Hoe is de aansluiting van de promovendi per categorie op de arbeidsmarkt bij de niet-deelnemende universiteiten?
7 In hoeverre hebben de promovendi per categorie de vrijheid eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen bij de niet-deelnemende universiteiten? In hoeverre zijn de promovendi per categorie in staat van promotor te wisselen?

III *Deel III: Deelnemende universiteiten: effecten van het experiment*

8 Waarom heeft de universiteit besloten om deel te nemen aan het experiment en wat was het overwegende motief?
9 Gebruiken de universiteiten promotieonderwijs als kostenbesparend instrument?
10 Verschilt het aantal promovendi ten opzichte van de situatie op 1 september 2016 (voor de start van het experiment) wat betreft type, land van herkomst en onderzoeksveld?
11 Is er sprake van verdringing van de werknemerpromovendi door promotiestudenten? Zo ja, wat zijn de effecten en de voor- en nadelen daarvan?
12 Is er een verschil in waardering tussen verschillende trajecten (eersterangs en tweederangs trajecten)?
13 Indien een verschil tussen de trajecten bestaat, is het verschil primair gerelateerd aan het verschil in economische status of aan een verschillende inhoudelijke oriëntatie?
14 Constateren promotoren een verschil in kwaliteit tussen de proefschriften/proefontwerpen van werknemerpromovendi en andere typen promovendi?
15 Is er een verschil in de duur van verschillende promotietrajecten?
16 Ervaren de verschillende soorten promovendi een verschil in status binnen de universiteit? Ook wat betreft hun financiële positie en wat betreft de verhouding tussen onderwijs en onderzoek.
17 In hoeverre verschilt het promotieonderwijstraject van andere onderwijstrajecten voor promovendi?
18 Doorlopen promotiestudenten en andere promovendi hun trajecten (gedeeltelijk) met elkaar in één groep of volledig gescheiden?
19 In hoeverre hebben promotiestudenten een grotere keuzevrijheid ten aanzien van het onderwerp van hun promotie (gehad) en hoe ervaren zij die keuzevrijheid?
20 Hoeveel studenten doen promotieonderzoek op basis van een eigen onderzoeksvoorstel en wat is de kwaliteit daarvan?
21 Hoe hebben promotiestudenten de invloed die zij hebben gehad op hun gehele onderzoeksproces ervaren of ervaren zij die?
22 In hoeverre zijn de promotiestudenten in staat van promotor te wisselen vergeleken met overige typen promovendi?
23 Heeft het promotieonderwijs gevolgen gehad voor de verdeling van de onderwijstaken binnen de universiteit? Hoe ervaren promotiestudenten de vrijstelling van de onderwijsverplichting?
24 Op welke manier binden de deelnemende universiteiten verschillende typen promovendi aan hun instelling?
25 Wat is het effect van het experiment op het profileringsfonds?
26 Hoe is de aansluiting van de promovendi per categorie op de arbeidsmarkt bij de deelnemende universiteiten? Hoe hebben de universiteiten de voorbereiding op de arbeidsmarkt binnen en buiten de academia vormgegeven?

IV Deel IV: Toekomstvisie

27 Wat motiveert universiteiten om wel of geen promotieonderwijs aan te bieden?

28 Verschilt dit bijvoorbeeld per onderzoeksveld?

29 Hoe kijken de afnemers (toekomstige werkgevers) aan tegen promotiestudenten?

30 Hoe is het promotiestelsel in het buitenland vormgegeven? En wat zijn de eventuele voor- en nadelen ervan?

2 Opzet van het onderzoek

Om antwoord te geven op de hierboven geschetste onderzoekvragen is een mixed methods design gebruikt. de volgende methoden zijn toegepast:

- deskresearch;
- analyse van jaarverslagen;
- secundaire data-analyses;
- enquêtes;
- (groeps)interviews.

Onderstaand een toelichting op de methode en respondentkeuze.

2.1 Deskresearch en analyse van jaarverslagen

Met behulp van de deskresearch is de achtergrond en de context van het experiment in kaart gebracht en is de beleidscontext beschreven. Er is gebruikgemaakt van drie typen bronnen: jaarverslagen en plannen van Nederlandse universiteiten, promotiereglementen, Kamer- en beleidsstukken en overige documenten (waaronder Europese beleidsstukken en nieuwsmedia). Binnen elk van deze drie groepen zijn eerst de bronnen met de meest relevante informatie verzameld. Vervolgens zijn de bronnen systematisch doorzocht op relevante informatie voor het beantwoorden van de onderzoeksvragen, die vervolgens in databases (per onderzoeksvraag, per bron) is ingevuld. Op basis van deze overzichtelijke databases met relevante informatie zijn verdere analyses uitgevoerd en was duidelijk welke aanvullende informatie nog nodig was. Voor instellingen leverde deze manier van werken geen extra belasting op. Met deze deskresearch is inzicht verkregen in de initiële uitgangspunten van het experiment en op basis van deze beleidsdoelstellingen heeft de beleidstheorie in paragraaf 3.2 vorm gekregen. Op basis hiervan zijn bovendien de verdere onderzoeksinstrumenten ontwikkeld (bijvoorbeeld bij het verfijnen van de enquêtes) en ontstond er een referentiekader voor de interpretatie van de onderzoeksresultaten.

2.2 Secundaire data-analyses

Bij de secundaire data-analyse is gebruikgemaakt van zowel gegevens van deelnemende instellingen (RUG en ISS; International Institute of Social Studies) als van de UNL en het CBS. De deelnemende instellingen hebben vooraf gedefinieerde gegevens rondom het experiment (zoals opgenomen in artikel 12 Besluit Promotieonderwijs) moeten registreren, bijvoorbeeld omtrent aantallen deelnemers. Ook de UNL verzamelt kerngegevens over (werknemer)promovendi, bijvoorbeeld over instroom en gemiddelde promotieduur. Voor een deel van de onderzoeksvragen is gebruikgemaakt van het vijfjaarlijkse Gepromoveerden Onderzoek (GPE) van het CBS. De gegevens uit deze enquête zijn goed onderling vergelijkbaar en instellingen en promovendi hoefden niet (opnieuw) belast te worden. De ruwe data van deze enquêtes uit 2009, 2014 en 2019 zijn nader onderzocht op onder andere de promotieperiode, gepromoveerden op de arbeidsmarkt en hun internationale mobiliteit, uitgesplitst naar type promovendus, promotierichting en universiteit. Omdat de meest recente van deze data verzameld zijn in 2019, bevatten de bestanden geen gegevens over promotiestudenten. In deze analyses worden werknemerpromovendi afgezet tegen contractpromovendi[3]. Wel was er veel informatie beschikbaar over de andere typen promovendi. Uitkomsten uit de CBS-enquête zijn vergeleken met de informatie van de UNL en het ISS/RUG.

3 Onder contractpromovendi vallen zowel beurspromovendi als extern gefinancierde promovendi (die elders in dienst zijn)

2.3 Enquêtes promovendi

Om de waardering van promotiestudenten ten opzichte van overige promovendi in kaart te brengen, zijn er twee vragenlijsten afgenomen bij promovendi aan de RUG. De onderzoekers hadden de mogelijkheid vragen toe te voegen aan de PhD-survey die door de RUG zelf is afgenomen. Daarnaast is er als kwalitatieve verdieping en externe validatie in eigen beheer een korte aanvullende enquête uitgevoerd onder promotiestudenten van de RUG.

In de komende paragrafen wordt achtereenvolgens ingegaan op de PhD-survey inclusief de onderzoeksverantwoording, de kwalitatieve verdieping en de analyse van de open antwoorden.

2.3.1 PhD-survey RUG

Opzet van het PhD-survey

Elke twee jaar wordt binnen de RUG een PhD-survey gehouden. Voor deze evaluatie zijn aan deze survey vragen toegevoegd. Voor een deel is voor de evaluatie ook gebruikgemaakt van bestaande vragen. De wijze van afname, betrouwbaarheid en representativiteit van de resultaten zijn uitgebreid besproken. Er is geen enkele indicatie dat er sprake is van selectiviteit in het onderzoeksproces.

De survey is uitgezet onder alle promovendi van de RUG rond de zomer in 2021. De onderzoekers van ResearchNed ontvingen de ruwe databestanden en zijn zelf verantwoordelijk voor de bewerking en het vervaardigen van de tabellen.

De PhD-survey van de RUG bestaat deels uit vragen die door de landelijke werkgroep ‘Uniforme evaluatie Nederlandse promovendi trajecten’ zijn opgesteld. Deze werkgroep bestond uit beleidsmedewerkers van verschillende Nederlandse universiteiten en een afgevaardigde van de UNL.[4] Deze landelijke set vragen wordt periodiek door de verschillende universiteiten afgenomen onder promovendi om zicht te krijgen op de kwaliteit van de promotietrajecten en er is afgesproken dat universiteiten deze gestandaardiseerde vragen afnemen, waarna ze centraal worden geanalyseerd en via een beveiligde rapportagetool aan de deelnemende universiteiten beschikbaar worden gesteld. Naast deze landelijke set bevat de survey andere vragen, waaronder vragen die zijn afgestemd op de specifieke situatie in Groningen. Aan de RUG wordt deze PhD-survey elke twee jaar afgenomen.

Ongeveer de helft van de vragen die voor dit onderzoek zijn gebruikt, is door ResearchNed toegevoegd, waaronder enkele open vragen. De andere helft van de gebruikte vragen is afkomstig van de landelijke set vragen, en van vragen die door de RUG zijn geformuleerd, in gelijke verhoudingen.

De vragen die zijn toegevoegd aan de vragenlijst zijn gebaseerd op de informatie die verkregen is bij de documentanalyse (paragraaf 2.1) en gevoerde gesprekken (paragraaf 2.3.2). Daarnaast zijn er, ter vergelijking, enkele vragen gebruikt uit het CBS-gepromoveerdenonderzoek. Het toevoegen van vragen aan de PhD-survey is vooraf uitgebreid besproken met onderzoekers van de RUG waarbij aandacht is besteed aan de vraagbelasting voor studenten, betrouwbaarheid, representativiteit en onafhankelijkheid (zie bijlage 2 voor de gehele vragenlijst).

4 Deze landelijke set vragen is voor advies voorgelegd aan PNN en promovendi van de Vrije Universiteit en Tilburg University.

De vragenlijst bestond uit een blok achtergrondinformatie over de promovendus, een blok met vragen waarmee via een beslisboom het soort promotiecontract kan worden bepaald volgens de UNL-systematiek, vragen over de duur van het traject, een blok over de voorbereiding op de loopbaan na de promotie en een blok over verschillen tussen de verschillende typen promovendi. Omdat niet alle vragen voor elke promovendus van toepassing waren, bevatte de vragenlijst verschillende routes, zodat bijvoorbeeld vragen over het experiment promotieonderwijs alleen aan de promotiestudenten met een volledige beurs werden gesteld, en de promoverende medewerkers (veelal docenten of artsen) geen vragen over loopbaanoriëntatie kregen voorgelegd.

De PhD-survey is onder alle promovendi van de RUG in het Engels afgenomen. Aansluitend op de onderzoeksvragen en in overleg met de begeleidingscommissie van dit onderzoek en onderzoekers van de RUG is ervoor gekozen om steeds de promotiestudenten met een volledige beurs (hierna: promotiestudenten) te vergelijken met de werknemerpromovendi, zie hiervoor ook bijlage 6: (Onderzoeksverantwoording PhD survey door de RUG). Dit omdat werknemerpromovendi de meest homogene groep zijn, qua vooropleiding en promotieduur. De trajecten van andere typen promovendi zoals promoverende medewerkers en buitenpromovendi zijn veelal maatwerk en daarom niet geschikt om als vergelijkingsgroep op te nemen. Hoewel de situatie van beurspromovendi met een externe beurs overeenkomsten vertoont met die van promotiestudenten laten we deze groep buiten beschouwing omdat deze (bijna) uitsluitend buitenlandse promovendi betreft, terwijl het experiment promotieonderwijs er op is gericht het aantal gepromoveerden op de Nederlandse arbeidsmarkt te vergroten. Dit geeft de meest betrouwbare vergelijking, omdat we geen gegevens hebben over ambitie van deze buitenlandse promovendi om in Nederland te werken. De AMvB bood weliswaar een kader waarbinnen de RUG in de eerste tranche ook top-up beurzen verstrekte, het kunnen bieden van top-upbeurzen was echter geen hoofddoel van het experiment.

De RUG heeft de vragenlijst geprogrammeerd. Voordat de vragenlijst is uitgezet zijn de uitnodigingsteksten en toelichtingsteksten onderling afgestemd en is de vragenlijst uitvoerig door meerdere onderzoekers getest. Verschillende onderzoekers van ResearchNed hebben hieraan meegewerkt. Op 3 juni 2021 hebben promovendi van de RUG een uitnodigingsmail ontvangen waarin de verschillende doelen van de survey zijn uitgelegd en de promovendi zijn uitgenodigd om mee te doen.

De vragenlijst startte vervolgens met enkele toestemmingsvragen, waarmee de promovendus achtereenvolgens toestemming kon geven voor het gebruik van zijn/haar antwoorden voor vier verschillende doeleinden[5], waaronder de Evaluatie van het experiment promotieonderwijs en de kwaliteitszorg en -verbetering van de PhD-programma's aan de RUG. Daarna vervolgde de vragenlijst.

De promovendi die zijn benaderd, zijn geselecteerd in Hora Finita, het promovendiregistratiesysteem van de RUG. Voor dit onderzoek zijn alle promovendi geselecteerd met een lopend traject en een startdatum tussen 1 januari en 2011 en 31 maart 2021. Dit leverde 4093 promovendi op, die de uitnodigingsmail hebben ontvangen.[6] Promovendi die de vragenlijst nog niet (geheel) hadden ingevuld kregen op 15 en 24 juni een herinneringsmail. De enquête sloot op 28 juni om middernacht.

5 Naast de Evaluatie van het experiment promotieonderwijs en de kwaliteitszorg en -verbetering van de PhD-programma's aan de RUG waren dat het onderzoeksproject Succesvol promoveren van de RUG, en het landelijk onderzoek in UNL-verband naar de ervaringen van promovendi in Nederland.

6 Hierbij dient opgemerkt te worden dat niet alle promovendi die geregistreerd staan met een lopend traject actief met hun promotie bezig zijn (de zogenaamde 'slapende' trajecten).

Respons

Uiteindelijk vulden er in totaal 1458 promovendi de enquête in. Vier promovendi gaven voor geen enkel onderzoeksdoel toestemming en zijn uit de dataset verwijderd. Vervolgens zijn ook promovendi die minder dan 78 procent van de vragen beantwoordden verwijderd. Van de overgebleven promovendi, hadden er 34 (3%) geen toestemming gegeven voor het gebruik van antwoorden voor de Evaluatie van het experiment promotieonderwijs.

De ruwe data zijn door de onderzoeker van de RUG verrijkt met achtergrondgegevens uit Hora Finita. Bij de eerste dataexploratie bleek dat er een discrepantie was van 31 procent tussen het type promovendus dat volgt uit de beslisboom in de RUG-enquête en de administratieve informatie in Hora Finita. Bij controle bleek dat respondenten de vragen uit de beslisboom die leidt tot de indeling in verschillende promoventitypen verkeerd hebben geïnterpreteerd.[7] Hierdoor zijn er vooral promovendi van andere typen (waaronder type 2a promotiestudent) ten onrechte als werknemerpromovendus geclassificeerd (zie ook bijlage 6 voor de onderzoeksverantwoording van de RUG). Het gevolg daarvan is dat deze promotiestudenten (N = 80, 36,6%) helaas niet de vragen hebben kunnen beantwoorden die specifiek voor promotiestudenten waren. De promotiestudenten en werknemerpromovendi die wel de juiste vragen voorgelegd hebben gekregen zijn opgenomen in onderstaande analyses. Het datasample dat ResearchNed heeft ontvangen bestaat uit 153 promotiestudenten en 445 werknemerpromovendi.

Deze opzet, met vier verschillende toestemmingsvragen en invulfouten door respondenten kan mogelijk hebben gezorgd voor onderlinge verschillen tussen de responspopulaties voor de vier verschillende onderzoeken door selectie-effecten. Daarom hebben wij van de RUG de geaggregeerde resultaten van de ontbrekende samples ontvangen en geanalyseerd. De uitkomsten daarvan staan beschreven in bijlage 4, en daaruit bleek dat de tevredenheid op op enkele aspecten verschilde tussen promovendi uit het RN-sample en promovendi uit het verschilsample.

In totaal participeerden 599 promovendi aan de PhD-survey (58% vrouwen en 42% mannen). Percentages binnen werknemerpromovendi en promotiestudenten verschillen nauwelijks (tabel 2.1). Driekwart is werknemerpromovendus; een kwart promotiestudent.

Tabel 2.1: Gender en type promovendus

	Werknemerpromovendus		Promotiestudent		Totaal	
	%	n	%	n	%	n
Man	42,2%	188	40,9%	63	41,9%	251
Vrouw	57,8%	257	59,1%	91	58,1%	348
Totaal		445 (74%)		154 (26%)		599

Bron: PhD-survey RUG/ResearchNed 2021, o.b.v. 430 werknemerpromovendi en 147 promotiestudenten

Het merendeel (79%) van de promovendi die deelnamen aan de vragenlijst is jonger dan dertig jaar, twintig procent is tussen de dertig en veertig jaar en een enkeling is ouder. Daarbij zijn geen duidelijke verschillen te zien tussen werknemerpromovendi en promotiestudenten (tabel 2.2).

7 Bij controle door het RUG Graduate Schoolbureau aan de hand van aanvullende gegevens uit Hora Finita (land van herkomst, onderzoeksinstituut, informatie over financiering en startdatum) bleek dat in 99% van de discrepanties het promoventitype zoals vermeld in Hora Finita de juiste was.

Tabel 2.2: Leeftijdsgroep en type promovendus

	Werknemerpromovendus		Promotiestudent		Totaal	
	%	n	%	n	%	n
Jonger dan 30	79,3%	353	77,9%	120	79,0%	473
Tussen 30 en 40	20,0%	89	21,4%	33	20,4%	122
Ouder dan 40	0,7%	3	0,6%	1	0,7%	4

Bron: PhD-survey RUG 2021/ResearchNed

Ruim de helft van de respondenten heeft de Nederlandse nationaliteit (54%), 22 procent van de promovendi komt uit de EER en 24 procent uit een land buiten de EER. Wanneer we nationaliteit uitsplitsen naar type promovendus, is te zien dat Nederlandse promovendi iets vaker werknemerpromovendus zijn en promovendi van buiten de EER iets vaker promotiestudent (tabel 2.3).

Tabel 2.3: Nationaliteit naar type promovendus

	Werknemerpromovendus		Promotiestudent		Totaal	
	%	n	%	n	%	n
Nederlands	58,0%	258	43,5%	67	54,3%	325
EER land	22,7%	101	20,8%	32	22,2%	133
Non-EER land	19,3%	86	35,7%	55	23,5%	141

Bron: PhD-survey RUG/ResearchNed 2021

Van de deelnemende promovendi zit 23 procent in het eerste jaar van zijn/haar promotietraject. De overige 77 procent is ouderejaars (tabel 2.4).

Tabel 2.4: Fase promotietraject naar type promovendus

	Werknemerpromovendus		Promotiestudent		Totaal	
	%	n	%	n	%	n
Eerstejaars	22,2%	99	26,0%	40	23,2%	139
Ouderejaars	77,8%	346	74,0%	114	76,8%	460

Bron: PhD-survey RUG/Researchned 2021

Bijna de helft van de promovendi (48%) heeft zijn/haar master aan de RUG/UMCG gevolgd, 22 procent aan een andere universiteit in Europa, achttien procent aan een andere Nederlandse universiteit en de overige twaalf procent aan een universiteit buiten Europa Tabel 2.5). Onder de promotiestudenten zijn de promovendi met een buitenlandse vooropleiding licht oververtegenwoordigd.

Tabel 2.5: Universiteit (master behaald) en type promovendus

	Werknemerpromovendus		Promotiestudent		Totaal	
	%	n	%	n	%	n
RUG	47,2%	210	49,4%	76	47,7%	286
Andere Nederlandse universiteit	20,4%	91	11,7%	18	18,2%	109
Universiteit in Europa	21,6%	96	24,0%	37	22,2%	133
Universiteit buiten Europa	10,8%	48	14,9%	23	11,9%	71

Bron: PhD-survey RUG/Researchned 2021

2.3.2 Kwalitatieve inventarisatie

Uit gesprekken met vertegenwoordigers van promovendi kwam een kritisch beeld naar voren. Om te toetsen in hoeverre deze geluiden breed onder promotiestudenten gedragen werden, hebben de onderzoekers (in overleg met de opdrachtgever) besloten een extra kwalitatieve verdieping uit te voeren onder promotie-studenten. De onderzoekers vonden de gesprekken met vertegenwoordigers van de promovendi te mager om daarop conclusies (vanuit het perspectief van de promotiestudenten) te trekken. Er is daarom besloten om aanvullend een korte kwalitatieve online vragenlijst af te nemen onder (uitsluitend) promotiestudenten met als doel de uitkomsten te verrijken en te valideren. Om elke schijn van invloed bij dit onderdeel van welke partij dan ook te vermijden, hebben onderzoekers via de website van de RUG e-mailadressen van promovendi ('PhD-students') verzameld. Op deze wijze is een bestand opgebouwd van een groot aantal contactgegevens (>1.000) van promovendi van alle faculteiten. Deze 'PhD-students' (een brede groep die niet allemaal promotiestudenten zijn) zijn per e-mail aangeschreven voor de kwalitatieve verdieping. Een aantal filtervragen (die ontleend zijn een de PhD-survey van de RUG) zijn gebruikt om de beoogde groep (promotiestudenten met een volledige beurs) te selecteren. Het doel van de kwalitatieve verdieping was om de antwoorden van promotiestudenten te kunnen vergelijken met de uitkomsten uit de PhD-survey van de RUG. De vragenlijst voor de kwalitatieve verdieping bestond allereerst uit enkele controlevragen waarmee werd gecontroleerd of een respondent daadwerkelijk een promotiestudent was, twee open vragen waarin werd gevraagd naar zowel de positieve als negatieve aspecten van het experiment promotie-onderwijs, gevolgd door één gesloten vraag naar de algemene tevredenheid over het experiment promotieonderwijs (zie bijlage 3 voor deze vragenlijst). In totaal 79 promotiestudenten deelden hun positieve en negatieve ervaringen en gaven een 'overall' score van hun tevredenheid over het experiment promotieonderwijs.

2.3.3 Analyse open antwoorden enquêtes

In zowel de PhD-survey van de RUG als de aanvullende kwalitatieve inventarisatie zijn enkele open vragen opgenomen. Hier konden respondenten zelf een antwoord formuleren in een tekstvak, zonder dat er antwoordopties waren voorgevuld om uit te kiezen. In de PhD-survey van de RUG ging het om de verschillen die men ziet tussen werknemerpromovendi en promotiestudenten, en een toelichting van promotie-studenten én werknemerpromovendi op de vraag of zij hun huidige traject opnieuw zouden kiezen. In de aanvullende inventarisatie ging het in twee aparte vragen om de positieve en negatieve kanten van het experiment promotiestudenten. De antwoorden op deze vragen zijn gecodeerd en geanalyseerd.

Het coderen van de antwoorden op open vragen vond plaats in Excel. Per open vraag zijn in een tabblad alle gegeven antwoorden onder elkaar gezet. Vervolgens zijn op basis van de inhoud categorieën geformuleerd en toegekend. Zo konden positieve of negatieve kanten van het experiment bijvoorbeeld vallen onder de categorie 'Salaris', 'Imago', 'Flexibiliteit' et cetera. Deze categorieën werden boven de kolommen naast de antwoorden geplaatst, zodat hieronder met een '1' per antwoord kon worden aangegeven welke categorieën van toepassing waren. Bij het doorlopen van het eerste x-aantal open antwoorden konden veel nieuwe categorieën worden geformuleerd; later in het proces konden volgende antwoorden in de reeds gebruikte categorieën worden ingedeeld. Waar mogelijk zijn categorieën die slechts weinig antwoorden omvatten samengevoegd of ingedikt.

Uiteindelijk resulteerde uit dit proces per open vraag een verdeling over de gevormde categorieën. Hieruit kon een globaal beeld verkregen worden van welke soorten argumenten respondenten op bepaalde vragen aanhaalden. Deze gerubriceerde informatie vormde de input voor een analyse waarvan de uitkomsten zijn beschreven in hoofdstuk 5. Waar nodig kon worden gefilterd op categorie om uit de daaronder vallende antwoorden voorbeelden te verkrijgen.

2.4 (Groeps)interviews

Voor de beantwoording van vragen over niet-deelnemende instellingen zijn interviews gehouden en documenten geanalyseerd van niet-deelnemende instellingen. Hierbij is ernaar gestreefd om de niet-deelnemende instellingen zo weinig mogelijk te belasten, door vooral gebruik te maken van bestaande documenten. Daarnaast zijn er achttien (groeps) interviews gehouden met studenten, medezeggenschap, decanen en bestuurders van de twee deelnemende instellingen. Om vanuit alle verschillende perspectieven informatie te verzamelen is gekozen voor interviews met diverse stakeholders, naast de informatie die via enquêtes en documentanalyse is opgehaald. Hiervoor is een interviewleidraad opgesteld, die is weergegeven in bijlage 5. Deze leidraad is voor elk interview gebruikt, waarbij per interview andere nadrukken konden liggen en is doorgevraagd op antwoorden van de geïnterviewden. Bij deze gesprekken waren steeds twee (senior)onderzoekers van ResearchNed aanwezig en een notulist. Alle gesprekken zijn (met toestemming) opgenomen. Per gesprek is een verslag gemaakt dat ter accordering is voorgelegd aan de geïnterviewde(n) ter controle van een juiste weergave van het gesprek. De verslagen zijn samengevoegd in één database en door middel van filtering zijn de relevante tekstblokken geanalyseerd. In deze rapportage zijn bevindingen uit de interviews niet herleidbaar tot individuen. Met behulp van de interviews is informatie verkregen over de waardering van het experiment en eventuele zorgpunten (zie o.a. hoofdstuk 6). Om de aansluiting met het toekomstige werkveld (buiten de wetenschap) in kaart te brengen, zijn tot slot (semigestructureerde, online) interviews gehouden met stakeholders. Geïnterviewden zijn werkzaam in het hbo, overheid en enkele technische bedrijven. Hiermee verkregen we inzicht in hoe (potentiële) werkgevers aankijken tegen promotiestudenten (zie paragraaf 5.19).

2.5 Opbouw van het rapport

Het onderzoek is uitgevoerd in vier delen. In hoofdstuk 3 wordt ten eerste ingegaan op de beleidstheorie, politieke context en de vormgeving het promotiestelsel in zowel Nederland als het buitenland. In deel twee ligt de focus op niet-deelnemende instellingen (hoofdstuk 4) en in deel drie op de instellingen die juist wél deelnemen (hoofdstuk 5). In het laatste en vierde deel is een meta-analyse van de verzamelde gegevens uitgevoerd en wordt een toekomstvisie gegeven op het onderwerp.

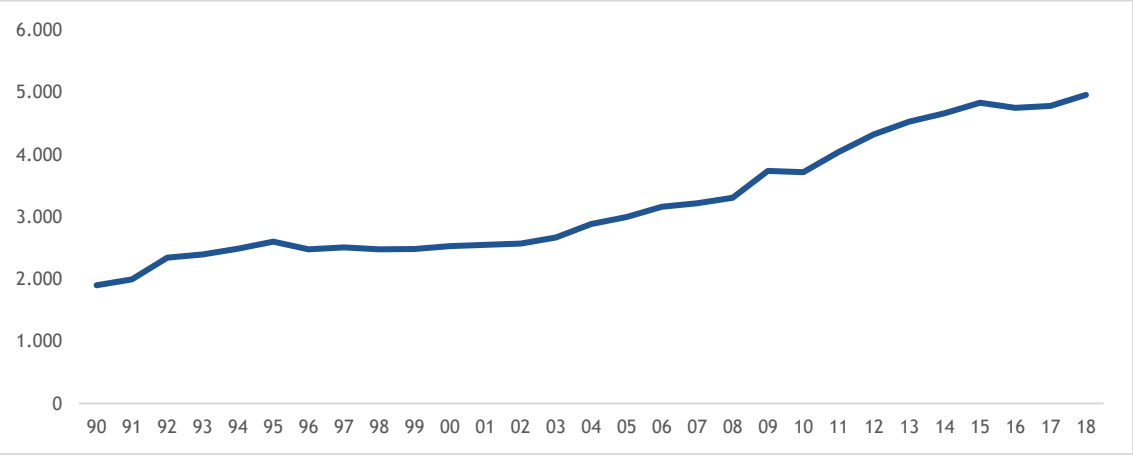
De onderzoeksvragen worden beantwoord met behulp van diverse onderzoeksmethoden en op basis van velerlei bronnen. Hoofdstuk 2 beschrijft de onderzoeksopzet en gehanteerde methoden. Hoofdstuk 3 schetst de context van het experiment promotieonderwijs door in te gaan op de vormgeving van het promotiestelsel in zowel Nederland als enkele andere landen. Tevens wordt duidelijk hoe het experiment tot stand kwam en welke doelen men voor ogen had middels de reconstructie van de beleidstheorie. De bevindingen in termen van aantallen promovendi, aansluiting op de arbeidsmarkt en ruimte voor eigen onderzoeksvoorstellen komen in paragraaf 4.3 aan bod voor niet-deelnemende instellingen en in paragraaf 5.4 voor deelnemende instellingen. In paragraaf 5.19 wordt ingegaan op de perspectieven van het werkveld. De verschillende gebruikte methoden en geraadpleegde bronnen leiden uiteindelijk tot de conclusies en aanbevelingen die in hoofdstuk 6 aan bod komen.

3 Achtergrond en vormgeving van het stelsel

Om een volledig beeld te krijgen van de context van het experiment promotieonderwijs, gaat dit hoofdstuk in op de achtergrond en inrichting van het promotiestelsel in zowel Nederland als enkele andere landen. Tevens gaan we in paragraaf 3.2 in op de beleidstheorie achter specifiek het experiment promotieonderwijs. Dit hoofdstuk geeft antwoord op de eerste twee onderzoeksvragen.

3.1 Promotiestelsel in Nederland en buitenland

Er zijn in de afgelopen tien jaar veel veranderingen in het Nederlandse promotielandschap geweest, onder andere naar aanleiding van de gewenste Europese harmonisatie van het hoger onderwijs en invoering van de derde cyclus. De afgelopen jaren is het aantal promovendi dat een traject in Nederland doorloopt toegenomen (zie onderstaande Figuur 3.1 voor een totaaloverzicht). Daarnaast zijn er meer internationale promovendi en het aantal promovendi dat niet in dienst is van een universiteit is eveneens toegenomen.



Figuur 3.1: Aantal promoties naar studiejaar (bron: Onderwijs in Cijfers)

De Nederlandse universiteiten en UMC's werken binnen de kaders van de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek (WHW), de cao's en de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit. Binnen die kaders hebben alle universiteiten in het promotiereglement regels opgesteld om de kwaliteit van de opleiding van promovendi en de onafhankelijke toetsing van de kwaliteit van proefschriften te waarborgen. Het uitgangspunt hierin is dat alle promovendi op basis van dezelfde uitgangspunten worden begeleid en beoordeeld. De aanbevelingen, die een landelijk ingestelde werkgroep van beleidsadviseurs formuleerde, zijn erop gericht dat promovendi het promotietraject succesvol en tijdig kunnen afronden. Deze werkgroep heeft daarvoor een aantal aanbevelingen geformuleerd die hieronder benoemd worden.[8]

De *eerste* afspraak betreft een aanscherping van de categorisering van typen promovendi om tot juiste registratie te komen. Deze afspraak is opgesteld omdat er verwarring bestond over het onderscheid tussen de typen promovendi, waardoor met de bestaande registratie geen landelijk vergelijkbare gegevens konden worden aangeleverd over aantallen buitenpromovendi.

8 Lips, F., Hampsink, S., Haar-van de Wetering, D., Koopmans, M., Spithoven, J., Huijpen, K., Vossen, R. (2019). Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel. Geraadpleegd van: https://www.vsnu.nl/files/documenten/Nieuwsberichten/Een_gezonde_praktijk_in_het_Nederlandse_promotiestelsel.pdf

De *tweede* afspraak is een aanscherping van de jaarlijkse rapportage aan de UNL van de registratie en startdatum van promovendi. De startdatum van een buitenpromovendus was voorheen niet altijd duidelijk gedefinieerd.

De *derde* aanbeveling gaat over de inbedding van promovendi in een gemeenschap ('community') van promovendi, zodat de promovendus zich ontwikkelt in de kwaliteitscultuur. Hiermee beoogt men de kwaliteit van het onderzoek te verbeteren, de tevredenheid van promovendi te vergroten en betrokkenheid van promovendi bij de universiteit of faculteit te vergroten.

De *vierde* aanbeveling gaat over het verbeteren van de opleiding en begeleiding. De afspraak houdt in dat promovendi ten minste door twee (co)promotoren begeleid worden en na hun start een Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP, of Teaching and Supervision Plan) opstellen dat regelmatig moet worden besproken. In het opleidings- en ontwikkelingsaanbod moet aandacht zijn voor zowel een carrière binnen de wetenschap, maar nadrukkelijk ook voor een carrière buiten de academische wereld. Tot slot is er een aantal afspraken gemaakt over de samenstelling van de commissie die het manuscript beoordeelt om onder andere de schijn van belangenverstelling te voorkomen.

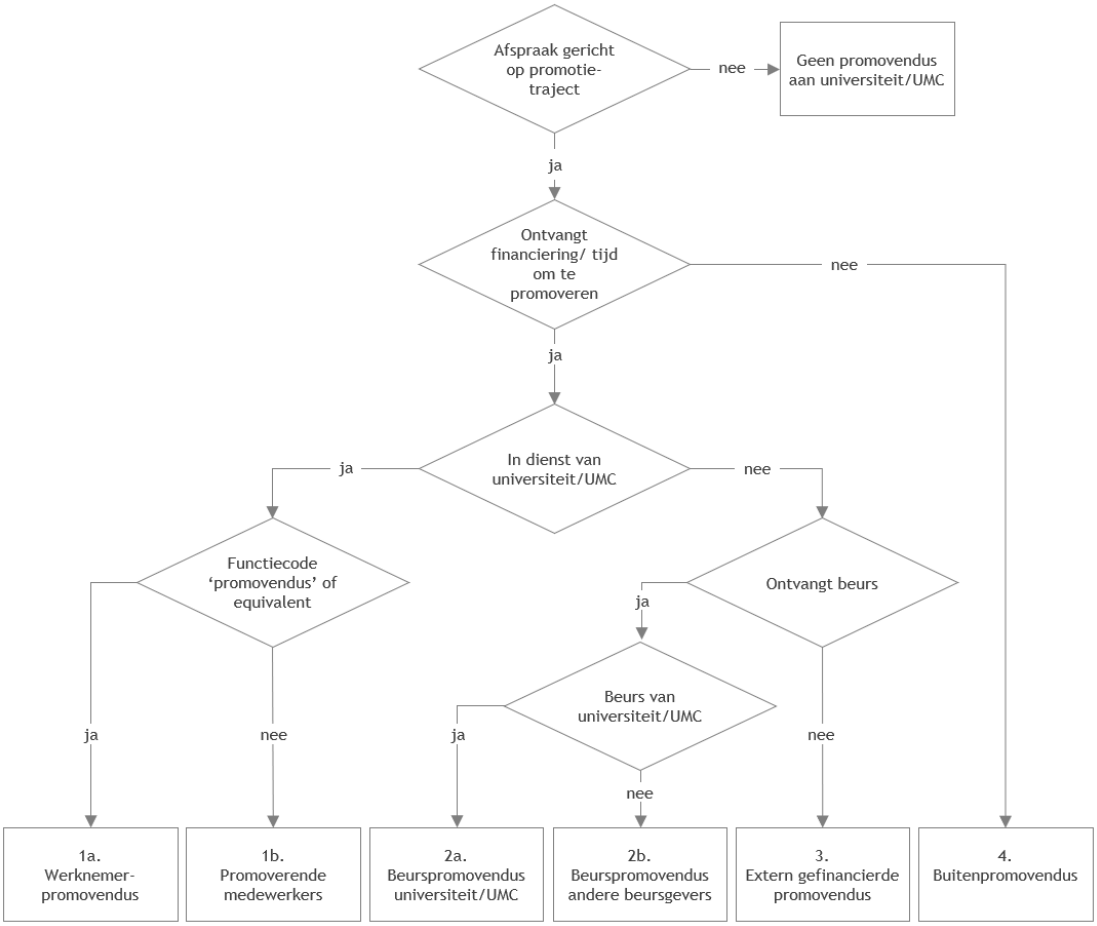
Het huidige promotiestelsel in Nederland kent enige differentiatie. Aan de Nederlandse universiteiten en UMC's (verder: universiteiten) kwamen vijf verschillende typen promovendi voor, onderverdeeld in twee categorieën: promovendi in dienst van een universiteit en promovendi *niet* in dienst bij een universiteit. In 2019 is door de UNL een nieuwe indeling gemaakt (zie figuur 3.2). Alle promovendi hebben afspraken met de universiteit om te komen tot een promotie, bijvoorbeeld over toegang tot de graduate school, het opleidings- en begeleidingsplan, een promotieplan en de promotor.[9]

De groep 'promovendi in dienst' bestaat uit werknemerpromovendi (de voormalige AiO's) en promoverende medewerkers. Beide typen hebben een arbeidsovereenkomst. Werknemerpromovendi hebben in de regel een tijdelijk contract met het UFO-profiel van promovendus (of aanverwant) met het primaire doel om een promotietraject uit te voeren en te promoveren. Promoverende medewerkers hebben een aanstelling bij een universiteit met een functieprofiel anders dan dat van promovendus. Promotietrajecten van werknemerpromovendi kunnen op verschillende manieren worden gefinancierd: met geld dat de universiteit uit de rijksbijdrage ontvangt (de eerste geldstroom), met subsidies of beurzen die door NWO of KNAW worden verstrekt voor specifieke onderzoeksprojecten (zoals de VENI, VIDI en VICI beurzen, tweede geldstroom), en met middelen uit andere bronnen zoals contractonderzoek en specifieke doelsubsidies van Nederlandse ministeries en de Europese Unie, zoals Horizon2020 (derde geldstroom).[10] De wijze van financiering kan van invloed zijn op het traject zelf. Onderzoeksprojecten uit de eerste geldstroom worden door de universiteit zelf ingevuld. Subsidies in de tweede- en derde geldstroom worden verstrekt via meerdere competitierondes waarin onderzoekers of onderzoeksgroepen ver uitgewerkte onderzoeksvoorstellen presenteren. Promovendi die worden aangesteld op een onderzoeksproject uit de tweede of derde geldstroom starten veelal het promotietraject met een uitgewerkt onderzoeksplan. Van een promotietraject gefinancierd op basis van de eerste geldstroom, bepaalt de universiteit zelf de invulling (en daarmee de ruimte voor eigen invulling door de promovendus).

9 VSNU: Typen promovendi d.d. 9 april 2019
10 https://www.vsnu.nl/bekostiging-universiteiten.html

De groep promovendi die *niet* in dienst is van de universiteit bestaat uit beurspromovendi, extern gefinancierde promovendi en buitenpromovendi. Deze typen promovendi verschillen in de eerste plaats in de wijze waarop het promotietraject wordt gefinancierd. Promovendi in dienst van de universiteit krijgen voor het uitvoeren van het promotieonderzoek een salaris conform de cao. Beurspromovendi ontvangen een beurs van een overheid, subsidieverstrekkende organisatie of universiteit. [11] Ook promovendi die vallen onder het experiment promotieonderwijs worden gerekend tot beurspromovendi. Ook universiteiten die niet deelnemen aan het experiment kennen een substantieel aandeel beurspromovendi (doorgaans promovendi met een buitenlandse beurs). Extern gefinancierde promovendi worden veelal bekostigd door de externe werkgever die zijn/haar medewerker ruimte biedt om onder werktijd een promotieonderzoek te doen. Buitenpromovendi werken aan het promotieonderzoek met eigen middelen en in eigen tijd. Naast de vergoeding van de promovendus en daarmee samenhangende regelingen voor onder andere verlof en pensioen, kan het type promotietraject ook in andere opzichten verschillen, zoals in:

- de relatie tussen de promovendus en zijn/haar promotor/begeleider (de promotor als leidinggevende, of niet, de aanwezigheid van een gezagsverhouding tussen promotor en promovendus);
- de zeggenschap over het projectbudget (bij de promovendus of bij de promotor/het instituut);
- intellectueel eigendom van de onderzoeksresultaten (bij promovendus of bij instelling);
- rol van de promovendus in de medezeggenschap.[12]



Figuur 3.2: Beslisboom typering van promovendi (2019, bron: UNL)

11 Zoals beurzen van NUFFIC, Europese Unie, (buitenlandse) universiteit, subsidieverstrekkende organisaties (zoals Fullbright, banken), al dan niet aangevuld door de eigen universiteit.

12 https://www.rug.nl/education/phd-programmes/phd-scholarship-programme/conditions-application/overview-conditions-phd-students-ug-en.pdf

De meeste *Europese landen* hebben een gemengd stelsel met zowel promovendi met een studentstatus als promovendi die als werknemer zijn aangesteld aan een universiteit.[13] Deze status hangt samen met de aard van het promotietraject. Is de promovendus werkzaam op een extern gefinancierde onderzoeksopdracht, dan ligt volgens de UNL een positie als werknemer voor de hand. Is de promotie meer gericht op het *opleiden* van de promovendus, dan ligt een positie als promotiestudent volgens de UNL voor de hand.[14] In de meeste Europese landen volgt een klein deel (<5%) van de afgestudeerde masterstudenten een promotietraject. In 2018 had Nederland met 1,7 procent van de studenten in promotietraject relatief weinig promovendi als percentage van het totale aantal studenten. Europese landen met relatief veel promovendi zijn Luxemburg (8,3%), Zwitserland (8,0%), Duitsland (6,6%), Finland (6,6%) en Tsjechië (6,2%).[15]

In Nederland zijn er in vergelijking met andere landen relatief weinig gepromoveerden als percentage van de beroepsbevolking (NL: 6,6 gepromoveerden per 1.000 mensen, EU gemiddelde: 7,5 per 1.000).[13] Het aantal gepromoveerde jongeren (25-34 jaar) ligt in Nederland met 1,8 procent wel boven het Europese gemiddelde van 1,4 procent. Hiermee is Nederland de historische achterstand in het aandeel gepromoveerden in de beroepsbevolking aan het inlopen.[15] Ondanks het relatief lage aandeel gepromoveerden zijn er in Nederland relatief veel mensen werkzaam als onderzoeker. Op elke duizend leden van de beroepsbevolking zijn er 17,1 werkzaam in een R&D-functie. Dit ligt boven het gemiddelde van de EU-28 (13,2) en EU-15 (14,4).[16]

Nederland trekt ook relatief veel internationale promovendi en studenten aan. Bijna de helft (>46%) van de werknemerpromovendi in Nederland heeft niet de Nederlandse nationaliteit.[13] Buitenlandse wetenschappers kwamen (in 2018) voor het grootste deel (60%) uit de Europese Economische Ruimte (voornamelijk uit Duitsland, Italië en België). De overige veertig procent komt van buiten Europa, waarbij de meesten afkomstig zijn uit de VS, China en India).[16]

Het Nederlandse promotiestelsel heeft een hoge kwaliteitstandaard.[17] De Nederlandse normen voor de dissertatie zijn internationaal vergeleken hoog. Daarmee is het voor buitenlandse promovendi aantrekkelijk om in Nederland te promoveren. Ook het feit dat er in Nederland betaalde promotieplaatsen zijn is aantrekkelijk voor buitenlandse promovendi.[18] Voor de meeste promotietrajecten in Nederland staat doorgaans vier jaar, al bestaan er ook trajecten van drie jaar. De meeste promotietrajecten lopen echter uit. Gemiddeld wordt in Nederland ongeveer tien procent van de promoties binnen vier jaar afgerond en duurt het ruim vijf jaar om tot een promotie te komen.[19]

In Europees verband is afgesproken dat promotietrajecten drie tot vier jaar (fulltime) zouden moeten duren. In twintig landen binnen Europa (de European Higher Education Area) is de voorgeschreven promotieduur drie jaar, acht landen hanteren een duur van vier jaar, en in veertien overige landen wisselt de promotieduur tussen drie en vier jaar. Ook in het buitenland komt het voor dat de promotie wordt verlengd of uitloopt.[15]

13 VSNU: https://www.vsnu.nl/f_c_promovendi.html
14 VSNU: https://www.vsnu.nl/promotiestudent.html
15 European Commission/EACEA/Eurydice, 2018. The European Higher Education Area in 2018: Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Chapter 3: Degrees and Qualification
16 Rathenau Instituut (2020). Balans van de wetenschap 2020 Den Haag (auteurs: L. Koens et al.)
17 KNAW (2016) Promoveren werkt. Verkenning. Amsterdam, KNAW
18 VSNU: https://www.vsnu.nl/verslag-phd-workshop2.html
19 VSNU: https://www.vsnu.nl/files/documenten/Feiten_en_Cijfers/Overzichten_Promovendi_2018.xlsx

3.2 Het experiment promotieonderwijs

Om tot een gedegen uitspraak te komen over de opbrengst (doeltreffendheid) van het experiment promotieonderwijs is het van belang inzicht te hebben in de initiële uitgangspunten ervan. Immers, alleen als duidelijk is welke veranderingen het experiment teweeg zou moeten brengen en tot welke effecten die veranderingen moeten leiden, kan worden vastgesteld of het met de tot nu toe behaalde resultaten de gewenste kant op gaat. Hiervoor is de beleidstheorie achter het experiment gereconstrueerd op basis van beleidsteksten en interviews. Hoogerwerf definieert een beleidstheorie als 'het geheel aan veronderstellingen van een actor dat aan een beleid ten grondslag ligt'.[20]

Bij de reconstructie van de beleidstheorie is het van belang achterliggende veronderstellingen over de bijdrage van het beleidsinstrument (het experiment) aan het beleidsdoel te identificeren (waarom zal het experiment bijdragen aan het doel?). De beleidstheorie kan worden weergegeven in de vorm van een schema of model waarin deze verbanden naar voren komen, zoals een doelenboom of een resultatenketen, en waarin ook de veronderstellingen zijn opgenomen.

3.2.1 Achtergrond van het experiment

In de Wetenschapsvisie 2025 'Keuzes voor de toekomst' is verwoord dat Nederland voor belangrijke uitdagingen staat, waar het de positie van de Nederlandse wetenschap betreft'.[21] Aanleiding hiervoor is dat de internationale concurrentie op dit gebied de afgelopen jaren sterk is toegenomen. Zo wordt beschreven dat – om de aansluiting bij deze ontwikkeling en de snel veranderende maatschappij niet te verliezen – het nodig is om in de kenniseconomie te investeren. Er is onder andere behoefte aan een groter en meer divers aanbod van gepromoveerden op de arbeidsmarkt. Voor een 'wendbare economie' is er bijvoorbeeld vraag naar meer gepromoveerden in het bedrijfsleven en bij de rijksoverheid.[22] Het belang van het beter voorbereiden van promovendi op een carrière buiten de wetenschap geldt ook internationaal.[23] Daarnaast is het belangrijk de aansluiting van promotieopleidingen op de arbeidsmarkt buiten de wetenschap te optimaliseren; te denken valt daarbij aan het onderwijs. In het bijzonder in het hoger beroepsonderwijs wordt een toename van het aantal gepromoveerde docenten als belangrijk beschouwd voor de kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

Volgens toenmalig minister Bussemaker van OCW is niet zozeer kwaliteit te winnen in de promotietrajecten zelf, maar vooral in de voorbereiding van gepromoveerden op de arbeidsmarkt. Volgens onderzoek van het Rathenau Instituut is het opleidingstraject van de (werknemer)promovendus erg gespecialiseerd en vaak alleen gericht op de academische carrière.[24] Er is daarbij weinig ruimte voor een brede voorbereiding op de arbeidsmarkt, terwijl ook buiten de academische wereld vraag is naar gepromoveerden. Bepaalde factoren in de huidige promotietrajecten bemoeilijken deze voorbereiding. Zo brengt het dienstverband verplichtingen met zich mee (zoals het geven van onderwijs) en is het ontvangen van onderwijs niet altijd vanzelfsprekend. Hierdoor is er minder tijd en ruimte om een breder palet aan vaardigheden te ontwikkelen dat ook kan worden ingezet op de arbeidsmarkt buiten de academische omgeving en daarmee de kennissamenleving kan versterken.[25]

20 De beleidstheorie uit de beleidspraktijk: een tussenbalans'. In: Beleidswetenschap 3, p. 320-341
21 Nota van toelichting bij Besluit experiment promotieonderwijs (stb 2016-3)
22 Kabinetsbrief 'Werken aan groei' (Kst II 2014/15, 34000, nr. 4)
23 Woolston, C. (2021). Researchers' career insecurity needs attention and reform now, says international coalition
24 De Goede, M., Belder, R. & De Jonge, J., 2014. Promoveren in Nederland. Motivatie en loopbaanverwachtingen van promovendi, Den Haag, Rathenau Instituut.
25 Kst 31288, nr. 437 (Verslag van een schriftelijk overleg over het ontwerpbesluit experiment promotieonderwijs)

De Wetenschapsvisie vermeldt: 'Naast de bestaande promotievormen willen wij een experiment met promotiestudenten mogelijk maken, waarin universiteiten aan een promotiestudent een beurs uit het profileringsfonds verstrekken. Een promotiestudent volgt dan als (1) derde cyclus van de academische opleiding (na bachelor en master) een promotieonderwijstraject. Het experiment beoogt (2) de waarde van het promotietraject in relatie tot de arbeidsmarkt te vergroten. Daarnaast kan het experiment ook (3) bijdragen aan het opleiden van voldoende promovendi voor de toekomst. Tenslotte wordt beoogd dat (4) promovendi meer mogelijkheden krijgen voor het indienen en realiseren van eigen onderzoeksvoorstellen. Wij kiezen voor een beperkt experiment om vast te kunnen stellen of deze vierledige doelstelling wordt gerealiseerd en om andere effecten in kaart te brengen'.

In de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap uit 2011 werd al meer differentiatie in onderzoeksopleidingen aangekondigd, door promovendi met een studentstatus wettelijk mogelijk te maken.[26] In het hoofdlijnenakkoord tussen de VSNU en de toenmalige staatssecretaris van OCW zijn hier afspraken over gemaakt.[27] De Raad van State wees in een advies hierover op risico's van het structureel invoeren van een extra promotietraject op basis waarvan de regering toentertijd afzag van een wettelijke regeling.[28] Zo werd gewezen op het risico van verdringing van werknemerpromovendi, het verdwijnen van de mogelijkheid om onderwijservaring op te doen en het verschil in status tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi. Omdat het kabinet toch belangrijke voordelen van promotieonderwijs zag werd voorgesteld om eerst op beperkte schaal te experimenteren. In 2015 is het Besluit experiment promotie-onderwijs gepubliceerd.[29] Doelstelling van het experiment is om in kaart te brengen of (1) het aanbieden van dit nieuwe promotietraject als derde cyclus het aantal gepromoveerden doet stijgen, (2) of de mogelijkheid om eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen en te realiseren toeneemt en (3) of de positie van gepromoveerden op de arbeidsmarkt wordt verbeterd (en daarmee de kennissamenleving verder kan worden ontwikkeld). Het vergroten van de mogelijkheid om eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen en realiseren is op verzoek van de PvdA toegevoegd.[30,31] Benadrukt werd dat bij de bestaande promotie-trajecten een eigen onderzoeksvoorstel vaak niet gemakkelijk in de onderzoeksprogrammering van het instituut kan worden ingepast. Wanneer deze mogelijkheid er wel is voor promotiestudenten biedt dat jonge en creatieve academici de mogelijkheid om innovatief promotieonderzoek uit te voeren waarvoor zij sterk gemotiveerd zijn (en voor wie het daarmee aantrekkelijker wordt om te promoveren).

De meningen over het experiment waren niet eenduidig. Voorafgaand aan de start ervan werd veel kritiek geleverd, zowel vanuit de politiek als door promovendiorganisaties als PNN. De critici waren van mening dat de ongelijkheid in het onderwijssysteem zou worden doorgetrokken naar promovendi, in de vorm van bijvoorbeeld ongelijke arbeidsvoorwaarden.[32] D66, SP en GroenLinks waren, om verschillende redenen, tegenstander van dit experiment.[33] Het PNN stelde destijds dat promoveren minder aantrekkelijk wordt omdat promotiestudenten minder goede arbeidsvoorwaarden zouden hebben: geen salaris maar een beurs, geen pensioenopbouw, geen vakantiedagen en geen recht op een werkplek. Daartegenover staat dan wel dat promotiestudenten meer vrijheid zouden krijgen in de vormgeving van hun project en ze niet verplicht worden om onderwijs te geven.[34] Ook loopt er een rechtszaak van MD-PhD's (studentpromovendi) en de landelijke vereniging van artsen in dienstverband (LAD) tegen het UMCG, met als inzet gelijke voorwaarden als hun MD/PhD-collega's met een arbeidscontract[35].

26 Kwaliteit in verscheidenheid 90t (Kst II 2010/11, 31288, nr. 194)
27 Kst II 2011/12, 31288, nr. 246
28 Advies van 5 november 2012, zaak nr. W05.12.0264/I, Kst II 2012/13, 33519, nr. 4
29 Stb 2016-3 Besluit experiment promotieonderwijs
30 Kst 31288, nr. 437 (Verslag schriftelijk overleg Tweede Kamer over ontwerpbesluit, 2015)
31 Kst 33519-K (Verslag schriftelijk overleg Eerste Kamer over ontwerpbesluit, 2015)
32 ScienceGuide: https://www.scienceguide.nl/2016/05/bezuinigen-over-de-rug-van-promovendi/
33 ScienceGuide: https://www.scienceguide.nl/2015/06/links-front-tegen-promotiestudent/
34 PNN: https://hetpnn.nl/2013/09/29/promotiestudenten/
35 https://www.medischcontact.nl/nieuws/laatste-nieuws/nieuwsartikel/lad-start-rechtszaak-namens-48-promoverende-coassistenten-tegen-umcg-.htm

3.2.2 Inhoud en verplichtingen

Aldus was het doel van het experiment promotieonderwijs om na te gaan:

- of universiteiten door een meer gedifferentieerd promotiestelsel meer promovendi kunnen afleveren;
- of gepromoveerden beter worden voorbereid op de arbeidsmarkt; en
- of er meer ruimte komt voor het indienen van eigen onderzoeksvoorstellen.

De duur van het experiment werd gesteld op acht jaar vanwege het tweede doel: de voorbereiding van de promovendi op de arbeidsmarkt. Universiteiten die wilden deelnemen aan het experiment moesten in hun aanvraag aangeven hoe zij het promotietraject zouden gaan vormgeven, waarbij het gewenst was om zo divers mogelijk te experimenteren met deze promotievorm. Deelname aan het experiment werd beperkt tot 2.000 promotiestudenten.

In het ontwerp van het experiment heeft de promotiestudent dezelfde status als een student en is daarmee het volledige wettelijk collegegeld verschuldigd (behalve indien de promotiestudent tegelijkertijd ingeschreven staat voor een bachelor- of masteropleiding).[36] Verder is bepaald dat de promotiestudent bij een eventuele voortijdige beëindiging van het experiment het recht heeft om als werknemer de promotie af te ronden. Deelname aan het experiment kent ook verplichtingen voor universiteiten. Er wordt jaarlijks inzicht verlangd van universiteiten over hun ervaringen met het experiment. Ook moet er een eindverslag gemaakt worden door de deelnemende universiteit over het verloop het experiment. Hierin wordt aandacht besteed aan de invloed van het promotieonderwijs op het aantal en type promovendi en gepromoveerden, de kwaliteit van hun proefschriften, de verdeling van doceertaken bij de universiteit en de werking van het profileringsfonds. Hierbij moeten ook de opvattingen van het College voor Promoties, promotoren, docenten, promotiestudenten, andere promovendi, medezeggenschapsorganen en belangenorganisaties worden betrokken.

Op basis van de evaluatie zal de minister van OCW een standpunt innemen of het wenselijk is dat promotieonderwijs wettelijk geregeld wordt.[37] De minister heeft de bevoegdheid om het experiment te stoppen bij schending van de afspraken of nadelige gevolgen voor het onderzoeksklimaat. Het experiment biedt universiteiten de mogelijkheid om met promotieonderwijs te experimenteren. Om in kaart te brengen in hoeverre het aanbieden van studentposities naast werknemerposities leidt tot het behalen van de gestelde doelen, wordt onder andere deze evaluatie uitgevoerd. In het Besluit experiment promotieonderwijs is een aantal vragen opgesteld die in ieder geval beantwoord moeten worden in de evaluatie. Ook is vastgelegd dat twee jaar na start van het experiment een tussenevaluatie plaatsvindt. Belangrijke onderdelen van het Besluit experiment promotieonderwijs zijn in tabel 3.1 weergegeven.

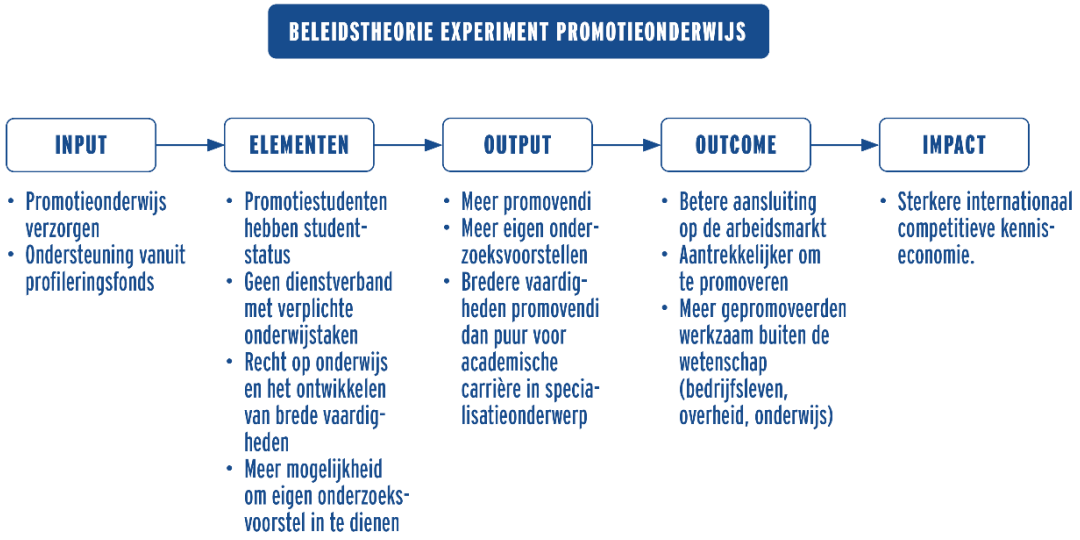
Tabel 3.1: Onderdelen Besluit experiment promotieonderwijs

Inleiding	Naast bestaande promotievormen komt er een experiment met promotiestudenten. Deze promotiestudenten volgen als derde cyclus van de academische opleiding een promotie-onderwijstraject. Doelen hiervan zijn: voorbereiding op de (niet academische) arbeidsmarkt verbeteren, meer promovendi opleiden en meer eigen vrijheid bij de invulling van onderzoeksvoorstel.
Achtergrond	Een derde cyclus in het onderwijsstelsel, oftewel het promotieonderwijs, kan de aantrekkelijkheid van promoveren in Nederland vergroten. Ten behoeve van de internationale concurrentiepositie en de kenniseconomie is het nodig om het aantal gepromoveerden in de wetenschap en bedrijven te vergroten.

36 Promotiestudenten en bursalen die een beurs van de RUG ontvangen worden vrijgesteld van collegegeld (Regeling Inschrijving en Collegegeld Rijksuniversiteit Groningen Studiejaar 2019-2020, Art 5.1 en Art 5.2).
37 Besluit experiment promotieonderwijs (stb 2016-3)

Vormgeving promotieonderwijs	Promotieonderwijs gaat over onderwijs aan een promotiestudent, gericht op onderzoeksvaardigheden en generieke vaardigheden ten behoeve van zijn/haar promotie en zijn/haar arbeidsmarktpositie. Universiteiten zijn, binnen kaders van artikel 9, vrij in de vormgeving van het promotieonderwijs.
Rechten promotiestudent	De promotiestudent ontvangt een beurs uit het profileringsfonds. De VSNU heeft te kennen gegeven dat de beurs van een promotiestudent en het nettosalaris van een eerstejaars werknemerpromovendus gelijk moeten zijn. Een promotiestudent heeft meer vrijheid bij de keuze voor het promotieonderwerp dan de werknemerpromovendus en heeft recht op studentenvoorzieningen en onderzoeksfaciliteiten.
Evaluatie van het experiment	Universiteiten krijgen de mogelijkheid te experimenteren met promotieonderwijs. Op deze manier kan worden onderzocht of de genoemde doelstellingen worden bereikt.
Deelname aan het experiment	Universiteiten kunnen een aanvraag indienen. Daarbij horend zijn de regels en inrichting van promotieonderwijs en de financiële ondersteuning van de promotiestudent. De omvang van het experiment is beperkt op 2000 promotiestudenten.
Start en duur van het experiment	Het experiment loopt van 1 september 2016 tot en met 31 augustus 2024.
Administratieve lasten	Voor universiteiten hebben de administratieve lasten betrekking op de aanvraag voor deelname, de jaarlijkse rapportage, medewerking aan de eindevaluatie en desgevraagd het informeren van de minister.
Privacy	Dit besluit is niet onderworpen aan een Privacy Impact Assessment (PIA), omdat er geen sprake was van verwerking van persoonsgegevens van promotiestudenten.
Adviezen en overleg	Er is over de inhoud van het ontwerpbesluit overleg gepleegd met het Promovendi Netwerk Nederland (PNN), de studentenorganisaties het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO), de Landelijke Studenten Vakbond (LSVB) en de VSNU.
Gevolgen voor de Rijksbegroting	Er zijn geen gevolgen voor de rijksbegroting, want de experimenten worden bekostigd uit het macrobudget.
Uitvoering en handhaafbaarheid	DUO en de Inspectie hebben geen bezwaren tegen het besluit; het is uitvoerbaar.

De veronderstelde mechanismen die aan het experiment promotieonderwijs ten grondslag liggen, kunnen in een schematische keten worden weergegeven (zie figuur 3.3).



Figuur 3.3: Schematische weergave van de beleidstheorie

Onderstaand beschrijven we de verschillende elementen van de redeneerketen die ten grondslag ligt aan het experiment. De beschrijvingen zijn vooral gebaseerd op het Besluit experiment promotieonderwijs.

Input

Voor het experiment is het nodig dat deelnemende universiteiten onderwijs verzorgen voor de nieuwe promotiestudenten. Dit onderwijs moet gericht zijn op onderzoeksvaardigheden en generieke vaardigheden, ten behoeve van de promotie én de uiteindelijke positie op de arbeidsmarkt van de promotiestudent. Universiteiten zijn (binnen de kaders die in artikel 9 voor het promotieonderwijs worden gesteld) vrij in de vormgeving van dit promotieonderwijstraject en kunnen dit dus laten aansluiten bij het betreffende vakgebied en daarbij rekening houden met de keuzevrijheid van de promotiestudent in zijn/haar onderzoeksonderwerp en promotietraject. Het Besluit experiment promotieonderwijs schrijft niet voor hoe lang het promotieonderwijstraject moet duren. Promotiestudenten ontvangen een beurs uit het profileringsfonds.

De universiteit moet de hoogte van de beurs bepalen, waarbij uitgangspunt volgens de UNL is dat de beurs ongeveer even hoog is als het nettosalaris van een startende werknemerpromovendus. Het budget voor promotiestudenten mag niet in mindering worden gebracht op het budget van het profileringsfonds; dit moeten deelnemende universiteiten kunnen garanderen. De promotiestudent heeft de status van student.

Elementen

Het hebben een studentstatus betekent dat zij recht hebben op onderwijs en toegang tot studentvoorzieningen en onderzoeksfaciliteiten en dezelfde rechtsbescherming genieten als reguliere studenten. Ook moeten zij collegegeld betalen.[38] Promotiestudenten hebben geen dienstverband met hun universiteit. De aanname is dat dit betekent dat de promotiestudent meer zelfstandigheid heeft bij de keuze voor het promotieonderwerp en in het traject zelf. Verondersteld wordt dat dit de aantrekkelijkheid van dit type promotietraject vergroot. Ten aanzien van de rechtspositie van de promotiestudent geldt dat deze geen aanspraak kan maken op onder andere pensioen, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering of dertiende maand en salarisgroei.

Output

In het besluit wordt gesteld dat door een grotere diversiteit aan promotietrajecten, universiteiten meer promotieposities kunnen aanbieden. De extra posities kunnen diegenen de kans geven om te promoveren, voor wie dat anders niet mogelijk was geweest. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan kandidaat-promovendi met een onderzoeksvoorstel dat niet gemakkelijk kan worden ingepast in het onderzoeks-programma van de instelling. Als promotiestudent hebben zij ruimte om eigen onderzoeksvoorstellen te doen. De extra posities bieden jonge, creatieve academici dan ook meer mogelijkheid om innovatief promotieonderzoek te doen.

Outcome

De verwachting van het experiment promotieonderwijs is dat promoveren aantrekkelijker wordt. Door het toevoegen van de derde cyclus zoals bedoeld in het Bolognaproces (namelijk een onderwijstraject in het hoger onderwijs, volgend op de bachelor en master) wordt het opleidingsstelsel in Nederland meer vergelijkbaar met dat van andere Europese landen die een bachelor-master-PhD traject kennen. Hierdoor wordt de herkenbaarheid voor buitenlandse studenten vergroot. Ook kan de derde cyclus voor afgestudeerde Nederlandse studenten de stap naar een promotietraject verkleinen, omdat hier meer aandacht is voor een bredere aansluiting op de arbeidsmarkt en meer ruimte voor eigen onderzoeks-voorstellen. Voor degenen die een carrière buiten de academische wereld nastreven, kan promoveren zo een aantrekkelijkere optie worden dan wanneer zij in een promotietraject specifiek voor de academische wereld worden opgeleid (met bijbehorende onderzoeksonderwerpen), zoals bij werknemerpromovendi het geval is. Beoogd wordt dat hierdoor ook meer promovendi in functies buiten de wetenschap terechtkomen.

38 Promotiestudenten die een promotiebeurs van de RUG ontvangen worden vrijgesteld van collegegeld.

Impact

Uiteindelijk zou met hulp van voorgaande stappen het aantal gepromoveerden zowel binnen als buiten de wetenschap in Nederland vergroot worden. Dit zou moeten zorgen voor een sterkere kenniseconomie en een betere internationale concurrentiepositie.

3.2.3 Promotiestelsels in het buitenland: een landenbeschrijving

In deze paragraaf gaan we in op de inrichting van promotiestelsels in het buitenland.[39] Voor de selectie van te vergelijken landen is ervoor gekozen om buurlanden op te nemen (Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk), alsook landen met een vergelijkbare economische staat en vergelijkbaar onderwijsstelsel (Noorwegen en Zwitserland). Daarnaast zijn landen met hoge aantallen gepromoveerden meegenomen (Rusland, China, Verenigde Staten). India is geselecteerd voor de landenvergelijking vanwege de grote omvang en harde groei van het hogeronderwijsstelsel.[40]

Om te komen tot een diverse groep van te vergelijken landen, die tegelijkertijd ook beperkt en overzichtelijk is, zijn niet alle landen die aan een van bovenstaande criteria voldoen meegenomen. Buurland België laten we buiten beschouwing omdat België, in vergelijking met andere Europese landen, weinig gepromoveerden heeft[41] en daarnaast een complexer stelsel heeft omdat onderwijs daar bij drie verschillende Gemeenschappen (Vlaamse, Franse en Duitse) is ondergebracht.[42]

Allereerst wordt in deze paragraaf per land beknopt beschreven hoe het promotiestelsel is vormgegeven. Vervolgens worden overeenkomsten en verschillen tussen landen samengevat en vergeleken met het promotiestelsel in de Nederlandse context.

Een promotiestelsel heeft altijd enkele algemene kenmerken, zoals de duur ervan en het aandeel buitenlandse promovendi. Daarnaast onderscheidt het experiment promotiestudenten zich door een combinatie van factoren van de andere soorten promotietrajecten die Nederland kent. Zo wordt de promovendus aangemerkt als student die (in beginsel) collegegeld moet betalen, ontvangt de promovendus een beurs van de universiteit, is hij of zij verplicht om onderwijs te volgen en is er geen verplichting om onderwijs te geven. Voor de landenvergelijking is het daarom interessant om te achterhalen welke keuzes hierin worden gemaakt in andere landen en welke verschillende soorten promotietrajecten daar mogelijk zijn. Per land komen daarom in elk geval de volgende zevental kenmerken aan bod:

- de wijze van financiering van een promotietraject;
- het inkomen van een promovendus;
- de kosten voor collegegeld;
- de duur van het promotietraject;
- de mate waarin een promovendus onderwijs volgt;
- de mate waarin een promovendus onderwijs geeft;
- het aandeel buitenlandse promovendi in het land.

In de toelichting van de situatie per land worden deze kenmerken (waar relevant) aangevuld met extra informatie. Zo is een zo volledig mogelijk overzicht gecreëerd van de overeenkomsten en verschillen tussen verschillende promotiestelsels.

39 Per land is informatie verkregen via Glassdoor (www.glassdoor.nl/) en via FindAPhD (www.findaphd.com)
40 FindAPhD: https://www.findaphd.com/study-abroad/asia/phd-study-in-india.aspx
41 OECD. (2019). Education at a Glance 2019: Belgium.
42 Nuffic: https://www.nuffic.nl/onderwijssystemen/belgie-vlaamstalige-regio/feiten-belgie-en-onderwijs

Het Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk hebben promovendi een studentstatus en wordt het promotietraject gefinancierd met een beurs.[43] Deze beurs kan worden aangevuld met salaris voor neventaken die kunnen bestaan uit het geven van onderwijs ('Graduate Teaching Assistantships') of uit ondersteunen bij andere onderzoeken ('Research Asisstantships').[44] Daarnaast is soms een aanvullende vergoeding voor de kosten van levensonderhoud mogelijk vanuit een Studentship (een 'stipend' genoemd). Het inkomen van een promovendus bedraagt tussen de €29.397 en de €35.277 per jaar en daarvan moet gemiddeld tussen de €3.528 en €7.055 per jaar aan collegegeld worden betaald. Omdat promovendi een studentstatus hebben, betalen zij geen belasting over het inkomen. Het gehele promotietraject duurt drie tot vier jaar, maar uitloop is mogelijk tot maximaal zeven jaar. De invulling van deze jaren is mede afhankelijk van het type promotietraject. Naast de traditionele programma's bieden sommige universiteiten namelijk ook gestructureerde programma's aan. Bij deze gestructureerde programma's zijn trainingen en/of een ander onderwijsprogramma geïntegreerd in het traject, terwijl traditionele promotietrajecten in het Verenigd Koninkrijk over het algemeen geen onderwijs aanbieden (ondanks de studentstatus die promovendi hebben).[45] Het geven van onderwijs is, net als het volgen ervan, optioneel en afhankelijk van wat er bij het opstellen van het contract wordt afgesproken over eventuele neventaken. Het Verenigd Koninkrijk trekt ten slotte een grote groep internationale promotiekandidaten aan: in 2018 was 41 procent van de promovendi in het Verenigd Koninkrijk afkomstig uit het buitenland.[46]

China

De meeste promovendi in China ontvangen een beurs van de overheid en/of een salaris. Het gemiddelde inkomen van een promovendus wordt geschat op €473 per maand[47] en het jaarlijkse collegegeld variëert van €1.452 tot €7.003 per jaar. De totale duur van het promotietraject komt neer op drie tot vier jaar, waarvan de eerste twee tot drie jaar onder meer een curriculum gevolgd wordt dat bestaat uit klassikaal onderwijs en tussentijdse examens. In hoeverre promovendi in China ook onderwijstaken vervullen is onbekend, buitenlandse promovendi mogen in ieder geval geen betaald werk verrichten in China.[48]
China leverde in 2020 66.200 gepromoveerden af, vooral in techniek en gezondheidszorg,[49] dit hangt samen met het hoge inwoneraantal in China.51 Ook zijn de baankansen voor gepromoveerden in China beter dan in andere landen.[50,51] Hoewel Chinezen zelf meer te spreken zijn over promoveren in een ander land, neemt het aandeel buitenlandse promovendi in het land steeds meer toe.[51] In China had in 2018 ongeveer twaalf procent van de promovendi een buitenlandse achtergrond.[46]

Duitsland

Promovendi kunnen in Duitsland werknemer, werknemer met studentstatus, student, beurspromovendus of externe promovendus zijn.[52] De belangrijkste bronnen van inkomsten van promovendi waren in 2005 salarissen en beurzen.[53] Een promovendus ontvangt bij een volledig inkomen gemiddeld tussen €3.438 en €4.962 bruto per maand, en indien de promovendus onderwijs dient te volgen, is dat gratis.

43 Vitae: https://www.vitae.ac.uk/doing-research/are-you-thinking-of-doing-a-phd/how-to-apply-for-a-doctorate-in-the-uk-and-get-funding
44 DiscoverPhDs: https://www.discoverphds.com/advice/funding/phd-salary-uk
45 Vitae: https://www.vitae.ac.uk/doing-research/are-you-thinking-of-doing-a-phd/what-is-a-doctorate-1/common-types-of-doctoral-programme-in-the-uk
46 OECD.Stat: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_ENRL_MOBILES_FIELDS#
47 Glassdoor: https://www.glassdoor.nl/Salaries/china-phd-student-salary-SRCH_IL.0,5_IN48_KO6,17.htm?countryRedirect=true
48 FindaPhD: https://www.findaphd.com/study-abroad/asia/phd-study-in-china.aspx
49 https://www.statista.com/statistics/1095335/china-number-of-masters-and-doctors-degrees-awarded-by-subject-area/
50 Wong, M. (2019). Are we having too many PhDs?
51 Ministery of Education. (2018). Growing number of foreign students choosing to study in China for a degree across multiple disciplines. The People's Republic of China
52 Borit, M., Buday G., Hnatkova, E., Parada, F., & Shtyka, O. (2020). EURODOC survey on the Doctorate structure across Europe (version August 2020): Germany.
53 Science: https://www.sciencemag.org/careers/2005/01/uncovering-situation-phd-students-germany

Een promotietraject duurt over het algemeen drie tot vier jaar.[54] Het promotietraject kent er, net als in het Verenigd Koninkrijk, twee vormen: bij een traditioneel traject werkt de promovendus samen met een expert aan zijn of haar project en wordt er geen extra onderwijs gevolgd. Bij een gestructureerd traject worden extra trainingen geboden en bestaat er ruimte voor samenwerking met andere instituties. Bij een gestructureerd traject bedraagt de studielast tussen de 180 en 240 EC. De promovendus kan dit besteden aan lessen en/of seminars. Hoewel het volgen van onderwijs in Duitsland dus afhangt van het type traject dat wordt gevolgd, is onderwijs geven in veel gevallen verplicht[55]. De omvang van de onderwijstaken hangt mede af van de wensen van de promotor: sommige promovendi verrichten enkel voorbereidende onderwijstaken, en van anderen wordt een actieve bijdrage aan colleges verwacht. In 2018 kwam ongeveer twaalf procent van de promovendi in Duitsland uit het buitenland.[46] Het percentage afgestudeerden dat na een master doorstroomt naar een promotietraject is in Duitsland met meer dan twintig procent hoog te noemen. Duitsland is hiermee Europa's grootste leverancier van promovendi. Ook de banenmarkt voor Duitse gepromoveerden is zeer goed.

Frankrijk

In Frankrijk zijn promovendi onder te verdelen in werknemerpromovendi en beurspromovendi.[56] Het promotietraject kan worden gefinancierd door de universiteit, door een onderzoeksinstituut, of door een project dat op haar beurt wordt gefinancierd door het nationaal onderzoeksbureau ANR (Agence national de la recherche)[57]. Ook is het mogelijk om, in samenwerking met een universiteit, te promoveren bij een bedrijf. In Frankrijk kunnen inkomsten uit salaris en een beurs worden gecombineerd. Het gemiddelde inkomen van een promovendus in Parijs is €1.735 per maand. Wanneer een promotietraject aan een publieke instelling wordt doorlopen, bedraagt het collegegeld €380 per jaar. Bij een privéinstelling kunnen de kosten oplopen van €3.000 tot €10.000 per jaar. Een gemiddeld promotietraject duurt ook in Frankrijk drie tot vier jaar, waarin 150 uur aan cursussen en/of trainingen gevolgd worden gedurende de looptijd van het gehele traject. Of een promovendus zelf ook onderwijs dient te geven, is afhankelijk van de afspraken die daarover vastgelegd worden in het contract. Wanneer een promovendus ervoor kiest om onderwijs te geven, behoort een hoger salaris of extra vakantiedagen tot de mogelijkheden. Tot slot is ongeveer 38 procent van de promovendi in Frankrijk afkomstig uit het buitenland.[46]

Verenigde Staten

Promovendi in de Verenigde Staten ontvangen meestal een beurs en worden aangemerkt als student. Er bestaan verschillende soorten beurzen, van kleine beurzen tot de zogenaamde ‘full ride scholarhips’. Bij deze ‘full ride scholarships’ worden alle kosten van levensonderhoud, zoals opleiding en woonkosten, gedekt. Voor promovendi die geen ‘full-ride scholarship’ ontvangen is het mogelijk om een functie als assistent te vervullen en zo het inkomen te verhogen. Deze promovendi worden deels aangemerkt als student en deels als werknemer. Het gemiddelde inkomen ligt tussen de €12.302 en €24.605 per jaar, en ook de kosten voor collegegeld variëren: wanneer men ervoor kiest om te promoveren bij een publieke onderwijsinstelling zijn de kosten gemiddeld genomen lager (€10.440 per jaar) dan voor mensen die promoveren bij een privéinstelling (gemiddeld €35.480 per jaar). Een promotietraject duurt in de VS vier à zes jaar en kent een verplichte onderwijsperiode die afgerond moet worden voordat het onderzoeks-onderwerp gekozen kan worden. De onderwijsperiode kan één tot vier jaar duren en bestaat uit trainingen en colleges. Wanneer een promovendus ook een functie als assistent bekleedt, kan ook het geven van onderwijs verplicht zijn. Een assistent kan echter ook andere taken hebben, zoals het bijhouden van administratie of het ondersteunen bij andere onderzoeken. De Verenigde Staten heeft na China het hoogste absolute aantal promovendi, maar mede door deze hoge aantallen zijn de baankansen er juist laag. Een kwart van de promovendi in de Verenigde Staten is afkomstig uit het buitenland.[46]

54 Cyranoski, D., Gilbert, N., Ledford, H., Nayar, A., & Yahia, M. (2011). Education: the PhD factory.
55 Bundesministerium Für Bildung und Forschung: https://www.research-in-germany.org/website/public/epapers/doing-a-phd-in-germany/#0
56 Campus France: https://www.campusfrance.org/en/FAQ-Doctorate-France-questions
57 Campus France: https://www.campusfrance.org/en/how-to-finance-Doctorate-France

Noorwegen

In Noorwegen worden promovendi aangemerkt als werknemer. [58,59,60] Hoewel een kleine beurs tot de mogelijkheden behoort, bestaat het inkomen meestal uit salaris voor het werk dat zij verrichten. Omdat promovendi in Noorwegen vaak een parttime contract hebben, combineert men het promotietraject vaak met een baan. Dit levert een promovendus gemiddeld €44.654 per jaar op. Een promovendus in Noorwegen betaalt geen collegegeld, maar bij sommige universiteiten wordt men geacht een bijdrage van €50 tot €100 per semester te betalen aan de *student union*.[61] Een promotietraject duurt gemiddeld drie tot vier jaar, en er bestaat een verplichte periode waarin onderwijs wordt gevolgd. Voordat deze is afgerond kan een promovendus niet beginnen aan de onderzoeksfase. Naast het volgen van onderwijs is een promovendus ook verplicht om onderwijs te geven en administratieve taken te verrichten. In 2018 had ten slotte ruim twintig procent van de promovendi een internationale achtergrond.[46]

Zwitserland

In Zwitserland kan de status van een promovendus verschillen per universiteit: ze kunnen worden gezien als werknemer, als student of als een combinatie van beiden. Wanneer een promovendus wordt aangemerkt als student, betekent dit dat hij of zij ook recht heeft op studentvoorzieningen zoals gratis reizen met het openbaar vervoer, korting bij sociale en culturele activiteiten, verlaagde studiekosten en toegang tot faciliteiten zoals een bibliotheek, kantine of sportlocatie.[62,63] Promovendi met een werknemersstatus ontvangen salaris en hebben recht op feest- en vakantiedagen.[64] De mogelijkheid tot (aanvullende) beurzen bestaat ook in Zwitserland.[65] Promovendi verdienen gemiddeld €45.096 per jaar. De studiekosten kunnen per universiteit verschillen, maar bedragen minimaal €465 en maximaal €1.865 per jaar. Promovendi doorlopen het gehele traject in drie tot vijf jaar. Ook in Zwitsersland bestaan er twee typen programma's, een traditioneel en een gestructureerd programma, waarbij het volgen van onderwijs en/of trainingen verplicht is wanneer gekozen wordt voor het gestructureerde traject. Bij het traditionele traject ligt de focus op onderzoek en is het volgen van onderwijs niet verplicht. Ook het geven van onderwijs is niet verplicht in Zwitserland, maar in de praktijk wordt het vaak wel verwacht. Onder buitenlandse promovendi is Zwitserland erg populair: in 2018 was 56 procent van de promovendi afkomstig uit het buitenland.[46]

Rusland

Rusland kent met name beurspromovendi. De beurs bedraagt €569 per maand, terwijl promovendi jaarlijks €4.000 collegegeld dienen te betalen. Omdat de beurs niet toereikend is voor kosten van levensonderhoud, heeft negentig procent van de promovendi een (bij)baan. De meesten werken bij een universiteit. Van deze groep werkt bijna zestig procent als onderzoeksassistent; het overige deel werkt als docent. Een promotie-traject duurt doorgaans drie tot vier jaar. Promovendi dienen in deze jaren verschillende vakken te volgen, en ook het geven van onderwijs is verplicht. In Rusland is het percentage afgestudeerde masterstudenten dat doorstroomt naar een promotietraject hoog in vergelijking met andere landen.[66] Slechts één op de tien promovendi rondt het promotietraject echter met goed gevolg af. Volgens onderzoek onder promovendi zelf komt dit door slechte supervisie en gebrek aan financiën. Daarnaast lukt het niet alle promovendi om binnen de tijd drie onderzoeken publiceren in wetenschappelijke tijdschriften, wat een van de voorwaar-den is om te promoveren. Promovendi geven aan niet over de benodigde vaardigheden te beschikken.[67]
Het aandeel buitenlandse promovendi is in Rusland relatief klein: in 2018 ging dit om slechts 7 procent.[46]

58 Yudkevich, Altbach & Rumbley (2015). Young faculty in the twenty-first century: International perspectives.
59 ResearchHub: https://researchhub.org/phd-life-in-norway/
60 Bosnjak, T. (2018). EURODOC survey on the Doctorate structure across Europe (version May 2018): Norway.
61 FindaPhD: https://www.findaphd.com/study-abroad/europe/phd-study-in-norway.aspx
62 Adam, S., Faso C., & Zimmerli, A. (2018). EURODOC survey on the Doctorate structure across Europe (February 2018)
63 Fastepo: https://fastepo.com/salary-of-phd-students-in-switzerland-2020/
64 Academics: https://www.academics.com/guide/PhD-switzerland#subnav_phd_salaries_in_switzerland
65 FindaPhD: https://www.findaphd.com/study-abroad/europe/phd-study-in-switzerland.aspx
66 European Commission/EACEA/Eurydice. (2018). The European Higher Education Area in 2018: Bologna Process Implementation Report.
67 Terentev, E., Bekova, S., & Maloshonok, N. (2021). Three challenges to Russian system of doctoral education: Why only one out of ten doctoral students defends thesis?

India

In India hebben promovendi een studentstatus. Ze ontvangen vaak een beurs, wat tevens de belangrijkste bron van inkomsten is. Het gemiddelde inkomen van een promovendus bedraagt €374 per maand, terwijl het collegegeld tussen de €819 en €4.917 per jaar ligt. Een promotietraject in India duurt drie tot vijf jaar, waarbij men gedurende het eerste jaar onderwijs volgt. [68] Of promovendi in India ook verplicht zijn om zelf onderwijs te geven is niet duidelijk, maar wat wel zeker is, is dat dit binnenkort helemaal niet meer mogelijk is. In 2018 heeft de 'University Grants Commission' (UGC) namelijk aangegeven dat het vanaf het schooljaar 2021-2022 enkel nog mogelijk is voor gepromoveerden om onderwijs te geven aan universiteiten en middelbare scholen.[69] De overgangsfase van drie jaar tussen 2018 en 2021 was bedoeld om promotie-kandidaten die al gestart waren eerst de gelegenheid te bieden om hun promotietraject af te ronden. In verband met de coronapandemie is de ingangsdatum verschoven naar 2023. Het absolute aantal internationale promovendi in India bedraagt ruim 47.000, en het totaal aantal promovendi in het land bedroeg in 2019 169.170.[70] Hiermee zal het aandeel internationale studenten ongeveer neerkomen op 28 procent. In India waren er in 2011 goede baankansen voor promovendi door de groeiende industriële sector.

3.2.4 Promotiestelsels in het buitenland: een landenvergelijking

Tabel 3.2 geeft voor elk land beknopt weer hoe het promotiestelsel in dat land is ingericht, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de zeven eerdergenoemde criteria. Hieronder worden de overeenkomsten en verschillen tussen landen, in het bijzonder ten opzichte van Nederland, per kenmerk toegelicht aan de hand van de volgende onderwerpen:

- financiering;
- inkomen per jaar;
- inkomen per jaar / PPI;
- collegegeld per jaar;
- duur van het traject;
- onderwijs ontvangen;
- onderwijs geven;
- aandeel internationale studenten (2018).

Financiering

In Nederland is het gebruikelijk dat een promovendus salaris ontvangt, ofwel van de universiteit ofwel van een externe organisatie die het traject bekostigt. Daarnaast kent Nederland beurspromovendi die een beurs ontvangen van een (buitenlandse) overheid, externe werkgever, subsidieverstrekkende organisatie of universiteit, soms aangevuld met een zogenaamde top-up beurs van de universiteit (of UMC) waar het promotietraject plaatsvindt. Beurspromovendi met een promotiebeurs van een universiteit mogen daarnaast niet ook salaris ontvangen van diezelfde universiteit, omdat er dan juridisch gezien een arbeidsrelatie ontstaat. Financiering middels salaris en/of een beurs komt in alle landen voor. In tegenstelling tot Nederland is het in veel andere landen wel mogelijk om deze twee met elkaar te combineren. In het Verenigd Koninkrijk, China, Duitsland, Frankrijk, de Verenigde Staten en Noorwegen wordt dit vaak gedaan door promovendi, en ook in Zwitsersland is dit mogelijk. Het salaris kan dan voortvloeien uit hun status als werknemerspromovendus of zij ontvangen salaris voor neventaken (bijv. als onderzoeks- of onderwijsassistent) aan de universiteit. In Nederland hebben beurspromovendi deze mogelijkheid niet. In Rusland en India ontvangen promovendi een beurs. In Rusland is het gezien de hoogte van de beurs zelfs noodzakelijk dat promovendi een baan hebben naast het promotietraject.

68 FindAPhD: https://www.findaphd.com/study-abroad/asia/phd-study-in-india.aspx
69 The Times of India: https://timesofindia.indiatimes.com/home/education/news/centres-plan-to-make-phd-minimum-qualification-for-recruitment-of-assistant-professors-put-on-hold/articleshow/86676030.cms
70 Mint: https://www.livemint.com/education/news/hrd-ministry-shares-data-on-phd-programmes-enrolments-1569234603279.html

Inkomen

Er zitten grote verschillen tussen landen in het inkomen van promovendi. Omdat de economische staat (en daarmee de kosten voor levensonderhoud) per land ook sterk kunnen verschillen, kunnen inkomensgegevens echter niet zonder meer tussen landen vergeleken worden. Om deze landenvergelijking wel mogelijk te maken is het inkomen van een promovendus per land gedeeld door de *Purchasing Power Index (PPI)* van dat land. Deze index geeft weer hoe de koopkracht voor iemand met een gemiddeld netto salaris in een land zich verhoudt tot de koopkracht van iemand in New York met het gemiddeld salaris aldaar. Door het (bruto)inkomen van een promovendus te delen door de PPI van het land wordt het mogelijk een globale inschatting te maken van hoe de koopkracht van een promovendus zich verhoudt tot de koopkracht van een persoon met het gemiddelde netto inkomen[71]. Hoe hoger het cijfer, des te beter is de inkomenspositie van een promovendus in dat land. Daaruit blijkt dat de inkomenspositie van een (werknemer)promovendus ten opzichte van iemand met een gemiddeld salaris in datzelfde land het beste is in Nederland, Noorwegen, Zwitserland en Duitsland. In India is de inkomenspositie van de promotiekandidaat het minst gunstig, gevolgd door China en Amerika en Rusland. Nota bene: deze vergelijking gaat uit van bruto inkomsten, daarom is het moeilijk één op één te vergelijken met het beursbedrag van promotiestudenten.

Collegegeld

In Nederland betalen formeel promovendi met een studentstatus collegegeld (het wettelijke collegegeld bedraagt in 2020 €2.143). Nederlandse promotiestudenten die een promotiebeurs van de RUG ontvangen worden (in de praktijk) vrijgesteld van collegegeld. Overige typen promovendi kunnen wel voor andere kosten komen te staan die zij zelf dienen te voldoen, zoals buitenpromovendi die zelf in hun levensonderhoud moeten voorzien of extern gefinancierde promovendi die soms een bijdrage dienen te betalen voor zaken als supervisie of toetsing. De vergelijking tussen landen laat zien dat promovendi in de meeste landen wel collegegeld dienen te betalen, maar dat de hoogte van het bedrag erg verschilt: van €380 per jaar bij een publieke instelling in Frankrijk tot jaarlijks €35.480 bij een privéinstelling in de Verenigde Staten. Ook binnen landen kan de hoogte van het collegegeld verschillen tussen instellingen. Duitsland en Noorwegen zijn de enige geanalyseerde landen waar een promovendus in geen geval collegegeld hoeft te betalen.

Duur traject

In Nederland staat er in principe vier jaar voor een promotietraject, al duren veel promoties een stuk langer, de gemiddelde promotieduur is in Nederland vijf jaar[72]. De formele duur van het traject is daarmee vergelijkbaar met de duur in andere geanalyseerde landen. In de meeste landen staat er drie tot vier jaar voor een promotietraject. India en Zwitserland nemen een ietwat ruimere periode, namelijk drie tot vijf jaar, en in de VS is een traject van vier tot zes jaar de norm. In het Verenigd Koninkrijk is een verlenging mogelijk tot maximaal zeven jaar.

Onderwijs volgen

In Nederland volgen de meeste promovendi een vorm van onderwijs. Afhankelijk van het soort traject is dit een verplicht onderdeel. Ook in China, Frankrijk, de Verenigde Staten, Noorwegen, Rusland en India volgen promovendi onderwijs. In (bijv.) de Verenigde Staten en Noorwegen is het een vereiste dat de onderwijsfase wordt afgerond voordat men kan starten aan de onderzoeksfase. Net als in Nederland is het in een aantal landen afhankelijk van de trajectkeuze of onderwijs volgen een verplicht onderdeel is. In het VK, Duitsland en Zwitserland is er bijvoorbeeld een verschil tussen traditionele en gestructureerde trajecten. Kiest men voor een traditioneel traject, dan is onderwijs volgen niet verplicht, maar in het geval van een gestructureerd programma is dat wel het geval. In elk van de geanalyseerde landen bestaan er typen promotietrajecten waarin het volgen van onderwijs verplicht is. Er zijn ten slotte ook verschillen tussen landen in de wijze waarop zij onderwijs vormgeven, bijvoorbeeld ten aanzien van de duur van de onderwijsfase, de positie van de onderwijsfase in het gehele traject en het onderwijsaanbod.

71 PPI-waarden van:https://www.numbeo.com/quality-of-life/rankings_by_country.jsp?title=2020&region=150
72 VSNU: https://www.vsnu.nl/nl_NL/f_c_promovendi.html

Tabel 3.2: Vergelijkend overzicht van indicatoren per land

Land	Financiering	(Bruto) inkomen/jaar	Inkomen jaar/PPI	Collegegeld per jaar	Duur traject	Onderwijs ontvangen	Onderwijs geven	Internationale promovendi 2018
NLD	Beurs of salaris	Bruto salaris: €33.300 - €42.600[73] beurs: €23.448[74]	367 -470	€2.143 (wettelijk collegegeld in 2020) beurspromovendi.[75]	Uitgangspunt 4 jaar, gem. 5 jaar	Meestal wel, mede afhankelijk van type promotietraject	Werknemerpromovendi meestal wel. Studentpromovendi: niet verplicht	44%
GBR	Beurs, evt. aangevuld met salaris uit neventaken	€29.397-€35.277	271-325	€3.528-€7.055	3 tot 4 jaar, uitloop tot max. 7 jaar	Traditionele programma: meestal niet, ondanks studentstatus. Gestructureerde programma's: ja	Ja, daarvoor wordt salaris ontvangen.	41%
CHN	Beurs en/of salaris	€5687	81	€2.295,22-€7.003,73	3 tot 4 jaar	Ja (curriculum 2/3 jaar lang)	Onbekend, mogen in elk geval geen betaald werk verrichten	12% (2017)
DEU	Beurs en/of salaris	€41.259-€59.545	330-476	Gratis	3 tot 4 jaar	Traditionele programma: Nee. Gestructureerde programma: Ja (trainingen)	Meestal verplicht	12%
FRA	Beurs of salaris, waarbij beurs evt. wordt aangevuld met salaris uit neventaken	€20.820	206	Publieke instelling: €380. Privéinstelling: €3.000-€10.000	3 tot 4 jaar	Ja (150 uur gedurende hele looptijd)	Afhankelijk van afspraken in contract. Onderwijs geven kan leiden tot meer salaris of vakantiedagen	38%
USA	Beurs, evt. aangevuld met salaris uit neventaken	€12.302-€24.605	96-192	Publieke instelling: gem. €10.440. Privéinstelling: gemiddeld €35.480	3 tot 6 jaar	Ja, verplicht onderdeel voor mogelijkheid kiezen onderwerp	Soms (bijv.: soms verplicht, indien naast promovendus aangesteld als assistent)	25%
NOR	Salaris, evt. aan-gevuld met kleine beurs	€44.654	414	Gratis	3 tot 4 jaar	Ja, verplicht onderdeel voor start onderzoeksfase	Ja, verplicht	21%
CHE	Beurs of salaris	€45.096	357	€465-€1.865	3 tot 5 jaar	Traditionele programma: niet verplicht. Gestructureerde programma: Ja, verplicht (onderwijs/trainingen)	Niet verplicht, wordt vaak wel verwacht.	56%
RUS	Ontoereikende beurs, vaak aangevuld met salaris uit bijbaan	€6.828 (beurs)	134	€4.000	3 tot 4 jaar	Ja, verplicht	Ja, verplicht	7%
IND	Beurs	€4.488	57	€819-€4.917	3 tot 5 jaar	Ja, verplicht gedurende het eerste jaar	Onbekend of het verplicht is, vanaf 2023 niet meer mogelijk	28% (geschat)

73 P-schaal Salarisschalen Nederlandse Universiteiten per 1 juni 2020.
74 Promotiebeurs RUG d.d. 1 september 2021
75 Nederlandse promotiestudenten die een promotiebeurs van de RUG ontvangen worden vrijgesteld van collegegeld.

Onderwijs geven

In Nederland is het geven van onderwijs voor werknemerpromovendi vaak een verplichting tijdens het promotietraject. Deze verplichting geldt niet voor promotiestudenten: voor hen is het niet mogelijk om (aan dezelfde universiteit) in een dienstverband onderwijs te geven tijdens het promoveren. Wel kunnen promotiestudenten onderwijservaring opdoen als onderdeel van hun opleiding. Een vergelijking tussen landen laat zien dat hier erg verschillend mee wordt omgegaan. Er zijn enkele landen (Noorwegen, Duitsland en Rusland) waarbij het geven van onderwijs meestal een verplicht onderdeel is bij het promoveren. Hoewel onderwijs geven in Zwitserland niet verplicht is, wordt het meestal wel van een promovendus verwacht. In het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en de Verenigde Staten is het ten slotte afhankelijk van de afspraken die in het contract worden vastgelegd en is het geven van onderwijs optioneel. In ruil voor het geven van onderwijs ontvangt men dan extra salaris of vakantiedagen.

Buitenlandse promovendi

In Nederland was 44 procent van de promovendi in 2018 afkomstig uit het buitenland. Daarmee ligt het aandeel internationale promovendi in Nederland dicht in de buurt van het aandeel in de buurlanden Verenigd Koninkrijk (41%) en Frankrijk (38%). Tussen de geanalyseerde landen bestaan echter grote verschillen in het aandeel buitenlandse promotiekandidaten. In Rusland is de groep internationale promovendi relatief het kleinst met 7 procent van alle promovendi, en in Zwitserland is juist meer dan de helft (56%) van de promovendi internationaal.

3.3 Samenvatting

Wat zijn de belangrijkste uitgangspunten en doelstellingen van het experiment?

Vanwege toegenomen internationale concurrentie stelt de Wetenschapsvisie het experiment voor om in de kenniseconomie te investeren. De Wetenschapsvisie veronderstelt dat er behoefte is aan meer gepromoveerden en een diverser aanbod aan gepromoveerden op de arbeidsmarkt. Hierbij is het bovendien belangrijk dat gepromoveerden beter worden voorbereid op de arbeidsmarkt buiten de academia. Het promotietraject van promotiestudenten is de derde cyclus van de academische opleiding, na de masterfase. Opleiding staat hierin centraal. Het doel is om meer promovendi op te leiden, die bovendien beter worden voorbereid op de arbeidsmarkt, door een breder palet aan vaardigheden te ontwikkelen. Daarnaast zouden promovendi meer mogelijkheden krijgen voor het indienen en realiseren van eigen onderzoeksvoorstellen.

Hoe zijn promotiestelsels in het buitenland vormgegeven en waarin zitten de belangrijkste overeenkomsten en verschillen met de Nederlandse situatie?

Een overeenkomst die veel landen met elkaar blijken te hebben is dat er zowel beurs- als werknemerpromovendi bestaan. In tegenstelling tot in Nederland is een combinatie van een salaris met een beurs in veel andere landen wel mogelijk. Verder blijken er veel overeenkomsten tussen landen in de duur van een promotietraject, maar bestaan er juist grote verschillen in het gemiddelde inkomen van een promovendus en de kosten voor collegegeld. Vermoedelijk vloeien deze verschillen (gedeeltelijk) voort uit verschillen in de economische staat van een land. Ook met betrekking tot het geven en ontvangen van onderwijs bestaan enige verschillen tussen landen: onderwijs volgen is in sommige landen altijd verplicht en in andere landen is dat afhankelijk van de programmakeuze, en onderwijs geven is in de meeste landen wel verplicht, maar onder verschillende voorwaarden. Het aandeel buitenlandse promovendi varieert ten slotte sterk tussen landen, waarbij het ene land bijna geen internationale promovendi kent en deze groep in het andere land juist de meerderheid vormt.

4 Niet-deelnemende instellingen

4.1 Inleiding en vraagstelling

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de niet-deelnemende universiteiten. De onderzoeksvragen 3 tot en met 7 komen in dit hoofdstuk aan bod.

3 Waarom heeft de universiteit besloten niet deel te nemen aan het experiment en wat is het overwegende motief van de universiteit geweest?
4 Hoe groot is het aantal promovendi per categorie (werknemerpromovendus, buitenpromovendus en beurspromovendus) bij deze universiteiten, bij voorkeur met een verdeling in de periode tussen 2010 en 2016, en tussen 1 september 2016 en heden?
5 Hoe hebben deze universiteiten de voorbereiding op de arbeidsmarkt binnen en buiten de academia vormgegeven?
6 Hoe is de aansluiting van de promovendi per categorie op de arbeidsmarkt bij de niet-deelnemende universiteiten?
7 In hoeverre hebben de promovendi per categorie de vrijheid eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen bij de niet-deelnemende universiteiten? In hoeverre zijn de promovendi per categorie in staat van promotor te wisselen?

Voor het beantwoorden van deze onderzoeksvragen hebben we gebruikgemaakt van documentanalyse, interviews, secundaire data-analyse van CBS-microdata en kengetallen van de UNL.

Voor de beantwoording van de vraagstelling zou aanvankelijk een enquête onder promovendi van niet-deelnemende universiteiten plaatsvinden. In nader overleg is besloten hiervan af te zien. Redenen waren met name de onderzoeksbelasting voor promovendi die op hetzelfde moment ook betrokken waren bij andere enquêtes. Bovendien zou ook de administratieve belasting voor de instellingen te hoog worden. Promovendi zouden immers via de instellingen benaderd worden. Om die reden is gekozen voor een meer indirecte benadering en zijn gesprekken gevoerd met bestuurders/promotoren van niet-deelnemende instellingen en leden van de Ambtelijke werkgroep promotietraject, en zijn medezeggenschapsstukken en promotiereglementen bestudeerd. Daarnaast zijn alle persberichten van HOP (Hoger Onderwijs Persbureau) tussen 2009 en 2020 die betrekking hadden op dit onderwerp opgevraagd en bestudeerd en is er geput uit het recente CBS onderzoek onder Nederlandse gepromoveerden.

4.2 Aanleiding niet-deelname experiment

3. Waarom heeft de universiteit besloten niet deel te nemen aan het experiment en wat is het overwegende motief van de universiteit geweest?

Ten tijde van de openstelling van het experiment waren zes universiteiten geïnteresseerd in deelname: de Universiteit Twente (UT), de Rijksuniversiteit Groningen (RUG), de Universiteit Leiden (LEI), de Universiteit van Tilburg (TiU) en de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). Hiervan zijn alleen de Rijksuniversiteit Groningen en de Erasmus Universiteit Rotterdam uiteindelijk van start gegaan. Universiteiten die vanaf het begin geen interesse hadden in het experiment, waren de universiteiten van Delft, Maastricht, Utrecht, Eindhoven, Nijmegen, Wageningen en beide Amsterdamse universiteiten. Er zijn in dit onderzoek op twee manieren data verzameld om zicht te krijgen op de redenen voor niet-deelnemen: middels interviews en middels bestaande documenten die informatie bevatten over de afwegingen die destijds zijn gemaakt op basis van de verwachtingen die de universiteiten hadden (jaarverslagen, websites, MR-verslagen).

Allereerst zien we in de berichtgeving en verslaglegging voorafgaand aan het experiment dat er vanuit promovendi en medezeggenschap een negatief standpunt was.[76, 77,78,79,80] De redenen voor niet deel willen nemen aan het experiment zijn niet altijd expliciet gecommuniceerd. Uit de verslagen waarin deze redenen wel worden genoemd komt naar voren dat met name verschillen in rechtspositie tussen werknemer-promovendi en promotiestudenten, verschillen in de financiële situatie en onduidelijkheid over de fiscale gevolgen van het stelsel voor de meeste instellingen doorslaggevend waren om af te zien van het experiment. Ten aanzien van fiscale aspecten wordt voor de promotiestudenten in de praktijk uitgegaan van een fictieve dienstbetrekking (zie ook de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (DBA).[81] Deze wet beoogt duidelijkheid te geven over wanneer er wel en wanneer er geen sprake is van een arbeidsrelatie. Het kabinet heeft overigens in 2021 besloten deze wet te zullen vervangen omdat deze niet de beoogde duidelijkheid heeft verschaft.[82] Promotiestudenten ontvangen in het kader van de fictieve dienstbetrekking geen pensioen, vakantiegeld of dertiende maand, maar de universiteit is wel verplicht om belastingen en sociale premies af te dragen.

De geïnterviewde niet-deelnemende universiteiten hebben de wens om de situatie voor buitenlandse promovendi met een eigen beurs te verbeteren en zijn van mening dat het experiment daarvoor geen duurzame oplossing biedt. Een van de geïnterviewden verwoordt het als volgt: 'Het idee was om het experiment eventueel te gebruiken om meer gelijkheid te creëren zodat buitenlandse beursstudenten en aio's (meer) onder dezelfde voorwaarden werken. De wens om ook Nederlandse promotiestudenten aan te nemen was niet zozeer aanwezig. Het experiment bleek een mogelijkheid om slechts enkele cohorten deel te laten nemen, en daarna zou er een eind aan komen. Daarmee zou de nieuwe lichting promovendi meer onder gelijke voorwaarden kunnen werken, maar zou daarna weer teruggegaan moeten worden naar de oude situatie van ongelijkheid. Structureel zou het niet helpen, daarom hebben we niet meegedaan.' Een van de universiteiten geeft aan dat de top-up beurs zoals die wel door deelnemende instellingen wordt toegepast binnen het experiment, volgens de fiscalisten van die universiteit niet houdbaar is omdat top-up zou worden gezien als loon. Een geïnterviewde van een andere universiteit ervaart iets soortgelijks: 'Kunnen we niet fiscaal iets doen voor alle beurspromovendi om ze bijvoorbeeld recht op toeslagen te geven? Dan gaat het over fictieve beloningen, dat is belastingtechnisch ingewikkeld. Het lukt niet om beurspromovendi op dat gebied een meer gelijke positie te geven, omdat in Nederland belastinginspecteurs per rayon beslissen en het niet mogelijk is om vanuit Den Haag hier landelijk iets voor in te richten'.

Daarnaast wordt ook het principiële uitgangspunt benoemd dat promovendi werknemers zijn; 'Een universiteit leidt op tot academicus, die vervolgens een vak gaat leren. Een universitaire opleiding duurt vaak al zes jaar, men is dan 24, volwassen en capabel om een bijdrage in de maatschappij te leveren. Het werkzame leven kan dan starten en onderdeel daarvan is leren.' 'Na een master is het tijd om een baan en inkomen te krijgen. Daarnaast is er sprake van (ongewenste) grote verschillen in sociale zekerheid, pensioenopbouw en salarisinschaling tussen werknemerpromovendi en beurspromovendi, terwijl er geen verschil in kwaliteit is. Hierdoor moeten beurspromovendi hun carrière met een achterstand beginnen. En universiteiten hebben sowieso al moeite om medewerkers zekerheid te kunnen geven voor de toekomst.

76 Gezamenlijke Vergadering Radboud Universiteit (2015). Jaarverslag gezamenlijke vergadering van OR, USR en UGV.
77 Wienen, J. (2016). Promotiestudent straks ook in Nederland. Univers.
78 Universiteit Leiden (2015). Jaarverslag.
79 Platvoet, M. (2015). P-NUT tegen experiment aio's. U-Today.
80 HOP (2015, 25 februari). Steeds meer weerstand tegen experiment studentpromovendi. DUB. Geraadpleegd van https://www.dub.uu.nl/nl/nieuws/steeds-meer-weerstand-tegen-experiment-studentpromovendi
81 Wat houdt de Wet DBA eigenlijk in? (belastingdienst.nl)
82 Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelatie) | Zelfstandigen zonder personeel (zzp) | Rijksoverheid.nl

In de leeftijd tussen 25 en 35 moet men niet te lang student blijven.' Dit punt vinden we ook terug in de communicatie voorafgaand aan het experiment.[83] Ook wordt het niet mogen geven van onderwijs aangedragen als argument tegen deelname aan het experiment: 'Dit is een belangrijke ervaring. Als die ontbreekt ontstaat er ook achterstand. Onderwijs is sterk verbonden met onderzoek aan de universiteit. Dit pleit ook tegen de constructie van promotiestudenten.'

Verder wordt door een van de universiteiten benoemd dat de verwachting was dat deelname aan het experiment zou leiden tot tegenwind en negatieve publiciteit. Het was het voor die universiteit niet waard om de goede verhoudingen op het spel te zetten voor deelname, die naar verwachting niet zou bijdragen aan dat wat de universiteit beoogt: een betere situatie voor buitenlandse promovendi met een eigen beurs. Ook het niet hebben van een wervingsprobleem speelde voor een van de universiteiten mee: er was simpelweg geen behoefte aan een nieuwe vorm van een promotietraject.[84]

Tot slot wordt benoemd dat er een perverse prikkel zou uitgaan van de promotiepremie: 'De promotiepremie zou moeten verdwijnen. Dit is ook een perverse prikkel van het experiment. Laat het geld binnen de eerste geldstroom. Ook los van experiment klopt het systeem van promotiepremies niet. Geld moet niet de drijfveer zijn; het belang van de promovendus moet voorop staan.'

Uit: HOP persberichten 13 februari 2015

De universiteiten van Nijmegen, Eindhoven en Tilburg doen niet mee aan het experiment om tweeduizend promovendi een studiebeurs te geven in plaats van een salaris. Andere universiteiten beraden zich nog.

Dat de Rijksuniversiteit Groningen het aangekondigde experiment van minister Bussemaker omarmt, viel te verwachten. De RUG verloor in 2009 een rechtszaak die de vakbond had aangespannen tegen een Gronings project met student-promovendi. 'Het project liep fantastisch', zegt Lou de Leij, dean van de Groningen Graduate Schools. 'Het was oorspronkelijk opgezet voor buitenlandse promovendi die een beurs konden krijgen, maar er maakten later ook veel Nederlanders gebruik van. Er kwamen meer promotieplaatsen beschikbaar omdat ze een derde minder kostten.'

Maar de rechter haalde een streep door het project, omdat de promovendi eigenlijk werknemers zouden zijn waarvoor sociale premies en belasting betaald moesten worden. De universiteit ging in hoger beroep, en kreeg in 2013 alsnog gelijk. Ze zou nu dus gewoon weer student-promovendi kunnen aannemen, maar kiest desondanks voor deelname aan het experiment van Bussemaker, als de randvoorwaarden tenminste goed zijn. 'Dat is toch de koninklijke weg.'

Ook de Universiteit Utrecht is positief over deelname. 'De Universiteit Utrecht zou de beurspromovendus willen introduceren om internationaal te kunnen concurreren en de aantrekkingskracht van de Universiteit Utrecht voor internationale onderzoekers te vergroten.'

Net als Groningen en Utrecht had ook Wageningen Universiteit eerder problemen met de Belastingdienst. 'Als het experiment daarvoor een oplossing kan bieden, doen we graag mee', zegt een woordvoerder.

Van de drie technische universiteiten wil vooralsnog alleen de Universiteit Twente intekenen. Met de studentpromovendi verwacht ze meer buitenlands bèta-talent te kunnen aantrekken. Delft bestudeert de plannen nog, maar de TU Eindhoven is kritisch. Die ziet vooralsnog geen aanleiding, knelpunten of noodzaak om het huidige stelsel actief te gaan wijzigen. 'Wij kennen geen wervingsproblemen of andere zaken die aanleiding kunnen geven om hieraan mee te doen.'

De Erasmus Universiteit Rotterdam vindt het experiment interessant, maar wijst erop dat het huidige systeem promovendi meer zekerheid biedt en dat zij nu ook onderwijs moeten geven. Daarmee bouwen ze volgens de EUR belangrijke vaardigheden op die ze als studentpromovendus zullen missen.

Ook andere universiteiten beraden zich nog. Rector Luc Soete van Maastricht maant in universiteitsblad Observant tot voorzichtigheid. 'Ons stelsel is vrij uniek in de wereld en een sterk punt. Het maakt ons aantrekkelijk voor jong buitenlands talent.'

De Universiteit van Tilburg is nog kritischer en moet goed bestuderen 'of we dit überhaupt willen. Voor Nederlandse promovendi gaan we hier vooralsnog geen gebruik van maken', aldus een woordvoerder.

Die slag om de arm maakt de Radboud Universiteit Nijmegen niet. Die liet aan Vox online weten dat dat ze haar promovendi als werknemers ziet en niet als studenten.

4.3 Aantallen promovendi

Deze paragraaf handelt over de ontwikkeling van het aantal promovendi en de promotieduur van universiteiten en in het bijzonder de deelnemende instellingen aan de hand van de volgende vraag:

83 Meijerink, J. (2015). De promovendus wordt student. VOX. Geraadpleegd op 12-04-2021 van: voxweb.nl/geen-categorie/de-promovendus-als-student

84 HOP (2015). Experiment met promotiestudent uitgesteld. Cursor.

4. Hoe groot is het aantal promovendi per categorie bij de niet-deelnemende universiteiten?

Een van de doelen van het experiment is het vergroten van het aantal gepromoveerden. Deze paragraaf heeft betrekking op de ontwikkeling van het aantal promovendi per categorie. In hoofdstuk 5 gaan we nader in op de ontwikkeling van de aantallen promovendi op de instellingen die deelnamen aan het experiment. De gegevens zijn afkomstig van de UNL. Gegevens uit jaarverslagen zijn wel bestudeerd maar niet gebruikt vanwege onvergelijkbare definities. Over de gehele linie is het aantal promovendi met wat fluctuaties toegenomen van 3441 tot ruim 4500 per jaar (tabel 4.1).

Tabel 4.1: Instroom promovendi alle universiteiten

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Deelname aan experiment											
RUG	529	559	620	668	695	700	657	762	835	809	735
EUR*	202	247	328	156	178	201	189	277	302	607	513
Geen deelname aan experiment											
LEI	230	233	298	290	301	281	258	296	299	397	427
RU	453	473	542	546	551	452	417	481	537	524	519
TiU	122	120	137	162	176	175	196	149	169	142	118
TUE	320	377	314	298	340	366	376	367	404	390	430
UM	346	415	421	374	441	460	494	547	498	486	477
UT	370	319	329	275	294	295	306	289	273	317	305
UVA	501	445	573	477	475	488	499	500	544	548	589
WU	368	325	400	426	356	327	369	383	396	400	418
Totaal	3.441	3.513	3.962	3.672	3.807	3.745	3.761	4.051	4.257	4.620	4.531

Bron: UNL | Rapportage promovendigegevens 2019; geen gegevens van de VU, TUD en UU beschikbaar. * De EUR neemt slechts met één faculteit deel (ISS).

De grootste groep promovendi die start betreft werknemerpromovendi, de instroom van werknemerpromovendi schommelt de laatste jaren rond de 2000. De introom van buitenpromovendi vertoont een gestage toename vanaf 2009 tot ruim 500 in 2019. Een derde aanzienlijke groep promovendi vormen de externe promovendi[85]. Daarnaast is er een relatief grote groep overige promovendi, waarvan niet bekend is op basis van wat voor overeenkomst zij aan hun promotieonderzoek werken. Promoverende medewerkers komen relatief weinig voor (tabel 4.2).

Tabel 4.2: Instroom promovendi aan niet-deelnemende universiteiten, naar type promovendus[86]

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Werknemerpromovendi	1.738	1.633	1.838	1.726	1.777	1.757	1.874	1.968	2.146	2.111	1.957
Beurspromovendi	59	57	80	88	119	132	149	200	156	194	183
Buitenpromovendi	195	201	215	272	259	306	315	282	274	436	503
Externe promovendi	316	353	410	313	379	372	382	381	367	312	273
Promoverende medewerkers	25	28	32	34	27	44	34	37	55	59	46
Onbekend/ overig	377	435	439	415	373	233	161	144	122	92	321
Totaal	2.710	2.707	3.014	2.848	2.934	2.844	2.915	3.012	3.120	3.204	3.283

Bron: UNL | Rapportage promovendigegevens 2019; geen gegevens van de VU, TUD en UU beschikbaar. * Excl. deelnemende instellingen RUG en EUR.

85 In deze UNL-data wordt geen onderscheid gemaakt tussen beurspromovendi met een externe beurs en beurspromovendi met een (gedeeltelijke) beurs van de eigen universiteit.

86 De UNL-data over instroom uit 2019 zijn niet uniform aangeleverd door alle instellingen en zijn daarom gehercodeerd: contractpromovendi (RU) en externe promovendi zijn samengevoegd tot externe promovendi; de categorie beurs/extern/buitenpromovendus (TUE) is gehercodeerd tot overig; en de gecombineerde groep werknemerpromovendi en promoverende medewerkers (TUE) is verdeeld over werknemerpromovendi en promoverende medewerkers volgens de landelijke verhouding (96:4).

De grootste sectoren zijn Gezondheid en Techniek, hier stromen jaarlijks de meeste promovendi in. In Recht en Economie beginnen relatief weinig promovendi een promotietraject. Hekkensluiters zijn de sectoren Divers en Onderwijs. De afgelopen jaren is er in veel sectoren een toename van het aantal beginnende promovendi. Bij Recht, Economie en Gedrag & Maatschappij is de instroom al jaren stabiel (tabel 4.3).

Tabel 4.3: Instroom promovendi per HOOP-gebied, sector, per jaar aan niet-deelnemende instellingen.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Gezondheid	649	705	795	715	834	821	815	930	974	980	967
Techniek	595	626	573	514	565	582	616	589	617	644	671
Landbouw	368	325	400	426	356	327	369	383	396	400	418
Gedrag & Maatschappij	434	395	436	356	394	420	381	398	415	364	398
Natuur	272	281	324	328	328	283	299	320	318	327	368
Taal & cultuur	188	181	201	234	188	156	158	168	145	218	225
Recht	103	99	146	121	125	113	126	109	123	140	117
Economie	99	94	137	152	139	134	145	108	131	95	101
Divers	1	1	2	2	5	6	4	7	1	33	18
Onderwijs	1					2	2			3	
Totaal	2.710	2.707	3.014	2.848	2.934	2.844	2.915	3.012	3.120	3.204	3.283

Bron: UNL | Rapportage promovendigegevens 2019; geen gegevens van de VU, TUD en UU beschikbaar. * Excl. deelnemende instellingen RUG en EUR.

4.4 Voorbereiding en aansluiting op de arbeidsmarkt

In deze paragraaf wordt ingegaan op de voorbereiding en aansluiting op de arbeidsmarkt. De volgende onderzoeksvragen staan centraal:

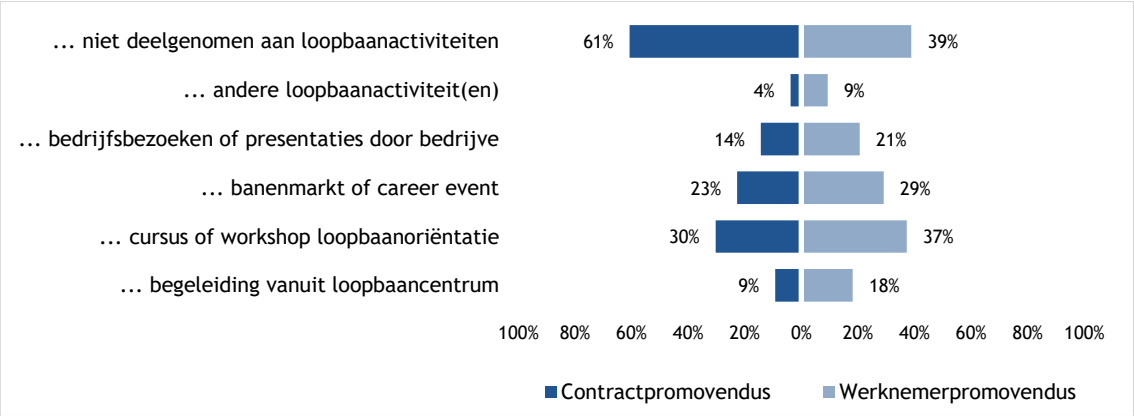
5. *Hoe hebben de niet-deelnemende universiteiten de voorbereiding op de arbeidsmarkt binnen en buiten de academia vormgegeven?*
6. *Hoe is de aansluiting van promovendi per categorie op de arbeidsmarkt bij de niet-deelnemende universiteiten?*

Oriëntatie op de arbeidsmarkt wordt in de interviews benoemd als een verplicht onderdeel voor promovendi. In de Teaching & Supervisionplans (TSPs) is hier ook aandacht voor. Promovendi krijgen cursussen over persoonlijke ontwikkeling en/of loopbaanontwikkeling en maken kennis met bedrijven, om ze 'uit de universiteitsbubbel te halen' en ze 'bewust te maken van wat ze kunnen bijdragen buiten de academie'. Tijd die aan loopbaanontwikkeling wordt besteed kan niet aan onderzoeksactiviteiten worden besteed. Wel wordt aangegeven dat de ruimte voor cursussen en loopbaanactiviteiten per faculteit of onderzoeksschool verschilt.

In het recentste gepromoveerdenonderzoek van CBS kwam naar voren dat een aanzienlijk deel van de gepromoveerden niet heeft deelgenomen aan loopbaanactiviteiten: bijna veertig procent van de werknemerpromovendi en ruim zestig procent van de contractpromovendi volgden geen loopbaanactiviteiten[87]. Door degenen die wel loopbaanactiviteiten hebben gevolgd werden activiteiten gericht op loopbaanoriëntatie het meest genoemd als loopbaanactiviteit onder gepromoveerden. Dertig procent van de contractpromovendi en 37 procent van de werknemerpromovendi hebben hier tijdens het promotietraject aan deelgenomen. Andere loopbaanactiviteiten die vaker werden genoemd zijn het bezoeken van een banenmarkt of career event en deelname aan een bedrijfsbezoek of presentatie door bedrijven of alumni.

87 Onder contractpromovendi vallen zowel beurspromovendi als extern gefinancierde promovendi (die elders in dienst zijn).

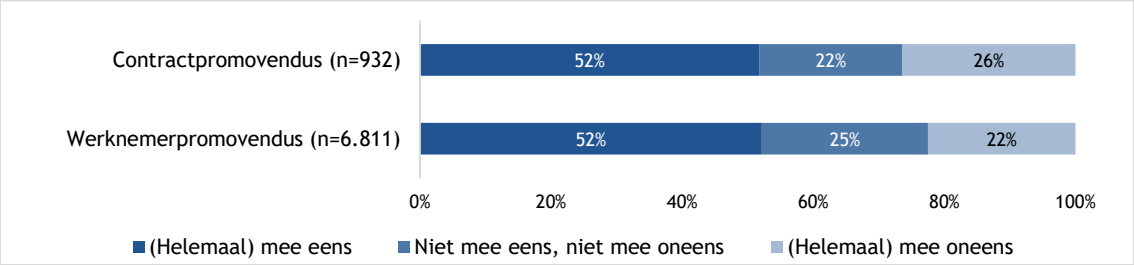
Ook maakte 10 procent tijdens het promotietraject gebruik van begeleiding vanuit een loopbaancentrum.[88]



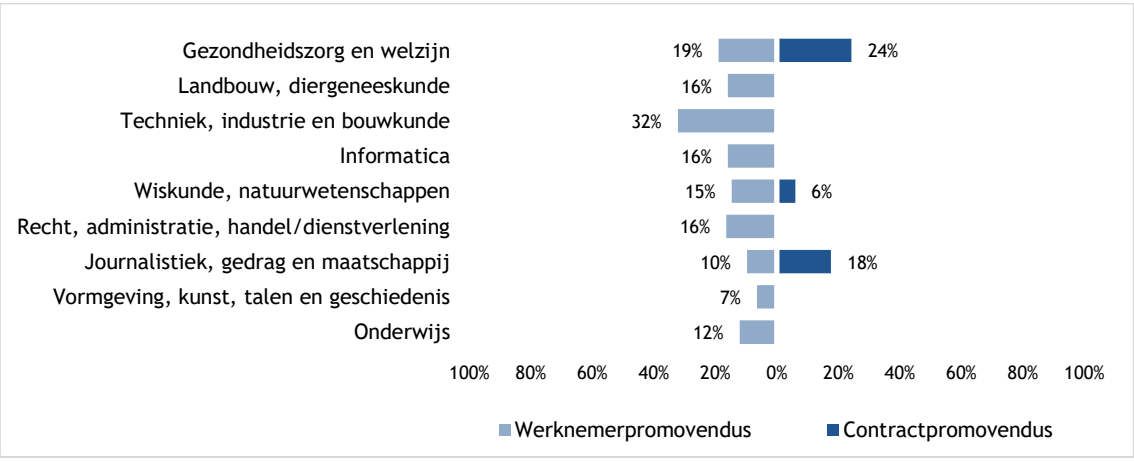
Figuur 4.1: Deelname aan loopbaanactiviteiten (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen

Voorbereiding op een loopbaan binnen de wetenschap

Ruim de helft van de gepromoveerden geeft aan tijdens het promotietraject voldoende te zijn voorbereid op een carrière binnen de academische wereld (figuur 4.2). Ongeveer een kwart vindt dat dat niet zo is. In de sector Vormgeving, kunst, talen en geschiedenis voelt men zich minder vaak toegerust op een carrière binnen de wetenschap, terwijl in de overige sectoren ruim de helft van de gepromoveerden vindt dat zij goed zijn voorbereid op een wetenschappelijke carrière (figuur 4.3).



Figuur 4.2: Mening over voldoende te zijn voorbereid op een carrière binnen de academische wereld (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; bewerking ResearchNed

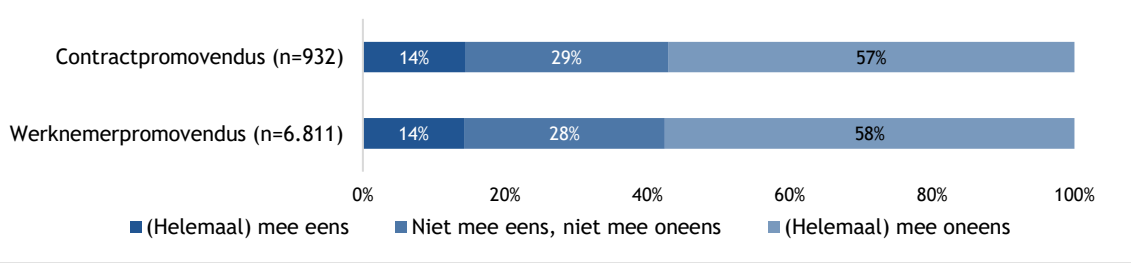


Figuur 4.3: Percentage gepromoveerden dat aangeeft voldoende te zijn voorbereid op een carrière binnen de academische wereld (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus en vakgebied. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen

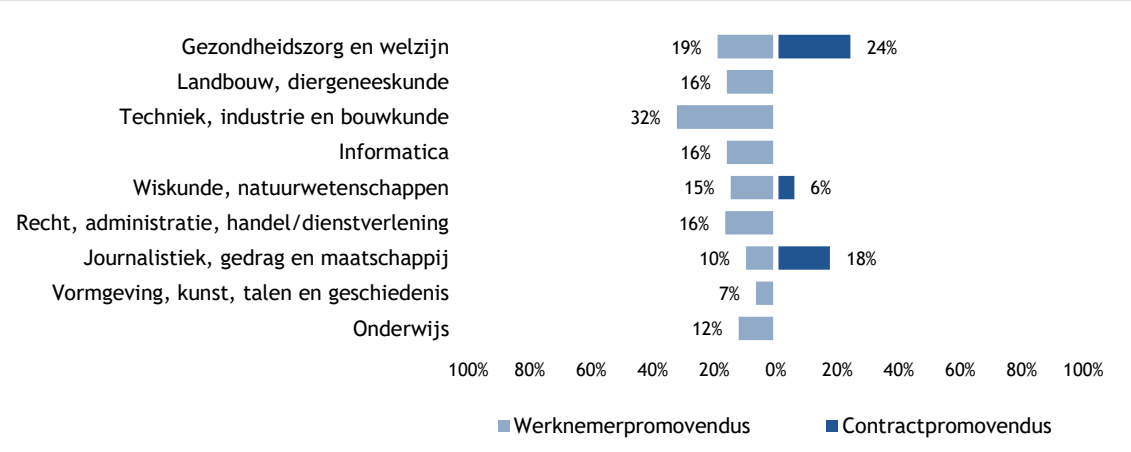
88 Van Thor, J., Perez, S. A. (2020). Resultaten Gepromoveerdenonderzoek 2019: CBS

Voorbereiding op een loopbaan buiten de wetenschap

Op de arbeidsmarkt buiten de wetenschap voelen gepromoveerden zich minder goed voorbereid. Slechts veertien procent geeft aan hier voldoende op voorbereid te zijn (figuur 4.4). Hierin zijn er nauwelijks verschillen tussen werknemerpromovendi en contractpromovendi. Wel zijn er verschillen tussen vakgebieden. Uitgesplitst naar vakgebied (figuur 4.5) zien we dat de binnen de sector Techniek, industrie en bouwkunde gepromoveerden zich nog het best vinden voorbereid op de arbeidsmarkt buiten de academische wereld, gevolgd door Gezondheidszorg en welzijn. Echter, in al deze sectoren blijft het percentage gepromoveerden dat tijdens het promotietraject goed is voorbereid op de arbeidsmarkt buiten de wetenschap in de minderheid.



Figuur 4.4: Mening over voldoende te zijn voorbereid op een carrière buiten de academische wereld (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen



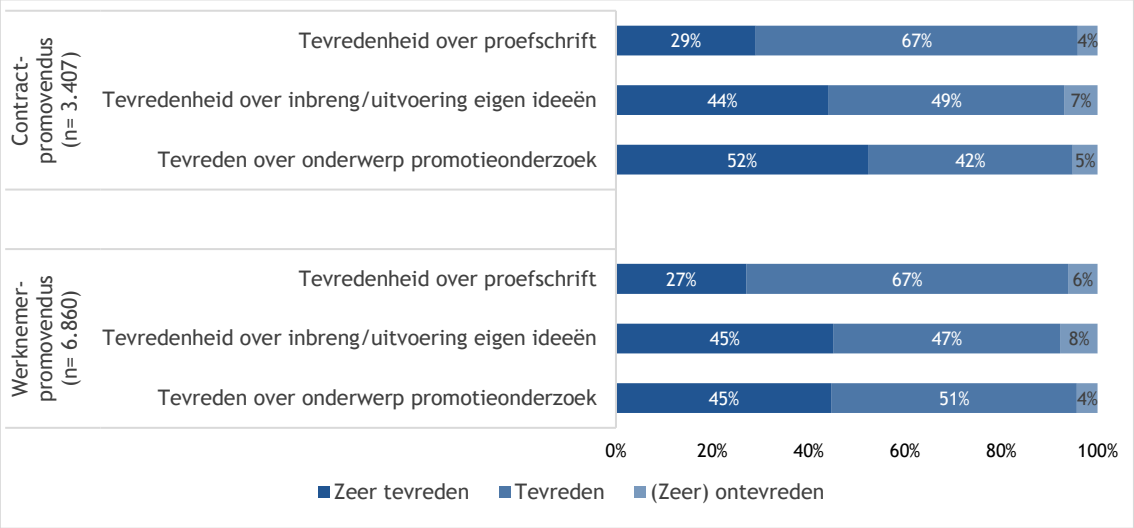
Figuur 4.5: Percentage gepromoveerden dat aangeeft voldoende te zijn voorbereid op een carrière buiten de academische wereld (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus en vakgebied. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen

4.5 Eigen onderzoeksvoorstellen en wisselen van promotor

7. In hoeverre hebben de promovendi per categorie de vrijheid eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen bij de niet-deelnemende universiteiten? In hoeverre zijn zij in staat van promotor te wisselen?

In de interviews horen we dat er grote verschillen zijn tussen vakgebieden. De geneeskunde wordt genoemd als een voorbeeld van een vakgebied waarin een promovendus vooral op extern projectgeld wordt aangesteld. In het eerste jaar is de promotor meer leidend, geleidelijk komt er meer eigen inbreng van de promovendus binnen de kaders van het met de financier afgesproken onderzoeksontwerp. Een van de niet-deelnemende universiteiten geeft aan dat het kunnen kiezen van een eigen onderwerp of meer vrijheid/ invloed geen actueel thema is: ‘Ons promovendinetwerk is hier ook nooit mee gekomen’. Bovendien signaleert men hier een risico: de promotiepremie kan ervoor zorgen dat, als een promovendus hier zelf mee komt, promotoren iemand aannemen op een onderwerp dat net te ver afwijkt van de eigen expertise.

Dit brengt vervolgens risico's met zich mee op het gebied van kwaliteit. Op betreffende universiteit is dit een belangrijk aspect van het promotiereglement: er moeten minstens twee begeleiders per promovendi zijn én er moet een Opleidings- en begeleidingsplan zijn. Het onderwerp 'wisselen van promotor' ligt gevoelig, zo zegt men, vanwege de variatie aan standpunten rondom eigenaarschap van het promotie-traject; is het onderzoek van de promotor of van de promovendus? Het komt weinig voor dat promovendi zelf verzoeken om te wisselen van promotor. Soms is de aanleiding dat de promotor te weinig tijd en aandacht heeft; dan wordt er meestal een begeleider aan het team toegevoegd en wordt niet de promotor vervangen. Uit analyse van de CBS-data blijkt dat de werknemerpromovendi in grote mate (92%) (zeer) tevreden zijn over de mate waarin zij hun eigen ideeën hebben kunnen inbrengen/uitvoeren, over het onderwerp van het promotieonderzoek is zelfs nog een wat hoger percentage (96%) (zeer) tevreden; voor contractpromovendi zien we een vergelijkbaar beeld (figuur 4.6).



Figuur 4.6: Tevredenheid werknemerpromovendi en contractpromovendi over verschillende promotie-aspecten (gepromoveerd in periode 2015-2018; n=6.860). Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen

Na een analyse van verschillende promotiereglementen lijkt het erop dat promovendi altijd de mogelijkheid hebben om een verzoek tot het wisselen van promotor in te dienen, maar dat het werkelijk wisselen van promotor enkel mogelijk is wanneer daar gegronde redenen voor bestaan. De RU,[89] de WUR,[90] de UT,[91] de VU[92] en de RUG[93] stellen allen in het reglement dat een promovendus een verzoek om een nieuwe promotor kan indienen wanneer daartoe aanleiding is, bijvoorbeeld wanneer het erop lijkt dat een traject niet zal leiden tot promotie. Er zijn geen promotiereglementen geanalyseerd waarbij niets hierover vermeld stond of waarbij expliciet stond dat dit in geen geval mogelijk is.

89 RU promotiereglement: Paragraaf 2: Instellen begeleidingsteam en vaststellen OBP - Informatie voor promovendi (ru.nl)
90 WUR promotiereglement: https://www.wur.nl/nl/show/Promotiereglement-2019.htm
91 UT promotiereglement: (utwente.nl)
92 VU promotiereglement: https://vu.nl/nl/onderzoek/meer-over/promotiereglement
93 RUG promotiereglement: rug.nl/about-ug/organization/rules-and-regulations/onderzoek/promotiereglement-18.pdf

4.6 Samenvatting

Waarom heeft de universiteit besloten niet deel te nemen aan het experimenten en wat is het overwegende motief van de universiteit geweest?

Uit geanalyseerde documenten van universiteiten blijkt dat met name verschillen in de rechtspositie tussen soorten promovendi, verschillen in de financiële situatie en onduidelijkheid over fiscale gevolgen van de verandering in het promotiestelsel redenen zijn geweest voor universiteiten om niet deel te nemen aan het experiment. Uit de interviews kwam verder naar voren dat de perverse prikkel die zou uitgaan van een promotiepremie, en de verwachting dat deelname zou leiden tot negatieve publiciteit en weerstand, redenen waren om niet deel te nemen. Tot slot heerst bij sommige universiteiten het principiële uitgangspunt dat promovendi werknemer zijn, en werd verwacht dat deelname niet zou voorzien in de wens van universiteiten om de situatie te verbeteren voor beurspromovendi uit het buitenland.

Hoe groot is het aantal promovendi per categorie (werknemerpromovendus, buitenpromovendus en beurspromovendus) bij deze universiteiten, bij voorkeur met een verdeling in de periode tussen 2010 en 2016, en tussen 1 september 2016 en heden?

Wanneer de promovendi waarvan bekend is wat voor type promovendus hij of zij is onder de loep worden genomen, vormen werknemerspromovendi de grootste groep (1.957 in 2019), gevolgd door buitenpromovendi (503), externe promovendi (273), beurspromovendi (183) en tot slot de promoverende medewerkers (46). Over het algemeen is er een toenemende trend te zien in het aantal promovendi over de gehele linie in de periode van 2009 tot 2020.

Hoe hebben deze universiteiten de voorbereiding op de arbeidsmarkt binnen en buiten de academia vormgegeven en hoe is de aansluiting van de promovendi per categorie op de arbeidsmarkt bij de niet-deelnemende universiteiten?

Oriëntatie op de arbeidsmarkt wordt door geïnterviewden genoemd als een vast onderdeel van het traject, maar uit data van het CBS blijkt dat dat een groot deel van de promovendi in de praktijk niet deelneemt aan loopbaanactiviteiten. Ongeveer de helft van de promovendi voelt zich goed toegerust op de arbeidsmarkt binnen de wetenschap, terwijl ongeveer een op de zeven gepromoveerden zich toegerust voelt op de arbeidsmarkt buiten de wetenschap. Daar waar hier verschillen in bestaan, lijken die eerder te relateren aan het vakgebied waarin iemand werkzaam is, dan aan het type promotiecontract. Een kanttekening hierbij is dat er in de geanalyseerde CBS-data geen promotiestudenten zijn opgenomen.

In hoeverre hebben de promovendi per categorie de vrijheid eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen bij de niet-deelnemende universiteiten?

In de interviews komen grote verschillen tussen vakgebieden naar voren als het gaat om de vrijheid die promovendi hebben om eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen. Deze vrijheid is ook niet altijd een actueel thema dat speelt binnen universiteiten. Verder brengt de vrijheid in onderzoeksvoorstellen mogelijk een risico met zich mee voor de kwaliteit: promotoren gaan dan misschien in zee met promovendi terwijl het onderwerp net te ver afwijkt van de expertise. Promovendi geven over het algemeen aan (zeer) tevreden te zijn met de mogelijkheid voor eigen inbreng bij het indienen van een onderzoeksvoorstel.

In hoeverre zijn de promovendi per categorie in staat van promotor te wisselen?

Uit een analyse van promotiereglementen in combinatie met interviews blijkt dat promovendi wel de mogelijkheid hebben om een verzoek tot wisselen van promotor in te dienen, maar dat er gegronde redenen moeten bestaan om ook werkelijk een nieuwe promotor toegewezen te krijgen. Ook wordt er gekeken naar andere oplossingen, zoals een begeleider toevoegen aan het team wanneer de klacht is dat een promotor te weinig tijd heeft. Tot slot wordt aangegeven dat het in de praktijk weinig voorkomt dat promovendi verzoeken om te wisselen van promotor, omdat het een gevoelig onderwerp betreft.

5 Deelnemende instellingen: effecten van het experiment

5.1 Inleiding en vraagstelling

In dit hoofdstuk besteden we aandacht aan de twee deelnemende instellingen. De Rijksuniversiteit Groningen en het International Institute of Social Studies (ISS, Erasmus Universiteit). In dit hoofdstuk beantwoorden we de onderzoeksvragen zoals geformuleerd door het ministerie.

5.2 Overwegingen voor deelname

Deze paragraaf gaat in op de vraag waarom deelnemende universiteiten hebben besloten tot deelname aan het experiment en wat het overwegende motief daarbij was:

8 Waarom heeft de universiteit besloten om deel te nemen aan het experiment en wat was het overwegende motief?

In de interviews wordt geschetst dat men het belangrijk vindt dat mensen promoveren en er onderzoek wordt gedaan. Deelname aan het experiment is een manier om dit aan te jagen. Meer mensen een promotieplaats bieden is een drijfveer waarvan wordt aangegeven dat hiermee zowel het belang van de promovendus (in spe) als van de universiteit wordt gediend. Wanneer een faculteit of Graduate School meer mensen heeft die promoveren kan dit, zo komt aan de orde in de interviews, dienen als een eigen kweekvijver voor de instroom van wetenschappelijk personeel. Voor degenen met de wens om te promoveren, is middels het experiment het aantal plaatsen toegenomen. Een geïnterviewde zegt: 'Meer promovendi, dat lukt niet met de structuur die er is. Vanuit veel kanten is er vraag naar meer vormen van promoveren. Mensen willen graag promoveren en zoeken daar zelf een vorm bij, zoals buitenpromovendi. Diversiteit van promotietrajecten is het uitgangspunt.'. Er worden grofweg twee opties gezien om de wens tot meer promovendi te realiseren: meer geld krijgen om promovendi aan te stellen als werknemers, en anders 'creatief met geld omgaan dat er is' (door ze aan te trekken als promotiestudenten).

Als voorbeeld wordt door een andere geïnterviewde genoemd dat de faculteit een eigen researchmaster heeft die goed loopt en er veel belangstelling is van goed gekwalificeerde buitenlandse studenten die er willen promoveren. Een groter deel van hen kan nu die wens tot promoveren laten uitkomen. Bij een AIO-constructie op een onderzoek uit de eerste geldstroom krijgen vanwege wet- en regelgeving geschikte kandidaten uit de EER voorrang. Ook wordt dit argument gecombineerd met de grotere vrijheid voor de promovendus: 'Meer promotieplekken beschikbaar stellen voor researchmasters die tot onafhankelijk onderzoeker zijn opgeleid en graag aan iets willen werken wat ze zelf hebben gekozen en met een supervisor die ze zelf hebben gekozen'. Ook een kwart van de promotiestudenten die deelnam aan de verdiepende vragenlijst benoemt als voordeel dat er meer kansen waren om een PhD te doen door een toegenomen aantal plaatsen. Citaten die dit illustreren zijn: 'For me the sole positive aspect is the fact that without the Scholarship experiment, there would be fewer PhD positions in the arts and humanities'; 'More PhD spots available (otherwise I probably would not have been able to come here and start my PhD)'; 'There are more positions, i.e. more chances to conduct your research.'

Meer specifiek wordt in de interviews ook aangegeven dat de keuze voor deelname bij een van de faculteiten ook voortkwam uit de wens om studenten uit ontwikkelingslanden en breder buiten de EER een PhD-traject mogelijkheid te geven die anders geen beurs hadden. Er wordt deelgenomen aan het experiment om mensen die met een eigen beurs komen een 'top-up scholarship' te kunnen bieden. Dat is in de reguliere constructie voor bursalen niet mogelijk vanwege fiscale aspecten: de universiteit kan dit alleen doen als mensen in dienst zijn, zo zegt een geïnterviewde.

Er kwamen steeds meer mensen uit de hele wereld die hun PhD zelf moeten betalen. Het experiment zou voor deze mensen het verschil betekenen tussen zich volledig kunnen richten op research, omdat de kosten voor levensonderhoud worden betaald of naast het onderzoek nog moeten zorgen dat ze in hun levensonderhoud kunnen voorzien in Nederland of op afstand. Ook wordt als reden voor deelname gegeven dat 'Nederland altijd een uitzondering is geweest als het gaat om de positie van promovendi.' Het experiment werd gezien als een kans om daar verandering in te brengen. Tot slot wordt ook het besparen van uitgaven benoemd, zie paragraaf 5.3.

Een faculteit geeft aan dat er, naast de gesignaleerde kansen, vooraf ook de zorg was of de ongelijkheid ten opzichte van de mensen met een werknemerstatus niet voor problemen zorgt. Er werd 'vrij snel gesignaleerd dat je dan wel moet opletten voor een tweedeling'.

Samengevat zijn de hoofdargumenten voor deelname die universiteiten noemen dus het bieden van meer promotieplaatsen (onder andere voor de eigen studenten en als kweekvijver voor toekomstige medewerkers), het geven van ruimte voor een eigen onderwerp, het bieden van kansen aan nieuwe groepen beursstudenten en kostenbesparing (zie 5.3).

5.3 Kostenbesparing

9. Gebruiken de universiteiten promotieonderwijs als kostenbesparend instrument?

Geld besparen wordt een enkele keer genoemd in antwoord op de vraag wat de overwegingen waren voor deelname aan het experiment. Daar wordt bij vermeld dat dit niet de volledige motivatie is. Een geïnterviewde omschrijft daarnaast: 'Voor elke twee werknemerpromovendi kan een faculteit dus (sec) drie promotiestudenten aanstellen. Als men zo strak zou rekenen, zouden alle plekken voor promotiestudenten wel bezet zijn en zouden er geen werknemerpromovendi meer zijn.' Daarnaast worden zorgen geuit over de 'perverse prikkel' die uitgaat van promotiepremies. 'Daar moeten we vanaf, van die financiële kant. Ze krijgen ook premies voor promotiestudenten. Dat is belangrijk maar het is een perverse prikkel als het meteen wordt doorgeschoven naar de vakgroepen waar de studenten promoveren, dat moet op het niveau van de universiteit blijven. Iedere hoogleraar weet dat er meer geld binnenkomt als je meer promovendi aflevert, maar je wilt niet dat zij vooral promoties begeleiden met het oog op de te generen extra inkomsten uit promotiepremies.' Deze zorg over het effect of de perverse prikkel van promotiepremies wordt ook aangevoerd in een interview met een vertegenwoordiger van een niet-deelnemende instelling.

5.4 Feiten en cijfers: aantallen promovendi

Deze paragraaf handelt over de aantallen promovendi. De vraag die aan de orde komt luidt:

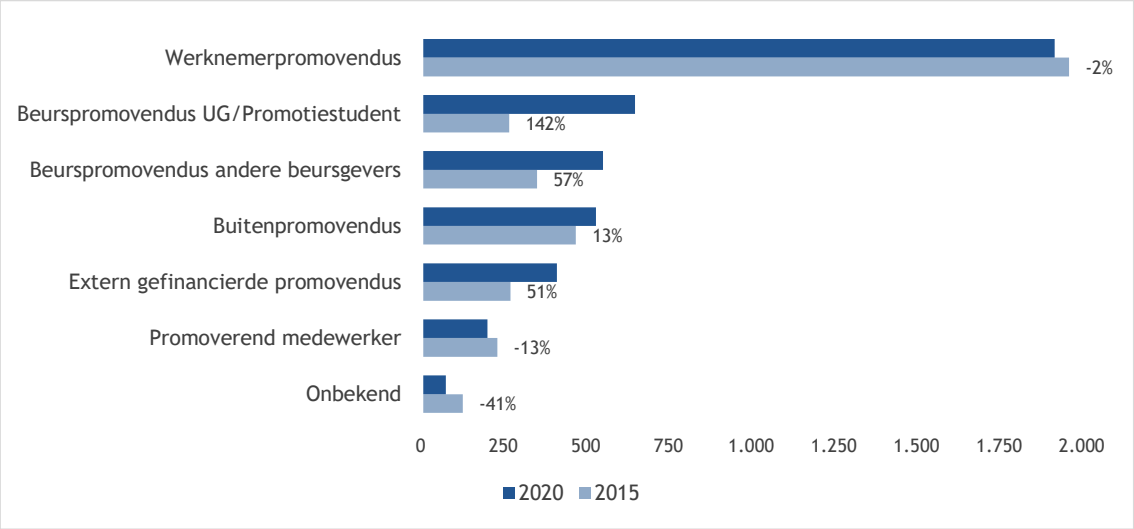
10. Verschilt het aantal promovendi ten opzichte van de situatie op 1 september 2016?

Op basis van kengetallen, aangeleverd door de RUG en EUR kunnen we deze vraag beantwoorden.

Rijksuniversiteit Groningen

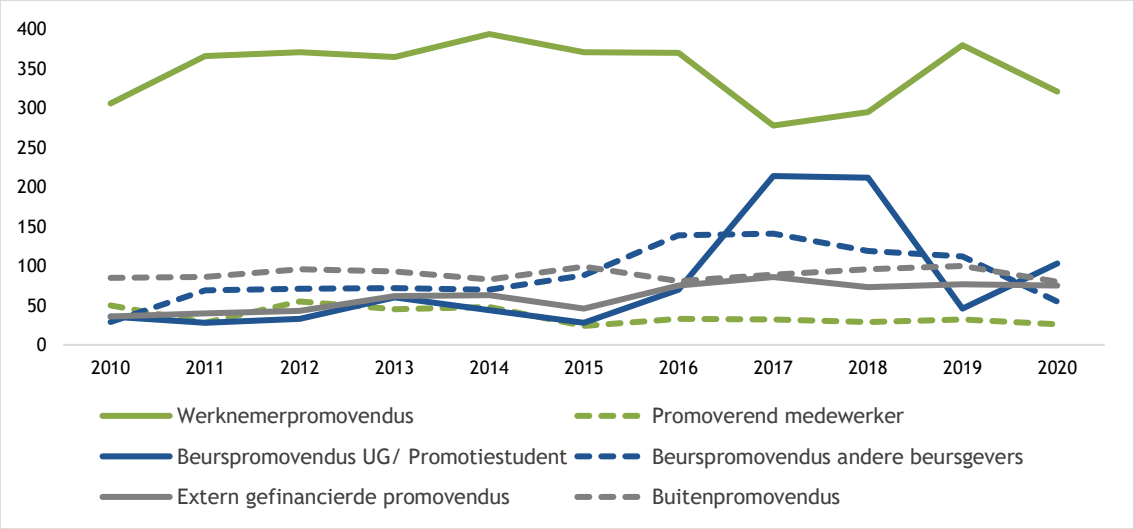
Aan de RUG is het aantal promovendi vanaf 2019 sterk toegenomen, van ruim 3100 in 2010 tot ruim 4300 in 2020. Ook bij de RUG is de groep werknemerpromovendi veruit het grootst, gevolgd door beurspromovendi. Vanaf september 2016 vallen beurspromovendi universiteit/UMC onder het experiment promotieonderwijs. In Figuur 5.4 valt te zien dat er aan de RUG ook voor die tijd al een aanzienlijke groep beurspromovendi was met een beurs van de RUG of het UMCG. De groep beurspromovendi met een externe beurs is sinds 2010 sterk gegroeid.

Hoewel het totale aantal promovendi aan de RUG de afgelopen tien jaar is toegenomen, geldt dit niet voor alle typen promovendi. De groep beurspromovendi met een beurs van de universiteit of UMC zien we afnemen tot en met 2015, en zoals verwacht vanaf 2016 toen het experiment promotieonderwijs startte ook weer toenemen. Het totale aantal werknemerpromovendi zien we toenemen tot 2016, waarna het totale aantal werknemerpromovendi twee jaar lang afneemt, om vervolgens in 2019 en 2020 weer toe te nemen. Ook is de groep Onbekend met de jaren afgenomen, waarschijnlijk door steeds betere registratie.



Figuur 5.1: Verdeling van promovendi aan de RUG naar type in 2020 ten opzichte van 2015. Bron: gegevens RUG, 2021.

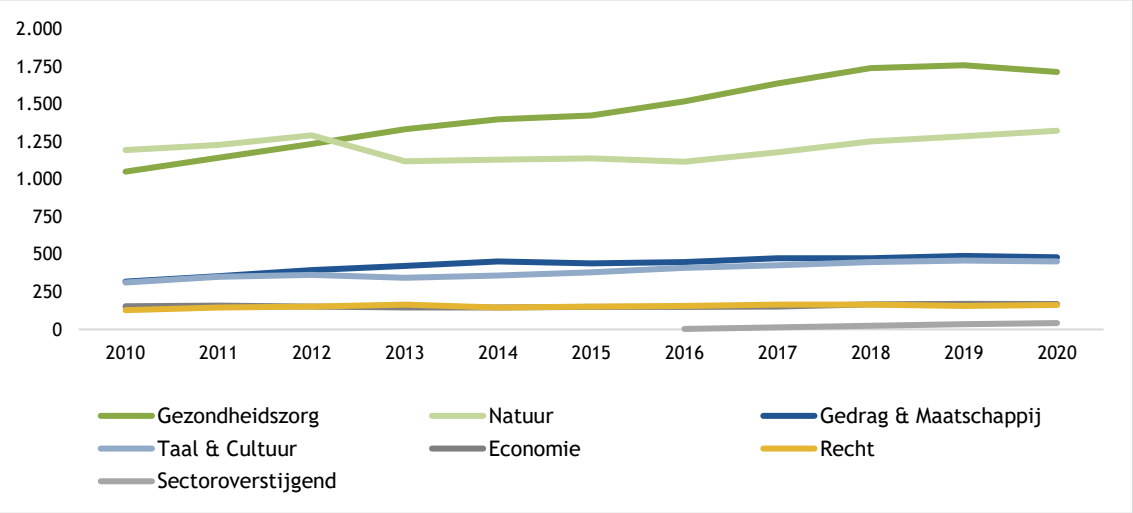
Om een beeld te krijgen van het effect van het experiment is het van belang om ook te kijken naar de instroom van promovendi (figuur 5.2).



Figuur 5.2: Totaal aantal startende promovendi aan de RUG per jaar, per type. Bron: gegevens RUG 2021

Na 2018 is er een dip te zien in het aantal startende promotiestudenten. Dat heeft een aantal verklaringen: In 2018 was de ruimte om 850 promotiestudenten aan te nemen in het eerste deel van het experiment al grotendeels benut en was er nog geen zicht op een eventuele verlenging. Die werd pas begin 2020 toegewezen, waarna er nieuwe posities konden worden geopend. Daarnaast zorgde een aanpassing van interne richtlijnen voor de tweede tranche van posities voor promotiestudenten (veel aandacht voor interdisciplinaire posities en posities in samenwerking met maatschappelijke partners) voor extra voorbereidingstijd, voordat de nieuwe posities konden worden ingevuld.

Tot en met 2018 vielen ook de beurspromovendi met een aanvullende beurs binnen het experiment promotieonderwijs. Vanaf 2019 is dat veranderd, en worden deze promovendi niet meer meegeteld als promotiestudent binnen het experiment.[94] De sectoren met de meeste promovendi zijn Gezondheidszorg, Natuur en Gedrag & Maatschappij. Vanaf 2016, toen het experiment promotieonderwijs startte zijn er vooral promovendi bijgekomen in de Gezondheidszorg en Natuur, maar ook de aantal promovendi in andere sectoren nam verder toe. Ook zijn er promovendi bijgekomen in Sectoroverstijgend (figuur 5.3).



Figuur 5.3: Aantallen promovendi per HOOP-gebied per jaar aan de RUG

In tabel 5.1 staat weergegeven in welke verhoudingen de verschillende typen promovendi voorkomen per vakgebied. In de periode 2010-2015 is in alle sectoren het aandeel werknemerpromovendi het grootst. De sector met relatief de meeste werknemerpromovendi is Economie (65%), op afstand gevolgd door Gezondheidszorg en Natuur (respectievelijk 60% en 55%). In de Gezondheidszorg komen relatief veel promoverende medewerkers voor, dit zijn veelal mensen die naast hun werk als arts aan een promotieonderzoek werken. Beurspromovendi komen relatief het meeste voor in de sector Natuur. Zowel in de periode 2010-2015 als de periode vanaf 2016 hebben de meeste beurspromovendi aan de RUG een beurs van de eigen universiteit. In de sectoren Recht en Taal & Cultuur komen relatief veel buitenpromovendi voor. Extern gefinancierde promovendi vormen, net als de promoverende medewerkers buiten de gezondheidszorg een relatief kleine groep.

Tabel 5.1: Instroom van promovendi aan de RUG tussen 2010 en 2015 naar type promovendus, uitgesplitst naar HOOP-gebied

	EC	GM	GZ	NA	RE	SO	TC
Beurspromovendus andere beursgevers	9%	9%	4%	18%	12%		11%
Beurspromovendus universiteit/UMC	5%	2%	7%	8%	2%		3%
Buitenpromovendus	16%	21%	11%	7%	34%		32%
Extern gefinancierde promovendus	3%	14%	4%	12%	2%		6%
Onbekend	0%	0%	0%	0%	0%		0%
Promoverende medewerkers	4%	3%	14%	0%	2%		1%
Werknemerpromovendus	65%	51%	60%	55%	48%		47%
N=100% 2010-2015	200	448	1.526	1.182	145		386

Bron: gegevens RUG 2021; gegevens tussen 2010 en 2015 (EC = Economie; GM = Gedrag & Maatschappij; GZ = Gezondheidszorg, NA = Natuur; RE = Recht; SO = Sectoroverstijgend; TC = Taal & Cultuur)

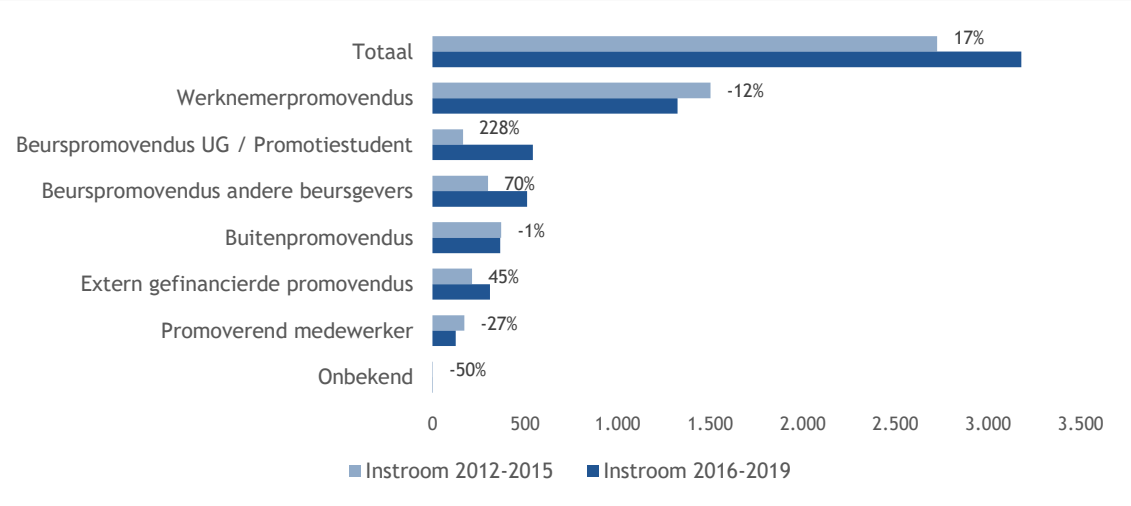
94 Persoonlijke communicatie RUG.

Tabel 5.2: Instroom van promovendi aan de RUG tussen 2016 en 2019, naar type promovendus, uitgesplitst naar HOOP-gebied

	EC	GM	GZ	NA	RE	SO	TC
Beurspromovendus andere beursgevers	6%	11%	11%	24%	6%	4%	12%
Beurspromovendus universiteit/UMC	15%	14%	15%	16%	22%	39%	26%
Buitenpromovendus	12%	14%	12%	3%	29%	22%	33%
Extern gefinancierde promovendus	2%	20%	8%	13%	1%	4%	6%
Onbekend	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Promoverende medewerkers	2%	1%	8%	1%	2%	2%	1%
Werknemerpromovendus	63%	39%	46%	44%	41%	28%	23%
N=100% 2016-2020	166	367	1.567	1.223	111	46	361

Bron: gegevens RUG 2021; gegevens vanaf 2016

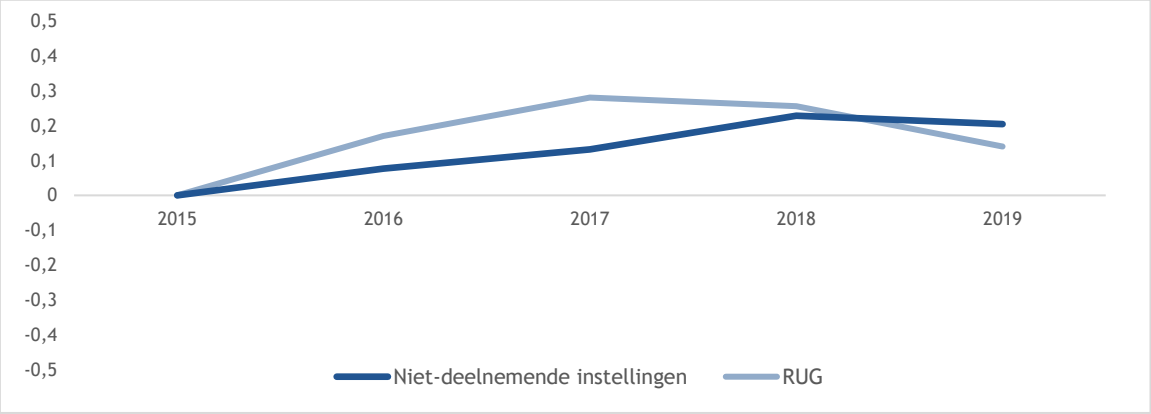
Wanneer de totale instroom van promovendi tijdens het experiment (2016-2019) wordt vergeleken met een even lange periode ervoor (2012-2015) is te zien dat de aantallen beurspromovendi en promotiestudenten tijdens het experiment sterk zijn toegenomen. In totaal nam de instroom in de periode 2016-2020 met zeventien procent toe ten opzichte van de periode voorafgaand aan het experiment. Niet alleen is zoals te verwachten, de instroom van beurspromovendi met een beurs van de universiteit (promotiestudenten) sterk gestegen, ook de instroom van andere beurspromovendi en extern gefinancierde promovendi nam toe. Tegelijkertijd is in dezelfde periode de instroom aan werknemerpromovendi en promoverende medewerkers afgenomen met respectievelijk twaalf en 27 procent (Figuur 5.4 en figuur 5.2).



Figuur 5.4: Instroom van verschillende typen promovendi aan de RUG in de periode 2012-2015 en 2016-2019. Bron: gegevens RUG, 2021. Percentages tonen het verschil ten opzichte van 2012-2015.

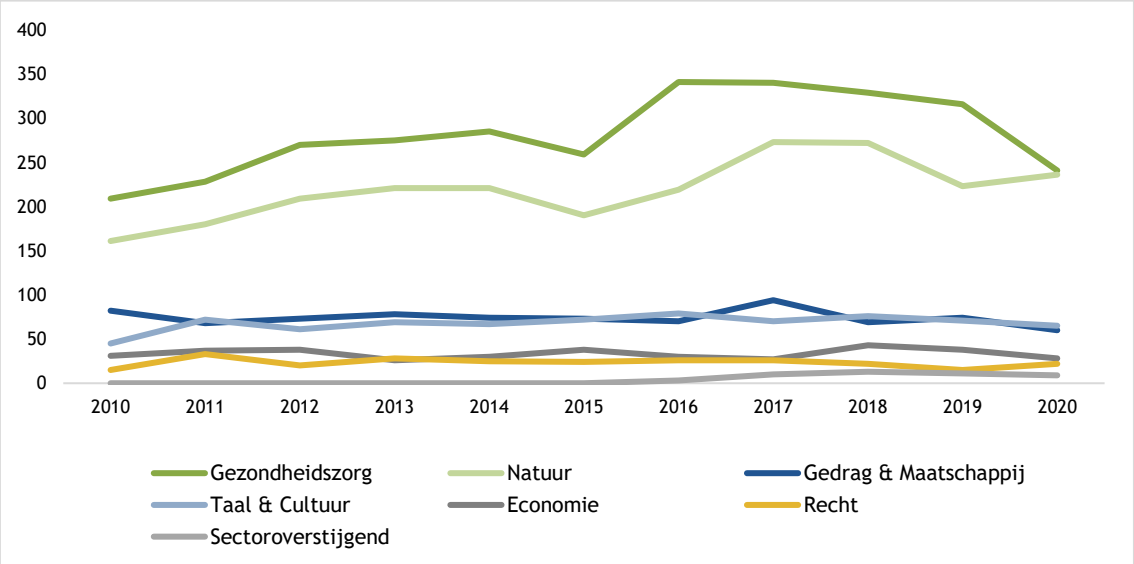
Het is te vroeg om inzicht kunnen te geven in het effect van het experiment promotieonderwijs op het aantal gepromoveerden op de arbeidsmarkt, omdat nog relatief weinig promotiestudenten hun traject hebben afgerond. Wel is er iets te zeggen over eventuele veranderingen in het aantal mensen dat aan een promotietraject begint sinds de start van het experiment promotieonderwijs. Daarvoor nemen we de totale instroom in 2015, voordat het experiment startte, als uitgangspunt. Vervolgens is voor elk volgend jaar de instroom vergeleken met de instroom in 2015 en als proportie afgezet tegen de instroom in 2015. Een positieve instroomindex (groter dan 0) betekent een toename van de instroom ten opzichte van 2015 en een negatieve instroomindex (kleiner dan 0) betekent een afname van de instroom ten opzichte van 2015.

Op deze manier is het mogelijk veranderingen in de instroom vanaf 2015 te vergelijken tussen de RUG en de niet-deelnemende instellingen. Uit figuur 5.5 is op deze manier af te leiden dat vanaf 2015 er jaarlijks steeds meer nieuwe promovendi startten, waarbij de instroom bij de RUG vooral in het begin sterker toenam dan bij de niet-deelnemende instellingen.



Figuur 5.5: Geïndexeerde jaarlijkse instroom van promovendi ten opzichte van 2015, voor de RUG en de niet deelnemende universiteiten. Bron: UNL Rapportage promovendigegevens 2019. *VU, TUD en UU: geen gegevens beschikbaar.[95]

Vanaf 2016 is er bij de sectoren Gezondheid en Natuur een sterke toename te zien in de instroom van promovendi. Ook zijn er bij de RUG vanaf toen Sectoroverstijgende promotietrajecten gestart. Deze trajecten worden voor het grootste deel (42%) uitgevoerd door promotiestudenten (figuur 5.6).



Figuur 5.6: Instroom van promovendi aan de RUG per HOOP-gebied per jaar

Om inzicht te krijgen in de herkomst van de verschillende typen promovendi is op basis van administratieve gegevens van de RUG per jaar het percentage startende promovendi met een buitenlandse herkomst berekend per type promotietraject. Zo is tabel 5.3 te zien dat van alle beurspromovendi met een externe beurs die in 2020 startten bijna iedereen (96%) uit het buitenland kwam, terwijl dat voor de werknemerpromovendi minder dan de helft betreft. De minst internationale groep promovendi aan de RUG betreft de groep promoverende medewerkers (14%).

[95] EUR is niet in dit overzicht opgenomen omdat deze universiteit maar op beperkte schaal deelnam.

Tabel 5.3: Percentage instromende promovendi met een niet-Nederlandse herkomst, uitgesplitst naar type en jaar.

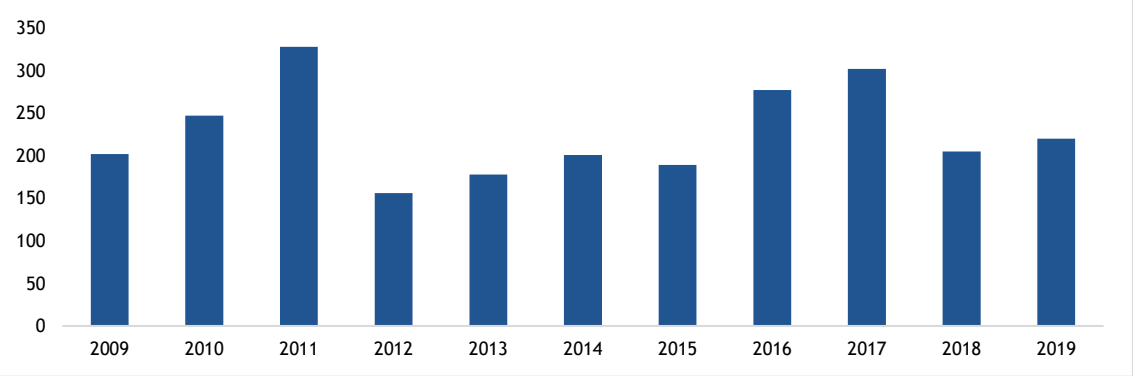
Type promovendus	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1a. Werknemerpromovendus	35%	23%	42%	39%	32%	36%	38%	47%	47%	42%	46%
1b. Promoverende medewerkers	9%	7%	11%	7%	6%	8%	18%	16%	11%	28%	31%
2a. Beurspromovendus UG/UMC/ Promotiestudent	89%	86%	100%	98%	98%	89%	51%	57%	54%	61%	70%
2b. Beurspromovendus andere beursgevers	93%	95%	98%	99%	94%	98%	98%	99%	99%	96%	96%
3. Extern gefinancierde promovendus	25%	33%	34%	46%	44%	44%	36%	39%	44%	46%	42%
4. Buitenpromovendus	36%	33%	27%	40%	27%	41%	36%	49%	45%	48%	56%
Totaal	48%	46%	52%	55%	50%	53%	46%	51%	50%	54%	57%

Bron: gegevens RUG 2021; Onbekend is weggelaten in totaal <10 tussen 2010 en 2020

Erasmus Universiteit

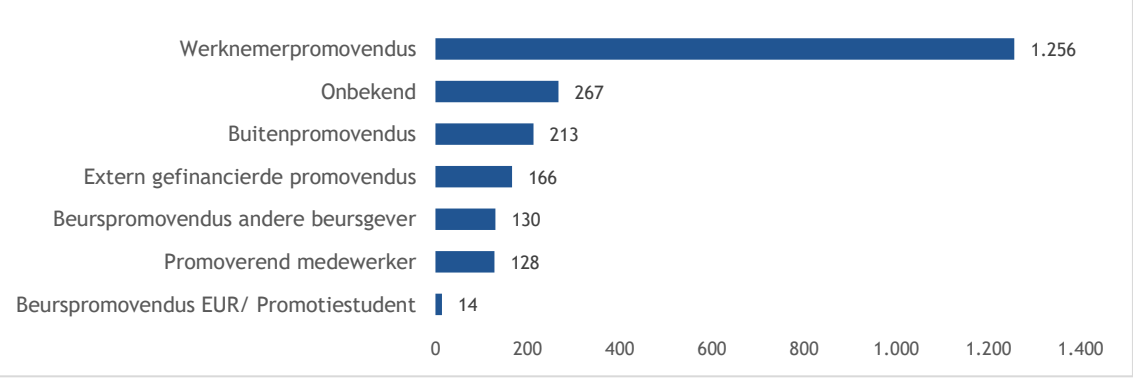
De Erasmus Universiteit (EUR) deed aan het experiment mee met het International Institute for Social Studies (ISS). Het ISS heeft alleen aan de eerste ronde van het experiment promotieonderwijs meegedaan. In 2016, 2017 en 2018 zijn elk jaar vijf promotiestudenten begonnen aan hun promotietraject. Deze vijftien promotiestudenten in totaal vormen een relatief kleine groep binnen de EUR als geheel.

Het totale aantal instromende promovendi zien we vanaf 2012 jaarlijks toenemen met een lichte afname in 2015 en een sterke stijging. Opvallend is de verdubbeling in instroom die te zien is in 2018. Gezien de omvang is deze is echter maar voor een klein deel toe te schrijven aan het experiment promotieonderwijs.

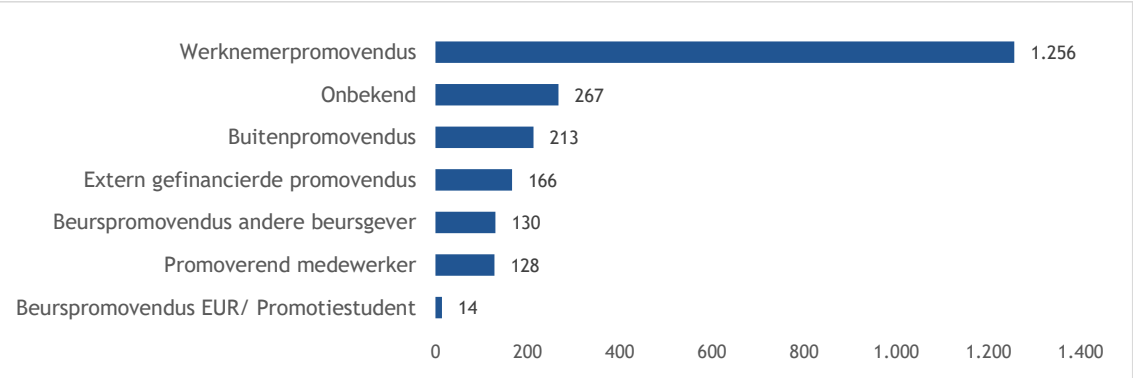


Figuur 5.7: Instroom werknemerpromovendi EUR per jaar. Bron: UNL Rapportage promovendigegevens 2019.

Overige typen promovendi worden bij de EUR pas vanaf 2018 geregistreerd, en zijn daarom weggelaten uit figuur 5.7.



Figuur 5.8 geeft een recent overzicht van de verhouding tussen de verschillende typen promovendi aan de EUR. Werknemerpromovendi zijn veruit in de meerderheid, en beurspromovendi met een beurs van de eigen universiteit (promotiestudenten) vormen de kleinste groep in 2021.



Figuur 5.8: Aantal promovendi in 2021 aan de EUR, naar type.

Samengevat leiden bovenstaande cijfers tot het beeld dat de gestage toename in het aantal promovendi, die er al langere tijd is te zien, na de start van het experiment promotieonderwijs is versterkt. Of dit *door* het experiment komt, is op basis van dit onderzoek niet vast te stellen. Vooral de sectoren Gezondheid en Natuur zijn sterk gegroeid sinds 2016. De groep werknemerpromovendi is nog steeds de grootse groep promovendi bij de deelnemende instellingen. Hoewel het niet het doel van het experiment was om promotieplaatsen voor werknemerpromovendi te vervangen door plaatsen voor promotiestudenten, zien we bij de RUG dat de instroom van werknemerpromovendi met twaalf procent is afgenomen ten opzichte van de periode voor de start van het experiment promotieonderwijs. In dezelfde periode is de instroom van beurspromovendi met beurs van de universiteit/UMC (promotiestudenten) zeer sterk toegenomen. Bij de EUR is het aandeel promotiestudenten zo klein dat het geen grote invloed lijkt te hebben op de totale instroom aan promovendi.

5.5 Verdringing van werknemerpromovendi door promotiestudenten

In deze paragraaf gaan we in op de vraag of er sprake is van verdringing.

11. Is er sprake van verdringing van de werknemerpromovendi door promotiestudenten? Zo ja, wat zijn de effecten en de voor- en nadelen daarvan?

In figuur 5.2 is te zien dat wanneer het aantal beurspromovendi met een beurs van de RUG/UMCG hoger is, het aantal werknemerpromovendi lager is en vice versa. Daarnaast toont figuur 5.4 dat de instroom van werknemerpromovendi gedurende de looptijd van het experiment is afgenomen. Dit kan, hoewel causaliteit niet aantoonbaar is op basis van de methoden in het huidige onderzoek, een indicatie zijn van verdringing.

In de interviews wordt allereerst de variatie benoemd aan promotieplaatsen zoals bijvoorbeeld blijkt uit deze uitspraak: ‘Er zijn X student posities per jaar, de rest van de populatie promovendi is groter en diverser dan je zou denken. Men denkt vaak dat het ofwel experiment promovendi ofwel werknemer-promovendi zijn, maar er zijn ook mensen met beurzen van buitenlandse universiteiten of andere instanties. Er zijn veel verschillende varianten, de meest luxe is de eerste geldstroom werknemer-promovendus met een klein stukje (10-15%) onderwijsaanstelling. Het experiment werd gezien als het andere uiterste en in het begin was dat ook zo.’ Ook wordt gezegd dat de aantallen promovendi moeilijk te tellen zijn, omdat er vaak geen dekkende administratie zou zijn (‘als je je PhD niet afrondt tel je nog steeds mee’). Daarnaast is het beeld dat naar voren komt uit de interviews dat een groot deel van de promovendi uit het buitenland komt (ook promovendi binnen het experiment); zowel uit Europa als daarbuiten.

Diverse geïnterviewden geven aan dat er geen sprake is van minder werknemerpromovendi als gevolg van het experiment. Binnen de RUG is er een bepaalde hoeveelheid geld voor promoties, waarbij men aangeeft 'de experiment posities zijn iets goedkoper dus dan heb je er iets meer dan wanneer je het allemaal zou vullen met werknemerposities. Dan heb je iets minder werknemers en iets meer promotiestudenten. Het is wat gecompliceerder: het College van Bestuur van de RUG heeft gezegd: de ene matchen we wel en de andere niet. [96] Over het algemeen is het aantal promovendiposities vergroot.' Daarnaast zegt men: 'Er is bij de RUG niet minder ruimte om werknemerpromovendi aan te stellen. Faculteiten zijn vrij om promovendi als werknemer aan te stellen: zij krijgen lumpsum en gaan zelf over de besteding van hun budget. In de basis is de wijze van verdeling van de lumpsum niet aangepast om ruimte te creëren voor het experiment. Geld dat nu naar promotiestudenten ging, was anders niet sowieso naar faculteiten gegaan'. Daarnaast horen we in de interviews dat er wél enige afname zou zijn van het aantal werknemerpromovendi door het experiment, waarbij de werknemerpromovendi 'nog steeds de bulk van de instroom' zijn.

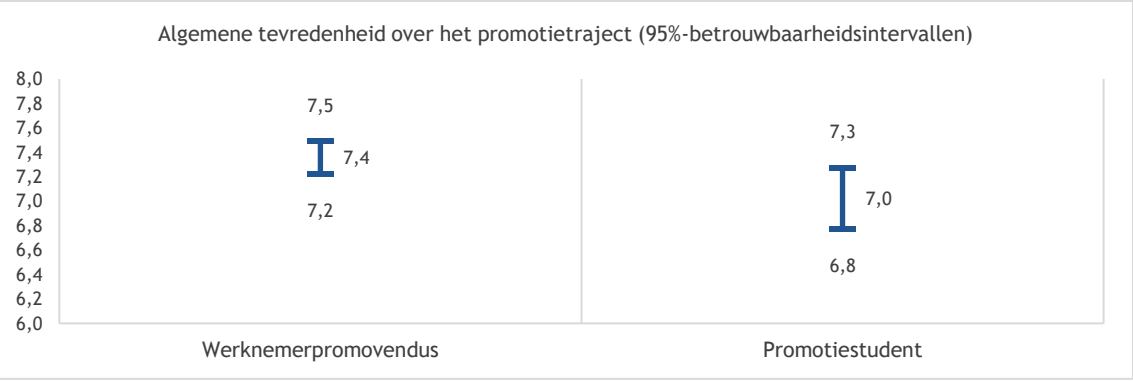
Wanneer we de informatie uit bovenstaande bronnen combineren, stellen we vast dat er een niet geheel eenduidig beeld is bij betrokkenen over of, en zo ja in welke mate, er sprake is van een afname in het aantal werknemerpromovendi. Mogelijk komt dit voort uit verschillen tussen faculteiten. Figuur 5.4 geeft daarnaast het beeld dat op de RUG de verhoudingen per jaar sterk verschillen en dat de omvang van de instroom van promotiestudenten en werknemerpromovendi een tegengestelde beweging laat zien.

5.6 Waardering van de verschillende promotietrajecten

De volgende onderzoeksvragen gaan over het al dan niet bestaan van een verschil in waardering voor verschillende trajecten en, indien dit zo is, of dit is gerelateerd aan economische status of aan inhoudelijke oriëntatie.

Vragenlijst

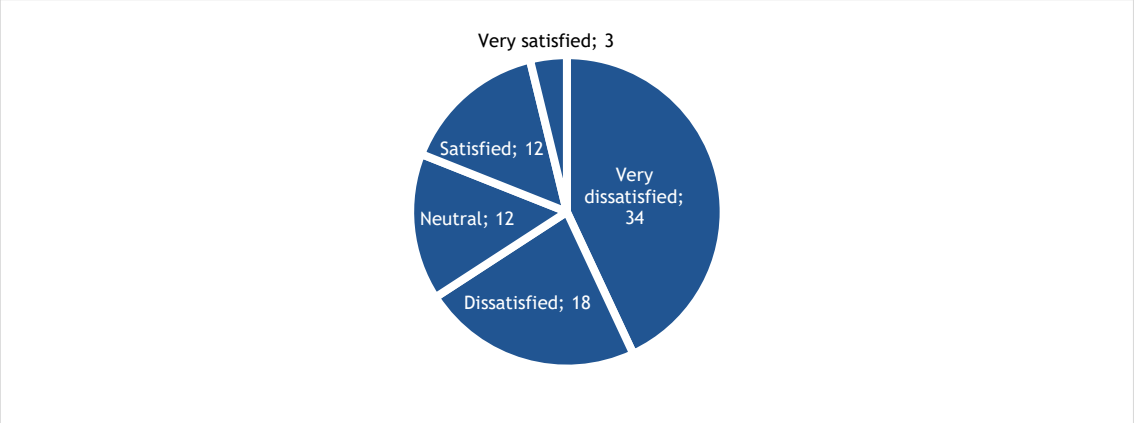
Rondom het thema waardering gaan we eerst in op de algemene tevredenheid van promovendi zelf. Figuur 5.9 toont de 95%-betrouwbarheidsintervallen. De algemene tevredenheid van promotiestudenten over hun promotietraject (schaal van 1-10) ligt tussen 6,8 en 7,3 en is daarmee significant lager dan de tevredenheid van werknemerpromovendi (tussen de 7,2 en 7,5).



Figuur 5.9: Algemene tevredenheid over het promotietraject uitgesplitst naar type promovendus

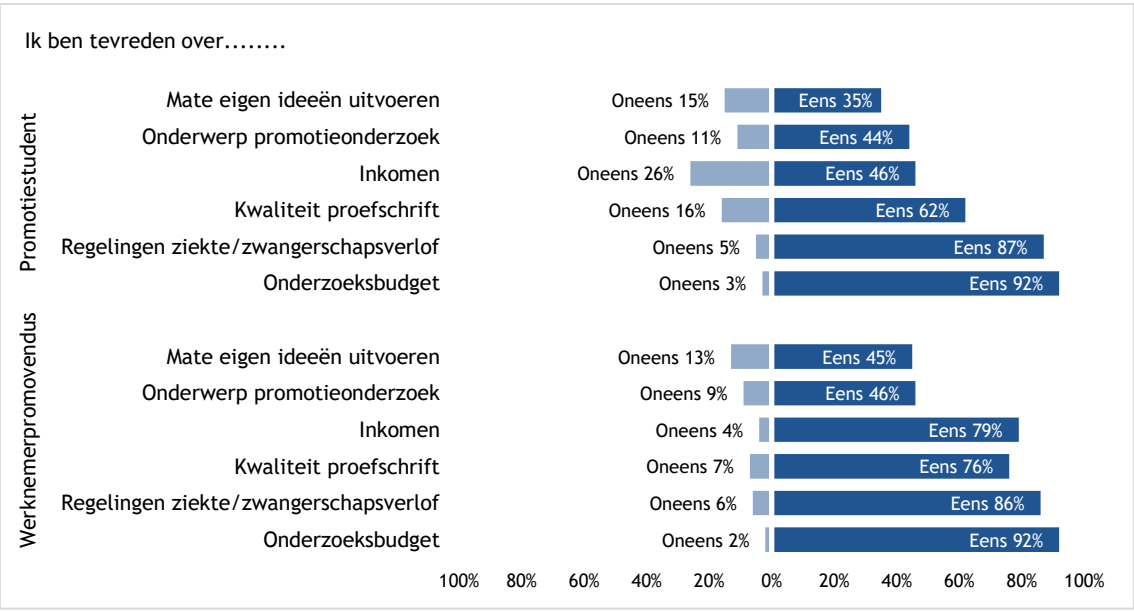
96 Hiermee wordt bedoeld dat het College van Bestuur tegemoet komt in de kosten.

In de kwalitatieve verdieping geeft een groot deel van de promotiestudenten aan ontevreden te zijn. Op de vraag: ‘Overall, how satisfied are you with the ‘PhD Scholarship experiment’ antwoordt 34 procent zeer ontevreden te zijn; achttien procent is ontevreden. In totaal vijftien procent is tevreden. In de verdiepende vragenlijst antwoordt, gevraagd naar de *positieve* kanten van het experiment, bijna een derde (30%) van de respondenten deze niet te zien. Citaten die dit illustreren zijn: ‘There are no positive sides of the experiment. It is no more than a cover for the University of Groningen to hire more PhD students for less costs’; ‘Nothing. Total discrimination. They didn’t told me that I will work same but earn less and acted like it was the only type of PhD during the interview’; ‘There is literally nothing positive sides of the PhD Scholarship experiment’; ‘There are none, at least not for the PhD scholars themselves. I imagine there are plenty for the university’.



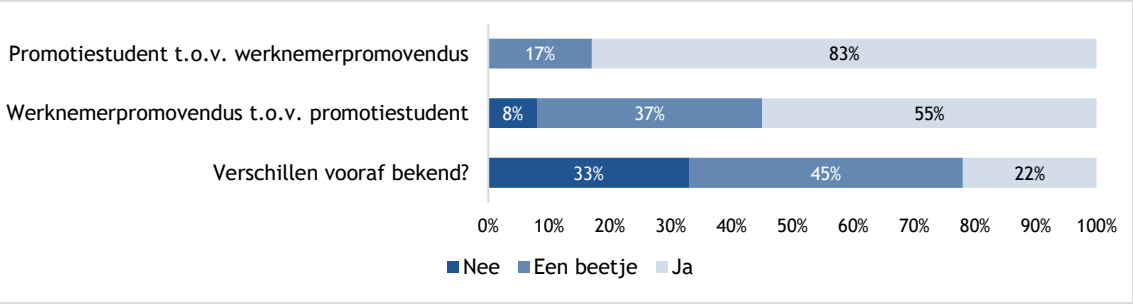
Figuur 5.10: Algemene tevredenheid van promotiestudenten met een volledige beurs over het promotietraject (n=79).

Naast algemene tevredenheid over het promotietraject, zijn respondenten in de PhD-survey ook gevraagd hun tevredenheid aan te geven over verschillende aspecten van het promotietraject (figuur 5.10). Beide groepen zijn het minst tevreden over het onderwerp van het promotieonderzoek en de mate waarin men eigen ideeën kan uitvoeren. Over dat laatste aspect is 45 procent van de werknemerpromovendi tevreden en 35 procent van de promotiestudenten. Over het onderzoeksbudget en regelingen ten aanzien van ziekte en zwangerschapsverlof zijn beide partijen tevreden. Er zijn op deze deelaspecten geen grote verschillen.



Figuur 5.11: Tevredenheid over verschillende aspecten van de PhD, uitgesplitst naar type promovendus

In figuur 5.12 is te zien in welke mate promovendi zich voor de start van hun traject bewust waren van verschillen tussen hun onderzoeksovereenkomst met de universiteit en die van de andere groep (promotiestudenten dan wel werknemerpromovendi). Een derde (33%) was zich vooraf niet bewust van verschillen. Dit komt overeen met informatie uit de interviews, waarin zowel de universiteiten als de promovendi aangeven dat de communicatie vooraf, met name in het begin van het experiment, niet altijd leidde tot voldoende beeld bij de promovendi in spe. De tabel toont ook in hoeverre promovendi zich op dit moment bewust zijn van verschillen tussen hen en de andere groep. Meer dan de helft (55%) van de werknemerpromovendi en 83 procent van de promotiestudenten is zich bewust van verschillen.



Figuur 5.12: Bekendheid met verschillen tussen typen promovendi vooraf en nu, naar type promovendus

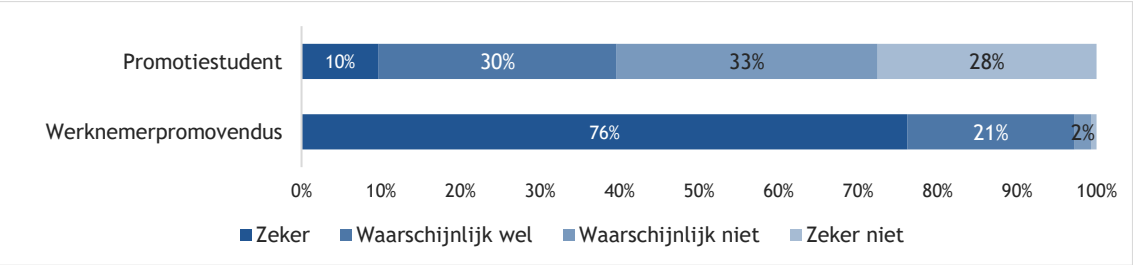
Tabel 5.4 toont of de promotiestudenten zouden zijn begonnen aan het traject als de voorwaarden hen vooraf geheel bekend waren. Bijna de helft (47%) zou dit doen, 24 procent niet.

Tabel 5.4: Was je ook begonnen als promotiestudent als de voorwaarden je vooraf bekend waren (alleen promotiestudenten)?

Zou je opnieuw kiezen?	%	n
Nee	24%	37
Ja	47%	73
Weet ik niet	29%	44

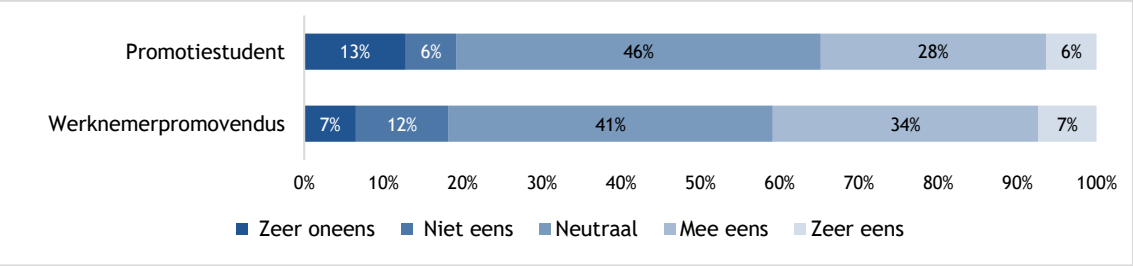
Bron: PhD-survey RUG/ResearchNed 2021

Gevraagd of zij opnieuw zouden kiezen voor hun huidige positie (werknemerpromovendus dan wel promotiestudent), geeft ongeveer 97 procent van de werknemerpromovendi aan dit zeker of waarschijnlijk te doen. Slechts 0,7 procent zegt dit zeker niet te zullen doen. Promotiestudenten zouden minder geneigd zijn opnieuw voor een soortgelijk traject te kiezen: ongeveer veertig procent zou er (waarschijnlijk) wel weer voor kiezen; 33 procent waarschijnlijk niet en 28 procent zeker niet (figuur 5.13).



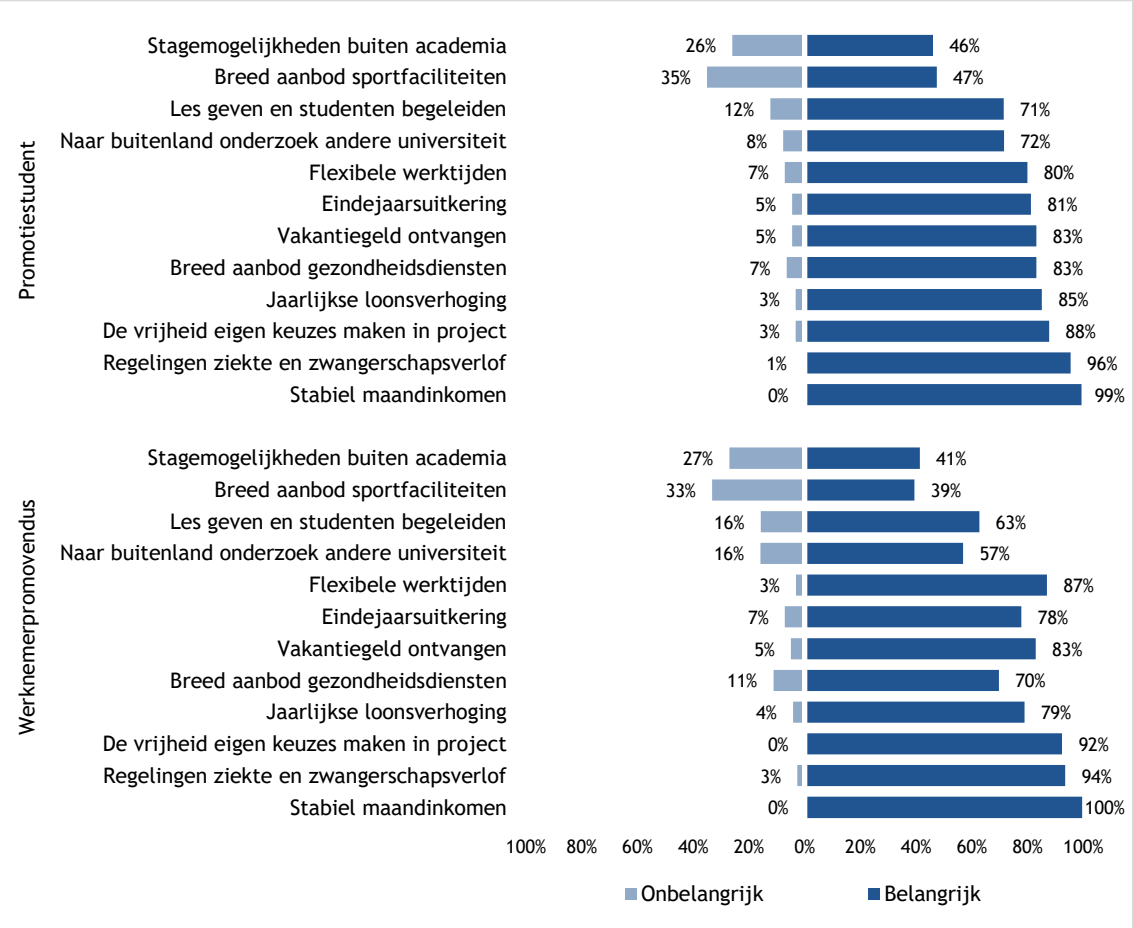
Figuur 5.13: Zou je opnieuw kiezen voor een positie als....

Promotiestudenten en werknemerpromovendi verschillen niet noemenswaardig in hun gemiddelde tevredenheid over hun opleidings- en begeleidingsplan (figuur 5.14).



Figuur 5.14: Tevredenheid over opleidings- en begeleidingsplan

Wat promovendi belangrijk vinden is weergegeven in figuur 5.15. Hierbij zijn de categorieën ‘zeer belangrijk’ en ‘belangrijk’ samengevoegd. Zo ook ‘zeer onbelangrijk’ en ‘onbelangrijk’. De neutrale categorie is achterwege gelaten. Te zien is dat met name punten die te maken hebben met financiën, hoog scoren in beide groepen. Een stabiel maandinkomen is voor velen (zeer) belangrijk. Een goede regeling rondom ziekte en zwangerschap wordt ook door zowel werknemerpromovendi als promotiestudenten (zeer) belangrijk gevonden (gemiddelde score van respectievelijk 4.6 en 4.7). Een breed aanbod aan sport-activiteiten en stagemogelijkheden buiten academia zijn de aspecten die bij alle promovendi de laagste scores krijgen in antwoord op de vraag hoe belangrijk dit voor hen is. Door enkele promovendi wordt dit in de verdiepende vragenlijst wel expliciet genoemd als een sterk punt van het traject.



Figuur 5.15: Wat vinden promovendi belangrijk?

Interviews en verdiepende vragenlijst

'Waardering' is een breed begrip en bestrijkt voor de geïnterviewden een waaier aan kenmerken van promotietrajecten. Allereerst zien we dat waardering betrekking heeft op 'de kleine kwaliteit'; het geheel van ogenschijnlijk kleine of eenvoudige zaken die grote invloed kunnen hebben op de waardering die de promovendus voelt. Een in de interviews genoemde illustratie hiervan is de chocoladeletter. HR haalt uit de systemen een lijst van medewerkers die een chocoladeletter krijgen in de sinterklaastijd. De promovendus die geen medewerker is, krijgt deze chocoladeletter niet omdat deze niet op de lijst staat. Werknemer-promovendi in het UMCG kregen een COVID-vaccinatie aangeboden, promotiestudenten pas later. Regelingen rondom beschikbaar stellen van laptops (voor veel onderzoekers van groot belang in de tijd dat zij vanwege thuiswerkbeleid niet op de universiteit mochten werken) waren wel toegankelijk voor werknemerpromovendi, niet voor promotiestudenten. Van deze voorbeelden geven de geïnterviewden aan dat ze uiteindelijk zijn opgelost, maar belangrijke invloed hadden op het gevoel van waardering dat promovendi hadden.

Uitgangspunt van het experiment was dat promotiestudenten een maandelijkse beurs krijgen die vergelijkbaar is met het netto salaris van eerstejaars werknemerpromovendi. Daarin zijn in de praktijk echter verschillen waar te nemen. In het eerste jaar zijn de beurs en het inkomen op maandniveau tamelijk vergelijkbaar, geven geïnterviewden aan. De beurs groeit echter niet in de loop van de jaren (zoals een salaris). Ook ontvangen promotiestudenten geen vakantiegeld en geen dertiende maand. Het totale verschil in het bedrag dat promovendi ontvangen (beurs dan wel salaris incl. vakantiegeld en dertiende maand) draagt in belangrijke mate bij aan het gevoel van verschil in waardering. Overigens dragen enkele promotiestudenten in de verdiepende vragenlijst aan dat zij de hoogte van de beurs een sterk punt vinden van hun traject zoals bijvoorbeeld blijkt uit de volgende citaten: 'A good salary amount to live on'; 'A scholarship stipend that is still about 10-20% better than in the UK once accounting for health insurance costs'.

Over het feit dat er geen pensioenpremie wordt afgedragen en geen pensioen wordt opgebouwd door promotiestudenten, wordt verschillend gedacht. Volgens sommigen is dat geen probleem, voor anderen draagt het bij aan hun gevoel van ongelijkheid en verschil in waardering. Zo zegt een van de geïnterviewden: 'Bij de Nederlandse promotiestudenten blijft het niet opbouwen van pensioen denk ik het grootste issue. Buitenlandse studenten/medewerkers zouden zelfs liever van pensioenopbouw afzien, om het geld uitgekeerd te krijgen of zelf in een potje te stoppen.' Tot slot wordt op het gebied van randvoorwaarden nog aandacht gevraagd voor de sociale verzekeringen zoals het recht op WW. Voor promotiestudenten geldt dat zij recht hebben op WW, zij moeten daarvoor echter wel hun registratie bij het UWV laten aanpassen, waar bij werknemers de correcte status automatisch wordt geregistreerd bij het UWV. Daarnaast is het van belang dat een aantal zaken rondom bijvoorbeeld recht op toeslagen voor beurspromovendi afhankelijk is van de persoonlijke situatie op het gebied van onder meer ingezetenschap en al dan niet fiscaal partnerschap. We horen in de interviews dat hierover veel onduidelijkheid en verwarring is geweest, hoewel deze aspecten niet per definitie zijn toe te schrijven aan het experiment. De onduidelijkheid over de status die men als promotiestudent heeft, of dat nou op de universiteit of bij bijvoorbeeld een externe organisatie als het UWV is, benoemt ook ruim een kwart (27%) van de respondenten in de verdiepende vragenlijst als een negatieve kant: 'Everything related the administration work is very unpractical and inconvenient for PhD scholarship students. For example, getting a mortgage; to prove that you are actually working to the UWV'; 'No understanding of our position within the University'; You aren't protected by the HR. The Scholarship Desk doesn't even have a phone number'; 'Confusion and issues with the UWV agency; employee status is ambiguous; bank credit or loans are not possible with this PHD program'.

In de verdiepende vragenlijst noemden vier op de vijf promovendi het ontbreken van zaken als pensioenopbouw, een dertiende maand en vakantiegeld als een nadeel van het experiment. Ook vond een bijna even groot aandeel (78%) het feit dat men een lager inkomen heeft dan reguliere PhD-studenten een nadeel, en in de meeste gevallen vindt men dat dan ook onterecht omdat, op onderwijs geven na, hetzelfde werk moet worden verricht. Respondenten schrijven daarover onder meer 'Get paid less than actual PhD students, plus exclusion from certain benefits which a regular employee has'; 'You do similar work as employed PhD students, with the exception of teaching, but get paid less, and there is also less social security'. 'You are doing the same as your colleagues with an employment contract but then for substantially less money and less social security'; 'Way lower-income (not only the pay raises but also two extra salaries per year), while practically performing the same work'; 'There are significant differences between the rights and benefits obtained by normal PhD students and the Scholarship'. Ook schrijven respondenten (25%) dat zij niet kunnen deelnemen aan faciliteiten als een fietsenplan: 'Not profiting from funds such as for laptops, headphones, bike'; 'No tablet, bike and more schemes for us. We get less salary and we have to buy these.'.

Tot slot beschouwen we het thema 'waardering' vanuit het perspectief dat promotiestudenten in persuitingen en rechtszaken naar voren brengen; daarbij komt naar voren dat Groningse promovendi kritisch zijn over het stelsel. Hun standpunten worden uiteengezet in een manifest 'ter verbetering van de positie van de promotiestudenten' dat in 2019 verscheen.[97] Promotiestudenten brachten een achttal punten onder de aandacht:

- de financiële voordelen van een studentenstatus zijn beperkt en wegen niet op tegen misgelopen inkomen, temeer omdat de meeste werknemerspromovendi dezelfde voordelen genieten;
- er kan geen gebruik worden gemaakt van het vergoedingenregelement van de RUG (zoals vergoedingen voor verhuis- en reiskosten);
- flexibele werktijden zijn ook mogelijk voor reguliere promovendi;
- het opstellen van eigen onderzoeksvoorstellen is geen uniek kenmerk van het experiment (ook reguliere promovendi kunnen dit doen) en is in hoge mate afhankelijk van de wijze van financiering van het onderzoeksproject;
- het geven van onderwijs wordt in sommige gevallen toch verplicht (gedwongen); geen onderwijs geven is nadelig voor een academische carrière (promotiestudenten krijgen geen BKO, maar een basiscursus die geen landelijke geaccepteerde kwalificatie oplevert);
- onvoldoende representatie in medewerkers- en studentenfracties MR;
- gebrekkige informatievoorziening voorafgaand aan ondertekening contract en deze verschillen per faculteit;
- promotiestudenten hebben een kwetsbare positie zonder arbeidsrechtelijke bescherming; psychische klachten en stressgerelateerde klachten.

Uit de gesprekken komt naar voren dat de geïnterviewde medewerkers van de universiteiten geen verschil zien qua imago. Zij kunnen zich echter deels wel voorstellen dat promotiestudenten dat gevoel zelf hebben omdat ze bijvoorbeeld minder gefinancierd worden. Een van de geïnterviewden verwoordt het als volgt: 'Hoewel er vóór de invoering van het experiment ook al verschillende systemen naast elkaar bestonden is er een belangrijk verschil in beleving. Een Chinese student die naar Nederland komt met een beurs wordt beschouwd als 'iemand van buiten' die we graag een bureau bieden en die we graag willen helpen.

97 Het manifest werd door promotiestudenten 'ondertekend' middels een handtekeningenactie onder promotiestudenten van de RUG en ondersteund door de PhD councils van de RUG, het PNN, de LSVb, het ISO, FNV Onderwijs en Onderzoek, de Vakbond voor de Wetenschap, PostdocNL, WOinActie CNV Overheid en de Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband.

Als je zelf vacatures gaat uitschrijven en zelf de positie maakt dan is dat voor veel studenten die al in Nederland zijn toch wel anders. Die hebben vaak de verwachting dat ze werknemerpromovendus worden en krijgen dan een studentpositie. Dat is waar wrijving ontstaat. Daar heeft deze faculteit echter weinig van gemerkt'. Op de werkvloer is het lang niet altijd duidelijk welke promovendus op welke manier gefinancierd wordt, en dat speelt daarmee ook geen rol in het imago. Een geïnterviewde meldt wel dat er stafleden zouden zijn die de beurs voor een studentpromovendus als een vorm liefdadigheid beschouwen, waarbij een onderzoeker uit een ontwikkelingsland dankbaar zou moeten zijn voor de kans. Promotie-studenten hebben echter veelal een selectietraject met flinke concurrentie doorlopen en zijn aangenomen om hun kwaliteiten. Ook in de verdiepende vragenlijst wordt over dit punt geschreven: 'The demeaning way in which people talk about you. Like you should just be grateful for getting a job (ignoring the fact that we are all highly educated) and are spoiled brats for demanding equal rights. The way they keep insisting that what we do is utterly different from what our colleagues do, even though there are the same requirements for getting hired and the same requirements for getting the PhD title in the end.'

In de interviews komt ook naar voren dat promovendi uit het buitenland die een eigen beurs meebrengen uit het land van herkomst, soms wel degelijk worden gezien als 'tweederangs promovendi'. Zij worden in het buitenland door hun overheden geselecteerd en krijgen van die overheid een beurs. Hun werk- en denkniveau is niet altijd in overeenstemming met het academische niveau dat in Nederland verwacht wordt. Dat is niet het geval bij promotiestudenten, niveauverschil is er bij hen niet en er wordt niet anders naar ze gekeken. Ook speelt een enkele keer dat promovendi zich tweederangs voelen door cultuur-verschillen die voor misverstanden zorgen. We horen in de interviews echter ook 'Promotiestudenten voelen zich behandeld als tweederangs PhD'ers door de universiteit, graduate schools, HR'. De onvrede komt volgens de respondenten voort vanuit de ongelijkheid, met name op het gebied van beloning, tussen studentpromovendi en werknemerpromovendi. Een van de respondenten zegt daarover dat als de evaluatie [van het experiment] positief is, ervoor gekozen zou moeten worden om een promotietraject zoals in het experiment, de standaard te maken. De twee systemen (werknemer- en studentpromotietraject) zouden niet naast elkaar moeten blijven bestaan.

Op basis van de informatie over waardering uit alle bronnen in dit onderzoek, stellen we vast dat de vraag niet eenduidig te beantwoorden is. Het belangrijkste antwoord op deze vraag is dat er sprake is van verschillende belevingen rondom waardering bij verschillende (groepen) betrokkenen bij het experiment. Dat geconstateerd hebbende, zien we de volgende rode draden:

- De algemene tevredenheid van promotiestudenten over hun promotietraject (schaal van 1-10) ligt tussen 6,8 en 7,3; in de kwalitatieve verdieping geeft een groot deel van de promotiestudenten aan (zeer) ontevreden te zijn (52%). 15 procent is tevreden. Studentpromovendi zijn het minst tevreden over het onderwerp van het promotieonderzoek en de mate waarin zij eigen ideeën kunnen uitvoeren. Over het onderzoeksbudget en regelingen ten aanzien van ziekte en zwangerschapsverlof zijn zij tevreden. Veertig procent van de promotiestudenten zou opnieuw kiezen voor deelname aan het traject.
- Financiën (in brede zin) zijn een belangrijk punt dat promovendi laten wegen in hun waardering.
- De 'kleine kwaliteit' lijkt grote invloed te hebben op het gevoel van waardering dat promovendi ervaren.
- Vertegenwoordigers van universiteiten/faculteiten waarderen promotiestudenten in het algemeen niet anders dan andere promovendi. Zij kunnen zich voorstellen dat promotiestudenten zich, onder meer vanwege de financiële verschillen, wel minder gewaardeerd voelen.

Voor informatie over de ervaren status verwijzen we naar paragraaf 5.9 van deze rapportage.

5.7 Kwaliteit van de proefschriften

Ook onderzochten we of promotoren een verschil in kwaliteit ervaren tussen de proefschriften van werknemerpromovendi en andere typen promovendi. In de interviews komt een eenduidig beeld naar voren over de kwaliteit van de proefschriften van werknemerpromovendi en andere typen promovendi. Dit beeld is dat er geen verschillen in kwaliteit zijn. Antwoorden die dit illustreren zijn: 'Uit niets blijkt aan het eind wie student of werknemer was, het uiteindelijke product is hetzelfde. De drempel waar ze overheen moeten is identiek'. 'Het is de beleving van iedereen dat er geen verschillen zijn tussen de beurs-promovendus en de werknemerpromovendus. Ze werken met elkaar en zitten in dezelfde groepen en het loopt allemaal net zo goed als bij de werknemerpromovendi'. 'Wel zijn er soms verschillen in ervaring, bijvoorbeeld als er in het land van herkomst weinig geld/mogelijkheden waren voor bepaalde technologie en dergelijke. Maar dat is niet zozeer anders bij promotiestudenten dan bij werknemerpromovendi. We hebben nog nooit gehoord dat bijvoorbeeld de kwaliteit van de proefschriften verschilt'.

5.8 Duur van de promotietrajecten

In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan het verschil in de promotieduur tussen de verschillende trajecten.

15. Is er een verschil in de duur van verschillende promotietrajecten?

Tabel 5.5 laat zien dat de gemiddelde promotieduur 61 maanden bedraagt (ongeveer 5 jaar). Er zijn verschillen tussen universiteiten. In 2018 was de gemiddelde promotieduur in Eindhoven met 57 maanden het kortst en in Rotterdam met 68 maanden het langst. Onderstaande tabel bevat geen gegevens over promotiestudenten omdat het eerste cohort promotiestudenten in 2018 nog niet was gepromoveerd.

Tabel 5.5: Gemiddelde promotieduur in maanden per universiteit en jaar van promotie

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Deelname aan experiment										
RUG	60	63	63	64	62	63	61	61	62	61
EUR			56	56	62	62	62	61	65	68
Geen deelname aan experiment										
VU	64	64	66	64	65	64	65	65	68	67
RU	68	66	67	65	67	64	62	65	65	64
LEI	62	63	64	63	61	62	61	62	64	63
UVA	61	60	61	61	61	63	62	62	61	63
TUD	61	60	61	63	62	62	62	64	64	61
WU	61	61	62	59	60	64	63	58	62	61
UT	56	57	58	56	55	57	57	59	60	59
TiU	55	56	54	53	57	52	56	57	56	58
UU								55	56	57
TUE	56	55	55	54	54	54	56	56	55	55
Totaal	60	61	61	60	61	61	61	61	61	61

Bron: UNL | Rapportage promovendigegevens 2018.

De gemiddelde promotieduur is in Nederland ruim vijf jaar. Promoties in de vakgebieden Natuur en Techniek worden gemiddeld enkele maanden eerder afgerond terwijl promotietrajecten in de vakgebieden Recht en Taal & cultuur ruim een half jaar langer kunnen duren (tabel 5.6). In tabel 5.7 wordt het promotierendement weergegeven per cohort, uitgedrukt in percentages afgeronde promoties binnen vier, vijf, zes en zeven jaar. Hieruit is te zien dat het promotierendement de afgelopen jaren stabiel is.

Tabel 5.6: Gemiddelde promotieduur in maanden naar HOOP-gebied en jaar van promotie (alle universiteiten)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Landbouw	61	61	62	59	60	64	63	58	62	61
Natuur	61	61	62	61	61	60	60	58	59	58
Techniek	58	57	58	58	58	58	58	60	60	58
Gezondheid	62	62	61	62	63	64	62	61	64	63
Economie	58	59	54	55	57	55	54	59	58	59
Recht	70	69	72	70	70	68	66	68	66	66
Gedrag & maatschappij	61	65	66	59	62	62	63	62	62	63
Taal & cultuur	67	64	64	69	64	67	65	65	63	67
Divers		*						*	*	*
Totaal	60	61	61	60	61	61	61	61	61	61

Bron: UNL | Rapportage promovendigegevens 2018; geen gegevens van de UM beschikbaar; Over HOOP-gebied Divers zijn geen gegevens gerapporteerd (n<10).

Tabel 5.7: Promotierendement naar cohort (alle universiteiten)

	<=4 jaar *	<=5 jaar	<=6 jaar	<=7 jaar	(incl. >7 jaar)
2006	8%	41%	60%	69%	77%
2007	10%	41%	61%	70%	79%
2008	9%	44%	64%	73%	81%
2009	10%	43%	62%	71%	78%
2010	9%	44%	62%	72%	77%
2011	9%	42%	61%	70%	73%
2012	13%	45%	63%	69%	69%
2013	12%	45%	55%		55%
2014	11%	28%			28%

Bron: UNL | Rapportage promovendigegevens 2018

Vragenlijst

Voor de meeste promotiestudenten (80%) geldt dat hun traject een afgesproken duur van vier jaar heeft, hoewel drie jaar ook meermaals wordt genoemd (16% werknemerpromovendi en 11% promotiestudenten). Daarnaast komen kortere (4%) en langere trajecten (2%) voor (tabel 5.8). De meeste werknemerpromovendi werken fulltime (36 uur of meer p.w.). Dit geldt voor veertig procent van de promotiestudenten. Ruim de helft van de promotiestudenten geeft aan dat de arbeidsduur niet is gespecificeerd.

Tabel 5.8: Formele duur van de verschillende promotietrajecten

	Werknemerpromovendus		Promotiestudent	
	%	n	%	n
<3 jaar	2,1%	9	8,1%	12
3 jaar	15,5%	66	10,7%	16
4 jaar	79,8%	340	79,9%	119
> 4 jaar	2,6%	11	1,3%	2
Fulltime >36 uur/week	87,4%	389	39,6%	61
Parttime 12-36 uur/week	11,7%	52	3,9%	6
Parttime <12 uur/week	0,2%	1	0,0%	0
Anders	0,7%	3	56,5%	87

Bron: PhD-survey RUG/ResearchNed 2021

Interviews

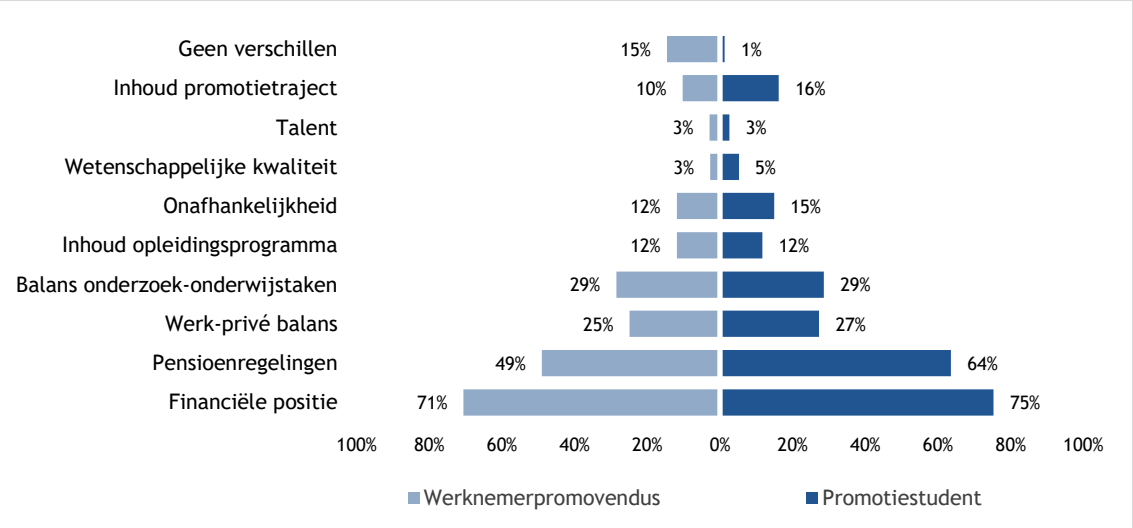
In de interviews horen we vooral dat de vraag naar de feitelijke duur van promotietrajecten niet eenvoudig te beantwoorden is. De aantallen promotiestudenten die hun traject hebben afgerond, zijn nog gering. Een van de respondenten geeft aan dat de verwachting was dat promotiestudenten hun proefschrift sneller zouden schrijven omdat ze geen onderwijstaken hebben, maar dat dit niet het geval lijkt te zijn. Daarnaast geldt voor alle typen promovendi in meer of mindere mate (afhankelijk van de aard en inhoud van hun onderzoek) dat er sprake is van vertraging door de beperkingen als gevolg van de COVID-pandemie.

5.9 Status van de verschillende trajecten

Aan de promovendi is middels de vragenlijst ook gevraagd op welke gebieden zij verschillen ervaren tussen het traject van een werknemerpromovendus en het traject voor promotiestudenten.

16 Ervaren de verschillende soorten promovendi een verschil in status binnen de universiteit? Ook wat betreft hun financiële positie en wat betreft de verhouding tussen onderwijs en onderzoek.

In figuur 5.16 zijn de resultaten hiervan te zien. Zowel de werknemerpromovendi als promotiestudenten geven aan dat er een duidelijk verschil is in de financiële positie en pensioenen (figuur 5.16). Ook lijken de werk-privé balans en de balans in onderzoek-onderwijstaken van elkaar te verschillen. Er zijn meer werknemerpromovendi die aangeven dat ze geen verschil ervaren ten opzichte van de promotiestudenten (15%) dan omgekeerd (1,3%).

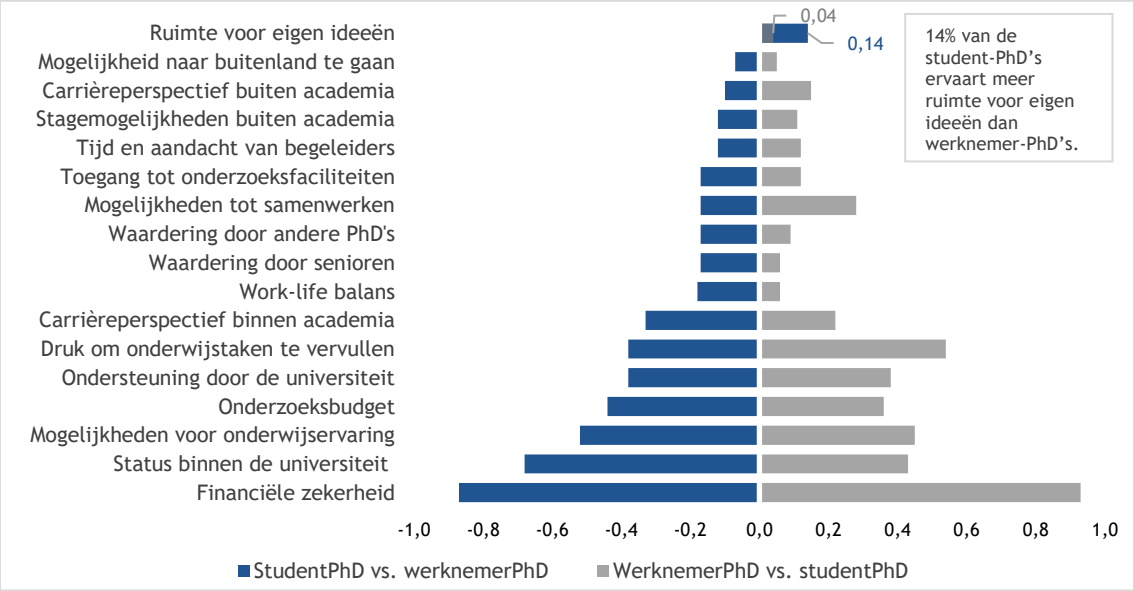


Figuur 5.16: Ervaren verschillen ten opzichte van andere type promovendi

Aan de promovendi is de ervaren positie van de promotiestudent ten opzichte van de werknemer-promovendus gevraagd en vice versa. Het percentage promovendi dat aangaf een lagere status te hebben dan de andere groep is afgetrokken van het percentage promovendi dat aangaf een hogere status te hebben. Zo ontstaat er een beeld van de status die beide groepen promovendi gemiddeld ervaren ten opzichte van elkaar: een negatieve score betekent dat voor die groep de ervaren status lager is dan voor de vergelijkingsgroep. Een score van ‘1’ betekent dat honderd procent van de respondenten een betere positie ervaart ten opzichte van de andere groep, een score van ‘0’ betekent dat de positie gemiddeld niet beter maar ook niet als slechter gezien en een score van ‘-1’ zou betekenen dat alle promovendi uit een groep een slechtere positie ervaren ten opzichte van de andere groep promovendi.

Figuur 5.17 toont hoe beide partijen hun eigen positie ten opzichte van de ander percipiëren. Hieruit komt het beeld naar voren dat op nagenoeg alle terreinen de status van werknemerpromovendi als hoger wordt gepercipieerd dan die van promotiestudenten. Alleen bij de inbreng van eigen ideeën ervaren promotie-studenten meer ruimte dan werknemerpromovendi. Werknemerpromovendi ervaren dit verschil niet.

De grootste verschillen zien we (in volgorde van belangrijkheid) bij de financiële zekerheid, de status binnen de universiteit, de mogelijkheden om onderwijservaring op te doen, de druk om onderwijstaken te vervullen, de ondersteuning door de universiteit, het onderzoeksbudget en het carrièreperspectief binnen de academie. Veel kleinere verschillen (met ook minder status voor promotiestudenten) zien we bij het carrièreperspectief buiten de academische wereld, mogelijkheden tot samenwerken, mogelijkheid om naar het buitenland te gaan voor promovendi, toegang tot onderzoeksfaciliteiten en tijd/aandacht van begeleiders. Een hogere status hebben promotiestudenten als het gaat om de ruimte om eigen ideeën in te brengen.

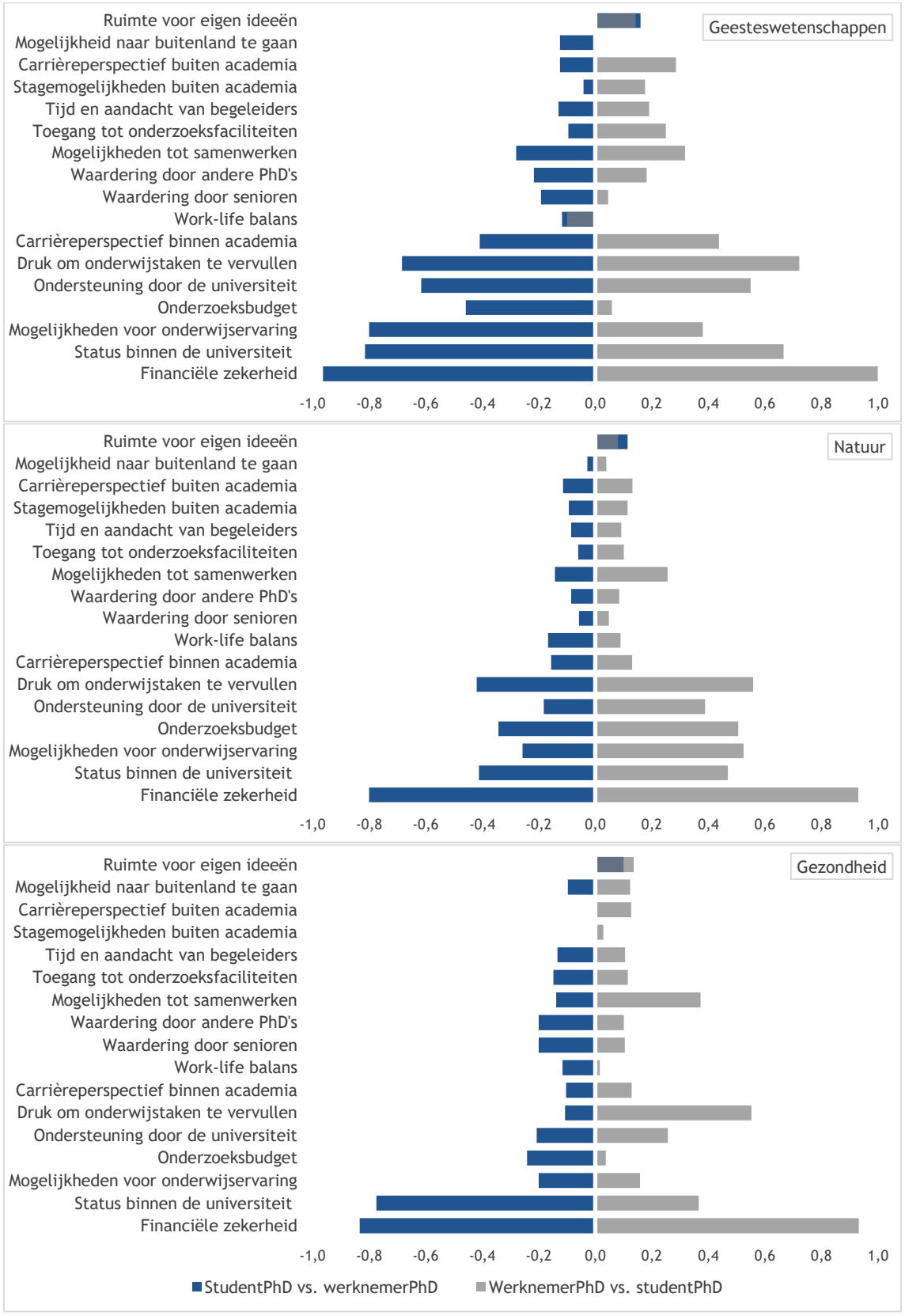


Figuur 5.17: Ervaren statusverschillen van promotiestudenten ten opzichte van werknemerpromovendi vice versa aan de RUG

Uit bovenstaande komt duidelijk naar voren dat promovendi zelf verschillen ervaren in status en faciliteiten binnen de universiteit. Zeventig procent van de promotiestudenten en 44 procent van de werknemer-promovendi vindt dat werknemerpromovendi een hogere status hebben binnen de universiteit. In de verdiepende vragenlijst schrijft dertig procent van de promovendi dat zij een gevoel van minderwaardig-heid en onderwaardering ervaren op de universiteit: 'Being considered less than employed PhD colleagues'; 'Feeling less worthy/a less valued part of the team due to the scholarship status'; 'To add insult to injury, we are told that we should consider our student status a privilege, due to student discounts or having more freedom. I have no impression of the student status being positive, nor of having greater freedom than my employed peers'; 'A PhD Scholarship feels like a second-class PhD'. Hierbij wordt ook door negen procent genoemd dat men (het sterkst gedurende de eerste jaren van het experiment) geen gedegen vertegen-woordiging heeft in medezeggenschapsorganen. 'Not being able to vote for the employment faculty council. With regard to the latter, I currently have a problem with the university relating to employment, but I feel that students cannot aptly represent me in this matter.'

Figuur 5.18 toont verschillen in ervaren status tussen beide groepen promovendi voor diverse aspecten, uitgesplitst naar drie sectoren met veel promotiestudenten. Op sommige punten overlappen de balken, daar geven beide groepen aan dat het betreffende aspect meer (waarde > 0) of minder (waarde < 0) voor hen geldt dan voor de andere groep. Wanneer er gemiddeld geen verschil wordt ervaren in status op een bepaald punt (waarde 0,00), is er geen balk zichtbaar. De grootste verschillen zijn te zien bij Geestes-wetenschappen. De ervaren verschillen in status tussen werknemerpromovendi en promotiestudenten zijn het grootst als het gaat om financiële zekerheid en status binnen de universiteit. Een uitzondering is de druk om onderwijstaken te vervullen, die is groter bij werknemerpromovendi.

In onderstaande figuren tonen de lichte kleuren de positie van werknemerpromovendi t.o.v. promotie-studenten en de donkere kleuren de positie promotiestudenten t.o.v. werknemerpromovendi.



Figuur 5.18: Ervaren statusverschillen promotiestudenten t.o.v. werknemerpromovendi, sectoren met veel promotiestudenten: Geesteswetenschappen, Natuur en Gezondheid

Een groot deel van alle promovendi (90% van de promotiestudenten en 94% procent van de werknemer-promovendi) vindt dat werknemerpromovendi een betere financiële positie hebben. Ook de balans onderzoek-onderwijstaken wordt zowel door ruim 28 procent van de promotiestudenten als van de werknemerpromovendi als verschillend ervaren. Wel zien we dat een deel van mening is dat er een grotere keuzevrijheid voor promotiestudenten is in de vorm van inbreng van eigen ideeën.

Omdat verschillende vakgebieden verschillende onderzoeksmethoden en -dynamieken kennen, is gekeken naar verschillen tussen de HOOP-gebieden met de meeste promotiestudenten: Gezondheidszorg, Natuur en Geesteswetenschappen.

Ook in de kwalitatieve verdieping worden deze verschillen genoemd. Promotiestudenten die onderdeel zijn van het experiment aan de RUG geven in open antwoorden aan verschil te ervaren tussen hun eigen traject en dat van overige PhD's. Uit de kwalitatieve verdieping komt naar voren dat 27 procent van de promotie-studenten meer onderzoeksvrijheid en autonomie ervaart dan de andere promovendi. Dat ziet men als iets positiefs van het experiment. Tegelijkertijd geeft acht procent aan dat van keuzevrijheid geen sprake is. Naast dat men een lager inkomen ontvangt voor, naar eigen zeggen, vergelijkbare werkzaamheden, ontbreekt het promotiestudenten aan extra's als vakantiegeld, salarisgroei via treden in de schaal en pensioenopbouw. Daarnaast kunnen zij vaak geen gebruikmaken van regelingen die er voor werknemerpromovendi wel zijn, zoals bijvoorbeeld een fietsenplan. Naast deze meer materiële verschillen, voelen zij zich vaak ondergewaardeerd en hebben zij het idee als minderwaardig te worden beschouwd.

5.10 Verschil met andere onderwijstrajecten

17. In hoeverre verschilt het promotietraject van andere onderwijstrajecten voor promovendi?

Een landelijke werkgroep van beleidsadviseurs heeft in opdracht van vier rectoren (van de Radboud Universiteit (RU), de Universiteit Wageningen (WUR), de Universiteit Twente (UT) en van de Vrije Universiteit Amsterdam (VU)) uitgangspunten geformuleerd die passen bij de hoge kwaliteitsstandaard van het Nederlandse promotiestelsel. Een deel van deze uitgangspunten heeft betrekking op het onderwijs dat promovendi kunnen volgen. In deze paragraaf wordt allereerst beschreven hoe de onderwijstrajecten aan verschillende niet-deelnemende universiteiten eruit zien, evenals hoe dit er voor alle promovendi en promotiestudenten in het bijzonder uitziet bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). Vervolgens wordt beschreven hoe deze trajecten zich verhouden tot de uitgangspunten die door de werkgroep zijn geformuleerd.

De uitgangspunten worden door alle veertien universiteiten onderschreven, maar om te komen tot een beknopt overzicht worden enkel de universiteiten van de bovengenoemde instellingen geanalyseerd. Vaak zijn er op het niveau van de universiteit geen of enkel globale richtlijnen vastgesteld, die binnen verschillende graduate schools verder worden uitgewerkt. Om ook van die verdere uitwerking een beeld te krijgen, is waar dat nodig wordt geacht per universiteit één graduate school meegenomen in de analyse.

Radboud Universiteit

Promovendi aan de RU dienen, samen met hun promotor, binnen 3 maanden na de start van het traject een OBP vast te stellen.[98] Daarin zijn in elk geval afspraken vastgelegd over de duur van de wetenschappelijke onderzoeksfase en het vervaardigen van het manuscript, over de samenstelling van het begeleidingsteam en over de voorwaarden voor verdere inschrijving in het promotietraject. De decaan kan per graduate school aanvullende regels vaststellen.

98 RU promotiereglement: Paragraaf 2: Instellen begeleidingsteam en vaststellen OBP - Informatie voor promovendi (ru.nl)

Promotietrajecten aan bijvoorbeeld de Faculteit der Rechtsgeleerdheid kennen met betrekking tot onderwijs een kosteloos kernprogramma dat verplicht is voor alle promovendi[99]. Enkel voor buitenpromovendi is dit onderdeel optioneel. Het kernprogramma bestaat uit vijf onderdelen:

- PhD introductie (één bijeenkomst) waar stil wordt gestaan bij onder meer tips & tricks, wetenschappelijke integriteit en ethiek;
- onderzoeksmethoden en -technieken (vier bijeenkomsten);
- workshop: het schrijven en publiceren van een artikel (twee bijeenkomsten);
- presenteren van het eigen onderzoek en bijwonen van bijeenkomsten in de eigen sectie of in het eigen onderzoeksteam;
- onderwijskwalificatie en/of presentatievaardigheden (cursus, enkel voor promovendi met onderwijstaak).

Promovendi kunnen dit kernprogramma naar eigen invulling aanvullen met keuzevakken. Deze keuzevakken kunnen betrekking hebben op professionele bijscholing, onderzoeksmethoden, algemene vaardigheden en schrijfvaardigheden. Er kan (tevens kosteloos) worden deelgenomen aan het vakkenaanbod van masteropleidingen hiervoor, maar er wordt ook verwezen naar externe partijen zoals winter- en zomerscholen van het ECPR. Promovendi kunnen zich ten slotte ook aanmelden voor een coachingstraject dat gericht is op persoonlijke ontwikkeling en werknemersvaardigheden. Voor academische activiteiten kunnen werknemer- en buitenpromovendi een budget aanvragen van maximaal €1.000 voor de duur van het gehele traject.

Er zijn bij de Faculteit der Rechtsgeleerdheid aparte OBP-formats opgesteld voor werknemerpromovendi, contractpromovendi, promoverende docenten en voor buitenpromovendi. Een buitenpromovendus hoeft met betrekking tot de opleiding enkel per onderdeel van het kernprogramma aan te geven of hij of zij hieraan wenst deel te nemen. Promoverende medewerkers, werknemer- en contractpromovendi zijn verplicht om aan het kernprogramma deel te nemen en vergaren hiermee drie EC (1 credit staat voor 28 uren studie). Daarnaast blijkt uit de formats dat zij drie EC ontvangen wanneer zij een onderwijstaak vervullen. Indien er geen sprake is van onderwijstaken, kunnen zij deelnemen aan ‘Presentation Skills’ of aan ‘The Art of Presenting Science’ (1,5 EC). Tot slot kunnen promovendi invullen aan welke keuzeonderdelen zij willen deelnemen en hoe veel EC deze waard zijn. Aangezien enkel het kernprogramma verplicht is, lijkt het minimale totaal aantal EC tot slot drie te bedragen.

Wageningen Universiteit

In het promotiereglement van de WUR staat niets vermeld met betrekking tot het volgen van onderwijs door promovendi, behalve dat men een TSP dient op te stellen waar trainingsactiviteiten in moeten terugkomen wanneer men een gezamenlijk promotietraject wil volgen.[100] Deze universiteit lijkt daarmee een van de plaatsen waar dergelijk beleid volledig wordt vastgesteld op het niveau van de graduate schools. De Wageningen School of Social Science (WASS) geeft daar bijvoorbeeld invulling aan door van promovendi te eisen dat zij bij de start van het promotietraject een ‘Training and Supervision Plan (TSP)’ opstellen (de Engelse variant van een OBP).[101] Een goedgekeurd TSP is tevens een voorwaarde om aanspraak te kunnen maken op het individueel onderwijsbudget van €3.500 en op kortingen op het cursusaanbod. Uit het TSP-formulier blijkt dat men verplicht is om activiteiten uit te voeren waarmee de volgende competenties worden ontwikkeld:

- projectgerelateerde competenties: een onderzoeksproject managen (min. 6 EC) en het eigen onderzoek integreren in de corresponderende discipline (min. 12 EC);

99 Graduate School Faculteit der Rechtsgeleerdheid, RU: Voor wie? - Graduate School (nl) (ru.nl)
100 WUR promotiereglement: https://www.wur.nl/nl/show/Promotiereglement-2019.htm
101 Wageningen School of Social Sciences: TSP and monitoring - WUR

- algemene onderzoeksgerelateerde competenties: het eigen onderzoek kunnen plaatsen in een bredere wetenschappelijke context (min. 6 EC) en het eigen onderzoek kunnen plaatsen in de sociale context (min. 1 activiteit, maar max. 4 EC);
- carrière-gerelateerde competenties: vaardigheden inzetten binnen verschillende domeinen (min. 1 activiteit).

Een minimum aan in totaal te behalen EC's wordt niet genoemd, maar wanneer bovenstaande minimalen bij elkaar wordt opgeteld komt dit neer op ten minste 24 EC. In het TSP-formulier is per competentie een overzicht opgenomen met voorbeeldactiviteiten waarmee EC's kunnen worden behaald.
Indien tot slot een externe promotiekandidaat het onderwijsprogramma wil volgen dat hierboven is beschreven, dient diegene aan de volgende voorwaarden te hebben voldaan:

- de promovendus is van begin af aan geregistreerd als externe kandidaat met TSP;
- de kandidaat heeft toegang tot het onderwijsbudget;
- de kandidaat voldoet aan de TSP-eisen zoals de WASS deze heeft vastgelegd;
- de kandidaat dient het voorstel binnen 6 maanden na de registratiedatum te hebben ingediend ter goedkeuring.

Universiteit Twente

Het onderwijstraject voor promovendi is bij de UT meer op universiteitsniveau geregeld. Alle promovendi aan de UT dienen in totaal dertig EC aan onderwijs te volgen gedurende het traject.[102] Deze EC's kunnen worden verworven door het volgen van PhD-cursussen, door (inter)nationale conferenties en zomerscholen bij te wonen, door deelname aan activiteiten van (nationale) onderzoeksscholen of andere partners, en door het volgen van bepaalde cursussen uit masterprogramma's.[103]

Promovendi kunnen ervoor kiezen om naast deze verplichte dertig EC ook een gedeelte van een bijbehorend masterprogramma te volgen. Ook bij de Universiteit Twente dienen deze afspraken rondom het te volgen onderwijs te worden vastgelegd in een OBP dat binnen drie maanden na de start van het traject moet worden ingeleverd.[104]

Alle promovendi aan de UT zijn verplicht om deel te nemen aan een introductieworkshop aan de start van het pomotietraject.[103] In deze workshop wordt onder meer de wetenschappelijke integriteit behandeld, een onderwerp dat ook nog terugkomt in een onlinegedeelte en in een terugkomsessie. Naast deze workshop zijn er nog vier andere verplichte 'eerstejaarscursussen': Academische publicaties, Academische presentaties, Data management en Wetenschappelijke informatie. De verplichte onderdelen leveren samen 8 EC op. De promovendus mag zelf bepalen hoe hij of zij invulling geeft aan de resterende 22 EC, maar uitgangspunt is wel dat in totaal 15 EC wordt besteed aan het ontwikkelen binnen de wetenschappelijke discipline en 15 EC aan academische vaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanontwikkeling. Ten slotte geldt een maximum aan vergelijkbare activiteiten die met elkaar gecombineerd mogen worden. Een overzicht van het cursusaanbod van de Universiteit Twente is weergegeven op de website.[105]

Vrije Universiteit Amsterdam

Bij de VU zijn richtlijnen met betrekking tot het onderwijstraject gedeeltelijk uitgewerkt op het niveau van de universiteit. Het promotiereglement stelt dat men minimaal dertig EC dient te behalen en dat de inhoud van het opleidingstraject in een OBP moet worden vastgelegd.[106]

102 UT promotiereglement: (utwente.nl)
103 UT statuut voor promovendi: Microsoft Word - CharterforPhDCandidates(NL)2015final.docx (utwente.nl)
104 PhD Charter, UT: phd-charter-english.pdf (utwente.nl)
105 UT cursusaanbod: Course finder CTD: UT courses for employees | University of Twente (utwente.nl)
106 VU promotiereglement: https://vu.nl/nl/onderzoek/meer-over/promotiereglement

Werknemerpromovendi ontvangen dit formulier uiterlijk binnen drie maanden na de start van het traject, en dient tegen het einde van het eerste jaar ingevuld te zijn.[107] Daarbij is men ook verplicht om in elk geval twee EC te wijden aan wetenschappelijke integriteit, één EC aan het bijwonen van congressen en twee EC aan congresbezoek met paper en/of presentatie. Indien van toepassing dient men ook een onderdeel aan de methoden en technieken in het onderzoeksveld te besteden. De resterende onderwijsactiviteiten kunnen variëren van vakwetenschappelijke cursussen tot deelname aan seminars en congressen, en activiteiten en/of cursussen ter versterking van zogenoemde 'transeferable skills'.

De Faculteit der Religie en Theologie heeft een graduate school die als volgt verdere invulling geeft aan bovenstaande richtlijnen: men dient in totaal 30 EC te besteden aan het volgen van onderwijs, maar kan hiervan vrijgesteld worden wanneer men een research master heeft behaald.[108] Voor de mensen die de 30 EC wel moeten behalen, bestaat elf tot twaalf EC uit verplichte onderdelen:

- PhD Research Design (6 EC): over wetenschappelijke integriteit (2 EC), methodologie (2 EC) en een voorstel schrijven (2 EC);
- twee bezoeken aan academische conferenties (3 tot 4 EC), waarvan de promovendus bij minimaal één congres het eigen onderzoek presenteert (1 EC zonder presentatie, 2 EC met presentatie);
- ontwikkeling van 'transferable skills' zoals leiderschaps- en onderwijsvaardigheden (2 EC).

De resterende 18 of 19 EC kan in principe naar eigen invulling worden besteed, maar de supervisor beslist in overleg met de Graduate School of er nog cursussen noodzakelijk zijn in het individuele geval. Op de website is een overzicht opgenomen van mogelijke cursussen binnen en buiten de Vrije Universiteit Amsterdam.

Rijksuniversiteit Groningen

Aan de RUG omvat het opleidingsprogramma voor alle promovendi meestal dertig EC.[109] Dit programma gaat over onderzoeksvaardigheden, overdraagbare vaardigheden en aansluiting op de arbeidsmarkt en (indien nodig) PhD Support. De invulling is afhankelijk van de Groningse en Nationale Graduate School(s) waar de promovendus onder valt. Alle opleidingsafspraken worden besproken met de begeleiders en vastgelegd in het TSP, dat uiterlijk drie maanden na aanvang van het promotietraject ingeleverd dient te worden[110].

Bij bijvoorbeeld de Graduate School voor de Faculteit der Geesteswetenschappen zijn de cursussen 'GSH introductroy event', 'Academic Integrity' en 'The GO-No GO information event' verplicht.[111] Daarnaast dienen promovendi ten minste zes EC te behalen door middel van cursussen die geboden worden binnen deze graduate school zelf of binnen het algemene Graduate School SSH-programma. Ten slotte dient men 10 tot 15 EC te besteden aan cursussen georganiseerd door nationale onderzoekscholen in hun eigen veld of aan andere (inter)nationaal aangeboden activiteiten. Daarbij valt te denken aan het bijwonen van conferenties of zomerscholen.

Specifiek voor promotiestudenten heeft de RUG de Career Perspectives Series ontwikkeld, gericht op de ontwikkeling van de zogenaamde soft skills, en op hoe deze vaardigheden kunnen worden vertaald naar een succesvolle carrière buiten of binnen de academische wereld.[112] Naast cursussen en workshops zijn er ook korte stagemogelijkheden bij bedrijven. Het is voor promotiestudenten ontwikkeld, en zij hebben ook voorrang, maar alle promovendi van de RUG kunnen er gebruik van maken.

107 Opleidings- en begeleidingsplan voor promovendi opstellen - Vrije Universiteit Amsterdam (vu.nl)
108 Graduate School Faculteit der Religie en Theologie, VU: Training and supervision - More about - Vrije Universiteit Amsterdam (vu.nl)
109 RUG:https://www.rug.nl/education/phd-programmes/during/training-programme/
110 RUG promotiereglement: rug.nl/about-ug/organization/rules-and-regulations/onderzoek/promotiereglement-18.pdf
111 Graduate School fort he Humanities, RUG: https://www.rug.nl/research/gradschool-humanities/phd-programme/modules-gsh/phd-training-programme
112 RUG: https://www.rug.nl/education/phd-programmes/during/career-perspective-series/

De meerderheid van de promovendi gaf in de PhD-survey aan geen verschillen te ervaren in de inhoud van het opleidingsprogramma. Ook uit de interviews met de decanen kwam naar voren dat er nauwelijks inhoudelijke verschillen zijn tussen de trajecten die de verschillende typen promovendi volgen.

Terug naar de uitgangspunten

Met betrekking tot het volgen van onderwijs binnen een promotietraject zijn de volgende uitgangspunten geformuleerd door de eerdergenoemde werkgroep:[113]

- Promovendi stellen na de start van het traject een opleiding- en begeleidingsplan (OBP) op, waarin onder meer afspraken over het opleidings- en ontwikkelingsprogramma worden vastgelegd. De promovendus en (co)promotor bespreken dit plan regelmatig tijdens begeleidingsgesprekken en kunnen tussentijds wijzigingen aanbrengen. Het OBP wordt het liefst binnen drie maanden, maar uiterlijk binnen één jaar, goedgekeurd door de decaan of een gedelegeerde.
- Universiteiten en UMC's bieden trainingen en cursussen en proberen dit aanbod inzichtelijk en toegankelijk te maken voor alle promovendi van de universiteit, en het liefst ook voor promovendi buiten de eigen universiteit. Het opleidingsaanbod voldoet in elk geval aan de afspraken zoals vastgelegd in de CAO.
- Het opleidings- en ontwikkelaanbod is gericht op zowel een carrière binnen als buiten het academisch werkveld.
- Promovendi volgen waar nodig een training op het gebied van wetenschappelijke integriteit, UMC-promovendi volgen indien nodig ook een Basiscursus Regelgeving en Organisatie voor Klinisch Onderzoek (BROK).

Een vergelijking van vier niet-deelnemende universiteiten laat zien dat deze de eerste drie uitgangspunten allemaal naleven: promovendi zijn verplicht om een OBP op te stellen en universiteiten geven in elk geval hun eigen onderwijsaanbod weer, dan wel op de website dan wel in het OBP (dat tevens op de websites terug te vinden is). Soms wordt dit aangevuld met voorbeelden van externe onderwijsmogelijkheden. Ook is bij elke universiteit het ontwikkelen van algemene competenties/'transferable skills'/persoonlijke ontwikkeling onderdeel van het onderwijsaanbod, hoewel dit niet bij elke universiteit onderdeel is van het verplichte onderwijs.

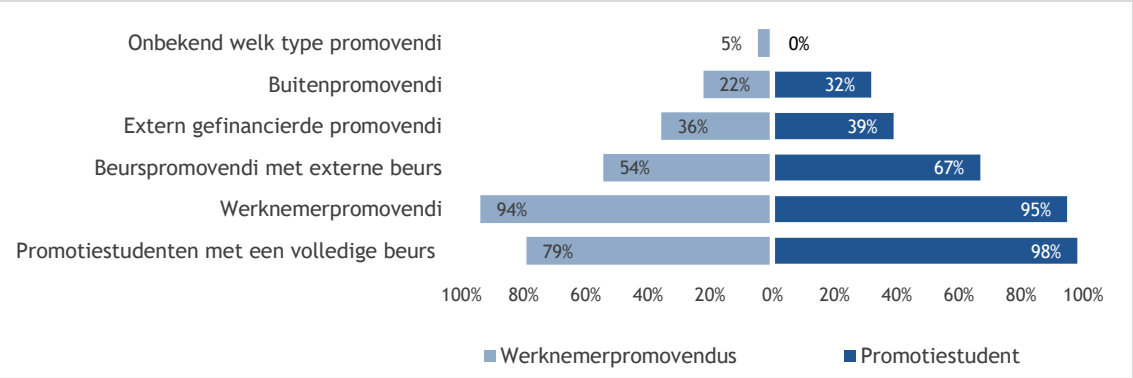
5.11 Samenstelling groepen

18. Doorlopen promotiestudenten en andere promovendi hun trajecten (gedeeltelijk) met elkaar in een groep of volledig gescheiden?

Vragenlijst

Promovendi is in de enquête gevraagd in hoeverre zij in aanraking komen met verschillende typen promovendi. Zowel de meeste werknemerpromovendi als promotiestudenten komen in contact met werknemerpromovendi (respectievelijk 94% en 95%). Promotiestudenten met een volledige beurs van UG/UMCG zijn bij de 79 procent van de werknemerpromovendi bekend en bij bijna alle (98%) promotie-studenten. Promovendi met een externe beurs, extern gefinancierde promovendi en buitenpromovendi komen zowel werknemerpromovendi als promotiestudenten minder vaak tegen (figuur 5.19). In de interviews wordt benoemd dat promovendi in de praktijk 'door elkaar zitten' en deel uitmaken van dezelfde onderzoeksgroepen. Ook geeft men aan dat cursussen die oorspronkelijk zijn opgezet voor promotiestudenten, in toenemende mate toegankelijk zijn voor overige typen promovendi. Ook daar zouden verschillende typen promovendi dus gedeeltelijk samen kunnen optrekken.

113 Lips, F., Hampsink, S., Haar-van de Wetering, D., Koopmans, M., Spithoven, J., Huijpen, K., Vossen, R. (2019). Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel. Geraadpleegd van: https://www.vsnu.nl/files/documenten/Nieuwsberichten/Een_gezonde_praktijk_in_het_Nederlandse_promotiestelsel.pdf



Figuur 5.19: Typen promovendi die je ontmoet

Twee promovendi in de kwalitatieve verdieping benoemen dat ze weinig netwerk hebben, oftewel omdat er binnen de faculteit weinig andere PhD's zijn, oftewel omdat men niet in een onderzoeksgroep valt waarop men terug kan vallen.

De promotiestudent werkt vaker dan de werknemerpromovendus als enige aan zijn/haar onderwerp (53 vs. 30%); het project is daarnaast minder vaak gerelateerd aan projecten van andere promovendi, onderzoek van een postdoc/andere collega of van een (internationaal) consortium (tabel 5.9).

Tabel 5.9: Inbedding promotieprojecten

	Werknemerpromovendus	Promotiestudent
Standalone project; ik werk als enige aan dit onderwerp	29,9%	53,2%
Gerelateerd aan projecten van andere promovendi	37,1%	19,5%
Gerelateerd aan het onderzoek van een postdoc/andere collega	20,9%	9,1%
Gerelateerd aan het onderzoek van mijn begeleider/promotor	41,3%	37,7%
Onderdeel van een (inter)nationaal consortium	22,7%	5,8%
Anders	5,4%	4,5%

Bron: PhD-survey RUG/ResearchNed 2021

5.12 Keuzevrijheid

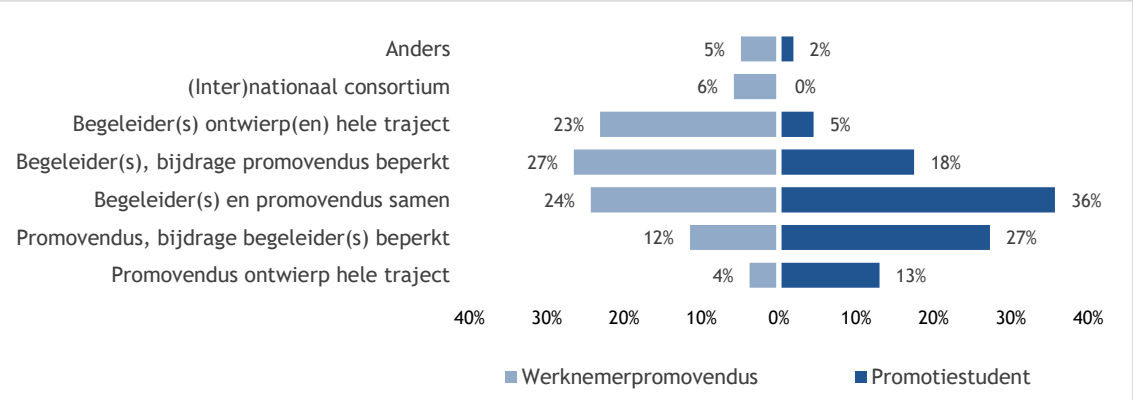
19. In hoeverre hebben promotiestudenten een grotere keuzevrijheid ten aanzien van het onderwerp van hun promotie (gehad) en hoe ervaren zij die keuzevrijheid?

In de verdiepende vragenlijst benoemt 27 procent van de respondenten het als sterk punt dat er binnen het experiment meer onderzoeksvrijheid en autonomie is, bijvoorbeeld op het gebied van onderwerpkeuze. 'I have been able to design my own project on a topic that a choose myself. This gave me the opportunity to start a PhD on a topic that I am really passionate about. This is for me the most positive side of the experiment'; 'It offers a unique mix between freedom, independence, and structure'; 'Get to choose what I research, as I am not part of a larger project/grant. However, in practice you have no freedom in this as you are bound by your supervisor'. Het wordt echter door acht procent van de promotiestudenten anders ervaren: zij schrijven dat zij niet meer onderzoeksvrijheid en autonomie ervaren dan reguliere PhD-kandidaten: 'Almost all PhDs write their own proposal; you don't have more freedom as a scholarship PhD'. Het is hierbij ook voor te stellen dat er mogelijk selectie-effecten optreden, waardoor juist de aspirant-promovendi met eigen onderzoeksvoorstellen eerder worden aangenomen voor een promotietraject als promotiestudent.

20. Hoeveel studenten doen promotieonderzoek op basis van een eigen onderzoeksvoorstel en wat is de kwaliteit daarvan?

Vragenlijst

Wanneer we specifiek kijken naar de totstandkoming van het onderzoeksvoorstel, zien we in de uitkomsten van de vragenlijst dat de betrokkenheid bij het ontwerp van het onderzoeksvoorstel veel intensiever is bij promotiestudenten dan bij werknemerpromovendi. Bij in totaal veertig procent van de promotiestudenten is er sprake van een zeer intensieve betrokkenheid (13% zelf en 27% grotendeels) bij de totstandkoming van het onderzoeksvoorstel; bij werknemerpromovendi is dit zestien procent (4% zelf en 12% grotendeels). Ook een gezamenlijke ontwikkeling komt vaker voor bij promotiestudenten (35% vs. 24%). Bij werknemerpromovendi is er veel vaker sprake van een mineure (of geen enkele) rol (60% vs. 24%). Twee promotiestudenten geven in de kwalitatieve verdieping aan dat vrijheid en inbreng afhankelijk is van de begeleider en/of onderzoeksgroep waar men onderdeel van uitmaakt.



Figuur 5.20: Totstandkoming onderzoeksvoorstel PhD: wie ontwierp het onderzoeksvoorstel?

Interviews

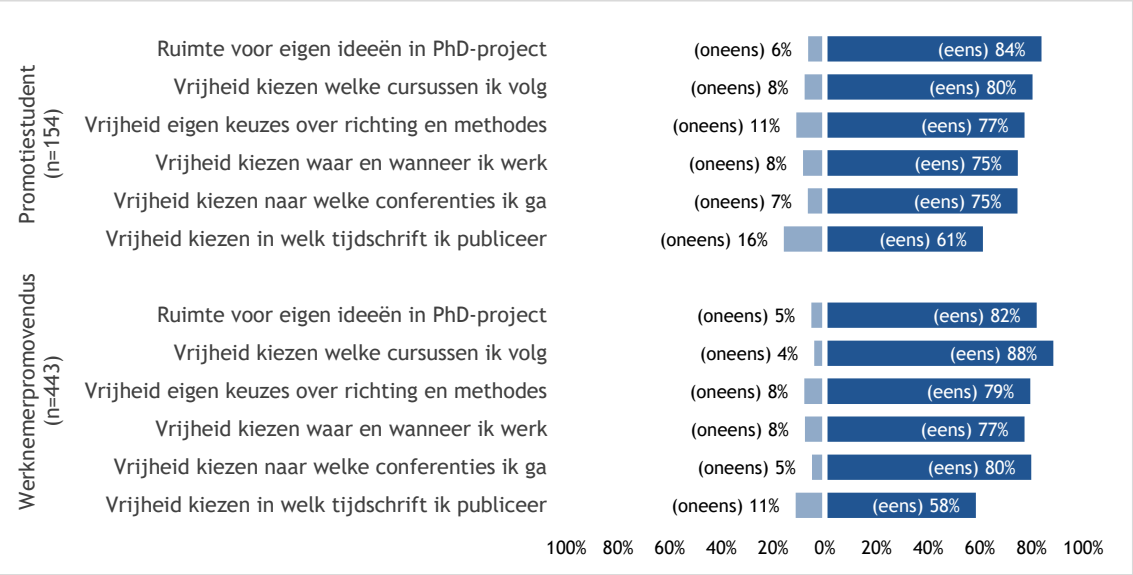
De informatie uit de interviews is in overeenstemming met de informatie uit de vragenlijst zoals hierboven weergegeven. Geïnterviewden zeggen dat er tussen een aspirant-promotiestudent en een promotor vaak al contact is voor het voorstel wordt ingediend. Een aspirant-promotiestudent doet bijvoorbeeld de research-master en kent de vakgroep of de promotor al vanuit die context. Deze geïnteresseerden zoeken de hoog-leraar op met een bepaalde specialisatie en met wie ze graag willen samenwerken. ‘Promovendi hebben vaak al contact met de vakgroep en komen meestal niet ‘out of the blue’ met een onderzoeksvoorstel. Absolute vrijheid is er dus sowieso niet echt: het voorstel moet wel bij het instituut passen en promovendi zoeken ook een promotor bij hun onderwerp, niet zomaar iemand.’ Ook wordt genoemd dat er invloed is vanuit de vakgroep middels de formulering van de vacature. ‘Daar is in anderhalve pagina uiteengezet waar ze graag een onderzoek over willen uitzetten. Hiervan kan je zeggen dat de promovendus dan mag kiezen wat te doen, maar de vrijheid is dan wel ingeperkt. Dat is een van de moeilijkste dingen van het beurspromovendus-systeem. In naam zeg je dat het voorstel moet zijn van de promovendus, maar we weten allemaal heel goed wat we eigenlijk zoeken en willen zien. Dit deel van het experiment wordt niet heel goed uitgevoerd. Op vrijwel alle vacatures komen tientallen reacties, waarvan meer dan de helft weggestreept kan worden, want de promovendi hebben geen geschikte vooropleiding. Er wordt systematisch gevraagd aan de kandidaat om zelf aan te geven wat ze van plan zijn met het traject. Dat, in combinatie met het CV en eventueel een gesprek, moet een beeld geven van wat de kandidaat kan. Promotors hebben, als het goed is, een veel beter overzicht van wat er al is onderzocht in een bepaald vakgebied dan een net afgestudeerde researchmasterstudent. Dan is het best logisch dat je wat bijstuurt.’ Ook is de relatie met facultaire thema’s belangrijk, zodat samenwerking kan worden gestimuleerd. Daarnaast zijn er respondenten in de interviews die aangeven dat ook andere promovendi dan promotiestudenten een eigen voorstel kunnen schrijven en een begeleider zoeken die daarbij past.

5.13 Invloed op het onderzoeksproces

21. Hoe hebben promotiestudenten de invloed die zij hebben gehad op hun gehele onderzoeksproces ervaren of ervaren zij die?

Vragenlijst

De vragenlijst voor promotiestudenten bevatte enkele items over autonomie. De diverse aspecten van autonomie met bijbehorende scores zijn weergegeven in figuur 5.9. Op de verschillende onderdelen zijn er geen grote verschillen zichtbaar tussen beide groepen. Ook op basis van de gemiddelden zijn er geen grote verschillen waarneembaar tussen de mate waarin de werknemerpromovendi en promotiestudenten autonomie ervaren in hun promotietraject volgens de enquête. Op alle uitgevraagde aspecten ervaren promovendi nagenoeg een gelijke mate van autonomie. Uit de kwalitatieve bevraging komt naar voren dat een kwart van de promotiestudenten onderzoeksvrijheid en autonomie als iets positiefs van het experiment ervaren. Tegelijkertijd geeft acht procent aan dat er helemaal geen sprake is van onderzoeksvrijheid en autonomie. Twee promotiestudenten geven aan dat de vrijheden in het proces afhankelijk zijn van de begeleider en/of onderzoeksgroep waarvan men onderdeel uitmaakt.



Figuur 5.21: Aspecten van autonomie tijdens het promotietraject

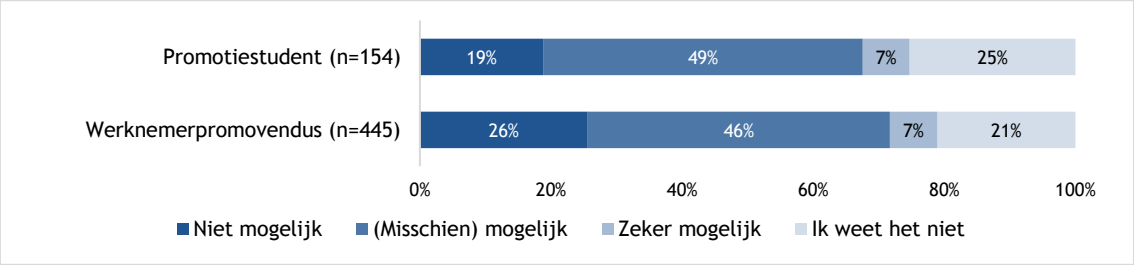
Interviews

Promovendivertegenwoordigers beschrijven in de interviews dat vrijheid voor de promovendus wordt aangehaald als argument voor deelname, maar dat andere promovendi deze vrijheden ook hebben. Dit is ook een van de punten in het eerdergenoemde manifest (paragraaf 5.6). Daarnaast geven zij aan: ‘De mate van vrijheid hangt af van de supervisor. Als de supervisor vindt dat begeleiding beter is als diegene het onderwerp kiest, dan gebeurt dat. De vrijheden die beloofd worden aan promotiestudenten zijn niet groter dan bij werknemerpromovendi. Die zijn er alleen op papier en het hangt volledig af van de wensen van de supervisor.’ In de verdiepende vragenlijst benoemt ruim een vijfde (22%) van de respondenten als sterk punt van hun traject dat het flexibel is: werktijd, -locatie en vrije dagen zijn (deels) zelf te bepalen. Zij schrijven bijvoorbeeld ‘Flexibility with taking holidays and scheduling work hours’; ‘Possibility to take a day off whenever I want. Not having to count limited free days’; ‘As a scholarship student you are more free to manage your own time (though it depends on supervisor).’

5.14 Wisselen van promotor

22. *In hoeverre zijn de promotiestudenten in staat van promotor te wisselen vergeleken met andere typen promovendi?*

Voor promotiestudenten wordt wisselen van promotor gemakkelijker geacht. Er is geen sprake van een gezagsverhouding en de promovendus heeft een persoonlijke beurs. De enquête laat zien dat veertien procent van de promotiestudenten en twaalf procent van de werknemerpromovendi ooit heeft overwogen van promotor te wisselen (niet in figuur). Negentien procent van de promotiestudenten acht wisselen van promotor echter niet mogelijk (tegenover 26 procent van de werknemerpromovendi), bijna de helft van de promotiestudenten denkt dat het (wellicht) kan (46% van de werknemerpromovendi) en zeven procent gaat er (in beide groepen) vanuit dat het zeker mogelijk is (figuur 5.22). Ook hier zijn verschillen minimaal.



Figuur 5.22: Mogelijkheid om van promotor te wisselen (Denk je dat je van begeleider zou kunnen wisselen, als dat nodig zou zijn?)

Interviews

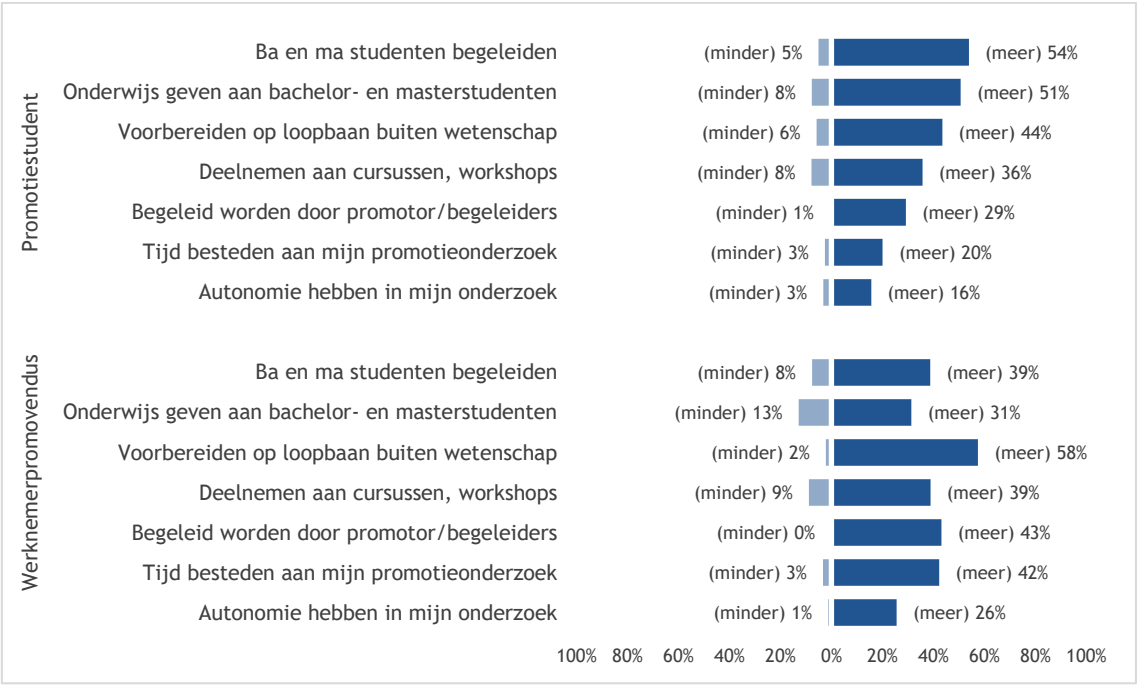
In de interviews komt naar voren dat de match tussen de promotor en promovendus belangrijk is. Zoals eerder beschreven, zoekt een aspirant-promotiestudent als begeleider vaak een hoogleraar op die hij/zij al kent. Een deel van de geïnterviewden geeft aan dat het in die context niet vaak voorkomt dat er gaandeweg het traject toch geen match blijkt te zijn tussen promovendus en begeleider. Daarnaast benoemt een geïnterviewde de regel op de faculteit dat er altijd twee promotoren zijn en wordt er op sommige faculteiten toenemend geïnvesteerd in professionalisering van promotoren op het gebied van begeleiden. Op die manier hoopt men de kwaliteit van begeleiding te optimaliseren, wat mogelijk positief bijdraagt aan de relatie tussen promovendus en promotor. Een andere geïnterviewde geeft aan dat er geen ander beleid is voor promotiestudenten dan voor andere promovendi in geval van mismatch of conflict tussen promovendus en promotor. Hoewel er op papier geen gezagsrelatie is voor een promotiestudent, zo zegt een geïnterviewde ‘is het uiteindelijk nog steeds je supervisor die je laat slagen of niet, dus daar luister je gewoon naar’.

5.15 Verdeling van onderwijstaken

Heeft het promotieonderwijs gevolgen gehad voor de verdeling van de onderwijstaken binnen de universiteit? Hoe ervaren promotiestudenten de vrijstelling van de onderwijsverplichting?

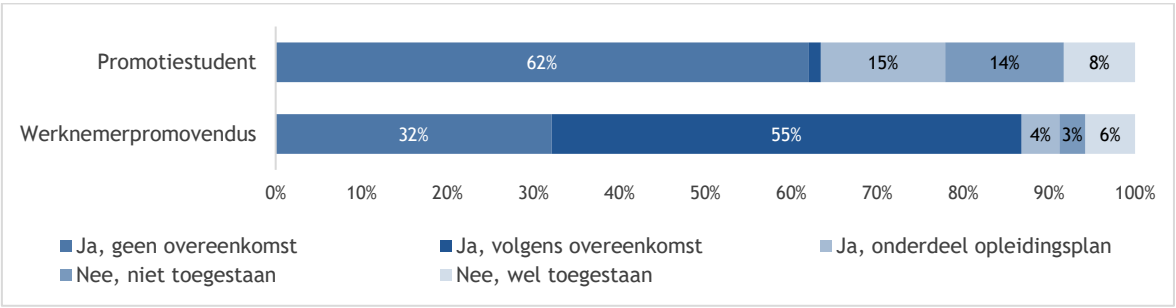
Vragenlijst

In figuur 5.23 is weergegeven waar promovendi behoefte aan hebben in hun promotietraject ten opzichte van de huidige situatie zoals zij die ervaren. De categorieën ‘meer’ en ‘veel meer’ zijn samengevoegd; zo ook ‘minder’ en ‘veel minder’. De neutrale categorie is buiten beschouwing gelaten. De wens om (meer) onderwijs en/of begeleiding te geven aan studenten leeft bij 51/54 procent van de promotiestudenten en bij 31/39 procent van de werknemerpromovendi. Voorbereiding op een loopbaan buiten de wetenschap leeft minder sterk bij promotiestudenten (44%) dan bij werknemerpromovendi (58%).



Figuur 5.23: Waar hebben promovendi meer en minder behoefte aan?

De mate waarin de typen promovendi onderwijs geven verschilt sterk. Het afzien van onderwijstaken geeft studenten de gelegenheid zich volledig op het promotietraject te richten. Hiervoor zagen we al dat meer dan de helft (meer) behoefte heeft om onderwijs te verzorgen. Meer dan de helft van de werknemer-promovendi geeft onderwijs omdat dit in hun contract staat, een procent van de promotiestudenten geeft aan dat dit het geval is (figuur 5.24).



Figuur 5.24: Onderwijstaken tijdens het promotietraject: percentage promovendi dat onderwijs geeft of studenten begeleidt

Te zien is (figuur 5.24) dat in de praktijk 62 procent van de promotiestudenten onderwijs geeft. Dit percentage is 32 procent onder werknemerpromovendi. Daarnaast komt het geven van onderwijs ook vaker terug als onderdeel van het opleidingsplan van promotiestudenten (14% vs. 3% bij werknemerpromovendi).

Uit de kwalitatieve verdieping kwam naar voren dat promotiestudenten het deels (20%) als positief ervaren dat ze geen onderwijs hoeven geven; daardoor is de werkdruk lager. ‘Not be saddled with a heavy teaching load. More time to concentrate on your project’; ‘No teaching obligation, allowing greater flexibility around workloads’; ‘I don’t have to teach and I don’t like teaching so much, so it works out for me, but if I had too, I wouldn’t mind’.

Tegelijkertijd ziet een nagenoeg even groot deel (22%) van de respondenten in de verdiepende vragenlijst het als negatief dat zij geen onderwijs zouden mogen geven, omdat men deze ervaring niet op zou kunnen doen in het PhD-traject. Daarnaast blijkt uit de opmerkingen van een deel van de promovendi (16%) dat alsnog van hen verwacht wordt dat zij onderwijs geven. Deze negatieve waardering van het niet geven van onderwijs blijkt onder meer uit de volgende citaten: 'We don't need to teach which is mentioned as an advantage but is actually a disadvantage if we want to build a career as academics.'; 'Cannot (formally) teach whilst teaching is an integral part of a PhD, as it prepares you to supervise others which might help you in job prospects'; 'Pressure to teach anyways (e.g. for the CV or because of teaching staff shortage) and no possibility to get compensated for it'; 'Although the contract doesn't oblige you to teach, it is not appreciated if you don't teach'; 'I need to teach although I am on paper mostly forbidden to do so (and I don't get paid for it)'.

Interviews

Ook uit de interviews blijkt dat een deel van de promotiestudenten graag onderwijs wil geven (bijvoorbeeld ter voorbereiding op een carrière binnen de wetenschap, waarin dit wordt gezien als een 'must'). Zij ervaren het als een nadeel van het experiment dat dit geen regulier onderdeel is van het promotietraject. Een deel van de promotiestudenten volgt trainingen rondom het geven van onderwijs, bijvoorbeeld een cursus 'Start to teach', om zich zo toch te bekwamen in het geven van onderwijs. Strikt genomen zijn zij vrijgesteld van onderwijstaken en in het kader van deze cursus volgen zij onderwijsstages. We horen in de interviews dat promovendi wel gastcolleges geven die gaan over hun promotieonderzoek of meelezen in scripties als tweede lezer. Ze hebben geen taken/verantwoordelijkheden rondom het geven van (een) college(reeks) et cetera. Promovendi die al meer ervaring hebben met onderwijs geven, kunnen modules volgen van het BKO-traject (basis kwalificatie onderwijs). Omdat er geen sprake is van een gezagsrelatie kan de universiteit niet van de promotiestudenten vragen onderwijs te geven. Er is binnen het experiment (belastingtechnisch gezien) geen mogelijkheid om promotiestudenten naast hun beurs een contract en betaling te bieden voor het geven van onderwijs. Onderwijs geven kan alleen als onderdeel van hun opleiding.

Volgens de geïnterviewden is er bij een deel van de promotiestudenten wel de wens om zich te bekwamen in het geven van onderwijs, mede vanwege de meerwaarde voor hun toekomstige carrière. Ook wordt benoemd dat er, met name in het begin van het experiment, discussie was over het feit dat promotiestudenten geen onderwijs mogen geven. Zo zegt een van de geïnterviewden: 'Uiteindelijk is besloten dat promotiestudenten wel onderwijs mogen geven als ze dat graag willen. Dit kan wel een knelpunt zijn: wat is vrijwillig?' Communicatie met de promovendi (en hun begeleiders) wordt hierin als belangrijk beschouwd: zij moeten niet onder druk gezet worden om onderwijs te geven en begeleiders moeten er aan wennen dat verschillende promovendi verschillende rechten en plichten hebben. 'Verplichten van onderwijs geven aan promotiestudenten komt af en toe voor maar heeft dan te maken met slechte informatievoorziening: extra uitleg van de regels lost dit vaak meteen op.' Op een van de faculteiten kunnen promotiestudenten een college geven dat dicht bij hun onderzoek staat, mits daar door meerdere partijen akkoord op is gegeven. Daarnaast geeft een van de geïnterviewde faculteiten aan dat het voor promotiestudenten die dat willen mogelijk is om een aanstelling te krijgen van een jaar (aan het einde van het promotietraject) om onderwijservaring op te doen. Tot slot merkt een van de geïnterviewden op dat welke taken mensen naast het uitvoeren van het promotieonderzoek doen, meer te maken heeft met de onderzoeksschool waaraan zij verbonden zijn, dan met het type contract/overeenkomst dat zij hebben.

Samengevat is ook het (niet) geven van onderwijs een onderwerp met een grote variatie aan praktijkervaringen en meningen. Promotiestudenten vinden het niet geven van onderwijs zowel een pluspunt als een nadeel van het experiment. Enerzijds wordt benoemd dat ze hierdoor de 'ballast' van het geven van onderwijs niet hebben, anderzijds wordt het gezien als een gemis, zeker in relatie tot een carrièrewens in de wetenschap. In de praktijk wordt er door een deel van de promotiestudenten toch onderwijs gegeven. Enerzijds heeft dit te maken met het zich verplicht voelen door de begeleider om onderwijs te geven. De universiteiten investeren hierin door promotiestudenten en begeleiders te blijven informeren over dat dit niet de bedoeling is. Anderzijds zien we dat promotiestudenten zich graag willen bekwamen in het geven van onderwijs en dit doen via cursussen en stages.

5.16 Binding

24. Op welke manier binden deelnemende universiteiten verschillende typen promovendi aan hun instelling?

Interviews

Promovendi maken onderdeel uit van de graduate schools of instituten. Binnen deze organisatie-eenheden hebben zij hun thuisbasis, ongeacht welk type aanstelling zij hebben. Vanuit de graduate school volgen zij onder meer gemeenschappelijke cursussen en activiteiten, is er uniforme informatie voor alle promovendi en worden zij op dezelfde manier betrokken bij sociale activiteiten. Er wordt door de graduate school geen verschil gemaakt in type promovendus wat betreft deze binding. Daarnaast wordt aanvullend genoemd dat binnen het UMCG de promovendi primair de binding voelen met hun afdeling en nog winst te behalen zou zijn in de binding met de graduate school.

5.17 Profileringsfonds

25. Wat is het effect van het experiment op het profileringsfonds?

Interviews

In de Algemene Maatregel van Bestuur die ten grondslag ligt aan het experiment staat dat de beurs voor promotiestudenten in principe komt uit het profileringsfonds. Daaruit kunnen belastingvrije bedragen worden verstrekt. De RUG maakt hiervan geen gebruik; er wordt geld naar het profileringsfonds overgemaakt vanuit het Ubbo Emmius programma. Er is daardoor geen effect op het profileringsfonds zelf. Het budget in het Ubbo Emmius programma is het budget dat het College van Bestuur beschikbaar stelt voor ondersteuning van de promotiestudentposities. Middelen in het Ubbo Emmius programma komen uit de eerste geldstroom/ lumpsum middelen voor promoties.

5.18 Aansluiting op de arbeidsmarkt

26. Hoe is de aansluiting van de promovendi per categorie op de arbeidsmarkt bij de deelnemende universiteiten en hoe hebben de universiteiten de voorbereiding op de arbeidsmarkt binnen en buiten de academia vormgegeven?

Vragenlijst

Het percentage promovendi dat aan loopbaanactiviteiten deelneemt, verschilt tussen de categorieën promovendi. Aan loopbaanactiviteiten gericht op academia, neemt 69 procent van de werknemer-promovendi en 53 procent van de promotiestudenten geheel niet deel, de rest heeft dat een- twee- of driemaal gedaan. Aan de activiteiten die gericht zijn op een loopbaan buiten de wetenschap, neemt 63 procent (werknemerpromovendi) en vijftig procent (promotiestudenten) geheel niet deel, de anderen doen dat, een- of meermaals, wel (tabel 5.10).

Tabel 5.10: Deelname loopbaanactiviteiten

	Geen	Een	Twee	Drie of meer	n	Gem.
Werknemerpromovendus						
Gericht op academia	69,1%	18,6%	9,7%	2,6%	382	1,46
Buiten de wetenschap	62,9%	20,5%	11,4%	5,3%	396	1,59
Promotiestudent						
Gericht op academia	53,3%	31,4%	9,5%	5,8%	137	1,68
Buiten de wetenschap	49,6%	28,4%	10,6%	11,3%	141	1,84

Bron: PhD-survey RUG/ResearchNed 2021

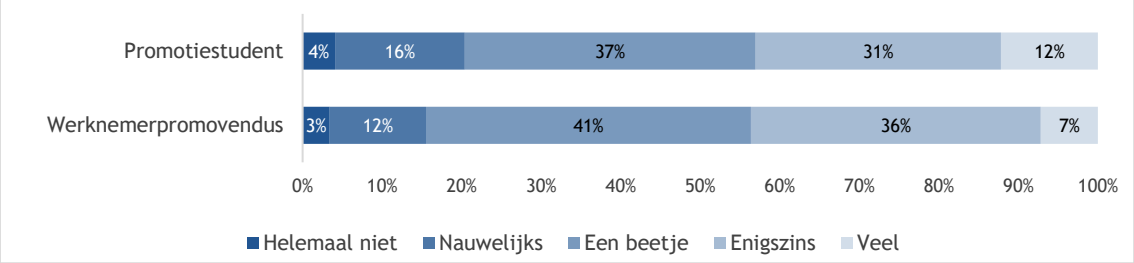
Tabel 5.11 toont vervolgens op welke wijze promovendi, indien zij dit doen, werken aan hun loopbaan-oriëntatie. Promotiestudenten volgen vaker dan werknemerpromovendi cursussen/workshops of bezoeken een banenmarkt/carrière event.

Tabel 5.11: Wijze van loopbaan oriëntatie

	Werknemerpromovendus	Promotiestudent
Cursussen of workshops over loopbaanoriëntatie	26,5%	45,5%
Begeleiding door het career centre	7,0%	7,1%
Banenmarkt/ carrière event	11,9%	21,4%
Bedrijfsbezoek of presentaties van bedrijven of alumni	12,1%	11,7%
Andere activiteiten	2,9%	1,9%

Bron: PhD-survey RUG/ResearchNed 2021

Meer specifiek hebben we ook aan promovendi gevraagd hoeveel aandacht hun graduate school aan loopbaanoriëntatie besteedt (figuur 5.25). Een laag percentage in beide responsgroepen is van mening dat dit geheel niet gebeurt (3% van de werknemerpromovendi, 4% van de promotiestudenten). Ongeveer 56 procent (werknemerpromovendi) en ongeveer 48 procent (promotiestudenten) geeft aan dat dit een beetje of enigszins gebeurt. De gemiddelde score is in beide groepen 3,3 op een vijfpuntschaal.



Figuur 5.25: Hoeveel aandacht besteedt de Graduate School aan loopbaanoriëntatie?

Promovendi hebben ook aangegeven in welke mate zij vinden dat de Graduate School hen voorbereidt op een academische dan wel niet-academische loopbaan (tabel 5.12). De meningen daarover zijn zeer vergelijkbaar tussen beide groepen promovendi.

Tabel 5.12: Voorbereiding op een loopbaan binnen en buiten de wetenschap

Voorbereiding door graduate school op:	Niet	Nauwe-lijks	Beetje	Enigs-zins	Veel	n	Gem.
Werknemerpromovendus							
Academische loopbaan door Graduate School	3,9%	12,9%	32,7%	41,7%	8,7%	309	3,4
Loopbaan buiten de wetenschap door Graduate School	7,4%	26,2%	37,2%	23,9%	5,2%	309	2,9
Promotiestudent							
Academische loopbaan door Graduate School	7,2%	10,4%	36,8%	34,4%	11,2%	125	3,3
Loopbaan buiten de wetenschap door Graduate School	10,3%	26,7%	32,8%	25,9%	4,3%	116	2,9

Bron: PhD-survey RUG/ResearchNed 2021

Het perspectief op een loopbaan binnen de wetenschap wordt door weinig promovendi zeer goed geacht, respectievelijk door iets minder dan 5 procent (werknemerpromovendi) en door 3,5 procent (promotiestudenten). In totaal 48 procent van de werknemerpromovendi en 41 procent van de promotiestudenten kwalificeert het loopbaanperspectief buiten de wetenschap als goed; vijftien procent (promotiestudenten) en acht procent (werknemerpromovendi) kwalificeert het als zeer goed. Het arbeidsmarktperspectief geven de werknemerpromovendi gemiddeld een 3,8 op een vijfpuntsschaal; voor de promotiestudenten is dat een 3,4 (tabel 5.13).

Tabel 5.13: Perspectief op de arbeidsmarkt en loopbaan

	Zeer slecht	Slecht	Neutraal	Goed	Zeer goed	n	Gem.
Werknemerpromovendus							
Verwacht arbeidsmarktperspectief na de promotie	1,2%	9,4%	20,0%	50,4%	19,0%	415	3,8
Loopbaanperspectief binnen academia	9,3%	22,8%	38,5%	24,8%	4,8%	400	2,9
Loopbaanperspectief buiten de wetenschap	0,8%	7,6%	28,8%	47,7%	15,2%	396	3,7
Promotiestudent							
Verwacht arbeidsmarktperspectief na de promotie	3,5%	14,8%	26,8%	45,1%	9,9%	142	3,4
Loopbaanperspectief binnen academia	9,8%	29,4%	31,5%	25,9%	3,5%	143	2,8
Loopbaanperspectief buiten de wetenschap	5,1%	8,0%	37,7%	41,3%	8,0%	138	3,4

Bron: PhD-survey RUG/ResearchNed 2021

Interviews

De geïnterviewden vinden het nog te vroeg om iets te zeggen over de aansluiting van de verschillende typen promovendi op de arbeidsmarkt, omdat er van een van de typen, de promotiestudent, nog weinig gepromoveerden zijn. De aantallen zijn nog te klein om het echt vast te stellen, maar men heeft de indruk dat er geen verschillen zijn in de arbeidsmarkttransitie van de verschillende typen promovendi en dat binnen alle groepen veel promovendi na de promotie aan de slag willen als postdoc of docent. Om die reden komt in de interviews ook naar voren dat het een gemis is als promovendi geen onderwijs zouden mogen geven; ‘alle carrièrepaden zouden moeten worden gesteund’. Bij geïnterviewden bestaat het idee dat er grotere verschillen zijn tussen de disciplines binnen faculteiten dan tussen typen promovendi. De voorbereiding op de arbeidsmarkt zoals die wordt geschetst in de interviews bestaat bijvoorbeeld uit bijeenkomsten met alumni, een ‘PhD-day’ over toekomstige banen, workshops, een vacatureportal, leren een netwerk op te bouwen. Onderdeel van de Career Perspectives Series (van de RUG) is daarnaast begeleiding in de keuze rondom wel/niet kiezen voor een carrière in de wetenschap.

5.19 Perspectief van het werkveld

29. Hoe kijken afnemers (toekomstige werkgevers) aan tegen promotiestudenten?

Uit de gesprekken met werkgevers buiten de academia blijkt dat zij grotendeels niet op de hoogte zijn van het experiment; een van hen geeft aan ooit gehoord te hebben dat er misschien studentposities zouden komen. Een van de geïnterviewden ziet een duidelijke groei in de behoefte aan gepromoveerde medewerkers en geeft aan dat deze groei gelijk opgaat met de groeiende behoefte aan bachelor- en masterafgestudeerden. Een andere geïnterviewde schetst dat het hbo-veld vooral op zoek is naar meer gepromoveerde docenten. De overige geïnterviewden zien geen verandering in de behoefte aan gepromoveerden. Ze geven aan altijd op zoek te zijn naar goed gekwalificeerde medewerkers en veelal gaat dit niet specifiek om gepromoveerden. Als rode draad komt in de gesprekken naar voren dat in toenemende mate in competenties gedacht wordt door de geïnterviewden; gezocht wordt bijvoorbeeld naar mensen met een sterk analytisch of conceptueel vermogen. Een doctorstitel kan een manier zijn om dit aan te tonen. Een van de geïnterviewden geeft aan dat de werving en selectie in toenemende mate gericht zijn op het vergroten van diversiteit van de groep gekwalificeerde sollicitanten (meer vrouwen in techniek) in plaats van op het werven van medewerkers met bepaalde titels.

Geïnterviewden vertellen verder dat zij voorkeur hebben voor een gepromoveerde die ‘al weet wat het is om werknemer te zijn’. Bovendien: ‘Ik vind dat je na je master al wat in je mars hebt en beschouwd moet worden als een echte werknemer.’ Een geïnterviewde zegt het vooral van belang te vinden dat iemand bij een goede onderzoeksgroep en hoogleraar gepromoveerd is en dat daarbij een sterkte voorkeur is voor kandidaten die voltijds als werknemer een promotietraject hebben gedaan. In de werkkring van een andere geïnterviewde wordt het bij een gepromoveerde sollicitant juist sterk gewaardeerd als deze naast een baan is gepromoveerd, omdat men dit vindt getuigen van doorzettingsvermogen en belastbaarheid.

Uit de gesprekken blijkt geen duidelijke behoefte aan een traject voor promotiestudenten. De wens in het hbo om meer gepromoveerde docenten aan te stellen, kan niet worden beantwoord met promotiestudenten die geen onderwijservaring hebben. Als zij dit via stages wel hebben, kan dat relevant zijn. Een van de gesprekspartners is er heel expliciet op tegen. ‘Dit voorziet niet in een behoefte. Er is weliswaar toenemende behoefte aan gepromoveerden bij ons, maar de overheid moet stoppen met dit soort kleine regelingen en zorgen voor een fatsoenlijke eerste geldstroom naar de universiteiten om te zorgen dat mensen daar via de bestaande routes kunnen promoveren. Puur ophogen van het aantal promotieplaatsen is een veel te eendimensionale en simpele beleidsmaatregel. Er zijn grote verschillen in behoefte in de diverse vakgebieden en het gaat niet puur om de aantallen.’ Een andere geïnterviewde zegt ‘Een ‘pool’ van goed gekwalificeerde toekomstige medewerkers is voor bedrijven relevant. Een promotietraject zoals dit kan daar aan bijdragen, evenals traineeprogramma’s dat doen.’

5.20 Samenvatting

Motieven om deel te nemen aan het experiment

Een belangrijk motief voor universiteiten om mee te doen aan het experiment was het vergroten van het aantal promotieplaatsen (onder andere voor de eigen studenten en als kweekvijver voor toekomstige medewerkers), het geven van ruimte voor een eigen onderwerp en het bieden van kansen aan nieuwe groepen beursstudenten. In de interviews is ook het besparen van uitgaven genoemd als motief. De gestage toename in het aantal promovendi, die al langere tijd is te zien, is na de start van het experiment promotieonderwijs versterkt. De groep werknemerpromovendi is nog steeds de grootste groep promovendi bij de deelnemende instellingen. Hoewel het niet het doel van het experiment was om promotieplaatsen voor werknemerpromovendi te vervangen door plaatsen voor promotiestudenten, zien we bij de RUG wel dat de instroom van werknemerpromovendi afneemt wanneer de instroom van promotiestudenten toeneemt na de invoering in 2016. Bij de EUR is het aandeel promotiestudenten zo klein dat het geen grote invloed lijkt te hebben op de totale instroom aan promovendi.

Waardering van promovendi

Waardering is een belangrijk thema in dit onderzoek; het loopt als een rode draad door de informatie die we middels verschillende onderzoeksmethoden hebben verkregen. We concluderen dat er sprake is van heel verschillende en heel uitgesproken belevingen rondom waardering bij verschillende (groepen) betrokkenen bij het experiment, voornamelijk gerelateerd aan verschillen in juridische status en financiën. Dit is van belang omdat het grote invloed lijkt te hebben op hoe promotiestudenten hun promotietraject ervaren. Er is geen verschil in waardering door promotoren waar het de kwaliteit van de proefschriften betreft. Het niet verplicht zijn tot het geven van onderwijs wordt door een deel van de promotiestudenten als een pré gezien; zij hebben daar geen affiniteit mee en/of zijn blij dat ze zich volledig op hun onderzoek kunnen richten. Soms voelen promotiestudenten zich echter toch verplicht om onderwijs te geven. Een ander deel geeft aan dat zij geen onderwijs mogen geven en ervaart dat als nadeel; zij zoeken mogelijkheden om dit toch te doen (door bijvoorbeeld het volgen van trainingen) en vrezen nadelige invloed op hun carrièremogelijkheden.

Betrokkenheid bij onderzoeksvoorstellen

Bij veertig procent van de promotiestudenten is er sprake van een zeer intensieve betrokkenheid (geheel zelf of grotendeels) bij de totstandkoming van het onderzoeksvoorstel. Een gezamenlijke ontwikkeling komt ook vaker voor bij promotiestudenten dan bij werknemerpromovendi. Gemiddeld gezien zijn er daarnaast geen grote verschillen waarneembaar tussen de mate waarin de werknemerpromovendi en promotiestudenten autonomie ervaren *tijdens* hun promotietraject. Een kleine minderheid van de promotiestudenten ervaart dat er helemaal geen sprake is van onderzoeksvrijheid en autonomie. Ook horen we dat ook andere promovendi dan promotiestudenten invloed hebben op hun onderzoeksonderwerp en -traject; dit is niet exclusief voor de groep promotiestudenten.

Wisselen van promotor

Promotiestudenten kennen vaak hun promotor al op het moment dat zij solliciteren, bijvoorbeeld vanuit hun researchmaster. Dit maakt, zo zeggen geïnterviewden, de kans kleiner dat er gaandeweg het traject toch geen match blijkt te zijn. Daarnaast investeren faculteiten in de kwaliteit van begeleiding voor alle promovendi, om op die manier de begeleidingsrelatie positief te beïnvloeden. Ook blijkt er geen sprake te zijn van ander beleid voor promotiestudenten om te wisselen van promotor dan voor andere promovendi. Hoewel er op papier geen sprake is van een gezagsrelatie tussen studentpromovendus en promotor en de promovendus een eigen beurs heeft, denkt ongeveer een vijfde van de studentpromovendi dat dit in de praktijk niet mogelijk is.

Binding en voorbereiding op de arbeidsmarkt

Qua binding met de universiteit en voorbereiding op de arbeidsmarkt, vinden we geen noemenswaardige verschillen tussen de activiteiten voor verschillende typen promovendi. Vertegenwoordigers van het afnemend werkveld, tot slot, zijn in dit onderzoek aarzelend over de meerwaarde van een traject voor promotiestudenten. Zij geven echter ook aan er voorafgaand aan dit onderzoek nog niet of nauwelijks van gehoord te hebben.

6 Conclusies en aanbevelingen

We hebben in dit onderzoek met een mix van methoden en een variatie aan perspectieven dertig afzonderlijke onderzoeksvragen beantwoord. Op die manier zijn de resultaten beschreven op onder andere de evaluatiepunten die zijn opgenomen in de AMvB waarin het experiment is beschreven, te weten:

- of de universiteiten meer gepromoveerden hebben afgeleverd ten opzichte van de periode tussen 2010 en 2016 en zo ja of dit verschilt per onderwijsgebied;
- of het aantal gepromoveerden en het aantal promovendi ten opzichte van de situatie op 1 januari 2016 verschilt wat betreft type, land van herkomst en onderwijsgebied;
- of de kwaliteit van de proefschriften van promotiestudenten afwijkt van de proefschriften van andere promovendi;
- de mate waarin het promotieonderwijs van invloed is geweest op het aantal gepromoveerden;
- of promotieonderwijs effect heeft gehad op de verdeling van doceertaken bij de universiteit; en
- het effect van het experiment op de werking van het profileringsfonds.

Met daarbij, zo beschrijft de AMvB, in het bijzonder weging van:

- de opvatting van al dan niet gepromoveerde promotiestudenten over de mogelijkheid om zelf een promotieonderwerp te kiezen;
- de opvatting van gepromoveerde promotiestudenten, werknemerpromovendi en de universiteiten over de aansluiting op de arbeidsmarkt; en
- hoe de verschillende soorten gepromoveerden hun status binnen de universiteit en de financiële positie hebben ervaren.

Wanneer we kijken naar het experiment promotieonderwijs als geheel, had dat tot doel om de volgende drie hoofdvragen te beantwoorden:

- Kunnen universiteiten door een meer gedifferentieerd promotiestelsel, door het toevoegen van een nieuw type promotietraject, meer promovendi afleveren?
- Worden promovendi beter voorbereid op de arbeidsmarkt, waarmee de kennissamenleving beter kan worden ontwikkeld?
- Neemt de mogelijkheid voor promovendi om eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen en te realiseren toe?

De beantwoording van de afzonderlijke onderzoeksvragen in dit onderzoek brengt ons tot onderstaande beantwoording van de drie hoofdvragen van het experiment promotieonderwijs.

Kunnen universiteiten door een meer gedifferentieerd promotiestelsel, door het toevoegen van een nieuw type promotietraject meer promovendi afleveren?

Een van de redenen om het experiment te starten was om meer promotieplaatsen te creëren zonder dat dit zou leiden tot een grote afname van het aantal werknemerpromovendi. Dit onderzoek leidt tot het beeld dat de gestage toename in het aantal promovendi, die al langere tijd is te zien, na de start van het experiment promotieonderwijs is versterkt. Vooral de sectoren Gezondheid en Natuur zijn sterk gegroeid sinds 2016, zowel bij de RUG als landelijk. De groep werknemerpromovendi is nog steeds de grootste groep promovendi bij de deelnemende instellingen.

Hoewel het niet het doel van het experiment was om promotieplaatsen voor werknemerpromovendi te vervangen door plaatsen voor promotiestudenten, zien we bij de RUG wel dat de instroom van werknemer-promovendi afneemt op het moment dat de instroom van promotiestudenten toeneemt na de invoering in 2016. Dit kan, hoewel causaliteit niet aantoonbaar is op basis van de methoden in het huidige onderzoek, een indicatie zijn van verdringing. Bij de EUR is het aandeel promotiestudenten zo klein dat het experiment geen grote invloed lijkt te hebben op de totale instroom aan promovendi. Omdat het experiment maar bij een universiteit grootschalig is uitgevoerd, kunnen we op basis van dit onderzoek geen uitspraken doen die voor alle Nederlandse universiteiten gelden.

Worden promovendi beter voorbereid op de arbeidsmarkt, waarmee de kennissamenleving beter kan worden ontwikkeld?

Het beeld aan het eind van dit onderzoek is dat er in de praktijk geen noemenswaardig verschil is tussen de voorbereiding op de arbeidsmarkt voor promotiestudenten en andere typen promovendi. De geïnterviewden van de RUG benoemen de Career Perspectives Series als belangrijk middel voor voorbereiding op de arbeidsmarkt. Dit traject werd ontwikkeld in het kader van het experiment en is inmiddels voor alle promovendi aan de RUG toegankelijk. De inspanning die is geleverd in het kader van het experiment, heeft daardoor een effect op een grotere groep promovendi. Daarmee vervaagt ook het onderscheid in arbeidsmarktvoorbereiding voor verschillende typen promovendi. Ook andere universiteiten kennen dergelijke 'career' trajecten om hun promovendi voor te bereiden op de arbeidsmarkt, binnen en buiten de wetenschap. Ook bij promovendi zelf zien we geen duidelijk onderscheid; de CBS-enquête wijst uit dat hoge percentages promovendi niet deelnemen aan loopbaanactiviteiten. Op een carrière buiten de academische wereld voelen veel minder gepromoveerden zich voldoende toegerust dan op een carrière binnen de wetenschap, met daarbij nauwelijks verschillen tussen typen promovendi. Het perspectief op een loopbaan *binnen* de wetenschap wordt door een kleine 30 procent van de werknemerpromovendi en promotiestudenten (zeer) goed geacht. Een iets groter deel van de werknemerpromovendi dan van de promotiestudenten kwalificeert het loopbaanperspectief *buiten* de wetenschap als goed. Ongeveer acht procent van de promotiestudenten geeft aan zorgen te hebben over hun de baankansen na afronding van het PhD-traject, onder andere met het oog op het gebrek aan onderwijservaring. Ook in de waardering van de hoeveelheid aandacht die de Graduate Schools besteden aan loopbaanoriëntatie zien we geen verschillen tussen verschillende typen promovendi. Dit geldt ook voor de mate waarin zij vinden dat de Graduate School hen voorbereidt op een academische dan wel niet-academische loopbaan. Dit sluit aan bij de bevinding dat verschillende typen promovendi allen deel uitmaken van onderzoeksgroepen en graduate schools en op de werkvloer samen optrekken. Een specifiek punt van aandacht is dat, hoewel er in het opleidingsprogramma formeel ruimte voor is gecreëerd, er promovendi aangeven dat zij geen onderwijs mogen geven, wat hen mogelijk benadeelt in hun arbeidsmarktperspectief.

Vertegenwoordigers van (toekomstige) werkgevers van gepromoveerden die we gesproken hebben voor dit onderzoek, hebben de indruk dat de voorbereiding van een promotiestudent niet beter, en mogelijk zelfs minder goed, aansluit bij wat de werkgevers nodig hebben. Het gaat daarbij om het missen van de ervaring in de positie van 'werknemer' en de ontwikkeling van de bijbehorende competenties. Daarmee is echter volgens hen niet gezegd dat een promotietraject als promotiestudent géén goede voorbereiding zou geven op de arbeidsmarkt. De vertegenwoordigers van werkgevers zeggen ook dat zij het traject als promotiestudent nog niet of nauwelijks kennen. De voorkeur voor een sollicitant die als werknemer is gepromoveerd, zou deels te maken kunnen hebben met onbekendheid. Er bestaan echter bij een deel van de geïnterviewden uit het werkveld sterke opvattingen over een traject als promotiestudent; volgens hen voorziet dit traject niet in een arbeidsmarktbehoefte.

Neemt de mogelijkheid voor promovendi om eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen en te realiseren toe?

Bij veertig procent van de promotiestudenten is er sprake van een zeer intensieve eigen betrokkenheid (geheel zelf of grotendeels) bij de totstandkoming van het onderzoeksvoorstel. Een gezamenlijke ontwikkeling komt ook vaker voor bij promotiestudenten dan bij werknemerpromovendi; bij hen is er veel vaker sprake van een mineure (eigen) rol. Aspirant-promotiestudenten en promotoren kennen elkaar in een heel aantal gevallen ook al; een aspirant-promotiestudent doet bijvoorbeeld de researchmaster en is op die manier al bekend met de vakgroep. Daar voegt men in de interviews aan toe dat er geen sprake is van absolute vrijheid: een onderzoeksvoorstel moet bij het instituut/de vakgroep passen en er is invloed vanuit de vakgroep door middel van de formulering van de vacature. Gemiddeld gezien zijn blijken uit de enquête geen grote verschillen tussen de mate waarin de werknemerpromovendi en promotiestudenten autonomie ervaren *tijdens* hun promotietraject. Op alle uitgevraagde aspecten ervaren promovendi een nagenoeg gelijke mate van autonomie. Een kwart van de promotiestudenten benoemt onderzoeksvrijheid en autonomie als een positief aspect van het experiment. We zien daarin ook verschillen, die wellicht te maken hebben met de cultuur van vakgroepen, met begeleiders of met de context van het betreffende onderzoek. Acht procent van de promotiestudenten ervaart dat er helemaal geen sprake is van onderzoeksvrijheid en autonomie. Ook zijn er respondenten in de interviews die aangeven dat ook andere promovendi dan promotiestudenten een eigen voorstel kunnen schrijven en een begeleider zoeken die daarbij past en dat zij geen verschil zien in de mogelijkheden om met een eigen onderzoeksvoorstel te werken.

Ervaringen

Tot slot besteden we in dit afsluitende hoofdstuk aandacht aan de ervaringen van betrokkenen bij het experiment. De hiervoor geformuleerde conclusies op de drie hoofdpunten van het onderzoek richten zich op uitkomsten van het experiment in termen van aantallen, arbeidsmarktvoorbereiding en de mate waarin ruimte is voor eigen onderzoeksvoorstellen. De evaluatie van het proces, de wijze waarop deze uitkomsten tot stand zijn gekomen, verdient echter ook aandacht. Het onderwerp promotiestudenten heeft veel aandacht gekregen in de pers en roept, zo bleek uit de interviews en uit geanalyseerde documenten, sterke gevoelens op bij voor- en tegenstanders.

De analyse van de onderzoekers is allereerst dat er veel opstartproblemen en kinderziektes zijn geweest in het experiment. Studenten hebben zich onvoldoende voorgelicht gevoeld, er was fiscaal en rondom sociale zekerheid nog veel verduidelijking en uitwerking nodig, de universiteiten moesten zelf nog veel uitvinden en leren, begeleiders waren zich niet altijd (voldoende) bewust van de rol van promotiestudenten (bijv. rondom het geven van onderwijs), promotiestudenten waren of voelden zich niet vertegenwoordigd in de medezeggenschap en onder meer de ongelijkheid in zaken die met de ‘kleine kwaliteit’ te maken hebben zorgde voor een gevoel van minder waardering. We zien ook dat op deze onderwerpen in de loop van de tijd verbetering is opgetreden door inspanningen van betrokkenen.

Over het algemeen blijkt in dit onderzoek bij de ‘aanbieders’ van de RUG, de enige universiteit die op dit moment nog promotiestudenten aanneemt, een sterk ervaren meerwaarde van het bieden van trajecten voor promotiestudenten. Een aanzienlijk deel van de ‘afnemers’, de promotiestudenten, heeft daarentegen een sterk gevoel van ongelijkheid en onderwaardering. Grotendeels hetzelfde werk doen zonder de rechten die werknemers hebben of opbouwen en voor een beurs (die, in tegenstelling tot salaris, niet meegroeit met de ervaringsjaren) en zonder vakantiegeld en dertiende maand weegt zwaar voor de promovendi. Dat vertegenwoordigers van de universiteit van mening zijn dat promotiestudenten zich niet moeten vergelijken met werknemerpromovendi maar met beursstudenten, doet daar voor hen niets aan af. Daarnaast zijn er promotiestudenten die het traject vooral zien als een kans die er binnen het wettelijke kader nog niet was, en hun rechtspositie niet of minder als nadeel ervaren.

Aanbevelingen en toekomstvisie

Het experiment lijkt de al ingezette groei in aantallen promovendi te versterken, er zijn geen duidelijke verschillen in voorbereiding op de arbeidsmarkt en studentpromovendi zijn vaker dan werknemer-promovendi betrokken bij het tot stand komen van het onderzoeksvoorstel. Zo bezien zijn twee van de hoofdvragen van het experiment positief te beantwoorden. Het proces dat is gevolgd om tot deze uitkomsten te komen, heeft echter geleid tot een negatieve beleving bij promotiestudenten. Er zijn rondom het experiment 'kampen' ontstaan met voor- en tegenstanders en de feitelijke uitkomsten kunnen niet los worden gezien van deze context. Het was niet de opdracht van deze evaluatie om tot een eenduidig antwoord te komen op de vraag of het experiment wettelijk verankerd dan wel beëindigd dan wel nog een aantal jaren gecontinueerd dient te worden. Gaandeweg het onderzoek werd steeds duidelijker zichtbaar dat de uiteindelijke beslissing rondom wettelijke verankering een politieke keuze is. Wij schetsen daarom in dit hoofdstuk tot slot welke aandachtspunten we vanuit het onderzoek zien bij een wettelijke verankering dan wel beëindiging van het traject voor promotiestudenten.

Het verankeren van het traject voor promotiestudenten in de wet onder de huidige randvoorwaarden is risicovol. Indien wordt gekozen voor continuering van een traject voor promotiestudenten (i.e. wettelijke verankering), is het van belang dat er meer aandacht komt voor het negatieve imago dat is ontstaan bij een deel van de betrokkenen. De gevoelens van minder waardering, zeker ook financieel, zijn sterk en hebben invloed op de promotiestudenten. Zo lang er meerdere typen promotietrajecten naast elkaar blijven bestaan, blijft vergelijking volgens de betrokkenen in dit onderzoek een rol spelen. Ongelijkheid in netto beloning op jaarbasis en in sociale zekerheid en fiscaliteit dragen bij aan het imago van 'voor de universiteit goedkope promovendi'. Dit imago kan tot schade voor dergelijke trajecten leiden en heeft dit ook al gedaan waar het de beleving van de promovendi betreft. Daarnaast verdient de mogelijkheid voor promotiestudenten om onderwijservaring op te kunnen doen in dit geval aandacht, zo komt in het onderzoek naar voren. Er zijn nu verschillende constructies bedacht om de promotiestudenten die dat willen onderwijs te laten geven. Het geven van onderwijs behoeft een duidelijke plek in het geheel indien wordt gekozen voor wettelijke verankering. In dit onderzoek komt sterk naar voren dat veel betrokkenen, zowel promovendi als begeleiders, denken dat promotiestudenten geen onderwijs mogen geven.

Indien wordt gekozen voor beëindiging van een traject voor promotiestudenten, zou het aantal promotieplaatsen mogelijk weer kunnen gaan dalen ten opzichte van de huidige situatie. Er zouden dan andere manieren kunnen worden gezocht om het aantal promovendi te vergroten, als de arbeidsmarkt daar behoefte aan heeft. Er was voor de start van het experiment al sprake van gestage groei in het aantal promovendi. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat promotiestudenten meer inbreng hebben in hun onderzoeksvoorstel dan werknemerpromovendi, ook die ruimte zou verloren kunnen gaan bij beëindiging van het traject. We horen in gesprekken in het kader van dit onderzoek dat ook werknemerpromovendi invloed (kunnen) hebben op hun onderzoeksonderwerp en dat dit per vakgroep verschilt. De ruimte voor onderzoek doen op basis van een eigen voorstel die er is voor andere promovendi dan promotiestudenten, zou mogelijk beter benut kunnen worden. Al met al zijn de belangen en meningen rondom het experiment dermate tegenstrijdig en gevoelens van betrokkenen dermate sterk dat dit aspect van het stelsel, naast de uitkomsten van de drie evaluatievragen, een groot aandachtspunt is bij besluitvorming over de toekomst.

7 Nawoord

Dit nawoord gaat in op de positie van promotiestudenten met een aanvullende ‘top-up’ beurs en actuele doorstroomcijfers van gepromoveerden naar de arbeidsmarkt.

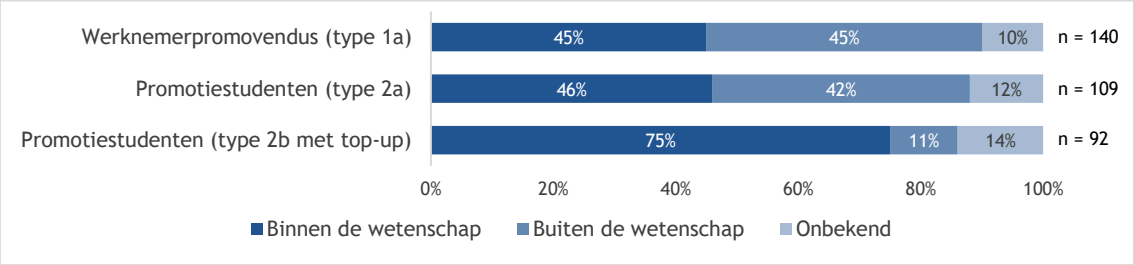
Promotiestudenten met een ‘top-up’-beurs

In deze evaluatie zijn de beurspromovendi met een top-up beurs niet opgenomen. De onderbouwing daarvan en besluitvorming daarover zijn beschreven in paragraaf 2.3.1 van deze rapportage. De RUG en UNL (voorheen VSNU) hebben na afloop van het onderzoek aangegeven dit alsnog te ervaren als een omissie. Hoewel het niet het doel was van deze evaluatie, vragen wij wel beleidsmatige aandacht voor deze groep. Het betreft hier buitenlandse promovendi die met een beurs uit hun thuisland naar Nederland komen om promotieonderzoek te doen. De financiële situatie van deze groep beurspromovendi (type 2b) is vaak penibel. De beurs die zij ontvangen is veelal niet toereikend om in Nederland in het levensonderhoud te voorzien. Ook komen deze promovendi niet in aanmerking voor zaken als kinderopvangtoeslag. Sommige van deze beurspromovendi hebben om financieel rond te komen een bijbaan, waardoor hun promotietraject vertraging kan oplopen. De positie van deze groep promovendi is ook een aandachtspunt bij de universiteiten die niet aan het experiment hebben deelgenomen. Binnen het experiment promotieonderwijs hebben de RUG en de Erasmus Universiteit besloten om beurspromovendi fictief te verlonen, om daarmee de fiscale en financiële situatie van deze groep promovendi te verbeteren. Het experiment promotie-onderwijs bood voor de RUG in de eerste fase een fiscaal kader om top-up beurzen te verstrekken aan type 2b promovendi. Dit was echter geen doel van het experiment zoals beschreven in de AMvB.

Een resultaat van het experiment promotieonderwijs is dat de RUG nu afspraken heeft gemaakt met de lokale belastingdienst, waardoor zij beurspromovendi met een buitenlandse beurs een aanvullende top-up beurs kan verstrekken. En door fictief verlonen kunnen deze beurspromovendi ook gebruik maken van sociale voorzieningen, zoals kinderopvangtoeslag en ww.

Doorstroom naar de arbeidsmarkt

Gedurende de looptijd van deze evaluatie zijn er veel promotiestudenten gepromoveerd. De RUG heeft hier in december 2021 actuele gegevens over verzameld en aangeleverd. Omdat deze nagekomen informatie relevante context biedt bij het experiment promotieonderwijs willen we deze een plek geven in het rapport. Uit deze gegevens blijkt dat er per 1 december 2021 inmiddels 109 promotiestudenten met een volledige beurs en 92 promotiestudenten met een top-up beurs zijn gepromoveerd. In dezelfde periode, sinds de start van het experiment promotieonderwijs, hebben er 140 werknemerpromovendi een promotietraject afgerond aan de RUG. Tussen werknemerpromovendi en promotiestudenten met een volledige beurs zijn er weinig verschillen: ongeveer een even groot deel komt na promoveren in de wetenschap terecht als in een baan daarbuiten. De promotiestudenten met een top-up beurs komen veel vaker in de wetenschap terecht: driekwart van hen (zie figuur 7.1). Van de groep ‘onbekend’ is niet bekend in hoeverre deze gepromoveerden werk hebben.



Figuur 7.1: Arbeidsmarktpositie van gepromoveerden aan de RUG. bron: gegevens RUG, peildatum: 1 december 2021, betreft promotietrajecten gestart na 1 september 2016.

Van degenen die na hun promotie niet binnen de wetenschap zijn gaan werken, is de grootste groep begonnen aan een baan als arts (in opleiding). De meerderheid van de gepromoveerden in andere vakgebieden begon aan een onderzoeks-of managementfunctie binnen het bedrijfsleven, gevolgd door onderzoeksrollen bij overheid, onderzoeksorganisaties of musea. Twee gepromoveerden (2%) werken nu als docent aan een hogeschool en één in het vo.

Tabel 7.1: Waar komen gepromoveerden terecht buiten de wetenschap?

	1a. Werknemer-promovendus		2a. Beurs-promovendus beurs UG/UMCG		2b. Beurs-promovendus externe beurs		Totaal	
Zorg	35	56%	24	50%	2	14%	61	49%
Bedrijfsleven	17	27%	19	40%	7	50%	43	34%
Universiteit/hogeschool/ziekenhuis/NWP	7	11%	-	-	-	-	7	6%
Overheid	2	3%	2	4%	1	7%	5	4%
Nationale onderzoeksorganisatie	1	2%		0%	2	14%	3	2%
Hogeschool	1	2%	1	2%		0%	2	2%
Museum		0%	1	2%	1	7%	2	2%
Middelbaar onderwijs		0%		0%	1	7%	1	1%
Universiteit NWP		0%	1	2%		0%	1	1%
Totaal	63		48		14		125	

Bron: gegevens RUG, peildatum: 1 december 2021, betreft promotietrajecten gestart na 1 september 2016.

Bijlage 1: Overzicht van figuren en tabellen

Figuur 3.1: Aantal promoties naar studiejaar (bron: Onderwijs in Cijfers)..... 15
Figuur 3.2: Beslisboom typering van promovendi (2019, bron: UNL)..... 17
Figuur 3.3: Schematische weergave van de beleidstheorie..... 22
Figuur 4.1: Deelname aan loopbaanactiviteiten (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen 37
Figuur 4.2: Mening over voldoende te zijn voorbereid op een carrière binnen de academische wereld (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; bewerking ResearchNed..... 37
Figuur 4.3: Percentage gepromoveerden dat aangeeft voldoende te zijn voorbereid op een carrière binnen de academische wereld (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus en vakgebied. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen 37
Figuur 4.4: Mening over voldoende te zijn voorbereid op een carrière buiten de academische wereld (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen..... 38
Figuur 4.5: Percentage gepromoveerden dat aangeeft voldoende te zijn voorbereid op een carrière buiten de academische wereld (gepromoveerden in periode 2015-2018), naar type promovendus en vakgebied. Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen 38
Figuur 4.6: Tevredenheid werknemerpromovendi en contractpromovendi over verschillende promotie-aspecten (gepromoveerd in periode 2015-2018; n=6.860). Bron: CBS Gepromoveerden Enquête; eigen bewerkingen 39
Figuur 5.1: Verdeling van promovendi aan de RUG naar type in 2020 ten opzichte van 2015. Bron: gegevens RUG, 2021..... 43
Figuur 5.2: Totaal aantal startende promovendi aan de RUG per jaar, per type. Bron: gegevens RUG 202143
Figuur 5.3: Aantallen promovendi per HOOP-gebied per jaar aan de RUG 44
Figuur 5.4: Instroom van verschillende typen promovendi aan de RUG in de periode 2012-2015 en 2016-2019. Bron: gegevens RUG, 2021. Percentages tonen het verschil ten opzichte van 2012-2015.45
Figuur 5.5: Geïndexeerde jaarlijkse instroom van promovendi ten opzichte van 2015, voor de RUG en de niet deelnemende universiteiten. Bron: UNL Rapportage promovendigegevens 2019. *VU, TUD en UU: geen gegevens beschikbaar. 46
Figuur 5.6: Instroom van promovendi aan de RUG per HOOP-gebied per jaar 46
Figuur 5.7: Instroom werknemerpromovendi EUR per jaar. Bron: UNL Rapportage promovendigegevens 2019. 47
Figuur 5.8: Aantal promovendi in 2021 aan de EUR, naar type. 48
Figuur 5.9: Algemene tevredenheid over het promotietraject uitgesplitst naar type promovendus 49
Figuur 5.10: Algemene tevredenheid van promotiestudenten met een volledige beurs over het promotietraject (n=79). 50
Figuur 5.11: Tevredenheid over verschillende aspecten van de PhD, uitgesplitst naar type promovendus ... 50
Figuur 5.12: Bekendheid met verschillen tussen typen promovendi vooraf en nu, naar type promovendus .. 51
Figuur 5.13: Zou je opnieuw kiezen voor een positie als..... 51
Figuur 5.14: Tevredenheid over opleidings- en begeleidingsplan 52
Figuur 5.15: Wat vinden promovendi belangrijk?..... 52
Figuur 5.16: Ervaren verschillen ten opzichte van andere type promovendi 58
Figuur 5.17: Ervaren statusverschillen van promotiestudenten ten opzichte van werknemerpromovendi vice versa aan de RUG 59
Figuur 5.18: Ervaren statusverschillen promotiestudenten t.o.v. werknemerpromovendi, sectoren met veel promotiestudenten: Geesteswetenschappen, Natuur en Gezondheid..... 60

Figuur 5.19: Typen promovendi die je ontmoet 66
Figuur 5.20: Totstandkoming onderzoeksvoorstel PhD: wie ontwierp het onderzoeksvoorstel? 67
Figuur 5.21: Aspecten van autonomie tijdens het promotietraject 68
Figuur 5.22: Mogelijkheid om van promotor te wisselen (Denk je dat je van begeleider zou kunnen wisselen, als dat nodig zou zijn?) 69
Figuur 5.23: Waar hebben promovendi meer en minder behoefte aan? 70
Figuur 5.24: Onderwijstaken tijdens het promotietraject: percentage promovendi dat onderwijs geeft of studenten begeleidt 70
Figuur 5.25: Hoeveel aandacht besteedt de Graduate School aan loopbaanoriëntatie? 73
Figuur 7.1: Arbeidsmarktpositie van gepromoveerden aan de RUG. bron: gegevens RUG, peildatum: 1 december 2021, betreft promotietrajecten gestart na 1 september 2016. 81
Figuur 7.2: Gemiddelde scores op de overall tevredenheidsvraag over het promotietraject uit de PhD-survey voor het RN-sample en het verschilsample, uitgesplitst naar type promovendus (1a en 2a). 95
Figuur 7.3: Gemiddelde scores op zes tevredenheidsvragen PhD-survey voor het RN-sample en het verschilsample, uitgesplitst naar type promovendus (1a en 2a). 95

Tabel 2.1: Gender en type promovendus 11
Tabel 2.2: Leeftijdsgroep en type promovendus 12
Tabel 2.3: Nationaliteit naar type promovendus 12
Tabel 2.4: Fase promotietraject naar type promovendus 12
Tabel 2.5: Universiteit (master behaald) en type promovendus 12
Tabel 3.1: Onderdelen Besluit experiment promotieonderwijs 21
Tabel 3.2: Vergelijkend overzicht van indicatoren per land 30
Tabel 4.1: Instroom promovendi alle universiteiten 35
Tabel 4.2: Instroom promovendi aan niet-deelnemende universiteiten, naar type promovendus 35
Tabel 4.3: Instroom promovendi per HOOP-gebied, sector, per jaar aan niet-deelnemende instellingen. . 36
Tabel 5.1: Instroom van promovendi aan de RUG tussen 2010 en 2015 naar type promovendus, uitgesplitst naar HOOP-gebied 44
Tabel 5.2: Instroom van promovendi aan de RUG tussen 2016 en 2019, naar type promovendus, uitgesplitst naar HOOP-gebied 45
Tabel 5.3: Percentage instromende promovendi met een niet-Nederlandse herkomst, uitgesplitst naar type en jaar. 47
Tabel 5.4: Was je ook begonnen als promotiestudent als de voorwaarden je vooraf bekend waren (alleen promotiestudenten)? 51
Tabel 5.5: Gemiddelde promotieduur in maanden per universiteit en jaar van promotie 56
Tabel 5.6: Gemiddelde promotieduur in maanden naar HOOP-gebied en jaar van promotie (alle universiteiten) 57
Tabel 5.7: Promotierendement naar cohort (alle universiteiten) 57
Tabel 5.8: Formele duur van de verschillende promotietrajecten 57
Tabel 5.9: Inbedding promotieprojecten 66
Tabel 5.10: Deelname loopbaanactiviteiten 73
Tabel 5.11: Wijze van loopbaan oriëntatie 73
Tabel 5.12: Voorbereiding op een loopbaan binnen en buiten de wetenschap 74
Tabel 5.13: Perspectief op de arbeidsmarkt en loopbaan 74
Tabel 7.1: Waar komen gepromoveerden terecht buiten de wetenschap? 82

Bijlage 2: PhD-survey RUG- ResearchNed

Background Information

V1. In what year and month did you officially start your PhD?

V2. What is your year of birth?

V3. What is your nationality (as indicated on your passport)? If you have more than one, choose the one you feel is most relevant.

- Dutch
- Nationality from a EEA-country
- Other nationality
- Prefer not to say

V4. Where did you obtain your most recent Master's degree (or equivalent)?

- At the University of Groningen
- At another Dutch university
- At another European university
- At a university outside Europe

V5. In what field are you working on your doctorate?

V6. What is the highest level of education that your parents or guardians achieved? Select the answer that fits best. Tick one box in both columns.

- Secondary education
- Post-secondary education (non tertiary)
- Bachelor or equivalent
- Master or equivalent
- PhD or equivalent
- A different level of education
- Not applicable
- Prefer not to say

Type of PhD track

V7. Do you presently receive salary, funding and/or hours to conduct doctoral research?

- Yes
- No, not presently as my contract/funding has ended
- No, I never received salary, funding and/or hours

V8. Do/did you have an employment contract with the University of Groningen or University Medical Center Groningen? Note: excluded are employment contracts for small side-jobs to earn some extra money

- Yes
- No

V9. Is/was PhD candidate your primary UFO code (academic job classification) or the UMC equivalent thereof?

- Yes
- No

V10. Do/did you receive a scholarship/grant from the UG or UMCG and/or from an external organization (such as the EU, Nuffic, foreign university of another (non-profit) organization)?

- Yes
- No

V11. Do/did you have an employer (other than UG/UMCG) and are you allowed to work on your PhD project during your working hours?

- Yes
- No

V12. Which description best fits/fitted your situation?

- I have a full (or part-time) scholarship from UG/UMCG
- I have a scholarship from my own country and a top-up scholarship from UG/UMCG
- I had a scholarship from my own country and a top-up scholarship form UG/UMCG, but now I have an extension with a full scholarship from UG/UMCG
- Other situation, namely: [open]

V13. Are you a PhD scholarship student ('promotiestudent'), with a full or top-up scholarship, at the University of Groningen/UMCG?

- Yes
- No

V14. You receive(d) a salary or a (full or top-up) scholarship from the UG/UMCG. Which description is applicable to you?

- I receive a salary or scholarship from UG/UMCG for (most of) my PhD research
- I receive a salary or scholarship from UG/UMCG for part of my PhD research; I work on the other part at another university (sandwich construction).
- Other situation, namely: [open antwoord]

PhD track duration

V15. What is the official duration of your PhD project as agreed upon at the start?

- 36 months (three years)
- 48 months (four years)
- Other, namely: [months]
- Not yet determined
- There is no official duration since I work on my PhD project in my spare time.

V16. How many hours per week do/did you officially have to work on your PhD project, according to your contract or agreement?

- Full-time (more than 36 hours per week)
- Part-time (between 12 -36 hours per week)
- Part-time (less than 12 hours per week)
- I have a contract or agreement without hour specification
- Other, namely:

Differences between types of PhD students. The next questions concern differences between employed PhD students and PhD scholarship students.

V17. Which types of PhD students do you encounter during your PhD track? This includes during your PhD programme and related activities (multiple answers possible)

- Employed PhD students
- PhD scholarship students with a full scholarship from the UG/UMCG (‘promotiestudent’)
- PhD scholarship students with a scholarship from an external organisation (such as Nuffic, foreign university or another organisation or country)
- Externally financed PhD students (PhD students with different employer than UG/UMCG)
- External PhD students (‘buitenpromovendus’, self-funded PhD student)
- I don’t know [exclusive]

V18. As a PhD scholarship student, the conditions of your contract differ from those of the employed PhD students. When you started your PhD, were you aware of these differences?

- No
- Somewhat
- Yes

V19. Are you aware of the differences between PhD scholarship students and employed PhD students now?

- No
- Somewhat
- Yes

V20. If you had been aware of the conditions of the PhD scholarship before you started, would you also have chosen to start your PhD?

- No
- Yes
- Don't know

V21. Do you notice differences between employed PhD students and scholarship PhD students ('promotiestudenten')? I notice differences in:

- Financial position
- Pension provisions
- Work-life balance
- Education-research balance
- Content of the education track for PhD students
- Independence
- Scientific quality
- Talent
- Content of the PhD track
- I do not notice any differences

V22. Briefly explain the differences you notice between scholarship PhD students and employed PhD students

V23. Compared to employed PhD candidates, I experience...

- Status at the university
- Appreciation from other PhD students
- Appreciation from senior researchers/doctoral thesis supervisors
- Access to university support
- Financial security
- Opportunities to collaborate with other researchers
- Opportunities to contribute/execute your own ideas
- Work-life balance
- Opportunities to gain teaching experience (such as teaching and mentoring Bachelor's and Master's students)
- Opportunities to go abroad and conduct research at a different university
- Opportunities to do an internship outside of academia (such as at a company or government organisation)
- Pressure to fulfil teaching duties
- Career prospects in academia
- Career prospects outside of academia
- Attention and time given to me by my supervisors
- Access to research facilities
- Research budget for my PhD research

V24. Compared to PhD scholarship students, I experience…

- Status at the university
- Appreciation from other PhD students
- Appreciation from senior researchers/doctoral thesis supervisors
- Access to university support
- Financial security
- Opportunities to collaborate with other researchers
- Opportunities to contribute/execute your own ideas
- Work-life balance
- Opportunities to gain teaching experience (such as teaching and mentoring Bachelor's and Master's students)
- Opportunities to go abroad and conduct research at a different university
- Opportunities to do an internship outside of academia (such as at a company or government organisation)
- Pressure to fulfil teaching duties
- Career prospects in academia
- Career prospects outside of academia
- Attention and time given to me by my supervisors
- Access to research facilities
- Research budget for my PhD research

V25. To what extent do the following apply to you? In my PhD track, I would like to...

- Teach Bachelor's or Master's students
- Supervise Bachelor's or Master's students
- Participate in educational activities (e.g. courses, workshops)
- Have autonomy in my research
- Receive guidance from my doctoral thesis supervisor or other supervisors
- Prepare for a career outside of academia
- Spend time on PhD research

V26. If you were to start a PhD programme again, would you, considering your situation, again look for a position as employed PhD student?

- Definitely
- Probably
- Probably not
- Definitely not
- I don't know
- Briefly explain your answer to the previous question [open]

V27. If you were to start a PhD programme again, would you, considering your situation, again look for a position as PhD scholarship student?

- Definitely
- Probably
- Probably not
- Definitely not
- I don't know
- Briefly explain your answer to the previous question [open]

V28. Do you have a TSP (Training and Supervision Plan, 'Opleidings- en Begeleidingsplan')?

- Yes
- No
- I don't know

V29. Please state to what extent you agree with the following statements.

- Overall, I am satisfied with my training and supervision plan.

The following questions concern your activities regarding career orientation and preparation. First, we will ask you some general questions, then we will ask you some specific questions about orientation and preparation for a career inside academia and outside of academia.

V30. What do you think about your job prospects after your PhD in general?

- Very bad
- Bad
- Neutral
- Good
- Very good
- I don't know

V31. To what extent does your Graduate School pay attention to career orientation and preparation in general?

- Not at all
- A bit
- Quite a bit
- A lot
- I don't know

V32. During your PhD track, did you participate in any of the following career activities?

- Guidance from the career centre
- Career orientation course(s) and/or workshop(s) (such as job application training or
- LinkedIn workshop)
- Job market/career event
- Company visit or presentations by companies or alumni
- Other activities: [open]
- N/A: did not (yet) participate in activities

V33. Have you attended any events that focused specifically on a career inside academia? These can be events offered by the central Graduate School organization, your faculty Graduate School or by other institutes or organizations.

- None
- One
- Two
- Three or more
- I don't know / can't remember

V34. To what extent are you familiar with the options in your field regarding a career inside academia?

- Not at all familiar
- Hardly familiar
- Somewhat familiar
- Quite familiar
- Very familiar
- I don’t know

V35. What do you think about your job prospects inside academia?

- Very bad
- Bad
- Neutral
- Good
- Very good
- I don’t know

V36. To what extent does your Graduate School pay attention to preparing PhD students for a career inside academia?

- Not at all
- Hardly
- A bit
- Quite a bit
- A lot
- I don’t know

V37. Please indicate to what extent you agree with the following statements.

- My supervisor encourages me to orient myself towards a career inside academia.
- My supervisor has a useful network inside academia that can help me to find a job.

V38. Please indicate to what extent you agree with the following statements

- In general, I am satisfied with the guidance that the University offers regarding career preparation inside academia.
- The topic of my PhD research is useful for a future career inside academia.
- The skills I am learning during my PhD trajectory are useful for a future career inside academia.
- There are sufficient job opportunities at this university after the completion of my PhD.

V39. Have you attended any events that focused specifically on a career outside academia? These can be events offered by the central Graduate School organization, your faculty Graduate School or by other institutes or organizations.

- None
- One
- Two
- Three or more
- I don't know / can't remember

V40. To what extent are you familiar with the options in your field regarding a career outside of academia?

- Not at all familiar
- Hardly familiar
- Somewhat familiar
- Quite familiar
- Very familiar
- I don’t know

V41. What do you think about your job prospects outside of academia?

V42. To what extent does your Graduate School pay attention to preparing PhD students for a career outside of academia?

- Not at all
- Hardly
- A bit
- Quite a bit
- A lot
- I don’t know

V43. Please indicate to what extent you agree with the following statements. If your primary supervisor and your daily supervisor are the same person, you can leave the left column blank

- My supervisor encourages me to orient myself towards a career outside of academia.
- My supervisor has a useful network outside of academia that can help me to find a job.
- In general, I am satisfied with the guidance that the University offers regarding preparation for a career outside of academia.
- The topic of my PhD research is useful for a future career outside of academia.
- The skills I am learning during my PhD trajectory are useful for a future career outside of academia.

V44. What career perspectives do you aspire after graduation?

- In research within academia
- In research outside academia
- Outside research
- I don't know

V45. Where do you aspire to pursue a career after completing your PhD track?

- My own company
- Industry
- Government (national, regional or local)
- University or other higher education institution
- NGOs and other non-profit organizations
- Other, namely: [open]
- I don't know / I don't want to answer

V46. How many ECTS do you need to earn within your PhD project in order to complete it?

- None
- Amount of ECTS
- I don’t know (yet)

V47. To which education activities do you have access?

- Discipline-specific courses and workshops
- General skills courses and workshops
- Seminars and conferences
- Teacher training activities
- Career orientation activities
- Other education activities
- I don't have access to education activities

V48. Do you have to participate in obligatory courses as part of your PhD educational training?

- Yes
- No
- I don't know

V49. Please indicate which type of courses are obligatory

- Discipline-specific courses and workshops
- General skills courses and workshops
- Seminars and conferences
- Teacher training activities
- Career orientation activities
- Other education activities
- I don't know

V50. How many of the following types of courses and activities have you attended during your PhD so far? These can be courses offered by the Groningen Graduate Schools, your faculty’s Graduate School, or by other institutes or organizations.

- Discipline-specific courses
- Generic skills courses (e.g. project management, writing and presentation skills)
- Teacher training activities
- Career orientation activities
- Conferences

V51. Please indicate to what extent you agree with the following statements about educational activities. These can be courses offered by the Groningen Graduate Schools, your faculty's Graduate School, or other institutes or organizations.

- I have sufficient time to participate in educational activities.
- I am satisfied with the number of educational activities on offer.
- I am satisfied with the quality of the educational activities on offer.
- I am satisfied with the diversity of the educational activities on offer.
- I am satisfied with the information I receive about educational activities.
- The educational activities in which I have participated contribute to the completion of my PhD.
- My supervisory team encourages me to participate in courses, seminars, conferences, and other education activities.
- In general, I am satisfied with the educational activities on offer

V52. I am satisfied with the career orientation activities that are offered.

V53. Which of the following descriptions best fits your PhD project? Multiple answers are allowed.

- My project is a stand-alone project; I am the only one in my department who is working on this topic
- My project is closely linked to other PhD students' projects
- My project is closely linked to research by a postdoc or other colleagues
- My project is closely linked to my daily supervisor's and/or my promotor's research
- My project is part of a national or international consortium
- Other, namely [open]

V54. Who designed your PhD project at the beginning of your project? Choose the answer that fits best.

- My supervisor(s) designed the entire project
- My supervisor(s) designed most of the project; my contribution was modest
- My supervisor(s) and I co-designed the project
- I designed most of the project; my supervisor's/supervisors' contribution was modest
- I designed the entire project
- My project was designed by a national or international consortium
- Other, namely [open]

V55. Please indicate the extent to which you agree with the following statements about the level of freedom in your PhD project. If a statement is really not applicable to your situation (yet), you choose not applicable.

- In my PhD project there is much room for my own ideas
- I have the freedom to make my own choices about the direction of my project and the methods to be used.
- I have the freedom to choose which conferences to attend
- I have the freedom to choose which courses to take
- I have the freedom to choose which journals to publish in
- I have the freedom to choose when and where I work
- I have the freedom to teach bachelor or masterstudents
- I have the freedom to supervise bachelor or masterstudents

V56. Do you think you could switch supervisors, if you felt this was necessary?

- Not possible
- Might be possible
- Possible
- Certainly possible
- I do not know

V57. Have you ever considered changing supervisors?

- Yes
- No

V58. Please indicate how important the following rights and benefits are for you.

- Having a regular monthly income
- Having a pay rise every year
- Receiving a holiday allowance (i.e. the equivalent of one month's pay, paid out in May)
- Receiving an end-of-year bonus (i.e. the equivalent of one month's pay, paid out in December)
- Having good conditions regarding sick leave and maternity leave
- Having access to a good range of sports facilities
- Having access to a good range of health facilities, including mental health services
- Having the freedom to make my own choices in my project
- Having flexible working hours
- Being allowed to teach and supervise Bachelor's and Master's students
- Being able to go abroad to do research at another university
- Being able to follow an internship at a company or government organization

V59. Please indicate how satisfied you are with the following rights and benefits.

- Having a regular monthly income
- Having a pay rise every year
- Receiving a holiday allowance (i.e. the equivalent of one month's pay, paid out in May)
- Receiving an end-of-year bonus (i.e. the equivalent of one month's pay, paid out in December)
- Having good conditions regarding sick leave and maternity leave
- Having access to a good range of sports facilities
- Having access to a good range of health facilities, including mental health services
- Having the freedom to make my own choices in my project
- Having flexible working hours
- Being allowed to teach and supervise Bachelor's and Master's students
- Being able to go abroad to do research at another university
- Being able to follow an internship at a company or government organization

V60. Do you teach and/or supervise students (or are you planning to do so)?

- Yes, it is part of my contract/agreement
- Yes, as part of my training programme (in combination with the 'Start to Teach' training)
- Yes, but it is not part of my contract/agreement
- No, I am not allowed to teach/supervise
- No, I am allowed to teach/supervise but I don't
- Other, namely: [open]

V61. Please indicate to what extent you agree with the following statements

- I am satisfied with my income.
- I am satisfied with my research budget
- I am satisfied with the conditions regarding sick leave and maternity leave.
- The topic of your PhD research
- The extent you can contribute/execute your own ideas
- The quality of your thesis

V62. Are you, in general, satisfied with the supervision you receive?

- Very dissatisfied
- Dissatisfied
- Neither satisfied nor dissatisfied
- Satisfied
- Very satisfied
- I don't know / can't answer

V63. Overall, how satisfied are you with your PhD trajectory?

- Very dissatisfied
- Dissatisfied
- Neutral
- Satisfied
- Very satisfied

Bijlage 3: Vragenlijst kwalitatieve validatie

Dear PhD student,

ResearchNed is currently conducting the evaluation of the "PhD Scholarship experiment" (Experiment promotieonderwijs). We would like you to answer seven short questions concerning your PhD-trajectory. This will take a maximum of five minutes. Thank you in advance for your cooperation.

V1. Are you a PhD-candidate at the University of Groningen or the University Medical Center Groningen (UMCG)?

- Yes
- No [Einde vragenlijst: Thank you for your participation! The remaining questions in this survey are not meant for you. You can close this page now.]

V2. Do you have an employment contract with the University of Groningen or UMCG? Note: excluded are employment contracts for small side-jobs to earn some extra money.

- Yes [Einde vragenlijst: Thank you for your participation! The remaining questions in this survey are not meant for you. You can close this page now.]
- No

V3. Do you receive a scholarship from the University of Groningen or UMCG?

- Yes
- No [Einde vragenlijst: Thank you for your participation! The remaining questions in this survey are not meant for you. You can close this page now.]

V4. Next to your scholarship you receive from the University of Groningen or UMCG, do you receive any other scholarship to conduct your doctoral research?

- Yes [Einde vragenlijst: Thank you for your participation! The remaining questions in this survey are not meant for you. You can close this page now.]
- No

V5. You are a PhD-candidate under the 'PhD Scholarship experiment'. What are positive sides of the 'PhD Scholarship experiment'?

V6. What are negative sides of the 'PhD Scholarship experiment'?

V7. Overall, how satisfied are you with the 'PhD Scholarship experiment'? [Grid]

- Very dissatisfied
- Dissatisfied
- Neutral
- Satisfied
- Very satisfied

Bijlage 4: Aanvullende analyse onderzoeksverantwoording

Ter controle zijn de scores op enkele tevredenheidsvragen vergeleken tussen de respondenten die zijn opgenomen in de dataset die ResearchNed heeft ontvangen (RN-sample) en de respondenten die zijn afgevallen. De groep respondenten die wél de PhD-survey voor 78% heeft ingevuld, maar niet in het RN-sample zijn opgenomen bestaat uit respondenten die geen toestemming gaven voor het gebruik van hun data voor deze evaluatie van het experiment promotieonderwijs en uit respondenten die de beslisboom aan het begin van de vragenlijst, waarmee wordt bepaald wat voor type promovendus iemand is, verkeerd hebben ingevuld, waardoor hen verderop in de vragenlijst niet de juiste vragen zijn voorgelegd.

Tabel B 1: Aantal werknemerpromovendi en promotiestudenten per sample.

	RN-sample	Verschil sample
1a. Werknemerpromovendus	445	52
2a Promotiestudent	154	89

Om te onderzoeken in hoeverre de opvattingen van deze groepen verschillen hebben we de RUG gevraagd om geaggregeerde resultaten (gemiddelde, standaarddeviatie en n) te leveren van enkele vragen die aan alle respondenten zijn gesteld voor de groepen promotiestudenten (type 2a) en werknemerpromovendi (type 1a) die niet in het RN-sample zaten (verschilsample). Deze scores zijn vergeleken met de scores in het RN-sample, die in deze evaluatie zijn opgenomen en statistisch getoetst met behulp van t-toetsen, zie onderstaande tabel.

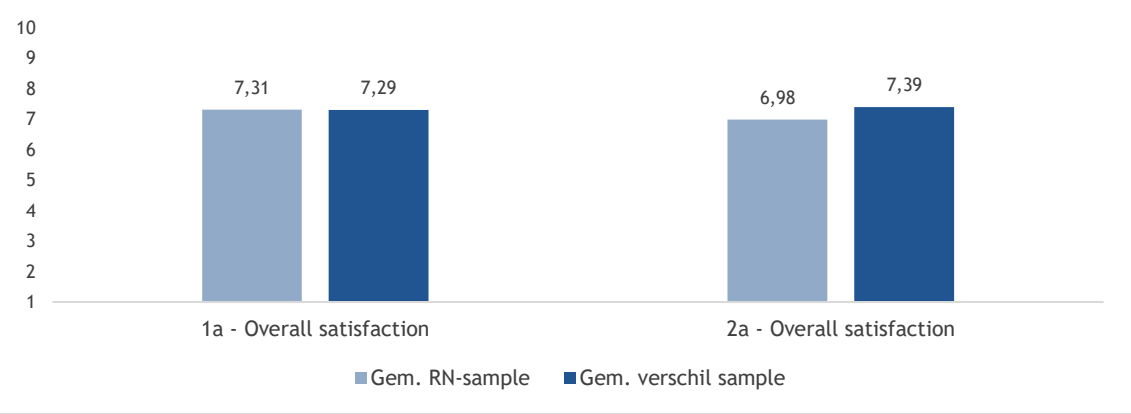
Tabel B 2: Resultaten tevredenheidsvragen voor werknemerpromovendi en promotiestudenten uit het RN-sample en verschilsample van de PhD-survey.

			RN - sample			Verschil sample		
Type	Vraag		N	gem.	sd	N	gem.	sd
1a	v64	Overall, how satisfied are you with your PhD trajectory	445	7,31	1,43	52	7,29	1,55
		I am satisfied with…						
1a	v62a	my income	444	4,20	0,88	49	3,78	1,03
1a	v62b	my research budget	419	4,01	0,94	47	3,62	1,07
1a	v62c	the conditions regarding sick leave and maternity leav	414	4,07	0,83	46	4,09	0,76
1a	v62d	the topic of my PhD research	445	4,47	0,70	51	4,31	0,84
1a	v62e	the extent to which I can execute my own ideas	444	4,21	0,84	51	3,96	1,02
1a	v62f	the quality of my thesis	384	3,67	0,86	40	3,75	0,74
2a	v64	Overall, how satisfied are you with your PhD trajectory	154	6,98	1,54	89	7,39	1,46
		I am satisfied with…						
2a	v62a	my income	154	2,71	1,21	87	3,07	1,20
2a	v62b	my research budget	151	3,56	1,06	85	3,65	1,01
2a	v62c	the conditions regarding sick leave and maternity leav	138	3,20	1,15	79	3,62	1,07
2a	v62d	the topic of my PhD research	154	4,49	0,74	87	4,39	0,75
2a	v62e	the extent to which I can execute my own ideas	154	4,25	0,81	87	4,21	0,94
2a	v62f	the quality of my thesis	135	3,90	0,81	74	3,80	0,83

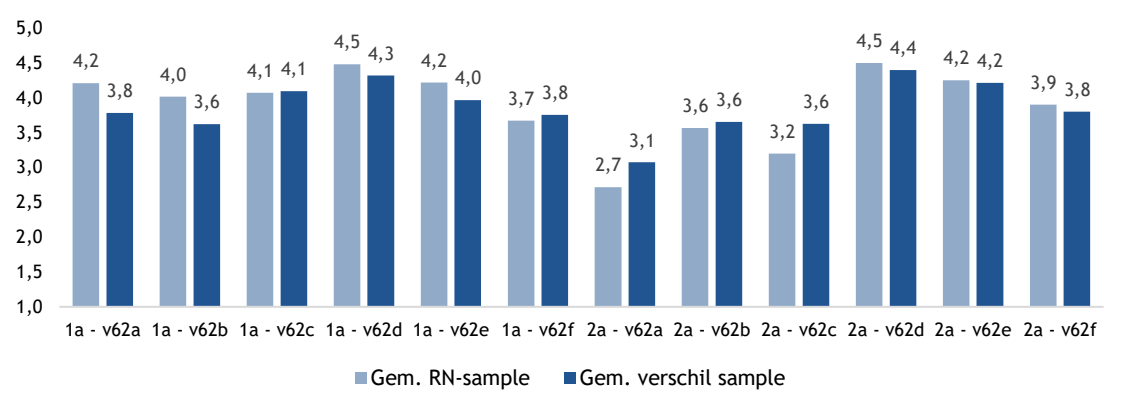
Kijkend naar de resultaten van de werknemerpromovendi zien we dat de werknemerpromovendi in het RN-sample meer tevreden zijn over hun inkomen en het onderzoeksbudget dan de werknemerpromovendi in het verschilsample (d.w.z. de werknemerpromovendi die geen toestemming hebben gegeven voor het leveren van hun data voor de Evaluatie van het experiment promotieonderwijs).

De promotiestudenten in het RN-sample zijn over bepaalde aspecten daarentegen significant minder tevreden dan de promotiestudenten in het verschilsample. De algemene tevredenheid over het promotietraject, en de tevredenheid over het inkomen en de voorwaarden voor ziekte- en zwangerschapsverlof is significant lager in het RN-sample. Op de overige scores op deze tevredenheidsvragen verschillen niet significant.

Omdat er veel overlap zit tussen het RN-sample en het totale sample (d.w.z. het RN-sample en het verschilsample samen) zijn hier geen verschillen gevonden. Daarom zullen deze discrepanties weinig invloed hebben op de hoofdvragen van dit onderzoek.



Figuur 7.2: Gemiddelde scores op de overall tevredenheidsvraag over het promotietraject uit de PhD-survey voor het RN-sample en het verschilsample, uitgesplitst naar type promovendus (1a en 2a).



Figuur 7.3: Gemiddelde scores op zes tevredenheidsvragen PhD-survey voor het RN-sample en het verschilsample, uitgesplitst naar type promovendus (1a en 2a).

Vraagcode en omschrijving bij figuur 7.3:

v62a I am satisfied with my income.
v62b I am satisfied with my research budget.
v62c I am satisfied with the conditions regarding sick leave and maternity leave.
v62d I am satisfied with the topic of my PhD research
v62e I am satisfied with the extent to which I can execute my own ideas
v62f I am satisfied with the quality of my thesis

Bijlage 5: Interviews

Lijst met geïnterviewden

Met onderstaande gremia/personen zijn interviews gehouden:

Instelling	Rol	Wijze betrokkenheid
RU	Ambtelijke werkgroep	Dubbelinterview
RU	Rector magnificus	Dubbelinterview
UNL	Begeleidingscommissie/ UNL HR	Dubbelinterview
UNL	Begeleidingscommissie/ UNL onderzoek	Dubbelinterview
RUG	Beleidsmedewerker	Interview
EUR ISS	Business Controller	Interview
RUG	Controller Corporate Control	Dubbelinterview
RUG	Coordinator Graduate School of Science	Dubbelinterview
RUG	Decaan Geneeskunde	Dubbelinterview
RUG	Decaan Groningen Graduate School	Interview
RUG	Decaan Maatschappijwetenschappen	Interview
RUG	Decaan Rechten	Interview
RUG	Directeur Finance en Control	Dubbelinterview
RUG	Directeur Graduate School of Science and Engeneering	Dubbelinterview
RUG	Directeur Graduate School UMCG	Dubbelinterview
RUG	Directeur HR	Dubbelinterview
Utwente	Director Twente Graduate School	Interview
RUG	HR medewerker	Dubbelinterview
EUR ISS	HR-representative	Interview
EUR ISS	Journey leader/ policy advisor PhD	Interview
RUG	Medezeggenschap RUG	Dubbelinterview
RUG	Medezeggenschap RUG	Dubbelinterview
EUR ISS	PhD experiment student representative	Groepsinterview
EUR ISS	PhD experiment student representative	Groepsinterview
EUR	Rector ISS	Interview
GRIN	Studentvertegenwoordiger en promotiestudent	Interview
GRIN	Studentvertegenwoordiger en werknemerpromovendus	Interview
EUR ISS	studentvertegenwoordiger medezeggenschap	Groepsinterview
EUR ISS	studentvertegenwoordiger medezeggenschap	Groepsinterview
EUR ISS	voorzitter medezeggenschap	Groepsinterview
Werkveld	Recrtuiter werving en selectie publieke sector	Interview
Werkveld	Grote werkgever in de technische branche	Interview
Werkveld	Grote werkgever in de energiebranche	Interview
Werkveld	Grote werkgever in de softwareontwikkeling	Interview
Werkveld	Hogeschool, lector	Interview

Topiclijst interviews

Aan deze personen zijn (indien van toepassing) vragen gesteld aan de hand van onderstaande topiclijst:

	Decaan GGS en rector ISS	Directeuren Graduate Schools- decanen	Vertegenwoordigers promotiestudenten	Medezeggenschap	HR-directeuren en UNL	Werkgeversvertegenwoordigers
Overwegingen om (niet) deel te nemen aan het experiment	X	X		X	X	
Verwachtingen bij aanvang van het experiment	X	X	X	X	X	
Mate waarin verwachtingen zijn uitgekomen	X	X		X		
Beleving van verschillen tussen soorten promotietrajecten op gebied van						
▪ inhoud, werkzaamheden	X	X	X			
▪ imago	X	X	X	X		
▪ economische status	X	X	X	X	X	
▪ ruimte om te wisselen van promotor	X	X	X			
▪ ruimte om onderzoek te doen op basis van eigen voorstel	X	X	X			
▪ kwaliteit van het traject en wetenschappelijke output	X	X	X			
Ervaren voor- en nadelen van de vrijstelling voor het geven van onderwijs	X	X	X	X	X	
Effecten op verdeling van onderwijstaken	X	X	X	X		
Effect van aanstellen promotiestudenten op aantallen werknemerpromovendi	X	X		X		
Effect van aanstellen promotiestudenten op beschikbare begeleidingstijd	X	X		X		
Effecten op het profileringsfonds	X			X		
Binden en boeien van promovendi aan de instelling	X	X	X			
Aansluiting van verschillende typen promovendi op de arbeidsmarkt	X	X	X			
Vormgeven van aansluiting op arbeidsmarkt	X	X	X			
Sterke punten van het traject als geheel	X	X	X	X	X	
Verbeterpunten voor het traject als geheel	X	X	X	X	X	
Behoefte aan gepromoveerden						X
Visie op promotiestudenten						X

Bijlage 6: Onderzoeksverantwoording PhD-survey RUG

rijksuniversiteit groningen / centrum voor informatie technologie

Onderzoeksverantwoording PhD enquête 2021

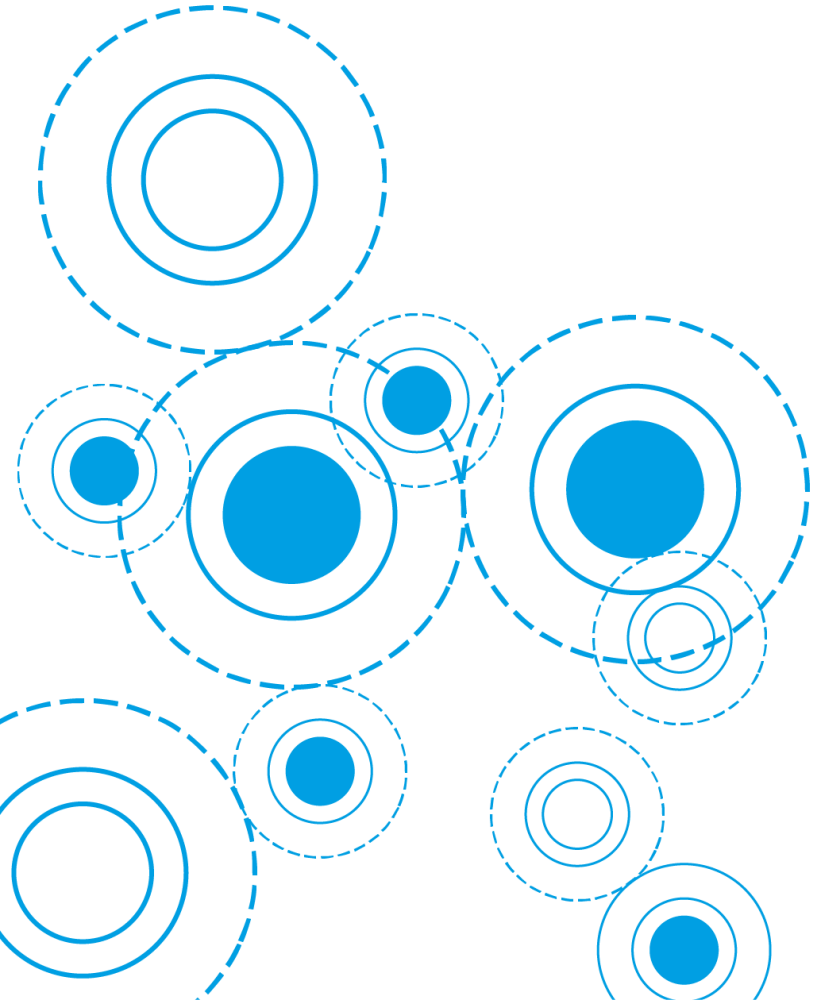
Dataverstrekking aan ResearchNed t.b.v. evaluatie Promotie Onderwijsexperiment

dr. E.M.C.Bouma

institutional researcher

Educational Support and Innovation
Center for Information Technology
University of Groningen
e.m.c.bouma@rug.nl

23 september 2021



rug.nl/cit

Achtergrond en leeswijzer

ResearchNed zal in opdracht van het Ministerie van OCW de evaluatie van het landelijke Experiment Promotieonderwijs evalueren. Dit document heeft tot doel te beschrijven hoe het bestand met vragenlijst data van RUG-promovendi, dat ten behoeve van deze evaluatie verstrekt is aan ResearchNed, tot stand is gekomen.

De Rijksuniversiteit Groningen evalueert sinds 2009, op tweejaarlijkse basis, haar promovendibeleid via een digitale enquête. Voor 2021 stond de enquête gepland in mei. Omdat het niet wenselijk is promovendi in een korte periode twee keer een vragenlijst in te laten vullen (zowel voor de belasting van de promovendi en de respons) hebben ResearchNed en de Graduate Schools (van de Rijksuniversiteit Groningen) in goed overleg besloten dat ResearchNed gebruik kan maken van informatie uit de 'standaardvragen' van de RUG-enquête én extra vragen aan de RUG-enquête kan toevoegen.

Dit document beschrijft eerst de dataverzameling bij de RUG, de respons- en de representativiteitsanalyse. Vervolgens wordt beschreven hoe het VSNU-promovendustype bepaald is, welke data aan ResearchNed is geleverd en of de data representatief is. Tot slot volgen nog drie appendices met achtergrondinformatie.

Dataverzameling

- Op 1 april 2021 is vanuit Hora Finita (het promovendiregistratiesysteem van de RUG) een export bestand gemaakt van promovendi (N=4134) met een lopend traject en een startdatum tussen 1 januari en 2011 en 31 maart 2021. Hierbij dient opgemerkt te worden dat niet alle promovendi die geregistreerd staan met een lopend traject actief met hun promotie bezig zijn (de zogenaamde 'slapende' trajecten).
- Dit 'Hora Finita' bestand bevat de volgende informatie: Hora Finita registratiecode, e-mailadres, graduate school, onderzoeksinstituut, startdatum, geslacht, geboortedatum, nationaliteit en VSNU-type. 1 januari 2011 en 31 maart 2021
- Op 3 juni 2021 hebben 4093 PhD studenten per e-mail een uitnodiging gekregen met daarin een link naar de vragenlijst in Qualtrics (41 e-mails konden niet bezorgd worden).
- Op 15 en 24 juni zijn reminders verstuurd naar de promovendi die de vragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld.
- De enquête is gesloten op 28 juni om middernacht. Het enquêtebestand werd geëxporteerd uit Qualtrics en bevatte, naast de antwoorden op de vragen, ook de Hora Finita-code. Op basis van deze unieke code werden de eerdergenoemde variabelen uit het Hora Finita-bestand aan het enquêtebestand gekoppeld.
- Het enquêtebestand bevatte 1458 promovendi. Vier promovendi gaven voor geen enkel onderzoeksdoel toestemming voor verwerking van hun data en zijn verwijderd. Vervolgens zijn 326 promovendi (22,4%) verwijderd die minder dan 78% van de vragen beantwoord hebben.
- Het totale RUG-sample bestaat uit 1128 promovendi. Van deze groep gaven 34 promovendi (3%) aan dat zij geen toestemming geven voor het gebruik van hun antwoorden voor het derde verwerkingsdoel: de evaluatie van het Promotie Onderwijsexperiment ('To evaluate the national PhD scholarship experiment'). Informatie omtrent de toestemmingspercentages voor elk van de vier verwerkingsdoelen van de RUG-promovendi-enquête van 2021 staat beschreven in Appendix A.

Respons en representativiteit

Het responspercentage voor het totale RUG-bestand is 27.3 percent (1128/4134). Dit is iets lager dan in de voorgaande jaren waarin de promovendi-enquête werd afgenomen. De representativiteits-analyse is gedaan op basis van informatie uit Hora Finita. Tabel 1 toont een overzicht van de achtergrondkenmerken van het RUG-sample (N=1128) en de RUG-populatie (N=4134). Hieruit wordt duidelijk dat de responsgroep iets jonger is dan de populatie en dat vrouwen en promovendi met een niet-Nederlandse nationaliteit zijn oververtegenwoordigd. Dit beeld is vergelijkbaar met dat van eerdere jaren. De verwachting is dat deze kleine afwijkingen een beperkte invloed op de representativiteit van de data zullen hebben.

Tabel 1. Overzicht achtergrondkenmerken RUG-sample en RUG-populatie

		RUG-sample		RUG-populatie	
		M	Sd	M	Sd
Leeftijd (jaren)		29.5	4.4	31.7	5.8
		%		%	
Gender	Vrouw	57.9		54.5	
	Man	42.1		45.5	
Nationaliteit	Nederlands	44.2		50.5	
	niet-Nederlands	55.8		49.5	

Kernvragen en VSNU-promovendustype

Een deel van de vragen in de RUG-promovendi-enquête bestaat uit zogenaamde 'kernvragen'. Deze vragen zijn ook afgenomen bij zeven andere Nederlandse universiteiten in het voorjaar/zomer van 2021 ten behoeve van de 'Uniforme evaluatie Nederlandse promovendi trajecten'.

Omdat niet alle instellingen een promovendi-registratiesysteem hebben, bestaat een deel van de kernvragen uit een beslisboom met als doel de promovendus bij het juiste VSNU-type in te delen (zie Appendix B voor een overzicht van de vragen, de antwoorden en de routing). Op basis van dit VSNU-type krijgt de promovendus de voor hem/haar geschikte vragen te zien zodat de vragenlijst zo kort mogelijk gehouden kan worden. Een aantal voorbeelden: een extern gefinancierde promovendus (type 3) of externe promovendus (type 4) krijgt geen vragen over de sportvoorzieningen op de universiteit te zien; een promoverende medewerker (type 1b, vaak artsen of docenten met een vast contract) krijgt niet de uitgebreide set vragen over de toekomstige carrière te zien.

De vragen in de beslisboom zijn opgesteld door de landelijke werkgroep 'Uniforme evaluatie Nederlandse promovendi trajecten' (beleidsmedewerkers van verschillende instellingen en afgevaardigde van de VSNU) met de VSNU-beslisboom voor categorisering van promovendi als basis (zie appendix C). De volledige set kernvragen is voor advies voorgelegd aan promovendi van het PNN, de VU en de Tilburg University.

Onder RUG-promovendi was er sprake van een discrepantie van 31% tussen het type promovendus dat volgt uit de beslisboom in de RUG-enquête en de informatie in Hora Finita. Deze discrepantie is gecontroleerd door het RUG Graduate Schoolbureau en in 99% van de discrepanties bleek het promovendi type zoals vermeld in Hora Finita de juiste. Dit werd geconcludeerd op additionele informatie uit Hora Finita, zoals land van herkomst, onderzoeksinstituut, informatie over financiering en startdatum. Uit de discrepantieanalyse blijkt dat vooral promovendi van type 2a, 2b en 3 onterecht bij 1a zijn terecht gekomen (zie tabel 2, laatste vier kolommen). Hieruit valt op te maken dat de vragen in de beslisboom niet altijd goed geïnterpreteerd werden.

Tabel 2 geeft voor elk van de zes VSNU-typen weer hoeveel promovendi er in de RUG-populatie (gebaseerd op Hora Finita) en hoeveel in het RUG-sample zitten (weergegeven volgens Hora Finita en de enquête).

Tabel 2. Verdeling VSNU-type volgens Hora Finita en de RUG-promovendi enquête

	RUG-populatie Hora Finita		RUG-sample Hora Finita		RUG-sample enquête	
	N	%	N	%	N	%
1a. Werknemer-promovendus	1853	44.9	497	44.2	624	55.3
1b. Promoverend medewerker	182	4.4	24	2.1	72	6.4
2a. Beurspromovendus eigen uni/umc	641	15.5	243	21.6	163	14.5
2b. Beurspromovendus andere beursgever	597	14.5	206	18.3	135	12
3. Extern gefinancierde promovendus	380	9.2	82	7.3	44	3.9
4. Buitenpromovendus (eigen middelen)	475	11.5	73	6.5	90	8
Totaal	4128	100	1125	100	1128	100

Data aangeleverd aan ResearchNed

Ten behoeve van de evaluatie van het promotie-experiment worden twee groepen promovendi vergeleken: promovendi met een aanstelling (VSNU-type 1a) en promovendi met een beurs van de eigen universiteit/UMCG (VSNU-type 2a).

ResearchNed heeft naar de vragen in de RUG PhD-enquête gekeken en aangegeven welke vragen zij wilden gebruiken in hun evaluatie. Daarnaast heeft ResearchNed een extra blok met vragen geformuleerd, apart voor promovendi van type 1a en 2a.

Van tevoren is besproken dat ResearchNed alleen data ontvangt van type 1a en 2a, en alleen van promovendi die toestemming geven voor verwerking van hun data t.b.v. de evaluatie van het experiment Promotie Onderwijs.

Door de routing in de enquête zijn de vragen in het ResearchNed-blok alleen getoond aan promovendi die ‘yes’ (antwoord optie 1) aanvinken bij de vraag ST.08a (Is/was PhD candidate your primary UFO code (academic job classification) or the UMC equivalent thereof?) of wanneer promovendi ‘I have a full (or part-time) scholarship from UG/UMCG’ (antwoord optie 1) kiezen bij vraag ST.RUG.09a (Which situation is applicable to you?’). Zie appendix B voor een overzicht van alle antwoordopties van deze vragen.

Zoals beschreven in de voorgaande sectie hebben promotie experiment promovendi (VNSU-type 2a volgens Hora Finita), vaker dan werknemer promovendi (1a), de vragen in de beslisboom zodanig beantwoord dat zij de voor hen bestemde vragen niet te zien hebben gekregen. Hierdoor hebben relatief minder promotiestudenten de vragen van ResearchNed kunnen beantwoorden, namelijk 154 (63%), terwijl 89% (N=445) van de promovendi met een aanstelling de voor hen bedoelde vragen gezien en beantwoord hebben.

Desondanks is de respons voor beide groepen hetzelfde, namelijk 24.1% (zie tabel 3). ResearchNed heeft data van 599 promovendi ontvangen. Tabel 4 laat zien dat de verdeling van achtergrondkenmerken (leeftijd, geslacht en nationaliteit) vergelijkbaar zijn voor het ResearchNed-sample (N=599) en het RUG-sample (N=1128).

Tabel 3. Respons VSNU-type 1a en 2a binnen RUG-sample en ResearchNed-sample

VSNU type	RUG-sample		RN-sample	
	N	response	N	response
1a	495	26,8%	445	24,1%
2a	243	38,0%	154	24,1%
Totaal	738		599	

Tabel 4. Overzicht achtergrondkenmerken RUG-sample en ResearchNed-sample

		RUG-sample		RN-sample	
		M	*Sd*	*M*	*Sd*
Leeftijd (jaren)		29.5	4.4	28.5	3.2
		%		*%*	
Gender	Vrouw	57.9		58.1	
	Man	42.1		41.9	
Nationaliteit	Nederlands	55.8		54.3	
	Niet-Nederlands	44.2		46.7	

Appendices

Appendix A – Informed consent by data collection goal

Informed consent by data collection goal	N	% of 1128
1) To improve PhD programmes at the University of Groningen	1123	99,6
2) For the research project 'Doctoral Success (Succesvol promoveren)'	1107	98,1
3) To evaluate the national PhD scholarship experiment	1094	97,1
4) To gain insight into the experiences of PhD students at the national level	1116	98,9

Appendix B - Overzicht indeling VSNU-type op basis van vragen in enquête beslisboom

Overzicht vragen en routing

ST.07 Do you presently receive salary, funding and/or hours to conduct doctoral research?
1. Yes → naar ST.08
2. No, contract/funding ended → naar ST.08
3. No, never received salary, funding and/or hours (=type 4)

ST.08 Do /did you have an employment contract with the University of Groningen or University Medical Center Groningen?
1. Yes → naar ST.08a
2. No → naar ST.08b

ST.08a Is/was PhD candidate your primary UFO code (academic job classification) or the UMC equivalent thereof?
1. Yes (=type 1a) → naar blok met vragen van ResearchNed
2. No (=type 1b)

ST.08b Do did you receive a scholarship/grant from the UG or UMCG or from an external organization (such as the EU, Nuffic, foreign university of another (non-profit) organisation)?
1. Yes → naar ST.RUG.09a
2. No → naar ST.08c

ST.08c Do/did you have an employer (other than UG/UMCG) and are you allowed to work on your PhD project during your working hours?

1. Yes (=type 3)
2. No (=type 4)

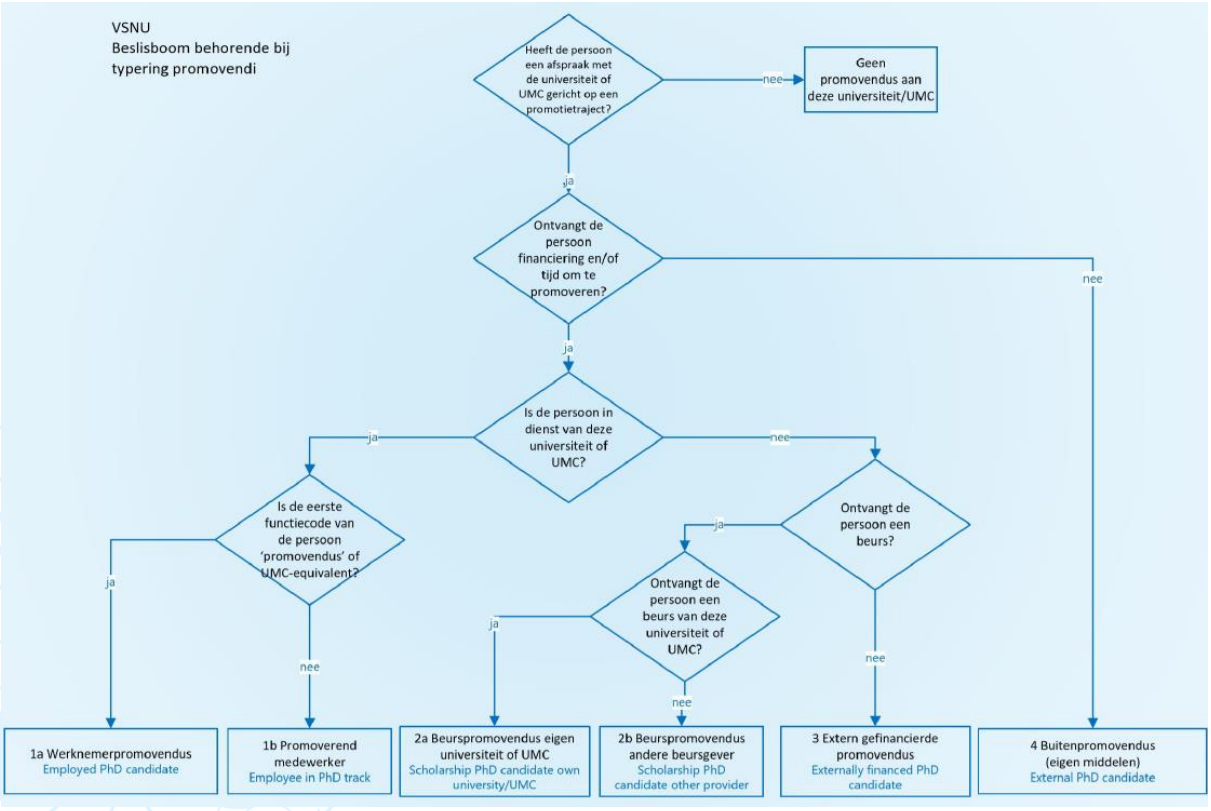
ST.RUG.09a Which situation is applicable to you?

1. I have a full (or part-time) scholarship from UG/UMCG (=type 2a) → naar blok met vragen van ResearchNed
2. I have a scholarship from my own country and a top-up scholarship from UG/UMCG (=type 2b) → naar ST.RUG.09c
3. Other situation, namely [.....]
4. I had a scholarship from my own country and a top-up scholarship from UG/UMCG, but now I have an extension with a full scholarship from UG/UMCG (=type 2b)

Overzicht VNSU-type op basis van de combinatie vraag-antwoord

VSNU-type	Vraag	Antwoord
1a	ST.08a	1
1b	ST.08a	2
2a	ST.RUG.09a	1
2b	ST.RUG.09a	2 of 4
3	ST.08c	1
4	ST.07	3
4	ST.08c	2

Appendix C – VSNU-beslisboom behorende bij typering promovendi



Bron: https://vsnu.nl/files/documenten/Feiten_en_Cijfers/Typering_promovendi_2019.pdf

ResearchNed
www.researchned.nl