

Het experiment Promotieonderwijs: een tussenevaluatie



Ben Jongbloed
Frans Kaiser
Andrea Kottmann

Center for Higher Education Policy Studies
Universiteit Twente
juni 2019

Kenmerk: C19BJ014

De foto op de cover is van de ISS proefschriften die in de afgelopen jaren tot stand zijn gekomen.

Inhoud

| | |
|---|-----------|
| Woord vooraf | 5 |
| 1. Inleiding | 6 |
| 1.1 Het beleidsexperiment | 6 |
| 1.2 De doelstellingen van het experiment | 6 |
| 1.3 De onderzoeksvragen | 7 |
| 1.4 De onderzoeksaanpak | 8 |
| 1.5 Opzet van dit rapport | 11 |
| 2. Promoveren en promotiestudenten: de stand van zaken | 13 |
| 2.1 Typen promovendi | 13 |
| 2.2 Hoe staan we ervoor? | 15 |
| 2.3 Wat ging vooraf? | 18 |
| 2.4 En hoe denkt men er nu over? | 19 |
| 2.4.1 KNAW | 19 |
| 2.4.2 DJA | 20 |
| 2.4.3 VSNU | 21 |
| 2.4.4 Studentenbonden, PNN | 22 |
| 2.4.5 Tenslotte | 23 |
| 3. Onderzoeksklimaat | 25 |
| 3.1 Afbakening | 25 |
| 3.2 Statements | 26 |
| 4. Deelname en motieven | 29 |
| 4.1 Inleiding | 29 |
| 4.2 Aantallen promotiestudenten bij de Rijksuniversiteit Groningen | 29 |
| 4.3 Typen promovendi aan de RUG: verdringing? | 33 |
| 4.4 Promotiestudenten bij de Erasmus Universiteit Rotterdam | 37 |
| 4.5 Beslag op Profileringsfonds | 39 |
| 5. Effecten op het onderzoeksklimaat | 43 |
| 5.1 Inleiding | 43 |
| 5.2 Surveys onder promovendi; rondetafelgesprek | 44 |
| 5.2.1 RUG | 45 |
| 5.2.2 ISS | 47 |
| 5.3 Surveys onder supervisors; interviews met hoogleraren en Graduate School directeurs | 48 |
| 5.4 Aspecten van het onderzoeksklimaat | 48 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 5.4.1 | Inleiding | 48 |
| 5.4.2 | Vrijheid bij het vormgeven van het onderzoeksvoorstel | 49 |
| 5.4.3 | Plaats van het PhD onderzoek | 55 |
| 5.4.4 | Ervaren vrijheid | 56 |
| 5.4.5 | Gevoel van verbondenheid | 57 |
| 5.4.6 | Beschikbaarheid en inhoudelijke steun van begeleiders | 58 |
| 5.4.7 | Tevredenheid met begeleiding en het promotietraject | 60 |
| 5.4.8 | Arbeidsvoorwaarden en tevredenheid | 63 |
| 5.5 | Conclusies | 77 |
| | Appendix bij Hoofdstuk 5: Aanvullende tabellen | 81 |
| 6. | Promotiestudenten en hun onderwijs | 91 |
| 6.1 | Inleiding | 91 |
| 6.2 | Het onderwijsaanbod voor promotiestudenten | 91 |
| 6.2.1 | RUG | 91 |
| 6.2.2 | ISS | 96 |
| 6.3 | Geven van onderwijs | 98 |
| 6.3.1 | RUG | 98 |
| 6.3.2 | ISS | 100 |
| 6.4 | Conclusies | 101 |
| 7. | Conclusies | 102 |

Woord vooraf

Dit onderzoek naar de stand van zaken in het experiment met promotiestudenten bij de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) en de Erasmus Universiteit Rotterdam (in het bijzonder het International Institute of Social Studies, het ISS) was niet mogelijk geweest zonder de bijdrage van een groot aantal mensen.

Wat betreft de case ISS:

We zijn dank verschuldigd aan Nynke Jo Smit (ISS, Den Haag) voor de zeer bereidwillige medewerking aan dit onderzoek (het aanleveren van informatie, het geven van suggesties voor de interviews en het aansporen van de ISS promovendi om mee te doen met de survey). Ook Elizabeth Koier (EUR) heeft een belangrijke bijdrage daaraan gedaan (o.a. het geven van toegang tot de EUR PhD survey).

Wat betreft de case RUG:

Allereerst gaat onze dank uit naar Lou de Leij (Dean Graduate Schools) en Marjan Koopmans (Bureau RUG) voor het zeer professioneel oppakken van de vele vragen en verzoeken bij het verkrijgen van de informatie en de gesprekspartners aan de RUG. Els van Rooij (postdoc bij de Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen) heeft op ons verzoek haar survey data nader uitgesplitst. Dankzij Reinder Broekstra (PNN-RUG), die meehielp met het organiseren van een rondetafelgesprek met promotiestudenten, hebben we onze inzichten verder kunnen verdiepen. Twaalf promovendi hebben ten behoeve van die round table een deel van hun kostbare onderzoektijd aan ons afgestaan, waarvoor grote dank.

We hebben (bij de RUG, het ISS en daarbuiten) met een groot aantal mensen mogen spreken: promovendi, hoogleraren, directeuren Graduate Schools, decanen, master studenten, leden van lokale en nationale medezeggenschapsorganisaties, rectoren, diensten van de universiteit, promovendiorganisaties (PNN, GRIN, GOPHER) en vertegenwoordigers van nationale organisaties (KNAW, DJA, VSNU, ISO, LSVB). We zijn hen allen zeer erkentelijk voor de tijd die ze hebben genomen om met ons hun ervaringen, standpunten en suggesties te delen bij het experiment Promotieonderwijs. De gesprekken waren zeer waardevol.

Tenslotte bedanken we de beleidsmedewerkers van het ministerie van OCW (Irma van den Tillaart, Diana Hamidzai, Stephanie Roos en Trees Ruijgrok), die constructief commentaar hebben geleverd op het concept-eindrapport.

Ben Jongbloed
Frans Kaiser
Andrea Kottmann
juni 2019

1. Inleiding

1.1 Het beleidsexperiment

In 2016 startte een beleidsexperiment waarin het voor Nederlandse universiteiten mogelijk werd gemaakt een beperkt aantal kandidaten (promotiestudenten genoemd) in het kader van de invulling van de derde cyclus van de academische opleiding te laten promoveren met een beurs uit het universitaire profileringsfonds. Het thans voorliggende rapport, geschreven door CHEPS in opdracht van het ministerie van OCW, is de wettelijk voorgeschreven tussenevaluatie van dit Experiment Promotieonderwijs.

Het experiment Promotieonderwijs kende zijn officiële start in januari 2016, met de publicatie van de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) aangaande het ‘Besluit experiment promotieonderwijs’. Het experiment heeft in principe een looptijd van acht jaar (tot september 2024). Er werd een landelijk quotum vastgesteld van 2000 promotiestudent-plekken. De eerste ronde voor het indienen van aanvragen voor participatie sloot op 15 maart 2016, maar in de AMvB wordt aangegeven dat er een tweede en eventueel derde ronde opengesteld kan worden als het quotum nog niet volledig gevuld zou zijn¹. Twee universiteiten gaven in 2016 aan deel te willen nemen aan het experiment, te weten de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) en de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). Zij kregen in april 2016, op grond van door hen ingediende voorstellen, toestemming te starten met de werving van een beperkt contingent promotiestudenten (850 voor de RUG, 15 voor de EUR), aan te trekken vanaf september 2016. Het grootste deel daarvan diende te zijn ingestroomd tot en met ultimo 2018 zodat de promotiestudenten binnen de scope van het experiment kunnen promoveren en meetbaar is welke plek zij op de arbeidsmarkt verwerven.

Drie jaar na de start van het experiment nemen we nu in deze tussenevaluatie de stand op. Het gaat derhalve nadrukkelijk om een tussenstand, omdat er nog geen promotiestudenten zijn gepromoveerd. Wel is het mogelijk om op basis van feitelijke informatie over de deelname aan het experiment, enquêtes onder de promotiestudenten en hun begeleiders, en via interviews met promovendi, promotores en andere betrokkenen een antwoord te geven op de vraag of het experiment goed op weg is om aan de gestelde verwachtingen te voldoen. Pas na de eindevaluatie (in/na 2021) zal kunnen worden bekeken of het experiment succesvol is verlopen en of een wettelijke verankering van het fenomeen promotiestudent wenselijk is.

1.2 De doelstellingen van het experiment

Een (tussen-)evaluatie dient plaats te vinden in het licht van de doelstellingen van het experiment. De drie doelstellingen, zoals aangegeven in de AMvB, zijn:

1. het aantal promoties vergroten;
2. het vergroten van de mogelijkheden voor promovendi om een eigen onderzoeksvorstel te formuleren;
3. het verder verbeteren van de opleiding van promovendi met speciale aandacht voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt (d.i. de vervolgcarrière na de promotie).

¹ De toelichting op de AMvB zegt hierover: “Dat is denkbaar in het geval met de aanvragen in de eerste ronde en eventueel de tweede ronde het maximum van 2.000 promotiestudenten niet is gehaald of als blijkt dat het aantal promotiestudenten dat onder de werking van het besluit valt onder die grens blijft.” (Staatsblad, 8 januari 2016)

In de AMvB en de toelichting daarop is voorgeschreven dat in de tussenevaluatie dient te worden vastgesteld of het aantal promovendi na de start in 2016 verschilt van de situatie over de periode 2010-2015 wat betreft type, land van herkomst en onderwijsgebied. In de AMvB wordt gesproken over het risico van verdringing van werknemerpromovendi door studentpromovendi. Ook de vraag of het experiment effect heeft gehad op de verdeling van doceertaken bij de universiteit dient te worden beantwoord. Aangezien de middelen (o.a. beurzen) ten behoeve van het promotieonderwijs afkomstig zijn uit het profileringsfonds is een andere kwestie het effect van dit beslag op de werking van het profileringsfonds.

In de tussenevaluatie worden de promotiestudenten bevraagd over de mogelijkheid om zelf een promotieonderwerp te kiezen en hoe verschillende soorten promovendi hun status binnen de universiteit ervaren. Daarbij is in de AMvB vastgelegd (Artikel 14) dat de minister het experiment geheel of gedeeltelijk kan stoppen als de tussenevaluatie laat zien dat er ernstige nadelige gevolgen zijn voor het onderzoeksklimaat aan de universiteit. Bij dat laatste wordt gewezen op de positie van promovendi en het risico dat de invoering van promotieonderwijs het beeld kan oproepen van eerste- en tweederangs trajecten. Als uit de evaluatie naar voren komt dat de promotiestudenten vergeleken met de werknemerpromovendi hun promotietrajecten verschillend waarderen, is het interessant om na te gaan of dit verschil primair is gerelateerd aan het verschil in economische status (d.i. de beloning) of aan een verschillende inhoudelijke oriëntatie (d.i. het ontwerp en de invulling van het onderzoek). Ook een eventuele achteruitgang in de kwaliteit van de proefschriften wordt als een ongewenst effect gezien, evenals het door de universiteit inzetten van promotieonderwijs als kostenbesparend middel.

1.3 De onderzoeksvragen

In het licht van deze in de AMvB aangeroerde kwesties heeft het Ministerie van OCW aan CHEPS gevraagd een antwoord te geven op de volgende vragen:

1. Heeft het experiment ernstige nadelige effecten op het onderzoeksklimaat (achteruitgang in de kwaliteit van proefschriften)?
2. Wat is de aanleiding voor de universiteiten geweest om deel te nemen aan het experiment? Zijn er aanwijzingen dat hun overwegende motief was om dit als kostenbesparend middel en vanwege arbeidsrechtelijke voordelen in te zetten?

OCW stelt naast deze hoofdvragen zes daarmee verband houdende specifieke onderzoeksvragen:

- a. Verschilt het aantal promovendi ten opzichte van de situatie op 1 september 2016 wat betreft type, land van herkomst en onderwijsgebied?
- b. Hoe ervaren de verschillende soorten promovendi hun (verschil in) status binnen de universiteit? Ook wat betreft hun financiële positie en wat betreft de verhouding tussen onderwijs en onderzoek.
- c. Is er sprake van verdringing van de werknemerpromovendi door promotiestudenten? Zo ja, wat zijn de effecten daarvan?
- d. In hoeverre hebben promotiestudenten een grotere keuzevrijheid ten aanzien van het onderwerp van hun promotie (gehad) en hoe ervaren zij die? Hoeveel studenten doen promotieonderzoek op basis van een eigen onderzoeksvoorstel en wat is de kwaliteit daarvan? Hoe hebben promotiestudenten de invloed die zij hebben gehad op hun gehele onderzoeksproces ervaren of ervaren zij die?
- e. Heeft het promotieonderwijs gevolgen gehad voor de verdeling van de onderwijstaken binnen de universiteit?
- f. Wat is het effect van het experiment op het profileringsfonds?

De onderzoeksvragen betreffen een combinatie van onderwerpen: feiten (bijv. aantallen, achtergrond, rechtspositie), meningen & ervaringen (motivatie, status en positie van promotiestudenten in de onderzoeksgroep, de taken en vrijheid van promovendi, de begeleiding en facilitering van promovendi) en effecten (kwaliteit proefschriften, verdringing, taakverdeling, benutting profileringsfonds). Tussen deze onderwerpen bestaan uiteraard diverse verbanden. In deze tussenevaluatie zullen we op een aantal daarvan ingaan, maar gezien de nog beperkte looptijd van het experiment (ruim 2,5 jaar) kunnen we uiteraard nog geen definitieve conclusies trekken. Zo zullen de effecten van het experiment op de kwaliteit van de proefschriften of het carrièreperspectief van promotiestudenten zich pas na langere tijd openbaren. De tussenevaluatie kan wat dit betreft hooguit enkele indicaties opleveren. Gelet op het feit dat het om een experiment gaat, sturen de betrokken universiteiten gedurende het experiment hun activiteiten en procedures voortdurend bij wanneer ze verbetermogelijkheden zien of op tekortkomingen worden gewezen.

1.4 De onderzoeksaanpak

De antwoorden op bovenstaande vragen zijn gezocht door een aantal verschillende onderzoeksmethoden in te zetten:

- literatuurstudie
- surveys
- interviews
- focusgroep met promotiestudenten

Als onderdeel van de *literatuurstudie* presenteren we in hoofdstuk 2 achtergrondinformatie over het experiment – over promoveren (in Nederland en daarbuiten) en eerdere ervaringen met beurspromovendi (bursalen). De literatuurstudie heeft tevens als doel om belangrijke concepten als onderzoeksklimaat en de inbedding (o.a. status, welbevinden) van onderzoekers (met name onderzoekers in opleiding) in een groep nader te kunnen definiëren (Hoofdstuk 3), zodat over deze onderwerpen adequate vragen (o.a. in de surveys en interviews) kunnen worden gesteld en eventuele verbanden met de (kwaliteit van) het werk van promovendi kunnen worden gelegd.

Van *surveys* is gebruik gemaakt om de opvattingen en ervaringen van promovendi en promotores te inventariseren ten aanzien van onderwerpen als het onderzoeksklimaat, de supervisie, de inbedding van het promotieonderzoek en de promovendi in de groep, de status van promotiestudenten, het scholingsaanbod voor promovendi en de (onderwijs-)taken voor promovendi. Met de surveys worden ook verschillen tussen de uiteenlopende categorieën van promovendi (werknemerpromovendi; beurspromovendi; promotiestudenten) onderzocht. Via een survey onder de PhD supervisors (promotores) van promovendi komen deze onderwerpen eveneens aan de orde.

Omdat de twee universiteiten die bij het experiment zijn betrokken ook zelf enquêtes uitvoeren onder promovendi en supervisors is daar door ons gebruik van gemaakt. Uiteraard is door ons onderzocht of de survey-vragen in voldoende mate de vraagstukken afdekken die centraal staan in onze interim-evaluatie en of de respons voldoende groot en gevarieerd was. Omdat wat dit betreft de RUG enquêtes voldoende breed en dekkend waren en op een wetenschappelijk verantwoorde wijze zijn opgezet en verwerkt is besloten geen additionele survey bij de RUG te

doen.² Onze onderzoeksvragen (naar ervaringen, status, onderzoeksklimaat, tevredenheid van promotiestudenten en opvattingen van promotores) kunnen in zeer grote mate worden beantwoord met de beschikbare gegevens.

Zo heeft de RUG in 2017, mede ten behoeve van de monitoring van de appreciatie van het experiment door promotiestudenten, een langlopend onderzoeksproject opgestart onder de naam 'Succesvol promoveren'. Dit onderzoeksproject is breder dan alleen het monitoren en evalueren van het Programma Promotieonderwijs. Het betreft een wetenschappelijk onderzoek naar factoren die bijdragen aan succesvol promoveren in het algemeen, ongeacht het type promovendus, en wordt uitgevoerd door een universitaire onderzoeksgroep.³ Binnen dit project worden onder meer grootschalige enquêtes afgenomen. De vragenlijsten en de resultaten ervan (d.i. de PhD surveys in 2017 en 2018; een PhD supervisor survey in 2018) zijn aan CHEPS beschikbaar gesteld, inclusief een meer op de vergelijking van promotiestudenten met werknemerpromovendi toegespitste analyse. De ruwe data uit de RUG surveys konden niet worden verstrekt, omdat de respondenten alleen *informed consent* hebben gegeven voor het gebruik van hun data voor wetenschappelijk onderzoek en verbetering van de promotietrajecten aan de RUG.⁴

De RUG gebruikt de resultaten uit de eigen surveys eveneens voor de eigen monitoring van het experiment die door de AMvB is voorgeschreven en jaarlijks met de medezeggenschap wordt gedeeld. Deze zelfevaluatie rapporten van de RUG (tot nu toe twee stuks⁵) worden opgesteld onder verantwoordelijkheid van de decaan (*dean*) van de RUG Graduate Schools. De zelfevaluaties maken deel uit van het achtergrondmateriaal voor onze studie.

Op verzoek van CHEPS zijn door de onderzoekers betrokken bij het RUG-onderzoeksproject aanvullende analyses op de beschikbare RUG data uitgevoerd en nadere uitsplitsingen gemaakt van de onderliggende ruwe gegevens, onder andere om vergelijkingen tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi te kunnen maken of tussen promovendi die werkzaam zijn op verschillende wetenschapsgebieden.⁶ De expertise en onafhankelijkheid van de onderzoekers die dit onderzoeksproject uitvoeren is door CHEPS getoetst en er bestaat geen twijfel over de kwaliteit van de door hen verzamelde gegevens en de daarop uitgevoerde analyses.

Ook de Erasmus Universiteit heeft een eigen survey uitgevoerd (eind 2018) onder promovendi. De respons op deze survey door de promovendi werkzaam aan het ISS (het *International Institute of Social Studies* – het enige onderdeel van de EUR dat promotiestudenten – vijftien stuks in totaal – kent) was echter te klein om voldoende gefundeerde uitspraken te doen. Om deze reden is door ons een survey uitgezet onder de promotiestudenten bij het ISS. De vraagstelling daarbij komt sterk overeen met de onderwerpen in de RUG survey. De resultaten van deze survey zijn gecombineerd met die van de eigen EUR survey uit 2018 om op een aantal

² De meest recente survey onder RUG promovendi vond plaats in september 2018. Bij een additionele, in het begin van 2019 uit te voeren survey waarin soortgelijke vragen worden gesteld zal de non-respons waarschijnlijk hoog zijn.

³ Dit project wordt geleid door dr. Ellen Jansen (Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen).

⁴ Bij de *informed consent* uitleg is destijds expliciet vermeld dat de ruwe data niet worden verstrekt aan externe partijen.

⁵ Te vinden op: <https://www.rug.nl/education/phd-programmes/phd-scholarship-programme/about/evaluation> De meest recente zelfevaluatie is: RUG (2019), Tussentijdse Zelfevaluatie Programma Promotieonderwijs RUG. 1 sept 2016 - 31 aug. 2018.

⁶ De ruwe data konden niet worden overgedragen aan CHEPS omdat de respondenten bij het invullen van de oorspronkelijke enquête expliciet was verzekerd dat de data niet door derden mag worden ingezien.

punten een vergelijking tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi te kunnen maken.

Interviews vormen de derde onderzoeksmethode. Zowel bij de RUG als de EUR zijn een groot aantal interviews met lokale betrokkenen gehouden – met rectoren en hoogleraren, decanen, directeuren van Graduate Schools, leden van de lokale medezeggenschapsorganen, vertegenwoordigers van lokale promovendinetwerken en beleidsmedewerkers. We hebben de keuze van gesprekspartners zo gemaakt dat een goede afspiegeling van de betrokken partijen kon worden verkregen (grote en kleinere Graduate Schools, wetenschapsgebieden, nationaliteiten) en een zo inclusief mogelijk beeld kon worden geschetst met ruimte voor zowel voor- als tegenstanders van het experiment. We merken op dat de surveys de voornaamste basis vormen voor de resultaten; interviews geven hier diepgang aan en bieden de gelegenheid om voorbeelden en nadere uitleg te geven.

Bij de RUG ging het om 20 interviews, met personen uit de volgende geledingen: PhD verenigingen (drie stuks: GOPHER, GRIN en een Gronings bestuurslid van PNN), decanen van faculteiten (2), de Dean en verschillende directeuren van Graduate Schools (6), College van Bestuur (1), leden van de Universiteitsraad (4), beleidsmedewerkers (3), research master studenten (1). Bij de EUR om 10 interviews: rector ISS (1), manager Graduate School (1), *deputy rector* onderzoek (1), hoogleraren/promotoren (4), beleidsmedewerkers (2), lid van universiteitsraad (1).

Ter voorbereiding van de interviews kregen de gesprekspartners in de regel van tevoren een lijst met vragen. Vragen hadden betrekking op de effecten van het experiment en de verwachtingen erbij, de inbedding, ondersteuning en status van promotiestudenten in de onderzoeksgroep, de hen geboden ruimte, het scholingsaanbod voor promotiestudenten en het financiële beslag op de middelen van de universiteit (o.a. Profileringsfonds).

Ook met vertegenwoordigers van externe partijen die zijn betrokkenen bij het experiment zijn interviews gedaan. Het gaat hier om stakeholders als het Promovendi Netwerk Nederland (PNN), de KNAW, de Jonge Akademie van de KNAW, de Vereniging van Universiteiten (VSNU) en de studentenbonden (ISO en LSvB). Deze partijen waren eerder bij het opzetten van het experiment betrokken en volgen het experiment met belangstelling. Ook deze personen kregen van tevoren een lijst met gespreksonderwerpen (doelen en inrichting van het experiment; diversiteit in promovendi; arbeidsvoorwaarden; rechtspositie). In totaal zijn zes interviews met externe partijen gedaan.

Om de informatieverzameling onder promovendi die voornamelijk via vragenlijsten plaats heeft gevonden te verrijken en mogelijkheden te bieden aan zowel de respondent als de ondervrager om op gegeven antwoorden of uitspraken/stellingen te reageren, is aan de RUG een groeps gesprek (focusgroep, *rondetafelgesprek*) met promotiestudenten georganiseerd. De selectie van deze promotiestudenten is gedaan door de promovendivereniging GRIN (het Groningen Graduate Interest Network, d.i. de lokale tak van PNN) en de PhD councils, die het vertegenwoordigende orgaan zijn van promovendi in de diverse (10) Groningse Graduate Schools. Twaalf promotiestudenten uit de verschillende Graduate Schools van de RUG deden mee aan deze *round table* en deelden hun ervaringen en opinies over het experiment. Deelnemers ontvingen van tevoren een lijst met onderwerpen (in het Engels: *co-design of project; integration in research group, training received, involvement in teaching, scholarship conditions, other issues*). Helaas bleek het niet mogelijk om met een vertegenwoordiging van de EUR/ISS-promotiestudenten een soortgelijk rondetafelgesprek te organiseren. Van deze (kleine)

groep van internationale studenten (15 in totaal) waren te weinig kandidaten aanwezig in Nederland (Den Haag) of anderszins beschikbaar voor een groepsgesprek. Voor deze groep moeten we daarom terugvallen op de survey. In het rondetafelgesprek bij de RUG is op sommige momenten de output van de enquêtes en interviews ingebracht, waarmee dit groepsgesprek tevens fungeerde als een vorm van reflectie op de informatie die uit andere bronnen is verkregen.

De empirische gegevens uit de documenten, enquêtes, interviews en het rondetafelgesprek zijn bijelkaar gebracht in de analyse gericht op de beantwoording van de onderzoeksvragen. Daarbij zijn kwantitatieve (statistische) analyses gecombineerd met meer kwalitatieve observaties (beschrijvingen van cases, opinies en ervaringen van deelnemers). De resultaten zijn in verband gebracht met de drie doelen die met het experiment promotieonderwijs worden beoogd: 1. Het aantrekken van meer promovendi; 2. Het versterken van de opleidingscomponent in de promotie; 3. Het bieden van ruimte om te promoveren op een eigen onderzoeksvoorstel.

1.5 Opzet van dit rapport

Dit rapport bestaat uit zeven hoofdstukken.

- Na dit *eerste hoofdstuk* presenteren we in *hoofdstuk 2* enkele algemene observaties over promoveren, promovendi en promoties. Ook gaan we kort in op enkele eerdere ervaringen met beurspromovendi.
- In *hoofdstuk 3* operationaliseren we het begrip onderzoeksklimaat – een centraal concept in het experiment. We doen dat op basis van een literatuurstudie.
- De tweede onderzoeksvraag (de aanleiding voor de instellingen om deel te nemen aan het experiment) komt aan de orde in *hoofdstuk 4*. Aangezien deze vraag voor een belangrijk deel draait om de eerste doelstelling van het experiment (vergroting aantal promoties) presenteren we in dit hoofdstuk gegevens over de ontwikkeling van de aantallen promotiestudenten en de samenstelling van de eerste cohorten promotiestudenten (nationaliteit, verdeling over disciplines). Daarmee beantwoorden we tevens de subvragen (a) en (c): verschilt het aantal promovendi t.o.v. het aantal vóór aanvang van het experiment, respectievelijk worden werknemerpromovendi door promotiestudenten verdrongen? Ook de deelvraag naar eventuele bezuinigingsmotieven komt in dit hoofdstuk aan de orde (inclusief de kwestie van het beslag op het Profileringsfonds).
- In *hoofdstuk 5* geven we antwoord op de eerste centrale onderzoeksvraag: wat zijn de effecten op het onderzoeksklimaat? Hierbij staan de ervaringen van de promotiestudenten centraal: hoe ervaren ze hun status, beloning en positie in de onderzoeksgroep (subvraag b.) en wat vinden ze van de keuzevrijheid wat betreft het onderwerp en het ontwerp van hun promotieonderzoek (subvraag d.)? De deelvragen naar de kwaliteit van de voorstellen van de promotiestudenten zijn aan de hoogleraren/supervisors voorgelegd en ook van hun antwoorden doen we verslag in hoofdstuk 5.
- *Hoofdstuk 6* draait om onderwijs – zowel het onderwijs ontvangen door promotiestudenten als het onderwijs dat eventueel door hen wordt verzorgd. Subvraag (e) naar de effecten van promotieonderwijs op de verdeling van onderwijstaken binnen de faculteiten wordt ook in dit hoofdstuk beantwoord.
- *Hoofdstuk 7* bevat als concluderend hoofdstuk de antwoorden op de twee centrale onderzoeksvragen en de zes subvragen.

•

2. Promoveren en promotiestudenten: de stand van zaken

2.1 Typen promovendi

In haar beleidsvisie op de Nederlandse wetenschap (Wetenschapsvisie 2025, keuzes voor de toekomst⁷) kondigt het Ministerie van OCW een experiment met promotiestudenten aan. Dit om te onderzoeken of en hoe Nederland kan aansluiten op hetgeen afgesproken is in de Europese Hoger Onderwijsruimte (EHEA).

Na het Bologna-proces, waarbij het hoger onderwijs op Europees niveau werd vastgesteld, kreeg de promotiefase nadrukkelijk de status van 'derde fase'. In het kader van het Bologna-proces is het streven uitgesproken om de overgang naar het bachelor-mastersysteem te voltooien met het realiseren van een derde cyclus. Een derde-cyclus kan de stap naar een promotietraject voor afgestudeerde Nederlandse studenten verkleinen.

Het Nederlandse stelsel kent al een zekere differentiatie in typen promovendi. Naast de werknemerpromovendus (de voormalige assistent in opleiding - AIO) en de buitenpromovendus, zijn, mede door de toenemende internationalisering, inmiddels meer vormen van promotietrajecten ontstaan zoals beurspromovendi en joint PhD's.

De VSNU onderscheidt in haar nieuwste categorisering van promovendi⁸ vier typen promovendi (Tabel 1). De meeste promovendi (ongeveer 50%) zijn werknemerpromovendi, meestal aangesteld op extern gefinancierde onderzoeksprojecten. Deze externe financiering is afkomstig uit de tweede geldstroom of de derde geldstroom. De salariskosten van de promovendus en het bijbehorende onderzoeksbudget kunnen in de regel uit deze externe financiering betaald worden en de universiteit hoeft alleen de indirecte kosten te dragen.

Op de tweede plaats zijn er de internationale promovendi die met een eigen beurs naar Nederland komen. Hun aantal is relatief klein, ongeveer 10-15%, maar neemt de laatste jaren wel toe. Ook voor hen hoeft de universiteit geen salariskosten te betalen, maar gelden alleen de indirecte kosten en het budget voor het uitvoeren van het onderzoek.

Nog weer andere categorieën zijn de promoverende medewerker (iemand die al een vaste aanstelling bij de universiteit heeft, maar nog niet gepromoveerd is) en de buitenpromovendus. Ook hun aantal is relatief klein (beide groepen samen ongeveer 15% in Groningen, maar bij andere universiteiten kan dit percentage oplopen tot wel 50%). Behalve de indirecte kosten voor (een variabele hoeveelheid) begeleiding en facilitering kosten zij de universiteit relatief weinig.

Wat in het experiment promotieonderwijs wordt gedaan, is dat er aan deze vele andere typen, en net als in veel andere landen op de wereld, een extra type promovendus – de promotiestudent – wordt toegevoegd.

⁷ Zie: Ministerie van OCW (2014), *Wetenschapsvisie 2025*, p. 69. Te vinden op: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-419780>.)

⁸ Zie: Commissie Promotietraject (2019), *Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel*. Den Haag: VSNU. De oude indeling, die stamt uit 2013, is te vinden op: https://www.vsnunl/files/documenten/Feiten_en_Cijfers/Typering%20promovendi%202013-RH-def-20130719.pdf)

Tabel 1: Typen promovendi (indeling VSNU, 2019)

| Type | Nader verbijzonderd | Omschrijving | Sub-type / voorbeeld |
|----------------------------|---------------------------------------|---|--|
| Promovendus in dienst | 1a. Werknemer-promovendus | Werknemer die een arbeidsovereenkomst en een afspraak gericht op een promotietraject heeft met de eigen universiteit of UMC | Promovendi in dienst van universiteit en gefinancierd door NWO horen in deze categorie. De werknemer-promovendus heeft geen vast dienstverband. De UFO-code horende bij de aanstelling is 'promovendus' (of het UMC-equivalent). |
| | 1b. Promoverende medewerker | Werknemer die een arbeidsovereenkomst en een afspraak gericht op een promotietraject heeft met de eigen universiteit of UMC. | De promoverende medewerker heeft een vast dienstverband en heeft geen UFO-code promovendus (of het UMC-equivalent daarvan). |
| Promovendus niet in dienst | 2. Beurspromovendus | Persoon die geen arbeidsovereenkomst heeft met de universiteit waar de promotie wordt afgerond, maar die als hoofddoelstelling heeft te promoveren en daarvoor middelen ontvangt van een beurzenverstrekker. | 2a. Beurspromovendus eigen universiteit of UMC. Beurs verstrekt door de eigen universiteit of het UMC (hieronder vallen de promovendi uit het 'promotieonderwijs' experiment). |
| | | | 2b. Beurspromovendus met een andere / externe beurzenverstrekker. Beurs verstrekt door een andere organisatie dan de universiteit zoals onder 2a bedoeld, bijvoorbeeld: NUFFIC, Europese Unie, buitenlandse universiteit, subsidieverstrekken organisaties en stichtingen (Fulbright, banken). De beurs wordt eventueel aangevuld door de eigen universiteit of het UMC. |
| | 3. Extern gefinancierde promovendus | Persoon die geen arbeidsovereenkomst heeft met de universiteit waar de promotie wordt afgerond en ook geen middelen ontvangt van een beurzenverstrekker, maar die als hoofddoelstelling heeft te promoveren. | Een extern gefinancierde promovendus onderscheidt zich van een buitenpromovendus omdat hij/zij hetzij op één of andere wijze gefinancierd wordt voor zijn/haar promotie of dat hij/zij in 'de tijd van de baas' mag promoveren (ongeacht hoeveel tijd beschikbaar wordt gesteld). |
| | 4. Buitenpromovendus (eigen middelen) | Persoon die geen tijd of geld krijgt van een externe partij ten behoeve van een promotie, maar die wel als doelstelling heeft te promoveren. Er is sprake van eigen middelen, of middelen die door de familie beschikbaar worden gesteld. | Bijvoorbeeld: een gepensioneerde die aan een promotie werkt, een werknemer van een bedrijf die naast zijn/haar baan in zijn/haar eigen tijd aan een promotie werkt, een medewerker van de universiteit die niet het UFO-profiel promovendus heeft en ook geen tijd/geld van de universiteit krijgt voor zijn/haar promotie (voorheen promoverend medewerker), of een medisch specialist die door het UMC niet wordt vrijgesteld van reguliere werkzaamheden. |

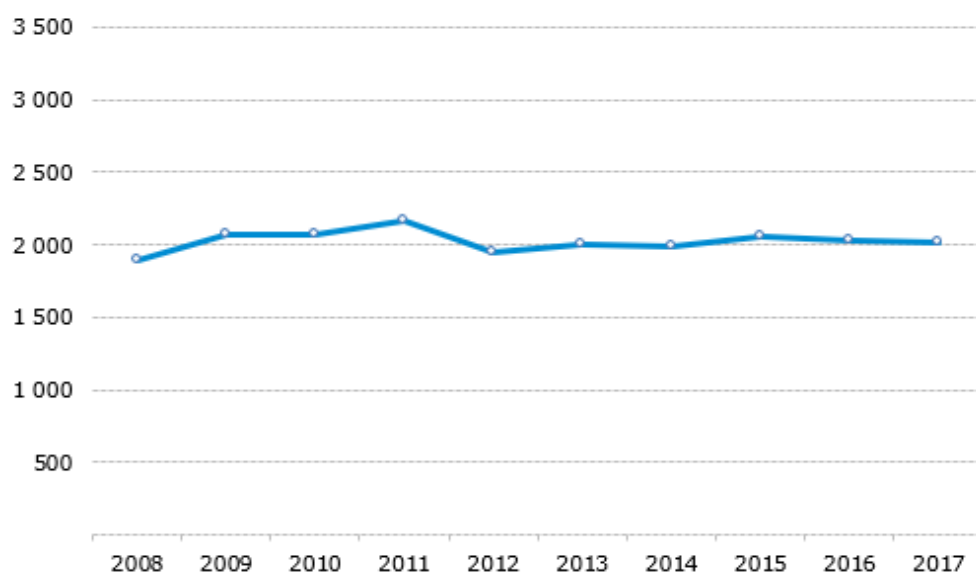
Bron: Gebaseerd op: Commissie Promotietraject (2019)

2.2 Hoe staan we ervoor?

Het huidige Nederlandse promotiestelsel werkt in de basis goed. Dit wordt vastgesteld in de nota van toelichting op de AMvB, die het experiment promotieonderwijs mogelijk maakt, en wordt ook onderschreven door de VSNU en de KNAW⁹. Uit internationaal vergelijkend onderzoek komt dit eveneens naar voren. Omdat in Nederland de onderzoeksfinanciering van universiteiten onder druk staat, loopt het Nederlandse onderzoek op termijn gevaar – qua volume en (mede daardoor) qua impact.¹⁰ Als deze relatief - ten opzichte van de ons omringende landen - lage onderzoekfinanciering gecombineerd wordt met de druk om tweede en derdegeldstroom-projecten te matchen vanuit de eerste geldstroom betekent dit dat universiteiten tegenwoordig een zeer beperkte financiële ruimte hebben om eerste geldstroompromovendi aan te stellen. Dat laatste ook vanwege het gegeven dat het zeer lastig is voor universiteiten om binnen de eerste geldstroom middelen te vinden om promotieplaatsen te creëren als tegelijk de onderwijstaken sterk toenemen. Ook het wegvallen van de gelden uit het Fonds Economische Structuurversterking¹¹ na 2011 maakte dat de tweede en derde geldstroommiddelen voor promovendi onder druk kwamen te staan.

De totale onderzoekscapaciteit (in fte) van de universiteiten laat een regelmatige opwaartse trend zien over de periode 1997-2017 volgens cijfers van het Rathenau Instituut.¹² Tot 2011 nemen de aandelen van de tweede en derde geldstroom toe, maar daarna lijken de aandelen van de verschillende geldstromen te stabiliseren. Mede door de hier geschetste ontwikkelingen neemt de instroom van promovendi de laatste vijf jaar niet meer toe¹³ (zie Figuur 1).

Figuur 1: Instroom werknemerpromovendi aan Nederlandse universiteiten



Bron: VSNU (zie https://www.vsnu.nl/f_c_promovendi.html)

Noot: Exclusief Universiteit van Amsterdam, Open Universiteit en HOOP gebied Gezondheid

⁹ KNAW (2016), *Promoveren Werkt*. Amsterdam: KNAW.

¹⁰ Zie website VSNU. Bijvoorbeeld: https://www.vsnu.nl/f_c_onderzoeksfinanciering.html en https://www.vsnu.nl/files/documenten/Publicaties/Trendrapportage_DEF.pdf.

¹¹ Zie de cijfers van het Rathenau Instituut, o.a.:

https://www.rathenau.nl/sites/default/files/inline-files/Rathenau_Instituut_Factsheet_Innovatiebeleid.pdf

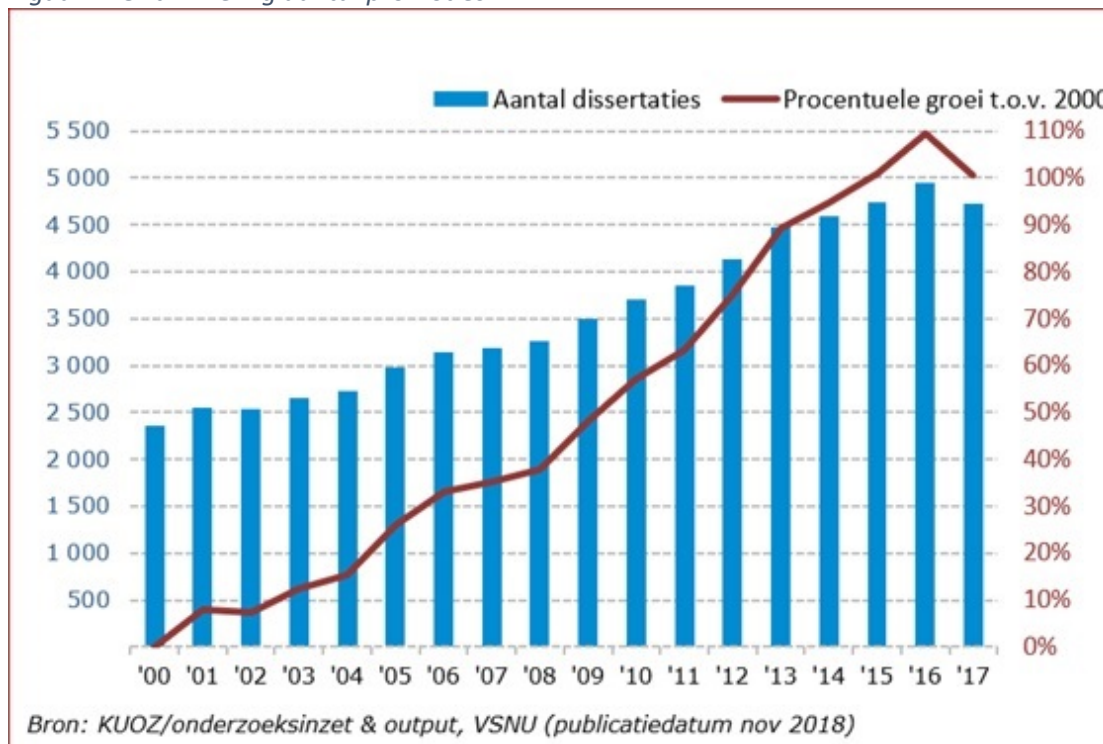
¹² Zie: <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/wetenschappers/personeel-aan-de-universiteiten/onderzoeksinzet-universiteiten>

¹³ Zie voor werknemerpromovendi: https://www.vsnu.nl/f_c_promovendi.html

Door de Nederlandse universiteiten wordt dan ook gezocht naar manieren om het volume van het onderzoek op peil te houden, onder meer met *industrial doctorates*,¹⁴ door (internationale) fondsen binnen te halen (o.a., uit Europese fondsen) en door gebruik te maken van promovendi die hun eigen financiering meebrengen (o.a. internationale promovendi met een eigen beurs) of geen financiering vragen (buitenpromovendi).

Door de stabilisatie van de instroom van nieuwe promovendi is het aannemelijk dat de aantallen promoties in de komende jaren zullen stabiliseren of mogelijk zelfs zullen afnemen. Figuur 2 toont de ontwikkeling van het aantal dissertaties aan Nederlandse universiteiten. De daling in het aantal promoties vanaf 2016, die in 2017 zichtbaar is, zet ook in 2018 door.¹⁵

Figuur 2: Ontwikkeling aantal promoties



Hoe de bijna 9.000 werknemerpromovendi die eind 2017 door de VSNU werden geteld¹⁶ zijn verdeeld over de veertien universiteiten die lid zijn van de VSNU wordt getoond in Figuur 3. Opgemerkt moet worden dat deze cijfers nog geen betrouwbaar beeld kunnen geven van het totaal aantal promovendi in Nederland. De promoverende medewerkers, extern gefinancierde beurspromovendi en (vooral) de buitenpromovendi zijn in de regel niet in de registratie van de universiteiten opgenomen. De meeste universiteiten hebben namelijk nog geen dekkend promovendiregistratie- en volgsysteem.¹⁷ Universiteiten doen op dit gebied momenteel een grote inspanning om tot betere registratie te komen, maar vooralsnog zijn alleen de gegevens

¹⁴ Voorbeeld: via het Impulsprogramma van de TU Eindhoven is circa €100 miljoen geïnvesteerd in samenwerking met bedrijven en overheden om zo'n 270 promotieplaatsen te realiseren.

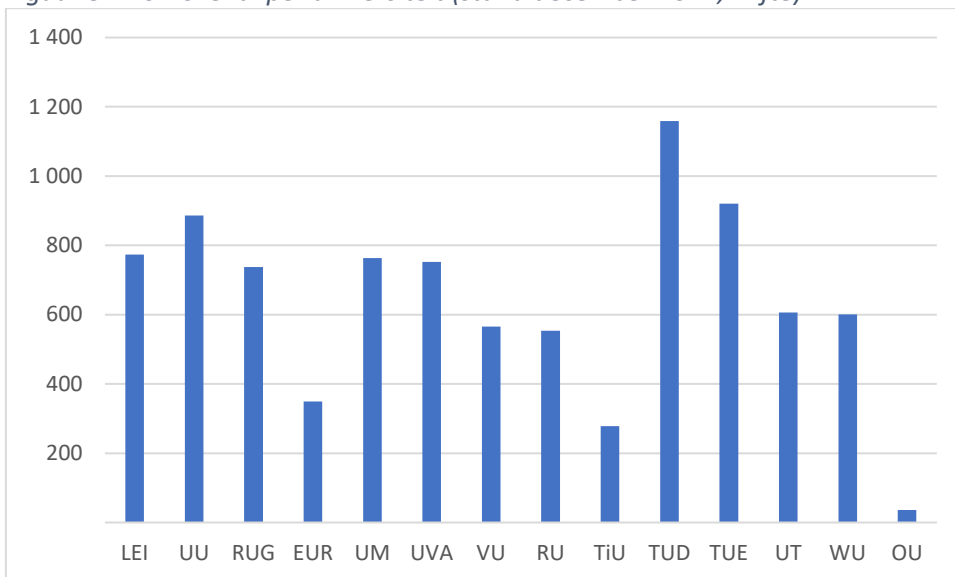
¹⁵ Bron: VSNU, nog ongepubliceerde data.

¹⁶ In de WOPI database. Zie: https://www.vsnu.nl/f_c personeel downloads.html

¹⁷ Zie: Brief van de Minister van OCW aan de Tweede Kamer (7 december 2018). Kamerstuk 31288. Nr. 670.

over het aantal werknemerpromovendi en het aantal beurspromovendi voldoende betrouwbaar.¹⁸

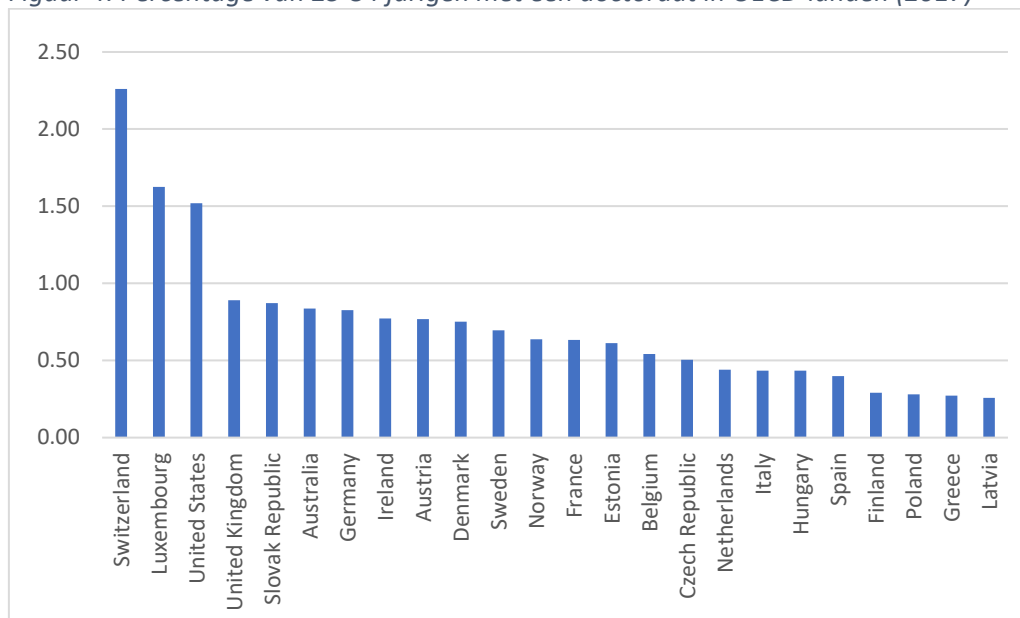
Figuur 3: Promovendi per universiteit (stand december 2017; in fte)



Bron: VSNU, WOPI 2017 (https://www.vsnu.nl/f_c_personeel_downloads.html)

Met (iets minder dan) 5.000 promoties per jaar en een gemiddelde promotietijd van vijf jaar is het redelijk te veronderstellen dat er ongeveer 25.000 promovendi in Nederland zijn. De aan de universiteiten geregistreerde werknemerpromovendi vormen dus slechts 36% van het totaal aan promovendi.

Figuur 4: Percentage van 25-34 jarigen met een doctoraat in OECD-landen (2017)



Bron: OECD, *Education at a Glance 2018* (<https://doi.org/10.1787/888933801677>)

¹⁸ De RUG heeft overigens sinds 2013 wel een betrouwbare en dekkende registratie van alle promovendi en gebruikt hiervoor het zelf, samen met een softwarebedrijf, ontwikkelde systeem Hora Finita.

Nederland staat wat het aantal gepromoveerden in de beroepsbevolking betreft in de lagere regionen van de middenmoot, ruim achter landen als Zwitserland, de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Frankrijk en België (zie Figuur 4). Ten behoeve van onze kenniseconomie en internationale concurrentiepositie is het nodig de aantallen gepromoveerden in de wetenschap en in bedrijven te vergroten.¹⁹ Voor onze kenniseconomie is dat goed; en er zijn geen aanwijzingen dat de vraag naar gepromoveerden afneemt.

Promovendi zijn in veel vakgebieden de dragende kracht voor het (uitvoeren) van het universitair onderzoek. In verschillende overheidsdocumenten is de behoefte aan meer talent in Nederland geformuleerd. Een innovatieve kenniseconomie vraagt om meer gepromoveerden in het bedrijfsleven en bij de rijksoverheid en daarnaast een betere aansluiting van de promotieopleiding op de latere loopbaan van promovendi.²⁰ De loopbaan van promovendi ligt niet altijd binnen de wetenschap. Ongeveer 70-80% van de gepromoveerden (enigszins afhankelijk van het onderzoeksgebied) zal uiteindelijk niet een baan vinden als wetenschappelijk staflid van een universiteit, maar in het bedrijfsleven, de publieke sector (bijv. in beleidsfuncties of in het onderwijs), of de non-profit sector (inclusief ngo's).²¹ Veel gepromoveerden voelen zich echter niet goed voorbereid op een dergelijke, niet-universitaire baan en hebben vaak geen goed idee van de mogelijkheden voor banen buiten de wetenschap.

Het aanbieden van zowel student- als werknemer-posities aan promovendi is buiten Nederland heel gebruikelijk. Nagenoeg alle landen in Europa kennen een vorm van een dergelijk gemengd model.²² Ten opzichte van het overgrote deel van de ons omringende landen kent het Nederlandse stelsel dus minder differentiatie. In de Nota van Toelichting op de AMvB wordt gesteld dat met het Promotieonderwijs experiment kan worden onderzocht of met een meer gedifferentieerd promotiestelsel Nederlandse universiteiten meer promotieposities kunnen aanbieden dan nu het geval is. Deze promotieposities kunnen diegenen de kans geven te promoveren die op dit moment deze mogelijkheid niet hebben en hen ruimte geven voor het indienen en realiseren van eigen onderzoeksvoorstellen. Door promotieonderwijs wordt het bachelor- en mastersysteem met een derde cyclus gecomplementeerd, zoals in de Bologna-verklaring is afgesproken.

2.3 Wat ging vooraf?

De universiteiten van Amsterdam (UvA), Leiden (UL), Utrecht (UU) en Tilburg (UvT) hebben in de jaren negentig van de vorige eeuw de bursaal als een nieuwe variant van de promovendus binnen het promotiestelsel geïntroduceerd. De Rijksuniversiteit Groningen (RUG) is later gestart met een bursalensysteem. Zij heeft de verhouding met de bursaal feitelijk anders ingevuld dan de UvA, UL, UU en UvT dat deden in de jaren negentig. Het onderwijs aan promovendi kwam meer centraal te staan. De rechter heeft, in tegenstelling tot eerder genoemde varianten, op basis van de feitelijke omstandigheden geoordeeld dat de bursalen bij de RUG geen werknemer zijn, omdat er geen sprake is van een gezagsverhouding. Deze omstandigheden waren dat de promotiestudent een behoorlijke mate van vrijheid had in zijn keuze voor het onderwerp van

¹⁹ Zie OCW (2014), *Wetenschapsvisie 2025. Keuzes voor de Toekomst*, p. 69.

²⁰ Zie: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2019), *Nieuwsgierig en betrokken. De waarde van wetenschap*. Den Haag, met name p. 61.

²¹ Bron: Koier, E. & de Jonge, J. (2018). *De zin van promoveren – Loopbanen en arbeidsmarktperspectieven van gepromoveerden*. Den Haag: Rathenau Instituut.

²² Zie de Nota van Toelichting bij de AMvB 'Experiment Promotieonderwijs'. De daarin gepresenteerde informatie was gebaseerd op: European University Association (2007), *Doctoral Programmes for the European Knowledge Society: report on the EUA doctoral programmes project*, Brussel: EUA.

zijn onderzoek, dat de intellectuele eigendomsrechten van het proefschrift bij de promotiestudent berustten en dat promotiestudenten niet verplicht waren tot het geven van onderwijs.

Voor de financiering van beurspromovendi aan de RUG is in 1995 een speciaal programma gestart, het Ubbo Emmiusprogramma. Binnen dit programma betalen faculteiten 60% van de beurskosten en wordt de overige 40% gematcht vanuit centrale middelen. Binnen het programma werden beurzen verstrekt aan aanvankelijk alleen internationale promovendi (zowel volledige beurzen als beurzen voor zogenaamde sandwichplaatsen, i.e., plaatsen waarbij de helft van de promotieperiode ondergebracht is bij en bekostigd wordt door een buitenlandse universiteit). Vanaf 2003 konden ook Nederlandse promovendi aan het programma deelnemen. Na een gerechtelijke uitspraak in 2009 werd het programma niet gestopt, maar werden de hiermee gefinancierde plaatsen, tijdelijk, i.e., totdat er nieuwe wetgeving zou komen, omgezet naar werknemer-posities. De verdeling van kosten (60% voor de faculteiten en 40% voor centraal) bleef daarbij gehandhaafd. In 2014 en 2015 bedroeg de jaarlijkse instroom in het programma 57 posities (22 volledige posities en 35 sandwichposities). Daarnaast werden uit het programma 60 aanvullingen voor internationale studenten met eigen beurs betaald (bijdrage van maximaal €400 per maand voor huisvesting). Met de start van het promotieonderwijsprogramma in september 2016 konden binnen het Ubbo Emmiusprogramma weer (maar nu fictief verlonde) beursposities uitgegeven worden.

2.4 En hoe denkt men er nu over?

Over het fenomeen promotiestudent is veel discussie in Nederland – vooral over de arbeidsrechtelijke positie.²³ In het kader van deze tussenevaluatie is dan ook met externe betrokkenen (d.i. van buiten de universiteiten die deelnemen aan het experiment) een aantal interviews gehouden om hun opvattingen te horen over de verwachtingen, principes en de inrichting van het experiment. Het gaat hier om stakeholders als het Promovendi Netwerk Nederland (PNN), de KNAW, de Jonge Akademie, de VSNU en de studentenbonden.

We presenteren in deze paragraaf kort de standpunten van deze organisaties. Bij deze presentatie gaat het steeds om de opvattingen van de verschillende partijen – niet die van de auteurs van het thans voorliggende rapport.

2.4.1 KNAW

Sinds het verschijnen van de KNAW Verkenning *Promoveren Werkt*²⁴ is het standpunt van de KNAW niet veranderd. Hoewel het experiment het mogelijk maakt meer gepromoveerden af te leveren voor hetzelfde geld, voorziet de KNAW ook dat het Nederlandse promotiestelsel hierdoor juist minder aantrekkelijk kan worden voor goede Nederlandse afgestudeerden. De arbeidsmarkt buiten de academische wereld trekt immers aan deze afgestudeerden en doet hen aantrekkelijke aanbiedingen; het is de vraag of een toekomst als promotiestudent hiervoor een voldoende interessant alternatief is. De KNAW zou het jammer vinden als het onderzoek van universiteiten voor een groot deel zou gaan draaien op buitenlandse promovendi. De eerste

²³ Zie: de Leij, L., M. Koopmans, I. Molema (2018), Een nieuw perspectief op promoveren. Hoe het Groningse promotieonderwijsprogramma echt werkt. Science Guide, 1 mei 2018. Verder: berichtgeving in NRC <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/08/15/promoveren-op-een-studentenbeurs-a1613232> (augustus 2018), en Science Guide (september 2018), <https://www.scienceguide.nl/2018/09/minister-zet-stop-op-het-aantal-promotiestudenten/>.

²⁴ KNAW (2016), *Promoveren Werkt*. Amsterdam: KNAW.

doelstelling van het experiment (meer promovendi) zou niet gepaard mogen gaan met een bezuiniging op het salaris van promovendi.

Wat betreft de arbeidsrechtelijke status van de promovendus (student / bursaal, werknemer, etc.) zou het mogelijk moeten zijn om, net als in andere landen, verschillende modellen naast elkaar te laten bestaan. Wat dat betreft verdient het experiment volgens de KNAW een eerlijke kans. De KNAW spreekt de zorg uit dat de verschillen tussen promovendi tot rechtsongelijkheid leiden en geeft, als de financiële middelen dat toestaan, de voorkeur aan het werknemerschap van promovendi. Ze voegt daar aan toe dat veel hoogleraren, in het geval zij beurspromovendi met een bescheiden buitenlandse beurs aantrekken, proberen deze beurs vanuit andere, eigen facultaire middelen aan te vullen om zo de ongelijkheid voor een deel weg te nemen.

Volgens de KNAW krijgen alle promovendi op dit moment al onderwijs als onderdeel van hun promotietraject. Het versterken van de opleidingscomponent voor promovendi (een andere doelstelling van het experiment) ziet de KNAW niet als iets wat specifiek aan het experiment kan worden toegeschreven. Er gebeurt immers al veel op dit gebied – ook bij universiteiten die niet meedoen aan het experiment. Ook meldt de KNAW dat de derde doelstelling van het experiment, namelijk promovendi meer inbreng te geven bij het inrichten van hun promotieonderzoek, standaardpraktijk is in veel gevallen. In het geval een promovendus op een door de hoogleraar geformuleerd voorstel binnenkomt blijft er altijd ruimte in dat voorstel voor de promovendus en is het de bedoeling dat de promovendus gedurende het PhD onderzoek zijn/haar invulling aan het onderzoek geeft. Het is de rol van de promotor dit te faciliteren en erop toe te zien dat het proefschrift ook echt het persoonlijke stempel van de promovendus draagt.

2.4.2 DJA

In principe is De Jonge Akademie (DJA) tegen nog meer ongelijkheid tussen verschillende typen promovendi. Als het experiment zodanig wordt ingericht dat het juist zorgt voor minder ongelijkheid en indien de ongelijkheid die blijft bestaan qua (rechts)posities ook samenhangen met duidelijke verschillen in taken, heeft DJA minder bezwaren tegen het fenomeen van de promotiestudent.

De doelstelling om meer promovendi aan te trekken moet volgens DJA ondersteund worden door voldoende goede begeleiding. Meer promovendi moet geen doel op zich worden. Wanneer de maatschappij het echter belangrijk vindt om meer promovendi op te leiden kan dat alleen wanneer er vanuit de overheid voldoende budget komt om dit te financieren. Voor een werknemerpromovendus komt dat neer op zo'n € 250.000 aan salariskosten en dat vergt dus een aanzienlijke investering.

DJA meent dat de versterking van de carrière oriëntatie goed zou zijn voor iedere promovendus, ook buiten het promotiestudenten-experiment. Voor slechts 30% van de promovendi is er immers ruimte binnen de wetenschap.

Het meer mogelijk maken om te promoveren op een eigen promotieonderzoeksvoorstel beschouwt DJA als positief, met de kanttekening dat het voor studenten in de laatste fase van hun master opleiding heel lastig (en in sommige gebieden onmogelijk) is om een goed onderzoeksvoorstel te kunnen definiëren.

DJA vindt dat er op dit moment te veel ongelijkheid is qua beloning van promovendi in Nederland. In principe zou het niet uit moeten maken voor de beloning waar iemand promoveert of vanuit welk land iemand komt (met een beurs om te promoveren). Volgens DJA is dit op het moment in Nederland – ook zonder een systeem van promotiestudenten – wel het geval. Promovendi met een beurs uit het buitenland krijgen in sommige gevallen onvoldoende inkomsten om normaal van te kunnen leven. Het toelaten van beurspromovendi zorgt in principe voor nog een extra mogelijkheid voor ongelijkheid.

Doordat de beloning voor promovendi binnen een systeem van beurspromovendi lager is dan in een systeem waarin promovendi werknemer zijn, bestaat volgens DJA het aanvullende gevaar van een glijdende schaal. Want, evenals er nu promovendi aangesteld worden op een vierjarige 0,9 fte aanstelling, of een driejarige aanstelling, zouden er in de toekomst promovendi kunnen komen die een vierjarige beurs krijgen van 90% van de normale hoogte, of een driejarige beurs om op die manier de kosten verder te drukken.

De DJA voegt daar evenwel aan toe dat, gelet op de wijze waarop het experiment op dit moment in Groningen is geïmplementeerd, het promotieonderwijs programma wordt gebruikt om aan de RUG minder ongelijkheid te creëren, aangezien buitenlandse promovendi een aanvulling krijgen op hun beurs en geen promovendi meer aangesteld worden op de eerste geldstroom. De ongelijkheid tussen promovendi op de 2^e /3^e geldstroom en promotiestudenten op de 1^e geldstroom blijft echter bestaan.

Wanneer we volgens De Jonge Academie af willen van de ongelijkheid in promotietrajecten zouden er duidelijke randvoorwaarden wat betreft beloning en aanstellingsgrootte moeten worden gesteld, die door iedere instelling in Nederland gehanteerd worden. Ongelijkheid in beloning zou alleen moeten kunnen bestaan indien er ook een duidelijk verschil is in het type positie.

2.4.3 VSNU

De VSNU is als vertegenwoordiger van de universiteiten vanaf het begin bij het experiment betrokken geweest. Ze heeft geconstateerd dat de meerderheid van de universiteiten sterk in het experiment is geïnteresseerd en een grote behoefte ziet om te laten onderzoeken hoe beurspromovendi kunnen worden aangesteld en de daarbij behorende wettelijke kaders vorm kunnen worden gegeven. Ze neemt waar dat er vooral een antwoord nodig is op de vraag hoe er in fiscale/arbeidsrechtelijke zin om moet worden gegaan met buitenlandse promovendi die met een beurs naar Nederland komen om te promoveren.

Dat uiteindelijk slechts twee universiteiten besloten mee te doen aan het experiment had volgens de VSNU te maken met de korte voorbereidingstijd en de voorwaarde dat instemming van de medezeggenschapsraad (MR) nodig was om deel te kunnen nemen aan het experiment. Omdat bij een aantal universiteiten de eigen MR bedenkingen had bij het idee van promotiestudenten en intern ook niet alle faculteiten voldoende steun ervoor uitspraken, besloten deze universiteiten af te zien van deelname aan het experiment.

Dat neemt niet weg dat universiteiten met zeer veel belangstelling het verloop van het experiment volgen om eventueel later het model van de promotiestudent in te kunnen voeren. Niet omdat het model goedkoper is, maar omdat het model het mogelijk maakt voor de universiteiten om zo goed mogelijk middelen in te kunnen zetten voor zoveel mogelijk promoties (het eerste doel van het experiment).

Ten aanzien van het tweede doel van het experiment (het versterken van de opleidingscomponent voor promovendi) vindt de VSNU dat die er voor alle promovendi moet zijn en met voldoende aandacht voor loopbaanoriëntatie. Momenteel is de aandacht voor onderwijs aan promovendi nog niet overal gelijk. De tijd die vrijvalt voor promotiestudenten omdat ze (in tegenstelling tot werknemerpromovendi) geen onderwijstaken hoeven te vervullen dient zorgvuldig te worden ingevuld: met onderzoek, onderwijs en het eventueel (vrijwillig) vervullen van onderwijstaken. Ten aanzien van het laatste ziet de VSNU dat het geven van onderwijs door promotiestudenten mogelijk moet zijn als onderdeel van het opleidingsprogramma. Op dit moment kan de VSNU nog niet beoordelen hoe dat in de praktijk uit kan pakken. Wel ziet de VSNU dat er in de Graduate Schools momenteel een goede beweging is te zien wat het onderwijs aan promovendi betreft.

Het meer mogelijk maken om op een eigen voorstel te promoveren (de derde doelstelling) ziet de VSNU vooral als een belangrijke conditie om de student-status van promovendi mee te kunnen onderbouwen vanuit arbeidsrechtelijk perspectief. Het heeft te maken met de gezagsverhouding tussen de promovendus en zijn universiteit (c.q. promotor) en impliceert ook dat aan promotiestudenten niet kan worden opgedragen om onderwijs te geven. De VSNU heeft op dit moment geen uitgesproken mening hierover en maakt in deze ook geen keuzes voor haar leden. Ze wacht de resultaten van het experiment af om te zien wat het oplevert. Mocht een en ander goed uitpakken dat verwacht men dat er meer universiteiten zullen zijn die zullen gaan onderzoeken of ze de weg op moeten gaan van het aantrekken van promotiestudenten. Een succesvol experiment met een goed vormgegeven wettelijke basis kan de overige universiteiten over de streep trekken.

2.4.4 Studentenbonden, PNN

De studentenbonden (ISO en LSvB) trekken samen op met het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) in hun standpuntbepaling ten aanzien van promotiestudenten. Deze organisaties hebben principiële bezwaren tegen het fenomeen promotiestudent en dragen een aantal praktijkvoorbeelden aan die – zo stellen zij – wijzen op misstanden.

De ongelijkheid tussen promovendi is voor deze organisaties het grootste punt van zorg. Ze zijn van mening dat er geen duidelijk verschil is in de werkzaamheden van promotiestudenten en die van werknemerpromovendi en dat een lager inkomen voor de eerstgenoemde groep dan ook niet gerechtvaardigd is. Vanuit de promovendus bezien is het cumulatieve inkomen van werknemerpromovendi, inclusief vakantietoelage, eindejaarsuitkering en jaarlijkse salaristreden, netto ongeveer 20% hoger dan het inkomen van promotiestudenten. Vanuit de universiteit bekeken, zo stellen deze organisaties, liggen de bruto loonkosten voor een promotiestudent ongeveer 28% lager dan die voor een werknemerpromovendus. Dit gegeven betekent volgens PNN en studentenbonden dat universiteiten het experiment vooral zien als een methode om te bezuinigen. De bonden/PNN zien graag dat alle promovendi de status van werknemer krijgen, zodat die verschillen weg worden genomen. PNN brengt in dat kader nog in dat een grote groep promotiestudenten meent recht te hebben op een werknemerspositie of financiële compensatie omdat zij geen verschil ervaren tussen de werkzaamheden die zij zelf verrichten en die collega werknemerpromovendi verrichten.

PNN vindt dat als er behoefte is aan meer gepromoveerden in Nederland, dit vraagt om meer investeringen vanuit de overheid. Verder besparen geeft volgens PNN het verkeerde signaal af

dat universiteiten nog meer kunnen leveren in een systeem dat toch al onder druk staat en waarbij ook de begeleidingscapaciteit door promotoren niet verder meegroeit.

PNN merkt daarnaast op dat de werkelijke kostenbesparing door over te stappen op promotiestudenten veel beperkter is dan men in de discussies doet voorkomen. Werknemerpromovendi die, net als de promotiestudenten aan de RUG, uit de eerste geldstroom worden betaald, verzorgen volgens PNN meestal een dag per week onderwijs. Voor iedere vijf (eerste geldstroom) werknemerpromovendi die vervangen worden door promotiestudenten moet een extra docent aangenomen worden. Dit maakt volgens PNN dat de werkelijke kostenbesparing veel lager uitvalt, terwijl de waardevolle link tussen onderzoek en onderwijs waar promovendi aan kunnen bijdragen verloren gaat.

PNN en de studentenbonden dragen verder een aantal zaken aan die zij als nadelige effecten van het experiment zien.

Allereerst, de druk op promotiestudenten om onderwijs te geven – ook al kunnen deze promovendi (in tegenstelling tot werknemerpromovendi) niet worden opgedragen om onderwijstaken te verrichten. Universiteiten zouden hierop niet voldoende toezien. In het geval promotiestudenten wèl onderwijstaken verrichten vindt de ISO dat ze daarmee werkzaamheden uitvoeren net als ‘gewone’ medewerkers, en dat ze daarom ook als zodanig aangemerkt dienen te worden.²⁵

Ten tweede zien de organisaties dat er veel onduidelijkheid bestaat bij promotiestudenten over hun rechten en plichten wat betreft sociale zekerheid (toeslagen, verzekeringen, e.d.) en belastingen.

De ISO brengt verder naar voren dat naast promotiestudenten ook andere promovendi gebruikmaken van de onderwijstrajecten van promotiestudenten. Dit zou de meerwaarde van het experiment voor promotiestudenten verkleinen. PNN meent dat het verzorgen van een goed cursusaanbod losstaat van het experiment en ook aan veel andere universiteiten verzorgd wordt.

PNN laat weten positief te zijn over het verlenen van top-up beurzen door de RUG aan promovendi met een (vaak lage) beurs uit het buitenland. Zij ziet dit echter niet als een verdienste van het experiment, omdat ook sommige andere universiteiten die niet deelnemen aan het experiment met top-ups werken of willen gaan werken. De TU Delft was, zo stelt PNN, de eerste universiteit die top-ups verstrekke, ruim voor de start van het experiment promotieonderwijs.

Tenslotte melden de promovendi- en studentenorganisaties dat promotiestudenten in de praktijk veelal niet in staat worden gesteld hun eigen onderzoeksonderwerp te kiezen zoals hen wordt voorgehouden. Soms is het te duur. Soms is er geen goede begeleider te vinden. Daar waar die mogelijkheid er wel is, was dit volgens PNN ook voor werknemerpromovendi vaak al het geval.

2.4.5 Tenslotte

In het vervolg van dit rapport gaan wij in op een aantal van de standpunten en beweringen die door de verschillende partijen naar voren zijn gebracht. De nadruk daarbij ligt op de effecten van het Promotieonderwijs experiment, zoals de vraag ‘Hoe ervaren verschillende soorten

²⁵ ISO 2018), *Stop het uithollen van Nederlandse promotietrajecten*. Utrecht: Interstedelijk Studenten Overleg.

promovendi hun (verschil in) status binnen de universiteit, ook wat betreft financiële positie?' Bij dat laatste draait het onder meer om de ongelijke betaling van promotiestudenten vergeleken met werknemerpromovendi. De te beantwoorden vraag is welke uitwerking deze ongelijkheid empirisch gezien heeft. De vraag is niet of deze ongelijkheid gerechtvaardigd is, want het verschil in betaling is een in de AMvB vastgelegd gegeven en zit daarmee 'ingebakken in het experiment'. Een empirische vraag is bijvoorbeeld of de beloning een belangrijk issue is voor promotiestudenten en of het verschil in positie vergeleken met andere (werknemer-) promovendi ongewenste effecten heeft op het onderzoeksklimaat, het welbevinden en – mede als gevolg daarvan – de prestaties van de promotiestudent en de kwaliteit van zijn/haar werk. Dit zal in de volgende hoofdstukken worden onderzocht.

Wat de (empirische) verschillen van mening betreft benadrukken we hier dat we deze via surveys en interviews zullen identificeren: hoe vaak zijn ze genoemd in de antwoorden op de vragen en wat was daarbij de achtergrond? Een ander empirisch geschilpunt is dat van de kostenbesparing – wat moet worden meegeteld en om hoeveel gaat het? Volgens onze, door deskundigen geverifieerde berekeningen, kost een werknemerpromovendus de universiteit gemiddeld ongeveer €240k. Een promotiestudent kost €140k. Dit komt neer op een verschil van €100k, terwijl PNN een veel kleiner verschil berekent. We merken op dat de berekening van PNN de werkgeverslasten negeert die zowel bij promotiestudenten als werknemerpromovendi moeten worden meegeteld. Daar tekenen we bij aan dat we in deze tussenevaluatie geen echte kosten/baten analyse hebben gemaakt. Dat was geen onderdeel van de onderzoeksvragen en past ook niet in deze tussenevaluatie.

We sluiten deze inventarisatie van standpunten en meningen af met een citaat van een vertegenwoordiger van PNN. Citaten als deze zijn als cursieve teksten opgenomen op verschillende plekken in dit rapport.

Het experiment is er. We moeten in ieder geval zorgen dat het dan goed verloopt.

< interview met vertegenwoordiger van PNN >

3. Onderzoeksklimaat

3.1 Afbakening

Een belangrijke vraag in de tussenevaluatie betreft de gevolgen van de invoering van het fenomeen promotiestudent voor, allereerst, het onderzoeksklimaat in de universiteit en, vervolgens, de kwaliteit van de proefschriften.²⁶ Om gericht informatie over het eerste effect te kunnen verzamelen dient het begrip onderzoeksklimaat te worden geconcretiseerd. Dat geldt ook voor de ermee samenhangende kwestie van de positie (status) van de promovendus in de onderzoeksgroep c.q. de universiteit. We doen dit aan de hand een korte literatuurstudie.

De literatuurscan levert ook inzicht op in de veronderstelde doorwerking van het onderzoeksklimaat op de kwaliteit van proefschriften. De sociale en academische integratie van de promovendus in de universiteit (c.q. groep), alsmede de geboden ondersteuning, begeleiding en faciliteiten, hebben naar verwachting gevolgen voor de kwaliteit van proefschriften.

De verschillende dimensies en aspecten van het onderzoeksklimaat gaan deels om objectieve zaken als de faciliteiten en (materiële, financiële, arbeidsrechtelijke, etc.) werkomstandigheden van de onderzoekers (incl. de studentpromovendi) en deels om percepties van de onderzoekers zelf over de mate waarin zij academisch en sociaal zijn ingebed en een beroep kunnen doen op begeleiding en samenwerking, collega's, faciliteiten en de kwaliteit daarvan. Hierbij gaat het voor een belangrijk deel om opvattingen en tevredenheid over werkomstandigheden, human resources beleid en immateriële zaken.

Om het onderzoeksklimaat te typeren kan gebruik worden gemaakt van de *grid-group* theorie van Mary Douglas.²⁷ De theorie is eerder toegepast in het hoger onderwijs voor het onderscheiden van verschillen tussen universiteiten wat betreft kwaliteitscultuur.²⁸ De typering van de sociale organisatie en van de waarden en taakverdeling die eraan ten grondslag ligt vindt plaats aan de hand van twee dimensies:

- De *Group* dimensie betreft de afbakening van een gemeenschap en of deze minder, dan wel meer wordt beperkt door grenzen. Voor een promovendus gaat het hier om de vraag hoe het werk en leven van de onderzoeker door de groep waarin ze functioneren worden bepaald. Een individu zal beperkingen op haar/zijn gedrag moeten accepteren vanwege het feit dat zij/hij tot een groep behoort. Dit heeft te maken met loyaliteit en groepsdruk en de mate waarin daarvan sprake is kan verschillen per groep – en discipline als het om onderzoekscultuur en onderzoeksgroepen gaat.
- De *Grid* dimensie heeft betrekking op de mate van externe regulering. Dat wil zeggen de van buitenaf opgelegde regels waaraan de leden van de groep blootstaan. Op het ene uiterste van deze dimensie zijn de rollen van de leden in een groep meer precies beschreven (bijv. in een duidelijke hiërarchie), terwijl op het andere uiterste deze structuur minder aanwezig is en individuen (onderzoekers) ter plekke en al werkende hun positie bepalen.

²⁶ Als we het over proefschriften hebben in dit rapport bedoelen we proefschriften en proefontwerpen.

²⁷ Douglas, M. (Ed) (1982), *In the Active Voice*. London: Routledge.

²⁸ Zie, onder andere: Harvey, L. & Stensaker (2008), *Quality Culture: understandings, boundaries and Linkages*. *European Journal of Education*, Vol. 43, No. 4, pp. 427-442; Leest, B., A. Mommers, E. Sijstermans en T. Verrijt (2015), *Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur in het hoger onderwijs*. Nijmegen: ITS.

Promovendi werd gevraagd naar academische relaties, sociale relaties en hun gevoel bij de onderzoekomgeving te horen. Met 'academische relaties' bedoelen we de formele relaties met collega's op het werk, zoals de bereidheid van collega's om 'u te helpen wanneer u een werkgerelateerd probleem ondervindt'. 'Sociale relaties' zijn de informele relaties met collega's, bijvoorbeeld of u ook voor sociale activiteiten buiten het werk bijeenkomt. 'Gevoel van verbondenheid' betreft thuisgevoel in je onderzoeksgroep en het gevoel dat je erbij past. Promovendi kregen verschillende uitspraken over deze concepten voorgelegd en werden gevraagd om ze te beoordelen op een schaal van 1 tot 5.

De promotiestudenten zijn in een survey (voor de opzet daarvan, zie Hoofdstuk 5) gevraagd naar hun opvattingen over de verschillende aspecten van het onderzoeksklimaat.

Aspecten van het onderzoeksklimaat zoals dat door de promovendi (promotiestudenten en werknemerpromovendi) wordt ervaren, zijn:

- Vrijheid bij het vormgeven van het onderzoeksvoorstel
- Plaats van het PhD onderzoek ten opzichte van andere projecten in de groep
- Ervaren vrijheid binnen het promotietraject
- Gevoel van verbondenheid met de onderzoeksgroep
- Beschikbaarheid en inhoudelijke steun van begeleiders
- Tevredenheid met begeleiding, onderzoeksbudget en inkomen
- Status van de promotiestudenten binnen de universiteit, c.q. de onderzoeksgroep
- Ruimte voor deelname aan trainingsactiviteiten
- Betrokkenheid bij het geven van onderwijs

Deze aspecten kunnen via een aantal onderwerpen, c.q. statements worden bestreken. De statements die in dit rapport zijn gekozen zijn ingegeven door de vragenlijst gebruikt in de Groningse PhD survey.²⁹

3.2 Statements

De statements die bij de operationalisatie van de diverse, hierboven genoemde aspecten van het onderzoeksklimaat zijn gebruikt zijn in onderstaande overzichten opgenomen.

Vrijheid bij het vormgeven van het onderzoeksvoorstel

| |
|---|
| Project is geheel door de promovendus vormgegeven |
| Project is vooral door de promovendus vormgegeven; de bijdrage van de begeleider was bescheiden |
| Begeleider en promovendus hebben het project gezamenlijk vormgegeven |
| Project is vooral door de begeleider vormgegeven de bijdrage van de promovendus was bescheiden |
| Project is geheel door de begeleider vormgegeven |

²⁹ Zie voor de gestelde vragen:

Bouma, E. (2018), *PhD Survey 2017. Experiences of PhD students at the University of Groningen*. RUG: ESI. <https://www.rug.nl/education/phd-programmes/about/phd-survey/2017.pdf>

Van Rooij et al. (2019), *A comparison between employed PhD students and PhD scholarship students. Results from two cohorts*. RUG: Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen. <https://www.rug.nl/education/phd-programmes/phd-scholarship-programme/about/evaluation>

Plaats van het PhD onderzoek ten opzichte van andere projecten in de groep

| |
|---|
| Het project is een voortzetting van het laatste jaar van de master |
| Het project is een 'stand-alone' project; ik ben de enige in de groep die aan het onderwerp werkt |
| Het project is nauw verbonden met de projecten van andere promovendi |
| Het project is nauw verbonden met het onderzoek een postdoc of andere collega's |
| Het project is nauw verbonden met het onderzoek van de dagelijkse supervisor/promotor |
| Het project maakt onderdeel uit van een (inter)nationaal consortium |

Ervaren vrijheid binnen het promotietraject

| |
|---|
| In mijn project is er veel ruimte voor eigen ideeën |
| Ik heb de vrijheid mijn eigen keuzes te maken over de richting van mijn project en de te gebruiken methodes |
| Ik kan kiezen welke conferenties ik wil bijwonen |
| Ik kan kiezen welke cursussen ik wil volgen |
| Ik kan kiezen in welke tijdschriften ik publiceer |
| Ik kan kiezen wanneer en waar ik werk |

Gevoel van verbondenheid met de onderzoeksgroep

| |
|--|
| Ik voel me thuis in de onderzoeksgroep |
| Ik geniet van de sfeer op mijn afdeling |
| Deze afdeling is een goede plek voor mij om te werken |
| Ik kan goed overweg met de meeste mensen op mijn afdeling |
| Ik deel dezelfde waarden als de meeste mensen in mijn afdeling |

Beschikbaarheid en inhoudelijke steun van begeleiders

| |
|--|
| Mijn begeleider(s) zijn beschikbaar voor algemene vragen en het geven van feedback |
| Mijn begeleider(s) helpen me als ik vragen heb over de inhoud en planning van mijn onderzoek of als ik kennis en vaardigheden tekort kom |
| Mijn dagelijkse begeleider beantwoordt mijn vragen of verzoeken om hulp binnen een redelijk tijdsbestek |
| Mijn dagelijkse begeleider bezorgt me snelle feedback wanneer ik iets aan hem / haar voorleg |
| Mijn dagelijkse begeleider helpt me bij het plannen en uitvoeren van de verschillende onderzoekstaken die ik moet voltooien |
| Mijn dagelijkse begeleider helpt me bij het stellen van deadlines om ervoor te zorgen dat ik mijn werk op tijd voltooi |
| Mijn dagelijkse begeleider geeft me goede praktische adviezen over hoe ik mijn werk moet plannen en uit moet voeren |
| Mijn dagelijkse begeleider geeft suggesties voor het vinden van de dingen die ik nodig heb |
| Mijn dagelijkse begeleider geeft me begeleiding bij het vinden van relevante literatuur en onderzoeksmaterialen |

Tevredenheid met begeleiding, onderzoeksbudget en inkomen

| |
|--|
| Ik ben over het algemeen tevreden met mijn promotietraject |
| Ik ben over het algemeen tevreden over mijn begeleiding |
| Tevreden met het inkomen |
| Tevreden met het onderzoeksbudget |
| Tevreden met de keuze voor een promotieplaats |

Status van de promotiestudenten binnen de universiteit, c.q. de onderzoeksgroep

| |
|---|
| Ik voel me net zo waardevol als een werknemerpromovendus |
| Mijn begeleiders hebben net zoveel tijd en aandacht voor me als voor werknemerpromovendi |
| Mijn collega's behandelen me op dezelfde wijze als waarop ze werknemerpromovendi behandelen |
| Ik heb toegang tot dezelfde onderzoeksfaciliteiten als werknemerpromovendi |
| Ik heb hetzelfde onderzoeksbudget als werknemerpromovendi |
| Ik merk dat ik meer vrijheid heb dan werknemerpromovendi |

Ruimte voor deelname aan trainingsactiviteiten

| |
|--|
| Ik heb voldoende tijd om deel te nemen aan educatieve activiteiten |
| Ik ben tevreden met het aantal aangeboden educatieve activiteiten |
| Ik ben tevreden met de kwaliteit van de aangeboden educatieve activiteiten |
| Ik ben tevreden met de diversiteit van de educatieve activiteiten die worden aangeboden |
| Ik ben tevreden met de informatie die ik over educatieve activiteiten ontvang |
| De educatieve activiteiten waaraan ik heb deelgenomen dragen bij aan de afronding van mijn doctoraat |
| Mijn begeleiders moedigen me aan om deel te nemen aan educatieve activiteiten |
| Over het algemeen ben ik tevreden met de aangeboden educatieve activiteiten |

Betrokkenheid bij het geven van onderwijs

| |
|---|
| Ik ben tevreden dat ik geen onderwijs hoeft te geven aan studenten of studenten hoeft te begeleiden |
|---|

4. Deelname en motieven

4.1 Inleiding

De eerste doelstelling van het experiment met het Promotieonderwijs is het aantal promoties te laten toenemen met als ijkpunt de periode tussen 2010 en 2015. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal of er aanwijzingen zijn dat deze doelstelling bereikt zal worden. Daartoe presenteren we cijfers over de ontwikkeling van de aantallen promotiestudenten en de samenstelling van de eerste cohorten promotiestudenten wat betreft nationaliteit en de verdeling over de wetenschapsgebieden. Daarmee beantwoorden we de subvragen (a) en (c) gesteld in het eerste hoofdstuk alsmede de vragen die te maken hebben met de kosten van het aantrekken van promotiestudenten:

- (1) Verschilt het aantal promovendi t.o.v. het aantal vóór aanvang van het experiment?
- (2) Worden werknemerpromovendi door promotiestudenten verdrongen?
- (3) Zijn er aanwijzingen dat kostenbesparingen een belangrijk motief zijn voor de instellingen om deel te nemen aan het experiment?
- (4) Wat is het effect van het experiment op het Profileringsfonds?

In het vervolg van dit hoofdstuk zullen deze vragen worden beantwoord. Ruim twee en een half jaar na de start van het experiment (september 2016) is uiteraard nog niemand van de ingestroomde promotiestudenten gepromoveerd, maar we kunnen wel kijken naar de instroom van promovendi in de periode september 2016 – begin 2019. We doen dit allereerst voor de RUG en daarna voor de EUR, c.q. het ISS.

4.2 Aantallen promotiestudenten bij de Rijksuniversiteit Groningen

In het kader van het experiment kunnen door de RUG 850 promotiestudenten worden aangetrokken. Dit stelt de RUG in staat te werken aan het eerste doel van het experiment, het vergroten van het aantal gepromoveerden. Voor het geval van de RUG is het belangrijk om te weten dat aan de RUG het experiment zowel van toepassing is op promovendi met een volledige beurs vanuit de RUG³⁰ als internationale promovendi met een competitieve beurs uit eigen land. De RUG heeft ervoor gekozen om de (in de regel veel lagere) beurzen van internationale beurspromovendi, die in het kader van het experiment een plek krijgen als RUG promotiestudent, aan te vullen met een RUG-beurs ('top-up') tot een niveau dat netto ongeveer gelijk is aan het beursbedrag voor een promotiestudent met een volledige RUG beurs.

We zijn content met het bestaan van de top-ups. Dat is een grote verbetering ten opzichte van vroeger. Het siert de RUG dat ze de misstanden die er vroeger met internationale bursalen waren, heeft aangepakt. Wel staat dit in onze ogen los van het experiment: top-ups waren er eerder al aan de TU Delft en meer universiteiten willen hier mee gaan werken.

< interview met vertegenwoordiger van promovendi-organisatie >

Top-up beurspromovendi komen vaak naar de RUG in het kader van onze internationale samenwerkingsverbanden met partneruniversiteiten in het

³⁰ Als we in dit rapport spreken van een beurs van de RUG bedoelen we een beurs van de RUG dan wel het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG). Strikt juridisch gezien zijn dit verschillende entiteiten.

buitenland. Er zijn meerjarige afspraken gemaakt om deze promovendi in gezamenlijke projecten in te zetten. Dit levert joint doctorates op. Als het aantal promotiestudenten zou opdrogen betekent dit dat de RUG zijn ambities en afspraken niet kan waarmaken.

< interview met een Graduate School directeur >

Het kunnen aantrekken van meer wetenschappelijk talent is het voornaamste motief voor de faculteiten om aan het experiment mee te doen. De geïnterviewde vertegenwoordigers van de faculteiten en *Graduate Schools* in Groningen zien dit zonder uitzondering als de belangrijkste opbrengst van het experiment. Het stelt ze in staat om de onderzoekscapaciteit en -prestaties van de onderzoeksgroep, c.q. de faculteit te vergroten. Promovendi spelen immers een belangrijke rol in het onderzoek van de universiteit: Ze verzorgen een groot deel van de wetenschappelijke output en dragen in grote mate bij aan de vernieuwing van het onderzoek. Daarmee draagt het meedoen aan het experiment bij aan het internationale profiel van de onderzoeksgroep waar de promotiestudenten werkzaam zijn en, afgeleid daarvan, aan de reputatie van de universiteit.

Voor ons zijn promovendi de talent pool waaruit we de toekomstige wetenschappelijke medewerkers voor onze faculteit vissen. Nu is die pool twee keer zo groot dankzij het experiment. Dit is heel prettig voor de faculteit.

< interview met een Graduate School directeur >

In de eerste twee jaren van het experiment zijn in totaal 588 promotiestudenten gestart bij de RUG. Tabel 2 geeft de verdeling over faculteiten en soorten beurzen (volledige resp. aanvullende beurs)³¹. Uit de tabel is op te maken dat het aantal promotiestudenten dat gestart is met een volledige beurs in het tweede jaar met 50% is toegenomen. De belangrijkste reden hiervoor is, zo meldt de RUG in haar interne evaluatie³², dat, gezien de beperkte voorbereidingstijd van het programma, een aantal faculteiten (FEB, FGMW en FdL) ervoor gekozen had om pas in september 2017 te starten. Uit de gesprekken met de directeurs van de Graduate Schools kwam tevens naar voren dat men voorzichtig met het experiment wilde starten, ook vanwege aanvankelijke twijfels over het experiment. Alle RUG faculteiten met master- en promotieopleidingen doen mee aan het experiment.

³¹ De RUG heeft sinds 2013 een promovendiregistratie- en volgsysteem (Hora Finita) operationeel waarin ook daadwerkelijk alle promovendi geregistreerd staan. Hierdoor kan de RUG betrouwbare gegevens leveren voor verschillende soorten rapportages.

³² RUG (2019), Tussentijdse Zelfevaluatie Programma Promotieonderwijs RUG. 1 sept 2016 - 31 aug. 2018. Zie: <https://www.rug.nl/education/phd-programmes/phd-scholarship-programme/about/evaluation>

Tabel 2: Instroom promotiestudenten RUG, sept. 2016-aug. 2018, naar type beurs (volledig; aanvullend) en faculteit

| Fac. | Sept. 2016- Aug. 2017 | | | | Sept. 2017- Aug. 2018 | | | | Totaal | | | |
|---------------|-----------------------|-----------|-------------|------------|-----------------------|-----------|-------------|------------|-----------------|------------|-------------------|------------|
| | Volledige beurs | | Aanv. beurs | Totaal | Volledige beurs | | Aanv. beurs | Totaal | Volledige beurs | | Aanvullende beurs | Totaal |
| | Alle | NL | | | Alle | NL | | | Alle | NL | | |
| FEB | 2 | 0 | 2 | 4 | 8 | 0 | 2 | 10 | 10 | 0 | 4 | 14 |
| FGGW | 6 | 2 | 1 | 7 | 4 | 1 | 1 | 5 | 10 | 3 | 2 | 12 |
| FGMW | 0 | 0 | 3 | 3 | 10 | 5 | 6 | 16 | 10 | 5 | 9 | 19 |
| FdL | 11 | 7 | 3 | 14 | 18 | 8 | 2 | 20 | 29 | 15 | 5 | 34 |
| FMW | 64 | 35 | 38 | 102 | 83 | 46 | 49 | 132 | 147 | 80 | 87 | 234 |
| FRG | 7 | 6 | 2 | 9 | 9 | 8 | 1 | 10 | 16 | 14 | 3 | 19 |
| FRW | 4 | 3 | 3 | 7 | 6 | 2 | 0 | 6 | 10 | 5 | 3 | 13 |
| FSE | 39 | 11 | 65 | 104 | 59 | 15 | 57 | 116 | 98 | 26 | 122 | 220 |
| FWB | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 0 | 5 | 9 | 4 | 1 | 10 |
| CF | 3 | 1 | 0 | 3 | 6 | 6 | 0 | 6 | 9 | 7 | 0 | 9 |
| CART | 1 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 0 | 3 | 4 | 1 | 0 | 4 |
| Totaal | 141 | 68 | 118 | 259 | 211 | 93 | 118 | 329 | 352 | 161 | 236 | 588 |

Bron: RUG (database Hora Finita)

De volledige namen van de faculteiten zijn als volgt:

- FEB: Faculteit Economie en Bedrijfskunde
- FGGW: Faculteit Godgeleerdheid en Godsdienstwetenschappen
- FGMW: Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen
- FdL: Faculteit der Letteren
- FMW: Faculteit Medische Wetenschappen (UMCG O&O)
- FRG: Faculteit Rechtsgeleerdheid
- FRW: Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen
- FSE: Faculteit Science & Engineering
- FWB: Faculteit Wijsbegeerte
- CF: Campus Fryslân
- CART: KVI-CART (Centre for Advanced Radiation Technology).

Tabel 2 bevat tevens informatie over de nationaliteit van de promotiestudenten die onderdeel zijn van het experiment. Van de 588 kandidaten die tot september 2018 zijn ingestroomd bezit 27% de Nederlandse nationaliteit. Bij de buitenlandse promotiestudenten gaat het in ruim de helft van de gevallen om promovendi die een aanvullende beurs van de RUG/UMCG ontvangen bovenop de beurs verkregen uit het eigen land. Van de promotiestudenten met een volledige beurs van de RUG/UMCG bezit 45% de Nederlandse nationaliteit.

Tabel 3 toont de instroom van promovendi over de afgelopen jaren. Daarbij zijn alle typen promovendi bij elkaar genomen (werknemerpromovendi, promotiestudenten, andere beurspromovendi, promoverende medewerkers, buitenpromovendi en promovendi die hun eigen financiering hebben). Sinds de start van het experiment in 2016 is de instroom met ongeveer 20% gestegen ten opzichte van de jaren ervoor. De verdeling van de promovendi over de verschillende disciplinegebieden is niet noemenswaardig veranderd door de invoering van het promotieonderwijs.

Wat betreft de samenstelling van de populatie promotiestudenten wordt het beeld gedomineerd door de faculteiten Science & Engineering en Medische wetenschappen. Deze faculteiten hadden bij het opzetten van het experiment aan de RUG de grootste ambities om promotiestudenten aan te trekken en hebben daar een aanzienlijke aantal plekken voor gecreëerd. Het zijn vooral deze faculteiten die ook veel buitenlandse promovendi aantrekken. Daarbij ervaren ze dat de financiële aanvulling van buitenlandse beurzen door de RUG én de hiermee samenhangende betere juridische en sociale status van de ontvangers positief uitwerkt op het aantal internationale promovendi dat naar de RUG wil komen. Dit werd bevestigd in de interviews met de directeuren van de betreffende Graduate Schools, die aangaven dat de RUG dankzij dit experiment sterker staat in de concurrentie met buitenlandse universiteiten, waar aspirant promovendi in veel gevallen met veel lagere beurzen genoeg moeten nemen.

Opgemerkt moet worden dat de top ups van de RUG anders zijn dan de top-ups gegeven door andere universiteiten (zie het standpunt van PNN in Hoofdstuk 2). Aan de RUG worden deze top-ups fictief verloond, zodat deze promovendi niet alleen een zelfde netto maandinkomen hebben als promovendi met een volledige beurs, maar ook onzorgd zijn voor het betalen van belastingen, door het betalen van sociale premies, ook volledig ingebed zijn in het Nederlandse sociale zekerheidsstelsel.

Dankzij het Promotieonderwijs-programma zijn er meer promotieplaatsen tot stand gekomen waardoor researchmaster (ReMa) studenten die dit willen een grotere kans op een promotieplaats hebben dan ze zouden hebben als het experiment er niet zou zijn geweest.

Mijn motivatie om aan de Research Master te beginnen was deels ingegeven door de grote kans die ik maak om daarna als promotiestudent een plek te vinden bij de faculteit.

< interview met een researchmaster student >

Vertegenwoordigers van de Groningse Graduate Schools (ook die in de sociale wetenschappen en humaniora) gaven aan dat het vooruitzicht van een promotieplaats een stimulans is voor studenten om een Groningse ReMa opleiding te kiezen. Ze merkten in dit verband op dat het gegeven dat de RUG inmiddels vrijwel haar gehele contingent promotiestudenten (850 plekken) heeft benut, betekent dat voor ReMa studenten de kans op zo'n promotieplaats aanzienlijk is gedaald. Door het geven van een additioneel promotiestudenten-quotum aan de RUG zou deze kans weer kunnen stijgen. De bezorgdheid over de kans op een promotieplaats kwam ook aan de orde in gesprekken met decanen en directeuren van Graduate Schools in het alfa/gamma cluster en een Groningse researchmasterstudent.

Toen wij als researchmaster studenten in december hoorden dat er in plaats van tien nog maar drie promotieplekken open zouden worden gesteld brak er bij ons paniek uit.

< interview met een research master student >

De vraag naar promotiestudent-posities aan RUG/UMCG is onverminderd hoog. Faculteiten/Graduate Schools hebben geen problemen de posities te vullen en zouden graag zien dat de mogelijkheden daartoe op peil zouden blijven. Ze geven aan dat ze daarbij niet een voorkeur zouden hebben voor aanvullende (*top-up*) beurzen boven volledige beurzen. De geïnterviewde vertegenwoordigers (hoogleraren, decanen, directeuren Graduate Schools)

geven aan dat de kwaliteit van de kandidaat vooropstaat bij het invullen van de posities en niet de middelen (beurs) die de student zelf eventueel meebrengt. Het aantal uitgegeven aanvullende (*top-up*) beurzen was in het tweede jaar even hoog als in het eerste (zie Tabel 2). De reden is dat de meeste beurzenprogramma's vaste quota voor bepaalde landen kennen.

Tabel 3: Instroom promovendi RUG, 2012-2018, alle functietypes, naar faculteit

| Faculteit | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018* |
|------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| FEB | 36 | 32 | 27 | 33 | 25 | 26 | 40 |
| FGGW | 8 | 11 | 9 | 15 | 9 | 10 | 7 |
| FGMW | 37 | 39 | 41 | 48 | 40 | 54 | 45 |
| FdL | 51 | 57 | 52 | 58 | 64 | 55 | 62 |
| FMW | 271 | 276 | 282 | 253 | 329 | 310 | 324 |
| FRG | 18 | 26 | 25 | 23 | 25 | 26 | 21 |
| FRW | 22 | 20 | 22 | 12 | 14 | 21 | 22 |
| FSE | 207 | 214 | 218 | 185 | 209 | 254 | 246 |
| FWB | 6 | 4 | 6 | 3 | 11 | 9 | 10 |
| CF | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 12 | 13 |
| KVI-CART | 1 | 7 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 |
| RUG totaal | 657 | 677 | 686 | 632 | 732 | 782 | 795 |

Bron: RUG (Hora Finita, peildatum maart 2019)

* Voorlopige cijfers waarbij het instroomgetal in 2018 voor FMW met 20% verhoogd is (resultierend in een 7,3% verhoging van de totale instroom). De registratie bij FMW op het tijdstip van meten in Hora Finita (5 maart 2019) loopt naar schatting met 20% achter.

4.3 Typen promovendi aan de RUG: verdringing?

Uit Tabel 4 kan een indruk van de samenstelling van de instroom naar nationaliteit worden verkregen. Uit de tabel blijkt dat over de periode 2012-2018 het aantal Nederlandse promovendi weliswaar gelijk is gebleven in aantallen, maar dat door de toegenomen instroom van buitenlandse promovendi (zowel van binnen als buiten Europa) het aandeel Nederlandse promovendi in de instroom is gedaald van 53% in 2012 naar 44% in 2018. Uit Tabel 2, hierboven kan worden opgemaakt dat Nederlanders ruim 25% uitmaken van het totaal aantal promotiestudenten in 2016 en 2017. Bij dit laatste getal moet aangetekend worden dat 40% van het aantal promovendi die in het programma zijn opgenomen een top-up beurs ontvangen en dus per definitie geen Nederlander zijn. Van degenen die een volledige beurs ontvangen is de verdeling ongeveer 1:1.

Tabel 4: Instroom promovendi RUG, 2012-2018 (alle functietypes), naar nationaliteit

| Nationaliteit | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018* |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Nederland | 347 | 340 | 402 | 331 | 365 | 340 | 353 |
| EU (niet Nederland) | 121 | 126 | 100 | 94 | 117 | 156 | 138 |
| Niet EU | 184 | 211 | 183 | 207 | 250 | 285 | 304 |
| Onbekend / niet ingevuld | 5 | — | 1 | — | — | 1 | — |
| RUG totaal | 657 | 677 | 686 | 632 | 732 | 782 | 795 |

Bron: RUG (Hora Finita, peildatum maart 2019)

* Voorlopige cijfers: voor de instroom van 2018 is de instroom van FMW met 20% verhoogd (t.o.v. de aantallen op de ijkdatum in Hora Finita).

Tabel 4 en Tabel 5 laten zien dat het aantal ingestroomde promovendi als gevolg van het promotieonderwijs is toegenomen. Conform de Nederlandse trend zoals besproken in Hoofdstuk 1 (zie Figuur 1), is er tot het jaar 2016 een stabilisatie te zien in de instroom van promovendi in de categorie werknemerpromovendi. Ook de categorieën Promoverende medewerker, Extern gefinancierde promovendi en Buitenpromovendi veranderen nauwelijks tot 2018. Alleen de instroom van promovendi met beurs (Beurspromovendus) is toegenomen. Vergeleken met het (kalender-)jaar 2015 (het jaar voorafgaand aan het experiment) zijn er in 2018 ongeveer 150 extra promovendi (20% meer) aangetrokken.³³ De toename van de instroom die in 2016 plaatsvond heeft zich dus doorgezet in 2017 – en ook in 2018, zo laten de voorlopige cijfers zien. Het lijkt erop dat het aantal in de buurt van de 800 per jaar komt.

De promotiestudenten met volledige beurs vallen onder het VSNU-type Beurspromovendus type 2a (beurs RUG/UMCG). Hun aantal is gestegen tot boven de 200. De promotiestudenten met beurs uit eigen land vallen onder het type Beurspromovendus, beurs anders (type 2b). Al vóór de start van het promotieonderwijs kwamen al promovendi met een beurs uit eigen land naar de RUG (zo'n 70 – zie Tabel 5), maar vanwege de aantrekkingskracht van het Programma Promotieonderwijs, en de *top-ups* die daarbinnen worden gegeven, is het aantal toegenomen naar 109 in 2018.

Van belang hierbij is op te merken dat de RUG al vanaf 1995 een beperkt contingent eerste geldstroom promotieplaatsen financierde in het kader van het Ubbo Emmiusprogramma. Zoals in Hoofdstuk 2 is uitgelegd, zijn dit posities die, hangende de aanloop naar het experiment, ingevuld werden met werknemerposities, maar uitdrukkelijk bedoeld waren voor promovendi met beurs. Vanaf 2016, met de start van het experiment, is dit zo weer ingericht. De beurspromovendi met een volledige beurs, ingestroomd in 2015 betreffen internationale sandwichbursalen die vóór 1 september 2016 gestart zijn en daarom buiten het Programma Promotieonderwijs vallen.

Tabel 5: Instroom promovendi RUG naar verschillende VSNU-functietypen, 2012-2018

| VSNU-functietype ³⁴ | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018* |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Promovendus (werknemer) | 362 | 355 | 391 | 359 | 366 | 260 | 284 |
| Promoverende medewerker | 54 | 44 | 46 | 21 | 30 | 25 | 28 |
| Beurspromovendus beurs RUG/UMCG | 33 | 58 | 43 | 28 | 72 | 219 | 217 |
| Beurspromovendus, beurs anders | 70 | 71 | 70 | 89 | 131 | 132 | 109 |
| Contractpromovendus financ. overig | 39 | 56 | 52 | 34 | 58 | 61 | 58 |
| Buitenpromovendus | 82 | 87 | 74 | 91 | 71 | 77 | 88 |
| Onbekend / niet ingevuld | 17 | 6 | 10 | 10 | 4 | 8 | 11 |
| RUG totaal | 657 | 677 | 686 | 632 | 732 | 782 | 795 |

Bron: RUG (Hora Finita, peildatum maart 2019)

* Voorlopige cijfers: voor de instroom van 2018 is de instroom van FMW met 20% verhoogd t.o.v. de aantallen op de ijkdatum in Hora Finita.

³³ Merk op dat de tabellen 2 tot en met 4 betrekking hebben op kalenderjaren en tabel 1 op academische jaren. Dat verklaart de verschillen in cijfers ten aanzien van het aantal promotiestudenten.

³⁴ Promotiestudenten worden ingedeeld in de functietypen 'Beurspromovendus beurs RUG/UMCG' (bij een volledige beurs van RUG/UMCG) of 'Beurspromovendus beurs anders' (bij een aanvullende beurs van RUG/UMCG).

Het aantal werknemerpromovendi is na het jaar 2015 met ongeveer 75 posities afgenomen (zie Tabel 5). Deze verlaging is deels het gevolg van de afnemende financieringsmogelijkheden in de tweede en derde geldstroom (die, zo bleek uit onze interviews, ook aan de EUR aan de orde is; zie ook Hoofdstuk 2) en deels van de beleidskeuze van de universiteit om nieuwe promovendi in de eerste geldstroom voornamelijk als promotiestudent aan te trekken.

Verdringing

Van verdringing is sprake als er ongewenste en onbedoelde vervanging is van het een door het ander. Ten aanzien van de vraag of werknemerpromovendi door promotiestudenten worden verdrongen is het goed om op te merken dat de deelname van de RUG aan het experiment impliceert dat de universiteit de keuze maakt om eerste geldstroom promovendi niet meer aan te stellen als werknemer maar een plaats te bieden als promotiestudent. Het bedrag dat de RUG (d.i. centraal en de faculteiten/UMCG) beschikbaar heeft voor het aantrekken van promovendi kan dan in het kader van het experiment worden aangewend voor een groter aantal promovendi dan het geval zou zijn geweest als deze als werknemerpromovendi zouden zijn aangesteld. De keuze om naast promotiestudenten (vrijwel) geen nieuwe werknemerpromovendi meer aan te stellen is gemaakt om duidelijkheid te scheppen over de positie van de nieuwe promovendi en geen ongelijkheid te creëren tussen beide groepen. Als de RUG een deel van het voor promovendi bestemde eerste geldstroom budget zou gebruiken voor werknemerpromovendi en het andere deel voor promotiestudenten zou dit tot gevolg hebben dat de ene promovendus anders zou worden behandeld (qua inkomen; arbeidsrechtelijke status) dan de andere. Daarom heeft de RUG besloten dat gedurende de looptijd van het experiment Promotieonderwijs de promovendi in de eerste geldstroom, die zelf hun onderzoeksthema en promotor kunnen kiezen, promotiestudent zijn. Promovendi in de tweede en de derde geldstroom, die onderzoek in opdracht doen, krijgen een aanstelling als werknemer.³⁵

Om deze reden kan er niet worden gesproken van verdringing van werknemerpromovendi door promotiestudenten. De ontwikkeling in de aantallen is een kwestie van een bewuste beleidskeuze om aan het experiment mee te doen. Deze keuze is tot stand gekomen in samenspraak met de medezeggenschapsorganen van de RUG. Gezien dit draagvlak kan de vervanging van werknemerpromovendi door promotiestudenten niet als ongewenst worden beschouwd en is er ook vanuit dit perspectief geen sprake van verdringing.

Het kunnen aanstellen van promotiestudenten die goedkoper zijn dan werknemerpromovendi leidt bij gelijkblijvende bekostiging tot meer plaatsen (iets minder dan twee keer zoveel). Daarbij koos de RUG ervoor om, in het kader van het experiment, extra te investeren (zie verderop in dit Hoofdstuk), zodat de vraag vanuit de faculteiten naar promotiestudentplekken en het grote aanbod van geïnteresseerde masterstudenten kon worden geacommodeerd. Als gevolg daarvan is het aantal promovendi nog verder toegenomen.

Met een toename van de instroom van promovendi naar ongeveer 800 (zie Tabel 5) en een percentage promovendi dat uiteindelijk promoveert van ongeveer 80%, mag een groei van het aantal promoties aan de RUG van meer dan 100 op jaarbasis worden verwacht: van rond 500 in 2015 tot meer dan 600 rond het jaar 2020. Dit aantal zal echter pas na 2021 worden

³⁵ In het kader van het startpakket dat een nieuwe hoogleraar ontvangt komt het soms nog voor dat aan de nieuwe positie een werknemerpromovendus wordt toegekend die wordt bekostigd vanuit de eerste geldstroom.

gerealiseerd. Het programma Promotieonderwijs is immers in september 2016 gestart en de gemiddelde promotieduur bedraagt vijf jaar.

Tabel 6 geeft het aantal gepromoveerden naar functietype over de afgelopen jaren. In 2010 lag het aantal nog rond de 400. Tot 2016 steeg het tot rond de 500 en de verwachting is dat dit, gezien de instroom in de afgelopen vijf jaar, ook het aantal voor de komende jaren zal zijn en dat pas daarna het aantal promoties zal toenemen. Voor wat betreft de eerste doelstelling van het Programma Promotieonderwijs (verhogen van het aantal promoties) kan uit de instroomgegevens de tussentijdse conclusie worden getrokken dat, als gevolg van het programma Promotieonderwijs, na 2021 een verhoging van het aantal promoties aan de RUG met ongeveer 20% is te verwachten.

Tabel 6: Aantal gepromoveerden RUG naar type promovendus, 2015-2018

| VSNU-functietype | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|------------------------------------|------|------|------|------|
| Promovendus (werknemer) | 267 | 312 | 292 | 305 |
| Promoverende medewerker | 34 | 37 | 31 | 24 |
| Beurspromovendus beurs RUG/UMCG | 69 | 42 | 41 | 31 |
| Beurspromovendus, beurs anders | 30 | 47 | 51 | 53 |
| Contractpromovendus financ. overig | 21 | 33 | 27 | 42 |
| Buitenpromovendus | 61 | 53 | 56 | 50 |
| Onbekend / niet ingevuld | 19 | 12 | 4 | 2 |
| RUG totaal | 501 | 535 | 502 | 507 |

Bron: Hora Finita

De verdeling van promoties over de disciplinegebieden (d.i. faculteiten) komt zeer sterk overeen met die van de instroom van promovendi (Tabel 2 en Tabel 3). Het experiment heeft tot op heden (na 2,5 jaar) nagenoeg geen invloed gehad op de verdeling van promoties over wetenschapsgebieden en het ligt in de lijn van de verwachting dat dit op termijn slechts op bescheiden schaal zal veranderen doordat faculteiten in de sociale wetenschappen en humaniora hier meer op hebben kunnen intekenen.

Wat betreft de uitval van promotiestudenten³⁶ merken we op dat van 21 (van de 588) in de eerste twee jaren gestarte promotiestudenten de beurs voortijdig is beëindigd: bij acht van hen was dit vanwege een negatief resultaat bij een go/no-go-gesprek, bij twaalf was het op eigen verzoek. Drie van deze laatsten hebben een andere promotieplaats aanvaard. Eén promotiestudent heeft uiteindelijk vanwege langdurige ziekte besloten te stoppen. Zes van de gestopte 21 promotiestudenten, ongeveer 1% van het ingestroomde aantal, zijn binnen een jaar gestopt. Deze 'uitval' is onder het gemiddelde niveau van alle promovendi, waarvan meestal 1-2% binnen een jaar stopt. De 21 promotiestudenten die gestopt zijn (of waarvan bekend is dat ze de komende maanden stoppen) betekenen 3,7% van de cohorten van de eerste twee jaren. Dit is een vergelijkbaar beeld als bij alle promovendi, waarvan gemiddeld 4% stopt binnen twee jaar. Van de 21 gestopte promotiestudenten hadden 15 een volledige beurs en daarvan hadden acht de Nederlandse nationaliteit. Er zijn dus in verhouding meer promotiestudenten met een volledige dan met een aanvullende beurs gestopt. Twaalf van de gestopte promotiestudenten zijn van de Faculteit Science & Engineering, vijf van de Faculteit Medische Wetenschappen en vier van de faculteiten in het 'Social Sciences & Humanities' (SSH) domein.

³⁶ Deze alinea is gebaseerd op de zelfevaluatie van het experiment door de RUG: Tussentijdse Zelfevaluatie Programma Promotieonderwijs RUG. 1 sept 2016 - 31 aug. 2018.

4.4 Promotiestudenten bij de Erasmus Universiteit Rotterdam

De Erasmus Universiteit (EUR) besloot in 2015 mee te doen aan het experiment Promotieonderwijs. In totaal konden 15 promotiestudenten worden aangetrokken. De afweging van de EUR om mee te doen was dat het voorgestelde beurzenstelsel voor de internationale hogeronderwijsinstellingen verbonden aan de EUR, zoals het *International Institute of Social Studies* (ISS) en het *Institute for Housing and Urban Development Studies* (IHS), zowel goed zou aansluiten bij de positionering van deze instellingen, die veel promovendi uit verre buitenlandse landen aantrekken. Ook sluit het experiment goed aan bij de bestaande praktijk van deze instellingen wat betreft het bieden van een onderwijsprogramma voor de promovendi.³⁷ De EUR oordeelde dat door de deelname aan het experiment een extra aantal talentvolle aspirant promovendi de kans kon worden geboden te promoveren en daarbij hun aandacht geheel te richten op onderzoek. Voor deze groepen zou het buitengewoon nadelig zijn, zo gaf de EUR aan, als de universiteit zou besluiten niet deel te nemen aan het experiment. Tegelijkertijd gaf de EUR aan dat het voor faculteiten en Graduate schools die volop werknemerpromovendi in dienst hebben ongewenst zou zijn als zij gedwongen zouden worden om aan dit experiment mee te doen.

Het ISS besloot om met een beperkte groep studenten deel te nemen, juist omdat dit instituut veel aantrekkingskracht op studenten van buiten de Europese Economische ruimte (EER) heeft en voor deze studenten zou het experiment volgens het ISS een belangrijke verbetering van hun positie kunnen betekenen. Uitdrukkelijk stelde de EUR medezeggenschapsraad als voorwaarde dat bestaande werknemerpromovendi ('aio'-) plaatsen niet vervangen worden door studentpromovendi. Met de deelname werd beoogd een *extra* mogelijkheid tot promoveren te creëren. Bij de werving van studentpromovendi diende het dus te gaan om talentvolle, hoofdzakelijk niet-EER studenten, die onder het tot dan toe bestaande regime om financiële redenen anders niet hadden kunnen promoveren.

Het ISS besloot uiteindelijk in totaal 15 ISS *fellowships* ter beschikking te stellen aan promotiestudenten, mede in het licht van de omvang van de wetenschappelijke staf (rond de 50 fte). Het gaat hier om volledige beurzen – dus in tegenstelling tot de RUG is er geen sprake van promotiestudenten die *top-up* beurzen ontvangen bovenop hun beurs uit het eigen land.

Het ISS richt zich sinds het begin van haar bestaan³⁸ op (master's en PhD-) studenten uit het buitenland (niet-EER landen). Veel daarvan ontvangen een competitieve beurs uit hun land. Zij betalen in principe een collegegeld (*tuition fee*) voor het onderwijs (normaalgesproken €8.000) en de supervisie die zij ontvangen. Het aantal promovendi is sterk gestegen in de afgelopen jaren (Tabel 7), mede door het toekennen van *tuition waivers* (i.e. kwijtschelding collegegeld) aan talentvolle PhD kandidaten. Het ISS kent ook relatief veel promovendi die hun PhD met eigen middelen (of die van een werkgever) financieren. Deze 'zelfbetalers' kunnen een *tuition waiver* aanvragen. De meeste promovendi werken full-time aan hun PhD (84%).

Tabel 7: Aantal promovendi en promoties bij het ISS, 2011-2018

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Aantal promovendi | 53 | 81 | 96 | 103 | 109 | 122 | 132 | 142 |
| Aantal promoties | 8 | 11 | 7 | 7 | 9 | 12 | 12 | 12 |

Bron: ISS, *Self Assessment Research programme 2011-2016* en *draft Annual report 2018*

³⁷ Bron: Brief van het College van Bestuur van de EUR aan de Universiteitsraad over het experiment Promotieonderwijs (dd. 3 juni 2015).

³⁸ Het ISS kwam medio 2009 onder de hoede van de EUR. Daarvoor was het een zelfstandig instituut.

Uit Tabel 8 is op te maken dat het contingent promovendi (exclusief de zelfbetalers) voor het overgrote deel uit beurspromovendi bestaat. De 15 plekken voor promotiestudenten die in 2016 werden toegewezen aan het ISS zijn inmiddels allemaal bezet. Deze plekken zijn sinds de start (in 2016) van het experiment in drie jaarlijkse cohorten van vijf promotiestudenten ingevuld. De werknemerpromovendi (10 stuks) betreffen promovendi betaald vanuit de tweede en derde geldstroom.

Tabel 8: Promovendi aan het ISS, stand per 31-12-2018

| | Nederlands | Europa, niet-NL | Rest v/d wereld | Totaal |
|---|------------|-----------------|-----------------|--------|
| Werknemerpromovendi | 2 | 1 | 7 | 10 |
| Promotiestudenten met volledige beurs | 0 | | 15 | 15 |
| Promotiestudenten met gedeeltelijke beurs | | | | 0 |
| Overige beurspromovendi | 0 | 5 | 41 | 46 |
| Buitenpromovendi ('zelfbetalers') | 6 | 14 | 51 | 71 |
| Totaal | 8 | 21 | 113 | 142 |

Bron: ISS

Uit Tabel 8 is ook duidelijk dat het ISS zich voornamelijk richt op niet-Europese studenten die een PhD (of een master) ambiëren om zo een volgende stap in hun carrière te maken. *Capacity development at the post-graduate level in the global South* staat centraal in de ISS missie. In vrijwel alle gevallen vertrekt de promovendus na de promotie weer naar het eigen land om te gaan werken in een onderzoeks-, beleids- of leidinggevende functie. Het ISS heeft de afgelopen jaren sterk geïnvesteerd in het opleiden van promovendi, zo blijkt ook uit Tabel 7.

In 2018 werden 29 nieuwe promovendi aangetrokken,³⁹ waarvan drie werknemerpromovendi, vijf promotiestudenten, zes beurspromovendi die een andere beurs ontvangen, en vijftien andere (vooral zelf betalende) promovendi. Bijna driekwart daarvan is afkomstig uit Azië (38%), Afrika (17%) en Latijns Amerika (17%). Van de 15 promotiestudenten hebben acht een master aan het ISS afgerond. De overige promovendi zijn van buiten het ISS gerekruteerd. De meeste promotiestudenten (6 stuks) zijn afkomstig uit Azië. Het experiment – ook vanwege de bescheiden omvang ervan – heeft niet geleid tot veranderingen in de samenstelling van het aantal promovendi wat betreft nationaliteit of disciplinegebieden. Wat dat laatste betreft: de ISS promovendi zijn normaalgesproken ondergebracht bij de *EUR Graduate School for Social Sciences and Humanities* (EGSH) en de nationale onderzoekschool/ *Research School for International Development* (CERES).

Het ISS heeft slechts tien werknemerpromovendi ('aio's'). Omdat de overgrote meerderheid van de ISS doelgroep uit niet-EER landen afkomstig is en de Nederlandse/Europese wetgeving vereist dat een vacante werknemer-positie eerst aan een EER-ingezetene wordt aangeboden, is de kans erg klein dat een ISS promovendus een werknemer-positie kan verwerven. Het experiment leidt, mede om deze reden, niet tot een vervanging van eerste geldstroom werknemerpromovendi door promotiestudenten.

Het experiment stelt het ISS in staat een beurs te verstrekken aan talentvolle studenten die anders geen middelen zouden hebben om te promoveren. Het hebben van een ISS beurs ter

³⁹ Bron: ISS Research Degrees Committee – *Draft for Annual Report 2018* (maart 2019).

hoogte van het netto salaris van een eerstejaars werknemerpromovendus betekent dat de promotiestudent zich volledig op zijn/haar onderzoek kan richten. Het hebben van een bijbaan om aanvullende inkomsten te verwerven (bijvoorbeeld via een studentassistentschap bij het ISS) is in principe niet nodig – en in het kader van het experiment om belastingtechnische redenen ook niet toegestaan.

De toename van het aantal promovendi bij het ISS zal zich in de toekomst uitbetalen in een toename van het aantal promoties. De vijftien promotiestudenten die zijn aangetrokken vormen zo'n 10% van het aantal promovendi en zullen naar rato op termijn ook hun steentje bijdragen aan de toename van het aantal promoties bij het ISS. De grote diversiteit van de ISS promovendi, zowel in termen van nationaliteit als vooropleiding, heeft een impact op het promotierendement. Ze doen hun onderzoek veelal niet in hun moedertaal en worden met vele andere uitdagingen geconfronteerd, zoals een beperkte financiële ondersteuning en het doen van veldwerk in een complexe omgeving. Dit leidt in veel gevallen tot vertraging bij de afronding van de promotie of soms tot uitval tijdens het PhD werk. Overigens is van de vijftien ISS promotiestudenten nog niemand uitgevallen.

4.5 Beslag op Profileringsfonds

In deze laatste paragraaf gaan we in op het beslag dat het experiment legt op de middelen van de deelnemende universiteiten en of kostenoverwegingen meespeelden bij de beslissing om deel te nemen aan het experiment.

Door deelname aan het experiment kunnen promotiestudenten worden aangetrokken: in totaal 850 bij de RUG en 15 bij de EUR. Anders dan werknemerpromovendi zijn promotiestudenten niet in dienst van de universiteit. Promotiestudenten krijgen geen loonsverhoging vanwege anciënniteit, geen vakantiegeld of dertiende maand, en ze bouwen geen pensioen op. Deze kostenbesparing stelt de universiteit in staat meer talent aan zich te binden vergeleken met een situatie waarin deze promovendi een werknemer-status zouden bezitten. Een volledige beurs kost, inclusief belasting, premies en overige werkgeverslasten, de instelling ongeveer €30.000 op jaarbasis (dit is voor de universiteit cumulatief ongeveer 40% goedkoper dan een werknemerspositie).

Het mag dan wel zo zijn dat promotiestudenten geen werknemer zijn, maar dat neemt niet weg dat de RUG en ISS ervoor gezorgd hebben dat ze in het kader van het huidige experiment⁴⁰ een duidelijke juridische status hebben gekregen: ze betalen belasting via een voorheffing en hebben toegang tot het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid. Voor de belasting en sociale zekerheid worden ze behandeld als 'fictieve werknemers'. De RUG en EUR hebben hierover afspraken gemaakt met de Belastingdienst. Met de 'fictieve verloning' worden promotiestudenten 'ontzorgd' wat betreft het betalen van belasting.⁴¹ Deze status geeft hen

⁴⁰ Bij de inrichting van het vroegere 'bursalensysteem' (bursalen 'oude stijl'), zoals dat eerder in Leiden, Utrecht, Tilburg en Groningen vorm was gegeven, was er vanuit de universiteit slechts sprake van het uitbetalen van een beurs en werden alle verdere regelingen (afsluiten van verzekeringen, betalen van belasting, etc.) overgelaten aan de beurspromovendus.

⁴¹ Dit is mogelijk gemaakt door de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie, mei 2016. Bij het vermoeden van langdurige ziekte dient een RUG promotiestudent zich zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken, te melden bij het Office van de facultaire Graduate School. Deze laatste geeft de meldingen door aan de PhD Scholarship Desk, die er zorg voor draagt dat, via de geëigende kanalen, alle betrokken instanties en personen op de juiste manier en tijdig ingelicht worden. In de administratie wordt de eerste ziektedag geregistreerd, zodat de start van een eventuele uitkering dan wel verlenging van de beurs daarop gebaseerd kan worden. Verlenging op grond van zwangerschap is op vergelijkbare wijze geregeld.

ook een duidelijke inbedding in het Nederlandse sociale systeem. De promotiestudenten hebben hierdoor ook recht op het aanvragen van toeslagen.⁴²

Promotiestudenten met een volledige beurs van de RUG/UMCG en het ISS kregen in het academisch jaar 2016/2017 een beurs van €2027 bruto per maand. Na aftrek van belasting en sociale premies leverde dit een inkomen van ongeveer €1700 netto per maand op. De jaarlijkse indexatie van beurs aan de hand van de consumentenprijsindex van het CBS betekende dat de beurzen per 1 september 2018 werden opgehoogd naar bruto €2120 per maand. Dit levert sinds 1 januari 2019 een maandelijks inkomen op van ongeveer €1805 netto per maand. Als alle verschillen met werknemerpromovendi (jaarlijkse salaristreden, vakantiegeld en eindejaarsuitkering) worden opgeteld, hebben promotiestudenten gedurende een vierjarig traject een cumulatief 20% lager netto-inkomen dan werknemerpromovendi. Dit is zo binnen VSNU-verband en met het Ministerie afgesproken en maakt het mogelijk om, conform de AMvB, bij gelijkblijvende financiering meer promotiestudenten een plaats te bieden.

De beurzen van de promotiestudenten, inclusief belastingen en premies, komen volledig ten laste van het Profileringsfonds. Hiervoor is een apart compartiment in het Profileringsfonds ingesteld, waarvan de omvang wordt afgestemd op het totale bedrag van de uit te keren beurzen. Het promotieonderwijs heeft daarom geen effect op de reguliere werking van het Profileringsfonds. Dit is zowel het geval aan de RUG als aan de EUR/het ISS. Het ISS maakt uit haar strategische reserve elk jaar een bedrag van rond de € 125k vrij ten behoeve van beurzen en verdere ondersteuning van de promotiestudenten (drie maal vijf studenten gedurende de eerste drie jaren van het experiment). Het universitaire profileringsfonds wordt daartoe aangevuld. Middelen voor promotiestudenten gaan dus niet ten koste van studentenbeurzen zoals deze nu worden betaald uit het profileringsfonds. Ook de RUG betaalt de extra kosten van het aantrekken van promotiestudenten uit een aparte voorziening in haar strategische reserve, genaamd het Ubbo Emmiusprogramma, en vult hiermee het Profileringsfonds naar rato aan.

Als de vraag is of het experiment een bezuiniging is voor de deelnemende instellingen (Vraag 2 van de twee centrale onderzoeksvragen voor deze tussenevaluatie), dan is het antwoord ontkennend. De RUG investeert, vergeleken met de situatie van vóór het experiment, extra in promotieplaatsen. Waar in het verleden 3,3 m€ per jaar vanuit centrale RUG middelen beschikbaar was voor faculteiten om eerste geldstroom promovendi uit te bekostigen, is dat bedrag opgehoogd. Om het experiment een extra stimulans te geven zijn er vanuit de RUG (centraal en vanuit de faculteiten) additionele middelen voor de bekostiging van beurzen (volledige en *top-up*) in het programma gereserveerd. Bij de beoogde jaarlijkse instroom van 200 promotiestudenten met volledige beurs en 120 promovendi met een top-up beurs gaat het per jaar in totaal om 7,2 m€ vanuit centrale middelen en 10,7 m€ vanuit decentrale (facultaire) middelen. In het kader van het Ubbo Emmiusprogramma wordt de top-up beurs volledig vanuit RUG centrale middelen betaald, terwijl de volledige beurzen voor 40% betaald worden uit centrale middelen en voor 60% vanuit facultaire middelen. Kosten voor begeleiding en het

Promotiestudenten worden voor zowel de kinderopvang-toeslag (belastingdienst betaalt dit) als zwangerschaps- en ouderschapsverlof precies op dezelfde wijze behandeld als werknemerpromovendi. Ze hebben ook dezelfde rechten als werknemers op zorg- en huurtoeslag. Dit geldt ook voor de buitenlandse beurspromovendi die van de RUG een aanvulling op hun beurs betaald krijgen. Dankzij deze top-up hebben ze ook ongeveer netto hetzelfde maandinkomen als promotiestudenten met een volledige beurs.

⁴² In tegenstelling tot de bursalen 'oude stijl'. Recent (Dec. 2018) werd van een bursaal oude stijl van de TU Delft nog geëist dat zij 26 k€ terugbetaalt omdat ze geen recht op kinderopvangtoeslag had. Zie: <https://www.delta.tudelft.nl/article/promovendus-tu-moet-kinderopvang-helemaal-zelf-betalen>.

beschikbaar stellen van onderzoeksbudget en faciliteiten zijn ook voor de faculteiten. De faculteiten dragen derhalve aanzienlijk bij aan het programma.

Het vergroten van het aantal promoties is geen verdienmodel voor de universiteit. Zeker waar het gaat om uit de eerste geldstroom gefinancierde plaatsen, is het aantrekken van een promovendus een flinke investering/kostenpost. Voor elke succesvolle promotie ontvangt de universiteit weliswaar een promotiepremie (momenteel rond de 77 k€), maar die premie dekt slechts een klein deel van de totale begeleidings- en onderzoekskosten. De rest van de kosten, inclusief een beurs van €120.000 in het geval van een vierjarig promotietraject voor promotiestudenten, wordt door de universiteit en de faculteiten zelf betaald uit de middelen die worden ontvangen voor onderwijs en onderzoek (eerste, tweede en derde geldstroom). Er kan dus geconcludeerd worden dat het experiment niet is ingezet als kostenbesparend middel.

5. Effecten op het onderzoeksklimaat

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de vraag of het experiment ernstige nadelige effecten heeft op het onderzoeksklimaat, inclusief de kwestie of er sprake is van een achteruitgang in de kwaliteit van de proefschriften. Centraal in dit hoofdstuk staat hoe de promotiestudenten de diverse aspecten van het onderzoeksklimaat ervaren, die in Hoofdstuk 3 nader zijn onderscheiden: hoe ervaren ze hun status, hun beloning, hun begeleiding en hun inbedding in de onderzoeksgroep? En hoe ervaren ze hun keuzevrijheid wat betreft het onderwerp en het ontwerp van hun promotieonderzoek? Via surveys onder promovendi en een rondetafelgesprek met promotiestudenten is informatie verzameld over deze aspecten van het onderzoeksklimaat. Om zicht te krijgen op de kwaliteit van de proefschriften (let wel: er zijn nog geen promotiestudenten gepromoveerd tot nu toe) is aan promotores/hoogleraren via surveys en interviews een aantal vragen voorgelegd over de kwaliteit van de voorstellen van de promotiestudenten en over de verwachtingen die zij hebben van hun promotiestudenten. Dat laatste tegen de achtergrond van de verschillen die er zijn tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi wat betreft arbeidsrechtelijke positie.

De effecten op het onderzoeksklimaat bekijken we dus zowel vanuit de promotiestudenten als hun begeleiders (de PhD supervisors). Aspecten van het onderzoeksklimaat, zoals dat door de promovendi (promotiestudenten en werknemerpromovendi) wordt ervaren (zie Hoofdstuk 3), zijn:

- a. Vrijheid bij het vormgeven van het onderzoeksvoorstel
- b. Plaats van het PhD onderzoek ten opzichte van andere projecten in de groep
- c. Ervaren vrijheid binnen het promotietraject
- d. Gevoel van verbondenheid met de onderzoeksgroep
- e. Beschikbaarheid en inhoudelijke steun van begeleiders
- f. Tevredenheid met begeleiding en het promotietraject

Interessant is om de opinies en waardering van promotiestudenten ten aanzien van de aspecten (a) tot en met (f) te vergelijken met die van werknemerpromovendi. Als we een dergelijke vergelijking maken op aspecten als tevredenheid of ervaren vrijheid is in de tabellen hieronder aangegeven of er sprake is van significant verschillende waarden voor de beide groepen.⁴³ De verwachting is dat promotiestudenten meer vrijheid ervaren bij het vormgeven van hun onderzoeksvoorstel en -traject, en dat, mede daardoor, hun onderzoek minder nauw is verbonden met dat van andere onderzoekers (inclusief promovendi) in de onderzoeksgroep. Als dat zo is dan zou dat eventueel door kunnen werken in de mate waarin zij zich thuis voelen in de groep en de begeleiding die zij krijgen.

Omdat in Nederland een groot deel van de discussie over het promotieonderwijsexperiment gaat over het inkomen en de voorzieningen voor promotiestudenten is de laatstgenoemde groep ook specifiek gevraagd naar twee aspecten:

- g. Tevredenheid met het onderzoeksbudget
- h. Tevredenheid met het inkomen (de beurs)

⁴³ Dit gebeurt met sterretjes (*) die het significantieniveau (5%) aangeven. Hierbij is van een *independent samples t-test* op het verschil van de gemiddelden van de twee steekproeven gebruik gemaakt. Als er geen sterretjes staan zijn de verschillen niet significant.

Een van de deelvragen in deze tussenevaluatie betreft de status van de promotiestudenten binnen de universiteit, c.q. de onderzoeksgroep (zie Hoofdstuk 1). In dat verband is in de survey die is gedaan naar ervaringen en opinies van promovendi gevraagd hoe promotiestudenten zich ten opzichte van werknemerpromovendi gewaardeerd voelen en in welke mate zij zich anders behandeld voelen. Dit laatste is gedaan aan de hand van een aantal statements waarop respondenten hun mening kunnen geven (op een vijf-puntschaal, lopend van helemaal mee oneens tot helemaal mee eens):

- i. Ik voel me net zo waardevol als een werknemerpromovendus
- j. Mijn begeleiders hebben net zoveel tijd en aandacht voor mij als voor werknemerpromovendi
- k. Mijn collega's behandelen me op dezelfde wijze als waarop ze werknemerpromovendi behandelen
- l. Ik heb toegang tot dezelfde onderzoeksfaciliteiten als werknemerpromovendi
- m. Ik heb hetzelfde onderzoeksbudget als werknemerpromovendi
- n. Ik merk dat ik meer vrijheid heb dan werknemerpromovendi

Het is niet alleen de vergelijking tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi die interessant is. Voor de Groningse case, waar ook de promotiestudenten met een aanvullende beurs (de top-up promotiestudenten) onderdeel zijn van het experiment, is ook interessant of er significante verschillen in opinies, percepties en ervaringen zijn tussen promotiestudenten met een volledige (RUG/UMCG) beurs enerzijds en promotiestudenten met een top-up beurs anderzijds. Dat geldt ook voor verschillen tussen promovendi met een Nederlandse dan wel andere (niet-EER, rest van de wereld) nationaliteit en verschillen tussen promovendi uit verschillende Graduate Schools. Voor het ISS zijn deze nadere analyses niet van belang (het ISS kent geen 'top uppers' en heeft geen Nederlandse promotiestudenten).

5.2 Surveys onder promovendi; rondetafelgesprek

Om de hierboven genoemde aspecten van het onderzoeksklimaat zoals ervaren door de promovendi te kunnen onderzoeken is voor een belangrijk deel gebruikgemaakt van data afkomstig uit surveys onder promovendi. Zoals uitgelegd in Hoofdstuk 1 kunnen we beschikken over de uitkomsten van surveys die recent zijn uitgevoerd door de RUG en de EUR. Hieronder gaan we in op enkele karakteristieken van deze surveys. In het geval van de EUR was de respons door de ISS promotiestudenten dusdanig laag dat van een eigen (CHEPS) survey gebruik is gemaakt.

De vragen voor (student-)promovendi zijn voor een groot deel gesteld in de vorm van gesloten vragen, met items waarop respondenten hun antwoord aan de hand van een score op een vijf-puntschaal kunnen geven. De vragen werden gesteld in het Engels. In dit rapport zullen we ze ten behoeven van de leesbaarheid vertalen in het Nederlands. In de survey is ook een (beperkt) aantal open vragen gesteld om ruimte te geven voor respondenten voor het aandragen van eigen opvattingen en inschattingen.

Om een nog rijkere informatieverzameling mogelijk te maken, die niet teveel wordt gestuurd door vooraf gekozen onderwerpen en vraag-/antwoordcategorieën, is in maart 2019 een *rondetafelgesprek* met promotiestudenten georganiseerd met twaalf deelnemers afkomstig uit verschillende facultaire Graduate Schools van de RUG. Bij het ISS zijn de daarbij besproken onderwerpen geïnventariseerd via een survey onder de (15) promotiestudenten.

5.2.1 RUG

De data uit de PhD survey bij de RUG zijn afkomstig uit twee surveys: een survey⁴⁴ gehouden onder promovendi in mei 2017 en een survey⁴⁵ gehouden in september 2018. Beide keren werd de gehele populatie promovendi bevroegd; het ging dus niet om een steekproef. In de 2018 survey is, naast de in de 2017 gestelde vragen, een aantal extra vragen gesteld – speciaal aan promotiestudenten. Afgezien daarvan kwamen de vragen in beide surveys overeen. Met de extra vragen werd beoogd een antwoord te krijgen op de vraag of promotiestudenten goed op de hoogte zijn van de voorwaarden verbonden aan hun beurs en zich bewust zijn van de verschillen tussen een positie als promotiestudent ten opzichte van die van een werknemerpromovendus. Ook werden in de 2018 survey aan promotiestudenten twee open vragen gesteld: naar wat zij ervaren als de voordelen van de promotiestudentstatus en wat zij zien als de nadelen.

Van de PhD survey die in mei 2017 door de RUG werd uitgezet zijn alleen antwoorden gebruikt van promovendi die gestart zijn vanaf januari 2016. In september 2018 werd door de RUG een survey gestuurd naar alle promovendi die na mei 2017 met hun promotieonderzoek zijn gestart. Het gaat hier dus om het resterende deel van het 2016/2017 cohort en de promovendi van het 2017/2018 cohort. In totaal werden in 2017 en 2018 door de RUG 830, respectievelijk 987 startende (of begin tweedejaars) promovendi uitgenodigd de vragenlijst in te vullen. In 2017 voltooiden 152 werknemerpromovendi en 106 promotiestudenten de enquête; in 2018 waren dat 191 werknemerpromovendi en 161 promotiestudenten.⁴⁶ De respons op de survey bedroeg daarmee 31% in 2017 en 36% in 2018. Zowel in 2017 als 2018 was het responspercentage van de promotiestudenten bijna twee keer zo hoog als dat van de werknemerpromovendi (54% ten opzichte van 27%).

Als de 2017 en 2018 surveys worden gecombineerd hebben 610 eerste en tweedejaars promovendi de vragenlijst ingevuld (zie Tabel 9). Het combineren van de twee surveys is methodologisch verantwoord omdat in de surveys startende (eerste en begin-tweedejaars) promovendi zijn bevroegd. Er zitten dus geen promovendi dubbel in. In Tabel 9 en Tabel 10 zijn enkele kenmerken van de respons vermeld. Vanaf nu zullen we de samengevoegde RUG surveys met de benaming *RUG survey* aanduiden.

Van de 267 promotiestudenten waar een respons van is verkregen had 60% een volledige beurs en 40% een ‘top-up’ beurs. Dit komt sterk overeen met de verhouding in de totale populatie (zie vorige hoofdstuk – Tabel 2). De vraag in hoeverre de respondenten representatief zijn voor de populatie van werknemerpromovendi, respectievelijk promotiestudenten is moeilijk te beantwoorden en de responspercentages per type promovendus zijn niet exact te berekenen omdat in het beschikbare promovendibestand (Hora Finita) de promovendi op een andere wijze zijn gecategoriseerd in de administratieve data (die werkt volgens de VSNU-categorisering) dan dat zij zichzelf hebben geïdentificeerd in de survey.

Uit het vorige hoofdstuk (Tabel 2 en Tabel 3) kwam naar voren dat de twee grootste Graduate Schools aan de RUG de Graduate School Science & Engineering en de Graduate School Medical

⁴⁴ Bouma, E. (2018), PhD Survey 2017. Experiences of PhD students at the University of Groningen. RUG: ESI. <https://www.rug.nl/education/phd-programmes/about/phd-survey/2017.pdf>

⁴⁵ Van Rooij *et al.* (2019), *A comparison between employed PhD students and PhD scholarship students. Results from two cohorts*. RUG: Faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen. <https://www.rug.nl/education/phd-programmes/phd-scholarship-programme/about/evaluation>

⁴⁶ Ook een aantal buitenpromovendi vulde de surveys in, maar deze zijn verder niet in onze analyses meegenomen.

Sciences zijn. Ook wat betreft de deelname aan het experiment zijn dit de grootste Graduate Schools. De andere Graduate Schools zijn wat dat betreft veel kleiner. Bij het analyseren van de respons op de RUG surveys (Tabel 9) zullen we de relatief kleinere Graduate Schools samennemen en aanduiden met het label AHS (d.i. Arts, Humanities and Social sciences). In de respons op de survey zijn de twee grootste Graduate Schools weliswaar het sterkst vertegenwoordigd, maar de respons bij Medical Sciences ten opzichte van het totaalbestand van promovendi is relatief gezien veel kleiner dan bij Science & Engineering, waar ongeveer de helft van de promotiestudenten de survey heeft ingevuld. Ook bij een aantal van de relatief kleinere Graduate Schools is de respons van promotiestudenten relatief goed. Niet alleen werknemerpromovendi zijn dus ondervertegenwoordigd in de respons, maar in het bijzonder promovendi vanuit Medical Sciences (zowel werknemerpromovendi als promotiestudenten) hebben relatief minder vaak de survey ingevuld.

Als we in dit hoofdstuk werknemerpromovendi met promotiestudenten vergelijken betreft het promovendi die zich in dezelfde fase van hun promotietraject bevinden. Voor de groep van promotiestudenten zullen we de opvattingen en ervaringen vergelijken met die van werknemerpromovendi en bij een aantal onderwerpen inzoomen op verschillen tussen promovendi met verschillende nationaliteit, of promovendi met een volledige dan wel een aanvullende (top-up) beurs. Uit Tabel 9 is op te maken dat het aantal respondenten voor veel Graduate Schools relatief klein is. Dit maakt het onmogelijk om statistisch verantwoorde uitspraken te doen ten aanzien van verschillen tussen promovendi die werkzaam zijn bij verschillende Graduate Schools. Hieraan moet worden toegevoegd dat de september 2018 PhD survey weliswaar door 161 promotiestudenten werd geretourneerd, maar dat de respons op sommige vragen (bij voorbeeld de aanvullende vragen voor promotiestudenten) niet altijd groot genoeg is om goed onderbouwde conclusies te kunnen trekken over verschillen binnen de populatie van promotiestudenten.

Tabel 9: Aantal respondenten in PhD survey bij RUG (mei 2017 survey gecombineerd met september 2018 survey)

| <i>Graduate School</i> | Werknemer-promovendi | Promotiestudenten | Totaal |
|---|----------------------|-------------------|------------|
| Science & Engineering (S&E) | 140 | 113 | 253 |
| Medical Sciences (Med) | 73 | 45 | 118 |
| andere Graduate Schools (AHS) | 87 | 77 | 164 |
| <i>waarvan:</i> | | | |
| Economics & Business | 11 | 7 | 18 |
| Theology & religious Studies | 4 | 9 | 13 |
| Behavioural and Social Sciences | 36 | 15 | 51 |
| Humanities | 16 | 19 | 35 |
| Law | 5 | 12 | 17 |
| Spatial Sciences | 8 | 6 | 14 |
| Philosophy | 5 | 3 | 8 |
| Campus Fryslân | 2 | 6 | 8 |
| Graduate School onbekend bij respondent | 13 | 4 | 17 |
| Vraag niet ingevuld door respondent | 30 | 28 | 58 |
| Totaal | 343 | 267 | 610 |

Bron: RUG survey

Enkele andere karakteristieken van de respondenten op de survey zijn in Tabel 10 hieronder vermeld. Deze karakteristieken zijn van belang omdat ze van invloed kunnen zijn op ervaringen

en opvattingen van promovendi ten aanzien van hun promotietraject, supervisie, de plek in de onderzoeksgroep en hun gepercipieerde status.

Tabel 10: Karakteristieken van de respondenten in de RUG PhD surveys: geslacht, nationaliteit, positie, vooropleiding

| | | Werknemer-promovendi (n=343) | Promotiestudenten (n=267) |
|-----------------------------------|--|------------------------------|---------------------------|
| Geslacht | Vrouw | 59% | 52% |
| | Man | 41% | 48% |
| Nationaliteit | Nederlands | 41% | 25% |
| | Europees, niet-Nederlands | 25% | 16% |
| | Niet-Europees | 34% | 59% |
| Positie | Werkzaam bij RUG/UMCG | 93% | nvt |
| | In dienst bij NWO, ASTRO, SRON | 7% | nvt |
| | Promotiestudent met volledige beurs | nvt | 60% |
| | Promotiestudent met aanvullende beurs | nvt | 40% |
| Plaats van vooropleiding (master) | RUG | 37% | 35% |
| | Andere Nederlandse universiteit | 16% | 5% |
| | Universiteit in Europa, niet Nederland | 28% | 16% |
| | Universiteit buiten Europa | 20% | 45% |

5.2.2 ISS

Bij het ISS is in maart/april 2019 door ons een survey onder de 15 promotiestudenten gehouden (Tabel 11). Van 10 daarvan werd een bruikbare respons ontvangen. De data uit deze survey (hieronder: CHEPS survey) zijn (waar mogelijk) vergeleken met de data uit een in het najaar van 2018 door de EUR uitgevoerde survey onder alle PhD studenten van de EUR (de EUR survey).⁴⁷ Laatstgenoemde (EUR) survey werd door zestien ISS promovendi ingevuld: door drie promotiestudenten en dertien andere promovendi (6 beurspromovendi, 2 werknemerpromovendi; 3 buitenpromovendi en 2 andere promovendi). Voor een aantal overeenkomstige vragen zijn de antwoorden van de dertien niet-promotiestudenten uit de EUR survey vergeleken met de antwoorden van de tien promotiestudenten verkregen uit de CHEPS survey.

Tabel 11: Karakteristieken van de respondenten in de ISS PhD surveys: geslacht, nationaliteit, vooropleiding, werkgever (in percentages)

| | | Promotiestudenten (CHEPS survey; n=10) | Andere promovendi (EUR survey; n=13) |
|---------------|---------------------------|--|--------------------------------------|
| Geslacht | Vrouw | 50 | 31 |
| | Man | 20 | 38 |
| | onbekend | 30 | 31 |
| Nationaliteit | Nederlands | 0 | onbekend |
| | Europees, niet-Nederlands | 0 | onbekend |
| | Niet-Europees | 100 | onbekend |
| | EUR | 60 | onbekend |

⁴⁷ Sodderland, M. en de Vos, M. (2018), *Satisfaction PhD candidates*. Rotterdam: Motivation.

| | | Promotiestudenten (CHEPS survey; n=10) | Andere promovendi (EUR survey; n=13) |
|---|---|---|---|
| Plaats van vooropleiding (master) | Andere Nederlandse universiteit | 0 | onbekend |
| | Universiteit in Europa, niet Nederland | 20 | onbekend |
| | Universiteit buiten Europa | 20 | onbekend |

5.3 Surveys onder supervisors; interviews met hoogleraren en Graduate School directeuren

Behalve van een survey onder de verschillende categorieën promovendi is gebruik gemaakt van een in maart 2018 aan de RUG gehouden *PhD Supervisor survey*. Begeleiders van de promovendi (hoogleraren; promotoren) werden daarin bevraagd over een groot aantal aspecten die met de supervisie van promovendi hebben te maken. In totaal 543 van de 1825 benaderde supervisors (30%) hebben de vragenlijst ingevuld. Bij de grote faculteiten Medical Sciences en Science & Engineering zijn de responspercentages respectievelijk 27% en 26%. Bij de overige faculteiten varieert dat van 17% (Filosofie) tot 43% (Behavioural & Social Sciences).

Een van de onderdelen van deze supervisor survey had specifiek betrekking op promotiestudenten. De vragen aan supervisors in de survey die relevant zijn voor het onderhavige onderzoek hebben betrekking op de volgende onderwerpen:

- a. Bekendheid bij hoogleraren met het Experiment Promotieonderwijs aan de RUG.
- b. Door hoogleraren gepercipieerde voor- en nadelen van het Promotieonderwijs experiment.
- c. Verschillen tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi.

Bij het ISS is geen survey onder supervisors gehouden. In plaats daarvan zijn interviews met een zestal ISS hoogleraren gehouden die promotiestudenten (en andere promovendi) begeleiden. Daarbij zijn onder meer de onderwerpen hierboven (a t/m c) aan de orde gesteld, alsmede de andere thema's genoemd in de inleidende paragraaf bij dit hoofdstuk. De antwoorden van de supervisors op de gestelde vragen en hun ervaringen met het experiment zijn hierna in de tekst verwerkt. Dit doen we deels met een aantal geanonimiseerde citaten.

In de interviews met hoogleraren en directeuren van Graduate Schools (bij RUG en ISS) is ook aandacht besteed aan de onderzoeksvragen die ingaan op de kwaliteit van het onderzoek en de verdeling van de onderwijstaken in de onderzoeksgroep (zie Hoofdstuk 1). Over het eerstgenoemde onderwerp, inclusief de selectie van de promotiestudenten, rapporteren we in dit hoofdstuk. Over het laatstgenoemde onderwerp ('onderwijs') rapporteren we in het volgende hoofdstuk.

5.4 Aspecten van het onderzoeksklimaat

5.4.1 Inleiding

In deze paragraaf gaan we in op opinies, percepties en ervaringen van promovendi en hun begeleiders ten aanzien van verschillende dimensies van het onderzoeksklimaat. We doen dat in zeven paragrafen:

- Vrijheid bij het vormgeven van het onderzoeksvorstel
- Plaats van het PhD onderzoek ten opzichte van andere projecten in de groep
- Ervaren vrijheid binnen het promotietraject
- Gevoel van verbondenheid met de onderzoeksgroep
- Beschikbaarheid en inhoudelijke steun van begeleiders
- Tevredenheid met begeleiding en het promotietraject
- Arbeidsvoorwaarden en tevredenheid

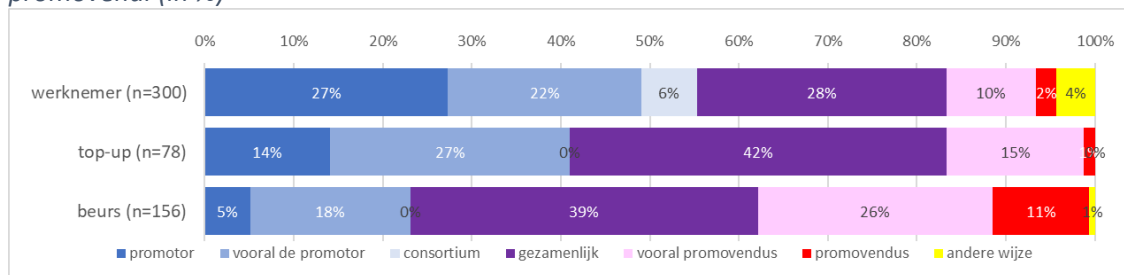
We maken steeds een onderscheid naar de verschillende typen promovendi: werknemerpromovendi, promotiestudenten met een volledige beurs, en promotiestudenten met een aanvullende (top-up) beurs. In de hierna volgende tabellen en figuren die dit onderscheid in beeld brengen duiden we deze drie categorieën promovendi aan met de labels *werknemer*, *beurs* en *top-up*. Ook maken we bij sommige onderwerpen een onderscheid naar Graduate School. We doen dit alleen bij de RUG omdat ISS promovendi allemaal lid zijn van dezelfde Graduate School (de Erasmus Graduate School of Social Sciences & Humanities). De drie Graduate Schools bij de RUG zijn: Medical Sciences, Science & Engineering en AHS (Arts, Humanities & Social Sciences – zie hierboven). Een derde onderscheid dat we maken is naar nationaliteit: Nederlands, Europees (niet-Nederlands) en niet-Europees.

5.4.2 Vrijheid bij het vormgeven van het onderzoeksvorstel

Het vergroten van de mogelijkheid voor PhD kandidaten om een eigen voorstel voor een promotieonderzoek in te dienen is een van de doelstellingen van het experiment Promotieonderwijs. Promotiestudenten hebben ook de vrijheid om, desgewenst, hun beurs mee te nemen naar een andere promotor, als het toch niet goed loopt of inhoudelijk niet goed past. Dat laatste zou voor promotiestudenten veel eenvoudiger moeten zijn dan voor werknemerpromovendi, omdat werknemerpromovendi in de regel zijn aangesteld op een door de promotor verworven, extern gefinancierd project en zich contractueel dan ook aan de hierin overeengekomen projectdoelen en -begeleider(s) moeten houden.

Figuur 5 (RUG) en Figuur 7 (ISS) tonen de mate waarin de verschillende typen promovendi een bijdrage hebben geleverd aan het ontwerp van hun promotieproject.

Figuur 5: Wie heeft het project vormgegeven bij de start van de PhD? Meningen van RUG promovendi (in %)



Figuur 5 laat zien dat aan de RUG 37% van de promotiestudenten met een volledige beurs het PhD project (vooral) zelf heeft vormgegeven. Dit is veel hoger dan het percentage (12%) voor de werknemerpromovendi van de RUG en de promotiestudenten met een aanvullende (top up) beurs (17%). Werknemerpromovendi solliciteren immers op een promotieplek die grotendeels door de betrokken hoogleraar (of het consortium waarbinnen het plaatsvindt) is ingevuld. Rond

de 40% van de promotiestudenten (met een volledige dan wel aanvullende beurs) heeft in goed overleg met de (prospectieve) begeleider het PhD project ontworpen. Voor de promotiestudenten met een aanvullende beurs (de top-up promovendi) is het minder vaak het geval dat zij zelf het project hebben ontworpen; zij komen met een minder uitgewerkt voorstel naar de RUG en hun begeleider is sterker betrokken bij het vormgeven van het onderzoek. Belangrijk daarbij is op te merken dat deze top-up promovendi allemaal uit het buitenland komen en derhalve minder bekend zijn met het onderzoek dat aan de RUG.

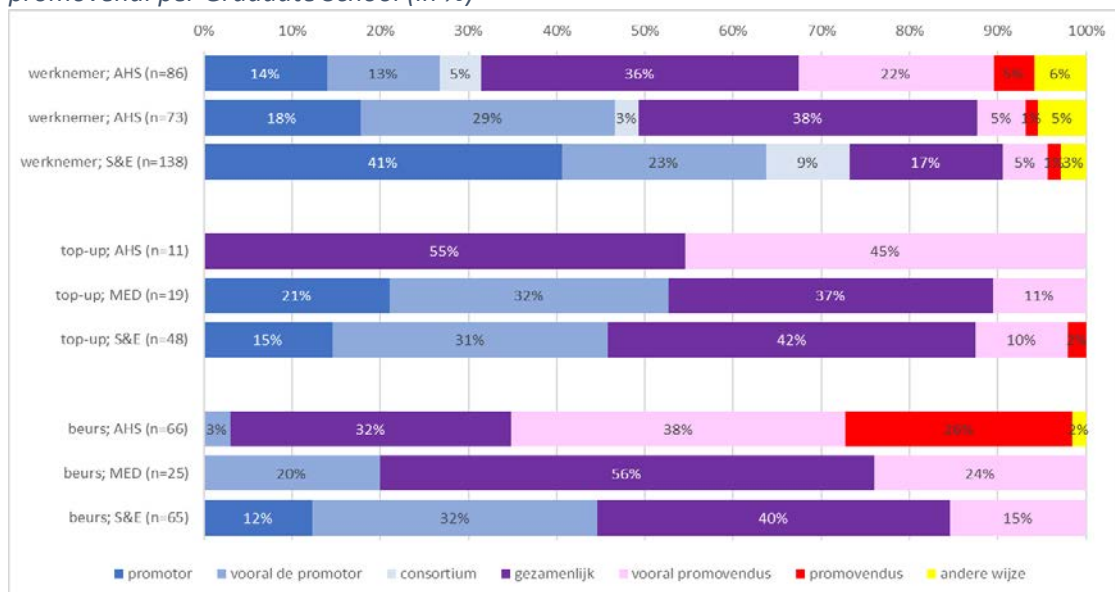
Ruim een derde van de promotiestudenten die de RUG survey hebben ingevuld begint nadat ze een voorbereidende master aan de RUG hebben gevolgd (zie Tabel 10). In de masterfase – aan de RUG is dat vaak het tweede jaar van de researchmaster – is de promovendus in veel gevallen al gestart met het formuleren van een PhD project. Deze promotiestudenten hebben dus meer vrijheid gehad bij het vormgeven van hun onderzoek. Uit de interviews en het rondetafelgesprek met promotiestudenten aan de RUG kwam naar voren dat de mogelijkheid om aan een eigen onderzoek te werken als zeer waardevol wordt gezien (zie citaat hieronder).

This scholarship allows me to pursue the research project that I desired, but has also trained me to think critically about how to design and formulate realistic and feasible aims. I believe that being able to train this skill this early in a career of a researcher is unique and incredibly valuable for a future academic career.

< promotiestudent bij Medische wetenschappen >

Wel kwam uit de interviews met RUG promotiestudenten en -hoogleraren naar voren dat het zelden het geval is dat een promovendus zijn/haar project volledig vorm kan geven. In de sociale wetenschappen, de juridische en de geesteswetenschappen is dat vaker het geval dan in de natuur- en medische wetenschappen.

Figuur 6: Wie heeft het project vormgegeven bij de start van de PhD? Meningen van RUG promovendi per Graduate School (in %)



Als we een onderscheid naar drie Graduate Schools maken (Medical Sciences; Science & Engineering en de overige, Arts, Humanities and Social Sciences) dan blijkt ook uit de

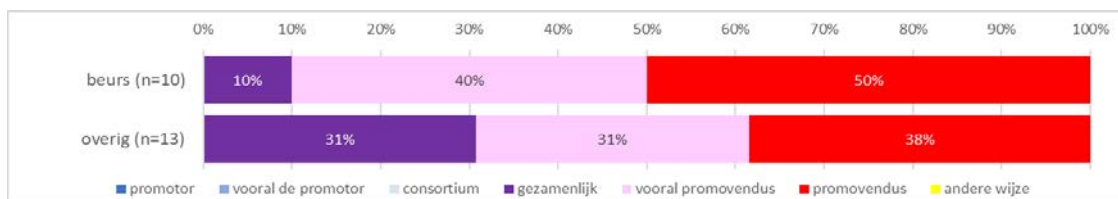
antwoorden op de survey dat zowel voor de promotiestudenten in Science & Engineering (S&E) als die in Medical Sciences (MED) het onderzoek sterker door de promotor is ingevuld (zie Figuur 6). In de overige (d.i. AHS) Graduate Schools heeft 64% van de promotiestudenten met een volledige beurs in grote mate dan wel helemaal hun onderzoekontwerp kunnen bepalen. In de Medical Sciences en in Science & Engineering is dat voor 24% respectievelijk 15% van de promotiestudenten het geval.

Dat laatste bleek ook uit het rondetafelgesprek met promotiestudenten dat op de RUG werd gehouden. De vrijheid om het onderzoek helemaal zelf vorm te geven is begrensd (zie citaat hieronder) en deels afhankelijk van de discipline en de tradities in de onderzoeksgroep. Het gegeven dat er bij het voorgenomen PhD onderzoek – vooral in de natuurwetenschappen en medische disciplines – van (kostbare) apparatuur, proefpersonen/-dieren, materialen of data gebruik moet worden gemaakt kan betekenen dat het door de promovendus aangedragen voorstel dient te worden bijgesteld.

Bij een aantal faculteiten is het schier onmogelijk om zelf je voorstel vorm te geven (Science & Engineering). Daar is het gebruikelijk dat je inschuift in het bestaande onderzoeksprogramma. Wel neemt de vrijheid om je onderzoek vorm te geven gaandeweg het traject toe.

< deelnemer aan rondetafelgesprek met RUG promotiestudenten >

Figuur 7: Wie heeft het project vormgegeven bij de start van de PhD? Meningen van ISS promovendi (in %)

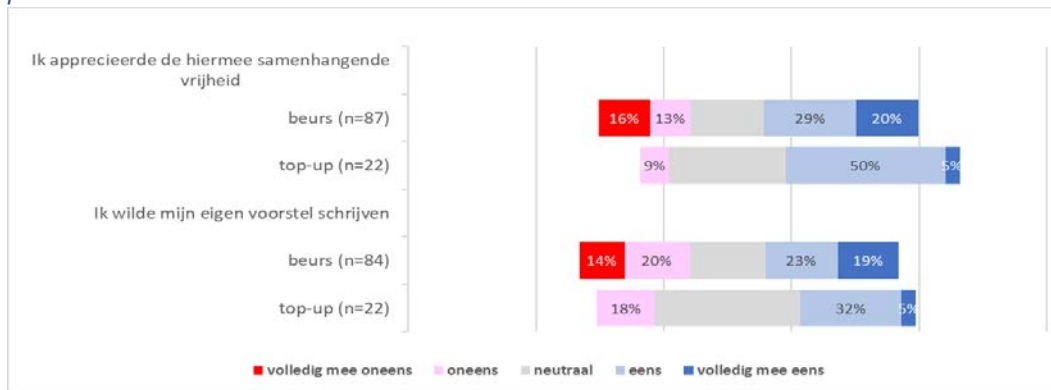


Bij het ISS (Figuur 7) hebben negen van de tien promotiestudenten hun eigen voorstel geheel of grotendeels geschreven, zo bleek uit onze (CHEPS) survey onder promotiestudenten. Bij de overige ISS promovendi (de dertien die op de eerdere EUR survey reageerden) is dat percentage 69%. Aan het ISS is het traditie dat promovendi (ook de beurspromovendi buiten het promotieonderwijs experiment om) zich met een eigen voorstel aanmelden bij een beoogde promotor. Via websites en academische netwerken worden kandidaten geattendeerd op deze mogelijkheid. Aanmeldingen voor het PhD-programma van het ISS vinden plaats via een online sollicitatieprocedure. Aanvragers moeten een onderzoeksvoorstel indienen van ongeveer 5000 woorden. Ze worden verondersteld voorafgaand aan het indienen van een aanvraag enig voorbereidend werk te hebben verricht aan het voorgestelde onderwerp van studie. De toelating is afhankelijk van de kwaliteit van het onderzoeksvoorstel van de kandidaat en de relevantie ervan voor de onderzoeksthema's van het ISS.

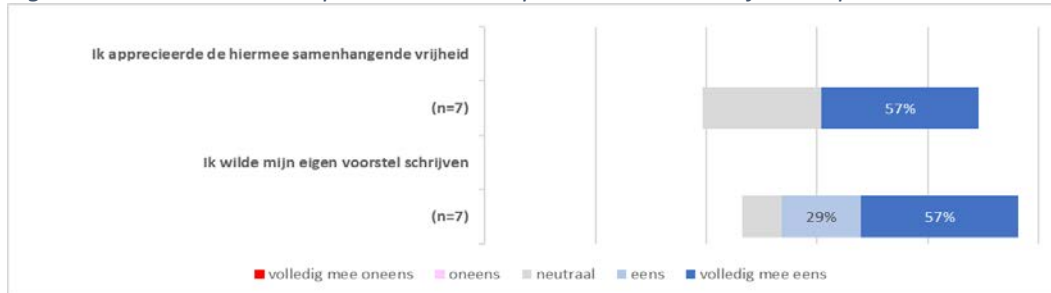
De vrijheid om zelf een voorstel te kunnen schrijven kan ook hebben bijgedragen aan de motivatie van een kandidaat om te solliciteren naar een promotiestudentpositie. Van de Groningse promotiestudenten met een volledige beurs die in de september 2018 survey van de RUG een antwoord gaven op de vraag of de vrijheid om het eigen PhD voorstel te kunnen schrijven een reden was om een promotiestudentpositie te accepteren (Figuur 8) gaf 42% aan

dit het geval was (antwoord = geheel mee eens, of antwoord = mee eens). Daarentegen gaf 34% aan dat deze vrijheid niet of in het geheel niet meespeelde. De overige 24% stond neutraal tegenover dit statement. Er is dus een kleine meerderheid die aangeeft dat de keuzevrijheid een beweegreden is geweest. De top-up studenten hebben een minder uitgesproken mening. Hier zijn de percentages (volledig) mee eens, respectievelijk (volledig) mee oneens 37% en 18%. Opgemerkt moet worden dat sommige promotiestudenten geen antwoord hebben gegeven op de vraag en 'weet niet' hebben geantwoord, dan wel hebben aangegeven dat ze de vraag niet van toepassing vonden op hun situatie. Vooral bij de top-up categorie was dat het geval.

Figuur 8: Redenen om een promotiestudentpositie te nemen aan de RUG, per type promotiestudent

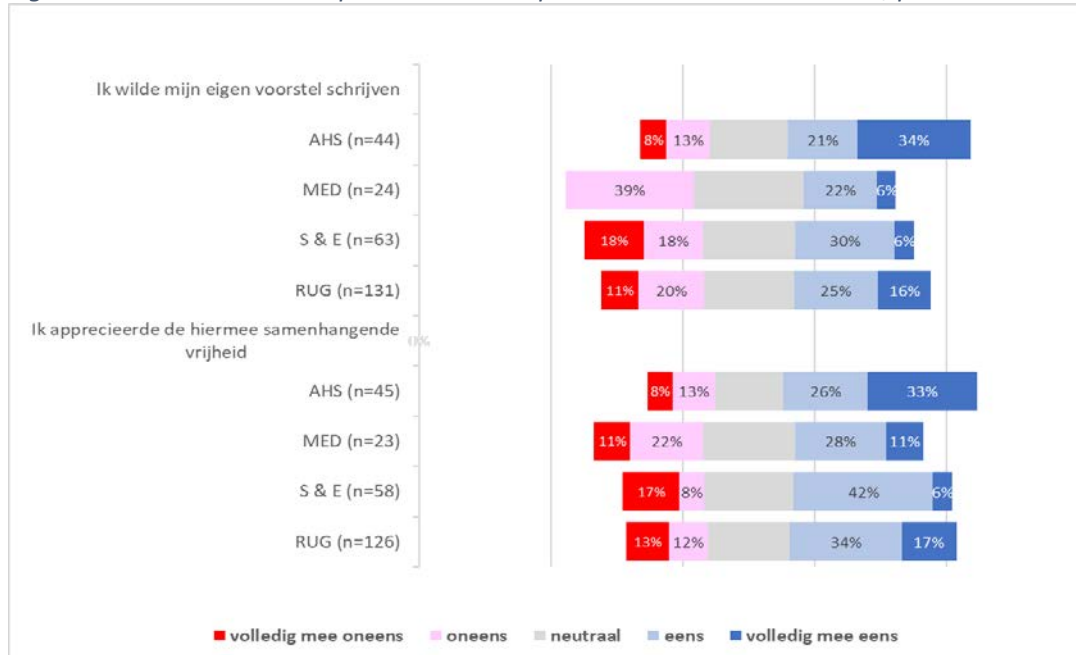


Figuur 9: Redenen om een promotiestudentpositie te nemen bij de ISS promotiestudenten



Als we kijken of er verschillen tussen disciplines (d.i. Graduate Schools - zie Figuur 10) zijn, dan valt op dat bij Science & Engineering alle antwoorden (oneens, neutraal, eens) vrijwel even vaak voorkomen op de vraag of de keuzevrijheid een motief was om een promotieplaats te accepteren. Bij de promotiestudenten in Medical Sciences speelde deze vrijheid vrijwel niet mee. Daarentegen was in het sociale (AHS) domein de mogelijkheid om een eigen voorstel te kunnen schrijven bij 55% van de promotiestudenten een reden. Deze antwoorden lijken samen te hangen met de eerder geconstateerde verschillen in vrijheid (zie Figuur 6) bij het kunnen ontwerpen van het eigen PhD onderzoek binnen verschillende wetenschapsgebieden.

Figuur 10: Redenen om een promotiestudentpositie te nemen aan de RUG, per Graduate School



De mogelijkheid om een eigen voorstel te schrijven is een veel sterkere beweegreden geweest bij de promotiestudenten van het ISS (Figuur 9). Het gaat hier om een, vergeleken met de RUG promovendi, relatief homogene groep promovendi die onderzoek doen in een instituut waar het gebruikelijk is dat promovendi zich met een eigen onderzoeksvoorstel aanmelden.

Faculteiten (zowel bij RUG als ISS) kondigen via *calls* een aantal openingen aan voor promotiestudentplekken, daarbij in grote lijnen de onderzoeksthema's aangevend waarop geïnteresseerden zich kunnen aanmelden met een promotievoorstel. Gedurende het aanmeldingsproces (de 'sollicitatie') van promotiestudenten vindt normaalgesproken altijd overleg tussen de student en de beoogde begeleiders plaats over de inhoud van het promotieonderwerp en de aanpak. Hoogleraren en directeuren van Graduate Schools gaven in de interviews aan dat het zowel voor de promovendus als de begeleider(s) niet wenselijk is dat het onderwerp van de promovendus (zowel de werknemerpromovendus als de promotiestudent) te ver afstaat van de expertise en activiteiten in de onderzoeksgroep waarin de promovendus zijn/haar promotieonderzoek wenst te doen. Ze zijn van mening dat een te grote afstand niet goed is voor zowel de kwaliteit van het proefschrift als de mentale gezondheid van de promovendi is dat niet goed; een goede inbedding in een onderzoeksgroep is van groot belang voor beide partijen.

Voor de promotiestudenten aan de RUG bestaat het selectieproces meestal uit een of meer interviews (in 56% van de gevallen, zo kwam uit de RUG survey naar voren). In een kwart van de gevallen worden deze aangevuld met een opdracht (een schrijfofdracht, presentatie of een assessment – zie citaat hieronder).

Potentiële promovendi presenteren bij ons hun onderzoeksvoorstel tegenover een jury in een NWO-achtige setting. Sommige kandidaten laten we daarvoor zelfs uit het buitenland overkomen.

< interview met hoogleraar bij RUG >

Aan de RUG-hoogleraren die bekend zijn met het promotieonderwijs experiment werd in de RUG supervisor survey tevens een vraag voorgelegd die te maken had met de selectie van promotiestudenten.⁴⁸ Op de stelling 'Omdat promotiestudenten met een eigen onderzoeksvoorstel solliciteren, krijg je een goede indruk van de kwaliteit van de aanstaande promovendus' gaven ruim 300 supervisors een antwoord. Uit de gegeven antwoorden blijkt niet dat een meerderheid van de ondervraagden het eens is met de stelling. Op een vijfpuntschaal (oneens – neutraal – eens) is de gemiddelde score een 3,2 en daarmee iets hoger dan neutraal.⁴⁹ Ook zijn de supervisors verdeeld over de stelling dat een promotiestudentplaats een promovendus meer mogelijkheden biedt om nieuwsgierigheid-gedreven onderzoek te doen dan een werknemers-promovendusplek. Hier is de gemiddelde score een 2,7.⁵⁰ Een aanzienlijk aantal supervisors is het dus oneens met die stelling en ziet kennelijk evenzovele mogelijkheden voor nieuwsgierigheid-gedreven onderzoek voor werknemerpromovendi.

In het eerste jaar van het experiment kreeg het ISS ongeveer 600 aanmeldingen voor de vijf plekken die beschikbaar waren voor promotiestudenten. De selectie bracht veel werk met zich mee en deed het ISS ertoe besluiten om in volgende rondes de sollicitaties anders in te richten. Zo werd in het tweede jaar de focus meer gelegd op studenten uit de eigen masteropleiding (de 'eigen kweek'). In het derde jaar van het experiment werd de call wederom verbreed en meldden zich 300 kandidaten aan. De grote belangstelling stelt het ISS in staat de beste kandidaten uit te kiezen (zie citaat).

We have to recruit our PhD students internationally in order to raise our research quality. The PhD scholarship experiment allows us to do so.

< interview met hoogleraar ISS >

De grotere vrijheden die samenhangen met een promotiestudentpositie (dus niet alleen de vrijheid om een voorstel te schrijven, maar ook om andere keuzes te maken, zoals hierna zal worden besproken in Tabel 13) kunnen ook een motief zijn geweest voor kandidaten om een studentpromotieplaats te accepteren. Figuur 10 biedt inzicht in de reacties van promotiestudenten op het statement dat de keuze van de promotiestudentpositie is ingegeven door de ermee samenhangende vrijheid ('Ik apprecieerde de hiermee samenhangende vrijheid'). De gegeven antwoorden komen sterk overeen met die op de vraag of de keuze samenhangt met de mogelijkheid om een eigen voorstel te schrijven. Het enige verschil is dat promotiestudenten iets vaker aangeven dat ze de grotere vrijheid appreciëren. Dit is bij alle disciplines (d.i. Graduate Schools) het geval.

Concluderend kunnen we zeggen dat promotiestudenten meer zeggenschap hebben over de inhoud van hun onderzoek, maar dat er verschillen zijn tussen wetenschapsgebieden wat betreft de mate waarin. In de sociale/geesteswetenschappen (d.i. het alfa/gamma domein) is de vrijheid groter dan in de exacte/natuurwetenschappen of in het medische domein. Vooral bij promotiestudenten in het alfa/gamma domein speelde die keuzevrijheid mee in de overwegingen om een promotieplaats te accepteren. In de andere wetenschapsgebieden is dat minder het geval, maar is nochtans de belangstelling voor een studentpromotieplaats hoog bij de studenten. Zowel bij de RUG als het ISS kunnen de faculteiten kiezen uit een groot aantal kandidaten. Dit maakt het mogelijk om de beste kandidaat te kiezen en er daarbij voor te zorgen

⁴⁸ Zie Figuur 40 in de Appendix bij dit hoofdstuk.

⁴⁹ Bron RUG supervisor survey. Gemiddelde = 3,16. Standaarddeviatie = 1,05.

⁵⁰ Bron RUG supervisor survey. Gemiddelde = 2,66. Standaarddeviatie = 1,18.

dat het door de kandidaat voorgestelde onderzoek goed aansluit bij de expertise in de onderzoeksgroep. Op dat laatste onderwerp gaan we in de volgende paragraaf nader in.

5.4.3 Plaats van het PhD onderzoek

Aangaande de inbedding van het PhD onderzoek in de onderzoeksgroep toont Tabel 12 (voor de RUG) enkele aspecten. De tabel geeft de opvattingen aan van de promovendi over de plaats van hun onderzoeksproject, waarbij ze konden kiezen uit meerdere opties (eventueel tegelijk – dus percentages tellen niet op tot 100%).

Tabel 12: Plaats van het PhD project ten opzichte van andere projecten in de onderzoeksgroep: meningen van twee typen promovendi (RUG)

| | Promotie- studenten (n=267) | Werknemer- promovendi (n=343) |
|--|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Het project is een voortzetting van het laatste jaar van de master * | 41% | 23% |
| Het project is een <i>stand-alone</i> project; ik ben de enige in de groep die aan het onderwerp werkt * | 45% | 34% |
| Het project is nauw verbonden met de projecten van andere promovendi * | 31% | 43% |
| Het project is nauw verbonden met het onderzoek een postdoc of andere collega's * | 15% | 23% |
| Het project is nauw verbonden met het onderzoek van de dagelijkse supervisor/ promotor | 44% | 42% |
| Het project maakt onderdeel uit van een (inter)nationaal consortium * | 6% | 22% |

* $p < 0,05$

Bron: RUG survey

Vergeleken met de werknemerpromovendi aan de RUG hebben significant (veel) meer promotiestudenten in het laatste jaar van hun master al gewerkt aan hun onderzoek of onderzoekontwerp. Daarentegen werken significant veel meer werknemerpromovendi aan een onderzoek dat onderdeel is van een groot consortium. Voor beide groepen promovendi werkt een overeenkomstig percentage (ruim 40%) aan onderzoek dat nauw verbonden is met dat van hun supervisor.

Uit de tabel kan verder worden geconcludeerd dat werknemerpromovendi vaker samenwerken met andere collega's in de onderzoeksgroep dan promotiestudenten. Promotiestudenten werken vaker aan eigen, op zichzelf staande onderzoeksprojecten en hebben als gevolg daarvan wellicht minder mogelijkheden voor inhoudelijke samenwerking met collega's in de onderzoeksgroep. Gelet op de selectie van promotiestudenten (zie hierboven) zal de afstand tussen het onderzoek van de promotiestudent en dat van de rest van de onderzoeksgroep echter niet al te groot zijn. Bovendien, zo blijkt uit de tabel, heeft ook het onderzoek van werknemerpromovendi in een groot aantal gevallen (ongeveer 60%) geen nauwe link met het onderzoek van de supervisor of andere collega's in de groep.

Bij het ISS is een volledige tabel als hierboven niet beschikbaar en zijn alleen de meningen op het eerste statement gepeild. Van de ondervraagde ISS promotiestudenten heeft de helft in hun voorafgaande master (aan het ISS of elders) al een start gemaakt met het promotieonderzoek,

zo kwam uit de CHEPS survey naar voren bij de vraag ‘Heb je het laatste jaar van je masteropleiding gebruikt om het onderzoeksthema voor het PhD project voor te bereiden?’.

Al met al kan worden geconcludeerd dat, in het licht van de doelstellingen van het experiment, promotiestudenten meer gebruikmaken van hun eerdere (masters-) onderzoek en daarmee meer kansen wordt geboden om hun onderzoekvaardigheden op een specifiek terrein te ontwikkelen.

5.4.4 Ervaren vrijheid

De vrijheid die promovendi ervaren binnen het promotietraject is een ander aspect van het onderzoeksklimaat. Het idee van het promotieonderwijs experiment is dat promotiestudenten meer autonoom zijn dan werknemerpromovendi bij het maken van allerlei keuzes – zowel ten aanzien van de inhoud van hun onderzoek, het genoten onderwijs als de organisatie van hun werk. Deze aspecten van autonomie komen aan de orde in Tabel 13 en Tabel 14.

Tabel 13: Ervaren vrijheid binnen het promotietraject, RUG (gemiddelde en standaarddeviatie)

| Statement t.a.v. vrijheid | Promotiestudenten (volledige beurs + top-up; n=256) | Werknemer- promovendi (n=325) |
|---|---|-------------------------------------|
| In mijn project is er veel ruimte voor mijn eigen ideeën | 4,33 (0,74) | 4,22 (0,79) |
| Ik heb de vrijheid mijn eigen keuzes te maken over de richting van mijn project en de te gebruiken methodes | 4,04 (0,83) | 3,92 (0,83) |
| Ik kan kiezen welke conferenties ik wil bijwonen | 3,95 (0,93) | 3,89 (0,87) |
| Ik kan kiezen welke cursussen ik wil volgen | 4,14 (0,86) | 4,11 (0,82) |
| Ik kan kiezen in welke tijdschriften ik publiceer * | 3,58 (0,84) | 3,41 (0,78) |
| Ik kan kiezen wanneer en waar ik werk * | 4,05 (1,03) | 3,70 (1,02) |

* $p < 0,05$

Bron: RUG survey

Noot: Scores op vijfpuntschaal: 1=volledig mee oneens; 4=oneens, 3=neutraal; 4=eens, 5=volledig mee eens

Uit de toetsen op verschillen tussen de gemiddelden van de twee onderscheiden groepen promovendi komt naar voren dat er alleen significante verschillen zijn wat betreft de vrijheid om te kiezen voor de tijdschriften en de werktijden/werklocatie. Promotiestudenten hebben hier een (iets) grotere mate van vrijheid. Op de andere aspecten die met de ervaren vrijheid hebben te maken zijn er geen significante verschillen tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi aangetroffen. De ervaren vrijheid is gemiddeld genomen relatief groot en de standaarddeviatie relatief klein (<1), zowel voor promotiestudenten als werknemerpromovendi. Om deze reden zijn er geen nadere uitsplitsingen naar Graduate Schools gemaakt.

ISS promotiestudenten (Tabel 14) ervaren gemiddeld genomen een (zeer) grote mate van vrijheid wat betreft het inrichten van hun onderzoek.

Tabel 14: Ervaren vrijheid voor promotiestudenten binnen het promotietraject, ISS (gemiddelde en standaarddeviatie)

| Statement t.a.v. vrijheid | Gemiddelde (std) |
|---|------------------|
| In mijn project is er veel ruimte voor mijn eigen ideeën | 4,90 (0,32) |
| Ik heb de vrijheid mijn eigen keuzes te maken over de richting van mijn project en de te gebruiken methodes | 4,70 (0,48) |
| Ik kan kiezen welke conferenties ik wil bijwonen | 4,50 (0,97) |

| Statement t.a.v. vrijheid | Gemiddelde (std) |
|---|------------------|
| Ik kan kiezen welke cursussen ik wil volgen | 4,40 (0,95) |
| Ik kan kiezen in welke tijdschriften ik publiceer | 4,30 (0,82) |
| Ik kan kiezen wanneer en waar ik werk | 3,00 (0,82) |

Bron: CHEPS survey (n=10)

Noot: Scores op vijfpuntschaal: 1=volledig mee oneens; 4=oneens, 3=neutraal; 4=eens, 5=volledig mee eens

Uit de surveys kan worden opgemaakt dat nauwelijks een verschil is te onderkennen tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi wat betreft de ervaren vrijheid. De autonomie van promovendi is groot 'across the board'.

5.4.5 Gevoel van verbondenheid

Als een promovendus zich thuis voelt in de onderzoeksgroep heeft dat naar verwachting een positief effect op zowel de kwaliteit van zijn/haar onderzoek als de mentale gezondheid van de promovendus. Het gevoel van verbondenheid (in het Engels: de *sense of belonging*) bekijken we hier vooral in termen van sociale inbedding in de groep. De onderzoeks-inhoudelijke inbedding in de onderzoeksgroep is hierboven reeds aan de orde gekomen. Over het gevoel van verbondenheid met de onderzoeksgroep is aan de promovendi een aantal statements voorgelegd (zie Figuur 11 en Figuur y).

Figuur 11: Gevoel van verbondenheid bij RUG promovendi



De verdeling van de antwoorden gegeven (Figuur 11) door werknemerpromovendi verschilt niet significant van die voor de twee typen promotiestudenten aan de RUG. Ook de gemiddelde *sense of belonging*, geoperationaliseerd aan de hand van de antwoorden op de diverse statements in Figuur 11, verschilt niet significant tussen de groepen. Alle scores liggen met een gemiddelde score van 4,0 ruim boven de 3 (= 'neutraal'). Zowel promotiestudenten als werknemerpromovendi voelen zich verbonden met hun onderzoeksgroep.

Figuur 12: Gevoel van verbondenheid bij ISS promovendi



Voor het ISS laten de cijfers over de mate van verbondenheid (*sense of belonging*) een met de promotiestudenten van de RUG vergelijkbaar beeld zien (Figuur 12), zij het dat we hier geen informatie hebben over de ISS promovendi die geen promotiestudent zijn.⁵¹

De relatief hoge aandelen respondenten die het (volledig) eens zijn met de statements over de *sense of belonging* illustreren dat er over het algemeen geen problemen zijn wat betreft de academische en sociale integratie van promovendi – bij werknemerpromovendi noch promotiestudenten. Tijdens het rondetafelgesprek met RUG promotiestudenten werden op een enkele uitzondering na (zie citaat) door promotiestudenten geen signalen gegeven die duiden op een gebrek aan sociale inbedding. Promotiestudenten horen, net als andere promovendi, in alle opzichten bij de groep. In het geval van de promovendus die minder tevreden was over de inbedding in de groep ging het om een faculteit uit het alfa/gamma domein, waar het aantal promovendi relatief klein is en onderzoekers minder vaak in teams werken.

Als promovendus heb ik veel vrijheid bij de invulling. Ik werk in een relatief groot isolement. In onze faculteit is dat gebruikelijk. We hebben geen grote onderzoeksgroepen waar onderzoekers gezamenlijk aan een project werken.

< deelnemer aan rondetafelgesprek met promotiestudenten RUG >

Het gevoel van verbondenheid bij promotiestudenten kan te maken hebben met de specifieke onderzoekcultuur in de discipline. Om dit te onderzoeken, en een citaat als hierboven te kunnen duiden, is de respons op de RUG survey nader onderzocht op verschillen tussen Graduate Schools. Uit de tabellen die zijn opgenomen in de Appendix bij dit hoofdstuk (Figuur 32, Figuur 32) blijkt dat de mate van verbondenheid, afgemeten aan de verschillende statements, weinig verschilt tussen promotiestudenten (met volledige beurs, dan wel top-up beurs) van verschillende Graduate Schools.

Al met al kunnen we concluderen dat het experiment promotieonderwijs geen nadelige effecten heeft gehad op het gevoel van verbondenheid. De *sense of belonging* is relatief groot en verschilt niet significant tussen werknemerpromovendi en promotiestudenten.

5.4.6 Beschikbaarheid en inhoudelijke steun van begeleiders

Over de beschikbaarheid van de begeleider(s) en de steun die promovendi van hun begeleider(s)/promotor ontvangen is een aantal statements voorgelegd aan de promovendi. De

⁵¹ De eind 2018 uitgevoerde EUR survey onder promovendi bevatte geen vragen over de *Sense of Belonging*.

gecombineerde gemiddelde scores staan in onderstaande tabellen vermeld. De antwoorden op een aantal statements⁵² zijn gecombineerd in een totaalscore die in Tabel 15 (RUG) is getoond.

Tabel 15: Mate van beschikbaarheid en inhoudelijke steun van begeleiders, RUG (gemiddelde en standaarddeviatie)

| | Promotie- studenten* (n=256) | Werknemer- promovendi (n=325) |
|---|------------------------------------|-------------------------------------|
| Mijn begeleider(s) zijn beschikbaar voor algemene vragen en het geven van feedback | 4,33 (0,65) | 4,26 (0,68) |
| Mijn begeleider(s) helpen me als ik vragen heb over de inhoud en planning van mijn onderzoek of als ik kennis en vaardigheden tekortkom | 3,77 (0,72) | 3,62 (0,68) |

Bron: RUG survey

Noot: Scores op vijfpuntschaal: 1=volledig mee oneens; 4=oneens; 3=neutraal; 4=eens, 5=volledig mee eens

* Promotiestudenten = volledige beurs + top-up studenten

Uit Tabel 15 blijkt dat alle scores boven de score 3 (=neutraal) liggen. Er zijn voor de RUG (Tabel 15) geen significante verschillen tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi aangetroffen wat betreft de begeleiding die ze ontvangen.

Bij het ISS is er sprake van een zeer grote mate van beschikbaarheid van de begeleider voor de promotiestudenten (Tabel 16). Hier hebben we geen informatie over de ISS promovendi die geen promotiestudent zijn.

Tabel 16: Mate van beschikbaarheid van de dagelijkse begeleider, ISS (gemiddelde en standaarddeviatie)

| | Gemiddelde (std) |
|---|------------------|
| Mijn dagelijkse begeleider beantwoordt mijn vragen of verzoeken om hulp binnen een redelijk tijdsbestek | 4,80 (0,42) |
| Mijn dagelijkse begeleider bezorgt me snelle feedback wanneer ik iets aan hem / haar voorleg | 4,70 (0,48) |
| Mijn dagelijkse begeleider helpt me bij het plannen en uitvoeren van de verschillende onderzoekstaken die ik moet voltooien | 3,70 (1,42) |
| Mijn dagelijkse begeleider helpt me bij het stellen van deadlines om ervoor te zorgen dat ik mijn werk op tijd voltooi | 3,50 (0,97) |
| Mijn dagelijkse begeleider geeft me goede praktische adviezen over hoe ik mijn werk moet plannen en uit moet voeren | 4,30 (1,34) |
| Mijn dagelijkse begeleider geeft suggesties voor het vinden van de dingen die ik nodig heb | 4,70 (0,48) |
| Mijn dagelijkse begeleider geeft me begeleiding bij het vinden van relevante literatuur en onderzoeksmaterialen | 4,30 (0,95) |

Bron: CHEPS survey (n=10)

Noot: Scores op vijfpuntschaal: 1=volledig mee oneens; 4=oneens; 3=neutraal; 4=eens; 5=volledig mee eens

⁵² Bij het eerste statement in Tabel 15 (Mijn begeleider(s) zijn beschikbaar voor algemene vragen en het geven van feedback) gaat het om drie onderliggende statements die te maken hebben met het (snel) reageren van de supervisor op algemene vragen of verzoeken van de promovendus. Bij het tweede statement in Tabel 15 (Mijn begeleider(s) helpen me als ik vragen heb over de inhoud en planning van mijn onderzoek of als ik kennis en vaardigheden tekort kom) gaat het om tien statements die te maken hebben met inhoudelijke onderzoeksvragen, -adviezen. Bij het ISS (Tabel 16) zijn de afzonderlijke statements voorgelegd aan de promotiestudenten.

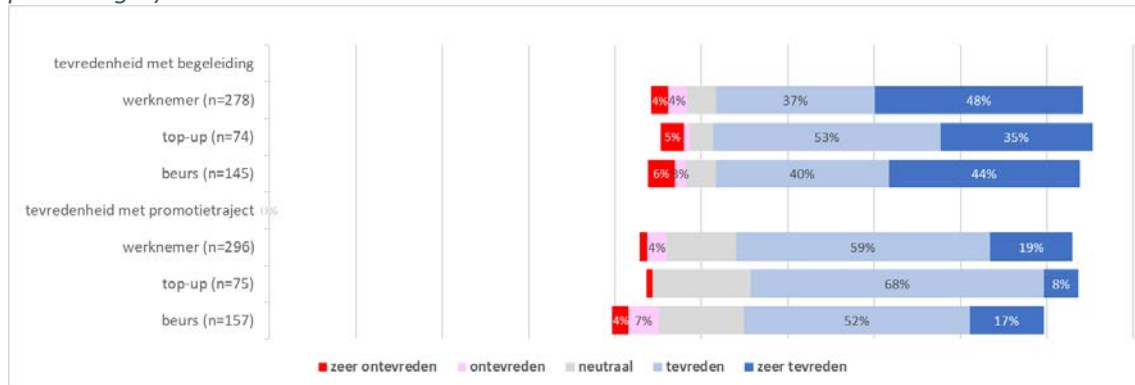
We kunnen vaststellen dat, wat betreft de beschikbaarheid en ondersteuning door begeleiders/supervisors, de informatie uit de surveys geen aanwijzingen bevat die erop duiden dat het promotieonderwijs experiment heeft geleid tot verschillen tussen promotiestudenten en andere promovendi. Promotiestudenten lijken (zeer) tevreden over de begeleiding. Dit onderwerp komt eveneens aan de orde in de volgende deelparagraaf.

5.4.7 Tevredenheid met begeleiding en het promotietraject

Promovendi kregen in de survey twee algemene vragen voorgelegd: 'Hoe tevreden bent je in het algemeen over de begeleiding die je ontvangt?' en 'Hoe tevreden ben je in het algemeen over je promotietraject?' Daarbij is bij de RUG een nadere uitsplitsing gemaakt naar promotiestudenten met een volledige beurs en promotiestudenten met een aanvullende (top-up) beurs.

Voor werknemerpromovendi was de gemiddelde score op de vraag naar tevredenheid over de begeleiding 4,25 (zie Tabel 17). Dit duidt op (ruime) tevredenheid. In totaal 85% van de werknemerpromovendi die deze vraag hebben beantwoord, waren tevreden of zeer tevreden en 8% is ontevreden of zeer ontevreden (zie Figuur 13). Als we dit vergelijken met de promotiestudenten blijkt er geen significant verschil te zijn met de werknemerpromovendi: de promotiestudenten met een volledige beurs scoren een 4,13 en eenzelfde percentage (84%) is tevreden of zeer tevreden. Ook hier is eenzelfde percentage (9%) ontevreden tot zeer ontevreden. Bij de top-up promotiestudenten is nog een iets hoger percentage (zeer) tevreden (83%).

Figuur 13: Tevredenheid met begeleiding en het promotietraject bij RUG promovendi (scores in percentages)



Tabel 17: Tevredenheid met begeleiding en het promotietraject bij RUG promovendi (gemiddelde en standaarddeviatie)

| | Promotie-studenten | | Werknemer-promovendi |
|----------------------------------|--------------------|-------------|----------------------|
| | Beurs | Top-up | |
| Tevredenheid met begeleiding | 4,13 (1,08) | 4,11 (0,97) | 4,25 (0,97) |
| Tevredenheid met promotietraject | 3,72 (0,96) | 3,81 (0,64) | 3,90 (0,80) |

Bon: RUG survey

Noot: Scores op vijfpuntschaal: 1=zeer ontevreden; 2=ontevreden; 3=neutraal; 4=tevreden; 5=zeer tevreden

Gevraagd naar hun tevredenheid met hun promotietraject blijken werknemerpromovendi vaker tevreden dan wel zeer tevreden (in totaal 78%) dan promotiestudenten met een volledige beurs

(69%). Promotiestudenten met een top-up beurs zijn duidelijk vaker tevreden met hun promotietraject dan promotiestudenten met een top-up beurs (76% is tevreden tot zeer tevreden). Voor de drie categorieën zijn de gemiddelde tevredenheidsscores niet significant verschillend (rond de 3,8). We merken op dat zo'n één op de vijf promotiestudenten (nog) niet een uitgesproken mening heeft over het promotietraject; hun mening is neutraal. Dit kan samenhangen met het gegeven dat deze promovendi zich nog in het eerste deel van hun traject bevinden.

Statistische toetsen⁵³ op de antwoorden van de RUG survey laten zien dat de groepen niet verschillen qua tevredenheid. Dit geldt zowel voor de gemiddelde tevredenheid als voor de verdeling van de tevredenheidsscores.

I am happy with my choice. The position allows me to move up the ladder and to progress. Of course you'd like a bit more [money].

< deelnemer aan rondetafelgesprek RUG >

Bij het ISS (Tabel 18; Figuur 14) zijn de promotiestudenten zeer tevreden over de begeleiding en tevreden met het promotietraject in het algemeen. In beide gevallen zijn de promotiestudenten iets meer tevreden dan de overige promovendi bij het ISS. Door de kleine aantallen is het moeilijk iets te zeggen over de significantie van de verschillen.

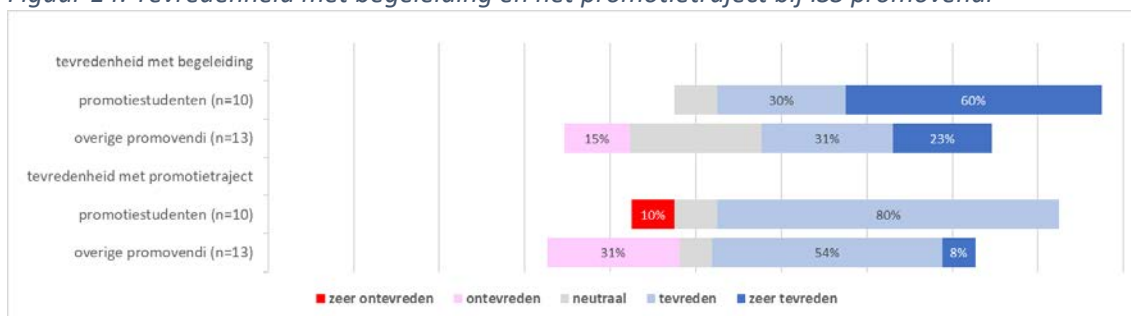
Tabel 18: *Tevredenheid met begeleiding en het promotietraject bij ISS promovendi (gemiddelde en standaarddeviatie)*

| | Promotiestudenten (n=10) | Overige promovendi (n=13) |
|----------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Tevredenheid met begeleiding | 4,50 (0,71) | 3,62 (1,04) |
| Tevredenheid met promotietraject | 3,60 (0,97) | 3,38 (1,04) |

Bon: EUR en CHEPS survey

Noot: Scores (gemiddelde) op vijfpuntschaal: 1=zeer ontevreden; 2=ontevreden; 3=neutraal; 4=tevreden; 5=zeer tevreden. Standaarddeviatie tussen haakjes.

Figuur 14: *Tevredenheid met begeleiding en het promotietraject bij ISS promovendi*



In de appendix bij dit hoofdstuk tonen we de tevredenheidsscores t.a.v. de begeleiding (Figuur 34) en het promotietraject (Figuur 35) voor de Nederlandse, de EU- en de niet-EU-promovendi aan de RUG. Opmerkelijke verschillen tussen de nationaliteiten zijn er vrijwel niet binnen de drie typen promovendi (werknemer, volledige beurs en top-up promotiestudenten). Nederlandse promotiestudenten zijn niet ontevredener dan niet-Nederlandse over de begeleiding die zij ontvangen.

⁵³ De t-test op het verschil tussen de gemiddelden en de ANOVA op de verdeling van de antwoorden per groep.

Wat betreft de algehele tevredenheid over het promotietraject is zo'n driekwart van de Nederlandse promotiestudenten met een volledige beurs tevreden tot zeer tevreden (zie Figuur 35 in de Appendix). Dit verschilt niet van de EU-promotiestudenten, maar is vijftien procentpunten hoger dan voor de niet-EU promotiestudenten.

De tevredenheid van de Nederlandse promotiestudenten over hun promotietraject is gemiddeld genomen lager dan die bij de Nederlandse werknemerpromovendi: 76% van de Nederlandse promotiestudenten is tevreden tot zeer tevreden, terwijl 85% van de Nederlandse werknemerpromovendi tevreden tot zeer tevreden is. Dit verschil heeft waarschijnlijk te maken met het gegeven dat Nederlandse promotiestudenten zich vergelijken met (Nederlandse) werknemerpromovendi en in deze vergelijking het verschil in inkomen betrekken. Op dit onderwerp komen we terug in de subparagraaf hierna.

Ook is de tevredenheid vergeleken tussen de drie typen RUG promovendi bij de verschillende Graduate Schools. De tevredenheid over de begeleiding is overal hoog – vooral bij de Graduate Schools in het AHS domein. De algehele tevredenheid over het promotietraject ligt bij alle Graduate Schools relatief hoog (zo'n driekwart van de promovendi is tevreden of zeer tevreden), met één uitzondering: aan de Graduate School *Medical Sciences* is bijna een kwart van de promotiestudenten met een volledige beurs die de survey hebben ingevuld ontevreden tot zeer ontevreden; 50% is tevreden tot zeer tevreden, en het resterende deel (27%) is noch tevreden noch ontevreden (d.i. scoort neutraal).

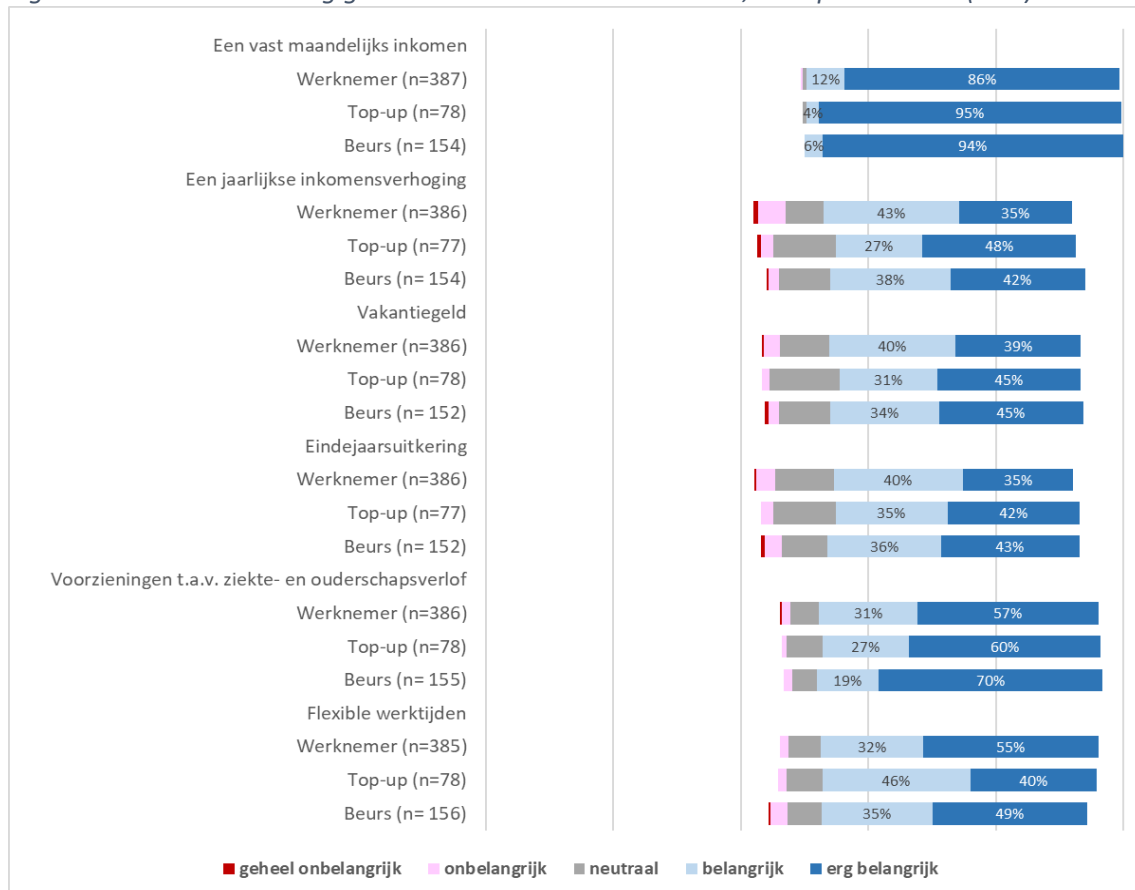
De lage score onder de *Medical Sciences* promotiestudenten kan te maken hebben met een kwestie die ook tijdens het rondetafelgesprek met RUG promotiestudenten werd aangevoerd en die te maken heeft met MD/PhD-promovendi. Tot de start van het Experiment Promotieonderwijs kregen jaarlijks een aantal medische masterstudenten een MD/PhD positie die hen in staat stelde om in twee jaar de tijd, in de fase dat zij hun co-schappen lopen, te promoveren als aanvulling op hun geneeskundestudie. Zij konden dat als 'werknemer' (in schaal 7, dus niet in de 'normale p-schaal voor werknemers) doen, omdat het een speciale groep promovendi betrof. Gedurende het experiment kregen nieuwe MD/PhD-promovendi de status van promotiestudent, met als gevolg dat zij niet meer als werknemer in dienst werden genomen maar als student. Omdat sinds eind 2018 het door OCW aan de RUG toegekende contingent van 850 promotiestudenten volledig is opgevuld, krijgen nieuwe MD/PhD-promovendi weer een werknemer-status aan de Medische Faculteit/UMCG. Dit heeft tot gevolg dat in de groep van medische promovendi de promotiestudenten een andere juridische status en inkomenspositie hebben dan de MD/PhD-promovendi die voorafgaand aan het experiment werden aangesteld en de nieuwe die na 2018 werden aangetrokken. De ongelijkheid die zij ervaren kan bij de medische promotiestudenten hebben bijgedragen aan een relatief lager niveau van tevredenheid.

Uit de door ons gemaakt analyses kan niettemin worden geconcludeerd dat er onder de RUG en ISS promotiestudenten in het algemeen sprake is van een relatief hoge mate van tevredenheid over zowel de begeleiding als het promotietraject in het algemeen. Tevredenheid is in sterke mate een relatief begrip, zo leert ons het geval van de medische MD/PhD's. Een vraag daarbij is altijd, met welke groep een promovendus (of promotiestudent) zich vergelijkt en op welke aspecten de vergelijking is gericht. De juridische status, waaronder de inkomenspositie van promovendi, is een van deze aspecten, en het onderwerp van de volgende subparagraaf.

5.4.8 Arbeidsvoorwaarden en tevredenheid

De zojuist geconstateerde overall tevredenheid van promotiestudenten met hun promotietraject en supervisie staat wellicht in contrast met hun tevredenheid over aspecten die met hun arbeidsrechtelijke status te maken hebben en de faciliteiten waarover zij als promotiestudent kunnen beschikken. Een in de landelijke discussie regelmatig aangeroerd onderwerp (zie paragraaf 2.4) is de hoogte van de beurs die promotiestudenten ontvangen en de sociale voorzieningen waar zij recht op hebben. Om meer zicht op te krijgen op dit aspect van het onderzoeksklimaat is aan promotiestudenten (met volledige beurs en top-up beurs) allereerst gevraagd wat het belang is dat zij hechten aan primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij de RUG is dit ook aan de werknemerpromovendi gevraagd om promotiestudenten met werknemerpromovendi te kunnen vergelijken. De mate waarin de verschillende categorieën promovendi belang hechten aan deze arbeidsvoorwaarden wordt getoond in Figuur 15 (RUG) en Figuur B (ISS).

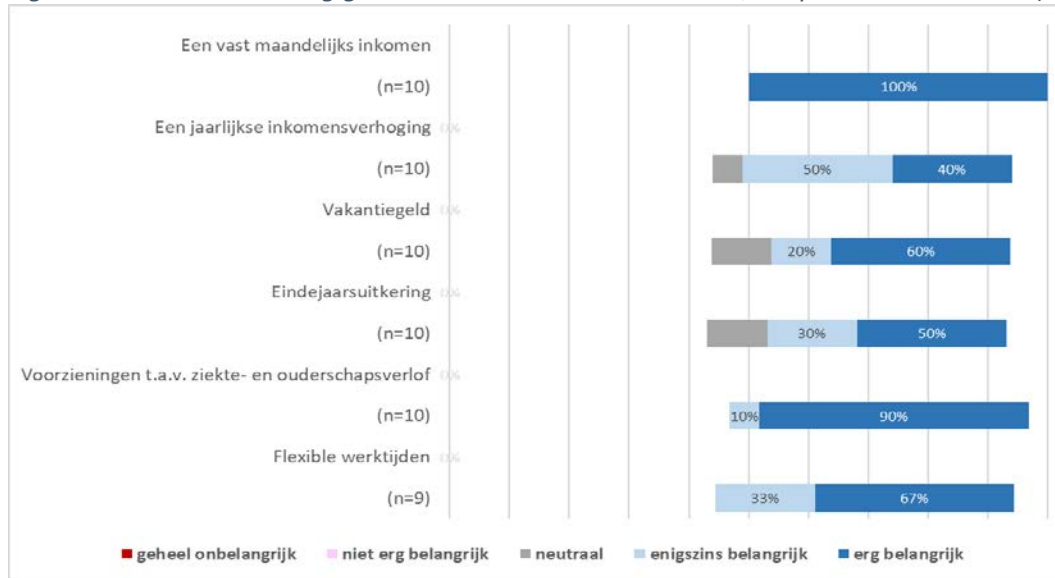
Figuur 15: Mate van belang gehecht aan arbeidsvoorwaarden, RUG promovendi (in %)



Alle arbeidsvoorwaarden en voorzieningen getoond in *Figuur 15* en *Figuur 16* worden als belangrijk dan wel als zeer belangrijk aangemerkt. Het ontvangen van een vast maandelijks inkomen wordt als het belangrijkste aspect gezien – zowel voor werknemerpromovendi als promotiestudenten (met een volledige beurs of een top-up). Het kunnen beschikken over goede voorzieningen op het gebied van ziekteverlof en zwangerschapsverlof is het op één na belangrijkste item, gevolgd door het hebben van flexibele werktijden. Ook bij de promotiestudenten van het ISS is dat het geval. Per item zijn er bij de RUG geen significante verschillen aangetroffen tussen promotiestudenten en andere promovendi. Ook is nader

onderzocht of er tussen de promovendi verschillen zijn te vinden wat betreft lidmaatschap van een Graduate School of nationaliteit. Hieruit kwamen geen bijzondere zaken aan het licht. Nederlandse promotiestudenten vinden een vast maandelijks inkomen verreweg de belangrijkste arbeidsvoorwaarde en hechten, vergeleken met andere nationaliteiten, een zeer groot belang aan goede voorzieningen op het gebied van ziekte- en zwangerschapsverlof. Verder zijn er per arbeidsvoorwaarde geen verschillen tussen promotiestudenten van verschillende Graduate Schools wat betreft het belang dat eraan wordt toegekend.

Figuur 16: Mate van belang gehecht aan arbeidsvoorwaarden, ISS-promotiestudenten (in %)

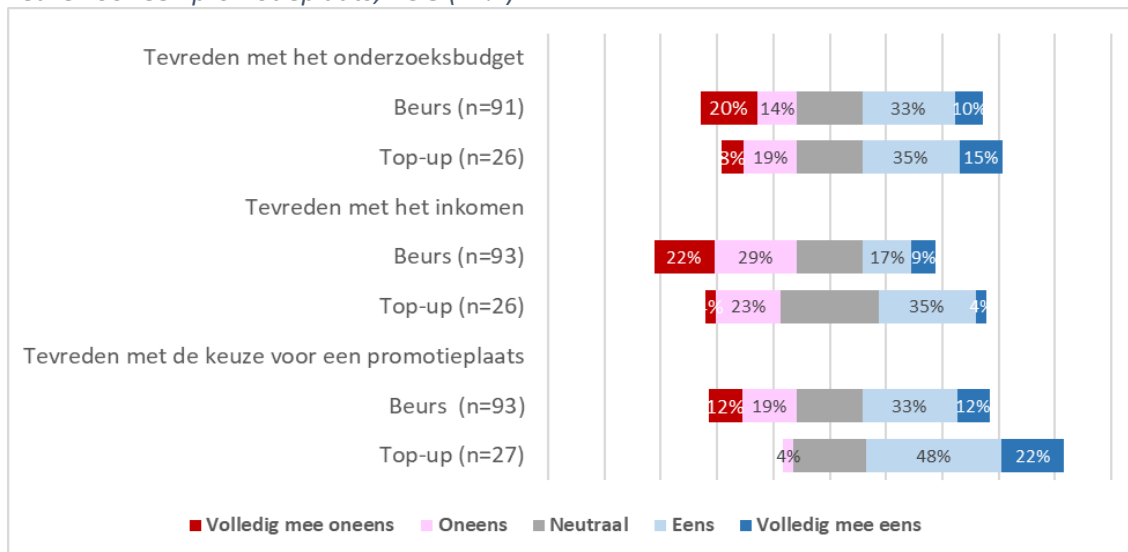


Having a monthly income that supports my living expenses so that I can concentrate on my PhD is the top advantage in my opinion. I would never be able to do a PhD without the funding I receive from Erasmus and I feel quite lucky to be able to devote all my time to working on my PhD and my own research rather than having to spend a lot of time teaching or supervising students the way PhDs at many other Dutch universities have to. Having the freedom and flexibility to focus on my own work makes me feel confident that I will finish my PhD on time.

< uit survey onder ISS promotiestudenten >

In het licht van deze uitkomsten is aan promotiestudenten (niet aan werknemerpromovendi) gevraagd of zij tevreden zijn met hun inkomen. Ook is gevraagd naar hun tevredenheid met het onderzoeksbudget waarmee ze hun onderzoek geacht worden uit te voeren. Uit dit onderzoeksbudget dienen zaken als veldwerk, laboratoriumkosten, dataverzameling, conferentiebezoek, *summer schools* en cursussen te worden betaald. Tenslotte is hen ook gevraagd of ze tevreden zijn met hun keuze om een promotiestudentplaats te nemen. Deze drie vragen ('Ik ben tevreden met...') zijn alleen in de 2018 survey gesteld bij de RUG (Figuur 17) en aan de promotiestudenten van het ISS (Figuur 18).

Figuur 17: Tevredenheid van promotiestudenten met het onderzoeksbudget, het inkomen en de keuze voor een promotieplaats, RUG (in %)



Figuur 17 (RUG) toont dat promotiestudenten verdeeld zijn wat betreft hun tevredenheid over het onderzoeksbudget dat ze ter beschikking hebben. Er zijn promotiestudenten die (zeer) tevreden zijn (43% van de promovendi met volledige beurs) en promotiestudenten die (zeer) ontevreden zijn (34%). Er is geen overduidelijke meerderheid die tevreden dan wel ontevreden is.

Ten aanzien van hun inkomen is een kwart van de RUG promotiestudenten met een volledige beurs tevreden dan wel zeer tevreden. Ongeveer de helft van deze promotiestudenten is ontevreden, dan wel zeer ontevreden. Gemiddeld genomen zijn de promotiestudenten met een volledige beurs ontevreden met hun inkomen. Dit komt niet als een verrassing, omdat promotiestudenten zich veelal met werknemerpromovendi vergelijken (zie citaat hieronder). Top-up promotiestudenten zijn vaker tevreden met hun inkomen, zoals ook mocht worden verwacht, gelet op het gegeven dat zij bovenop de beurs van hun eigen land een extra beurs van de RUG ontvangen. Zij zien de vaak relatief bescheiden beurs uit hun land aangevuld worden tot een niveau dat gelijk ligt met dat voor een eerstejaars werknemerpromovendus. Zij vergelijken zich minder vaak met werknemerpromovendi.

Mijn supervisor verwacht van mij als scholarship student hetzelfde als van werknemerpromovendi. Ik moet als scholarship student dezelfde taken uitvoeren, maar krijg er minder voor betaald. Ik word door werknemerpromovendi daarom zielig gevonden.

< deelnemer aan rondetafelgesprek met promotiestudenten RUG >

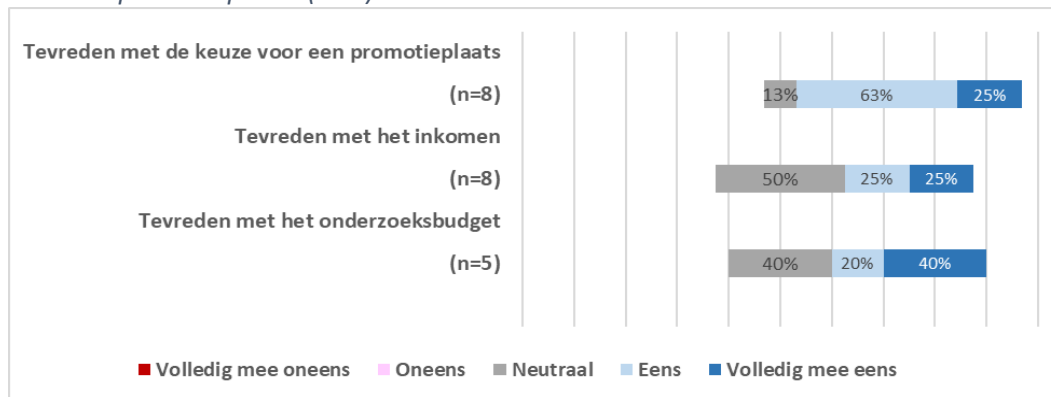
Uit het rondetafelgesprek dat met twaalf promotiestudenten van de RUG werd gehouden bleek dat de ongelijkheid in arbeidsvoorwaarden met werknemerpromovendi een gevoel van ontevredenheid oproept – vooral waar het extra's als vakantiegeld en de eindejaarsuitkering betreft. Promotiestudenten zijn van mening dat zij (vrijwel) hetzelfde werk doen als werknemerpromovendi en daarom recht hebben op hetzelfde inkomen.

Verder blijkt uit Figuur 17 dat 45% van de promotiestudenten met een volledige beurs tevreden of zeer tevreden is met hun keuze voor een promotieplaats; 31% is (zeer) ontevreden. Ook hier

is dus verdeeldheid, maar de meerderheid is tevreden. Een grote meerderheid (70%) onder de top-up promotiestudenten is (zeer) tevreden over hun keuze om een promotieplaats te accepteren.

Bij het ISS (Figuur 18) zijn de promotiestudenten (d.i. zij die de bewuste surveyvragen hebben beantwoord) tevreden over alle drie aspecten (inkomen, onderzoeksbudget en keuze voor een promotieplaats).

Figuur 18: Tevredenheid van ISS promotiestudenten met inkomen, onderzoeksbudget en keuze voor een promotieplaats (in %)



Uit deze analyses trekken we de conclusie dat de promotiestudenten over het algemeen tevreden zijn met hun keuze voor een promotieplaats, maar dat de groep verdeeld is wat betreft hun tevredenheid over het onderzoeksbudget en – vooral – het inkomen. De tevredenheid over de keuze om een promotiestudentpositie te accepteren bij de meeste promotiestudenten laat waarschijnlijk zien dat zij graag willen promoveren. Op de vraag of zij opnieuw voor een promotiestudentplaats zouden kiezen komen we hier na terug.

Als we bij de vragen naar tevredenheid over het onderzoeksbudget een onderscheid maken naar drie wetenschapsdomeinen (d.i. Graduate Schools) bij de RUG, dan zien we dat de promotiestudenten in het AHS en het S&E domein overwegend positief zijn en de promotiestudenten in het medische domein sterk zijn verdeeld qua mening. In de bijlage bij dit hoofdstuk (Figuur 38) zijn de gedetailleerde percentages per Graduate School opgenomen. Over hun inkomen zijn, zoals gezegd (Figuur 17), de meeste promotiestudenten ontevreden. Bij de Graduate School *Medical Sciences* is dat het vaakst het geval.

Gevraagd naar hun tevredenheid met de keuze voor een studentpromotieplaats, geven bij de Graduate Schools in het alfa/gamma en het *Science & Engineering* domein de meeste promotiestudenten aan dat ze tevreden dan wel zeer tevreden zijn. Bij de Graduate School *Medical Sciences* is men overwegend ontevreden (zie Figuur 38 in de Appendix).

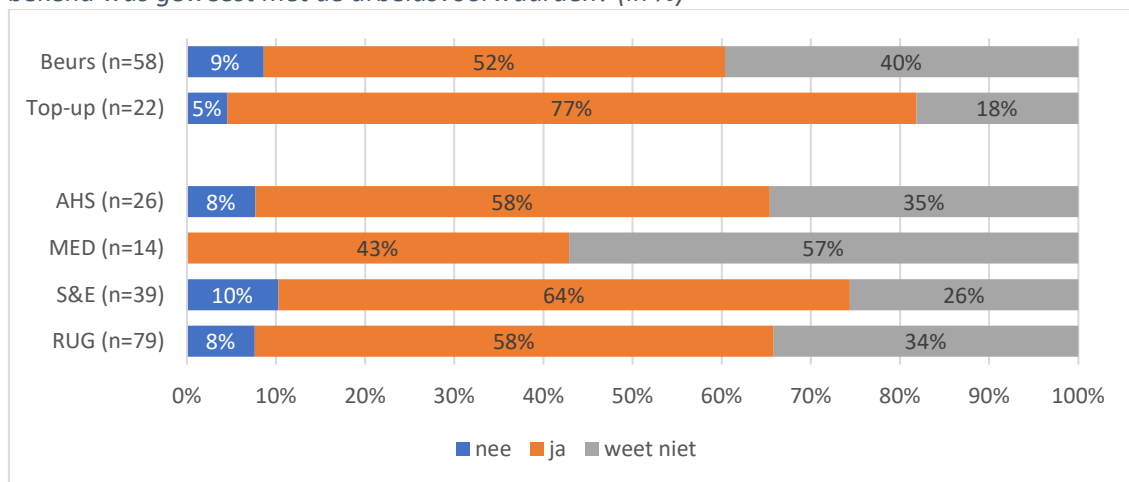
Als we de resultaten van Figuur 17 nader verbijzonderen naar nationaliteit en naar ontvangers van een volledige, dan wel aanvullende beurs blijkt dat, vergeleken met hun buitenlandse collega's, de Nederlandse promotiestudenten (met een volledige beurs) relatief vaker ontevreden zijn over hun onderzoeksbudget en – vooral – hun inkomen. De tevredenheidsscores zijn vermeld in Figuur 39 in de appendix bij dit hoofdstuk. In totaal 63% van de Nederlandse promotiestudenten is ontevreden tot zeer ontevreden over hun inkomen; 21% is tevreden of zeer tevreden. Bij de EU-promotiestudenten is het percentage ontevreden promotiestudenten 41% en dus lager. Hier is 26% tevreden of zeer tevreden met het inkomen. De niet-EU

promotiestudenten zijn iets tevredener met hun inkomen dan promotiestudenten met een EU (niet-Nederlandse) nationaliteit.

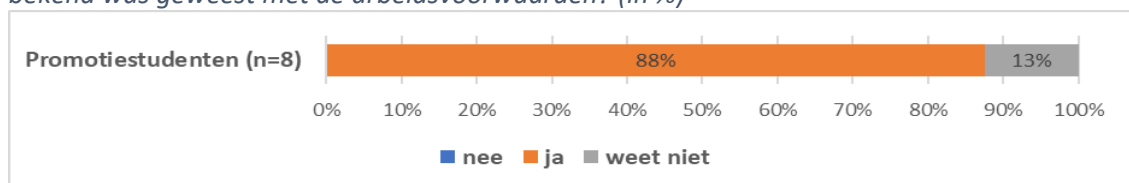
Bij vragen naar tevredenheid (met onderzoeksbudget, inkomen, of promotieplek et cetera) draait het vaak om de kwestie met wie de respondent zich vergelijkt of welke benchmark hij/zij daarbij in gedachten heeft. Waar promotiestudenten zich veelal met werknemerpromovendi vergelijken, zullen de laatsten zich wellicht spiegelen aan leeftijdsgenoten die na hun universitaire opleiding meteen voor een baan buiten de universiteit (bijvoorbeeld een R&D functie) hebben gekozen. De vraag hoe tevreden werknemerpromovendi zijn met hun inkomen e.d. is echter niet aan deze groep voorgelegd in de survey. Wel komen we hieronder terug op de vraag hoe promotiestudenten zich zien ten opzichte van werknemerpromovendi.

Op de vraag aan promotiestudenten of ze opnieuw zouden kiezen voor een promotiestudentplaats als ze vooraf bekend waren geweest met de arbeidsvoorwaarden, geven Figuur 19 (RUG) en Figuur 20 (ISS) een antwoord. Daaruit blijkt dat de meerderheid van de promotiestudenten met een volledige beurs (52% voor RUG; 88% voor ISS) opnieuw zou kiezen voor een promotiestudentplaats. Van de top-up promotiestudenten is het percentage dat *Ja* antwoordt hoger (77%) dan dat voor de andere promotiestudenten. Relatief weinig RUG promotiestudenten met een volledige beurs (9%) dan wel een top-up beurs (5%) antwoorden 'Nee' op de vraag of ze opnieuw voor een promotieplaats zouden kiezen als ze op de hoogte waren geweest van de condities van de beurs voordat ze begonnen. Wel is het zo dat een aanzienlijk percentage van de RUG promotiestudenten (40% met volledige beurs; 18% met top-up beurs) aangeeft het antwoord niet te weten. Zij voelen zich nog niet in staat een goed oordeel over hun keuze te geven.

Figuur 19: Had je opnieuw gekozen voor een studentpromotieplaats aan de RUG als je vooraf bekend was geweest met de arbeidsvoorwaarden? (in %)



Figuur 20: Had je opnieuw gekozen voor een studentpromotieplaats aan het ISS als je vooraf bekend was geweest met de arbeidsvoorwaarden? (in %)



Gevraagd of het niet kunnen krijgen van een werknemers-promotieplaats in hun vakgebied de reden is geweest voor het accepteren van een promotiestudentplaats aan de RUG antwoordt iets minder dan een kwart van de promotiestudenten met een volledige beurs bevestigend (Figuur 21); 64% is het niet eens met die stelling. Bij de top-up promotiestudenten is het beeld anders: hier is ruim de helft (62%) het eens met het statement dat ze geen positie als werknemer konden krijgen. De meeste promotiestudenten met een volledige beurs wisten van het bestaan van andere typen promotieplaatsen, zo blijkt uit Figuur 21; 64% is het (zeer) oneens met het statement dat ze *niet* van het bestaan van andere posities wisten. In ruim de helft van de gevallen (52%) kregen de promotiestudenten met een volledige beurs hun plaats aangeboden van hun huidige supervisor. Vaak gebeurde dat in aansluiting op een researchmaster aan de RUG.

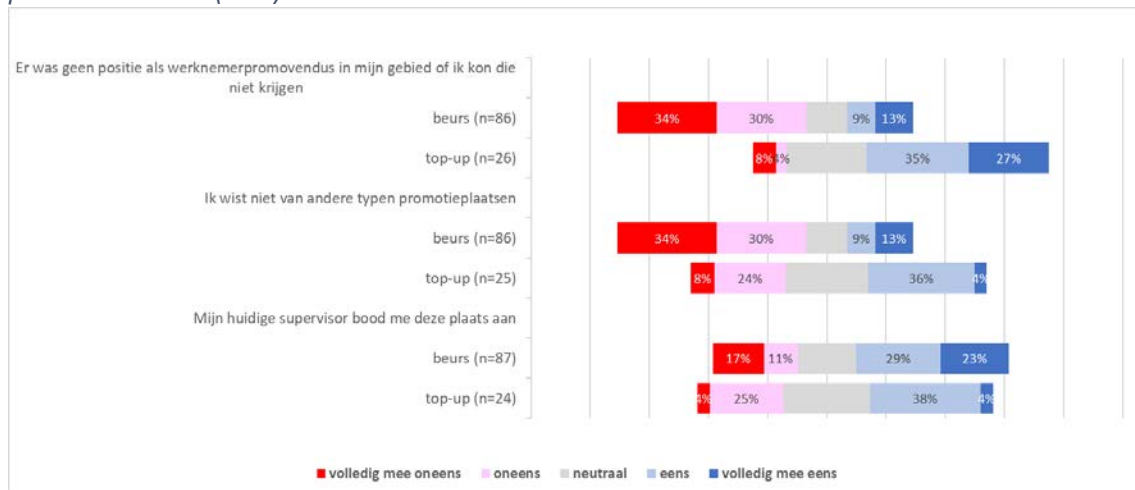
De grotere vrijheid die ik heb als promotiestudent is voor mij een reden om de slechtere arbeidsvoorwaarden (met name het inkomen en de fringe benefits) voor lief te nemen.

The scholarship empowered me to do my research.

< deelnemer aan rondetafelgesprek met RUG promotiestudenten >

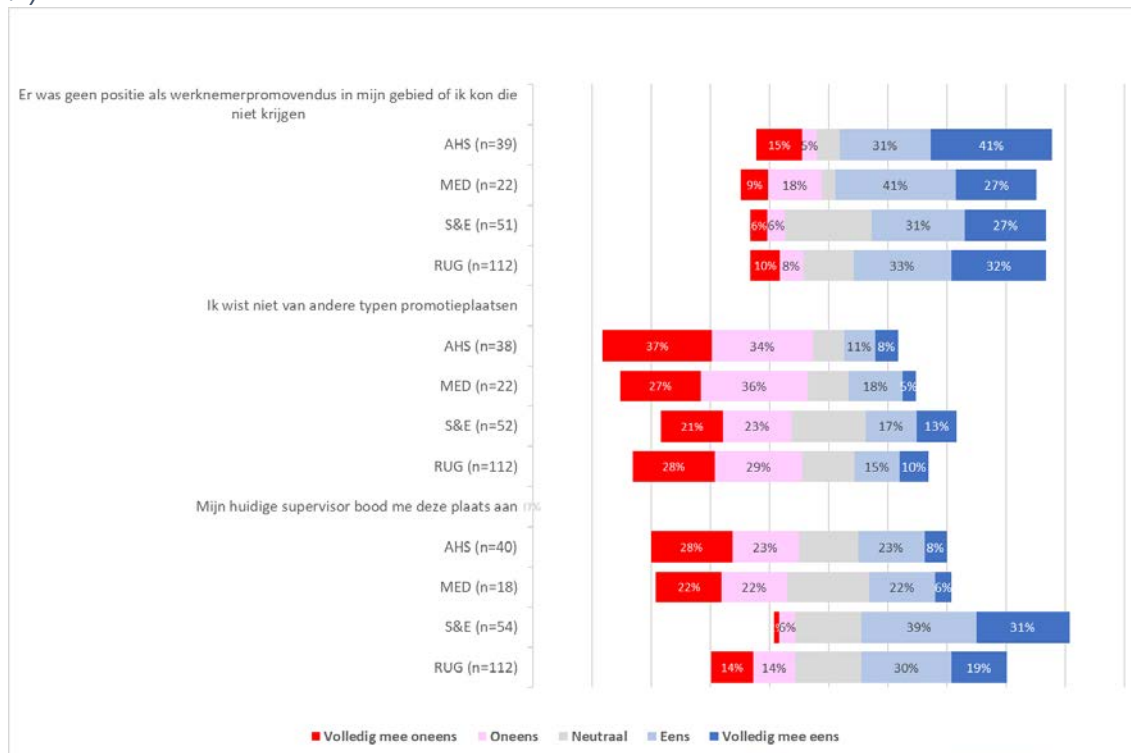
Uit deze resultaten maken we op dat het accepteren van een promotiestudentplaats in veel gevallen geen negatieve keuze is geweest ('ik kon geen andere positie vinden'), maar een positieve: De promotiestudentplaats geeft studenten de mogelijkheid zich te ontwikkelen als onderzoeker en een dissertatie te schrijven (zie ook het citaat hierboven).

Figuur 21: Redenen voor keuze van studentpromotieplaats aan de RUG: per type promotiestudent (in %)



Uit Figuur 22 komt naar voren dat promotiestudenten uit de Graduate Schools in het alfa/gamma domein het relatief vaker dan hun collega's uit andere Graduate Schools eens zijn met de bewering dat ze geen werknemer-positie konden krijgen. Ook valt op dat het vooral de promotiestudenten in de Graduate School *Science & Engineering* (S&E) zijn die hun plek te danken hebben aan hun supervisor.

Figuur 22: Redenen voor keuze van studentpromotieplaats aan de RUG: per Graduate School (in %)

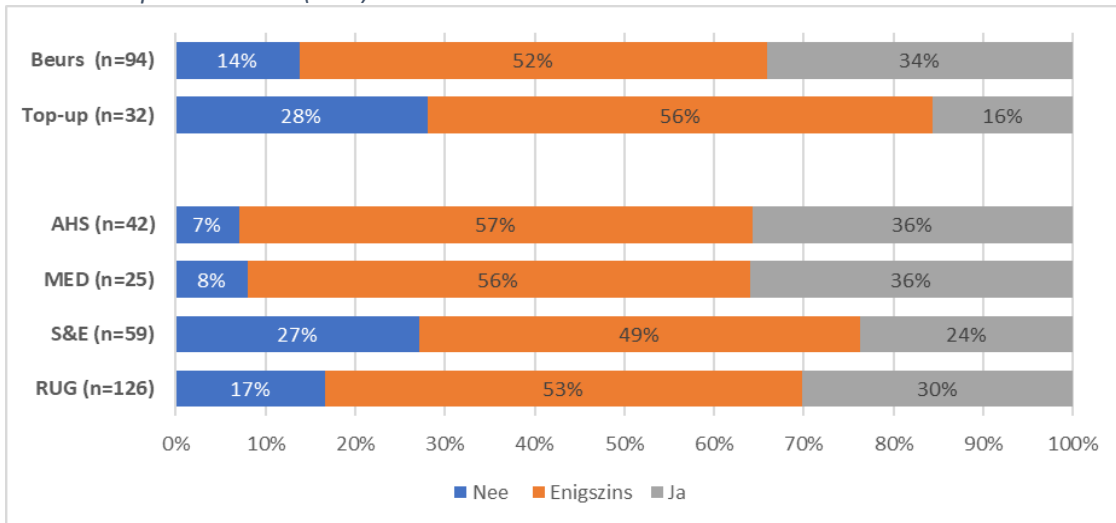


Tijdens het rondetafelgesprek met RUG promotiestudenten werd naar voren gebracht dat de communicatie over de voorwaarden, rechten en plichten – in het bijzonder de financiële condities – verbonden aan hun studentstatus in hun ogen tekortschiet. Dit was volgens deze promotiestudenten vooral in het begin van het experiment aan de orde.

Als aan promotiestudenten de vraag wordt gesteld of ze zich bewust zijn van de verschillen tussen een positie als promotiestudent en een positie als werknemerpromovendus, blijkt uit Figuur 23 dat ongeveer een derde van de promotiestudenten met een volledige beurs zich vooraf van die verschillen bewust was, terwijl de meeste promotiestudenten (52%) aangeven dat zij hiervan slechts gedeeltelijk op de hoogte waren. Uit de figuur blijkt dat het vooral de promotiestudenten bij de Graduate School *Science & Engineering* zijn die niet of onvolledig op de hoogte waren.

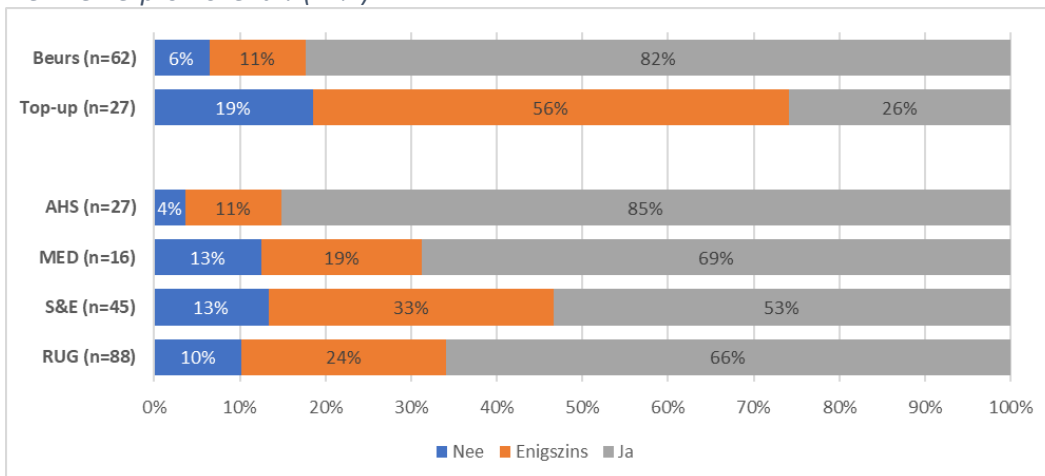
Figuur 23 moet worden gezien tegen de achtergrond van het gegeven dat de RUG als centraal aanspreekpunt en informatiekanal binnen het promotieonderwijsprogramma een virtuele *PhD Scholarship Desk* heeft opgezet. De website van deze desk is in de afgelopen jaren steeds verder aangevuld met informatie voor promotiestudenten. De desk verstuurt ook nieuwsbrieven aan de promotiestudenten. Promotiestudenten (zowel prospectieve als zittende), hoogleraren en Graduate School-coördinatoren kunnen zich tot deze desk wenden. Over de arbeidsvoorwaarden van promotiestudenten wordt uitgebreid gecommuniceerd op het web en in het addendum dat onderdeel uitmaakt van de overeenkomst die de promotiestudent tekent aan het begin van zijn/haar traject. In de nieuwsbrieven wordt getracht eventuele onduidelijkheden weg te nemen.

Figuur 23: Waren de RUG promotiestudenten zich vooraf bewust van de verschillen met werknemerpromovendi? (in %)

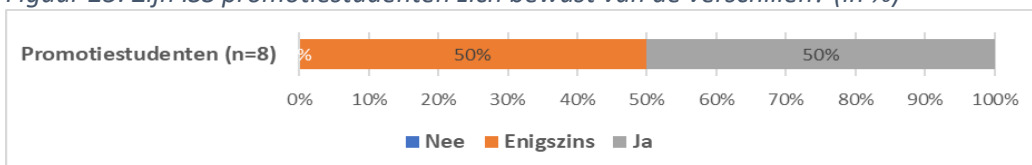


Een klein percentage van de promotiestudenten met een volledige beurs is zich ook ruim twee jaar na de start van het Promotieonderwijs experiment nog niet bewust van de verschillen (Figuur 24). Bij de top-up PhD's is dat ongeveer één op de vijf. Hier ligt dus nog een uitdaging – zowel voor de RUG (Figuur 24) als het ISS (Figuur 25).

Figuur 24: Zijn RUG promotiestudenten zich op dit moment bewust van de verschillen met werknemerpromovendi? (in %)



Figuur 25: Zijn ISS promotiestudenten zich bewust van de verschillen? (in %)



Promotiestudenten aan de RUG gaven in het rondetafelgesprek aan dat hun begeleiders (d.i. promotoren, *principal investigators*) niet altijd goed op de hoogte zijn van de specifieke status van een promotiestudent. Ook in de survey onder de ISS promotiestudenten kwam dit naar

voren (zie het citaat hieronder) en werd erop gewezen dat de overeenkomst (*the contract*) die promotiestudenten aangaan bij het begin van het promotietraject vaak onduidelijk was.

Important information about differences between AIO and Scholarship students, and the implications for the HR policies, income tax/health insurance status, right to teach, et cetera were not properly communicated prior to the start of my PhD. Even afterwards, much of this information has been communicated on a piecemeal basis.

Most of the information was in the contract which came at a later stage and there was a lot of questions and clarifications about the same, which became more clear only later.

< uit survey onder ISS promotiestudenten >

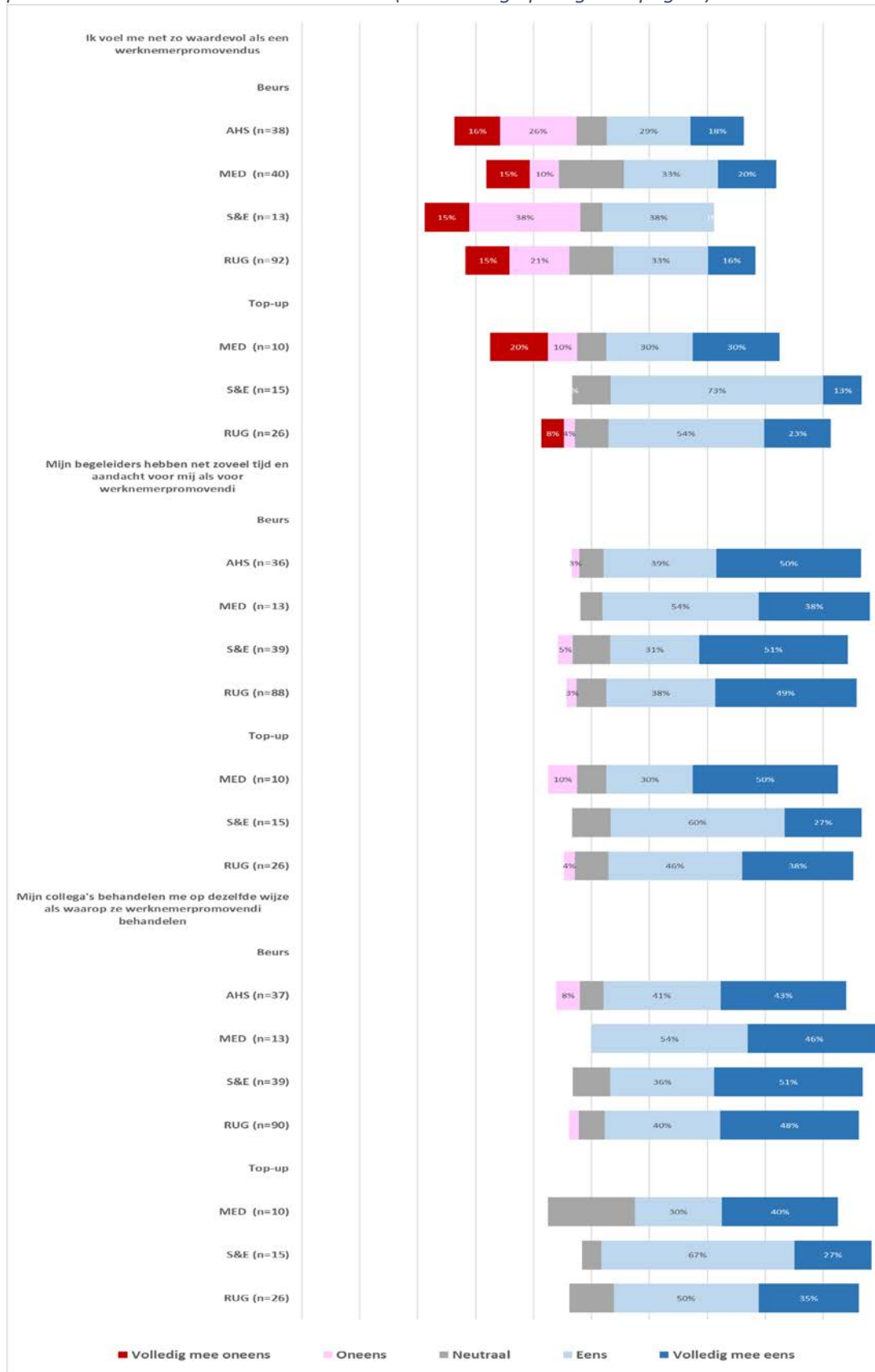
Uit Figuur 26, gebaseerd op de PhD supervisor survey aan de RUG, blijkt dat 40% van de supervisors op het moment van de supervisor survey (d.i. in maart 2018) nauwelijks of in het geheel niet bekend was met de ins en outs van het Promotieonderwijs programma. Dit sluit aan bij het gevoel van een aantal promotiestudenten die deelnamen aan het rondetafelgesprek. Promotoren kunnen hun promotiestudenten geen formele opdrachten geven in de zin van aanwezigheid of het geven van onderwijs. Aanwijzingen voor stelselmatige misstanden op dit gebied zijn evenwel niet aangetroffen bij de RUG en het ISS; misverstanden wel. De verantwoordelijken op de RUG schenken voortdurend aandacht aan het wegnemen van eventuele misverstanden.

Figuur 26: Bekendheid van RUG supervisors (n=440) met doelen en voorwaarden bij het experiment Promotieonderwijs (stand: maart 2018)

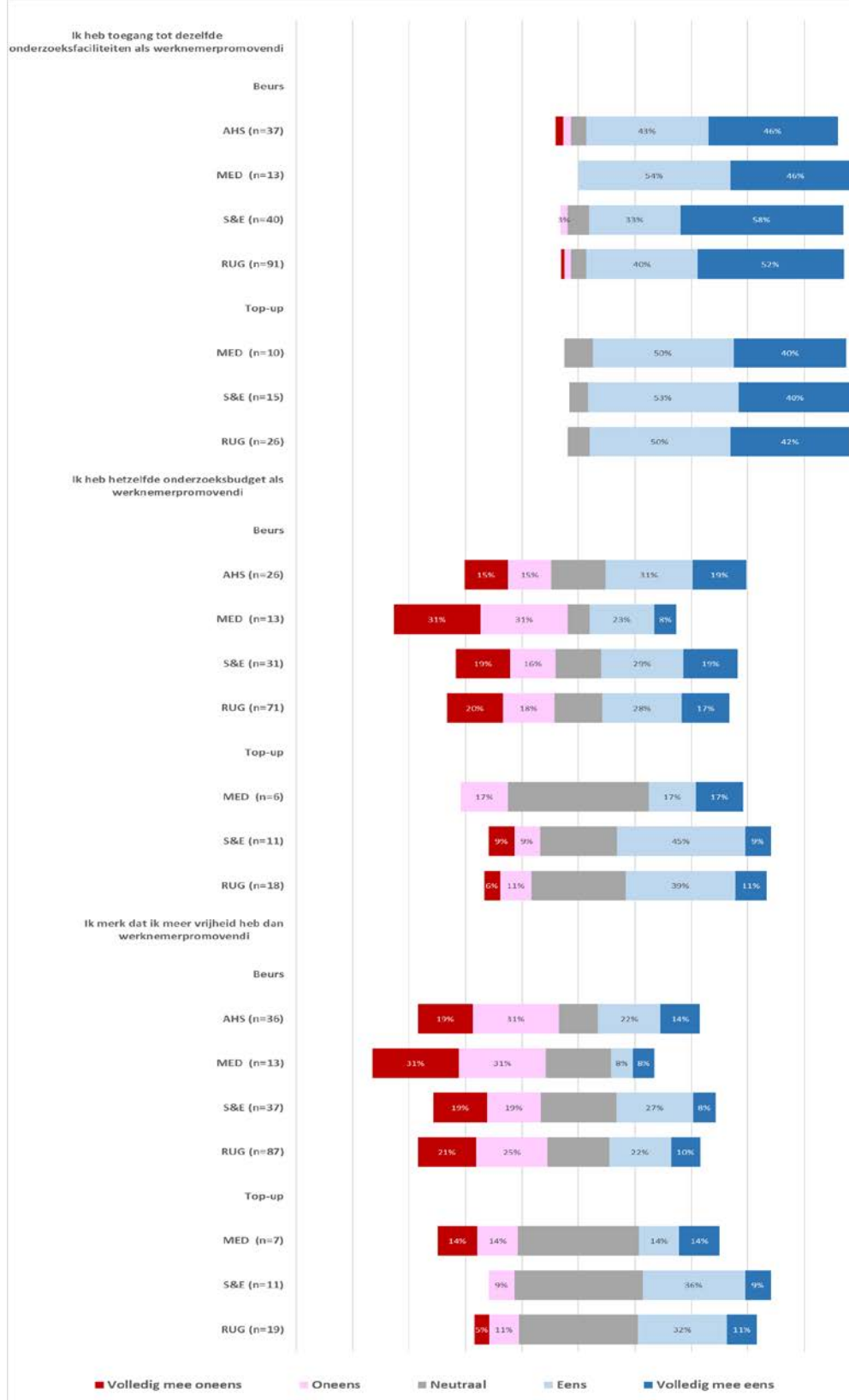


In de survey is promotiestudenten gevraagd hoe zij zich als promotiestudent gewaardeerd voelen ten opzichte van werknemerpromovendi en of zij zich anders behandeld voelen. Dit onderdeel van het onderzoeksklimaat is onderzocht aan de hand van een aantal statements. In de figuur (Figuur 27 en Figuur 28 voor de RUG; Figuur 29 voor het ISS) is bij de RUG onderscheid gemaakt naar promotiestudenten met een volledige beurs, top-up beurspromovendi en naar Graduate Schools. Omdat de vraag alleen in de 2018 survey is voorgelegd aan promotiestudenten is het aantal respondenten relatief gering.

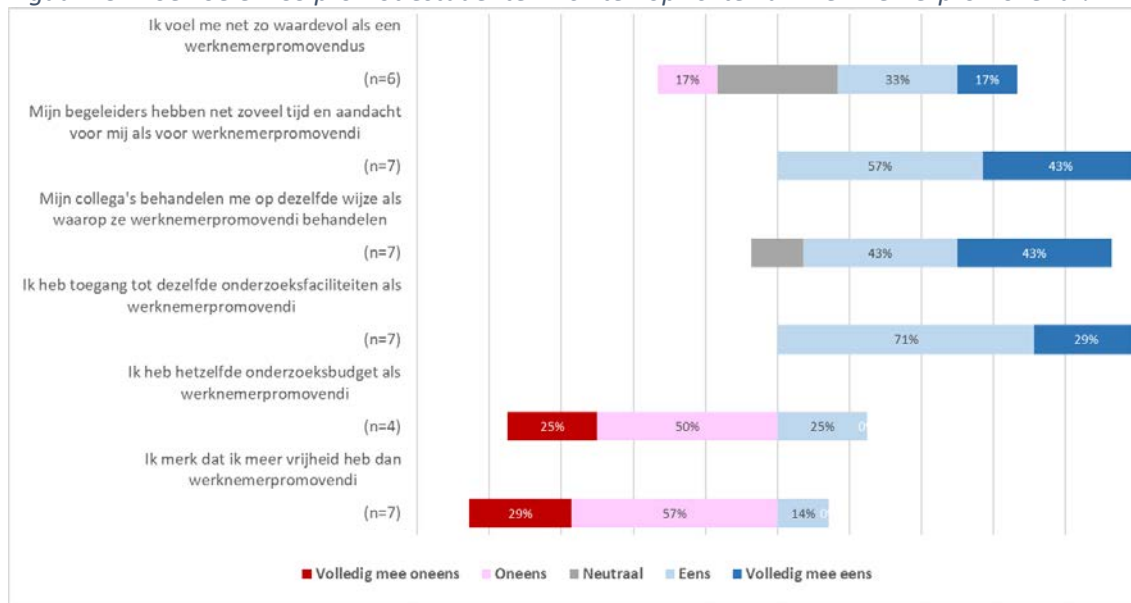
Figuur 27: Hoe voelen promotiestudenten aan de RUG zich ten opzichte van werknemer-promovendi? (NB. vervolg op volgende pagina)



Figuur 28: Hoe voelen promotiestudenten aan de RUG zich ten opzichte van werknemer-promovendi? (NB. Vervolg van vorige pagina)



Figuur 29: Hoe voelen ISS promotiestudenten zich ten opzichte van werknemerpromovendi?



Als ze zich vergelijken met werknemerpromovendi voelen de promotiestudenten heel sterk dat ze dezelfde aandacht van hun begeleiders krijgen en dat hun collega's in de onderzoeksgroep hen niet anders behandelen dan werknemerpromovendi. Dit is zowel bij de RUG als het ISS het geval. Uit Figuur 41 uit de bijlage bij dit hoofdstuk (gebaseerd op de RUG Supervisor survey) komt naar voren dat supervisors hun promotiestudenten gelijk behandelen als hun werknemerpromovendi. PhD supervisors zien weinig verschillen tussen beide categorieën, ook niet wat betreft de vrijheid voor promotiestudenten om eigen keuzes te maken, de inrichting van het PhD onderzoek of het deelnemen aan cursussen of activiteiten gericht op de oriëntatie van PhD's op een carrière na de promotie.⁵⁴

Promotiestudenten hebben, vergeleken met werknemerpromovendi, een overeenkomstige toegang tot onderzoeksfaciliteiten, maar er is een aanzienlijk aantal promotiestudenten (38% van alle RUG promotiestudenten; 75% bij ISS) dat het gevoel heeft dat ze, vergeleken met werknemerpromovendi, over een lager onderzoeksbudget beschikken (zie citaat hieronder). Hierbij dienen we op te merken dat relatief veel RUG- (en ook ISS promovendi) aangeven hierover geen mening te hebben – wellicht omdat ze niet goed op de hoogte zijn van beschikbare budgetten.

Als promotiestudent merk ik dat extern gefinancierde promovendi projectmiddelen hebben voor lab-gebruik, dataverzameling en reisbudgetten waar ik niet over kan beschikken. In mijn geval moet daar apart over worden onderhandeld.

< deelnemer aan rondetafelgesprek met promotiestudenten RUG >

De RUG promotiestudenten zijn tamelijk verdeeld over de stelling dat ze even waardevol zijn als werknemerpromovendi. Sommigen voelen zich net zo waardevol; anderen voelen zich minder. Een kleine meerderheid scoort positief op de stelling, maar bijvoorbeeld meer dan de helft van de promotiestudenten bij de Graduate School *Science & Engineering* geeft aan zich minder

⁵⁴ Over het thema Onderwijs en Carrière-oriëntatie voor en door promotiestudenten gaat het volgende hoofdstuk.

waardevol te voelen dan werknemerpromovendi. Daartegenover staat dat ongeveer de helft van de promotiestudenten in zowel het alfa/gamma als het medische cluster zich juist wel even waardevol voelt als werknemerpromovendi. Hoewel de respons klein is (n=33) leert nadere inspectie van de antwoorden van de Nederlandse promotiestudenten dat 45% ontevreden tot zeer ontevreden is; 45% is tevreden tot zeer tevreden en 10% is neutraal. Er is derhalve sprake van aanzienlijke verdeeldheid over deze stelling bij de Nederlandse promotiestudenten. Van de buitenlandse promotiestudenten aan de RUG (vooral die met een top-up beurs) geeft de meerderheid te kennen dat ze het eens is met de stelling.

The disadvantage of being a PhD scholarship student is the inferior employment conditions and treatment compared to AIO researchers and employees. And the restrictions on teaching at ISS/EUR

< uit survey onder ISS promotiestudenten >

Wat betreft de gepercipieerde vrijheid zijn de RUG en de ISS promotiestudenten in meerderheid van mening dat ze vergeleken met werknemerpromovendi geen extra vrijheid hebben. Gezien het feit dat ook werknemerpromovendi veel vrijheid ervaren (zie paragraaf 5.4.2), is het ook moeilijk om als promotiestudent nog meer vrijheid te ervaren. De promotiestudenten die in belangrijke mate hun eigen PhD voorstel hebben kunnen formuleren zijn in grote mate werkzaam bij faculteiten waar deze vrijheid eerder (d.i. vóór aanvang van het promotieonderwijs experiment) ook al aanwezig was voor kandidaat-promovendi.

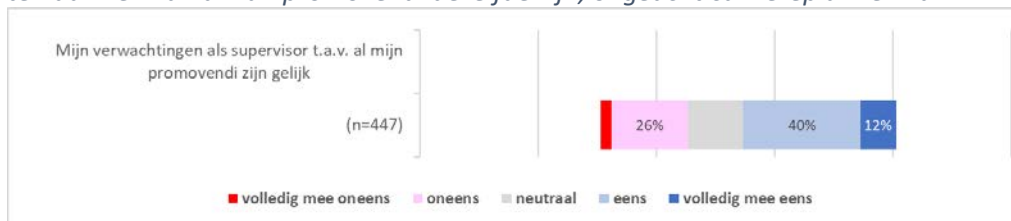
Uiteraard zullen werknemerpromovendi die werkzaam zijn in tweede en derde geldstroomprojecten minder vrijheid hebben, maar promotiestudenten zullen zich waarschijnlijk eerder met eerste geldstroompromovendi ('aio's') vergelijken. Tweede en derde geldstroompromovendi doen onderzoek in opdracht van derden en zullen de contractueel vastgelegde werkzaamheden moeten uitvoeren – ze hebben geen vrijheid om een eigen onderzoeksthema of promotor te kiezen. Toch geven relatief veel PhD supervisors aan het niet eens te zijn met de stelling dat hun promotiestudenten meer ruimte krijgen dan hun werknemerpromovendi.⁵⁵ Ze stellen dat hun promotiestudenten net zoveel vrijheid als werknemerpromovendi krijgen om keuzes te maken over de inrichting van het project, de conferenties die ze kunnen bijwonen, de cursussen die ze willen volgen, of de tijdschriften waarin ze publiceren.

Gevraagd naar de verwachtingen die PhD supervisors hebben van hun promovendi (werknemerpromovendi, zowel als promotiestudenten) komt het beeld getoond in Figuur 30 naar voren bij de antwoorden op de vraag:

'De verwachtingen die ik heb ten aanzien van mijn promovendi (bijvoorbeeld de tijdschriften waarin ze publiceren of de vaardigheden die ze verwerven) zijn hetzelfde voor al mijn promovendi, ongeacht hun carrièreplannen.'

⁵⁵ Zie Figuur 41 met resultaten uit de PhD supervisor survey opgenomen in de Appendix bij dit hoofdstuk.

Figuur 30: Mate van instemming bij PhD supervisors aan RUG met stelling dat de verwachtingen ten aanzien van al hun promovendi dezelfde zijn, ongeacht carrièreplannen van PhD's (n=440)



De figuur laat een gedifferentieerd beeld zien. Een kleine meerderheid is het eens met de stelling. Als supervisors al verschillende verwachtingen hebben ten aanzien van hun promovendi kan dat te maken hebben met het gegeven dat sommige van hun werknemerpromovendi een extern gefinancierde positie hebben terwijl andere promovendi (waaronder promotiestudenten) door de eigen faculteit/onderzoeksgroep worden bekostigd.

Uit de interviews met hoogleraren en directeurs van Graduate Schools (zowel bij RUG als ISS) kwam naar voren dat de verwachtingen ten aanzien van werk en prestaties voor promotiestudenten en werknemerpromovendi dezelfde zijn. Supervisors hebben geen redenen om te twifelen aan de kwaliteit van de proefschriften die door promotiestudenten zullen worden afgeleverd, ook omdat promotiestudenten zorgvuldig zijn geselecteerd en hun onderzoek aan dezelfde maatstaven als voor werknemerpromovendi moet voldoen. Bij het ISS (zie citaat hieronder) werd de *sense of community* onder de promotiestudenten genoemd als een factor die zelfs kan bijdragen aan een hogere kwaliteit van het promotieonderzoek.

Het gegeven dat promotiestudenten op gezette tijden als het ware in batches binnenkomen maakt het mogelijk een klasje te creëren. Men trekt met elkaar op.

< interview met hoogleraar ISS >

Het opnemen van promotiestudenten in Graduate Schools, met aan het begin van het promotietraject het opstellen van een onderwijs- en begeleidingsplan (OBP – in het Engels: *Training and Supervision Plan, TSP*) voor de promotiestudent, een voortgangs- (*go/no go*) gesprek (meestal na de eerste negen maanden), en het volgen van een onderwijsprogramma door promotiestudenten, biedt volgens de geïnterviewde hoogleraren en directeurs van Graduate Schools voldoende voorwaarden voor een succesvolle promotie. Daarnaast bevat het onderwijsaanbod van de Graduate Schools ook methodologische cursussen die helpen de kwaliteit van de proefschriften te verhogen.

Omdat de meeste promotiestudenten nog in het begin van hun promotietraject zitten, is het uiteraard nog niet bekend of de verwachtingen van supervisors ten aanzien van hun promotiestudenten zullen worden bijgesteld naarmate deze promovendi dichterbij de afronding van hun promotie komen en zij zich nadrukkelijker met hun carrière na de PhD gaan bezighouden.

Uit deze inventarisatie van opinies blijkt dat promotiestudenten zich op veel gebieden gelijkwaardig voelen aan werknemerpromovendi en door supervisors gelijk worden behandeld. Er is onder promotiestudenten evenwel verschil van mening over de stelling dat zij, vergeleken met werknemerpromovendi, even waardevol zijn en over hetzelfde onderzoeksbudget kunnen beschikken. Promotiestudenten voelen in het algemeen geen grotere mate van vrijheid dan

werknemerpromovendi, maar daarbij moet worden aangetekend dat promotiestudenten wel relatief vaak hun onderzoeksvoorstel vorm hebben kunnen geven (zie paragraaf 5.4.2).

Ter afsluiting van deze paragraaf over het onderzoeksklimaat merken we op dat in de RUG PhD survey die in 2018 werd gehouden, aan promotiestudenten een aantal open vragen is voorgelegd waarin deze promotiestudenten konden aangeven wat zij als de voordelen en de nadelen van hun promotiestudent-status ervaren. De vragen werden door zo'n 60% van de promotiestudenten beantwoord.⁵⁶ Als voordelen werden het meest genoemd: 'de vrijheid om aan een eigen project te werken' (16%), 'de flexibiliteit om tijd, plaats en vakantie in te delen' (14%) en 'geen verplichting om onderwijs te geven' (14%). Als nadelen werden het meest genoemd: 'te laag inkomen' (42%), 'geen vakantiegeld en eindejaarsuitkering' (30%), 'geen pensioen' (13%), 'unfair' (13%), 'geen mogelijkheid om onderwijs te geven' (12%) en 'studentstatus' (11%). Behalve het feit dat promotiestudenten blijkbaar denken dat ze geen onderwijs mogen geven⁵⁷, een onderwerp waarop we ingaan in het volgende hoofdstuk, lijkt de belangrijkste klacht het lagere inkomen. Dit is begrijpelijk, want als alles, i.e., jaarlijkse salaristreden, vakantiegeld en eindejaarsuitkering, opgeteld wordt, hebben promotiestudenten gedurende een vierjarig traject een cumulatief 20% lager netto-inkomen dan werknemerpromovendi. Dit is zo binnen VSNU verband en met het Ministerie afgesproken en maakt het mogelijk om bij gelijkblijvende financiering meer promotiestudenten een plaats te bieden.

5.5 Conclusies

In dit hoofdstuk stonden drie van de onderzoeksvragen gesteld in hoofdstuk 1 centraal:

- Heeft het experiment ernstige nadelige effecten op het onderzoeksklimaat (achteruitgang in de kwaliteit van proefschriften)?
- Hoe ervaren de verschillende soorten promovendi hun (verschil in) status binnen de universiteit?
- In hoeverre hebben promotiestudenten een grotere keuzevrijheid ten aanzien van het onderwerp van hun promotie (gehad) en hoe ervaren zij die? Hoeveel studenten doen promotieonderzoek op basis van een eigen onderzoeksvoorstel en wat is de kwaliteit daarvan? Hoe hebben promotiestudenten de invloed die zij hebben gehad op hun gehele onderzoeksproces ervaren of ervaren zij die?

Ernstig nadelige effecten op onderzoeksklimaat?

Uit het verzamelde materiaal (surveys, interviews, rondetafelgesprek) kunnen we opmaken dat het aantrekken van promotiestudenten geen (ernstig) nadelige effecten heeft gehad op het onderzoeksklimaat in de onderzoeksgroep. Verschillende aspecten van dat klimaat zijn aan de orde gekomen in dit hoofdstuk. Voor de promotiestudenten gaat dan om: het zich thuis voelen in de groep, de waardering en positie in de groep, de ervaren vrijheid, en de supervisie en steun die ze van hun begeleider ervaren.

⁵⁶ Wij (d.i. CHEPS) heeft de antwoorden op deze open vragen niet kunnen inzien i.v.m. privacy issues. De percentages in de passage hierna zijn gebaseerd op de RUG zelfevaluatie van het Promotieonderwijs experiment (*Tussentijdse zelfevaluatie Programma Promotieonderwijs RUG, 1 sept. 2016 - 31 aug. 2018*). Deze zelfevaluatie is in het voorjaar van 2019 in de Universiteitsraad besproken.

⁵⁷ Overigens is de claim dat promotiestudenten geen onderwijs mogen geven niet correct, want het geven van onderwijs kan binnen het opleidingspakket van promotiestudenten worden afgesproken (zie het volgende hoofdstuk).

Het gevoel van verbondenheid (*sense of belonging*) is geoperationaliseerd aan de hand van een groot aantal statements waarop promovendi hun mening konden geven – in de survey en in een groepsinterview. Zowel promotiestudenten als werknemerpromovendi geven aan zich sterk verbonden te voelen met hun onderzoeksgroep. Significante verschillen tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi zijn daarbij niet aangetroffen. De *sense of belonging* is relatief hoog, zowel voor de RUG als het ISS. Er zijn geen problemen wat betreft de academische en sociale integratie van promovendi – bij werknemerpromovendi noch promotiestudenten.

Promotiestudenten zijn verdeeld wat betreft hun tevredenheid over het onderzoeksbudget dat ze ter beschikking hebben. Er zijn promotiestudenten die (zeer) tevreden zijn (43% van de RUG promovendi met volledige beurs; 60% bij het ISS) en promotiestudenten die (zeer) ontevreden zijn (34% bij RUG). Daarbij past de kanttekening dat niet alle promotiestudenten een mening hebben over dit onderwerp, of aangeven dit moeilijk te kunnen beoordelen. Bij het ISS zijn promotiestudenten over het algemeen tevreden met het onderzoeksbudget.

We kunnen vaststellen dat, wat betreft de beschikbaarheid en ondersteuning door begeleiders/supervisors, er geen aanwijzingen zijn die erop duiden dat het promotieonderwijs experiment heeft geleid tot verschillen tussen promotiestudenten en andere promovendi en – een verslechtering van het onderzoeksklimaat. Promotiestudenten zijn (zeer) tevreden over hun begeleiding. Over de beschikbaarheid en steun van hun supervisors voor hun promovendi zijn geen significante verschillen tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi aangetroffen.

Hoogleraren en PhD supervisors geven aan geen zorgen te hebben over de kwaliteit van de proefschriften die in voorbereiding zijn. Ze hebben de selectie van promotiestudenten uitgevoerd op basis van dezelfde kwaliteitscriteria die worden gehanteerd bij andere promovendi. Er is sprake van voldoende vraag bij (research) masterstudenten naar promotiestudentplaatsen, zodat de beste kandidaten kunnen worden gekozen. Promotores verwachten dat het onderzoek van promotiestudenten aan dezelfde voorwaarden voldoet als dat van andere promovendi. Het opnemen van promotiestudenten in Graduate Schools, met go/no go gesprekken en het volgen van een onderwijsprogramma door promotiestudenten biedt volgens hen voldoende garanties voor een succesvolle (en tijdige) promotie.

Verskil in status?

Promotiestudenten voelen zich net zo thuis in de onderzoeksgroep als werknemerpromovendi. Hun collega's behandelen ze op dezelfde wijze als waarop ze werknemerpromovendi behandelen. Promotiestudenten kunnen goed overweg met hun collega's en verschillen wat dat betreft niet met werknemerpromovendi. Ook hebben ze overeenkomstige toegang tot onderzoeksfaciliteiten. Er is onder promotiestudenten evenwel verschil van mening over de stelling dat zij, vergeleken met werknemerpromovendi, even waardevol zijn en over hetzelfde onderzoeksbudget als werknemerpromovendi kunnen beschikken.

De RUG promotiestudenten zijn tamelijk verdeeld over de stelling dat ze even waardevol zijn als werknemerpromovendi. Sommigen voelen zich net zo waardevol; anderen voelen zich minder. Een kleine meerderheid scoort positief op de stelling. Als we verschillende wetenschapsgebieden met elkaar vergelijken valt op dat meer dan de helft van de RUG promotiestudenten bij de Graduate School *Science & Engineering* aangeeft zich minder waardevol te voelen dan werknemerpromovendi. Daarentegen geeft ongeveer de helft van de promotiestudenten in zowel het alfa/gamma als het medische cluster aan zich juist wel even

waardevol te voelen als werknemerpromovendi. Er zijn derhalve verschillen tussen wetenschapsgebieden. Omdat de aantallen promotiestudenten op sommige wetenschapsgebieden relatief klein zijn kan niet altijd worden achterhaald wat de oorzaak van die verschillen is en of deze verschillen aan het experiment kunnen worden toegeschreven.

In totaliteit is 76% van de Nederlandse promotiestudenten aan de RUG tevreden tot zeer tevreden over hun promotietraject. Ter vergelijking: 85% van de Nederlandse werknemerpromovendi is tevreden tot zeer tevreden over hun promotietraject. Bij het ISS is de overgrote meerderheid van de promotiestudenten (NB: het ISS kent alleen buitenlandse promotiestudenten – in totaal 15) tevreden met hun promotietraject.

De, vergeleken met werknemerpromovendi, lagere tevredenheid van de Nederlandse promotiestudenten met hun promotietraject heeft waarschijnlijk te maken met het gegeven dat Nederlandse promotiestudenten zich vergelijken met (Nederlandse) werknemerpromovendi en in deze vergelijking het verschil in inkomen betrekken. Wat dat laatste betreft zijn de Nederlandse promotiestudenten (met een volledige beurs), vergeleken met hun buitenlandse collega's, relatief vaker ontevreden over hun inkomen. In totaal 63% van de Nederlandse promotiestudenten is ontevreden tot zeer ontevreden over hun inkomen; 21% is tevreden of zeer tevreden. Bij de promotiestudenten uit de Europese Unie (exclusief Nederland) is het percentage ontevreden promotiestudenten 41% en dus lager. Hier is 26% tevreden of zeer tevreden met het inkomen. De niet-EU promotiestudenten zijn iets tevredener met hun inkomen dan promotiestudenten met een EU nationaliteit.

Zoals opgemerkt in het vorige hoofdstuk, zijn verschillen in opvattingen over het inkomen van promotiestudenten geen *gevolg* van het experiment, maar in belangrijke mate een onderdeel ervan: het experiment creëert immers inkomensongelijkheid, omdat (goedkopere) promotiestudenten leven en werken naast werknemerpromovendi die betere arbeidsvoorwaarden hebben.

Ondanks het lagere inkomen ligt de algehele tevredenheid over het promotietraject bij alle Graduate Schools van de RUG relatief hoog: zo'n driekwart van de promovendi is tevreden of zeer tevreden over het traject. Bij de Graduate School *Medical Sciences* is echter 50% van de promotiestudenten met een volledige beurs tevreden tot zeer tevreden en bijna een kwart ontevreden tot zeer ontevreden; het resterende kwart is noch tevreden noch ontevreden. Bij het ISS zouden bijna alle promotiestudenten opnieuw hebben gekozen voor een studentepromotieplaats.

Uit onze inventarisatie van opinies blijkt dat promotiestudenten door supervisors gelijk worden behandeld als werknemerpromovendi. Wel werd (vooral tijdens het rondetafelgesprek met RUG promotiestudenten) naar voren gebracht dat supervisors niet altijd goed op de hoogte zijn van de positie van promotiestudenten. Hoewel de RUG de communicatie over de voorwaarden, rechten en plichten – in het bijzonder de financiële condities – verbonden aan de promotiestudent-status in de ruim tweeënehalf jaar dat het experiment nu loopt voortdurend heeft verbeterd, blijkt in de informatievoorziening nog steeds verbetering mogelijk (en nodig) te zijn.

Uit de antwoorden op de vraag aan promotiestudenten of ze opnieuw zouden kiezen voor een promotiestudentplaats als ze vooraf bekend waren geweest met de arbeidsvoorwaarden, blijkt dat de meerderheid van de promotiestudenten met een volledige beurs (52% voor RUG; 88% voor ISS) opnieuw zou kiezen voor een promotiestudentplaats. Van de top-up

promotiestudenten ligt het percentage dat 'Ja' antwoordt hoger (77%) dan dat voor de andere promotiestudenten.

Verskil in vrijheid?

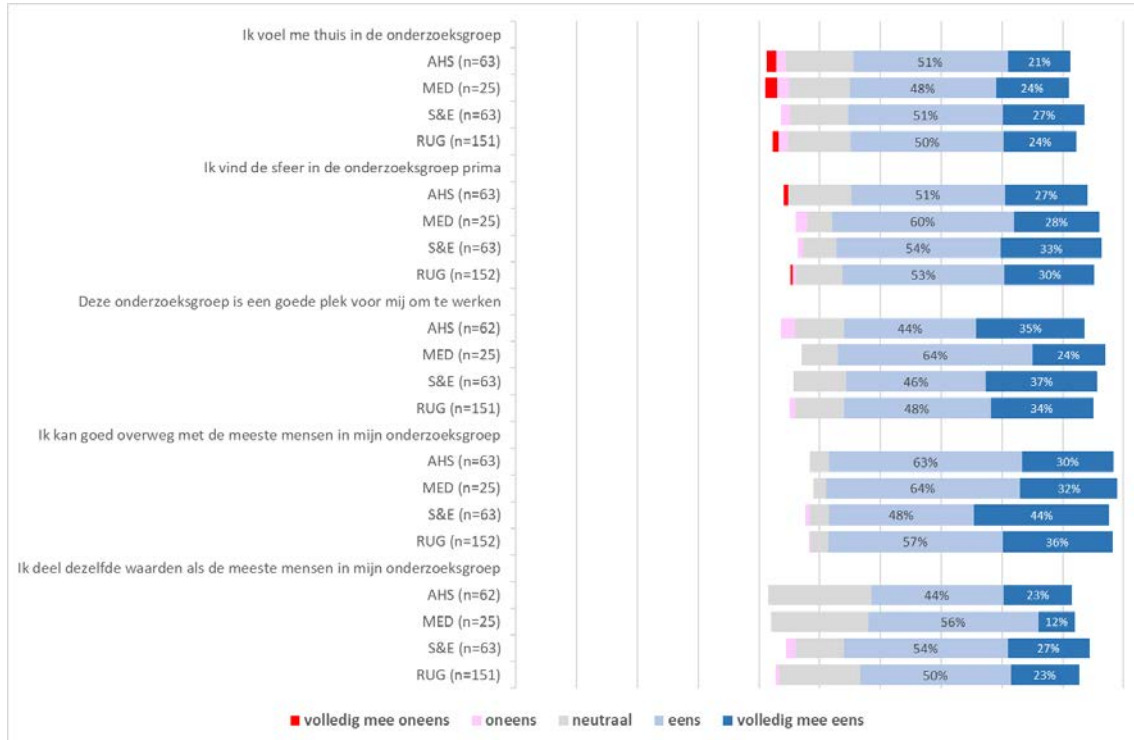
Promotiestudenten ervaren een grote mate van vrijheid wat betreft het inrichten van hun onderzoek, het volgen van cursussen, het bezoeken van conferenties en het kiezen van werktijden. Dit geldt overigens eveneens voor werknemerpromovendi. De survey onder Groningse promotiestudenten laat zien dat 37% van de promotiestudenten met een volledige beurs het PhD project (vooral) zelf heeft vormgegeven. Dit is veel hoger dan het percentage (12%) voor de werknemerpromovendi van de RUG en de promotiestudenten met een aanvullende (top up) beurs (17%). Rond de 40% van de promotiestudenten (met een volledige dan wel aanvullende beurs) heeft in goed overleg met de (prospectieve) begeleider het PhD project ontworpen. De mogelijkheid om aan een eigen onderzoek te werken wordt als zeer waardevol gezien door de promotiestudenten. Wel zijn er uiteraard verschillen tussen disciplinegebieden: in Science & Engineering en Medical Sciences is het onderzoek sterker door de promotor ingevuld. In het alfa/gamma domein is er meer ruimte voor de promotiestudent.

Vooraf bij promotiestudenten in het alfa/gamma domein speelde die keuzevrijheid mee in de overwegingen om een promotieplaats te accepteren. In de andere wetenschapsgebieden is dat minder het geval. In het licht van de doelstellingen van het experiment maken promotiestudenten meer gebruik van hun eerdere (masters-) onderzoek bij de vormgeving van hun PhD onderzoek. De belangstelling voor een studentpromotieplaats is hoog bij research master studenten en de selectie is streng.

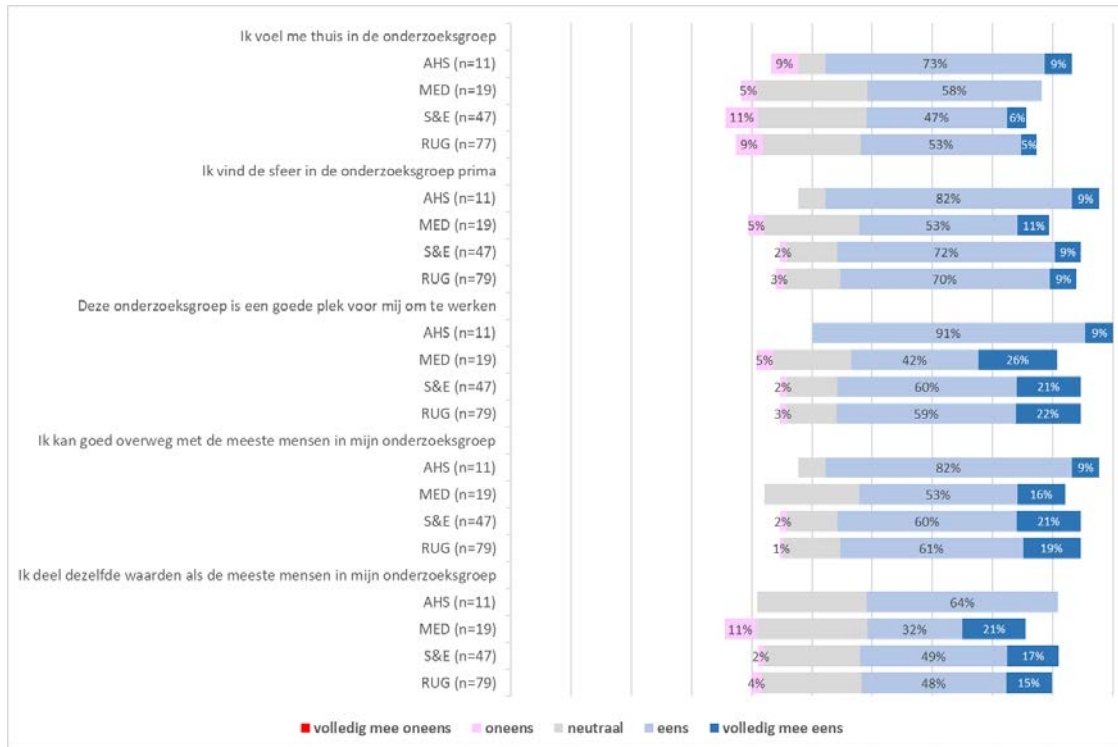
Er zijn geen significante verschillen aangetroffen tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi wat betreft diverse andere aspecten van vrijheid, zoals het kiezen van de onderzoeksrichting en -methoden, conferentiebezoek en te volgen cursussen. Slechts op het gebied van de keuze voor tijdschriften om in te publiceren en de werktijden/werklocatie heeft de promotiestudent (iets) meer vrijheid. De ervaren vrijheid is gemiddeld genomen relatief groot voor promotiestudenten. Promotiestudenten voelen dus in het algemeen geen grotere mate van vrijheid dan werknemerpromovendi, maar daarbij moet worden aangetekend dat promotiestudenten wel relatief vaak hun onderzoeksvoorstel vorm hebben kunnen geven.

Appendix bij Hoofdstuk 5: Aanvullende tabellen

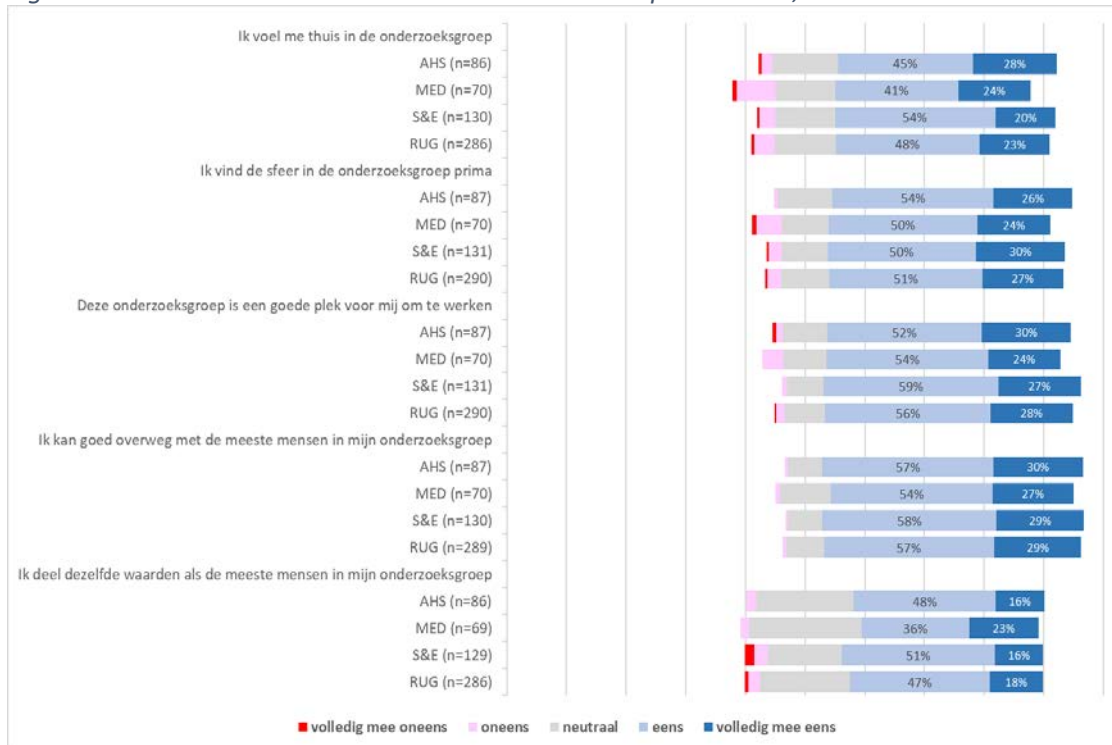
Figuur 31: Gevoel van verbondenheid RUG promotiestudenten met volledige beurs, naar Graduate School



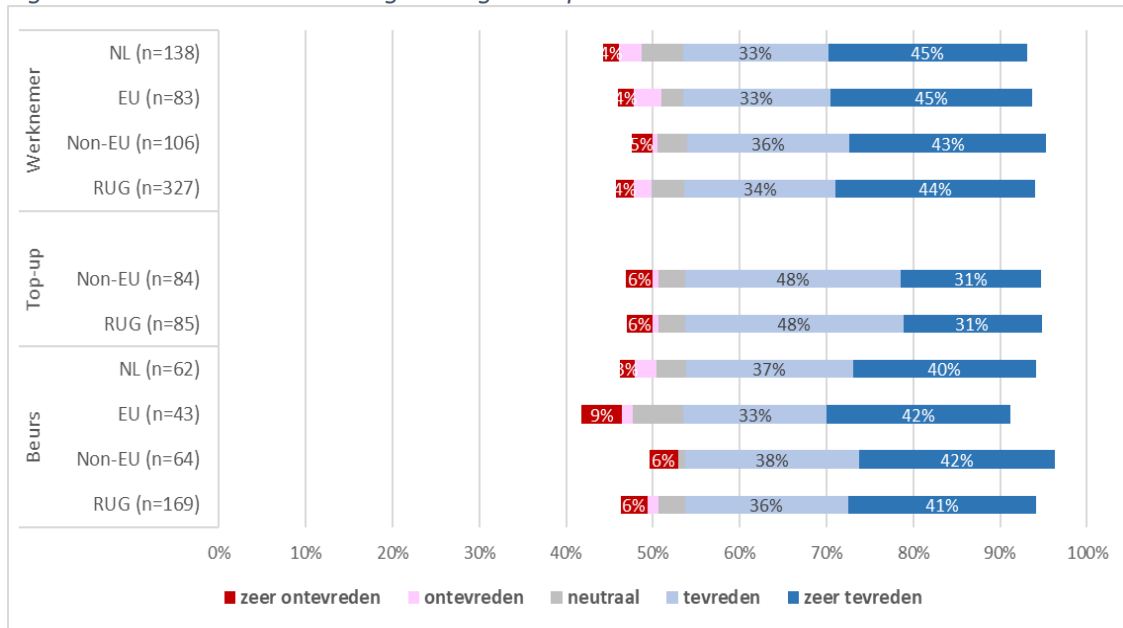
Figuur 32: Gevoel van verbondenheid RUG promotiestudenten met top-up beurs, naar Graduate School



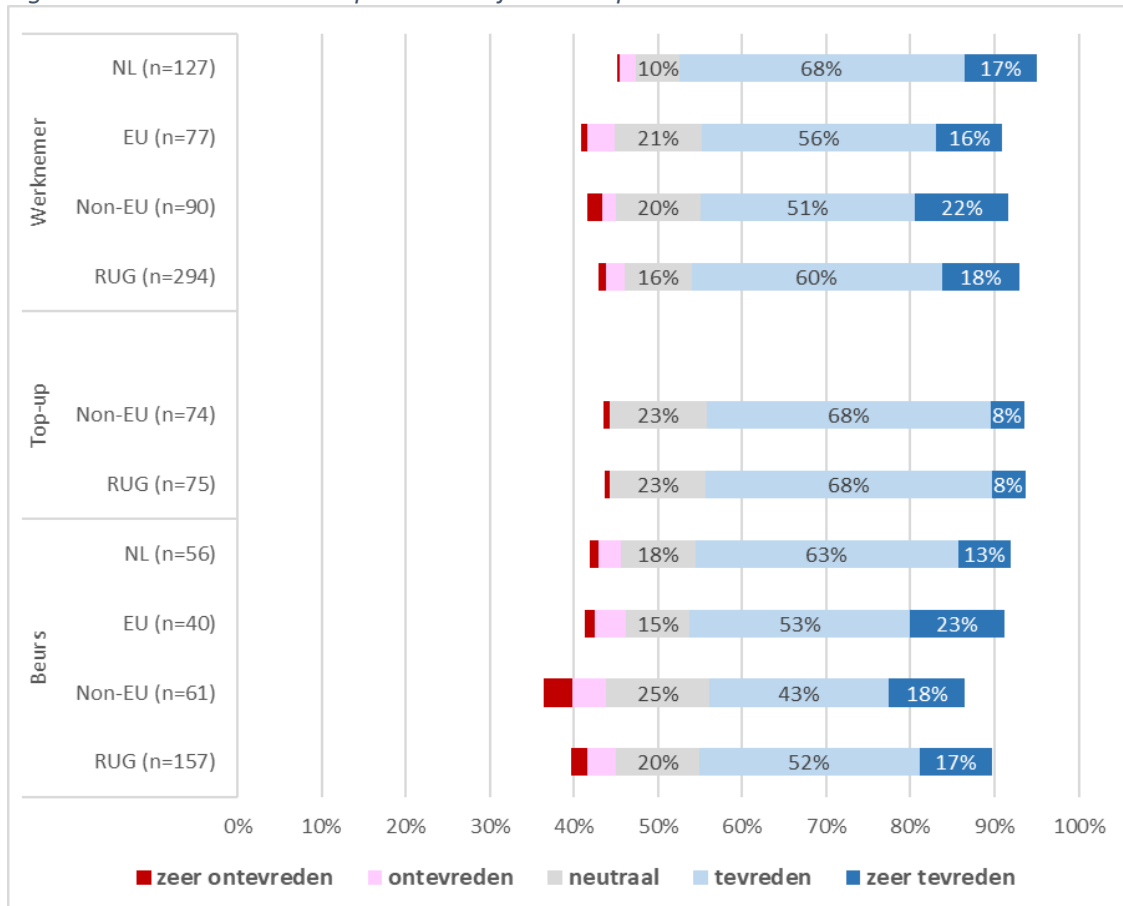
Figuur 33: Gevoel van verbondenheid RUG werknemerpromovendi, naar Graduate School



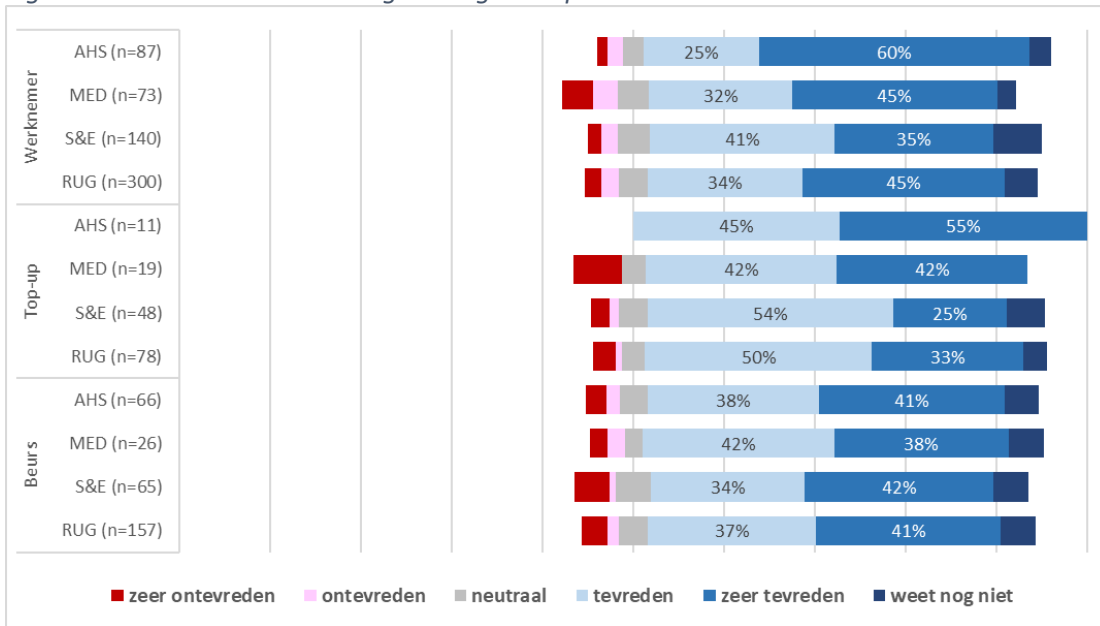
Figuur 34: Tevredenheid met begeleiding: RUG promovendi naar nationaliteit



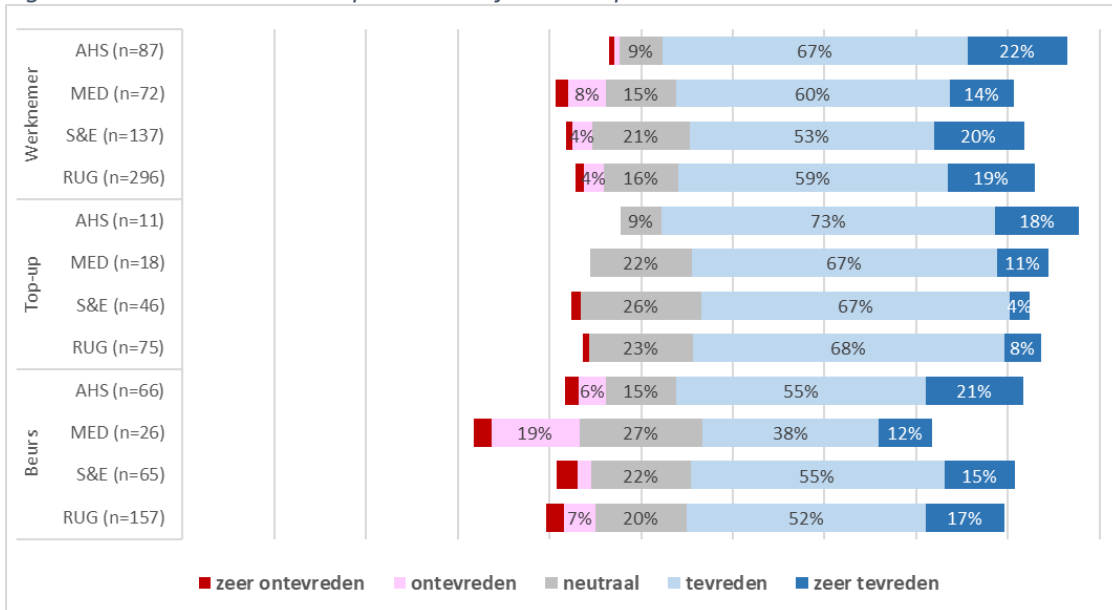
Figuur 35: Tevredenheid met promotietraject: RUG promovendi naar nationaliteit



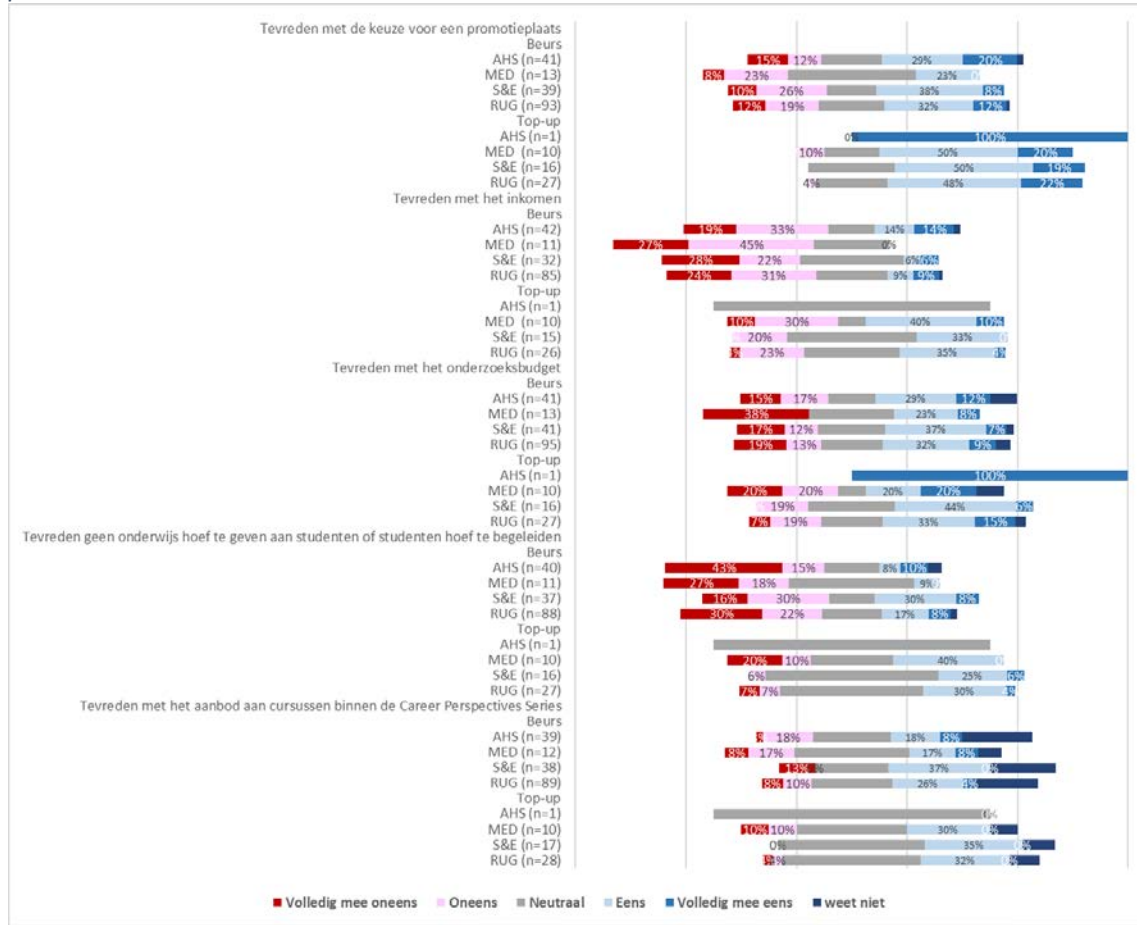
Figuur 36: Tevredenheid met begeleiding: RUG promovendi naar Graduate School



Figuur 37: Tevredenheid met promotietraject: RUG promovendi naar Graduate School



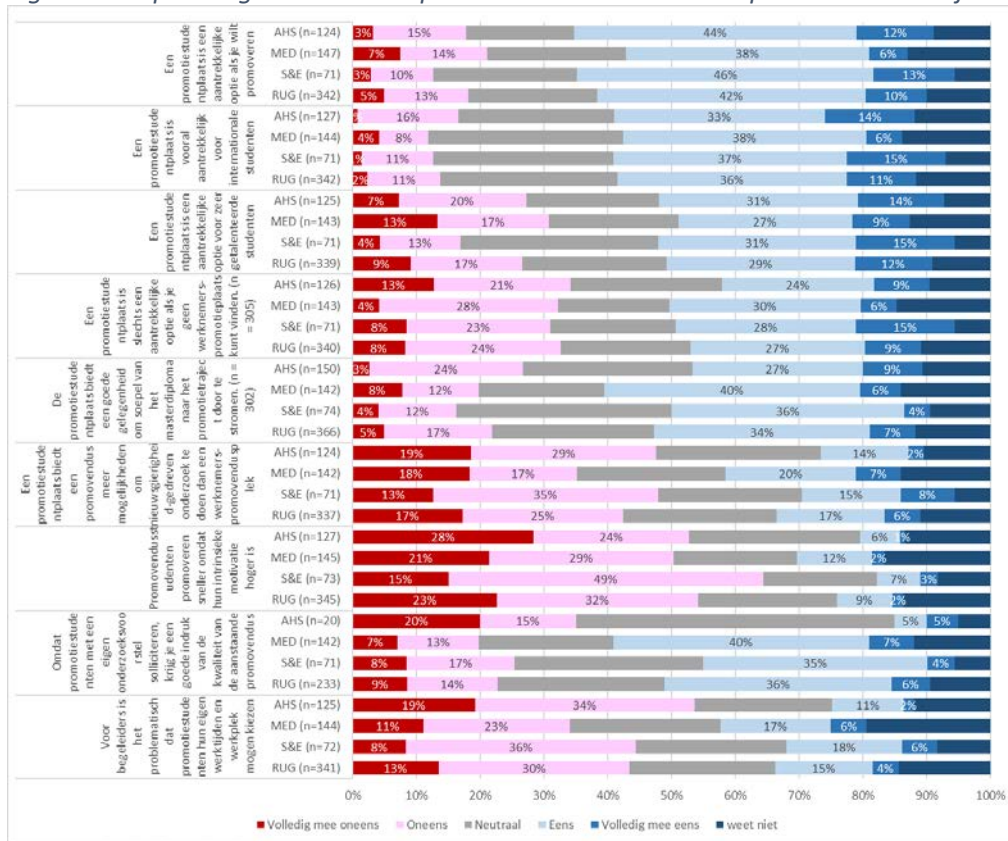
Figuur 38: Tevredenheid met studentpromotieplaats, inkomen, onderzoeksbudget, onderwijs; per RUG Graduate School



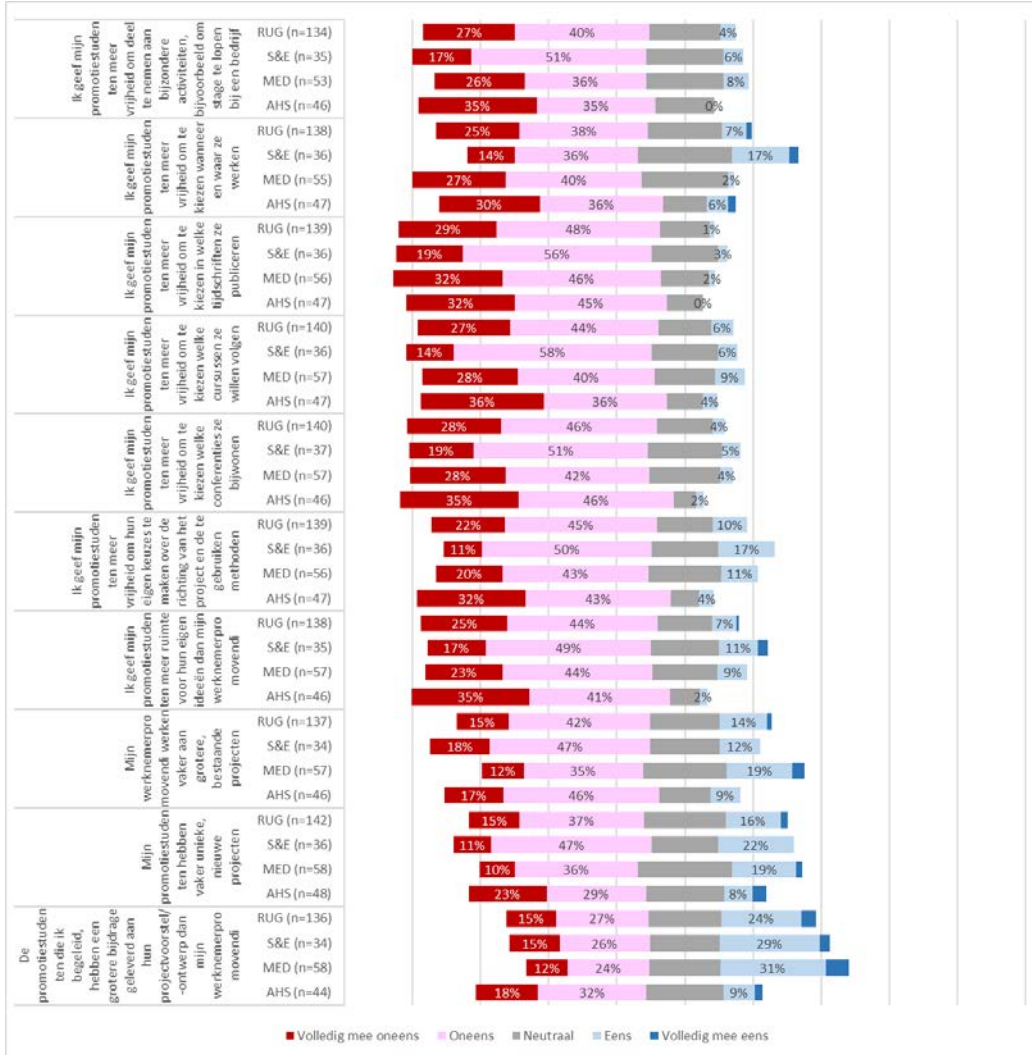
Figuur 39: Tevredenheid met studentpromotieplaats, inkomen, onderzoeksbudget, onderwijs; naar nationaliteit



Figuur 40: Opvattingen van PhD supervisors aan RUG over het promotieonderwijs



Figuur 41: Opvattingen van PhD supervisors aan RUG over verschillen tussen promotiestudenten en werknemerpromovendi



6. Promotiestudenten en hun onderwijs

6.1 Inleiding

Een promotiestudent maakt dankzij zijn studentstatus aanspraak op het ontvangen van onderwijs. Naast het (leren) doen van onderzoek volgt een promotiestudent een onderwijstraject. De derde doelstelling van het experiment met promotiestudenten is het verbeteren van de opleiding van promovendi (de *derde cyclus*), met speciale aandacht voor een betere aansluiting op de arbeidsmarkt.

Er zijn de laatste decennia aan Nederlandse universiteiten al verschillende opleidingstrajecten voor promovendi ontstaan. Naast de onderzoeksscholen die sinds begin jaren negentig zijn ingevoerd, kennen verschillende universiteiten *Graduate Schools* waarbinnen Nederlandse universiteiten promovendi een opleidingstraject aanbieden.

Een van de onderzoeksvragen in deze tussenevaluatie is welke wijzigingen sinds de start van het experiment zijn opgetreden in het onderwijsaanbod en wat de promotiestudenten van dat aanbod vinden. De vraag of dat onderwijs goed voorbereidt op een baan na de promotie kan uiteraard nog niet worden beantwoord, omdat er nog geen promotiestudenten zijn gepromoveerd, maar de promotiestudenten kunnen wel naar hun meningen worden gevraagd over de tot nu toe gevolgde cursussen en wat zij ten opzichte van werknemerpromovendi ervaren wat betreft de verhouding tussen onderwijs- en onderzoektaken.

In tegenstelling tot werknemerpromovendi mogen promotiestudenten geen opdracht krijgen om onderwijswerkzaamheden te verzorgen in hun faculteit. Dit roept de vraag op of het promotieonderwijs gevolgen heeft gehad voor de verdeling van de onderwijstaken binnen de universiteit. Voor promotiestudenten die een academische carrière ambiëren kan het belangrijk zijn om onderwijservaring op te doen.

Allereerst gaan we in dit hoofdstuk in op het door promotiestudenten ontvangen onderwijs. De tweede vraag die in dit hoofdstuk aan de orde komt is hoe zij het verschil met werknemerpromovendi ervaren wat betreft de mogelijkheid om onderwijs te verzorgen. We beantwoorden beide vragen voor de twee universiteiten (de RUG en het ISS) en sluiten daarna het hoofdstuk af met enkele conclusies.

6.2 Het onderwijsaanbod voor promotiestudenten

6.2.1 RUG

Het promotieonderwijs biedt de RUG promotiestudenten (maar ook andere RUG promovendi) de mogelijkheid een breed palet van vaardigheden te ontwikkelen. Niet alleen vaardigheden die van belang zijn voor hen als onderzoeker, maar ook generieke vaardigheden (*transferable skills*) die bijdragen aan een optimale voorbereiding op de arbeidsmarkt buiten de academische omgeving en die bijdragen aan de carrièremogelijkheden van de gepromoveerden.

Voor promotiestudenten in een vierjarig traject heeft het onderwijs aan de RUG over het algemeen een omvang van 30 ECTS. Het onderwijstraject kan, naast een paar verplichte onderdelen, over het algemeen zelf ingevuld worden, met cursussen (inhoudelijk en gericht op algemene vaardigheden), conferentiebezoek, et cetera. Voor promotiestudenten is het volgen

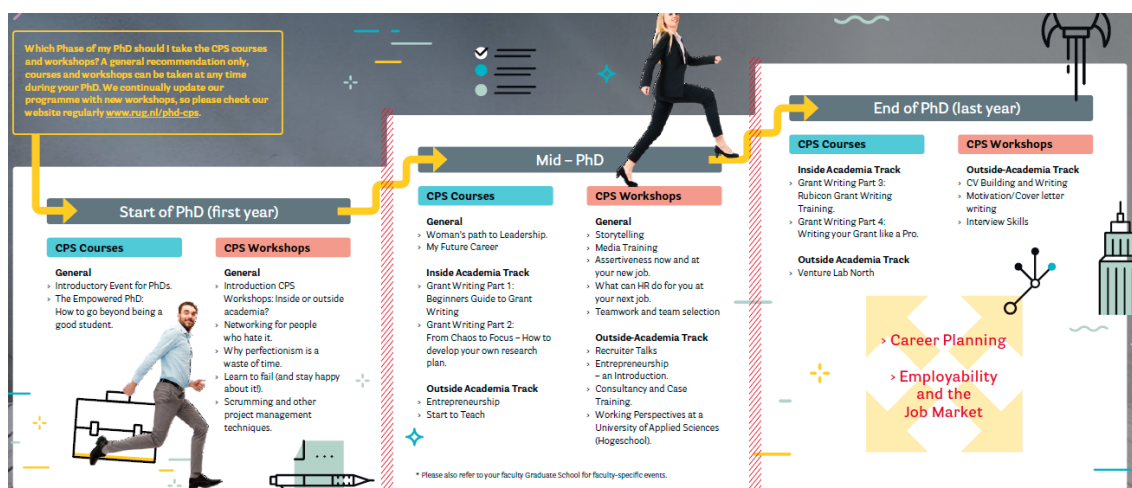
van onderwijs verplicht gesteld (dus promoveren is niet mogelijk als een onderwijstraject met een van tevoren afgesproken omvang niet is afgerond). Dankzij dit onderwijs worden promotiestudenten voorbereid op hun toekomstige baan, binnen dan wel buiten de academie.

In het kader van het Programma Promotieonderwijs heeft de RUG een nieuwe leerlijn ontwikkeld, gericht op de loopbaanontwikkeling van promotiestudenten: de *Career Perspectives Series* (CPS). Hoewel het CPS is ontwikkeld voor deze specifieke doelgroep, vindt de RUG dat onderdelen van dit traject ook beschikbaar moeten zijn voor alle promovendi. Op uitdrukkelijk verzoek van promovendi-organisaties binnen de RUG wordt alle promovendi nu toegestaan om deel te nemen aan deze voor promotiestudenten georganiseerde activiteiten, mits er plaats is. Promotiestudenten krijgen prioriteit bij deelname aan CPS activiteiten en betalen een veel lager cursusgeld. Andere promovendi betalen in principe een tarief ter hoogte van de cursus-kostprijs, te betalen uit hun persoonlijke trainingsbudget.

Het CPS programma bestaat uit CPS-cursussen en CPS-workshops, met drie aandachtsgebieden (zie Figuur 41): algemene onderwerpen (*general*), een *inside academia* track en een *outside academia* track.⁵⁸

- CPS-cursussen beslaan meestal één tot drie volledige dagen training en kunnen zowel centraal als binnen facultaire Graduate Schools aangeboden worden. De cursussen worden twee tot drie keer per jaar gegeven.
- CPS-workshops zijn korte 2 uur durende interactieve workshops, gericht op loopbaan-gerelateerde onderwerpen. Ze worden gehouden op de vrijdagmiddag en afgesloten met een netwerkborrel.
- Nog in ontwikkeling is het *CPS-Employability*-programma. Dit is vooral bedoeld voor promovendi in het laatste jaar van de promotieopleiding en zal hen onder meer de mogelijkheid geven een korte stage te lopen bij een bedrijf om uit te proberen of dat een geschikte carrière is.

Figuur 42: Uit de folder van de Career Perspective Series



Verder is een digitale matchmaking portal in ontwikkeling. Naar verwachting is dit rond september 2019 operationeel. Er zijn verder al jaarlijkse *matchmaking*-evenementen waar promovendi en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten en informatie uitwisselen.

⁵⁸ De lijst met cursussen en workshops is te vinden op <https://www.rug.nl/phd-cps>

De eerste stap in de CPS leerlijn is de deelname aan het tweedaagse *PhD introductory event*, op centraal niveau georganiseerd door de Dean of Graduate Schools (DGS). Dit voor alle promovendi georganiseerde evenement start met een algemene introductie op de universiteit en de Graduate Schoolorganisatie. Gedurende het evenement worden de promovendi ingewijd in zaken als presentatievaardigheden, *time management*, assertiviteit en hoe om te gaan met hun promotor/begeleider, diversiteit in de wetenschap, wetenschappelijke integriteit en *networking*. Daarnaast worden ze geïnformeerd over de voor hen beschikbare faciliteiten bij de RUG centraal en binnen de faculteiten en maken ze kennis met de promovendi-organisaties in Groningen. Ook krijgen ze al een eerste inleiding op de *Career Perspectives Series*. Vrijwel alle startende promotiestudenten, en ook veel van de andere promovendi, nemen deel. Zij waarderen dit *event* zeer, zoals uit de evaluaties blijkt.

CPS-cursussen worden veelal twee tot drie keer per jaar gegeven. Binnen de reeks trainingen gericht op het aanleren van generieke vaardigheden vallen *The Empowered PhD*, *Women's Paths to Leadership*, *Time Management* en *My Future Career*. Binnen de reeks *Inside Academia* wordt een aantal trainingen aangeboden op het gebied van *Grant Writing*, die de promotiestudenten een beter zicht geven op het belang van het schrijven van wetenschappelijke voorstellen voor een carrière in de wetenschap.

In de reeks *Outside Academia* wordt een *Entrepreneurship Training* aangeboden, gevolgd door het Venture Lab North, wat de promotiestudent kan ondersteunen bij het opzetten van een eigen bedrijf.

De CPS-workshops zijn momenteel vooral gericht op een carrière buiten de wetenschap. Onderwerpen die aan bod komen in het kader van de *general skills development* zijn assertiviteit, netwerkvaardigheden (*'Networking for people who hate it'*), teamwerk en teamselectie, projectmanagement en mediatraining. In *job application and job process workshops* komen aan bod: het schrijven van een CV en sollicitatiebrief voor banen buiten de wetenschap, interviewvaardigheden en onderhandelingsvaardigheden. De *career-focussed workshops* besteden aandacht aan werken in de consultancy, ondernemerschap, patenteren en werken aan een hogeschool.

De cursussen uit het CPS programma zijn voor mij niet altijd relevant. Ik zie ze niet als een zinvolle tijdsbesteding.

Ik zie wel verbeteringen in het cursusaanbod ten opzichte van vroeger.

Ik sta positief tegenover het CPS. Ik kan zelf kiezen.

< deelnemer aan rondetafelgesprek met promotiestudenten RUG >

De meeste workshops worden goed bezocht (ze trekken gemiddeld 25-30 deelnemers). De evaluaties zijn over het algemeen positief. Een aandachtspunt is dat sommige workshops (te) sterk gericht zijn op de bèta- en medische wetenschappen. Dit bleek ook uit het rondetafelgesprek met RUG promotiestudenten (zie citaten hierboven). Er wordt momenteel door de RUG nagedacht over het ontwikkelen van workshops die meer op andere wetenschapsgebieden gericht zijn. In dit verband merken we op dat de drie Graduate School clusters 'Science & Engineering', 'Medical Sciences' en 'Arts, Humanities & Social Sciences' hun eigen loopbaan-evenementen organiseren, gericht op carrières binnen en buiten de wetenschap. Deze evenementen zijn meer geconcentreerd op de specifieke disciplines binnen de clusters en ze zijn daarom aanvullend op de centrale CPS-activiteiten.

Naast de aanvullende beurzen zijn de CPS cursussen voor ons de belangrijkste positieve opbrengst van het experiment

< interview met vertegenwoordiger van RUG promovendi-organisatie >

Promotiestudenten die ervaring willen opdoen met het geven van onderwijs (zie volgende paragraaf) zijn verplicht om de training *Start to Teach* te volgen die hen daarbij begeleidt en ondersteunt.

Door de verenigingen van PhD studenten en de studentenbonden is naar voren gebracht dat het onderwijsprogramma voor promovendi er ook zou zijn gekomen zonder een experiment met promotiestudenten. Ook het gegeven dat het bij de RUG zowel voor werknemerpromovendi als promotiestudenten toegankelijk is zou volgens hen betekenen dat het onderwijsprogramma niet meer gezien kan worden als uniek voor het experiment. Door de RUG betrokkenen wordt daar tegenovergesteld dat het CPS programma niet tot stand zou zijn gekomen, en zeker niet in deze vorm, zonder de druk van het experiment. Het is tot stand gekomen dankzij het experiment en fungeert in vele opzichten als exemplarisch voor Nederland (en zelfs voor universiteiten daarbuiten). Bovendien is het zo ingericht dat promotiestudenten voorrang hebben voor andere promovendi en een lager inschrijfgeld voor de cursussen betalen. Wel kwam uit het rondetafelgesprek naar voren dat promotiestudenten van deze regeling niet altijd goed op de hoogte zijn.

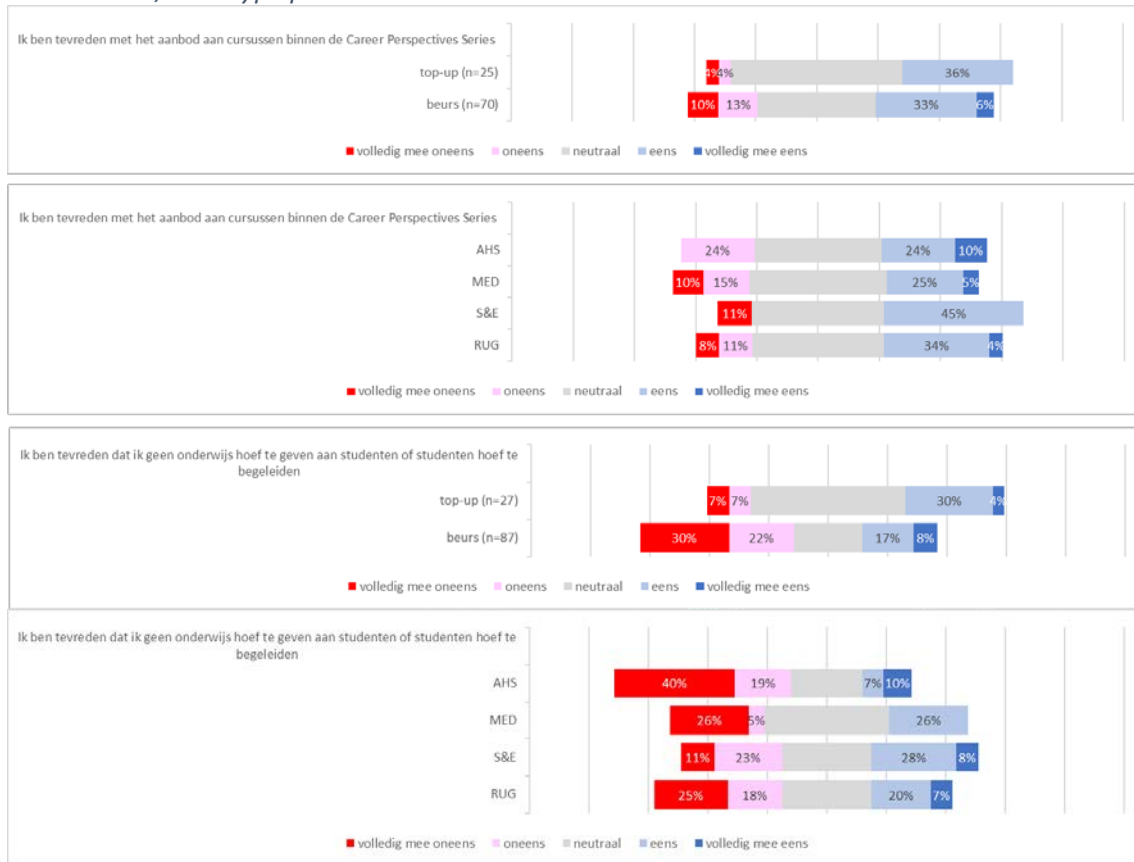
In de praktijk is gebleken dat het niet verstandig is om een CPS cursus gratis aan te bieden aan promotiestudenten aangezien dan het risico op no show wordt gelopen. De RUG huurt vaak professionals in om workshops te geven en reserveert faciliteiten. Dit alles heeft een prijs. Een prijsprikkel is dan op zijn plaats. Het gaat niet om een hoge eigen bijdrage.

< interview met dean RUG Graduate Schools >

In de PhD survey van de RUG is aan promotiestudenten gevraagd of ze tevreden zijn met het aanbod aan cursussen binnen de CPS. Ook over hun tevredenheid met het gegeven dat ze niet verplicht kunnen worden om doceertaken te verrichten konden ze hun oordeel geven. Figuur 42 toont de opinies van de promotiestudenten.

De meerderheid van de promotiestudenten is tevreden over het CPS aanbod, maar daarbij dient te worden aangetekend dat een groot percentage respondenten geen duidelijke mening heeft (antwoord=neutraal). Er zijn bij de promotiestudenten verschillen qua tevredenheid bij de drie Graduate Schools: Science & Engineering, Medical Sciences en de Schools in het alfa/gamma (AHS) cluster. Er lijkt sprake van een iets hogere tevredenheid met het CPS aanbod bij de Graduate School Science & Engineering. Uit de interviews met promovendi en directeurs Graduate Schools zijn aanvullende verschillen tussen de disciplines naar voren gekomen. Om aan te geven dat de meningen verdeeld zijn, merken we op dat in het rondetafelgesprek met promotiestudenten een aantal promotiestudenten te kennen gaf de relevantie van sommige centraal aangeboden cursussen te betwijfelen.

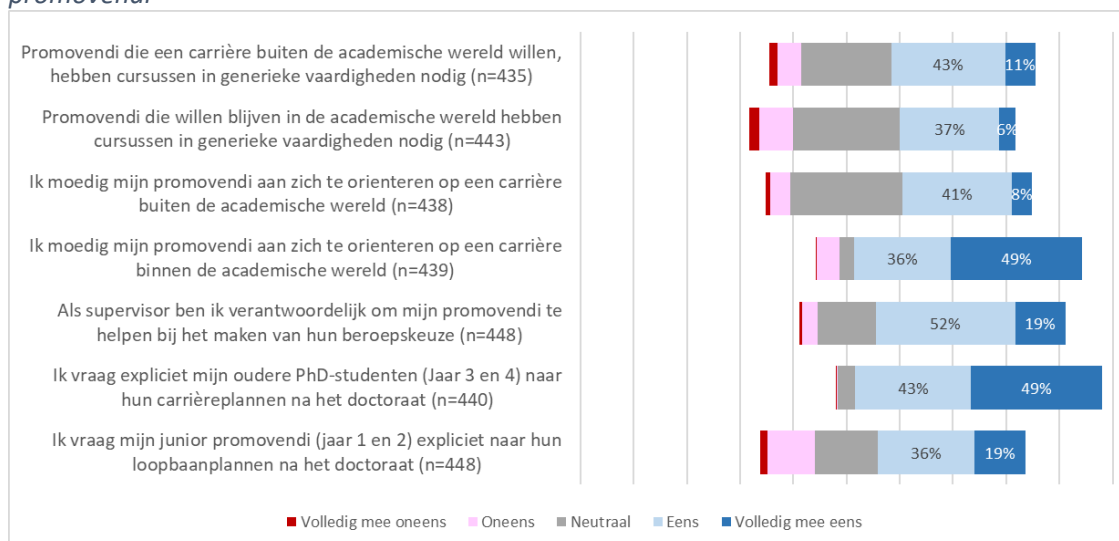
Figuur 43: Tevredenheid van promotiestudenten aan de RUG met het onderwijsaanbod en doceertaken, naar type promotiestudent en Graduate School



Uit Figuur 42 blijkt dat de promotiestudenten met een volledige beurs het gegeven dat ze geen onderwijs hoeven te geven niet als positief ervaren: ruim de helft is matig tot zeer ontevreden. Ook in het rondetafelgesprek kwam deze ambitie naar voren, vooral in het AHS cluster. De figuur laat dat ook zien. Veel promotiestudenten verwachten later een betrekking in de academische wereld te krijgen, waarin ze ook onderwijstaken zullen moeten uitvoeren. Ervaring opdoen als docent is dan een vereiste. Promotiestudenten met een aanvullende (top up) beurs zijn in het algemeen meer tevreden met het gegeven dat ze geen doceertaken hoeven uit te voeren. De meerderheid lijkt zich op het doen van onderzoek te concentreren. Over het onderwerp 'doceertaken' gaat de volgende paragraaf.

Ook de (ruim 400) PhD supervisors zijn in de RUG supervisor survey gevraagd naar hun opvattingen over de loopbaan-oriëntatie van hun promovendi (zie Figuur 43). Het beeld dat hieruit oprijst is dat promotores zich goed bewust zijn van hun verantwoordelijkheden om promovendi voor te bereiden op de carrièrestap na de promotie. Een carrière binnen de academische wereld wordt door de supervisors het vaakst aangemoedigd.

Figuur 44: Opvattingen van PhD supervisors aan RUG over de carrière oriëntatie door hun promovendi



De facultaire Graduate Schools zelf organiseren ook onderwijs voor hun promovendi (en research master studenten). Dit aanbod is meer disciplinair van aard. Sommige Graduate Schools laten hun promovendi meedoen aan activiteiten georganiseerd door de landelijke onderzoeksschool op het betreffende vakgebied.

6.2.2 ISS

Het ISS-PhD-programma heeft een nominale duur van vier jaar en bestaat uit vier verschillende fasen:

1. De basis leggen (*Laying the groundwork*)
Het programma begint met het opstellen van een opleidings- en begeleidingsplan (TSP). Dit plan beschrijft supervisors, de nodige cursussen, deadlines voor toezichtsseminars, het geplande schema voor supervisie en regelingen. De eerste belangrijke mijlpaal is het Dissertation Design Seminar, dat normaal gesproken binnen negen tot twaalf maanden na de registratiedatum wordt gehouden.
2. Verzamelen van gegevens en / of ontwikkelen van het theoretische argument of verhaal (*Collecting data and/or developing the theoretical argument or narrative*)
Tijdens deze fase verzamelen onderzoekers hun gegevens en / of ontwikkelen ze hun theoretisch argument of verhaal. Deze (veldwerk) periode duurt tussen negen maanden en een jaar.
3. Resultaten opleveren (*Producing results*)
Na afronding van het veldwerk afgerond en / of het theoretische argument/narrative, keert de promovendus terug naar het ISS en werkt hij/zij in overleg met begeleiders intensief aan het onderzoek.
4. Het verkrijgen van het doctoraat
Het proefschrift (thesis) wordt beoordeeld door, eerst, de doctorale subcommissie en vervolgens de volledige doctoraatscommissie tijdens de laatste vier tot zes maanden van het programma. Na goedkeuring door de doctorale subcommissie krijgt de kandidaat toestemming om de thesis te verdedigen.

Het PhD programma aan het ISS bestaat uit een totaal van 240 EC. Het te volgen onderwijs is in Tabel 19 opgenomen. Dit onderwijs bevindt zich in Fase 1. Daarin is een onderscheid gemaakt naar reguliere promovendi en promotiestudenten. Het verschil is relatief klein: promotiestudenten volgen 8 EC aan cursussen die hen op hun loopbaan voorbereiden.

Verder kunnen promovendi cursussen kiezen die ofwel door het ISS zelf worden verzorgd (bij voorbeeld onderdelen van een bestaande master's cursus), door de Nederlandse onderzoeksschool CERES (*Research School for International Development*), of cursussen aangeboden door de Erasmus Graduate School of Social Sciences and Humanities (EGSH). Een centraal aanbod van cursussen, zoals het CPS van de RUG, kent de EUR niet.

Tabel 19: Het PhD curriculum voor ISS promovendi (in EC)

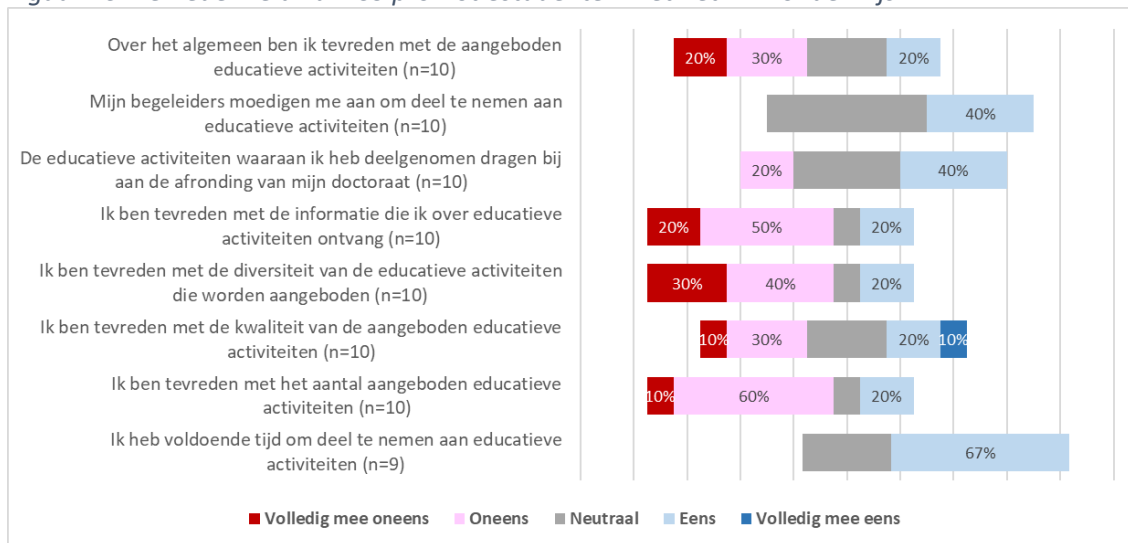
| fase | | 'reguliere' promovendi | Promotiestudenten |
|------|--|------------------------|-------------------|
| 1 | Training and supervision plan (TSP) | 2 | 2 |
| | Obligatory Skills Courses | 5,5 | 5,5 |
| | Skills courses – choice | 2,5 | 2,5 |
| | Research courses – choice | 16 | 16 |
| | Content courses – choice | 8 | 8 |
| | Career preparation courses | - | 8 |
| | Dissertation Design Seminar | 26 | 18 |
| 2 | Collecting data/ developing narrative/ fieldwork | 60 | 60 |
| 3 | Midterm seminar | 20 | 20 |
| | Referent in Monitoring Seminars | 5 | 5 |
| 4 | Full Draft Seminar | 75 | 75 |
| | Thesis Submission | 20 | 20 |
| | TOTAAL | 240 | 240 |

De cursussen zijn onderverdeeld in:

- Skills courses:
 - Verplichte (obligatory) skills courses
 - Skills courses – vrije keuze (free choice)
- Research courses
- Career preparation courses
- Content courses.

In de survey onder de promotiestudenten van het ISS is gevraagd welke en hoeveel cursussen zij tot nu toe hebben gevolgd. Uit de antwoorden kwam naar voren dat geen van de promotiestudenten tot nu toe een *career orientation course* had gevolgd. Wel werden discipline-specifieke cursussen gevolgd en *Skills courses* (zoals project management, *academic writing, presentation skills*). Drie van de tien promotiestudenten gaven te kennen dat ze een training didactische vaardigheden hebben gevolgd. Figuur 44 laat de tevredenheid met het aanbod van cursussen zien.

Figuur 45: Tevredenheid van ISS promotiestudenten met het PhD onderwijs



De promotiestudenten van het ISS zijn in het algemeen niet uitgesproken tevreden met het aangeboden PhD onderwijs. Dit bleek ook uit de eerder door de EUR uitgevoerde survey onder alle ISS promovendi.⁵⁹ Het gegeven dat de cursussen van de EGSH niet op locatie (in Den Haag) worden aangeboden speelt ook mee. Omdat veel ISS promovendi al werkervaring hebben en na hun promotie terugkeren naar hun eigen land kan het ook zijn dat zij de relevantie van sommige loopbaan-oriëntatie cursussen niet zo hoog achten, zo werd in de interviews met ISS hoogleraren naar voren gebracht.

6.3 Geven van onderwijs

6.3.1 RUG

Werknemerpromovendi verzorgen (meestal op beperkte schaal – tot maximaal 20% van hun aanstelling, zo staat in de CAO) onderwijs aan bachelor- en masterstudenten. Het geven van onderwijs door werknemerpromovendi is echter niet in alle vakgebieden gebruikelijk en vindt relatief meer plaats in de alfa en gamma wetenschappen dan bijvoorbeeld in de medische en Science & Engineering faculteiten (waar meer dan 70% van alle RUG promovendi gesitueerd zijn).

Binnen het promotieonderwijs in Groningen is het mogelijk voor een promotiestudent om op eigen verzoek onderwijs te verzorgen als onderdeel van het onderwijstraject dat door de promotiestudent dient te worden gevolgd. Aldus kunnen promotiestudenten ervaring opdoen met het geven van onderwijs. In dat geval zijn ze zijn wel verplicht om de CPS training *Start to Teach* of een vergelijkbare training te volgen, die hen daarbij begeleidt en ondersteunt. Er zijn verder plannen voor het ontwikkelen van een '*BKO light*' programma, voor promovendi die zich verder willen kwalificeren voor het geven van universitair onderwijs, en voor een programma gericht op lesgeven op VWO en HBO.

Promotiestudenten willen in veel gevallen graag onderwijs geven. Dit bleek ook uit Figuur 42. Er zijn promotiestudenten (vooral in de sociale wetenschappen en de geesteswetenschappen) die

⁵⁹ Sodderland, M. en de Vos, M. (2018), *Satisfaction PhD candidates*. Rotterdam: Motivation.

het graag willen en ook graag een BKO willen halen, maar er zijn ook studenten (vooral in Science & Engineering) die het prettig vinden zich op hun onderzoek te kunnen richten.

Ik wil graag bij onderwijs betrokken worden omdat ik verwacht dat in mijn vervolgcarrière het geven van onderwijs een belangrijke taak zal zijn. Het staat goed op mijn CV. Jammer dat ik geen BKO kan doen, want nu hebben anderen een streepje op mij voor.

If you want to be competitive, you want to do extra things, such as teaching.

< interviews met RUG promovendi >

Uit het rondetafelgesprek met RUG promotiestudenten kwam naar voren dat het kunnen weigeren van onderwijstaken niet altijd mogelijk lijkt voor promotiestudenten. Een aantal van hen bracht naar voren dat ze een duidelijke informele groepsdruk voelen om toch (bachelor-) onderwijs te verzorgen. Weigeren kan formeel, maar in die situatie is er ook een duidelijk gevoel dat weigeren de integratie in de groep geen goed doet. De grens tussen dwang en vrijwilligheid is dan soms vaag. Ook promotores zijn niet altijd goed op de hoogte van de regels, zo bleek ook uit het vorige hoofdstuk (paragraaf 5.4.8).

De supervisors weten vaak niet wat de regels zijn. Zeker in het begin van het experiment was er veel onduidelijk. Ze verwachtten van hun promovendi dat ze allemaal hun steentje bijdragen als er tentamens moeten worden nagekeken of studenten geassisteerd moeten worden in het lab-werk.

< interview met RUG promovendus in vertegenwoordigend orgaan >

De facultaire Graduate Schools worden geacht streng toe te kijken op het handhaven van de regel dat promotiestudenten vanwege hun student-status geen opdracht mogen krijgen van faculteit of begeleiders om onderwijs te geven. In maart 2018 is er, mede door de onduidelijkheid die er bestond bij zowel promotiestudenten als supervisors, een 'Memorandum on teaching load for PhD scholarship students' opgesteld, waarmee de criteria om les te mogen geven werden aangescherpt (zie Tabel 21).

Tabel 20: Criteria in RUG Memorandum on Teaching Load for PhD scholarship students

1. De wensen van de student staan op de eerste plaats.
2. Het thema van het gegeven onderwijs moet overeenkomen met het onderwerp van het PhD-programma.
3. Training in de vorm van een *Start to Teach*-cursus wordt gelijktijdig met de onderwijstaken gegeven. Tijdens de daaropvolgende jaren moet de vakgroep toezicht houden op de door de student gehanteerde onderwijsmethodologie. Dit toezicht dient bij voorkeur te worden uitgevoerd door een deskundige. De mogelijkheid om de student vervolgcursussen op centraal niveau te laten volgen zal worden onderzocht.
4. Idealiter moet de promotiestudent in vervolgjaren met verschillende lesmethoden in aanraking komen, bijvoorbeeld supervisie/ geven van seminars, colleges (inclusief gastcolleges), tutorials en begeleiding van individuele theses.
5. Promotiestudenten mogen niet meer dan 250 uur per jaar lesgeven.
6. Promotiestudenten dienen bij voorkeur in het laatste jaar van hun opleiding gevrijwaard te blijven van het geven van onderwijs. Onderwijsopdrachten mogen nooit de afronding van de dissertatie in de weg staan (of het op tijd afronden daarvan).

Door de promotiestudenten op alle mogelijke manieren op deze regel te (blijven) attenderen, het beleid vanuit het bestuur van faculteiten duidelijk uit te dragen, het op te nemen in trainingen aan promotores en begeleiders, en promotiestudenten voldoende faciliteiten te bieden voor overleg met Graduate School medewerkers en vertrouwenspersonen, tracht de RUG dit recht van promotiestudenten te handhaven. De directeuren van de Graduate Schools zien geen aanleiding te twijfelen aan de effectiviteit van dit beleid, zo bleek uit de interviews. Klachten over het geven van teveel onderwijs door promotiestudenten zijn weliswaar in de media geuit, maar, zo bleek bij navraag bij PhD Scholarship Desk en directeuren van Graduate Schools, konden worden weerlegd en kunnen niet worden aangevoerd als bewijs voor misstanden op grotere schaal.

Dat promotiestudenten niet kunnen worden verplicht om onderwijs te geven betekent dat een faculteit – zeker als deze wordt geconfronteerd met een grote onderwijstaak – daarvoor de zittende staf zal moeten inschakelen of extra (vaak tijdelijke) onderwijscapaciteit zal moeten inhuren. Dit laatste is ook gebeurd bij faculteiten in het alfa/gamma domein. Dit betekent een extra kostenpost voor de desbetreffende faculteiten, maar men zet deze af tegen de extra onderzoekcapaciteit die het Experiment Promotieonderwijs voor ze oplevert. De faculteiten zien dit als een goede besteding van hun facultaire reserves. Door de faculteiten is aangegeven dat de beslissing om extra docenten aan te stellen niet zozeer is ingegeven door het aantrekken van promotiestudenten (die niet/nauwelijks in het onderwijs kunnen worden ingezet), maar door bredere overwegingen rondom de inkomsten en uitgaven van de faculteiten. De inkomsten van faculteiten worden sterk door de instroom van studenten bepaald. En deze instroom met de daaruit resulterende financiële baten wordt afgezet tegen de beschikbare personeelscapaciteit. Daarbij moet worden aangetekend dat promovendi in de regel maar een klein deel van het totale universitaire onderwijs verzorgen.

6.3.2 ISS

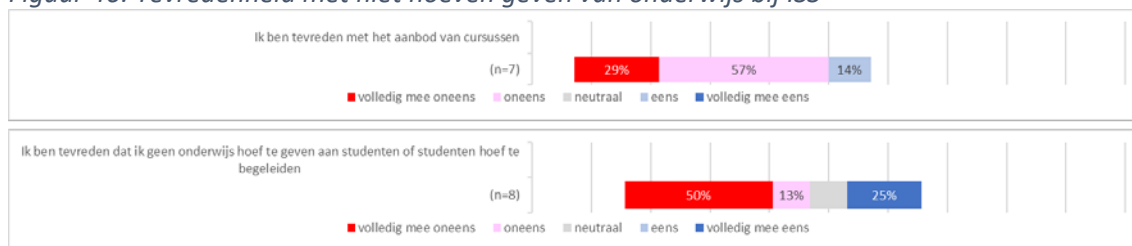
De ISS promotiestudenten is gevraagd of ze betrokken zijn bij het geven van onderwijs of de supervisie van studenten. Vier van de tien doen dit vrijwillig. Zes in het geheel niet en zeggen daarbij dat hun contract dat niet toelaat. De groep die wel onderwijs geeft, besteedt gemiddeld tussen één uur en vijf uur per week daaraan.

Restrictions on teaching within the university can limit or curtail my future possibilities within academia.

< survey onder ISS promotiestudenten >

Uit Figuur 45 hieronder komt naar voren dat de ISS promotiestudenten niet tevreden zijn met het niet mogen geven van onderwijs (zie ook het citaat hierboven). Dit vanwege hun student-status. Veel van hen zien voor zichzelf een carrière in de academische wereld. Wel is er inmiddels een soort van *BKO light* cursus ontwikkeld waaraan kan worden deelgenomen.

Figuur 46: Tevredenheid met niet hoeven geven van onderwijs bij ISS



Net als bij de RUG bestaan ook bij het ISS onduidelijkheden over de rechten en plichten van promotiestudenten, waaronder de restrictie om als betaalde studentassistent onderwijs te kunnen geven (zie citaat).

In the initial phase of my doctoral studies, I barely knew about the difference between scholarship students and employed PhD students in terms of their obligations or restrictive conditions. For example, it was only at a later stage that I would come to know that scholarship students cannot take part as Teaching Assistants within the Erasmus University.

< uit survey onder ISS promotiestudenten >

6.4 Conclusies

Aan de RUG is een uitgebreid cursus- en workshopaanbod ontwikkeld voor promotiestudenten. Dit programma wordt nog verder vormgegeven. Gecombineerd met het aanbod van de Graduate Schools en nationale onderzoekscholen is er voor promotiestudenten ruimte om zich verder te ontwikkelen en te oriënteren op de loopbaan na de PhD. Hoewel de meerderheid van de promotiestudenten tevreden is over het aanbod zijn er ook promotiestudenten die de relevantie van sommige centraal aangeboden cursussen betwijfelen. Promotores zien het nut van loopbaanoriëntatie bij hun promovendi en moedigen hen ook aan daartoe cursussen te volgen.

Voor ISS promotiestudenten bestaat er eveneens de mogelijkheid om onderwijs te volgen bij Graduate School van de Erasmus Universiteit of de landelijke onderzoekschool waar ISS in deelneemt. De ISS promotiestudenten zijn echter minder tevreden over de educatieve mogelijkheden.

Zowel bij de RUG als het ISS brengt een aanzienlijk aantal promotiestudenten naar voren dat ze graag onderwijs willen geven, maar dat ze dat op grond van hun student-status niet mogen doen. Ze zien dit als een beperking van hun opleidingsmogelijkheden. Zowel de RUG als het ISS bieden hun promotiestudenten (en andere promovendi) de mogelijkheid om een cursus didactische vaardigheden (*Start to Teach*, of een mini BKO) te volgen, zodat zij toch op deze wijze de nodige ervaring op kunnen doen.

7. Conclusies

De vragen die met deze tussenevaluatie dienen te worden beantwoord (zie Hoofdstuk 1) zijn hieronder van een antwoord voorzien. We verwijzen naar de voorgaande hoofdstukken voor een meer uitgebreid antwoord.

Heeft het experiment ernstige nadelige effecten op het onderzoeksklimaat (achteruitgang in de kwaliteit van proefschriften)?

- Ernstige nadelige effecten op het onderzoeksklimaat als gevolg van het experiment zijn niet geconstateerd. Promotiestudenten krijgen dezelfde behandeling als andere promovendi wat betreft supervisie en facilitering. Ze zijn daar ook tevreden over en voelen zich thuis in de onderzoeksgroep.
- Een kwart van de promotiestudenten aan de RUG die een volledige promotiebeurs ontvangt is tevreden met hun inkomen; ongeveer de helft is daarmee ontevreden. Top-up promotiestudenten zijn vaker tevreden met hun inkomen, zoals mocht worden verwacht gelet op het gegeven dat zij bovenop de beurs van hun eigen land een extra beurs van de RUG ontvangen.
- De meeste promotiestudenten (vooral die met een top-up beurs) zijn tevreden over hun keuze om een promotiestudentpositie te accepteren. Zo'n 3 op de 10 zijn minder tevreden. De meerderheid zou echter opnieuw kiezen voor een promotiestudentplaats.
- Er zijn op dit moment geen aanwijzingen voor een lagere kwaliteit van de proefschriften van promotiestudenten ten opzichte van die van andere (werknemer-) promovendi. Supervisors/promotores hanteren dezelfde selectiecriteria en kwaliteitseisen als bij andere kandidaten. De promotiestudenten kunnen gebruikmaken van het onderwijsprogramma verzorgd door de Graduate Schools.
- Het opleidingspakket voor RUG promotiestudenten is verrijkt met workshops en cursussen die de kandidaten voorbereiden op de carrière na de PhD (*Career Perspectives Series*, CPS). Een meerderheid is positief over het CPS aanbod; een minderheid is meer kritisch.

Wat is de aanleiding voor de universiteiten geweest om deel te nemen aan het experiment? Zijn er aanwijzingen dat hun overwegende motief was om dit als kostenbesparend middel en vanwege arbeidsrechtelijke voordelen in te zetten?

- De aanleiding om deel te nemen aan het experiment was zowel de wens om het aantal promotieplaatsen te vergroten als om een gestructureerd opleidingsprogramma met meer aandacht voor de carrière na de promotie te ontwikkelen.
- Het experiment leidt voor de deelnemende universiteiten niet tot lagere bestedingen aan promovendi. De kosten – of kostenbesparing – vanwege het experiment zijn niet de hoofdreden om eraan mee te doen. Er wordt door de RUG extra geïnvesteerd in promotieplaatsen vergeleken met de situatie van vóór het experiment. Dit gebeurt vanuit centrale en facultaire reserves. Daarnaast is er extra geld uitgetrokken voor het ontwikkelen van nieuwe opleidingsmodules.
- De lagere beloning voor promotiestudenten ten opzichte van werknemerpromovendi stelt de universiteit in staat om meer mogelijkheden te bieden aan talentvolle studenten die willen promoveren.
- Ondanks de verschillen in arbeidsvoorwaarden is de belangstelling voor de beschikbare studentpromotieplaatsen groot. Researchmasterstudenten hebben in Groningen de

keuze om of verder te gaan als promotiestudent op het door hen zelf geschreven promotievoorstel of te solliciteren op een werknemer-promotieplaats op een project dat door iemand anders is geschreven. Het overgrote deel van de researchmasterstudenten stroomt in in een studentpromotieplaats.

- Een professionele juridische en administratieve inbedding is tot stand gekomen (na enkele opstartproblemen), al zijn de rechten en plichten nog niet bij alle betrokkenen (d.i. promotiestudenten, begeleiders) voldoende bekend.
- Promotiestudenten zijn goed ingebed in het systeem van sociale zekerheid en hebben recht op het aanvragen van toeslagen. Alle promovendi met een beurs (ook die met een beurs uit eigen land) zijn in dit stelsel ondergebracht, zodat wat dit betreft ongelijkheden tussen beurspromovendi zijn weggenomen.
- Er is een breed draagvlak bij de RUG en het ISS voor het experiment. Het is in samenspraak met de Medezeggenschap (universiteitsraden, faculteitsraden) vormgegeven en wordt jaarlijks gemonitord.

Verschildt het aantal promovendi ten opzichte van de situatie op 1 september 2016 wat betreft type, land van herkomst en onderwijsgebied?

- Er zijn extra plekken gecreëerd voor promovendi. Bij de RUG zal dit leiden tot een toename van het aantal promoties (op termijn – rond het jaar 2021 – met 20%). Bij het ISS heeft het experiment door de beperkte aantallen (15 promotiestudenten – allen van buiten Europa) alleen een impact op de kwaliteit van de aangetrokken kandidaten en niet op de kwantiteit qua promovendi.
- Bij de RUG is, mede door de toegenomen instroom van buitenlandse promovendi (in het experiment en daarbuiten), het percentage Nederlanders onder instromende promovendi licht gedaald (met 6 procentpunt), maar het aantal Nederlandse promovendi is stabiel.
- Het experiment heeft tot op heden (na 2,5 jaar) nagenoeg geen invloed gehad op de verdeling van promoties over wetenschapsgebieden. Ook wat betreft type promoties zijn er geen verschuivingen, maar het is wellicht nog te vroeg om daarover nu al definitieve conclusies te trekken.

Hoe ervaren de verschillende soorten promovendi hun (verschil in) status binnen de universiteit? Ook wat betreft hun financiële positie en wat betreft de verhouding tussen onderwijs en onderzoek.

- Promotiestudenten zijn, net als werknemerpromovendi, goed ingebed in de onderzoeksgroep, maar hun promotiestudent-status ervaren ze als vorm van ongelijkheid.
- De RUG promotiestudenten zijn tamelijk verdeeld over de stelling dat ze even waardevol zijn als werknemerpromovendi. De helft van de Groningse promotiestudenten met een volledige beurs voelt zich net zo waardevol; 36% voelt zich minder waardevol. Er lijken verschillen te zijn tussen de verschillende wetenschapsgebieden, maar omdat de aantallen promotiestudenten op sommige daarvan relatief klein zijn kan niet altijd worden achterhaald wat de oorzaak van die verschillen is en of deze verschillen aan het experiment kunnen worden toegeschreven.
- Grote problemen wat betreft de academische en sociale integratie van promotiestudenten zijn niet geconstateerd. Wel is er bij promotiestudenten nog onduidelijkheid over de betekenis van de fictieve werknemer-status van de

promotiestudent. Ook een deel van de begeleiders en promotoren is niet (volledig) op de hoogte van de verschillen en de specifieke status van hun promotiestudenten.

- Veel promotiestudenten willen graag betrokken worden bij het verzorgen van onderwijs. Dit kan, mits vrijwillig, maar sommige promotiestudenten (en ook promotores) zijn zich hier niet voldoende van bewust. Omdat veel promovendi een loopbaan in de academie ambiëren willen ze graag doceerervaring opdoen. Dat kan in hun vakgroep niet altijd gerealiseerd worden.
- Sommige promotiestudenten daarentegen voelen dat het soms moeilijk is het verzorgen van onderwijs te weigeren als (informele) druk op hen wordt uitgeoefend. Aanwijzingen voor stelselmatige misstanden op dit gebied zijn evenwel niet aangetroffen.

Is er sprake van verdringing van de werknemerpromovendi door promotiestudenten? Zo ja, wat zijn de effecten daarvan?

- Het experiment leidt niet tot verdringing van werknemerpromovendi door promotiestudenten; er is geen sprake van *onbedoelde* vervanging van werknemerpromovendi door promotiestudenten.
- De afname in het aantal werknemerpromovendi bij de RUG is een kwestie van een bewuste beleidskeuze om aan het experiment mee te doen. Het kunnen aanstellen van promotiestudenten die goedkoper zijn dan werknemerpromovendi leidt bij gelijkblijvende bekostiging tot meer plaatsen (iets minder dan twee keer zoveel).
- Het kenmerk van het experiment (substitutie van het oorspronkelijk bescheiden aantal uit de eerste geldstroom betaalde werknemerpromovendi door promotiestudenten) moet worden onderscheiden van de effecten van het experiment (o.a. toename van het volume aan promovendi).
- Vanuit de tweede en derde geldstroom bekostigde promotieprojecten blijven ingevuld met werknemerpromovendi.

In hoeverre hebben promotiestudenten een grotere keuzevrijheid ten aanzien van het onderwerp van hun promotie (gehad) en hoe ervaren zij die? Hoeveel studenten doen promotieonderzoek op basis van een eigen onderzoeksvoorstel en wat is de kwaliteit daarvan? Hoe hebben promotiestudenten de invloed die zij hebben gehad op hun gehele onderzoeksproces ervaren of ervaren zij die?

- Bij de RUG heeft 30% van de huidige promotiestudenten het PhD project zelf of voornamelijk zelf vormgegeven. Dit percentage is veel hoger dan voor de werknemerpromovendi van de RUG (12%). Nog eens 40% van de promotiestudenten heeft in goed overleg met de (prospectieve) begeleider het project ontworpen. Ook dit percentage is veel hoger dan voor werknemerpromovendi (28%).
- Bij het ISS schrijft 50% het voorstel zelf en nog eens 40% doet dat met een bescheiden bijdrage van de promotor.
- Bij de selectie van de promotiestudenten wordt de kwaliteit van de onderzoekvoorstellen getoetst door een selectiecommissie. Het opstellen van de onderzoekvoorstellen door de kandidaten vindt deels plaats in de (research) master fase. Kandidaten worden gekozen uit vele aanmeldingen. Deels is de werving ook mondiaal.
- In het ISS en ook in sommige RUG faculteiten was het al langer gebruikelijk dat promovendi zelf hun voorstel formuleerden. Het experiment heeft daar geen verandering in aangebracht.

- Promotiestudenten ervaren een grote mate van vrijheid wat betreft het inrichten van hun onderzoek, het volgen van cursussen, het bezoeken van conferenties en het kiezen van werktijden. Dit geldt overigens eveneens voor werknemerpromovendi. Over het algemeen is de trend dat promotiestudenten iets meer vrijheid ervaren dan werknemerpromovendi. De aantallen zijn echter nog te klein om te bezien of dit verschil ook echt significant is.

Heeft het promotieonderwijs gevolgen gehad voor de verdeling van de onderwijstaken binnen de universiteit?

- Promotiestudenten kunnen alleen bij onderwijs worden ingezet als ze dat zelf willen en als daar mogelijkheden voor zijn. Het doceren en begeleiden van studenten vindt dan plaats als onderdeel van hun opleiding en in combinatie met een didactische scholing.
- Een promotiestudent kan zijn/haar wensen om onderwijs te geven vastleggen in het Opleidings- en Begeleidingsplan (*Training and Supervision Plan*), inclusief de aangeboden didactische scholing.
- De verdeling van onderwijs en onderzoektaken wordt niet zozeer gedomineerd door het experiment met de promotiestudenten als wel door de fluctuaties in de studenteninstroom en de daarmee verband houdende bekostiging van faculteiten.
- De vervanging van eerste geldstroom-werknemerpromovendi door promotiestudenten leidt tot een afname van de onderwijscapaciteit in de faculteiten. Met het aanvullen van de onderwijscapaciteit zijn kosten gemoeid.

Wat is het effect van het experiment op het Profileringsfonds?

- De aan het experiment deelnemende universiteiten hebben een apart compartiment in het Profileringsfonds ingesteld, waarvan de omvang wordt afgestemd op het totale bedrag van de uit te keren beurzen. Het promotieonderwijs heeft daarom geen effect op de reguliere werking van het Profileringsfonds.