

EEN GEZONDE PRAKTIJK IN HET NEDERLANDSE PROMOTIESTELSEL

Advies in opdracht van:

Bestuurlijke commissie promotietraject

Han van Krieken (RU)
Arthur Mol (WUR)
Thom Palstra (UT)
Vinod Subramaniam (VU)

Opgesteld door:

Ambtelijke werkgroep promotietraject

Finette Lips (VU, voorzitter)	Elke van Cassel/Kim Huijpen (VSNU)
Steffie Hampsink (RU, secretaris)	Dov Ballak (NFU)
Denise Haar-van de Wetering (UvA)	Paul van Dijk (UT)
Marjan Koopmans (RUG)	Elizabeth Koier (EUR)
Jantine Spithoven (TiU)	Pieter Munster (WUR)
	Robin Vossen (UM)

Inhoudsopgave

Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel	p. 3
Bijlage I Aanscherping categorisering typen promovendi	p. 10
Bijlage II Registratie promovendi	p. 14
Bijlage III Reactie PNN op Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel	p. 17

EEN GEZONDE PRAKTIJK IN HET NEDERLANDSE PROMOTIESTELSEL

Inleiding

Het Rectoren College heeft in september 2018 een bestuurlijke commissie van vier rectoren de opdracht gegeven om uitgangspunten te formuleren voor de begeleiding, opleiding en beoordeling van promovendi die een promotietraject doorlopen aan een Nederlandse universiteit of UMC. De instellingen kijken continu kritisch naar het promotiebeleid; dit is met regelmaat onderwerp van gesprek in het Rectoren College. Daarnaast vormde aandacht in de media, vragen vanuit de Tweede Kamer en aandachtspunten geformuleerd door het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) aanleiding om te komen tot een 'gezonde praktijk' document. Een landelijke werkgroep van beleidsadviseurs heeft de opdracht gekregen om te onderzoeken welke uitgangspunten horen bij een 'gezonde praktijk' die past bij de hoge kwaliteitsstandaard van het Nederlandse promotiestelsel..

Aanleiding

Het Nederlandse promotiestelsel heeft een hoge kwaliteitstandaard¹. Dat neemt niet weg dat er in het promotielandschap veel veranderd is de afgelopen 10 jaar. Het aantal promovendi dat in Nederland een traject doorloopt is toegenomen, er zijn meer internationale promovendi en ook het aantal promovendi dat niet in dienst is van de universiteit is toegenomen.² Daarnaast geldt voor alle onderzoekers, ook voor promovendi, dat zij voor nieuwe uitdagingen staan door het toegenomen belang van data management, open science en maatschappelijke impact.

De Nederlandse universiteiten en UMC's zijn gehouden aan de WHW, de CAO's van de universiteiten en UMC's en aan de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit. Binnen dat kader hebben alle universiteiten in het promotiereglement regels opgesteld voor de borging van de kwaliteit van de opleiding en begeleiding van promovendi en voor de onafhankelijke toetsing van de kwaliteit van het proefschrift. Uitgangspunt is dat de afspraken moeten bevorderen dat alle promovendi op basis van dezelfde uitgangspunten worden begeleid en beoordeeld. De aanbevelingen zijn erop gericht dat promovendi het promotietraject succesvol en tijdig kunnen afronden.

Proces en aanpak

De werkgroep is van start gegaan in november 2018. In januari 2019 is gesproken met het bestuur van het PNN en vertegenwoordigers van het Expertisecentrum voor de promotieopleiding. PNN heeft naar aanleiding van dit gesprek een beleidsadvies opgesteld, dat is meegenomen in het opstellen van de aanbevelingen en is meegestuurd met de stukken voor het Rectoren College. De leden van de werkgroep hebben er gezamenlijk voor gekozen zich te richten op het creëren van mogelijkheden, niet op inperkingen. Er zijn aan alle Nederlandse universiteiten en UMC's uitstekende voorbeelden van een gezonde praktijk te vinden. Die goede voorbeelden zijn steeds leidend geweest voor de voorstellen en aanbevelingen die de werkgroep doet. De adviezen van de werkgroep zijn voorgelegd aan de bestuurlijke commissie van vier rectoren, die de uitgangspunten en aanbevelingen vervolgens heeft ingebracht in het Rectoren College. De rectoren hebben aangegeven de uitgangspunten in de notitie te onderschrijven en de aanbevelingen ter hand te zullen nemen, waarbij er ruimte blijft voor lokale diversiteit in de implementatie van de aanbevelingen. Ook is er een vervolgoopdracht voor de werkgroep geformuleerd; deze wordt op p. 9 nader toegelicht.

¹ [KNAW \(2016\) Promoveren werkt. Verkenning. Amsterdam, KNAW](#)

² <https://www.vsnunl/fc/promovendi.html>

Uitgangspunten en aanbevelingen

De werkgroep heeft een aantal onderwerpen gedefinieerd die invloed hebben op de kwaliteit van de opleiding en begeleiding van promovendi en het borgen van de kwaliteit van het beoordelingsproces. Een deel van de risico's in de kwaliteitsborging hangt samen met zichtbaarheid en inbedding van (met name) promovendi die niet met het UFO-profiel promovendus of UMC-equivalent zijn aangesteld. Voor de werkgroep stond centraal dat alle promovendi op basis van dezelfde uitgangspunten worden begeleid en beoordeeld om zo te bevorderen dat zij het promotietraject succesvol en tijdig kunnen afronden. Het vergroten van de zichtbaarheid en inbedding is hiervoor een belangrijke voorwaarde.

De werkgroep heeft de volgende uitgangspunten geformuleerd, die worden onderschreven door de 14 bij de VSNU aangesloten universiteiten:

1. Aanscherping van de categorisering van 'typen promovendi'

Om landelijk vergelijkbare data over alle typen promovendi te kunnen opleveren zijn de typen promovendi zoals de VSNU die in 2013 heeft gedefinieerd aangescherpt.

Het onderscheid in typen promovendi en de definitie per type is van belang om promovendi in de juiste categorie te kunnen registreren. Dat is nodig om te kunnen bepalen in hoeverre promovendi in beeld zijn bij de universiteit of UMC, hoe zij worden geregistreerd, hoe zij worden ingebed, begeleid en gevolgd. Er bleek verwarring te bestaan over het onderscheid tussen de 'contractpromovendus' en de 'buitenpromovendus'. Daarnaast kende het overzicht van typen promovendi ook nog een categorie promoverende medewerker die geen tijd of financiering van de universiteit of het UMC krijgt en dus ook een 'buitenpromovendus' is. Het gevolg van de onduidelijkheden was dat op basis van de bestaande registratie geen landelijk vergelijkbare gegevens konden worden aangeleverd over aantallen buitenpromovendi.

In bijlage I de aangescherpte categorisering, met daarin de door de werkgroep voorgestelde aanpassingen. Deze komen er op hoofdlijnen op neer dat er onderscheid wordt gemaakt tussen de volgende categorieën: 'Promovendi in dienst', met daarbinnen de werknemer promovendi (type 1a) en de promoverende medewerkers met financiering in de vorm van tijd en/of geld (type 1b); 'Promovendi niet in dienst' met daarbinnen de beurspromovendi met een beurs van de eigen universiteit (type 2a) en beurspromovendi met een andere / externe beursgever (type 2b); 'Extern gefinancierde promovendi' met financiering in de vorm van tijd en/of geld (type 3) en 'Buitenpromovendi', promovendi die promoveren in eigen tijd en met eigen middelen (type 4).

De werkgroep heeft gestreefd naar een aanscherping die zo min mogelijk wijzigingen in categorieën tot gevolg heeft, om zo de continuïteit van de managementinformatie te waarborgen. Hierbij geldt dat de eerste categorie waarin een promovendus wordt geregistreerd blijft gelden voor het gehele traject, ongeacht eventuele latere wijzigingen. Een werknemer-promovendus blijft tot dat type behoren, ook als hij of zij een periode zonder dienstverband aan de universiteit of het UMC aan het proefschrift werkt en een promovendus die geen geld of middelen van de universiteit of UMC krijgt, blijft tot die categorie behoren, ook als er tijdelijke middelen zijn waardoor de promovendus een periode onderzoek kan doen aan de universiteit of het UMC.

2. Registratie en startdatum

Met ingang van 2021 zullen alle gegevens zoals opgenomen in bijlage II door de universiteiten worden geregistreerd en zij zullen hierover jaarlijks rapporteren aan de VSNU. Deze uitvraag wordt nu ook al jaarlijks gedaan en is enkel aangescherpt. De instellingen hanteren heldere definities voor de start van het promotietraject; dit kan per type promovendus verschillen.

Op dit moment is er geen landelijk beeld van de aantallen buiten- en beurspromovendi. Een van de redenen voor het ontbreken van cijfers over buitenpromovendi is dat het moment waarop het promotietraject van een buitenpromovendus van start gaat niet duidelijk gedefinieerd is. Het promotietraject van een buitenpromovendus wordt vaker laat geregistreerd en er worden geen of pas in een laat stadium afspraken gemaakt over de begeleiding en opleiding. Voor buitenpromovendi geldt bovendien dat zij niet altijd ingebed zijn binnen een Graduate School, Onderzoeksschool of Instituut en dat zij niet altijd toegang hebben tot onderzoeksfaciliteiten en niet altijd de mogelijkheid hebben om trainingen of cursussen te volgen. Omwille van de voortgang van het traject, het welzijn van de promovendi en de kwaliteit van het proefschrift, is vroegtijdige registratie, inbedding en toegang tot onderzoeksfaciliteiten voor alle typen promovendi wenselijk.

De werkgroep heeft de volgende aanbevelingen gedaan met betrekking tot de definities voor de start van het promotietraject. Omdat de lokale context kan verschillen en omdat de universiteiten zelf verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitsborging van het promotietraject, is hierbij ruimte voor lokale diversiteit.

1. Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst met als eerste UFO-code promovendus of UMC-equivalent of een ander contract / overeenkomst bij de universiteit of het UMC, dan wordt de ingangsdatum van het contract of de overeenkomst gehanteerd.
2. Als er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst of een ander contract / overeenkomst bij de universiteit of het UMC, dan wordt de datum van registratie bij de universiteit gehanteerd.
 - a. Promovendi met eigen middelen (type 4) zijn in beginsel minimaal 2 jaar voor de promotiedatum geregistreerd bij de universiteit.
 - b. Promovendi met eigen middelen (type 4) stellen eerst een onderzoeksvoorstel op. Dit voorstel wordt getoetst op de volgende criteria: 1) haalbaarheid in de tijd; 2) haalbaarheid in opzet; 3) kwaliteit van het voorstel. Als het voorstel is goedgekeurd, wordt het Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP) opgesteld en vindt registratie bij de universiteit plaats.
 - c. Uitzonderingen op a. en b. worden beoordeeld door het College voor Promoties.
 - d. De startdatum kan niet achteraf gewijzigd worden en deze dient opgenomen te worden in het OBP.

3. Inbedding

Als uitgangspunt wordt gehanteerd dat alle promovendi zijn ingebed in (en/of lid van) een community van promovendi, zoals een Graduate School, een Onderzoeksschool of een Instituut (hierna Graduate School). Naast administratieve inbedding gaat het hierbij ook om inhoudelijke inbedding in de vorm van een wetenschappelijk netwerk waar de promovendus deel van uitmaakt.

Behalve dat het voor promovendi prettig is om samen te werken, met andere promovendi in debat te kunnen gaan en deel uit te maken van een netwerk, is inbedding goed omdat de promovendus zich ontwikkelt in de kwaliteitscultuur van de Graduate School en meedraait in het interne systeem van peer review. De promovendus wordt (deels) getraind binnen de Graduate School, leert over wetenschappelijke integriteit, maakt kennis met research data management, open science en privacy en kan met behulp van de Graduate School faciliteiten en diensten vinden. In een Graduate School hebben promovendi steun aan elkaar, kunnen zij elkaar inspireren en kunnen zij elkaar corrigeren. Inbedding is nodig voor verbetering van de tevredenheid van promovendi, voor de kwaliteit van het onderzoek en om betrokkenheid van promovendi bij de universiteit of faculteit te bevorderen. De Graduate School heeft een rol in de professionele ontwikkeling van promovendi, maar ook in de persoonlijke ontwikkeling. De meeste promovendi zullen na hun promotie een maatschappelijke carrière opbouwen. De Graduate School kan er aan bijdragen dat deze promovendi daarop goed zijn voorbereid.

De werkgroep heeft de volgende aanbevelingen gedaan met betrekking tot de inbedding van promovendi:

1. Alle promovendi, ook wanneer zij niet in dienst zijn van een universiteit of UMC, hebben toegang tot een onafhankelijk meldpunt van de universiteit of het UMC waar zij terecht kunnen met meldingen over wetenschappelijke integriteit, ongewenst gedrag of discriminatie, maar ook als zij problemen ervaren in bijvoorbeeld begeleiding, werkdruk of welzijn (dit kunnen verschillende meldpunten / personen zijn).
2. Alle promovendi, ook wanneer zij niet in dienst zijn van een universiteit of UMC, hebben toegang tot online faciliteiten en diensten van de universiteit of het UMC. Promovendi hebben ten minste een mailadres van de universiteit of het UMC, hebben toegang tot de bibliotheek en tot het intranet. Universiteiten en UMC's bepalen zelf welke andere (online) faciliteiten en diensten worden aangeboden. Over de toegang tot faciliteiten worden afspraken gemaakt in het OBP.

4. Opleiding en begeleiding

Voor alle typen promovendi geldt dat het 4-ogen principe het uitgangspunt is voor de begeleiding: alle promovendi worden begeleid door ten minste 2 (co)promotoren. Ook geldt voor alle promovendi dat zij na de start van het promotietraject een OBP opstellen. Het OBP wordt regelmatig besproken in de begeleidingsgesprekken tussen (co)promotor en promovendus. In het OBP wordt in ieder geval vastgelegd wat de CAO's van de universiteiten en de UMC's vereisen:

1. Opleidings- en ontwikkelingsprogramma
2. Samenstelling van het begeleidingsteam
3. Omvang van de persoonlijke begeleiding

Voor alle promovendi geldt dat zij minimaal één keer per jaar een contactmoment hebben met de (co)promotoren.

Universiteiten en UMC's bieden trainingen en cursussen voor promovendi aan en onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om hun opleidingsaanbod inzichtelijk en waar mogelijk toegankelijk te maken voor alle promovendi van de universiteit en eventueel ook voor promovendi van buiten de eigen universiteit. Het opleidingsaanbod voldoet ten minste aan de afspraken die hierover in de CAO's van de universiteiten en de UMC's zijn gemaakt (zoals training in het schrijven van subsidieaanvragen, toegang tot loopbaanontwikkeling). In het opleidings- en ontwikkelingsaanbod moet niet alleen aandacht zijn voor voorbereiding op

een carrière binnen de wetenschap, maar nadrukkelijk ook voor voorbereiding op een carrière buiten de academische wereld. Daarnaast volgen promovendi aan de universiteiten, waar nodig, verplicht een training op het gebied van wetenschappelijke integriteit, in lijn met de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit. UMC-promovendi volgen, waar nodig, een Basiscursus Regelgeving en Organisatie voor Klinisch Onderzoek (BROK) gevolgd.

De werkgroep heeft de volgende aanbevelingen gedaan met betrekking tot de opleiding en begeleiding van promovendi. Omdat de lokale context kan verschillen en omdat de universiteiten zelf verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitsborging van het promotietraject, is hierbij ruimte voor lokale diversiteit.

1. Indien het niet mogelijk is 2 (co)promotoren aan te wijzen, kan naast de (co)promotor een dagelijks begeleider worden aangewezen in plaats van een (co)promotor.
2. Het OBP wordt na de start van het promotietraject vastgesteld. Na vaststelling kan het OBP worden bijgesteld op basis van gewijzigde afspraken tussen (co)promotor en promovendus. De werkgroep beveelt aan het OBP regelmatig mee te nemen in gesprekken tussen (co)promotoren en promovendus. Naast de vereisten uit de CAO's van de universiteiten en de UMC's beveelt de werkgroep aan het volgende vast te leggen in het OBP:
 - a. Geplande datum go/no go-gesprek
 - b. Lidmaatschap van een Graduate School en/of Instituut
 - c. Onderzoeksopzet
 - d. Planning
 - e. Toegang tot het opleiding- en ontwikkelprogramma
 - f. Toegang tot faciliteiten die nodig zijn voor het promotietraject
3. De decaan of een door de decaan gedelegeerde heeft het OBP bij voorkeur binnen 3 maanden, maar uiterlijk binnen 1 jaar na de start van het promotietraject goedgekeurd.
4. Alle promovendi hebben na de formele start van het promotietraject nog een *go/no go*-gesprek met hun (co)promotor(en). In dit gesprek committeren promovendus en (co)promotor(en) zich aan het continueren van het promotietraject en spreken beiden uit vertrouwen te hebben in een succesvolle afronding van de promotie, of besluiten dat het traject niet wordt voortgezet. De datum van dit gesprek wordt vastgelegd in het OBP. Voor promovendi in dienst van een universiteit of UMC zal dit gesprek bij voorkeur binnen het eerste jaar plaatsvinden. Voor andere promovendi is de timing afhankelijk van de planning van het onderzoek. De werkgroep beveelt aan dat voor alle promovendi het *go/no go-gesprek* niet later dan 2 jaar na de start van het traject gepland staat en dan ook daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.
5. Bij het ingaan van het geplande laatste jaar leggen de (co)promotor(en) en de promovendus in het OBP een planning vast voor de invulling van het laatste jaar, inclusief het klaar maken van het manuscript.
6. Universiteiten bieden een training aan voor professionalisering van de begeleiding van promovendi. Universiteiten spannen zich in om (waar dat nog niet het geval is) een training te ontwikkelen voor (co)promotoren. Voor beginnende begeleiders biedt zo'n training houvast, maar ook ervaren (co)promotoren kunnen baat hebben bij een training. Die training kan zich ook in het bijzonder richten op actuele ontwikkelingen in RDM, Open Science, Privacy, externe financiering, valorisatie, ethische toetsing, etc. Ervaren (co)promotoren kunnen worden betrokken bij de

opleiding door hun inzet als mentor van beginnende (co)promotoren die de training volgen.

7. Met alle (co)promotoren wordt regelmatig en bij voorkeur jaarlijks gesproken over de voortgang, de duur en het rendement van alle promotietrajecten die hij/zij begeleidt. In dat gesprek spreekt de decaan of een gedelegeerde van de decaan met de (co)promotor over alle promovendi die door hem of haar worden begeleid, over de voortgang van de trajecten, de tijd die de (co)promotor ter beschikking heeft voor de begeleiding, over eventuele promovendi die nog niet geregistreerd zijn en over eventuele afwijkingen van de geplande promotiedatum ten opzichte van de planning in het OBP. De werkgroep heeft ervoor gekozen om het aantal promovendi per promotor niet te maximeren. De verschillen tussen de verschillende disciplines zijn te groot. Als een promotor een excessief groot aantal promovendi begeleidt, zou dat vanzelfsprekend onderwerp van het hierboven genoemde gesprek moeten zijn. De sturing zit in het gesprek dat moet plaatsvinden, niet in de beperking van het aantal promovendi per promotor.

5. Beoordeling van het proefschrift

De hoge kwaliteit van de Nederlandse proefschriften wordt geborgd in de procedures die in de promotiereglementen van elke universiteit zijn beschreven. Daarin wordt vastgelegd wat de regels met betrekking tot de procedure van beoordeling zijn. De werkgroep heeft alle promotiereglementen bekeken en ziet veel overeenkomsten op een aantal fundamentele punten. Daarnaast zijn er lokale verschillen met betrekking tot de specifieke invulling. Met betrekking tot de onafhankelijke beoordeling is er in elk geval altijd een commissie die het manuscript van de promovendus beoordeelt en adviseert over de toelating tot de verdediging. Er is ook altijd een commissie die oponeert tijdens de openbare verdediging van het proefschrift door de promovendus en die een besluit neemt over het verlenen van de graad. Elke universiteit is zelf verantwoordelijk voor de manier waarop de kwaliteit wordt geborgd en voor de inrichting van het proces van beoordeling van de proefschriften. Deze vrije ruimte blijft behouden. Wel hanteren alle universiteiten de volgende uitgangspunten: de commissie die het manuscript van een promovendus beoordeelt is altijd onafhankelijk; belanghebbenden zijn kunnen niet bij de beoordeling betrokken worden; en ook de schijn van belangverstrengeling wordt voorkomen.

De werkgroep heeft de volgende aanbevelingen gedaan met betrekking tot de samenstelling van de commissie die het manuscript beoordeelt. Omdat de lokale context kan verschillen en omdat de universiteiten zelf verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitsborging van het promotietraject, is hierbij ruimte voor lokale diversiteit.

1. De commissie die het manuscript beoordeelt moet uit voldoende leden bestaan: ten minste 3 leden, bij voorkeur 4 of 5 leden.
2. De leden zijn bij voorkeur gepromoveerd of zijn zeer deskundig op het terrein van het proefschrift.
3. De (co)promotoren maken geen deel uit van de manuscriptcommissie en ten minste één en bij voorkeur twee leden zijn niet verbonden aan de universiteit die de graad doctor verleent.
4. De leden van de commissie kunnen nooit mensen zijn die belang hebben bij de promotie, zoals familieleden of partners.
5. Leden zijn in beginsel geen coauteur van een artikel dat onderdeel uitmaakt van het proefschrift. Ten behoeve van de transparantie wordt de samenstelling van de manuscriptcommissie gepubliceerd in het proefschrift.

6. De werkgroep beveelt aan ernaar te streven dat elke manuscriptcommissie ten minste één mannelijk en ten minste één vrouwelijk lid heeft.
7. Voor de onafhankelijke beoordeling van cum laude en om elke schijn van belangenverstrengeling tegen te gaan, adviseert de werkgroep dat het oordeel van de leden van de manuscriptcommissie over toekenning van het predicaat cum laude alleen wordt gedeeld met de voorzitter van de commissie en/of de decaan, niet met de (co)promotoren.
8. De werkgroep beveelt ook aan dat de instellingen ieder voor zich een aantal criteria benoemen voor de toekenning van cum laude.

Vervolgopdracht werkgroep

De commissie van vier rectoren en de ambtelijke werkgroep hebben van het Rectoren College de volgende vervolgopdracht gekregen:

1. Om ongelijkheid tussen verschillende typen promovendi te voorkomen en eventuele perverse prikkels aan de kant van de universiteiten te vermijden, zal de werkgroep het huidige beleid binnen de instellingen met betrekking tot begeleidingsfees in kaart brengen. De werkgroep zal hierover voor de zomer van 2019 uitgangspunten formuleren.
2. Om eventuele perverse prikkels die uitgaan van de ten onrechte als prestatiebekostiging of 'bonus' gepercipieerde promotievergoeding, zal de werkgroep voor de zomer van 2019 enkele uitgangspunten formuleren met betrekking tot de inzet van de promotievergoeding binnen de instellingen.
3. De werkgroep zal voor de zomer van 2019 de huidige stand van zaken met betrekking tot de in dit document benoemde uitgangspunten inventariseren en een eerste overzicht opleveren van het aantal promovendi, volgens de aangescherpte categorisering.
4. Tot slot zal de werkgroep voor de zomer van 2019 een voorstel doen voor monitoring van de uitgangspunten waar overeenstemming over is bereikt.

Bijlage I

Typen promovendi

VSNU indeling 2019

Jaarlijks vraagt het VSNU-bureau bij de universiteiten gegevens op over promovendi. Deze gegevens dienen als benchmark voor de eigen leden, voor nationale statistieken en worden gepubliceerd via de website van de VSNU.

Er zijn veel verschillende manieren om tot een promotie te komen. De universiteiten en UMC's onderscheiden vier typen. Aan de hand van de definities van de typen kunnen universiteiten de promovendi op de juiste manier registreren en kunnen zij kwalitatief goede informatie leveren. Bij de typering wordt een stroomschema gegeven dat helpt om promovendi in de juiste categorie te registreren.

Het onderscheid is aangescherpt omdat er verwarring bestaat over de termen 'contractpromovendus' en 'buitenpromovendus' en over de typering van promovendi die wel in dienst zijn van een universiteit of UMC, maar geen geld of tijd krijgen om aan hun proefschrift te werken. In deze typering is de naamgeving verduidelijkt en is de keuze gemaakt om het onderscheid tussen de typen te baseren op de bronnen van financiering van de promovendus zelf. Dat onderscheid geeft niet in alle gevallen de juiste definitie, maar bepaalt in grote mate wel of een promovendus meer of minder zichtbaar is voor de universiteit of het UMC.

Ten slotte geldt in de statistieken altijd de hoofdcategorie (dat is de eerste registratie) voor een promovendus, ongeacht eventuele latere andere status. Een werknemer-promovendus blijft tot dat type behoren, ook als hij of zij een periode zonder dienstverband aan de universiteit of het UMC aan het proefschrift werkt en een promovendus die geen geld of middelen van de universiteit of UMC krijgt, blijft tot die categorie behoren, ook als er tijdelijke middelen zijn waardoor de promovendus een periode onderzoek kan doen aan de universiteit of het UMC.

Categorie 1: Promovendus in dienst

1a Werknemer-promovendus

Werknemer die een arbeidsovereenkomst en een afspraak gericht op een promotietraject heeft met de eigen universiteit of UMC.

Indicatoren:

- a. Afspraak te komen tot een promotie (toegang tot graduate school, opleidings- en begeleidingsplan, onderzoeksplan, promotor en begeleiders aangewezen).
- b. Personeelsnummer en salaris van universiteit of UMC > 0.
- c. Eerste UFO-code is promovendus of UMC-equivalent.

Tot deze groep behoren ook al diegenen die deze arbeidsovereenkomst hadden op enig tijdstip voorafgaand aan de promotie, ook al is ten tijde van de promotie het contract al afgelopen.

1b Promoverende medewerker

Werknemer die een arbeidsovereenkomst en een afspraak gericht op een promotietraject heeft met de eigen universiteit of UMC.

Indicatoren:

- a. Afspraak te komen tot een promotie (toegang tot graduate school, opleidings- en begeleidingsplan, promotieplan, promotor aangewezen).
- b. Personeelsnummer en salaris van universiteit of UMC > 0.
- c. Eerste UFO-code is NIET promovendus of UMC-equivalent.

Het gaat om een promovendus met financiering en/of tijd om te promoveren van de universiteit/UMC. Hieronder valt ook een medisch specialist die door het UMC vrijgesteld wordt van een deel van zijn/haar reguliere taken. De promoverende medewerker die zijn/haar promotie financiert uit eigen middelen en ook geen tijd van universiteit of UMC ontvangt behoort tot categorie 4.

Het kan zijn dat een tweede UFO-code horende bij dezelfde aanstelling de code promovendus heeft. Het kan ook voorkomen dat eenzelfde persoon twee arbeidsrelaties heeft waarvan één werknemer-promovendus.

Het algoritme dat door de VSNU gebruikt wordt om te bepalen wat de hoofd-arbeidsrelatie is, is de volgende:

- a. Grootste arbeidsomvang gaat voor.
- b. Bij gelijke arbeidsomvang; vaste aanstelling gaat voor tijdelijke aanstelling.
- c. Bij gelijke aard dienstverband; hogere salarisschaal gaat voor lagere salarisschaal.
- d. Bij gelijke salarisschaal; getalsmatig laagste UFO-functie gaat voor de andere UFO-functie.
- e. Als dat allemaal niet tot een uitkomst leidt, dan geldt de arbeidsrelatie die als eerste in het WOPI-bestand staat en dat is de arbeidsrelatie met de oudste datum ingang dienstverband.

Categorie 2, 3 en 4: 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.

Indicatoren:

- a. Afspraak te komen tot een promotie (toegang tot graduate school, opleidings- en begeleidingsplan, promotieplan, promotor aangewezen).
 - b. Geen salaris van universiteit of het UMC (of slechts een aanvulling op de beurs).
 - c. Financiering beschikbaar gesteld om te promoveren door 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, subsidieverstrekkende organisaties en stichtingen (Fullbright, banken). De beurs wordt eventueel aangevuld door de eigen universiteit of het UMC.

3 Extern gefinancierde promovendus

Een extern gefinancierde promovendus onderscheidt zich van een buitenpromovendus omdat hij/zij hetzij op één of ander 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)

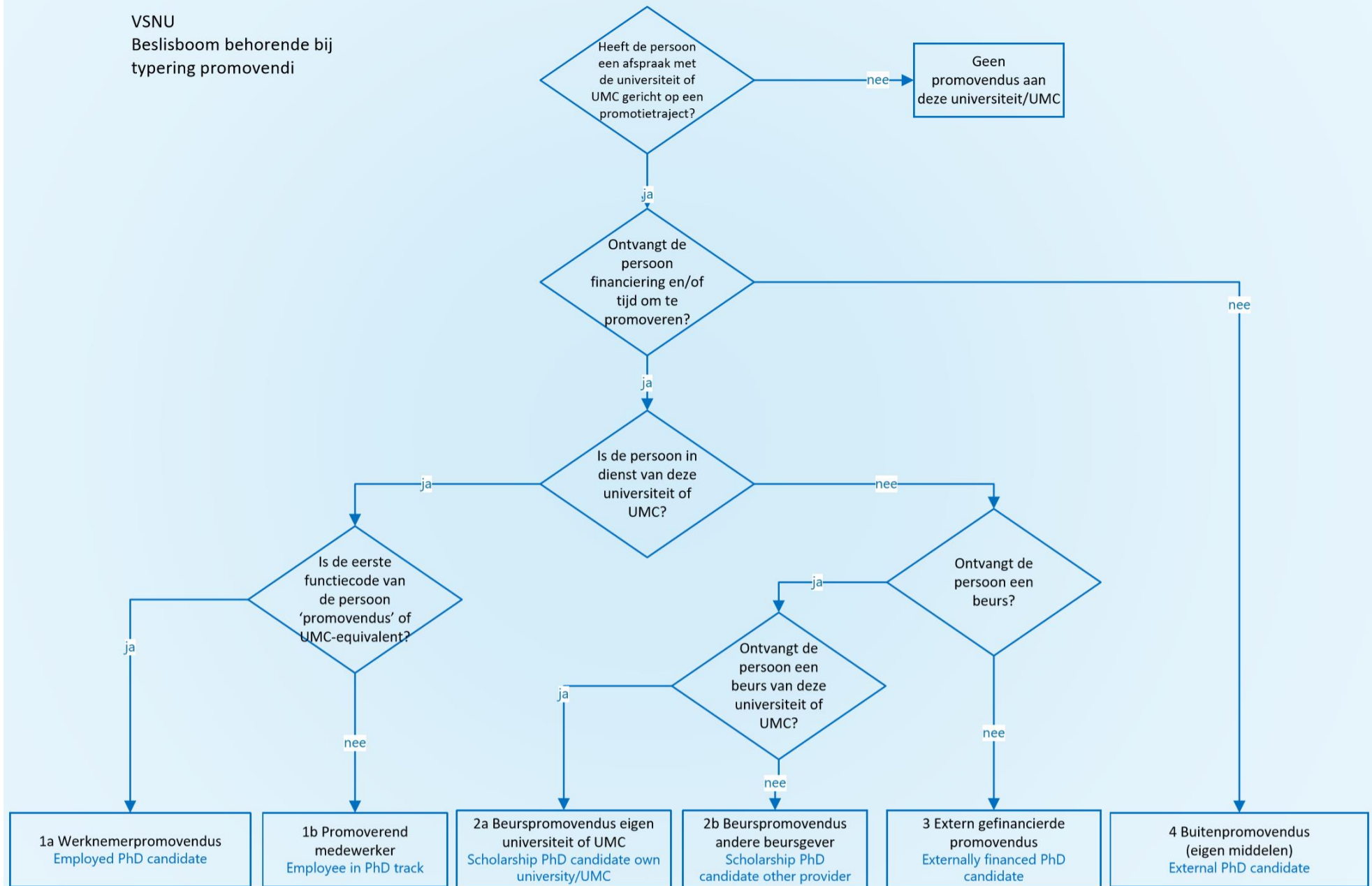
Persoon die geen tijd of geld krijgt van een externe partij ten behoeve van een promotie, maar die wel als doelstelling heeft te promoveren. Er is sprake van eigen middelen, of middelen die door de familie beschikbaar worden gesteld. Bijvoorbeeld: een gepensioneerde die aan een promotie werkt, een werknemer van een bedrijf die naast zijn/haar baan in zijn/haar eigen tijd aan een promotie werkt, een medewerker van de universiteit die niet 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.

Indicatoren:

- a. Afspraak te komen tot een promotie (toegang tot graduate school, opleidings- en begeleidingsplan, promotieplan, promotor aangewezen).
- b. Geen salaris of beurs van universiteit of UMC.
- c. Geen financiering en/of tijd door werkgever/beursverstrekker (inclusief de eigen universiteit) beschikbaar gesteld om te promoveren.

VSNU
Beslisboom behorende bij
typering promovendi



Bijlage II

Registratie promovendi

Doelstelling

Doel was te komen tot landelijke afspraken m.b.t. registratie van promovendi en de voortgang van het promotietraject. Centrale vraag was welke gegevens minimaal vastgelegd moeten worden en met welk doel. Registratie van promovendigegevens dient aan te sluiten bij de jaarlijkse uitvragen van CBS, VSNU, de jaarlijkse Kengetallen Universitair Onderzoek (KUOZ) rapportages en de SEP-rapportages.

Gezien de doelstelling heeft de werkgroep ervoor gekozen om de focus te leggen op lopende promotietrajecten. Registratie zal over het algemeen gebeuren in een promovendivolgsysteem (Hora Finita of een soortgelijk systeem). De dissertatie als output (onderdeel van de KUOZ-rapportages) blijft hierbij buiten beschouwing. Deze gegevens komen over het algemeen uit een andere bron (Metis / Pure / Converis). De werkgroep adviseert om voor de jaarlijkse VSNU-uitvraag, de KUOZ-rapportages en de SEP-tabellen de aangepaste typering als uitgangspunt te nemen, om zo te komen tot eenduidigheid in de categorieën promovendi die worden opgevoerd.

Er is afgesproken dat alle instellingen minimaal de volgende gegevens registreren:

1. Naam (volledig) (voor rapportage extern: identificatienummer)
2. Geslacht
Registratie is mogelijk niet langer toegestaan i.v.m. de AVG. Er zal geïnventariseerd worden hoe de instellingen omgaan met de registratie.
3. Geboortedatum
Registratie is mogelijk niet langer toegestaan i.v.m. de AVG. Er zal geïnventariseerd worden hoe de instellingen omgaan met de registratie.
4. Nationaliteit
Registratie is mogelijk niet langer toegestaan i.v.m. de AVG. Voorgesteld wordt te inventariseren hoe de instellingen omgaan met de registratie.
5. Functietype VSNU
Volgens aangepaste typering. De VSNU-uitvraag kent een aparte kolom 'UMC promovendus'. De toegevoegde waarde van deze kolom is onduidelijk; wordt ook niet gebruikt in rapportages. Voorstel is om deze kolom te laten vervallen.
6. Omvang contract
Dit moet geregistreerd worden in het kader van het SEP (tabel D3d). Onderliggende vraag is of een promovendus zo goed als fulltime aan het promotieonderzoek werkt. Contract moet dus worden opgevat als overeenkomst tussen promovendus en instelling en niet enkel als arbeidsovereenkomst. Internationale beurspromovendi moeten hier dus ook worden opgevoerd. Voorgesteld onderscheid: 1) $\geq 0,8$ fte 2) $< 0,8$ fte en $\geq 0,3$ fte 3) $< 0,3$ fte.
7. HOOP-gebied en/of ISCED-indeling (gekoppeld aan faculteit /groep)
De indeling in HOOP-gebieden wordt door OCW gebruikt; de internationale ISCED-indeling door CBS. De indelingen verschillen zodanig dat het niet mogelijk is om een directe aansluittabel te maken. Geen enkel HOOP-gebied past in zijn geheel in een ISCED-categorie of omgekeerd. De verwachting is vooralsnog dat beiden zullen worden opgevraagd, dus moeten beiden worden geregistreerd.

8. Startdatum
 - a. Als er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een ander contract / overeenkomst, dan wordt de ingangsdatum van de overeenkomst gehanteerd.
 - b. Als er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst of een ander contract / overeenkomst, dan wordt de datum van registratie bij de Graduate School gehanteerd.
 - i. Promovendi met eigen middelen (type 4) zijn in beginsel minimaal 2 jaar voor de promotiedatum geregistreerd bij de Graduate School.
 - ii. Promovendi met eigen middelen (type 4) stellen eerst een onderzoeksvoorstel op. Dit voorstel wordt getoetst door een onafhankelijke commissie op: 1) haalbaarheid in de tijd; 2) haalbaarheid in opzet; 3) kwaliteit van het voorstel. Als het voorstel is goedgekeurd, wordt het OBP opgesteld en vindt registratie bij de Graduate School plaats.
 - iii. Uitzonderingen op i. en ii. worden beoordeeld door het College voor Promoties.
 - iv. De startdatum kan niet achteraf gewijzigd worden en deze dient opgenomen te worden in het Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP).
9. Promotiedatum
10. Cum laude (j/n)
11. UMC-promovendus (j/n)
12. Datum voortijdige beëindiging traject

Momenteel wordt in de VSNU-uitvraag gevraagd om datum (voortijdige) beëindiging contract. Als het de bedoeling is uitval in beeld te brengen, is dit ook relevant voor typen promovendi zonder contract. Belangrijk is om bij voortijdige beëindiging van het traject ook vast te leggen wie hiertoe het initiatief genomen heeft. Voorstel is om hiervoor de volgende categorieën te hanteren: 1) initiatief promovendus 2) initiatief begeleiders 3) gezamenlijk initiatief promovendus en begeleiders 4) overig.
13. Uitstroom

Deze gegevens worden verzameld in het kader van het SEP, opgesplitst in de volgende 4 categorieën: onderzoek, bedrijfsleven, overheid, non-profit.

Achtergrond

Welke gegevens worden momenteel landelijk verzameld?

- CBS (jaarlijks)

Behaalde promoties per collegejaar, uitgesplitst naar ISCED-indeling en geslacht.
- VSNU (jaarlijks)

Gegevens werknemerpromovendi (volgens VSNU-typing):

 - Universiteit
 - Identificatienummer
 - Geboortedatum
 - Begindatum
 - Beoogde promotiedatum
 - Cum laude (j/n)
 - Datum (voortijdige) beëindiging contract
 - HOOP-gebied
 - ISCED-indeling
 - Nationaliteit
 - UMC-promovendus (j/n)

Gegevens contractpromovendi (volgens VSNU-typing):

 - Universiteit
 - Identificatienummer
 - Geboortedatum
 - Begindatum
 - Beoogde promotiedatum
 - Cum laude (j/n)

- Datum (voortijdige) beëindiging contract
- HOOP-gebied
- ISCED-indeling
- Nationaliteit
- UMC-promovendus (j/n)
- Subtype
 - Beurs van universiteit of UMC
 - Beurs anders
 - Overige contractpromovendus
- Kengetallen Universitair Onderzoek (KUOZ, jaarlijks, zie bijlage)
 - Onderzoeksinzet
Hierbij wordt dezelfde onderverdeling aangehouden als in het SEP en de VSNU-aanvraag: werknemer- en contractpromovendi volgens de VSNU-typering.
 - Onderzoeksoutput
Er wordt onderscheid gemaakt tussen 4 typen dissertaties:
 - Promotie bij eigen instelling, promovendus verbonden aan de eigen eenheid (DIV)
 - Promotie bij eigen instelling, promovendus niet maar (co)promotor wel verbonden aan de eigen eenheid (DEV)
 - Promotie elders, promovendus verbonden aan de eigen eenheid (EDIP)
 - Promotie elders, promovendus niet maar (co)promotor wel verbonden aan de eigen eenheid (EDEP)

Daarnaast worden door de instellingen als onderdeel van de SEP-evaluaties de volgende gegevens verzameld m.b.t. het promotietraject:

- SEP-tabel D3a (Research staff) vraagt om dezelfde categorieën promovendi als KUOZ en volgt de VSNU-typering:
 - Standard PhD (employed)
 - Contract PhD (externally or internally funded but not employed)
- SEP-tabel D3b (Research output) vraagt om dissertaties volgens de KUOZ-indeling. Het is niet verplicht deze tabel op te nemen in de zelfevaluatie.
- SEP-tabel D3d (PhD candidate enrollment and success rates) vraagt om: 'All PhD candidates conducting research with the primary aim/obligation of graduating, based on a 0.8-1.0 FTE contract. This includes PhD candidates with employee status (AIO/promovendi) and contract PhD candidates without employee status, receiving external funding or a university scholarship, who are conducting research under the authority of the research unit with the primary aim of graduating (beurspromovendi)'.
- Als onderdeel van de zelfevaluatie wordt daarnaast gevraagd om uitstroomgegevens, opgesplitst in 4 categorieën: onderzoek, bedrijfsleden, overheid, non-profit.

Bijlage III

Reactie PNN op 'Een Gezonde Praktijk In Het Nederlandse Promotiestelsel'

Het advies 'Een Gezonde Praktijk In Het Nederlandse Promotiestelsel' is een belangrijke stap in het adresseren en aanpakken van knelpunten in het huidige promotiestelsel. PNN vindt het positief dat de sector zelf met aanbevelingen komt. De aanbevelingen die in het advies gedaan worden, zijn zowel nodig als haalbaar. PNN is verheugd dat veel van de gedane voorstellen corresponderen met acties die ook vanuit PNN zijn voorgesteld en die gebaseerd zijn op signalen uit het veld. Naast deze positieve punten, heeft PNN ook enkele kritische kanttekeningen. In het bijzonder meent PNN dat er nog een aantal extra maatregelen nodig zijn om 'tanden' aan het advies te geven en om de perverse prikkels in het huidige systeem aan te pakken.

Het rapport bevat belangrijke aanbevelingen die ten goede komen aan de kwaliteit van het Nederlandse promotiestelsel. Hoewel verbeteringen over de hele linie mogelijk zijn, is de begeleiding en kwaliteitsborging bij buitenpromovendi in het bijzonder weinig gestandaardiseerd en daardoor problematisch. PNN is daarom verheugd met de maatregelen die een einde maken aan de verschillende behandeling van de diverse soorten promovendi (van medewerker- tot buitenpromovendus). Zo worden de volgende maatregelen voorgesteld voor alle promovendi:

- Inschrijving in een Graduate School, bij buitenpromovendi minimaal twee jaar voor de verdediging;
- Het opstellen van een Onderwijs- en Begeleidingsplan;
- Toegang tot een onafhankelijk meldpunt;
- Toegang tot (een selectie van) online faciliteiten en diensten van de universiteit of UMC;

Over het eerste punt moet worden opgemerkt dat dit ontegenzeggelijk een verbetering is ten opzichte van de huidige situatie, waarbij buitenpromovendi vaak pas vlak voor de verdediging geregistreerd worden. PNN zou hier echter nog een stap verder willen gaan en adviseert dat ook buitenpromovendi *bij aanvang* van het promotietraject ingeschreven dienen te worden aan een Graduate School.

De kwaliteit van het promotiestelsel is niet enkel afhankelijk van de promovendus zelf. Goede begeleiding is eveneens zeer belangrijk. PNN is daarom blij dat er in het advies de volgende aanbevelingen gedaan worden:

- Meer controle op begeleiders via (bij voorkeur jaarlijkse) gesprekken met decanen over de voortgang, de duur en het rendement van alle promotietrajecten;
- Vier-ogen principe: twee begeleiders.

Verder ondersteunt PNN het idee om een training voor professionalisering van de begeleiding van promovendi te ontwikkelen en aan te bieden. In de ogen van PNN zou deze training zelfs verplicht gesteld moeten worden voor alle begeleiders die niet over een uitgebreide en positieve *track record* beschikken. Ten slotte is PNN te spreken over de voorstellen die gedaan worden ter borging van de onafhankelijkheid, diversiteit en kundigheid van promotiecommissies.

Veel van deze maatregelen zijn niet nieuw, maar hebben hun nut al bewezen aan diverse Nederlandse universiteiten en UMC's. Het is goed dat deze *best practices* nu erkend worden als belangrijke ingangsvoorwaarden voor een gezond promotiestelsel.

Een kritische kanttekening is dat het advies een aantal belangrijke punten open laat voor nader onderzoek. Zo zal in 2019 verder worden onderzocht in hoeverre het mogelijk is om het opleidings- en trainingsaanbod toegankelijk te maken voor alle promovendi. Dit onderwerp leeft erg onder promovendi, in het bijzonder buitenpromovendi en andere promovendi die vaak geen of maar beperkt toegang hebben tot het trainingsaanbod. PNN meent dat alle promovendi binnen een

Graduate School gebruik moeten kunnen maken van het trainingsaanbod. Dit draagt bij aan gelijke ontwikkelingsmogelijkheden van onderzoeksvaardigheden en kwalitatief hoogwaardig proefschriften, ongeacht de categorie waartoe een promovendus behoort.

Het rapport laat zich evenmin uit over maatregelen tegen de perverse prikkels in het huidige promotiestelsel: prikkels die sturen op onderzoeksvolume in plaats van kwaliteit. Hetzelfde geldt voor de wildgroei aan begeleidingsfees voor buitenpromovendi: ook hier zal verder onderzoek naar gedaan worden. Niettemin had PNN graag al enkele evidente 'worst practices' geadresseerd gezien. Zo adviseerde PNN de Commissie om zich uit te spreken tegen universitair beleid dat leidt tot oneigenlijke druk op begeleiders om meer gepromoveerden af te leveren. Voorbeelden daarvan zijn het verplicht stellen van een minimumaantal promovendi per hoogleraar of het toekennen van een direct eigen (financieel) belang van een hoogleraar in (het aantal) dissertaties. Het advies van PNN om per begeleider een indicatief maximumaantal promovendi in te voeren, is verder expliciet verworpen. Dat betreft PNN: een dergelijk maximum wordt door sommige buitenlandse universiteiten gehanteerd³ en voorkomt dat begeleiders onopgemerkt een onverantwoord hoog aantal promovendi begeleiden.

Ten slotte is een punt van zorg dat concrete controle- en handhavingsmechanismen nog grotendeels ontbreken. Controle en handhaving is in het bijzonder nodig omdat het promotiestelsel gekenmerkt wordt door een grote asymmetrie tussen begeleiders en leidinggevend en enerzijds, en de promovendi anderzijds. Daarnaast wordt deze noodzaak versterkt door de zorgwekkende en hardnekkige problematiek rondom de mentale gezondheid van promovendi.⁴ Dit maakt dat er niet op vertrouwd kan worden dat problemen altijd (tijdig) gesignaleerd worden. Daarom adviseert PNN om met alle promovendi een exit-gesprek te voeren. Veel promovendi durven namelijk pas openlijk te praten over problemen binnen het promotietraject nadat zij gepromoveerd zijn en niet langer afhankelijk zijn van begeleiders en instelling. Via een jaarlijkse enquête onder alle promovendi, zoals aan sommige universiteiten al gebruikelijk is, kan daarnaast meer in het algemeen toezicht gehouden worden op de kwaliteit van promotietrajecten. Op deze manier kunnen veel voorkomende problemen worden gesignaleerd en ondervangen. Verder dienen er duidelijke gevolgen verbonden te worden aan structureel ondermaatse begeleiding. In ieder geval zou een promovendus de mogelijkheid moeten hebben om van begeleider te wisselen bij (aanhoudende) problemen in de begeleiding. Verder kan gedacht worden aan verplichte bijscholing van begeleiders. Als *ultimum remedium* zou het *ius promovendi* afgenomen moeten kunnen worden. Het ontbreken van bovengenoemde maatregelen, kan ertoe leiden dat het advies 'tandeloos' blijft. Het is daarom goed dat in het advies zelf al wordt aangegeven dat er nog aanbevelingen voor monitoring gaan komen. PNN spoort de Commissie aan om daarnaast aanbevelingen te doen voor concrete handhavingsmechanismen.

Al met al hebben universiteiten en de VSNU met het advies 'Een Gezonde Praktijk In Het Nederlandse Promotiestelsel' een belangrijke aanzet gegeven naar verbetering van het promotieklimaat in Nederland. Het is nu zaak dat deze aanbevelingen in de praktijk worden gebracht, gemonitord en gehandhaafd. PNN kijkt uit naar de aanbevelingen die nog gaan komen, zoals de aanbevelingen gericht tegen perverse prikkels. Deze vervolgstappen zijn in de ogen van PNN eveneens essentieel om de knelpunten in het Nederlandse promotiestelsel weg te nemen.

³ Een beknopte zoektocht leverde al de volgende resultaten op: University of Queensland (5 full-time candidates), University of Melbourne (8 full-time candidates), University of Auckland (8 full-time candidates) en University College London (6 full-time candidates).

⁴ Wellbeing survey 2018, RUG <https://www.rug.nl/education/phd-programmes/about/phd-survey/wellbeing-2018.pdf>, Mental wellbeing 2017, Leiden <https://www.cwts.nl/news?article=n-r2r234&title=almost-40-of-leiden-university-phd-candidates-are-at-risk-of-serious-mental-health-problems>