

De kracht van promoveren

ProVU PhD Nota

2012



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Voortbouwen op talent	4
De professional loont	6
Ruimte voor verbetering	8
Verwijzingen	12
Bijlage: Promovendinota 2008	13

ProVU is de organisatie van promovendi en postdocs van de Vrije Universiteit en het VUmc.

Website: www.provu.nl

Email: provu@dienst.vu.nl

Postadres:

De Boelelaan 1105

1081 HV Amsterdam

Kamer 1E43 (tav ProVU)

Inleiding: *De kracht van promovendi*

De Nederlandse wetenschap draait op jong talent. Het wetenschappelijk personeel bestaat voor meer dan helft uit academici jonger dan 35 jaar.¹ Deze jonge academici vormen met hun onderzoek, publicaties en onderwijs de onmisbare en energieke basis van het huidige wetenschappelijk bedrijf. Deze jonge academici zijn ook de toekomst. Zij zullen de academie vormgeven met onderzoeksresultaten, het opzetten van nieuwe lijnen van onderzoek en het binnenhalen van externe subsidiestromen. En wanneer deze jonge academici besluiten buiten de academie verder te gaan, vormen zij het hoogopgeleide en innovatieve visitekaartje van de wetenschap in overheid, onderwijs en bedrijfsleven.

Met dit hoogwaardig menselijk kapitaal moet zorgvuldig worden omgesprongen. In deze nota zal ingegaan worden op een centraal onderdeel van het beleid voor deze jonge academici, het promovendibeleid. De herziening van het promovendibeleid van de Vrije Universiteit biedt veel mogelijkheden tot verbetering. Daarnaast moeten we constateren dat een aantal van de noodzakelijke verbeteringen, die in voorgaande reflectierondes ter sprake zijn gekomen, nog onvoldoende zijn gerealiseerd. De Promovendinota 2008 is daarom nog altijd actueel en is in deze nota te vinden als bijlage opgenomen.

Waar de vorige nota zich richtte op begeleiding en arbeidsomstandigheden, daar zal deze nota een stap verder gaan. Deze nota geeft een perspectief op ‘wat promoveren is’ – en zou moeten zijn. Daarbij staan de belangen en verlangens van promovendi voorop, maar worden deze nadrukkelijk geplaatst in de context van universitaire ontwikkelingen en verhoudingen.

Wij hopen dat wij, samen met universiteiten, werknemersorganisaties en de politiek, een veelbelovende toekomst tegemoet gaan. Juist in tijden van onzekerheid en crisis is het in onze ogen essentieel om te geloven in de kracht van promovendi. Mede dankzij onze aanbevelingen hopen we tot een vruchtbaar resultaat te komen. Wij hopen hiermee een uitdagende aanzet te geven voor vernieuwing en optimalisering van het promovendibeleid.

Bestuur en fractie ProVU

Versie: Amsterdam, mei 2012

¹ In december 2010 vormden deze jongeren 51,3% van het totale wetenschappelijke personeel. Deze aantallen zijn *exclusief* studentassistenten. VSNU, *WOPI 2010*, peildatum 31 december 2010.

Voortbouwen op talent

Het belang van promovendi voor het functioneren van een universitaire organisatie is niet te ontkennen: het wetenschappelijk personeel van de Vrije Universiteit bestaat voor een derde uit promovendi.

Volgens het Universitair Functieordenen (VSNU 2005) leveren promovendi resultaten in de volgende negen kernactiviteiten: onderzoeksvoorstel, onderzoeksplan, budgetvoorstel onderzoek, onderzoeksuitvoering, begeleiding onderzoeksondersteunend personeel, onderzoekspublicatie, proefschrift, onderwijsuitvoering, begeleiding studenten. Vereiste kerncompetenties zijn conceptueel vermogen, presenteren, plannen en organiseren, voortgang bewaken (VSNU 2005). Promovendi dragen dus op een fundamentele wijze bij aan de primaire taken van de universiteit, namelijk onderwijs en onderzoek.

Tegelijkertijd verrichten promovendi allerlei extra taken die de universiteit maken tot wat ze is. Uit onderzoek blijkt dat promovendi naast onderwijs en op het eigen onderzoek gerichte activiteiten ook op andere wijzen van waarde zijn voor de universiteit. Promovendi zijn veelal betrokken bij kennisvalorisatie en zogenoemde serviceactiviteiten voor de afdeling, de universiteit, of de academische gemeenschap. Reductie van promovendi tot onderzoek en onderwijs is geen reflectie van de realiteit en ook niet wenselijk.

Onderzoek

Promovendi zijn vooral bezig met het verrichten van wetenschappelijk onderzoek. Zij werken zodoende aan het leveren van wetenschappelijke output in de vorm van artikelen en of boek(en), alsook presentaties van eigen werk op (internationale) conferenties. Recent onderzoek toont aan dat 26% van de Nederlandse promovendi meer dan vijf dagen per week met het uitvoeren van onderzoek bezig zijn, en nog eens 67% drie tot vijf dagen per week (Moser 2011)². Bovendien publiceren promovendi al tijdens het promotietraject in hoge mate; meer dan 30% hebben één á twee artikelen, bijna 8% drie á vier, en bijna 5% meer dan vijf artikelen gepubliceerd in internationale, peer-reviewed tijdschriften voordat het traject daadwerkelijk is afgerond (Ates et al. 2011). Vaak publiceren promovendi samen met (co-)promotoren. Onderzoek laat zien dat 48% van de promovendi samen met begeleiders hebben gepubliceerd, in totaal gaat het om meer dan 450 publicaties bij de ondervraagde groep (Moser 2011). Zij dragen op die manier dus ook bij aan de wetenschappelijke prestaties van hun begeleiders.

Onderwijs

Meer dan 37% van de respondenten geeft aan tussen één en vijf dagen per week aan het onderwijs te besteden (Moser 2011). Hoewel promovendi maar 5% van hun werktijd zouden

² Tijdens het opstellen van dit document waren voorlopige resultaten van de rapportage beschikbaar. Onderzoek en complete rapportage zullen binnenkort afgerond worden en vervolgens aan geïnteresseerden beschikbaar gesteld zullen worden. De gegevens zijn gebaseerd op een respons van N=396, waarvan VU-promovendi N=243 (61%).

moeten besteden aan het verzorgen van onderwijs (ProVU 2008). Verder zijn veel promovendi een groot deel van de tijd bezig met het volgen van onderwijs. Hoewel de functiebeschrijving (VSNU 2005) het volgen van onderwijs alleen in de eerste periode van de aanstelling specificiert (namelijk tijdens het opstellen van het onderzoeksvoorstel), is het in de praktijk vaak zo dat er tot aan het einde van het promotietraject onderwijs gevolgd wordt. Dit heeft verschillende oorzaken, zoals de onvoldoende afgebakende rol van graduate schools, de soms slechte kwaliteit van graduate schools en onderzoeksscholen (van de 68% van de promovendi die lid zijn van een onderzoeksschool en/of graduate school zijn er maar 39% tevreden of zeer tevreden over het aanbod), de gebrekkige afstemming tussen graduate schools en onderzoeksscholen, de overlap en gaten in opleidingsaanbod, en de daaruit resulterende behoefte om elders bij te scholen. Maar ook de vereisten van promotor en organisatie om internationale doctoral consortia te bezoeken.

Kennisvalorisatie

Promovendi dragen vaak bij aan het concretiseren van commerciële en maatschappelijke kennisvalorisatie. Zij geven regelmatig openbare lezingen, voeren (kortlopend) onderzoek in opdracht van derden uit en zijn vaak betrokken bij grotere projecten binnen de afdeling. Mede door deze betrokkenheid verschijnen zij regelmatig in de media: 30% van de promovendi hebben al in een niet-wetenschappelijk tijdschrift/krant gepubliceerd (Moser 2011). Zij dragen op die manier substantieel bij aan de zichtbaarheid van de VU en de valorisatie van wetenschappelijk onderzoek.

Serviceactiviteiten

Promovendi zijn veelal zeer enthousiaste, betrokken en actieve medewerkers, en zij verrichten extra taken binnen afdelingen en universiteiten. Hierbij hoort het lidmaatschap van een vertegenwoordigend orgaan als ODC of OR, bijdragen aan ad hoc adviescommissies die nieuw beleid ontwikkelen, activiteit binnen werknemersorganisaties, of vrijwilligerswerk. Bovendien zijn ze vaak betrokken bij het organiseren van workshops, lezingen, seminars en andere (publieke) activiteiten vanuit de afdeling of universiteit. Naast deze organisatie-interne activiteiten is het zeer gebruikelijk voor promovendi om ook serviceactiviteiten voor de academische gemeenschap te verrichten. Hierbij hoort het verzorgen van reviews, het lidmaatschap van (internationale) commissies en verenigingen, het organiseren van (internationale) workshops, of een editor-functie bij een tijdschrift. Gemiddeld zijn 57% van de promovendi bezig met dit soort activiteiten, 7% van hun zelfs één tot twee dagen per week.

De professional loont – op zoek naar toptalent

Promovendi nemen een belangrijke positie in binnen de universiteit, maar dit komt vaak nog onvoldoende naar voren en wordt maar weinig beseft door de organisatie. Beleidsmakers en bestuurders werken probleemgestuurd. Dit leidt tot een eenzijdig fixatie op rendement en efficiëntie, met als gevolg de neiging om te sturen op het verkorten van aanstellings- en promoveertermijnen, en de vermindering van output van promovendi. De nadelen hiervan worden onvoldoende benoemd: de belemmering van de ontwikkelingsmogelijkheden, werkervaring en CV-opbouw van promovendi, toenemende kosten van externe inhuur om bijvoorbeeld onderwijs op peil te houden, en waarschijnlijk een verlaging van het rendement.

Rendement?

Uit internationale vergelijkingen blijkt dat Nederlandse promovendi het verhoudingsgewijs zeer goed doen: zij zijn snel gepromoveerd. Zo halen bijvoorbeeld 57% van de Amerikaanse promovendi binnen 10 jaar hun titel, terwijl aan de Vrije Universiteit *binnen 7 jaar* al 59% van de promovendi hun titel hebben gehaald – uitvallers binnen het eerste jaar daargelaten is dit zelfs 63%.³ Ook bredere internationale vergelijkingen van promotierendementen wijzen op de efficiëntie van promovendi aan Nederlandse universiteiten.

Tabel 1. Internationale vergelijking gemiddelde promotieduur⁴

Land	Gemiddelde promotieduur
Nederland	4,9 jaar
Duitsland	5,75
België	Geen cijfers, AAP aanstelling 6 jaar
Zweden	5 jaar
Finland	9 jaar
Verenigde Staten	7,5 jaar (van bachelor tot dr.) Rendement loopt al 25 jaar terug, was in 1978 nog 6,3 jaar.
Groot-Brittannië	36% promoveert binnen gestelde termijn 71% (van de full-time aanstellingen) slaagt binnen 7 jaar

³ Gegevens Ad Verkleij uit presentatie L. Bouter, ‘Enige reflecties op het PhD stelsel. Hoe staat de VU ervoor?’ (Vrije Universiteit Amsterdam; 27 januari 2011).

⁴ Gegevens ontleend aan Brief aan Tweede Kamer van gezamenlijke promovendi-organisaties en vakbonden Abvakabo en CNV Publieke Zaak. Bronnen: D: Jürgen Enders en Lutz Bornmann, *Karriere mit Dokortitel?: Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten* (Frankfurt am Main 2001) p. 66, tabel 2.9.; B, Fi, Se: Jeroen Huisman en Jeroen Bartelse (eds), *Academic Careers: A Comparative Perspective* (CHEPS, Universiteit Twente 2001); VS: Tabel 1 van: *Infobrief Science Resources Statistics van de National Science Foundation* (maart 2006); GB: *PhD research degrees: Entry and completion* (Higher Education Funding Council England; januari 2005); AU: Yew May Martin, Maureen Maclachlan en Tom Karmel, *Postgraduate Completion Rates* (Department of Education, Training and Youth Affairs, 2001).

Australië	36,1% promoveert binnen 4 jaar
	56,1% promoveert binnen 10 jaar

Divers krachtenveld

Promovendi begeven zich in een complex krachtenveld. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van diverse competenties, maar brengt ook valkuilen met zich mee. Zo is het streven – en het belang – van de promovendus om tijdig te publiceren over onderzoeksresultaten. Tegelijk sturen universiteit en promotor in eerste plaats op tijdige afronding van het proefschrift. De afdeling, promotor en directeur onderzoek kunnen verder belang hebben bij de inzet van promovendi voor wetenschappelijke output – zowel in de vorm van publicaties, maar vaak ook als ruwe onderzoeksdata. Via de afdeling en directeur onderwijs wordt bovendien druk uitgeoefend om de promovendi te benutten voor het verzorgen van onderwijs. Het verzorgen van onderwijs is als ervaring in het belang van promovendi, maar een teveel aan onderwijs kan tot conflict leiden met andere belangen van promovendi. Een toekomst aan een universiteit vereist bijvoorbeeld dat eigen onderzoeksaanvragen ingediend worden (liefst al voor het einde van de aanstelling). De promovendus die niet aan een universiteit kan of wil blijven werken moet bij voorkeur al bruikbare werkervaring opdoen en cursussen volgen om interessant te blijven voor de niet-universitaire arbeidsmarkt.

Het complexe samenspel van belangen van verschillende spelers wordt nog onvoldoende onderkend en inzichtelijk gemaakt. Vaak blijft de aandacht beperkt tot het spanningsveld tussen promotoren en promovendi, maar minstens even zo belangrijk zijn de rollen van institutionele spelers in dit meervoudige belangenconflict – de verschillende actoren vanuit afdeling, faculteit en universiteit (directeuren en coördinatoren onderzoek en onderwijs, beleidsmakers, etc). De verschillende belangen – en de rol van institutionele actoren – zullen moeten worden geanalyseerd en begrepen om te komen tot een beter begrip van de voor- en nadelen van het huidige promovendibeleid, en tot een stappenplan voor verbetering. De belangen van promovendi moeten bij herziening van het beleid voorop staan. Belangrijke uitgangspunten voor de belangen van promovendi liggen vooral besloten in de ontplooiing van promovendi: het voltooien van hoogwaardige eindproducten (proefschrift, publicaties), het opdoen van relevante werkervaring (onderwijs, onderzoek, buitenacademisch), en aanvullende opleiding voor vervolgcarière. Uit onderzoek (Moser 2011) blijkt dat de ondersteuning vanuit de VU op het terrein van promovendibeleid als onvoldoende ervaren wordt: 50% van de promovendi geven aan het (geheel) oneens te zijn met de stelling ‘Ik heb het idee dat er op mijn universiteit goed nagedacht wordt over de vervolgcarière van PhD's.’

Carrières van promovendi

Promoveren is voor promovendi altijd een weloverwogen carrièrestap, iets wat vaak onbekend bij promotoren, leidinggevenden en HRM. Met grote regelmaat slaan promovendi beter betaalde arbeidsmogelijkheden af voordat zij aan een promotieproject beginnen (maar liefst 41% van de

promovendi).⁵ Dit betekent dat de organisatie eisen mag stellen aan promovendi, maar ook dat promovendi verwachtingen mogen hebben van de organisatie. Vergelijkingen met andere sectoren helpen. Promovendi kunnen ook kiezen voor het bedrijfsleven of de overheid. In bedrijfsleven en overheid zouden promovendi vaak als highpotential of young professional worden binnengehaald, waarvan wordt verwacht dat zij zich in de eerste jaren bewijzen en ontwikkelen en zodoende laten zien waartoe zij in staat zijn. Dit is ook in het belang van promovendi, die een hoogwaardige werkomgeving verwachten waar zij zich kunnen ontwikkelen. Voor promovendi die na de promotie niet kunnen of willen blijven werken op een universiteit zou in deze omgeving ruimte moeten zijn voor ontwikkeling van het eigen profiel. Het is tevens in het belang van de organisatie, bijvoorbeeld als blijkt dat promovendi over relevante talenten beschikken, zoals organisatietalent of excellente schrijfvaardigheid. Er kan een wisselwerking tussen meer bieden en meer vragen ontstaan.

Universiteiten zijn dan ook een aantrekkelijke werkomgeving voor talent. Andersom is dit talent een noodzakelijk voorwaarde voor de doelstellingen en het werk van universiteiten. Dit betekent echter niet dat beide partijen elkaar automatisch vinden. Juist universiteiten opereren in een uiterst competitieve arbeidsmarkt, en zij zullen zich meer moeten inspannen om de slag om intellectueel talent niet van overheid en vooral bedrijfsleven te verliezen. Dit kan door verder te denken dan het monopolie op de doctorstitel. Universiteiten zullen talent aantrekken door een aantrekkelijke werkgever te zijn. Dit betekent werken aan de voorwaarden voor een optimale en uitdagende werkomgeving, goede arbeidsomstandigheden en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.

Tekenend is dat het *hoogste* salaris (€2612 in het vierde jaar) van promovendi lager is dan het gemiddelde startsalaris (€2632) van een WO-er.⁶ Het startsalaris van promovendi in het eerste jaar (€2042) is verre van concurrerend en wordt door promovendi als onaantrekkelijk ervaren. Bovendien zou een boven geschetst verkortingsbeleid van aanstelling en promotieduur kunnen voeren tot een teruggang van promovendi in absolute cijfers: uit onderzoek (Moser 2011) blijkt dat 78% van de Nederlandse promovendi voor een andere loopbaan hadden gekozen, als een promotietraject geen betaalde baan was geweest. Talentvolle promovendi stellen zich dus bij uitstek op als professional. Het is aan universiteiten om te zorgen dat zij niet onnodig talent verliezen.⁷

⁵ Eurodoc Survey I, p. 26.

⁶ Elsevier banen special 2011.

⁷ Drie thema's zullen in een volgende versie van deze nota verder worden uitgewerkt: 'aanstellingsvormen', 'internationalisering' en 'gezinsvorming'.

Ruimte voor verbetering

De Nederlandse universiteiten hebben een goede uitgangspositie. Nederland staat *derde* in de ranking van landen en hun academisch klimaat, en de rendementen van promovendi van Nederlandse universiteiten zijn beter dan die in concurrerende landen.⁸ Het promotietraject moet derhalve uiterst serieus genomen worden. De contouren van het promotietraject duidelijker vormgegeven worden, zodat zowel universiteit als promovendus weet waar hij aan toe is op het gebied van professionele verwachtingen over en weer. De promovendus weet concreet wat van zijn werk verwacht wordt en wat hij van de universiteit kan verwachten ter ondersteuning en op het gebied van opleiding. Het opleidingsdeel van het promotietraject moet gericht zijn op de *ontwikkeling van promovendi* en toegespitst zijn op de individuele ontwikkeling van promovendi, waarbij de versterking van hun positie op de arbeidsmarkt prioriteit heeft.

Helaas is het promovendibeleid vaak nog zeer onvoldoende. Eenzijdige discussies over promovendi en gebrek aan zicht op het krachtenveld waarbinnen zij functioneren lijken de oorzaak te zijn van het ontbreken van een goed en uitdagend waarderings- en loopbaanbeleid voor promovendi. Hoewel er enige aandacht bestaat voor de termijn waarbinnen promovendi promoveren, ontbreekt ook aan de VU een serieus HRM-beleid voor promovendi die de basisontwikkeling van promovendi garandeert of mogelijkheden biedt voor promovendi om hun talenten voor (vervolg)carrières buiten de wetenschap te ontwikkelen.

Ter verbetering van het promotietraject adviseert ProVU het volgende:

- 1) *Ontwerp een promovendimonitor om zicht te krijgen op het aantal promovendi, hun taken, verrichtingen/output, ambities en verwachtingen.*
- 2) *Omschrijf de voorwaarden voor het voltooien van het promotietraject duidelijker.* Niet zozeer eindtermen zouden hierin centraal moeten staan, maar veeleer de *eindproducten van promoveren*. De verwachtingen hieromtrent moeten expliciet worden benoemd, en hierover dient in goed overleg afspraken gemaakt te worden bij aanvang van het promotieproject. Dit zijn gezamenlijke verantwoordelijkheden van promovendus, promotor en afdeling/universiteit. Het gaat om afspraken waar de organisatie de promovendus aan kan houden, maar waar de promovendus ook de organisatie aan kan houden ten behoeve van het leveren van eindproducten.
- 3) *Stel een helder begeleidingsvoorschrift/ plan voor promovendi op, waaraan consequenties worden verbonden.* Onderdelen hiervan zijn jaarlijkse evaluatiemomenten met duidelijkere doelen; evaluatiemomenten waaraan waarderungen worden gekoppeld

⁸ Times Higher Education, 'World University Rankings 2011-2012'.

(bijvoorbeeld snellere salarisstijging, meer onderzoeksbudget, student-assistent ter ondersteuning, uitzicht op een vervolgaanstelling etc).

- 4) *Creëer heldere besprekingsmomenten in het promotietraject waarop het ambitieniveau en ambitierichting worden uitgesproken.* Tijdens deze wederzijdse ‘ambitie- en feedbackgesprekken’ moet duidelijkheid ontstaan over de perspectieven die promovendi hebben rond de voortzetting van hun carrière binnen of buiten de wetenschap. Dat moet eerder dan nu veelal het geval is (nu vaak niet of aan/ na het einde van het promotietraject).
- 5) *Creëer mogelijkheden voor (tijdelijke) vervolgaanstellingen voor veelbelovend gepromoveerd talent.* Vervolgaanstellingen zijn cruciaal voor de binding van wetenschappelijk talent en vervullen een belangrijke rol in de ontwikkeling van projectaanvragen en het binnenhalen van tweede en derde geldstroom onderzoeksfinanciering (zoals het schrijven van aanvragen voor NWO of Europese subsidies). Heldere en betrouwbare voorwaarden dienen te worden geformuleerd voor (tijdelijke) vervolgaanstelling.
- 6) *Verbreed het opleidingsaanbod.* Het opleidingsaanbod behoort niet alleen gericht zijn op inhoudelijke/wetenschappelijke ontwikkeling, maar moeten ook bijdragen aan het verhogen van de inzetbaarheid van de promovendus buiten de universiteit. Dit zou kunnen door het behalen van certificaten die breder bruikbaar zijn op het gebied van presentatie, taal, consultancy, management en bestuur. Cursorische methoden dienen tot een minimum beperkt te worden en alleen ingezet bij gebleken meerwaarde. Meer op maat gesneden leermethoden worden gebruikt. Daarbij kan gedacht worden aan coaching door experts, ‘on the job training’ en leren in ‘peer groepen’.
- 7) *Creëer mogelijkheden voor promovendi om projectmatige werkervaring binnen en buiten de universiteit vergelijkbaar met een hoogwaardige traineeship bij overheid of bedrijfsleven.* Het uitgangspunt van deze projectmatige werkervaringen is dat promovendi hun expertise inzetten in relevante plekken binnen en buiten de academie, zoals overheid, onderwijs en bedrijfsleven. Hierbij kan gedacht worden aan bijvoorbeeld de evaluatie van beleid, maar ook aan specifieke implementatie- of consultancyopdrachten. Voor de onderwijssector is het recent opgestarte project *Dr@School* is een goed voorbeeld. Deze aanpak gaat uit van de kracht van de promovendus. Partners in overheden, onderwijs en bedrijfsleven kunnen daarbij voor specifieke projecten of (eind)producten gebruik maken van de expertise, denkkraft en creativiteit van jonge, getalenteerde academic professionals. Tegelijk vormen deze projectmatige werkervaringen de basis voor de (buiten)academische ontwikkeling en

profilering van de individuele promovendus. De uitwisseling en samenwerking die door deze projecten plaatsvinden kunnen tevens een spilfunctie vervullen in valorisatiebeleid en toenemende waardering voor wetenschap en de kunde van academici in de samenleving.

- 8) *Verbeter de graduate schools.* Nog te vaak zijn graduate schools ‘window dressing’ of is de structuur en het opleidingsaanbod onhelder.
- a. Ga bij de inrichting van graduate schools meer uit van samenwerking met promovendi en senior onderzoekers.
 - b. *Verbeter de coördinatie en afstemming tussen graduate schools en (inter)nationale onderzoeksscholen.* De graduate school heeft in deze afstemming primair verantwoordelijkheid. Als uitgangspunt voor deze verbeterde afstemming kan worden genomen dat de opleiding rond generieke en algemene academische vaardigheden en algemeen HRM-beleid (loopbaan) wordt verzorgd door de graduate school, terwijl specifieke disciplinaire vaardigheden worden door instituten met de meest massa en expertise (in principe landelijke of internationale onderzoeksscholen; mits gebleken meerwaarde, de lokale onderzoekschool).
 - c. *Denk na of graduate school beter geïntegreerd kan worden in het totale aanbod van opleidingen en cursussen.* De huidige versnippering van het opleidingsaanbod – met meerdere opleidingsbureaus die een gefragmenteerd scala aan cursussen aanbiedt – wordt vervangen door een gestructureerd aanbod, dat wordt aangeboden vanuit één centrale (digitale) opleidingsdesk. Dit centrale basisaanbod is toegankelijk voor alle promovendi die aan de VU verbonden zijn. Ook zouden professionele opleidingen aangeboden kunnen worden, die direct aansluiten op benodigde bevoegdheden (bijvoorbeeld in het VO, overheid of bedrijfsleven).

Geraadpleegde bronnen

Ates, G., K. Holländer, N. Koltcheva, S. Krstic & F. Parada (2011). Eurodoc Survey I. The First Eurodoc Survey on Doctoral Candidates in Twelve European Countries. Brussel: Eurodoc.

Bouter, L., data gepresenteerd in ‘Enige reflecties op het PhD stelsel. Hoe staat de VU ervoor?’ (Vrije Universiteit Amsterdam; 27 januari 2011).

Huisman, J., en J. Bartelse (eds), *Academic Careers: A Comparative Perspective* (CHEPS, Universiteit Twente 2001).

Infobrief Science Resources Statistics van de National Science Foundation (maart 2006).

Jürgen Enders, D., en L. Bornmann, *Karriere mit Dokortitel?: Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von Promovierten* (Frankfurt am Main 2001).

Martin, Y.M., M. Maclachlan en T. Karmel, *Postgraduate Completion Rates* (Department of Education, Training and Youth Affairs, 2001).

Moser, C. (2011). PhD survey 2011. Onderzoeksrapportage, mede in opdracht van ProVU.

PhD research degrees: Entry and completion (Higher Education Funding Council England; januari 2005).

PNN, Abvakabo, CNV Publieke Zaak, ‘Brief aan Tweede Kamer van gezamenlijke promovendi-organisaties en vakbonden Abvakabo en CNV Publieke Zaak’, februari 2011.

ProVU (2008). Promovendinota 2008, bezocht op 12-11-2011.

Times Higher Education, ‘World University Rankings 2011-2012’.

VSNU (2005). Ufo/Indelingsinstrument Functiefamilie Onderwijs en Onderzoek, Promovendus, Versie 2.0, Januari 2005.

VSNU, *WOPI 2010*.

Promovendi en Postdoc Nota 2008 van

ProVU

Promovendi-overleg Vrije Universiteit

ProVU
Vrije Universiteit Amsterdam
Amsterdam, September 2008

Inleiding

Het universitaire landschap is sterk aan het veranderen. Het belang van onderzoekscholen neemt toe, er wordt meer nadruk gelegd op 'onderzoeksoutput' en er treedt meer differentiatie op tussen de universiteiten. Deze ontwikkelingen hebben ook haar weerslag op de loopbanen van promovendi en postdocs. Een universiteit moet hierop inspelen door beleid vast te leggen waarin zij weergeeft hoe zij het potentieel van promovendi en postdocs optimaal denkt in te zetten. Het leeuwendeel van de onderzoeksoutput wordt namelijk door deze werknemers geleverd.

Deze nota geeft aanbevelingen aan het College van Bestuur en faculteiten/onderzoeksinstituten voor een optimaal promovendi en postdoc beleid volgens de visie van het Promovendi-overleg Vrije Universiteit (ProVU). De aanbevelingen worden in deze nota per thema behandeld. Soms bevatten de aanbevelingen bestaand beleid. Dan onderstrepen de aanbevelingen het belang van continueren van dit beleid.

Verantwoording

Allereerst heeft er een inventarisatie van het bestaande promovendi- en postdoc beleid bij vijf faculteiten plaatsgevonden (Aard- en Levenswetenschappen, Economie en Bedrijfswetenschappen, Letteren, Rechten, en Sociale Wetenschappen). Op basis hiervan zijn 'best practices' geïdentificeerd die als basis dienen voor de aanbevelingen weergegeven in deze nota. Een concept nota is tijdens een discussieronde binnen ProVU en met de contactpersonen ProVU bij de faculteiten besproken. Uit de inventarisatie is gebleken dat de faculteiten geen apart postdoc beleid hebben vastgelegd. De aanbevelingen voor het postdoc beleid zijn mede gebaseerd op de discussieronde.

De volgende bronnen zijn geraadpleegd:

Berger, Juriaan en Jos de Jonge (2005) *Rendement verkend. Succes- en faalfactoren vvan promotietrajecten aan Nederlandse universiteiten*. Zoetermeer: EIM Onderzoek voor Bedrijf & Beleid.

Netherlands Institute of Government (2008) *Verslag commissie 'Rendement Promovendi MIG'*, Rotterdam: Netherlands Institute of Government.

Thorlakson, Lori (2005) *Models of doctoral training in European political science*, European Political Science, 4, p. 82-94.

Dankwoord

Rob Kloppenburg, Henk Overbeek, Marco Last, en de facultaire contactpersonen ProVU worden hartelijk bedankt voor het verstrekken van informatie over het gevoerde facultair promovendibeleid. De zienswijzen en aanbevelingen in deze nota geven de mening van ProVU weer en vallen onder de verantwoordelijkheid van ProVU.

Persoonlijk budget

1. Iedere promovendus beheert haar eigen persoonlijk budget (E. 9000,-) en ieder jaar ontvangt de promovendus een overzicht van baten en lasten.

Tijdens het promotietraject wordt de promovendus geacht te leren hoe een onderzoeksproject succesvol af ronden. Daarbij hoort ook verantwoordelijkheid dragen voor de financiën. Uit de inventarisatie is gebleken dat het vooral schort aan de transparantie. Promovendi hebben geen idee hoeveel budget beschikbaar is voor welk bestedingsdoel en soms hebben ze totaal geen zeggenschap over de gelden.

De bedragen, bestedingsdoelen en reserveringen verschillen per faculteit maar voor het succesvol verlopen van een promotietraject blijkt een budget van E. 9000,- nodig te zijn die als volgt over de bestedingsdoelen verdeelt kan worden:

- E. 5.000,- vrij te besteden aan boeken, onderzoeksmateriaal en congresbezoek.
- E. 1.000,- te reserveren voor het drukken van het proefschrift.
- E. 3.000,- voor het volgen van onderwijs en het lidmaatschap van een onderzoekschool

Van belang is dat de promovendus inzicht heeft in en zeggenschap heeft over haar/zijn persoonlijk budget. Daarom dient de promovendus mede ondertekenaar te zijn van de declaraties en moet de promovendus ieder jaar een overzicht van de gedane uitgaven en inkomsten krijgen.

Promovendifonds

2. Elke faculteit/onderzoeksinstituut moet het promovendifonds (E. 300,- per promovendus) continueren waarop (talentvolle) een beroep kunnen doen om zich internationaal te kunnen oriënteren.

Het College van Bestuur heeft uit de talentgelden promovendi- en reisgeldfondsen van de faculteiten gefinancierd. Per 1 Januari 2009 houdt de centrale financiering op. Uit de inventarisatie is gebleken dat faculteiten graag het promovendifonds behouden maar duidelijk is nog niet waar zij de bekostiging vandaan halen. Er wordt een groot beroep op het promovendifonds gedaan en de internationalisering van promovendi is sterk gebaat bij het instandhouden van dergelijke fondsen.

Het totaal budget verschilt sterk per faculteit. Letteren stelt E. 10.000,-; Sociale Wetenschappen E. 25.000,-; en Economie en Bedrijfswetenschappen E. 70.000,- per jaar beschikbaar. Omgerekend naar bedrag per promovendus komt dat neer op ongeveer E. 300,- per promovendus per jaar. Het blijkt promovendi hier voldoende aan hebben.

Onderwijs geven

3. Vijf procent van de totale projectduur mag worden meegerekend in het onderwijsverdeelmodel. Het eerste en laatste jaar wordt onderwijsvrij gehouden.

Promovendi hebben een onderwijstaak en worden veelvuldig ingezet in het onderwijs. Het hoofddoel van het promotietraject blijft het onderzoek. Daarom wordt aanbevolen, zoals op een aantal faculteiten al het geval is, de promovendus maximaal vijf procent van de totale projectduur ingezet mag worden in het onderwijs. In verband met de opstart en afronding van het promotieonderzoek is het aan te bevelen om de promovendus in haar/zijn tweede en derde jaar in te zetten. Deze norm komt ook de wetenschappelijke productie van de faculteiten en onderzoeksinstituten ten goede.

Voor een succesvolle carrière binnen en buiten de wetenschap is het van belang dat promovendi leren onderwijs te geven. Het is dus in het persoonlijk belang van de promovendus om ingezet te worden in het onderwijs. De vijf procentnorm kan dan ook gezien worden als een minimumnorm waar de promovendus recht op heeft. De inzet van de promovendus in het onderwijs moet in goed overleg tussen promotoren, promovendus en het managementteam van de afdeling vastgelegd worden in het Opleidings- en Begeleidingsplan.

Faculteiten/onderzoeksinstituten en promovendi moeten de vrijheid hebben om van de vijf procent norm te mogen afwijken. Inzet boven de vijf procentnorm moet gecompenseerd worden door het arbeidscontract evenredig te verlengen of door het promovendus contract een werktijdfactor te verlagen (resultierend in een langere projectduur) en daarnaast een universitair docent arbeidscontract aan te bieden.

Onderwijs krijgen

4. Twintig procent van de totale projectduur mag besteed worden aan het volgen van onderwijs. Via het opleidings- en begeleidingsplan heeft de promovendus zeggenschap over welke cursussen gevolgd worden.

Volgens de CAO Universiteiten 2008 mag 25% van de totale contractduur besteed worden aan onderwijs (geven en krijgen). Met de vijf procent norm onderwijs geven betekent dat er twintig procent van de totale projectduur besteed mag worden aan het volgen van onderwijs.

In de praktijk blijken promovendi deze tijd nodig te hebben voor het succesvolle afronding van het promotietraject. Ook bij de twintig procentnorm geldt dat de faculteiten/onderzoeksinstituten en promovendi de vrijheid moeten hebben om van deze norm te mogen afwijken. Belangrijk is dat de afspraken over welke cursussen gevolgd worden en wanneer vastgelegd worden in het Opleidings- en begeleidingsplan zodat de promovendus zeggenschap heeft over haar/zijn eigen opleiding.

Rendement

*5. Om uitval en vertraging te voorkomen moet elke faculteit/afdeling voor iedere promovendus een **onderwijs en begeleidingsplan** vaststellen, een **stop/go gesprek** houden na negen maanden, **jaargesprekken** houden in de daarop volgende jaren en een **jaarlijkse facultaire en universitaire evaluatie/inventarisatie** van de voortgang houden.*

Een punt van algemene zorg is de voortgang van het promotietraject. Zowel voor de afdeling/faculteit als de promovendus is het van het grootste belang dat het project binnen de gestelde termijn afgerond wordt. De financiering van het project ligt vast en behoudens uitzonderingen, is er geen alternatieve financiering voorhanden om het contract te verlengen. Er zijn een aantal instrumenten beschikbaar om een goed promovendi rendement te waarborgen en te monitoren. Als eerste kan het al eerder vermelde **Onderwijs en begeleidingsplan** (OBP) genoemd worden. Duidelijke en vastgelegde afspraken omtrent het volgen en geven van onderwijs en het naleven van die afspraken draagt bij aan een succesvolle afronding van het promotietraject. Het is de verantwoordelijkheid van de afdelingen en faculteiten om naleving van het OBP te monitoren en te waarborgen.

Na negen maanden na aanvang van het promotietraject vindt er een **stop/go gesprek** plaats. Voor de promovendus en de afdeling/promotoren is dit het punt om te beoordelen of de verwachtingen waar gemaakt zullen worden en of afronding binnen vier jaar mogelijk is. Voor beide partijen biedt dit gesprek de mogelijkheid om het dienstverband te beëindigen.

Ieder jaar volgend op het stop/go gesprek wordt er een **jaargesprek** gehouden. Tijdens deze gesprekken tussen afdelingshoofd en promovendus wordt de voortgang in het afgelopen jaar besproken en worden doelen voor het aankomende jaar afgesproken. Het OBP wordt op basis van het stop/go en jaargesprek eventueel aangepast. Een beoordelende rol omtrent het OBP en voortgang na één jaar kan toebedeeld worden aan een externe partij zoals een wetenschapscommissie, promovenduscoördinator of directeur van een onderzoeksinstituut.

In aanvulling op dit bestaande beleid adviseert ProVU om ieder jaar per faculteit een **evaluatie/inventarisatie** te houden om het rendement bij te houden en eventuele knelpunten tijdig te identificeren. De voortgangsrapportages aan de faculteit Sociale Wetenschappen kan als voorbeeld dienen. De promovendus en de begeleiders moeten ieder jaar een voortgangsrapportage invullen. Deze rapportage bestaat uit drie delen. Het eerste deel bestaat uit een weergave van de werkzaamheden het afgelopen jaar en het derde deel bevat de geplande werkzaamheden voor het aankomende jaar. Het eerste en derde deel worden door de promovendus en de promotoren gezamenlijk ingevuld. Het tweede deel is vertrouwelijk en de promotoren en promovendus geven ieder onafhankelijk hun weergave van de voortgang. Het vertrouwelijke deel van de voortgangsrapportages wordt gestuurd naar de directeur van de onderzoeksschool die bij nijpende knelpunten kan ingrijpen. De niet vertrouwelijke delen van de rapportages worden naar de wetenschapscommissie van de faculteit gestuurd die eventueel aanbevelingen voor algemeen promovendibeleid kan doen.

ProVU adviseert het College van Bestuur om centraal beheerd database van rendementcijfers op te bouwen. Benchmarking tussen faculteiten/onderzoeksinstituten wordt dan mogelijk en bestaand en nieuw promovendibeleid kan dan geëvalueerd worden. Tevens wordt geadviseerd om promovendi rendementscijfers een vast punt te maken op de jaarlijkse overlegvergadering tussen College en faculteitsbesturen. Faculteitsbesturen kunnen dan ter verantwoording worden geroepen.

Op een aantal faculteiten geldt een bonusregeling. Als het proefschrift voor de einddatum wordt goedgekeurd dan ontvangen de promovendus en/of de begeleiders een bonus. Deze bonusregeling wordt gebruikt als stimuleringsmaatregel om binnen de gestelde contractduur het promotieproject af te ronden.

Zwangerschap- en ouderschapsverlof

6. Zwangerschap- en ouderschapsverlof dient gecompenseerd te worden uit een facultair of centraal beheerd fonds.

Volgens de CAO Universiteiten 2008 hebben promovendi recht op zwangerschap- en ouderschapsverlof maar verplicht de universiteiten niet om het arbeidscontract evenredig te verlengen. Op de VU zijn afdelingen financieel verantwoordelijk voor het zwangerschap- en ouderschapsverlof. Dit kan er toe lijden dat bij financieel armlastige afdelingen er druk wordt uitgeoefend op de promovendus om geen of minder verlof op te nemen of dat het verlof niet gecompenseerd wordt. Ook kunnen armlastige afdelingen er voor kiezen om geen vrouwelijke promovendi aan te stellen. Om dergelijke situaties te voorkomen moet er een facultair of centraal beheerd fonds komen waarop afdelingen een beroep kunnen doen.

Loopbaanbegeleiding

7. De faculteit moet de kosten voor het volgen van een loopbaan begeleidingscursus vergoeden.

Een academische loopbaan blijkt maar voor ongeveer tachtig procent van de promovendi weggelegd te zijn. De promovendus dient dus in het laatste jaar zich te oriënteren op de verdere carrière. Het is ook de verantwoordelijkheid van de werkgever om er voor te zorgen dat de promovendus na het promotietraject een succesvolle carrière buiten de universiteit kan beginnen. Op veel faculteiten wordt de loopbaanbegeleiding vergoed. Wanneer afdelingen de vergoeding financieel moeten dragen dan zijn afdelingshoofden niet altijd ontvankelijk voor declaraties. Daarom wordt aanbevolen om loopbaanbegeleiding uit een facultair fonds te vergoeden.

Vertrouwenspersonen/tweede begeleider

8. Op iedere faculteit moet een vertrouwenspersoon aangesteld worden waar promovendi een beroep op kunnen doen. Tevens moet er altijd een tweede begeleider benoemd worden.

Er bestaat een sterke afhankelijkheidsrelatie tussen promovendus en promotoren. Het welslagen van het promotietraject is ook afhankelijk van de promotoren. Echter, de promotor kan soms te direct betrokken zijn bij het onderzoek of wil een andere richting op dan de promovendus. De promovendus durft vaak niet direct aan te geven dat zij/hij het niet eens is met de promotor. Een vertrouwenspersoon die dicht op de

werkvloer staat kan dan problemen bespreken met de promovendus en eventueel bemiddelen. Ook is het aan te bevelen om een tweede begeleider aan te stellen.

Selectie

9. De sollicitatieprocedure voor een promovendus moet open, transparant en internationaal zijn.

Uit onderzoek is gebleken dat de relatie tussen begeleider en promovendus cruciaal is ter voorkoming van uitval en vertraging. Er moet een inhoudelijke en persoonlijke aansluiting zijn tussen promovendus en begeleiding. Verder blijken de persoonlijke eigenschappen van de promovendus een rol te spelen. De promovendus moet gedurende enkele jaren geïnteresseerd bezig kunnen zijn met één onderwerp of deelgebied. De huidige praktijk is dat er veel aandacht gegeven wordt aan het onderzoeksvoorstel en er minder aandacht is voor de kandidaat. Het is daarom aan te bevelen dat de sollicitatieprocedure open en transparant en in principe internationaal gehouden wordt.

De ontwikkeling van Research Masters kan aan een betere selectie bijdragen. De kandidaat promovendus heeft een groter besef van het doen van onderzoek inhoudt en de begeleiders krijgen een beter beeld van de kwaliteiten van een kandidaat. Een inhoudelijke en persoonlijke aansluiting wordt bevorderd door bijvoorbeeld het onderzoeksvoorstel niet ‘dicht te timmeren’. De promovendus moet ‘eigenaar’ kunnen worden van het project.

Appendix Inventarisatie facultair promovendi beleid

De inventarisatie naar facultair promovendibeleid is tussen Mei-Juli 2008 gehouden. Vier faculteiten zijn onderzocht: Sociale Wetenschappen (FSW), Economie en Bedrijfswetenschappen (FEWEB), Rechtsgeleerdheid (RCH) en Letteren (LET). In deze appendix wordt per onderwerp de bevindingen weergegeven.

Persoonlijk budget

FSW: Iedere promovendus heeft een persoonlijk budget van E.1600,- tot zijn beschikking. Dit geld mag aan onderzoek, congresbezoek en boeken besteed worden. Er is wel voor iedere declaratie een handtekening van de budgethouder van de afdeling nodig.

FEWEB: Tinbergen Instituut (Graduate school for economics, econometrics and finance), een samenwerkingsverband tussen de UvA, de VU en de EUR: Iedere promovendus heeft een budget van € 595 voor boeken. In het laatste half jaar van je contract kan je geen boeken meer kopen van dit budget. Onderwijs heb je al gevolgd als je de MPhil +3 jaar promotie traject hebt zit in de MPhil op het Tinbergen Instituut al je onderwijs. Heb je een 4-jarige aio-plek (via NWO bijvoorbeeld), dan volg je in je eerste jaar een selectie uit het onderwijsaanbod van het Tinbergen Instituut. Je beheert niet zelf je budget hierover, je kunt gewoon vakken volgen zoveel je wilt/nodig is. Alle geldstroom hiervoor is intern. Voor congresbezoek is er € 720 per jaar (is net opgehoogd, was € 685). Je kunt hier alleen een beroep op doen als je mag presenteren op een conferentie. Van je totale congreskosten wordt uit deze gelden dan 50% vergoed.

RCH: Iedere promovendus heeft een persoonlijk budget van € 5000,- tot zijn beschikking. Dit geld mag aan onderzoek, congresbezoek en boeken besteed worden. Ook de kosten van kopieën (7 cent per kopie) worden van het persoonlijk budget afgetrokken. Daarnaast krijgt de promovendus € 2500,- als bijdrage voor de drukkosten van het proefschrift en € 500,- als bijdrage voor de borrel na afloop van de promotie.

LET: Iedere promovendus heeft een persoonlijk budget van € 5.000,- voor het gehele project. Dit geld mag aan onderzoek, congresbezoek en boeken besteed worden. Er is wel voor iedere declaratie een handtekening van de budgethouder van de afdeling nodig. Ondanks dat de projectduur van 4 jaar vaak wordt teruggebracht naar 3 jaar, is dit bedrag constant gebleven. Gemiddeld wordt er per promovendus zo'n € 2.000,- aan onderzoeksscholen uitgegeven, hetgeen buiten de bench fee valt. Overige cursussen moeten wel van de bench fee worden betaald. Niet opgemaakte potjes gaan weer terug naar de facultaire kas (komt echter niet vaak voor). Eerder het omgekeerde: promovendi moeten van de faculteit € 500,- van hun persoonlijk budget overhouden om het proefschrift te laten drukken, maar daarmee zijn de kosten niet gedekt. Dit bedrag zou bijgesteld moeten worden, dat is al jaren niet gebeurd.

Promovendifonds

FSW: Totaal is er een bedrag van E. 25.000,- beschikbaar voor promovendi om een congresbezoek, verblijf in het buitenland, een survey, ed. te financieren. Er zijn twee rondes per jaar. Eind 2008 loopt dit af omdat het eenmalige gelden waren van het College van Bestuur. FSW onderzoekt mogelijkheden om het promovendifonds te continueren omdat er veel gebruik van gemaakt wordt.

FEWEB: Er is een fonds van € 70.000 gecreëerd in 2003 om internationale contacten van promovendi te stimuleren. Op dit fonds kan een beroep gedaan worden voor congresbezoek, verblijf in buitenland, etc. Om een beroep te kunnen doen op dit fonds moet je kunnen aantonen dat je al voor 50% van de kosten financiering rond hebt. In combinatie met de 50%-regel van het Tinbergen Instituut, dekt dit dus precies de kosten.

RCH: Het College van Bestuur heeft per 1-1-2008 de stekker uit het Promovendifonds Reisgelden getrokken. RCH had voor de eerste ronde van 2008 nog precies genoeg geld beschikbaar. Nu de pot leeg is zal de faculteit de mogelijkheden onderzoeken om het promovendifonds te continueren. Zoals het er nu naar uit ziet zal het een soort *matching* worden: een deel wordt vergoed door de faculteit/afdelingen en de rest zal de promovendus uit het persoonlijk budget moeten bijleggen.

LET: Promovendifonds zou stoppen per 1-1-2009, maar de faculteit neemt het over (van het CvB): vanaf 1-1-2009 stort de faculteit elk jaar 10.000 euro in het fonds.

Rendement

FSW: Allereerst bepaalt de CAO dat binnen 3 maanden een Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP) opgesteld worden. FSW gaat actief controleren of men wel op een juiste manier dit plan invult en uitvoering geeft zodat het geen papieren exercitie wordt. Er zijn een aantal maatregelen genomen om het rendement te verhogen. Na 9 maanden moet de promovendus een rapport inleveren ter beoordeling aan de wetenschapscommissie die een advies over verlenging van het contract geeft. 3^e geldstroom promovendi ervaren het maken van de 9-maanden rapportage als een last omdat hun opdrachtgever ook bijtijds producten verwacht en de voortgang in de gaten wilt houden. Jaarlijks wordt er een voortgangsrapportage ingevuld door de promovendus en de begeleiders. In deze rapportages wordt de voortgang genoteerd en de doelen voor aankomend jaar aangegeven. Verder moet worden aangegeven welke factoren de voortgang hebben bespoedigd dan wel hebben vertraagd. Een deel van de rapportage is vertrouwelijk. Dit vertrouwelijk deel gaat naar de directeur van de onderzoeksschool (CCSS) die eventueel actie onderneemt (bijvoorbeeld de begeleiders aanspreken). Het overige deel gaat naar de wetenschapscommissie en het afdelingsbestuur die een samenvatting maakt van de algemene voortgang op de afdeling. Als laatste maatregel betaalt FSW één maandsalaris als bonus aan promovendi die 3 maanden voor de einddatum van hun contract de goedkeuring van hun proefschrift ontvangen.

Als toekomstig beleid wil FSW haar aandacht richten op de werving en selectie van promovendi. De aandacht is nu teveel gericht op het onderzoeksvoorstel en niet op de kandidaat. Verder kan de

benoemingsprocedure transparanter/meer opengesteld worden en zou in principe internationaal moeten zijn. Men kan denken aan een beleidsregel dat promovendi pas aangesteld mogen worden nadat is aangetoond dat de selectie open en transparant is verlopen (ter beoordeling aan de directeur van de onderzoeksschool).

Verder wordt het belang van een vertrouwenspersoon benadrukt. Er bestaat een sterke afhankelijkheidsrelatie tussen promovendus en promotor. De promotor kan soms zich te veel innemen in het onderzoek. De promovendus moet beschermd worden. De promovendus durft vaak niet iets te zeggen of aan te geven. De promovendus is immers afhankelijk van de promotor voor het welslagen van het project. Er zou een vertrouwenspersoon moeten komen per faculteit zodat deze dicht bij de werkvloer staat. Verder zou er altijd een tweede begeleider/copromotor aangesteld moeten worden.

FEWEB: Promovendi krijgen in eerste instantie een contract voor 1 jaar, waarna wordt gekeken of de samenwerking wordt voortgezet. Dit speelt echter minder bij de aio's met een 3-jarig contract en een MPhil diploma omdat deze aio's al bekend zijn bij de staf, waardoor de kans dat de samenwerking misloopt of het traject te zwaar is voor de aio kleiner is. Hoeveel aandacht er wordt besteed aan het opleidings- en begeleidingsplan is erg afhankelijk van promotor en afdeling. Er is een bonus van € 4000 als je proefschrift voor het einde van je contract goedgekeurd wordt (je hoeft het dus nog niet verdedigd te hebben).

RCH: Allereerst bepaalt de CAO dat binnen drie maanden na indiensttreding een Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP) opgesteld wordt. De promovendicoördinator controleert of het plan juist is ingevuld en leest het door voor het beoordelingsgesprek dat na tien maanden plaatsvindt.

Er zijn enkele maatregelen genomen om het promotierendement te verhogen: 1) Alle onderzoeksvoorstellen worden vooraf beoordeeld door een interne referentencommissie o.m. op uitvoerbaarheid van het onderzoek. 2) Vooraf dient de beoogde promovendus het onderzoeksvoorstel te presenteren voor een delegatie van de Wetenschapscommissie. 3) Na zes maanden bespreken promovendus en promotor de voortgang en planning. Het verslag van deze halfjaarsevaluatie wordt in het beoordelingsgesprek meegenomen. 4) Na tien maanden vindt er een beoordelingsgesprek plaats met promovendus, promotor(es), portefeuillehouder onderzoek en de promovendicoördinator waarin wordt gesproken over de verlenging van het jaarcontract. 5) Jaarlijks vindt een jaargesprek plaats tussen promovendus en promotor. De promovendicoördinator stuurt beiden een herinnering hiervoor. 6) Eenmaal per jaar voeren portefeuillehouder onderzoek en promovendicoördinator vertrouwelijke gesprekken met alle promovendi die een jaar of langer in dienst zijn. De volgende onderwerpen worden besproken: de voortgang, de haalbaarheid om het proefschrift binnen de gestelde termijn af te ronden, onderwijs, opleiding, Arbo, samenwerking en wat verder ter tafel komt. 7) De aanstelling van een promovendidecaan, die minimaal eenmaal per jaar uitgebreid met alle promovendi spreekt. De promovendidecaan is vertrouwenspersoon en belangenbehartiger van de promovendi.

Het faculteitsbestuur overweegt om een bonus te geven aan promovendi die drie maanden voor de einddatum van hun contract de goedkeuring van hun proefschrift ontvangen. Beleid is dat altijd een tweede begeleider of (co-)promotor wordt aangesteld. De promovendicoördinator ziet hierop toe.

LET: Dit gebeurt enerzijds door een strenge beoordeling en afhandeling van Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP). De promovendoördinator beoordeelt ze en vervolgens geeft de directeur onderzoek advies over de verlenging. Er gaat dus geen rapport naar een wetenschapscommissie maar de promovendoördinator beoordeelt de plannen kritisch. Het OBP wordt tijdens het stop/go-gesprek besproken. Stop/go-gesprek en jaargesprek zijn ineen. Vervolgens vinden er jaarlijks jaargesprekken plaats.

Een paar jaar geleden is er een inventarisatie geweest met vertraagde promovendi. Zij hebben toen aangegeven waar/wanneer zij vertraging hebben opgelopen en wat de oorzaken daarvan zijn. Promovendi hebben destijds aangegeven dat het belangrijk is dat een (voortgangs)gesprek niet pas in de eindfase plaatsvindt, maar al veel eerder in het promotietraject.

Marco geeft verder aan dat het beloningssysteem/promotiepremie gaat veranderen: een groter deel gaat dan naar de faculteit (nu gaat dat nog naar centraal) dus wellicht heeft dat ook invloed op het rendementsbeleid van de faculteit.

Wat betreft werving- en selectie geeft Marco aan dat de faculteit probeert om ook naar de capaciteiten van de kandidaat als promovendus te kijken. De faculteit houdt nu jaarlijks open rondes waarbij de kandidaten eigen voorstellen moeten schrijven, dus daarin kun je de eigen inbreng van de kandidaat zien. Bij Letteren heeft een promovendus altijd een tweede begeleider.

Onderwijs geven

FSW: Vijf procent van de tijd mag besteed worden aan onderwijs geven. Het liefst geconcentreerd in het 2^e en 3^e jaar. Komt de afdeling docenten tekort en wil zij promovendi inschakelen dan moet zij de promovendi een baan aanbieden als universitair docent (bijvoorbeeld voor 0,2 fte) en wordt het promovenduscontract evenredig verlengd.

RCH: In beginsel mag maximaal 15% van de tijd besteed worden aan het geven van onderwijs en/of het begeleiden van studenten. Het zwaartepunt ligt bij voorkeur vooral in het 2^e en 3^e jaar. Komt de afdeling docenten tekort en wil zij promovendi hiervoor inschakelen, dan moeten er individueel duidelijke afspraken worden gemaakt wat de verdeling wordt tussen onderzoeks- en onderwijstijd. Als de promovendus minder dan 75% onderzoekstijd overhoudt, dan wordt het contract evenredig verlengd. NWO-promovendi besteden hun volledige tijd aan onderzoek.

LET: Vijf procent van de totale projectduur wordt meegerekend in het onderwijsverdeelmodel. Het is afhankelijk van de behoefte van een afdeling hoeveel een promovendus daadwerkelijk ingezet wordt. In principe wordt geprobeerd om de promovendus in het eerste en laatste jaar onderwijsvrij te houden. Als de afdeling docenten nodig heeft, worden promovendi met een deeltijdaanstelling (bv 0,8 fte) tijdelijk als docent aangesteld (bv voor 0,2 fte) en wordt het promovenduscontract evenredig verlengd.

Onderwijs krijgen

FSW: Het OBP is al genoemd. Verder geeft FSW/CCSS iedere promovendi een budget van E.3000,- ter besteding aan het krijgen van onderwijs. Vaak gaat dit (deels) op aan het lidmaatschap van een onderzoeksschool. Richtlijn is dat het onderwijsaanbod op de onderwijsbehoefte van de promovendus wordt afgestemd. Het aandeel onderwijs krijgen moet ongeveer 30 ECTS beslaan. Toekomstige ontwikkelingen zoals de facultaire en interfacultaire graduate schools en het landelijke decanen overleg initiatieven moeten hierop beoordeeld worden.

FEWEB: De graduate school van de afdelingen Economics, Econometrie en Finance is het Tinbergen Instituut, voor Finance vanaf september ook de Duisenberg School of Finance, beide samenwerkingsverbanden met de UvA en de EUR. Toekomstige promovendi volgen daar eerst het MPhil programma (2-jarige onderzoeksmaster), waarna ze 3 jaar krijgen om te promoveren of, als de promotie betaald wordt met NWO-geld als 4-jarige aio-plaats volgt de promovendus in zijn eerste jaar een selectie uit het onderwijsaanbod van het Tinbergen Instituut. De geldstromen hiervoor zijn intern (tussen VU en Tinbergen Instituut), de promovendus heeft hier niets mee van doen.

RCH: In beginsel wordt niet meer dan 10% van de tijd besteed aan het volgen van onderwijs. De faculteit biedt haar promovendi vier cursussen aan (*Succesvol promoveren en persoonlijke effectiviteit*, *Methoden en Technieken (nog in ontwikkeling)*, *Academic Writing* en *Schrijfvaardigheid en argumentatieleer*) die zij verplicht zijn te volgen. NB: het is wel mogelijk om vrijstellingen aan te vragen. De verplichte cursussen kosten bij elkaar ongeveer 4% van de werktijd.

LET: In totaal is 75% van de totale projectduur onderzoekstijd. De overige 25% mag besteed worden aan onderwijs geven en onderwijs volgen. In de praktijk worden promovendi voor 5% ingezet om onderwijs te geven, en kun je dus voor 20% van je onderzoekstijd onderwijs volgen. Als je minder dan 20% onderwijs volgt, mag de afdeling je dus meer (evenredig) inzetten voor het geven van onderwijs.

Letteren is van geen enkele onderzoeksschool penvoerder dus promovendi zijn niet verplicht om lid te worden van een onderzoeksschool, ook al heeft deze geen passend onderwijs te bieden aan de promovendi. Nu is echter niet duidelijk of het uitgespaarde bedrag aan lidmaatschap van een onderzoeksschool beschikbaar is voor onderwijs elders. Een onderwijsbudget -naast de benchfee- zou transparanter zijn, dan heeft de promovendi de keuze om dit te besteden aan lidmaatschap van een onderzoeksschool of juist onderwijs à la carte.

Zwangerschap- en ouderschapsverlof

FSW: De faculteit volgt gewoon landelijk CAO-beleid. De faculteit moet dit budgettair betalen en niet de afdelingen. Als de afdelingen verantwoordelijk worden dan kunnen afdelingen die het financieel moeilijk hebben proberen de promovendus dwingen om minder tijd op te nemen.

FEWEB: hierin volgt de faculteit de landelijke CAO.

RCH: De faculteit volgt landelijk CAO-beleid.

LET: De faculteit volgt het landelijke CAO-beleid. Er zijn in het verleden wel problemen geweest met promovendi die tijdelijk de arbeidsfactor verkleinden en die tijd niet op het einde erbij kregen. In de praktijk gebeurt dit nu wel: promovendi die vanwege zwangerschap- en ouderschapsverlof tijdelijk de arbeidsfactor verkleinen, krijgen evenredig verlenging van de totale projectduur.

Loopbaanbeleiding

FSW: De faculteit biedt financiële compensatie aan zodat de promovendus de gewenste cursussen kan volgen.

FEWEB: De faculteit betaalt de kosten van loopbaanbegeleiding via de VU.

RCH: De faculteit volgt landelijk CAO-beleid.

LET: De faculteit betaalt een kleine percentage, de rest betaalt de promovendus zelf. Als er een deel van de bench fee over is, mag dat hiervoor gebruikt worden. In de praktijk wordt loopbaanbegeleiding voor de promovendus uit een of ander potje betaald. De faculteit attendeert alle promovendi bovendien expliciet bij aanvang van het laatste jaar op de mogelijkheid van het volgen van Loopbaanbegeleiding.