

Maart 2022

Eindevaluatie uitbreiding van het promotierecht

Eindrapport

Maart 2022

Eindevaluatie uitbreiding van het promotierecht

Eindrapport

Ben Kokkeler, Gerwin Evers, Barend van der Meulen, Harry de Boer, Renze Kolster, Janna van Belle, Tomas van den Broeke, Matthias Ploeg

Samenvatting

Context van de wetswijziging

Als onderdeel van de bredere aanpassing van de Wet op hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW), hebben universiteiten sinds 2017 de mogelijkheid gekregen om het promotierecht ook toe te kennen aan niet-hoogleraren, waar dit recht voorheen exclusief was voorbehouden aan de hoogleraar.

Deze wetswijziging was bedoeld om meer carrière mogelijkheden te creëren voor UHD's en het Nederlandse vestigingsklimaat voor onderzoekers te bevorderen. Het wetsvoorstel kon rekenen op zeer ruime steun in de Tweede Kamer, al werd er in de Eerste Kamer de zorg uitgesproken dat de kwaliteitsborging van de verruiming niet duidelijk verankerd was in de WHW. Belangrijke discussiepunten betroffen de kwaliteit van promotietrajecten, het kwaliteitstoezicht op begeleiding door niet-hoogleraren, de naleving van de 'Handreiking College voor Promoties' en het loopbaanperspectief voor getalenteerde wetenschappers. Naar aanleiding daarvan heeft de minister van OCW toegezegd de invoering en uitwerking van de beleidswijziging te zullen evalueren.

Terugblik op de mid-term review

De door het CWTS uitgevoerde mid-term review in 2020 heeft inzicht gegeven in hoe de wetswijziging in de praktijk geïmplementeerd is door de verschillende universiteiten. Hieruit bleek dat er substantiële verschillen waren tussen de universiteiten in hoe de uitbreiding van het promotierecht geïmplementeerd was. Echter door verschillende methodologische beperkingen was het toen niet mogelijk om inzicht te geven in de effecten van de uitbreiding van het promotierecht op zowel het loopbaanperspectief als de impact van de wetswijziging op de kwaliteit van de promotietrajecten.

In lijn met de kamerbrief van 8 juli 2021 over de mid-term evaluatie, zal deze eindevaluatie antwoord moeten geven op de vraag wat de effecten zijn van de verruiming van het promotierecht en aanknopingspunten bieden voor reflectie op en formulering van beleid op de volgende onderwerpen: (1) het vestigingsklimaat voor buitenlandse gepromoveerden, (2) loopbaanperspectieven en (3) kwaliteit van de promotietrajecten.

Methodologische toelichting

Waar in de mid-term de nadruk lag op hoe de wetswijziging geïmplementeerd was, wordt er in deze studie meer gekeken naar de impact die de uitbreiding van het promotierecht heeft gehad op onderzoekers, promovendi en het Nederlandse wetenschapssysteem als geheel. Daarom is deze studie ook kwalitatiever van aard en is er meer aandacht voor de perspectieven en ervaringen van promovendi en onderzoekers met de uitbreiding van het promotierecht. Naast deskstudie en een data-uitvraag bij de universiteiten waren focusgroepen met promovendi en interviews met onderzoekers de belangrijkste databronnen. Voor een uitgebreidere methodologische uitwerking verwijzen wij naar de bijlage.

Statistisch overzicht

In totaal telden de bestudeerde universiteiten (de 14 leden van de UNL) 1591 niet-hoogleraren met het promotierecht. Gemiddeld is er sprake van een toename van 24% ten opzichte van medio 2020. Er zijn grote verschillen zichtbaar tussen universiteiten en disciplines in de toewijzing van het promotierecht aan niet-hoogleraren die er qua functieniveau voor in aanmerking zou

kunnen komen. Gemiddeld kreeg 47% van de niet-hoogleraren die qua functieniveau in aanmerking zou kunnen komen, ook daadwerkelijk het promotierecht.

Deze promotoren vervullen voor 2832 promovendi de rol van promotor wat goed is voor 10% van het totaal aantal promovendi. Echter, wordt net zoals in de situatie van voor 2017, in veel gevallen deze verantwoordelijkheid gedeeld met andere promotoren. In 1223 gevallen (4%) heeft een promovendus enkel een niet-hoogleraar als promotor.

Conclusies

Het vestigingsklimaat voor buitenlandse gepromoveerden

De verruiming van het promotierecht maakt het mogelijk dat Nederlandse universiteiten als werkgevers een beter loopbaanperspectief kunnen aanbieden om buitenlandse onderzoekers te interesseren voor een UHD-vacature in Nederland. Ten opzichte van een aantal gelijksoortige wetenschapssystemen is daarmee een comparatief nadeel weggenomen.

Uit de statistische analyses en de interviews valt niet te concluderen dat de verruiming van het promotierecht geleid heeft tot een grotere aantrekkingskracht van het Nederlandse wetenschapssysteem voor buitenlandse onderzoekers. Wel is in kwalitatieve termen vast te stellen dat de universiteiten zich in hun wervingsbeleid gesteund voelen dat zij het promotierecht aan sollicitanten in het vooruitzicht kunnen stellen. Desalniettemin zijn persoonlijke factoren en de kwaliteit van het Nederlandse wetenschapssysteem belangrijkere factoren in de keuze van onderzoekers om hun carrière in Nederland voort te zetten.

Het loopbaanperspectief voor UHD's

De verruiming van het promotierecht kan door universiteiten gebruikt kunnen worden om de loopbaanperspectieven van onderzoekers te bevorderen. Hoewel nog geen definitieve conclusie kan worden getrokken, bieden de percepties van UHD's inzicht in de variëteit aan te verwachten effecten.

Veel geïnterviewde UHD's verwijzen naar de formele erkenning voor hun werk als begeleider als belangrijkste directe impact van de uitbreiding van het promotierecht. Deze erkenning wordt door velen gezien als een belangrijk onderdeel van de algehele beweging tot herwaarderen van 'erkennen en waarderen', waarbij ook vragen en verwachtingen op het gebied van loopbaankansen hernieuwd aan de orde komen. Er zijn UHD's die de toekenning van het promotierecht als een extra stap voorwaarts in hun carrière beschouwen, er zijn ook UHD's die het typeren als 'zoethoudertje' wat zelfs mogelijk een vertragend effect zou hebben op toekomstige bevordering tot hoogleraar.

Daarnaast kan de toekenning van het promotierecht gezien worden als een verdere ontwikkeling van de UHD-positie. Waar het tenure track systeem een up-or-out perspectief bood en de UHD-positie tijdelijk was (Rathenau Instituut, 2013), ontstaat er met de uitbreiding van het promotierecht ruimte voor langduriger aanstellingen. Tevens kan met het promotierecht UHD's meer autonomie geboden worden om hun onderzoekslijn verder uit te bouwen en erkend te worden voor hun capaciteiten als dagelijks begeleider.

Daarmee zien veel UHD's de verruiming van het promotierecht ook als een ontwikkeling waarbij de academische hiërarchie zal afvlakken. Op het moment van deze evaluatie ervaren geïnterviewde UHD's dit als een nieuw spanningsveld, waarbij de daadwerkelijke impact nog niet goed te bepalen is.

De overgrote meerderheid (69%) van de niet-hoogleraren aan wie het ius promovendi toegekend wordt is man. Dit verschil in toekenningen reflecteert de bestaande genderonbalans onder UHD's. Wel zal de uitbreiding van het promotierecht op termijn leiden tot het sneller dichten van de genderkloof onder promotoren, omdat de genderverhouding onder UHD's evenwichtiger is dan die onder hoogleraren.

Desalniettemin is het promotierecht maar één van de factoren in de loopbaanontwikkeling van UHD's. Zo leven er bij veel UHD's, zowel degenen met als zonder het promotierecht, veel vragen en onzekerheden over het loopbaanperspectief binnen het Nederlandse wetenschapssysteem. Met name gezien de beperkte middelen die via NWO beschikbaar komen voor UHD's die nieuwe lijnen willen ontwikkelen en gezien de beperkte ruimte voor toekenning van hoogleraarsposities aan Nederlandse universiteiten zien veel UHD's slechts een beperkt loopbaanperspectief.

De kwaliteit van begeleiding van promovendi

De verruiming van het promotierecht heeft ervoor gezorgd dat UHD's nu ook de eindverantwoordelijkheid kunnen dragen voor promotietrajecten. De conclusie is dat de verruiming van het promotierecht een positieve uitwerking zal hebben op de begeleiding van promovendi. Onverlet het ontbreken van duidelijke patronen die de impact van niet-hoogleraren als promotoren verklaren, constateren wij dat het beschikbaar komen van een groter aantal promotoren de kans biedt om meer maatwerk in begeleiding van promovendi te leveren – hetgeen zich inmiddels bij een aantal universiteiten begint af te tekenen.

Omdat universiteiten gerichte procedures hanteren bij de toekenning van het promotierecht aan UHD's, en omdat de toekenning van het promotierecht primair een formele bevestiging is van een al bestaande praktijk waarin UHD's een belangrijke rol speelden in de begeleiding van promovendi, is de verwachting gerechtvaardigd dat de kwaliteit qua senioriteit van begeleiding van de betrokken UHD's geborgd is. Deze verwachting wordt gestaafd door de geïnterviewde promovendi die aangeven dat begeleiding onder leiding van een UHD met promotierecht geen impact heeft gehad op de kwaliteit van de begeleiding. De functie van de promotor – hoogleraar of UHD – is volgens de promovendi niet bepalend voor de kwaliteit van de begeleiding. Daarnaast verwijzen promovendi, onderzoekers en universiteiten naar de verschillende mechanismen die zorg dragen voor de kwaliteitsborging van promotietrajecten.

De uitbreiding van het promotierecht biedt meer mogelijkheden voor maatwerk in de samenstelling van het begeleidingsteam van een promovendus. Doordat er meer promotoren beschikbaar zijn, kan de samenstelling van een begeleidingsteam meer op inhoudelijke of methodologische overwegingen worden vormgegeven. Dit maatwerk is onder andere van betekenis voor promovendi die zich op een specialisatie binnen een discipline richten of op een multidisciplinair thema, waar er behoefte kan zijn aan promotoren met een hele specifieke expertise. Deze verbeterde aansluiting zou volgens de gesproken onderzoekers in de praktijk kunnen zorgen voor een gerichtere en intensievere begeleiding.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	7
1.1	Wetswijziging en beleidscontext	7
1.2	Beoogde effecten van wetswijziging	8
1.3	Terugblik op de mid-term review	8
1.4	Opdracht van deze studie	9
1.5	Plan van aanpak	9
1.6	Leeswijzer	10
2	De implementatie van de uitbreiding in de praktijk	11
2.1	UNL-handreiking	11
2.2	Recente ontwikkelingen in de toekenning en gebruik van het promotierecht	11
2.3	Stand van zaken met betrekking tot monitoring	12
3	Impactpaden onderzoekers	13
3.1	Toekenning van het promotierecht	13
3.2	Uitoefening van het promotierecht	18
3.3	Impact op erkenning en waardering van onderzoekers	20
3.4	Mobiliteit en vestigingsklimaat	21
3.5	Loopbaanperspectieven	22
3.6	Samenvatting	25
4	Impactpaden promovendi	26
4.1	Promovendi met een niet-hoogleraar als promotor	26
4.2	Praktijk van begeleiding	27
4.3	Impact type promotor op promotietraject	29
4.4	Kwaliteitsbeleid	31
4.5	Samenvatting	34
5	Systeemeffecten	35
5.1	Diversificatie van toepassing van het promotierecht in de praktijk	35
5.2	Erkennen en waarderen	36
5.3	Positie van hoogleraren	36
6	Conclusies en aanbevelingen	37
6.1	Inleiding: de centrale vragen in deze evaluatie	37
6.2	Conclusies over de drie kernonderwerpen	37
6.3	Verschillen in van toekenning van het promotierecht in de praktijk	39
6.4	Aanbevelingen	39
	Literatuur	41
	Methodologische verantwoording	43

Afkortingen

UHD	Universitair hoofddocent
UD	Universitair docent
HOOP	Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan
UNL	Universiteiten van Nederland (voorheen VSNU)
PNN	Promovendi Netwerk Nederland
KNAW	Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen
NARCIS	National Academic Research and Collaborations Information System
NWO	Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
LEI	Universiteit Leiden
OU	Open Universiteit
RU	Radboud Universiteit
RUG	Rijksuniversiteit Groningen
TiU	Universiteit Tilburg
TUD	Technische Universiteit Delft
TU/e	Technische Universiteit Eindhoven
UM	Universiteit Maastricht
UT	Universiteit Twente
UU	Universiteit Utrecht
UvA	Universiteit van Amsterdam
VU	Vrije Universiteit
WUR	Wageningen University & Research

1 Inleiding

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft Technopolis in samenwerking met CHEPS (Center for Higher Education Policy Studies) de voorliggende evaluatie van de uitbreiding van het promotierecht verzorgd. In dit hoofdstuk zetten we de achtergrond en aanpak van deze evaluatie uiteen.

1.1 Wetswijziging en beleidscontext

De uitbreiding van het promotierecht (ius promovendi) in 2017 was onderdeel van een bredere aanpassing van de Wet op hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) in het kader van het bevorderen van internationalisering¹. Het wetsvoorstel, oorspronkelijk ingediend in 2015 en behandeld in de Staten-Generaal in 2017 voorzag in een concrete behoefte van (met name) de Nederlandse universiteiten om gezamenlijke onderwijsprogramma's op te zetten met buitenlandse universiteiten, het erkennen van de graad 'PhD', studiekeuzeactiviteiten voor buitenlandse studenten, en een profileringsfonds. Een andere wijziging betrof het uitbreiden van het promotierecht naar niet-hoogleraren, onder andere om de aantrekkingskracht voor buitenlandse onderzoekers te vergroten. In het buitenland is namelijk, in veel gevallen, het promotierecht breder van toepassing dan in Nederland. Deze verruiming in Nederland was reeds onderdeel van de Wetenschapsvisie 2025².

De Raad van State stelde in haar advies over de wetswijziging vast dat naar haar oordeel de noodzaak van de uitbreiding van het promotierecht niet dragend was gemotiveerd. In reactie hierop heeft de Minister het Rathenau Instituut verzocht om een *quick scan* uit te voeren hoe het promotiestelsel in andere landen werkt. Deze *quick scan* stelde inderdaad vast dat in veel gevallen (behalve in Frankrijk en Duitsland) het promotierecht breder van toepassing is dan in Nederland³. Hiermee werd de onderbouwing van de noodzaak van de wet versterkt.

Het wetsvoorstel kon rekenen op zeer ruime steun in de Tweede Kamer en werd op 23 februari 2017 aangenomen, met als aanvulling dat de minimumeis voor promotierecht duidelijker geformuleerd werd (minimaal een gepromoveerd persoon met een aanstelling bij een universiteit). Bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Eerste Kamer (6 juni 2017) ontstond echter een uitgebreide discussie over deze uitbreiding van het promotierecht. Hoewel in brede zin de Eerste Kamer het eens was met de nut en noodzaak om het promotierecht te verruimen, werd de zorg uitgesproken dat de kwaliteitsborging van de verruiming niet duidelijk verankerd was in de WHW. Belangrijke discussiepunten betroffen de kwaliteit van promotietrajecten, het kwaliteitstoezicht op begeleiding door niet-hoogleraren, de naleving van de 'Handreiking College voor Promoties' en het loopbaanperspectief voor getalenteerde wetenschappers. De Minister van OCW heeft vervolgens toegezegd⁴ de invoering en uitwerking van de beleidswijziging te zullen evalueren, waarna de Eerste Kamer zonder stemming de wetswijziging goedkeurde.

Samen met de eerdere mid-term review (zie ook sectie 1.3) vormt deze eindevaluatie het antwoord op deze toezegging. Het doel van deze eindevaluatie is daarmee in eerste instantie het informeren van de Eerste en Tweede Kamer over de effecten van de wetswijziging.

¹ <https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vviij5epmj1ey0/vzpjtr6s4y0>

² <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2014Z21545&did=2014D43455>

³ <https://www.rathenau.nl/sites/default/files/lus%20promovendi%20quick%20scan%20-%20Rathenau%20Instituut.pdf>

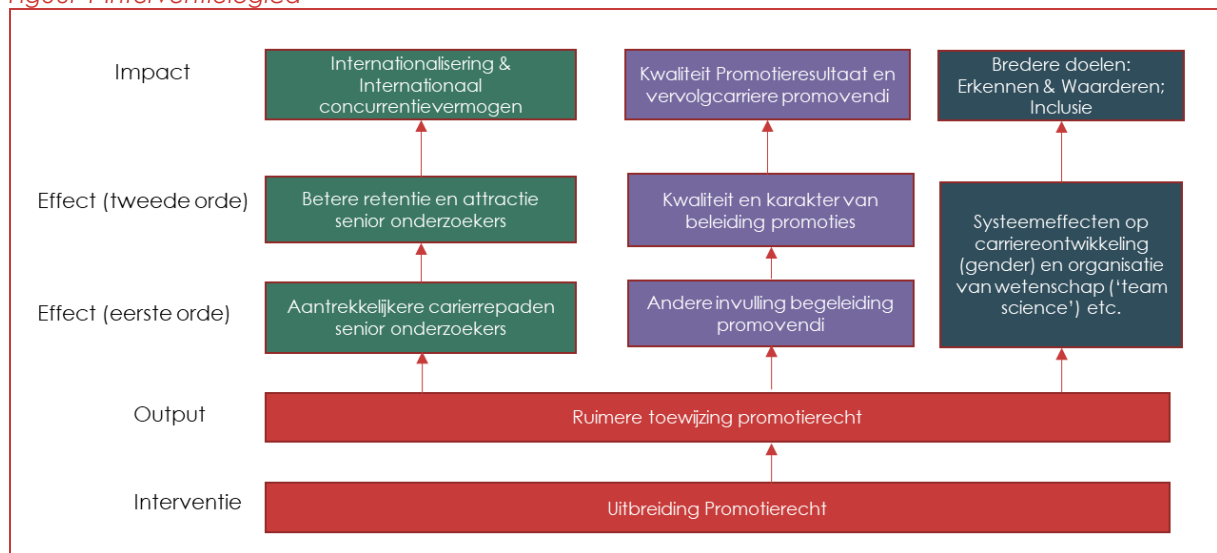
⁴ https://www.eerstekamer.nl/toezegging/evaluatie_wetswijziging_34_355

1.2 Beoogde effecten van wetswijziging

Figuur 1 geeft een overzicht van de bredere interventielogica voor de uitbreiding van het promotierecht zoals deze ten tijde van de wetswijziging is besproken. Daarbij maken we onderscheid tussen drie impactpaden:

- **Onderzoekers⁵:** de uitbreiding van het promotierecht zou kunnen zorgen voor een grotere aantrekkingskracht op gepromoveerde onderzoekers om hun wetenschappelijke carrière in Nederland te vervolgen
- **Promovendi:** zij zijn degene die in de praktijk de mogelijke effecten ondervinden van de uitbreiding van het promotierecht op zowel hun promotietraject als indirect ook op hun verdere (wetenschappelijke) carrière
- **Neveneffecten systeem:** Afgezien van de individuele effecten op de bovengenoemde twee groepen heeft de uitbreiding van het promotierecht mogelijk ook bredere effecten op de ontwikkeling van het Nederlandse wetenschapssysteem.

Figuur 1 Interventielogica



Technopolis (2021)

1.3 Terugblik op de mid-term review

De door het CWTS uitgevoerde mid-term review in 2020 heeft inzicht gegeven in hoe de wetswijziging in de praktijk geïmplementeerd is door de verschillende universiteiten. Hierbij kwamen substantiële verschillen tussen de universiteiten naar voren met betrekking tot de wijze waarop de uitbreiding van het promotierecht geïmplementeerd is. Echter door verschillende methodologische beperkingen was het toen niet mogelijk om inzicht te geven in de effecten van de uitbreiding van het promotierecht op zowel het loopbaanperspectief als de impact van de wetswijziging op de kwaliteit van de promotietrajecten.

Waar nodig bouwt deze eindevaluatie voort op de inzichten van de mid-term review. Zo zijn de bevindingen van de mid-term gebruikt bij de uitwerking van de methodologie en zijn

⁵ Terminologie: hoewel promovendi ook onderzoekers zijn, gebruiken we de term onderzoekers in deze studie om te verwijzen naar de hoogleraren, universitair (hoofd)docenten en andere gepromoveerde onderzoekers die in aanmerking komen voor het promotierecht of dit al hebben.

diverse personen die tijdens de mid-term al betrokken waren wederom gesproken. Ook in onze rapportage zullen we waar nodig gebruik maken van de al eerder verkregen inzichten.

Er is echter ook een aantal punten waarop deze eindevaluatie afwijkt van de mid-term. Waar in de mid-term de nadruk lag op *hoe* de wetswijziging geïmplementeerd was, wordt er in deze studie meer gekeken naar de *impact* die de uitbreiding van het promotierecht heeft gehad op onderzoekers, promovendi en het Nederlandse wetenschapssysteem als geheel. Daarom is in deze studie ook meer tijd besteed aan het spreken met promovendi en onderzoekers.

1.4 Opdracht van deze studie

In lijn met de kamerbrief van 8 juli 2021 over de mid-term evaluatie⁶, zal deze eindevaluatie antwoord moeten geven op de vraag wat de effecten zijn van de verruiming van het promotierecht en aanknopingspunten bieden voor reflectie op en formulering van beleid op de volgende onderwerpen:

- **Het vestigingsklimaat voor buitenlandse gepromoveerden:** De eindevaluatie zal verkennen in hoeverre het toekennen van promotierecht aan UHD's van invloed is op de aantrekkingskracht van Nederland voor (buitenlandse) onderzoekers. Ook zal worden gekeken of er verschillen in aantrekkingskracht tussen universiteiten bestaan, bijvoorbeeld door verschillen in toekenning van het promotierecht aan universitair (hoofd)docenten.
- **Loopbaanperspectieven:** De eindevaluatie zal ingaan op de beleidseffecten van de verruiming van het promotierecht, specifiek waar het gaat om breder erkennen en waarderen van onderzoekers. Daarbij dient de eindevaluatie ook inzicht te geven in eventuele verschillen tussen mannen en vrouwen als het gaat om het toekennen van het promotierecht.
- **Kwaliteit:** De eindevaluatie moet meer inzicht geven in de ervaringen van de promovendi en of bepaalde ervaringen kunnen worden toegeschreven aan de positie die de promotor bekleedt (universitair (hoofd)docent of hoogleraar).

1.5 Plan van aanpak

Voor het verkrijgen van antwoorden op bovenstaande vragen zijn verschillende methoden ingezet. Hieronder een korte samenvatting. Voor een uitgebreidere methodologische uitwerking verwijzen wij u naar de bijlage.

- **Deskstudie:** bestudering van documenten zoals de (historische) promotiereglementen, mid-term review, de UNL-handreiking en publieke discussies en stukken over de wetswijziging.
- **Interviews met actoren uit het Nederlandse wetenschapssysteem:** in deze interviews spraken we met een groep van beleidsstakeholders die op strategisch niveau een visie hebben op het begeleiden van promovendi, loopbanen van onderzoekers en de uitbreiding van het promotierecht.
- **Kwantitatieve data-uitvraag universiteiten:** voor een kwantitatieve onderbouwing van deze studie hebben we alle UNL-leden gevraagd data aan te leveren op een aantal indicatoren over de toekenning en het gebruik van het promotierecht. Alle universiteiten hebben hiervoor hun medewerking verleend. Niet alle universiteiten konden alle gevraagde

⁶ <https://open.overheid.nl/repository/ronl-95d89431-ed32-496e-98d5-32f5191fc111/1/pdf/brief-aan-de-eerste-kamer-inzake-tussenevaluatie-uitbreiding-promotierecht.pdf>

datapunten aanleveren. Daarnaast is het voor ons niet mogelijk om de juistheid van de door de universiteiten aangeleverde data te valideren. De cijfers lijken echter grotendeels in lijn te liggen met wat er op basis van de mid-term en de praktijk te verwachten zou zijn.

- **Schriftelijk uitvraag universiteiten:** gekoppeld aan de kwantitatieve uitvraag aan universiteiten is ook een aantal vragen gesteld met betrekking tot de monitoring van de uitbreiding van de uitbreiding van het promotierecht en de kwaliteitszorg voor promotietrajecten.
- **Interviews met onderzoekers:** via ruim 40 interviews hebben we inzichten opgehaald bij onderzoekers—waaronder UD's (2), UHD's (31) en hoogleraren (8)—over hun ervaringen met de uitbreiding van het promotierecht.
- **Focusgroepen met promovendi:** in acht focusgroepen werd met in totaal vijftig promovendi uit verschillende HOOP-disciplines via een interviewprotocol in een groepsgesprek gereflecteerd op de uitbreiding van het promotierecht. Er is voor focusgroepen gekozen omdat die de mogelijkheid bieden aan promovendi om hun eigen ervaringen contextualiseren. U(H)D's en hoogleraren kunnen daarentegen hun ervaringen contextualiseren op basis van hun jarenlange ervaring en zijn daarom bevestigd via interviews.
- **Promovendi-database:** op basis van de NARCIS-database is een overzicht gecreëerd van de publicatieoutput van promovendi naar type promotor. Hierbij is gekeken naar indicatoren zoals aantal publicaties, co-publicaties en impact.

Deze studieopzet is 9 november tijdens de inceptiebijeenkomst gepresenteerd aan de begeleidingscommissie, bestaande uit actoren uit de Nederlandse wetenschapsector die direct of indirect betrokken zijn bij de uitbreiding van het promotierecht. Aan deze bijeenkomst hebben PNN, UNL, KNAW en Rathenau deelgenomen. De laatstgenoemde partij is vooral betrokken omdat, waar mogelijk, de bevindingen van deze eindevaluatie meegenomen zullen worden in de 'Balans van de wetenschap'. Tijdens de inceptiebijeenkomst is ook besloten om een vertegenwoordiger van het rectoren college te nodigen voor de validatieworkshop.

Bij deze bedanken wij alle organisaties en individuen die een bijdrage geleverd hebben aan deze studie voor hun inzet.

1.6 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 geeft een overzicht van de implementatie van de uitbreiding van het promotierecht. Hoofdstukken 3 en 4 beschrijven de impact van de wetwijziging op respectievelijk de onderzoekers en op de promovendi. Hoofdstuk 5 gaat in op de systeemeffecten van de wetwijziging. In hoofdstuk 6 formuleren wij conclusies en op basis daarvan een aantal beleidsaanbevelingen.

2 De implementatie van de uitbreiding in de praktijk

In dit hoofdstuk staan we achtereenvolgens stil bij de UNL-handreiking, recente ontwikkelingen en stand met betrekking tot monitoring.

2.1 UNL-handreiking

De Tweede Kamer had bij de uitbreiding van het promotierecht geëist dat de promotor ten minste is gepromoveerd en verbonden is aan een Nederlandse universiteit. De Universiteiten van Nederland (UNL, voorheen VSNU) stelde vervolgens een 'Handreiking College voor Promoties' op.⁷ Dit document bepleit dat naast hoogleraren alleen UHD's als promotor moeten op kunnen treden, en dat de UHD zowel een goede onderzoeker als een goede begeleider zou moeten zijn. Enkele mogelijke criteria voor deze kwalificaties werden voorgesteld, zoals respectievelijk het binnenhalen van een belangrijke beurs of project, of het succesvol uitvoeren van een rol als copromotor.

De handreiking stelt – zoals de naam suggereert – afwegingen voor op basis waarvan de universiteiten de wetwijziging binnen hun promotiebeleid kunnen toepassen. Zoals het mid-term review van het CWTS al liet zien, hebben de meeste universiteiten het voorstel overgenomen om de uitbreiding te beperken tot het toekennen van het promotierecht aan UHD's (en niet aan UD's). Daarentegen bood de handreiking universiteiten een aanzienlijke vrijheid om zelf invulling te geven aan de uitbreiding van het promotierecht.

2.2 Recente ontwikkelingen in de toekenning en gebruik van het promotierecht

De mid-term evaluatie van het CWTS constateerde dat er in de periode 2018 en 2020 grote verschillen in implementatie van het promotierecht tussen universiteiten bestonden. Het CWTS concludeerde dit niet alleen op basis van de uitgevraagde data van de universiteiten, maar ook op basis van de promotiereglementen van de universiteiten. Deze reglementen werden vergeleken aan de hand van vragen over de benodigde functie en voorwaarden, mogelijke overeenstemming met de handreiking en de samenstelling van de begeleidingscommissie.

Inmiddels hebben vijf universiteiten hun promotiereglementen sinds de mid-term evaluatie vernieuwd. Bij geen van deze vijf universiteiten zijn noemenswaardige veranderingen doorgevoerd inzake de toekenning van het promotierecht. De beperkte wijzigingen die doorgevoerd zijn, kwamen in een aantal gevallen voort uit feedback van UHD's over gebreken in de huidige implementatie van de uitbreiding van het promotierecht. Bij sommige universiteiten ging het over relatief kleine wijzigingen in het promotiereglement. Zo werd bij de Rijksuniversiteit Groningen aangekaart dat het onwenselijk was dat een UHD het promotierecht zou verliezen wanneer deze met pensioen zou gaan, terwijl een hoogleraar bij eervol ontslag nog wel vijf jaar het recht mag uitoefenen. Een ander punt betrof het recht van het mogen dragen van een toga tijdens de verdediging. In de 2022 herziening van het promotiereglement bij de Rijksuniversiteit Groningen is deze wijziging ook meegenomen. Op de Universiteit Utrecht speelt de discussie over de implementatie van de uitbreiding van het promotierecht op een fundamenteeler niveau, waar binnen departementen nog wordt gesproken over de voorwaarden waaraan een promotor zou moeten voldoen. Ook bij andere universiteiten spelen nog discussies, zoals bijvoorbeeld over het niet zelfstandig mogen optreden als promotor zoals het geval is bij Universiteit Leiden. Hoewel de uitbreiding van het promotierecht

⁷<https://www.universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Domeinen/Governance/RC%20Handreiking%20ius%20promovendi.pdf>

in vier jaar zeker verder is geïmplementeerd door de Nederlandse universiteiten, zullen er naar verwachting ook in de komende jaren verdere wijzigingen plaatsvinden.

2.3 Stand van zaken met betrekking tot monitoring

2.3.1 Databeschikbaarheid

Een van de voornaamste conclusies van de mid-term evaluatie was dat een beperkt inzicht in en toegang tot betrouwbare data het bemoeilijkte de effecten van de verruiming van het promotierecht te onderzoeken. Ook voor deze studie hebben wij helaas niet alle data kunnen ophalen. Zo is er een beperkt zicht op het aantal promovendi dat is uitgevallen met een hoogleraar dan wel niet-hoogleraar als promotor en hebben maar 7 universiteiten de data opgeleverd per discipline of faculteit. Desalniettemin hebben de administratieve afdelingen van universiteiten hun uiterste best gedaan om de gevraagde gegevens intern te verzamelen.

2.3.2 Interne monitoring

Er zijn verschillende wijzen waarop de uitbreiding van het promotierecht gemonitord wordt binnen de universiteiten. De meeste universiteiten geven aan geen centrale, specifieke monitoring te hebben voor de uitbreiding van het promotierecht. Daarbij verwijzen onder andere TU Eindhoven en Rijksuniversiteit Groningen naar de standaard procedures voor de kwaliteitsmonitoring van promotietrajecten, al geven ze aan dat daarin geen onderscheid gemaakt wordt naar het type promotor. In veel gevallen is deze kwaliteitsmonitoring facultair belegd bij de *graduate schools*. De Universiteit Tilburg voerde in mei 2021 een interne evaluatie uit.

Ook in de reguliere bijeenkomsten van de Colleges van Promotie worden de opgedane ervaringen met de uitbreiding van het promotierecht van tijd tot tijd besproken. In sommige gevallen worden deze discussies ondersteund met bijvoorbeeld de inzichten uit de mid-term review en uit een ronde van interne gesprekken met betrokkenen bij de uitbreiding van het promotierecht.

2.3.3 Toekomstige monitoring door universiteiten

Universiteit Twente, Universiteit van Amsterdam en TU Eindhoven zijn voornemens om in 2022 of 2023 een interne evaluatie van het promotierecht uit te voeren. Voor de eerste twee valt dit ook samen met de eerste vijfjarige cyclus van de toekenning van het promotierecht, waarna gekeken wordt of er wijzigingen doorgevoerd moeten worden bij het verlengen van het promotierecht. Universiteit Tilburg en Universiteit Utrecht geven aan al een interne evaluatie uitgevoerd te hebben.

Een aantal universiteiten geeft ook aan de resultaten van deze eindevaluatie af te wachten alvorens ze de beslissing nemen om zelf een evaluatie uit te voeren. Hierbij wordt ook aangegeven dat er op dit moment nog geen aanleiding voor is omdat ze nog geen problemen zijn tegengekomen bij de huidige implementatie van de uitbreiding van het promotierecht.

3 Impactpaden onderzoekers

Dit hoofdstuk begint met een kwantitatief overzicht van de toekenning aan en uitoefening van het promotierecht door niet-hoogleraren. Verder wordt in dit hoofdstuk stil gestaan bij de ervaringen van onderzoekers met betrekking tot impact hiervan op erkenning en waardering, mobiliteit en vestigingsklimaat, en loopbaanperspectieven.

3.1 Toekenning van het promotierecht

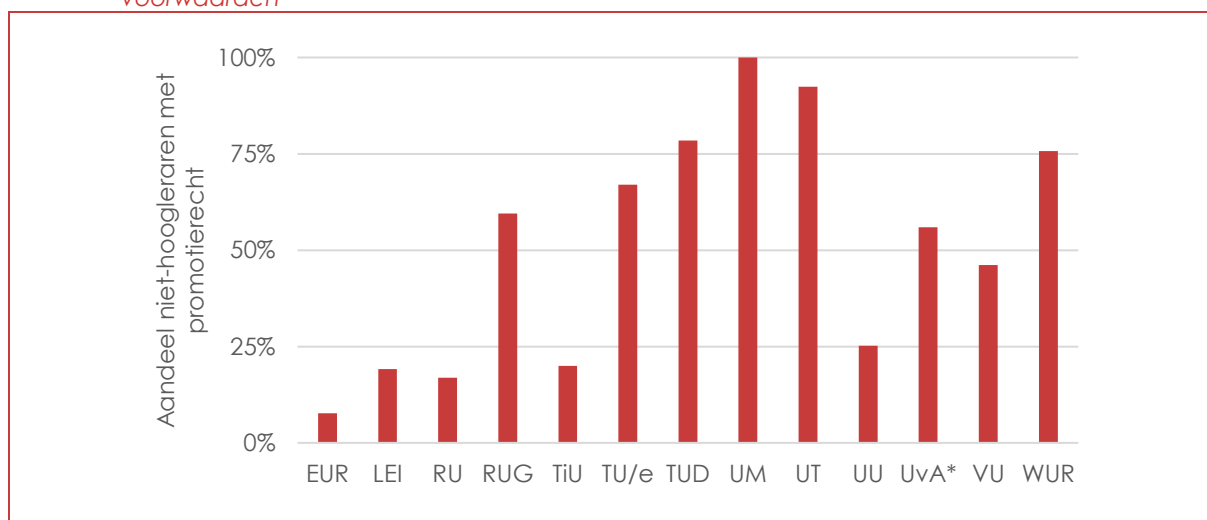
3.1.1 Verscheidenheid in toekenning

Alle onderzoekers waren ervan op de hoogte dat het promotierecht was uitgebreid. Sommigen hadden in de aanloopfase na de wetwijziging het proces gevolgd en deelgenomen in discussies hierover binnen de onderzoeksgroep of departement. Andere UHD's vernamen het toen hun universiteit de implementatie zelf aankondigde, terwijl een aantal er pas echt van op de hoogte raakte, toen ze zagen dat collega's het recht aanvroegen of toegewezen kregen.

Wat betreft de toekenning van het promotierecht observeren wij, gelijk de mid-term evaluatie, grote verschillen tussen universiteiten. Zo kent Universiteit Maastricht het promotierecht generiek toe aan UHD's. De Universiteit van Amsterdam kiest ervoor om het promotierecht generiek toe te kennen aan iedereen die de functie van UHD-1 bekleedt, en in uitzonderlijke gevallen ook aan UD's. De Universiteit Wageningen kiest ervoor om de generieke toekenning te beperken tot UHD-1's in tenure track, en bij UHD-1's buiten de tenure track te verifiëren of ze voldoen aan de tenure track criteria voor UHD-1.

Figuur 2 illustreert de praktijkverschillen die bestaan tussen universiteiten in de toekenning van het promotierecht: de figuur laat het aandeel onderzoekers zien dat daadwerkelijk het recht toegekend heeft gekregen, in verhouding tot het aantal onderzoekers dat qua functieniveau binnen hun universiteit in aanmerking zou komen voor het promotierecht. In totaal hebben van de 3387 niet-hoogleraren die qua functieniveau voldoen aan de voorwaarden heeft 47% ook daadwerkelijk het promotierecht toegewezen gekregen.

Figuur 2 Toekenning promotierecht aan onderzoekers die qua functieniveau voldoen aan de voorwaarden



Bron: datauitvraag universiteiten.

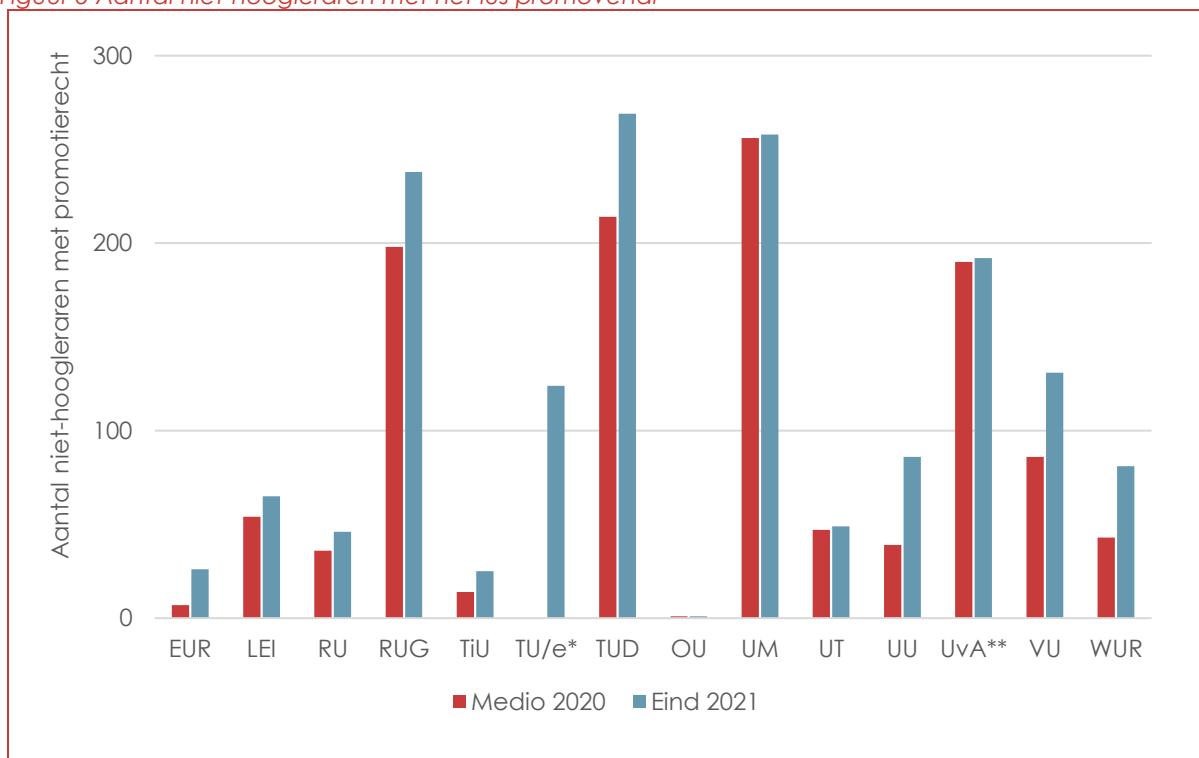
* = UVA kent sporadisch het ius promovendi aan UD's toe. UD's zijn hier niet meegenomen

Figuur 3 zet de ontwikkeling in aantal niet-hoogleraren met het promotierecht over het afgelopen jaar uiteen per universiteit. In totaal hebben 1591 niet-hoogleraren in 2021 het promotierecht. Dit komt neer op een stijging van 24% ten opzichte van medio 2020⁸.

TU Delft en Universiteit Maastricht behoren tot de universiteiten met de meeste niet-hoogleraren met het ius promovendi (respectievelijk 269 en 258). Net als in de mid-term review blijkt dat Universiteit Tilburg en de Erasmus Universiteit relatief weinig niet-hoogleraren het promotierecht toekennen (respectievelijk 25 en 26). De Open Universiteit gaf aan dat het in de praktijk zelden voorkomt dat een niet-hoogleraar als promotor moet optreden omdat ze voldoende hoogleraren kunnen vinden om deze rol op zich te nemen.

Op basis van deze studie kunnen we geen volledig antwoord geven op de vraag wat de achterliggende oorzaken zijn voor de verschillen in toekenning. Wel weten we dat bij meerdere universiteiten er sprake is geweest van doorstroom, waarbij niet-hoogleraren met het ius promovendi inmiddels bevorderd zijn tot hoogleraar. Daarmee is het aantal toekenningen van het promotierecht sinds de mid-term groter dan de toename in absolute aantallen die zichtbaar is in de onderstaande figuur. In een aantal van deze gevallen gaven deze hoogleraren aan dat zij het ius promovendi al toegekend kregen omdat de verwachting bestond dat ze op korte termijn de stap naar het hoogleraarschap zouden zetten.

Figuur 3 Aantal niet-hoogleraren met het ius promovendi



Bron: data-uitvraag universiteiten. Data voor 2020 is afkomstig uit de CWTS mid-term review

* Voor de TU/e hebben we geen data voor 2020

** De UvA kent sporadisch ook aan UD's het ius promovendi toe. UD's zijn hier niet meegenomen.

⁸ TU Eindhoven is niet meegenomen in deze berekening omdat we voor de TU/e geen cijfers voor 2020 hebben.

3.1.2 *Verschillen tussen disciplines*

Naast de verschillen tussen de universiteiten, zijn er ook verschillen binnen universiteiten zichtbaar. In de meeste gevallen hebben faculteiten of departementen binnen de kaders van het promotiereglement de vrijheid om zelf keuzes te maken met betrekking tot de toekenning van het promotierecht. Daarom kan er niet echt gesproken worden over implementatiemodellen op universiteitsniveau, aangezien er grote verschillen bestaan tussen de verschillende disciplines binnen een universiteit.

Zeven universiteiten hebben aan ons verzoek voldaan om data uitgesplitst naar HOOP-discipline of faculteit aan te leveren. Voor alle deze universiteiten, behalve de Universiteit Maastricht die het generiek toekent, zien we grote verschillen oplopend tot tientallen procenten tussen de disciplines binnen dezelfde universiteit. Bij de Rijksuniversiteit Groningen zien we bijvoorbeeld dat van de niet-hoogleraren die qua functieniveau aan de eisen voldoen binnen het HOOP-discipline economie 14% het promotierecht heeft toegekend gekregen, terwijl voor het discipline gezondheid binnen dezelfde universiteit 100% van de onderzoekers die aan de eisen voldoen het toegewezen kregen. Als we de Universiteit van Maastricht buiten beschouwing laten vanwege hun generieke toekenning, zien we een significante tweedeling tussen disciplines. Hierbij zien we dat binnen de exacte wetenschappen (natuur- & levenswetenschappen, techniek, gezondheid) gemiddeld aan meer dan 55% van de medewerkers die qua functieniveau in aanmerking voor het promotierecht, dit recht wordt toegekend. Voor de sociale en geesteswetenschappen (economie, recht, gedrag & maatschappij en taal & cultuur) ligt dit gemiddelde percentage op 19%.

In de gesprekken met onderzoekers kwamen hiervoor een aantal verklarende factoren op tafel. Zo hebben de exacte disciplines in veel gevallen te maken met grotere aantallen promovendi, waardoor de spreiding van deze promovendi over promotoren een manier is om de werkdruk te spreiden. Daarnaast stelt een aantal universiteiten strenge eisen voor ervaring met de begeleiding van promovendi om in aanmerking te komen voor de toekenning van het promotierecht. In een discipline waar er een groter aantal promotietrajecten loopt kan deze ervaring sneller opgedaan worden en dus eerder aan de eisen voor het promotierecht voldaan worden.

3.1.3 *Genderdimensie in toekenning*

Om eventuele gendereffecten van de uitbreiding van het promotierecht in kaart te brengen hebben we ook data opgevraagd over het aantal vrouwen en mannen aan wie het promotierecht is toegekend. Van de 1591 niet-hoogleraren die het promotierecht hebben toegekend gekregen, zijn 491 (31%) vrouw. Deze sterke genderonbalans is vergelijkbaar met het aandeel vrouwelijke UHD's (31% vrouw) en hoogleraren (26% vrouw) per 2020¹⁰.

Om te zien in hoeverre de genderonbalans terug te voeren is op de sterke genderonbalans op de academische carrière ladder, is er ook data opgevraagd over het aantal vrouwen en mannen dat werkzaam is op posities waarop ze in aanmerking zouden kunnen komen voor het promotierecht. Bij de 13 universiteiten die hier data voor hebben aangeleverd, hebben in totaal 1091 vrouwen een positie waarop ze in aanmerking zouden kunnen komen voor het promotierecht. Daarvan heeft 45% ook daadwerkelijk het promotierecht toegewezen. Voor mannen op soortgelijke posities ligt dit percentage op 48%.

¹⁰ <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/wetenschappers/vrouwen-de-wetenschap/vrouwen-de-wetenschap>

Als er gekeken wordt naar verschillen tussen universiteiten dan komt er een grotere variëteit naar voren. Bij een aantal universiteiten ligt het aandeel van voor vrouwen en mannen die ook daadwerkelijk het recht toegekend hebben gekregen dicht bij elkaar. Er zijn echter ook verschillende universiteiten waar er meer dan 10 procentpunten verschil zit in de toekenning tussen mannen en vrouwen, in beide richtingen.

Wij zien twee mogelijke verklaringen. Ten eerste lijken de in de vorige sectie besproken discipline-effecten ten gunste te komen van mannen. Mannen zijn oververtegenwoordigd in de exacte wetenschapsdisciplines waarin de toekenning van het promotierecht ruimer is. Daarnaast richt de conditionele toekenning zich in enkele gevallen op de meer ervaren UHD's, waardoor de historische genderonbalans nu ook nog zou kunnen doorwerken in de toekenning van het promotierecht¹¹.

3.1.4 *Perspectief van onderzoekers op verscheidenheid in toekenning*

Bijna alle onderzoekers weten dat er verschillen bestaan tussen universiteiten in hoe de uitbreiding van het promotierecht is geïmplementeerd. Maar zelfs UHD's die betrokken waren bij discussies over dit onderwerp op faculteitsniveau, waren soms verrast te horen over de grote variatie aan implementatiewijzen. Deze verschillen in toekenning variëren van een generiek toekenningsbeleid, waarbij vrijwel alle UHD's het recht krijgen, tot een selectief toekenningsbeleid waarbij er aan vrij strikte voorwaarden dient te worden voldaan. Enkele UHD's die zelf te maken hadden met een striktere toekenning, concludeerden dat hun universiteit, of departement, *'waarschijnlijk wel weer de braafste leerling uit de klas zou willen zijn'*. In sommige gevallen werd dit toegeschreven aan weerstand van de hoogleraren. Welke universiteiten welk toekenningsbeleid hanteerden was daarentegen niet goed bekend bij de geïnterviewden, afgezien van een enkeling die via zijn of haar netwerk bekend is met een universiteit met een ander toekenningsbeleid.

De grote verschillen tussen universiteiten in implementatie worden door onderzoekers als onwenselijk gezien, omdat het onrechtvaardig zou zijn, verwarrend gezien de mobiliteit en gedeelde functies tussen universiteiten en moeilijk uitlegbaar voor het buitenland. De verschillen zouden volgens sommige UHD's mogelijk tot *'a race to the bottom'* kunnen leiden, met extra competitie voor plekken met promotierecht en concurrentie tussen universiteiten in de wijze waarop het promotierecht wordt toegekend. Hiervoor hebben we binnen dit onderzoek overigens geen concrete aanwijzingen gevonden.

Daarnaast werd er door het merendeel van de geïnterviewden een ongenoegen geuit over de beperkte implementatie van het promotierecht. **Een groot deel van de geïnterviewden is een voorstander van het generiek verlenen van het promotierecht aan UHD's, omdat zij de benodigde ervaring en kwaliteiten hebben.** Daarbij refereerden ze aan de selectiemechanismes die ze al doorlopen hebben bij het verkrijgen van hun UHD-aanstelling. Anderzijds doet de promotorrol ook meer recht aan hun activiteiten tijdens de uitvoering en binnenhalen van financiering voor een onderzoekstraject.

De beperking van de uitbreiding van het promotierecht tot enkel het niveau van UHD-1 zorgde dan ook voor onvrede onder UHD's die dit niveau nog niet bereikt hadden, specifiek wanneer de UHD-1 en hoogleraarplaatsen enkel formatieplaatsen waren, en er dus niet direct op basis van prestaties doorgestroomd kon worden naar een positie met het promotierecht.

¹¹ <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/wetenschappers/vrouwen-de-wetenschap/universitaire-functies-naar-geslacht-en>

Deze beperkte mogelijkheid tot het belonen van prestaties verwijst naar een groter probleem dat door zowel UHD's en hoogleraren werd benoemd, namelijk het grote aantal UHD-1 posities met zeer beperkte doorgroeimogelijkheden vanwege het relatief vaststaande aantal hoogleraar-posities. Dit beperkte doorstroomperspectief betekent niet per se dat UHD's vast blijven zitten op hun eenmaal verworven functieniveau, maar juist dat ze wellicht eerder besluiten de academie te verlaten voor een loopbaan elders, een up-or-out dynamiek (Rathenau Instituut, 2013). De meningen bij zowel hoogleraren als UHD's waren verdeeld: waar sommigen het verkrijgen van het promotierecht voornamelijk zagen als een mooie erkenning van een veelbelovende UHD, zagen anderen het eerder als een 'zoethoudertje' voor UHD's voor wie verdere carrièrekansen binnen hun eigen universiteit beperkt zijn.

De meerderheid van de gesproken onderzoekers onderschrijft het streven om de uitbreiding van het promotierecht te beperken tot UHD's. Enkele respondenten bepleitten een verruiming van de implementatie, door de toekenning van het promotierecht aan UD's, al wordt hier over het algemeen aan toegevoegd dat het hebben van genoeg ervaring in het begeleiden van promovendi wel een belangrijke voorwaarde is. Dat geldt trouwens ook voor hoogleraren waarvan de begeleidingservaring in sommige gevallen minder ontwikkeld kan zijn dan die van een UD, volgens verschillende onderzoekers. Het hebben van ervaring is ook door de promovendi tijdens de focusgroepen naar voren gebracht als belangrijke voorwaarde. Door de onderzoekers werd opgetekend dat wanneer in het kader van erkennen en waarderen er meer mogelijkheden komen om carrière te maken op basis van onderwijsprestaties, een generieke toekenning van het promotierecht (zelfs aan hoogleraren) zou kunnen leiden tot begeleiders met onvoldoende onderzoekservaring.

3.1.5 Wijze van verkrijging van dit recht

Vrijwel alle geïnterviewde onderzoekers waren bekend met de procedure rondom de aanvraag en toekenning van het promotierecht binnen hun eigen universiteit. In de meeste gevallen nam de UHD zelf het initiatief voor de aanvraag van het promotierecht. In een aantal gevallen suggereerde de promotor, waar de UHD al vaak mee samenwerkte, dat het tijd was voor de UHD om het promotierecht aan te vragen.

Hoewel de toekenningsprocedure bij iedereen bekend was, was met name binnen de universiteiten met een conditionele toekenning van het promotierecht de procedure rondom de aanvraag en voordracht niet altijd transparant voor UHD's. Een voorbeeld hiervan is dat er voor de voordracht steun van minimaal één hoogleraar benodigd is. In de perceptie van enkele geïnterviewde UHD's lijken strategische belangen van de vakgroep of faculteit in sommige gevallen een rol te spelen bij deze steun. Dit laatste zou een reden kunnen zijn waarom universiteiten de voorkeur zouden kunnen geven aan conditionele toekenning vergeleken met generieke toekenning.

De meerderheid van de UHD's gaf aan dat de aanvraag zelf relatief weinig werk betrof. In veel gevallen kon het dossier opgebouwd voor het verkrijgen van de UHD-positie hergebruikt worden. In veel gevallen moest hier dan nog een toelichting bij waarin uitgebreider werd ingegaan op de ervaring met begeleiding van promovendi. In sommige gevallen was hiervoor een template beschikbaar, maar zeker voor de UHD's die al in 2017/2018 de aanvraag deden, was er relatieve vrijheid om dit zelf in te vullen. Aangezien de departementsleider meestal verantwoordelijk was voor de voordracht binnen de faculteit of aan het College voor Promoties, was in gevallen waarin de UHD al als begeleider had gefunctioneerd op projecten samen met de departementsleider, het onderbouwen van de begeleidingservaring meer een formaliteit.

Gezien het feit dat er voor een deel naar dezelfde criteria wordt gekeken bij het aanvragen van het promotierecht als bij de promotie naar UHD, zagen verschillende onderzoekers het als een extra sollicitatieproces wat in de kern weinig toevoegde. Van een UHD mag in hun ogen verwacht worden dat deze voldoende in staat is om de eindverantwoordelijkheid voor een promotietraject op zich te nemen. Ook dit werd door de promovendi tijdens de focusgroepen bevestigd.

3.2 Uitoefening van het promotierecht

3.2.1 Moment van toekenning van het recht en toewijzing van promotorrol

De toekenning van het promotierecht is in veel gevallen een opmaat naar de uitoefening van dat recht. 1052 niet-hoogleraren stonden per eind 2021 geregistreerd als promotor in een promotietraject, waarmee ze 12% van het totaal aantal actieve promotoren uitmaken.

Een groot deel van de geïnterviewde UHD's die de procedure doorliep had al een concreet promotietraject in gedachte waarvoor deze het recht wilde gaan gebruiken. Bij de Universiteit Utrecht is er bij een aantal departementen sprake van dat niet-hoogleraren een of meerdere promotietrajecten in de startblokken moeten hebben staan, voor ze het promotierecht toegewezen kunnen krijgen.

In deze gevallen kan de niet-hoogleraar al vanaf het begin de rol van promotor vervullen. In andere gevallen werd het promotietraject tijdens een lopend promotietraject toegewezen, waarna in veel gevallen deze status ook binnen het lopende promotietraject werd gewijzigd. In de afgelopen jaren was er nog sprake van een overgangssituatie. Van de promovendi die in 2021 hun verdediging hebben gehad, was het voor begeleidende UHD's vaak niet mogelijk om vanaf het begin de formele promotorrol te vervullen. Een UHD gaf aan dat hij bewust geen promotor op het promotietraject van zijn promovendus had gezet, met het idee dat hij dit recht wel gedurende het promotietraject toegekend zou krijgen.

Van de universiteiten die hiervoor data hebben aangeleverd, zien we dat inderdaad in veel gevallen de promotorrol pas in de laatste 24 maanden van het promotietraject werd toegewezen. Van de in 2021 afgeronde promotietrajecten bij Universiteit Leiden werd in 8 van de 15 trajecten pas na de eerste 24 maanden het promotorschap toegewezen aan de niet-hoogleraar. Ook bij de Universiteit Twente en de Universiteit Utrecht lag dit aantal betrekkelijk hoog (respectievelijk 12 van de 21 en 5 van de 10). Kijkend naar de promotiereglementen, lijken 5 universiteiten (TU Delft, Universiteit Maastricht, Rijksuniversiteit Groningen, Universiteit Twente en Universiteit van Amsterdam) – expliciet – open te staan om UHD's ook tijdens lopende promotietrajecten promotor te maken.

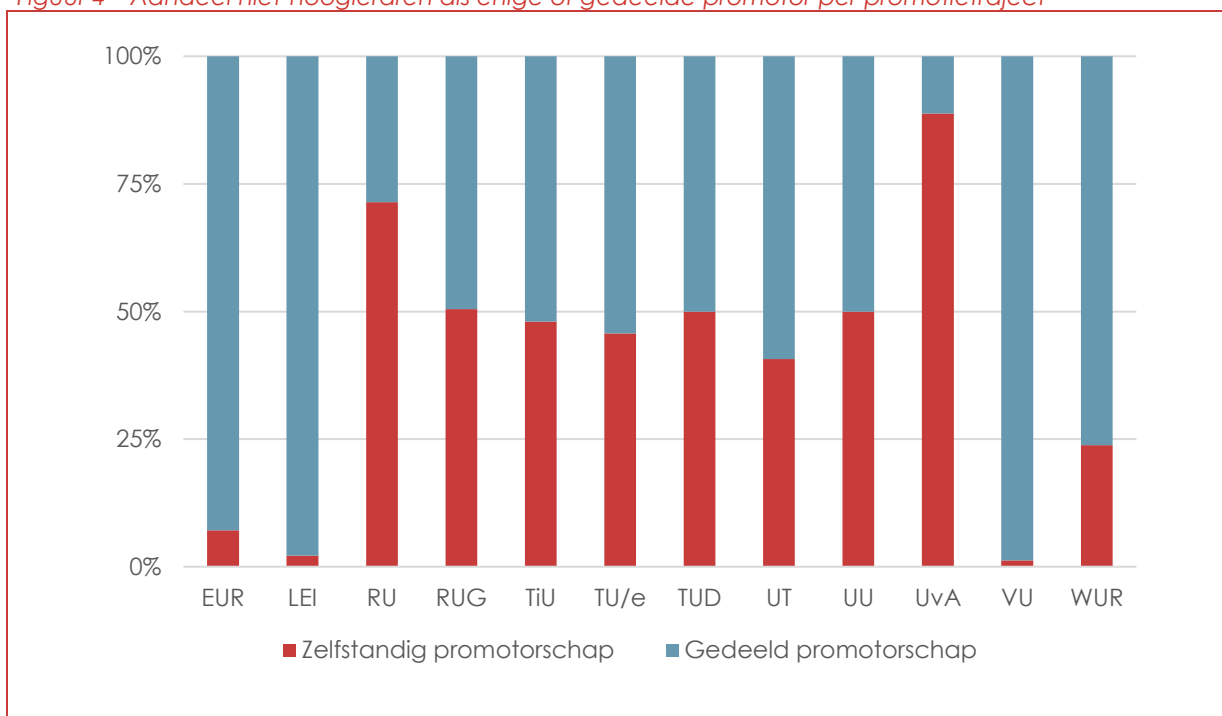
Dit zou in sommige gevallen nog een gevolg kunnen zijn van de situatie dat het universiteiten en departementen enige tijd gekost heeft om de uitbreiding te implementeren, waardoor UHD's al anticipeerden op deze uitbreiding door in de praktijk de promotorrol op zich te nemen en enkel moesten wachten met de formele registratie van deze rol. In andere gevallen reflecteren deze cijfers dat er een regulier promotietraject heeft plaats gevonden, met een hoogleraar als promotor waar in de laatste fase de UHD als promotor is geregistreerd. In zulk soort gevallen speelde **erkenning en waardering in veel gevallen een belangrijke rol.** Zo gaf een UHD aan dat de promotor met wie ze samenwerkte haar bij de eerste mogelijke kans tot promotor wilde promoveren, om haar zo ook te erkennen voor eerdere trajecten waar ze de erkenning was misgelopen. Voor scenario's waarin de niet-hoogleraar pas in de eindfase de rol van promotor op zich neemt, wat zeker in de huidige overgangssituatie nog frequent voorkomt, kan de vraag gesteld worden in hoeverre dit echt praktisch verschilt van een regulier project met enkel een hoogleraar als promotor.

3.2.2 Gedeeld promotorschap

In hoeverre de uitbreiding van het promotierecht ook daadwerkelijk leidt tot een praktijkwijziging hangt ook af van de regels die gesteld worden aan de niet-hoogleraren om het promotierecht te mogen uitoefenen. Figuur 4 laat zien dat in **ruim de helft van de promotietrajecten waarop een niet-hoogleraar de rol van promotor vervuld, het promotorschap gedeeld wordt met een andere onderzoeker**. In sommige gevallen (Universiteit Leiden) is dit terug te leiden naar promotiereglementen die expliciet voorschrijven dat er tenminste één hoogleraar geregistreerd moet staan als promotor. Deze promotiereglementen verklaren ook het beeld dat ontstaat uit de onderstaande figuur, waar het bij de Erasmus Universiteit, Universiteit Leiden en de Vrije Universiteit heel zelden voorkomt dat een UHD als enige promotor aan een project verbonden is. Een aantal promovendi gaf ook aan dat voor hun beurs ze een hoogleraar als promotor moesten hebben.

Voor de niet-hoogleraren die al het ius promovendi toegewezen hadden gekregen, kwam de verplichting om het promotorschap te delen soms als een onplezierige verrassing en stelden zij de vraag welk nut die uitbreiding dan nog voor hen heeft als ze nog steeds een hoogleraar moeten betrekken bij een promotietraject. Hoewel ze aangaven waarde te hechten aan het vier ogen-principe (minimaal twee begeleiders in de vorm van promotoren en eventueel copromotoren), zouden ze hiervoor graag de mogelijkheid hebben om hiervoor ook een niet-hoogleraar te kunnen vragen.

Figuur 4 Aandeel niet-hoogleraren als enige of gedeelde promotor per promotietraject



Bron: datauitvraag universiteiten. Universiteit Maastricht (geen data) en Open Universiteit (n=1) ontbreken. Voor Erasmus ontbreken de cijfers voor het medisch centrum omdat deze niet meegenomen zijn in de datauitwisseling. Enkele universiteiten hebben in aansluiting op hun interne datasystemen gerapporteerd op het niveau van de promovendi. Daardoor moet terughoudend omgegaan worden met een directe vergelijking tussen universiteiten. Wel geeft deze figuur op hoofdlijnen inzicht in de patronen

3.3 Impact op erkenning en waardering van onderzoekers

3.3.1 Erkenning voor het gedane werk

Erkenning voor het gedane werk is door UHD's en hoogleraren het meest genoemde en zichtbare effect van de wetwijziging. UHD's geven aan dat voordat ze het promotierecht toegewezen kregen, ze in de praktijk al het overgrote deel van het begeleidingswerk verzetten: het betreft in hun ogen een codificatie van een reeds bestaande praktijk.

Met name voor projecten waar UHD's zelf de financiering voor binnen hadden gehaald, voelt het vreemd dat ze dan als copromotor op een tweede plaats stonden. De ervaren erkenning voor hun persoonlijke werk als gevolg van de toekenning van het promotierecht en de promotorrol droeg voor een groot aantal van de UHD's bij aan hun werkgenot.

De beleving van erkenning gaat verder dan persoonlijke erkenning: het gaat voor velen ook om erkenning binnen het vakgebied. De toekenning van het promotierecht komt ook tegemoet aan de door veel UHD's benoemde onrechtmatigheid waarbij een hoogleraar met beperkte betrokkenheid bij het onderzoek als coauteur op de publicaties van de promovendus wordt geplaatst (ondanks de hiervoor bestaande gedragscodes¹²). Door daadwerkelijke inbreng sterker te koppelen aan publicaties kunnen UHD's meer erkenning genieten binnen het vakgebied.

3.3.2 Vertrouwen en waardering

De baten van de toekenning van het promotierecht gaan verder dan erkenning krijgen voor het geleverde werk. Voor UHD's spreekt de toewijzing van het promotierecht ook uit dat het departement vertrouwen heeft in hun capaciteiten als begeleider en onderzoeker. Enkel begeleiding mogen doen onder supervisie van een promotor werd gezien als gebrek aan vertrouwen; 'je mag veel doen maar van bepaalde activiteiten word je uitgesloten'. Met de toekenning van het promotierecht gaf een UHD aan meer als volwaardig lid van de onderzoeksgroep te worden gezien.

Dit kwam ook in de context van de verdediging van de dissertatie naar voren. Het voelde vreemd dat buitenlandse leden uit de beoordelingscommissie die minder ervaring en status hadden, in die gevallen meer status hadden tijdens de ceremonie dan de copromotor die het daadwerkelijke werk had uitgevoerd.

Enkele UHD's die gezien hun leeftijd niet de verwachting hadden nog hoogleraar te worden, gaven ook aan dat het verkrijgen van het promotierecht een mooie volgende stap was. Een UHD typeerde de toewijzing van het promotierecht zelf als een kroon op zijn carrière.

3.3.3 Negatieve uitwerking op erkenning en waardering

In enkele gevallen leidde de uitbreiding van het promotierecht juist tot een terugval in de gepercipieerde erkenning en waardering. Door de toekenning van het promotierecht, ontstaat een tweedeling binnen de UHD-populatie waarin sommige UHD's wel het promotierecht hebben en anderen niet. Dit heeft ertoe geleid dat sommige UHD's die het promotierecht hebben toegewezen gekregen zich een UHD+ voelen, terwijl andere UHD's zich meer bewust zijn geworden van het niet hebben van het promotierecht.

12

https://www.nwo.nl/sites/nwo/files/documents/Nederlandse%2Bgedragscode%2Bwetenschappelijke%2Bintegriteit_2018_NL.pdf

Zelfs UHD's die het promotierecht toegewezen hebben gekregen, waren na de toekenning soms teleurgesteld over de beperkingen die gesteld zijn aan de daadwerkelijke uitoefening van het promotierecht. Zo hebben bij een aantal universiteiten UHD's met het promotierecht nog steeds een hoogleraar nodig in het begeleidingsteam, waardoor ze soms het gevoel hebben dat er in de praktijk weinig is veranderd, afgezien van het feit dat ze nu officieel als promotor te boek staan. Ook de eisen voor leescommissies waaraan zij niet voldoen, het niet door laten lopen van het promotierecht wanneer ze met pensioen gaan en het feit dat het promotierecht enkel tijdelijk is toegekend, zorgt voor ergernis.

Hierbij speelt voor verschillende UHD's ook mee dat in hun perceptie met de uitbreiding van het promotierecht en de uitvoering van managementtaken hun takenpakket steeds dichterbij komt te liggen bij dat van een hoogleraar. Op een gegeven moment is dan puur de erkenning met de rol van promotor niet meer voldoende, maar stellen ze zichzelf de vraag waarom ze nog geen hoogleraar zijn geworden. Hierbij wordt vaak gerefereerd aan academische systemen in het buitenland waar ze volgens hun inschatting allang de titel van professor zouden mogen voeren. Een enkele UHD geeft aan dat de onvrede hierover bij zou kunnen dragen aan hun mobiliteit, al wordt vaak benadrukt dat persoonlijke omstandigheden, maar ook de kwaliteit van hun onderzoeksgroep, hun weerhouden van een stap naar het buitenland.

3.4 Mobiliteit en vestigingsklimaat

3.4.1 Promotierecht als factor voor mobiliteit

De verschillen tussen universiteiten in de implementatie van de uitbreiding van het promotierecht worden herkend door de onderzoekers, **maar hoe een universiteit de uitbreiding implementeert is geen bepalende factor in de keuze om bij een universiteit in dienst te treden.** Voor de meeste UHD's zijn de persoonlijke factoren zoals de aanwezigheid van voorzieningen voor schoolgaande kinderen en de carrière van een partner belangrijkere redenen hen te weerhouden om een grote verandering in hun situatie aan te brengen (i.e. een positie aan een andere universiteit te accepteren). Meerdere UHD's gaven aan dat ze tevreden waren met hun vaste aanstelling en de daarmee gepaard gaande zekerheid alsmede het salarisoniveau. Voor deze individuen geldt dat eventuele ontevredenheid over de invulling van hun positie niet direct een reden zou zijn om elders een positie te zoeken, laat staan dat de wijze van toekenning van het promotierecht binnen een universiteit een rol speelt. Wel is in kwalitatieve termen vast te stellen dat de universiteiten zich in hun wervingsbeleid gesteund voelen dat zij het promotierecht aan sollicitanten in het vooruitzicht kunnen stellen.

3.4.2 Verbetering aantrekkingskracht

Onderzoekers die de vergelijking met het buitenland kunnen maken geven aan dat de wetswijziging tot gevolg heeft gehad dat het Nederlandse beleid beter aansluit op dat van buitenlandse universiteiten. **De overwegende perceptie is echter dat de wetswijziging geen directe invloed heeft gehad op de aantrekkingskracht van Nederlandse universiteiten: het gelijktrekken van beleid in deze context heeft eerder een barrière weggenomen om naar Nederland te komen dan dat het actief de aantrekkingskracht van Nederlandse universiteiten vergroot.** Hier komt bij dat het al dan niet hebben van het promotierecht geen doorslaggevend argument is geweest in de beslissing om al dan niet naar Nederland te komen voor de uit het buitenland afkomstige UHD's die we in het kader van dit onderzoek gesproken hebben. Belangrijke factoren in deze zijn eerder (de reputatie van) de onderzoeksgroep, de kwaliteit van het onderzoek, beschikbare faciliteiten en persoonlijke factoren. Hetzelfde geldt voor de omgekeerde situatie, waarin Nederlandse onderzoekers naar het buitenland vertrekken: het verkrijgen van het promotierecht aan een buitenlandse universiteit is op zichzelf

geen reden genoeg om de overstap naar het buitenland te maken. Hierbij dient aangetekend te worden dat het gaat om personen die nu UHD zijn in Nederland, die reflecteren op een verleden waarin ze werkzaam waren in het buitenland.

Wat wel vaak naar voren komt uit de gesprekken in het vergelijken van de Nederlandse situatie met het buitenland is dat onderzoekers die van een buitenlandse universiteit komen, het Nederlandse tenure-track systeem als relatief ondoorzichtig ervaren. Als voorbeeld daarbij werd vaak genoemd dat in Nederland de stap van UHD naar hoogleraar niet eenduidig gerelateerd lijkt te zijn aan prestaties. **De uitbreiding van het promotierecht speelt hierin een rol omdat het enerzijds de grenzen tussen de functie van hoogleraar en UHD vervagen, waardoor de bevoegdheden meer op een lijn komen te liggen en het anderzijds relatief onduidelijk blijft wat er vereist is om hoogleraar te worden.** Veel UHD's geven aan dat de discussie over de beperkte toekenning van de hoogleraarspositie een logische vervolgstap is in deze discussie. Hierbij wordt gerefereerd aan landen zoals België waar deze titel breder wordt toegekend. UHD's geven aan dat hoewel het buitenland enig begrip heeft van de beperkte toekenning van de hoogleraarspositie, ze wel het idee hebben dat de toekenning van deze titel hun internationale aanzien zou kunnen bevorderen.

Deze situatie wordt overigens versterkt door de Nederlandse organisatiecultuur, waarin door de afwezigheid van een sterke hiërarchische structuur de grenzen tussen functies zoals hoogleraar en UHD minder duidelijk aanwezig zijn dan in het buitenland, aldus UHD's en hoogleraren die in het buitenland werkzaam zijn geweest. Deze afvlakking zelf wordt desalniettemin vaak aangehaald als een van de positieve uitwerkingen van de uitbreiding van het promotierecht (zie ook hoofdstuk 0).

Ook in het wervingsbeleid van universiteiten lijkt de uitbreiding van het promotierecht een beperkte rol te spelen. In de 50 onderzochte vacatures voor UHD's in academische vacaturebanken werd bij de functieomschrijving geen enkele keer het promotierecht expliciet benoemd.

3.5 Loopbaanperspectieven

3.5.1 Invloed op positie in onderzoeksgroep

Hoewel alle universiteiten het vier-ogen principe hanteren (minimaal twee begeleiders per promovendus), loopt dit uiteen van twee tot in sommige gevallen vier begeleiders.¹³ De rol van promotor wordt in 90% van de gevallen (peildatum eind 2021) nog enkel ingevuld door een hoogleraar. Slechts 4% van de begeleidingsteams bestaan enkel uit niet-hoogleraren. De positionering van de UHD's verschilt daarmee maar in beperkte mate tussen universiteiten die de uitbreiding van het promotierecht breed implementeren en universiteiten die het promotierecht selectief toekennen. **Ondanks het feit dat de positionering van UHD's weinig verschilt tussen universiteiten, blijkt dat er in de praktijk grote verschillen zijn tussen faculteiten en onderzoeksgroepen in hoe de begeleiding van promovendi vormgegeven wordt.** Dit heeft op zijn beurt invloed op de rol van een UHD binnen het promotietraject. Hierbij kan er onderscheid gemaakt worden tussen kleinere onderzoeksgroepen (1-3 hoogleraren) die werken op specifieke subthema's, veelal binnen de geesteswetenschappen en sociale wetenschappen, en grotere onderzoeksgroepen waarbinnen meerdere hoogleraren samenwerken op brede thema's o.a. in natuurwetenschappen en gezondheidswetenschappen en waar veel (10+) promovendi per jaar doorstromen.

¹³ Dit wordt grotendeels bevestigd door de promovendi tijdens de focusgroepen, al is in een uitzonderlijk geval aangegeven dat er geen sprake is van het vier-ogen principe.

Daarnaast verschillen onderzoeksgroepen in de mate waarin er interdisciplinair onderzoek plaatsvindt. De vraag is dus wat het effect van de wetswijziging is geweest op de rol van UHD's binnen onderzoeksgroepen.

Het beeld dat naar voren komt uit de kleinere onderzoeksgroepen is dat inhoudelijke aansluiting bij het promotieonderzoek als erg belangrijk wordt ervaren, met als gevolg dat er vaak meer dan twee begeleiders zijn, soms zelfs van buiten de onderzoeksgroep, en dat er weinig onderscheid is tussen hoogleraren en UHD's in de wijze waarop de begeleiding plaatsvindt. De begeleiding van promovendi wordt veelal in samenspraak tussen UHD's en hoogleraren toegewezen, primair op basis van inhoudelijke kennis van het onderwerp, en secundair op basis van de 'status' van de UHD's verbonden aan de groep. Dit is vergelijkbaar met het beeld uit onderzoeksgroepen waar veel interdisciplinair onderzoek plaatsvindt: het primaire belang is dat er begeleiders uit verschillende disciplines betrokken zijn, en welke functie deze begeleiders bekleden is secundair. Hoogleraren werkzaam binnen deze relatief kleine onderzoeksgroepen geven aan dat er zorgvuldig wordt gekeken naar de inbedding van UHD's in de groep met oog voor het lange termijnperspectief. Voor de UHD's in deze groepen vertaalt zich dit in een duidelijker carrièreperspectief waarbij het promotierecht weinig tot niets toevoegt aan de taken dan wel aan de kansen om verder te groeien binnen de groep: immers het verkrijgen van een UHD-aanstelling is al zeer lastig en getuigt van het kunnen van de onderzoeker. **Binnen grotere onderzoeksgroepen zijn er veel meer promovendi, en lijkt competitie tussen onderzoekers onderling een grotere rol te spelen. De verschillen tussen UHD's en hoogleraren zijn hierbij groter waarbij hoogleraren een grotere rol spelen bij het coördineren van verschillende onderzoeklijnen dan binnen kleinere thematische groepen.**

3.5.2 *Invloed op autonomie*

In de context van grote, competitieve onderzoeksgroepen geven sommige UHD's aan dat het promotierecht hen meer mogelijkheden geeft om invloed uit te oefenen op de richting van het onderzoek dat gedaan wordt. In de situatie waarin er altijd een hoogleraar bij betrokken moest worden, hadden UHD's in veel gevallen het idee dat deze er nog symbolisch hun stempel op wilden drukken. In veel gevallen werd dit in de oude situatie niet per definitie als onprettig ervaren, en werden de inzichten van de hoogleraar tijdens de financieringsaanvraag meegenomen waar dit de kwaliteit van het voorstel verbeterde.

Veel UHD's waren niet ontevreden over de mate van autonomie voordat ze het promotierecht verkregen. In gevallen waarin zij de rol van dagelijks begeleider vervulden voelden ze voldoende ruimte om eigen ideeën naar voren te schuiven. Zeker in gevallen waarin de promotor enkel op afstand betrokken was, had de UHD in samenspraak met de promovendus relatief veel vrijheid om het promotietraject in te vullen. Desalniettemin voelt het vervullen van de rol van promotor voor veel UHD's als een vergroting van hun autonomie.

De ervaren autonomie heeft met name betrekking op inhoudelijke overwegingen. Zo kan een promovendus een belangrijke rol spelen in het uitbouwen van de eigen onderzoeklijn, door vragen aanpalend aan het eigen onderzoeksveld te verkennen. Dit werkt overigens twee kanten op, want het geeft de promovendus de kans om kennis te nemen van discussies en problemen die spelen in het bredere onderzoeksveld; dit wordt in meer detail besproken in 4.3.1. Ook voor de vorming van een eigen netwerk kan het vervullen van de rol van promotor een meerwaarde zijn: het samenstellen van een promotiecommissie kan een bijdrage leveren aan het uitbouwen van een bestaand netwerk, of het verstevigen van bestaande connecties.

3.5.3 *Invloed op aanvragen beurzen*

In het algemeen is de observatie dat het al dan niet hebben van het promotierecht geen doorslaggevende factor was in de succeskans voor het verkrijgen van beurzen. Wel speelt het aantal (succesvol) begeleidde promovendi mee als beoordelingscriterium bij sommige beurzen. Gezien UHD's zonder promotierecht enkel co-promotorrollen kunnen vervullen, zou dit eventueel negatieve gevolgen kunnen hebben op hun kans om beurzen binnen te halen.

In Nederland speelt dit echter niet, aangezien financiers zoals NWO bekend zijn met de Nederlandse promotiepraktijk en het hen duidelijk is dat een copromotor in de praktijk vaak een belangrijke begeleider is in een promotietraject. Bij internationale aanvragen gaf een aantal UHD's aan een toelichting te schrijven over hun specifieke rol binnen het begeleidingsteam. **De bevroegde onderzoekers gaven aan dat het verschil in de formele positie in de begeleiding van promotieonderzoekers in het algemeen goed uit te leggen is.** Incidenteel zijn er echter wel nadelige effecten; bijvoorbeeld een UHD die een onderzoeksaanvraag afgewezen zag worden omdat ze niet zelfstandig genoeg zou zijn; ze werkte op een groot deel van haar publicaties samen met dezelfde hoogleraar, terwijl dit enkel een gevolg was van het feit dat deze hoogleraar altijd op trad als promotor voor haar promovendi. Ook bij vorming van internationale samenwerkingen kan het promotierecht in enkele gevallen een bevorderende rol spelen. Een UHD die veel met universiteiten in België samenwerkte, gaf aan dat het promotierecht ervoor zorgde dat ze zelfstandig bij een financieringsaanvraag van Belgische onderzoekers kon aansluiten, zonder dat daarvoor ook nog een hoogleraar als promotor betrokken hoefde te worden.

3.5.4 *De uitbreiding van het promotierecht in het kader van de functiebevordering*

Uit de gesprekken met onderzoekers kwam een gemengd beeld naar voren met betrekking tot de invloed van het verkrijgen van het promotierecht op carrièreprogressie binnen de academie. **Verschillende UHD's zagen het als een natuurlijk, extra stapje dat gezet kon worden na het verkrijgen van de UHD-positie.** In departementen waarin niet iedere UHD het promotierecht toegekend kreeg, voelde een enkele onderzoeker zich een soort van UHD+. Een andere UHD rapporteerde dat deze nu vaker gevraagd werd voor presentaties en promotiecommissies.

Echter ook een groot deel van de UHD's vond het een extra stap die niet veel toevoegde na het verkrijgen van de UHD-positie. In de perceptie van enkele UHD's werd de toekenning van het promotierecht mogelijk door universiteiten ingezet als 'zoethoudertje' voor UHD's, waarbij het verkrijgen van het promotierecht een vertragend effect zou hebben op de promotiekansen tot hoogleraar. Het achterliggende argument hier was dat het toekennen van het promotierecht aan een UHD een prikkel zou wegnemen bij universiteiten om een UHD te promoveren tot hoogleraar. Sommige UHD's zouden daarom afzien van het aanvragen van het promotierecht omdat ze verwachten dat dit hun kansen op promotie tot hoogleraar zou verkleinen.

3.5.5 *Doorstroming*

De uitbreiding van het promotierecht naar UHD's biedt ook ruimte in promotieteams voor opname van junior collega's. Afhankelijk van de universiteit is er een limiet aan het aantal begeleiders, en is er uit praktische overwegingen vaak ook een voorkeur om het team niet te groot te laten worden. Doordat een UHD met het promotierecht geen plaats meer hoeft te reserveren voor een hoogleraar als promotor, komt er een plaats vrij die toegekend kan worden aan bijvoorbeeld een UD die hiermee in de rol van co-promotor ervaring kan opbouwen met de begeleiding van promovendi. **Door deze uitbreiding van het aantal plaatsen wordt ook de keuze vergroot als het gaat om begeleiders en kan er selectie**

plaatsvinden niet alleen op basis van het onderwerp, maar ook op basis van persoonlijke kwaliteiten, en de (verwachte) kwaliteit van begeleiding. Meer dan één UHD gaf aan dat dit mogelijk een positief effect heeft op de genderbalans, aangezien vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in hogere academische functies. Aldus zou de uitbreiding van het promotierecht een bijdrage kunnen leveren aan de natuurlijke doorstroming, de training van talent, en een verbeterde genderbalans in de academische hiërarchie.

3.6 Samenvatting

Samengevat hebben de interviews met hoogleraren en UHD's een gevarieerd perspectief opgeleverd op de impact van de uitbreiding van het promotierecht. De impact, voor zover deze wordt waargenomen, heeft betrekking op zeer verschillende aspecten van het werk van UHD's, die verschillend worden ervaren. Zoals te verwachten was verschillen de ervaringen van hoogleraren van die van UHD's, waarbij opvallend is dat hoogleraren overwegend positief zijn, terwijl UHD's, zowel degenen met als zonder het promotierecht, minder eensgezind zijn. Deze verschillen tussen UHD's zijn niet eenduidig toe te schrijven aan discipline of implementatie model maar lijken verbonden aan persoonlijke ervaringen binnen hun eigen werkomgeving, waarbij de grootte en het leiderschap binnen de vakgroep een rol spelen. Eén uitkomst die zeer breed onderschreven wordt door zowel hoogleraren als UHD's is dat de erkenning die komt met het promotierecht van grote waarde is. Tegelijkertijd leeft bij veel UHD's, zowel degenen met als zonder het promotierecht, de frustratie over bredere problemen binnen het Nederlandse wetenschapssysteem, met name de beperkte toekenning van hoogleraarposities en daaraan verbonden het verminderde carrièreperspectief voor UHD's aan Nederlandse universiteiten.

4 Impactpaden promovendi

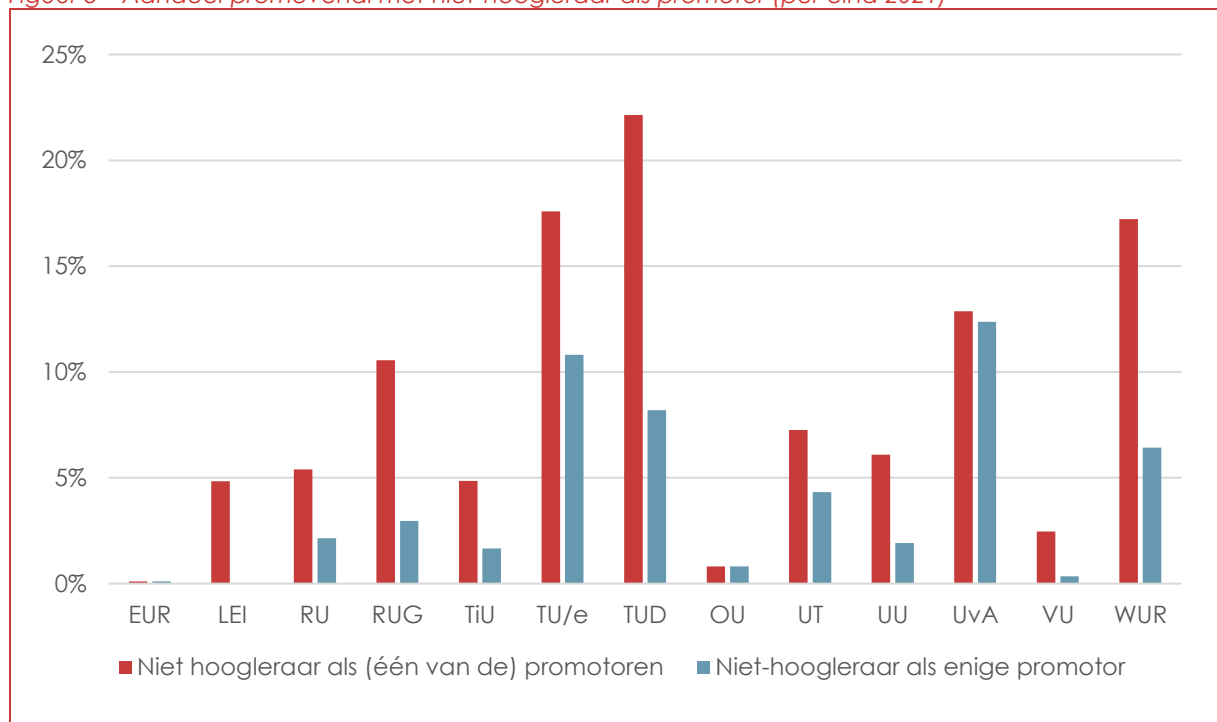
Dit hoofdstuk begint met een kwantitatief overzicht van de promovendi die een niet-hoogleraar als promotor hebben. Volgende secties staan stil bij de praktijk van begeleiding en de rol van de promotor daarbinnen waarna we vervolgens nader stilstaan bij de impact van het type promotor. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een reflectie op het kwaliteitsbeleid dat volgens de promovendi, onderzoekers en universiteiten een rol speelt bij het borgen van de kwaliteit van de promotietrajecten.

4.1 Promovendi met een niet-hoogleraar als promotor

De 13 universiteiten die complete data hebben aangeleverd op promovendiniveau hebben per eind 2021 2.682 **promovendi met een niet-hoogleraar als promotor**. Dit is 10% van het totale aantal promovendi binnen deze universiteiten. Binnen die groep heeft het merendeel naast de niet-hoogleraar ook nog een hoogleraar als promotor. Uiteindelijk hebben 1.223 **(4%) promovendi enkel een niet-hoogleraar promotor**. Figuur 5 geeft een overzicht van het aandeel promovendi per universiteit dat een niet-hoogleraar als promotor heeft, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar of het begeleidingsteam naast de niet-hoogleraar ook nog een hoogleraar als promotor in het team heeft.

Tussen universiteiten fluctueert het aandeel promovendi met een niet-hoogleraar promotor van minder dan 1% aan de EUR en de OU (respectievelijk 1 van de 943 en 1 van de 122 promovendi) tot 22% aan de TU Delft (665 van de 3.003 promovendi). Als er gekeken wordt naar promovendi die enkel een niet-hoogleraar als promotor hebben (met daarnaast een niet-hoogleraar als copromotor), zien we een vergelijkbaar beeld, waarbij minder dan 1% van de promovendi bij de EUR, de OU en de LEI enkel een niet-hoogleraar als promotor hebben.

Figuur 5 Aandeel promovendi met niet-hoogleraar als promotor (per eind 2021)



Bron: datauitvraag universiteiten. Voor Universiteit Maastricht hebben we geen complete data. Erasmus ontbreken de cijfers voor het medisch centrum omdat deze niet meegenomen zijn in de datauitwisseling.

4.2 Praktijk van begeleiding

4.2.1 Relatie met formele promotor

In de focusgroepen was de inleidende vraag voor iedere deelnemende promovendus het geven van een karakterisering in eigen bewoordingen van de relatie met de formele promotor. In onze verzameling van promovendi die deelname aan de groepsgesprekken hebben negentien een hoogleraar en zesentwintig een UHD' als verantwoordelijk voor de dagelijkse begeleiding – (zie ook de bijlage) **De relatie met de formele promotor is op verschillende manieren verwoord ('iedere promovendus heeft zijn of haar eigen verhaal')** en lijkt mede het gevolg van de frequentie waarmee men elkaar ziet. Die is voor externe promovendi lager dan promovendi die vaak in het lab te vinden zijn. Dit laatste duidt op een verschil per wetenschappelijke discipline. De frequentie van overleg tussen promovendus en begeleider wordt sterk bepaald door de vraag of de formele promotor ook de primaire begeleider is. Als dat het geval is neemt de overlegfrequentie (uiteraard) toe en wordt de relatie vaak informeler.

Veel promovendi spreken van een tamelijk informele relatie, soms zelf echt vriendschappelijk en collegiaal, anderen geven aan dat de relatie vooral professioneel en enigszins afstandelijk is. Ook bij informele relaties zijn overigens de hiërarchische verhoudingen wel duidelijk. Veel promovendi benadrukken de rol van de promotor als academisch adviseur, anderen vooral als coach, en de combinatie van beide is vaak genoemd. Tevens is door een beperkt aantal promovendi aangegeven dat de rol van de promotor tijdens het promotietraject veranderd.

Over het algemeen lijkt het onderwerp van de uitbreiding van het promotierecht verder van de promovendi af te staan. Dit zien we onder andere terug in de lagere response op onze uitnodiging om deel te nemen aan deze studie. Wel komen er verschillende verhalen naar voren uit de gesprekken met onderzoekers en de focusgroepen met promovendi dat promovendi verheugd waren over het feit dat hun dagelijks begeleider het promotierecht toegewezen kreeg en promotor werd binnen hun promotietraject. Daarbij werd aangegeven dat **promovendi graag ook hun begeleider de credits gunnen voor het begeleidende werk** dat zij verzetten en het een betere reflectie vinden van de werkelijkheid. Daarmee past het in de ogen van promovendi binnen de bredere 'erkennen en waarderen' beweging. Ook zorgt het hebben van de dagelijkse begeleider in de promotorrol dat er **minder afhankelijkheid is van iemand die meer op afstand staat**. Een aantal onderzoekers merkten dat hun promovendi zich soms extra zorgen maakten over wat de promotor die op afstand stond ervan vond, gezien ze door de afstandelijkheid niet in staat waren een vertrouwensband op te bouwen tijdens het promotietraject.

4.2.2 Toewijzing van promotor

De typering die promovendi geven aan de **relatie met hun promotor wordt sterk beïnvloed door de voorgeschiedenis**. Een deel van de promovendi kende de promotor uit eerdere opleidingen (bijvoorbeeld van masterscripties). De band die toen is ontstaan, draagt bij aan het informele karakter van de relatie.

Bovenstaande punt komt ook terug bij de vraag of de geschiktheid van de promotor een rol heeft gespeeld in de beslissing om promovendus te worden. Is de expertise, reputatie of toegankelijkheid van de promotor meegewogen in de beslissing om een promotietraject te doen? **Een flink aantal van de promovendi kende de promotor niet op voorhand**. Men solliciteerde op de promotieplaats en daar 'hoorde dan vervolgens ook een promotor bij'. **Daar speelt de geschiktheid van de promotor op zich geen rol**, zij het dat dan wel regelmatig een scan werd uitgevoerd om een beeld te krijgen van de reputatie van de begeleider. Zo

neemt een aantal promovendi vooraf de moeite om de academische reputatie van een begeleider te achterhalen (Google Scholar, publicatielijsten, beursoverzichten).

De geschiktheid van de promotor speelt wel een rol als een promovendus de promotor reeds kende. Expertise speelt dan een grote rol, maar ervaring met het begeleiden van promovendi wordt niet genoemd. Ook hier wordt duidelijk aangegeven dat de functie van de formele promotor geen rol speelt in de overweging om te promoveren. Sterker nog, een behoorlijk deel van de promovendi is bij aanvang van het traject nauwelijks op de hoogte van de verschillende academische functies; dat is iets waar zij gedurende het promotietraject achter kwamen. Wel geven enkele hoogleraren en UHD's aan dat voor sommige buitenlandse promovendi afkomstig uit landen waar meer waarde gehecht wordt aan titels, het wel een van belang werd geacht. In enkele gevallen was een hoogleraar als promotor ook een vereiste voor het krijgen van een beurs.

Daarnaast zien promovendi het als een voordeel dat de vijver van begeleiders waaruit gevist kan worden, groter is geworden, wat bijvoorbeeld prettig is als tijdens een promotietraject onvoorziene veranderingen optreden (zoals het vertrek van een begeleider).

4.2.3 Beschikbaarheid van promotor

De werkdruk en daarmee de beschikbare tijd van begeleiders wordt – in ieder geval door de promovendi – als een van de grootste problemen gezien. Promovendi zien dat begeleiders wel tijd willen maken, maar soms niet kunnen. Enkeligen zien dit als iets fundamenteel verkeerd in het Nederlandse wetenschapsbestel. Door overvolle agenda's van begeleiders (breed takenpakket van onderwijs, onderzoek en management) is het lastig om afspraken te plannen met meerdere begeleiders op hetzelfde moment – ook 'vaste afspraken' worden regelmatig verzet. Daarnaast moeten promovendi in dergelijke gevallen vaak (te) lang wachten op feedback of kan een begeleider onvoldoende ingaan op de inhoud van het werk van een promovendus. Door concurrentie (verwerven van onderzoeksprojecten) wordt deze druk op begeleiders verder vergroot.

De veronderstelling dat UHD's toegankelijker zijn, meer tijd steken in de begeleiding van hun promovendi en vaker de 'dagelijkse' begeleiding op zich nemen dan hoogleraren, **kan op basis van de groepsgesprekken niet wordt bevestigd.** Veel hoogleraren zijn goed benaderbaar, terwijl ook UHD's een hoge werkdruk kennen en soms veel promovendi begeleiden (wat toegankelijkheid soms noodgedwongen beperkt). Zeker in het kader van het tenure track systeem hebben UHD's te maken met een hoge prestatiedruk. Ook merken de promovendi geen verschil wanneer hun promotor gedurende het traject hoogleraar wordt. Het takenpakket van de begeleider – vakgroepsvoorzitter, opleidingsdirecteur, etc. – speelt een rol bij de toegankelijkheid (minder tijd en aandacht).

Als we het aantal van 2.832 promovendi met een niet-hoogleraar als begeleider afzetten tegen het aantal promotoren dat geregistreerd staat als promotor op een promotietraject (1.052) beschikbaar bij deze universiteiten, dan zijn er gemiddeld 2.7 promovendi per niet-hoogleraar promotor¹⁴. Er is echter sprake van behoorlijke verschillen per universiteit, waar bij de meeste universiteiten het gemiddelde ruim onder de twee promovendi per niet-hoogleraar promotor ligt, zijn er drie universiteiten waar er niet-hoogleraar promotor drie of meer promovendi als promotor begeleid. Deze gemiddeldes gaan nog uit van een perfecte gelijke verdeling van promovendi over promotoren binnen een universiteit, wat betekent dat er in de praktijk gevallen zijn van niet-hoogleraren die in vijf of meer promotietrajecten de rol van

¹⁴ Geen data voor Universiteit Maastricht

promotor vervullen. **Desalniettemin ligt het gemiddelde van 2.7 promovendi voor de niet-hoogleraar promotoren substantieel lager dan de gemiddelde bezetting van de hoogleraar die gemiddeld voor 3.8 promovendi als promotor optreedt.**

4.2.4 Wijze van begeleiding

In de focusgroepen zijn de promovendi drie mogelijkheden voorgehouden om aan de geven waar de begeleiding zich voornamelijk op richt: inhoudelijke, academische bijdrage; bijdrage gericht op het promotieproces; en bijdrage gericht om de promovendus wegwijs te maken in de academische gemeenschap. De meeste promovendi noemen een combinatie van deze drie, en dan vooral de eerste twee mogelijkheden. **Er is geen onderscheid in de wijze van begeleiden op basis van functie van de begeleider** is in de groepsgesprekken niet aangetroffen. De wijze van begeleiden hoeft trouwens niet aanwezig te zijn in één persoon, maar kan ook worden toegeschreven aan verschillende begeleiders (zie de opmerking onderstaand over complementariteit van rollen in een begeleidingsteam). Het accent dat begeleiders leggen kan tijdens het project gaan schuiven; eerst gericht op inhoud, daarna meer op proces. Een onderscheid in de wijze van begeleiden op basis van functie van de begeleider is in de groepsgesprekken niet aangetroffen.

Enkele UHD's en hoogleraren gaven ook aan dat **het functieniveau van de promotor niet een compleet beeld geeft van de kwaliteiten van iemand als begeleider**. In enkele gevallen staat een professor vanwege managementtaken verder van het veld of heeft een hoogleraar duidelijk minder ervaring in begeleiding van promovendi dan een gemiddelde UHD.

4.2.5 Samenwerking met promotoren

In het algemeen zien we geen significante samenhang tussen het type promotor en de publicatieoutput van promovendi. De wijze en mate van samenwerking met de promotor hangt af van de fase waarin de promovendus zich bevindt en van de discipline. In de natuur- en gezondheidswetenschappen is het doorgaans vanzelfsprekend dat er wordt samengewerkt (in het lab en bij publicaties). Bij het schrijven van een gezamenlijke publicatie of congresbijdrage kan het initiatief zowel bij de begeleider als de promovendus liggen, zet de begeleider de lijn uit, schrijft de promovendus grotendeels de bijdrage en voert de begeleider correcties uit voor het de deur uitgaat. Binnen andere disciplines, zoals bijvoorbeeld geesteswetenschappen en rechten, is gezamenlijk publiceren minder vanzelfsprekend (maar niet uitzonderlijk). Daar is de zelfstandigheid van de promovendus groter. Promovendi publiceren overigens niet alleen met hun begeleiders, maar ook met andere onderzoekers.

4.3 Impact type promotor op promotietraject

4.3.1 Betere aansluiting op het onderwerp

De uitbreiding van het promotierecht zorgt in de praktijk voor een grotere vijver aan promotoren. Dit werd zowel door de onderzoekers als de promovendi aangegeven. Verschillende UHD's gaven aan dat dit in de praktijk resulteert in een betere aansluiting tussen het promotieonderwerp en het begeleidingsteam. Waar voorheen een UHD ten minste een hoogleraar in het begeleidingsteam moest zetten om de rol van promotor op zich te nemen, is dit bij de meeste universiteiten niet meer nodig voor UHD's met het promotierecht en kunnen zij de samenstelling van het begeleidingsteam meer op inhoudelijke gronden vormgeven. In sommige gevallen betrof dit een thematische aansluiting, terwijl andere leden van het begeleidingsteam vooral voor hun methodologische expertise betrokken werden.

De mogelijkheden om dit maatwerk te bieden zouden resulteren in sterkere betrokkenheid van de promotor bij het promotietraject en daarmee in een betere begeleiding. Dit maatwerk is onder andere van betekenis voor promovendi die zich op een specialisatie binnen een discipline richten of op een multidisciplinair thema. Hoewel deze argumenten in verschillende gesprekken naar voren werden gebracht, is het voor ons niet direct mogelijk om dit op kwantitatieve wijze te onderbouwen. In sommige gevallen kiezen UHD's nog steeds om een hoogleraar in het promotieteam te plaatsen. Soms is dit ingegeven door strategische redenen: als een hoogleraar officieel in het begeleidingsteam zit, dan kan van deze hoogleraar ook gemakkelijker gevraagd worden een bijdrage te leveren. Een onderzoeker gaf aan dat deze overweging vaker voorkomt onder de meer junior UHD's.

Ook UD's en UHD's die zelf niet het promotierecht hebben, hebben door **de grotere pool aan promotoren meer keuze in hun zoektocht naar de juiste promotor voor hun promovendi**. Hierbij zorgt de grotere pool aan promotoren niet alleen voor mogelijkheden om op inhoudelijke en methodologische gronden de beste aansluiting te vinden, maar kan ook rekening gehouden worden met de reputatie van de promotor als begeleider.

4.3.2 Carrière-effecten

Er is de promovendi in de focusgroepen gevraagd aan te geven wat de invloed van hun promotor is op hun verdere carrière. Hier speelt de fase waarin een promovendus verkeert een grote rol. Voor sommige promovendi is een vervolgstap nog ver weg (twintig van de vijftig promovendi zit ten tijde van het groepsgesprek in het eerste of tweede jaar van hun promotietraject) en hebben zij hierover nog niet echt nagedacht. Vanaf de tweede helft van een promotietraject wordt dit onderwerp belangrijker.

Een belangrijke factor is wat een promovendus zelf voor ogen heeft: voortzetting van een carrière binnen of buiten de wetenschap. In het laatste geval lijkt de rol van de promotor(en) – hoewel discipline-afhankelijk – niet van groot belang, vaak omdat de promotor in dat geval niet in staat is de promovendus wegwijs te maken en te adviseren. De promotor kent het externe veld vaak onvoldoende om de promovendus in dat opzicht van dienst te zijn. Dit geldt zeker ook voor externe promovendi. Wenst een promovendus een carrière binnen de wetenschap dan kan de promotor wel een rol van betekenis spelen, bijvoorbeeld door de promovendus toegang te geven tot het netwerk van de promotoren en door gericht aan te geven waar een promovendus het best kan publiceren en solliciteren. Ook kan bij het vervolgen van een academische carrière een promotor behulpzaam zijn bij het schrijven van projectvoorstellen (bijvoorbeeld voor een postdoc positie).

Het is de positie van een promotor (reputatie, netwerk) en niet diens functie (hoogleraar of UHD), die van invloed kan zijn op de carrière van een promovendus. In bepaalde wetenschappelijke disciplines, zoals rechten, lijkt dit effect wat sterker op te treden. Daar kan de reputatie van en aanbeveling door een promotor een promovendus gericht op weg helpen. Ook het gezamenlijk schrijven van publicaties kan een stimulus zijn voor de promovendus met het oog op diens carrière. Wellicht dat UHD's wat meer geneigd zijn om dit te doen in verband met hun eigen carrière maar ook hoogleraren publiceren met grote regelmaat gezamenlijk met hun promovendi. Daarnaast is overigens ook opgemerkt dat 'single authorship' van een promovendus bevorderlijk kan zijn voor diens carrière. In de publicatieoutput zien wij overigens geen significante verschillen tussen promovendi begeleid door hoogleraren en niet-hoogleraren.

Het hebben van een hoogleraar als promotor met een grote reputatie kan het in sommige gevallen makkelijker maken om ergens uitgenodigd te worden voor een presentatie of uitwisseling. Al hebben UHD's in veel gevallen ook een sterk netwerk en werd er door

onderzoekers gesuggereerd dat UHD's actiever bezig zijn hun netwerk uit te breiden door naar conferenties e.d. te gaan dan hoogleraren, waar de promovendi ook weer van kunnen profiteren. Daarnaast werd in de interviews een aantal keer opgemerkt dat UHD's dichter bij de leefwereld van promovendi zitten doordat het voor hun korter geleden is dat ze zelf gepromoveerd zijn, waardoor het benutten van de UHD's netwerk wat gemakkelijker voor promovendi zou zijn.

Maar over het algemeen kwam net zoals bij de promovendi focusgroepen ook bij de interviews met onderzoekers naar voren dat het benutten van het netwerk voor het verbeteren van het loopbaanperspectief eerder afhankelijk is van de context en de persoonlijkheid van de promovendi of onderzoekers, dan het gegeven of iemand UHD of hoogleraar is.

4.3.3 *Uitval van promovendi*

In de uitvalcijfers die ons zijn aangeleverd door de universiteiten zien wij **geen indicatie dat er sprake is van hogere uitval onder promovendi die een niet-hoogleraar als promotor hebben**. In het kader van de data-uitvraag hebben we uitval gedefinieerd als *“indien deze de promotie niet heeft voortgezet na een officieel toetsingsmoment (bijv. een go no-go beslissing die genomen wordt na het eerste jaar)”*. Zeven universiteiten hebben hiervoor data aangeleverd. Daaruit blijkt dat van de 391 uitgevallen promovendi, 14 (3.6%) begeleid werden door een niet-hoogleraar. Het aandeel promoties waarin een niet-hoogleraar de promotorrol vervulde voor deze universiteiten lag op 6%.

Op basis van deze cijfers is niet de conclusie te trekken dat begeleid worden door een niet-hoogleraar zou leiden tot een lagere uitval. Het maakt in deze bijvoorbeeld uit wanneer een niet-hoogleraar als promotor wordt geregistreerd. Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven, gebeurt dit soms pas in een latere fase van een traject, bijvoorbeeld om zo een rol te kunnen spelen bij de ceremonie en afronding van het promotietraject. Daarnaast is het ook niet helemaal duidelijk welke interne aanpak er is gebruikt om aan de hand van de gestelde definitie uitval in kaart te brengen.

4.3.4 *Afbreukrisico voor universiteit*

De overgrote meerderheid van de onderzoekers geven aan geen negatieve impact te zien van de uitbreiding van het promotierecht op promovendi. Wel refereren enkele onderzoekers aan de grote reputatieschade die één negatieve uitzondering kan opleveren voor de onderzoeksgroep. Hoogleraren als eindverantwoordelijken voor de onderzoeksgroep zouden daardoor terughoudender kunnen zijn met de uitbreiding van het promotierecht. Al werd door enkele UHD's opgemerkt dat deze negatieve uitzondering ook zou kunnen voorvallen in het geval een hoogleraar de promotorrol vervult.

4.4 **Kwaliteitsbeleid**

Uit het bovenstaande blijkt dat er geen redenen zijn om te veronderstellen dat de uitbreiding van het promotierecht een negatieve invloed zou hebben op de kwaliteit van promotietrajecten. In onze gesprekken refereerden onderzoekers, promovendi en universiteiten naar verschillende mechanismen in het kader van kwaliteitsmanagement voor promotietrajecten.

4.4.1 *Kwaliteitsborging promotoren*

In eerste instantie refereren een substantieel deel van de onderzoekers naar het feit dat er al een strenge procedure is om een UHD-positie te verwerven. Waar nodig geven ze aan hun

capaciteiten als begeleider verder te ontwikkelen met behulp van de mogelijkheden die hen daartoe binnen hun instelling geboden worden. Zo bieden de meeste universiteiten **cursussen** aan waar onderzoekers zichzelf verder mee ontwikkelen als begeleider. In sommige gevallen gaat dit om complete cursussen over promovendi-begeleiding, terwijl er ook cursussen op specifieke onderwerpen worden aangeboden zoals 'het Nederlandse promotiesysteem', 'feedback geven' en 'motiveren van promovendi'. Enkele universiteiten geven aan dat sommige van deze cursussen verplicht zijn. Onderzoekers die over dit onderwerp gesproken zijn geven aan het nut van deze trainingen te zien, zouden het zelf aan raden aan andere collega's en het een logische stap vinden om deze verplicht te stellen binnen hun universiteit.

En aantal promovendi merkt op dat begeleiders van verschillende promovendi onderling de wijze van begeleiding en mogelijke problemen bespreken. Daarnaast geven de onderzoekers aan dat ze zich in de rol als promotor niet bezwaard voelen om **advies in te winnen bij andere collega's** wanneer ze tegen problemen aanlopen.

4.4.2 Vier ogen principe

Veel onderzoekers refereren ook naar **het vier ogen principe in het kader van kwaliteitsbewaking**. Drie van de vijftig promovendi geven aan één begeleider te hebben, de anderen hebben minimaal twee begeleiders. In veel gevallen is er ook sprake van meerdere promotoren in een begeleidingsteam, in slechts 4% van de promotietrajecten heeft enkel een niet-hoogleraar als begeleider.

Het feit dat een promovendus door een team wordt begeleid leidt volgens de promovendi uit de focusgroepen niet tot problemen, een uitzondering daargelaten. IN het algemeen biedt de uitbreiding van het promotierecht meer mogelijkheden voor maatwerk zoals beschreven in paragraaf 4.3.1. De samenstelling van het begeleidingsteam kent veel varianten. Drie varianten worden het meest genoemd. Een variant waar twee of drie begeleiders in hun inbreng complementair aan elkaar zijn. De ene, ervaren promotor met een bredere en strategische kijk en de andere die zich directer op de inhoud richt. Een tweede variant waar de begeleiders echt als een team opereren en gezamenlijk overleg met de promovendus voeren. Soms hebben begeleiders verschillende inzichten, wat enerzijds als lastig kan worden ervaren, maar anderzijds verrijkend kan werken, zeker als de promovendus in staat wordt gesteld om zelfstandig de koers te bepalen. Problemen kunnen zich voordoen als begeleiders uit verschillende afdelingen, verschillende disciplines (multidisciplinair onderzoek) of van buiten komen (bedrijfsleven). Dat kan 'keuzestress' opleveren. Een derde variant is waar een van de begeleiders duidelijk het voortouw neemt en de andere op de achtergrond acteert of zich afzijdig houdt.

4.4.3 Kwaliteitsbewaking binnen promotietrajecten

De promovendi zijn in de focusgroepen gevraagd of zij op de hoogte zijn van het instellingsbeleid gericht op een beoordeling van de kwaliteit van de begeleiding. De meeste promovendi noemen een aantal aspecten waar promovendi hun ervaringen kunnen uiten over de begeleidingskwaliteit. Een beperkt aantal promovendi is hiervan niet op de hoogte. Waar regelingen bestaan om de ervaringen van promovendi op dit punt in kaart te brengen weten de promovendi doorgaans niet wat er vervolgens mee gebeurt (de doorwerking is onbekend). Het beeld is erg gevarieerd en verschilt per universiteit en discipline. Er wordt een aantal keren op gewezen dat daar waar formele regelingen bestaan, deze in de praktijk niet altijd volledig worden uitgevoerd. Vaak worden jaarlijkse voortgangsgesprekken genoemd, waar soms wel en soms niet wordt gevraagd naar de mening van de promovendus over de begeleiding. Bij diverse gesprekken is de begeleider ook aanwezig, wat remmend werkt om daadwerkelijk uit te spreken wat men van de begeleiding vindt.

Uit de gesprekken met de onderzoekers komt naar voren dat problemen pas op tafel komen op het moment dat het eigenlijk al te laat is. Daarmee zouden de mechanismen wel een functie kunnen vervullen voor het leerproces van de promotor en begeleidingsteam in kwestie, maar niet zozeer de promovendi verder helpen. Daarnaast bestaat de perceptie dat er pas ingegrepen wordt als er serieuze klachten liggen. Deze zouden dan vervolgens aan bod komen in de jaarlijkse voortgangsgesprekken van de onderzoeker, waarin bij de meeste universiteiten supervisie een van de te bespreken onderwerpen is. Input voor deze gesprekken wordt hierin ook opgehaald uit promovendi-monitoringsystemen zoals 'Hora Finita', al vereist dit wel dat de promovendus zelf de problemen hierin aankaart.

Veel promovendi zijn op de hoogte van het bestaan van een vertrouwenspersoon waar men zich kan melden op het moment dat zich problemen met de begeleiding voordoen. Ook kennen sommige faculteiten of afdelingen onafhankelijke mentoren, vaak ervaren academici, waar promovendi terecht kunnen als daar behoefte aan is. Het benaderen van een vertrouwenspersoon wordt op het moment dat deze persoon banden heeft met een begeleider niet als ideaal gezien.

4.4.4 Kwaliteitsmonitoring

Volgens de promovendi spelen bij verschillende universiteiten **promovendinetwerken** een belangrijke rol in het verkrijgen van gegevens over het welzijn van de promovendi. Universiteiten refereren zelf naar **enquêtes**, die soms in samenwerking met andere universiteiten zijn uitgezet om een beeld te krijgen van de algehele tevredenheid van promovendi over de ontvangen begeleiding. Deze uitkomsten worden vervolgens binnen de universiteiten besproken.

Daarnaast organiseert onder andere de TU Eindhoven **groepsgesprekken** met promovendi om een beeld te krijgen van de kwaliteit van begeleiden en organiseert de Vrije Universiteit kennisuitwisseling tussen de graduate schools op het gebied van de kwaliteit van begeleiding.

4.4.5 Kwaliteitsvalidatie

Hoewel de promotor en het begeleidingsteam de direct betrokkenen zijn, geven diverse onderzoekers aan dat de kwaliteitsborging ook breder plaats vindt. Zo worden promovendi gestimuleerd met elkaar en met andere leden van de onderzoeksgroep **samen te werken en te publiceren**. Ook door het werken in dezelfde omgeving, bijvoorbeeld in het geval van laboratoria, is er zicht op hoe een promovendus zich ontwikkelt. Tijdens de focusgroepen is door een aantal promovendi aangegeven dat door 'Covid-19' er minder zicht was op de voortgang in het promotietraject.

Daarnaast wordt een deel van de training voor promovendi neergelegd bij **graduate schools en externe trainingen**, waar promovendi van elkaar kunnen leren en hun eigen ervaringen kunnen vergelijken met andere promovendi.

Ook is er in veel universitaire onderzoeksgroepen sprake van **(mid-term) presentaties** waarin senior collega's een beeld kunnen vormen van de voortgang van een promotie. Echter wordt ook aangegeven dat met enige creativiteit op zulke momenten problemen in de begeleiding of voortgang verbloemd kunnen worden.

Naast deze interne kwaliteitsvalidatie wijzen de onderzoekers ook naar de academische **peer review** als extern kwaliteitsvalidatiemechanisme. Als een promovendus al diverse publicaties heeft in goed aangeschreven tijdschriften, dan mag verondersteld worden dat deze promovendi voldoende onderzoekersvaardigheden heeft ontwikkeld.

Sommige UHD's merken op dat over het aantal publicaties geen eisen zijn vastgelegd binnen hun departement. Zodra de promotor zijn ja-woord geeft, dan is het voldoende. Indien een UHD de dagelijkse begeleiding verzorgt en een hoogleraar de promotorrol vervult, is de praktijk in sommige gevallen dat de uiteindelijke beslissing grotendeels wordt uitbesteed aan de UHD, en het ja-woord van de promotor een formaliteit is.

4.5 Samenvatting

Het algemene beeld dat voor promovendi naar voren komt is dat er in de praktijk geen duidelijke verschillen waargenomen kunnen worden in de aard en kwaliteit van promotietrajecten tussen trajecten met een hoogleraar als promotor en trajecten met een niet-hoogleraar promotor. Iedere promovendus heeft zijn of haar eigen verhaal. De functie van de promotor blijkt geen doorslaggevende rol te spelen op de relatie tussen begeleiders en promovendi, de kwaliteit van de begeleiding, de betrokkenheid van de begeleiders, de wijze van samenwerken en het carrièreperspectief van de promovendus.

5 Systeemeffecten

Naast en in samenhang met de (beoogde) impact zoals we die in de voorgaande hoofdstukken beschreven hebben, is de vraag aan de orde welke systeemeffecten zichtbaar zijn als gevolg van de uitbreiding van het promotierecht met ingang van 2017. Zoals in hoofdstuk 1 beschreven, is de verruiming van het promotierecht een belangrijke interventie, maar – zeker op HO systeemniveau – zijn er andere (internationale) ontwikkelingen die meer impact hebben op het Nederlandse wetenschapssysteem.

Een tweede opmerking betreft het moment van de evaluatie. Enerzijds is er de Covid-pandemie waarvan de impact op het wetenschapssysteem nog niet volledig duidelijk is. Anderzijds kan een deel van de systeemeffecten van de verruiming van het promotierecht pas in de komende jaren duidelijk worden.

Tegen deze achtergrond kiezen wij ervoor om de mogelijke impact op stelselniveau niet te beperken tot de kernvragen rond begeleiding van promovendi en loopbaanontwikkeling van UHD's en promovendi, maar om drie meer overstijgende thema's te bespreken.

5.1 Diversificatie van toepassing van het promotierecht in de praktijk

In de mid-term evaluatie die het CWTS in 2019-2020 uitvoerde werd al geconstateerd dat alle Nederlandse universiteiten de implementatie van het verruimde promotierecht elk op eigen wijze hadden opgepakt. In de eindevaluatie die nu een kleine vijf jaar na invoering van de wetwijziging is uitgevoerd, laat een nadere blik op de praktijk van de toepassing van het verruimde promotierecht zien dat er nog steeds sprake is van een grote diversificatie.

Weliswaar baseren de meeste universiteiten zich bij de implementatie van de uitbreiding van het promotierecht op de UNL-handreiking, maar geeft elke universiteit hier zijn eigen invulling aan. Zo is er sprake van verschillen in ruimhartigheid van toekenning van het promotierecht en van de eisen die aan de uitoefening ervan worden gesteld.

Verder is er sprake van diversificatie per vakgebied. De inmiddels bekende verschillen in de organisatie en schaal van organisatie van vakgebieden worden hier zichtbaar. Het lijkt erop dat in vakgebieden waarin sprake is van veel promovendi en bij een grotere schaal van organisatie, het verruimde promotierecht anders gepraktiseerd wordt dan elders. In de exacte en technische wetenschappen hebben 45% van de UHD's het promotierecht verworven t.o.v. 20% in de geesteswetenschappen en sociale wetenschappen.

Op systeemniveau lijken er daarmee substantiële verschillen te zijn ontstaan in toekenning van het promotierecht. Ruim de helft van de geïnterviewde hoogleraren en UHD's liet blijken deze grote verschillen tussen universiteiten onwenselijk te vinden. Voor deze verschillen kon geen goede grond worden gevonden in deze evaluatie. Er zijn geen aanwijzingen gevonden dat de disciplinaire verschillen en verschillen tussen universiteiten/faculteiten daadwerkelijk verschil in kwaliteit (in termen van senioriteit en ervaring met begeleiding) van UHD's reflecteren. Hierbij komen beelden op als zouden afzonderlijke universiteiten en faculteiten het verruimde promotierecht vooralbezien als instrumentele voortzetting van al bestaand 'lokaal' beleid, niet zozeer als versterking van het wetenschapssysteem als geheel.

In deze diversificatie zijn nog geen patronen te herkennen. Wel is duidelijk dat door deze ontwikkeling de basisgedachte van een wetenschapssysteem onder druk komt te staan. Een door de wetgever niet beoogde impact op het Nederlandse wetenschapssysteem is dat het stelsel minder transparant geworden is voor UHD's die willen migreren naar een andere universiteit binnen het stelsel, waarbij ze zelfs het risico lopen het eenmaal verworven promotierecht bij een andere universiteit niet toegekend te krijgen.

5.2 Erkennen en waarderen

De implementatie van het verruimde promotierecht vond plaats in het dezelfde tijdvak waarin de beweging en daarmee verbonden acties rond 'erkennen en waarderen' zich aftekenden. Tevens kwam in deze periode het stelsel van universitaire graduate schools en kwaliteitsmanagementsystemen (Hora Finita) van de grond, waardoor er kansen ontstaan om gesprekken over kwaliteit van begeleiding en de rol van hoogleraren en UHD's daarbij in toenemende mate met monitoringgegevens te ondersteunen.

Te midden van die ontwikkelingen heeft de verruiming van het promotierecht voor de universiteiten als werkgever, voor de betrokken hoogleraren, en voor de UHD's nieuwe mogelijkheden geopend op loopbaanperspectieven.

Geïnterviewde UHD's zijn tevreden over de formele erkenning van reeds eerder ontwikkelde praktijken in de begeleiding van promovendi. Deze erkenning wordt door velen gezien als een belangrijk onderdeel van de algehele beweging tot herwaarderen van 'erkennen en waarderen'. Waarbij tegelijkertijd ook vragen en verwachtingen op het gebied van loopbaankansen hernieuwd aan de orde komen: veel geïnterviewde UHD's zijn somber over hun loopbaanperspectieven en op onderdelen gefrustreerd over onduidelijkheid en onzekerheid. Zo zijn er UHD's die zich aan het lijntje gehouden voelen, dat hun doorstap naar een hoogleraarschap verlaat aan bod komt. Anderzijds zijn er UHD's die tevreden zijn met de erkenning en – anders dan in het up or out tenure track systeem – hun de ruimte biedt om hun loopbaan verder te doorlopen.

Geïnterviewden zien daarmee het verruimde promotierecht als een belangrijk onderdeel van de verdere dialogen over 'erkennen en waarderen', maar een expliciete relatie tussen de invoering van het verruimde promotierecht en de operatie 'erkennen en waarderen' zien de geïnterviewden vrijwel niet.

5.3 Positie van hoogleraren

De verruiming van het promotierecht biedt hoogleraren kansen waar het gaat om arbeidsdeling. Er ontstaan kansen om UHD's de ruimte te bieden zelfstandig onderzoeklijnen te ontwikkelen via de begeleiding van promovendi, hiervoor beurzen aan te trekken, genodigd te worden in interdisciplinaire begeleidingscommissies e.d. Risico's voor hoogleraren zijn er ook. Met het verlenen van het promotierecht verliest de hoogleraar de monopoliepositie op het promotierecht. Doordat UHD's meer bevoegdheden verwerven, zal er in de loop van de tijd ook gedeeld leiderschap ontstaan, waarbij een hoogleraar zich nieuwe sturings- en samenwerkingsaanpakken eigen moet maken.

Geïnterviewde UHD's typeren deze ontwikkeling van gedeeld leiderschap als een afvlakking van de academische hiërarchie. Zij zien dit als een van de grote voordelen van de uitbreiding van het promotierecht. Bij andere UHD's roept deze ontwikkeling de vraag op wat hun werk nog onderscheidt van dat van de hoogleraar, zeker in het geval wanneer de UHD ook al veel managementtaken op zich heeft genomen. Hierbij verwijst men ook naar de toekenning van de hoogleraarstitel in het buitenland.

Geïnterviewde hoogleraren nemen hierover uiteenlopende standpunten in. Variërend van hoogleraren die stellen dat het allemaal zo'n vaart niet loopt en stellen dat het nog jaren van coaching en begeleiding vergt voordat de UHD's in hun team eraan toe zijn om het promotierecht uit te oefenen, tot hoogleraren die fervent voorstander zijn van de uitbreiding, en kansen zien om de productiviteit van hun groep te laten toenemen, waarbij zij zelf zich nog effectiever kunnen bewegen in internationale netwerken.

6 Conclusies en aanbevelingen

6.1 Inleiding: de centrale vragen in deze evaluatie

Deze eindexamen geeft antwoord op de vraag wat de effecten zijn van de verruiming van het promotierecht. In de evaluatie staan drie onderwerpen centraal waarop wij in dit hoofdstuk de conclusies presenteren, gevolgd door een algehele conclusie en een beperkt aantal aanbevelingen die daarmee inhoudelijk verbonden zijn.

- **Het vestigingsklimaat voor buitenlandse gepromoveerden:** in hoeverre was het toekennen van het recht aan gepromoveerde onderzoekers (m.n. UHD's) om als promotor op te treden van invloed op de instroom van (buitenlandse) universitair hoofddocenten? Zijn er verschillen in aantrekkingskracht tussen universiteiten als gevolg van verschillen in toekenning van het promotierecht aan universitair hoofddocenten?
- **Loopbaanperspectieven:** Wat zijn de beleidseffecten van de verruiming van het promotierecht, specifiek waar het gaat om breder erkennen en waarderen van onderzoekers? Zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen als het gaat om het toekennen van het promotierecht?
- **Kwaliteit:** Wat zijn de ervaringen van de promovendi met de kwaliteit van de begeleiding die kunnen worden toegeschreven aan de positie die de begeleider bekleedt (UHD of hoogleeraar)?

Alvorens inhoudelijk op elk van deze drie onderwerpen in te gaan, presenteren wij een beknopte disclaimer.

Disclaimer: de eigen dynamiek van disciplines en de timing van de evaluatie

Deze eindexamen vindt plaats vijf jaar na de wetwijziging tot verruiming van het promotierecht. De uitwerking van de verruiming is nog in volle gang. Het aantal promovendi dat onder leiding van een UHD zijn thesis afrondt is gezien de gebruikelijke termijn van 4-5 jaren nog beperkt. En de implementatie van het promotierecht door de universiteiten is nog gaande. Een indicatie hiervan is bijvoorbeeld dat eind 2021 aan 1591 niet-hoogleraren het promotierecht verleend is, een stijging van 24% ten opzichte van medio 2020. De daadwerkelijke impact is dan ook niet in volle omvang te bepalen.

Een andere gebeurtenis die noopt tot enige voorzichtigheid in het trekken van conclusies betreft uiteraard de coronapandemie. Deze uitzonderlijke situatie heeft ongetwijfeld invloed gehad op promotietrajecten en de begeleiding daarvan (zoals uit de groepsgesprekken met promovendi is aangegeven), maar we hebben echter geen concrete aanwijzingen dat de coronapandemie de impact van de uitbreiding van het promotierecht in grote mate heeft beïnvloed.

6.2 Conclusies over de drie kernonderwerpen

In het algemeen constateren wij dat de verruiming van het promotierecht een positieve uitwerking heeft op het hoger-onderwijs en onderzoekstelsel. Het verschaft universiteiten de mogelijkheid om verbeteringen aan te brengen in het loopbaanbeleid voor UHD's en de begeleiding van promovendi.

6.2.1 Het vestigingsklimaat voor buitenlandse gepromoveerden

De verruiming van het promotierecht maakt het mogelijk dat Nederlandse universiteiten als werkgevers een beter loopbaanperspectief kunnen aanbieden om buitenlandse onderzoekers te interesseren voor een UHD-vacature in Nederland. Ten opzichte van een

aantal gelijksoortige wetenschapssystemen is daarmee een comparatief nadeel weggenomen.

Uit de statistische analyses en de interviews valt niet te concluderen dat de verruiming van het promotierecht geleid heeft tot een grotere aantrekkingskracht van het Nederlandse wetenschapssysteem voor buitenlandse onderzoekers. Wel is in kwalitatieve termen vast te stellen dat de universiteiten zich in hun wervingsbeleid gesteund voelen dat zij het promotierecht aan sollicitanten in het vooruitzicht kunnen stellen. Desalniettemin zijn persoonlijke factoren en de kwaliteit van het Nederlandse wetenschapssysteem belangrijkere factoren in de keuze van onderzoekers om hun carrière in Nederland voort te zetten.

6.2.2 *Het loopbaanperspectief voor UHD's*

De verruiming van het promotierecht kan door universiteiten gebruikt kunnen worden om de loopbaanperspectieven van onderzoekers te bevorderen. Hoewel nog geen definitieve conclusie kan worden getrokken, bieden de percepties van UHD's inzicht in de variëteit aan te verwachten effecten.

Veel geïnterviewde UHD's verwijzen naar de formele erkenning voor hun werk als begeleider als belangrijkste directe impact van de uitbreiding van het promotierecht. Deze erkenning wordt door velen gezien als een belangrijk onderdeel van de algehele beweging tot herwaarderen van 'erkennen en waarderen', waarbij ook vragen en verwachtingen op het gebied van loopbaankansen hernieuwd aan de orde komen. Er zijn UHD's die de toekenning van het promotierecht als een extra stap voorwaarts in hun carrière beschouwen, er zijn ook UHD's die het typeren als 'zoethoudertje' wat zelfs mogelijk een vertragend effect zou hebben op toekomstige bevordering tot hoogleraar.

Daarnaast kan de toekenning van het promotierecht gezien worden als een verdere ontwikkeling van de UHD-positie. Waar het tenure track systeem een up-or-out perspectief bood en de UHD-positie tijdelijk was (Rathenau Instituut, 2013), ontstaat er met de uitbreiding van het promotierecht ruimte voor langduriger aanstellingen. Tevens kan met het promotierecht UHD's meer autonomie geboden worden om hun onderzoekslijn verder uit te bouwen en erkend te worden voor hun capaciteiten als dagelijks begeleider.

Daarmee zien veel UHD's de verruiming van het promotierecht ook als een ontwikkeling waarbij de academische hiërarchie zal afvlakken. Op het moment van deze evaluatie ervaren geïnterviewde UHD's dit als een nieuw spanningsveld, waarbij de daadwerkelijke impact nog niet goed te bepalen is.

De overgrote meerderheid (69%) van de niet-hoogleraren aan wie het ius promovendi toegekend wordt is man. Dit verschil in toekenningen reflecteert de bestaande genderonbalans onder UHD's (3.1.3). Wel zal de uitbreiding van het promotierecht op termijn leiden tot het sneller dichten van de genderkloof onder promotoren, omdat de genderverhouding onder UHD's evenwichtiger is dan die onder hoogleraren.

Desalniettemin is het promotierecht maar één van de factoren in de loopbaanontwikkeling van UHD's. Zo leven er bij veel UHD's, zowel degenen met als zonder het promotierecht, veel vragen en onzekerheden over het loopbaanperspectief binnen het Nederlandse wetenschapssysteem. Met name gezien de beperkte middelen die via NWO beschikbaar komen voor UHD's die nieuwe lijnen willen ontwikkelen en gezien de beperkte ruimte voor toekenning van hoogleraarposities aan Nederlandse universiteiten zien veel UHD's slechts een beperkt loopbaanperspectief.

6.2.3 De kwaliteit van begeleiding van promovendi

De verruiming van het promotierecht heeft ervoor gezorgd dat UHD's nu ook de eindverantwoordelijkheid kunnen dragen voor promotietrajecten. De conclusie is dat de verruiming van het promotierecht een positieve uitwerking zal hebben op de begeleiding van promovendi. Onverlet het ontbreken van duidelijke patronen die de impact van niet-hoogleraren als promotoren verklaren, constateren wij dat het beschikbaar komen van een groter aantal promotoren de kans biedt om meer maatwerk in begeleiding van promovendi te leveren – hetgeen zich inmiddels bij een aantal universiteiten begint af te tekenen.

Omdat universiteiten gerichte procedures hanteren bij de toekenning van het promotierecht aan UHD's, en omdat de toekenning van het promotierecht primair een formele bevestiging is van een al bestaande praktijk waarin UHD's een belangrijke rol speelden in de begeleiding van promovendi, is de verwachting gerechtvaardigd dat de kwaliteit qua senioriteit van begeleiding van de betrokken UHD's geborgd is. Deze verwachting wordt gestaafd door de geïnterviewde promovendi die aangeven dat begeleiding onder leiding van een UHD met promotierecht geen impact heeft gehad op de kwaliteit van de begeleiding. De functie van de promotor – hoogleraar of UHD – is volgens de promovendi niet bepalend voor de kwaliteit van de begeleiding. Daarnaast verwijzen promovendi, onderzoekers en universiteiten naar de verschillende mechanismen die zorg dragen voor de kwaliteitsborging van promotietrajecten.

De uitbreiding van het promotierecht biedt meer mogelijkheden voor maatwerk in de samenstelling van het begeleidingsteam van een promovendus. Doordat er meer promotoren beschikbaar zijn, kan de samenstelling van een begeleidingsteam meer op inhoudelijke of methodologische overwegingen worden vormgegeven. Dit maatwerk is onder andere van betekenis voor promovendi die zich op een specialisatie binnen een discipline richten of op een multidisciplinair thema, waar er behoefte kan zijn aan promotoren met een hele specifieke expertise. Deze verbeterde aansluiting zou volgens de gesproken onderzoekers in de praktijk kunnen zorgen voor een gerichtere en intensievere begeleiding.

6.3 Verschillen in van toekenning van het promotierecht in de praktijk

Net als in de CWTS mid-term evaluatie in 2019/2020 werd geconstateerd, bestaan er nog steeds grote verschillen tussen universiteiten wat betreft de voorwaarden van toekenning van het promotierecht: sommige universiteiten kennen het slechts beperkt toe aan onderzoekers op het UHD-1 niveau terwijl anderen het generiek aan UHD's toekennen en in bepaalde gevallen zelfs aan UD's. Ook zien we grote verschillen ontstaan tussen disciplines. Ruim de helft van de geïnterviewden onderzoekers lieten blijken deze grote verschillen tussen universiteiten onwenselijk te vinden.

Er lijken daarmee op systeemniveau bezien substantiële verschillen te zijn ontstaan in toekenning van het promotierecht. Voor deze verschillen kon geen goede grond worden gevonden in deze evaluatie. Er zijn geen aanwijzingen dat deze verschillen tussen disciplines of universiteiten daadwerkelijk verschillen in kwaliteit van UHD's reflecteren. Het lijkt erop dat afzonderlijke universiteiten en faculteiten het verruimde promotierecht vooral te bezien als instrumentele voortzetting van al bestaand 'lokaal' beleid, niet zozeer als instrument voor versterking van het wetenschapssysteem als geheel. Voor de mobiliteit binnen het Nederlandse wetenschapssysteem lijkt deze hoge mate van diversificatie niet bevorderlijk.

6.4 Aanbevelingen

In de interviews met UHD's en hoogleraren en de focusgroepen met promovendi zijn veel suggesties en aanzetten op tafel gekomen die de positieve uitwerking van het verruimde promotierecht zouden bevorderen. Veel van deze suggesties liggen in het bredere domein

van kwaliteitsbeleid en personeelsbeleid van universiteiten die buiten de scope van deze evaluatie vallen. In het kader van deze evaluatie presenteren wij enkele aanbevelingen op de kernonderwerpen van de evaluatie:

- **loopbaanperspectieven voor UHD's:** bevorder eenduidige standaarden voor toekenning van het promotierecht. Het is aan te bevelen dit in ieder geval binnen disciplines/HOOP domeinen te realiseren om te voorkomen dat de verschillen samenwerking en mobiliteit tussen universiteiten bemoeilijkt .
- **kwaliteit van begeleiding van promovendi:** professionaliseer de monitoring van de kwaliteit van begeleiding door hoogleraren en niet-hoogleraren. Daartoe het explicieter opnemen van monitoring resultaten in het kwaliteitsbeleid rond begeleiding van promovendi. De resultaten van deze monitoring en geleerde lessen uit nieuwe vormen van begeleiding van promovendi kunnen vervolgens gebruikt worden voor de dialogen rond 'Erkennen en Waarderen'

De algehele aanbeveling is in de periodieke overleggen binnen UNL de doorwerking van het verruimde promotierecht tot vast aandachtspunt te maken, waarbij over 5 jaar de impact op het wetenschapssysteem als geheel en ook de positionering ervan internationaal – de al dan niet toegenomen wervingskracht voor buitenlandse UHD's – een punt van evaluatie zou moeten zijn.

Literatuur

CWTS (2020). Rapportage mid-term review uitbreiding ius promovendi. Geraadpleegd via <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-991349.pdf>

De Jonge Akademie (2019). De Jonge Akademie pleit voor ruimhartige en uniforme implementatie van ius promovendi. Geraadpleegd via <https://www.scienceguide.nl/wp-content/uploads/2019/03/Meer-flexibiliteit-en-uniformiteit-gewenst-in-implementatie-ius-promovendi.pdf>

Eerste Kamer der Staten-Generaal (2017). Wetswijziging ius promovendi. Geraadpleegd via <https://www.ndfr.nl/content/kst-34355-A>

Erasmus Universiteit Rotterdam (2020). Promotiereglement 2020 Erasmus Universiteit 2020. Geraadpleegd via <https://www.eur.nl/media/2020-12-promotiereglement-2020def>

Hoger Onderwijs Persbureau (2019). Promotierecht moet aan elke universiteit worden verruimd. Geraadpleegd via <https://www.delta.tudelft.nl/article/promotierecht-moet-aan-elke-universiteit-worden-verruimd#>

Maastricht University (2020). Promotiereglement Universiteit Maastricht. Geraadpleegd via <https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/file/promotiereglementum-1-oktober2020nlpdf>

Open Universiteit (2019). Ius promovendi voor UHD's. Geraadpleegd via https://www.ou.nl/documents/40554/348150/61183045_Promotiereglement_161018.pdf

Radboud Universiteit (2020). Het promotiereglement. Geraadpleegd via <https://www.ru.nl/promovendi/rechten/promoveren-radboud-universiteit/>

Rathenau Instituut (2013). Academische carrières en loopbaanbeleid. Geraadpleegd via: https://www.rathenau.nl/sites/default/files/Feiten_en_Cijfers_Academische_Carrieres_2013.pdf

Rijksuniversiteit Groningen (2018). Promotiereglement van de Rijksuniversiteit Groningen. Geraadpleegd via <https://www.rug.nl/about-ug/organization/rules-and-regulations/onderzoek/promotiereglement-18.pdf>

Rijksuniversiteit Groningen (2022). Promotiereglement van de Rijksuniversiteit Groningen. Geraadpleegd via <https://www.rug.nl/about-ug/organization/rules-and-regulations/onderzoek/promotiereglement-2022.pdf>

Robeyns, Ingrid (2009). Onzichtbare Onrechtvaardigheden. Geraadpleegd via <https://repub.eur.nl/pub/17475/>

ScienceGuide (2017). Groeipijn plaat uitbreiding ius promovendi. Geraadpleegd via <https://www.scienceguide.nl/2017/04/groeipijn-plaagt-uitbreiding-ius-promovendi/>

ScienceGuide (2021). Wetswijziging promotierecht pakt rommelig uit. Geraadpleegd via <https://www.scienceguide.nl/2021/07/wetswijziging-promotierecht-pakt-rommelig-uit/>

Technische Universiteit Eindhoven (2018). Promotiereglement. Geraadpleegd via <https://www.tue.nl/en/our-university/about-the-university/support-services/general-affairs/office-of-doctoral-presentations-and-academic-ceremonies/phd-defenses/doctorate-regulations-2018/>

Technische Universiteit Eindhoven (2021). Regulations governing the conferral of doctor's degree. Geraadpleegd via <https://www.tue.nl/en/our-university/about-the-university/support->

[services/general-affairs/office-of-doctoral-presentations-and-academic-ceremonies/phd-defenses/doctorate-regulations-2021/](https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/promoveren/reglement)

Tilburg University (2019). Promotiereglement Tilburg University. Geraadpleegd via <https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/promoveren/reglement>

TU Delft (2018). Doctoral Regulations & Implementation Decree 2018. Geraadpleegd via https://d1rkab7tlqy5f1.cloudfront.net/TUDelft/Onderwijs/Opleidingen/PhD/20180102_TUD_PR%2BUB_EN.pdf

Universiteit Leiden (2018). Promotiereglement Universiteit Leiden 2018. Geraadpleegd via <https://www.organisatiegids.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/ul2staff/onderzoek/promoveren/promotiereglement-2018-nl-def-geschoond.pdf>

Universiteit Leiden (2021). Bijlage 10: ius promovendi voor UHD's. Geraadpleegd via <https://www.organisatiegids.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/ul2staff/reglementen/onderzoek/promotiereglement/promotiereglement---bijlage-10-2018-nl.pdf>

Universiteit Leiden (2021). Promotiereglement Universiteit Leiden 2021. Geraadpleegd via <https://www.organisatiegids.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/geesteswetenschap/pdfs/promotiereglement-2021-definitief.pdf>

Universiteit Twente (2019). Promotiereglement Universiteit Twente. Geraadpleegd via <https://www.utwente.nl/en/education/tgs/currentcandidates/phd/downloads/ut-promotiereglement.pdf>

Universiteit Utrecht (2020). Promotiereglement Universiteit Utrecht. Geraadpleegd via <https://www.uu.nl/organisatie/promoveren-aan-de-uu/praktische-zaken/reglementen-en-formulieren>

Universiteit van Amsterdam (2020). Promotiereglement. Geraadpleegd via <https://www.uva.nl/onderzoek/promoveren/promotietraject/promotietraject.html>

Vrije Universiteit Amsterdam (2021). Promotiereglement. Geraadpleegd via <https://vu.nl/nl/onderzoek/meer-over/promotiereglement>

VSNU (2017). Handreiking college voor promoties bij het verlenen van het ius promovendi aan UHD's. Geraadpleegd via <https://www.universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Domeinen/Governance/RC%20Handreiking%20ius%20promovendi.pdf>

Wageningen University (2019). Promotiereglement Wageningen University. Geraadpleegd via https://www.wur.nl/upload_mm/4/a/1/094f8d49-1a76-4106-ae56-0992b3553e7d_2019-01%20Promotiereglement%20NL2.pdf

Wageningen University (2020). Promotiereglement Wageningen University. Geraadpleegd via <https://www.wur.nl/web/file?uuid=db1089bf-904b-473e-bebe-0c00cb91fe6b&owner=497277b7-cdf0-4852-b124-6b45db364d72&contentid=486463>

Bijlage A: Methodologische verantwoording

Deze sectie zet de methodologische verantwoording uiteen voor de impactpaden van onderzoekers

Impactpaden onderzoekers

Om inzicht te krijgen in de situatie en perspectieven van onderzoekers hebben we gebruik gemaakt van een data-uitvraag en interviews met onderzoekers. Deze methoden worden hieronder nader toegelicht.

Data-uitvraag universiteiten

De data aangeleverd door de universiteiten is de belangrijkste bron voor de statistiek over de toekenning aan en uitoefening van het promotierecht door niet-hoogleraren. Alle 14 UNL-leden hebben hun medewerking verleend hiervoor. Hoewel op de belangrijkste indicatoren we een complete response hebben, hebben een beperkt aantal universiteiten alle opgevraagde data kunnen leveren. Daarnaast heeft de helft van de universiteiten de data niet uitgesplitst naar discipline aangeleverd.

Interviews

De interviews met onderzoekers verschaffen duiding aan deze secties en geven ook inzicht in de impacts van de uitbreiding van het promotierecht. In de periode tussen 20 december 2021 en 24 februari 2022 zijn er online interviews afgenomen met 41 onderzoekers (UD's, UHD's en hoogleraren). Bij de selectie is rekening gehouden met het wetenschapsgebied (HOOP-gebied), de functie, het wel of het niet hebben van het promotierecht, het gender en de universiteit van de onderzoeker, en het implementatiemodel van de universiteit. Deelnemers zijn in december 2021 en januari 2022 benaderd door aan diverse Graduate Schools van universiteiten te vragen 3 onderzoekers kandidaat te stellen, waarvan minstens 1 wel en minstens 1 niet het promotierecht heeft. Voor het waarborgen van de representativiteit en diversiteit vroegen we de groep geïnterviewden een intake formulier van te voren in te vullen.

De interviews duurden 30 tot 45 minuten, waren semigestructureerd ingericht, volgden een vast interviewprotocol, en zijn afgenomen door Ben Kokkeler, Janna van Belle, Gerwin Evers en Tomas van den Broeke. Bij de eerste interviewvragen boden we de geïnterviewde de gelegenheid zichzelf te introduceren, en onderzochten we zijn of haar kennis van (de uitbreiding van) het promotierecht. Vervolgens hadden de vragen betrekking op de procedure van toekenning van het promotierecht, het verkrijgen van het promotierecht, de meerwaarde van het promotierecht voor de onderzoeker, de impact van de uitbreiding op promovendi en mogelijke andere impacts (vooral gericht op het systeemniveau).

Bij ieder interview is na een korte toelichting van de achtergrond van de studie aangegeven dat de gegevens anoniem worden verwerkt en niet worden gedeeld met derden (zoals de opdrachtgever of universiteiten) en dat het gesprek wordt opgenomen (opnames worden na het onderzoek verwijderd). Bijna alle geïnterviewden hebben hiermee ingestemd. Daarnaast zijn er voor ieder interview aantekeningen gemaakt aan de hand van het interviewprotocol en is er een beknopte samenvatting geschreven van de belangrijkste bevindingen. Waar nodig zijn interviews zijn in het Engels uitgevoerd.

In onderstaande tabel is een overzicht van de karakteristieken van de geïnterviewden weergegeven. Per HOOP-gebied is er 1 hoogleraar geïnterviewd.

Tabel 1 Samenstelling interviews met onderzoekers

Dimensie	Aantallen
Universiteit	4 RUG, 5 UvA, 8 UM, 1 UT, 2 UU, 2 RU, 3 TU/e, 2 TUD, 3 TiU, 5 WUR, 3 LEI, 3 VU
HOOP-gebied	7 gedrag en maatschappij, 5 recht, 5 natuurwetenschappen, 4 economie, 6 gezondheidswetenschappen, 4 taal en cultuur, 5 techniek, 5 landbouw
Functie	2 UD, 31 UHD, 8 HGL
Promotierecht	29 met en 12 zonder het promotierecht
Gender	21 man, 20 vrouw

Impactpaden promovendi

Om inzicht te krijgen in de situatie en perspectieven van promovendi hebben we gebruik gemaakt van een datauitvraag, focusgroepen en een promovendi-database. Deze methoden worden hieronder nader toegelicht. Daarnaast zijn ook een aantal inzichten over promovendi verkregen uit de interviews met onderzoekers. De methodologische toelichting hiervoor vindt in de methodologische toelichting voor onderzoekers.

Data-uitvraag universiteiten

De data aangeleverd door de universiteiten is de belangrijkste bron voor het overzicht van het aantal promovendi dat te maken heeft met een niet-hoogleraar als promotor. Alle 14 UNL leden hebben hun medewerking verleend aan onze data-uitvraag. Al konden slechts 7 universiteiten volledige data aanleveren op alle gevraagde promovendi-indicatoren.

Focusgroepen

Via focusgroepen met promovendi kunnen we meer inzicht geven in de ervaringen van promovendi met hun promotoren. In de periode tussen 12 januari 2022 en 9 februari 2022 hebben online groepsgesprekken plaatsgevonden met vijftig promovendi in acht focusgroepen. Bij de selectie van de deelnemers is een onderscheid gemaakt tussen het wetenschapsgebied (HOOP-gebied), universiteit en de positie van de hoofdbegeleider (hoogleraar of UHD). Ook werd de genderbalans in de gaten gehouden en werd er getracht promovendi te bereiken die al enkele jaren in hun promotietraject zaten.

De deelnemers zijn in december 2021 en januari 2022 door Technopolis in eerste instantie benaderd door aan diverse Graduate Schools van universiteiten te vragen vijf promovendi kandidaat te stellen. Indien via deze weg onvoldoende representativiteit van de bovengenoemde criteria werd verkregen, benaderden we de promovendi via lokale promovendinetwerken. Net als de onderzoekers, vroegen we de promovendi een intake formulier in te vullen, zodat we van te voren vast konden stellen of beoogde focusgroepen voldoende representatief en divers waren. Voor elke HOOP-gebied is er een focusgroep georganiseerd, behalve landbouw vanwege onvoldoende animo: in plaats daarvan hebben we een 'restgroep' georganiseerd.

Deze groepsgesprekken zijn afgenomen door Renze Kolster en Harry de Boer, beiden verbonden aan CHEPS. Bij iedere focusgroep is gebruik gemaakt van een vast interviewprotocol. De gespreksonderwerpen hadden onder andere betrekking op de wijze van begeleiding en samenwerking tussen promovendus en begeleiders, de interactie tussen de begeleiders, bekendheid van promovendi met universitaire procedures over begeleiding, het ideaalbeeld van begeleiden, problemen met begeleiding en mogelijke invloed van

promotor op de carrière van de promovendus. De groepsgesprekken zijn in het Engels gevoerd en iedere deelnemer heeft bij iedere vraag de gelegenheid gekregen te antwoorden. Ieder groepsgesprek is uitgeschreven en vervolgens geanalyseerd.

Bij het begin van ieder groepsgesprek is aangegeven dat deelname op vrijwillige basis geschiedt, gegevens geaggregeerd en anoniem worden verwerkt en niet worden gedeeld met derden (zoals hun begeleiders) en dat het gesprek wordt opgenomen (opnames worden na het onderzoek verwijderd). Alle deelnemers aan de focusgroepen hebben hiermee ingestemd.

De vijftig deelnemers vormen een heterogene groep. Zij doen hun promotieproject bij verschillende universiteiten, verschillende wetenschappelijke disciplines, van eerstejaars promovendi tot promovendi die nagenoeg klaar zijn, externe promovendi en promovendi in dienstverband, en buitenlandse en Nederlandse promovendi. Het aantal deelnemers per focusgroep varieerde van negen tot twee. In de tabel zijn enkele belangrijke kenmerken van de vijftig deelnemers, geverifieerd door de deelnemers, aan de focusgroepen weergegeven.

Tabel 2 Samenstelling focusgroepen

Dimensie	Aantallen
Universiteit	7 RUG, 6 UvA, 9 UM, 1 UT, 2 UU, 1 RU, 2 TU/e, 2 TUD, 5 Tiu, 2 WUR, 5 EUR, 2 LEI, 6 VU
HOOP-gebied	11 gedrag en maatschappij, 10 recht, 9 natuurwetenschappen, 5 economie, 9 gezondheidswetenschappen, 2 taal en cultuur, 4 techniek
Jaar in promotietraject	8 eerste, 12 tweede, 9 derde, 11 vierde, 9 langer, 1 onbekend
Aantal promotoren	3 één bgl, 33 twee bgl, 12 drie bgl, 1 vier bgl
Functie formele hoofdpromotor	26 HGL, 24 UHD
Functie van copromotoren	27 HGL, 24 UHD, 6 UD
Functie van 'dagelijkse' promotiebegeleider 15	19 HGL, 26 UHD, 6 UD
Aantal deelnemers per focusgroep	8 FG1, 9 FG2, 5 FG3, 7 FG4, 7 FG5, 2 FG6, 4 FG7, 8 FG8

In de tabel valt te lezen dat ongeveer de helft van de promovendi die wij hebben gesproken een hoogleraar als formele begeleider heeft, de andere helft een UHD. Praktisch alle promovendi worden begeleid door een team van twee of drie begeleiders ('vier ogen principe'), drie promovendi geven aan één promotor te hebben. De samenstelling van deze teams varieert: twee hoogleraren, twee UHD's, een hoogleraar als formeel promotor bijgestaan door een UHD, een UHD als formeel promotor bijgestaan door een hoogleraar. In een beperkt aantal gevallen treedt een UD op als copromotor. Ook is de 'dagelijkse' begeleiding verschillend bij deze groep promovendi: zowel hoogleraren als UHD's vervullen deze

¹⁵ Er is sprake van één, twee of in een enkel geval drie copromotoren. Vandaar dat aantallen niet optellen tot 50. Hetzelfde geldt voor de dagelijkse begeleiding. Bij copromotoren en dagelijkse begeleiders is in een beperkt aantal gevallen ook verwezen naar de functies van lector, research fellow, tenure trackers en buitengewoon hoogleraar. Deze functies zijn niet in de tabel opgenomen.

rol en deze 'dagelijkse' begeleiding kan zowel door de formele promotor als een copromotor, of beiden, worden gedaan.

Tot slot merken wij op dat in een klein aantal gevallen het team van begeleiders is veranderd: door tussentijds vertrek van begeleiders of door promotie van een begeleider tijdens het promotietraject (UHD wordt hoogleraar).

Promovendi-database

Op basis van de proefschriften beschikbaar in de NARCIS-database hebben we een aantal indicatoren verzameld over promovendi die met een niet-hoogleraar als promotor het promotietraject hebben afgerond. De promovendi-database levert op enkele plaatsen inzichten met betrekking tot de impact van de uitbreiding van het promotierecht op promovendi.

Hiervoor is een handmatige check van een groot aantal proefschriften uitgevoerd, waarbij op basis van het titelblad van de proefschriften het type promotor is vastgesteld. Deze verzameling heeft plaatsgevonden voor promovendi die in 2021 en 2022 hun proefschrift hebben verdedigd. Voor een aantal universiteiten hebben we enkel een steekproef kunnen nemen gezien de aantallen promovendi. Ook konden hierbij enkel proefschriften meegenomen worden waarvan ten minste het titelblad in open access beschikbaar waren. Daarnaast konden we voor sommige promovendi niet de publicatiedata achterhalen en zijn derhalve uitgesloten van de verdere analyse.

Vervolgens is voor deze promovendi de publicatiedata verzameld om inzicht te krijgen in publicaties en co-auteurschappen. Dit is vervolgens afgezet tegen een controlegroep bestaande uit promovendi van dezelfde universiteit, zelfde discipline die in ongeveer dezelfde periode hun proefschrift afgerond hebben.



www.technopolis-group.com