



rijksuniversiteit  
 groningen

# **Het Programma Promotieonderwijs van de RUG**

5 april 2022

## Inhoudsopgave

1. Inleiding .....	3
2. Visie van de RUG .....	3
3. Uitvoering van het programma .....	4
4. Bevindingen van de RUG .....	7
5. Conclusies .....	11

### *Appendices*

Appendix 1. Career Perspectives Series .....	12
Appendix 2. Instroom en promoties van promotiestudenten .....	14
Appendix 3. Uitval .....	16
Appendix 4. Promoties en instroomrendement .....	18
Appendix 5. Vervolgbanen .....	19
Appendix 6. Impact van het Programma Promotieonderwijs .....	20
Appendix 7. Top-up beurzen .....	23

## 1. Inleiding

Op 8 januari 2016 werd de [AMvB 'Besluit experiment promotieonderwijs'](#) gepubliceerd en werd de eerste ronde voor het indienen van voorstellen geopend. De Rijksuniversiteit Groningen en de Erasmus Universiteit Rotterdam dienden voorstellen in, voor respectievelijk 850 en 15 plaatsen, en deze werden beide goedgekeurd. Het nationale experiment loopt van 1 september 2016 tot en met 31 augustus 2024. Het [Programma Promotieonderwijs](#) in Groningen startte op 1 september 2016 met een eerste cohort promotiestudenten.

Het doel van het experiment is te onderzoeken of met een nieuw promotietraject als derde cyclus in het bachelor-mastersysteem (Bologna):

1. het aantal gepromoveerden aan universiteiten wordt vergroot,
2. de mogelijkheid voor promovendi om eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen en te realiseren toeneemt, en
3. de positie van gepromoveerden op de arbeidsmarkt wordt verbeterd en daarmee de kennissamenleving verder kan worden ontwikkeld.

Een aanvullend doel van de RUG is om een goed wettelijk en sociaal systeem te creëren voor alle promovendi met een beurs. Dit betreft ook de internationale promovendi met een competitieve beurs uit eigen land.

Dit rapport geeft de visie van de RUG op het promotieonderwijs, een beschrijving van de uitvoering van het programma en de bevindingen van de RUG. In de appendices volgen een beschrijving van de *Career Perspectives Series* die in het kader van het promotieonderwijs is opgezet, alsmede data met betrekking tot instroom, promoties, uitval, rendement en vervolgloopbanen. In de laatste appendices volgen data met betrekking tot de impact van het promotieonderwijs op de instroom en de aantallen promoties van alle RUG-promovendi en een overzicht van de aantallen 'top-up' beurzen.

## 2. Visie van de RUG

De RUG heeft de volgende overwegingen voor deelname aan het experiment.

*Gepromoveerden zijn van groot belang voor de Nederlandse kennissamenleving.*

Dit vraagt om een groot en divers aanbod van gepromoveerden op de arbeidsmarkt. De constatering is echter dat Nederland achterloopt bij veel andere landen als het gaat om het aantal gepromoveerden per 1000 inwoners ([Benchmarking Higher Education System Performance, OECD, 2019](#) en [De loopbaan van gepromoveerden, Rathenau Instituut, 5 april 2022](#)).

*Promovendi zijn van cruciaal belang voor het uitvoeren van onderzoek.*

Voor het uitvoeren van de strategische doelen is een substantiële omvang van het onderzoek in de eerste geldstroom, naast dat in de andere geldstromen, essentieel. Onderzoek in de eerste geldstroom bepaalt de 'vingerafdruk' van het onderzoek van een universiteit. Een voldoende aantal promovendi in de eerste geldstroom is daarom van levensbelang.

*Masterstudenten verdienen ruime mogelijkheden om een promotieplaats te krijgen.*

De RUG voert een integraal beleid voor (research) master- en promotiebeleid. Bij een aantal faculteiten schrijven research masterstudenten in hun tweede jaar een onderzoeksvoorstel voor een promotieonderzoek. Om de doorstroom van de tweede naar de derde cyclus van de wetenschappelijke opleiding te faciliteren is het belangrijk dat de masterstudenten met een goed voorstel een gereede kans krijgen om door te stromen naar een promotieplaats.

*Jonge onderzoekers hebben ervaring nodig met begeleiding van promovendi.*

Voor de loopbaanontwikkeling van jonge onderzoekers is het cruciaal dat zij ervaring opdoen met het begeleiden van promovendi, eerst in de rol van co-promotor, later in die van (eerste) promotor. Als eerste promotor dienen ze ervaring op te doen met verschillende vormen van onderzoek, zowel in de tweede en derde als in de eerste geldstroom. Onderzoek in de eerste geldstroom is wezenlijk anders dan dat in de andere geldstromen vanwege de eigen verantwoordelijkheid van promotor en promovendus.

*Alle promovendi verdienen een fatsoenlijk inkomen en sociale zekerheid.*

Voor een goed onderzoeksklimaat moeten promovendi zich volledig kunnen richten op de taken die horen bij hun promotieonderzoek en moeten ze zo weinig mogelijk afgeleid worden door zaken als inkomen, huisvesting en sociale zekerheid. Het is daarom belangrijk dat zoveel mogelijk promovendi een inkomen met voldoende bestaanszekerheid en een goede sociale zekerheid hebben. Dit is niet alleen van belang voor de promovendi die volledig door de RUG betaald worden, maar ook voor de internationale beurspromovendi die met een eigen beurs komen en van de RUG een 'top-up' krijgen.

Om de genoemde redenen neemt de RUG met volle overtuiging deel aan het landelijke experiment promotieonderwijs en ziet zij graag dat het promotieonderwijs bij wet vastgelegd wordt.

### **3. Uitvoering van het programma**

Bij de start van het experiment heeft de RUG van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) toestemming gekregen om 850 posities voor promotiestudenten te vullen. In februari 2020 heeft de Minister daar in een tweede aanvraagronde 650 aan toegevoegd, wat het totale aantal posities op 1.500 bracht. De posities in de tweede ronde heeft de RUG gebruikt om de strategische doelen interdisciplinair onderzoek en samenwerking met maatschappelijke partners te ondersteunen. Binnen het experiment mogen tot uiterlijk december 2022 posities voor promotiestudenten gevuld worden. Mocht het promotieonderwijs niet wettelijk vastgelegd worden, dan zullen de nog lopende promotieovereenkomsten op 1 september 2024 omgezet worden in arbeidsovereenkomsten voor werknemerpromovendi.

In het Programma Promotieonderwijs van de RUG worden zowel volledige als aanvullende beurzen ('top-ups') gegeven. De aanvullende beurzen worden gegeven aan internationale promovendi met een beurs uit eigen land. Deze 'top-ups' vullen de eigen beurs aan tot het niveau van de netto beurs van promotiestudenten met een volledige beurs. Beide typen beurzen kunnen ook toegekend worden in sandwichprogramma's met andere universiteiten.

Promotiestudenten hebben de status van student en staan niet in een dienstbetrekking tot de RUG. Hierover is een expliciete afspraak met de Belastingdienst gemaakt. De Belastingdienst is van mening dat de promotiestudenten wel in *fictieve* dienstbetrekking staan tot de RUG, waardoor de uitbetaling van hun beurs fictief wordt verloond. In overleg met de Belastingdienst wordt ervan uitgegaan dat de promotiestudenten inwoner zijn van Nederland. Dit betekent dat er loonbelasting en sociale verzekeringspremies ingehouden worden. Deze manier van uitbetalen biedt de promotiestudent aanspraak op sociale voorzieningen, zoals toeslagen, mits uiteraard aan de voorwaarden is voldaan. Daarnaast kunnen ze een basiszorgverzekering afsluiten. Promotiestudenten betalen geen pensioenpremies en ze krijgen geen eindejaarsuitkering en vakantiegeld<sup>1</sup>. Met dit systeem worden ook voor de internationale beurspromovendi met een top-up beurs goede leefomstandigheden gecreëerd. Het is goed om hier op te merken dat de eerder genoemde fictieve dienstbetrekking contractueel kan worden uitgesloten. Dit gebeurt echter veelal niet en heeft ook niet de voorkeur van de RUG in verband met voornoemde toegang tot de sociale voorzieningen in Nederland.

Na afstemming door het onderwijsveld met de Minister van OCW is met de Belastingdienst overeengekomen dat de RUG vanaf 1 januari 2019 de aanvullende (top-up) beurzen voor internationale beurspromovendi ook fictief mag verlonen buiten de quota van het ministerie van OCW. De RUG heeft besloten om de vanaf 2019 gestarte beurspromovendi met een top-up beurs dezelfde rechten en plichten en dezelfde netto beurs te geven als hun mede-beurspromovendi die gestart zijn vóór januari 2019. De RUG kiest ervoor om internationale beurspromovendi die een top-up ontvangen en waarvan de eigen beurs eindigt, op aanvraag van de promotor te verlengen met een volledige beurs. De overeenkomsten voor top-up beurzen kunnen na de einddatum van het experiment doorlopen en dit type beurzen zal ook na 2022 gegeven blijven worden.

Volgens landelijke afspraken, en zoals ook vermeld in de AMvB, ligt de (netto) beurs van promotiestudenten met een volledige beurs op hetzelfde niveau als het netto salaris van een eerstejaars werknemerpromovendus. De RUG heeft in de overeenkomsten met de promotiestudenten vastgelegd dat de beurzen jaarlijks geïndexeerd worden met de CBS consumentenprijsindex. Vanwege deze indexeringen (jaarlijks in september), en een eenmalige verhoging met € 50 in 2017, is de netto beurs gestegen van € 1700 in het academisch jaar 2016-2017 naar € 1954 in het jaar 2021-2022. De hoogte van de top-up beurs wordt geïjkt aan dit bedrag: de netto top-up is gelijk aan het verschil van het geldende netto bedrag van de volledige beurs en de ingebrachte eigen beurs; de resulterende netto top-up wordt gebruteerd.

Omdat de promotiestudenten niet onder de afdeling HR (kunnen) vallen, was het nodig om een aparte afdeling op te zetten die de aanmelding voor en de uitbetaling van de beurzen faciliteert en het aanspreekpunt is voor vragen van promotiestudenten, medewerkers en Graduate Schools: de *PhD Scholarship Desk*. Deze afdeling heeft een omvang van 1,8 fte en zal nog verder doorgroeien. Net als alle andere promovendi wordt iedere promotiestudent geregistreerd bij een facultaire Graduate School. Op facultair niveau zijn de Graduate Schools het aanspreekpunt voor de promotiestudenten, zoals HR-adviseurs dat zijn voor medewerkers.

---

<sup>1</sup> Vanwege wettelijke voorwaarden worden promotiestudenten met een top-up onder de 40% van het wettelijke minimumloon niet fictief verloond, maar vallen zij onder de *'opting-in'*-regeling. Dit geeft hen ook een aantal voordelen van het fictieve dienstverband, maar zonder die van de werknemersverzekeringen.

Er is veel aandacht besteed aan de communicatie met de promotiestudenten, begeleiders en faculteiten; deze loopt via de PhD Scholarship Desk, de facultaire Graduate Schools en de [website voor het Programma Promotieonderwijs](#). Op het intranet van de RUG is een website ingericht met documenten en regelingen, vooral gericht op de facultaire Graduate School. Op de externe website zijn de algemene voorwaarden gepubliceerd en, op verzoek van de promotiestudenten, ook een vergelijking van de voorwaarden voor promotiestudenten met die voor andere typen promovendi (zie de [beide documenten](#)).

Rond de uitvoering van de fictieve verloning is een aantal obstructies opgetreden die mede verband houden met de fiscale en sociaalverzekeringsrechtelijke interpretatie van het begrip 'ingezetene'. Een groot probleem voor de uitvoering van het programma is dat er vóór de start van het experiment geen afspraken gemaakt zijn tussen de betrokken ministeries om voorwaarden te scheppen voor de fiscale en sociaalverzekeringsrechtelijke inbedding van de promotiestudenten. De RUG heeft op eigen initiatief goede afspraken kunnen maken met de lokale Belastingdienst met betrekking tot de voorwaarden waaronder afdrachten van premies en loonheffing worden gerealiseerd.

Fiscaal is een ieder die in Nederland woont (ingezetene), fiscaal inwoner (en verplicht om belasting te betalen). De Sociale Verzekeringsbank (SVB) kan tot een ander oordeel komen ten aanzien van het begrip ingezetene. Vanwege het geconstateerde verschil in fiscale en sociaalverzekeringsrechtelijke interpretatie, is er een administratief zeer bewerkelijke en tijdrovende werkwijze ontstaan die in de praktijk niet goed uitvoerbaar is. Vooraf dient bij de SVB een zogenaamd WLZ-onderzoek (Wet Langdurige Zorg) te worden gevraagd. Een ieder die woont of werkt in Nederland is verplicht verzekerd op basis van de WLZ. Echter, promotiestudenten die uit niet-EER landen komen, dienen individueel vooraf een WLZ aanvraag te doen. Het feit dat een promotiestudent enige jaren in Nederland woonachtig is om onderzoek te doen (op basis van een door de IND afgegeven werkvergunning) is niet afdoende om te constateren dat de promotiestudent als ingezetene kan worden beschouwd voor de WLZ in de jaren dat de promotiestudent in Nederland woont. Hiervoor worden door de SVB op individueel niveau andere factoren meegewogen.

Het gevolg is dat een deel van de niet-EER promotiestudenten wel als ingezetene wordt beschouwd en een ander deel niet. Degenen die door de SVB niet (meer) als ingezetene beschouwd worden en tevens niet onderworpen zijn aan Nederlandse belastingheffing (bijvoorbeeld door een verdrag of de Nederlandse wetgeving), kunnen niet fictief worden verloned en kunnen dus ook geen aanspraak maken op een basiszorgverzekering. Deze groep dient zich zelf particulier te verzekeren voor ziektekosten.

Verder zijn er praktische problemen met betrekking tot de uitvoering van de Werkloosheidswet (WW): omdat promotiestudenten geen arbeidscontract met een vast aantal uren hebben, registreert het UWV hen niet automatisch als rechthebbend. Hiervoor zijn *workarounds* beschikbaar, maar die zijn omslachtig en lossen niet het hele probleem op.

#### 4. Bevindingen van de RUG

Hieronder volgt een overzicht van de bevindingen van de RUG bij het uitvoeren van het promotieonderwijs. Daarbij wordt onder meer ingegaan op de drie doelen van het experiment en de in de AMvB geformuleerde vragen.

##### *Het vergroten van het aantal gepromoveerden aan de universiteit (doel 1)*

Gedurende het experiment is de RUG gegroeid van 501 promoties in 2015 naar 640 in 2021 (zie Appendix A6.2). Deze groei is grotendeels een gevolg van het promotieonderwijs en de ruimere mogelijkheden die de RUG de afgelopen jaren heeft gehad om promovendi aan te trekken. Waar de groei van de aantallen promoties van de andere Nederlandse universiteiten sinds 2016 afvlakt, zorgt de RUG ervoor dat de gezamenlijke aantallen nog zijn blijven stijgen (zie figuur A6.2).

Alle tien de faculteiten van de RUG nemen deel aan het promotieonderwijs en de groei van de aantallen is daarom ook over de hele breedte van de RUG terug te zien. Natuurlijk vraagt een groter aantal promovendi een grotere begeleidingscapaciteit. Met ruim 900 stafleden met promotierecht aan de RUG en een huidige jaarlijkse instroom van ongeveer 750 promovendi is deze capaciteit nog ruim voldoende.

##### *Het vergroten van de mogelijkheid voor promovendi om eigen onderzoeksvorstellen in te dienen en te realiseren (doel 2)*

Om als promotiestudent te worden toegelaten aan de RUG dient een kandidaat een eigen onderzoeksvorstel te schrijven. In de praktijk gebeurt dit vaak in samenspraak met de beoogd promotor. Overleg met de promotor is onvermijdelijk voor de inbedding van het promotieonderzoek binnen de bestaande onderzoeksgroepen.

In de [surveys](#) die de RUG tweejaarlijks onder alle promovendi uitzet, is terug te zien dat de bijdrage van promotiestudenten aan het onderzoeksvorstel RUG-breed substantieel hoger is dan dat van werknemerpromovendi. Dit is ondanks het feit dat het bij sommige faculteiten al gebruikelijk was dat werknemerpromovendi een eigen onderzoeksvorstel schrijven.

Een gevolg van de grotere eigen inbreng van promovendi bij de opzet en uitvoering van hun onderzoek is dat promotiestudenten hun onderzoek minder vaak in een team uitvoeren. Ook dit is terug te zien in de resultaten van de surveys. Dit vraagt extra aandacht voor de mentale gezondheid van de betreffende promovendi. Hierop speelt de RUG in met een uitgebreid netwerk voor de [mentale ondersteuning van promovendi](#) en een vergrote aandacht voor de training van promotores.

##### *Het verbeteren van de positie van gepromoveerden op de arbeidsmarkt (doel 3)*

In het kader van het promotieonderwijs heeft de RUG een uitgebreid programma opgezet voor de voorbereiding van promotiestudenten op de loopbaan na hun promotie, zowel binnen als buiten de wetenschap: de [Career Perspectives Series](#) (CPS). Dit programma omvat trainingen en workshops die hen optimaal voorbereiden voor een carrière naar hun keuze. Een sleutelrol in dit programma is er voor de cursus *My Future Career*, waarin promotiestudenten ontdekken wat ze kunnen, wat ze willen en wat dat betekent voor hun toekomstige loopbaan. Binnen het programma krijgen ze ook mogelijkheden om contacten op te bouwen met potentiële toekomstige werkgevers via *mentoring*, stages en netwerken met gepromoveerde RUG-alumni. Zie ook Appendix 1.

Vanwege hun status van student mogen promotiestudenten niet verplicht worden om onderwijs te geven. Omdat het ook voor hen belangrijk kan zijn om ervaring in het onderwijs op te doen, is in het kader van de CPS een curriculum opgezet voor het leren geven van onderwijs. Promotiestudenten worden in het kader van deze trainingen begeleid bij het geven van onderwijs.

Op uitdrukkelijk verzoek van werknemerpromovendi heeft de RUG na verloop van tijd ook hen toegang gegeven tot het CPS-curriculum. Maar nog steeds geldt dat promotiestudenten voorrang hebben bij deelname en dat zij korting krijgen op de deelnamekosten (te betalen uit hun trainingsbudget).

Zie hieronder voor informatie over de vervolgloopbanen van de eerste gepromoveerde promotiestudenten.

#### *Instroom van promotiestudenten (zie Appendix 2)*

Op 31 december 2021 waren aan de RUG in totaal 1024 promotiestudenten ingestroomd binnen het experiment. Daarvan kregen 706 een volledige beurs en 318 een top-up beurs. De promotiestudenten met een top-up beurs binnen het experiment zijn vóór 1 januari 2019 gestart. Daarna is de RUG doorgegaan met het geven van top-up beurzen, onder dezelfde voorwaarden, maar buiten de tellingen van het experiment. Van januari 2019 tot en met december 2021 zijn 379 top-up beurzen toegekend (zie Appendix 7), waarmee het totale aan ingestroomde promotiestudenten met een top-up beurs op 31 december 2021 op 697 kwam. Gecombineerd met de 706 volledige beurzen betekent dit dat op 31 december 2021 in totaal 1403 promotiestudenten ingestroomd waren, binnen én buiten het experiment.

#### *Promoties en instroomrendement (zie Appendix 4)*

Van de promotiestudenten binnen het experiment zijn 230 gepromoveerd vóór 1 januari 2022. Omdat het experiment op dat moment nog maar ruim vijf jaar liep, en aan de RUG ongeveer 50% van de promovendi binnen vijf jaar promoveert, zijn er nog geen betrouwbare gegevens over het instroomrendement te presenteren. Een voorzichtige eerste analyse laat echter zien dat 54% van de promotiestudenten van het cohort 2016 binnen vijf jaar gepromoveerd is (tegen 44% van de in september-december 2016 gestarte werknemerpromovendi). Van het cohort 2017 van de promotiestudenten is 15% binnen vier jaar gepromoveerd (tegen 6% van de werknemerpromovendi). De eerste resultaten wijzen er dus op dat promotiestudenten gemiddeld iets sneller promoveren dan werknemerpromovendi.

#### *Vervolgloopbanen (zie Appendix 5)*

Van de 230 vóór 1 januari 2022 gepromoveerde promotiestudenten was op die datum van 191 (83%) bekend dat ze een baan hadden. Van de werknemerpromovendi was dit percentage 93% (139 van 150). Het percentage promotiestudenten met een eigen beurs en een top-up waarvoor geen informatie is over een vervolgbaan is relatief hoog (22%).

De vervolgbanen die promotiestudenten met een volledige beurs krijgen zijn zeer vergelijkbaar met die van werknemerpromovendi: iets meer dan de helft krijgt een (eerste) vervolgbaan binnen de wetenschap en iets minder dan de helft daarbuiten. Ook de werkgevers en het type functies buiten de wetenschap zijn vergelijkbaar: het merendeel komt terecht in de zorg (arts in opleiding) en het bedrijfsleven (onderzoeker of manager). Opvallend is dat de promotiestudenten met een eigen beurs en een top-up relatief vaak banen binnen de wetenschap krijgen (dat geldt voor rond de 85% van de betreffende promotiestudenten waarvan de vervolgbaan bekend is). Dit is een direct gevolg van het



feit dat veel van hen de stap naar een promotie in het buitenland maken met het vastomlijnde doel om door te gaan in de wetenschap. Bovendien krijgt een deel van hen bij de start van hun promotietraject al de garantie op een wetenschappelijke functie na promotie.

De promotiestudenten die nu gepromoveerd zijn hebben nog niet van het volledige aanbod van de *Career Perspectives Series* gebruik kunnen maken omdat het aanbod in de loop van de eerste paar jaren van het experiment is ontwikkeld. Statistieken over het effect van de *Career Perspectives Series* zijn daarom pas over een aantal jaren te maken.

#### *Kwaliteit van de promoties (zie Appendix A4.1)*

Alle promovendi moeten aan dezelfde eisen voldoen om te kunnen promoveren. De kwaliteit van een proefschrift wordt in eerste instantie beoordeeld door de promotores, in tweede instantie door de Beoordelingscommissie. Tenslotte is er een toets door de Promotiecommissie tijdens de promotieplechtigheid. Bij deze beoordelingen wordt voor alle promovendi dezelfde meetlat gehanteerd en deze is onafhankelijk van de manier waarop promovendi betaald worden.

Er is nog weinig statistiek voor gepromoveerde promotiestudenten. Voor de groep die al gepromoveerd is, is gekeken naar de aantallen *cum laudes*. Die liggen voor promotiestudenten van de cohorten 2016-2018 lager dan voor de werknemerpromovendi van dezelfde cohorten: vier promotiestudenten met een volledige beurs (3% van de gepromoveerden binnen die groep), vier met een top-up beurs (4%) en 18 werknemerpromovendi (12%) hebben een *cum laude* gekregen. De statistiek is echter nog onvoldoende voor het trekken van conclusies.

#### *Voortijdige beëindiging van promotietrajecten (zie Appendix 3)*

Tot het eind van 2021 is, binnen het experiment, van 67 promotiestudenten de overeenkomst voortijdig gestopt. Met een instroom van 1024 betekent dit een percentage voortijdig gestopt van 6,5%. Dit is hoger dan het uitvalpercentage dat uit het promovendiregistratiesysteem Hora Finita is af te leiden voor de groep van werknemerpromovendi die vanaf 1 september 2016 gestart zijn (4,6%). Omdat de data voor de promotiestudenten direct gekoppeld zijn aan de uitbetaling van de beurzen, zijn deze compleet en actueel. Omdat er niet een dergelijke koppeling is met de data in Hora Finita, zijn de uitvalgegevens voor de werknemerpromovendi mogelijk een onderschatting van de werkelijke aantallen. Opvallend is dat het aantal promotiestudenten dat binnen een jaar gestopt is (2,0%) lager ligt dan dat voor werknemerpromovendi (2,4%).

Voor een deel van de voortijdig gestopte promotiestudenten is de reden bekend: 34 hebben hun traject als promotiestudent op eigen verzoek beëindigd, waarvan negen omdat ze verder gegaan zijn met een traject als werknemerpromovendus binnen de RUG en twee omdat ze dat buiten de RUG hebben gedaan. Van vier promotiestudenten is bekend dat ze zijn gestopt vanwege een conflict (drie) of ziekte (één). Veertien promotiestudenten hebben een 'no go' gekregen bij hun eerste evaluatiegesprek. Van vijftien van de trajecten is onbekend waarom (en door wie) het gestopt is.

#### *Impact van het promotieonderwijs (zie Appendix 6)*

De totale instroom van promovendi aan de RUG is toegenomen door het promotieonderwijs. Door onder meer de covid-pandemie is de instroom de afgelopen jaren wisselend geweest, maar gemiddeld was de instroom sinds 2016 ruim 20% hoger dan in 2015. Alle faculteiten van de RUG

nemen deel aan het promotieonderwijs, maar de grootste toename is te zien in de HOOP-gebieden<sup>2</sup> Gezondheidszorg en Natuur. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat de toename vanwege het promotieonderwijs hand in hand gegaan is met de toegenomen internationalisering en een toename van internationale beurspromovendi.

Ook het aantal promoties is sinds 2015 met ruim 20% toegenomen, tot 640 in 2021. Daarmee ontstijgt de RUG de afvlakking van de landelijke groei: de RUG is de enige universiteit waar nog een duidelijke groei te zien is (zie figuur A6.2). Ook de grootste groei in de aantallen promoties is te zien in de HOOP-gebieden Gezondheidszorg en Natuur. Als het gaat om typen promovendi (UNL-type<sup>3</sup>), is het aantal promoties vooral gegroeid onder de beurspromovendi (type 2) en in het bijzonder de internationale beurspromovendi die van de RUG een top-up krijgen (type 2b). Daarnaast zijn ook de aantallen promoties onder de extern gefinancierde promovendi (type 3) toegenomen, vanwege de grotere inzet van de RUG op promotietrajecten met maatschappelijke partners. De aantallen promoties van werknemerpromovendi (type 1a) zijn ongeveer gelijk gebleven.

#### *Effect op de doceertaken*

Zoals eerder vermeld, mogen promotiestudenten alleen onderwijs geven als ze dat zelf willen, in het kader van hun opleiding. Vanwege hun status mogen ze niet gedwongen worden om onderwijs te geven. Dit betekent dat er minder gebruik gemaakt kan worden van promotiestudenten dan van werknemerpromovendi bij het roosteren van onderwijstaken.

Van de tien faculteiten geven acht aan dat er geen of weinig invloed is op de doceertaken, omdat promovendi hier al (vrijwel) geen onderwijs geven. Bij de faculteit Science & Engineering wordt veel gebruik gemaakt van studentassistenten; het aantal daarvan is de afgelopen jaren weliswaar hoger geworden, maar dat geldt ook voor de aantallen Bachelor- en Masterstudenten.

De faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen merkt effecten bij de begeleiding van eerste- en tweedejaars onderwijs. Deze worden opgevangen door staf uit de zogenaamde onderwijseenheid in te zetten (staf met een docentenaanstelling, veelal net gepromoveerd en met een tijdelijke aanstelling). De faculteit Rechten heeft de vaste staf uitgebreid ten behoeve van het opvangen van de onderwijslast.

#### *Effect op het Profileringsfonds*

De RUG betaalt alle promotiebeurzen uit het Profileringsfonds. Hiertoe is een apart compartiment gemaakt dat gevuld wordt met bijdragen van het CvB en de faculteiten en dat geen enkele relatie heeft met het reguliere deel van het Profileringsfonds.

---

<sup>2</sup> Hoger Onderwijs en Onderzoek Plan : <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwijssectoren/hoger-onderwijs/sectoren/indeling-sectoren>.

<sup>3</sup> Zie

[https://universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Feiten\\_en\\_Cijfers/Typering\\_promovendi\\_2019.pdf](https://universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Feiten_en_Cijfers/Typering_promovendi_2019.pdf).

## 5. Conclusies

Het Programma Promotieonderwijs van de RUG heeft grotendeels aan de in de AMvB en door de RUG gestelde doelen voldaan:

1. Het jaarlijkse aantal promoties aan de RUG is sinds de start van het programma met meer dan 20% gestegen. Dit leidt tot meer gepromoveerden die kunnen bijdragen aan de kennissamenleving. Met de toename van het aantal promotieplaatsen hebben masterstudenten meer mogelijkheden gekregen om hun opleiding af te ronden met een promotie.
2. Het programma heeft promotiestudenten structureel ruimte gegeven voor het indienen van een eigen onderzoeksvoorstel en het kiezen van een promotor.
3. De RUG heeft een uitgebreid programma ontwikkeld voor de loopbaanvoorbereiding van promotiestudenten, zowel binnen als buiten de wetenschap. De eerste lichtingen gepromoveerde promotiestudenten zijn in vergelijkbare banen terechtgekomen als gepromoveerde werknemerpromovendi. De meerwaarde van het loopbaanprogramma zal zich de komende jaren verder kunnen bewijzen.

Het doel van de RUG om meer eenheid te brengen in de leefomstandigheden van de verschillende typen promovendi is bereikt. Alle door de RUG betaalde promovendi hebben een aanvaardbaar inkomen en goede sociale voorzieningen. Dat geldt ook voor de internationale beurspromovendi die van de RUG een top-up beurs krijgen. Schrijnende situaties die ook de RUG kent uit het verleden, komen vrijwel niet meer voor.

De RUG heeft veel tijd en energie gestoken in de opzet van een structuur voor de uitbetaling en ondersteuning van promotiestudenten. Daarmee heeft zij nu een blauwdruk die ook door andere universiteiten gebruikt kan worden. De RUG zal zeker doorgaan met de betaling van top-up beurzen aan internationale beurspromovendi. Of het na het einde van het experiment in 2024 ook mogelijk blijft om volledige beurzen aan te bieden, als alternatief naast de aanstellingen voor werknemerpromovendi, is aan de politiek. Mocht ervoor gekozen worden om het promotieonderwijs bij wet vast te leggen, dan is het essentieel dat de betrokken ministeries van OCW, Financiën en SoZaWe landelijke afspraken maken over de fiscale en sociaalverzekeringsrechtelijke inbedding. Dit betekent een wettelijke verankering van de status van de promotiestudent, waarbij fiscale en sociaalverzekeringsrechtelijke aspecten op elkaar afgestemd en praktisch uitvoerbaar zijn, bijvoorbeeld door landelijk beleid dat aansluit bij de complexe materie en veelheid aan regelgeving (Nederlandse belasting- en SV-wetgeving, belastingverdragen, SV-verdragen, EU recht, arbeidsrecht, etc). Omslachtige administratieve bureaucratische procedures leiden tot hoge overheadkosten bij de universiteiten en de betrokken uitvoeringsorganisaties (bv. SVB, UWV) en ze zijn minder transparant voor degene voor wie dit uiteindelijk is bedoeld, de promotiestudent.

## Appendix 1. Career Perspectives Series

Een van de doelstellingen van het landelijke Experiment Promotieonderwijs was een goede opleiding te ontwikkelen waardoor gepromoveerden beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt. Hiervoor is in Groningen een speciaal opleidingsprogramma ontwikkeld: de *Career Perspectives Series* (CPS). Het programma biedt training voor promotiestudenten op het gebied van de ontwikkeling van *soft skills* en de vertaling van deze vaardigheden naar succesvolle carrières buiten of binnen de academische wereld. Verder biedt het programma ook carrière-evenementen en geeft het de promovendi de mogelijkheid om hun horizon te verbreden in stages. Promotiestudenten hebben onbeperkt toegang tot alle onderdelen en als er ruimte is kunnen andere categorieën promovendi ook deelnemen tegen een (hogere) vergoeding.

De CPS is opgezet met een aanbod van cursussen, workshops en evenementen op maat voor elke fase van het promotietraject. Al in het introductie-evenement voor alle promovendi worden ze ervan bewust gemaakt dat het nadenken over de carrière al in het eerste jaar moet beginnen en worden ze uitgenodigd om hun competenties zelf te beoordelen met de tool [phdcompetencemodel.nl](https://phdcompetencemodel.nl). Cursussen en workshops richten zich op communicatie (mondeling en schriftelijk), werken in een team, leiderschap, project- en timemanagement, ethisch handelen, onderhandelen en netwerken, maar ook op het *empoweren* van promovendi en het helpen omgaan met stress en dingen die fout gaan. De cursus *My Future Career*, de kern van het CPS-programma, geeft hulp bij het maken van keuzes en het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan. Ook praktische aspecten als het schrijven van een CV, effectief gebruik van sociale media, het schrijven van motivatiebrieven en het oefenen van sollicitatiegesprekken staan op het menu.

*Inside Academia*-cursussen richten zich op het schrijven van subsidievoorstellen en academische onderwijs- en begeleidingsvaardigheden, terwijl de workshops gericht zijn op keuze en belang van een postdocpositie en strategische planning naar een *tenure track*-positie. Ook worden bijeenkomsten georganiseerd met PhD-alumni, die vertellen waarom ze voor een onderzoeksinstituut of universiteit, en voor verschillende profielen (onderzoek, onderwijs, valorisatie), hebben gekozen.

In de cursussen *Outside Academia* is er onder meer aandacht voor ondernemerschap en het starten van een eigen bedrijf, maar ook voor *intrapreneurship* (ondernemerschap binnen een organisatie) en bedrijfscultuur. Voor aspirant-leraren in het voortgezet onderwijs kan een deel van de kwalificerende cursussen al tijdens het promotietraject worden gevolgd. Vooral de workshops waar PhD-alumni komen vertellen over hun eigen loopbaanpad (bv. octrooi-advocaat, wetenschappelijk attaché, R&D-ingenieur, NGO-projectmanager, journalist, docent hogeschool, etc.) zijn populair.

Workshops worden ongeveer twee keer per maand op vrijdagmiddag gegeven en jaarlijks herhaald (afhankelijk van de vraag). Vóór de covid-19-pandemie werd elke workshop gevolgd door een netwerkborrel, waar promovendi de mogelijkheid hadden om met sprekers, instructeurs en PhD-alumni te praten en hun portfolio met loopbaaninformatie op te bouwen. Sinds maart 2020 moesten het PhD introductie-evenement en de meeste CPS-cursussen en workshops worden omgezet naar een online formaat. Desondanks bleven de CPS-cursussen goed lopen en waren de aanmeldingen en opkomst zeer bevredigend, waarbij vaak de maximale capaciteit werd bereikt.

In de laatste fase van het promotietraject kunnen beurspromovendi die de cursus *My Future Career* hebben gevolgd en geïnteresseerd zijn in een carrière buiten de academische wereld, op zoek gaan naar stages of werkervaringsplaatsen in hun interessegebied. Om dit binnen het CPS-programma mogelijk te maken, wordt samen met [Make it in the North](#) en RUG *Career Services* een online *Employability*-platform ontwikkeld waar promovendi kunnen zoeken naar beschikbare werkervaring en stageplaatsen in het bedrijfsleven en NGO's in Noord-Nederland.

Om promotiestudenten te helpen bij het verbreden van hun netwerk met bedrijven, de overheid en loopbaanorganisaties, biedt de CPS loopbaanevenementen aan. Het populairst is de PhD Day (zie <https://phd-day.nl/>), die jaarlijks door promovendi zelf wordt georganiseerd en 700 collega's trekt die graag hun loopbaanmogelijkheden willen verkennen en die samenkomen voor plenaire gesprekken, workshops en een carrièrebeurs. *Meet & Greet*-evenementen, georganiseerd in samenwerking met de Dean of Industry Relations van de RUG, brengen jonge onderzoekers en externe partners samen om te werken aan onderzoeksthema's van gemeenschappelijk belang. Twee evenementen zijn online gehouden: *The Digital Society* (30 oktober 2020)<sup>4</sup> en *Social Innovations for Sustainability* (10 september 2021)<sup>5</sup>; het eerstvolgende evenement, over nieuwe ontwikkelingen in biomedische technologieën (juni 2022) zal een fysieke bijeenkomst zijn.

Promotiestudenten worden ook uitgenodigd om deel te nemen aan loopbaanevenementen voor masterstudenten zoals de [Beta Business-dagen](#) (jaarlijks georganiseerd door studenten van de faculteit Science & Engineering) en *Meet your Future* (diverse evenementen gedurende het jaar georganiseerd door Make it in the North). Bovendien worden promotiestudenten gewezen op het door Academic Transfer ontwikkelde programma [PhD Career-programma](#).

Om alle informatie met betrekking tot loopbaanontwikkeling beschikbaar te maken voor promotiestudenten is er op de interne RUG-website een *PhD Career Portal* gemaakt waar alle hierboven beschreven informatie te vinden is.

---

<sup>4</sup> <https://www.rug.nl/society-business/doing-research-together/industry-relations/nieuwe-paginas/content-fragments/ug-meet-greet-young-researchers-digital-society>

<sup>5</sup> <https://campus.groningen.nl/en/events/meet-greet-young-researchers-social-innovations-for-sustainability>

## Appendix 2. Instroom en promoties van promotiestudenten

### A2.1 Instroom

Van september 2016 tot en met december 2021 zijn binnen het experiment 1024 promotiestudenten ingestroomd. Van hen zijn 706 gestart met een volledige beurs en 318 met een top-up beurs. Vanaf januari 2019 zijn alleen de volledige beurzen meegeteld. Tabellen A2.1a-b geven de instroom uitgesplitst naar jaar (A2.1a) en HOOP-gebied (A2.1b).

*Tabel A2.1a. Instroom uitgesplitst naar jaar (cohort) en type beurs (volledig en top-up). Voor de gepromoveerden met een volledige beurs wordt aangegeven hoeveel van hen de Nederlandse nationaliteit hebben (NL).*

Cohort	Volledig		Top-up	Totaal
		waarvan NL		
2016	59	32	97	156
2017	211	97	121	332
2018	206	97	100	306
2019	40	14	—	40
2020	96	29	—	96
2021	94	31	—	94
<b>Totaal</b>	<b>706</b>	<b>300</b>	<b>318</b>	<b>1024</b>

*Tabel A2.1b. Instroom uitgesplitst naar HOOP-gebied en type beurs (volledig en top-up). Voor de gepromoveerden met een volledige beurs wordt aangegeven hoeveel van hen de Nederlandse nationaliteit hebben (NL).*

HOOP-gebied	Volledig		Top-up	Totaal
		waarvan NL		
Economie	35	6	6	41
Gedrag & Maatschappij	71	31	17	88
Gezondheidszorg	219	116	116	335
Natuur	208	50	162	370
Recht	36	30	3	39
Taal & Cultuur	112	54	14	126
Sectoroverstijgend	25	13	0	25
<b>Totaal</b>	<b>706</b>	<b>300</b>	<b>318</b>	<b>1024</b>

Tabel A2.1a toont de ontwikkeling van de instroom gedurende het programma. Eind 2018 waren de beurzen uit het eerste quotum van 850 bijna allemaal gevuld. In 2019 kon daarom maar een beperkt aantal promotiestudenten starten. In februari 2020 werd toestemming gegeven voor een extra quotum van 650 posities. In september 2020 is gestart met het vullen van deze posities.

## A2.2 Promoties

Tot en met december 2021 zijn in totaal 230 promotiestudenten binnen het experiment gepromoveerd: 127 van hen hadden een volledige beurs van de RUG, 103 een top-up beurs<sup>6</sup>. Tabellen A2.2a-b geven de aantallen promoties uitgesplitst naar instroomjaar (A2.2a) en HOOP-gebied (A2.2b).

*Tabel A2.2a Gepromoveerde promotiestudenten met promotie tot en met december 2021 uitgesplitst naar jaar van instroom (cohort) en type beurs. Voor de gepromoveerden met een volledige beurs wordt aangegeven hoeveel van hen de Nederlandse nationaliteit hebben (NL).*

Cohort	Volledig		Top-up	Totaal
		waarvan NL		
2016	35	19	58	93
2017	70	29	38	108
2018	20	6	7	27
2019	2	1	—	2
<b>Totaal</b>	<b>127</b>	<b>55</b>	<b>103</b>	<b>230</b>

*Tabel A2.2b Gepromoveerde promotiestudenten met promotie tot en met december 2021 uitgesplitst naar HOOP-gebied en type beurs. Voor de gepromoveerden met een volledige beurs wordt aangegeven hoeveel van hen de Nederlandse nationaliteit hebben (NL).*

HOOP-gebied	Volledig		Top-up	Totaal
		waarvan NL		
Economie	2	0	1	3
Gedrag & Maatschappij	6	3	3	9
Gezondheidszorg	77	35	42	119
Natuur	28	9	52	80
Recht	1	1	0	1
Taal & Cultuur	10	6	5	15
Sectoroverstijgend	3	1	0	3
<b>Totaal</b>	<b>127</b>	<b>55</b>	<b>103</b>	<b>230</b>

<sup>6</sup> Internationale beurspromovendi met een top-up van de RUG waarvan de eigen beurs stopt kunnen op aanvraag van de promotor een verlenging krijgen met een volledige beurs van de RUG. De betreffende promovendi worden in de statistieken geteld als promotiestudent met een top-up beurs.

### Appendix 3. Uitval

Er is onderzocht wat de uitval (voortijdige beëindiging van het contract anders dan na promotie) van de promotiestudenten binnen het experiment geweest is, uitgesplitst naar instroomjaar (cohort), HOOP-gebied en nationaliteit. De resultaten worden vergeleken met de uitval in de groep werknemerpromovendi gestart vanaf september 2016. In beide groepen is gekeken naar instroom en uitval vóór 1 januari 2022. De peildatum van de gegevens is 22 februari 2022.

Er moet voorzichtigheid betracht worden bij de vergelijking van de resultaten omdat deze uit verschillende bronbestanden afkomstig zijn. De uitval van de promotiestudenten komt uit de basisadministratie van de promotiestudenten (PhD Scholarship Desk), die van de werknemerpromovendi uit het promovendiregistratiesysteem Hora Finita. Omdat de data van de PhD Scholarship Desk direct gekoppeld zijn aan de uitbetaling van de beurzen, zijn deze compleet en actueel. In Hora Finita is er geen directe koppeling met de uitbetaling en worden trajecten soms pas met enige vertraging als ‘gestopt’ geregistreerd. Het vermoeden is daarom dat de werkelijke uitvalcijfers onder werknemerpromovendi hoger zijn dan zichtbaar in Hora Finita.

Tabel A3.1 Aantallen (#) en percentages (%) voortijdig gestopte promotiestudenten binnen het experiment (gestopt in het 1e jaar en totaal) voor de cohorten 2016-2021, vergeleken met werknemerpromovendi.

Cohort	Promotiestudenten					Werknemerpromovendi				
	#	Gestopt 1e jaar		Gestopt totaal		#	Gestopt 1e jaar		Gestopt totaal	
		#	%	#	%		#	%	#	%
2016	156	3	2%	10	6%	181	5	3%	13	7%
2017	332	7	2%	27	8%	277	10	4%	19	7%
2018	306	6	2%	22	7%	295	10	3%	19	6%
2019	40	1	3%	2	5%	384	8	2%	18	5%
2020	96	3	3%	6	6%	328	2	1%	4	1%
2021	94	—	—	—	—	307	8	3%	8	3%
<b>Totaal</b>	<b>1024</b>	<b>20</b>	<b>2%</b>	<b>67</b>	<b>7%</b>	<b>1772</b>	<b>43</b>	<b>2%</b>	<b>81</b>	<b>5%</b>

Tabel A3.2 Aantallen (#) en percentages (%) voortijdig gestopte promotiestudenten binnen het experiment uitgesplitst naar HOOP-gebied, vergeleken met werknemerpromovendi.

HOOP-gebied	Promotiestudenten			Werknemerpromovendi		
	#	Gestopt totaal		#	Gestopt totaal	
	#	#	%	#	#	%
Economie	41	2	5%	114	9	8%
Gedrag & Maatschappij	88	3	3%	152	15	10%
Gezondheid	335	20	6%	757	31	4%
Natuur	370	28	8%	607	24	4%
Recht	39	9	23%	47	—	—
Taal & Cultuur	126	4	3%	82	2	2%
Sectoroverstijgend	25	1	4%	13	—	—
<b>Totaal</b>	<b>1024</b>	<b>67</b>	<b>7%</b>	<b>1772</b>	<b>81</b>	<b>5%</b>



Tabel A3.3 Aantallen (#) en percentages (%) voortijdig gestopte promotiestudenten binnen het experiment uitgesplitst naar nationaliteit, vergeleken met werknemerpromovendi.

Nationaliteit	Promotiestudenten			Werknemerpromovendi		
	#	Gestopt totaal		#	Gestopt totaal	
	#	#	%	#	#	%
Nederlands	300	22	7%	977	49	5%
EU (niet-Nederlands)*	158	7	4%	428	18	4%
Niet-EU	566	38	7%	367	14	4%
<b>Totaal</b>	<b>1024</b>	<b>67</b>	<b>7%</b>	<b>1772</b>	<b>81</b>	<b>5%</b>

\*Promovendi uit het VK zijn tot de EU gerekend.

Tabel A3.4 Reden van voortijdig stoppen van promotiestudenten binnen het experiment.

Reden	#	%
Eigen verzoek (niet nader gespecificeerd)	21	31%
No go	14	21%
Promotietraject vervolgd als werknemerpromovendus RUG	10	15%
Promotietraject vervolgd aan andere universiteit	3	5%
Conflict met begeleider	3	5%
Ziekte	1	1%
Onbekend	15	22%
	<b>67</b>	<b>100%</b>

## Appendix 4. Promoties en instroomrendement

### A4.1 Promoties

De aantallen promotiestudenten binnen het experiment die vóór 1 januari 2022 gepromoveerd zijn, worden gegeven voor de cohorten 2016, 2017 en 2018, met daarbij ook de aantallen waarvoor het laudatio *cum laude* is uitgereikt. Ter vergelijking worden de aantallen gegeven voor werknemerpromovendi gestart vanaf september 2016.

Tabel A4.1 Promoties van de promotiestudenten, met volledige en top-up beurs, en werknemerpromovendi van de cohorten 2016, 2017 en 2018, met aantal promoties (#), aantal *cum laudes* (CL) en percentage *cum laude* (%).

	Promotiestudenten volledige beurs			Promotiestudenten top-up beurs			Werknemerpromovendi		
	#	CL	%	#	CL	%	#	CL	%
2016	35	1	3%	58	—	—	95	14	15%
2017	70	3	4%	38	4	11%	46	3	7%
2018	20	—	—	7	—	—	7	1	14%
<b>Totaal</b>	<b>125</b>	<b>4</b>	<b>3%</b>	<b>103</b>	<b>4</b>	<b>4%</b>	<b>148</b>	<b>18</b>	<b>12%</b>

### A4.2 Instroomrendement

Er is onderzocht wat het instroomrendement is van de promotiestudenten binnen het experiment in vergelijking met dat van de werknemerpromovendi gestart vanaf 1 september 2016. De getallen zijn een eerste indicatie. Gezien het feit dat het experiment nog maar vijf en een half jaar loopt, is er nog geen goede analyse van te maken.

Tabel A4.2a. Instroomrendement van promotiestudenten binnen het experiment van de cohorten van 2016, 2017 en 2018: aantallen (#) en percentages (%) gepromoveerd binnen 3, 4 en 5 jaar (cumulatief) en totaal gepromoveerd vóór 1 januari 2022.

Cohort	#	≤ 3 jaar		≤ 4 jaar		≤ 5 jaar		Totaal	
		#	%	#	%	#	%	#	%
2016	156	6	4%	18	12%	84	54%	93	60%
2017	332	8	2%	51	15%	108	33%	108	33%
2018	306	13	4%	27	9%	27	9%	27	9%

Tabel A4.2b Instroomrendement van werknemerpromovendi van de cohorten van 2016 (gestart vanaf 1 september), 2017 en 2018: aantallen (#) en percentages (%) gepromoveerd binnen 3, 4 en 5 jaar (cumulatief) en totaal gepromoveerd vóór 1 januari 2022.

Cohort	#	≤ 3 jaar		≤ 4 jaar		≤ 5 jaar		Totaal	
		#	%	#	%	#	%	#	%
2016	181	5	3%	17	9%	79	44%	95	52%
2017	277	4	1%	17	6%	46	17%	46	17%
2018	295	4	1%	7	2%	7	2%	7	2%

## Appendix 5 Vervolgloopbanen

Van de promotiestudenten binnen het experiment die gepromoveerd zijn tot en met december 2021 is onderzocht wat hun eerste baan na hun promotie was. Dit is vergeleken met de groep werknemerpromovendi die gestart zijn vanaf september 2016 en gepromoveerd tot en met december 2021.

Tabel A5.1 De eerste baan na promotie van promotiestudenten (met volledige en top-up beurs) in vergelijking met werknemerpromovendi. Weergegeven wordt het aantal (#) en het percentage (%) promovendi met een baan binnen en buiten de wetenschap alsmede het aantal en het percentage waarvan de vervolgbaan onbekend is.

Type gepromoveerde	Binnen		Buiten		Onbekend		Totaal
	#	%	#	%	#	%	#
Promotiestudent met volledige beurs	61	48%	50	39%	16	13%	127
Promotiestudent met top-up beurs	69	67%	11	11%	23	22%	103
Werknemerpromovendus	73	49%	66	44%	11	7%	150

Tabel A5.2 Aantal (#) en percentage (%) van de promovendi uit tabel A2.1 met een baan buiten de wetenschap bij verschillende categorieën werkgevers.

Type gepromoveerde	Categorie werkgever	Type functie	#	%
Promotiestudent met volledige beurs	Zorg	Arts (in opl.) in ziekenhuis of elders	22	44%
	Bedrijfsleven	Onderzoeks- en managementfuncties	22	44%
	Hogeschool	Docent	2	4%
	Universiteit	Research technicus	1	2%
	Overheid	Projectleider, <i>data scientist</i>	2	4%
	Museum	Onderzoeker	1	2%
	<b>Totaal</b>			<b>50</b>
Promotiestudent met top-up beurs	Zorg	Arts (in opl.) in ziekenhuis of elders	3	27%
	Bedrijfsleven	Onderzoeks- en managementfuncties	5	46%
	Nationale onderzoeksorganisatie	Onderzoeker	2	18%
	Middelbaar onderwijs	Docent	1	9%
	<b>Totaal</b>			<b>11</b>
Werknemerpromovendus	Zorg	Arts (in opl.) in ziekenhuis of elders	35	53%
	Bedrijfsleven	Onderzoeks- en managementfuncties	20	30%
	Hogeschool	Docent	1	2%
	Universiteit/hogeschool/ziekenhuis	Diverse niet-wetenschappelijke functies	7	10%
	Overheid	Onderzoeker	2	3%
	Nationale onderzoeksorganisatie	<i>Process engineer</i>	1	2%
	<b>Totaal</b>			<b>66</b>

## Appendix 6. Impact van het Programma Promotieonderwijs

In de AMvB wordt de aan het experiment deelnemende instellingen gevraagd om gegevens betreffende instroom en promoties van alle promovendi bij te houden vanaf 2015, met een uitsplitsing naar HOOP-gebied en nationaliteit. Hieronder volgen de verschillende overzichten.

### A6.1 Instroom promovendi

In de tabellen A6.1a-c wordt de instroom van de jaren 2015-2021 uitgesplitst naar respectievelijk HOOP-gebied, UNL-promovendustype<sup>7</sup> en nationaliteit. De gegevens zijn afkomstig uit het promovendiregistratiesysteem Hora Finita en de peildatum is 22 februari 2022. Gezien deze peildatum zijn de geregistreerde aantallen voor 2021 mogelijk nog niet volledig,

Tabel A6.1a. Instroom promovendi RUG in de periode 2015-2021, uitgesplitst naar HOOP-gebied.

HOOP-gebied	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Economie	38	30	27	44	38	28	32
Gedrag & Maatschappij	73	70	95	69	74	62	71
Gezondheidszorg	256	340	346	336	328	255	299
Natuur	189	220	272	277	232	242	261
Recht	24	26	27	22	15	23	18
Taal & Cultuur	70	81	70	76	71	65	70
Sectoroverstijgend	0	3	10	13	11	9	10
<b>RUG totaal</b>	<b>650</b>	<b>770</b>	<b>847</b>	<b>837</b>	<b>769</b>	<b>684</b>	<b>761</b>

In tabel A6.1a is de ontwikkeling van het promotieonderwijs goed te volgen: een toename van de instroom in het jaar van de start van het programma (2016), gevolgd door een jaar waarin promotiestudenten onbeperkt aangetrokken konden worden (2017), een jaar waarin de instroom gestopt moest worden omdat het aantal plaatsen bijna op was (2018), een jaar met zeer beperkte instroom van promotiestudenten met een volledige beurs maar een continuering van de instroom van beurspromovendi met een top-up (2019), een jaar waarin weer ruimschoots plaatsen beschikbaar waren maar de reismogelijkheden beperkt vanwege covid-19 (2020) en een jaar waarin de instroom weer aangetrokken is (2021).

In de UNL-indeling van de typen promovendi (zie tabel A6.1b) worden beurspromovendi met een volledige (of parttime) beurs van de eigen instelling gecategoriseerd als type 2a (beurspromovendus beurs RUG), terwijl promotiestudenten met een beurs uit eigen land ingedeeld worden bij type 2b (beurspromovendus beurs elders). Promovendi met een volledige beurs die in 2015 en het eerste deel van 2016 gestart zijn, zijn internationale 'sandwich' promovendi uit het Ubbo Emmiusprogramma van de RUG. Zij zijn hun promotietraject gestart vóór 1 september 2016 en vallen buiten Programma Promotieonderwijs.

<sup>7</sup> Zie

[https://universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Feiten\\_en\\_Cijfers/Typering\\_promovendi\\_2019.pdf](https://universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Feiten_en_Cijfers/Typering_promovendi_2019.pdf).

Tabel A6.1b. Instroom in de jaren 2015-2021, uitgesplitst naar de verschillende UNL-promovendustypen.

Promovendustype	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1a. Werknemerpromovendus	370	370	277	295	384	328	307
1b. Promoverende medewerker	25	33	33	28	34	30	23
<b>2a. Beurspromovendus beurs RUG</b>	<b>23</b>	<b>71</b>	<b>218</b>	<b>217</b>	<b>49</b>	<b>107</b>	<b>92</b>
<b>2b. Beurspromovendus beurs elders</b>	<b>87</b>	<b>137</b>	<b>144</b>	<b>122</b>	<b>120</b>	<b>62</b>	<b>199</b>
3. Extern gefinancierde	46	78	88	77	76	81	77
4. Buitenpromovendus eigen	99	81	87	97	104	75	62
Onbekend / niet ingevuld	0	0	0	1	2	1	1
<b>RUG totaal</b>	<b>650</b>	<b>770</b>	<b>847</b>	<b>837</b>	<b>769</b>	<b>684</b>	<b>761</b>

Tabel A6.1c. Instroom in 2015-2021, uitgesplitst naar nationaliteit.

Nationaliteit	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nederlands	345	389	359	372	361	309	311
EU (niet-Nederlands)*	104	118	167	147	150	155	124
Niet-EU	194	256	311	314	246	216	323
Onbekend / niet ingevuld	7	7	10	4	1	4	3
<b>RUG totaal</b>	<b>650</b>	<b>770</b>	<b>847</b>	<b>837</b>	<b>769</b>	<b>684</b>	<b>761</b>

\*Promovendi uit het VK zijn tot de EU gerekend.

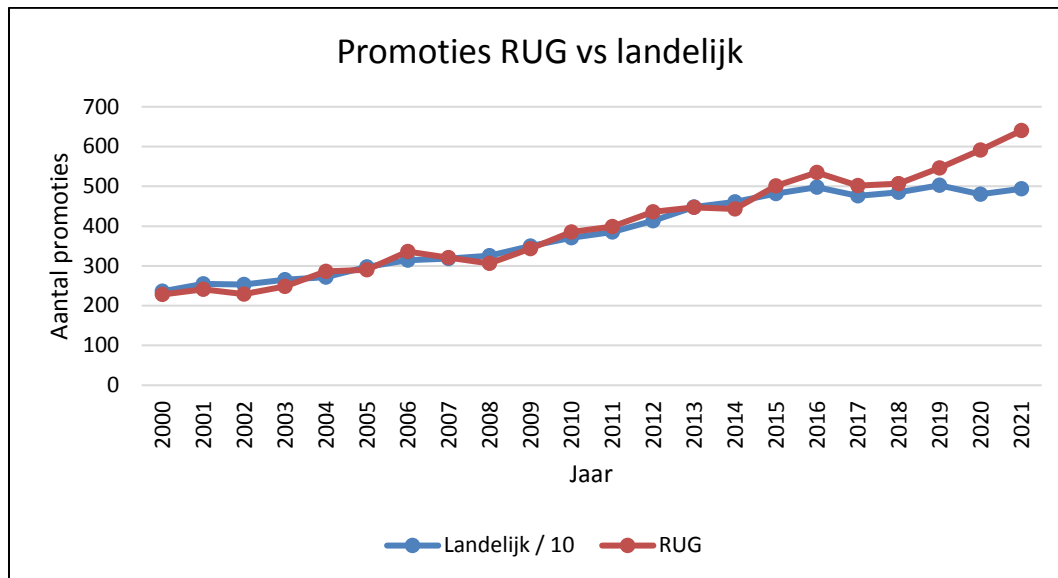
## A6.2 Aantallen promoties

In de tabellen A6.1a-c worden de aantallen promoties uitgesplitst naar respectievelijk HOOP-gebied, UNL-promovendustype en nationaliteit. De aantallen promoties naar HOOP-gebied worden gegeven voor de periode 2010-2021, die voor UNL-promovendustype en nationaliteit voor de periode 2015-2021. De gegevens zijn afkomstig uit het promovendiregistratiesysteem Hora Finita en de peildatum is 22 februari 2022.

Tabel A6.2a. Aantal promoties per HOOP-gebied in de jaren 2010-2021.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Economie	26	31	33	24	26	29	23	25	22	30	26	24
Gedrag & Maatschappij	34	32	34	34	39	63	49	50	50	44	53	62
Gezondheid	138	152	176	159	197	209	224	192	195	243	257	286
Natuur	146	141	141	153	137	148	186	174	180	165	183	192
Recht	10	15	13	15	13	12	16	16	18	18	14	10
Taal & Cultuur	34	32	42	39	31	40	37	45	42	45	57	62
Sectoroverstijgend	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1	1	4
<b>RUG totaal</b>	<b>388</b>	<b>403</b>	<b>439</b>	<b>424</b>	<b>443</b>	<b>501</b>	<b>535</b>	<b>502</b>	<b>507</b>	<b>546</b>	<b>591</b>	<b>640</b>

De toename in het aantal promoties in de Jaren 2019-2021 aan de RUG is al gedeeltelijk een effect van de start van het promotieonderwijs in 2016. In onderstaande figuur is te zien dat de aantallen promoties aan de RUG blijven stijgen, waar de toename van het totale landelijke aantal afvlakt.



Figuur A6.2. Aantal promoties per jaar vanaf 2010 in Groningen (rode lijn) vergeleken met de totalen in Nederland gedeeld door 10 (in blauw) (data landelijk: UNL). Het landelijke totaal voor 2021 is gebaseerd op voorlopige gegevens.

Tabel A6.2b. Aantal promoties in 2015-2021 per promovendustype.

Promovendustype	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1a. Werknemerpromovendus	268	314	294	306	294	299	280
1b. Promoverende medewerker	38	39	32	25	43	25	28
<b>2a. Beurspromovendus beurs RUG</b>	<b>76</b>	<b>44</b>	<b>41</b>	<b>31</b>	<b>42</b>	<b>49</b>	<b>98</b>
<b>2b. Beurspromovendus beurs elders</b>	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>60</b>	<b>109</b>	<b>113</b>
3. Extern gefinancierde promovendus	22	33	27	42	42	48	56
4. Buitenpromovendus eigen midelen	62	53	56	51	65	61	65
Onbekend / niet ingevuld	4	1	1	0	0	0	0
<b>RUG totaal</b>	<b>501</b>	<b>535</b>	<b>502</b>	<b>507</b>	<b>546</b>	<b>591</b>	<b>640</b>

Tabel A6.2c. Aantal promoties in 2015-2021 per nationaliteit.

Nationaliteit	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nederlands	287	300	268	265	275	294	322
EU (niet-Nederlands)	72	86	93	95	87	68	95
Niet-EU	136	145	137	146	174	214	210
Onbekend / niet	6	4	4	1	10	15	13
<b>RUG totaal</b>	<b>501</b>	<b>535</b>	<b>502</b>	<b>507</b>	<b>546</b>	<b>591</b>	<b>640</b>

## Addendix 7. Top-up beurzen

Vanaf januari 2019 verstrekt de RUG buiten het experiment om top-up beurzen aan internationale beurspromovendi. De RUG heeft besloten om deze beurspromovendi dezelfde rechten en plichten en hetzelfde netto inkomen te geven als hun vóór 2019 gestarte collega's. Voor de volledigheid geven we hier de totale aantallen top-beurzen verstrekt tot en met december 2021.

Tabel 6.1. Instroom van promotiestudenten met een eigen beurs en top-up gedurende de periode september 2016 – december 2021, uitgesplitst naar HOOP-gebied en jaar. De instroom in de jaren 2016 -2018 maakt onderdeel uit van het experiment.

HOOP-gebied	Binnen experiment			Buiten experiment			Totaal
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Economie	1	1	4	2	1	4	13
Gedrag & Maatschappij	5	6	6	6	7	19	49
Gezondheid	32	53	31	32	18	84	250
Natuur	55	55	52	56	31	102	351
Recht	—	3	—	2	0	0	5
Taal & Cultuur	4	3	7	3	4	4	25
Sectoroverstijgend	—	—	—	1	1	2	4
<b>Totaal</b>	<b>97</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>102</b>	<b>62</b>	<b>215</b>	<b>697</b>
	<b>Totaal 318</b>			<b>Totaal 379</b>			

Het lage aantal internationale beurspromovendi in 2020 was een direct gevolg van de inreisproblemen vanwege de covid-pandemie. Veel van de beurspromovendi die in 2020 niet konden reizen, zijn in het begin van 2021 alsnog met hun promotietraject gestart.