

# Evaluatie Programma Promotieonderwijs

## 1 september 2016 - 1 september 2017

*Op 8 januari 2016 werd de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) aangaande het 'Besluit experiment promotieonderwijs' gepubliceerd en een eerste ronde voor het indienen van voorstellen voor participatie geopend. Deze ronde sloot op 15 maart 2016 en ondanks het zeer korte tijdsbestek dienden zowel de RUG (voor 850 plaatsen) als de Erasmus Universiteit (voor 15 plaatsen) voorstellen in. Het RUG-voorstel werd op 26 april 2016 gehonoreerd en op 1 september 2016 zijn de eerste promotiestudenten in het 'Programma Promotieonderwijs' gestart. Met de Universiteitsraad is afgesproken een jaarlijkse evaluatie uit te voeren. De eerste hiervan ligt nu voor u. Samenvattend kunnen we stellen dat het programma uitstekend uit de startblokken is gekomen. Alle juridische, fiscale en administratieve zaken rond het programma zijn geregeld en er is een aantrekkelijk onderwijsprogramma (de 'Career Perspectives Series') opgezet. Er zijn in het eerste jaar 256 promotiestudenten gestart, hetgeen ruim meer is dan waarop oorspronkelijk gerekend was. Dat is een positieve uitkomst, maar belangrijker is dat deze promotiestudenten ook zeer tevreden zijn met de wijze waarop hun opleiding wordt vormgegeven. Dit blijkt uit de eerste resultaten van het parallel aan het Programma Promotieonderwijs gestarte onderzoeksproject 'Succesvol promoveren'.*

### Doelstellingen en nulmeting

In de AMvB wordt door de Minister gevraagd om in de eindevaluatie aan te geven of de universiteit door het Programma meer gepromoveerden heeft afgeleverd (met als ijkpunt de periode tussen 2010 en 2016) en zo ja of dit verschilt per onderwijsgebied. Daarnaast moet aangegeven worden of het aantal gepromoveerden en het aantal promovendi ten opzichte van de situatie op 1 januari 2016 verschilt wat betreft type, land van herkomst en onderwijsgebied. Als 'nulmeting' geven we daarom hierbij de uit Hora Finita<sup>1</sup> afkomstige overzichten van de aantallen gepromoveerden bij de verschillende faculteiten in deze periode (zie [tabel 1](#)) en de verdeling over functietype, land van herkomst en onderwijsgebied van de in 2015 (en 2016) ingestroomde promovendi en de in dat jaar gepromoveerden (zie [tabel 2a-c](#)). Een aantal andere zaken waaraan in de eindevaluatie aandacht besteed zal worden is de invloed van het promotieonderwijs op de kwaliteit van proefschriften, de verdeling van doceertaken en (de opvattingen over) de aansluiting op de arbeidsmarkt. Het is duidelijk dat over deze zaken in deze eerste evaluatie nog niets gezegd kan worden.

Tabel 1 laat zien dat het aantal promoties bij de meeste faculteiten gedurende de afgelopen jaren redelijk constant gebleven of toegenomen is. Opgeteld betekent dit dat het totale aantal promoties aan de RUG de afgelopen 6 jaar met ongeveer 8% per jaar is toegenomen. Echter, omdat de aantallen startende promovendi de laatste jaren gelijk zijn gebleven (ongeveer 640 per jaar; bron: Hora Finita), is de verwachting<sup>2</sup> dat bij ongewijzigd beleid en uitblijven van extra mogelijkheden voor onderzoeksfinanciering, het aantal promoties rond de 500-550 promoties per jaar zal blijven steken. Gezien de grootte van de RUG en haar ambities om een excellente research universiteit te zijn, is een aantal van 600 promoties per jaar gewenst (zie Strategisch Plan RUG, 2015-2020).

---

<sup>1</sup> Hora Finita is het promovendiregistratie en -volgsysteem dat de RUG samen met de Groningse bedrijven Fargeau en Strik Design heeft ontwikkeld.

<sup>2</sup> De huidige gemiddelde promotieduur is ongeveer vijf jaar en het rendement 80-85%.

De eerste doelstelling van het Programma Promotieonderwijs, zoals aangegeven in de AMvB, is het aantal promoties te vergroten. Dit past goed bij bovengenoemde ambitie van de RUG. Een tweede doelstelling is het vergroten van de mogelijkheden voor promovendi om een eigen onderzoeksvoorstel te formuleren en een derde doelstelling is het verder verbeteren van de opleiding van promovendi met speciale aandacht voor een betere aansluiting op de vervolgcarière na promotie. Dit laatste betreft zowel een carrière binnen als buiten de academie. Als laatste en extra doelstelling is in Groningen (met de Universiteitsraad) afgesproken om binnen het programma een goede juridische en sociaal verantwoorde status te scheppen voor alle Groningse promovendi met een beurs.

In de volgende paragrafen wordt de huidige stand van zaken geëvalueerd aan de hand van bovenstaande doelstellingen.

*Tabel 1*

*Aantal gepromoveerden per faculteit in de jaren 2010-2016 (bron: Hora Finita)<sup>3</sup>.*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
FEB	26	31	33	24	26	29	23
FGGW	4	3	1	3	5	3	2
FGMW	24	24	26	24	33	50	28
FdL	28	26	34	33	24	34	30
FMW	147	156	188	157	197	209	224
FRG	10	15	13	15	13	12	16
FRW	10	8	8	10	6	13	21
FSE (+ CART)	146	141	141	153	137	148	186
FWB	2	3	5	3	2	3	5
<b>RUG totaal</b>	<b>397</b>	<b>407</b>	<b>449</b>	<b>422</b>	<b>443</b>	<b>501</b>	<b>535</b>

*Tabel 2a*

*Aantallen ingestroomde promovendi in de jaren 2015 en 2016 (bron: Hora Finita).*

Faculteit	Instroom	
	2015	2016
Faculteit Economie en Bedrijfskunde (FEB)	37	29
Faculteit Godgeleerdheid en GodsdienstWetenschappen (FGGW)	16	9
Faculteit Gedrags- en MaatschappijWetenschappen (FGMW)	44	35
Faculteit der Letteren (FdL)	54	59
Faculteit Medische Wetenschappen (FMW)	243	302
Faculteit Rechtsgeleerdheid (FRG)	21	25
Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen (FRW)	12	13
Faculteit Science & Engineering (FSE) + KVI - Centre for Advanced Radiation Technology (CART)	182	207
Faculteit WijsBegeerte (FWB)	3	11
<b>RUG totaal</b>	<b>612<sup>4</sup></b>	<b>690</b>

<sup>3</sup> Zie tabel 2a voor volledige namen faculteiten.

<sup>4</sup> De gemiddelde instroom over de jaren 2011-2015 bedroeg 642 promovendi.

*Tabel 2b*

*Instroom en aantallen gepromoveerden in de jaren 2015 en 2016 uitgesplitst naar de verschillende VSNU-functietypen voor promovendi<sup>5</sup> (bron: Hora Finita).*

VSNU-functietype	Instroom		Gepromoveerd	
	2015	2016	2015	2016
1. Promovendus (werknemer)	363	369	228	288
2. Promoverende medewerker	22	24	26	26
3a. Contractpromovendus beurs RUG/UMCG	25 <sup>6</sup>	62	60	38
3b. Contractpromovendus beurs anders	87	121	28	44
3c. Contractpromovendus financiering overig	26	47	20	32
4. Buitenpromovendus	89	67	58	51
Onbekend / niet ingevuld	—	—	81	56
<b>RUG totaal</b>	<b>612</b>	<b>690</b>	<b>501</b>	<b>535</b>

*Tabel 2c*

*Instroom en aantallen gepromoveerden in de jaren 2015 en 2016 uitgesplitst naar nationaliteit (bron: Hora Finita).*

Nationaliteit	Instroom		Gepromoveerd	
	2015	2016	2015	2016
Nederland	319	347	285	300
EU (niet Nederland)	93	112	73	86
Niet EU	200	231	137	148
Onbekend / niet ingevuld	—	—	6	1
<b>RUG totaal</b>	<b>612</b>	<b>690</b>	<b>501</b>	<b>535</b>

Tabel 2b laat zien dat het aantal in 2015 ingestroomde werknemerpromovendi (VSNU functiecode 1) 363 (59% van het totaal aantal ingestroomde promovendi) en het aantal internationale beurspromovendi (VSNU functiecode 3a en 3b)  $25 + 87 = 122$  (18%) bedroeg. De instroom in 2015 is representatief voor het totale aantal promovendi op 1 januari 2016.

<sup>5</sup> Zie [http://www.vsnul.nl/files/documenten/Feiten\\_en\\_Cijfers/Typering%20promovendi%202013-RH-def-20130719.pdf](http://www.vsnul.nl/files/documenten/Feiten_en_Cijfers/Typering%20promovendi%202013-RH-def-20130719.pdf). Promotiestudenten worden ingedeeld in de functietypen 3a (bij een volledige beurs van RUG/UMCG) of 3b (bij een aanvullende beurs van RUG/UMCG).

<sup>6</sup> De contractpromovendi met volledige beurs ingestroomd in 2015 betreffen internationale sandwichbursalen (RUG Ubbo Emmiusprogramma) die vóór 1 september 2016 gestart zijn en daarom buiten het Programma Promotieonderwijs vallen. In het kader van de afspraken met de Belastingdienst wordt voor dit cohort 'oude bursalen' loonheffing afgedragen op dezelfde manier als voor promotiestudenten (als 'fictieve' werknemers; zie de volgende paragraaf).

## *Juridische basis, administratieve uitvoering en regelingen voor ziekte en zwangerschap*

De basis waarop de RUG een nieuw stelsel kon bouwen voor alle Groningse promovendi met een beurs wordt gevormd door (a) de Uitspraak op 24 april 2013 van het Hof Arnhem-Leeuwarden in het Hoger Beroep dat de RUG had aangetekend tegen het eerdere vonnis van de kantonrechter (op 13 augustus 2009), (b) de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) 'Besluit experiment promotieonderwijs', gepubliceerd 8 januari 2016, (c) de Wet 'Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie' (DBA, gepubliceerd 1 mei 2016), die het mogelijk maakt om promotiestudenten voor belasting en sociale zekerheid als 'fictieve werknemers' te behandelen en (d) de nadere afspraken hierover van de RUG en het UMCG met de lokale belastinginspecteur. Hierdoor kon vóór de start van het programma een juridisch goed verankerd stelsel gemaakt worden. Dit stelsel is van toepassing op zowel promovendi met een volledige beurs vanuit RUG/UMCG als internationale promovendi met een beurs uit eigen land. De (in de regel veel lagere) beurzen van internationale beurspromovendi worden in het nieuwe stelsel aangevuld met een RUG-beurs. Hierdoor hebben zij niet alleen een maandinkomen dat gelijk is aan dat van een promotiestudent met volledige RUG/UMCG-beurs, maar verkrijgen ze ook dezelfde sociale en juridische zekerheden. Promotiestudenten met een volledige RUG/UMCG-beurs kregen in het academisch jaar 2016/2017 een beurs van €2027 bruto per maand (na aftrek van belasting en sociale premies leverde dit een inkomen van ongeveer €1700 netto per maand op). Vanaf 1 september 2017 zijn alle beurzen dusdanig opgehoogd (voor degenen met een volledige beurs: naar bruto €2099 per maand) dat deze voor zowel de reguliere als de internationale promotiestudenten een maandelijks inkomen opleveren van ongeveer €1750 netto per maand. De betaling van de beurzen voor promotiestudenten wordt gedaan vanuit een afgeschermd compartiment van het Profileringsfonds. Hierdoor kunnen de gebruikelijke betalingen uit dit fonds niet in gevaar komen. Er is afgesproken dat de 'fictieve verloning' met het oog op de uitbetaling van de beurs van de promotiestudenten in ieder geval tot eind 2018 door het UMCG wordt uitgevoerd. De reden hiervoor is dat het UMCG momenteel een salarisadministratiesysteem heeft dat de benodigde, niet-standaardwijze van 'verlonen' beter uit kan voeren dan dat van de RUG. Omdat promotiestudenten niet onder de Cao voor de Nederlandse Universiteiten (of in geval van promovendi bij het UMCG, de Cao UMC) vallen, is ervoor gekozen om alle rechten en plichten van zowel de promotiestudent als de RUG/UMCG vast te leggen in een promotieovereenkomst. Bij de start van een promotietraject wordt deze overeenkomst getekend door de promotiestudent, de directeur van de facultaire Graduate School (namens het CvB van de RUG of de RvB van het UMCG) en, voor gezien, de eerste promotor. Om recht te doen aan de studentenstatus van de promotiestudenten is besloten om hun ook een s-nummer te geven (naast hun p-nummer dat ze nodig hebben voor toegang tot bijvoorbeeld Hora Finita). Hierdoor hebben promotiestudenten toegang tot Progress en kunnen zij ook student-lid van de ACLO<sup>7</sup> worden en tegen studententarieven deelnemen aan activiteiten van bijvoorbeeld USVA<sup>8</sup> en Talencentrum. Hoewel in de AMvB niet over een Onderwijs- en ExamenReglement (OER) gesproken wordt, is door de RUG besloten dat er toch een OER voor het promotieonderwijs moet zijn. De reden voor dit besluit was dat een promotiestudent officieel student is en dus onderwijs volgt. Alle faculteiten

---

<sup>7</sup> Studentensportcentrum Groningen.

<sup>8</sup> Cultureel studentencentrum Groningen.

hebben inmiddels een door hun faculteitsraad goedgekeurde OER. Vanaf najaar 2017 zal deze OER in de normale jaarlijkse cyclus meegenomen gaan worden.

De werving van nieuwe promotiestudenten, i.e., degenen die niet via een Groningse research master of met een internationale beurs instromen, is ingericht langs een aparte route via TIS-manager<sup>9</sup>. Net als voor reguliere medewerkers is het Vacature Meldpunt (VMP) het centrale meldpunt.

Als centraal aanspreekpunt en informatiekanaal binnen het promotieonderwijsprogramma is de (virtuele) PhD Scholarship Desk opgezet, met het eigen e-mailadres [phd-scholarship@rug.nl](mailto:phd-scholarship@rug.nl). Vanuit dit adres worden regelmatig nieuwsbrieven aan de promotiestudenten verstuurd. Als vraagbaak weten zowel (prospectieve en zittende) promotiestudenten als Graduate Schoolcoördinatoren en hoogleraren deze desk goed te vinden (gemiddeld 40-60 vragen per dag). De desk functioneert goed; vragen worden snel, adequaat en bijna altijd naar tevredenheid beantwoord.

Hoewel promotiestudenten er, zoals hierboven aangegeven, recht op hebben, was de bestaande sociale wet- en regelgeving rond ziekte en zwangerschap, vanwege het ontbreken van een formele gezagsrelatie, niet eenvoudig toe te passen. Om toch een juiste toepassing te verkrijgen, is ervoor gekozen dat de promotiestudent zichzelf, bij het vermoeden van langdurige ziekte, zo snel mogelijk, maar uiterlijk binnen vier weken, meldt bij het Office van de facultaire Graduate School. Deze laatste geeft de meldingen door aan de PhD Scholarship Desk, die er zorg voor draagt dat, via de geëigende kanalen, alle betrokken instanties en personen op de juiste manier en tijdig ingelicht worden. In de administratie wordt de eerste ziektedag geregistreerd, zodat de start van een eventuele uitkering/verlenging daarop gebaseerd kan worden. Verlenging op grond van zwangerschap is op vergelijkbare wijze geregeld.

Promovendi vormen een bijzondere groep met speciale behoeftes voor wat betreft voorzieningen voor eventuele fysieke, maar zeker ook psychische problematiek. Recentelijk is er veel media-aandacht geweest voor het feit dat er onder promovendi (te) veel (ongezonde) stress voorkomt. Ongezonde stress kan resulteren in psychische aandoeningen zoals bijvoorbeeld burn-out. Dit kan uitmonden in langdurige ziekte en uiteindelijk uitval uit het promotietraject. In het kader van het Programma Promotieonderwijs is het afgelopen jaar een project gestart met als doel een goed vangnet op te zetten voor promovendi met psychische en/of fysieke problemen. Omdat dit alle promovendi aangaat, is ervoor gekozen om dit niet te beperken tot promotiestudenten, maar om hierbij alle promovendi mee te nemen. Het project omvat zowel het samenbrengen van de huidige promovendi-voorzieningen als het ontwikkelen van nieuwe vormen van aanpak. Doel hierbij is om op korte termijn een samenhangend pakket aan voorzieningen aan te bieden waarbij het hele spectrum van preventie, vroegdiagnostiek, mentoring, psycholoog, maatschappelijk werk en bedrijfsarts goed afgedekt wordt. Dit voorzieningenpakket zal via het web door middel van een nieuw op te richten virtuele balie ontsloten worden en goed aansluiten bij het opleidingsaanbod voor promovendi. Onderdeel van dit laatste zijn cursussen/workshops over 'empowerment' en 'stress handling' (zie ook verderop, [tabel 4](#)), die kunnen helpen als preventie. Het project zal uitgevoerd worden in samenwerking met het Studenten Service Centrum (SSC) en Arbo, Milieu en Duurzaamheid (AMD). Met het bovenstaande zijn alle juridische, fiscale en administratieve zaken rond het programma voor promotiestudenten<sup>10</sup> geregeld.

---

<sup>9</sup> Vacaturesysteem.

<sup>10</sup> Promotiestudenten hebben in het huidige Groningse stelsel een duidelijke juridische status, betalen belasting via een voorheffing, hebben toegang tot het Nederlandse stelsel van sociale zekerheid en volgen op hen gericht onderwijs. Ze zijn daarom niet te vergelijken met de vroegere beurspromovendi (ook wel 'bursalen' genaamd).

## Communicatie en publiciteit

De start van het programma in september 2016 trok relatief veel aandacht van de media, zowel lokaal (UK, Dagblad van het Noorden) als landelijk (ScienceGuide, HOP, Trouw). Ook daarna kwam het programma zo nu en dan in het nieuws, waarbij een deel van deze aandacht negatief getint was, als echo van kritische (en onjuiste) persberichten van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN). Dit leidde twee keer tot een aantal Kamervragen, die overigens steeds eenvoudig door de Minister ten faveure van het Programma Promotieonderwijs van de RUG beantwoord konden worden.

De webpagina <http://www.rug.nl/education/phd-programmes/phd-scholarship-programme/> is vlak vóór de start van het programma ingericht om algemene informatie over het programma te geven en duidelijk te maken welke regels van toepassing zijn. Daarnaast wordt de pagina gebruikt als startpagina voor de werving van promotiestudenten. Er is ook een webpagina op My University<sup>11</sup> ingericht met informatie voor zowel de promotiestudenten als de stafmedewerkers die betrokken zijn bij het programma. Het format van de promotieovereenkomst, het bijbehorende addendum en een lijst met veelgestelde vragen (FAQs) staan bijvoorbeeld op deze website. In de naaste toekomst zal op deze webpagina ook het onderwijs- en activiteiten aanbod voor promovendi gepresenteerd worden.

Voor de communicatie naar alle RUG-stafleden betrokken bij het Programma Promotieonderwijs is eind december 2016 door het CvB een uitgebreide brief verstuurd. De facultaire Graduate Schools verzorgen de verdere communicatie binnen de faculteiten en zien toe op de naleving van de regels.

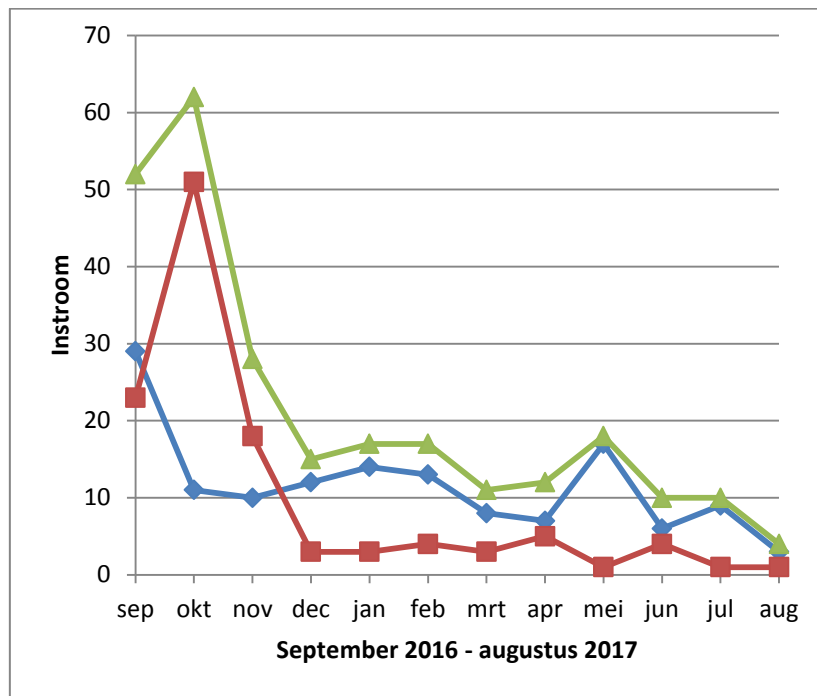
## Ingestroomde aantallen en wensen voor een eventuele vervolgaanvraag

### Tabel 3

*Instroom promotiestudenten in de periode september 2016 – augustus 2017 uitgesplitst naar type beurs (volledig vs. aanvullend) en faculteit. De volledige beurzen worden of door de RUG of door het UMCG verstrekt. De aanvullende beurzen zijn de ‘top-up’ RUG-beurzen, die gegeven worden aan internationale promovendi met een competitieve beurs uit eigen land.*

	Volledige beurs	Aanvullende beurs	Totaal
FEB	2	2	4
FGGW	6	1	7
FGMW	—	3	3
FdL	11	3	14
FMW	62	38	100
FRG	7	2	9
FRW	4	3	7
FWB	4	1	5
FSE	39	64	103
KVI-CART	1	—	1
CF	3	—	3
<b>Totaal</b>	<b>139</b>	<b>117</b>	<b>256</b>

<sup>11</sup> Intranet voor RUG-medewerkers.



*Figuur 1: Instroom promotiestudenten met een volledige (blauwe lijn) en aanvullende beurs (rode lijn) voor de periode september 2016 – augustus 2017. De totale instroom per maand is in groen aangegeven.*

De instroom in het programma verloopt zeer voorspoedig. In de eerste 12 maanden (september 2016 – augustus 2017) zijn in totaal 256 promotiestudenten gestart. Tabel 3 geeft de verdeling over faculteiten en soorten beurzen. In figuur 1 wordt het verloop in de tijd van de instroom weergegeven, uitgesplitst naar volledige en aanvullende beurzen. Het starteffect van het programma en de traditionele startmaanden van promovendi met eigen beurs (september-oktober) zijn goed in deze figuur te herkennen. Gezien de korte voorbereidingstijd voor de start van het programma zijn in september 2016 nog relatief weinig promotiestudenten uit een Research Master doorgestroomd, i.e., de piek in september als gevolg van deze instroom zal de komende jaren waarschijnlijk hoger worden<sup>12</sup>.

Ten behoeve van de oorspronkelijke aanvraag hebben de faculteiten begin 2016 aangegeven in totaal te opteren voor 785 plaatsen. In deze getallen zijn uitsluitend posities voor volledige beurzen meegerekend en niet de posities voor ‘aanvullende beurzen’. Op grond van de instroom van promovendi met een beurs uit eigen land gedurende de jaren 2012-2015 was het gewenste aantal van dergelijke aanvullende beurzen oorspronkelijk op 240 geschat. Het totale aantal gewenste plaatsen kwam hiermee dus op  $785 + 240 = 1025$ . Echter, om niet een al te groot beslag te leggen op de 2000 plaatsen die nationaal in het kader van de AMvB ingevuld mogen worden, is ervoor gekozen om bij onze aanvraag van 14 maart 2016 niet 1025, maar, voor deze eerste ronde, 850 plaatsen aan te vragen. Vanwege het huidige succes van het programma lijkt dit te laag ingestoken te zijn. Niet

<sup>12</sup> Conform deze voorspelling starten in september 2017 ongeveer twee keer zo veel promotiestudenten als in september 2016.

alleen willen alle faculteiten meer promotiestudenten met een ‘volledige beurs’, maar ook hun huidige vraag naar promotiestudenten met ‘aanvullende beurs’ is veel hoger dan de 240 waarop gerekend was. De financiële aanvulling van buitenlandse beurzen én de hiermee samenhangende betere juridische en sociale status van de ontvangers lijkt daarnaast positief uit te werken op het aantal internationale promovendi dat naar de RUG wil komen. Dit aanbod past goed bij bovengenoemde vraag.

Gezien de snelheid waarmee de promotiestudenten instromen in het programma is het van belang dat er een aanvullende, tweede aanvraag wordt ingediend bij het Ministerie. De AMvB laat toe dat er een dergelijke tweede en eventueel derde aanvraagronde komt. Op dit moment is het echter nog onduidelijk of ook andere universiteiten willen gaan indienen en voor hoeveel plaatsen zij zullen opteren. Dus, welke aantallen daadwerkelijk door de RUG in een eventuele tweede ronde aangevraagd en ingevuld kunnen worden, hangt mede af van de wensen van andere universiteiten en de opstelling van de Minister hierbij.

### *Onderwijs en Career Perspectives Series (CPS)*

Er is binnen de RUG een indrukwekkend palet aan opleidingsmogelijkheden voor promovendi aanwezig. Speciaal voor het promotieonderwijs is hier een nieuwe leerlijn aan toegevoegd: de Career Perspectives Series (CPS, zie [figuur 2](#)). De CPS is gestructureerd langs de tijdlijn van een regulier promotietraject en is ontwikkeld in samenwerking met de Dean of Talent Development. Vooral professor Ingrid Molema heeft hier de afgelopen tijd hard aan getrokken. Er is met velen over de vormgeving van de CPS overleg gevoerd (facultaire Graduate Schools, facultaire PhD Councils, de RUG-promovendiorganisaties GOPHER en GRIN, en vele anderen) en er bestaat inmiddels een breed draagvlak voor de ideeën die hieraan ten grondslag liggen.

De eerste stap in de CPS wordt door promotiestudenten gezet tijdens het door de Dean of Graduate Schools (DGS) op centraal niveau georganiseerde Introductory Event (eerste dag op de Allersmaborg en de tweede dag in de stad). Naast een algemene introductie voor alle startende promovendi bevat dit event ook een inleiding op de CPS en hierbij passende workshops. Bijna alle in 2016/2017 gestarte promotiestudenten hebben deze tweedaagse cursus gevolgd.

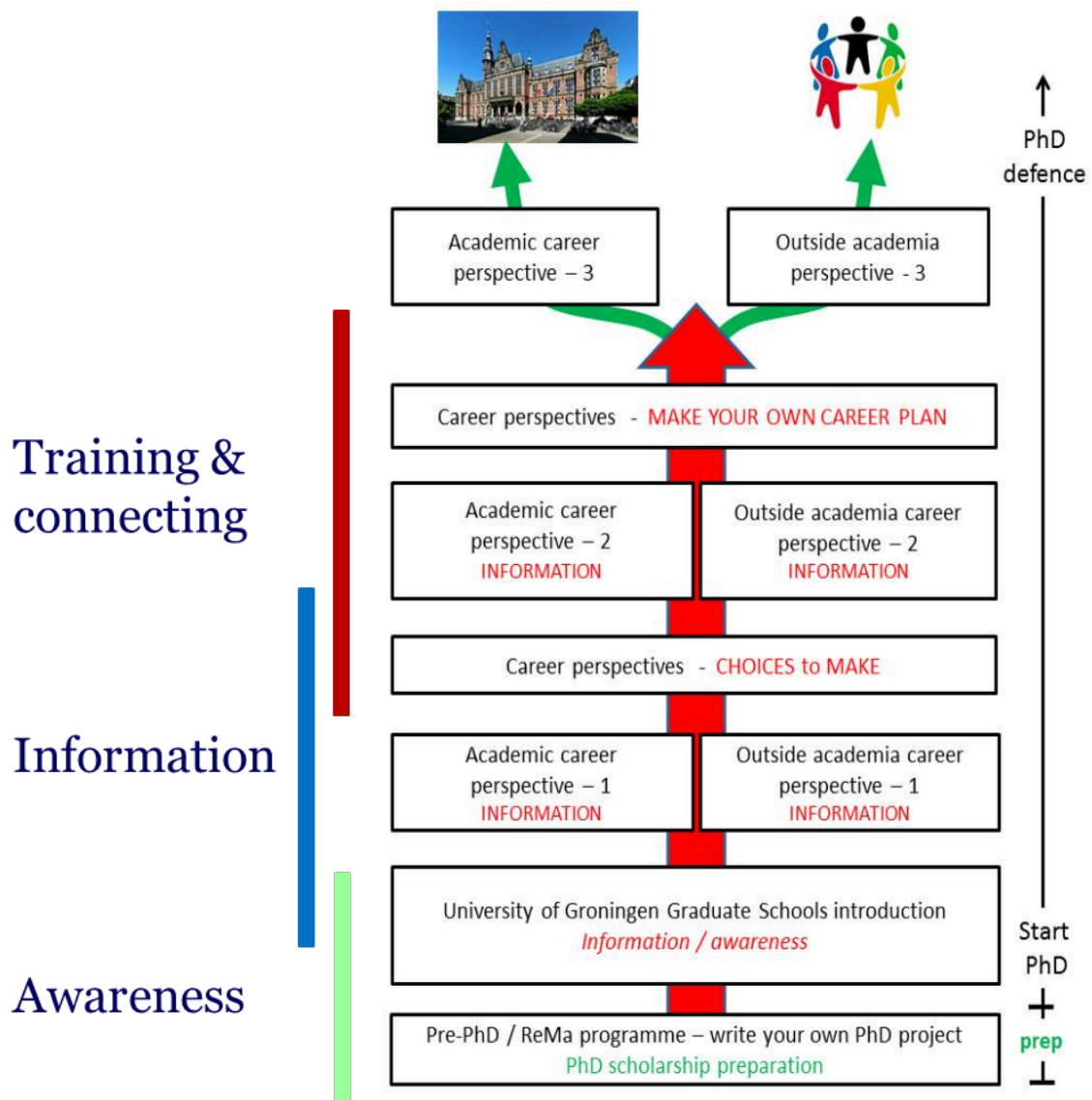
De tweede stap op het gebied van bewustwording en het verschaffen van informatie bestaat uit de ‘inside -’ en ‘outside academia perspective’ workshops. Deze worden op het niveau van de Graduate School ‘clusters’ georganiseerd. De drie clusters Science & Engineering, Medical Sciences en Humanities & Social Sciences hebben alle dit voorjaar hun eerste cursussen ‘inside academia’ en ‘outside academia’ gegeven.

De derde stap omvat activiteiten die meer toegesneden zijn op individuele wensen betreffende de voorbereiding op de loopbaan na de promotie. De hierbij passende modules en activiteiten zijn nog in ontwikkeling (hoeven ook pas volgend jaar ‘klaar’ te zijn), maar worden nu al deels in pilotvorm gegeven aan groepen ouderejaars promovendi.

In [tabel 4](#) wordt de hele CPS-lijn van tot nu toe opgezette en geplande activiteiten weergegeven. Naast cursussen/workshops/lezings gericht op de voorbereiding op een carrière na promotie, zijn er ook lezingen/workshops opgenomen die gericht zijn op ‘empowerment’ en ‘stress management’. Om promotiestudenten ook de kans te geven zich te bekwamen in het geven van onderwijs zijn er inmiddels modules opgezet die hen hierop goed voorbereiden (o.a. ‘Start to Teach’). Tenslotte is het goed om op te merken dat het niet alleen belangrijk is om een mooi aanbod aan cursussen/workshops te hebben, maar ook dat deze goed onder de aandacht van de promovendi gebracht worden. Hiertoe zal, naast de gebruikelijke voorlichting via de Graduate Schools, op korte



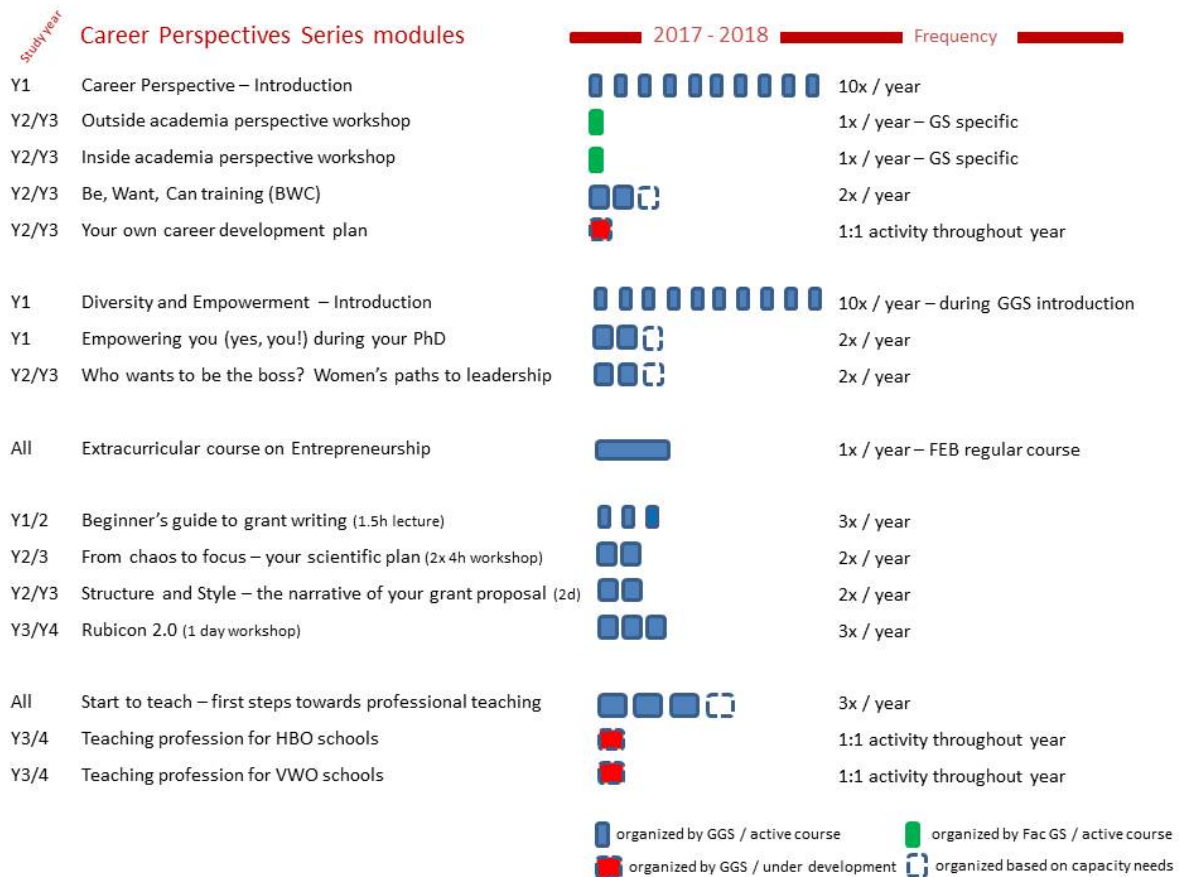
termijn een goede website opgezet worden, waarbij aangesloten zal worden bij het RUG-initiatief voor de 'Corporate Academy'.



*Figuur 2: Invulling van de Career Perspectives Series (CPS) over de jaren heen.*

**Tabel 4**

Voorlopig overzicht van cursussen, workshops en lezingen in het kader van de Career Perspectives Series. De verschillende activiteiten worden georganiseerd onder verantwoordelijkheid van het Office van de Dean of Graduate Schools (DGS), de clusters 'Medical Sciences', 'Science & Engineering' en 'Humanities & Social Sciences' en/of de individuele facultaire Graduate Schools. Het geheel is in principe als een tijdlijn gestructureerd, waarbij helemaal onderaan drie activiteiten staan die op verschillende tijdstippen gedaan kunnen worden.



### Appreciatie van het programma door de deelnemende promotiestudenten

Voor de monitoring van de appreciatie van het programma door promotiestudenten, hun begeleiders, de Graduate Schools, etc., is het project 'Succesvol promoveren' gestart door de onderzoeksgroep van dr. Ellen Jansen (faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen (GMW), in samenwerking met Educational Support en Innovation (ESI)). Dit project betreft een langlopende studie die parallel aan het in de AMvB genoemde tijdvak van het Programma Promotieonderwijs wordt uitgevoerd.

Binnen het project 'Succesvol promoveren' worden zowel diepte-interviews met stakeholders (promovendi, begeleiders, directeuren, etc.) uitgevoerd als grootschalige enquêtes afgenomen en geanalyseerd. Beide activiteiten zijn het afgelopen jaar gestart. Voor wat betreft de uitkomst en analyse van de tot nu toe uitgevoerde diepte-interviews is het nog te vroeg om met resultaten te komen en ook een alomvattende analyse van de verschillende enquêtegegevens (PhD survey 2017 en een survey onder masterstudenten; beide afgenomen in mei/juni 2017) is nog gaande. Een

overzicht van deze resultaten zal naar verwachting begin 2018 beschikbaar komen en zal dan voor wat betreft de PhD survey, zoals gebruikelijk, gepubliceerd worden op de website van de Groningen Graduate Schools (zie: <http://www.rug.nl/education/phd-programmes/useful-information/phd-survey/>). In het volgende worden de meest relevante gegevens besproken die uit de eerste analyse van de PhD survey 2017 naar voren kwamen. Dit betreft specifiek de resultaten die betrekking hebben op promotiestudenten in vergelijking met (eerstejaars) werknemerpromovendi.

De resultaten laten zien dat er onder de eerstejaarspromovendi een hoog responspercentage was: 41% van alle eerstejaarspromovendi<sup>13</sup> heeft de relatief lange enquête (minimaal 15 minuten invultijd) volledig ingevuld. Het responspercentage van promotiestudenten (57%) lag daarbij hoger dan dat van werknemerpromovendi (35%).

Tabel 5 laat zien dat er verschillen zijn tussen beide groepen voor wat betreft leeftijd, geslacht en, vooral, nationaliteit en plaats waar de vooropleiding (MSc) gevolgd is. Deze verschillen zijn te verklaren doordat, zoals ook in tabel 3 te zien is, de groep promotiestudenten voor ongeveer de helft bestaat uit internationale promovendi met een aanvullende beurs.

**Tabel 5**

*Steekproefkarakteristieken (geslacht, nationaliteit, vooropleiding en leeftijd).*

		Promotiestudenten	Werknemerpromovendi
Geslacht:	Vrouw (%)	55	59
	Man (%)	46	41
Nationaliteit:	Nederlands (%)	24	42
	Europees, niet-Nederlands (%)	10	29
	Niet-Europees (%)	66	29
Plaats van de vooropleiding (master):	RUG (%)	30	41
	Andere Nederlandse universiteit (%)	3	12
	Universiteit in Europa, niet Nederland (%)	14	31
	Universiteit buiten Europa (%)	53	17
Gemiddelde leeftijd (jaar):		27,4 ± 3,7	26,9 ± 3,8

Uit het onderzoek blijkt verder dat er ook verschillen zijn voor wat betreft de uitgebreidheid van het sollicitatieproces. Over het algemeen was de procedure bij werknemerpromovendi uitgebreider (meer interviewrondes en opdrachten) dan bij promotiestudenten. Ook dit verschil kan waarschijnlijk teruggevoerd worden op het feit dat de groep promotiestudenten voor ongeveer de helft bestaat uit internationale promovendi met een aanvullende beurs. Deze komen uit het buitenland (o.a. China, Latijns-Amerika) en zijn daardoor minder/niet goed in staat om (meerdere malen) aanwezig te zijn voor een interviewronde in Nederland.

<sup>13</sup> 257 respondenten, waarvan 23 niet verder meegenomen zijn in de huidige analyse omdat dit buitenpromovendi betrof.

In [tabel 6](#) staat aangegeven hoe promotiestudenten en werknemerpromovendi de inbreng van zichzelf versus de inbreng van hun begeleider bij het ontwerpen van hun promotieproject ervaren. Het merendeel van de promotiestudenten (33 + 34 = 67%) ervaart een grote eigen inbreng in de wijze waarop hun project wordt vormgegeven. Interessant is dat ook een belangrijk deel van de werknemerpromovendi (15 + 28 = 43%) een dergelijke grote eigen inbreng ervaart.

**Tabel 6**

*Vormgeven van het project.*

	Promotiestudenten (%)	Werknemerpromovendi (%)
Project is (vooral) door de promovendus vormgegeven	33	15
Begeleider en promovendus hebben het project gezamenlijk vormgegeven	34	28
Project is (vooral) door de begeleider vormgegeven.	33	52
Andere wijze waarop het project wordt vormgegeven	0	5

[Tabel 7](#) laat zien dat een significant groter aantal promotiestudenten vindt dat het laatste jaar van hun master onderdeel is van hun promotieproject, dat hun project meer op zichzelf staat (minder nauw verbonden is met de projecten van anderen) en dat dit ook bijna nooit onderdeel is van een groot consortium.

**Tabel 7**

*Plaats van het project ten opzicht van andere projecten in de groep.*

	Promotiestudenten (%)	Werknemerpromovendi (%)
Het project is een voortzetting van het laatste jaar van de master	45	19
Het project is nauw verbonden met de projecten van andere promovendi	32	49
Het project maakt onderdeel uit van een (inter)nationaal consortium	4	22

Bovenstaande uitkomsten passen bij de opzet van het Programma Promotieonderwijs en de in de AMvB verwoorde doelstellingen.

In de enquête is verder gevraagd naar de mate waarin promovendi hechten aan de bij hun situatie horende rechten en voorzieningen. Uit het onderzoek (zie [tabel 8](#)) blijkt dat zowel werknemerpromovendi als, en zelf significant meer, promotiestudenten aangeven dit belangrijk te vinden. Hetzelfde geldt voor de mate van vrijheid die door de promovendi ervaren wordt om zelf invulling aan het verdere verloop van het project te geven, de tevredenheid over de begeleiding, het 'zich thuis voelen' in de groep en de tevredenheid over het promotietraject in het algemeen. Op al deze punten wordt zeer hoog gescoord, waarbij de promotiestudenten steeds de meest tevreden

groep lijken te zijn. Vanwege de bij de aantallen respondenten behorende grote standaarddeviatie is dit verschil echter niet significant.

#### Tabel 8

*De mate waarin belang wordt gehecht aan de huidige rechten & voorzieningen, de ervaren vrijheid binnen het promotietraject, de sfeer in de groep, de ervaren beschikbaarheid en ondersteuning van de begeleiders, de tevredenheid over het promotietraject in het algemeen en met de begeleiding (gemiddelde score, schaal 1-5).*

	Promotiestudenten	Werknemerpromovendi
Belang rechten & voorzieningen	4,2	4,0
Ervaren vrijheid binnen promotietraject	4,1	3,9
Thuis voelen in de onderzoeksgroep	4,0	4,0
Beschikbaarheid van begeleiders	4,3	4,2
Ondersteuning door begeleiders	3,8	3,5
Tevredenheid met het promotietraject	3,9	3,9
Tevredenheid met de begeleiding	4,3	4,2

### *Conclusies*

Dankzij de inzet van velen is het Programma Promotieonderwijs het eerste jaar uitstekend uit de startblokken gekomen. Alle juridische en administratieve zaken die voor de inrichting van een dergelijk groot en nieuw programma nodig waren, zijn geregeld en hiermee is een voor Nederland uniek stelsel tot stand gebracht. In Groningen zijn alle promovendi met een beurs in dit stelsel ondergebracht. Daardoor hebben allen niet alleen hetzelfde maandelijkse inkomen, maar ook gelijke rechten/plichten en toegang tot sociale voorzieningen. Dit wordt door de promotiestudenten in hoge mate gewaardeerd (zie tabel 8).

De instroom van promotiestudenten in het Programma was in het eerste (academisch) jaar (2016/2017) zeer hoog, namelijk 256. Dit is meer dan waarop geanticipeerd is in het door de RUG bij de Minister ingediende voorstel. In dit voorstel werd uitgegaan van een instroom van 100 ( $\pm$  50) in 2016, i.e., in de eerste vier maanden van het programma. In werkelijkheid zijn er in 2016 157 promotiestudenten gestart (zie figuur 1). In de rest van het academisch jaar 2016/2017, i.e., in 2017, stroomden nog een additionele 99 promotiestudenten in en ook de eerste maanden van het academisch jaar 2017/2018 laten een verdere sterke groei zien (een instroom van ongeveer 110 in september, twee keer zoveel als in dezelfde maand in 2016). De verwachting is dat het in het voorstel aangegeven aantal van 200 ( $\pm$  50) ook voor 2017 ruim overtroffen wordt met een verwachte instroom van ongeveer 300. Hiermee zou de totale instroom van promovendi stijgen van 690 in 2016 naar 750 in 2017. Dit past bij de in de AMvB verwoorde doelstelling betreffende het vergroten van het aantal promovendi. Figuur 1 laat overigens ook zien dat de grootste instroom van promotiestudenten in de eerste maanden van het academisch jaar plaatsvindt. In verband met de (krappe) beschikbaarheid van woonruimte in dit tijdvak is het aan te bevelen deze instroom te verspreiden over een groter tijdvak.

De conclusie die uit de initiële, onverwacht hoge instroom en in het verlengde daarvan de bijstelling naar boven van de wensen van de faculteiten getrokken kan worden, is dat enerzijds prospectieve

promovendi het Programma Promotieonderwijs aantrekkelijker vinden dan we oorspronkelijk dachten en anderzijds dat er bij de faculteiten genoeg animo is om, onder de huidige voorwaarden, deze promotiestudenten ook te plaatsten. Als de Minister een tweede ronde voor het indienen van voorstellen opent, zal de RUG zeker wederom een aanvraag indienen, zodat de huidige hoge instroom over een periode van 5 jaar gecontinueerd kan worden<sup>14</sup>. Dit betekent dat uiteindelijk ongeveer 40% van de Groningse promovendi promotiestudent, 50% werknemerpromovendus (op extern gefinancierde projecten aangesteld) en 10% buitenpromovendus zal zijn.

In het kader van het programma is een aantrekkelijk (additioneel) opleidingsprogramma, de 'Career Perspectives Series' (CPS) opgezet. Vrijwel alle promotiestudenten hebben hier in hun eerste jaar onderdelen van gevolgd en hebben dit gewaardeerd (zoals ook blijkt uit de bij de verschillende cursusonderdelen ingevulde evaluatieformulieren). Voor het tweede, derde en eventueel vierde jaar staan al meerdere onderdelen van de CPS in de steigers of zijn in pilotvorm gegeven (zie [tabel 4](#)). Het vormgeven van de onderdelen in jaar 3 en 4, vooral die betrekking hebben op de voorbereiding op een carrière buiten de academie, zal nog de nodige aandacht vragen. Het is de bedoeling om dit onder andere in samenwerking met de Deans for Industrial Relations en Entrepreneurship verder vorm te geven.

Binnen het kader van het programma is er ook een project gestart dat als doel heeft om te komen tot een samenhangend palet aan voorzieningen voor ziekte, met speciale aandacht voor preventie en behandeling van stress-gerelateerde aandoeningen. De eerste onderdelen hiervan zijn zeer onlangs gestart.

Tot slot, en belangrijk, de eerste resultaten van de onlangs onder de huidige promotiestudenten gehouden enquête laten zien dat zij zeer tevreden zijn met de wijze waarop het promotieonderwijs aan de RUG wordt vormgegeven. [Tabel 8](#) laat zien dat dit zowel de appreciatie van hun rechten en toegang tot voorzieningen betreft als de vrijheid die ze krijgen om hun promotieonderwerp vorm te geven, de onderzoeksfeer, de beschikbaarheid van en ondersteuning door hun begeleiders en, *last but not least*, hun algemene tevredenheid met hun promotietraject en de begeleiding.

Concluderend kan gesteld worden dat het in alle opzichten - de inrichting, de instroom, het opleidingsaanbod en de appreciatie - goed gaat met het Programma Promotieonderwijs. De resultaten van dit eerste jaar zijn conform de doelstellingen zoals verwoord in de AMvB. We hopen dit succes de komende jaren te kunnen continueren en verder uit te bouwen.

---

<sup>14</sup> Een instroom van 750 promovendi per jaar is een verhoging met 100 plaatsen ten opzichte van de instroom van vóór september 2016. Als gerekend wordt met het huidig rendement van ongeveer 80-85% zou dit betekenen dat er vanaf 2021 ongeveer 600 promoties per jaar aan de RUG zouden kunnen plaatsvinden.