

PROMOVENDIMONITOR 2011

Promovendi van de Universiteit Utrecht. Hun oordeel over opleiding, begeleiding en onderzoeksfaciliteiten.

Hans Sonneveld - Evelyn Hello - Rens van de Schoot

12 Oktober 2011

H. Sonneveld, E. Hello, R. van de Schoot

PROMOVENDIMONITOR 2011.

**Promovendi van de Universiteit Utrecht en hun oordeel over opleiding,
begeleiding en onderzoeksfaciliteiten**

**Copyright: Centrum voor Onderwijs en Leren / Expertisecentrum
Graduate Schools Universiteit Utrecht, Universiteit Utrecht
Utrecht 2011
All rights reserved.**

Inhoudsopgave

INLEIDING	9
SAMENVATTING	11
HOOFDSTUK 1: OPZET VAN HET ONDERZOEK	19
1.1 De doelgroep	19
1.2 Achtergrondkenmerken van de promovendi	20
HOOFDSTUK 2: DE AANLOOP NAAR HET PROMOTIETRAJECT	27
2.1 Vooropleiding	27
2.2 Research Master	29
2.3. Periode tussen vooropleiding en start promotietraject.	31
HOOFDSTUK 3: HET PROMOTIETRAJECT	33
3.1 Ontwerp van het promotieproject	33
3.2 Voortgang	36
3.3 Redenen voor vertraging	38
3.4 Overwegen om te onderbreken of te stoppen	39
HOOFDSTUK 4: ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	43
4.1 Werktijd	43
4.2 Faciliteiten	44
4.3 Taken en verantwoordelijkheden	45
4.4 Intellectueel klimaat	46
4.5 Ondersteuning van Internationale promovendi	47
4.6 Financiële positie van bursalen	49
HOOFDSTUK 5: DE BEGELEIDING VAN PROMOVENDI	51
5.1 Begeleiding van promovendi	51
5.2 De frequentie van de begeleiding	53
5.3 Beoordeling van de dagelijks begeleider	54
5.4 Promovendi en hun tevredenheid over de begeleiding	56
5.5 Slot. De droombegeleider...die in Utrecht bestaat	62
HOOFDSTUK 6: MONITORING	67
6.1 Opstellen van Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan	67
6.2 Inhoud van het Opleidings- en begeleidingsplan	69
6.3 Bespreken van het Opleidings- en Begeleidingsplan of werkplan	70
6.4 Officiële goedkeuring door de Graduate Schools	71
6.5 Beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken	72

HOOFDSTUK 7: DE ROL VAN PROMOVENDI IN HET ONDERWIJS	75
7.1 Betrokkenheid bij onderwijs	75
7.2 Het aantal uren onderwijs	77
7.3 Opvattingen over het geven van onderwijs	81
HOOFDSTUK 8: OPLEIDING EN TRAINING VAN PROMOVENDI	83
8.1 Ruimte voor opleiding en training	83
8.2 De waardering van promovendi voor het cursusaanbod	84
8.3 Suggesties ter verbetering van het cursusaanbod	85
HOOFDSTUK 9: DE PROMOVENDI EN DE ARBEIDSMARKT	89
9.1 De gewenste carrière na het promoveren	89
9.2 Mobiliteit	92
9.3 De postdocpositie als eerste stap op de arbeidsmarkt	93
9.4 Steun bij het betreden van de postdoctorale arbeidsmarkt	93
9.5 Verwachte kansen op de arbeidsmarkt	95
HOOFDSTUK 10: EINDOORDEEL VAN DE PROMOVENDI	97
10.1 Eindoordeel	97
10.2 Overzicht	97
10.3 De werkomstandigheden	98
10.4 De begeleiding	99
10.5 Onheldere verwachtingen en de behoefte aan informatie	103
10.6 De buitenpromovendi	104
10.7 Cursussen en trainingen	105
10.8 Academische gemeenschap en isolement	105
10.9 Persoonlijke omstandigheden	106
10.10 Steun bij problemen: de universitaire vertrouwenspersoon	106
HOOFDSTUK 11: AANBEVELINGEN	109
11.1 De zichtbaarheid van de Graduate Schools	109
11.2 De begeleiding	109
11.3 Ondersteuning van de planning	110
11.4 Cursussen	110
11.5 Het intellectuele klimaat	111
11.6 Het geven van onderwijs	111
11.7 De toetreding tot de arbeidsmarkt	111
11.8 De buitenpromovendi	112
11.9 De registratie van de promovendi	112
11.10 Suggesties voor onderzoek	112
11.11 De begeleiders	113
BIJLAGEN	114
Bijlage 1. Cursussuggesties, gespecificeerd	114
Bijlage 2. Vragenlijst	117
Bijlage 3. Leeswijzer	125

INLEIDING

In opdracht van het college van bestuur voerde het Centrum voor Onderwijs en Leren van de Universiteit Utrecht in 2011 opnieuw een promovendimonitor uit. Een promovendimonitor is een onderzoek naar het oordeel van promovendi over hun promotieomgeving in de brede zin van het woord: de begeleiding, de voortgang, de cursussen, het intellectuele klimaat, de voorbereiding op de arbeidmarkt en hun andere universitaire werkzaamheden naast het promoveren.

Onderdeel van de opdracht vormde een vergelijking van de resultaten van de Promovendimonitor 2002 met die van 2011. Directe aanleiding voor het verzoek van het college van bestuur waren de inrichting en implementatie van de graduate schools, de nationale en internationale ontwikkelingen, en de verantwoordelijkheid van de graduate schools voor de begeleiding en opleiding van de promovendi. Daarmee ontstond de wens om te onderzoeken wat de huidige stand van zaken is wat betreft het oordeel van de promovendi over deze zaken. De resultaten van de Promovendimonitor 2002 stellen ons ook in de gelegenheid om te onderzoeken of de situatie op enkele punten is verbeterd.

Wij hebben met veel plezier gehoor gegeven aan het verzoek van de Universiteit Utrecht en hebben in samenspraak met de directie Onderwijs en Onderzoek, de secretarissen van de Graduate Schools en het Utrechtse overleg van promovendi, PrOut, een internetvragenlijst ontwikkeld. Het grootste deel van de vragenlijst 2002 hebben wij opgenomen in de versie 2011. Wij hebben daarnaast ook rekening gehouden met nieuwe ontwikkelingen. In de eerste plaats zijn binnen de Universiteit Utrecht zes graduate schools opgericht. Hun rol diende natuurlijk in de vragenlijst aan bod te komen. In de tweede plaats is in veel studierichtingen een studietraject ontstaan dat primair onderzoeksgericht is en vaak in het teken staat van de voorbereiding van een promotieonderzoek. We komen deze trajecten tegen onder de noemer van bijvoorbeeld Research Master en Onderzoeksmaster. In de derde plaats hebben wij vragen geformuleerd die speciaal gericht zijn op de buitenpromovendi. Dit zijn de promovendi die vaak ander werk of andere activiteiten met het promotieonderzoek combineren. Een belangrijke verandering t.o.v. 2002 bestaat uit het feit dat wij in de vragenlijst meer mogelijkheden hebben ingebouwd voor de respondenten om hun antwoorden op vragen met gesloten antwoordmogelijkheden toe te lichten. Dit heeft een grote hoeveelheid nadere informatie, toelichtingen en suggesties ter verbetering van het promotietraject opgeleverd. Wij zijn de respondenten daarvoor zeer erkentelijk.

De opbouw van ons rapport correspondeert met de onderwerpen die ook in 2002 aan bod kwamen. In hoofdstuk 1 presenteren wij de respondenten. In hoofdstuk 2 komt hun aanloop naar het promotietraject aan de orde. Dit wordt gevolgd door hoofdstuk 3 waarin wij informatie geven over het promotietraject zelf. Een inte-

ressante kwestie is bijvoorbeeld welk aandeel de promovendi hadden in het ontwerp van hun promotieonderzoek. Ook vertraging en eventuele voortijdige beëindiging worden behandeld. In hoofdstuk 4 gaat het om de werkomstandigheden van de promovendi en het intellectuele klimaat waarin zij werken. De beoordeling van de promovendi door de begeleiders en het oordeel van de promovendi over de kwaliteit van de begeleiding behandelen wij in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 staan de meer formele aspecten van het promotietraject centraal zoals het Opleidings- en Begeleidingsplan en het zogenoemde Werkplan. Promovendi nemen een zeer belangrijke plaats in bij het onderwijs aan Bachelor & Master studenten. Daarover gaat het in hoofdstuk 7. Cursussen en trainingsfaciliteiten staan centraal in hoofdstuk 8. In 2002 bleef de aanloop tot de arbeidsmarkt na het promoveren wat onderbelicht. Daaraan wijden wij deze keer een apart hoofdstuk, hoofdstuk 9. Onze vragenlijst rondden wij af met het bieden van de mogelijkheid om zaken aan de orde te stellen die de respondenten in het voorafgaande deel niet genoeg hadden kunnen belichten. Voor welke zaken willen zij de extra aandacht van Graduate Schools, het College van Bestuur en hun vertegenwoordigers in PrOUt? Van deze aanvullende suggesties geven wij een overzicht in hoofdstuk 10. We sluiten de rapportage af met een aantal aanbevelingen in hoofdstuk 11.

Wij ronden deze inleiding af met enkele woorden van dank. Wij beginnen met de collega's van bureau ISIZ, i.h.b. Robert Harkes, die de vragenlijst op voorbeeldige wijze tot een internetvragenlijst maakten, zorg droegen voor de benadering van de respondenten per mail en ons de onderzoeksgegevens gebruiksklaar aanleverden. In de tweede plaats bedanken wij Joost Jansen in de Wal die ons hielp met het rapportklaar maken van het statistisch materiaal, de figuren en de tabellen. Wij waarderen zeer de vakkundige inbreng van de collega's van O&O - Marjolein Toebes, Eveline Weenink en Felipe Salve. Wij bedanken de coördinatoren van de Graduate Schools en het overleg van Utrechtse promovendi, PrOUt. Zonder hun wijze raadgevingen was het resultaat minder goed geworden. Veel dank zijn wij ook verschuldigd aan dr. Paul Herfs, de vertrouwenspersoon van de Universiteit Utrecht, die ons rapport minutieus doorlas en veel nuttig commentaar gaf. In totaal hebben wij met tien raadgevers mogen communiceren over het onderzoek. Dat wij soms knopen hebben moeten doorhakken en daarbij niet iedereen tevreden konden stellen zij ons hopelijk vergeven. Het zijn de drie ondergetekenden die de volledige verantwoordelijkheid dragen voor dit rapport.

Utrecht, september 2011

Evelyn Hello

Hans Sonneveld

Rens van de Schoot

Samenvatting

Introductie

Negen jaar geleden vroeg de Universiteit Utrecht haar promovendi om een oordeel over een aantal aspecten van hun promotietraject. Lagen ze op schema, welke steun kregen internationale studenten bij hun overkomst naar Utrecht, waren ze tevreden over de cursussen, hun begeleiding, de faciliteiten en de support bij de overgang naar de arbeidsmarkt die volgt op de verdediging van hun proefschrift. Negen jaar later wordt voor de tweede keer een onderzoek gedaan naar de tevredenheid van de promovendi over hun promotiesituatie. Deze samenvatting bevat de voornaamste conclusies en aanbevelingen van de promovendimonitor 2011.

Eindoordeel over het geheel van begeleiding en faciliteiten

De promovendi komen tot een gemiddelde score van 7,4. 82 promovendi (6%) geven een totaaloordeel dat lager ligt dan een 6. 650 promovendi (51%) geven een oordeel in de range van 'goed' tot en met 'excellent'. 209 promovendi stelden in totaal 251 onderwerpen aan de orde die naar hun mening extra aandacht behoeven. Meest genoemd worden de werkomstandigheden (57x, denk aan budgettaire zaken, werkbelasting, werkplek en faciliteiten), de begeleiding (55x) en de onduidelijkheid van de verwachtingen (21x).

Doelgroep van het onderzoek

Alle promovendi van de Universiteit Utrecht behoren tot de doelgroep van dit onderzoek. Dus niet alleen promovendi met een aanstelling als promovendus, aio, oio, agio, agiko etc., maar ook buitenpromovendi, bursalen of promovendi die nog op een andere wijze het promoveren met andere activiteiten combineren.¹

Werkwijze en respons

De promovendi zijn via een digitale vragenlijst in de gelegenheid gesteld om hun oordeel te geven over hierna volgende aspecten van hun promotiesituatie. 2870 promovendi zijn benaderd. Hiervan hebben 1514 (53%) respondenten minimaal één vraag uit de vragenlijst beantwoord. 1244 (43%) respondenten hebben de beantwoording van de gehele vragenlijst voltooid.

Achtergrondkenmerken

Bijna een derde (31%) van de promovendi heeft niet de Nederlandse nationaliteit. De top-drie van niet-Nederlandse promovendi bestaat uit Duitse (3%), Italiaanse (3%) en Chinese (2%) promovendi.

¹ De promovendi die zijn aangesteld met als voornaamste doel het promoveren duiden wij in dit onderzoek korthedshalve aan met de term 'aangestelde promovendi'.

De gemiddelde leeftijd van de promovendi is 31 jaar. Ruim een derde (36%) van de promovendi is ouder dan 31 jaar. Van de promovendi is 57% vrouw en 43% man.

Promovendi en graduate schools

Een vijfde (18%) van de promovendi gaf aan niet te weten bij welke Graduate School zij werkzaam zijn. Ook gaf een kwart (26%) aan dat zij niet bij een Graduate School werkzaam zijn. Aan de hand van hun onderzoeksgebied is voor de meeste promovendi vastgesteld tot welke graduate school zij behoren. Voor 20% van de promovendi van de graduate school Life Sciences geldt dat zij niet weten dat zij tot deze graduate school behoren.

Van de promovendi is daarnaast 53% lid van een onderzoekschool (Research School) een interuniversitaire promotiesamenwerking op een specifiek vakgebied.

Promotiestatus

De meeste promovendi (79%) zijn als promovendus in dienst bij de Universiteit Utrecht. 5% promoveert op basis van een beurs. De externe promovendi (die het promoveren combineren met andere activiteiten) vormen 12% van de promovendipopulatie.

Financiering

De meeste promotietrajecten worden gefinancierd met andere middelen dan die van de Universiteit Utrecht. Het aandeel promovendi met een eerste geldstroomproject is 22%. Een derde van de promovendi werkt aan een promotietraject dat wordt gefinancierd door de tweede geldstroom, en 19% wordt gefinancierd door de derde geldstroom (private funding).

Aanloop tot het promotietraject

De meeste promovendi hebben hun vooropleiding in Nederland gevolgd. De grootste instroom vanuit het buitenland is afkomstig uit Duitsland, Italië, het Verenigd Koninkrijk, China, Polen, Frankrijk en de Verenigde Staten.

Ruim de helft (53%) van de promovendi heeft zijn/haar vooropleiding bij de Universiteit Utrecht gevolgd.

De meeste promovendi hebben een Master (40%) of een Research Master (30%) opleiding gevolgd voor zij met hun promotie startten. Onder de promovendi die hun vooropleiding bij de Universiteit Utrecht hebben gevolgd, ligt het aandeel Research Master studenten nog hoger, namelijk op 36%.

Ontwerp van het promotieonderzoek

De dagelijks begeleider/ promotor ontwerpt in de meeste gevallen (57%) het (merendeel) van het promotieproject. 24% van de promotietrajecten worden door de begeleider(s) en de promovendus in samenwerking ontworpen en 17% van de promotietrajecten worden (voornamelijk) door de promovendus ontworpen. We zien grote verschillen tussen de graduate schools. Wanneer we de be-

trokkenheid bij het ontwerpen van het promotietraject definiëren in termen van co-design tot en met full design, zien we grote verschillen tussen de graduate schools. Bij de Humanities is 65% van de promovendi betrokken bij het ontwerp van het promotietraject; bij de Natural Sciences is dit 29%.

De voortgang van het promotietraject

60% van de promovendi maakt zich geen zorgen over de voortgang. Zij schatten zelf in dat zij op schema zijn of zelfs voorlopen op schema. In het eerste jaar is echter volgens eigen zeggen al 12% vertraagd en 22% van de eerstejaars weet niet of ze op schema liggen. In het laatste jaar is 38% van de promovendi vertraagd.

De belangrijkste reden voor vertraging (50%) is 'het ervaren van teveel praktische tegenslagen'. Daarnaast steken veel promovendi de hand in eigen boezem en geven aan dat zij zich niet aan de planning hebben gehouden (35%). De begeleider speelt soms ook een rol bij het vertragen van de promovendi. Een kwart van de promovendi geeft aan dat de begeleider steeds nieuwe invalshoeken en onderzoeksthema's aan het project bleef toevoegen. En daarnaast is het project volgens sommige promovendi (22%) te groot.

Voortijdige beëindiging

Van de totale groep promovendi overweegt 5% om het promotietraject te stoppen of te onderbreken. De belangrijkste zaken waardoor promovendi gaan twijfelen over het doorzetten van het promotietraject zijn onder andere: onzekerheid over de mogelijkheid om het project succesvol af te ronden (33%), het niet voldoen van het promotietraject aan de verwachtingen (32%) en het niet aan de verwachtingen voldoen van het opleidings- en trainingsprogramma voor de promovendi (29%).

Werktijd

Gemiddeld hebben de aangestelde promovendi (de aio's, oio's, etc.) een contract van 36 uur. De meeste promovendi besteden echter meer tijd aan hun promotietraject, namelijk 43 uur per week. Dit geldt ook voor bursalen. Ook zij besteden gemiddeld 43 uur per week aan hun promotietraject.

Buitenpromovendi besteden minder tijd aan hun promotietraject, gemiddeld 22 uur per week. Daarnaast werken zij gemiddeld nog 29 uur in een andere baan. De totale werkweek (andere baan + promotietraject) van een buitenpromovendus bedraagt hierdoor gemiddeld 51 uur.

Werkplek en andere faciliteiten

Promovendi ervaren de faciliteiten over het algemeen als adequaat. Promovendi zijn vooral erg te spreken over de werkplek.

Intellectuele omgeving

Het intellectuele klimaat wordt over de gehele universiteit als toereikend ervaren. Promovendi zijn het meest tevreden over de mogelijkheden voor sociaal contact met andere promovendi en het minst tevreden over het trainingsaanbod voor promovendi. Ook zijn promovendi minder tevreden over het seminar-aanbod van hun afdeling of onderzoeksgroep.

Internationale promovendi

Hoewel 37% van de internationale promovendi (veel) steun heeft gekregen bij het vinden van huisvesting bij hun komst naar Utrecht, geldt dit lang niet voor alle promovendi uit het buitenland. Bijna tweevijfde (39%) heeft helemaal geen steun ondervonden bij het vinden van huisvesting. Voor een vijfde (23%) was deze steun ook niet nodig. De Universiteit Utrecht biedt ook hulp bij het regelen van vergunningen en dergelijke. Bijna de helft van de promovendi (47%) heeft hierbij steun ontvangen van de Universiteit Utrecht/UMC.

De begeleiding van de promovendi

De meeste promovendi (48%) hebben twee begeleiders. 23% heeft slechts een begeleid(st)er. Promovendi vinden het vooral belangrijk dat de begeleider hen begeleidt bij het schrijven en publiceren, de theoretische en methodologische kant van het werk, de voortgang bewaakt en belangstelling toont voor het onderzoek. Over het algemeen zijn de promovendi tevreden met de wijze waarop de belangrijkste begeleider deze taken vervult (gemiddeld 3,7 op een schaal van 1 [erg ontevreden] – 5 [erg tevreden]). Vooral de methodologische begeleiding kan in relatie tot het belang dat daaraan gehecht wordt door de promovendi, nog verbeterd worden. De promovendi zijn hier relatief minder tevreden over.

89% heeft minimaal een gesprek per maand met de begeleider. 73% heeft meerdere gesprekken per maand. 88% van de respondenten beschouwt de frequentie waarmee zij hun begeleider spreken als voldoende tot en met goed; 165 promovendi (12%) zijn ontevreden.

Gemiddeld beoordelen promovendi hun begeleider met wie zij het nauwst samenwerken met een 7,5. 60% van de promovendi is zeer tevreden (8 of hoger) over de begeleider met wie zij het meest contact hebben. 19% van de promovendi is redelijk tevreden (7). 11% van de promovendi is niet zo tevreden over de begeleider (6). 10 % van de promovendi geeft lager dan een 6.

Wat het zwaarst telt in de waardering voor de begeleider

De sterkste voorspellers van het cijfer dat promovendi geven aan hun begeleider zien er als volgt uit. Vooral de rol van mental coach heeft een positief effect op de beoordeling van de begeleider. Ook de mate waarin de begeleider een actieve interesse toont in het proces dat de promovendus doorloopt, en de begeleiding bij de theoretische en methodologische kant van het promotietraject leiden tot een hogere waardering van de begeleider. Daarnaast zien we dat ook het verschaffen van helderheid wat betreft de verwachtingen leidt tot een positievere beoordeling.

Tevredenheid en ontevredenheid toegelicht

De promovendi hebben in ruime mate van de gelegenheid gebruik gemaakt om tevredenheid en ontevredenheid toe te lichten. 737 promovendi zijn vooral tevreden over de persoonlijke, sociale kant van de begeleiding (245x), de beschikbaarheid (228x), interesse, enthousiasme en betrokkenheid (228x) en de expertise van de begeleider (222x).

543 promovendi lichtten de andere kant van de medaille toe. Voor een deel komen we dezelfde punten ook weer tegen als het gaat om de ontevredenheid. Het hoogst scoren, maar dan in negatieve zin, de sociale en persoonlijke kant van de begeleiding (121x) en de beschikbaarheid (116x). Ook een gebrekkige begeleiding bij het managen van het project en de tijd scoort relatief hoog (106x).

Controle op de voortgang van het promotietraject

De voortgang van promovendi wordt op verschillende manieren bijgehouden. Een van de eerste stappen daartoe is het opstellen van een Opleidings- en Begeleidingsplan of een Werkplan waarin afspraken worden gemaakt over de vormgeving en de organisatie van het promotietraject, de begeleiding die de promovendus kan verwachten en opleidingen/ cursussen.

Bij 62% van de promovendi is een Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan opgesteld. Bij 28% is dit niet gebeurd en 10% van de promovendi weet niet of er een Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan is opgesteld. Onder bursalen (54%) en buitenpromovendi (40%) ligt het aandeel met een Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan lager dan bij aangestelde promovendi (67%).

Bij een aanzienlijk deel van de promovendi heeft er geen beoordelingsgesprek plaatsgevonden aan het eind van het eerste jaar. Zo'n gesprek was er niet bij 30% van de aio's, 37% van de bursalen en 75% van de externe promovendi.

Opleidings- en Begeleidingsplan

In veel Opleidings- en Begeleidingsplannen wordt aandacht besteed aan de opleiding van promovendi, zowel met betrekking tot het onderwerp van het onderzoek en relevante methodologische vaardigheden (79%), als met betrekking tot de opleiding in relevante academische vaardigheden (72%). De opleiding met betrekking tot doceervaardigheden wordt minder vaak genoemd (22%). Ook wordt niet altijd in het Opleidings- en Begeleidingsplan opgenomen of de promovendus onderwijs gaat verzorgen (37%) en welk onderwijs de promovendus gaat verzorgen (15%).

Het merendeel van de promovendi geeft aan dat zij het Opleidings- en Begeleidingsplan (83%) en Werkplan (84%) ook hebben besproken met hun begeleider(s).

Universiteitsbreed heeft 43% van de promovendi een Werkplan dat door de graduate schools is goedgekeurd binnen 6 maanden na de start van het promotietraject.

Beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken

Veelal wordt het eerste jaar afgesloten met een go/nog go moment: de beslissing of de promovendus door mag gaan met het promotietraject. Ook jaarlijkse Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprekken zijn bedoeld om de voortgang van de promovendus te monitoren. Het merendeel van de promovendi (72%) heeft minimaal één keer een Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprek gevoerd. De meeste promovendi zijn tevreden over deze Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprekken. Bij bijna een derde van de promovendi is er geen Go/No-Go moment geweest.

Promovendi en de verzorging van onderwijs

Bijna tweederde (62%) van de promovendi is op de een of andere manier betrokken bij onderwijsactiviteiten. Het kan gaan om het begeleiden van werkgroepen, het geven van hoorcolleges, of het begeleiden van studenten bij een stage- of afstudeeronderzoek. Eerstejaars promovendi worden minder ingezet bij het geven van onderwijs. Toch verzorgt 53% van hen al onderwijs. Ruim een vijfde (22%) van de promovendi besteedt meer tijd aan het geven van onderwijs dan in hun contract is opgenomen.

De promovendi vinden het geven van onderwijs over het algemeen erg nuttig, vooral voor hun eigen ontwikkeling. In de meeste gevallen is het onderwijs dat de promovendi verzorgen ook verbonden aan hun eigen vakgebied en beschouwen zij het geven van onderwijs als een waardevol aspect van hun promotietraject.

Opleiding en training

Bijna tweederde (64%) van de promovendi is tevreden over de ruimte voor opleiding en training. Bij de overige 36% is die ruimte (zeer) beperkt. Over het algemeen zijn de promovendi redelijk tevreden over de kwaliteit van de cursussen die worden aangeboden. Op een vijfpuntsschaal (1= zeer ontevreden; 5 = zeer tevreden) is de gemiddelde score 3,8 voor de onderzoeksgerelateerde cursussen en 3,9 voor de cursussen gericht op het verbeteren van vaardigheden. Over de informatievoorziening en de diversiteit in het aanbod van vooral onderzoeksgerichte cursussen zijn de promovendi iets minder te spreken (gemiddeld 3,38 en 3,34). 416 respondenten deden suggesties wat betreft cursussen die zij graag door de graduate schools aangeboden zouden zien. In totaal deden zij 482 suggesties. Het hoogst scoren vakinhoudelijke cursussen (131x), cursussen Methodologie en Methoden (57x), Statistiek (57x) en Vaardigheden (ongespecificeerd, 53x). De respondenten bepleiten ook het volgende. Maak cursussen universiteitbreed bekend. En doe dat goed. Men mist nu soms kansen omdat men niet weet dat een bepaalde cursus gegeven wordt. Cursussen van een andere graduate school dan waartoe men behoort, kunnen waardevol zijn. Cursussen van landelijke onderzoekscholen of andere graduate schools sluiten soms beter aan bij het promotieonderzoek dan de lokale cursussen of de cursussen van de graduate school waar men zelf bij behoort.

Promovendi en de arbeidsmarkt

Het percentage promovendi dat een loopbaan ambieert in de wetenschap of in onderzoek daarbuiten is in vergelijking met 2002 wat gedaald. In 2002 was dit voor 60% van de promovendi het geambieerde vervolg. In 2011 is 47% er zeker van dat men in het onderzoek verder wil. Vrouwen zijn wat onzekerder over een carrière als onderzoeker dan mannen. 62% van de internationale promovendi ambieert een onderzoekscarrière tegenover 41% aan Nederlandse kant. Opvallend is het relatief grote aantal Nederlandse promovendi dat zeker weet niet in het wetenschappelijk onderzoek verder te willen gaan (17%).

Men staat open voor andere dan Utrechtse of Nederlandse arbeidsmarkt mogelijkheden. 36% overweegt een voortzetting van de carrière aan een andere Nederlandse universiteit. 33% overweegt een vertrek naar het buitenland.

Voor veel gepromoveerden die een wetenschappelijke carrière ambiëren begint dat traject met een postdoc-aanstelling. 63% van de Utrechtse promovendi wil graag verder als postdoc. Deze bevinding wekt bevreemding als we dit percentage leggen naast het eerder genoemde percentage van 47% dat invulde zeker een onderzoekscarrière te ambiëren. Kennelijk is er een stevig aantal promovendi dat aarzelt over een onderzoekscarrière maar voor wie een postdocvervolg wel het overwegen waard is. Tegen de achtergrond van deze postdoc-plannen is het opmerkelijk dat weinig promovendi (8%) hun promotieonderzoek combineren met het voorbereiden van een subsidieaanvraag voor postdoconderzoek.

Minder dan 12% van de promovendi krijgt ondersteuning van de universiteit bij de betreding van de arbeidsmarkt in de vorm van bijvoorbeeld voorlichting, sollicitatietraining of training in het managen (denk hierbij aan onderzoeksprojecten waarvoor men als gepromoveerde de verantwoordelijkheid zal dragen).

In 2011 geeft 33% van de promovendi zichzelf een 'goede' kans van slagen op de arbeidsmarkt. 38% denkt in termen van een 'redelijke' kans.

Hoofdstuk 1: Opzet van het onderzoek

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe het onderzoek onder de promovendi van de Universiteit Utrecht is opgezet en uitgevoerd. Tevens geven we een beschrijving van de promovendi die we voor dit onderzoek benaderd hebben op basis van enkele achtergrondkenmerken (geslacht, nationaliteit, leeftijd, etc.) en organisatiekenmerken (soort aanstelling, Graduate School, onderzoekschool).

1.1 De doelgroep

Alle promovendi van de Universiteit Utrecht behoren tot de doelgroep van dit onderzoek. Dus niet alleen promovendi met een aanstelling als promovendus, aio, oio, agio, agiko etc., maar ook buitenpromovendi, bursalen of promovendi die nog op een andere wijze het promoveren met andere activiteiten combineren.²

Benadering van de promovendi

De promovendi zijn benaderd via e-mail met het verzoek om een internetvragenlijst die in het Engels is opgesteld, in te vullen. De benodigde e-mailadressen (2.466) hebben we van de Directie Onderwijs en Onderzoek (O&O) ontvangen; zij registreren de promovendi in het Hora Est bestand. Gedurende de veldwerkperiode kregen we via verschillende kanalen te horen dat verscheidene promovendi de uitnodiging voor de vragenlijst niet hadden ontvangen en graag mee wilden doen. Vervolgens hebben we via het promovendi netwerk van de Universiteit Utrecht (PrOUt) extra e-mail adressen tot onze beschikking gekregen. Nadat we het adressenbestand van Hora Est hadden vergeleken met het adressenbestand van PrOUt (om dubbele benadering te voorkomen) hebben we nog een extra uitnodiging verzonden aan 690 promovendi.

Afgesproken werd dat de email-adressen van de promovendi enkel en alleen voor dit onderzoek gebruikt zouden worden. De respondenten hebben de garantie gekregen dat hun informatie volledig geanonimiseerd zou worden en dat in de rapportage de afkomst van de verstrekte informatie niet herleidbaar zou zijn tot individuele respondenten. Daarop is in het bijzonder gelet bij de rapportage over de extra toelichtingen die de respondenten hebben verstrekt.

Als incentive heeft O&O een iPad aangeboden. Deze is onder de deelnemers aan het onderzoek verloot.

² De promovendi die zijn aangesteld met als voornaamste doel het promoveren duiden wij in dit onderzoek kortheidshalve aan met de term 'aangestelde promovendi'.

Veldwerkperiode

De veldwerkperiode liep van 5 april 2011 tot 10 mei 2011. Op 5 april is de eerste uitnodiging per e-mail gestuurd met daarin een link naar de vragenlijst. De respondenten hebben twee reminders ontvangen. De eerste reminder op 14 april 2011 en de tweede reminder op 26 april 2011. De extra e-mail adressen van PrOut zijn slechts één keer benaderd, alleen op 26 april.

Respons

Een uitnodiging voor de internetvragenlijst is in totaal naar 3.156 respondenten verstuurd per e-mail. Aangezien niet alle e-mail adressen correct waren, is deze e-mail bij 2870 respondenten bezorgd. Hiervan hebben:

- 1514 (53%) respondenten minimaal één vraag uit de vragenlijst beantwoord
- 1244 (43%) respondenten hebben de beantwoording van de gehele vragenlijst voltooid.

Een zorgvuldige analyse van de antwoordpatronen heeft er toe geleid dat we 10 respondenten hebben verwijderd uit het databestand omdat zij aangaven of niet tot de doelgroep te behoren, of de vragen niet begrepen. Hun antwoorden bleken niet betrouwbaar te zijn. Zo zijn er nog 1504 respondenten over op wie wij de onderstaande analyses baseren. Zoals hierboven al aangegeven zal het aantal respondenten per vraag kunnen verschillen omdat niet alle respondenten alle vragen hebben beantwoord.

Wat betreft de representativiteit van onze groep respondenten kunnen we het volgende melden. We vergeleken onze groep met het totale bestand van Utrechtse promovendi zoals geregistreerd in Hora Est. Dit is het universitaire registratiesysteem voor de Utrechtse promovendi. In Hora Est is 45% man, in ons onderzoek ligt dat percentage op 43%. In Hora Est is de gemiddelde leeftijd 31, in dit onderzoek eveneens 31. In Hora Est is het aantal buitenlanders 26%, in het onderzoek ligt dit percentage op 28%.

1.2 Achtergrondkenmerken van de promovendi

1.2.1 PERSOONSKENMERKEN

28% van de promovendi heeft niet de Nederlandse nationaliteit. In 2002 was dit nog 14%. Dat betekent een verdubbeling van het aandeel buitenlandse promovendi. Van degenen die niet de Nederlandse nationaliteit hebben, heeft 89% aangegeven welke nationaliteit zij hebben. Ongeveer de helft van deze groep (52%) is afkomstig uit Europa. De samenstelling van de groep niet-Nederlanders is echter zeer divers, zie Tabel 1.1. In totaal hebben zij 67 verschillende nationaliteiten genoemd. We vermelden hieronder de grootste groepen (minimaal 10 respondenten).

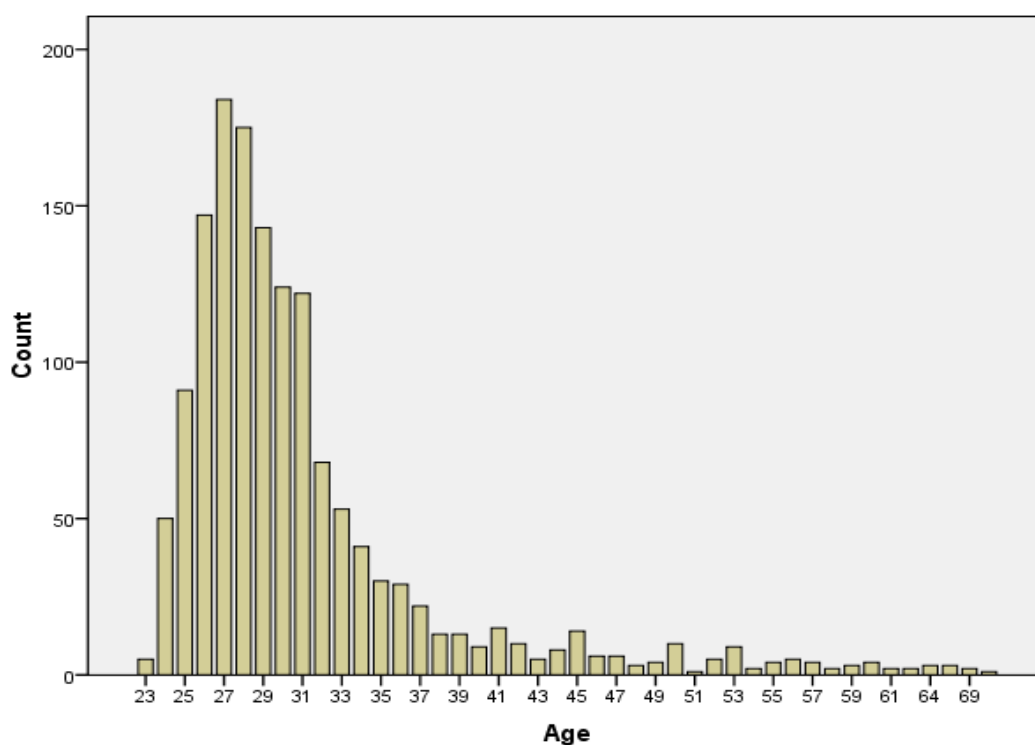
Tabel 1.1 De 13 meest voorkomende nationaliteiten onder Utrechtse promovendi (n=1454).

	Frequency	Percent
Dutch	1041	72%
German	46	3%
Italian	42	3%
Chinese	36	2%
Iranian	20	1%
Turkish	18	1%
Indian	18	1%
Portuguese	17	1%
Greek	16	1%
Polish	15	1%
Belgian	12	1%
French	11	1%
Indonesian	10	1%
Other	152	11%

Leeftijd

De leeftijd van de promovendi varieert tussen de 23 en 75 jaar. De gemiddelde leeftijd van de promovendi is 31 jaar. In 2002 was de gemiddelde leeftijd van de in hoofdzaak waarschijnlijk uit aio's bestaande populatie 29 jaar. Wanneer we in 2011 de buitenpromovendi niet meerekenen, ligt het gemiddelde eveneens op 29 jaar. 27% is ouder dan 31 jaar.

Figuur 1.1 Leeftijdverdeling onder Utrechtse promovendi

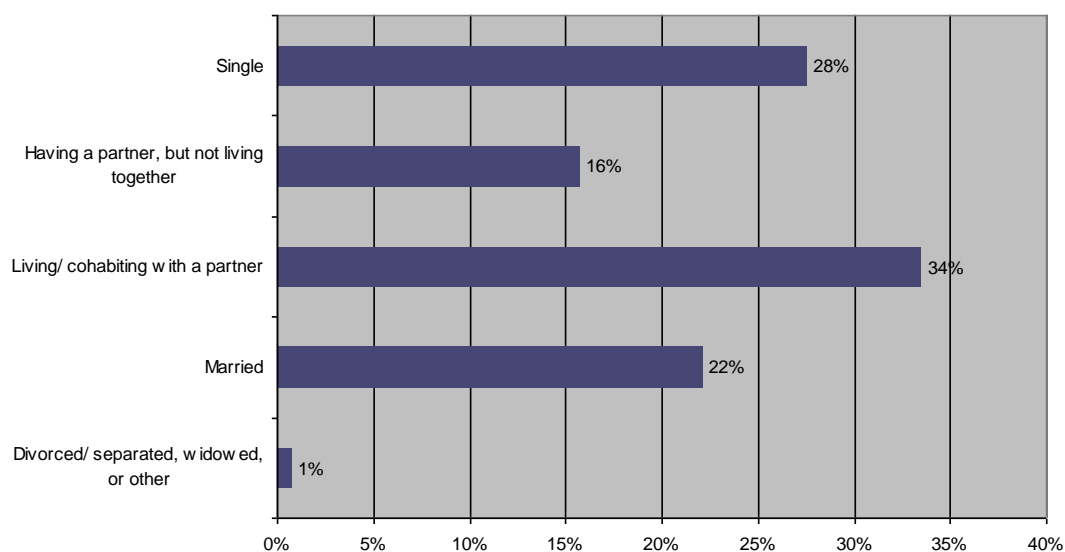


Geslacht

Van de promovendi is 57% vrouw en 43% man. We zien hier nauwelijks verschil met 2002; toen was 59% vrouw.

Burgerlijke staat

Figuur 1.2 Burgerlijke staat van de promovendi (n= 1449)



De burgerlijke staat van de promovendi is vrij divers. Circa een kwart is single, 16% heeft een LAT-relatie, 34% woont samen en 22% is getrouwd. Van de promovendi heeft 15% kinderen jonger dan 18 jaar die meer dan 50 procent van de tijd bij hen wonen.

1.2.2 TYPE PROMOVEDUS

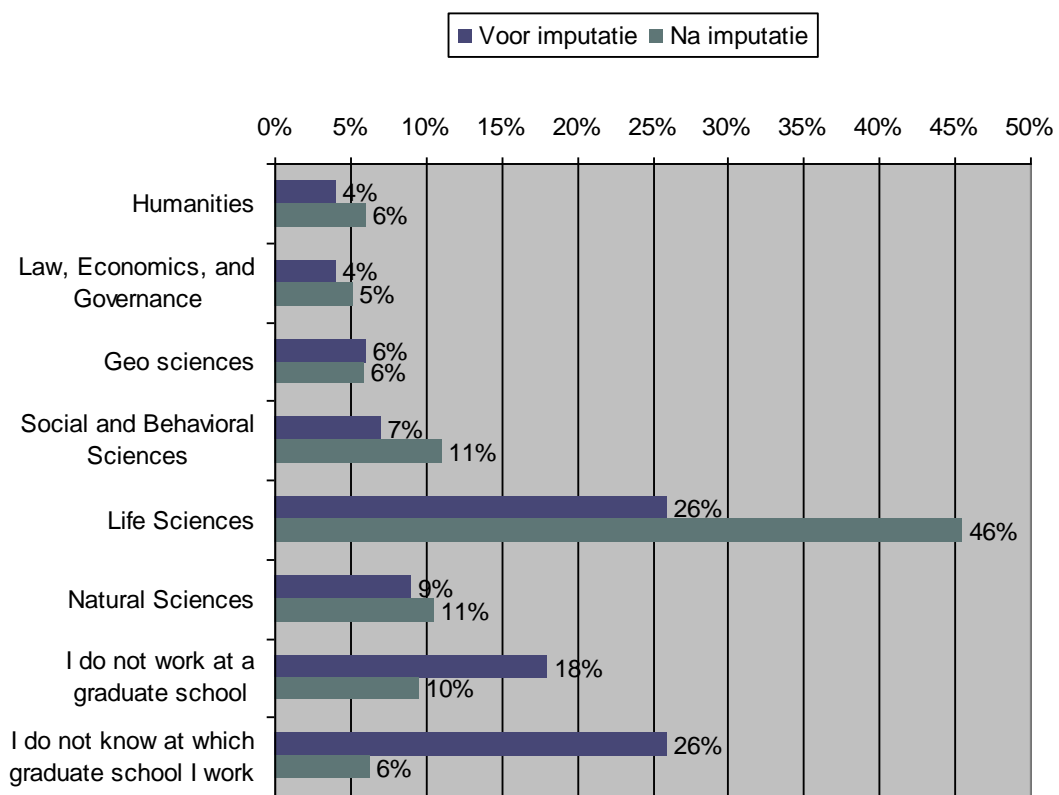
Graduate school

We hebben de promovendi gevraagd tot welke Graduate School zij behoren. Het is opvallend dat veel promovendi deze vraag niet goed wisten te beantwoorden. Een vijfde (18%) gaf aan niet te weten bij welke Graduate School zij werkzaam zijn. Ook gaf een kwart (26%) aan dat zij niet bij een Graduate School werkzaam zijn. In formele zin is dit onmogelijk. Volgens het beleid van de Universiteit Utrecht behoort iedere promovendus tot een Graduate School.

Omdat het promovendibeleid voor een groot deel wordt bepaald door de Graduate Schools is de informatie over Graduate School voor deze rapportage erg belangrijk. Daarom hebben we voor de promovendi die zelf niet konden aangeven tot welke Graduate School zij behoren, dit bepaald aan de hand van het onderzoeks-

gebied van de promovendus. In de onderstaande grafiek staat zowel de verdeling zoals oorspronkelijk aangegeven door de promovendi (voor imputatie) én de verdeling nadat wij op basis van het onderzoeksgebied hun Graduate School hebben bepaald (na imputatie). Oorspronkelijk kon 18% ('weet niet')+26% ('behoor niet tot een school') niet ingedeeld worden in een GS. Na het bekijken van antwoorden op andere vragen, hebben we 8%+20% alsnog weten in te delen. Van 10%+6% was het niet mogelijk te achterhalen bij welke GS de promovendus zijn of haar project uitvoerde. In het vervolg van dit onderzoek maken we gebruik van deze laatste indeling (na imputatie).

Figuur 1.3 Percentage promovendi per Graduate School voor én na imputatie op basis van informatie over het algemene onderzoeksgebied van de promovendus (n=1368).

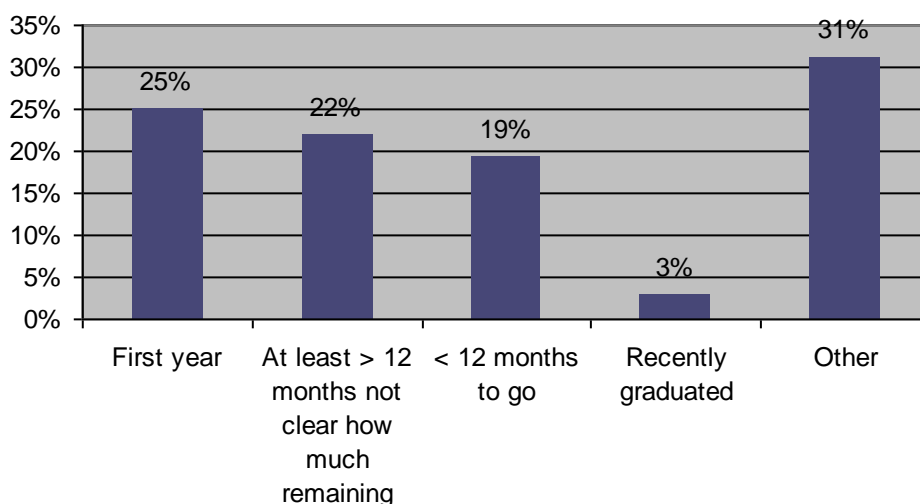


De meeste promovendi zijn verbonden aan de Graduate School of Life Sciences met (46% na imputatie). Uit het grote verschil tussen voor (26%) en na imputatie (46%) leiden we af dat promovendi van deze Graduate School niet goed op de hoogte zijn van het feit dat zij behoren tot de Graduate School of Life Sciences. De graduate school is een relatief nieuwe organisatiestructuur die klaarblijkelijk nog niet bij iedereen leeft. Met name bij laatstgenoemd graduate school, waarbij drie faculteiten betrokken zijn, is dit het geval.

Fase van het promotietraject

Van een groot aantal promovendi ($n = 1286$) is de start- en/of einddatum van het promotietraject bekend. Voor deze groep hebben we kunnen bepalen in welke fase van het promotietraject zij zich bevinden. 25% van alle promovendi bevindt zich in het eerste jaar ('first year'). 22% is al minimaal een jaar bezig, maar daarvan is de einddatum onbekend ('At least > 12 months, but unclear how much remaining'), 19% bevindt zich in het laatste jaar ('< 12 months to go') en 31% bevindt zich niet in het eerste en niet in het laatste jaar ('other'). Een klein gedeelte (3%) geeft aan al klaar te zijn met het proefschrift. Het is echter niet zeker of zij hun proefschrift ook al verdedigd hebben.

Figuur 1.4 Fase van het promotietraject waarin de promovendi zich bevinden (n=1286).

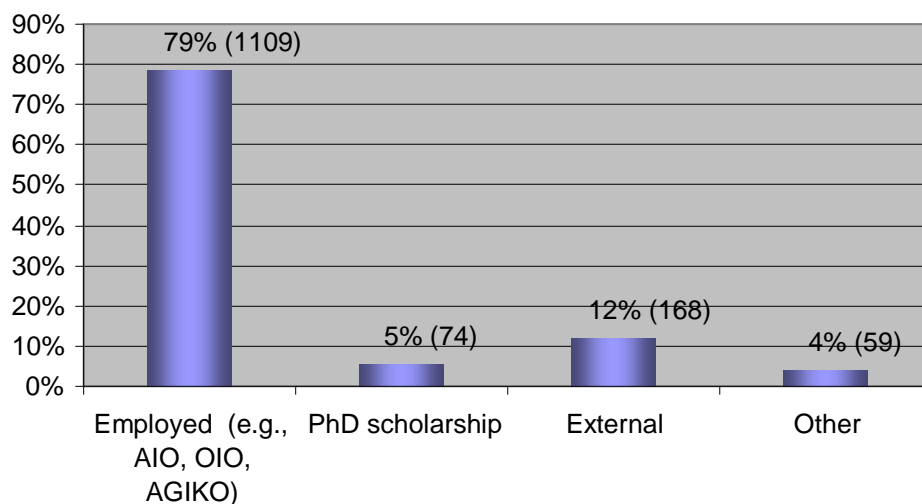


Promovendi/ buiten-promovendi/ bursalen

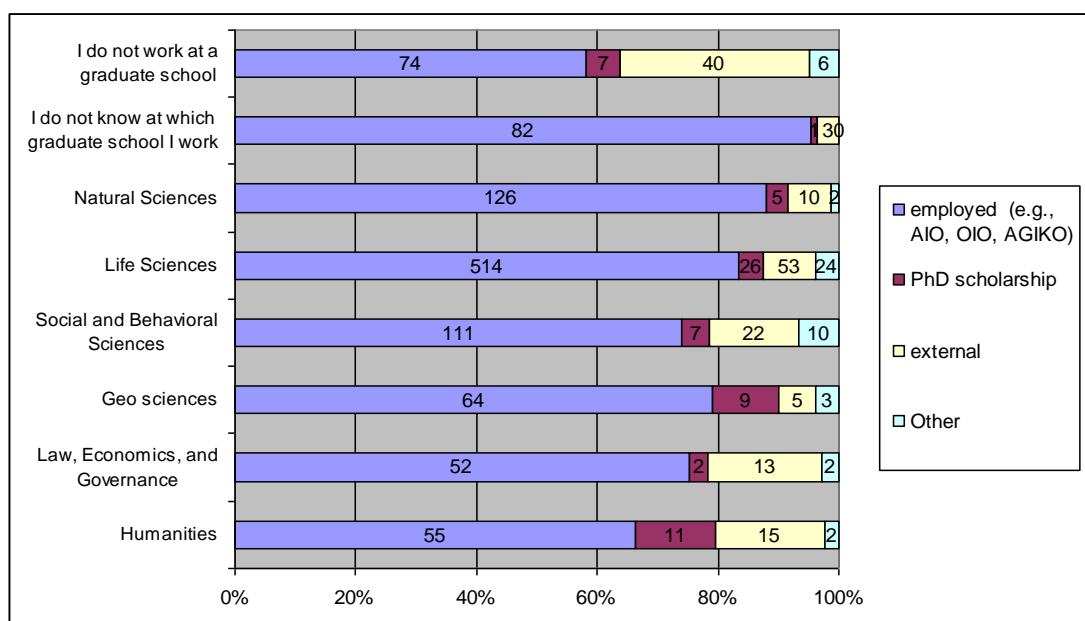
De meeste promovendi (79%) zijn als promovendus in dienst bij de Universiteit Utrecht. Het aandeel promovendi met een dienstverband lag in 2002 aanzienlijk hoger, op 96% (aio's en oio's).³ Nu werkt een vijfde (21%) in een andere vorm en onder andere voorwaarden aan het proefschrift. Een deel doet dit in de vorm van een beurs (beursaal) en een deel als externe promovendus. Een deel van respondenten ('other') herkende zich in geen van de voorgestelde categorieën en werkt op een andere manier aan het proefschrift. Dit zijn bijvoorbeeld mensen die al langere tijd in dienst zijn bij de Universiteit Utrecht (niet als promovendus) en nu in een gedeelte van de arbeidstijd werken aan hun proefschrift. Vervolgens hebben we bepaald hoe deze categorieën promovendi zijn verdeeld over de Graduate Schools.

³ Dit grote verschil kan er op duiden dat de buiten-promovendi in 2002 niet of slechts zeer gedeeltelijk in het onderzoek zijn meegenomen.

Figuur 1.5 Typen promovendi (n=1410).



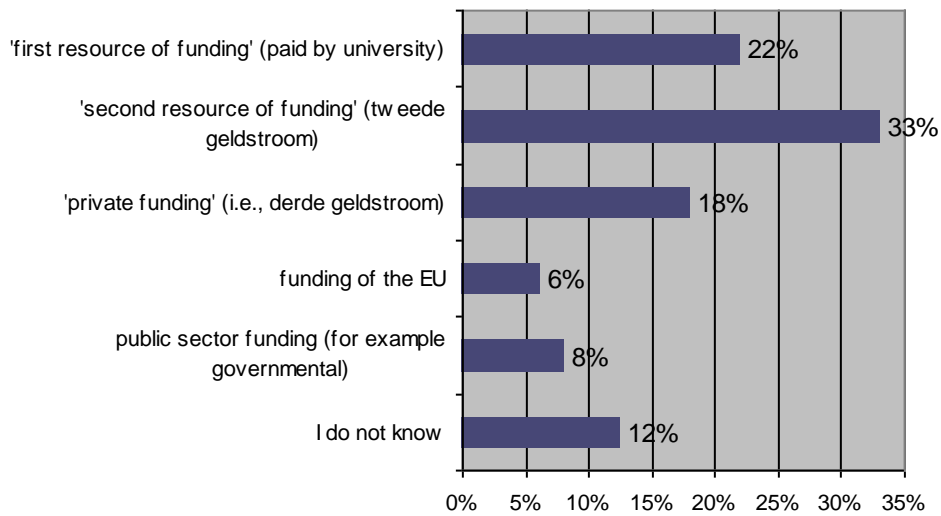
Figuur 1.6 Typen promovendi uitgesplitst naar Graduate School (n=1356).



Binnen alle Graduate schools zijn veruit de meeste promovendi werkzaam bij de Graduate School als promovendus (aio,oio, agiko etc.). Binnen Life Sciences en Natural Sciences is dit aandeel het grootst (83% respectievelijk 88%). Binnen de Humanities is het aandeel bursalen⁴ het hoogst (13%, n=11), terwijl het aantal bursalen bij Life Sciences in absolute zin het hoogst is (4%, n=26). Ook werken de meeste buitenpromovendi bij Life Sciences (n=53; 9%).

⁴ De categorie 'bursalen' verdient nader onderzoek. Buitenlandse promovendi kunnen aan de Universiteit Utrecht als bursaal (d.w.z. niet als werknemer) aan hun promotie werken. Formeel kunnen Nederlandse promovendi alleen als aangestelde promovendi (aio's etc) of als buitenpromovendi met het promotieonderzoek bezig zijn. Of zich onder de bursalen i.t.t. het officiële beleid toch Nederlandse promovendi bevinden hebben wij niet kunnen vaststellen.

Figuur 1.7 Financiering van het promotie project (n=1374).



De meeste promotietrajecten worden gefinancierd door andere middelen dan die van de Universiteit Utrecht. Het aandeel promovendi met een eerste geldstroomproject is 22%. Een derde van de promovendi werkt aan een promotietraject dat wordt gefinancierd door de tweede geldstroom, en 24% wordt gefinancierd door de derde geldstroom (private funding en funding of the EU).

Van de promovendi is 53% lid van een onderzoekschool. Dit is vaak een interuniversitaire organisatie op een specifiek vakgebied. De meeste onderzoekscholen stimuleren interuniversitaire kennisuitwisseling en verzorgen cursussen voor promovendi. Ook bij deze vraag geeft een relatief groot deel (25%) aan niet te weten of hij/zij lid is van een onderzoekschool. Niet op ieder onderzoeksgebied bestaat er overigens een onderzoekschool.

Hoofdstuk 2: De aanloop naar het promotietraject

De situatie van de promovendi voordat zij starten met een promotietraject wordt in dit hoofdstuk beschreven. Het gaat hierbij om verschillende kenmerken van de vooropleiding.

2.1 Vooropleiding

De meeste promovendi hebben hun vooropleiding in Nederland gevolgd. De grootste instroom vanuit het buitenland is afkomstig uit Duitsland, Italië, het Verenigd Koninkrijk, China, Polen, Frankrijk en de Verenigde Staten (zie onderstaande tabel).

Tabel 2.1 De 8 landen waar promovendi het vaakst een eerder diploma behaalden dat toegang gaf tot het promotietraject (n=1109).

	Frequency	Percent
Netherlands	902	81%
Germany	32	3%
Italy	24	2%
United Kingdom	20	2%
China	12	1%
Poland	12	1%
France	11	1%
United States	11	1%
Other	85	8%
Total	1109	100%

Ruim de helft (52.8%) van de promovendi heeft zijn/haar vooropleiding bij de Universiteit Utrecht gevolgd. Wanneer we naar de andere Nederlandse Universiteiten kijken zien we dat er relatief veel instroom is vanuit de UvA (4.8%), de Radboud universiteit (4.4%) en de Vrije universiteit (4.2%)

Tabel 2.2 *Instituut waar het laatst behaalde diploma is verkregen (n=1108).*

	Frequency	Percent
Universiteit Utrecht (UU)	585	52,8%
Foreign university	207	18,7%
Universiteit van Amsterdam (UvA)	53	4,8%
Radboud Universiteit Nijmegen (Radboud)	49	4,4%
Vrije Universiteit Amsterdam (VU)	46	4,2%
Rijksuniversiteit Groningen (RU)	42	3,8%
Wageningen Universiteit and Research Centre (WUR)	33	3,0%
Universiteit Leiden (LEI)	31	2,8%
Universiteit Maastricht (UM)	22	2,0%
Technische Universiteit Eindhoven (TUE)	11	1,0%
Universiteit Twente (UT)	10	0,9%
Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)	8	0,7%
Universiteit van Tilburg (UvT)	5	0,5%
Technische Universiteit Delft (TUD)	4	0,4%
Open Universiteit Nederland (OU)	2	0,2%
Total	1108	100,0%

Vervolgens hebben we per Graduate School gekeken waar de promovendi hun vooropleiding hebben gevolgd. We hebben de bovenstaande Universiteiten daar toe ingedeeld in drie categorieën, zie Tabel 2.3.

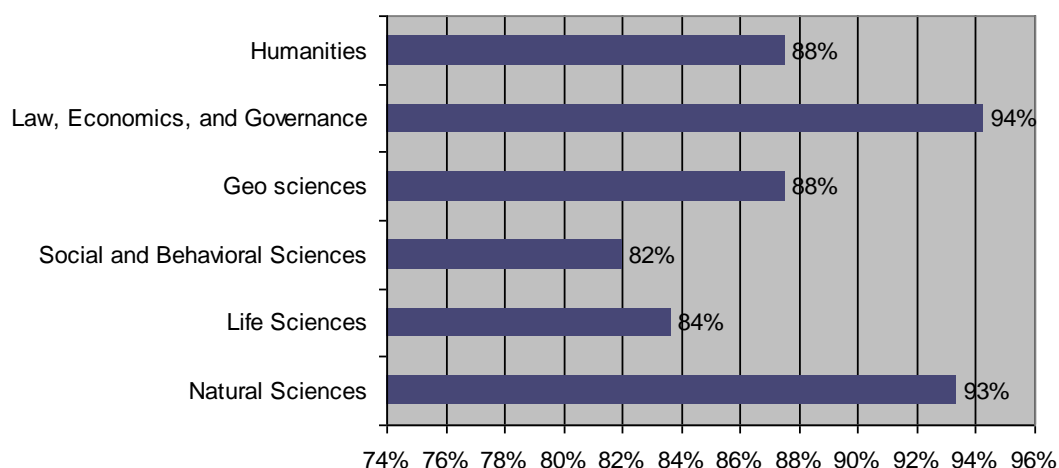
Tabel 2.3 *Instituut waar het laatst behaalde diploma is verkregen in drie categorieën uitgesplitst naar Graduate School (n=1077).*

	Utrecht University	Other Dutch University	Foreign University
Humanities	58%	18%	24%
Law, Economics, and Governance	67%	23%	10%
Geo Sciences	63%	11%	27%
Social and Behavioral Sciences	55%	40%	5%
Life Sciences	53%	31%	16%
Natural Sciences	60%	13%	27%
I do not know at which graduate school I work	30%	39%	30%
I do not work at a graduate school	36%	38%	26%
Total	53%	28%	19%

Voor alle Graduate Schools geldt dat de meeste promovendi hun vooropleiding bij de Universiteit Utrecht hebben gevolgd. De Utrechtse instroom is het grootst bij Law, Economics and Governance (67%) en Geo Sciences (63%). Social and Behavioral Sciences trekken relatief veel promovendi aan van andere Nederlandse Universiteiten (40%), terwijl Geo Sciences (27%), Humanities (24%) en Natural Sciences (27%) relatief veel promovendi met een buitenlandse vooropleiding aantrekken. Het is opvallend dat er binnen Social and Behavioral Sciences relatief weinig (5%) promovendi met een buitenlandse vooropleiding zijn.

Aan de promovendi die de vooropleiding in Utrecht hebben gevolgd, is vervolgens gevraagd of zij promoveren bij dezelfde Graduate School of faculteit als waar zij een eerder diploma hebben behaald (figuur 2.1). Dit aandeel is het grootst bij Law, Economics and Governance (94%) en Natural Sciences (93%). De inter-Graduate-School-mobiliteit is het sterkst bij Social and Behavioral Sciences (82%) en Life Sciences (84%).

Figuur 2.1 Het aandeel promovendi dat een aanstelling heeft bij dezelfde Graduate School als waar zij een eerder diploma hebben behaald uitgesplitst naar Graduate School (n=458).



2.2 Research Master

De meeste promovendi hebben een Master (40%) of een Research Master (30%) opleiding gevolgd voor zij met hun promotie startten, zie figuur 2.2. Onder de promovendi die hun vooropleiding bij de Universiteit Utrecht hebben gevolgd, ligt het aandeel Research Master studenten nog hoger, namelijk op 36%. Van de promovendi die afkomstig zijn van andere universiteiten ligt het aandeel Research Master studenten op 23%.

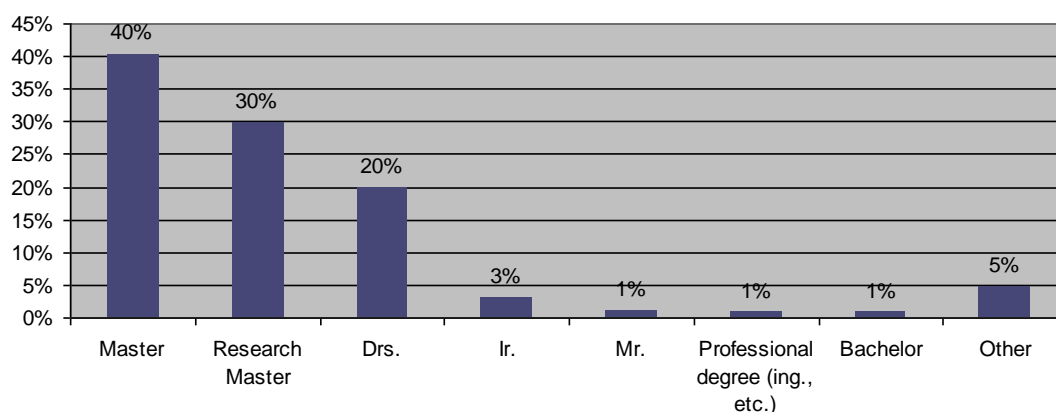
Gezien de nog vrij recente invoering van de Research Master is het interessant om nader in te zoomen op het aantal promovendi met een Research Master voor-

traject. Het aantal promovendi met een Research Master verschilt sterk per Graduate School (zie figuur 2.3). Het aandeel Research Masters is het grootst bij de Humanities en de Social and Behavioral Sciences (beide 51%).

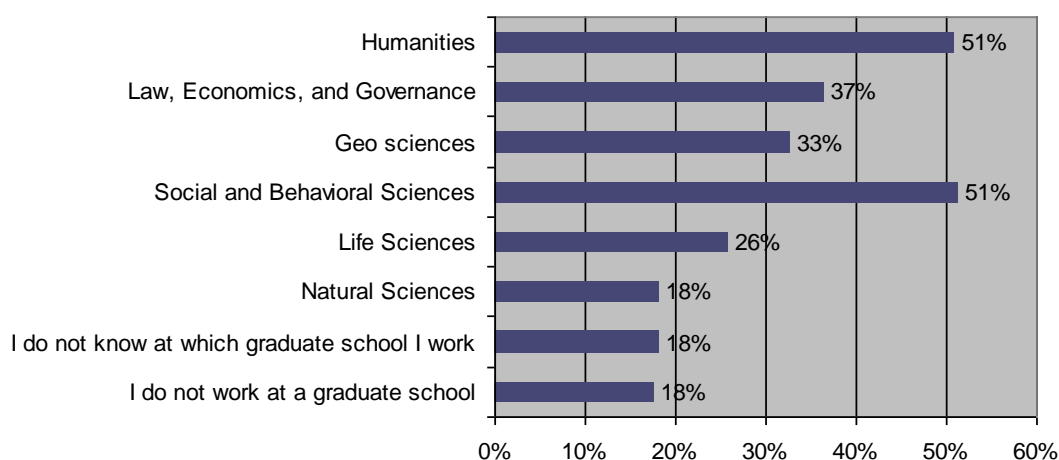
Bij figuur 2.3 tekenen wij het volgende aan. Bij de Natural Sciences zijn bijna alle master programma's intrinsiek 'Research Master' programma's. Het voornaamste doel is de student als onderzoeker op te leiden. Omdat de opleiding tot onderzoeker het hoofddoel is van alle 'gewone' master programma's, was er nooit reden om een aparte Research Master te ontwikkelen en die te laten accrediteren. Research Master programma's in de formele betekenis van het woord bestaan dus niet. Het is opmerkelijk dat toch een flinke groep promovendi uit de Natural Sciences heeft ingevuld een Research Master programma te hebben gevolgd. Hun antwoord lijkt ingegeven door de persoonlijke interpretaties van het begrip 'research master' en moet met de nodige slagen om de arm geïnterpreteerd worden.

Anders is de situatie bij de Life Sciences. De Life Sciences hebben wel 2-jarige geaccrediteerde Research Master programma's, namelijk bij de Biological Sciences, Chemical Sciences, Pharmaceutical Sciences, Biomedical Sciences, Health Sciences en bij Neuroscience & Cognition. Bij de Life Sciences kunnen respondenten met recht hebben aangegeven een Research Master programma te hebben gevolgd.

Figuur 2.2 Vooropleiding van de promovendi (n=1109).



Figuur 2.3 Het aandeel promovendi per Graduate School dat een research master heeft afgerond (n=1078).



2.3. Periode tussen vooropleiding en start promotietraject.

Het idee dat promovendi vaak direct na hun afstuderen doorstromen naar een promotieplaats is lang niet zo gangbaar. Gemiddeld zit er 2 jaar en 3 maanden tussen het moment van afstuderen en de start van het promotietraject.

De tussenliggende tijd is het kleinst (gemiddeld 1 jaar) bij de reguliere promovendi (aio's, oio's, agiko's) (zie tabel 2.4).

Tabel 2.4 Verschil tussen afstudeerdatum vooropleiding en startdatum promoveren in jaren, uitgesplitst naar type promovendus (n=1287).

	Mean	Std. Deviation	n
employed (e.g., AIO, OIO, AGIKO)	0,99	2,73	1027
PhD scholarship	3,89	5,36	47
External	8,02	8,52	164
Other	7,57	8,22	49
Total	2,24	5,04	1287

Alumni van de Universiteit Utrecht vinden sneller (gemiddeld binnen anderhalf jaar) hun weg richting promotieplek bij de Universiteit Utrecht dan studenten van buiten de Universiteit Utrecht (gemiddeld 2 jaar en 10 maanden)⁵.

Dat we ook grote verschillen zien tussen de Graduate Schools⁶, heeft te maken met het aandeel buitenpromovendi. Bij Geo Sciences, Natural Sciences en Life Sciences is de gemiddelde periode tussen afstuderen en starten met promoveren

⁵ $t(1248.57) = 5.13, p < .001$.

⁶ $F(7, 1266) = 7.16, p < .001$.

het kortst. Bij Geo Sciences gemiddeld 1 jaar, bij Natural Sciences ruim anderhalf jaar en bij Life Sciences een jaar en driekwart. Juist bij deze Graduate Schools is het aandeel buitenpromovendi het hoogst.

Tabel 2.5 Verschil tussen afstudeerdatum vooropleiding en startdatum promoveren in jaren, uitgesplitst naar Graduate School (n=1247).

	Mean	Std. Deviation	n
Humanities	3,94	6,52	77
Law, Economics, and Governance	2,12	4,51	67
Geo Sciences	1,01	1,77	75
Social and Behavioral Sciences	3,22	6,13	144
Life Sciences	1,80	4,46	573
Natural Sciences	1,59	4,99	136
I do not know at which graduate school I work	1,22	2,26	81
I do not work at a graduate school	4,31	7,09	121
Total	2,24	5,06	1274

Hoofdstuk 3: Het promotietraject

In dit hoofdstuk staan verschillende kenmerken van het promotietraject centraal. Ten eerste het ontwerp van het promotieproject en ten tweede de voortgang van het promotietraject. Hierbij besteden we ook aandacht aan vertraging, onderbreken of stoppen van het promotietraject en de overwegingen die daarbij een rol spelen.

3.1 Ontwerp van het promotieproject

De dagelijks begeleider/ promotor ontwerpt in de meeste gevallen (57%) het (merendeel) van het promotieproject. 24% van de promotietrajecten worden door de begeleider(s) en de promovendus in samenwerking ontworpen en slechts 17% van de promotietrajecten worden (voornamelijk) door de promovendus ontworpen. Dat is verrassend gezien de eisen van 'zelfstandigheid' of 'essentiële bijdrage aan het onderzoek' die zo'n belangrijke rol spelen in de beoordeling van de promovendi.

In de onderstaande tabel wordt weergegeven hoe deze verdeling van het ontwerp van het promotietraject is verdeeld over de Graduate Schools. We zien daarbij grote verschillen. Met name bij Humanities (24%) en Law, Economics and Governance (20%) nemen veel promovendi het heft in handen bij het ontwerpen van het promotietraject, terwijl bij Natural en Life Sciences het promotietraject veelal wordt ontworpen door de begeleider(s) van de promovendi.

Ook wanneer we de betrokkenheid bij het ontwerpen van het promotietraject iets ruimer definiëren, namelijk vanaf co-design tot en met full design, zien we grote verschillen. Bij de Humanities is 65% van de promovendi betrokken bij het ontwerp van het promotietraject; bij de Natural Sciences is dit 29%. In 2002 zagen we ook dat er onder de alfa's relatief veel promovendi waren die zelf een eigen projectvoorstel hebben geschreven.

We hebben vervolgens ook bepaald of de eigen bijdrage bij het ontwerpen van het promotietraject nog verschilt per type promovendus. We zien in tabel 3.2 dat met name buitenpromovendi het promotietraject (voornamelijk) zelf ontwerpen. Slechts een zeer klein deel (4%) van de buitenpromovendi werkt aan een door de begeleider ontworpen onderzoek, terwijl dit voor de reguliere promovendi (aio's, oio's, agiko's etc) op 41% ligt.

Tabel 3.1 Verantwoordelijkheid over het ontwerp van het promotieproject uitgesplitst naar Graduate School (n=1368).

	My supervisor designed the entire project	My supervisor designed most of the project, my contributions were minimal	My supervisor and I co-designed the project	I designed most of the project, my supervisor's contributions were minimal	I designed the entire project	Other
Humanities	18%	11%	16%	25%	24%	6%
Law, Economics, and Governance	27%	11%	19%	23%	20%	0%
Geo Sciences	49%	16%	19%	10%	6%	0%
Social and Behavioral Sciences	32%	14%	27%	16%	8%	3%
Life Sciences	31%	31%	27%	8%	1%	2%
Natural Sciences	47%	19%	19%	7%	3%	5%
I do not know at which GS I work	52%	19%	19%	5%	1%	5%
I do not work at a GS	33%	17%	23%	10%	14%	3%
Total	34%	23%	24%	11%	6%	3%

Tabel 3.2 Verantwoordelijkheid voor het ontwerp van het promotieproject uitgesplitst naar type promovendus (n=1410).

	My supervisor(s) designed the entire project	My supervisor(s) designed most of the project, my contributions were minimal	My supervisor(s) and I co-designed the project	I designed most of the project, my supervisor's contributions were minimal	I designed the entire project	Other
Employed (e.g., AIO, OIO, AGIKO)	41%	25%	21%	7%	3%	3%
PhD scholarship	18%	18%	35%	14%	15%	1%
External	4%	10%	33%	27%	23%	2%
Other	14%	12%	44%	22%	8%	0%

We hebben onderzocht of er een verband bestaat tussen leeftijd en mate waarin men betrokken is bij het ontwerpen van het promotieonderzoek. Dat verband is er. Hoe ouder de promovendus, des te groter het aandeel in het onderzoeks ontwerp, zie Tabel 3.3. Hoewel meer en meer het schrijven van een promotieplan deel gaat uitmaken van het Research Master programma, zien we vooralsnog in werkelijkheid dat het voor de zelfstandigheid tijdens de ontwerpfase niet veel uitmaakt of de promovendus een Research Master heeft gevolgd of niet.⁷ Dit kan ook te maken hebben met het feit dat veel promotieonderzoek gefinancierd wordt via externe subsidies. De betrokken senior wetenschappers hebben daarvoor, nog voor het aantrekken van promovendi die het onderzoek gaan doen, uitgewerkte projectomschrijvingen bij deze subsidiegevers moeten indienen.

Tabel 3.3 Betrokkenheid bij het ontwerpen van het promotieonderzoek en de relatie met leeftijd (n=1410).

	Mean	SD	N
My supervisor(s) designed the entire project	28,83	3,81	492
My supervisor(s) designed most of the project, my contributi	28,94	3,69	315
My supervisor(s) and I co-designed the project	32,62	8,06	338
I designed most of the project, my supervisor's(s') contribu	35,55	10,12	153
I designed the entire project	37,64	10,22	87
Other	30,89	7,56	37
Total	31,07	7,09	1422

Tabel 3.3.1 Verantwoordelijkheid voor het ontwerp van het promotieproject uitgesplitst naar wel/geen Research Master (n=1422).

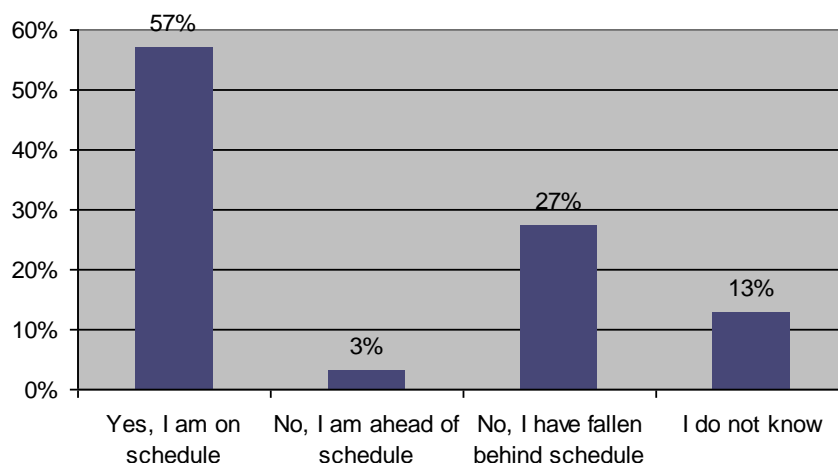
	My supervi- sor(s) de- signed the entire project	My supervi- sor(s) de- signed most of the project, my contribu- tions were minimal	My supervi- sor(s) and I co-designed the project	I designed most of the project, my supervisor's contributions were minimal	I designed the entire project	Other
no Research Master	33%	22%	25%	11%	6%	3%
Research Master	38%	23%	20%	10%	5%	3%

⁷ $\chi^2(5) = 5.11, p = .40$

3.2 Voortgang

Volgens onderstaande grafiek schat 57% van de promovendi in op schema te liggen of zelfs iets voor te liggen (3%). Veel promovendi melden vertraging (27%) of weten niet of ze op schema liggen (13%).

Figuur 3.1 Inschatting van de voortgang door promovendi (n=1305).



Aangezien net gestarte promovendi de voortgang nog niet zo goed kunnen beoordelen (er kan nog van alles misgaan, en opgelopen vertraging kan weer worden ingehaald), staat in onderstaande tabel de voortgang van de promovendi ook uitgesplitst naar de fase van het promotietraject.

Tabel 3.4 Voortgang van de promovendi uitgesplitst naar fase van het promotietraject (n=1215).

	Yes, I am on schedule	No, I am ahead of schedule	No, I have fallen behind schedule	I do not know
First year	64%	2%	12%	22%
At least > 12 months not clear how much remaining	57%	3%	29%	11%
< 12 months to go	56%	3%	38%	3%

Wanneer we naar de voortgang van de promovendi per fase kijken, zien we dat hoe langer promovendi bezig zijn, hoe meer zij vertraagd zijn. In het eerste jaar is 12% vertraagd (22% van de eerstejaars weet echter niet of ze op schema lopen) en in het laatste jaar is 38% van de promovendi vertraagd en weet slechts 3% niet of ze op schema lopen. We gaan er van uit dat vooral de promovendi die minder dan 12 maanden de tijd hebben om hun promotietraject af te ronden een goede inschatting kunnen maken van de vertraging. We zoomen daarom nader in op deze groep.

Tabel 3.5 Voortgang van de promovendi die nog minder dan een jaar te gaan hebben uitgesplitst naar Graduate School (n=232).

	Yes, I am currently on schedule	No, I am ahead of schedule	No, I have fallen behind schedule	I do not know
Humanities	32%	0%	68%	0%
Law, Economics, and Governance	64%	0%	36%	0%
Geo Sciences	36%	0%	64%	0%
Social and Behavioral Sciences	63%	10%	23%	3%
Life Sciences	60%	3%	35%	1%
Natural Sciences	54%	0%	42%	4%
I do not know at which graduate school I work	50%	0%	43%	7%
I do not work at a graduate school	57%	3%	27%	13%
TOTAL	56%	3%	38%	3%

De 'vertragers' bevinden zich vooral bij Humanities (68%) en Geo Sciences (64%). Ook bij Natural Sciences (42%) komt relatief veel vertraging voor, terwijl bij Social and Behavioral Sciences het aandeel 'vertragers' het kleinst is (23%).

Tabel 3.6 Voortgang van de promovendi die nog minder dan een jaar te gaan hebben uitgesplitst naar type promovendus (n=232).

	Yes, I am on schedule	No, I am ahead of schedule	No, I have fallen behind schedule	I do not know
Employed (e.g., AIO, OIO, AGIKO)	57%	3%	37%	3%
PhD scholarship	48%	0%	45%	6%
External	63%	3%	31%	3%
Other	40%	10%	50%	0%

Wanneer we kijken naar het type promovendus, is het opvallend dat onder buitenpromovendi relatief de minste vertraging voorkomt. Zij doen vaak wel langer over hun promotietraject dan reguliere promovendi omdat zij nu eenmaal minder tijd (per week) ter beschikking hebben voor het promotietraject (zie Hoofdstuk 4). Bij bursalen treedt de meeste vertraging op: 45% van de bursalen is vertraagd.

3.3 Redenen voor vertraging

Vervolgens hebben we aan de vertraagde promovendi die nog minder dan een jaar de tijd hebben om hun proefschrift af te ronden, gevraagd wat de redenen zijn voor het gegeven dat zij op het schema achterlopen. In Figuur 3.2 zien we de reacties op de categorieën die wij de promovendi hebben voorgelegd. Wat opvalt is dat een van de belangrijkste redenen voor vertraging (50%) is 'het ervaren van teveel praktische tegenslagen'. Daarnaast steken veel promovendi de hand in eigen boezem en geven aan dat zij zich niet aan de planning hebben gehouden (35%). De begeleider speelt soms ook een rol bij het vertragen van de promovendi. Een kwart van de promovendi geeft aan dat de begeleider steeds nieuwe invalshoeken en onderzoeksthema's aan het project bleef toevoegen. En daarnaast is het project volgens sommige promovendi (22%) te groot.

Een derde van de bezorgde promovendi koos de antwoordcategorie "andere redenen". Vier overkoepelende thema's werden genoemd:

- Project- gerelateerde kwesties. Deze omvatten: (1) extra werk dat gedaan moest worden ($n = 16$), zoals bijvoorbeeld het schrijven van extra papers of het uitvoeren van statistische analyses die meer tijd vroegen dan gepland; (2) slechte planning ($n = 5$) of een verandering in de plannen ($n = 9$); en (3) externe omstandigheden ($n = 15$) zoals het moeten wachten op donor materiaal, de goedkeuring van de ethische commissie, of experimenten die werden beïnvloed door de renovatie van het gebouw.
- Kwesties die gerelateerd waren aan de begeleider ($n = 17$), zoals bijvoorbeeld een verandering van begeleiding, of problemen in de communicatie, bijvoorbeeld veroorzaakt door langdurige afwezigheid van de begeleider of een gebrek aan overeenstemming over het verdere verloop van het project.
- Persoonlijke kwesties. Deze omvatten (1) omstandigheden thuis ($n = 15$), zoals bijvoorbeeld de meer dan de geplande tijd vragende opvoeding van kinderen, of zwaardere omstandigheden zoals het verlies van een familielid of zware gezondheidsproblemen; and (2) persoonlijke problemen bij het managen van het project ($n = 8$) zoals perfectionisme of gebrek aan motivatie.
- Werken naast het promotieproject ($n = 24$), of het beginnen met een baan voordat het promotieonderzoek is afgerond ($n = 4$).

Figuur 3.2 Redenen voor promovendi die nog minder dan een jaar te gaan hebben om achter te liggen op schema, uitgedrukt in absolute aantallen (n=247).



3.4 Overwegen om te onderbreken of te stoppen

Tabel 3.7 Meningen van promovendi over het voortzetten van het promotietraject (n=1214).

	Frequency	Percent
No, I am not thinking of interrupting or abandoning my PhD trajectory	1193	91%
Yes, I am thinking of interrupting my PhD trajectory	28	2%
Yes, I am thinking of abandoning my PhD trajectory	38	3%
I have already interrupted my PhD trajectory	14	1%
I have already abandoned my PhD trajectory	5	0%
I have already completed my PhD trajectory	26	2%
Total	1304	100%

Van de totale groep promovendi overweegt 5% om het promotietraject te stoppen of te onderbreken. Dit aandeel is vrijwel hetzelfde als in 2002. Beide groepen bevinden zich duidelijk in de risicozone. Mochten deze 85 promovendi uiteindelijk besluiten tot een voortijdige beëindiging van het promotietraject, dan is dat in de

meeste gevallen voor hen en hun begeleiders een naar moment en loopt de Universiteit Utrecht in totaal € 7.650.000 mis aan gedeelde premies voor afgeronde promoties. Aangezien vertraging vaak veroorzaakt wordt door meerdere problemen, hebben we de overweging om te stoppen/ onderbreken ook uitgesplitst naar voortgang van de promovendi (zie tabel 3.8)

Tabel 3.8 Meningen van promovendi over het voortzetten van het promotietraject uitgesplitst naar voortgang (n=1304).

	Yes, I am on schedule	No, I am ahead of schedule	No, I have fallen behind schedule	I do not know
No	95%	87%	83%	93%
Yes, I am thinking of interrupting my PhD trajectory	1%	5%	4%	1%
Yes, I am thinking of abandoning my PhD trajectory	1%	3%	8%	4%
I have already interrupted my PhD trajectory	1%	0%	2%	2%
I have already abandoned my PhD trajectory	0%	0%	1%	1%
I have already completed my PhD trajectory	2%	5%	2%	0%
Totaal	744	39	356	165

Van de promovendi die op schema liggen, overweegt 2% om het promotietraject te onderbreken of te stoppen, terwijl van de promovendi die achter op schema liggen 12% overweegt om het promotietraject te onderbreken/te stoppen. Opvallend is ook dat promovendi die vóór op schema liggen, regelmatig overwegen om te onderbreken of te stoppen(8%). Vervolgens is aan de promovendi die overwegen het promotietraject te onderbreken of af te breken en de promovendi die het promotietraject reeds hebben afgebroken, gevraagd welke overwegingen daarbij een rol spelen. We willen hierbij benadrukken dat deze groep slechts een deel van de voortijdig gestopten van de Universiteit Utrecht representeert. Wij hebben slechts de promovendi kunnen benaderen die op dit moment nog met het promoveren bezig zijn en nu nog slechts overwegen om te stoppen. Groter is de groep die hiertoe al iets langer geleden besloot maar niet meer bij de Universiteit Utrecht geregistreerd staat (en daarmee voor ons dus onbereikbaar werd).

Tabel 3.9 Redenen voor promovendi om het project te onderbreken of te verlaten (n=19) of om dit te overwegen (n=66).

	Reasons for <i>consi-dering</i> interrupting/ Abandoning	Reasons for <i>ac-tual</i> interrupting/ abandoning/
The position does/did not meet my expectations	32%	11%
The PhD training programme does/did not meet my expectations	29%	5%
I do/did not think I will/would succeed	33%	16%
My supervisor(s) has(have) advised me to abandon the PhD program	3%	16%
I have been/ was offered another job	8%	5%
I cannot/ could not manage financially	9%	11%
As a result of my Appraisal and Development meeting (beoordelings- en ontwikkelings gesprek)	6%	3%

We zien dat het advies van de begeleider om met het promotietraject te stoppen een relatief grote rol speelt bij de uiteindelijke beslissing om te stoppen, evenals de verwachting van de promovendus dat hij/zij niet zal slagen om het project op een goede manier af te ronden. De belangrijkste zaken waardoor promovendi gaan twijfelen over het doorzetten van het promotietraject zijn onder andere: onzekerheid over de mogelijkheid om het project succesvol af te ronden (33%), het niet aan de verwachtingen voldoen van het promotietraject (32%) en het niet aan de verwachtingen voldoen van het opleidings- en trainingsprogramma voor promovendi (29%).

Hoofdstuk 4: Arbeidsomstandigheden

In dit hoofdstuk over de arbeidsomstandigheden van de promovendi besteden we aandacht aan de werktijd, zowel de contractuele als de feitelijke werktijd. Daarnaast besteden we ook aandacht aan de beschikbare faciliteiten, het intellectuele klimaat en de ondersteuning voor buitenlandse promovendi. Aan de ondersteuning bij het geven van onderwijs besteden we aandacht in Hoofdstuk 7.

4.1 Werktijd

Gemiddeld hebben de reguliere promovendi (aio's, oio's etc.) een contract van 36 uur. De meeste promovendi besteden echter meer tijd aan hun promotietraject, namelijk 43 uur per week. Dit geldt ook voor bursalen. Ook zij besteden gemiddeld 43 uur per week aan hun promotietraject. Buitenpromovendi besteden echter minder tijd aan hun promotietraject ten opzichte van reguliere promovendi en bursalen, gemiddeld 22 uur. Daarnaast werken zij gemiddeld nog 29 uur in een andere baan. De totale werkweek (andere baan + promotietraject) van een buitenpromovendus bedraagt hierdoor gemiddeld 51 uur. Merk op dat het inschatten van het aantal uren werk een subjectieve exercitie is en geen concreet gemeten score.

In de onderstaande tabel staat het verschil tussen het contractueel aantal uren van (reguliere) promovendi en het aantal uren dat zij werkelijk werken per Graduate School. We zien dat bij alle Graduate Schools de promovendi meer uren maken dan zij volgens hun contract zouden moeten doen.

Bij Life Sciences wordt het meest overgewerkt, gemiddeld 9 uur. Bij Social and Behavioral Sciences wordt het minst aantal uur overgewerkt, maar ook daar besteden de promovendi nog steeds bijna 5 uur meer per week aan hun promotietraject dan in hun contract is opgenomen.

Tabel 4.1 Gemiddeld verschil tussen de contractueel vastgelegde werktijd en feitelijke werktijd van (reguliere) promovendi (aio's, oio's agiko's etc.) (n=1078).

	Mean	SD	N
Life Sciences	9,16	8,34	514
I do not know at which graduate school I work	8,77	10,71	82
Total	7,69	9,20	1078
Law, Economics, and Governance	7,12	9,19	52
Humanities	6,91	9,52	55
I do not work at a graduate school	6,81	8,03	74
Natural Sciences	5,66	10,03	126
Geo Sciences	5,59	11,87	64
Social and Behavioral Sciences	4,89	8,44	111

4.2 Faciliteiten

Promovendi kunnen van verschillende faciliteiten gebruik maken. In onderstaande tabel staat weergegeven hoe zij de adequaatheid van deze faciliteiten beoordelen.

Tabel 4.2 Oordeel van promovendi over de adequaatheid van faciliteiten (n=1269).

	Mean*	SD	N
Workplace	4,02	0,88	1229
Research facilities (e.g., labs, instruments, access to secondary data)	3,93	0,85	1024
Computer and accompanying software	3,79	1,02	1236
Research budget (e.g., for experiments, field work)	3,79	0,97	1070
Travel budget (e.g., for conferences, visiting fellowships)	3,73	1,03	1230
Training budget training (e.g., for courses, summer school)	3,69	1,00	1206
Technician (analyst)	3,42	1,10	812
Research assistant (student)	3,35	0,98	914

* Mean score on a 5 point scale (1= very inadequate, 5 = very adequate)

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat promovendi de faciliteiten over het algemeen als adequaat ervaren. Promovendi zijn vooral erg te spreken over de werkplek. We zien dat promovendi niet altijd gebruik kunnen maken van een onderzoeksassistent of analist. Bij niet alle onderzoekersopleidingen is de aanwezigheid van een onderzoeksassistent of analist een vanzelfsprekendheid of gewoonte. Promovendi van de verschillende Graduate Schools beoordelen de adequaatheid van faciliteiten verschillend⁸, zie tabel 4.3. Vooral bij Natural Sciences en Geo Sciences worden de faciliteiten als meer adequaat beoordeeld dan bij de andere Graduate Schools.

Tabel 4.3 Oordeel van promovendi over de adequaatheid van faciliteiten uitgesplitst naar Graduate School (n=1269).

	Mean*	SD
Natural Sciences	3,88	0,06
Geo Sciences	3,85	0,07
Life Sciences	3,72	0,03
Social and Behavioral Sciences	3,66	0,06
Humanities	3,64	0,08
Law, Economics, and Governance	3,57	0,08
I do not know at which graduate school I work	3,88	0,07
I do not work at a graduate school	3,83	0,06

* Mean score on a 5 point scale (1= very inadequate, 5 = very adequate)

⁸ $F(7,1258)=3,06, p<0,01$

Het beeld anno 2011 komt overeen met dat van 2002. Over de faciliteiten waren toen acht van de tien promovendi (zeer) goed te spreken. Promovendi waren toen het meest tevreden over de werkplek en computerfaciliteiten.

4.3 Taken en verantwoordelijkheden

Over het algemeen weten promovendi wat hun rol is binnen het promotietraject, wat hun verantwoordelijkheden zijn en wie ze moeten benaderen wanneer zij niet tevreden zijn over aspecten van het promotietraject ($Mean = 3,77$, $SD = 0,65$). Ook in dit geval is gemeten met behulp van een 5-punt schaal, waarbij een 5 staat voor de hoogste en een 1 voor de laagste score. Met betrekking tot taken en verantwoordelijkheden zijn er geen significante verschillen gevonden tussen Graduate Schools⁹.

Tabel 4.4 De mate waarin promovendi weten wat hun rol is binnen het promotietraject, wat hun verantwoordelijkheden zijn, en wie ze moeten benaderen wanneer zij niet tevreden zijn (n=1243).

	<i>Mean*</i>	<i>SD</i>	<i>n</i>
I know whom to approach, or where to go, if I am dissatisfied with any aspect of my PhD trajectory	3,76	1,10	1325
My department/ research group values and responds to feedback from PhD candidates.	3,77	0,91	1268
I understand my responsibilities as a PhD candidate.	4,20	0,74	1313
I am aware of my institution's responsibilities towards me as a PhD candidate.	3,51 ¹⁰	0,95	1304
I understand which standards my thesis should meet.	3,84	0,90	1325
I understand the requirements for the formal yearly monitoring of my progress.	3,55 ¹¹	1,00	1283

* Mean score on a 5 point scale (1= I strongly disagree, 5 = I strongly agree)

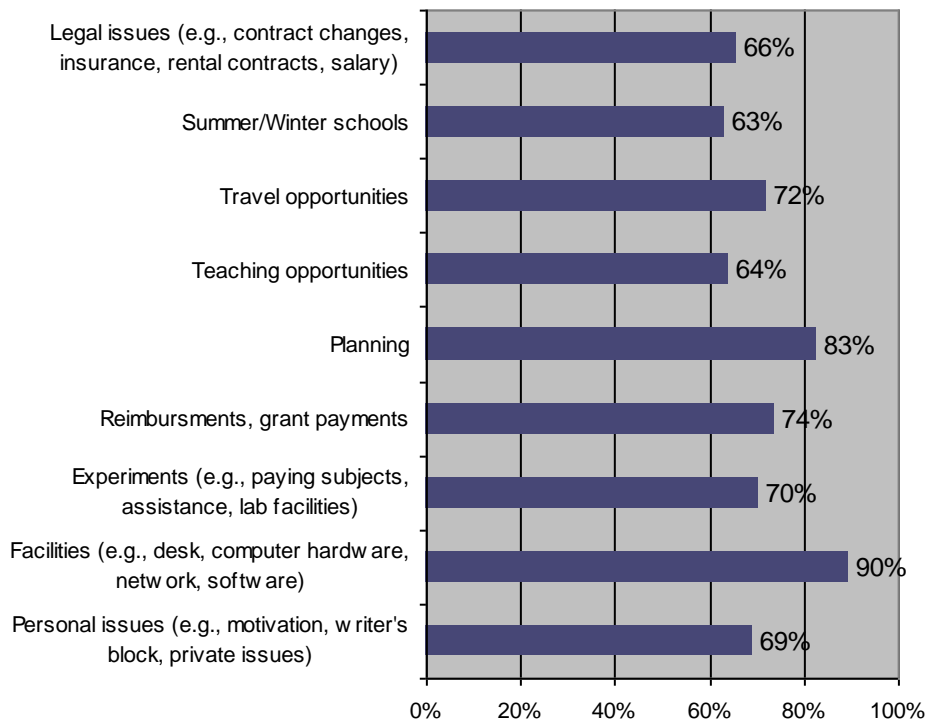
Een ruime meerderheid van de promovendi is ervan op de hoogte met wie zij contact op moeten nemen voor hulp bij verschillende persoonlijke, praktische of organisatorische vragen (zie Figuur 4.1)

⁹ $F(7, 1314) = 1,19$, $p = .31$

¹⁰ Bij de wat lagere scores is het interessant om ook naar de absolute aantallen te kijken. Een gemiddelde van 3,51 duidt erop dat de promovendi gemiddeld ruim voldoende op de hoogte zijn van de verantwoordelijkheden die de universiteit t.a.v. hen heeft. 15.5% is het echter (sterk) oneens met deze stelling.

¹¹ In dit geval is 16.4% van de respondenten het (sterk) oneens met de stelling.

Figuur 4.1 De mate waarin promovendi weten met wie zij contact op moeten nemen voor hulp met betrekking tot verschillende zaken (n=1504).



4.4 Intellectueel klimaat

Het intellectuele klimaat wordt over de gehele universiteit als toereikend ervaren ($Mean = 3,51$, $SD = 0,77$). Promovendi zijn het meest tevreden over de mogelijkheden voor sociaal contact met andere promovendi (3,85) en het minst tevreden met het trainingsaanbod voor promovendi (3,09). Lager, maar gemiddeld nog steeds voldoende, scoort ook het seminar aanbod van de afdeling/ onderzoeksgroep (3,28).

Tabel 4.5 Oordeel over het intellectuele klimaat (n=1292).

	Mean*	SD	n
My department/research group provides opportunities for social contact with other PhD candidates.	3,85	0,91	1292
I feel integrated into my department/ research group community.	3,67	1,03	1292
The research ambience in my department/research group stimulates my work.	3,59	1	1292
My department/research group provides opportunities for me to become involved in the broader research culture.	3,56	0,95	1292
My department/research group provides a good seminar program for PhD candidates.	3,28	1,00	1292
My department/research group offers an inspiring training program for PhD candidates.	3,09	1,01	1292
Total	3,51	0,77	1292

* Mean score on a 5 point scale (1= I strongly disagree, 5 = I strongly agree)

Er zijn significante verschillen in de waardering voor het intellectuele klimaat tussen Graduate Schools¹² al zijn deze verschillen niet zo groot. De gemiddelde totaalscore op bovengenoemde aspecten van het intellectuele klimaat worden per Graduate School weergegeven in Tabel 4.6. Hieruit blijkt dat promovendi van Natural Sciences het meest tevreden zijn over het intellectuele klimaat.

Tabel 4.6 Totaaloordeel over het intellectuele klimaat uitgesplitst naar Graduate School (n=1290).

	Mean*	SD	N
Natural Sciences	3,65	0,79	135
Life Sciences	3,55	0,75	587
Social and Behavioral Sciences	3,47	0,7	146
Humanities	3,43	0,76	80
Geo Sciences	3,36	0,76	76
Law, Economics, and Governance	3,29	0,85	68
I do not know at which graduate school I work	3,48	0,79	78
I do not work at a graduate school	3,45	0,87	120

* Total mean score on 6 items measuring intellectual climate on a 5 point scale (1= I strongly disagree, 5 = I strongly agree)

4.5 Ondersteuning van Internationale promovendi

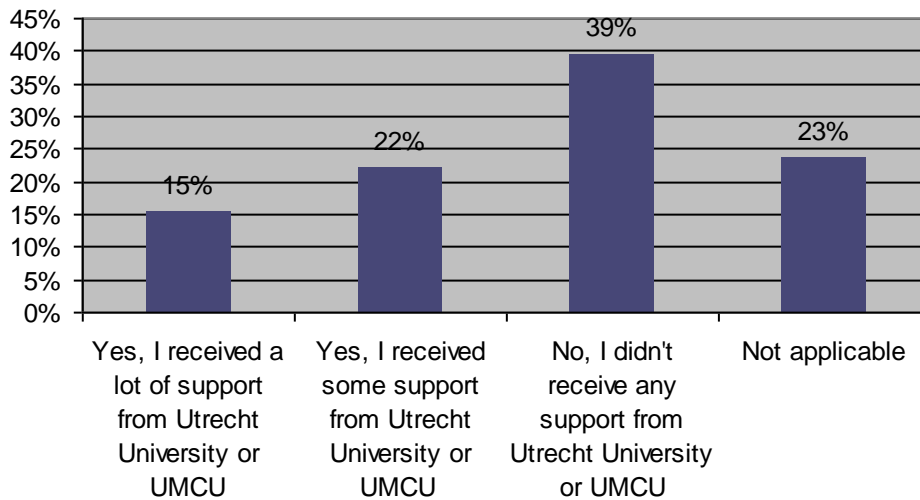
Internationale studenten kunnen rekenen op extra ondersteuning bij hun aankomst in het promotietraject. Die steun kan verschillende vormen krijgen: hulp bij het vinden van huisvesting of aanvragen van vergunningen.

37% van de internationale promovendi heeft (veel) steun heeft gekregen bij het vinden van huisvesting bij hun komst naar Utrecht. In 2002 lag dit percentage op 76%. 39% heeft daarbij helemaal geen steun ondervonden. Voor 23% van de groep internationale promovendi was deze steun ook niet nodig.

Het aandeel promovendi dat geen hulp ontvangt bij het zoeken van woonruimte ligt twee keer zo hoog als in 2002. Destijds gaf een kwart aan dat zij helemaal geen hulp hebben gekregen bij het zoeken van woonruimte. Hierbij was de groep 'not applicable' buiten beschouwing gelaten. Wanneer we op dezelfde wijze percenteren en 'not applicable' buiten beschouwing laten, heeft in het huidige onderzoek 52% van de promovendi geen hulp ontvangen bij het zoeken naar huisvesting. Het totale beeld komt erop neer dat de steun bij het vinden van huisvesting aanzienlijk is teruggelopen.

¹² $F(7,1282) = 2,43, p < .05$

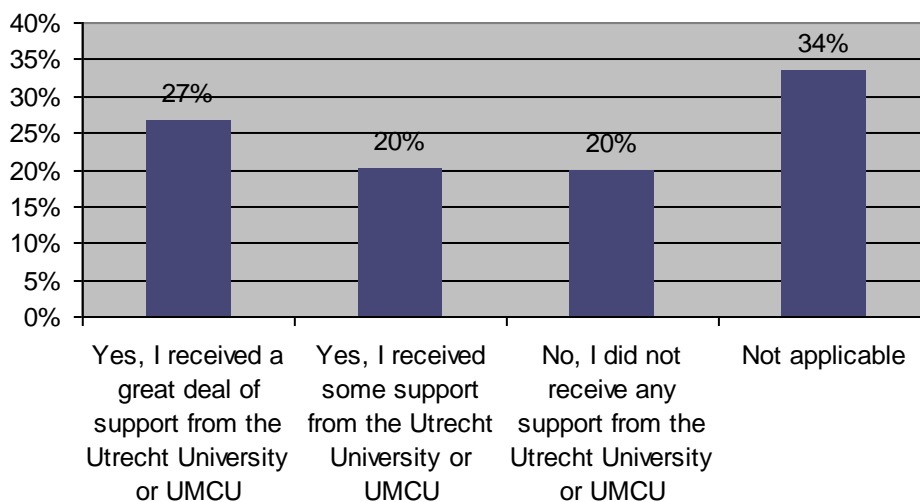
Figuur 4.2 *Ervaren ondersteuning van internationale promovendi bij het zoeken naar huisvesting (n=388).*



De Universiteit Utrecht biedt ook hulp bij het regelen van vergunningen, bijvoorbeeld vergunningen tot verblijf, inreisvisa, etc. Bijna de helft van de internationale promovendi (47%) heeft hierbij steun ontvangen van de Universiteit Utrecht/UMC (zie figuur 4.3). Een vijfde (20%) heeft geen steun ontvangen bij het aanvragen van vergunningen. Voor 34% van de internationale promovendi was deze vorm van ondersteuning niet nodig.

In 2002 ontving 62% van de promovendi veel t/m enige hulp bij het regelen van vergunningen ('not applicable' niet meegerekend). In 2010 ligt dit percentage op 47%.

Figuur 4.3 *Ervaren ondersteuning van internationale promovendi bij het aanvragen van vergunningen en dergelijke (n=388).*



4.6 Financiële positie van bursalen

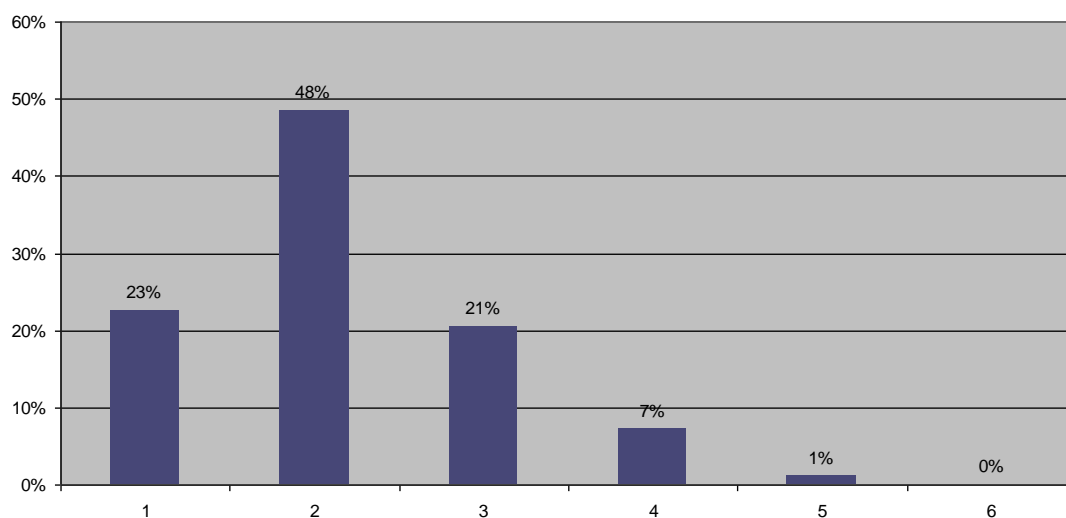
De financiële positie van de aangestelde promovendi (aio's etc.) ligt vast en hebben wij niet nader onderzocht. In het kader van de voorbereiding van de vragenlijst bereikten ons berichten dat de promovendi die op basis van een beurs promoveren soms in een penibele financiële positie verkeren. Wij hebben daarom de bursalen gevraagd nadere informatie te verschaffen over hun maandelijkse beurs. De gemiddelde beurs bedraagt € 1.200 (mediaan). Bij enkele bursalen verschaft de universiteit een extra toelage. Bij 8% van de bursalen (5 promovendi) is hiervan sprake.

Hoofdstuk 5: De begeleiding van promovendi

Promovendi worden tijdens hun promotietraject begeleid door één of meerdere begeleiders. In dit hoofdstuk staat de tevredenheid en ontevredenheid van promovendi met hun begeleider(s) centraal.

5.1 Begeleiding van promovendi

Figuur 5.1 Verdeling van het aantal begeleiders per promovendus (n=1248).



De meeste promovendi (48%) hebben twee begeleiders. Vervolgens is aan de promovendus gevraagd met welke begeleider zij het meest samenwerken. 42% van de promovendi werkt nauw samen met de dagelijks begeleider die ook promotor is. In 53% van de gevallen werkt de promovendus het meest samen met een dagelijks begeleider die *niet* de promotor is. In 5% van de gevallen is dit iemand anders. Wij hebben een aantal vervolgvragen gesteld over de begeleider met wie de promovendus het nauwst samenwerkt.

Taken van de begeleider

Van een aantal taken die de begeleider kan vervullen, is gevraagd a) hoe belangrijk promovendi deze taken vinden en b) hoe tevreden zij zijn over de wijze waarop de begeleider deze taken vervult. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 5.1. De taken die promovendi erg belangrijk vinden en die laag/lager worden gewaardeerd (een groot verschil = vet weergegeven), verdienen extra aandacht van de kant van de begeleiders en graduate schools.

Uit onderstaande tabel 5.1 blijkt dat promovendi het vooral belangrijk vinden dat de begeleider hen begeleidt bij het schrijven en publiceren, de theoretische en methodologische kant van het werk, de voortgang bewaakt en belangstelling toont voor het onderzoek. Er zijn eigenlijk geen taken die de promovendus niet belangrijk vindt.

Tabel 5.1 De mate van tevredenheid van promovendi met de rollen die hun belangrijkste begeleider aanneemt en de waarde die promovendi aan deze rollen hechten (n=1239).

	Importance Mean*	Satisfaction Mean**	Difference
Supervises the writing and publishing side of my work	4,39	3,92	0,47
Supervises the theoretical side of my work	4,30	3,75	0,55
Guards my progress	4,29	3,71	0,58
Takes an active interest in my trajectory	4,25	4,00	0,26
Supervises the methodical side of my work	4,23	3,62	0,61
Ensures that I stay focused on the topic of my research	4,11	3,72	0,40
Mental coach	3,94	3,53	0,41
Takes care of my research budget	3,79	3,65	0,14
Takes care of my research facilities	3,76	3,68	0,09
Total	4,12	3,73	0,39

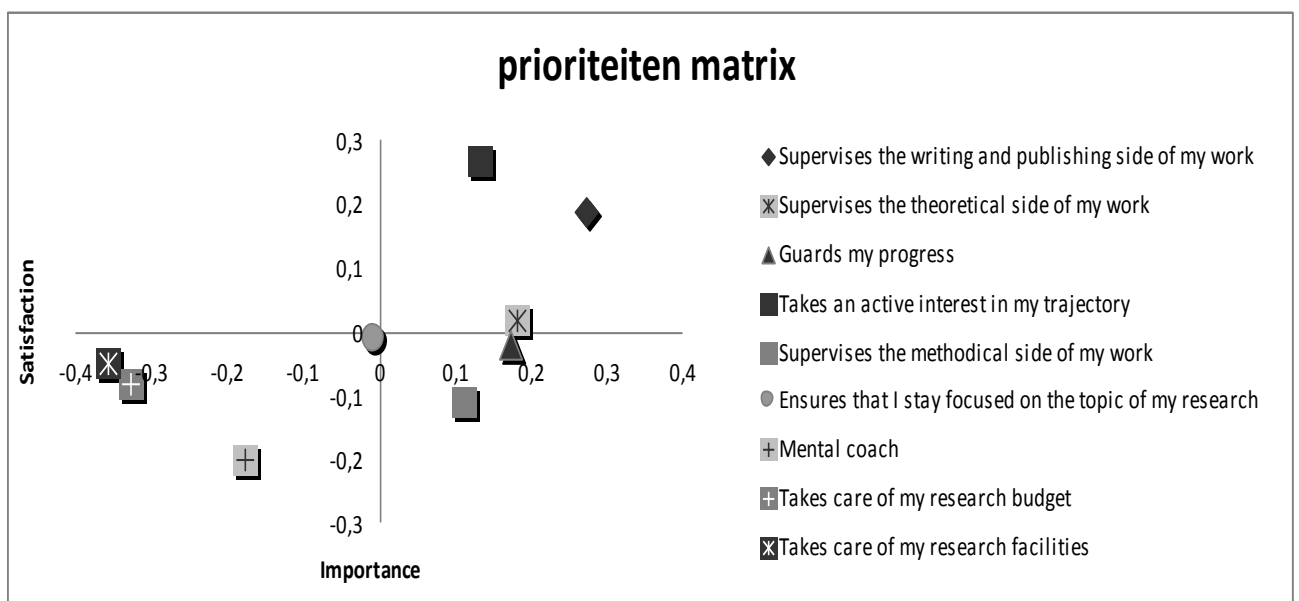
* Mean score on 5 point scales of Importance (1= very unimportant, 5= very important)

** Mean score on 5 point scale of Satisfaction (1= very dissatisfied, 5 = very satisfied)

Over het algemeen zijn de promovendi tevreden met de wijze waarop de belangrijkste begeleider deze taken vervult (gemiddeld, 3,7 op een schaal van 1 erg ontevreden, 5 erg tevreden). Wel ligt de tevredenheid iets lager dan het belang dat er aan de taken wordt gehecht. De grootste verschillen treden op bij de begeleiding van de methodologische kant van het onderzoek (0.61), theoretische kant van het onderzoek (0.55), het bewaken van de voortgang (0.58) en de begeleiding bij het schrijven/publiceren (0.47). Lager, maar nog altijd ruim voldoende scores de methodologische begeleiding en de mentale coaching terwijl zij daar wel veel belang aan hechten. Als we puur kijken naar de grootte van de verschillen tussen de gemiddelde scores op 'belang' en 'tevredenheid', dan verdient de volgende top 5 in de begeleiding extra aandacht: methodologische begeleiding, bewaking voortgang, theoretische ondersteuning, bewaking van schrijven en publiceren, en mentale coaching.

In onderstaande figuur bekijken we de relatie tussen 'tevredenheid' en 'toegevende relevantie' in hun onderlinge samenhang. De items 1 (supervises writing) en 4 (takes an active interest) moeten geconsolideerd worden. Zij worden belangrijk geacht en goed beoordeeld. De items 8 (taking care of budget) en 9 (taking care of research facilities) verdienen grote aandacht omdat ze redelijk belangrijk worden geacht, maar de tevredenheid erover te wensen overlaat. Dat geldt overigens ook in iets mindere mate ook voor de items 3 (guarding progress) en 6 (ensuring staying focused).

Figuur 5.2. Prioriteitenmatrix 'belang' in relatie tot 'tevredenheid'



Er zijn geen significante verschillen tussen de Graduate Schools of typen promovendus met betrekking tot de tevredenheid met bovengenoemde begeleiderstaken en het belang dat promovendi daaraan hechten.

5.2 De frequentie van de begeleiding

Hieronder presenteren wij de gegevens over de frequentie van de begeleiding. Tabel 5.2 laat zien hoe vaak de promovendi en de dagelijkse begeleiders bij elkaar kwamen.

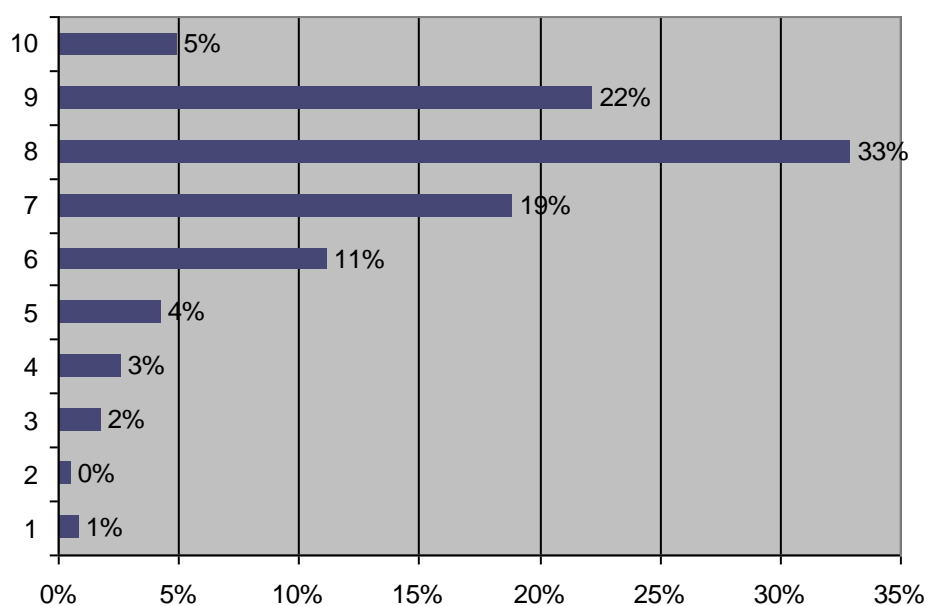
Tabel 5.2 *Het aantal malen dat promovendi contact hebben met hun begeleider naar de mate van tevredenheid met dit aantal contacten (n=1246).*

	Good	Satisfactory	About right	Not enough	Too often	Total
Several times a week	170	25	10	0	6	211
About once a week	247	100	35	11	9	402
Several times a month	113	88	62	35	1	299
About once a month	56	48	46	42	0	192
Less than once a month	27	29	29	55	2	142
Total	613	290	182	143	18	1246

Dit betekent dat 89% minimaal een gesprek per maand heeft met de begeleider. 73% heeft meerdere gesprekken per maand. Men is geneigd om dit als ruim voldoende te beschouwen. Zijn de promovendi tevreden? 87% van de respondenten beschouwt de frequentie waarmee zij hun begeleider spreken als voldoende tot en met goed. 161 promovendi (13%) zijn ontevreden. Er bestaan geen significante verschillen in tevredenheid tussen de graduate schools. De verschillende subgroepen promovendi laten enige verschillen zien, maar deze zijn minimaal¹³.

5.3 Beoordeling van de dagelijks begeleider

Figuur 5.3 *Beoordeling van promovendi aangaande de begeleider met wie zij het nauwst samenwerken (n=1239).*



¹³ $F(3, 1229) = 3.26, p < .05$

Gemiddeld beoordelen promovendi hun begeleider met wie zij het nauwst samenwerken met een 7,5. In 2002 bedroeg dit rapportcijfer nog 6,8. Er zijn geen significante verschillen waarneembaar tussen Nederlandse en internationale promovendi.¹⁴ Op basis van het bovenstaande kunnen we concluderen dat 60% van de promovendi zeer tevreden is (8 of hoger) over de begeleider met wie zij het meest contact hebben. In 2002 lag dit aandeel lager, namelijk op 45%. 19% van de promovendi is redelijk tevreden (7). Dit is vergelijkbaar met 2002. In 2011 is 21% van de promovendi niet zo tevreden over de begeleider (6 of lager). In 2002 lag dit aandeel hoger. Toen was 33% ontevreden over de dagelijks begeleider. Er zijn geen significante verschillen tussen Graduate Schools, typen promovendi, wel/geen Research Master student, sekse, of de fase van het promotie traject waarin een promovendus zich bevindt met betrekking tot het cijfer dat promovendi geven aan hun begeleider.

Een multi-pele regressie analyse is uitgevoerd met als doel voorspellers van de hoogte van het 'rapportcijfer' te identificeren. Significante voorspellers worden weergegeven in Tabel 5.3.

Tabel 5.3 Voorspellers van het cijfer dat promovendi geven aan de begeleider met wie zij het nauwst samenwerken.

	b	B ¹	
(Constant)	1,02		
<i>Supervisor role</i>			
Mental coach	0,31	0,22	**
Takes an active interest in my trajectory	0,31	0,18	**
Supervises the methodical side of my work	0,23	0,15	**
Supervises the theoretical side of my work	0,19	0,12	**
My supervisor looks out for job prospects for after my PhD trajectory	0,16	0,11	**
Ensures that I stay focused on the topic of my research	0,15	0,09	*
Supervises the writing and publishing side of my work	0,11	0,06	*
<i>Supervisor communication</i>			
I have a clear picture of what my supervisor expects of me.	0,24	0,13	**
How often did you meet your supervisor to discuss your research in 2010?	0,08	0,07	*
<i>Other</i>			
Total number of matters for which PhD's do not know whom to contact for help	-0,04	-0,05	*

¹ =gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt

* = p<0.05

** = p<0.01

¹⁴ mean difference .053 t (1237)= -.513, p = 60

Met name de wijze waarop de begeleider **de rol van mental coach** vervult heeft een positief effect op de beoordeling van de begeleider. Ook de mate waarin de begeleider een **actieve interesse** toont in het proces dat de promovendus doorloopt, en de **begeleiding bij de theoretische en methodologische kant** van het promotietraject leiden tot een hogere waardering van de begeleider. Daarnaast zien we dat **helderheid wat betreft de verwachtingen** leidt tot een positievere beoordeling van de begeleiders.

Verdere voorspellers zijn veelal de mate waarin de begeleider andere rollen aanneemt. Deze hele set van voorspellers verklaart veel van de variantie in het cijfer dat gegeven wordt aan de begeleider ($R^2 = 70.40$).

Individuele kenmerken van de respondenten zoals leeftijd, geslacht, afkomstig uit het buitenland of niet en fase van het promotietraject zijn niet bepalend voor de beoordeling.

5.4 Promovendi en hun tevredenheid over de begeleiding

Nadat de respondenten hun dagelijks begeleider een cijfer hadden gegeven voor de begeleiding, hebben we hen de mogelijkheid geboden om hun tevredenheid en ontevredenheid nader toe te lichten. We rapporteren hier eerst over hun tevredenheid, daarna hun ontevredenheid. De antwoorden op deze vragen zijn geanalyseerd met behulp van ATLAS/ti.¹⁵

5.4.1 De tevredenheid

737 promovendi lichten hun tevredenheid toe. In de onderstaande tabel vatten we de belangrijkste bevindingen samen. Volgend op de tabel lichten we de begeleidingsaspecten toe.

Tabel 5.4 Aspecten van de begeleiding waarover promovendi tevreden zijn (n=737).

Aspect van begeleiding waarover men tevreden is	Frequency
Contact, the social side	245
Contact & availability, the quantitative side	228
Interest, Enthusiasm & Involvement	228
The supervisor's expertise	222
Project & Time Management	207
Support & Supervision	170
Support in writing & publishing	92
Room to manoeuvre	86

¹⁵ Met behulp van dit software programma voor kwalitatieve data-analyse zijn de uitspraken gecodeerd en vervolgens op type uitspraak gerubriceerd en gekwantificeerd.

Feedback	66
Community building & networking	48
Working conditions	38
Support in preparation of career & long term perspective	11
Transparency of expectations	4

Hieronder geven we een toelichting. We noemen steeds de meest in het oog springende aspecten van dit onderdeel van de begeleiding.

- Contact, the social side. We moeten hierbij denken aan zorgzaamheid, het kunnen en willen coachen (39x), goede communicatievaardigheden (17x), vriendelijkheid (17x), het vermogen om te inspireren (25x), te motiveren (36x) en te stimuleren (23x), mentale steun (34x) en vertrouwen (9x).
- Contact & availability, the quantitative side. Denk hierbij aan de tijd die de begeleider beschikbaar heeft (30x), beschikbaarheid in algemene zin (106x, niet nader gespecificeerd), het contact met de begeleider (49x) en als specificatie daarvan vaak apart genoemd, de contact frequentie (34x). 'Snel reageren' verdient ook aparte vermelding.
- Interest, Enthusiasm & Involvement. Staan voor betrokkenheid (68x), enthousiasme (35x), inbreng (12x) en interesse (in project en persoon, 113x).
- The supervisor's expertise. De respondenten refereren hier aan de expertise in algemene zin (79x), methodologische en theoretische support (respectievelijk 37x en 62x), technische support (11x) en professionalisme in algemene zin (6x). Aparte aandacht wordt gevraagd voor de expertise die getoond wordt bij het ontwikkelen van de onderzoeksvragen (5x) en het vermogen om de eigen kennis over te dragen aan de promovendus (17x).
- Support in writing & publishing. De ondersteuning van het gepubliceerd krijgen van het werk van de promovendus wordt 27x genoemd, de support voor het schrijven zelf krijgt 65x aparte vermelding.
- Room to manoeuvre. De respondenten operationaliseren hun waardering voor hun bewegingsruimte op verschillende manieren. Onafhankelijkheid wordt 47x maal genoemd. Maar er zijn ook andere manieren waarop een promovendus ruimte krijgt om het promotieonderzoek naar zijn of haar eigen hand te zetten. Genoemd worden bijvoorbeeld een collegiale werkrelatie met de begeleider (18x) en openheid, ruimte of respect voor de inbreng van de promovendus (21x).
- Feedback. Waardering voor de feedback wordt als zodanig 38x genoemd. Andere aspecten van feedback waarvoor waardering wordt uitgesproken zijn de kwaliteit van het gegeven commentaar, het vermogen van de begeleider om kritisch te zijn (11x) en de discussie over het werk (10x).
- Community building & networking. De ondersteuning door de begeleider van het maken van contact met het externe netwerk van collega's wordt

39x in positieve zin genoemd. 9 respondenten prijzen hun begeleider vanwege het entameren van onderling contact in de directe omgeving van de promovendus.

- Working conditions. 38 respondenten spreken hierover hun waardering uit in relatie tot de begeleider. We moeten hierbij in de allereerste plaats aan de financiële aspecten denken (22x). Ook worden genoemd laboratorium faciliteiten en de werkomstandigheden in algemene zin.
- Support in preparation of career & long term perspective. De respondenten noemen dit aspect van de begeleiding weinig in waarderende zin.
- Vooral vanwege het contrast met wat we over dit punt hierna kunnen melden in termen van ontevredenheid, rapporteren we hier het zeer kleine aantal respondenten (4) dat meldt de begeleiding zo te waarderen vanwege de transparantie van de verwachtingen van de kant van de begeleider.

5.4.2 De ontevredenheid

In totaal hebben 543 promovendi de ontevredenheid nader toegelicht. Voordat we daarover rapporteren is het belangrijk om te vermelden dat de respondenten hun opmerkingen niet zelden voorzien van een relativerende kanttekening.

Die relativering krijgt verschillende vormen. Men zegt dat een bepaald punt 'soms' speelt, dat het een van de begeleiders betreft maar wordt gecompenseerd door wat de andere begeleiders te bieden hebben, 'dat iets niet echt een probleem is, maar dat de begeleider daar wel aan zou kunnen werken' of 'dat iets een probleem is, maar dat de begeleider daar misschien niet echt iets aan kan doen'. In andere gevallen maakt men de kanttekening dat een bepaald probleem er 'misschien ook wel bij hoort' of dat 'iets beter had kunnen lopen, maar dat ook niet echt schade teweeg heeft gebracht'. Ook kan een bepaalde kennislacune aan de kant van de begeleider opgevangen worden door de grote kennis van de promovendus zelf. Alles bij elkaar genomen zijn er 57 promovendi van de 543 die kritiek uiten, maar die tegelijkertijd van (enige) relativering voorzien.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de belangrijkste kritiekpunten. Per onderwerp geven we per graduate school het aantal "hits" weer. In de kolommen geven we steeds aan welk onderwerp op de eerste, tweede en derde plaats kwam. We geven een voorbeeld. De ontevredenheid bij de graduate school Life Sciences concentreert zich in afnemende volgorde op de sociale kant van het contact met de begeleider (1^e plaats), de rol van de begeleider in het managen van het promotieproject (2^e plaats) en de beschikbaarheid van de begeleiding (3^e plaats).

Tabel 5.5 Aspecten van de begeleiding waarover promovendi ontevreden zijn, uitgesplitst naar Graduate School (n=543).

	GEO	HUM	LEG	LS	NS	SBS	Total
• contact (the social side)	8 (3)	8 (3)	10 (2)	72 (1)	10 (2)	13 (2)	121 (1)
• contact & availability (the quantitative aspect)	11 (2)	7	12 (1)	54 (3)	19 (1)	13 (3)	116 (2)
• project & time management	12 (1)	5	5	56 (2)	10 (3)	18 (1)	106 (3)
• expertise of the supervisor	4	11 (1)	6	54	8	13	96
• support & supervision	3	7	7	44	8	4	73
• interest & enthusiasm & involvement	3	3	8 (3)	47	4	5	70
• conditions	2	8	5	27	6	6	54
• feedback	1	9 (2)	7	27	3	5	52
• room to move	0	4	2	26	4	7	43
• non-transparency of expectations	5	2	2	19	6	8	42
• community building & networking	0	1	4	22	4	7	38
• career support & long term view	0	3	2	5	0	8	18
<i>Aantal promovendi dat commentaar geeft (n)</i>	36	38	37	292	66	74	543

We lichten nu kort de voornaamste knelpunten toe zoals die door promovendi worden waargenomen.

a. Contact (the social side). 121 x genoemd.

Promovendi noemen in dit verband vooral een gebrekkige aandacht voor de mentale ondersteuning (29x), een gebrek aan vermogen om te motiveren (15x), ontevredenheid over de communicatie in het algemeen (9x) en onvoldoende coaching (7x). Andere promovendi kleuren deze algemene observaties wat verder in. Daarbij vallen termen zoals: onbehoorlijk gedrag, gebrek aan empathie en bemoediging, het steeds weer vergeten van afspraken, het gebrek aan inspiratie of het steeds weer negatief reageren zonder aandacht te schenken aan het positieve

(6x). Aparte vermelding verdient ook de desinteresse in de persoon (7x). 'Te' is ook in dit geval niet goed: te direct, te dicht op de huid, te kritisch, maar ook, te aardig.

b. Contact & availability (the quantitative aspect). 116 x genoemd.

De kritiek richt zich hier in de allereerste plaats op de gebrekkige beschikbaarheid van de begeleider voor begeleidingsgesprekken (47x) of de onregelmatigheid (26x). Soms (7x) neemt dit naar de mening van de promovendus zo'n ernstige vorm aan dat hij of zij spreekt in termen van een volledig ontbrekende begeleiding. De promovendi hebben een open oog voor de omstandigheden die de begeleiders kunnen aanzetten tot onvoldoende aandacht voor hun promovendi. 'Te druk' (18x) en 'te weinig tijd' (13x) zijn de sleutelwoorden.

c. Project & time management. 106x genoemd.

Op grond van de toelichtingen van de promovendi bij hun tevredenheid weten we al dat aansturing van het promotietraject bijzonder op prijs wordt gesteld. Ook andersom is dat het geval. Als men ontevreden over iets is, dan scoort projectmanagement zeer hoog (49x). Ook in dit geval operationaliseren andere respondenten dit algemene begrip. Men noemt bijvoorbeeld het geen oog hebben voor activiteiten naast het eigenlijke promotiewerk, een nonchalante omgang met de haalbaarheid van de plannen, te ambitieuze plannen van de begeleider (6x), het niet-bewaken van de voortgang (18x), het onvoldoende geven van leiding en sturing, en het niet behouden van het overzicht (6x).

d. Expertise of the supervisor. 96x genoemd.

Naast de expertise in algemene zin (20x), noemen de respondenten vooral twee typen van naar hun oordeel gebrekkige expertise of ondersteuning: de methodologische (31x) en de theoretische (30x).

e. Interest & enthusiasm & involvement. 86x genoemd.

Ontevreden opmerkingen over interesse en enthousiasme worden door de promovendi met verschillende zaken in verband gebracht: interesse in de promovendus als persoon (9x) en interesse in de intrinsieke aspecten van het onderzoek. Steeds weer negatief reageren op wat de promovendus doet (6x) verwijst ook naar een gebrek aan enthousiasme.

f. Support & supervision. 73x genoemd.

De promovendi vragen in hun toelichtingen ook aandacht voor andere vormen van ondersteuning, supervisie of begeleiding. Aan bod komen o.a. ontevredenheid over de kwaliteit van de discussies over hun werk (11x), supervisie (9x) en support (14x) in het algemeen en gebrek aan bescherming. Daarnaast noemt men meer specifieke vormen van gebrek aan steun, zoals in het geval van grote

spanning, of in het geval van problemen (7x), bij het vinden van cursussen, en praktische (5x) of technische zaken (3x)

g. Conditions. 54x genoemd.

Dominant zijn hier de problemen gemeld i.v.m. de financiering van het promotieonderzoek (22x) en het gebrek aan betrokkenheid van de begeleider zoals gepercipieerd door de respondenten. Maar bij de onderzoekscondities moeten we ook denken aan onvoldoende steun bij het wegwijs maken van de promovendus, de onderzoekscultuur, de mogelijkheden om in het buitenland onderzoek te doen, het moeten doen van werk dat niet gerelateerd is aan het promotieonderzoek, de technische voorzieningen en de laboratoriumfaciliteiten. Dit alles gerelateerd aan een gebrek aan betrokkenheid of voorspraak van de kant van de begeleider. Een speciaal geval is dat van de promovendus en de begeleider die zich, qua locatie, op afstand van elkaar bevinden zodat de communicatie nadelig beïnvloed wordt (6x genoemd).

h. Feedback. 52x genoemd.

De respondenten vullen hun kritiek op de feedback die zij van de begeleider krijgen op verschillende manieren in. De feedback kan onregelmatig zijn, te algemeen of niet kritisch genoeg. De meeste respondenten denken bij de feedback in de eerste plaats aan de reactie op hun geschreven werk. Ook noemt men af en toe de reactie op presentaties die men gegeven heeft. Feedback kan ook voortwendend negatief van aard zijn, te weinig constructief of te laat komen. 7 respondenten zijn kritisch over het gebrek aan vermogen aan de kant van de begeleider om niet alleen negatief commentaar te geven maar ook opbouwend te zijn en aan te geven waar het werk wel in orde is.

i. Room to move. 43x genoemd.

Deze respondenten stellen het gebrek aan bewegingsruimte aan de orde. Dat kan allerlei verschillende vormen krijgen: een te gesloten perspectief op het onderzoek, het uitoefenen van te veel controle en druk, het gefocust zijn op de kleine details of een overambitieuze kijk op het onderzoek waardoor de promovendus klem komt te zitten. Maar de wijzer kan ook omslaan naar een ander probleem met de bewegingsruimte. Enkele promovendi melden juist een te grote bewegingsruimte waardoor zij het spoor bijster raken.

j. Non-transparency of expectations. 42x genoemd.

Nogal wat promovendi ervaren op dit punt problemen. Meestal gebeurt dit onder de algemene noemer van onduidelijk verwachtingen. De verwarring wordt ook omschreven in termen van een chaotisch begeleiden, een gebrek aan leiding, misverstanden, onduidelijke afspraken en tegenstrijdige beoordelingen.

k. Community building & networking. 38x genoemd.

De begeleider speelt een cruciale rol in het doen landen van de promovendus in enerzijds de lokale onderzoeksgemeenschap en anderzijds het netwerk van (in-

ter)nationale collega's. 11 respondenten verwachten meer van de begeleider wat betreft de organisatie van het lokale contact in bijvoorbeeld de onderzoeksgroep. 27 respondenten vinden hun begeleider te passief wat betreft de steun in het aansluiten bij externe netwerken.

I. Career support & long term view. 18x genoemd.

We sluiten af met een kleine groep respondenten die kritiek uit op de ondersteuning die men krijgt bij de betreding van de arbeidsmarkt na het promoveren. Men verwijt de begeleiders vooral desinteresse.

5.4.3 Tevredenheid en ontevredenheid in onderlinge samenhang

Er bestaat een aanzienlijke congruentie tussen de punten waaraan promovendi denken als zij tevredenheid of ontevredenheid over hun begeleiding specificeren. Er is een uitzondering. Heldere verwachtingen van de kant van de begeleider worden door de respondenten zelden als iets bijzonders vermeld als zij hun tevredenheid toelichten. Omgekeerd kunnen begeleiders veel waardering verspelen als ze onhelder zijn over hun verwachtingen naar de promovendi toe. Zowel tevredenheid als ontevredenheid worden allereerst gezien in termen van de intermenselijke aspecten van de relatie die men met de begeleider onderhoudt. Direct daarop volgt de beschikbaarheid van de begeleider. Hoog scoren aan beide uiteinden van het tevredenheidspectrum ook de bijdrage van de begeleider aan het management van het promotietraject, en het vermogen tot het bieden van steun en supervisie. De tevredenen en de ontevredenen kennen ook een belangrijke plaats toe aan de expertise van de begeleider. Opvallend is toch dat de expertise niet het alles overheersende criterium is bij het formuleren van waardering of ontevredenheid.

5.5 Slot. De droombegeleider...die in Utrecht bestaat

Het is aansprekend om tot slot de promovendi zelf aan het woord te laten over hun begeleiders. Een aantal respondenten wijdde een langere passage aan hun waardering voor de begeleiding. Op basis van een samenvoeging daarvan presenteren we het volgende profiel van een Utrechts droombegeleider.

My supervisor is asking how things are going, how I experience things, and is interested in my views and opinions. Gives me lots of room and is very open to discussion. Is always there for questions and advice. Is cheerful and enthusiastic about the work, which makes it more fun to work here. I am confident that my supervisor will ensure that publishable data will be published. The supervisor also facilitates contact with other researchers when required and maintains on the whole a satisfac-

tory environment in which to perform the experiments required for my research.

I get excellent opportunities to do fieldwork. My supervisor acquired for me a very sufficient research budget and I get excellent feedback about my progress and writings. Also my supervisor gives me an overview of the relevant issues and very good suggestions what to read in order to improve my research concept and theoretical framework.

I really trust my supervisor, my supervisor is very reliable and a kind person. Has given me some good advice that helped me get articles published. Has a number of very nice PhD students; surrounds him/herself with kind and interesting people.

Makes time when I want to discuss something, very fast with editing when I send documents, has been making efforts to give me the opportunity to give presentations at meetings this last year.

My promotor is a very helpful, considerate person who always carefully reads what I give. Plus helps me with getting the form of my dissertation right, which is what I need. Also lets me explore ideas. I get an answer to every question I ask. My supervisor really makes the process of writing this dissertation a pleasant experience.

My supervisor has a thorough knowledge of the area I'm working in. My supervisor supported my decision to do some teaching during my first year, even though I wasn't contractually obliged to. Takes my wishes and ideas quite seriously.

My supervisor is young, talented and ambitious. Gives me great opportunities in my research. Interested in my research. We work together sometimes, but my supervisor also leaves me to decide what to do on my own. Generally, my supervisor supervises both the theoretical and the practical side of my work, and whenever I have problems with which my supervisor might be uncertain to discuss, I am given plans for courses or summer schools that I should attend. My supervisor is also very good and friendly as a person, without this interfering with the student-professor relationship. The best supervisor that anyone could possibly have!

It feels like cooperation, not supervision. I feel like I am doing good work and that they appreciate my efforts. There is a nice synergy during our meetings, which inspires me to get the best out of my research project. They keep me on track and stimulate me to write down and publish my ideas.

We zouden de respondenten geen recht doen door hen alleen in waar-derende zin aan het woord te laten. Hierna volgen enkele passages waarin we respondenten kritiek op de begeleiding zien verwoorden.

- Actual teaching obligations where a multiple of required teaching obligations, to a large part due to a poor course structure; -Work in fully developed fields with little research opportunities was encouraged, whereas research in a current subject was discouraged; - There was no interest in my work, especially if it contradicted his earlier work; - Agreements were not upheld; - Motivational techniques were insulting; - There was a general reluctance to accept his own contribution to the problems I faced.
- Extraordinary poor project management which resulted in scope creep, unrealistic schedules, poor risk management, and ultimately excessive delays. I feel that my supervisor has so many ideas and associations about my research topic that he keeps sending me in new directions rather than helping me to focus on one clear goal/hypothesis. As a result, I fear I have done a lot of work that will end up being irrelevant.
- My supervisor is not doing enough to maintain and enlarge his network. Lack of information regarding his whereabouts during working hours. My supervisor neglects his duties concerning human resource management, providing sufficient technical assistance.
- Availability for discussion, his knowledge, his professional network, his role as mentor and mental coach, his (lack of) drive and passion for science, the way he treats his PhD students, the lack of interest in issues that do not contribute to his own benefit, his tendency to break promises and take credit for work that other's did, his laziness.
- Being in an interdisciplinary field, I have no real advisor in the areas in which I could have really contributed to my work or field. My co-promoter is very good in his own field, but I should not be expecting him to know my area of research too. This is the harsh reality of inter-disciplinary research. I feel pretty much left to myself in this aspect.
- Complete lack of vision and intrinsic motivation. I feel that the number of publications and finishing on time are way more important goals for her than the quality of my work.
- Doesn't always realize what it means to be new in research world. As a PhD student you have limited experience. Sometimes supervisors tend to forget this.
- Sometimes there is not a clear goal where all supervisors agree on. Or their thinking changes. This can take a lot of time during a PhD project. Having 3 supervisors is already difficult, but the problems are increased when the one I associate the most with, and with the most knowledge and know-how of what I do, is the lowest in supervisor rank - and the higher-ups do use their rank.

- He does not really coach me towards the progression of my projects. When things do not go as expected and unpublishable results are produced, he makes me feel I am not a really good researcher. It seems my supervisor is not interested in my well-being, what I can handle and what I expect from this whole project. He just cares about publications.
- I find it very hard to share personal issues with him, even if they're influencing my work – probably because we never really do any small talk, it's always straight to business.
- I missed active supervision in the earlier stages of the project to discuss methodological questions. I was given a lot of freedom but no substantive feedback on early versions of chapters or how to go about doing my research.
- My supervisor does not motivate or stimulate me scientifically nor socially. He does not provide any practical supervision, nor does he ensure that a second supervisor does so, even when explicitly asked to do so and agreeing upon. This has caused considerable and unnecessary delay in my project. When confronted, the supervisor denies any insufficiencies and does not show willingness to invest in improving the situation.
- As a junior scientist it would be great to maybe talk about what possibilities I have after graduation.
- In general I think that people that are good researchers do not need to be a good group leader. This is I think a negative thing of the "scientific system". You cannot become (or stay) a good researcher only, you have to become a group leader or leave science. Therefore many people are on wrong positions, which gives rise to sometimes a very demotivating (and fake) environment.
- Sometimes hard to figure out if he is actually pleased with my work or not. Do not know how to interpret his comments on ethos and writing skills sometimes. This confusion sometimes leads to insecure behavior from my side.
- Supervision, there hardly is any. This is mostly an issue when experiments need to be written into manuscripts. My supervisor does not interpret my data with me, and complains when data are not interpreted to her satisfaction in manuscripts. It also often takes several (4-5) weeks before my supervisor will read a first manuscript draft.

Hoofdstuk 6: Monitoring

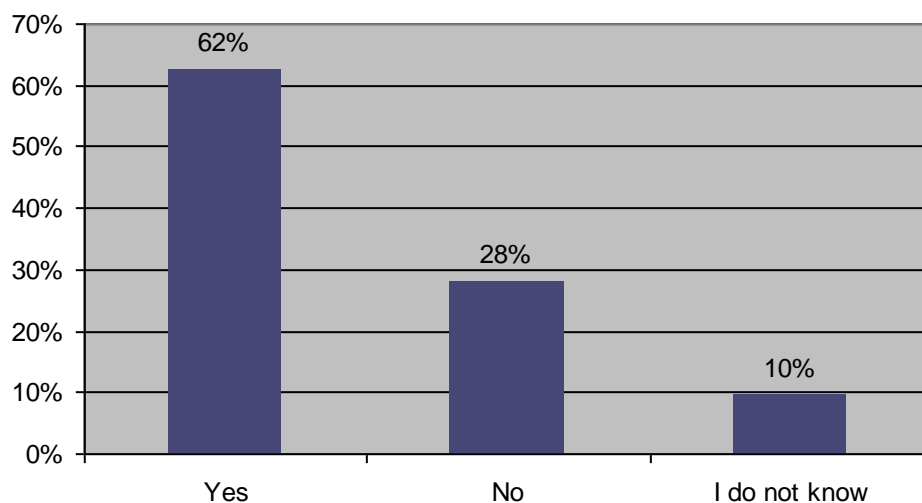
De voortgang van promovendi wordt op verschillende manieren bijgehouden. Een van de eerste stappen daartoe is het opstellen van een Opleidings- en Begeleidingsplan of een Werkplan waarin afspraken worden gemaakt over de vormgeving en de organisatie van het promotietraject, de begeleiding die de promovendus kan verwachten en opleidingen/ cursussen die bijdragen aan de ontwikkeling van de promovendus. Veelal wordt het eerste jaar afgesloten met een go/nog go moment: de beslissing of de promovendus door mag gaan met het promotietraject. Ook jaarlijkse Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprekken zijn bedoeld om de voortgang van de promovendus te monitoren. In dit hoofdstuk wordt nagegaan in hoeverre deze instrumenten gebruikt worden.

6.1 Opstellen van Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan

Aan alle promovendi is gevraagd of er een Opleidings- en Begeleidingsplan of een Werkplan is opgesteld in de eerste twee maanden van het promotietraject. Bij 62% van de promovendi is dit ook daadwerkelijk gebeurd. In 2002 was dit aandeel nog 73%. Het percentage verschilt niet substantieel per fase waarin de promovendi zich bevinden. Of zij zich nu bijvoorbeeld in hun eerste of laatste jaar bevinden, steeds meldt tussen de 60 en 65% dat de genoemde documenten zijn opgesteld.

Bij 28% is dit niet gebeurd en 10% van de promovendi weet niet of er een Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan is opgesteld.

Figuur 6.1 Het aandeel promovendi met een Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan (n=1361).



Typen promovendi

Onder bursalen (54%) en buitenpromovendi (40%) ligt het aandeel met een Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan lager dan bij de aangestelde promovendi zoals aio's en agiko's (67%). Opvallend is dat 27% van de bursalen niet weet of er een Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan is opgesteld (zie tabel 6.1).

Tabel 6.1 Het aandeel promovendi met een Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan uitgesplitst naar type promovendus (n=1349).

	Yes	No	I do not know
employed (e.g., AIO, OIO, AGIKO)	67%	25%	8%
PhD scholarship	54%	19%	27%
external	40%	48%	12%
Other	38%	56%	6%

Graduate Schools

Tabel 6.2 Het aandeel reguliere promovendi (AIO's etc.) met een Opleidings- en Begeleidingsplan of Werkplan uitgesplitst naar Graduate School (n=1070).

	Yes	No	I do not know
Humanities	87%	13%	0%
Natural Sciences	70%	16%	14%
Geo Sciences	69%	20%	11%
Social and Behavioral Sciences	68%	27%	5%
Life Sciences	66%	27%	7%
Law, Economics, and Governance	62%	27%	12%
I do not know at which graduate school I work	68%	22%	10%
I do not work at a graduate school	58%	32%	9%

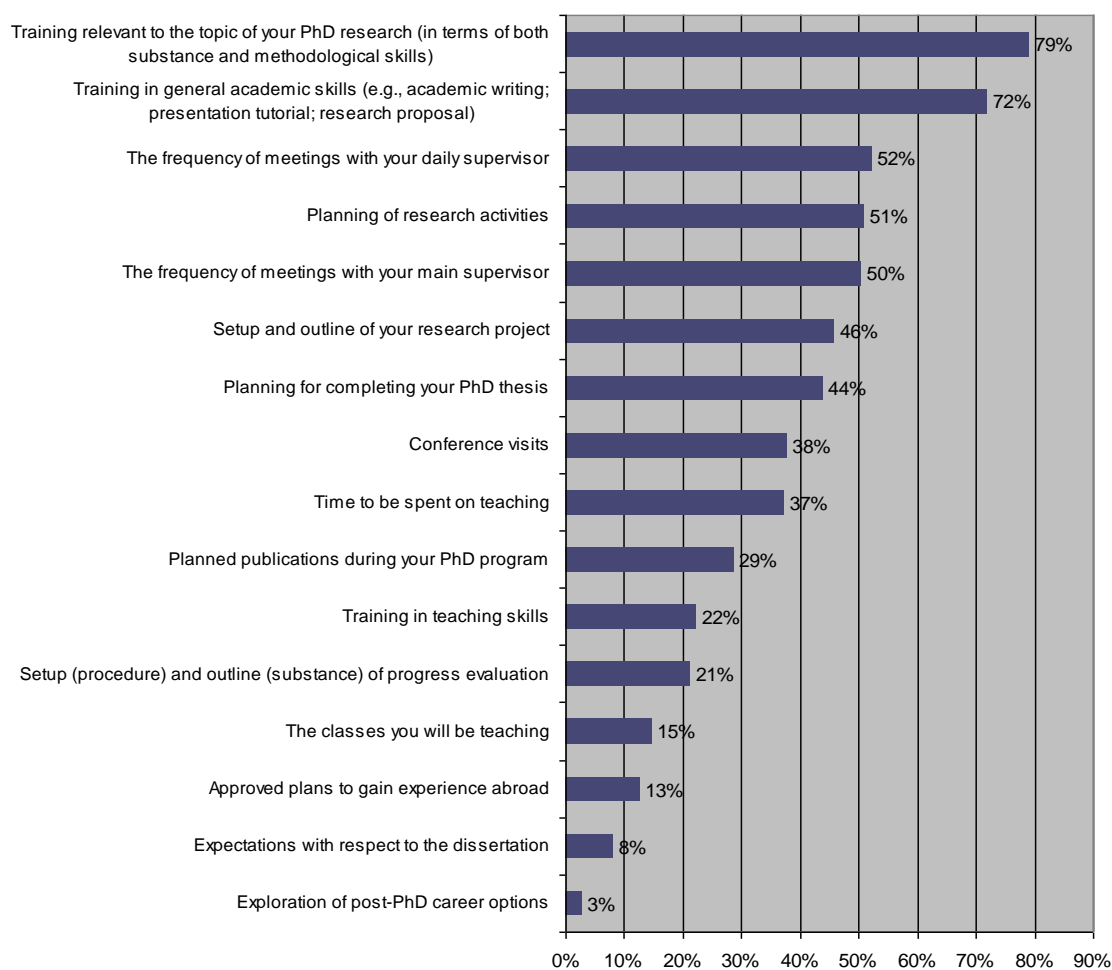
De mate waarin het Opleidings- en Begeleidingsplan is 'ingeburgerd' verschilt tussen de Graduate Schools. Over het algemeen varieert het aandeel promovendi met een Opleidings en Begeleidingsplan tussen de 62% (Law, Economics and Governance) en 70% (Natural Sciences). Een (positieve) uitzondering hierop wordt gevormd door Humanities. Bij deze Graduate School geeft 87% van de (reguliere) promovendi aan dat er een Opleidings- en Begeleidingsplan is opgesteld.

6.2 Inhoud van het Opleidings- en begeleidingsplan

In veel Opleidings- en Begeleidingsplannen wordt aandacht besteed aan de opleiding van promovendi, zowel met betrekking tot het onderwerp van het onderzoek en relevante methodologische vaardigheden (79%) als met betrekking tot de opleiding in relevante academische vaardigheden (72%). De opleiding met betrekking tot docervaardigheden wordt minder vaak genoemd (22%). Ook wordt niet altijd in het Opleidings- en Begeleidingsplan opgenomen of de promovendus onderwijs gaat verzorgen (37%) en welk onderwijs de promovendus gaat verzorgen (15%).

In ongeveer de helft van de plannen is een aantal praktische zaken afgesproken, zoals de frequentie van afspraken met de (dagelijks) begeleider en de planning van onderzoeksactiviteiten. Opvallend is dat de verkenning van verdere carrièreperspectieven en de verwachtingen met betrekking tot de dissertatie zo laag scoren, respectievelijk 3 en 8%.

Figuur 6.2 De onderwerpen die zijn opgenomen in het Opleidings- en Begeleidingsplan van reguliere promovendi (AIO's etc.) (n=710).



Naast de in figuur 6.2 genoemde onderwerpen werd in 24.3% van de gevallen ook een mentor genoemd. Deze kan een begeleidende rol vervullen naast de inhoudelijke begeleiders zoals dagelijks begeleider en promotor. Gemiddeld worden vijf van bovengenoemde onderwerpen opgenomen in het Opleidings- en Begeleidingsplan van reguliere promovendi (AIO's etc.):

Er zijn significante verschillen in het aantal zaken dat besproken wordt in het Opleidings en Begeleidingsplan van reguliere promovendi per Graduate School¹⁶, zie tabel 6.3. Er worden binnen Humanities significant meer onderwerpen besproken m.b.t. het Opleidings en Begeleidingsplan dan in andere Graduate Schools (8 versus 5).

Tabel 6.3 Het gemiddeld aantal zaken dat besproken wordt in het Opleidings- en Begeleidingsplan van reguliere promovendi (AIO's etc.) per Graduate School (n=1078).

	Mean	SD	n
Humanities	8,36	4,47	55
Law, Economics, and Governance	6,15	5,82	52
Geo Sciences	5,33	4,42	64
Social and Behavioral Sciences	5,76	4,96	111
Life Sciences	4,86	4,48	514
Natural Sciences	5,19	4,42	126
I do not know at which graduate school I work	5,16	4,67	82
I do not work at a graduate school	4,05	4,48	74
Total	5,23	4,67	1078

6.3 Bespreken van het Opleidings- en Begeleidingsplan of werkplan

Aan degenen bij wie een Opleidings- en Begeleidingsplan en/of Werkplan is opgesteld, is gevraagd of zij deze documenten hebben besproken met hun begeleider(s). Het merendeel van de promovendi geeft aan dat zij het Opleidings- en Begeleidingsplan (83%) en Werkplan (84%) ook hebben besproken met hun begeleider(s) (zie tabel 6.4).

Ook met betrekking tot de bespreking van de plannen zijn er verschillen tussen de Graduate Schools. Wanneer het Opleidings- en Begeleidingsplan is opgesteld, wordt dit het vaakst besproken bij Geo Sciences (89%) en het minst vaak bij Natural Sciences. Het Werkplan wordt juist weer het vaakst besproken bij Humanities (95%) en het minst vaak bij Social and Behavioral Sciences (80%).

¹⁶ $F(7,1070) = 5,30, p < .001$

Tabel 6.4 Het aandeel promovendi dat een Opleidings- en Begeleidingsplan/ Werkplan heeft besproken met hun begeleider(s) uitgesplitst naar Graduate School (n=833).

	Yes, I did/ will discuss the training and supervision agreement	Yes, I did or will discuss the workplan
Geo Sciences	89%	89%
Social and Behavioral Sciences	87%	80%
Law, Economics, and Governance	86%	89%
I do not work at a graduate school	83%	90%
Life Sciences	82%	81%
I do not know at which graduate school I work	82%	82%
Humanities	81%	95%
Natural Sciences	79%	83%
Total	83%	84%

6.4 Officiële goedkeuring door de Graduate Schools

Daarnaast is ook gevraagd of het Werkplan officieel is goedgekeurd door de Graduate school binnen 6 maanden na aanvang van het promotietraject. Dit werkplan is bij 43% van de promovendi goedgekeurd, bij 8% is het nog niet gebeurd, maar hierbij kan het nog gebeuren omdat zij minder dan 6 maanden geleden zijn begonnen aan het promotietraject. Bij 49% van de promovendi is zeker dat het Werkplan niet officieel is goedgekeurd. In 2002 lag het aandeel promovendi zonder goedgekeurd Werkplan nog hoger, op 60%.

Tabel 6.5 Het aandeel promovendi met een werkplan dat officieel goedgekeurd is binnen zes maanden nadat zij gestart zijn met hun promotietraject uitgesplitst naar Graduate School (n=1303).

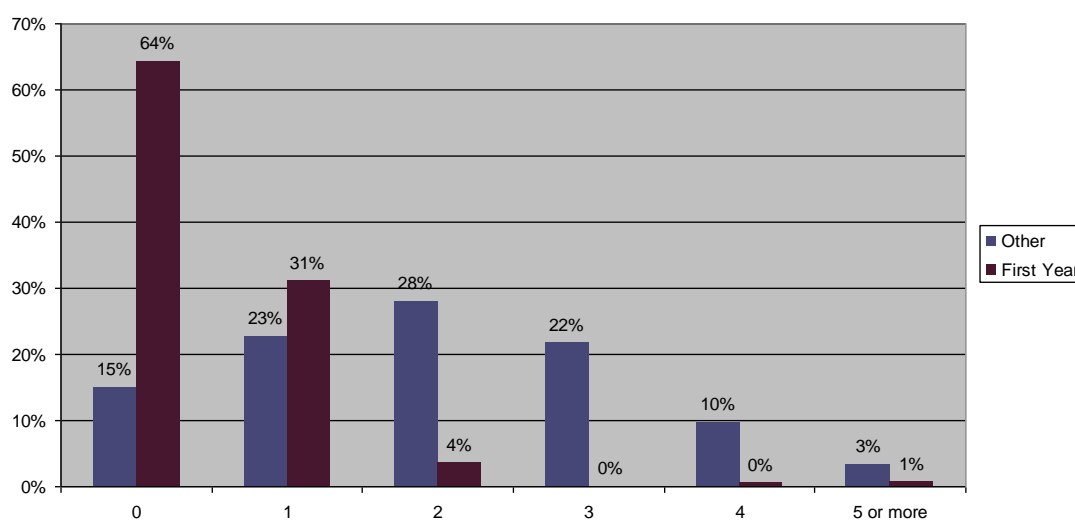
	Yes	No	No, not yet*
Humanities	75%	23%	3%
Law, Economics, and Governance	44%	44%	12%
Geo Sciences	53%	39%	8%
Social and Behavioral Sciences	37%	56%	7%
Life Sciences	42%	50%	8%
Natural Sciences	44%	47%	9%
I do not know at which graduate school I work	39%	56%	5%
I do not work at a graduate school	28%	63%	8%
Total	43%	49%	8%

* my trajectory started less than 6 months ago

Universiteitsbreed heeft 43% van de promovendi een Werkplan dat officieel is goedgekeurd binnen 6 maanden na de start van het promotietraject. 49% van de promovendi heeft geen Werkplan dat officieel is goedgekeurd binnen 6 maanden na de start van het promotietraject. En 8% kan er nog niet over oordelen, aangezien zij minder dan 6 maanden geleden zijn begonnen met het promotietraject. We zien op dit aspect grote verschillen tussen de Graduate Schools. Binnen Humanities heeft 75% van de promovendi een Werkplan dat officieel is goedgekeurd door de Graduate Schools, terwijl bij Social and Behavioral Sciences slechts 37% van de promovendi een goedgekeurd Werkplan heeft.

6.5 Beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken

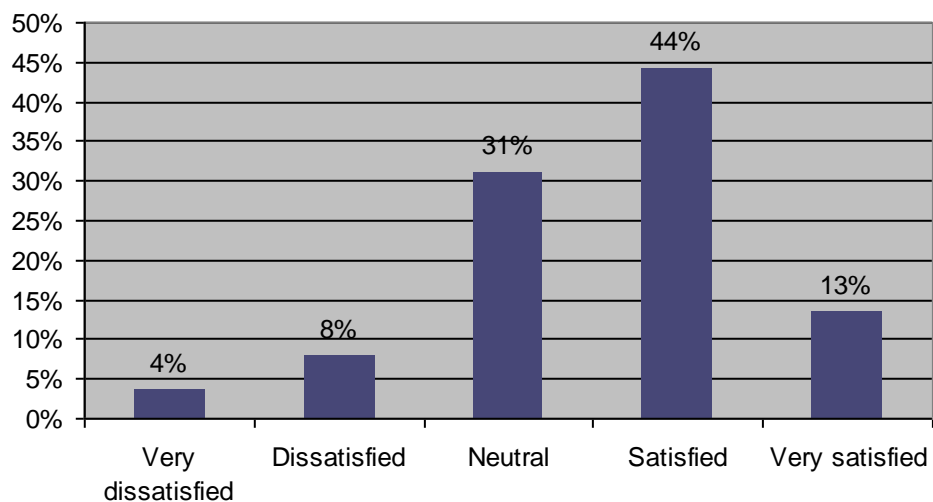
Figuur 6.3 Het aantal Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprekken dat gevoerd is met de promovendi uitgesplitst naar eerstejaars promovendi en niet-eerste jaars (n=1237).



Het merendeel van de promovendi (72%) heeft minimaal één keer een Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprek gevoerd. Ruim een kwart (28%) van de promovendi heeft nog geen Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprek gevoerd. Gemiddeld genomen hebben de promovendi 1,6 Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprekken gevoerd.

De meeste promovendi zijn tevreden over deze Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprekken. De mate van tevredenheid van promovendi over hun Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprekken verschilt niet significant tussen Graduate Schools.

Figuur 6.4 De mate van tevredenheid van promovendi over hun Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprekken (n=931).



In het monitoren van de voortgang van de promovendi neemt de 'go / no-go' beslissing aan het eind van het eerste jaar een belangrijke plaats in. Wij hebben onderzocht in welk mate de promovendi met een 'go / no-go' moment te maken hebben gehad. We hebben hierbij de eerstejaars promovendi buiten beschouwing gelaten omdat een aantal van hen zo'n moment nog voor de boeg had. Als wij de eerstejaars buiten beschouwing laten, dan....

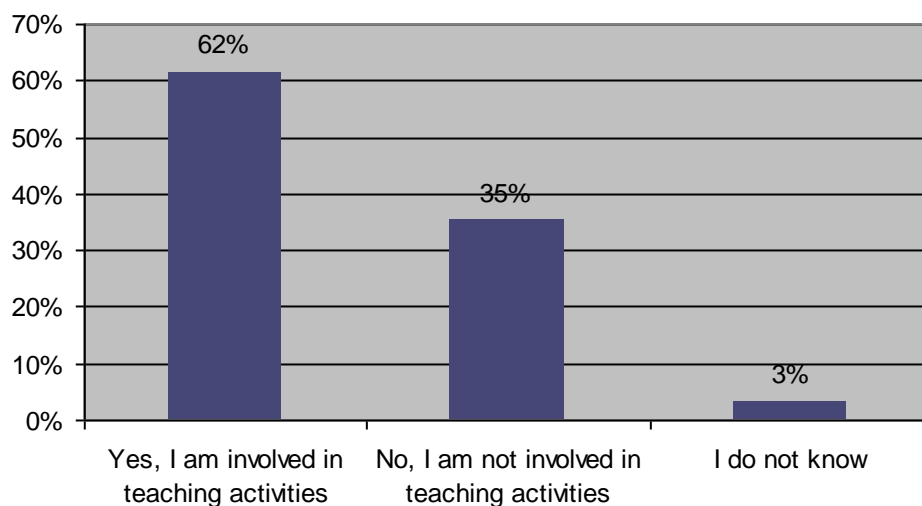
- ...hebben 206 van de 677 ouderejaars AIO's geen beoordelingsgesprek gehad, dat is 30%
- ...hebben 13 van de 33 bursalen geen beoordelingsgesprek gehad, dat is 37%
- ...hebben 90 van de 119 externen geen beoordelingsgesprek gehad, dat is bijna 75%

Hoofdstuk 7: De rol van promovendi in het onderwijs

7.1 Betrokkenheid bij onderwijs

Promovendi doen niet alleen onderzoek, zij dragen ook bij aan het universitaire onderwijs. Soms geven ze een hoorcollege (meestal over hun eigen onderzoek), maar meestal worden ze ingezet bij het begeleiden van werkgroepen of het begeleiden van stages of afstudeeronderzoek. In dit hoofdstuk staat de inzet van promovendi in het universitaire onderwijs centraal.

Figuur 7.1 Het aandeel promovendi dat onderwijs geeft (n=1292).



Bijna tweederde (62%) van de promovendi is op de een of andere manier betrokken bij onderwijsactiviteiten. In 2002 bedroeg dit aandeel nog 51%. Dit kan gaan om het begeleiden van werkgroepen, het geven van hoorcolleges, of het begeleiden van studenten bij een stage- of afstudeeronderzoek.

De mate waarin promovendi betrokken zijn bij het geven van onderwijs verschilt tussen Graduate Schools. Bij Life Sciences verzorgt 56% van de promovendi ook onderwijs, terwijl bij Natural Sciences 87% van de promovendi onderwijs verzorgt.

Tabel 7.1 Het percentage promovendi dat onderwijs geeft uitgesplitst naar Graduate School (n=1290).

	Yes, involved in teaching activities	No, not involved in teaching activities	I do not know
Natural Sciences	87%	12%	1%
Geo Sciences	68%	32%	0%
Social and Behavioral Sciences	66%	31%	3%
Law, Economics, and Governance	62%	34%	4%
Humanities	60%	38%	3%
Life Sciences	56%	40%	4%
I do not know at which graduate school I work	76%	22%	3%
I do not work at a graduate school	43%	57%	1%

Eerstejaars promovendi worden minder ingezet bij het geven van onderwijs. Toch verzorgt 53% van de eerstejaars promovendi al onderwijs.

Tabel 7.2 Het percentage promovendi dat onderwijs geeft uitgesplitst naar fase van het promotietraject waarin de promovendus zich bevindt (n=1204).

	Yes, involved in teaching activities	No, not involved in teaching activities	I do not know
First year	53%	38%	9%
At least > 12 months not clear how much remaining	62%	36%	2%
< 12 months to go	62%	38%	0%
Other	70%	29%	2%
Recently graduated	79%	21%	0%

Bursalen worden weinig betrokken bij het geven van onderwijs (16%). Opvallend is dat 27% van de buitenpromovendi wel betrokken wordt bij het geven van onderwijs.

Daarnaast is er nog een groep 'anders'. Waarschijnlijk zijn dit voor een deel niet gepromoveerde docenten die bezig zijn met hun promotietraject.

Tabel 7.3 Het percentage promovendi dat onderwijs geeft uitgesplitst naar type promovendus (n=1282).

	Yes, involved in teaching activities	No, not involved in teaching activities	I do not know
Employed (e.g., AIO, OIO, AGIKO)	70%	27%	3%
PhD scholarship	16%	83%	2%
External	27%	71%	2%
Other	62%	38%	0%

7.2 Het aantal uren onderwijs

Bij de meeste promovendi (49%) wordt in het contract opgenomen dat zij 10% van hun werktijd (0,1 FTE bij een fulltime contract) besteden aan het geven van onderwijs.

Tabel 7.4 Percentage uren (van het totale aantal uren) dat aan het geven van onderwijs besteed moet worden volgens het contract van promovendi (n=429).

	Frequency	Percent
0% van de tijd voor onderwijs geven	42	10%
1% t/m 5% van de tijd voor onderwijs geven	79	18%
6% t/m 10% van de tijd voor onderwijs geven	222	52%
11% t/m 15% van de tijd voor onderwijs geven	38	9%
16% t/m 20% van de tijd voor onderwijs geven	30	7%
21% of meer van de tijd voor onderwijs geven	18	4%

Bij 54 promovendi is naast het reguliere contract nog een aanvullend contract opgesteld (bijvoorbeeld als junior-docent) waarin de onderwijstaken zijn vastgelegd. Het percentage uren dat aan onderwijs wordt gegeven in een dergelijk aanvullend contract is gemiddeld 23% (0,23 FTE bij een fulltime contract).

Er zijn significante verschillen¹⁷ tussen Graduate Schools met betrekking tot het percentage uren dat reguliere promovendi (AIO's etc.) aan het geven van onderwijs zouden moeten besteden. Bij Life Sciences wordt gemiddeld de minste tijd aan het geven van onderwijs opgenomen (8% van de werktijd) en bij Natural Sciences wordt in het contract de meeste tijd gereserveerd voor het geven van onderwijs, namelijk 13% van de werktijd (zie tabel 7.5).

Tabel 7.5 Het percentage uren dat contractueel door promovendi besteed zou moeten worden aan het geven van onderwijs, uitgesplitst naar Graduate School (n=428).

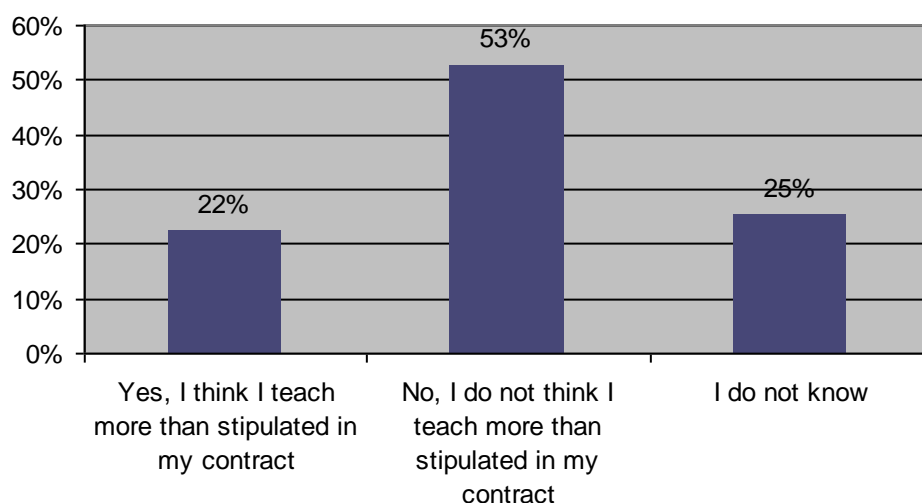
	Mean	Std. Deviation	n
Natural Sciences	13%	5,67	79
Humanities	12%	14,36	22
Law, Economics, and Governance	12%	6,1	21
Geo Sciences	10%	3,73	42
Social and Behavioral Sciences	10%	6,5	63
Life Sciences	8%	10,21	147
I do not know at which graduate school I work	10%	5,97	29
I do not work at a graduate school	9%	5,12	25
Total	10%	8,23	428

Tussen verschillende fasen van het promotietraject zijn geen significante verschillen gevonden met betrekking tot het percentage uren dat reguliere promovendi (AIO's etc.) aan het geven van onderwijs zouden moeten besteden.

Vervolgens is aan de promovendi ook gevraagd of zij (naar eigen inschatting) meer onderwijs geven dan in hun contract is opgenomen. Ruim een vijfde (22%) van de promovendi besteedt meer tijd aan het geven van onderwijs dan in hun contract is opgenomen. Ruim de helft van de promovendi besteedt *niet* meer tijd aan het verzorgen van onderwijs dan in het contract is overeengekomen en een kwart van de promovendi weet het niet.

¹⁷ $F(7,420) = 2,75, p < .01$

Figuur 7.2 Het percentage promovendi dat meer tijd aan het geven van onderwijs besteedt dan gespecificeerd in hun contract (n=745).



Tabel 7.6 Het percentage promovendi dat meer tijd aan het geven van onderwijs besteedt dan gespecificeerd in hun contract, uitgesplitst naar de fase van het promotietraject waarin de promovendus zich bevindt (n=710).

	Yes, I teach more	No, I do not teach more	I do not know
First year	17%	42%	41%
At least > 12 months not clear how much remaining	22%	57%	22%
< 12 months to go	26%	56%	18%
Other	24%	59%	18%
Recently graduated	46%	33%	21%

In alle jaren besteedt een deel van de promovendi meer tijd aan het geven van onderwijs dan afgesproken. In het eerste jaar is dat nog 17%, maar in het laatste jaar is dat 26%. In het laatste jaar is dit hogere aandeel opvallend omdat dan alle aandacht gericht is op het afronden van het proefschrift. Opvallend is dat promovendi die net klaar zijn ook meer tijd aan het onderwijs besteden dan is afgesproken.

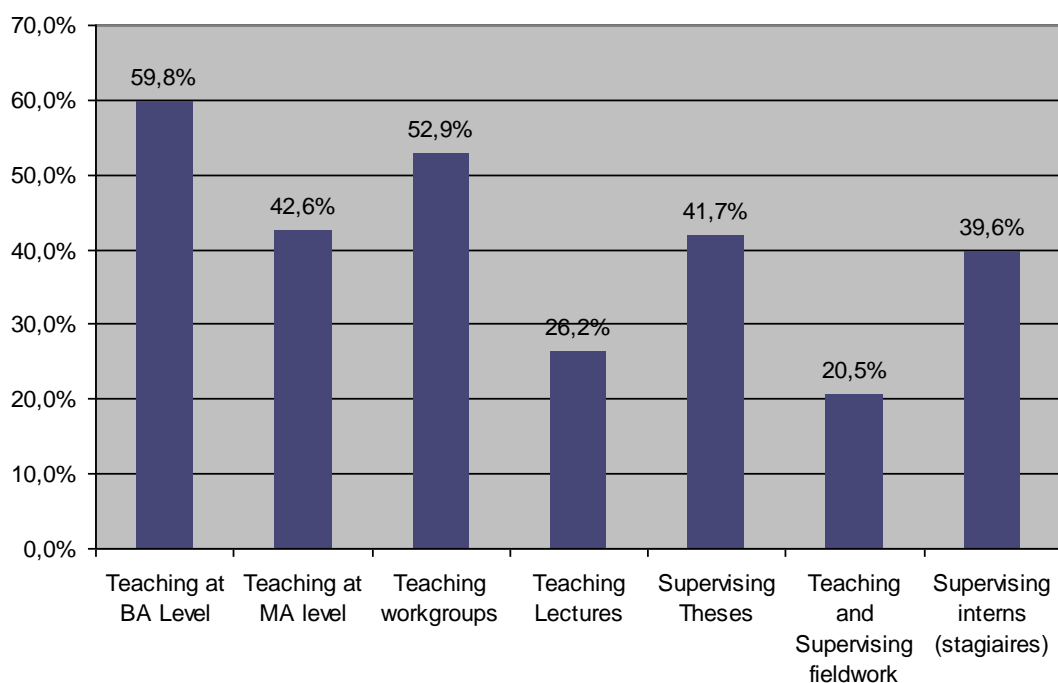
Ongeveer 30% van de promovendi van Social and Behavioral Sciences besteedt meer tijd aan het geven van onderwijs dan in hun contract is opgenomen. Bij Life Sciences besteedt slechts 17% van de promovendi meer tijd aan het geven van onderwijs.

Tabel 7.7 Het percentage promovendi dat meer tijd aan het geven van onderwijs besteedt dan gespecificeerd in hun contract, uitgesplitst naar Graduate School (n=743).

	Yes, I teach more	No, I do not teach more	I do not know
Humanities	28%	53%	19%
Law, Economics, and Governance	26%	56%	18%
Geo Sciences	22%	57%	20%
Social and Behavioral Sciences	30%	44%	26%
Life Sciences	17%	50%	33%
Natural Sciences	27%	57%	16%
I do not know at which graduate school I work	20%	53%	27%
I do not work at a graduate school	26%	67%	8%

We vroegen de promovendi bij wat voor soort onderwijs zij betrokken zijn. Figuur 7.3 geeft daarvan een beeld.

Figuur 7.3 Het percentage promovendi waarvan de in de figuur genoemde categorieën deel uitmaken van het onderwijs dat zij geven.



7.3 Opvattingen over het geven van onderwijs

Tabel 7.8 Opvattingen van promovendi over het onderwijs dat zij geven en de voorbereiding daarop (n=822).

	Mean*	SD	n
My teaching activities are useful for my own development.	4,10	0,74	825
My teaching activities are connected to my field of study.	3,86	0,9	825
I think the experience that I have gained through teaching has been a worthwhile aspect of my PhD trajectory	3,80	0,85	822
I will be informed in time which courses I have to teach.	3,69	0,88	825
I have had adequate opportunity to gain teaching experience (e.g., lectures, seminars, workshops) whilst doing my PhD.	3,38	0,92	822
My teaching activities are useful for my research.	3,32	1	825
I have been given adequate support and guidance in performing my teaching activities.	3,08	0,93	822
I have a strong say in determining which courses I teach.	3,07	1,04	825
My supervisor(s) determine(s) which courses I teach.	2,97	1,08	825

* Mean score on a 5 point scale (1= I strongly disagree, 5= I strongly agree)

De promovendi vinden het geven van onderwijs over het algemeen erg nuttig, met name voor hun eigen ontwikkeling (4,1). In de meeste gevallen is het onderwijs dat de promovendi verzorgen ook verbonden aan hun eigen vakgebied (3,9) en beschouwen zij het geven van onderwijs als een waardevol aspect van hun promotietraject (3,8). De promovendi hebben niet altijd invloed op de cursussen die zij verzorgen (3,1). De ondersteuning en begeleiding bij de uitvoering van het onderwijs scoort een 3,1. Dit betekent dat een flink deel van de promovendi de uitspraak dat de ondersteuning voldoende was niet kan onderschrijven. 26% stelt onvoldoende ondersteund te zijn. 35% acht de support (zeer) adequaat. 39% scoort 'neutraal'.

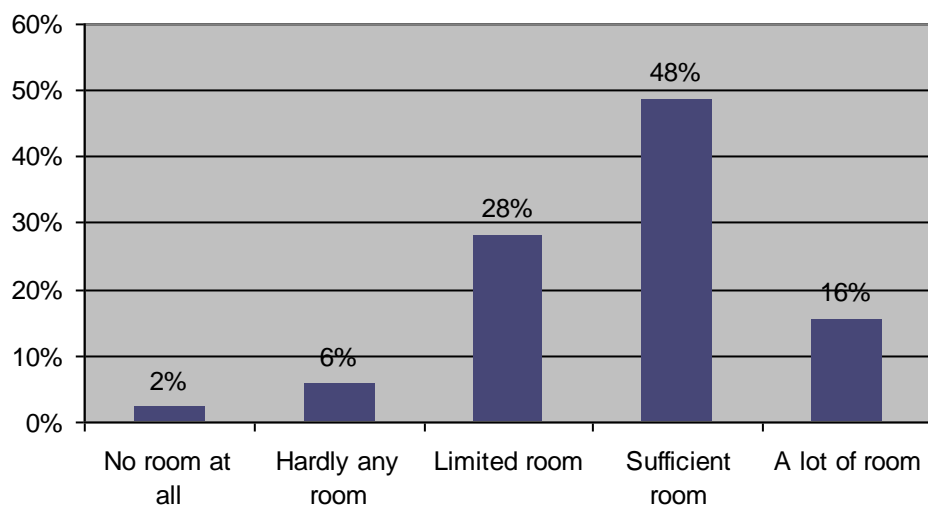
Hoofdstuk 8: Opleiding en training van promovendi

Promovendi kunnen tijdens hun promotietraject verschillende cursussen en trainingen volgen. In dit hoofdstuk gaan we in op de mate waarin promovendi gebruik (kunnen) maken van deze training en in hoeverre het aanbod aan hun behoeften voldoet. We sluiten af met een aantal suggesties van de promovendi om het cursusaanbod te verbeteren.

8.1 Ruimte voor opleiding en training

Bijna tweederde (64%) van de promovendi is van mening dat er tijdens hun promotietraject voldoende ruimte is voor opleiding en training. Bij de overige 36% is die ruimte (zeer) beperkt. In 2002 meldde 57% dat er sprake was van voldoende ruimte voor het volgen van cursussen.

Figuur 8.1 De mate waarin promovendi ervaren dat er ruimte is voor training binnen hun promotietraject (n=1222).



Tabel 8.1 *Het gemiddeld aantal trainingen dat promovendi in 2010 hebben gevolgd, uitgesplitst naar type training en de organisatie die deze trainingen organiseerde (n=130-304).*

	Graduate School	Utrecht University	Research School	International consortium/network
Courses aimed at enhancing knowledge	1,28	0,71	1,51	0,93
Courses aimed at enhancing research skills organized by Graduate School	0,75	0,74	0,70	0,75
Courses aimed at enhancing general academic skills	0,74	1,18	0,65	0,32
Courses aimed at enhancing teaching skills	0,36	0,48	0,15	0,05

8.2 De waardering van promovendi voor het cursusaanbod

Tabel 8.2 *De tevredenheid van promovendi over het cursusaanbod (n=669).*

	Mean*	SD	n
Quality of skills- related courses	3,93	1,14	669
Quality of research-related courses	3,83	1,02	669
Number of skills-related courses offered (such as writing courses, teaching courses, job application training)	3,69	1,01	669
Diversity of research-related courses offered	3,34	1,04	669
Availability of information on possible training	3,38	1	669
Mean rating of courses	3,64**	0,76	669

* Mean score on 5 point scale (1=very dissatisfied, 5=very satisfied)

** Mean score op alle 5 aspecten (1=very dissatisfied, 5=very satisfied)

Over het algemeen zijn de promovendi redelijk tevreden met de kwaliteit van de cursussen die worden aangeboden. De gemiddelde score is 3,8 voor de onderzoekgerelateerde cursussen en 3,9 voor de cursussen gericht op het verbeteren van vaardigheden. Over de informatievoorziening en de diversiteit in het aanbod van met name onderzoekgerichte cursussen zijn de promovendi iets minder te spreken (gemiddeld 3,38 en 3,34). Ook de hoeveelheid vaardigheidencursussen die wordt aangeboden kan nog iets worden verbeterd.

Er zijn geen verschillen tussen de Graduate Schools wat betreft de tevredenheid met het cursusaanbod. Wel zien we verschillen tussen de verschillende typen promovendi¹⁸. Met name buitenpromovendi zijn erg te spreken over het cursusaanbod. Zij zijn meer tevreden met alle bovengenoemde aspecten van het cursusaanbod, en hun gemiddelde score ligt dan ook hoger (4,1). Tegelijkertijd zien we dat bursalen iets minder tevreden zijn met het cursusaanbod (3,5).

Tabel 8.3 De gemiddelde totaalscore op de vijf aspecten van tevredenheid uitgesplitst naar type (n=661).

	Mean	SD	N
Employed (e.g., AIO, OIO, AGIKO)	3,60	,725	579
PhD scholarship	3,53	,703	32
External	4,12	1,142	30
Other	3,93	,729	20
Total	3,64	,755	661

8.3 Suggesties ter verbetering van het cursusaanbod

We vroegen de promovendi aan te geven waar zij mogelijkheden voor verbetering van het cursusaanbod zien.

8.3.1 Overzicht in vogelvlucht

In totaal beantwoordden 416 respondenten de vraag of zij suggesties konden doen wat betreft cursussen die zij graag door de graduate schools aangeboden zouden zien. In totaal deden zij 482 suggesties. In tabel 8.4 presenteren wij een samenvatting. Voor de details wat betreft de cursussuggesties verwijzen wij naar de bijlagen aan het eind van dit rapport.

¹⁸ $F(3,657) = 5,77, p < .01$.

Tabel 8.4 Suggesties wat betreft cursussen die promovendi graag door de graduate schools aangeboden zouden zien.

	Content of the course	Frequency
1	Courses regarding disciplinary substance	131
2	Methodology & Methods	57
3	Statistics	57
4	Skills	53
5	Academic Writing and Publising	34
6	Preparation for teaching	29
7	Presenting (at conferences etc.)	23
8	Getting a grip on the PhD trajectory	22
9	Planning and Project Management	18
10	Career preparation	13
11	Applying for funding and Grants	11
12	Academic English	7

8.3.2 Enkele toelichtingen bij de suggesties

De meeste respondenten volstaan in de formulering van hun cursussuggesties met een korte aanduiding. Een aantal promovendi licht hun suggesties wat meer toe. Hoewel wij niet kunnen stellen dat het hier representatieve uitspraken betreft, vinden we de toelichtingen soms zo interessant dat wij ze de lezers niet willen onthouden.

Zo is er bijvoorbeeld de respondent die het belang van een goede ondersteuning in het management van het promotietraject als volgt krachtig neerzet.

Start with project management. The Ph.D. is a program (series of projects). Teach the students how to manage scope, to write a work brake down analysis, critical path analysis, maintain a Gantt chart, perform risk management and keep the project document up to date. This allows students to keep their work realistic, to spot problems early on and prevent supervisor induced scope creep.Also, teach the supervisors how to manage a project. The level of project management skills in supervisors is not consistent, some are terrible at it (to the expense of the student). Make project management a key element in Ph.D. supervision.

Andere promovendi vragen aandacht voor het feit dat sommige cursussen in het Nederlands worden gegeven. Hierdoor worden zij ontoegankelijk voor de niet-Nederlands sprekende promovendi. Vier respondenten vragen aandacht voor dit probleem.

Respondenten bepleiten ook het volgende:

- Zorg ervoor dat de informatie over beschikbare cursussen goed ter beschikking van de promovendi komt. Men mist nu soms kansen omdat men niet weet dat een bepaalde cursus gegeven wordt.
- Cursussen van landelijke onderzoekscholen of andere graduate schools sluiten soms beter aan bij het promotieonderzoek dan de lokale cursussen of de cursussen van de graduate school waar men zelf bij behoort.
- Maak cursussen universiteitbreed bekend. Cursussen van een andere graduate school dan waartoe men behoort, kunnen waardevol zijn.
- Een landelijke bundeling van krachten kan cursussen doen ontstaan waarvoor per universiteit onvoldoende kritische massa voorhanden is.
- Het is niet zozeer dat cursussen niet gegeven worden, maar dat het aan kwaliteit ontbreekt.
- Denk aan de buiten-promovendi. Veel informatie op cursusgebied gaat volledig aan hen voorbij.
- Problemen kunnen ontstaan als men cursussen wil volgen, maar verwezen wordt naar MA/MSc cursussen die men zelf al volgde als onderdeel van de voorafgaan

Hoofdstuk 9: De promovendi en de arbeidsmarkt

In de Promovendimonitor 2002 werd aandacht geschonken aan de loopbaanperspectieven van de promovendi. De voornaamste bevindingen luiden als volgt:

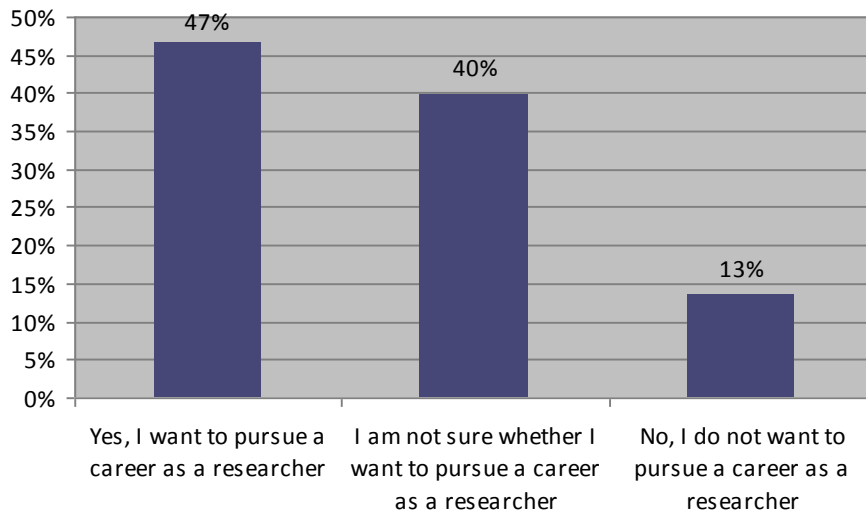
- 60% van de promovendi ambieerde een loopbaan in de wetenschap of in een ander onderzoeksinstituut.
- 25% wist nog niet of hij of zij in de wetenschap verder zou willen gaan. 13% had al besloten om de carrière buiten de wetenschap te vervolgen.
- De promovendi kregen weinig hulp met betrekking tot hun (toekomstige) loopbaan. Ongeveer 12% ontving hulp bij arbeidsmarktoriëntatie of ontving een sollicitatie- en managementtraining.
- 84% van de promovendi gaf zichzelf een redelijke kans (47%) of goede kans (37%) van slagen op de arbeidsmarkt.
- Promovendi die zeer tevreden waren over de begeleiding hadden ook meer vertrouwen in de toekomst. Mannen waren zelfverzekerder over het waarmaken van hun ambities dan hun vrouwelijke collega's.

De Promovendimonitor 2011 biedt de kans om mogelijke ontwikkelingen op bovengenoemde punten in kaart te brengen. De gebrekkige steun van de universiteit in de voorbereiding op de arbeidsmarkt was in 2002 een kernpunt en leende zich voor een koerswijziging in het beleid. In de volgende paragrafen kijken we naar dit aspect van de promotieopleiding.

9.1 De gewenste carrière na het promoveren

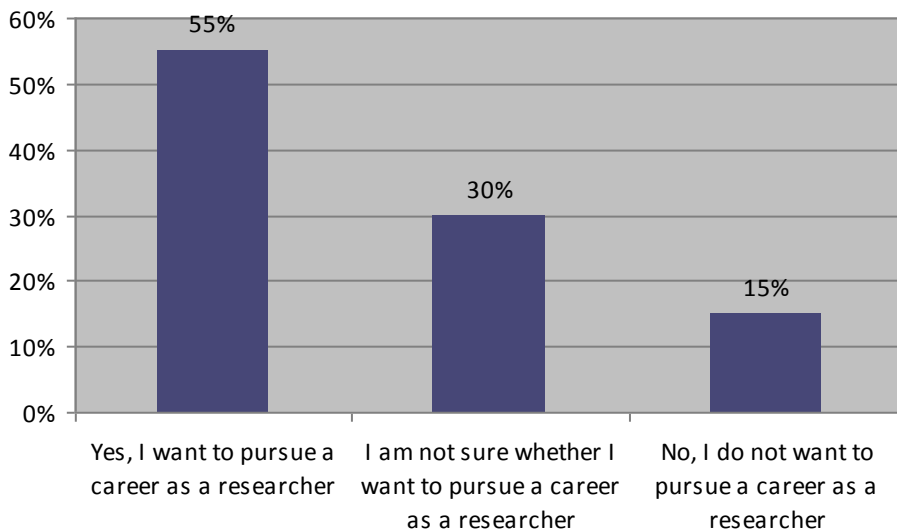
De onderstaande figuur laat in vergelijking met de resultaten van de Promovendimonitor 2002 zien dat het percentage promovendi dat een loopbaan ambieert in de wetenschap of in onderzoek daarbuiten wat gedaald is. In 2002 was dit voor 60% van de promovendi het geambieerde vervolg. In 2011 is 47% er zeker van dat men in het onderzoek verder wil.

Figuur 9.1 Gewenste carrière na het promoveren (n=1235).



Zowel in 2002 als in 2011 weet 13% zeker niet in het onderzoek verder te willen gaan. De verschillen tussen de respondenten van 2002 en 2011 worden kleiner als we de vergelijking maken tussen de respondenten van 2002 en de respondenten uit 2011 die zich in de laatste 12 maanden van hun promotietraject bevinden. In 2011 geeft 55% van deze groep aan een onderzoekscarrière te ambiëren.

Figuur 9.2 Gewenste carrière na het promoveren, promovendi die nog, minder dan 12 maanden te gaan hebben (n=225).



Ook in 2011 ambiëren vrouwen minder een onderzoekscarrière dan de mannen. De tabel 9.1 laat zien dat vrouwen meer twijfelen over een carrière als onderzoeker.

Tabel 9.1 Gewenste carrière van promovendi uitgesplitst naar sekse (n=1235).

	Male	Female	Total
Yes , I want to pursue a career as a researcher	51,5%	43,3%	46,8%
I am not sure whether I want to pursue a career as a researcher	35,7%	42,8%	39,8%
No, I do not want to pursue a career as a researcher	12,8%	13,9%	13,4%

Naast het onderscheid man/vrouw hebben we ook gekeken of internationale promovendi in hun verwachtingen afwijken van de Nederlandse promovendi. Dat is duidelijk het geval. 62% van de internationale promovendi ambieert een onderzoekscarrière tegenover 41% aan Nederlandse kant. Internationale promovendi promoveren hier vooral vanwege een geambieerde onderzoekscarrière. Voor de Nederlandse promovendi ligt de zaak opener. Een relatief groot aantal Nederlandse promovendi weet zeker niet in het wetenschappelijk onderzoek verder te willen gaan (17%).

Tabel 9.2 Gewenste carrière van promovendi uitgesplitst naar wel/niet Nederlands (n=1235).

	Dutch	non-Dutch	Total
Yes , I want to pursue a career as a researcher	41%	62%	47%
I am not sure whether I want to pursue a career as a researcher	42%	31%	40%
No, I do not want to pursue a career as a researcher	17%	7%	13%

Verschillen zien we ook als we kijken naar de diverse typen promovendi. De aangestelde promovendi (AIO, OIO, AGIKO) vertonen een patroon dat overeenkomt met het gemiddelde beeld. Eruit springen vooral de kleine groep bursalen en de buitenpromovendi. Het aantal bursalen dat niet verder wil in het onderzoek is mi-niem (3%). De buitenpromovendi zijn zwaarder dan gemiddeld vertegenwoordigd in de groep die zeker niet met onderzoek verder wil gaan (20%).

Tabel 9.3 Gewenste carrière van promovendi uitgesplitst naar type promovendus (n=1226).

	Employed (e.g., AIO, OIO, AGIKO)	PhD scholarship	External	Other	Total
Yes , I want to pursue a career as a researcher	46%	75%	47%	30%	47%
I am not sure whether I want to pursue a career as a researcher	42%	22%	32%	45%	40%
No, I do not want to pursue a career as a researcher	12%	3%	21%	25%	13%

9.2 Mobiliteit

We hebben ook gekeken naar de mobiliteit van de promovendi in relatie tot hun loopbaanplannen. Willen de promovendi die aangeven zeker met wetenschappelijk onderzoek door te willen gaan vooral in Utrecht en Nederland blijven of gaat men bewegen? Tabel 9.4 laat zien dat men openstaat voor andere dan Utrechtse of Nederlandse mogelijkheden. 36% overweegt een voortzetting van de carrière aan een andere Nederlandse universiteit. 33% overweegt een vertrek naar het buitenland. Een grote groep promovendi is wat betreft de arbeidsmarkt niet primair op de universiteit van promoveren (Utrecht) georiënteerd.

Tabel 9.4 Gewenste werkgever na het promoveren (n=1504), meerdere antwoorden mogelijk

	Percent
Utrecht University	43%
Another Dutch university	36%
Another university / research institute abroad	33%
A non-university research institue: industry/business	13%
A non-university research institue: governmental	14%
I do not yet know	27%

Wat betreft het internationale vervolg denken de internationaal georiënteerde promovendi het vaakst aan de Verenigde Staten (32%), Groot Brittannië (19%), Duitsland (6,5%) en Australië, België, Canada, China, Indonesië, Thailand (met scores tussen de 2,5 en 3,5%).

9.3 De postdocpositie als eerste stap op de arbeidsmarkt

Voor veel gepromoveerden die een wetenschappelijke carrière ambiëren begint dat traject met een postdoc-aanstelling. De respondenten van de Promovendimonitor 2011 bevestigen de aantrekkelijkheid of, zo men wil, onvermijdelijkheid van een postdocpositie als eerste stap op de arbeidsmarkt. 63 % van de promovendi wil graag verder als post-doc.

Als contrast leggen we dit percentage naast het eerder genoemde percentage van 47% van de promovendi die invulden zeker een onderzoekscarrière te ambiëren. Kennelijk is er een stevig aantal promovendi dat aarzelt over een onderzoekscarrière maar voor wie een postdocvervolg wel het overwegen waard is.

Een postdocpositie moet voorbereid worden. Vaak gebeurt dat via het schrijven en indienen van een subsidieaanvraag. In welke mate anticiperen de promovendi daarop al tijdens hun promotietraject? Tabel 9.5 laat zien dat weinig promovendi hun promotieonderzoek combineren met het voorbereiden van een subsidieaanvraag voor postdoc-onderzoek.

Tabel 9.5 Plannen voor het aanvragen van subsidie voor een post-doc (n=1068).

	Percent Total group	Percent last years
Yes, I have already started on my proposal	8%	22%
Yes, I would like to apply for a subsidy, but I do not have any concrete plans yet	67%	50%
Yes, I would like to apply for a post-doc within an already existing project	20%	39%
I am exploring other options	33%	49%

9.4 Steun bij het betreden van de postdoctorale arbeidsmarkt

Het beeld van 2002 wordt bevestigd. Ook nu weer ontvangt minder dan 12% van de promovendi ondersteuning bij de betreding van de arbeidsmarkt in de vorm van bijvoorbeeld voorlichting, sollicitatietraining of training in het managen (denk bij dit laatste bijvoorbeeld aan onderzoeksprojecten waarvoor men als gepromoveerde de verantwoordelijkheid zal dragen).

Tabel 9.6 Vormen van hulp bij carrière van promovendi (n=1235).

	Percent
Labor market orientation	11%
Job application training	9%
Management training	5%

Het al dan niet verkrijgen van steun kan per graduate school verschillen. Humanities, Law, Economics, Governance, Social&Behaviorial Sciences en Natural Sciences doen het wat beter in de voorbereiding van de promovendi op de arbeidsmarkt. Geo Sciences en Life Sciences scoren lager.

Tabel 9.7 Percentage promovendi dat hulp krijgt bij arbeidsmarktoriëntatie uitgesplitst naar Graduate School (n=1233).

	Percent
Humanities	25%
Social and Behavioral Sciences	19%
Natural Sciences	18%
I do not know at which Graduate School I work	18%
Law, Economics, and Governance	15%
Geo Sciences	10%
I do not work at a Graduate School	10%
Life Sciences	9%

De urgentie van deze lage scores wordt groter naarmate de promovendi dit type steun ook belangrijk vinden. Tabel 9.8 laat zien dat de promovendi deze typen steun als 'relevant' beschouwen. Op een schaal van 1 tot 5, waarbij 1 staat voor erg relevant en 5 voor totaal niet relevant, wordt de hulp bij arbeidsmarkt oriëntatie als tamelijk relevant ervaren ($M=2.57$, $SD=1.14$). Het zelfde geldt voor hulp bij solliciteren ($M=2.66$, $SD=1.10$) en management trainingen ($M=2.67$, $SD=1.10$). Het krijgen van informatie scoort systematisch hoger dan trainingen die gericht zijn op vaardigheden.

Mannen waarderen de hulp die zij krijgen bij hun carrière significant hoger dan vrouwen.¹⁹

Tabel 9.8 leert dat er significante verschillen bestaan tussen de typen promovendi wat betreft de relevantie die zij toekennen aan de hulp die zij ontvangen bij hun carrière.²⁰ De aangestelde promovendi (AIO, OIO, AGIKO) kennen een hogere relevantie toe aan de verschillende vormen van ondersteuning dan hun collega's, de bursalen en buitenpromovendi. Let op: 1 staat weer voor erg relevant en 5 voor totaal niet relevant.

¹⁹ Dit geldt voor zowel arbeidsmarkt oriëntatie, $F(1,1232) = 6.06$, $p < .05$, als sollicitatie training, $F(1,1232) = 18.72$, $p < .001$, als management training, $F(1,1232) = 13.19$, $p < .001$.

²⁰ Dit geldt voor zowel arbeidsmarkt oriëntatie, $F(3,1221) = 34.70$, $p < .001$, als voor sollicitatie training, $F(3,1221) = 27.87$, $p < .001$, als voor management training, $F(3,1221) = 18.87$, $p < .001$.

Tabel 9.8 Relevantie toegekend aan vormen van hulp bij carrière, uitgesplitst naar type promovendus (n=1225).

	Employed (e.g., AIO, OIO, AGIKO) (n= 975)	PhD scholarship (n=59)	External (n=144)	Other (n=47)	Total (n=1225)
Labor market orientation	2.42	2.83	3.31	3.23	2.57
Job application training	2.54	2.61	3.32	3.21	2.66
Management training	2.57	2.86	3.25	2.83	2.68

9.5 Verwachte kansen op de arbeidsmarkt

In 2002 gaf 37% van de promovendi zichzelf een 'goede' kans van slagen op de arbeidsmarkt. 47% dacht in termen van een 'redelijke' kans. In 2011 liggen deze percentages op respectievelijk 33% (goede kans) en 38% (redelijke kans). De promovendi zijn in 2011 dus minder positief over hun kansen op de arbeidsmarkt hoewel de gemiddelde score toch nog steeds duidt op een positieve perceptie van de kansen. Op een schaal van 1 tot 5 waarbij 1 staat voor een 'goede kans' en 5 voor 'weinig kans' geven promovendi hun kansen op de arbeidsmarkt gemiddeld een 2.15 met een SD van 1.14.

Er zijn significante verschillen tussen Nederlandse en niet-Nederlandse promovendi met betrekking tot hoeveel kans zij denken te hebben op de arbeidsmarkt. Niet-Nederlandse promovendi schatten hun kansen significant lager in dan Nederlandse promovendi²¹.

Hiernaast zijn er ook significante verschillen gevonden wat betreft ingeschatte kansen op de arbeidsmarkt tussen promovendi in verschillende fasen van hun traject. Recent gepromoveerden schatten hun kansen hoger in dan promovendi in andere fasen van het promotietraject²². Ons vermoeden is dat dit komt doordat de recent gepromoveerden in de praktijk zelf ervaren dat hun succeskansen op een hoog niveau liggen. Onderzoek (Sonneveld/Yerkes/vdSchoot, 2010) leert dat 90% van degenen die promoveren op het moment van de verdediging van het proefschrift een baan heeft.

²¹ Niet-Nederlandse promovendi: M=2.35, SD=1.25. Nederlandse promovendi: M=2.07, SD=1.08. $F(1,1232) = 15.58, p < .001$.

²² $F(4,1148) = 3.24, p < .05$.

Er zijn, met betrekking tot ingeschatte kansen op de arbeidsmarkt geen verschillen gevonden tussen sekse, het hebben van kinderen of niet, type promovendus, graduate school, of burgerlijke staat.

9.6 De loopbaanvooruitzichten 2002 en 2011 vergeleken

- 60% van de promovendi ambieerde in 2002 een loopbaan in de wetenschap of in een ander onderzoeksinstituut. In 2011 is dit percentage voor de totale onderzoekspopulatie gedaald naar 47%. Hierbij zij aangetekend dat dit laatste percentage in 2011 wel hoger ligt (55%) voor de promovendi die zich in hun laatste 12 maanden bevinden.
- 25% wist in 2002 nog niet of hij of zij in de wetenschap verder zou willen gaan. 13% had al besloten om de carrière buiten de wetenschap te vervolgen. In 2011 is het percentage onzekeren gestegen naar 40%. Even groot als in 2002 is de groep die zeker weet niet in de wetenschap door te willen gaan.
- De promovendi kregen in 2002 weinig hulp met betrekking tot hun (toekomstige) loopbaan. Ongeveer 12% ontving hulp bij arbeidsmarktoriëntatie of ontving een sollicitatie- en managementtraining. De universiteit heeft zich wat de ondersteuning van de arbeidsmarktvoorbereiding niet weten te verbeteren. Het percentage ondersteuning is exact hetzelfde gebleven. Hoopgevend is het dat bijvoorbeeld de graduate school Humanities het in 2011 relatief beter doet. We kunnen niet nagaan of dit ook al misschien in 2002 het geval was.
- 84% van de promovendi gaf zichzelf in 2002 een redelijke (47%) of goede kans (37%) van slagen op de arbeidsmarkt. Dit percentage is in 2011 gedaald naar 71%. Toch kunnen we de gemiddelde perceptie van de arbeidsmarktkansen ook in 2011 nog als positief betitelen.
- Promovendi die in 2002 meer tevreden waren over de begeleiding hadden meer vertrouwen in de toekomst op de arbeidsmarkt. In 2011 is dat nog steeds zo²³. Promovendi die over het promotietraject als geheel genomen meer tevreden zijn hebben er in ons onderzoek ook meer vertrouwen in dat zij hun arbeidsmarktambities zullen verwezenlijken.²⁴

We concluderen dat de situatie zich in 2011 in vergelijking met 2002 qua arbeidsmarktperspectieven voor de promovendi kenmerkt door een grotere onzekerheid. Men is wat minder positief over de arbeidsmarktkansen en is onzekerder over de voorzetting van een onderzoekscarrière.

²³ Pearson Correlation $-.107^{**}$

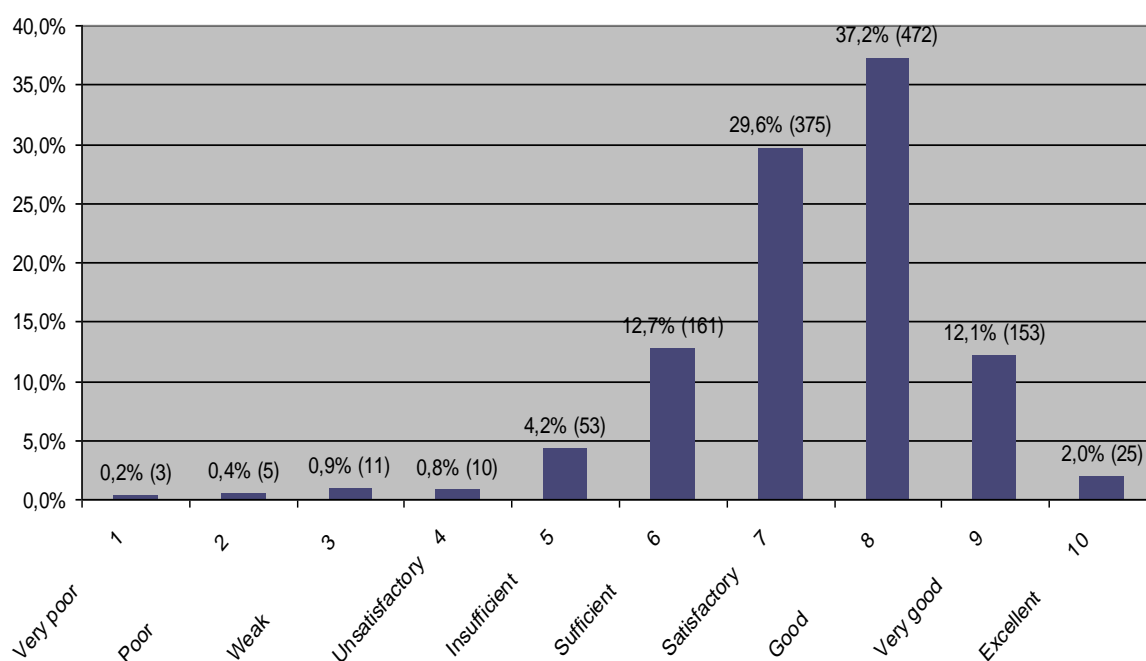
²⁴ Pearson Correlation $-.195^{**}$

HOOFDSTUK 10: EINDOORDEEL VAN DE PROMOVENDI

10.1 Eindoordeel

Tegen het eind van de vragenlijst hebben wij de promovendi gevraagd om een samenvattend, cijfermatig oordeel te geven over hun promotie-ervaringen, het gehele spectrum van begeleiding, faciliteiten, ondersteuning, werk- en leeromgeving in aanmerking nemend. Hun cijfermatig oordeel geven wij weer in figuur 10.1.

Figuur 10.1 Cijfermatig oordeel van promovendi over het gehele spectrum van promotie-ervaringen (n=1268).



De promovendi komen tot een gemiddelde score van 7,4. In 2002 was dat een 6,8. Zorgelijk is de groep die lager dan een 6 geeft (82 promovendi) en, in mindere mate, de groep die wel een 'voldoende' geeft maar geen 'ruim voldoende' (de 161 die een 'zesje' geven).

10.2 Overzicht

Direct hierop aansluitend hebben wij de Utrechtse promovendi in de gelegenheid gesteld om zaken te noemen die naar hun idee extra aandacht behoeven. Wij noteerden reacties van 209 promovendi. Zij stelden in totaal 251 onderwerpen aan de orde. Daarbinnen onderscheiden wij als belangrijkste categorieën.

Tabel 10.1 Zaken die volgens de promovendi extra aandacht behoeven, absolute aantallen (n=209)

<i>Thema</i>	Aantal malen genoemd
1. Werkomstandigheden	57
2. De begeleiding van de promovendus	55
3. Onhelderheid van verwachtingen & informatiebehoefte	21
4. De buitenpromovendi (die het promoveren met andere werkzaamheden combineren)	20
5. Cursussen & trainingen	17
6. Participatie in de academische gemeenschap	17
7. Persoonlijke omstandigheden	14

In totaal 17 respondenten grijpen deze gelegenheid aan om hun positieve gevoel over het promoveren in het algemeen, hun dankbaarheid voor de door Utrecht geboden mogelijkheden of aspecten van het promotietraject naar voren te brengen. In zes gevallen gaat het daarbij in het bijzonder over de begeleiding.

10.3 De werkomstandigheden

De respondenten gaan het meest uitvoerig in op de werkomstandigheden. Zij onderscheiden de volgende aspecten.

- De budgettaire omstandigheden, 18x genoemd
- De werkbelasting in termen van de tijd die beschikbaar is voor het onderzoek, 16x
- De werkplek, 9x
- Faciliteiten en infrastructuur, 8x

Budget

Sommige respondenten hebben het gevoel dat niet alle promovendi gelijk worden behandeld (1x genoemd), hebben geen idee wat voor geld er beschikbaar is (3x), melden een gebrek aan geld voor specifieke instrumenten (1x), of het bijwonen van seminars en conferenties (2x), of voor onderzoeksassistentie (1x).

Meerdere promovendi stellen het probleem aan de orde dat zij in financiële problemen komen op het moment dat het project nog niet klaar is, maar hun aanstelling ophoudt. Geld voor verlenging is dan niet altijd aanwezig. Hierdoor kan het gebeuren dat een promovendus de eindstreep niet haalt.

Tijd

Gebrek aan tijd wordt vooral in verband gebracht met:

- De combinatie van klinisch werk en promotieonderzoek, 3x.
- Overmacht (ziekte, universitaire verhuizing, vertrek van begeleider, overname van de begeleider door een ander, ontbrekend instrumentarium) die leidt tot vertraging maar niet tot verlenging van de aanstelling, 5x.
- Verzamelde data die niet meer in de dissertatie kunnen worden verwerkt bij gebrek aan aanstellingstijd, 2x.
- Te weinig tijd voor tijdrovende experimenten, 1x.
- Tijdproblemen door ontbrekende onderzoeksassistentie, 1x.
- Onderbetaling in relatie tot het aantal uren dat men maakt (50 uur werken per week, 1x)

Werkplek

Een klein aantal promovendi vraagt aandacht voor problemen die samenhangen met de werkplek. Enkele promovendi werken op meerdere werkplekken of zijn buiten de Universiteit Utrecht gestationeerd. Verhuizingen of renovaties zorgen voor de nodige ergernissen (5x genoemd).

10.4 De begeleiding

Een aantal respondenten stelt nogmaals de begeleiding aan de orde stelt. Dat gebeurt in een aantal gevallen ook in waarderende zin. We citeren drie tevreden promovendi.

"Great that it's possible to work under the supervision of professors at the University of Utrecht, while being situated in another European country! It has some issues, being quite far away, but I think its better to have supervisors which are really interested and fitting to your research, although they are far away...It has been a wonderful experience for me to be part of Utrecht University, I have had a major support from my advisors and the administration...The opportunity and facilities given by the supervisor(s) is great and enhances both personal as well as scientific development within my professional field."

Als een prelude op wat komen gaat, schetst een respondent een genuanceerd beeld van zijn of haar ervaringen met de begeleiding. In het nu volgende citaat

wordt de drie-eenheid verwoord tussen waardering voor en kritiek op de begeleiding en de verantwoordelijkheid die de promovendus zelf moet nemen:

Waar het wel vaak op leek is dat mijn, en ongetwijfeld andere, hoogleraren weinig tijd hebben om je meer op detail- en zelfs domweg inhoudelijk niveau te begeleiden. Mijn begeleiders hebben de grote lijn van het proefschrift goed in de gaten gehouden. Ik heb veel zelf gedaan (eigen onderzoeksplan en eigen opzetten voor hoofdstukken gemaakt, zelf literatuur gezocht bij hun opmerkingen op hoofdstukken, bv als er iets ontbrak naar hun idee).

Ik omschrijf dat als vrijheid hebben gekregen, iets wat ik als zeer positief heb ervaren. Ik ben daardoor misschien extra trots op mijn inmiddels door de commissie goedgekeurde proefschrift. Anderzijds was ik een paar moeilijke momenten beter doorgekomen en was ik wellicht tot een nog beter eindresultaat gekomen, als mijn begeleiders meer in detail hadden gereageerd op hoofdstukken en literatuursuggesties hadden gedaan. Die zijn nu zo goed als afwezig geweest. En meer inhoudelijk hadden meegedacht over methodologische dilemma's waarmee ik lang heb geworsteld. Ik ben daar uiteindelijk zelf, en met kleine hulp van collega-onderzoekers, uitgekomen. Kortom: men moet nagaan of hoogleraren niet worden overbelast met taken, of zélf te veel (leuke) dingen naast hun hoofdtaken aannemen. Dat zou meer inzicht in de kwaliteit van de begeleiding kunnen geven. En met dat inzicht zou de begeleidingspraktijk kunnen worden verbeterd.

Voor welke aspecten van de begeleiding vragen de respondenten vlak voor het sluiten van de vragenlijst de aandacht?

- De begeleider heeft te weinig tijd (2x), is niet erg betrokken, lijdt aan een gebrek aan kennis (3x), had intensiever moeten begeleiden of had meer coachend moeten begeleiden.
- Het (tijdelijk) ontbreken van een dagelijks begeleider (2x).
- Het door de begeleider gaan afwijken van het oorspronkelijk door de begeleider zelf opgestelde promotieplan.
- Het ontbreken van inzicht aan de kant van de begeleider in de zwaarte van de combinatie van promotiewerk en een andere baan.
- Het onderschatten van de tijdsdruk en de stress aan de kant van de promovendus (4x).
- Een onvoldoende rol van de begeleiders in het wegwijs maken van de promovendus in allerlei informatie die op het promoveren betrekking heeft.
- Begeleidingsproblemen die te maken hebben met de cultuurverschillen tussen begeleider en promovendus.
- Onvoldoende aandacht voor het leerproces dat de promovendus moet doormaken. "We are not trained to become researchers (learn all skills needed: presenting, labwork, reporting), but ARE researchers."

- De onmogelijkheid om van begeleider te wisselen.

Enkele promovendi stellen in verband met de begeleiding punten aan de orde waarvan we uit de praktijk weten dat ze spelen maar die we in deze monitor nog niet eerder genoemd zagen.

Zo is er de promovendus die laat weten dat de communicatie moeilijk is omdat hij/zij bepaalde punten niet aan de orde durft te stellen.

I am grateful for the opportunity [to work on my PhD at Utrecht University – eh/hs), the only thing I struggle with is that I don't dare saying things I struggle with. If the supervisors would somehow tell me that is nothing to be ashamed of, I could discuss more and spend less time struggling.

Ook zien we de kwestie van het co-auteurschap gemeld.

- *I see my official supervisor (promotor) only a few times per year. He does not contribute much to my work, but he does appear as a co-author on many of my papers. This is fine with me, but might not be scientifically valid.*
- *Not too satisfied with my 3rd supervisor. She's in the project for political / strategic reasons and has little content knowledge. However, she always demands authorship on papers I have written.*

Enkele respondenten stellen de verschillen van opvatting aan de orde die kunnen spelen in begeleidingsteams of tussen begeleiders die elkaar opvolgen. Een promovendus noemt in dit verband de problemen die kunnen voortvloeien uit multidisciplinair onderzoek waarvan de begeleiders het op substantiële onderdelen met elkaar oneens zijn. Andere problemen met teambegeleiding worden als volgt verwoord.

- *Nice that you guys do this kind of research, but I'm afraid you are not going to change it until you fire the bad professors. Example: the graduate school and second promotor encouraged in all possible ways to make a TSA and take courses, however, every time I spent hours on it, my supervisor would become mad at me because she had the opinion that every PhD student should try to avoid all this useless activity as much as possible. It simply doesn't work then.*
- *Too many supervisors with unclear and mixed goals and expectations, myself included. Unclear goal, poorly defined at the beginning.*
- *Why do I need to report to 3 supervisors in three different fields of work and who do not communicate with between themselves? I spend too much time trying to to coordinate and satisfy each supervi-*

...sor that it becomes an unnecessary burden. What I would imagine being ideal is having one main/daily supervisor so that communication is easier.

Een bijzonder geval is dat van de promovendus die na geruime tijd te maken krijgt met een tweede begeleider die andere eisen gaat stellen.

I find it unbelievable that after years of hard work, approved by the first supervisor, a second supervisor comes in and expects me to rewrite the whole book in a different style. I tried a few times, it didn't work and it took me a whole year that is now lost.

Een respondent stelt de gang van zaken aan de orde bij de jaarlijkse beoordeling.

There should be a third (neutral) person during the yearly evaluation....It was quite amazing to see that there is no safety net for the PHD student. When your project is clearly completely blocked, nobody is asking your supervisor why? A PhD is not like a job that you can change easily. If you quit, you know that it will be extremely difficult to get another PhD position somewhere else, even if it was absolutely not your fault.

En wat gebeurt er als een begeleider naar een ander instituut vertrekt maar de begeleiding op papier wel continueert?

I have been having a difficult time relating with my first project which I started with my supervisor who moved to another institute and who doesn't pay attention to what I am doing anymore. I think one has to make sure that students who are left behind should be taken care of well and well supervised and guided...I fell in a void when my previous supervisor left, and no one noticed. It took me 1,5 years to find a new supervisor, start a project etc. That time is lost, and I do not get any (monetary) help on that point.

Op dit moment kent de Universiteit Utrecht een verplicht opleidingstraject voor docenten die onderwijs gaan geven, de zogenoemde Basis Kwalificatie Onderwijs. Respondenten bepleiten een regelmatige evaluatie van begeleiders en professionaliseringsmogelijkheden.

Give supervisors incentives to properly supervise. Reward those supervisors which are good (delivering a lot of Ph.D students within 3 years) and punish those who are poor (a lot of dropouts or delays, low number of new students)...It would be a good idea if supervisors of PhD students would be judged on their supervision qualities regu-

larly. Also, obligatory courses on supervision, teaching, etc. may be helpful...Who supervises the supervisors?

Het begeleiden van een promovendus lijkt een promovendus een vak apart. Worden docenten hierin begeleid, zo vraagt hij/zij zich af. 'Ik heb het idee van niet. Veel docenten zouden hier veel baat bij hebben.' Hiermee zijn de aanbevelingen van nog enkele andere respondenten verwoord. "There should be more attention to the coaching side of supervisors. Being a theoretical expert doesn't mean you are a good supervisor, it should ask more!"

10.5 Onheldere verwachtingen en de behoefte aan informatie

Zeven respondenten willen meer helderheid wat betreft de verwachtingen die ten aanzien van hen gekoesterd worden. Die wens spitst zich toe op meer helderheid wat betreft:

- De verwachte eindresultaten van het promotietraject
- De criteria die gelden voor het schrijven van een goede dissertatie
- De graduate school waartoe men geacht wordt te behoren
- Het beschikbare budget
- Regels en formaliteiten
- Faciliteiten voor gehandicapte promovendi
- Cursussen en congressen

12 respondenten bepleiten betere informatie. Een van de respondenten vat het als volgt bondig samen en koppelt er een concreet voorstel aan vast. "It is often unclear what the precise requirements are in your PhD trajectory - colleagues of mine agree. When do you have to fill out what form? When are you supposed to have meetings about what? Where do you get your education and who is your contact in this? It would save a lot of time and energy for every new PhD-student if this was written down clearly and concisely in a small booklet, that would be updated yearly. We would have more time to actually do research!"

Een informatieboekje, informatieve bijeenkomsten bij de start van het traject en een nieuwsbrief worden bepleit. Soms vermoedt men dat die informatie er wel is, maar onvindbaar voor de promovendi.

10.6 De buitenpromovendi

Een belangrijk verschil met de Promovendimonitor 2002 is dat de buitenpromovendi integraal bestanddeel vormen van de groep promovendi die voor de Monitor 2011 zijn benaderd. Zij laten zich dan ook als zodanig horen in de toelichtingen die zij op hun antwoorden geven.

Het komt meerdere malen voor dat buitenpromovendi het gevoel hebben dat bepaalde vragen helemaal geen betrekking op hen hebben. Dat gebeurt bijvoorbeeld als gevraagd wordt naar hun ervaringen met cursussen, het geven van onderwijs, de beoordeling van hun vorderingen of het voor hun onderzoek beschikbare budget. Binnen de graduate schools zijn zij op dit moment nog geen object van bijzonder beleid. Die bijzondere positie zien we weerspiegeld in sommige reacties: "Die vragen zijn toch helemaal niet voor mij bedoeld".

Toch grijpen zij deze gelegenheid wel aan om enkele aspecten van hun positie nadrukkelijk onder de aandacht te brengen. Zij wijzen bijvoorbeeld op het volgende:

- Budget

There was no option to indicate this, but the funding of my project is me. I don't have a budget and my research institute does not cover anything to any conferences etc. I pay for myself. I am not an UU PhD student. ...

Except for my promotor, the UU is doing remarkably little for my kind of people. So my institute invests in me and the UU gets the bag of money in the end. I think this is quite unfair.

- Cursussen

No training was offered: science writing course I organized myself, statistics I taught myself as well as the use of SPSS etc.

- Tijdgebrek, speciaal aan de kant van buitenpromovendi die klinisch werk combineren met een promotieonderzoek, 8 x genoemd.

I did my PhD parallel to my job.....: no specific time was assigned during working hours; so evening and weekends remained. So time spent on my PhD was extremely fragmented and therefore more time consuming than necessary.

- Isolement.

As an external PhD you are pretty much on yourself: I don't get opportunities for teaching offered, I go after them. You are not really part of the 'system' so you don't get all the info, invitations etc. That does not help in making you feel part of the community and taken seriously. Luckily I have a great research group and PhD colleagues so a good bunch of individuals around me.

- Gebrekkiger contact met de begeleiders

Omdat mijn werk maar zeer langzaam vordert, is het contact minniem. Maar ik weet mijn begeleiders te vinden als dat nodig is.

Intrigerend is de reactie van een promovendus die meer aandacht probeert te krijgen voor de buitenpromovendi. "I have attempted to create a platform for external PhD's and experienced opposition from the [organization]. It seemed very anxious about the prospects of external PhD's asking for clarity regarding their possibilities of establishing a real engagement with the [organization].. ...In my experience it is extremely difficult for an external PhD to enter the academic community in Utrecht. This creates a situation of isolation which has a negative effect on one's PhD's trajectory.

10.7 Cursussen en trainingen

Voor de details kunnen wij verwijzen naar de eerder door ons gerapporteerde cursussuggesties (zie hoofdstuk 8). Drie punten halen we hier nog naar voren. Graduate schools zouden er volgens respondenten goed aan doen om hun cursusaanbod ook open te stellen voor promovendi van andere graduate schools. Wil dit ook leiden tot een werkelijke deelname aan de cursussen door promovendi van de zusterscholen, dan moet de cursusinformatie op universitair niveau worden bijeengebracht en inzichtelijk gemaakt voor de promovendi. Enkele promovendi wijzen erop dat de opheffing van een onderzoekschool heeft geleid tot een aanzienlijke verschraling van het cursusaanbod op hun terrein en dat de graduate school dit verlies niet heeft opgevangen.

10.8 Academische gemeenschap en isolement

17 respondenten grijpen bij het slot van de vragenlijst de gelegenheid aan om de kwesties van deelname aan de academische gemeenschap en isolement aan de orde te stellen. 15 van hen wijzen op de behoefte aan meer contact met collega's, senior onderzoekers, facultaire onderzoeksgroepen, en aan een grotere betrokkenheid bij wat er in de graduate schools gebeurt, etc.

Een respondent suggereert:

There should be more seminars, open to all students and staff (not per se knowledgeable in the field), to inspire students and PhD students. PhD students in the 3rd and 4th year should be obliged to present and discuss their research to that general public. Too little 'PR' is done by PhD students and their supervisors to gain support from within the whole university.

Een promovendus schetst de bredere ontwikkelingen in het universitair bestel en de gevolgen die deze kunnen hebben voor de positie van de promovendus of de waardering voor zijn of haar werk.

I am really worried about the current financial situation of the academic world in the Netherlands. I see how political games are slowly governing the work floor and people are starting to distrust each other due to reorganizations and upcoming resignations. This can not be a good climate for

people who need to creatively think about and discover the world, wondering, asking questions, be curious. We can not do this if we are afraid of each other, our organization, losing our jobs or our students. Moreover, the plans the government has to stop paying PhD-students like normal associates, and start looking at them as interns or students, concerns me even more. I truly feel like an employee of the university as well as an employee of the company that pays for my appointment (where I spend half of my time). I take my job very seriously and plan to build a career on this. I do not feel like I do less of a job than other employees. When I look around me I see that most professors and associates are busy with teaching, managing, supervising and organizing. They use all the time they have left to do research. However, their PhD-students are important to them to do the laborious part of their research, so that they are able to elaborate on their ideas and publish them. Besides, PhD-students often add lot of fresh ideas and initiatives to this research while they are at it. They are important worker bees on the departments and it would be a huge loss if they would no longer be paid to do so.

10.9 Persoonlijke omstandigheden

14 promovendi wijzen nog eens op persoonlijke omstandigheden die een voor spoedig verloop van het promotietraject dwars kunnen zitten. Acht maal worden financiële problemen genoemd, twee maal gezondheidscomplicaties en twee maal problemen die we kunnen classificeren onder de noemer 'sociale zekerheid'.

10.10 Steun bij problemen: de universitaire vertrouwenspersoon

Omdat wij ons konden voorstellen dat er respondenten zijn met problemen die zij niet in hun directe werkomgeving kunnen of willen bespreken, hebben wij met de universitaire vertrouwenspersoon, dr. Paul Herfs, de afspraak gemaakt dat wij de promovendi attent zouden maken op de mogelijkheid om hun probleem met hem te bespreken. Een klein aantal promovendi heeft van deze gelegenheid gebruik gemaakt. Direct na het verzenden van de vragenlijst heeft de vertrouwenspersoon een vijftal promovendi op bezoek gehad. In totaal heeft hij in de periode van januari tot en met augustus 2011 veertien promovendi (9 buitenlanders; 5 Nederlanders) gesproken. Een aantal van hen had te horen gekregen dat het promotietraject werd beëindigd. In bijna alle gevallen vond de betreffende promovendus het oordeel van de supervisor(en) onbegrijpelijk. De contacten bevestigden eerdere observaties van de vertrouwenspersoon. Wetgeving en universitaire regelingen zijn voor buitenlanders niet altijd even duidelijk. Ook zijn niet alle regelingen die op de website van de UU staan beschikbaar in de Engelse taal. De voorlichting over bijvoorbeeld de continuering, dan wel de beëindiging van het dienstverband aan het einde van het eerste aanstellingsjaar van promovendi zou

in de startfase van het promotietraject nadrukkelijker onder de aandacht moeten worden gebracht.

Andere problemen die in bovengenoemde periode bij de vertrouwenspersoon werden aangemeld betroffen vertraging als gevolg van langdurige ziekte en de ontbrekende mogelijkheid / bereidheid van de betreffende faculteit om verlenging van de aanstelling te verzorgen/regelen.

HOOFDSTUK 11: AANBEVELINGEN

Wij sluiten het onderzoek af met aanbevelingen. Deze moeten aan twee eisen voldoen. Ze moeten voortvloeien uit het onderzoek en wij formuleren ze zo dat bij een volgende raadpleging van promovendi en hun graduate schools vastgesteld kan worden of ze zijn gerealiseerd.

11.1 De zichtbaarheid van de Graduate Schools

Een grote verrassing is dat zoveel promovendi (44%) of niet weten bij welke graduate school zij horen of menen dat zij onder geen enkele graduate school vallen. Voor de graduate schools is de vraag aan de orde of zij deze situatie als onwenselijk beschouwen en, zo ja, wat zij daar aan zouden kunnen doen.

11.2 De begeleiding

De Universiteit Utrecht mag tevreden zijn. De promovendi kennen aan de begeleiders met wie zij de meest intensieve werkrelatie hebben een hoog gemiddeld cijfer toe. Het gemiddelde van een 7,5 mag er zijn.

Het onderzoek geeft daarnaast aanleiding om enkele concrete aanbevelingen te doen.

- Er zijn 120 promovendi die de eerste begeleider een 5 of lager geven. Daarnaast zijn er 138 promovendi die de eerste begeleider slechts met een 6 honoreren. De vraag is of de Graduate Schools in contact zijn met deze promovendi. Onze aanbeveling luidt: Ga actief op zoek naar deze promovendi. Zoek uit wat er aan de hand is en of er verbetering in de situatie kan worden gebracht.
- De begeleiding van promovendi kan op de volgende punten worden verbeterd:
 - De transparantie van de wederzijdse verwachtingen
 - De frequentie van de begeleiding
 - De begeleider in zijn/haar rol van mentale coach
 - De rol van de begeleider in het managen van het promotietraject
- Om promovendibegeleiders structureel de mogelijkheid te geven om zich te professionaliseren, bevelen wij aan dat hen een professionaliseringstraject wordt aangeboden dat in ieder geval bovenstaande componenten bevat. Het is bijzonder dat voor het geven van onderwijs in de Bachelor of Master fase de docenten een Basis Kwalificatie Onderwijs dienen te verwerven, maar dat er aan de begeleiding en opleiding van promovendi geen eisen worden gesteld.

11.3 Ondersteuning van de planning

Op tal van momenten komen in dit rapport punten aan de orde die te maken hebben met de planning van het promotietraject. We noemen bijvoorbeeld het Opleidings- en Begeleidings Plan, het Werkplan, het controleren van de voortgang van het project, de 'go / 'no-go' beslissing in het eerste jaar, de vaak gemelde vertraging en de rol van de Graduate School bij dit alles. Op een aantal momenten krijgt de planning een zorgelijke connotatie. Van de eerstejaars promovendi meldt bijvoorbeeld 34% al vertraging te hebben opgelopen of niet te weten of er van vertraging sprake is. In het laatste jaar is dit percentage opgelopen tot 41%. Op grond hiervan doen wij de volgende aanbevelingen.

- Zorg er voor dat het Opleidings- en Begeleidingsplan en het Werkplan periodiek door iedere promovendus wordt ingevuld en besproken wordt met de eerste begeleider.
- Neem als Graduate School de verantwoordelijkheid om dit te monitoren.
- Zorg ervoor dat het formulier de belangrijke aspecten van een promotietraject aanstipt. Alle punten die genoemd worden in hoofdstuk 6 (zie figuur 6.2) dienen aan bod te komen. Centraal staat daarbij de planning van de werkzaamheden, ook die welke niet direct tot het promotieonderzoek behoren.
- Tot de planning van het project behoort ook het moment waarop in het eerste jaar besloten wordt of de promovendus wordt toegelaten tot de volgende fase (de 'go / no-go' beslissing). Op dit punt is veel meer systematiek vereist. Een groot aantal promovendi meldt dat van een dergelijk moment geen sprake is geweest.
- Ook de beoordelings- en ontwikkelingsgesprekken na het eerste jaar verdienen een stringenter beleid. Ze worden gewaardeerd door de promovendi maar het ontbreekt aan regelmaat.

11.4 Cursussen

Op het gebied van trainingen en cursussen komen diverse signalen binnen. 36% van de respondenten meldt dat er beperkte t/m geen ruimte is voor het volgen van trainingen. De gemiddelde kwaliteit scoort met een 3,64 (op een vijfpuntschaal) een dikke voldoende, maar de informatie over de cursussen en de diversiteit van cursussen laten te wensen over. De promovendi doen vele suggesties ter verbetering van het aanbod van cursussen. Onze belangrijkste aanbeveling is de promovendi periodiek te vragen aan welke inhoudelijke cursussen zij behoefte hebben. Maak het cursusaanbod op universitair niveau bekend. Promovendi kunnen veel baat hebben bij cursussen die niet door hun eigen graduate school worden aangeboden. Houd de mogelijkheden open voor deelname aan cursussen van landelijke onderzoekscholen. De inhoud daarvan sluit soms beter aan op het onderzoek van de promovendus.

11.5 Het intellectuele klimaat

Het intellectuele klimaat bepaalt samen met de relatie met de begeleider of iemand het promotietraject als een lang en eenzaam avontuur zal beleven of niet. Het intellectuele klimaat scoort een 3,5 (op een vijfpuntsschaal). Dat oogt op het eerste gezicht redelijk, maar twee zaken baren zorg. De promovendi geven gemiddeld een relatief lage score voor een door afdeling of onderzoeksgroep georganiseerd seminar programma voor promovendi (3,28).

- Start overleg met de promovendi over wat er op dit gebied verbeterd kan worden.
- Begin in ieder geval met het organiseren van een seminarprogramma voor promovendi op afdelings- of onderzoeksgroep niveau.
- Onderzoek of het vooral buiten promovendi en internationale promovendi zijn aan wie de seminars van onderzoeksgroepen en afdelingen voorbij gaan.

11.6 Het geven van onderwijs

Een punt van aandacht blijft het onderwijs dat de promovendi verzorgen. De universiteit doet een groot beroep op de promovendi bij de verzorging van het onderwijs. De promovendi vinden dit een interessant onderdeel van hun werk. In de Opleidings- en Begeleidingsplannen is het geven van onderwijs en de voorbereiding daarop onderbelicht. Een minderheid van de promovendi geeft meer onderwijs dan contractueel vastgelegd. De ondersteuning en aansturing die de promovendi ontvangen krijgt een povere 3 (op een vijfpuntsschaal) gemiddeld. De aanbevelingen liggen voor de hand:

- Verlang van promovendi dat zij scholing hebben ontvangen in het geven van onderwijs voordat zij dat de eerste keer gaan geven.
- Besteed expliciet aandacht aan het geven van onderwijs en de voorbereiding daarop in Opleidings&Begeleidingsplan en Werkplan. Stel duidelijk grenzen aan het onderwijs. Wat mag minimaal van een promovendus verwacht worden, maar ook maximaal (ter voorkoming van een vlucht in het onderwijs als het promotieonderzoek niet op rolletjes verloopt).

11.7 De toetreding tot de arbeidsmarkt

De promovendi zijn over hun toekomstige arbeidsmarktsituatie niet al te zeker. Men is wat minder positief over de arbeidsmarktkansen en is onzekerder over de voorzetting van een onderzoekscarrière dan bij de vorige Promovendimonitor (2002). We mogen de positie van de universiteit wat betreft de ondersteuning van de arbeidsmarktvoorbereiding als passief omschrijven. De aanbevelingen luiden als volgt:

- Promovendi hebben er belang bij om zich op een grotere variëteit aan arbeidsmarkt mogelijkheden voor te bereiden.

- Graduate schools moeten zich actiever opstellen in het geval van promovendi die verder willen in het onderzoek. De promovendi moeten gestimuleerd worden eerder aan subsidieaanvragen voor vervolgonderzoek te gaan werken dan nu het geval is. In die ondersteuning van subsidieaanvragen moeten de graduate schools er rekening mee houden dat promovendi ook internationaal georiënteerd zijn wat betreft vervolgmogelijkheden (vooral G.B., USA en Duitsland).
- De kwaliteit en de toegankelijkheid van de geboden ondersteuning moet op een hoger niveau worden gebracht, om te beginnen via het verzamelen en verstrekken van informatie over de arbeidsmarktposities van recent en wat langer geleden gepromoveerden: waar werken zij, hoe zijn zij daar terechtgekomen, wat doen ze en wat voor tips hebben zij voor hun opvolgers?

11.8 De buitenpromovendi

Wat betreft de buitenpromovendi suggereren wij de graduate schools om aan deze groep apart aandacht te gaan besteden, in eerste instantie door onderzoek te doen naar hun promotiesituatie en behoeften.

11.9 De registratie van de promovendi

Hoewel de Universiteit Utrecht streeft naar een integrale registratie (Hora Est) van alle promovendi, blijkt het systeem toch nog niet waterdicht. Vooral buitenpromovendi en bursalen zouden zo nu en dan in administratieve zin wel eens onzichtbaar kunnen blijven. Het verdient aanbeveling, gelijk de situatie bij Amerikaanse graduate schools, dat alle promovendi zich jaarlijks inschrijven.

11.10 Suggesties voor onderzoek

Er zijn vijf onderwerpen die volgens ons nader onderzoek verdienen:

1. We noemden hierboven al **de buitenpromovendi**. Zij zijn voor de universiteit belangrijk in termen van vergroting van de onderzoekscapaciteit. Zij dragen bij aan de wetenschappelijke productie. Het is zinvol om nader te onderzoeken of de universiteit wel voldoende zorg heeft voor haar buitenpromovendi, in vergelijking met de aangestelde promovendi (aio's etc.)
2. Een van de interessantste ontwikkelingen van dit moment is de opkomst van **de Research Master studenten**. Alleen de besten zullen kunnen doorstromen naar een promotieplaats. Doen zij het beter dan de promovendi die geen Research Master traject hebben gevolgd, zijn zij meer aan zet bij het ontwikkelen van een promotieplan, is hun rendement hoger, doen zij er korter over? Een vraag is wel of deze 'in huis' opgeleide aspirant promovendi zo goed zijn voorbereid dat het voor elders opgeleide Research Master studenten bijna onmogelijk is om me hen te concurreren in

open wervingsprocedures? En wat heeft dit allemaal voor gevolgen voor de internationale instroom?

3. Als derde belangrijke groep die het onderzoeken waard is noemen wij **de promovendi die voortijdig stoppen**. Gemiddeld rondt 75 – 80% in Nederland het promotietraject af. Dat betekent dat ook aan de Universiteit Utrecht een aanzienlijke groep promovendi de dissertatie niet zal verdedigen. Een klein deel van hen was in dit onderzoek in zeker zin vertegenwoordigd via de respondenten die overwogen om te gaan stoppen. Wie zijn de definitief gestopten? Waarom stoppen zij? Hoe verhouden hun persoonlijke overwegingen en omstandigheden zich tot de omstandigheden, faciliteiten en begeleiding die de universiteit heeft geboden.
4. Het verdient aanbeveling om een cohort startende promovendi longitudinaal te gaan volgen. Een analyse van hun promotietrajecten maakt het mogelijk om factoren op het spoor te komen die van invloed zijn op het al dan niet voorspoedige verloop van promotietrajecten.

11.11 De begeleiders

In dit rapport gaan wij uitvoerig in op de oordelen van de promovendi. Over veel zaken zijn zij tevreden, op veel punten zijn zij kritisch. Een logisch vervolg op dit onderzoek is een raadpleging van de begeleiders. Denk daarbij aan de inhoudelijke begeleiders (dagelijks begeleider, mentor, promotor) als ook de niet-inhoudelijke begeleiders (P&O-ambtenaren en de universitaire vertrouwenspersoon). De Universiteit Utrecht zou de eerste Nederlandse universiteit kunnen worden die het promoveren ook in kaart gaat brengen vanuit het perspectief van de begeleiders. Het is belangrijk om ook hun oordelen en behoeften te onderzoeken. Onderzoek onder de begeleiders (bijvoorbeeld via focusgroep interviews) zou zich onder andere kunnen richten op vragen zoals: Wat zijn hun doelen en ambities bij de begeleiding? Wat gaat er goed, wat gaat er minder goed? Waar worden zij in hun begeleiding geremd door zaken die buiten hun beïnvloedingsmogelijkheden vallen? Op welke onderdelen willen zij zich professionaliseren? Wat hebben zij daarvoor nodig? Wie voeren wel Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprekken met de promovendi, wie doen dat niet. En waarom? Wie stellen wel een Opleidings- en Begeleidingsplan op en wie doen dat niet?

Maar het meest inspirerend zou het zijn als in kaart wordt gebracht hoe de promovendibegleiders het doen die behoren tot die grote groep van begeleiders die veel waardering krijgen van de Utrechtse promovendi (de "achten", "negens" en "tienen").

BIJLAGEN

Bijlage 1. Cursussuggesties, gespecificeerd

a. Overzicht van cursussuggesties, gespecificeerd

		2 Humanities	3 Geosciences	4 Law, Economics, Governance	6 Social & Behavioral Sciences	7 Natural Sciences	8 Life Sciences	Totals
Academic English		2	1	1	0	0	3	7
Academic writing & publishing		2	4	2	4	9	13	34
Presenting (in English)		2	2	2	3	5	9	23
Career preparation		1	0	2	3	1	6	13
Courses, disciplinary substance (inhoudelijke cursussen)		2	2	3	21	7	96	131
Fundamentals of science		0	2	0	0	0	1	3
Funding research & grant preparation		2	1	0	2	0	6	11
Methodology								
	methodology & methods, not specified	5	8	7	12	1	4	37
	methodology, data analysis	0	2	0	1	0	4	7
	methodology, interviewing	0	0	2	2	0	0	4
	methodology, longitudinal analysis	0	0	0	3	0	0	3
	methodology, multilevel analysis	0	0	0	2	0	0	2
	methodology, qualitative methods	0	2	0	2	0	0	4
	Total meth etc	5	12	9	22	1	8	57
Statistics		2	3	1	8	5	38	57
Planning & project and and time management		3	0	2	4	4	5	18
Getting a grip on the PhD process		2	0	0	2	3	15	22
Skills								
	skills, professional	0	0	1	1	1	2	5
	skills, laboratory techniques	0	0	0	0	1	3	4
	skills, research	2	0	3	6	6	8	25
	study skills, organizing of reading	0	2	0	0	0	1	3
	techniques & technology	0	2	1	0	0	10	13
	Languages	1	0	1	0	1	0	3
	Total skills	3	4	6	7	9	24	53
Teaching		3	5	3	4	3	11	29

b. Suggesties wat betreft vakinhoudelijke cursussen

Hieronder volgen de suggesties wat betreft de vakinhoudelijke cursussen, per graduate school.

HUMANITIES

Conflict studies
Mathematical Logics

GEOSCIENCES

Philosophy of science (also for social science)
Petroleum geochemistry
Urban Theory

LAW, ECONOMICS AND GOVERNANCE

Content courses
Econometrics
Mathematics for economies
Workshops/seminar on trade, modeling.

SOCIAL AND BEHAVIOURAL SCIENCES

Content-related courses (inhoudelijke cursussen), 8x

(Un)conscious behavior, thus more subject based courses
Child development from multidisciplinary angle (e.g. with sociology, anthropology, philosophy etc)

Clinical psychology courses
Cognitive development
Courses on positive development
Courses on research themes, for psychologists or in particular health psychology
Domain specific courses
Dynamic systems
Educational sciences
Habitual behavior
Health behavior
Mathematics
Medical courses with theory for health psychologists
Organizational change)
Organizational psychology
Planning,
Social theory

NATURAL SCIENCES

Computing on specialized architectures
Engineering
GPU programming, advanced
Inorganic chemistry
Logic
Nanophotonics
Philosophy

LIFE SCIENCES

Bacteriology (Ab-resistance and the like)
Behavioral neuroscience behaviour and analysis
Biogeography
Biology
Biology, molecular

Biology, population
Brain development (on the level of brain activity, for instance measured using EEG)
Cancer research
Chemistry, Analytical
Chemotherapy

Coagulation
Diabetes
Ecology of infectious diseases
Epidemiology, 6x
Genetics, (pharmaco)

Behavior
Biochemistry, lipid

Bioinformatics (3x)
Biology, fundamental
Biology, molecular (introductory course to clinical researchers)
Biomaterials
Brownian motion

Cell biology, 2x
Chemistry, organic
Clinical courses relevant for the research field & clinical practice
Decision-making and the brain
Diffusion
EEG
Genetic mapping
Genetics, human

Genetics, Molecular
Genomics, meta
Imaging & medicine
Mathematical background for vets
Medisch inhoudelijk,
Molecular development

Molecular science (pathways, genetics
etc)

Molecular tools,
Neuro economics
Neuroimaging, functional
Next-generation sequencing
Pathology
Pharmacology
Pharmacology, behavioral
Phylogenetic

Polymer science
Public health
Sedimentology
Signaling
Soil Ecology
Statistical/Chemical Thermodynamics
Stem cells technique
The link between the heart at a mole-
cular level and biomechanics
Toxicology, 3x
Tratigraphy

Genetics, population
Imaging
Immunology, 5x
Medicine and oncology related topics
Metabolism
Molecular mechanisms of hematopoie-
tic-animal models of human blood ma-
lignancies-courses on blood
Molecular sciences/imaging,

More topic related courses
Neurogenetics
Neuroscience
Pathogen evolution
Pharmaceuticals
Pharmacology, (clinical)
Philosophy of science
Policy making, national and internation-
al (on infectious diseases)
Psychopharmacology
Regulatory affairs
Separation science
Social sciences
Spectroscopy
Stem cell research
Tendon research
Tissue engineering

Transcription,

Bijlage 2. Vragenlijst

PhD MONITOR 2011

SECTION 1: BACKGROUND INFORMATION

- 1.1. What is your nationality?
- 1.2. What is your year of birth?
- 1.3. What is your gender?
- 1.4. What was your marital status in 2010?
- 1.5. During the PhD trajectory, did you have any children (up to the age of 18) living with you as part of your family?

SECTION 2: PRE-PhD POSITION

- 2.1. Which degree did you take before you started your PhD trajectory?
- 2.2. When did you obtain your most recent Master's/drs./ir./professional degree?
- 2.3. In which country did you take your most recent Master's/drs./ir./professional degree?
- 2.4. From which educational institution did you graduate most recently?
- 2.5. Did you qualify for your most recent degree at the same Graduate School or Faculty at which you are currently working?

SECTION 3: THE PhD TRAJECTORY

3.1. What is the primary field of study for your PhD degree?

3.2. Start

How was the proposal for your PhD project designed?

3.3. Status

Are you employed as a PhD candidate (promovendus)?

3.3.1. If you are employed as a PhD candidate (promovendus):

↓

↓

- What is the starting date of your contract?:
- When will your contract expire?:
- When do you expect to graduate?:
- What is your contractual number of hours of work per week?
- What is your actual number of hours of work per week? Please estimate the number of actual hours you worked during the last 7 days:

3.3.2. If you have a PhD scholarship

↓

- When did your PhD scholarship term start?:
- When will your PhD scholarship term end?:

- When do you expect to graduate?:
- In 2010, what was the amount of money you received for your costs of living per month?
 - Did you receive any additional funds from your university or school?
- What is your actual number of hours of work per week? Please estimate the number of actual hours you worked during the last 7 days:

3.3.3. External PhD candidates (other than as a “promovendus/aio” or as a scholarship student)

- When did you start your PhD trajectory?:
- When do you expect to graduate?:
- How many hours a week do you spend on your PhD project? Please estimate the number of actual hours you spent on your PhD project during the last 7 days:
- Are you in paid employment other than as a “promovendus/aio”
- For how many hours are you employed in another job? (not including the hours you work on your PhD)?

SECTION 4: SUPPORT OF INTERNATIONAL PhD CANDIDATES

- 4.1. Did you receive support from Utrecht University or UMC Utrecht in your search for housing in your first year as a PhD candidate?
- 4.2. Did you receive support from the Utrecht University in applying for permits and the like?

SECTION 5: FINANCING

How is your PhD project financed?

SECTION 6: YOUR POSITION WITHIN THE UNIVERSITY

- 6.1. At which Graduate School do you work?
- 6.2. Within your Graduate School, at which department do you work?
- 6.3 Are you a member of a research school ?

SECTION 7: AGREEMENTS. The Training and Supervision Agreement (also known as Education and Supervision Agreement)

- 7.1. Has a Training and Supervision Agreement (opleidings en begeleidingsplan) or Work Plan been agreed on in the first two months of your PhD trajectory?
- 7.2. Which aspects have been included in your Training and Supervision Agreement or Work Plan?
- 7.3. Did you or will you discuss the Training and Supervision Agreement or Work Plan with your supervisor(s)?
- 7.4. Have there been adjustments to the original Training and Supervision Agreement or Work Plan?

SECTION 8: ROLES & RESPONSIBILITIES

8.1. For each statement, please indicate the extent of your agreement or disagreement.

- I know whom to approach, or where to go, if I am dissatisfied with any aspect of my PhD trajectory.
- My department/ research group values and responds to feedback from PhD candidates.
- I understand my responsibilities as a PhD candidate.
- I am aware of my institution's responsibilities towards me as a PhD candidate.
- I understand which standards my thesis should meet.
- I understand the requirements for the formal yearly monitoring of my progress.

8.2. Please indicate to what extent you know whom to contact for help with the following matters?

- Personal issues (e.g., motivation, writer's block, private issues)
- Facilities (e.g., desk, computer hardware, network, software)
- Experiments (e.g., paying subjects, assistance, lab facilities)
- Practical issues such as:
 - Reimbursements, grant payments
 - Planning
 - Teaching opportunities
 - Travel opportunities
 - Summer/Winter schools
 - Local courses
- Legal issues (e.g., contract changes, insurance, rental contracts, salary)

SECTION 9: FACILITIES

In your opinion, to what extent have the following facilities been adequately provided?

- a. Workplace
- b. Computer and accompanying software
- c. Research facilities (e.g., labs, instruments, access to secondary data)
- d. Research assistant (student)
- e. Technician (analyst)
- f. Research budget (e.g., for experiments, field work)
- g. Travel budget (e.g., for conferences, visiting fellowships)
- h. Training budget training (e.g., for courses, summer school)

SECTION 10: PLANNING, PROGRESS & COMPLETION

10.1. Formal Work Plan

Has a Work Plan, including a schedule, been officially approved by the graduate school within the first six months of your PhD trajectory?

10.2. Your Progress

Are you currently on schedule with your planning?

10.3. What are the reasons for you to be behind schedule?

10.4. Are you currently thinking of interrupting or abandoning your PhD trajectory?

10.5. Why do you consider interrupting/abandoning your PhD trajectory?

10.6. Why have you interrupted or abandoned your PhD trajectory?

SECTION 11: INTELLECTUAL CLIMATE

For each statement, please indicate the extent of your agreement or disagreement.

- My department/research group provides opportunities for social contact with other PhD candidates.
- My department/research group provides opportunities for me to become involved in the broader research culture.
- The research ambience in my department/research group stimulates my work.
- I feel integrated into my department/ research group community.
- My department/research group provides a good seminar program for PhD candidates.
- My department/research group offers an inspiring training program for PhD candidates.

SECTION 12: TEACHING

12.1. Are you involved in any teaching activities during your PhD trajectory?

12.2.

- How many teaching time is stipulated in your PhD candidate employment contract?
- How many teaching time is stipulated outside your PhD candidate employment contract (for example as part of a junior lecturership, mixed contract, or other type of contract with the university ?
- Do you think you teach more as stipulated in your contract

12.3. At an estimate, how many hours do you teach in practice (including preparation, contact time, examining and grading students' work).

12.4. Content of teaching activities in 2010

12.5. Please indicate the extent to which you agree with the following statements on teaching during your PhD trajectory.

- My teaching activities are connected to my field of study.
- My teaching activities are useful for my research.
- My teaching activities are useful for my own development.
- I will be informed in time which courses I have to teach.
- I have a strong say in determining which courses I teach.

- My supervisor(s) determine(s) which courses I teach.

12.6. Teaching opportunities

- I have had adequate opportunity to gain teaching experience (e.g., lectures, seminars, workshops] whilst doing my PhD.
- I have been given adequate support and guidance in performing my teaching activities.
- I think the experience that I have gained through teaching has been a worthwhile aspect of my PhD trajectory

SECTION 13: TRAINING AND EDUCATION

13.1. To what extent do you think there is room for training within your PhD trajectory?

13.2 How many courses organized by your Graduate School, University or Research School did you take in 2010?

- The number of courses amounts to (fill in next table)
- Number of courses aimed at enhancing knowledge of the substance matter of the discipline
- Number of courses aimed at enhancing specific research skills
- Number of courses aimed at enhancing general academic skills (presentation, academic writing)
- Number of courses aimed at enhancing teaching skills

13.3. How do you rate the following aspects regarding training courses?

- Availability of information on possible training
- Diversity of research-related courses offered
- Quality of research-related courses
- Number of skills-related courses offered (such as writing courses, teaching courses, job application training)
- Quality of skills- related courses

13.4. What kind of training do you feel is missing in the current offer of courses by your Graduate School?

13.5. Do you have any other suggestions about how your Graduate School could improve its current offer of courses?

13.6 Have you participated in courses offered by a national research school or an (inter)national research consortium or network?

13.7. Indicate whether you have participated in the activities mentioned below during your PhD trajectory or whether you intend to do so?

- International conference
- National conference (in the Netherlands)
- (Inter) national summerschool/winterschool
- Seminar, colloquium

13.8 Have agreements been made for gaining experience abroad (e.g., internships or traineeships) regarding the following issues:

- planning
- required budget

SECTION 14: SUPERVISION

We repeat:

We do not report on any individual cases. We only report on large groups (for example PhD candidates in their first year, or PhD candidates from the Graduate School of Life Sciences, or female PhD candidates etc.). We make sure that these groups are large enough so that responses can never be traced to any individual person.

14.1. How many supervisors do you have?

Number of supervisors:

Below you will find a set of questions regarding the support and supervision you receive. Please answer these questions with respect to the supervisor you are working most closely with.

14.2. My answers to the following questions concern:

14.3. How often did you meet your supervisor to discuss your research in 2010?

14. 4. How do you rate the frequency of the meetings with your supervisor?

14.5. Please also indicate your level of satisfaction with regard to how the supervisor you are working most closely with fulfills his/her role?

- Mental coach
- Guards my progress
- Ensures that I stay focused on the topic of my research
- Supervises the theoretical side of my work
- Supervises the methodical side of my work
- Supervises the writing and publishing side of my work
- Takes an active interest in my trajectory
- Takes care of my research facilities
- Takes care of my research budget

14.6. Please indicate the value you attach to each of the following roles of a PhD supervisor.

- Mental coach
- Guards my progress
- Ensures that I stay focused on the topic of my research
- Supervises the theoretical side of my work
- Supervises the methodical side of my work
- Supervises the writing and publishing side of my work
- Takes an active interest in my program
- Takes care of my research facilities
- Takes care of my research budget

14.7. Please indicate to what extent you agree with the following statements.

- My supervisor helps me to build a professional network.
- My supervisor looks out for job prospects for after my PhD trajectory

- I have spoken to my supervisor about
- what I expect from him/her.
- I have spoken to my supervisor about what he/she expects from me.
- I have a clear picture of what my supervisor expects of me.

14.8. Which score would you give the sum of the duties performed by the supervisor with whom you have worked most closely?

14.9. Could you please explain this score?

About which aspects are you satisfied?

About which aspects are you dissatisfied?

14.10 If you have a second supervisor, about which aspects are you satisfied?

14.11 If you have a second supervisor, about which aspects are you dissatisfied?

SECTION 15: PROGRESS MONITORING

15.1. How often did you have an Appraisal and Development Interview up to this moment in you PhD trajectory (Beoordelings- en Ontwikkelingsgesprek)?

15.2. How satisfied are you with your Appraisal and Development Interview(s)?

15.3. Has there been a meeting at the end of your first year that counted as a 'GO/NO GO' moment, i.e., a moment of evaluating your first year progress in order to decide whether you would be admitted to the next stage of your PhD ?

SECTION 16: CAREER PROSPECTS

16.1. Do you aspire to pursue a career as a researcher?

16.2 Where would you prefer to pursue your career?

16.3 a Do you have plans to continue your career as a post-doc?

16.3 b Do you have plans to apply for a subsidy for post-doc research (e.g., VEnI, Marie Curie)?

16.4 Upon completion of your dissertation, which of the following job sectors would you be interested in?

- 01 Basic research – study directed toward gaining scientific knowledge primarily for its own sake
- 02 Applied research – study directed toward gaining scientific knowledge to meet a recognized need
- 03 Development – using knowledge gained from research for the production of materials, devices
- 04 Professional services (e.g., health care, counseling, financial services, legal services)
- 05 Teaching
- 06 Other

16.5. Do you receive the following forms of career assistance?

- Labor market orientation
- Job application training
- Management training

16.6 How do you rate the relevance of the following forms of assistance in relation to your career?

- Labor market orientation
- Job application training
- Management training

16.7 How do you rate your chances of fulfilling your ambitions on the labor market (including academia)?

SECTION 17: OVERALL JUDGEMENT

17.1. When taking into account the entire spectrum of supervision, facilities and support, including your learning and working environment, what would your total score be?

On the scale below 1 signifies exceptionally poor and 10 excellent.

17.2. If there are any other issues related to your PhD trajectory you would like to address, please indicate them in the box below.

17.3. Further contact?

If you are encountering serious problems in your PhD trajectory and if you feel you do not have the opportunity to discuss them within your Graduate School, the confidant of the Universiteit Utrecht will be happy to deliberate your situation and possible solutions with you.

If you are interested in this offer, please send an e-mail message to

THANK YOU FOR COMPLETING THIS QUESTIONNAIRE.

If you have any comments on this survey or any other remarks that you would like to make, please use the box below.

Bijlage 3. Leeswijzer

Agiko	Assistent-geneeskundige in opleiding tot klinisch onderzoeker , arts die naast medische opleiding wetenschappelijk (promotie-) onderzoek verricht
Aio	(Assistent in opleiding) universitaire werknemer die na behalen van master- of doctoraal diploma promotieonderzoek doet (full time of bijna full time, bijv. 0.8 fte)
Buitenpromovendus	Promovendus die het promotieonderzoek combineert met andere werkzaamheden, binnen of buiten de universiteit.
Bursaal	Ook wel: promotiebursaal. Promovendus die aan het promotieonderzoek werkt op basis van een beurs en geen universitaire aanstelling heeft.
Dagelijks begeleider	De begeleider met wie de promovendus het meest regelmatige contact heeft in het kader van het promotieonderzoek.
External candidate	Zie: buitenpromovendus
Go / no-go beslissing	Beslissing over de al dan niet continuering van het promotieonderzoek, aan het einde van het eerste jaar van het promotietraject, op basis van resultaten die in het eerste jaar zijn behaald.
Graduate school	Universitaire organisatie (op meestal lokaal-universitair niveau) die zorg draagt voor master onderwijs en promotieopleiding voor studenten die in het bezit zijn van een bachelordiploma,
Onderzoekschool	Universitaire organisatie die zorg draagt voor vierjarige opleiding tot gepromoveerd onderzoeker (na afronding van master opleiding) binnen een hoogwaardige, vaak landelijk georganiseerde onderzoeksomgeving
Promotietraject	De periode waarin aan het promotieonderzoek wordt gewerkt (start t/m verdediging van proefschrift of het moment van voortijdige beëindiging zonder proefschrift).
Supervisor	Begeleider van de promovendus. Kan zowel de dagelijks begeleider als promotor zijn.
Trajectory	Zie: promotietraject