

Een goede gezamenlijke basis
Advies Taskforce Beurs- en Buitenpromovendi
9 maart 2023

Opstellers:

Janneke Vader
Mara Constantinescu
Terence Merkelbach
Erwin Muller

In opdracht van het College van Bestuur en College voor Promoties

Managementsamenvatting

Opdracht

Beurs- en buitenpromovendi vormen een belangrijke groep onderzoekers voor Universiteit Leiden. Hun positie, rechten en plichten verschillen van die van werknemer-promovendi. Universiteit Leiden wil alle categorieën promovendi een goede gezamenlijke basis bieden voor hun promotietraject. De Taskforce Beurs- en Buitenpromovendi heeft de opdracht gekregen om een overzicht te maken van de huidige rechten en plichten van beurs- en buitenpromovendi binnen de verschillende faculteiten en instituten en een inventarisatie en analyse te maken van door deze promovendi en hun begeleiders ervaren knelpunten. Dit is gedaan door middel van gesprekken met promovendi, begeleiders, decanen en andere betrokkenen binnen de universiteit. Tevens zijn de resultaten van de promovendisurvey gebruikt die in 2021 is uitgezet in het kader van het project 'Uniforme evaluatie Nederlandse promotietrajecten'. Op basis van deze inventarisatie en analyse heeft de taskforce onderliggend advies opgesteld.

Uitgangspunten

De taskforce heeft voor Universiteit Leiden zes uitgangspunten geformuleerd ten aanzien van beurs- en buitenpromovendi:

1. Beurs- en buitenpromovendi dragen wezenlijk bij aan de onderzoeksintensieve universiteit die de Universiteit Leiden wil zijn.
2. Buitenpromovendi spelen een belangrijke rol bij de verbinding tussen de wetenschap, de Universiteit Leiden en de samenleving.
3. Beurs-, maar ook buitenpromovendi spelen een belangrijke rol bij het internationale en inclusieve karakter en toegankelijkheid van de Universiteit Leiden.
4. Beurs- en buitenpromovendi zijn integraal en inclusief onderdeel van de academische gemeenschap van de Universiteit Leiden.
5. Beurs- en buitenpromovendi worden zo veel als mogelijk gelijkwaardig ingezet en behandeld als werknemer-promovendi.
6. Beurs- en buitenpromovendi beschikken over duidelijke en transparante rechten en plichten ten aanzien van begeleiding, opleiding, onderwijs, vergoedingen en andere zaken.

Thema's en aanbevelingen

De taskforce heeft drie hoofdthema's geïdentificeerd die aandacht nodig hebben om beurs- en buitenpromovendi een goede gezamenlijke basis te kunnen garanderen:

- Verbondenheid met de Leidse universitaire gemeenschap;
- Gelijkwaardigheid binnen de categorieën (gelijke behandeling per type promovendus);
- Transparantie.

Er zijn binnen deze thema's geen grote onoverkomelijke problemen geconstateerd. Er zijn wel diverse issues gevonden die om aanpak en verbetering vragen. Deze zijn als sub-thema's beschreven. In het advies worden per sub-thema één of meerdere aanbevelingen gegeven. Ook wordt daarbij vermeld wie een rol bij de uitvoering ervan kan hebben. De meeste aanbevelingen hebben voor hun uitvoering geen nieuw beleid of regelgeving nodig. Ze kunnen worden opgelost binnen de bestaande kaders, welke soms wel zullen moeten worden aangepast en/of beter moeten worden gehandhaafd. De aanbevelingen zijn divers van aard, omvang en impact. Sommige zijn gemakkelijk en meteen te implementeren met inzet van weinig tijd en middelen. Maar er zijn er ook die minder makkelijk te realiseren zijn, bijvoorbeeld omdat ze grotere financiële implicaties hebben of omdat er eerst nog verder over afgestemd moet worden.

Iedere Leidse promovendus voelt zich verbonden met de Leidse universitaire gemeenschap

Om alle promovendi een omgeving te kunnen bieden waar zij zich welkom, veilig, gehoord en mee verbonden voelen, is er met name aandacht nodig voor community building. Dit geldt met name voor buitenpromovendi en internationale beurspromovendi. Het zal vooral helpen als zij meer worden betrokken bij de ontwikkelingen binnen het instituut. Ook worden er aanbevelingen gedaan op gebied van monitoring en belangenbehartiging van beurs- en buitenpromovendi.

Een gelijkwaardige basis binnen de categorieën

De taskforce constateert dat de verschillende positie en context van beurs- en buitenpromovendi het logisch maakt dat er behoefte is om te kunnen differentiëren ten aanzien van rechten, plichten en beleid. De taskforce adviseert dan ook geen harmonisatie op dat punt. Wel wordt het van belang geacht om volledige transparantie te bieden over eventuele differentiatie. Deze ontbreekt vaak op dit moment. Ook raadt de taskforce aan om binnen een categorie, met name binnen de faculteiten terughoudend te zijn met differentiatie. Er wordt dus wel geadviseerd om te harmoniseren binnen promovendicategorieën binnen faculteiten. Belangrijke discussieonderwerpen ten aanzien van gelijke rechten en plichten binnen een categorie zijn onder andere toelatingseisen, begeleidingstijd, maximaal aantal promovendi, het kunnen volgen van trainingen, een werkplek hebben en het heffen van fees.

Transparantie in alle opzichten

De taskforce constateert dat diverse onderwerpen niet helder zijn voor de promovendi, hun begeleiders en/of (internationale) externe betrokkenen. Het gaat onder andere om informatievoorziening in het algemeen, bijvoorbeeld om ontbrekende informatie op de website of informatie die moeilijk te vinden is. Ook ontbreekt een volledig overzicht van rechten en plichten. Maar het gaat ook over de behoefte aan duidelijkheid over wat er van promovendi wordt verwacht en wat zij van ons kunnen verwachten, helderheid over werkwijze, te hanteren definities en te volgen beleid. Beurs- en buitenpromovendi hebben geen arbeidscontract waarin afspraken zijn vastgelegd en naar beleid kan worden verwezen. De taskforce raadt daarom aan om de welkomstbrief te herformuleren en hierin te verwijzen naar voor promovendi relevant beleid.

Naar een uitvoeringskader

Het advies bevat vooralsnog alleen aanbevelingen en nog geen uitvoeringskader. Het is bedoeld ter bespreking met decanen en College van Bestuur. Wanneer er overeenstemming is over de richting van het advies en de aanbevelingen op hoofdlijnen zal er een uitvoeringskader worden opgesteld.

Inhoudsopgaven

1.	Inleiding	6
1.1.	Aanleiding	6
1.2.	Opdrachtschrijving	6
1.3.	Werkwijze	6
	Kader	6
	Overzicht	7
	Inventarisatie knelpunten en wensen	7
	Analyse en aanbevelingen	7
	Survey	8
1.4.	Relatie met het strategisch plan	8
1.5.	Leeswijzer en voorbehouden	8
2.	Visie: uitgangspunten t.a.v. beurs- en buitenpromovendi	9
3.	Beurs- en buitenpromovendi, definities en cijfers	11
3.1.	Inleiding	11
3.2.	Beurs- en buitenpromovendi: definities UNL	11
3.3.	Beurs- en buitenpromovendi in Leiden	11
	Beurspromovendi	11
	Buitenpromovendi	13
	Dual PhD Centre	14
3.4.	Promovendicijfers Universiteit Leiden	15
	Promovendipopulatie naar categorie per graduate school	15
	Leeftijden beurs- en buitenpromovendi bij promotie	15
	Promotieduur	16
3.5.	Gender	17
3.6.	Positionering Universiteit Leiden	18
4.	Een goede gezamenlijke basis: iedere Leidse promovendus voelt zich verbonden met de Leidse universitaire gemeenschap	21
4.1.	Inleiding	21
4.2.	Behoeftte aan community building	21
	Best practices graduate schools en instituten	21
	Best practices Dual PhD Centre	21
4.3.	Medezeggenschap, welzijn en monitoring	22
	Belangenbehartiging	22
	Welzijn	22
4.4.	Verbondenheid voor het leven	23

5.	Een goede gezamenlijke basis: een gelijkwaardige basis binnen de categorieën	25
5.1.	Inleiding	25
	De basis.....	25
5.2.	Voldoende begeleidingstijd	26
5.3.	Ingangseisen en -toetsing.....	27
5.4.	Werkplek en printfaciliteiten	28
5.5.	Volgen van trainingen en cursussen.....	28
	Verplichte trainingen.....	28
	Moment van trainingen.....	29
	Taalcursussen	29
5.6.	Fees.....	29
5.7.	Hoogte van internationale beurzen	30
5.8.	Onderwijs geven.....	31
6.	Een goede gezamenlijke basis door: Transparantie in alle opzichten.....	33
6.1.	Inleiding	33
6.2.	Definities.....	33
6.3.	Registratie.....	34
	Registratie promovendi LUMC	34
	Profielpagina's	35
	Emailadres	35
6.4.	Overzicht rechten en plichten	36
6.5.	Verwachtingsmanagement	36
6.6.	Informatievoorziening	37
6.7.	Helderheid beurscontracten	38
6.8.	Internationaal wervingsbeleid.....	38
6.9.	Vastleggen van afspraken.....	39
	Datamanagement.....	39
	Open access publiceren.....	39
	Auteurschap	40
	Affiliatie	41
	Intellectueel eigendom.....	41
	Nevenfuncties.....	41
7.	Conclusies.....	43
	Bijlage 1 leden taskforce Beurs- en Buitenpromovendi.....	44
	Bijlage 2 Lijst aanbevelingen	45
	Bijlage 3 Overzichten rechten en plichten	50

1. Inleiding

Elk jaar verdedigen zo'n 400 Leidse promovendi hun proefschrift. Een groot deel daarvan is beurs- of buitenpromovendus en dit aantal stijgt. Exclusief LUMC betreft dit respectievelijk 21% en 30% in 2021. Zij vormen een belangrijke groep onderzoekers voor de universiteit en voor de maatschappij. Universiteit Leiden wil alle categorieën promovendi een goede uitgangspositie bieden voor hun promotietraject. In dit advies is er specifieke aandacht voor beurs- en buitenpromovendi en worden er aanbevelingen gedaan om hen een goede uitgangspositie te kunnen bieden.

1.1. Aanleiding

Naast werknemer-promovendi, is er nog een aantal andere categorieën, waaronder beurs- en buitenpromovendi. Deze laatste groepen groeien al jaren in aantal en aandeel in Nederland. Universiteit Leiden heeft in relatieve en absolute zin een groot aantal beurs- en vooral buitenpromovendi. Door de ontwikkeling en ingebruikname van het promovendivolgsysteem LUCRIS/Converis GSM (hier verder aangeduid als Converis GSM) komt er steeds beter zicht op deze aantallen en de verhoudingen.

Hoewel de eisen aan het proefschrift voor alle promovendi hetzelfde zijn, kunnen de rechten en plichten van de verschillende categorieën ten aanzien van het promotietraject en -voorzieningen verschillen. Voor de beurs- en buitenpromovendi zelf, maar ook voor hun begeleiders en financiers is het niet altijd duidelijk wat hun rechten en plichten zijn en van welke voorzieningen ze wel en niet gebruik kunnen maken. Ook weten ze niet altijd waar informatie te vinden is en waar ze met vragen en problemen terecht kunnen.

Universiteit Leiden wil alle promovendi, ongeacht tot welke categorie zij behoren, een omgeving bieden die hen de beste uitgangspositie geeft om het promotietraject succesvol en tijdig te kunnen afronden en de beste kansen biedt voor een volgende carrière stap binnen of buiten de wetenschap. Hiervoor moet aan alle promovendi een goede gezamenlijke basis worden geboden. Het College van Bestuur en de decanen hebben besloten om een taskforce in het leven te roepen die in dit kader de positie van beurs- en buitenpromovendi bij Universiteit Leiden tegen het licht gaat houden.

1.2. Opdrachtschrijving

De taskforce beurs- en buitenpromovendi heeft de opdracht gekregen om:

- Een helder overzicht te maken van de huidige rechten en plichten van beurs- en buitenpromovendi binnen de verschillende faculteiten en instituten.
- Een inventarisatie en analyse te maken van door beurs- en buitenpromovendi en hun begeleiders ervaren knelpunten.
- Een advies op te stellen omtrent oplossingsrichtingen voor gesignaleerde knelpunten.
- Een visie voor de universiteit te ontwikkelen t.a.v. beurs- en buitenpromovendi.

1.3. Werkwijze

Er is een brede taskforce gevormd, aangestuurd door Erwin Muller, bestaande uit medewerkers die vanuit verschillende disciplines te maken hebben met beurs- en buitenpromovendi. Ook een buitenpromovendus maakt deel uit van de taskforce (zie bijlage 1). De taskforce heeft om tot dit advies te komen de hierna beschreven stappen uitgevoerd.

Kader

Vooraf heeft de taskforce kaders opgesteld waar deze zich op gaat richten. De promovendi die centraal staan, zijn de beurs- en buitenpromovendi.

- De beurspromovendi betreffen alle promovendi die door middel van een externe beurs bij Universiteit Leiden of LUMC promoveren en waarvan de beurs niet de voorwaarde heeft dat de promovendus een dienstverband krijgt¹.
- Onder buitenpromovendi wordt hier verstaan:
 - promovendi die met eigen tijd en middelen hun promotieonderzoek doen;
 - of promovendi die (deels) in de tijd van hun werkgever hun promotieonderzoek doen. Deze laatste categorie wordt door Universiteiten van Nederland (UNL) 'extern gefinancierde promovendi' genoemd.

In het advies wordt niet ingegaan op individuele issues, maar alleen op thema's die door meerdere promovendi worden ervaren/herkend. Daarnaast wordt er alleen ingegaan op issues waar de universiteit en/of de faculteiten/instituten zelf invloed op uit kunnen oefenen en niet op thema's die een nationale of internationale aanpak nodig hebben.

Overzicht

Met de hulp van graduate school officers en coördinatoren en instituutmanagers is er per faculteit, en wanneer nodig per instituut, een overzicht opgesteld van de belangrijkste rechten en plichten per promovenduscategorie.

Inventarisatie knelpunten en wensen

Voor de inventarisatie van knelpunten en wensen is met verschillende individuen en groepen betrokkenen gesproken.

- Beurs- en buitenpromovendi: er zijn drie groepsgesprekken georganiseerd met promovendi. Twee met buitenpromovendi en één met beurspromovendi. Ook zijn er individuele gesprekken gevoerd. Alle gesprekken waren in het Engels, online. Ook hebben diverse promovendi per email input gegeven.
- Begeleiders: er is met begeleiders van beurs- en buitenpromovendi gesproken. Er zijn twee groepsgesprekken georganiseerd. Beide groepsgesprekken waren in het Engels en online.
- Gesprekken met decanen tijdens de overleggen van de Raad van Decanen/College voor Promoties en met medewerkers van de afdelingen Strategie en Academische Zaken (SAZ), Centre for Digital Scholarship (CDS), Personal Shared Service Centre (PSSC) en Human Resource Management (HRM).

Analyse en aanbevelingen

Van alle gesprekken met promovendi en begeleiders zijn verslagen gemaakt en zijn de resultaten geanalyseerd. Er zijn drie hoofdthema's geïdentificeerd die aandacht nodig hebben om een goede gezamenlijke basis te kunnen garanderen:

- Verbondenheid met de Leidse universitaire gemeenschap;
- Gelijkwaardigheid binnen de categorieën (gelijke behandeling per type promovendus);
- Transparantie.

Per thema zijn issues beschreven en vervolgens worden, waar mogelijk, oplossingsrichtingen in de vorm van aanbevelingen aangedragen. Per aanbeveling wordt ook aangegeven wie een rol kan hebben bij de eventuele uitvoering. Het advies is opgesteld in opdracht van en gericht aan College van Bestuur en decanen. Zij besluiten over verdere opvolging van het advies.

¹ Er zijn promovendi die worden aangesteld via Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA) of een NWO-beurs. Sinds enkele jaren is een voorwaarde aan deze beurzen dat de promovendi een aanstelling krijgen bij de instelling waar ze promoveren. Deze promovendi worden bij ons dan ook niet als beurspromovendus geregistreerd, maar als werknemer-promovendus. Zij vallen buiten de scope van dit advies.

Survey

In het kader van het landelijk project 'Uniforme evaluatie Nederlandse promotietrajecten' is in 2021 binnen 8 universiteiten een survey onder promovendi uitgezet. Deze survey richtte zich op onderwerpen als begeleiding, faciliteiten, training, geven van onderwijs, werkdruk en carrièreperspectief. Ook Universiteit Leiden en LUMC hebben deelgenomen. Er is daarbij onderscheid gemaakt in promovendi-categorieën. De resultaten van deze [survey](#) zijn, waar relevant ook meegenomen in dit advies.

1.4. Relatie met het strategisch plan

Dit advies sluit aan bij verschillende ambities van het [Strategisch plan Vernieuwen en verbinden](#). Dit geldt onder andere voor Ambitie 5 uit het plan: 'Meer waarde door strategische samenwerking'. Buitenpromovendi zorgen ervoor dat praktijkkennis doordringt in de wetenschap en wetenschappelijke kennis komt veel sneller en directer in de praktijk terecht. Ook geldt het zeker voor ambitie 6: 'Ruim baan voor talent en ontplooiing'. Zoals aangegeven in het strategisch plan Vernieuwen en verbinden kunnen we onze positie als internationale topuniversiteit alleen handhaven als we optimaal blijven investeren in talent. Beurs- en buitenpromovendi spelen een belangrijke rol binnen ons onderzoek en vormen een groot deel van onze onderzoekspopulatie. Dit advies vormt dan ook een startpunt voor een bredere reflectie en visie op promovendi(beleid).

1.5. Leeswijzer en voorbehouden

Na de inleiding volgt een visie met daarin uitgangspunten voor Universiteit Leiden ten aanzien van beurs- en buitenpromovendi. Daarna een hoofdstuk waarin uitleg wordt gegeven over de verschillende categorieën promovendi en worden hun aantallen beschreven in Nederland en bij Universiteit Leiden. De cijfers hebben met name een illustratief doel. Ze zijn onttrokken uit SAP, AIOBAS en LUCRIS/Converis GSM. Hoofdstuk 4 gaat in op het belang van verbondenheid met de academische gemeenschap en welke stappen hier nog in kunnen worden gezet. Hoofdstuk 5 heeft aandacht voor welke verschillen faculteiten en instituten hanteren op gebied van rechten en plichten binnen dezelfde promovendi categorieën. In hoofdstuk 6 worden aanbevelingen gedaan ten aanzien van transparantie over rechten, plichten en het promotietraject. Hoofdstuk 7 geeft de conclusies.

Het LUMC is een eigenstandige organisatie. De aanbevelingen kunnen dan ook niet zonder meer op het LUMC van toepassing worden verklaard. Gezien de aard van hun onderzoek heeft LUMC in vergelijking met de andere faculteiten niet veel promovendi die in eigen tijd en met eigen middelen promoveren. Wel zijn er promovendi die in een ander ziekenhuis of organisatie in dienst zijn en bij het LUMC promoveren, of een huisartsopleiding combineren met een promotietraject, etc. Ook zijn er beurspromovendi. LUMC heeft ook Converis GSM, maar heeft een andere database en inrichting ten opzichte van die van de Universiteit Leiden. Alle LUMC-promovendi worden, ongeacht de aanstelling- of registratievorm, door de graduate school office begeleid en gemonitord. Het LUMC heeft, net als andere UMC's, moeite om de diverse aanstelling- en registratievormen in beeld te krijgen en vervolgens onder te brengen in de gevraagde UNL-categorieën. Daarom neemt het LUMC de beurs- en buitenpromovendi, extern gefinancierde en promoverende medewerkers samen op in een 'restcategorie'. Zij kan de universiteit en UNL hierover (vooralsnog) geen exacte getallen geven. Om deze reden is het niet altijd mogelijk om de positie van LUMC beurs- en buitenpromovendi te betrekken in dit advies. Overigens behandelt de graduate school van het LUMC alle promovendi op dezelfde wijze. Promovendi hebben de mogelijkheid voor een gemotiveerd verzoek tot ontheffing op de verplichte onderdelen. Waar nodig zal melding worden gemaakt van de situatie bij het LUMC.

2. Visie: uitgangspunten t.a.v. beurs- en buitenpromovendi

De taskforce stelt t.a.v. beurs- en buitenpromovendi voor Universiteit Leiden een aantal uitgangspunten voor.

- 1. Beurs- en buitenpromovendi dragen wezenlijk bij aan de onderzoeksintensieve universiteit die de Universiteit Leiden wil zijn.**

Universiteit Leiden heeft continue een grote groep beurs- en buitenpromovendi binnen haar onderzoekspopulatie. Deze promovendi en gepromoveerden dragen wezenlijk bij aan de onderzoeksintensieve universiteit die de Universiteit Leiden wil zijn. Zij doen onderzoek dat anders niet aan onze universiteit zou hebben plaatsgevonden en dragen dit uit. Hun onderzoek(sresultaten) is input en inspiratie voor nieuw onderzoek en andere wetenschappers binnen en buiten onze instelling.

- 2. Buitenpromovendi spelen een belangrijke rol bij de verbinding tussen de wetenschap, de Universiteit Leiden en de samenleving.**

Een buitenpromovendustraject is misschien wel het summum van leven lang ontwikkelen. Een groot deel van de buitenpromovendi kiest bewust voor deze vorm van promoveren. Zij willen promoveren omdat ze zo dieper in kunnen gaan op het vakgebied waar ze in werken/gewerkt hebben of omdat het onderzoeksonderwerp hun buitengewone interesse heeft. Hun onderzoekservaring en onderzoeksresultaten nemen zij mee in hun werk en dringen op die manier door in de maatschappij. Aan de andere kant brengen zij hun kennis en ervaring uit de praktijk de academische wereld binnen.

- 3. Beurs-, maar ook buitenpromovendi spelen een belangrijke rol bij het internationale en inclusieve karakter en de toegankelijkheid van de Universiteit Leiden.**

Onze universiteit wil ruimte bieden aan een diversiteit aan talent met verschillende achtergronden. Door de concepten beurs- en buitenpromoveren wordt toegang tot een promotietraject geboden aan een groep promovendi die dit traject anders niet had kunnen doen. De promovendi leren de Nederlandse academische cultuur kennen en kunnen deze verder verspreiden. Beurs- en buitenpromovendi komen van over de hele wereld en dragen bij aan het internationale karakter van onze universiteit.

- 4. Beurs- en buitenpromovendi zijn integraal en inclusief onderdeel van de academische gemeenschap van de Universiteit Leiden.**

Beurs- en buitenpromovendi vormen een groot deel van onze onderzoekspopulatie en zorgen voor een groot deel van onderzoeksoutput en -impact. Het is dan ook niet meer dan logisch dat zij ook een integraal en inclusief onderdeel van onze academische gemeenschap vormen en dat we ons ervoor moeten inzetten dat zij dit ook zo ervaren.

- 5. Beurs- en buitenpromovendi worden zo veel als mogelijk gelijkwaardig ingezet en behandeld als werknemer-promovendi.**

Beurs- en buitenpromovendi doen hun promotietraject in een andere positie en vanuit een andere context dan werknemer-promovendi. Hun situatie is anders. Vanuit dat opzicht is het logisch dat er op een aantal punten voor hen andere rechten en plichten gelden. Echter, grotendeels doen ze vergelijkbaar onderzoek, ze bevinden zich allemaal in een promotietraject met vergelijkbare eisen bevinden en dragen bij de doelstellingen van het

instituut, faculteit en de instelling. Daarom is het relevant om ze waar mogelijk gelijkwaardig te behandelen als werknemer-promovendi, onder andere op gebied van begeleiding.

6. Beurs- en buitenpromovendi beschikken over duidelijke en transparante rechten en plichten ten aanzien van begeleiding, opleiding, onderwijs, vergoedingen en andere zaken.

Voor alle promovendi en stakeholders is het van belang om helder te hebben welke regels er zijn, wat de rechten en plichten zijn, wat er van hen wordt verwacht en wat zij van ons kunnen verwachten

3. Beurs- en buitenpromovendi, definities en cijfers

3.1. Inleiding

Er zijn in Nederland verschillende manieren om tot een promotie te komen en daarmee zijn er verschillende typen promovendi. In dit hoofdstuk worden de definities van deze verschillende typen beschreven, cijfers weergegeven en Universiteit Leiden gepositioneerd t.o.v. andere Nederlandse universiteiten.

3.2. Beurs- en buitenpromovendi: definities UNL

Er zijn in Nederland verschillende manieren om tot een promotie te komen. UNL onderscheidt vier hoofdcategorieën (zie ook [VSNU Definitieafspraken Wetenschappelijk Onderzoek](#) en [VSNU typen promovendi](#)):

- 1 Promovendus in dienst:
 - 1.a Werknemer-promovendus: Werknemer die een arbeidsovereenkomst en een afspraakgericht op een promotietraject heeft met de eigen universiteit of UMC.
 - 1.b Promoverende medewerker: Werknemer die een arbeidsovereenkomst en een afspraak gericht op een promotietraject heeft met de eigen universiteit of UMC. De promovendus was al in dienst en krijgt financiering/tijd om het promoveren.
- 2 Beurspromovendus:
 - 2.a Beurspromovendus eigen universiteit/UMC: Beurs verstrekt door de eigen universiteit of het UMC
 - 2.b Beurspromovendus met een andere/externe beursverstrekker: Beurs verstrekt door een andere organisatie dan de universiteit.
- 3 Extern gefinancierde promovendus: promovendus wordt (deels) gefinancierd voor zijn/haar promotie of kan (deels) in 'de tijd van de baas' promoveren (ongeacht hoeveel tijd beschikbaar wordt gesteld).
- 4 Buitenpromovendus: Persoon die geen tijd of geld krijgt van een externe partij ten behoeve van een promotie, maar die wel als doelstelling heeft te promoveren. Er is sprake van eigen middelen, of middelen die door de familie beschikbaar worden gesteld.

Categorie 2, 3 en 4 zijn niet in dienst van de universiteit. Zij vallen ook niet onder de CAO. Zij hebben een 'gast-overeenkomst'.

3.3. Beurs- en buitenpromovendi in Leiden

Beurspromovendi

Onze universiteit telde in 2021 (gemiddeld) 350 beurspromovendi. Dit cijfer is exclusief LUMC. Beurspromovendi hebben veelal een contract met de beursverstrekker en ontvangen een beurs voor hun levensonderhoud. Zij hebben geen arbeidscontract met de universiteit, maar een gastaanstelling. Zij vallen niet onder de CAO.

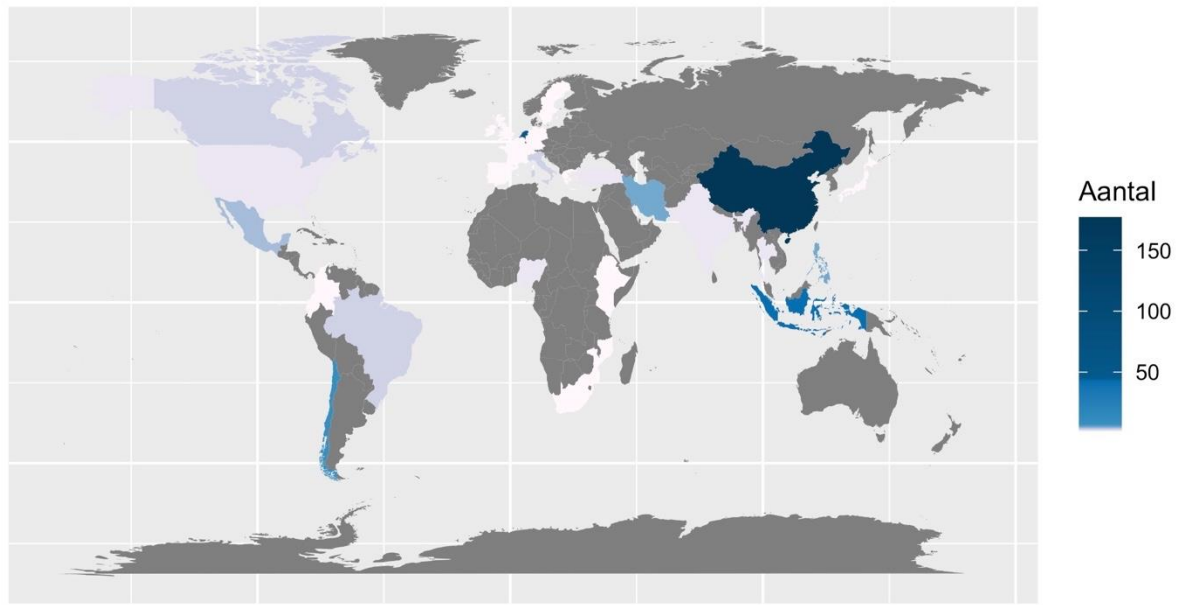
De meeste beurspromovendi van Universiteit Leiden hebben niet de Nederlandse nationaliteit (zie figuur 3.1 en tabel 3.1 voor een beeld). De helft van hen komt uit China. Belangrijke beursverstreckende landen en beursverstrekkers zijn:

- China: China Scholarship Council (CSC).
- Indonesië: Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP).
- Brazilië: Capes Foundation (Braziliaanse federale overheidsinstantie onder het ministerie van Onderwijs, verantwoordelijk voor kwaliteitsborging in gegradueerde en postdoctorale instellingen in Brazilië).

- Mexico: Mexican Council for Science and Technology (CONACYT).
- Colombia: ICETEX (Colombians Instituut voor onderwijskrediet en technische studies in het buitenland).
- Chili: Becas ANID (Chileens Agentschap voor Onderzoek en Ontwikkeling), CONICYT (National Commission for Scientific and Technological Research).

Nationaliteiten huidige beurspromovendi (2022)

LEI exclusief LUMC



Bron: BB / Informatiemanagement / Bestuurlijke Informatie

Figuur 3.1: Nationaliteiten huidige beurspromovendi (zomer 2022). Uit alle niet-grijze landen komt minimaal 1 beurspromovendus met deze nationaliteit. Hoe donkerder de kleur, hoe meer.

Land	# beurspromovendi
China	177
Nederland	45
Indonesië	42
Chili	7
Iran	5
Filipijnen	5

Tabel 3.1: Landen waar op dit moment (zomer 2022) 5 of meer beurspromovendi vandaan komen met deze nationaliteit.

Kijken we naar de nationaliteit van de gepromoveerde beurspromovendi over de afgelopen jaren (2017-2021) dan bestaat de top 3 ook uit China, Indonesië en Nederland (zie tabel 3.2).

Top 3 incl. EER	# promoties	Top 3 excl. EER	# promoties
China	118	China	118
Indonesië	26	Indonesië	26
Nederland	23	Mexico	6

Tabel 3.2: Top 3 nationaliteiten van gepromoveerde beurspromovendi (2017-2021) Universiteit Leiden.

Buitenpromovendi

Onze universiteit telde in 2021 (gemiddeld) 1000 buitenpromovendi. Dit is inclusief extern gefinancierde promovendi en exclusief LUMC-promovendi.

Buitenpromovendi en extern gefinancierde promovendi hebben geen arbeidscontract met de universiteit, maar een gastovereenkomst. Zij vallen niet onder de CAO. De buitenpromovendi doen hun promotieonderzoek in hun eigen tijd met eigen middelen. Veelal hebben zij een (parttime) baan elders of maken zij gebruik van spaargeld (van familie) of zijn gepensioneerd. Zij doen hun promotieonderzoek bijna altijd parttime.

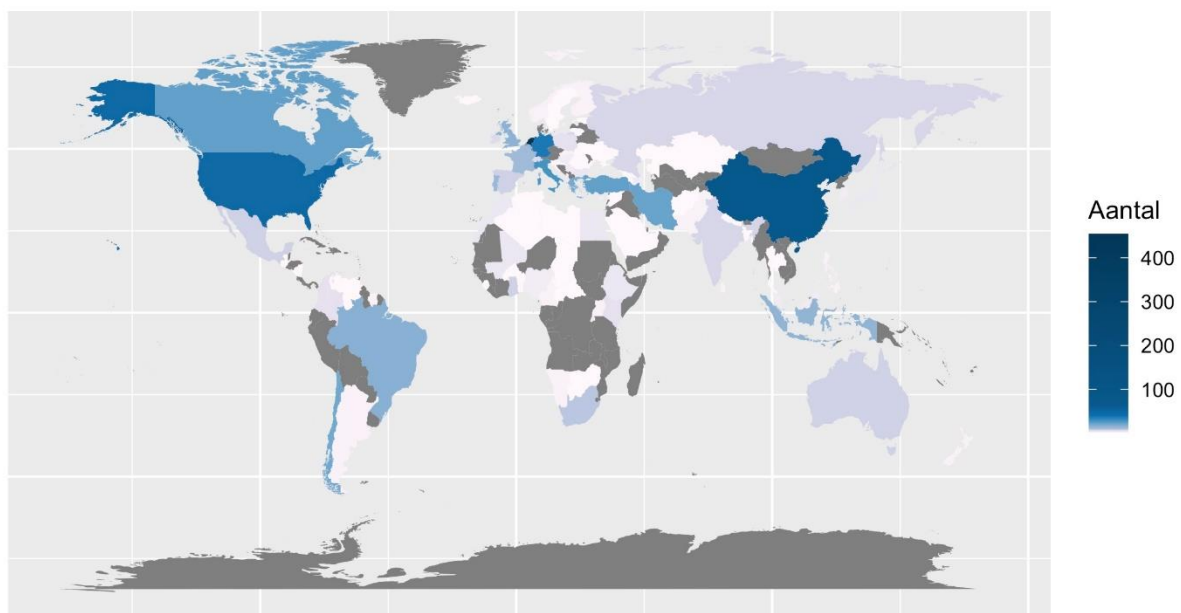
Extern gefinancierde promovendi promoveren (deels) 'in de tijd van de baas en/of met geld van de baas'. Extern gefinancierde promovendi worden bij Universiteit Leiden over het algemeen als buitenpromovendus geregistreerd (de FOM-promovendus (vanuit Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie) wordt als enige nog wel apart geregistreerd als extern gefinancierd).

Een groot deel van de buitenpromovendi doet dit traject omdat ze zo dieper in kunnen gaan op het vakgebied waar ze in werken/gewerkt hebben of omdat het onderzoeksonderwerp hun interesse heeft naast bestaand werk. Zij kiezen er bewust voor om buitenpromovendus te worden. Zij ambiëren over het algemeen niet een carrière in de wetenschap. Er is echter ook een groeiend aantal buitenpromovendi, met name internationale promovendi, dat voor deze constructie kiest omdat het hen niet lukt om werknemer- of beurspromovendus te worden, bijvoorbeeld doordat er te weinig promotieplaatsen zijn in een vakgebied. Veelal ambiëren zij wel een academische carrière.

Ongeveer de helft van de buitenpromovendi bij Universiteit Leiden heeft de Nederlandse nationaliteit. De rest is internationaal en komt van over heel de wereld. Soms betreft het één promovendus uit een specifiek land, veelal betreft het meerdere tot soms enkele tientallen promovendi met dezelfde nationaliteit. Zie figuur 3.2 en tabel 3.3). Uit China komt de grootste groep, gevolgd door de Verenigde Staten en Duitsland.

Nationaliteiten huidige buitenpromovendi (2022)

LEI exclusief LUMC



Bron: AIObas / Converis GSM / SAP (BB/Informatiemanagement/Bestuurlijke Informatie)

Figuur 3.2: Nationaliteiten huidige buitenpromovendi (zomer 2022). Uit alle niet-grijze landen komt minimaal 1 buitenpromovendus met deze nationaliteit. Hoe donkerder de kleur, hoe meer.

Land	# buitenpromovendi
Netherlands	454
China	65
USA	47
Germany	37
Italy	28
Canada	23
Turkey	23
Iran	22
Chile	20
Greece	19
Brazil	16
UK	15
Indonesia	14
Belgium	12
Portugal	12
France	11
South Africa	9
Australia	8
Spain	8
Ghana	8
Mexico	8
India	7
Russia	7
Switzerland	6
Ireland	6
Colombia	5
Israel	5
Kenya	5
Poland	5

Tabel 3.3: Landen waar op dit moment (zomer 2022) 5 of meer buitenpromovendi vandaan komen met deze nationaliteit.

Kijken we naar de nationaliteit van de gepromoveerden over de afgelopen jaren (2017-2021) dan bestaat de top 5 uit Nederland, China, Italië, VS en Duitsland (zie tabel 3.4).

Top 5 incl. EER	# promoties	Top 5 excl. EER	# promoties
Nederland	191	China	23
China	23	VS	17
Italië	17	Chili	15
VS	17	Iran	10
Duitsland	17	Brazilië	9

Tabel 3.4: Top 5 van nationaliteiten van gepromoveerde buitenpromovendi (2017-2021) Universiteit Leiden.

Dual PhD Centre

Nederlandse buitenpromovendi hebben ook de mogelijkheid om gebruik te maken van het duaal promotieprogramma van het Dual PhD Centre (DPC). Vooraf en tijdens het promotieonderzoek wordt de kandidaat intensief begeleid door middel van training, coaching en intervisie. De

promovendus of de werkgever van de promovendus betaalt hier jaarlijks een fee voor. Op het moment van schrijven zijn er rond de 75 DPC-promovendi (zie ook paragraaf 4.2).

3.4. Promovencijfers Universiteit Leiden

Promovendipopulatie naar categorie per graduate school

Tabel 3.5 geeft het aantal promovendi per graduate school per categorie in 2021 (incl. promovendi van ICLON en ASCL) weer. Hierbij moet worden opgemerkt dat buitenpromovendi er over het algemeen langer over doen. Dit heeft effect op de verhoudingen.

Graduate school	werknemer		beurs		buiten		totaal
FdA	37	42%	4	5%	47	53%	88
FGW	133	20%	83	13%	434	67%	650
FGGA	39	35%	3	3%	69	62%	111
FdR	129	35%	17	5%	227	61%	373
FSW	144	48%	49	16%	107	36%	300
FWN	642	61%	194	18%	122	21%	1058
Totaal	1124	44%	350	14%	1006	43%	2580
LUMC							1446

Tabel 3.5: Aantallen promovendi per categorie op 31 december 2021. Werknemer-promovendus is incl. Promoverende medewerker. Buitenpromovendus is incl. extern gefinancierde promovendus.

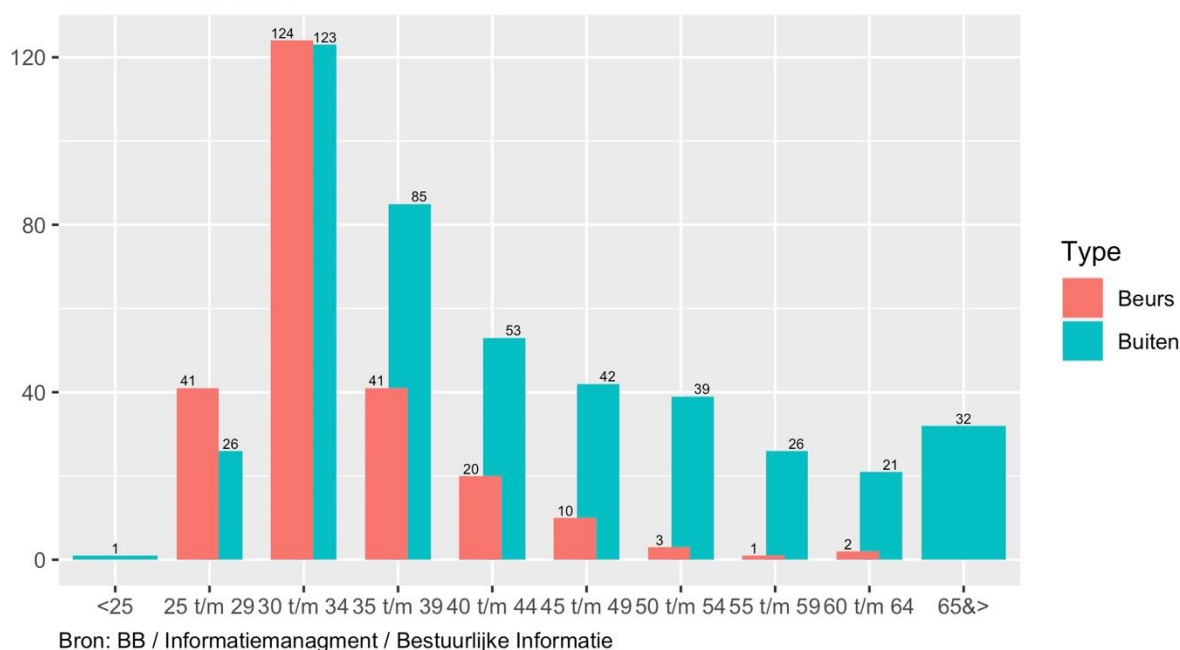
Tabel 3.5 laat zien dat er binnen de graduate schools verschillen zijn ten aanzien van categorieën promovendi naar aantal en aandeel.

Leeftijden beurs- en buitenpromovendi bij promotie

Beurspromovendi vinden we in de jongere leeftijdscategorieën. Buitenpromovendi kennen een grotere spreiding. In figuur 3.6 zijn de leeftijden weergegeven waarop beurs- en buitenpromovendi de afgelopen jaren promoveerden.

Leeftijdscategorie beurs- en buitenpromovendi bij promotie (2017-2021)

LEI exclusief LUMC



Tabel 3.6: Leeftijdscategorie beurs- en buitenpromovendi bij promotie.

Promotieduur

Beurspromovendi krijgen over het algemeen een beurs voor vier jaar. Gemiddeld doen zij er, net als werknemer-promovendi, wat langer over dan de vier jaar die ervoor staat (zie tabel 3.7). Dit betekent dat een deel van hen de promotie na de periode van de beursaanstelling afmaakt. Soms krijgt de promovendus hier een tijdelijke aanstelling voor bij onze universiteit.

Graduate school		2017	2018	2019	2020	2021
LEI (excl LUMC)	gepromoveerd	45	42	41	51	63
	gemiddelde duur	5,1	5,4	5	5,4	6
FdA	gepromoveerd	0	0	3	2	1
	gemiddelde duur	--	--	4,6	4,8	5
FGW	gepromoveerd	10	8	10	12	16
	gemiddelde duur	5,3	7,2	5,9	5,3	6,3
FGGA	gepromoveerd	0	0	0	0	0
	gemiddelde duur	--	--	--	--	--
FdR	gepromoveerd	1	6	1	4	2
	gemiddelde duur	4,7	5	5,6	5,5	7,1
FSW	gepromoveerd	4	8	1	4	12
	gemiddelde duur	6,1	4,2	6,2	5,3	6
FWN	gepromoveerd	30	20	26	29	32
	gemiddelde duur	4,9	5,3	4,6	5,5	5,7

Tabel 3.7: Gemiddelde duur promotietraject beurspromovendi vanuit promotiejaar gerekend (2017-2021).

Buitenpromovendi promoveren over het algemeen parttime. Dit zorgt er logischerwijs voor dat hun promotietraject langer duurt. Er zijn op dit moment echter nog geen betrouwbare cijfers omtrent

hun promotieduur. Dit komt onder andere doordat ze vroeger vaak in het studentensysteem werden ingeschreven en dit gebeurde niet altijd meteen bij de start van het promotietraject. Het kwam ook voor dat ze helemaal niet werden ingeschreven. Promotieduurcijfers kunnen in de toekomst wel worden weergegeven omdat de registraties nu verplicht zijn volgens Promotiereglement en Richtlijn Promotietrajecten. Buitenpromovendi moeten uiterlijk binnen één jaar na het eerste contact met de beoogd promotor worden ingeschreven in het HRM medewerkersregistratiesysteem en in Converis GSM.

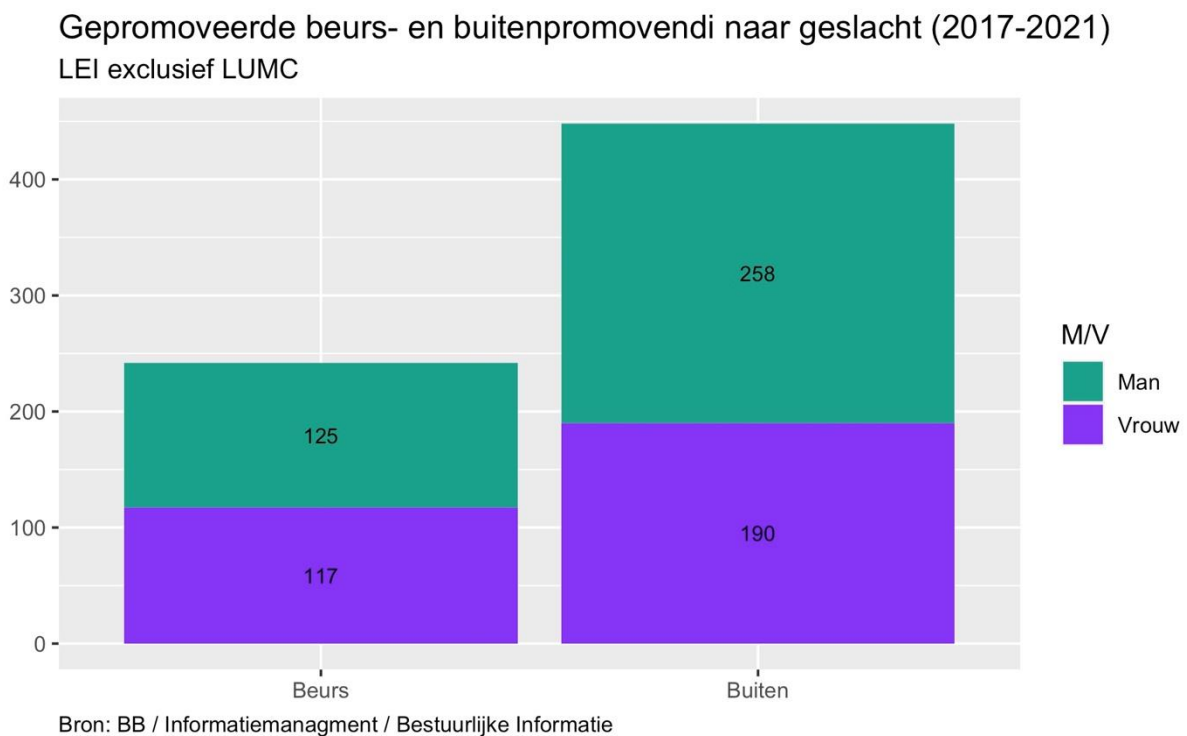
Doordat buitenpromovendi er gemiddeld langer over doen, ligt het percentage en aantal promoties van buitenpromovendi jaarlijks lager t.o.v. hun aantal en aandeel in de gehele promovendi-populatie. Voor de beurspromovendi ligt dit juist weer wat hoger. Zie tabel 3.8 voor de aantallen in 2021.

Categorie promovendus	# promoties excl. LUMC
werknemerpromovendi	139
beurspromovendi	62
buitenpromovendi	88

Tabel 3.8: Aantal promoties in 2021 naar categorie promovendus.

3.5. Gender

Figuur 3.3 laat de verdeling mannen en vrouwen zien onder de beurs- en buitenpromovendi bij promotie.



Figuur 3.3: gender gepromoveerde beurs- en buitenpromovendi (2017-2021)

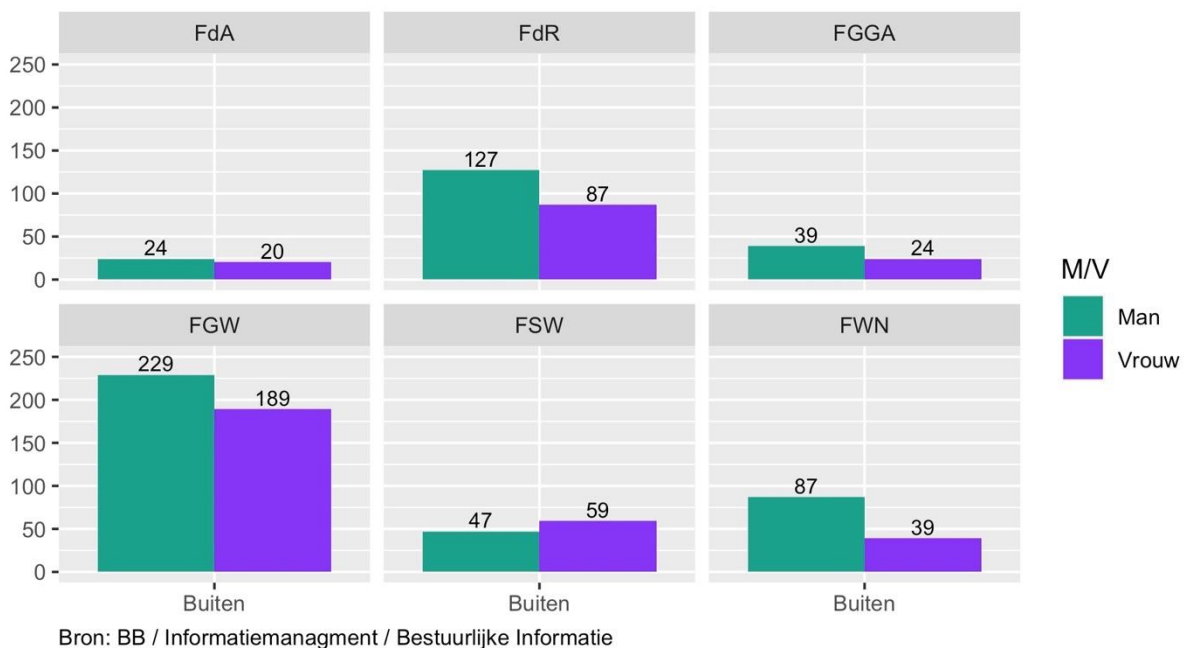
Kijken we naar de instroom, dan zien we bij de beurspromovendi dat er wat meer vrouwen instromen (zie figuur 3.4). Dit verschilt per faculteit (zie figuur 3.4). Bij buitenpromovendi stromen er meer mannen in (zie figuur 3.5).

Instroom beurspromovendi naar geslacht per graduate school (2017-2021)
LEI exclusief LUMC



Figuur 3.4: Instroom beurspromovendi naar geslacht

Instroom buitenpromovendi naar geslacht per graduate school (2017-2021)
LEI exclusief LUMC



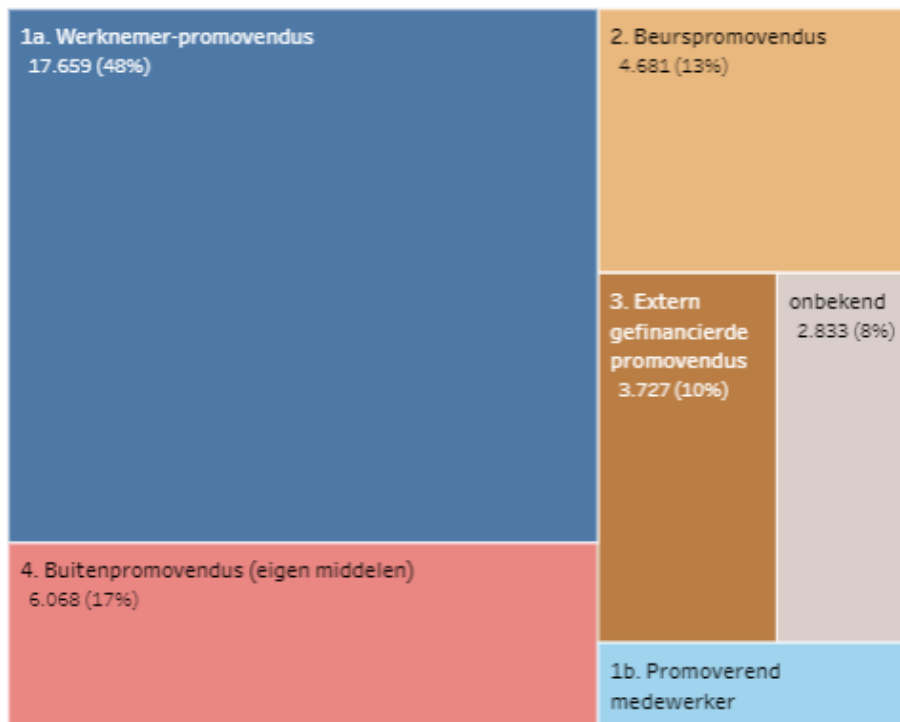
Figuur 3.5: Instroom buitenpromovendi naar geslacht.

3.6. Positionering Universiteit Leiden

Universiteit Leiden heeft relatief veel buitenpromovendi ten opzichte van het totale aantal promovendi. Ook zijn er behoorlijk wat beurspromovendi aan onze universiteit verbonden. Onze universiteit is hierin echter niet uniek, zoals tabel 3.9 laat zien. Als onderdeel van de KUOZ (Kengetallen Universitair Onderzoek) geven de universiteiten hun promovendigegevens door vanaf

2001. Sinds 2021 moeten de universiteiten deze gegevens verplicht verstrekken over alle promovendi (dus ook de buitenpromovendi) uitgedrukt in de door de UNL gehanteerde categorieën. Een deel is echter (nog) niet goed gecategoriseerd, met name UMC-promovendi, en staat onder 'onbekend'.

Nederland had in 2021 ruim 36.000 promovendi. Bijna de helft daarvan (48%) was werknemer-promovendus, 17% buiten- en 13% beurspromovendus, 10% extern gefinancierd, 4% promoverend medewerker en 8% is onbekend (zie de vlakverdeling in figuur 2.7).



Figuur 3.6: Percentage promovendi naar type promovendus, rapportagejaar 2021, Bron: UNL, 2022

Tabel 3.9 geeft de percentages promovendi naar type promovendus voor de individuele universiteiten weer.

Universiteit	Werknemer	Promo- verende medewerker	Beurs	Extern gefinancierd	Buiten	Onbekend	Totaal
LEI incl. LUMC*	34%	1%	10%	0%	27%	29%	3.486
LEI excl. LUMC	45%	1%	14%	0%	40%	0%	2.480
EUR	58%	6%	10%	8%	10%	12%	2.174
OU	16%	5%	0%	0%	97%	0%	300
RU	32%	5%	2%	6%	25%	25%	3.379
RUG	44%	4%	28%	9%	12%	2%	4.362
TiU	46%	3%	4%	15%	32%	0%	821
TUD	63%	1%	22%	12%	3%	0%	2.949
TUE	69%	0%	9%	15%	5%	1%	1.810
UM	39%	10%	7%	14%	29%	0%	2.599
UT	54%	3%	11%	18%	14%	0%	1.404
UU	58%	6%	7%	12%	11%	7%	3.484
UvA	61%	4%	5%	17%	13%	0%	3.999
VU	38%	7%	7%	10%	29%	10%	3.485
WUR	45%	1%	48%	6%	0%	0%	2.220

Tabel 3.9: percentages promovendi naar type promovendus per universiteit, rapportagejaar 2021, bron: UNL, 2022. *het grote aandeel onbekend betreft de LUMC-promovendi die niet als werknemer-promovendus staan geregistreerd.

Uit de tabel blijkt dat er meerdere universiteiten zijn met in absolute en relatieve zin veel buiten- en extern gefinancierde promovendi, zoals OU, RU, Tilburg, UM, UT en VU. WUR valt op door het hoge percentage beurspromovendi (48%). Bij meer dan de helft van de universiteiten ligt het aandeel werknemer-promovendi onder de 50%.

4. Een goede gezamenlijke basis: iedere Leidse promovendus voelt zich verbonden met de Leidse universitaire gemeenschap

4.1. Inleiding

Universiteit Leiden wil alle promovendi een omgeving bieden waar zij zich welkom, veilig, gehoord en mee verbonden voelen. In de groepsgesprekken met promovendi en begeleiders is hier over gesproken. Hier volgt een aantal bevindingen en aanbevelingen op dit onderwerp.

4.2. Behoeftte aan community building

Promoveren kan voor menig promovendus op sommige momenten een eenzame bezigheid zijn. Voor buitenpromovendi geldt dit des te meer. Zij hebben over het algemeen geen werkplek op de universiteit, mede daardoor zijn zij vaak fysiek niet aanwezig en zijn soms geen onderdeel van een onderzoeksgroep. Veel buitenpromovendi spreken alleen hun begeleiders en geen andere promovendi of medewerkers van het instituut of faculteit. Zij voelen zich verbonden met hun begeleiders, maar niet altijd met de universiteit. Zij zijn letterlijk buitenpromovendi. Of zoals het in Promoveren als bijbaan (Bokhorst en Westerman, 2021) staat aangegeven: 'Van buitenpromovendus naar buitenstaander is maar een kleine stap'. Zo namen er promovendi aan de groepsgesprekken deel die nog nooit een andere Leidse promovendus of onderzoeker hadden gesproken. Uiteraard heeft de corona-periode dit alles versterkt de afgelopen twee jaar, niet alleen voor buitenpromovendi, maar voor alle promovendi. Internationale promovendi werden daarbij vaak nog harder getroffen omdat zij niet altijd terug konden vallen op een sociaal netwerk in Nederland en niet naar hun land van herkomst konden afreizen.

De behoefte aan verbinding met de universiteit (incl. instituut, en/of faculteit) verschilt. Voor veel buitenpromovendi is deze vorm van promoveren een bewuste keuze. Uit de gesprekken met promovendi blijkt dat er buitenpromovendi zijn die geen behoefte hebben aan meer verbinding. Zij hebben hun werk, hun promotieonderzoek, sociale verplichtingen en verder geen tijd en interesse in meer dan alleen het noodzakelijke contact met hun begeleiders. Maar er zijn ook buitenpromovendi, met name internationale, die wel behoefte hebben aan (meer) verbinding, zowel inhoudelijk als sociaal, met het instituut, de faculteit en/of de universiteit. Ook diverse beurspromovendi hebben aangegeven deze behoefte te hebben.

Best practices graduate schools en instituten

Hoewel verbondenheid één van de belangrijke issues is dat met name door de buitenpromovendi wordt genoemd, benoemen diverse promovendi ook best practices die juist voor verbinding zorgen. Zo organiseren promovendi van de graduate school van FSW maandelijkse bijeenkomsten voor alle promovendi en organiseren de promovendi-decanen van FGGA maandelijkse bijeenkomsten, rondetafelgesprekken en borrels voor hun promovendi. Diverse instituten hebben PhD councils en committees die zich zowel op het sociale als inhoudelijke richten. Bij diverse Science instituten zijn er speciale introductiebijeenkomsten voor CSC-beurspromovendi. Het LACDR heeft een eigen Teamsgroep voor promovendi. Culturele antropologie organiseert maandelijkse bijeenkomsten voor alle promovendi. Het SCIS heeft een buddy systeem opgezet voor nieuwe internationale medewerkers, waar ook promovendi aan deel kunnen nemen. De promovendi-organisaties LEO en LAP bieden diverse inhoudelijke en sociale activiteiten aan voor alle promovendi en vormen een verbindende factor tussen de promovendi van verschillende graduate schools/instituten.

Best practices Dual PhD Centre

In de gesprekken is ook gesproken met promovendi van het Dual PhD Centre. Het Dual PhD Centre biedt buitenpromovendi een promotieprogramma aan dat zij naast hun baan kunnen volgen. Het bestaat uit intensieve begeleiding, een trainingsprogramma en sociaal-inhoudelijke activiteiten. Het

geheel is afgestemd op de kennis, ervaring en behoefte van de promovendus. De promovendi of hun werkgevers betalen hier jaarlijks een fee voor. De DPC-promovendi voelen een grote verbondenheid door het intensieve contact dat zij met het DPC hebben, maar ook doordat zij contact hebben met gelijkgestemden. Zij kunnen wekelijks aanschuiven bij de promovendilunch waar ook een gastspreker aanwezig is, er is een zomerborrel met alumni en via de wekelijkse nieuwsbrief worden ze op de hoogte gehouden van activiteiten.

Aanbevelingen:

- Wijs promovendi op de introductiebijeenkomst die meerdere keren per jaar voor promovendi wordt georganiseerd door HR L&D. Dit biedt hun een mogelijkheid om met andere promovendi in contact te komen en de promovendiorganisaties zoals LEO en LAP te leren kennen.
- Betrek beurs- en buitenpromovendi bij de ontwikkelingen van het instituut, nodig hen actief uit voor inhoudelijke en sociale events. Houd het, met name voor de buitenpromovendi, wel vrijblijvend.
- Organiseer promovendibijeenkomsten (minimaal jaarlijks). Nodig hier ook expliciet de beurs- en buitenpromovendi voor uit.
- Zet een buddysysteem op, waarbij een ervaren promovendus een nieuwkomer op weg kan helpen. Dit uiteraard geheel op vrijwillige basis. Hierbij moet gekeken worden wat het beste niveau (instituut, graduate school, centraal) hiervoor is.
- Zorg voor flexplekken voor buitenpromovendi zodat zij af en toe op de faculteit/in het instituut kunnen werken aan hun onderzoek en zo de gelegenheid krijgen om contact te hebben met medewerkers van het instituut.

Rol van uitvoering: begeleiders, instituten, graduate schools, HRM en SAZ

Hierbij moet worden benoemd dat het voor buitenpromovendi niet altijd mogelijk is om fysiek en/of overdag aan activiteiten deel te nemen. Zij spreken hun waardering uit dat hier soms rekening mee wordt gehouden, zoals bijvoorbeeld de online bijeenkomsten over burn out die ook in de avond werden aangeboden.

4.3. Medezeggenschap, welzijn en monitoring

Belangenbehartiging

Omdat beurs- en buitenpromovendi geen aanstelling hebben, maar gastmedewerker zijn, kunnen zij niet deelnemen aan de medezeggenschap. Zij kunnen niet stemmen en niet deelnemen in medezeggenschapsraden. PhDoc is de partij die belangen van promovendi, zo ook die van beurs- en buitenpromovendi behartigt. Maar een directe belangenbehartiging is er niet. Ook werden zij niet uitgenodigd voor de medewerkersmonitor, waardoor er minder goed zicht was op hun werkbeleving en behoeften. De survey die in 2021 is uitgezet was een eerste monitoring waar deze groep aan deel kon nemen. Met het oog op het feit dat het om een grote groep aan de universiteit verbonden onderzoekers gaat, die (deels) van dezelfde voorzieningen gebruik maakt als de werknemer-promovendi, veelal hetzelfde soort werk verrichten en voor wie grotendeels ook hetzelfde beleid geldt, is het vreemd dat deze groep geen officiële stem heeft en niet standaard wordt gemonitord.

Welzijn

Uit de promovendisurvey blijkt dat vooral buitenpromovendi een positief effect ervaren van hun promotietraject op hun welzijn. Dit ligt hoger dan bij beurs- en werknemer-promovendi. Voor alle promovendi geldt dat het belangrijk is om hun welzijn te monitoren en hen waar nodig ondersteuning op dit vlak te bieden. Universiteit Leiden heeft een uitgebreid aanbod van

faciliteiten/voorzieningen op dit vlak, welke grotendeels ook voor beurs- en buitenpromovendi toegankelijk zijn. In 2021 is dit aanbod uitgebreid met een promovendipsycholoog die voor alle categorieën promovendi toegankelijk is. Het is belangrijk dat dat promovendi gemakkelijk de weg weten te vinden in het totale aanbod.

Aanbevelingen:

- Geef beurs- en buitenpromovendi toegang tot minimaal het promovendigedeelte van de medewerkersmonitor (dit verzoek is al ingediend en hier is positief op gereageerd);
- Neem in 2023 weer deel aan de landelijke promovendi survey in 2023. Dit biedt de mogelijkheid om van andere instellingen te leren en ontwikkelingen te monitoren;
- Laat beurs- en buitenpromovendi toe in de PhD councils van instituten en faculteiten;
- Geef beurs- en buitenpromovendi kiesrecht voor de medezeggenschap. Medezeggenschap is bestemd voor personeel (= medewerkers met een arbeidsrechtelijke overeenkomst). Echter, art. 9.34, vierde lid, van de WHW bepaalt dat het CvB kan bepalen dat een of meer groepen van personen die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst dan wel anders dan op grond van een inschrijving als student of extraneus aan de universiteit zijn verbonden, worden aangemerkt als personeelsleden onderscheidenlijk studenten. Houd hierbij wel de risico's rondom arbeidsrecht in de gaten. Betrokkenheid bij medezeggenschap mag niet leiden tot het oordeel dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- Overweeg kandidaatstellingsmogelijkheden voor beurs- en buitenpromovendi. Zie bovenstaande opmerking over arbeidsrecht.
- Zorg voor uitvoering van de in de Richtlijn Promotietrajecten opgenomen eis dat er jaarlijks (voor buitenpromovendi minimaal eens in de twee jaar) een monitoringsgesprek wordt gevoerd met een onafhankelijk staflid. Hierin wordt onder andere over de kwaliteit van begeleiding gesproken.
- Ontwikkel een online metrokaart/roadmap voor hulpvragen voor promovendi.

Rol van uitvoering: HRM, JZ, graduate schools

4.4. Verbondenheid voor het leven

Voor veel promovendi is er na hun promotie geen postdoc- of UD-plek binnen Universiteit Leiden en vaak ook niet bij een andere (Nederlandse) universiteit. Ook niet alle promovendi ambiëren dit. Daarnaast willen veel internationale beurspromovendi een carrière vervolgen in het land van herkomst. Zo'n 70% van de in Nederland gepromoveerden komt uiteindelijk buiten de academische wereld te werken. Hun werkzaamheden zijn veelal gerelateerd aan hun onderzoek en hun doctorstitel heeft bijna altijd meerwaarde voor hun loopbaan. De arbeidsdeelname van gepromoveerden is met 96% hoog (Van Thor en Van der Mooren, 2020). Na de promotie blijft contact met de begeleiders vaak bestaan, maar er blijft veelal geen (intensief) contact met de instelling. Er is geen alumnibeleid voor promovendi. Dit is, met het oog op het grote aantal beurs- en buitenpromovendi dat jaarlijks promoveert, zonde. Bij elkaar vormen zij een groot potentieel netwerk dat een visitekaartje en potentie biedt ten aanzien van toekomstige (internationale) coalitiepartners, financiers voor en beleidsmakers van onderzoek. Zij zijn (in potentie) aanbieders van stageplekken, (potentiële) gastdocenten, potentiële toekomstige medewerkers en/of (toekomstige) ouders van potentiële studenten, etc.

Aanbevelingen:

- Ontwikkel specifiek alumnibeleid en benodigd administratiesysteem voor promovendi en gepromoveerden om met hen in contact te blijven na de promotie en creëer zo een levenslange verbondenheid.

- Breidt het huidige mentornetwerk verder uit. Laat dit ook gericht zijn op promovendi en gepromoveerden.
- Nodig alumni uit als gastspreker.
- Betrek alumni bij career events voor promovendi.

Rol van uitvoering: Alumnibureau, facultaire alumnicoördinatoren in samenwerking met de graduate schools

5. Een goede gezamenlijke basis: een gelijkwaardige basis binnen de categorieën

5.1. Inleiding

Zoals o.a. in Scienceguide van 29 september 2017 wordt aangegeven, is Nederland uniek vanwege het feit dat er hier meerdere wegen naar het doctoraat leiden. Er komen met name steeds meer buitenpromovendi bij in Nederland. Het is een groot goed dat de positie van buitenpromovendus bestaat en dat dit aan zoveel mensen de mogelijkheid biedt om te kunnen promoveren.

Omdat een buitenpromovendus zich in een heel andere situatie bevindt, is het ook logisch dat deze anders wordt behandeld dan werknemer- en beurspromovendi. Hetzelfde geldt, in mindere mate, voor beurspromovendi in vergelijking met werknemer-promovendi. Daarnaast moeten we ook beseffen dat er veel onderlinge differentiatie is binnen de groepen, met name bij de buitenpromovendi. Zo zijn er buitenpromovendi in de twintig, maar ook gepensioneerden en alle leeftijden daar tussenin. Sommige hebben een parttime of full time baan, terwijl andere met pensioen zijn of van spaargeld leven. De één werkt fulltime aan de promotie, de andere slechts een dag in de week. De één doet er vier jaar over en de ander meer dan 10 jaar. Ook (culturele) achtergronden, (werk)ervaringen, kennis en capaciteiten verschillen, evenals financiële situatie. Hierdoor kunnen individuele behoeften verschillen.

De basis

Voor alle promovendi is zowel het [Promotiereglement](#) Universiteit Leiden 2021 als de [Richtlijn](#) Promotietrajecten Universiteit Leiden 2021 van toepassing. De richtlijn beschrijft een basis aan rechten, plichten en voorzieningen voor de verschillende categorieën promovendi t.a.v. zaken als registratie, LU-card, print- en kopieerfaciliteiten, werkplek, bezoek aan wetenschappelijke congressen, opstellen opleidings- en begeleidingsplan, aantal begeleiders, training en cursussen, go, no go moment, resultaat- en ontwikkelingsgesprek en monitoringsgesprek.

Voor werknemer-promovendi en beurspromovendi is de basis gelijk met uitzondering van het resultaat en ontwikkelingsgesprek. Voor buitenpromovendi is dit niet het geval. In de basis hebben zij geen recht op een werkplek, print- en kopieerfaciliteiten, congresbezoek en trainingen (m.u.v. de cursus wetenschappelijke integriteit). Zie ook verderop in dit hoofdstuk. Tevens hebben buitenpromovendi geen toegang tot carriërecoaches en kunnen zowel buiten- als beurspromovendi zich niet tot de bedrijfsarts wenden.

Het is belangrijk om in ieder geval binnen de verschillende categorieën een goede gelijke basis te hebben. Er wordt echter gedifferentieerd op dit punt, met name ten aanzien van buitenpromovendi. Zie de geïnventariseerde overzichten. Dit kan leiden tot (gevoel van) ongelijke behandeling van promovendi binnen dezelfde categorie, binnen eenzelfde faculteit of zelfs binnen eenzelfde instituut.

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij de meest opvallende verschillen en gereflecteerd op de (on)wenselijkheid om deze in stand te houden. Ook wordt ingegaan op uitgangspunten voor een goede gezamenlijke basis.

Aanbevelingen:

- Reflecteer op de huidige beschreven basis aan rechten en plichten in het promotiereglement en richtlijn.
- Hanteer binnen een faculteit per promovendicategorie dezelfde uitgangspunten voor begeleiding, voorzieningen, training en het heffen van fees.

- In de Richtlijn worden extern gefinancierde promovendi t.a.v. hun rechten en plichten bij de beurspromovendi gegroepeerd. Dit is verwarrend. Het advies is om de richtlijn hierop aan te passen en de extern gefinancierde promovendi t.a.v. rechten en plichten bij de buitenpromovendi te groeperen.

Rol uitvoering: SAZ in overleg met College voor Promoties.

5.2. Voldoende begeleidingstijd

Hoewel er aandacht is voor de aanwijzing, de taken en het aantal begeleiders, staat er nergens beschreven hoeveel begeleidingstijd een promovendus minimaal zou moeten ontvangen. Uit de eerder genoemde survey blijkt dat de begeleidingsuren kunnen verschillen, zowel het landelijke beeld (6,2 uur per maand gemiddeld, uiteenlopend van nog geen uur tot 11 uur per maand) als dat voor Universiteit Leiden met 6-6,5 uur gemiddeld. Beurs- en werknemer-promovendi zouden gemiddeld ongeveer evenveel begeleidingsuren ontvangen (Leiden 6,6 uur gemiddeld), buitenpromovendi minder, namelijk 4,7 uur landelijk en 4 uur bij Universiteit Leiden. Gezien het feit dat buitenpromovendi veelal parttime aan hun promotie werken en er gemiddeld langer over doen, is het niet vreemd dat zij gemiddeld minder uren begeleiding per maand krijgen. Er is in de individuele en groepsgesprekken met promovendi echter ook naar voren gebracht dat de begeleiding soms erg minimaal is. Sommige promovendi spraken hun begeleider slechts twee keer per jaar. Opvallende conclusie uit de survey is echter ook dat het juist de buitenpromovendi zijn die het meest tevreden zijn over de begeleiding en de beurspromovendi het minst. Nationaliteit speelt ook mee. Nederlandse promovendi zijn meer tevreden dan internationale.

Begeleiders geven aan dat zij vaak te weinig tijd hebben voor het begeleiden van promovendi. Deze activiteit valt binnen de onderzoekstijd van de begeleider, wat in sommige faculteiten slechts 20% van de aanstelling is, t.o.v. 80% voor onderwijstijd. Soms leidt dit ertoe dat alle onderzoekstijd naar het begeleiden van promovendi gaat en er te weinig tijd voor eigen onderzoek overblijft.

Hierbij speelt ook de vraag hoeveel promovendi iemand maximaal zou kunnen begeleiden. Omdat deze vraag afhankelijk is van context zal hier geen algemeen antwoord op kunnen worden gegeven. Bij diverse instituten beoordeelt de begeleider in samenspraak met de decaan, graduate school directeur en/of promovendi-decaan of er ruimte is voor een nieuwe promovendus.

Aanbevelingen:

- Neem (begeleiders en promovendi) in het Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP) het aantal beoogde begeleidingsuren op, wat er onder begeleiding wordt verstaan (dus wat binnen deze uren wordt gedaan) en hoe de begeleiding eruit ziet.
- Herstart op het niveau van College voor Promoties de discussie over het minimaal benodigde aantal uren begeleiding. Er zijn schattingen dat de begeleiding van een full time promovendus zo'n 100 uur per jaar zou moeten zijn. Bij Tilburg University is bepaald dat een fulltime promovendus jaarlijks 40-80 uur moet krijgen en een buitenpromovendus dit aantal uren naar rato van de beschikbare tijd van de promovendus.
- Adresseer hoeveel tijd van de aanstelling aan het begeleiden van promovendi zou moeten/kunnen worden besteed. Daarbij ook rekening houdend met bijdragen aan andere promotietrajecten, zoals het lezen en beoordelen van manuscripten, opponeren etc.
- Neem geen nieuwe promovendi aan als niet zeker is of er voldoende begeleidingstijd kan worden geboden.
- Laat een decaan, WD en/of Promovendidecaan meebepalen of er ruimte is voor een nieuwe promovendus.

5.3. Ingangseisen en -toetsing

Beurs- en buitenpromovendi zijn belangrijk voor de talentenpool van Universiteit Leiden. Er vindt echter niet altijd een goede screening en planning van de instroom plaats.

Een master of vergelijkbaar diploma is overal de ingangseis. Er vindt altijd een diplomawaardering plaats door de graduate school. Voor buitenpromovendi wordt soms een onderzoeksvorstel geëist en bij de graduate school of legal studies wordt tevens tenminste één gepubliceerd artikel/hoofdstuk dat relevant is op het gebied van het voorgestelde onderzoek gevraagd. Bij het Dual PhD Centre moet de promovendus kandidaat eerst een oriëntatiefase doorlopen. Daar kijken de kandidaat en het Centre, samen naar het onderzoeksthema, de haalbaarheid, de toepasbaarheid en de financiering van het onderzoek. Verder moet de beheersing van de Engelse taal voldoende zijn. Niet overal wordt een taaltest geëist. Begeleiders geven aan dat in de praktijk blijkt dat niet alle promovendi over een voldoende niveau Engelse taalvaardigheid beschikken (in sommige gevallen zelfs als er aan testniveaus wordt voldaan). Het komt voor dat promovendi geholpen moeten worden bij het schrijven. Ook via taalcurssussen wordt geprobeerd om het niveau te verbeteren. Daarnaast kan de academische kennis en kunde van de promovendus onvoldoende zijn om het promotietraject goed te kunnen doorlopen. Dit kan tot problemen leiden voor zowel de promovendus als het instituut, en ook voor andere betrokkenen zoals de beursverstrekker. Hierbij valt te denken aan een vroegtijdige stop van het traject. Dit kan sociale en financiële gevolgen hebben. Bijvoorbeeld soms moet de beurspromovendus de volledige beurs terug betalen. Additionele toelatingsvoorwaarden en intensievere screening kunnen dit (voor een deel) helpen voorkomen. Dit zou bovendien tijdig zicht kunnen geven op kandidaten die mogelijk om andere redenen dan promotieonderzoek, bijvoorbeeld politieke redenen, naar Nederland willen komen.

Veelal worden begeleiders rechtstreeks door de promovendi benaderd. Er vindt vervolgens niet overal afstemming met het instituut plaats. Wanneer er geen planning van de instroom plaatsvindt, kan dit tot capaciteitsproblemen in het instituut leiden, onder andere ten aanzien van werkplekken, begeleidingstijd en trainingscapaciteit. Zonder planning kan de instroom van beurspromovendi van jaar tot jaar sterk verschillen en kan dit voor het instituut problemen geven. Ook kan gebrek aan planning voor diversiteitsproblemen zorgen.

Aanbevelingen:

- Naast diplomawaardering kan een intensievere screening plaatsvinden door bijvoorbeeld een check van de sociaal, politieke academische achtergrond van de kandidaat en evaluatie van referenties.
- Hanteer als toelatingsvoorwaarde voor internationale beurs- en buitenpromovendi (en niet native speaker) een minimumscore (dit kan per faculteit/discipline verschillen) op een internationaal erkende Engelse test, bijv. TOEFL iBT of IELTS of CAE. Maak de toelatingsvoorwaarden openbaar.
- Hanteer als toelatingsvoorwaarde voor buitenpromovendi een door hen opgesteld en door (promovendi)decaan of andere mandaathouder goedgekeurd promotievoorstel.
- Overweeg om buitenpromovendi en wellicht ook beurspromovendi eerst een oriëntatiefase te laten doorlopen, zoals het Dual PhD Centre doet.
- Voer een plannings-check uit: past/passen de nieuwe promovendi er nog bij in het instituut, de onderzoeksgroep.
- Bovenstaande kan worden geïntegreerd tot één screenings- en planningsysteem, waarbij bijvoorbeeld de WD, decaan of Promovendidecaan eindmandaat zou kunnen hebben.

5.4. Werkplek en printfaciliteiten

Werknemer- en beurspromovendi hebben recht op een werkplek en print- en kopieerfaciliteiten. In de basis hebben buitenpromovendi dit recht niet. Het argument hiervoor is dat zij veelal buiten kantoor tijden en/of op de eigen werklocatie aan hun onderzoek werken en gebruik kunnen maken van de werkplek aldaar en van de print- en kopieerfaciliteiten van hun werkgever. Echter, niet alle buitenpromovendi, met name de internationale, hebben een geschikte werkplek. Daarom bieden sommige graduate schools de buitenpromovendi flexwerkplekken aan. Dit biedt hen ook de gelegenheid om medewerkers en andere promovendi binnen het instituut te kunnen ontmoeten.

Aanbevelingen:

- Bied enkele flexwerkplekken aan voor buitenpromovendi waar zij, bijvoorbeeld via een reserveringssysteem, gebruik van kunnen maken.

Rol uitvoering: instituten, graduate schools

5.5. Volgen van trainingen en cursussen

Het opdoen van 140 uur scientific en 140 uur transferable skills middels het volgen van trainingen is voor werknemer- en beurspromovendi verplicht. Dit is opgenomen in de Richtlijn Promotietrajecten. In het OBP wordt opgenomen welke trainingen de promovendus zal volgen en wanneer.

Verplichte trainingen

Voor buitenpromovendi is het uitgangspunt dat zij minimaal de training scientific conduct/scientific integrity volgen, welke door de graduate school wordt aangeboden. Soms zijn nog enkele andere trainingen verplicht. Over het algemeen verwacht men dat de buitenpromovendi deelnemen aan de PhD-introductiedag welke door HR Learning & Development wordt georganiseerd. Bij LUMC, FSW, FWN en FGGA is het verplicht om hieraan deel te nemen. Sommige graduate schools/instituten stellen ook een training datamanagement (bijvoorbeeld de graduate school of Legal Studies, psychologie en pedagogiek) en/of een training statistiek verplicht. Het LUMC stelt ook een BROK en statistiekcursus verplicht.

Verder bekijken de buitenpromovendi samen met de begeleider welke trainingen voor hen noodzakelijk zijn. Dit is mede afhankelijk van hun achtergrond en ervaring. Ook voor hen wordt in het OBP opgenomen welke trainingen zij gaan volgen en wanneer. Verschil met beurs- en werknemer-promovendi is dat de trainingen niet altijd door het instituut worden betaald. De algemeen verplichte trainingen kunnen kosteloos worden gevolgd. Hetzelfde geldt voor trainingen die door de instituten en graduate schools zelf worden aangeboden en voor de datamanagementtraining. Maar het geldt over het algemeen niet voor andere externe en interne cursussen. Buitenpromovendi hebben hier over het algemeen wel toegang toe, maar veelal is dit niet kosteloos voor hen. Promovendi die (deels) in de tijd van hun werkgever promoveren, kunnen de trainingen meestal 'op kosten van de zaak' doen. Wanneer er een fee wordt betaald, wordt deze soms ingezet voor trainingen. Maar veel buitenpromovendi die het traject in eigen tijd en met eigen middelen doen, moeten deze kosten zelf dragen. Het LUMC vormt hier een uitzondering op. Maar soms zijn er ook andere uitzonderingen, bijvoorbeeld voor de 'self funded' promovendi van de Science instituten en Archeologie. Ook kunnen er soms individuele afspraken worden gemaakt. Dit alles kan leiden tot een (gevoel van) ongelijke behandeling binnen eenzelfde promovendi-categorie.

In gesprekken met promovendi en begeleiders is aangegeven dat buitenpromovendi over het algemeen niet veel behoefte aan training hebben. Maar voor degenen die het wel nodig hebben, kan de consequentie zijn dat zij met voor hen soms hoge kosten worden geconfronteerd. Een consequentie kan zijn dat een nodig geachte training niet wordt gevolgd. In de Richtlijn

Promotietrajecten staat opgenomen: *Omdat het instituut of de faculteit de kosten voor deze cursussen zal moeten dragen dient het voorstel voor het volgen van cursussen voor de start van het PhD traject aan de WD of decaan te worden voorgelegd. Gaat de WD of decaan niet akkoord dan kan er niet worden gestart met het beoogde promotietraject.* Een trainingsbehoefte kan echter ook tussentijds pas duidelijk worden. Volgens begeleiders kan dit tot problemen leiden in een later stadium van de promotie, omdat bepaalde kennis en vaardigheden worden gemist.

Moment van trainingen

Een ander probleem dat sommige buitenpromovendi ervaren, is het moment van de trainingen. Veel buitenpromovendi werken gedurende kantoortijden, waardoor het voor hen niet altijd goed mogelijk is om bij trainingen aanwezig te zijn. Hetzelfde geldt voor buitenpromovendi die niet in Leiden of in Nederland aanwezig zijn. Zij kunnen niet altijd fysiek deelnemen. In de coronatijd zijn alle trainingen online gegeven. Dit bleek voor veel buitenpromovendi goed te werken.

Taalcursussen

Er zijn internationale beurs- en buitenpromovendi die graag de Nederlandse taal willen leren. Dit is voor hen belangrijk omdat de beleidstaal en voertaal nog steeds Nederlands is op onze universiteit en soms ambiëren zij om hun carrière in Nederland voort te zetten. Hoewel dit verschilt tussen instituten, is veel geschreven en gesproken communicatie in het Nederlands. Promovendi kunnen gebruik maken van de trainingen die het Academic Language Centre aanbiedt. Zij bieden gratis online de 'SPOC Dutch & More' aan en het vervolg SPOC Dutch B1 is gratis voor beurspromovendi en voor een gereduceerd tarief van €75 voor buitenpromovendi. Reguliere en vervolgcursussen kunnen promovendi voor gereduceerd tarief volgen. Dit is niet altijd bekend bij de promovendi. Er zijn ook promovendi die aangeven dat ook het gereduceerde tarief voor hen een behoorlijk hoog bedrag is. Een CSC-beurs is bijvoorbeeld €1350 per maand en een taalcursus kost al gauw €200-300.

Aanbevelingen:

- Hanteer binnen een faculteit per promovendicategorie dezelfde uitgangspunten voor het volgen van trainingen. Wees terughoudend met uitzonderingen en individuele afspraken.
- Overweeg de optie om een bescheiden cursusbudget in te stellen voor noodzakelijke trainingen voor buitenpromovendi die in eigen tijd met eigen middelen promoveren.
- Blijf waar mogelijk online varianten van trainingen aanbieden
- Betaal voor beurspromovendi, die Nederlands willen leren, de taaltrainingen Nederlands. Wanneer er een fee wordt betaald, kan deze hiervoor worden ingezet.

Rol uitvoering: College voor Promoties, instituten

5.6. Fees

Er zijn in Nederland faculteiten/instituten binnen universiteiten die fees heffen aan buitenpromovendi, externe beursverstrekkers of andere externe financiers. Dit wordt gedaan om de kosten gerelateerd aan het promotietraject gedeeltelijk te (helpen) dekken (bijv. kosten t.a.v. begeleiding, administratie, opleiding, gebruik van laboratoria en andere faciliteiten). In 2019 is in VSNU-verband het *Advies ten aanzien van het heffen van fees in promotietrajecten* ontwikkeld, waarin ingegaan wordt op mogelijkheden en voorwaarden rondom het al dan niet heffen van fees. Belangrijk uitgangspunt van het advies is, dat er transparantie moet zijn omtrent het heffen van fees (hoogte, waar de fee voor is bedoeld, aan wie deze wordt gevraagd en wat de waiver-mogelijkheden zijn).

Binnen Universiteit Leiden zijn er maar weinig instituten die een fee vragen aan beursverstrekkers en/of buitenpromovendi. Dit zijn: Geschiedenis, LIAS, LUCL, CA-OS, Van Vollenhove Institute, Grotius

Centre for International Legal Studies and International Institute of Air and Space Law. De bedragen lopen uiteen van 450 euro per jaar tot 10.000 euro per jaar. Ook zijn er fees die gekoppeld zijn aan een bepaalde beursverstrekker, zoals LPDP en de National Council of Science and Technology of the United Mexican States.

Bij diverse promovendi rijst de vraag waarom er in het ene instituut wel een fee wordt geheven en in het andere niet en waarom de hoogte verschilt. Hoewel de afspraak vanuit het *Advies ten aanzien van het heffen van fees in promotietrajecten* is dat er transparantie moet zijn over fees, wordt deze niet in alle gevallen geboden. Zeker t.a.v. de fees die sommige beursvertrekkers voor beurspromovendi moeten betalen, is het niet altijd helder waar de fee voor wordt gebruikt. Het kan in de praktijk zo zijn dat een fee betalende promovendus dezelfde voorzieningen kan gebruiken als een niet fee betalende promovendus in een ander instituut. Het kan zelfs zo zijn dat een niet fee betalende promovendus van meer voorzieningen gebruik kan maken dan een fee betalende promovendus. Dit geldt met name voor buitenpromovendi. Ten aanzien van beurspromovendi is het vreemd dat voor bijvoorbeeld CSC-beurspromovendi geen fee wordt betaald maar zij veelal dezelfde rechten, plichten en voorzieningen hebben als beurspromovendi voor wie wel een fee wordt betaald. Hoewel het vragen van een fee is toegestaan, is het moeilijk uit te leggen waarom er verschillen zijn.

Ook het Dual PhD Centre vraagt een fee. Er wordt jaarlijks €7500 aan de werkgever van de promovendus gevraagd. Wanneer deze niet betaald of wanneer er geen werkgever is, wordt een fee aan de promovendus gevraagd. Deze is gelijk aan de hoogte van het collegegeld. De fee wordt ingezet voor begeleiding en trainingen.

Aanbevelingen:

- Geef, zoals afgesproken in het *Advies ten aanzien van het heffen van fees in promotietrajecten*, transparantie over het heffen fees. Zorg dat de informatie openbaar toegankelijk is. Zie [Landelijke richtlijn voor communicatie over het heffen van fees](#)
- Heroverweeg het vragen van fees en de hoogte van fees voor buitenpromovendi. Is het wenselijk dat er verschillen bestaan en blijven bestaan tussen instituten, soms behorend tot dezelfde faculteit?
- Overweeg om bench fees die aan de internationale beursverstrekkers worden gevraagd te harmoniseren. Is het wenselijk dat er verschillen bestaan en blijven bestaan in het bedrag wat aan beursvertrekkers wordt gevraagd?

Rol uitvoering: graduate schools, instituten en College voor Promoties

5.7. Hoogte van internationale beurzen

Een zorg die tijdens de inventarisatie met name door begeleiders is geuit, betreft de hoogte van beurzen die aan promovendi worden verstrekt voor hun levensonderhoud. De promovendibeurzen zijn niet altijd toereikend om in Nederland een normaal bestaan te kunnen leiden. De IND hanteert het minimale maandelijkse bedrag van €1285,96 (2022) om als onderzoeker Nederland binnen te komen. Een eventuele discrepantie tussen beursbedrag en normbedrag van de IND mag met eigen middelen overbrugd worden. Om in Nederland in de kosten van levensonderhoud in een stad te kunnen voorzien, is minimaal €1500 euro nodig. Maar ook dat is krap, zeker tegen de achtergrond van de huidige inflatie. Beurzen liggen vaak onder dit bedrag, meestal rond de IND-norm. Dit maakt het voor beurspromovendi moeilijk om rond te komen. Ook speelt de vraag of het correct is dat beurspromovendi die veelal hetzelfde werk doen (met uitzondering van onderwijs geven) als werknemer-promovendi, maar er minder voor betaald krijgen.

Er zijn universiteiten die met het oog hierop een onkostenregeling, bijvoorbeeld voor zorgkosten, of top-up regeling hebben ingesteld. Zo vult de UvA de beurs middels een top-up aan tot 1500 euro. Dit gebeurt met goedkeuring van de regionale belastinginspecteur. (Een top-up kan alleen als een beurspromovendus niet kan worden aangemerkt als medewerker in dienst van de universiteit en als de maandelijkse top-up niet hoger is dan 2/5^{de} deel van het wettelijke minimumloon in Nederland en als de regionale belastinginspecteur hier goedkeuring voor geeft). De top-up moet wel bij de belastingdienst worden opgegeven. Bij het bieden van top-ups ontstaat er een risico op gebied van arbeidsrecht. Als er sprake is van arbeid, een gezagsverhouding en betaling is er een kans op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Leiden biedt geen top-ups of onkostenregeling aan (m.u.v. een eenmalige onkostenvergoeding voor zorgkosten van € 500 aan CSC promovendi) aan promovendi.

Op het moment van schrijven is een UNL-werkgroep opgericht waarin ook Universiteit Leiden is vertegenwoordigd. Deze voert een verkenning uit naar gezamenlijke basisvoorwaarden voor (internationale) beurspromovendi. Hierbij gaat het onder andere om een minimale omvang van beurzen voor een verblijf in Nederland, maar ook zaken als kennisveiligheid, academische vrijheid en intellectueel eigendom

Aanbevelingen:

- Neem actief deel aan de UNL-werkgroep.
- Kom, indien de UNL-werkgroep niet (op korte termijn) tot het gewenste resultaat komt, beurspromovendi met een lage beurs financieel tegemoet middels een top up, mits er goedkeuring van de regionale belastinginspecteur is en er geen risico's op een arbeidsrelatie ontstaan. Wanneer er een fee wordt geheven bij de beursvertrekker kunnen de kosten voor de top up middels deze fee worden vereffend.

Rol uitvoering: Regiocoördinatoren, FEZ, College voor Promoties, instituten, HRM, SCIS

5.8. Onderwijs geven

Voor werknemer-promovendi is het gebruikelijk dat zij een deel van hun tijd besteden aan het geven van of assisteren bij onderwijs of studenten begeleiden. Onderwijservaring is altijd een nuttige ervaring, maar met name van belang als de promovendus een carrière binnen de wetenschap ambieert. Er wordt ook training in dit kader aangeboden. Het BKO-deelcertificaat is speciaal voor promovendi ontwikkeld. Onderdeel hiervan is de cursus Uitvoeren van onderwijs van het ICLON (of een vergelijkbare training). In het OBP worden afspraken gemaakt over hoeveel tijd er aan onderwijs geven kan/moet worden besteed.

Voor beurs- en buitenpromovendi is het niet toegestaan om onderwijs te geven omdat zij geen aanstelling hebben. Onderwijs geven kan leiden tot een arbeidsrelatie. Buitenpromovendi hebben er vaak ook geen behoefte aan en geen tijd voor. Dit geldt ook voor een deel van de beurspromovendi. Beursverstrekkers stellen soms in hun voorwaarden restricties aan het geven van onderwijs. Desondanks laat de survey zien dat een deel van hen toch onderwijs geeft. Dit mag bijvoorbeeld in de vorm van gastlessen. Uit de survey blijkt niet of het alleen om gastlessen gaat. Aan de andere kant zijn er promovendi die graag onderwijs/gastlessen willen geven, maar niet in de gelegenheid worden gesteld.

Advies:

- Bespreek altijd van tevoren de wederzijdse wensen en verwachtingen rondom het geven van onderwijs.

- Maak duidelijk dat les geven niet verplicht is en dat het zonder aanstelling niet mag (het kan een aanwijzing zijn van een arbeidsrelatie) en dat er alleen mogelijkheden zijn voor het geven van gastcolleges.
- Kijk voor beurspromovendi die onderwijstaken willen of er mogelijkheden zijn voor het geven van gastcolleges.
- Maak in het onderwijs gebruik van de unieke kennis en ervaring die buitenpromovendi met zich meebrengen wanneer zij hiervoor gelegenheid hebben.

Rol uitvoering: begeleiders en instituten

6. Een goede gezamenlijke basis door: Transparantie in alle opzichten

6.1. Inleiding

Het promotie- en promovendibeleid en alles wat daar omheen hangt moet transparant zijn voor alle betrokkenen binnen en buiten de organisatie. Dit geldt voor de begeleiders en voor de promovendi zelf, maar ook voor toekomstige promovendi, beursverstrekkers en support staf. Dit gaat verder dan transparantie omtrent het Promotiereglement en de Richtlijn Promotietrajecten. Het gaat om transparantie rondom verwachtingen, rechten, plichten, voorzieningen, werkwijze en verantwoordelijkheden. Uit de gesprekken en inventarisatie is gebleken dat dit (nog) niet altijd en overal het geval is. Hier volgt een aantal bevindingen en aanbevelingen op dit onderwerp.

6.2. Definities

Het VNSU-advies [Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel](#) heeft de typen promovendi in Nederland gecategoriseerd en gedefinieerd. Universiteiten hebben met elkaar afgesproken om deze [categorieën](#) te hanteren:

- 1 Promovendus in dienst
 - 1.a Werknemer-promovendus
 - 1.b Promoverende medewerker
- 2 Beurspromovendus:
 - 2.a Beurspromovendus eigen universiteit/UMC
 - 2.b Beurspromovendus met een andere/externe beursverstrekker
- 3 Extern gefinancierde promovendus
- 4 Buitenpromovendus (eigen middelen):

Binnen onze universiteit zien we echter dat dit (nog) niet overal gebeurt:

- In plaats van de Engelse term 'scholarship PhD candidate' hanteren wij de Engels term 'contract PhD candidate'. Dit leidt soms tot verwarring omdat men daar soms een werknemer-promovendus onder verstaat.
- Er wordt niet altijd onderscheid gemaakt tussen de categorieën 'buitenpromovendus' en 'extern gefinancierde promovendus'. De laatste worden bij ons veelal aangeduid en geregistreerd als buitenpromovendus.
- Binnen onze universiteit wordt door sommige instituten ook de term 'self funded PhD candidate' gehanteerd. Hier wordt veelal een buitenpromovendus mee aangeduid, maar soms wordt het ook voor een extern gefinancierde promovendus gebruikt. Meestal wordt de term gebruikt om aan te duiden dat de promovendus, ondanks dat deze niet in dienst in of beurspromovendus is full time promoveert, fysiek op het instituut aanwezig is en daar het onderzoek uitvoert en trainingen volgt. Het komt ook voor dat een instituut de drie termen naast elkaar gebruikt. Deze term komt soms ook op profielpagina's van promovendi terug.
- Het LUMC hanteert andere termen en geeft niet separaat buitenpromovendi en beurspromovendi weer, maar plaatst deze onder 'promovendi resterend'.

Op de profielpagina's van de promovendi wordt voor beurs- en buitenpromovendi vaak de term gast/guest gehanteerd in plaats van term buitenpromovendus of beurspromovendus. Het is voor de buitenwereld niet altijd duidelijk wat dit betekent. Voor de promovendus zelf, met name voor een internationale beurspromovendus die jarenlang binnen onze universiteit werkzaam is, kan het vervelend zijn om als 'gast' te worden aangeduid. Ook richting beursverstrekker en andere betrokkenen kan dit confronterend zijn.

Het door elkaar gebruiken van de termen kan verwarrend zijn voor de promovendi en hun financiers. Ook leidt het tot niet-correcte managementinformatie, welke terugkomt in kentallenrapportages en onderzoeksvisitaties.

Aanbevelingen:

- Hanteer overal binnen de universiteit en het LUMC dezelfde categorieën en definities. Gebruik hiervoor de KUOZ-categorieën uit het [Gezonde Praktijkdocument](#). Gebruik deze categorieën ook in interne beleidsdocumenten en bij de registratie van promovendi.
- Pas hier beleidsdocumenten en ook de registratie-handleiding van Liselore Tissen op aan.

Rol uitvoering: graduate schools en secretariaten instituten, Handleiding: PSSC, SAZ

6.3. Registratie

Een goede registratie vormt een belangrijke basis. De registratie van de promovendus in het HR-systeem wordt gedaan door het instituut waaraan de begeleiders zijn verbonden. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de leidinggevende, maar vaak wordt de registratie in het serviceplein namens de leidinggevende door het secretariaat gedaan. Om de promovendus daarbij in de juiste categorie in te delen volgen zij de instructie van de begeleider en kunnen zij de ‘promovendi & postdoc handleiding’ gebruiken. Na de registratie volgt een aantal checks, zoals een financiële toetsing. Daarna geeft de mandaathouder, meestal is dit de WD, goedkeuring. Hierna volgt registratie in Converis GSM door de promovendus en graduate school. Na de SAP-registratie wordt er een emailadres en profielpagina voor de promovendus aangemaakt. Dit is belangrijk want hierdoor zijn promovendi binnen en buiten de universiteit zichtbaar en kunnen zij worden meegenomen in communicatie.

De registratie in SAP verloopt niet altijd goed. Zo wordt de promovendus niet altijd in de juiste categorie ingedeeld of soms helemaal niet in een categorie ingedeeld. De hiervoor genoemde handleiding is erg behulpzaam, maar blijkt niet bij alle secretariaten bekend. En in deze handleiding missen de categorieën extern gefinancierde promovendus, promoverende medewerker en beurspromovendus eigen instelling. In een enkel geval is het ook lastig om te bepalen wat voor type promovendus iemand is. Bijvoorbeeld als er sprake is van financiering via een combinatie van Europees subsidiegeld en bedrijfsleven. Ook worden er wel eens andere termen ingevuld dan de standaard UNL-categorieën. Voorbeelden zijn ‘gast’ of ‘self funded’. Dit kan tot verkeerde managementinformatie voor bijvoorbeeld visitaties leiden, maar ook tot verkeerde of ongewenste informatie op profielpagina’s.

Aanbevelingen:

- Gebruik altijd de KUOZ-categorieën uit het [Gezonde Praktijkdocument](#) bij de SAP-registratie.
- Pas de ‘Promovendi en postdoc Handleiding’ aan. Zorg ervoor dat alle categorieën en subcategorieën uit het Gezonde Praktijkdocument hierin opgenomen staan. Voeg de categorie extern gefinancierde promovendus toe en de subcategorieën promoverende medewerker en beurspromovendus eigen instelling.

Rol uitvoering: graduate schools, secretariaten instituten, Handleiding: PSSC, SAZ

Registratie promovendi LUMC

Met UMC’s is afgesproken dat ook zij de promovendi categorieën van UNL gaan gebruiken. Door de diversiteit aan promovendi en de verschillende aanstellings- en registratievormen blijkt dat een uitdaging. De VSNU handreiking *Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel* en de daarin opgenomen beslisboom lijken niet helemaal aan te sluiten bij de UMC-praktijk. Het LUMC hanteert in haar jaarrapportages andere categorieën en geeft beurs- en buitenpromovendi niet separaat weer, maar schaarst hen onder de categorie ‘resterend’ omdat zij met onvoldoende zekerheid kan zeggen welk type promovendus het werkelijk betreft. Hierdoor is het moeilijk om de cijfers goed in beeld te

krijgen. Daarnaast heeft het LUMC een ander HR registratiesysteem en een ander promovendi volgsysteem dan de overige faculteiten. Nu zijn er naar verwachting relatief weinig buitenpromovendi die in eigen tijd en middelen bij het LUMC promoveren. Wel zijn er beurs- en extern gefinancierde promovendi. Ook voor deze categorieën geldt dat zij in het LUMC als promovendus in Converis in beeld zijn en worden begeleid en gemonitord. Het zou goed zijn als de universiteit ook zicht krijgt op deze cijfers.

Aanbevelingen:

- Reflecteer in NFU-verband of de UNL-categorieën geschikt zijn voor de UMC-categorieën.
- Ontwikkel voor de UMC's een aangepaste beslisboom om te categoriseren.
- Ontwikkel een handboek à la de *promovendus en postdoc handleiding* voor het LUMC, met daarin een beslisboom hoe in ieder geval de beurs- en extern gefinancierde promovendi kunnen worden geïdentificeerd en geregistreerd.

Rol uitvoering: LUMC graduate school en via UNL richting de NFU

Profielpagina's

De profielpagina's van de beurs- en buitenpromovendi zijn belangrijk voor hen, de instelling en de buitenwereld. Maar deze pagina's laten soms te wensen over. Vaak staat er bij hun status 'gast', wat met name voor internationale beurspromovendi niet wenselijk is richting beursverstrekker en andere betrokkenen. Ook het telefoonnummer klopt niet altijd. Dan staat er het algemene telefoonnummer van de universiteit: 071-5272727. Probleem is dat beurs- en buitenpromovendi niet zelf hun pagina kunnen aanpassen omdat zij niet in self service kunnen inloggen. De meeste mutaties moeten zij laten doorvoeren door hun leidinggevende. Dit vormt een drempel. Daarnaast kunnen mobiele nummers niet door de leidinggevende worden ingevoerd. Dit is alleen mogelijk voor vaste universiteitsnummers. Maar buitenpromovendi hebben dit niet. Het PSSC moet worden benaderd om een mobiel nummer in te voeren. Een webredacteur van de faculteit of het instituut moet worden benaderd om bijvoorbeeld een pasfoto toe te voegen. Het kost beurs- en buitenpromovendi met name veel moeite om het telefoonnummer aangepast te krijgen.

Aanbevelingen:

- Zorg ervoor dat promovendi gewenste mutaties kunnen doorgeven aan 1 contactpunt, liefst binnen de graduate school office. Hoewel de graduate school de mutaties niet zelf kan doorvoeren, kan deze de mutaties verder kanaliseren. Dit kan zorgen voor een efficiënte verwerking.

Rol uitvoering: Graduate schools

Emailadres

Hoewel alle promovendi een universiteitsmailadres (zouden moeten) hebben, komt het vaak voor dat zij hun privé mailadres gebruiken voor communicatie met begeleiders en andere betrokkenen. De [Regeling ICT- en Internetgebruik Universiteit Leiden 2020](#) is niet helder over het gebruik van privémailadressen. Het gebruik brengt echter veiligheidsrisico's met zich mee voor zowel de promovendus als de instelling. Ook kan het gebeuren dat de promovendi relevante informatie missen als zij hun universiteitsmailadres niet gebruiken.

Aanbevelingen:

- Adviseer promovendi om hun universiteit mailadres te gebruiken voor communicatie rondom het promotieonderzoek.
- Adviseer begeleiders om altijd het universiteitsmailadres van de promovendus te gebruiken in hun communicatie met de promovendus.
- Verduidelijk de ICT-regeling ten aanzien van het gebruik van privémailadressen.

Rol uitvoering: begeleiders, privacy office

6.4. Overzicht rechten en plichten

In de Richtlijn Promotietrajecten is een deel van de uitgangspunten weergegeven van rechten en plichten voor verschillende typen promovendi en hun begeleiders. In 2021 is deze geactualiseerd en ook voor buitenpromovendi van toepassing geworden. Faculteiten, graduate schools en instituten hebben hierbij de mogelijkheid tot verdere differentiatie. De specifieke invulling hiervan voor, met name, de buitenpromovendi kan verschillen (zie ook hoofdstuk 4). Zo kan er in het ene instituut een fee worden gevraagd en in het andere niet, hetzelfde kan gelden voor een werkplek of een eigen bijdrage voor een cursus. Er zijn faculteiten waar buitenpromovendi ieder jaar een monitoringsgesprek hebben met een speciaal daarvoor aangestelde promovendidecaan en er zijn er waar dit maar eens in de twee jaar plaatsvindt met een staf lid. Ook kan de vertegenwoordiging en informatievoorziening verschillen. Informatie over dit alles is niet altijd overzichtelijk en/of goed te vinden. Hierdoor zijn de promovendi, maar ook hun begeleiders en andere interne en externe betrokkenen, niet altijd op de hoogte van wat voor hen binnen hun instituut/faculteit van toepassing is. De taskforce heeft onder de graduate schools een inventarisatie gedaan van rechten, plichten en voorzieningen en hier overzichten van gemaakt. Daarbij zijn onder andere zaken geïnventariseerd als werkplek, verplichte trainingen, wie betaalt voor de trainingen, mogelijkheden voor bijwonen van conferenties, heffen van fees, afnemen van monitoringsgesprekken, events, etc.

Aanbevelingen:

- Informeer de promovendi vooraf omtrent hun rechten en plichten en over aanwezige voorzieningen.
- Plaats een helder overzicht van de rechten en plichten op de centrale website en op de website van elke graduate school. Het overzicht van de taskforce kan hier de basis voor vormen.
- Laat het overzicht ook voor externen toegankelijk zijn.

Rol uitvoering: Graduate schools in samenwerking met SAZ en medewerkersportal

6.5. Verwachtingsmanagement

Het promotietraject kan er in andere landen anders uitzien dan bij ons, bijvoorbeeld doordat er een uitgebreid onderwijstraject aan verbonden is met veel begeleiding, waarbij promovendi meer als studenten worden beschouwd en behandeld. Er zijn promovendi (en financiers) die dit ook bij ons verwachten, terwijl onze universiteit juist veel zelfstandigheid en zelfredzaamheid van een promovendus verwacht. Dit leidt ertoe dat de verwachtingen van promovendi (en financiers) niet altijd overeen komen met onze praktijk en onze verwachtingen niet overeenkomen met de capaciteiten van de promovendus. Daarbij gaat het om verwachtingen omtrent intensiteit van de begeleiding, mate van zelfstandigheid, beheersing van de Engelse taal, aanbod van trainingen, voorzieningen, etc. Begeleiders geven aan dat er vaak te weinig tijd wordt geïnvesteerd in de voorfase en beginfase in het leren kennen van de promovendus. Zij geven aan dat het belangrijk is om juist vooraf en aan het begin van het traject hier tijd in te investeren om een beter beeld te kunnen krijgen van de capaciteiten, maar ook van de verwachtingen van de promovendus. De

intakegesprekken die er bij diverse graduate schools plaatsvinden helpen bij het overeen brengen van wederzijdse verwachtingen.

Aanbevelingen:

- Zorg vooraf, of in ieder geval zo snel mogelijk in het traject dat wederzijdse verwachtingen tussen promovendus en begeleider overeen komen. Investeer tijd in het leren kennen van de promovendus(kandidaat). De (internationale) beurs- en buitenpromovendi moeten vooraf een helder beeld hebben van hoe het promotietraject aan onze universiteit eruitziet, wat ze van ons kunnen verwachten, wat ze niet van ons kunnen verwachten en wat wij van hen verwachten, ook op gebied van zelfstandigheid en zelf de regie houden. Houd hierbij rekening met culturele aspecten. Ook moet duidelijk zijn dat het promotietraject tussentijds kan worden afgebroken. Een intakegesprek, bij voorkeur in aanwezigheid van de begeleider kan hierbij helpen. Laat afspraken en verwachtingen helder terugkomen in het Opleidings- en Begeleidingsplan. Leg hierin ook een go/, no-go moment vast.

Rol uitvoering: graduate schools, begeleiders en regiocoördinatoren

6.6. Informatievoorziening

Er is veel online informatie te vinden over het promotietraject, promovendibeleid en -voorzieningen bij onze universiteit. Deze informatie bevindt zich echter op verschillende locaties van en via de website. En juist daardoor is deze vaak moeilijk te vinden of is men niet op de hoogte van het bestaan van de informatie. Het gaat hierbij onder andere om locaties als de [online introductiemodule voor promovendi](#), de [PhD portal](#) op de medewerkerssite, websites van de graduate schools en websites van faculteiten en instituten. Vveel andere informatie is juist weer op de algemene medewerkerssite te vinden onder het betreffende onderwerp en niet onder de PhD portal. Ook is niet altijd duidelijk wie er voor welke vragen kan worden benaderd. De promovendi met wie is gesproken geven aan dat de informatievoorziening één van hun belangrijkste issues is. Vooral aan het begin van het traject is het vinden van de benodigde informatie en/of hulp heel belangrijk, maar juist erg lastig. Dit geldt met name voor (internationale) buitenpromovendi. Doordat zij over het algemeen niet fysiek aanwezig zijn, krijgen zij weinig informatie direct van instituutmedewerkers of andere promovendi mee. Zij zijn erg afhankelijk van de officiële informatie die zij per mail ontvangen vanuit de universiteit, graduate school of instituut en van de informatie die zij via de begeleider krijgen. Zij kunnen hierdoor voor hen relevante informatie missen. Voorbeeld: een promovendus wist niet van het bestaan van nationale onderzoeksscholen. Speciale aandacht is hierbij nodig voor welzijnszaken.

Aanbevelingen:

- Zorg dat alle algemene informatie voor promovendi vanaf één centrale plek, een PhD portal, te vinden is incl. een naam/adres voor vragen. De huidige PhD portal kan als basis dienen, maar heeft dan wel verdere aanvulling en aanpassing nodig.
- Zorg voor een actuele (online) PhD guide. [de FSW PhD guide kan als voorbeeld worden genomen.](#)
- Ontwikkel een metrokaart voor waar men terecht kan met bepaalde hulpvragen.
- Informeer de promovendi regelmatig over activiteiten, events, trainingen en andere dingen die spelen binnen de graduate school, bijvoorbeeld via een online nieuwsbrief zoals die van de graduate school of Legal Science en Social Sciences. Wanneer er geen mogelijkheid is voor een eigen nieuwsbrief, kunnen relevante activiteiten worden doorgegeven aan HR om opgenomen te worden in de algemene promovendi nieuwsbrief.

Rol uitvoering: algemene informatie: SAZ in samenwerking met SCM en medewerkersportal, PhD guide en nieuwsbrief: graduate school

6.7. Helderheid beurscontracten

Universiteit Leiden heeft contracten en andere overeenkomsten zoals co-tutelles en joint degrees met verschillende internationale beursverstrekkers en universiteiten. Contracten worden vaak op centraal niveau opgesteld/beoordeeld en op niveau van rector of college getekend. Instituten en graduate schools worden hier niet altijd bij betrokken en hebben zelfs niet altijd inzicht in deze stukken en zijn daardoor ook niet altijd op de hoogte van de afspraken en eisen die in deze contracten zijn opgenomen, wat tot ongewenste situaties kan leiden. Er is ook geen centrale plek waar alle contracten worden beheerd. Een deel van de contracten wordt in Usis bewaard. Dit is echter op onderwijs gericht en niet iedereen heeft toegang tot Usis. Cotutelles en joint degrees volgen een ander proces. Zij worden door de graduate schools opgesteld, gecheckt door de contactpersoon van SAZ en andere centrale diensten en op niveau van de rector getekend. Deze worden vervolgens in Djuma gearhiveerd.

Aanbevelingen:

- Maak jaarlijks een overzicht van de beursverstrekkers met wie een contract is afgesloten. Verstrek deze jaarlijks aan de graduate schools.
- Ontsluit de inhoud van contracten met beursverstrekkers voor de betrokken instituten en graduate schools en betrek hen wanneer er nieuwe contracten worden opgesteld of wanneer er sprake is van verlenging.
- Archiveer alle contracten met beursverstrekkers, net als de cotutelles en joint degrees in Djuma en benoem een contactpersoon/beheerder.

Rol uitvoering: graduate schools, SAZ en regiocoördinatoren

6.8. Internationaal wervingsbeleid

Een groot deel van de promovendi komt uit het buitenland. Dit geldt nog meer voor de beurs- en buitenpromovendi. Universiteit Leiden heeft een internationaliseringsagenda en regiobeleid. Er gaat daarbij extra aandacht uit naar de regio's China, Indonesië, Latijns-Amerika en Cariben en Afrika. Met landen uit de eerste drie regio's zijn ook contracten met beursverstrekkers aldaar. De Universiteit wil een magneet en kweekvijver zijn voor talentvolle promovendi. Er is op dit moment echter geen (integraal) internationaal werving- en selectiebeleid voor promovendi. Zoals in het strategisch plan Vernieuwen en Verbinden staat aangegeven, moet voor extern internationaal talent duidelijker in beeld worden gebracht wat de universiteit te bieden heeft, zowel ten aanzien van het onderzoek, de faciliteiten en de mensen. Dit geldt met name voor de website, maar ook voor buitenlandbezoeken en andere internationale activiteiten en communicaties. Aan de andere kant is er visie nodig op welk talent wel of juist niet aangetrokken zou moeten worden, waar vandaan, hoe en onder welke voorwaarden. En strategisch inzet (gekoppeld aan regiobeleid, strategische Europese partnerschappen) zou het maatschappelijke impact van internationale samenwerking vergroten.

Aanbevelingen:

- Ontwikkel t.a.v. promovendi een visie op (het aantrekken van) talent(beleid)
- Integreer promovendibeleid in het in ontwikkeling zijnde internationaliseringsbeleid.
- Strategisch inzetten op promovendi beleid aansluitend bij universiteitsdoelstellingen: Diversiteit en inclusie, excellence in area studies, globale kennis ontwikkeling.

Rol uitvoering: SAZ (Cluster internationalisering), College van Promoties, graduate schools

6.9. Vastleggen van afspraken

Beurs- en buitenpromovendi hebben niet zoals werknemer-promovendi een contract. Voor beurspromovendi is het contract met de beursverstrekker van toepassing. Buitenpromovendi, en meestal ook de beurspromovendi, krijgen een welkomstbrief van de HRM-afdeling. Hierin zijn op dit moment echter niet alle afspraken opgenomen. Dit kan tot onduidelijkheden leiden, maar ook voor alle partijen risico's met zich meebrengen. Voor een aantal onderwerpen is het extra belangrijk om er afspraken over te hebben.

Datamanagement

Goed datamanagement is voor alle promovendi belangrijk. Dit is om aan de FAIR principes te voldoen, kwaliteit en veiligheid te borgen, de zichtbaarheid/impact van het onderzoek te vergroten en om te voldoen aan eisen van de universiteit en financiers. Van alle promovendi wordt verwacht dat zij een datamanagementplan opstellen. Alle promovendi kunnen hiervoor kosteloos diverse datamanagementcursussen volgen en hulp krijgen bij het opstellen van een datamanagementplan.

Aanbevelingen:

- Neem datamanagement-eisen op in de contracten met beursverstrekkers.
- Informeer de beurs- en buitenpromovendi bij aanvang van hun promotietraject over de datamanagement-eisen.
- Ontwikkel een contract voor beurs- en buitenpromovendi of herzie de welkomstbrief voor buiten- en beurspromovendi. Neem in de welkomstbrief een passage op waarin staat aangegeven dat met het aanvaarden van de gastvrijheid, zij zich dienen te houden aan de geldende regels, voorschriften en richtlijnen zoals deze gelden binnen de universiteit, faculteit, graduate school en instituut en noem daarbij een aantal belangrijke voorbeelden zoals datamanagement, open access, ip, ethische toetsing en het doorgeven van nevenfuncties. Houd hierbij rekening met mogelijke risico's ten aanzien van arbeidsrecht.
- Plaats het datamanagementbeleid op de internetpagina voor promovendi.

Rol uitvoering: SAZ, UB, HRM, graduate schools

Open access publiceren

Werknemer-promovendi zijn via hun arbeidscontract verbonden aan het open access beleid van de universiteit. Met beurs- en buitenpromovendi zijn vaak geen expliciete afspraken gemaakt over open access publiceren. Soms staan er afspraken in het contract met de beursverstrekker, soms is er helemaal niets over opgenomen. Buitenpromovendi krijgen een welkomstbrief waarin vermeld staat dat zij zich moeten houden aan de geldende regels, (wettelijke) voorschriften en richtlijnen zoals deze gelden binnen de Universiteit, bijvoorbeeld rondom (sociale) veiligheid en milieuvoorschriften. Open access wordt niet expliciet genoemd. Daarnaast is het open access beleid van de universiteit letterlijk gericht op wetenschappelijke medewerkers. Beurs- en buitenpromovendi zijn geen medewerkers, waardoor het de vraag is of het open access beleid wel op hen van toepassing is.

In het promotiereglement, dat op alle promovendi van toepassing is, staat opgenomen dat de promovendus het proefschrift op een door de bibliothecaris van de Universiteit Leiden nader te bepalen wijze in elektronische vorm aanlevert bij de Universiteitsbibliotheek ten behoeve van opname in het institutionele repository (IR) van de Universiteit Leiden. In de praktijk gebeurt dit ook altijd.

Het open access beleid uit 2017 verplicht Leidse onderzoekers om al hun peer reviewed artikelen met een Leidse affiliatie openbaar te maken via [LUCRIS en Scholarly Publications](#) (groen OA).

Op grond van [artikel 25 fa Auteurswet](#), gaat het College van Bestuur er vanaf december 2020 van uit dat alle door medewerkers van de Universiteit Leiden gepubliceerde wetenschappelijke en

professionele artikelen, hoofdstukken uit samengestelde werken en congrespublicaties na een embargo van 6 maanden, open access beschikbaar zijn in de universitaire repository.

Alle promovendi kunnen, als ze voldoen aan de eisen van de uitgever, gebruik maken van de open access deals met de uitgevers. Voor alle promovendi geldt ook dat wanneer de publicaties niet open access zijn uitgegeven, ze in de meeste gevallen wel gebruik kunnen maken van het Leiden University open access beleid dat gebaseerd is op artikel 25fa van de Auteurswet ('Amendement Taverne'). Dit artikel staat onderzoekers toe om hun aan Leiden gelieerde korte wetenschappelijke en professionele publicaties zes maanden na online publicatie open access te delen, ongeacht eventuele richtlijnen van uitgevers. Promovendi in dienst kunnen via de arbeidsovereenkomst gebruik maken van artikel 25fa. Beurs- en buitenpromovendi kunnen alleen van artikel 25fa gebruik maken als ze aan de Universiteit Leiden hebben laten weten dat ze dat willen. Dat kunnen ze doen door contact op te nemen met openaccess@library.leidenuniv.nl en te vragen om de licentieovereenkomst inzake het publiek beschikbaar stellen van korte werken van wetenschap in het institutionele repository op grond van artikel 25fa.

Aanbevelingen:

- Neem in de contracten met beursverstrekkers op dat Universiteit Leiden open access beleid heeft, wat dit inhoudt en dat van beurspromovendi wordt verwacht dat zij open access publiceren.
- Ontwikkel een contract voor beurs- en buitenpromovendi of herzie de welkomstbrief voor buiten- en beurspromovendi. (zie hiervoor).
- Informeer beurs- en buitenpromovendi bij aanvang van hun promotietraject over het open access beleid en de mogelijkheden om open access te publiceren. Breng zowel de open access deals met uitgevers onder de aandacht, als de mogelijkheid om gebruik te maken van het institutionele repository en artikel 25fa Auteurswet.
- Plaats het open access beleid op de internetpagina voor promovendi.

Rol uitvoering: SAZ, UB, HRM, graduate schools

Auteurschap

Universiteit Leiden heeft geen centraal beleid of een centrale richtlijn voor auteurschap (hier wordt momenteel wel aan gewerkt) en daarmee is dit er ook nog niet voor promovendi. Promovendi schrijven de hoofdstukken van hun proefschrift. Dit kan in samenwerking met anderen zijn. Hoewel dit vooral bij werknemer- en beurspromovendi voorkomt, kan dit ook bij buitenpromovendi van toepassing zijn. Een promovendus kan zowel auteur als co-auteur zijn van eigen dissertatiehoofdstukken. Andere wetenschappers, ook de begeleiders, kunnen als co-auteur optreden. Dit kan het geval zijn bij proefschriften die bestaand uit een bundeling van (deels) eerdere gepubliceerde artikelen. Het is belangrijk dat van tevoren goede afspraken worden gemaakt over auteurschap. Dit kan via een auteursverklaring, welke onderdeel kan worden gemaakt van het OBP. Hierin kunnen afspraken worden gemaakt over wie de auteurs zijn, de volgorde, de bijdrage, etc. Een best practice is de faculteit Archeologie welke [richtlijnen](#) heeft opgesteld over auteurschap en affiliaties met speciale aandacht voor promovendi, inclusief een auteurschapverklaring.

Aanbevelingen:

- Adviseer promovendi, ook de buitenpromovendi, een auteursverklaring op te laten stellen en maak dit onderdeel van het OBP.

Rol uitvoering: graduate schools, instituten

Affiliatie

Universiteit Leiden heeft geen centraal beleid of een centrale richtlijn voor affiliatie (ook hier wordt op dit moment aan gewerkt. Leidraad is dat Universiteit Leiden wordt genoemd, wanneer daar (een aanzienlijk deel van) het onderzoek is uitgevoerd, zo ook voor promovendi. Het is echter de vraag hoe dit voor buitenpromovendi is. Hoewel zij bij onze universiteit promoveren, doen zij hier niet altijd hun onderzoek. De vraag is of de publicatie dan als Leidse publicatie kan worden gezien. De taskforce vindt van wel. De promovendus heeft immers een duidelijke binding met de universiteit via de begeleiders, een universiteits-emailadres en een eigen profielpagina en moet volgens het promotiereglement (de publicaties in) in het proefschrift laten opnemen in het Leids repositarium. Wanneer zij de Leidse affiliatie gebruiken, kunnen zij ook gebruik maken van de publicatiedeals die de universiteit heeft gesloten met uitgevers en wordt het makkelijker het proefschrift open access te publiceren.

Aanbevelingen:

- Laat buitenpromovendi in hun publicaties Universiteit Leiden op te nemen als affiliatie. Een buitenpromovendus kan een dubbele affiliatie gebruiken wanneer zij een deel van hun onderzoek bij een andere organisatie hebben uitgevoerd.

Rol uitvoering: instituten, College voor promoties

Intellectueel eigendom

Werknemerpromovendi zijn via de CAO gebonden aan de IP-regels van de werkgever. Voor beurspromovendi is er vaak iets opgenomen in het contract omtrent intellectueel eigendom. Voor buitenpromovendi en beurspromovendi is er in de welkomstbrief een passage opgenomen over IP.

Aanbevelingen:

- Informeer de beurs- en buitenpromovendi bij aanvang van hun promotietraject over de IP-regels van de universiteit.
- Plaats de IP-regels op de internetpagina voor promovendi.
- Neem altijd een IP passage op in het contract met beursverstrekkers. Laat het contract altijd controleren door LURIS legal.

Rol uitvoering: LURIS legal, medewerkersportal, instituten

Nevenfuncties

Veel medewerkers van de universiteit verrichten nevenwerkzaamheden. Medewerkers zijn volgens de Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit verplicht nevenwerkzaamheden te melden en toestemming te vragen aan het bestuur van de faculteit/dienst waar ze werken. Dit is gericht op transparantie en het voorkómen van belangenverstremgeling. Buitenpromovendi hebben bijna altijd te maken met andere werkzaamheden dan alleen het werken aan hun proefschrift. En ook beurspromovendi kunnen nevenfuncties hebben. De Universitaire Procedure Nevenfuncties is echter alleen gericht op medewerkers en beurs- en buitenpromovendi worden dan ook over het algemeen niet gevraagd om hun nevenfuncties door te geven. De werkzaamheden van beurs- en buitenpromovendi verschillen echter niet veel van die van medewerker-promovendi en in hun geval kan er ook sprake zijn van belangenverstremgeling. Ook is de Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit van toepassing op beurs- en buitenpromovendi.

Aanbevelingen:

- Laat ook beurspromovendi hun nevenfuncties doorgeven en laat buitenpromovendi doorgeven wie hun werkgever is.

- Plaats de nevenfunctieregels op de internetpagina voor promovendi. Let hierbij op de risico's die er kunnen zijn ten aanzien van arbeidsrecht.

Rol uitvoering: SAZ, LURIS legal, HRM

7. Conclusies

Beurs- en buitenpromovendi vormen een belangrijke groep onderzoekers voor Universiteit Leiden. Dit zal ook in de nabije toekomst zo blijven. De universiteit wil alle promovendi, ongeacht tot welke categorie zij behoren, een omgeving bieden die hen de beste uitgangspositie geeft om het promotietraject succesvol en tijdig te kunnen afronden en de beste kansen biedt voor een volgende carrière-stap binnen of buiten de wetenschap. Om deze omgeving aan beurs- en buitenpromovendi te bieden, is er aandacht nodig ten aanzien van de volgende thema's:

- Verbondenheid met de Leidse universitaire gemeenschap;
- Gelijkwaardigheid binnen de categorieën;
- Transparantie.

Er zijn binnen deze thema's geen grote onoverkomelijke problemen geconstateerd. Er zijn wel diverse issues gevonden die om aanpak en verbetering vragen. De meeste issues hebben geen nieuw beleid of regelgeving nodig. Ze kunnen worden opgelost binnen de bestaande kaders, welke soms wel zullen moeten worden aangepast en/of beter moeten worden gehandhaafd.

Een belangrijke constatering is dat omdat beurs-, maar met name buitenpromovendi zich in een andere situatie bevinden, het logisch is dat er behoefte is om te kunnen differentiëren t.a.v. rechten, plichten en beleid. De taskforce adviseert dan ook geen harmonisatie van de rechten, plichten en beleid voor de verschillende categorieën. Het is wel belangrijk om volledige transparantie te bieden, zowel intern als extern omtrent de rechten, plichten, verwachtingen en beleid voor de verschillende categorieën per faculteit/graduate school. Deze transparantie ontbreekt vaak op dit moment. Dit is niet alleen voor de betrokken promovendi lastig, maar ook geen goed signaal richting externe stakeholders.

Ook raadt de taskforce aan om binnen de categorieën, met name binnen de faculteiten terughoudend te zijn met differentiatie. Alleen wanneer dit vanuit een discipline noodzakelijk is. De taskforce adviseert dus wel harmonisatie binnen de categorieën binnen de faculteiten. Belangrijke discussieonderwerpen t.a.v. gelijke rechten en plichten binnen een categorie zijn onder andere toelatingseisen, begeleidingstijd, maximaal aantal promovendi, het kunnen volgen van trainingen, een werkplek hebben en het heffen van fees. Dit zijn onderwerpen die vragen om afstemming tussen en binnen de faculteiten en duidelijke communicatie richting de promovendi.

Universiteit Leiden wil alle promovendi een omgeving bieden waar zij zich welkom, veilig, gehoord en mee verbonden voelen. Er zijn diverse goede initiatieven op gebied van community building. Deze zijn echter niet (nog) overal aanwezig. Er zijn op dit punt nog diverse mogelijke stappen te zetten waardoor beurs- en buitenpromovendi zich meer verbonden kunnen voelen aan de Leidse universitaire gemeenschap.

Op alle drie de thema's worden diverse adviezen gegeven. De aanbevelingen zijn divers van aard, omvang en impact. Sommige zijn gemakkelijk en meteen te implementeren met inzet van weinig tijd en middelen. Maar er zijn er ook die minder makkelijk te realiseren zijn, bijvoorbeeld omdat ze kostbaar zijn of omdat er eerst nog verder over afgestemd moet worden. Bij de opvolging van de adviezen kunnen met name de graduate schools, in samenspraak met de instituten en faculteiten, een belangrijke rol spelen. Daarbij is het belangrijk om ze de ruimte te bieden om hier een eigen invulling aan te geven. Ook is het in dat kader belangrijk om stil te staan bij de organisatie van de graduate schools. Deze hebben zich in de afgelopen periode doorontwikkeld. Maar verschillen onderling op sommige punten van elkaar ten aanzien van organisatie en taakopvatting. Dit taksforce advies vormt een goed moment om hier met elkaar over van gedachten te wisselen.

Bijlage 1 leden taskforce Beurs- en Buitenpromovendi

Voorzitter:

- Erwin Muller (decaan faculteit Governance and Global Affairs)

Leden:

- Sven Bontje (hoofd stafdienst onderzoek Faculteit der Rechtsgeleerheid))
- Mara Constantinescu (regio-coördinator Latijns-Amerika SAZ)
- Jorrit Kelder (grant advisor SAZ)
- Marian Klamer(Directeur PhD-programma's Faculteit der Geesteswetenschappen)
- Anita Romijn (adviseur learning & development HRM)
- Mirjam van der Sprong (buitenpromovendus bij FSW)
- Yun Tian (adviseur internationalisering Faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen)
- Inge van der Weijden (onderzoeker en promovendi-coördinator CWTS)
- Johannes Tromp (directeur Dual PhD Centre)
- Janneke Vader (beleidsadviseur onderzoek SAZ)

Bijlage 2 Lijst aanbevelingen

Aanbevelingen bij H4: Iedere Leidse promovendus voelt zich verbonden met de Leidse universitaire gemeenschap	
Aanbevelingen bij 4.2: Community building	
<i>Rol van uitvoering: begeleiders, instituten, graduate schools, HRM en SAZ</i>	
1	Wijs promovendi op de introductiebijeenkomst die meerdere keren per jaar voor promovendi wordt georganiseerd door HR L&D. Dit biedt hun een mogelijkheid om met andere promovendi in contact te komen en de promovendiorganisaties zoals LEO en LAP te leren kennen
2	Betrek beurs- en buitenpromovendi bij de ontwikkelingen van het instituut, nodig hen actief uit voor inhoudelijke en sociale events. Houd het, met name voor de buitenpromovendi, wel vrijblijvend.
3	Organiseer als graduate school promovendibijeenkomsten (minimaal jaarlijks), nodig hier ook expliciet de beurs- en buitenpromovendi voor uit. Wanneer een graduate school hier te groot voor is, kunnen zij hun instituten vragen om dit te organiseren.
4	Zet op een buddysysteem op, waarbij een ervaren promovendus een nieuwkomer op weg kan helpen. Dit uiteraard geheel op vrijwillige basis. Hierbij moet gekeken worden wat het beste niveau (instituut, graduate school, centraal) hiervoor is.
5	Zorg voor flexplekken voor buitenpromovendi zodat zij af en toe op de faculteit/in het instituut kunnen werken aan hun onderzoek en zo de gelegenheid krijgen om contact te hebben met medewerkers van het instituut.
Aanbevelingen bij 4.3: Medezeggenschap welzijn en monitoring	
<i>Rol van uitvoering: HRM, JZ, graduate schools</i>	
1	Geef beurs- en buitenpromovendi toegang tot minimaal het promovendigedeelte van de medewerkersmonitor (dit verzoek is al ingediend en hier is positief op gereageerd)
2	Neem in 2023 weer deel aan de landelijke promovendi survey in 2023. Dit biedt de mogelijkheid om van andere instellingen te leren en ontwikkelingen te monitoren.
3	Laat beurs- en buitenpromovendi toe in de PhD councils van instituten en faculteiten.
4	Geef beurs- en buitenpromovendi kiesrecht voor de medezeggenschap. Medezeggenschap is bestemd voor personeel (= medewerkers met een arbeidsrechtelijke overeenkomst). Echter, art. 9.34, vierde lid, van de WHW bepaalt dat het CvB kan bepalen dat een of meer groepen van personen die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst dan wel anders dan op grond van een inschrijving als student of extraneus aan de universiteit zijn verbonden, worden aangemerkt als personeelsleden onderscheidenlijk studenten.
5	Overweeg kandidaatstellingsmogelijkheden voor beurs- en buitenpromovendi
6	Zorg voor uitvoering van de in de Richtlijn Promotietrajecten opgenomen eis dat er jaarlijks (voor buitenpromovendi minimaal eens in de twee jaar) een monitoringsgesprek wordt gevoerd met een onafhankelijk staf lid. Hierin wordt onder andere over de kwaliteit van begeleiding gesproken.
7	Zorg voor uitvoering van de in de Richtlijn Promotietrajecten opgenomen eis dat er jaarlijks (voor buitenpromovendi minimaal eens in de twee jaar) een monitoringsgesprek wordt gevoerd met een onafhankelijk staf lid. Hierin wordt onder andere over de kwaliteit van begeleiding gesproken.
Aanbevelingen bij 4.4: Verbondenheid voor het leven	
<i>Rol van uitvoering: Alumnibureau, facultaire alumnicoordinatoren in samenwerking met de graduate schools</i>	
1	Ontwikkel specifiek alumnibeleid en benodigd administratiesysteem voor promovendi en gepromoveerden om met hen in contact te blijven na de promotie en creëer zo een levenslange verbondenheid
2	Breidt het huidige mentornetwerk verder uit. Laat dit ook gericht zijn op promovendi en gepromoveerden
3	Nodig alumni uit als gastspreker
4	Betrek alumni bij career events voor promovendi
Aanbevelingen bij H5: een gelijkwaardige basis binnen de categorieën	
Aanbevelingen bij 5.1: Basis	
<i>Rol uitvoering: SAZ in overleg met College voor Promoties</i>	
1	Reflecteer op de huidige beschreven basis aan rechten en plichten in het promotiereglement en richtlijn
2	Hanteer binnen een faculteit per promovendicategorie dezelfde uitgangspunten voor begeleiding, voorzieningen, training en het heffen van fees

3	In de Richtlijn worden extern gefinancierde promovendi t.a.v. hun rechten en plichten bij de beurspromovendi gegroepeerd. Dit is verwarrend. Letterlijk hebben zij volgens de Richtlijn dezelfde rechten als beurspromovendi. Het advies is om de richtlijn hierop aan te passen en de extern gefinancierde promovendi t.a.v. rechten en plichten bij de buitenpromovendi te groeperen
Aanbevelingen bij 5.2: voldoende begeleidingstijd	
<i>Rol uitvoering: begeleiders, WD's, promovendidecanen</i>	
1	Neem in het OBP het aantal beoogde begeleidingsuren op, wat er onder begeleiding wordt verstaan (dus wat binnen deze uren wordt gedaan) en hoe de begeleiding eruit ziet
2	Herstart op het niveau van College van Promoties de discussie over het minimaal benodigde aantal uren begeleiding. Er zijn schattingen dat de begeleiding van een full time promovendus zo'n 100 uur per jaar zou moeten zijn. Bij Tilburg University is bepaald dat een fulltime promovendus jaarlijks 40-80 uur moet krijgen en een buitenpromovendus dit aantal uren naar rato van de beschikbare tijd van de promovendus
3	Adresseer hoeveel tijd van de aanstelling aan het begeleiden van promovendi zou moeten/kunnen worden besteed. Daarbij ook rekening houdend met bijdragen aan andere promotietrajecten, zoals het lezen en beoordelen van manuscripten, opponeren etc
4	Neem geen nieuwe promovendi aan als niet zeker is of er voldoende begeleidingstijd kan worden geboden
5	Laat een decaan, WD en/of Promovendidecaan meebepalen of er ruimte is voor een nieuwe promovendus
Aanbevelingen bij 5.3: Ingangseisen en toetsing	
<i>Rol uitvoering: graduate schools</i>	
1	Naast diplomawaardering kan een intensievere screening plaatsvinden door bijvoorbeeld een check van de sociaal, politieke academische achtergrond van de kandidaat en evaluatie van referenties
2	Hanteer als toelatingsvoorwaarde voor internationale beurs- en buitenpromovendi (en niet native speaker) een minimumscore (dit kan per faculteit/discipline verschillen) op een internationaal erkende Engelse test, bijv. TOEFL iBT of IELTS of CAE. Maak de toelatingsvoorwaarden openbaar
3	Hanteer als toelatingsvoorwaarde voor buitenpromovendi een door hen opgesteld en door (promovendi)decaan of andere mandaathouder goedgekeurd promotievoorstel
4	Overweeg om buitenpromovendi en wellicht ook beurspromovendi eerst een oriëntatiefase te laten doorlopen, zoals het DPC doet.
5	Voer een plannings-check uit: past/passen de nieuwe promovendi er nog bij
6	Bovenstaande kan worden geïntegreerd tot één screenings- en planningsstelsel, waarbij bijvoorbeeld de WD, decaan of Promovendidecaan eindmandaat zou kunnen hebben
Aanbevelingen bij 5.4: Werkplek	
<i>Rol uitvoering: instituten, graduate schools</i>	
1	Bied enkele flexwerkplekken aan voor buitenpromovendi waar zij, bijvoorbeeld via een reserveringssysteem, van gebruik kunnen maken
Aanbevelingen bij 5.5: Volgen van trainingen en cursussen	
<i>Rol uitvoering: College voor Promoties, instituten</i>	
1	Hanteer binnen een faculteit per promovendicategorie dezelfde uitgangspunten voor het volgen van trainingen. Wees terughoudend met uitzonderingen en individuele afspraken
2	Overweeg de optie om een bescheiden cursusbudget in te stellen voor noodzakelijke trainingen voor buitenpromovendi die in eigen tijd met eigen middelen promoveren
3	Blijf waar mogelijk online varianten van trainingen aanbieden
4	Betaal voor beurspromovendi, die Nederlands willen leren, de taaltrainingen Nederlands. Wanneer er een fee wordt betaald, kan deze hiervoor worden ingezet
Aanbevelingen bij 5.6: Fees	
<i>Rol uitvoering: graduate schools, instituten en College voor Promoties</i>	
1	Bied, zoals afgesproken in het <i>Advies ten aanzien van het heffen van fees in promotietrajecten</i> transparantie over fees. Zorg dat de informatie openbaar toegankelijk is
2	Heroverweeg het vragen van fees en de hoogte van fees. Is het wenselijk dat er verschillen bestaan en blijven bestaan tussen instituten, soms behorend tot dezelfde faculteit
Aanbevelingen bij 5.7 Hoogte van internationale beurzen	
<i>Rol uitvoering: Regiocoördinatoren, FEZ, College voor Promoties, instituten</i>	
1	Neem actief deel aan de UNL-werkgroep

2	Kom, indien de UNL-werkgroep niet (op korte termijn) tot het gewenste resultaat komt, beurspromovendi met een lage beurs financieel tegemoet middels een top up. Wanneer er een fee wordt geheven bij de beursvertrekker kunnen de kosten voor de top up middels deze fee worden vereffend
Aanbevelingen bij 5.8: Onderwijs geven	
<i>Rol uitvoering: begeleiders en instituten</i>	
1	Bespreek altijd van tevoren de wederzijdse wensen en verwachtingen rondom het geven van onderwijs
2	Maak duidelijk dat les geven niet verplicht is en dat het zonder aanstelling niet mag en dat er alleen mogelijkheden zijn voor het geven van gastcolleges
3	Kijk voor beurspromovendi die heel graag onderwijstaken willen of er mogelijkheden zijn voor het geven van gastcolleges
4	Maak in het onderwijs gebruik van de unieke kennis en ervaring die buitenpromovendi met zich meebrengen wanneer zij hiervoor gelegenheid hebben
Aanbevelingen bij H6: Transparantie in alle opzichten	
Aanbevelingen bij 6.2: Definities	
<i>Rol uitvoering: graduate schools en secretariaten instituten, Handleiding: PSSC, SAZ</i>	
1	Hanteer overal binnen de universiteit en het LUMC dezelfde categorieën en definities. Gebruik hiervoor de KUOZ-categorieën uit het Gezonde Praktijkdocument. Gebruik deze categorieën ook in interne beleidsdocumenten en bij de registratie van promovendi
2	Pas hier beleidsdocumenten en ook de registratie-handleiding van Liselore Tissen op aan
Aanbevelingen bij 6.3: Registratie	
<i>Rol uitvoering: graduate schools, secretariaten instituten, Handleiding: PSSC, SAZ</i>	
1	Gebruik altijd de KUOZ-categorieën uit het Gezonde Praktijkdocument bij de SAP-registratie
2	Pas de 'Promovendi en postdoc Handleiding' aan. Zorg ervoor dat alle categorieën en subcategorieën uit het Gezonde Praktijkdocument hierin opgenomen staan. Voeg de categorie extern gefinancierde promovendus toe en de subcategorieën promoverende medewerker en beurspromovendus eigen instelling
Aanbevelingen bij promovendi LUMC	
<i>Rol uitvoering: LUMC graduate school en via UNL richting de NFU</i>	
1	Reflecteer in NFU-verband of de UNL-categorieën geschikt zijn voor de UMC-categorieën
2	Ontwikkel voor de UMC's een aangepaste beslisboom om te categoriseren
	Ontwikkel een handboek à la de <i>promovendus en postdoc handleiding</i> voor het LUMC, met daarin een beslisboom hoe in ieder geval de beurs- en extern gefinancierde promovendi kunnen worden geïdentificeerd en geregistreerd
Aanbevelingen bij profielpagina's	
<i>Rol uitvoering: Graduate schools</i>	
1	Zorg ervoor dat promovendi gewenste mutaties kunnen doorgeven aan 1 contactpunt, liefst binnen het graduate school office. Hoewel de graduate school de mutaties niet zelf kan doorvoeren, kan deze de mutaties verder kanaliseren. Dit kan zorgen voor een efficiënte verwerking doordat het voorkomt dat de promovendus op zoek moet en vervolgens verschillende mensen en afdelingen moet aanschrijven
Aanbevelingen bij emailadres	
<i>Rol uitvoering: begeleiders, privacy office</i>	
1	Adviseer promovendi om hun universiteit mailadres te gebruiken voor communicatie rondom het promotieonderzoek
2	Adviseer begeleiders om altijd het universiteitsmailadres van de promovendus te gebruiken in hun communicatie met de promovendus
3	Verduidelijk de ICT-regeling ten aanzien van het gebruik van privémailadressen
Aanbevelingen bij 6.4: Overzicht rechten en plichten	
<i>Rol uitvoering: Graduate schools in samenwerking met SAZ en medewerkerspor</i>	
1	Informeer de promovendi vooraf omtrent hun rechten en plichten en over aanwezige voorzieningen

2	Plaats een helder overzicht van de rechten en plichten op de centrale website en op de website van elke graduate school. Het overzicht van de taskforce kan hier de basis voor vormen
3	Laat het overzicht ook voor externen toegankelijk zijn
Aanbevelingen bij 6.5: Verwachtingsmanagement	
<i>Rol uitvoering: graduate schools, begeleiders en regiocoördinatoren</i>	
1	Zorg vooraf, of ieder geval zo snel mogelijk in het traject dat wederzijdse verwachtingen overeen komen. Investeer tijd in het leren kennen van de promovendus(kandidaat). De (internationale) beurs- en buitenpromovendi moeten vooraf een helder beeld hebben van hoe het promotietraject aan onze universiteit eruitziet, wat ze van ons kunnen verwachten, wat ze niet van ons kunnen verwachten en wat wij van hen verwachten, ook op gebied van zelfstandigheid en zelf de regie houden. Houd hierbij rekening met culturele aspecten. Ook moet duidelijk zijn dat het promotietraject tussentijds kan worden afgebroken. Een intakegesprek, bij voorkeur in aanwezigheid van de begeleider kan hierbij helpen. Laat afspraken en verwachtingen helder terugkomen in het Opleidings- en Begeleidingsplan. Hierin wordt ook een go, no go moment vastgelegd
Aanbevelingen bij 6.6: Informatievoorziening	
<i>Rol uitvoering: algemene informatie: SAZ in samenwerking met SCM en medewerkersportal, PhD guide en nieuwsbrief: graduate school</i>	
1	Zorg dat alle algemene informatie voor promovendi vanaf één centrale plek, een PhD portal, te vinden is incl. een naam/adres voor vragen. De huidige PhD portal kan als basis dienen, maar heeft dan wel verdere aanvulling en aanpassing nodig
2	Zorg voor een actuele (online) PhD guide. de FSW PhD guide kan als voorbeeld worden genomen.
3	Ontwikkel een metrokaart voor waar men terecht kan met bepaalde hulpvragen
4	Informeert de promovendi regelmatig over activiteiten, events, trainingen en andere dingen die spelen binnen de graduate school, bijvoorbeeld via een online nieuwsbrief zoals die van de graduate school of Legal Science en Social Sciences. Wanneer er geen mogelijkheid is voor een eigen nieuwsbrief, kunnen relevante activiteiten worden doorgegeven aan HR om opgenomen te worden in de algemene promovendi nieuwsbrief
Aanbevelingen bij 6.7: Helderheid beurscontracten	
<i>Rol uitvoering: graduate schools, SAZ en regiocoördinatoren</i>	
1	Maak jaarlijks een overzicht van de beursverstrekkers met wie een contract is afgesloten. Verstrek deze jaarlijks aan de graduate schools
2	Ontsluit de inhoud van contracten met beursverstrekkers voor de betrokken instituten en graduate schools en betrek hen wanneer er nieuwe contracten worden opgesteld of wanneer er sprake is van verlenging
3	Archiveer alle contracten met beursverstrekkers, net als de cotuelles en joint degrees in Djuma en benoem een contactpersoon/beheerder
Aanbevelingen bij 6.8: Internationaal wervingsbeleid	
<i>Rol uitvoering: SAZ, College van Promoties, graduate schools</i>	
1	Ontwikkel t.a.v. promovendi een visie op (het aantrekken van) talent(beleid)
2	Integreer promovendibeleid in het in ontwikkeling zijnde internationaliseringsbeleid.
Aanbevelingen bij 6.9: Vastleggen van afspraken	
Aanbevelingen bij datamanagement	
<i>Rol uitvoering: SAZ, UB, HRM, graduate schools</i>	
1	Neem datamanagement-eisen op in de contracten met beursverstrekkers
2	Informeert de beurs- en buitenpromovendi bij aanvang van hun promotietraject over de datamanagement-eisen
3	Herzie de welkomstbrief voor buiten- en beurspromovendi. Neem in de welkomstbrief een passage op waarin staat aangegeven dat met het aanvaarden van de gastvrijheid, zij zich dienen te houden aan de geldende regels, voorschriften en richtlijnen zoals deze gelden binnen de universiteit, faculteit, graduate school en instituut en noem daarbij een aantal belangrijke voorbeelden zoals datamanagement, open access, ip, ethische toetsing en het doorgeven van nevenfuncties
4	Plaats het datamanagementbeleid op de internetpagina voor promovendi
Aanbevelingen bij Open access publiceren	
<i>Rol uitvoering: SAZ, UB, HRM, graduate schools</i>	
1	Neem in de contracten met beursverstrekkers op dat Universiteit Leiden open access beleid heeft, wat dit inhoudt en dat van beurspromovendi wordt verwacht dat zij open access publiceren

2	Herzie de welkomstbrief voor buiten- en beurspromovendi. (zie hiervoor). Neem in de welkomstbrief een passage op waarin staat aangegeven dat met het aanvaarden van de gastvrijheid, zij zich moeten houden aan de geldende regels, voorschriften en richtlijnen zoals deze gelden binnen de universiteit, faculteit, graduate school en instituut
3	Informeer beurs- en buitenpromovendi bij aanvang van hun promotietraject over het open access beleid en de mogelijkheden om open access te publiceren. Breng zowel de open access deals met uitgevers onder de aandacht, als de mogelijkheid om gebruik te maken van het institutionele repository en artikel 25fa Auteurswet
4	Plaats het open access beleid op de internetpagina voor promovendi
Aanbevelingen bij Auteurschap	
1	<i>Rol uitvoering: graduate schools, instituten</i>
2	Adviseer promovendi, ook de buitenpromovendi, een auteursverklaring op te laten stellen en maak dit onderdeel van het OBP
Aanbevelingen bij Affiliatie	
<i>Rol uitvoering: instituten, College voor promoties</i>	
1	Laat buitenpromovendi in hun publicaties Universiteit Leiden op te nemen als affiliatie. Een buitenpromovendus kan een dubbele affiliatie gebruiken wanneer zij een deel van hun onderzoek bij een andere organisatie hebben uitgevoerd
Aanbevelingen bij Intellectueel eigendom	
<i>Rol uitvoering: LURIS legal, medewerkersportal, instituten</i>	
1	Informeer de beurs- en buitenpromovendi bij aanvang van hun promotietraject over de IP-regels van de universiteit
2	Plaats de IP-regels op de internetpagina voor promovendi
3	Neem altijd een IP passage op in het contract met beursverstrekkers. Laat het contract altijd controleren door LURIS legal
Aanbevelingen bij Nevenfuncties	
<i>Rol uitvoering: SAZ, LURIS legal</i>	
1	Laat ook beurs- en buitenpromovendi hun nevenfuncties doorgeven en pas de Procedure Nevenfuncties hierop aan
2	Plaats de nevenfunctieregels op de internetpagina voor promovendi

Bijlage 3 Overzichten rechten en plichten

Rechten en plichten beurs- en buitenpromovendi Faculteit/graduateschool Sociale Wetenschappen						
Typen	Beurs	Faciliteiten		Monitorings- en beoordelingsgesprekken		
	Buiten					
Algemene kenmerken Niet: • Salaris van universiteit • CAO • Toegang tot bedrijfsarts Wel: • Aansprakelijkheidsverzekering • LU-card • Toegang tot graduateschool • Registratie in HR/Converis GSM • 2 begeleiders • Toegang tot vertrouwenspersonen • Toegang tot Ombudspersoon • Toegang tot PhD psycholoog		Printfaciliteiten	Beurs: ja Buiten: • CWTS; CAOS, pedagogiek: ja • Rest: niet vanzelfsprekend	R&O	Beurs: ja, vergelijkbaar met R&O Buiten: ja, vergelijkbaar met R&O	
		Werkplek	Beurs: ja Buiten: nee	Monitoringsgesprek	Beurs: ja, jaarlijks Buiten: ja, CWTS, CAOS, pedagogiek: jaarlijks Rest: iedere 2 jaar	
		Training			Fees	
		140 uur scientific skills 140 transferbal skills	Beurs: ja Buiten: nee			
Promovendivertegenwoordiging PhD platform		Verplicht	Beurs/buiten: • Introductie • Scientific conduct • Datamanagement		Beurs: • CAOS • Daar waar fee is afgesproken in contract, o.a. LPDP Buiten: • CAOS	
Communicatie en events • Nieuwsbrief • Careerevent • Meet the graduateschool (speciaal voor buitenpromovendi)		Wie betaalt	Beurs: instituut Buiten: • Verplichte trainingen en trainingen Instituut/GS: instituut • Overig: Instituut/PhD, niet vanzelfsprekend kosteloos voor PhD, WD moet goedkeuren		Overige • Mogelijkheid tot lesgeven in onderling overleg	

- Bovenstaande is een voorbeeld, de andere overzichten worden nog toegevoegd.
- SCM komt met een visualisatievoorstel

Bronnen

<https://www.scienceguide.nl/2017/09/buitenpromovendus-gebrek-aan-aandacht-en-waardering/>

Bokhorst, M., Wetersman, P. (2021) Promoveren als bijbaan, Ervaringen van buitenpromovendi, Uitgeverij Paris, Zutphen

CWTS Leiden University (2022) Results PhD Survey 2021 Leiden University & LUMC

Universiteit Leiden (2021) Promotiereglement Universiteit Leiden 2021

Universiteit Leiden (2021) Richtlijn Promotietrajecten Universiteit Leiden 2021

VSNU (2019) Een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel

VSNU (2019) Advies ten aanzien van het heffen van fees in promotietrajecten (vastgesteld in de SOO van 21 juni 2019)

VSNU (2020) Definitieafspraken Wetenschappelijk Onderzoek. Toelichting bij de KUOZ

Afkortingenlijst

CvP: College voor Promoties

Converis GSM: LUCRIS/Converis GSM: het promovendivolgsysteem van Universiteit Leiden en van LUMC

DPC: Dual PhD Centre

FOM-promovendus: promovendus vanuit Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie

HRM: Human Resource Management

KUOZ (Kengetallen Universitair Onderzoek)

OBP: Opleidings- en Begeleidingsplan

PSSC: Personal Shared Service Centre: personeelsadministratie

RvD: Raad van Decanen

SAZ: Strategie en Academische Zaken

UNL: Universiteiten van Nederland: de koepelorganisatie van de veertien publieke universiteiten van Nederland. Voorheen: VSNU: Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten