

## Arbeidsvoorwaarden van promovendi

### Inhoud

Introductie.....	2
Data en methoden .....	2
Resultaten .....	3
Contractduur .....	3
FTE.....	4
FTE - totaal .....	4
FTE – gerelateerd aan onderwijstaken en onderzoekstijd .....	4
Conclusie .....	6
Discussie.....	6
Aanbevelingen.....	7

**Promovendi Netwerk Nederland (PNN)**

[www.hetpnn.nl](http://www.hetpnn.nl)

September, 2016

### Auteurs

Laura van Iersel ([laura.vaniersel@hetpnn.nl](mailto:laura.vaniersel@hetpnn.nl))

Eduard Schmidt ([eduard.schmidt@hetpnn.nl](mailto:eduard.schmidt@hetpnn.nl))

## Introductie

Promovendi spelen een belangrijke rol binnen de universiteit. Ze doen hoogstaand wetenschappelijk onderzoek, geven (in veel gevallen) onderwijs, en helpen mee aan de valorisatie van onderzoeksresultaten. Het Nederlandse promotiestelsel werd door de KNAW niet voor niets recent geroemd om de hoge kwaliteit.<sup>12</sup>

Tegelijkertijd staat ditzelfde promotiestelsel onder druk. De instroom van promovendi is de laatste jaren hard gestegen en het Ministerie van OCW is voornemens het aantal promovendi met enkele honderden nog verder te laten toenemen.<sup>2,3</sup> Dat dit gevolgen kan hebben voor de werknemersrechten van de promovendi, bewijst de introductie van de promotiestudent; een aanstellingsvorm waarbij promovendi niet langer werknemers zijn en daardoor geen recht meer hebben op zaken als pensioenpremies, vakantiegeld en daardoor een vermindering van de sociale zekerheid.

Het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) heeft in het afgelopen jaar in toenemende mate verontrustende berichten ontvangen vanuit promovendi en lid organisaties over arbeidsvoorwaarden. Contracten worden korter en parttime werken wordt verplicht gesteld. Daarnaast wordt er in toenemende mate een beroep gedaan op promovendi om in hun eigen tijd aan hun onderzoek te werken, zowel tijdens als na afloop van de aanstelling; wanneer het proefschrift nog (lang) niet is afgerond. Ook vanuit de medische sector zijn verschillende casus ontvangen. Medische PhD's zouden een contract krijgen dat op het gebied van vooropleiding of werkervaring niet conform de cao UMC is. Een aantal voorbeelden van binnengekomen ervaringen, maken duidelijk om wat voor problemen het gaat:

- “Bij ons is het gebruikelijk dat iedereen vier jaar werkt en voornamelijk bezig is met data verzamelen. In je eigen tijd schrijf je dan je proefschrift af.”
- “Ik krijg een driejarig contract omdat ik een research master heb maar moet wel een deel van mijn tijd aan onderzoek besteden.”
- “Ik heb de indruk dat steeds meer arts-onderzoekers gedwongen een parttime contract hebben gekregen/krijgen. Zowel bij mijzelf als bij verscheidene collega's is dit het geval. Uiteraard is het argument dat er geen mogelijkheid is tot volledige financiering voor een 100% aanstelling op de beurzen.”

Het PNN heeft daarom onderzoek uitgevoerd met als doel om meer inzicht te verkrijgen in de contractvorm die promovendi wordt aangeboden en de arbeidsvoorwaarden waaronder promovendi hun onderzoek verrichten.

## Data en methoden

Voor deze inventarisatie zijn gegevens gebruikt die afkomstig zijn van AcademicTransfer. AcademicTransfer is de belangrijkste en grootste Nederlandse vacaturebank voor posities bij universiteiten, universitair medische centra en andere kennisinstellingen. Alle promovendi posities die van 1 januari 2015 tot 1 januari 2016 zijn gepubliceerd op de website van AcademicTransfer, zijn door twee onderzoekers systematisch gecodeerd op een aantal onderwerpen:

---

<sup>1</sup> Promoveren Werkt: Verkenning van de toekomstbestendigheid van het Nederlandse promotiestelsel, KNAW, 24 maart 2016

<sup>2</sup> KUOZ/onderzoeksinzet & output, VSNU (publicatiedatum September 2015)

<sup>3</sup> Ministerie van OCW, Wetenschapsvisie 2025. Keuzes voor de toekomst, 2014, blz 69

- **Salaris:** Het salaris dat een promovendus ontvangt volgens de vacature.
- **FTE:** Het aantal FTE zoals dat in de vacature wordt voorgesteld (waarbij 1.0 een fulltime aanstelling is). Hierbij is 36 uur gelijk aan 1 FTE in de medische sector, en 38 uur gelijk aan 1 FTE aan de universiteit. De vacatures waarbij zowel een 0.8 FTE contract gedurende 5 jaar werd aangeboden of een 1.0 vierjarig contract, zijn gescoord als 1.0 FTE.
- **Onderwijs FTE:** Het aantal FTE zoals dat in de vacature wordt voorgesteld voor het geven van onderwijs (waarbij 1.0 betekent dat een PhD fulltime onderwijs geeft en 0 betekent dat er geen onderwijs wordt gegeven).
- **Contractduur:** De duur van het contract dat wordt aangeboden, uitgedrukt in maanden.

Naast de codering zijn een aantal vacatures niet meegenomen. Het betrof hier bijvoorbeeld PhD plekken aan buitenlandse universiteiten. In totaal bestaat de dataset uit 1451 vacatures.

## Resultaten

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van de analyses van deze dataset. Allereerst worden de variabelen van 'salaris', 'FTE' en 'contractduur' apart weergegeven. Daarna worden ook de resultaten gepresenteerd van combinaties tussen de variabelen. Uit de klachten die wij van promovendi binnenkregen, komt immers juist naar voren dat het vaak gaat een combinatie van factoren; zoals een korte contractduur en relatief weinig onderzoekstijd door aanvullende onderwijstaken.

### Contractduur

Een aantal zaken vallen op bij het bekijken van de contractduur in maanden. Allereerst valt op dat voor zo'n 7,4% van de data, er geen duidelijkheid wordt gegeven in de vacature over wat de contractduur van de PhD aanstelling is.

Tabel 1: Aantal maanden contract (N=1451)

Contractduur in maanden	Aantal	Percentage
<24 maanden	6	,4
36 maanden	103	7,1
48 maanden	1214	83,7
60 maanden	16	1,1
Meer dan 60 maanden	4	,3
Geen informatie in vacature beschikbaar	108	7,4

Uit de data komt naar voren dat het overgrote deel van de promovendi een contract krijgen dat vier jaar beslaat. Een minimaal aantal krijgt meer, maar zo'n 7,5% krijgt drie jaar of minder de tijd. Waar in het verleden ook beurzen van bijvoorbeeld NWO soms drie jaar onderzoekstijd voor promovendi opleverde (bijvoorbeeld de NWO Research Talent Grants), ging het hier vaak om beurzen die 3 jaar fulltime onderzoekstijd gaven. Om de hoge kwaliteit van de gepromoveerden te waarborgen, is het PNN van mening dat gestreefd moet worden naar een vierjarig contract. Ook de KNAW<sup>3</sup> en de NFU<sup>5</sup>

<sup>4</sup>Promoveren Werkt: Verkenning van de toekomstbestendigheid van het Nederlandse promotiestelsel, KNAW, 24 maart 2016

<sup>5</sup>NFU Guidelines for PhD tracks in biomedical sciences in the Netherlands, via <http://www.nfu.nl/wetenschap/kwaliteitsborging/promotietraject/>

staan achter de norm van een 4-jarig promotietraject, alhoewel een promotietraject met een nominale duur van drie jaar, mits vooraf gegaan door een gedegen tweejarige onderzoekmasteropleiding, ook als toereikend kan worden beschouwd.

Daarnaast is het ook belangrijk om goed te bekijken hoe een contract van drie jaar eruitziet en hoe de verdeling onderwijs/onderzoek is binnen dit soort contracten. In de volgende sectie zullen we daarom ingaan op het aantal FTE alsmede de combinatie tussen FTE en de contractduur.

## FTE

Bij het aantal FTE dat aan PhD's wordt aangeboden, is het interessant om naar te kijken naar het onderscheid tussen het aantal FTE voor onderzoek en voor onderwijs. Om een proefschrift met goed gevolg te kunnen afronden, is het belangrijk dat promovendi voldoende ruimte hebben om hun onderzoek op goede wijze uit te voeren. Tegelijkertijd is het vaak ook belangrijk voor een promovendus (bijvoorbeeld uit het oogpunt van carrière of interesse) om onderwijservaring op te doen. De volgende tabellen geven meer informatie over het aantal FTE dat in de vacatures wordt vermeld, waarna we vervolgens ook een onderscheid tussen onderwijs en onderzoek maken.

### FTE - totaal

Het eerste onderdeel dat onder de loep genomen wordt, is het totale aantal FTE. Veel vacatures laten promovendi de keuze tussen 0.8 (vier dagen per week) of 1.0 FTE (vijf dagen per week).

*Tabel 2: Aantal FTE zoals vermeld in de vacature (N=1451)*

Aantal FTE	Aantal	Percentage
<.40	2	,1
.50	2	,1
.60	4	,3
.70	1	,1
.80	27	1,9
.90	10	,7
1.0	1379	95,0
Geen informatie in vacature beschikbaar	26	1,8

### FTE gerelateerd aan onderwijs en onderzoekstijd

Naast onderzoek, hebben veel promovendi ook onderwijstaken. Hoewel er grote verschillen zijn tussen disciplines, ligt de interesse in dit onderzoek vooral op de arbeidsvoorwaarden en dus hoeveel tijd promovendi binnen hun contract besteden aan onderwijs. Wat opvalt is dat in veel vacatures niet duidelijk is gemaakt hoe de verhouding onderzoek- en onderwijstijd eruitziet. Slechts in 119 (=8,2% van de in totaal 1451) vacatures komt naar voren hoeveel tijd er precies aan onderwijs zal worden besteed.

Tabel 3: Aantal FTE voor onderwijs (n=1451)

Aantal FTE voor onderwijs	Aantal	Percentage
,00	5	,3
,10	76	5,2
,15	13	,9
,20	15	1,0
,25	3	,2
,30	1	,1
,33	1	,1
,40	4	,3
,50	1	,1
Geen informatie in vacature	1332	91,8

Uit de cijfers komt naar voren dat in de meeste vacatures een gering aantal uren voor onderwijstijd wordt benoemd. Het is echter vooral interessant om dit af te zetten tegen het aantal maanden dat promovendi in dienst zijn, om zo beter te kunnen bekijken hoeveel ruimte promovendi hebben om hun onderzoek te doen (tabel 4). Wederom is er weinig informatie hierover in de vacatures te vinden. Daarom hebben we ervoor gekozen om te kijken naar de vacatures die de onderwijstijd benoemen en deze tijd af te halen van het totale aantal FTE. Hoewel het aantal cases hierdoor fors lager wordt (n=112), is dit de meeste objectieve maat om de echte onderzoekstijd versus contractduur uit te drukken.

Tabel 4: Aantal FTE voor onderzoek en aantal maanden contractduur (N=112<sup>4</sup>)

Aantal FTE voor onderzoek	Contractduur in maanden			
	36 maanden	48 maanden	60 maanden	72 maanden
,50	0	1	0	0
,60	0	2	1	1
,67	0	0	0	1
,75	0	3	0	0
,80	2	11	0	0
,85	1	12	0	0
,90	2	70	0	0
1,00	1	4	0	0

Uit deze cijfers komt naar voren dat er slechts bij een klein deel van de vacatures sprake is van een zeer forse onderwijstaak en (te) weinig tijd om het proefschrift af te ronden. Bij dit soort functies is het gevolg vaak dat een promovendus in zijn/haar eigen vrije tijd (lees: onbetaald) onderzoek moet uitvoeren om het proefschrift te kunnen afronden.

<sup>6</sup>Voor 7 cases geldt dat er wel informatie was over het aantal FTE voor onderwijs en onderzoek maar geen informatie over de contractduur. Hierdoor ligt het aantal cases iets lager dan in tabel 3.

Naast bovenstaande tabel hebben we ook een tabel gemaakt voor alle cases waarin FTE en contractduur tegen elkaar staan afgezet. Alle vacatures waarbij geen contractduur was vermeld, zijn geëxcludeerd (n=115). Tabel 5 laat de resultaten hiervan zien.

Tabel 5: Aantal FTE en aantal maanden contractduur (N=1336)

Aantal FTE	Contractduur in maanden			
	≤36 maanden	48 maanden	60 maanden	72 maanden
≤,50	1	3	0	0
,60	1	2	1	0
,80	0	15	12	0
,90	1	6	0	0
1,00	102	1172	3	4
Geen informatie beschikbaar	4	9	0	0
<b>Totaal</b>	109	1207	16	4

Veruit de meeste vacatures bieden een contract aan van 1 FTE voor 48 maanden. Echter uit bovenstaande tabel komt ook naar voren dat volgens de vacatures een behoorlijk groot deel (n=109, 8,2%) van de promovendi 36 maanden of minder voor een promotietraject krijgt. Daarnaast laten 26 vacatures (1,9%) een aanstelling van minder dan 1FTE zien bij een vierjarig contract. Opgeteld komt dit uit op meer dan 10% van de vacatures, waarbij een ‘dubieus’ contract wordt aangeboden gedefinieerd als een aanstellingsduur korter dan vier jaar of een vierjarig contract met een aanstelling minder dan 1FTE. Zoals eerder gesteld kan het voor veel promovendi ook nog zo zijn dat het aantal FTE dat zij krijgen ook nog onderwijstaken bevat, maar dat deze niet in de vacature worden vermeld.

## Conclusie

Deze inventarisatie is uitgevoerd om te kijken naar de arbeidsvoorwaarden van Nederlandse promovendi. Een aantal belangrijke conclusies willen we aanstippen.

Het grootste deel van de contracten is gelukkig conform de norm waarbij een kwalitatief goed promotietraject kan worden doorlopen op basis van een voltijds aanstelling gedurende vier jaar. Echter lijkt bij meer dan 10% van de vacatures dat de arbeidsvoorwaarden niet optimaal zijn. Het gaat hierbij veelal om een combinatie van factoren zoals een kort promotie traject, een deeltijdaanstelling en een relatief grote onderwijstaak.

Een ander opvallend resultaat is dat de meeste vacatures geen informatie verschaffen over de onderwijstaak voor promovendi (91.8%). Daarnaast wordt in 7,4% van alle vacatures de duur van de aanstelling niet vermeld. Soms wordt in omfloerste termen over de onderwijstaak gesproken (‘kleine onderwijsbelasting’), maar in veruit de meeste gevallen staat er in de vacatures geen informatie over de onderwijstaak en belasting die promovendi kunnen verwachten.

## Discussie

Een belangrijke beperking van het onderzoek die niet onvermeld mag blijven, is het feit dat hierin geen promotieplekken konden worden meegenomen die aan kandidaten zijn aangeboden en/of die niet publiekelijk geadverteerd zijn. Juist vacatures die niet in de openbaarheid komen, hebben het

risico om slechtere arbeidsvoorwaarden te bevatten. Het is de taak van (aspirant)promovendi om hierop door te vragen, maar zeker ook de plicht voor universiteiten om te zorgen voor gedegen arbeidsvoorwaarden. Het vermoeden bestaat, op basis van de e-mails die bij PNN binnenkomen, dat juist de niet-geadverteerde PhD functies de grootste kans hebben op dubieuze contractvoorwaarden. Daarnaast is ook het grote aantal vacatures waarbij de onderwijstaak en/of de aanstellingsduur niet wordt vermeld een reden tot zorg. Het gegeven dat meer dan 10% van alle vacatures als 'dubieus' kan worden beschouwd, zou daarmee mogelijk een onderschatting zijn.

Een aantal zaken zijn belangrijk om in acht te nemen bij het interpreteren van de resultaten van het onderzoek. Allereerst is het van belang om te benadrukken dat het hier gaat om een momentopname, we bekijken immers alleen data uit 2015. Verder gaat het hier alleen om de PhD functies die publiekelijk geadverteerd worden. Hierdoor vallen de contracten van promovendi die bijvoorbeeld een NWO Onderzoekstalentbeurs hebben of gevraagd zijn voor een functie, buiten onze dataset. De uitspraken die wij doen gaan dus over publiekelijk geadverteerde PhD functies via AcademicTransfer.

Het PNN heeft op haar [website](#) enkele tips voor (aankomende) promovendi geplaatst, waar zij op kunnen letten tijdens het sollicitatie- en/of arbeidsvoorwaardengesprek.

## Aanbevelingen

Het PNN doet een aantal aanbevelingen op basis van dit rapport.

**Transparantie:** Het PNN adviseert om te zorgen voor transparantere vacatures. Zeker de verdeling onderzoeks- onderwijstijd, alsmede de duur van de aanstelling is een punt van aandacht in vacatures.

**Arbeidsvoorwaarden:** Het PNN adviseert om als norm een vierjarig fulltime contract na te streven om zo de kwaliteit van het Nederlandse promotiestelsel hoog te houden. Daarnaast benadrukt het PNN dat voor de voorgenomen toename van het aantal promovendi door het Ministerie van OCW, een evenredige toename in de geldstromen voor de aanstellingen van promovendi moet worden gewaarborgd.

**Combinatie van factoren:** Het PNN adviseert om, als promovendus maar ook als universiteit, te letten op de combinatie van verschillende factoren die het halen van een proefschrift binnen de daarvoor gestelde tijd lastig maken. Hierbij wordt bedoeld een grote onderwijstaak of een parttime aanstelling bij een vierjarig contract.