



Beleidsplan Promovendi Netwerk Nederland

PNN 2021

Bestuursleden

Rosanne Anholt (Voorzitter en portefeuille Diversiteit)

Meaghan Polack (Vicevoorzitter/Secretaris)

Angela Tol (Penningmeester en portefeuille Internationale promovendi)

Marc Vervuurt (Algemeen bestuurslid - portefeuille Arbeidsvoorwaarden)

Keshen Mathura (Algemeen bestuurslid - portefeuille Buitenpromovendi)

René de Vries (Algemeen bestuurslid - portefeuille Kwaliteit)

Peta Baxter (Algemeen bestuurslid - portefeuille Loopbaan en PPP)

Tess van Doorn (Algemeen bestuurslid - portefeuille Open Science)

Manon te Dorsthorst (Algemeen bestuurslid - portefeuille UMC)

Inhoudsopgave

INTRODUCTIE.....	3
SPEERPUNTEN	4
PORTEFEUILLES	9
AFSLUITING.....	17

Introductie

In 1986 werd er een formeel, juridisch kader vastgelegd voor assistenten en onderzoekers in opleiding (AIO/OIO), het zogenaamde 'AIO stelsel'. AIO's en OIO's wilden daar vanaf het begin bij betrokken zijn: in 1987 werd daarom het Landelijk AIO (en OIO) Overleg (LAIOO) opgericht. Met de invoering van de 'Universitaire Functieordening' (UFO) in 2003 en de invoering van het 'promotiestelsel', werden de termen van 'AIO' en 'OIO' vervangen door de term 'promovendi'. Inspelend op deze ontwikkelingen, veranderde het LAIOO haar naam in 2003 in het Promovendi Netwerk Nederland (PNN).

Vierendertig jaar later gaat het PNN onverminderd door met het behartigen van de belangen van promovendi. Het PNN wordt voorgezeten door een eigen, onafhankelijk bestuur van promovendi, en wordt bijgestaan door een Raad van Advies. De leden van het PNN zijn de actieve promovendi vertegenwoordiging (Plaatselijke Organisaties of PO's) op de verschillende universiteiten, universitair medische centra (UMC's), en andere instellingen voor het hoger onderwijs, zoals het hbo. Het PNN kan daarom met trots zeggen dat zij alle promovendi in Nederland vertegenwoordigt.

Het afgelopen jaar was een veelbewogen jaar waarin maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de COVID-19 pandemie en de Black Lives Matter protesten, ook hun weerslag vonden in de wetenschap. In 2020 stond sociale veiligheid op universiteiten hoog op de agenda, en werd er gewerkt naar de invoering van een universitaire ombudsfunctionaris. Tegelijkertijd leidde de coronacrisis voor promovendi onder andere tot onderzoeksvertraging en onzekerheid rondom contractverlengingen. Ook verplicht thuiswerken was voor velen een uitdaging. Daarnaast duurt de discussie rondom het experiment promotieonderwijs, dat promotietrajecten voor universiteiten goedkoper maakt door van promovendi 'promotiestudenten' te maken, voort, ondanks aanhoudend protest van 'promotiestudenten', PNN en andere kritische partijen.

In 2021 blijft het PNN zich inzetten voor sociale veiligheid, maatregelen die de gevolgen van de coronacrisis voor promovendi trachten te beperken alsmede behoud van de positie en rechten van promovendi als medewerker van de universiteit, UMC of andere instelling voor het hoger onderwijs. Het PNN stelt daarnaast als belangrijke speerpunten voor het komende jaar vast: de mentale gezondheid van promovendi, het erkennen en waarderen van promotietrajecten dat recht doet aan alle activiteiten en niet louter onderzoek, en de eigen zichtbaarheid naar de achterban en relevante partijen.

Met trots presenteert het PNN hierbij het beleidsplan van het bestuur 2020-2021. Het PNN hoopt op een vruchtbare samenwerking met haar leden en partners om ook dit jaar veel te mogen betekenen voor onze achterban, de promovendi in Nederland.

Speerpunten

Een PNN dat zichtbaar is voor haar achterban en belangrijke partijen

Naar schatting zijn er zo'n **20.000 tot 25.000 promovendi in Nederland**. Op universiteiten, universitair medisch centra (UMC's) en andere instellingen voor het hoger onderwijs voeren zij een groot deel van het onderzoek en onderwijs uit. Zij worden op instellingsniveau vertegenwoordigd door de lokale promovendi overleggen (PO's). De verschillende PO's zijn lid van het PNN. Promovendi zijn nog niet altijd goed op de hoogte van het bestaan van de PO's, laat staan van een overkoepelend orgaan als het PNN. Het PNN wordt met enige regelmaat door individuele promovendi gecontacteerd, die niet weten waar ze met een netelig probleem terecht kunnen en het PNN bij toeval ontdekten. Naast de PO's onderhoudt het PNN contact met **relevante partijen**, waaronder de overheid, politieke partijen, vakbonden en andere belangenbehartigers, koepelorganisaties voor universiteiten en UMC's en wetenschappelijke adviesorganen. Het PNN is daarnaast lid van de European Council of Doctoral Candidates and Junior Researchers (Eurodoc). Het PNN wordt veelvuldig gevraagd voor **klankbordgroepen, evenementen** en **interviews** om promovendi een stem te geven.

De zichtbaarheid van het PNN, zowel naar de **achterban**, de **leden**, als naar **relevante partnerorganisaties** is belangrijk om de belangen van promovendi zo goed mogelijk te behartigen. Dat betekent dat het PNN bekend moet zijn bij haar achterban, **bereikbaar** moet zijn voor haar leden, en door relevante partijen moet worden gezien als **serieuze partner**. Het PNN gaat inzetten op het onderhouden van reeds bestaande contacten, het uitbreiden van het netwerk en het verbeteren van haar online aanwezigheid om zo de zichtbaarheid en (online) vindbaarheid van het netwerk te vergroten. Daarbij wordt speciale aandacht besteedt aan **moeilijk te bereiken groepen**, zoals internationale promovendi en buitenpromovendi. Een (jaarlijkse) ludieke actie kan bijdragen aan het vergroten van de zichtbaarheid van het PNN.

Promoveren met goede randvoorwaarden

Tijdens een promotietraject voert een promovendus verschillende taken uit, waaronder het doen van **wetenschappelijk onderzoek**, het **publiceren in wetenschappelijke tijdschriften** en het **geven van onderwijs**. Soms voert een promovendus ook andere taken uit op het gebied van **management, valorisatie** en **medezeggenschap**. Desondanks wordt promoveren nog niet altijd als werk

gezien, ook niet binnen de universiteit of het UMC. Vaak wordt er gesproken over 'PhD studenten', ook als zij een arbeidscontract hebben en dus werknemer zijn. Het **Experiment Promotieonderwijs**, alsmede vergelijkbare experimenten in het verleden, proberen actief de werknemersstatus van promovendi om te zetten naar studentenstatus, waardoor ze niet beschermd zijn door een cao en ze een beurs krijgen in plaats van een salaris. Dit heeft verschillende negatieve financiële en juridische gevolgen, wat leidt tot een vergroting van de onzekerheid in hun toekomst, bijvoorbeeld in relatie tot hypotheekaanvragen en gezinsvorming.

Het PNN is hier duidelijk in: **promoveren is werk**. Een arbeidscontract voor promovendi is daarom essentieel. Door bovendien te investeren in goede arbeidsvoorwaarden en randvoorwaarden, zoals gedegen supervisie, wordt talent aangetrokken en behouden. Promovendi zijn immers nodig voor het behoud van een gezond en toekomstbestendig wetenschappelijk klimaat in Nederland. Naast aandacht te vragen voor de arbeidsomstandigheden van promovendi en het Experiment Promotieonderwijs, zal PNN een dergelijk toekomstbeeld ondersteunen door een **meldpunt voor ondeugdelijke vacatures en/of contracten** te creëren. Daarnaast zet het PNN specifiek voor de problematiek rondom de coronacrisis in op samenwerking met andere partijen (o.a. de NFU, VSNU, de jonge specialist, en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) om een groter draagvlak te creëren richting de politiek voor de steun aan promovendi en andere zogenoemde '*early career scholars*'. Het PNN zal zich tot slot inzetten op het vergroten van het bewustzijn onder promovendi van hun rechten onder de cao. Nog te vaak zijn promovendi niet goed op de hoogte van hun rechten en plichten. Daarom organiseert het PNN '**Know your Rights**' **bijeenkomsten** op universiteiten en UMC's, en moedigt het de lokale promovendi overleggen aan om hier aandacht aan te besteden.

Een sociaal veilige werkomgeving voor promovendi

Universiteiten, UMC's en andere instellingen voor het hoger onderwijs zijn hiërarchische organisaties. Als *early career scholars* staan promovendi per definitie **onderaan de hiërarchische ladder** van de wetenschap, en zijn zij **afhankelijk van hun promotor(en) en begeleiders**. Dat maakt **hen kwetsbaar voor ongewenst en grensoverschrijdend gedrag**. Bovendien kan hun positie op de hiërarchische ladder een belangrijke barrière zijn om problemen bespreekbaar te maken en aan te kaarten bij de daarvoor bestaande hulpstructuren. Het PNN krijgt signalen dat vooral daar waar het gedrag van de promotor of begeleider het probleem is, promovendi het gevoel hebben dat er niets tegen kan worden gedaan. Bijvoorbeeld omdat zij vrezen dat het maken van een melding gevolgen

heeft voor hun promotietraject en wetenschappelijke carrière, of omdat zij actief worden ontmoedigd om een melding te maken. Bovendien lijken duidelijke regels en richtlijnen over het **wisselen van promotoren en begeleiders** te ontbreken op universiteiten en UMC's . De afgelopen jaren is er in de media, de politiek en op instellingen vaker aandacht besteed aan het belang van een sociaal veilige werkomgeving. Zo zijn universiteiten bijvoorbeeld begonnen met de invoering van de **universitaire ombudsfunctie**. Recente casus van de Universiteit van Amsterdam laten zien dat inzet op sociale veiligheid onverminderd nodig blijft.

Het PNN pleit voor een **sociaal veilige werkomgeving** voor promovendi. Daarvoor zijn hulpstructuren nodig, in de vorm van onder andere **vertrouwenspersonen** en **universitaire ombudsfunctionarissen**, die vindbaar en toegankelijk zijn. Daarnaast kan het instellen van een onafhankelijke, **promovendi-specifieke vertrouwenspersoon** de drempel om een melding te maken verlagen. Ook moeten er duidelijke regels en richtlijnen zijn die het voor promovendi mogelijk maken om te wisselen van promotoren en begeleiders. Het PNN zal in eerste instantie inzetten op het onder de aandacht blijven brengen van **ongewenst en grensoverschrijdend gedrag** en de noodzaak van een sociaal veilige werkomgeving. Tegelijkertijd houdt het PNN haar leden op de hoogte van ontwikkelingen hieromtrent en stimuleert het PNN de uitwisseling van goede praktijken tussen haar leden.

Aanpak van werkdruk en mentale gezondheidsrisico's

De wetenschap staat bekend als een zeer **competitieve** sector met een **hoge werkdruk**, gericht op **bibliometrische maatstaven** om wetenschappelijke output te meten (zoals h-indexen). De laatste jaren is dit steeds vaker erkend en is er meer aandacht besteed aan de hoge prevalentie van chronische stress en burnout onder wetenschappers. Ook promovendi gaan gebukt onder deze hoge werkdruk. Zowel nationaal als internationaal onderzoek onder promovendi laat een verontrustend beeld zien van **(een hoog risico op) ernstige psychische klachten**, waaronder depressie, angst en burnout. Het is aannemelijk dat de coronacrisis en de daarmee gepaarde sociale isolatie en onderzoeksvertraging de bestaande problematiek heeft verergerd. De aandacht gaat daarbij specifiek uit naar **internationale promovendi**, die in vergelijking met Nederlandse promovendi een minder uitgebreid sociaal vangnet zullen hebben. Bovendien zullen zij niet altijd naar hun thuisland terug kunnen reizen. Psychische klachten ten gevolge van de hoge werkdruk en de coronacrisis treffen de hele wetenschap. Indien de werkdruk niet verlaagd wordt, houden we het huidige systeem in stand en lopen we

bovendien het risico dat talentvolle jonge academici niet zullen kiezen voor een baan in de wetenschap.

Promoveren moet mogelijk zijn op een manier die de (mentale) gezondheid niet in gevaar brengt. Dit betekent dat de **werkdruk omlaag moet** en dat de wetenschap zich meer gaat richten op **kwaliteit in plaats van kwantiteit**, alsmede de prestaties van onderzoeksgroepen in plaats van individuele wetenschappers (zie ook het volgende punt over het nieuwe Erkennen en Waarderen). Het PNN vindt dat er meer aandacht moet zijn voor mentale gezondheid onder promovendi. **Hulpstructuren** dienen daarbij **vindbaar en toegankelijk** te zijn voor alle promovendi. Dat moet ook gelden voor degenen zonder arbeidscontract; het PNN krijgt incidenteel signalen dat beurspromovendi worden weggestuurd bij de bedrijfsarts vanwege het ontbreken van een arbeidsovereenkomst. Tegelijkertijd worden er ook steeds vaker **promovendi-specifieke psychologen** ingesteld op instellingen. Het PPN juicht deze ontwikkeling toe, maar wijst daarbij ook op het belang van het aanpakken van de oorzaken en niet louter symptoombestrijding. Rondom de thema's werkdruk en mentale gezondheid zal het PNN optrekken met relevante partners, zoals WOinActie. Daarnaast zal het PNN, net zoals rondom het thema sociale veiligheid, aandacht blijven vragen voor de problematiek, haar leden informeren en hen stimuleren om goede praktijken met elkaar te delen.

Erkennen en waarderen van promotietrajecten

Bij het beoordelen van promotietrajecten ligt de nadruk nog sterk op kwantitatieve output-maatstaven, zoals het aantal (gepubliceerde of publiceerbare) artikelen of het aantal hoofdstukken in het proefschrift. Promovendi voeren desalniettemin vaak veel andere taken uit, zoals het geven van onderwijs, of zijn actief op het gebied van maatschappelijke impact, management en medezeggenschap. Het PNN is positief over de beweging binnen de wetenschap die toe wil naar het nieuwe **Erkennen en Waarderen**. Dit nieuwe Erkennen en Waarderen gaat onder andere over het verschuiven van de focus van kwantiteit naar kwaliteit. Daarnaast geeft het wetenschappers meer ruimte om zich te toe te spitsen in het **ontwikkelen van hun unieke kwaliteiten** in bijvoorbeeld onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap, of, voor wetenschappers aan de UMC's, patiëntenzorg. Het PNN merkt dat promovendi, zowel op lokaal als nationaal niveau, nog niet structureel worden meegenomen in deze discussies. Om het nieuwe Erkennen en Waarderen succesvol in te voeren, moet de **toekomstige generatie wetenschappers** daar bij worden betrokken.

Het PNN pleit voor een systeem waarin het **brede pakket van taken en werkzaamheden** van promovendi wordt erkend en wordt gewaardeerd. Het nieuwe Erkennen en Waarderen moet het mogelijk maken om alle werkzaamheden van een promovendus mee te nemen in de **beoordeling van het promotietraject**, zonder dat dit zich vertaalt in een **lange lijst extra criteria** die een negatieve impact zullen hebben op de werkdruk. Tegelijkertijd wijst de diversiteit aan typen promotietrajecten op de noodzaak van maatoplossingen. Het PNN zal zich de komende tijd inzetten om, samen met haar leden, een visie te ontwikkelen over wat het nieuwe Erkennen en Waarderen betekent voor promovendi en het beoordelen van promotietrajecten. Daarnaast zal het PNN haar netwerk rondom dit thema uitbreiden en waar mogelijk bijdragen aan bestaande initiatieven, om ervoor te zorgen dat promovendi actief worden betrokken in de verandering naar het nieuwe Erkennen en Waarderen.

Portefeuilles

1. Arbeidsvoorwaarden

Speerpunten – Portefeuille Arbeidsvoorwaarden

- Vergroten bewustzijn van rechten onder promovendi.
- Verbetering arbeidsvoorwaarden promovendi.
- Aandacht voor niet-naleven cao afspraken door werkgevers.

Het PNN zet in op de verbetering en naleving van cao's voor werknemerpromovendi aan universiteiten, UMC's en andere instellingen voor het hoger onderwijs. Nog te vaak ontvangt het PNN signalen vanuit haar achterban dat huidige afspraken in de cao niet worden nageleefd, zoals het uitbetalen van transitievergoedingen, vrije dagen of zwangerschaps-, geboorte-, en ouderverlof. Hierin ziet het PNN ook dat de cao ontoereikend is: veel promovendi-specifieke clausules, zoals de mogelijkheid van een contractverlenging voor de duur van een langdurig ziekteverlof, medezeggenschap of een stage gerelateerd aan het promotieonderzoek, vallen onder de zogenaamde KAN-bepalingen, wat betekent dat instellingen niet verplicht zijn tot contractverlenging. Tegelijkertijd blijkt ook uit de PNN PhD Survey 2020 dat promovendi niet goed op de hoogte zijn van hun rechten onder de cao.

Het PNN onderhoudt op het gebied van arbeidsvoorwaarden nauw contact met relevante partners. Voor de universiteiten heeft het PNN korte lijnen met de Vereniging van Nederlandse Universiteiten (VSNU), en zit zij in de sectorraad Onderzoek & Onderwijs van de Algemene Onderwijsbond (AOB). Tevens onderhoudt PNN contact met de Nederlandse Federatie Universitair Medische Centra (NFU), alsmede de vakbonden FNV Zorg en Welzijn en CNV Zorg en Welzijn. Naast het aangaan en onderhouden van contacten, zet het PNN zich ook in op het organiseren van informatiebijeenkomsten om bewustwording omtrent rechten en plichten als promovendus te vergroten: de zogenoemde 'Know Your Rights' bijeenkomsten. Hiermee tracht het PNN de (onderhandelings)positie van individuele promovendi te verbeteren. Bij zowel individuele als structurele misstanden in het kader van de cao zal het PNN aan de bel trekken ten behoeve van het algemene welzijn van promovendi, waarbij er ook wordt gepleit voor een sociaal veilige werkomgeving voor promovendi.

2. Buitenpromovendi

Speerpunten – Portefeuille Buitenpromovendi

- Verbeteren registratie van buitenpromovendi.
- Inzetten ondersteuning buitenpromovendi in begeleiding en faciliteiten.
- Heroprichten werkgroep Buitenpromovendi.
- Aandacht opkomst training- en adviesbureaus.

Naast een diversiteit aan typen promotietrajecten, is er ook binnen die categorieën veel verscheidenheid. Zo zijn buitenpromovendi er in allerlei soorten en maten. Soms zijn buitenpromovendi werknemers binnen ondernemingen die vanuit carrièreperspectief willen promoveren. Soms zijn buitenpromovendi lectoren binnen het HBO, praktoren binnen het MBO, of leraren in het voortgezet onderwijs die vanuit hun functie tegen vragen aanlopen die diepgaander onderzoek vergen. Zij brengen kennis en ervaring vanuit hun werk naar de instellingen en vanuit de instellingen terug naar de werkvloer. Hoewel promovendi in Nederland voor een groot deel uit buitenpromovendi bestaan, zijn zij minder goed in beeld dan promovendi met een arbeidsovereenkomst aan een universiteit of UMC. Over het algemeen zijn zij namelijk niet (goed) geregistreerd en ontbreekt er een promotieovereenkomst. Dit maakt het ontwikkelen van beleid voor het monitoren en ondersteunen van deze groep ingewikkeld. Bovendien promoveren buitenpromovendi op verschillende constructies, waardoor de problemen waar zij tegenaan lopen divers zijn. Signalen die het PNN ontvangt laten een duidelijk beeld zien van onvoldoende ondersteuning voor buitenpromovendi, een gemis aan interactie met, en aansluiting bij, collega's binnen de vakgroep, en het ontbreken van toegang tot faciliteiten, zoals de bibliotheek, literatuur of een fysieke werkplek. Tot slot signaleert het PNN de opkomst van verschillende op buitenpromovendi-gerichte externe adviesbureaus, die tegen een aanzienlijke betaling promotiebegeleiding organiseren.

Het PPN zal het gesprek aangaan met instellingen en voorstellen indienen voor een eenduidige registratie van buitenpromovendi en richtlijnen voor promotoren. Samen met de lokale promovendi overleggen (PO's) kan er een inventarisatie worden gemaakt van de aantallen buitenpromovendi en de uitdagingen waar zij, en de instellingen waaraan buitenpromovendi promoveren, voor staan. Het PNN zal zich, samen met de PO's aan universiteiten en hbo instellingen, specifiek toeleggen op het heroprichten van de werkgroep Buitenpromovendi. Ook zal het PNN een inventarisatie maken van bestaande initiatieven die zich richten op buitenpromovendi. Tot slot zal het PNN aandacht vragen voor de opkomst van de

op buitenpromovendi-gerichte training- en adviesbureaus en te analyseren wat hiervan de oorzaken en mogelijke gevolgen zijn.

3. Diversiteit

Speerpunten – Portefeuille Diversiteit

- Aandacht voor het belang van diversiteit onder promovendi.
- Waarborgen van sociaal veilige en inclusieve werkomgeving.
- Aanpakken van racisme, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag.

Diversiteit in de wetenschap is essentieel. Niet alleen omdat een diversiteit aan perspectieven de kwaliteit van wetenschap ten goede komt, maar ook vanwege het belang van rolmodellen en het waarborgen van inclusiviteit. Uit de Monitor 2020 van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) blijkt dat het aantal vrouwelijke promovendi op 43,6% ligt, maar dat naarmate de positie in de wetenschap hoger wordt, het percentage vrouwen sterk afneemt. Ook op het gebied van culturele en etnische diversiteit zijn er nog grote stappen te maken. Om diversiteit in de wetenschap te stimuleren, moet er aandacht worden besteed aan de diversiteit onder promovendi. Vragen die daarbij antwoord behoeven zijn: In hoeverre stromen studenten met bijvoorbeeld een migratieachtergrond door naar een promotieplek? In hoeverre stromen promovendi met bijvoorbeeld een migratieachtergrond door naar posities als postdoctoraal onderzoeker of universitair docent? Om de wetenschap inclusiever te maken is het noodzakelijk dat ongelijkheid, discriminatie en structurele uitsluitingsmechanismen worden aangepakt.

Uit de resultaten van de PNN PhD Survey 2020 blijkt dat bijna 1 op de 5 promovendi te maken krijgt met een vorm van ongewenst gedrag, met name discriminatie op basis van gender en etniciteit. Tegelijkertijd laat onderzoek van het LNVH, alsmede recente casussen in de media, zien dat (seksueel) grensoverschrijdend gedrag ook de wetenschap treft. Sinds de wereldwijde #MeToo beweging en Black Lives Matter protesten staat het belang van een sociaal veilige werkomgeving hoog op de wetenschappelijke agenda. Het PNN zal samen met relevante partijen aandacht blijven vragen voor het belang van een sociaal veilige werkomgeving en toegankelijke, effectieve hulpstructuren. Het PNN staat daarmee achter initiatieven zoals de Barometer Culturele Diversiteit en het Nationaal Actieplan Diversiteit en Inclusie. Het PNN is positief over de huidige ontwikkelingen rondom de invoering van een universitaire ombudsfunctionaris op

universiteiten, maar ziet ook de noodzaak van een cultuurverandering op de werkvloer. Daarnaast juicht het PNN het instellen van promovendi-specifieke vertrouwenspersonen toe, omdat het mogelijk de drempel verlaagt om een melding van ongewenst gedrag te maken. Tot slot zal het PNN zich inzetten om de ervaringen en ondervonden barrières van promovendi met een migratieachtergrond in kaart te brengen ten behoeve van het ontwikkelen van beleid voor deze ondervertegenwoordigde groep.

4. Kwaliteit

Speerpunten – Portefeuille Kwaliteit

- Inzetten op gelijkheid tussen promovendi.
- Aandacht vragen voor kwaliteit van supervisie en begeleiding.
- Inzetten op het beëindigen Experiment Promotieonderwijs.
- Stimuleren meenemen van alle facetten promotietraject voor beoordeling.

Eén van de speerpunten voor het PNN is dat een kwalitatief hoogwaardig promotietraject de regel moet zijn, niet de uitzondering. Het waarborgen van gelijkheid tussen promovendi is daarbij van groot belang. Zoals reeds is aangestipt onder het speerpunt Promoveren met goede randvoorwaarden, is het Experiment Promotieonderwijs één van de grootste uitdagingen voor het PNN op dit gebied. Er zijn namelijk grote verschillen in de rechten van werknemerpromovendi en die van promotiestudenten. Promotiestudenten hebben door hun status als student een financieel en juridisch zwakkere positie dan hun werknemer-collega's met een arbeidsovereenkomst, en vallen niet onder de bescherming van de cao. Dit leidt tot onvrede en onzekerheid onder promotiestudenten. Voorstanders van het Experiment Promotieonderwijs wijzen op een grotere mate van vrijheid om het promotieonderzoek vorm en inhoud te geven. Hoewel dit wenselijk is, blijkt uit de PNN PhD Survey 2020 dat promotiestudenten niet significant méér vrijheid ervaren dan werknemerpromovendi. Daarnaast geven promotiestudenten zelf aan dat zij liever een positie als werknemerpromovendus zouden hebben. Het PNN zet, in samenwerking met relevante partijen waaronder de (georganiseerde) promotiestudenten zelf, in op een einde aan het Experiment Promotieonderwijs, bijvoorbeeld door middel van opiniestukken in de media en politieke lobby.

Een ander belangrijk thema voor het PNN is de nasleep van de COVID-19 pandemie. De pandemie heeft veel nadelige gevolgen voor promovendi, en helaas blijkt dat deze gevolgen niet altijd worden ondervangen door instellingen. Het PNN zal de ontwikkelingen op instellingen blijven volgen, en zal zich met haar leden en partners inzetten voor een eerlijke en proportionele ondersteuning van promovendi tijdens de coronacrisis. Zoals reeds genoemd is ook het thema Erkennen en Waarderen een belangrijk speerpunt voor de komende jaren. Het PNN pleit te allen tijde voor kwaliteit boven kwantiteit, en zet zich in voor het creëren van een situatie waarin promovendi worden geëvalueerd op alle activiteiten die positief bijdragen aan de wetenschap en de maatschappij, alsmede de persoonlijke ontwikkeling van de promovendus zelf. Hierbij is ook belangrijk dat supervisie en begeleiding van hoge kwaliteit is. Dit zal uiteindelijk bijdragen aan een hoogwaardig en toekomstbestendig promotieklimaat in Nederland.

5. Internationale promovendi

Speerpunten – Portfeuille Internationale promovendi

- Aandacht vragen voor specifieke problemen van internationale promovendi.
- Identificeren effectieve manieren om internationale promovendi te bereiken.
- Vergroten van de toegang tot hulp bij integratie.

Ruim 40% van alle promovendi in Nederland zijn internationale promovendi. Het PNN wil aandacht besteden aan de behoeften van deze promovendi en de specifieke problemen waarmee zij te maken krijgen. Voor zowel de promovendi overleggen (PO's) als het PNN zijn internationale promovendi niet altijd even makkelijk te bereiken, en zal het nodig zijn om hiervoor effectieve strategieën te ontwikkelen. Specifieke aandacht gaat daarnaast uit naar promovendi die naar Nederland komen op een beurs vanuit hun thuisland. Deze beurspromovendi moeten vaak rondkomen van een beurs die lager is dan het salaris van werknemerpromovendi en soms ook lager is dan het Nederlands minimumloon. Hoewel sommige universiteiten een zogenoemde 'top-up' beurs verstrekken, is dit niet overal het geval omdat dit juridisch ingewikkeld is. Desalniettemin moeten instellingen voorkomen dat internationale promovendi naar Nederland komen op een beurs die dusdanig ontoereikend is dat zij niet in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Zodoende is ondersteuning bij bijvoorbeeld huisvesting belangrijk, vooral in steden waar de gemiddelde huurprijzen hoog zijn. Een andere groep die

speciale aandacht behoeft zijn de zogenoemde ‘sandwich promovendi’ die aan twee universiteiten zijn verbonden, waarvan één veelal een instelling in het buitenland.

Integratie in Nederland, waaronder in het Nederlandse wetenschappelijke systeem, valt veel internationale promovendi zwaar. Uit de PNN PhD Survey 2020 blijkt dat hoewel internationale promovendi op grote schaal cultuurverschillen en taalbarrières ervaren, ruim de helft geen toegang heeft tot hulp bij integratie. Daarnaast hebben internationale promovendi vaker last van mentale klachten en ongewenst gedrag, zoals discriminatie. Vanwege verschillen in (werk)cultuur, onvoldoende kennis van hun rechten, en de soms ingewikkelde wegen binnen instellingen, kunnen internationale promovendi moeilijk voor zichzelf opkomen. Het PNN zet in op het aanbieden van goede, Engelstalige informatie over de rechten en plichten van promovendi binnen de verschillende constructies en het nastreven van een eerlijke beloning door middel van een ‘top-up’ systeem. Daarnaast wil het PNN universiteiten stimuleren meer laagdrempelige integratiemogelijkheden en hulp bij mentale klachten aan te bieden.

6. Loopbaan & PPP

Speerpunten – Portefeuille Loopbaan & PPP

- Aandacht voor carrièremogelijkheden buiten de wetenschap.
- Verbeteren toegankelijkheid loopbaanbegeleiding en carrière training.
- Verduurzamen Professional PhD Program (PPP).

Onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek laat zien dat twee op de drie promovendi de wetenschap na hun promotietraject verlaten. Desalniettemin wordt er nog weinig aandacht besteed aan loopbaanontwikkeling tijdens het promotietraject: de PNN PhD Survey 2020 laat zien dat minder dan 40% van de promovendi toegang heeft tot carrière training. Instellingen zouden hun promovendi beter moeten informeren over loopbaanmogelijkheden buiten de wetenschap, en hulp bieden aan promovendi om de kennis en vaardigheden die zij tijdens hun promotietraject hebben opgedaan te vertalen naar competenties die interessant zijn voor bedrijven. Het PNN richt zich op het stimuleren van de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden voor promovendi tijdens hun promotietraject, met specifieke aandacht voor een carrière buiten de wetenschap.

Via het Professional PhD Program (PPP) zet het PNN zich in voor de promovendi die na hun promotietraject een baan buiten de wetenschap willen. Daarvoor worden informatiesessies georganiseerd in samenwerking met partners zoals AcademicTransfer over de mogelijkheden rondom het doen van een stage tijdens het promotietraject. Een prioriteit voor het PNN is om het PPP kritisch te evalueren en herin te richten, zodat het programma kan worden verduurzaamd. Daarbij speelt het onderhouden en opbouwen van contacten met bedrijven buiten de academische wereld een grote rol. Het versterken en uitbreiden van het bestaande netwerk kan zorgen voor een meer structureel aanbod van professionele stages voor promovendi.

7. Open Science

Speerpunten – Portefeuille Open Science

- Brug vormen promovendi en beleidsmakers voor Open Science.
- Stimuleren van gebruik en informeren over Open Science.
- Contacten met lokale en nationale Open Science initiatieven.

Hoewel uit de PNN PhD Survey 2020 blijkt dat het merendeel van de promovendi in Nederland al wordt gestimuleerd tot het doen van Open Science, wordt een kwart niet aangemoedigd om zich met dit onderwerp bezig te houden. Daarnaast blijkt dat promovendi vooral open access publiceren, en in mindere mate aan andere Open Science praktijken doen, zoals het delen van data. Het PNN ziet dus nog veel ruimte voor vooruitgang in het bevorderen van Open Science praktijken onder promovendi. Het nieuwe Erkennen en Waarderen zal hierin ook een belangrijke rol (moeten) gaan spelen, zodat bibliometrische indicatoren voor wetenschappelijke output kunnen worden losgelaten. Verdere vooruitgang kan worden geboekt door de huidige criteria, zoals het publiceren in tijdschriften met bepaalde kwaliteitscriteria, aan te passen naar criteria die het Open Access publiceren en andere vormen van Open Science stimuleren.

Dit betekent ook dat instellingen financiële ondersteuning moeten bieden voor Open Science onderzoek, waaronder het aanbieden van specifieke trainingen. Daar zal het PNN zich voor blijven inzetten door een brug te vormen tussen promovendi en beleidsmakers op dit onderwerp. Daarnaast zal PNN zich richten op het informeren van promovendi over Open Science en het onderhouden en uitbreiden van contacten met lokale en nationale initiatieven.

8. UMC

Speerpunten – Portfeuille UMC

- Opstarten en behouden van duurzame samenwerking met partners.
- Gelijkheid van aanstellingen binnen de diverse UMC's.
- Opstarten van commissie binnen het LOUP voor promovendi verbonden aan perifere ziekenhuizen.

De UMC's zijn nationaal georganiseerd in de Nederlandse Federatie voor UMC's (NFU). Promovendi aan de individuele UMC's vormen een aparte groep promovendi in Nederland met een eigen cao en een grote diversiteit aan typen constructies waarbinnen zij promoveren. De werkgroep Landelijk Overleg UMC Promovendi (LOUP) is het overleg waarin specifieke problemen voor deze groep aan bod komen. Tijdens de komende periode zal de nadruk liggen op het realiseren van meer gelijkheid tussen promovendi-aanstellingen binnen de diverse UMC's. Op dit moment zijn er diverse typen contracten in omloop met verschillende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Daarnaast blijken promotiereglementen per UMC sterk te verschillen, ondanks bestaande richtlijnen vanuit de NFU. In samenwerking met relevante partners zal het PNN zich sterk maken voor een eenduidig promotiereglement voor alle UMCs die past binnen de huidige tijdsgeest.

Vanuit het PNN zullen er, naar aanleiding van de nieuwe cao en bovenstaande signalen, UMC-specifieke 'Know your Rights' bijeenkomsten worden georganiseerd om de rechten en plichten beter onder de aandacht van promovendi te brengen. Tot slot wil het LOUP starten met het in kaart brengen van promovendi die werkzaam zijn in perifere ziekenhuizen. Deze groep promovendi is niet duidelijk in beeld en weten hun vertegenwoordigers nog niet goed te vinden. Door het opstarten van een speciale werkgroep binnen het LOUP specifiek voor promovendi werkzaam in de perifere kunnen deze promovendi en de problemen waar zij tegenaan lopen beter in beeld worden gebracht

Afsluiting

Dankwoord

Het PNN wil haar achterban, haar leden, en haar Raad van Advies bedanken voor de samenwerking en de ondersteuning. Daarnaast nog een woord van dank aan de partnerorganisaties en sponsors: de Vereniging van Universiteiten (VSNU), de Nederlandse Federatie UMC's (NFU), AcademicTransfer, THRIVE Institute, de Algemene Onderwijsbond (AOB), CNV, FNV, de Koninklijke Nederlandse Academie der Wetenschappen (KNAW), De Jonge Academie, het LNVH, WOinActie, PostdocNL, De Jonge Specialist, Eurodoc, Neth-ER, Nuffic, Proefschriftmaken, Optima en V&W Adviseurs.

Afsluitend

Het jaar 2020 was voor velen een zwaar jaar. Ondanks de coronacrisis en de gevolgen daarvan op o.a. financieel gebied en (mentale) gezondheid, kijkt het PNN uit naar het nieuwe jaar: 2021 zal een jaar zijn van veranderingen, mogelijkheden en van hoop. Het PNN wil graag alle promovendi een hart onder de riem steken. Als organisatie voor en door promovendi, zal het PNN zich blijven inzetten voor toekomstbestendig promoveren.

[Het PNN bestuur 2020-2021.](#)