

## Beleidsplan Promovendi Netwerk Nederland

Voor u ligt het nieuwe beleidsplan van het Promovendi Netwerk Nederland. Bij het opstellen van dit plan, eind 2019, hebben wij getracht niet alleen vooruit te kijken naar het komende jaar, maar willen we ook een visie voor de langere termijn vastleggen.

Het afgelopen jaar is er veel gebeurd binnen PNN. Zo hebben we ons regelmatig uitgesproken tegen het bursalenexperiment en de tussenevaluatie hiervan, aandacht gevraagd voor de onzichtbaarheid van de buitenpromovendi en onze stem laten horen bij cao-onderhandelingen en bezuinigingen op onderwijs en onderzoek. Op al deze gebieden is nog genoeg te verbeteren voor de promovendi van Nederland.

Om ervoor te zorgen dat iedereen weet waar PNN voor staat, hebben we drie focuspunten opgesteld die onlosmakelijk verbonden zijn met PNN. Verder zijn per portefeuille probleemstellingen, standpunten en doelen geformuleerd, die in verderop in dit document zullen worden toegelicht.

PNN is ook bezig met een interne professionalisering. Zo ontvangt PNN per 2020 structurele financiële ondersteuning van de VSNU die noodzakelijk is om PNN draaiende te houden. Het gaat hier zowel om ondersteuning van de begroting als compensatie voor de werkzaamheden van de bestuursleden. Met deze structurele ondersteuning is het mogelijk bestaande projecten te continueren, maar ook om mankracht vrij te maken voor nieuwe plannen en om beter in te kunnen spelen op problemen die ad hoc aangepakt moeten worden. Daarnaast is een bestuurslid aangesteld dat zich in het bijzonder bezig zal houden met de communicatie. Op deze manier wil PNN haar zichtbaarheid vergroten bij de onze huidige partners, maar ook bij onze achterban.

Wij hopen dat u na het lezen van dit document voldoende beeld heeft gekregen van de plannen die PNN voor de komende periode voor ogen heeft. Wij kijken uit naar de komende jaren, hopen op een vruchtbare samenwerking met onze partners en veel te mogen betekenen voor onze achterban, de promovendi in Nederland.

Lucille Mattijssen

Voorzitter Promovendi Netwerk Nederland

## Focuspunten

Onderstaande focuspunten zijn de zaken waar PNN zich hard voor gaat maken in de komende periode.

### 1. Investeren in de wetenschap is investeren in promovendi

- Promovendi zijn een belangrijke basis van de wetenschap in Nederland. Door te investeren in promovendi wordt direct geïnvesteerd in de Nederlandse wetenschap.
- Promoveren is werk en promovendi moeten om die reden worden behandeld als werknemer. Promovendi zijn verantwoordelijk voor een groot deel van het verrichte onderzoek in Nederland en moeten daarvoor beloond worden. Door aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden behoud je en trek je getalenteerde jonge onderzoekers aan. Dit komt de kwaliteit van onderzoek ten goede.
- Investeren in jonge onderzoekers houdt niet op bij investeren in onderzoek. Universiteiten moeten zich inzetten voor de bredere ontwikkeling en loopbaanmogelijkheden van promovendi. Zo kan de samenleving buiten de academie eveneens profiteren van de kennis en kunde van deze wetenschappers.

### 2. Promotietraject voor iedereen mogelijk en haalbaar

- Onderzoek doen en werken in de academie moet voor iedereen mogelijk zijn ongeacht gender, leeftijd, etniciteit of gezondheid. Universiteiten zetten zich in voor een diverse groep wetenschappers om als voorbeeld te dienen en een rolmodel te kunnen zijn voor een eveneens diverse groep Nederlanders.
- Deze onderzoekers moeten bovendien de ruimte krijgen om te groeien in dat waar zij zich in onderscheiden om de diversiteit buiten de wetenschap te bevorderen. Er moet een juiste balans zijn tussen belasting en belastbaarheid op de werkvloer om de creativiteit die nodig is voor wetenschap te kunnen optimaliseren. Promovendi moeten de begeleiding krijgen die hen in staat stelt hun einddoelen te realiseren. Deze begeleiding moet daarom individueel en op maat aangeboden worden.
- Promovendi staan onderaan de hiërarchie binnen de universiteit en zitten daarom per definitie in een ongelijke machtsverhouding. Dit maakt promovendi als groep kwetsbaar. Universiteiten en promotoren moeten zich bewust zijn van deze verhoudingen en ervoor zorgdragen dat promovendi hier geen nadelige gevolgen van ondervinden.

### 3. Toekomstbestendig promoveren

- De wetenschap zit vol met perverse prikkels waarbij sterk gefocust wordt op output-maatstaven, zoals het aantal publicaties, het aantal citaties en de hoeveelheid beurzen die vergaard zijn. Dit creëert hoge druk in alle gelederen van

de wetenschap en zorgt voor een onveilige werkomgeving, met name voor promovendi. Het PNN wil naar een breder systeem waarin alle werkzaamheden worden meegenomen in de beoordeling van wetenschappers en promovendi. Er zou ook erkenning moeten zijn voor het geven van onderwijs en peer reviewing. Ook moet feedback niet alleen top-down gegeven worden, maar bottom-up moet ook mogelijk zijn, zodat wangedrag in hogere gelederen aangekaart kan worden.

- Door de promotiepremie die universiteiten per afgeleverd proefschrift ontvangen, kunnen zij verdienen op buitenpromovendi en internationale beurspromovendi. Promotieonderzoek mag geen verdienmodel zijn. De ambitie om meer gepromoveerden af te leveren dient gepaard te gaan met meer investeringen in promovendi en mag niet ten koste gaan van arbeidsvoorwaarden van promovendi.

## Portefeuilles beleidsplan

Binnen PNN wordt gewerkt met portefeuilles met elk een eigen bestuurslid dat primair verantwoordelijk is voor de portefeuille. Onderstaande plannen hebben betrekking op de lange termijn visie die wij binnen PNN voor ogen hebben betreffende deze portefeuilles.

### Arbeidsvoorwaarden

PNN is van mening dat promovendi werknemers zijn die een groot aandeel van het Nederlandse onderzoek verzorgen en tegelijkertijd in opleiding zijn. Dit maakt dat goede arbeidsvoorwaarden cruciaal zijn om dit bijzondere traject tot een goed einde te brengen. Het is hiervoor belangrijk dat PNN betrokken blijft bij CAO-onderhandelingen. Daarnaast streeft PNN er naar om promovendi bewust te maken van hun rechten en plichten middels Know Your Rights-bijeenkomsten door het hele land heen. Tevens worden in samenwerking met de vakbonden een flyer en een website omgeving ontwikkeld waarop de bestaande arbeidsvoorwaarden worden besproken. Hierbij is het streven om niet alleen voor te lichten voor werknemer-promovendi, voor wie de rechten het meest vastomlijnd zijn in de CAO's, maar ook voor andere typen promovendi, zoals beurspromovendi. Dit is een kwetsbare groep die door haar precaire positie vaak weinig aan bod komt, en bovendien als het gaat om arbeidsvoorwaarden vaak tussen wal en schip belanden.

### Buitenpromovendi

Buitenpromovendi maken een groot deel uit van de promovendi in Nederland, maar zijn veel minder goed in beeld dan de promovendi met een aanstelling aan een universiteit. Bovendien promoveren zij binnen allerlei constructies waardoor de problemen waar zij tegenaan lopen divers zijn, voor zover deze überhaupt bekend zijn. Het doel van deze portefeuille is om binnen 1 jaar in kaart te hebben gebracht hoeveel buitenpromovendi er zijn, welke verschillende groepen er zijn, wat voor regelingen er zijn en wat hun behoeften/problemen zijn. Vervolgens zal er worden gestreefd naar het uitbouwen van de bestaande klankbordgroep buitenpromovendi tot een eigen netwerk. Hierbinnen kan dan ruimte zijn voor een virtueel ontmoetingsplatform en het faciliteren van eigen meetups waarbinnen buitenpromovendi kennis met elkaar kunnen uitwisselen. Het doel zal zijn om uit te groeien tot een verbindende factor tussen buitenpromovendi.

### Diversiteit

Het afgelopen jaar zijn er prikkelende rapporten uitgebracht waarin de academie op de feiten werd gedrukt dat machtsmisbruik en pesterij geen uitzondering zijn binnen de muren van de universiteit. De VSNU heeft de handschoen opgepakt om deze problemen verder te onderzoeken en PNN sluit graag aan om zich ook in te zetten voor de meest kwetsbare groep: de promovendi. Allereerst zal er gestreefd moeten worden naar meer bekendheid, niet alleen van de grote excessen, maar juist ook hoe constante kleine misstappen kunnen leiden tot een onhoudbare situatie. Hiervoor is meer data over micro agressie en diversiteit/gelijkheid onder PhD'ers is nodig en zullen we vanuit PNN samen met andere wetenschappelijke rolmodellen onze stem duidelijker moeten laten horen.

## Internationale promovendi

In de Nederlandse academie is een steeds grotere groep niet Nederlandse promovendi werkzaam aan hun promotietraject. Hoewel dit de diversiteit ten goede komt, zijn de omstandigheden waarin deze groepen verblijven in Nederland soms verre van positief. Termen als de “promotiefabriek” zijn het afgelopen jaar gevallen en als PNN verzetten wij ons tegen de praktijken omdat we vinden dat als je in NL je PhD doet, je dat doet volgens Nederlandse standaarden. We zijn ons hierbij bewust dat dit tot een daling van internationale PhD's kan leiden, maar investeren liever in de kwaliteit van deze promoties. PNN zal allereerst meer zichtbaarheid geven aan de situatie van deze promovendi en daarna in gesprek gaan met universiteiten over wat er nodig is om ook deze groep een stabiele basis te geven.

## Kwaliteit

Binnen de academie komt steeds meer het besef dat waarderen van wetenschap niet alleen uitgedrukt moet worden in kwantiteit en impact factor, maar dat zaken als onderwijs en leiderschap ook nodig zijn voor de ontwikkeling van de nieuwe generatie wetenschappers. De VSNU en NWO zijn momenteel o.a. bezig met het opstellen van een nieuw framework erkennen en waarderen. PNN streeft er naar om nauw betrokken te blijven bij deze ontwikkelingen en te zorgen dat de stem van zijn achterban hierin wordt meegenomen.

Kwalitatief goed onderzoek wordt geleverd door promovendi die de ruimte hebben om creatief bezig te kunnen. Hiervoor is een goede balans tussen belasting en belastbaarheid essentieel. Momenteel zijn er veel initiatieven gaande rondom mental health issues en burn-out klachten van academici op lokaal niveau. PNN heeft voor nu niet het streven om op nationaal niveau eveneens actie te ondernemen maar zal ondersteunen bij lokale initiatieven en een platform bieden waar best practices op dit gebied met elkaar gedeeld kunnen worden.

## Loopbaan

PNN wilt zich inzetten voor de jonge onderzoekers die niet actief zullen zijn in de academie na het afronden van hun promotie, maar hun kennis en kunde op andere vlakken in de maatschappij willen inzetten. De mogelijkheden hiertoe zouden tijdens het promotietraject al meer moeten worden uitgediept en verbreding in de vorm van stages moet meer worden aangemoedigd. Hiervoor heeft PNN al contacten met onder andere NWO en Academic Transfer. PNN ziet het niet als haar taak om zelf actief stages aan te bieden, maar wilt wel kijken hoe zij kan faciliteren in het verlagen van de drempel voor promovendi om hier zelf mee aan de slag te gaan.

## Open science

Open science is een ontwikkeling binnen de wetenschap die steeds grotere vormen aanneemt. Bij deze ontwikkeling willen wij als PNN nauw aangesloten en betrokken blijven. PNN zal faciliteren in de vertegenwoordiging bij bestaande netwerken om te zorgen dat jonge onderzoekers een stem hebben. Tegelijkertijd moet daarvoor duidelijk zijn wat onze achterban van jonge onderzoekers hierin precies belangrijk vindt en zullen wij er dus ook naar streven om dit contact te stimuleren in de vorm van focusgroepen.

## Promotiestudenten

Het bursalenexperiment stookt met de fundamentele focus die PNN uitdraagt betreffende de rechten van promovendi. PNN blijft de ontwikkelingen op dit gebied om die reden nauwlettend in de gaten houden en werkt samen met alle partijen die eveneens begaan zijn met deze kwetsbare groep promovendi.

## UMC promovendi

De promovendi aan de UMC's vormen een aparte groep in Nederland. Zo hebben zij een eigen CAO en vaak ook klinische verplichtingen tijdens hun traject. De werkgroep Landelijk Overleg UMC Promovendi (LOUP) is een eigen overleg waarin specifieke problemen voor deze groep aan bod komen. De komende periode zal gewerkt worden aan het realiseren van meer gelijkheid van aanstellingen binnen de UMC's, niet alleen wat betreft salarisschaal, maar ook secundaire voorwaarden. Ook blijken de promotiereglementen per UMC sterk te verschillen waardoor de behaalde titel nauwelijks vergelijkbaar is met elkaar. Voor promovendi werkzaam in een perifere ziekenhuis is vaak überhaupt geen duidelijkheid over de functie in de CAO. Streven is dan ook om deze groep beter in beeld te krijgen en ook voor hen op maat gemaakte voorwaarden op te nemen. Het LOUP is tevens bezig met het opzetten van een UMC specifieke Know Your Rights bijeenkomst, waarin UMC promovendi worden ingelicht over hun rechten en plichten.