



# CWTS BIBLIOMETRIC REPORT

Meaningful metrics

## Rapportage midterm review uitbreiding ius promovendi



Universiteit  
Leiden

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid

CWTS BV

Dr. Inge van der Weijden, *projectleider*

Ingeborg van de Ven MSc

Josephine Bergmans MSc

CWTS B.V.

P.O. Box 905

2300 AX Leiden, The Netherlands

Tel. +31 71 527 3909

Fax +31 71 527 3911

E-mail [info@cwts.leidenuniv.nl](mailto:info@cwts.leidenuniv.nl)

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>7</b>
<b>2. Onderzoeksvraag 1: toepassing handreiking College voor Promoties</b>	<b>9</b>
<b>3. Onderzoeksvraag 2: niet-hoogleraren met ius promovendi</b>	<b>16</b>
<b>4. Onderzoeksvraag 3: promovendi met niet-hoogleraar promotor</b>	<b>18</b>
<b>5. Onderzoeksvraag 4: ervaringen met uitbreiding ius promovendi</b>	<b>22</b>
Inleiding	22
Leeswijzer	22
Thema 1: Centrale en decentrale besluitvorming	23
Thema 2: Begeleiding van de promovendus	26
Thema 3: Kwaliteit van het promotietraject	30
Thema 4: Traditie en status	34
Thema 5: Erkennen en waarderen	37
Thema 6: Financiering	42
<b>6. Conclusie</b>	<b>45</b>
<b>7. Aanbevelingen toekomstige evaluatie uitbreiding ius promovendi</b>	<b>48</b>
<b>Annex A: Lijst met geïnterviewde personen/functies</b>	<b>51</b>
<b>Annex B: Lijst met afkortingen van universiteiten</b>	<b>53</b>
<b>Literatuur</b>	<b>54</b>

# Samenvatting

## *Introductie*

Met de uitbreiding van het ius promovendi in 2017 kregen Universitair Hoofddocenten (UHD's) en Universitair Docenten (UD's) binnen het Nederlands promotiesysteem de mogelijkheid om wettelijk op te treden als promotor. Voor het moment van deze wetswijziging lag dit recht in Nederland specifiek bij de hoogleraar.

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft het CWTS gevraagd een midterm (tussentijdse) evaluatie uit te voeren naar de ervaringen met deze uitbreiding van het ius promovendi. Dit rapport vormt de voorbereiding voor het overleg met de VSNU en het Rectorencollege.

## *Handreiking College voor Promoties*

Aan de hand van de aparte promotiereglementen hebben wij als onderzoeksteam een beeld gekregen van de manier waarop universiteiten de wetswijziging uit 2017 doorvertalen. Leidend hierin is de 'Handreiking College voor Promoties' van de VSNU en het Rectorencollege.

Belangrijke overeenkomst is dat de meeste universiteiten het ius promovendi voornamelijk aan UHD's toe te kennen. Verschillen tussen universiteiten bestaan in de procedures en voorwaarden in de toekenning, bekwaamheid van kandidaten, duur, rol als copromotor en de samenstelling van begeleidingscommissies. De UM en UvA kennen het ius promovendi generiek toe aan UHD's. Aan de WUR wordt het ius promovendi generiek toegekend aan UHD-1's in tenure track en wordt elke vijf jaar geëvalueerd. Op andere universiteiten worden aanvragen eerst ter goedkeuring neergelegd bij de decaan waarna de aanvraag vervolgens aan het College voor Promoties wordt voorgedragen.

## *Aantal toekenningen*

In totaal hebben 1184 UHD's het ius promovendi verkregen. Er zijn grote verschillen tussen universiteiten in de hoeveelheid UHD's die het ius promovendi hebben. De UM, TUD, UvA en TUE hebben de grootste hoeveelheid UHD's met ius promovendi, terwijl de OU, EUR, WUR en TiU achterblijven. Daarnaast hebben 133 gepromoveerde medewerkers met een andere functies dan UHD het ius promovendi verkregen. Voorbeelden zijn adjunct-hoogleraren (RUG en UT) en UD's (UvA en TUD).

### *Aantal promovendi met niet-hoogleraar promotor*

Momenteel zijn in totaal 1398 promovendi bezig met een promotietraject waarin een niet-hoogleraar met ius promovendi als promotor is benoemd. Wederom vallen de TUD en UvA op. De afbeelding hieronder geeft een cijfermatig overzicht, voor meer gedetailleerde informatie per universiteit kunt u op deze [link](#) klikken<sup>1</sup>.

De cijfers van het aantal ius promovendi toekenningen aan niet-hoogleraren en het aantal promovendi dat door hen begeleid wordt, zijn verzameld en aangeleverd door de beleidsmedewerkers van universiteiten zelf. Aangezien het CWTS geen externe controle en verificatie op de aangeleverde cijfers heeft kunnen uitvoeren kan het CWTS niet instaan voor de juistheid, volledigheid en actualiteit van de getoonde cijfers in dit rapport.

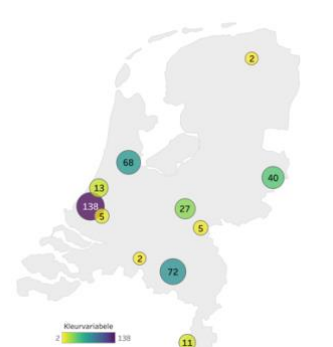
#### UHD's met ius promovendi



#### Overige functies



#### Promovendi



### *Ervaringen*

Gesprekken met vier groepen uit de sector: experts, UHD's, een adjunct-hoogleraar en hoogleraren geven een toelichting op bovenstaande bevindingen. Waarbij in de gesprekken met wetenschappers vanuit de drie specifieke functieniveaus juist meer de nadruk kwam te liggen op individuele ervaringen, raakten de acht gesprekken met experts meer aan abstracte thema's.

De ervaringen met de uitbreiding van het ius promovendi hebben wij aan de hand van zes thema's inzichtelijk gemaakt: centrale of decentrale besluitvorming, begeleiding

<sup>1</sup> Credits zijn voor André Brasil

van de promovendus, kwaliteit van het promotietraject, traditie en status, erkennen en waarderen, en financiering.

Respondenten geven aan dat heldere communicatie over het promotiebeleid, inclusief de regeling van het ius promovendi, van essentieel belang is. Uit de gesprekken met promovendi, UHD's, hoogleraren en experts is naar voren gekomen dat diversiteit, expertise en de werkwijze van begeleidingsteams belangrijk is in het begeleiden van promovendi. Succesvolle begeleiding is meer dan het tellen van afgeronde promoties. Kwalitatieve elementen als cultuur, communicatie, feedback en coachingsaspecten zijn ook van belang.

Bij de kwaliteit van promotietrajecten kan worden gekeken naar wie eindverantwoordelijke is van een project of beurs. Volgens sommige respondenten is deze eindverantwoordelijkheid een belangrijk criterium in het toekennen van het ius promovendi naast het al succesvol begeleid hebben van promoties. In enkele wetenschappelijke disciplines is het meer vanzelfsprekend voor UHD's om ervaring te hebben met het begeleiden van promovendi. Bijvoorbeeld bij de toekenning van een individuele beurs waarmee promovendi aangesteld kunnen worden. Financiering is dus ook een belangrijk thema wanneer er gesproken wordt over de uitbreiding van het ius promovendi en de kwaliteit van promotietrajecten.

Verscheidene universiteiten vermelden in hun promotiereglement expliciet dat alleen hoogleraren het recht hebben om de toga te dragen. In verschillende thema's wordt er regelmatig een vergelijking gemaakt met hoe het promotiebeleid in het buitenland is georganiseerd.

### *Aanbevelingen*

Op basis van de opgedane ervaringen in de midterm evaluatie worden een zestal aanbevelingen voor randvoorwaarden die een toekomstige evaluatie van de effecten van de verruiming van het ius promovendi kunnen faciliteren. Deze aanbevelingen hebben met name betrekking op het cijfermatige gedeelte van het rapport.

# 1. Inleiding

Ter voorbereiding op het overleg met de VSNU en het Rectorencollege over de uitbreiding van het ius promovendi heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) het CWTS gevraagd een midterm evaluatie uit te voeren naar de ervaringen met de uitbreiding van het ius promovendi sinds 2017. De VSNU heeft voor de Colleges voor Promoties aangegeven hoe met het verlenen van het ius promovendi om te gaan<sup>2</sup>.

Met de uitbreiding van het ius promovendi mogen Universitair Hoofddocenten (UHD's) en Universitair Docenten (UD's) ook wettelijk optreden als promotor.

Door middel van desk research, diepte-interviews met hoogleraren, UHD's en promovendi, en interviews met experts heeft het CWTS de volgende onderzoeksvragen beantwoord:

- 1) Hoe gaan Nederlandse universiteiten om met de 'Handreiking College voor Promoties' van de VSNU en het Rectorencollege? Welke verschillen en overeenkomsten zijn hierin te vinden?
- 2) Hoeveel niet-hoogleraren zijn promotor en wat is hun functie (UD, UHD, etc.)?
- 3) Hoeveel promovendi schrijven een proefschrift bij een promotor die geen hoogleraar is?
- 4) Wat zijn de ervaringen tot nu toe met de uitbreiding van het ius promovendi?

Voor de beantwoording van de eerste onderzoeksvraag zijn de promotiereglementen van de Nederlandse universiteiten digitaal of via de beleidsafdelingen van de universiteiten verzameld. Dezelfde afdelingen hebben voorzien in de cijfers die nodig zijn om onderzoeksvragen 2 en 3 te beantwoorden. Om onderzoeksvraag 4, en dus de ervaringen met de uitbreiding van het ius promovendi, in te vullen, zijn in totaal 21 interviews afgenomen. De respondenten zijn geworven via de De Jonge Akademie, LinkedIn, een Twitteroproep en verschillende experts in het hoger onderwijs zijn direct benaderd.

De ervaringen met de uitbreiding van het ius promovendi hebben wij als projectteam aan de hand van zes thema's inzichtelijk gemaakt. De keuze voor deze zes thema's is gemaakt op basis van actuele kennis van de sector. De thema's die terugkeren zijn:

---

<sup>2</sup> VSNU (2017). Handreiking college voor promoties bij het verlenen van het ius promovendi aan UHD's.

- centrale of decentrale besluitvorming;
- begeleiding van de promovendus;
- kwaliteit van het promotietraject;
- traditie en status;
- erkennen en waarderen;
- financiering.

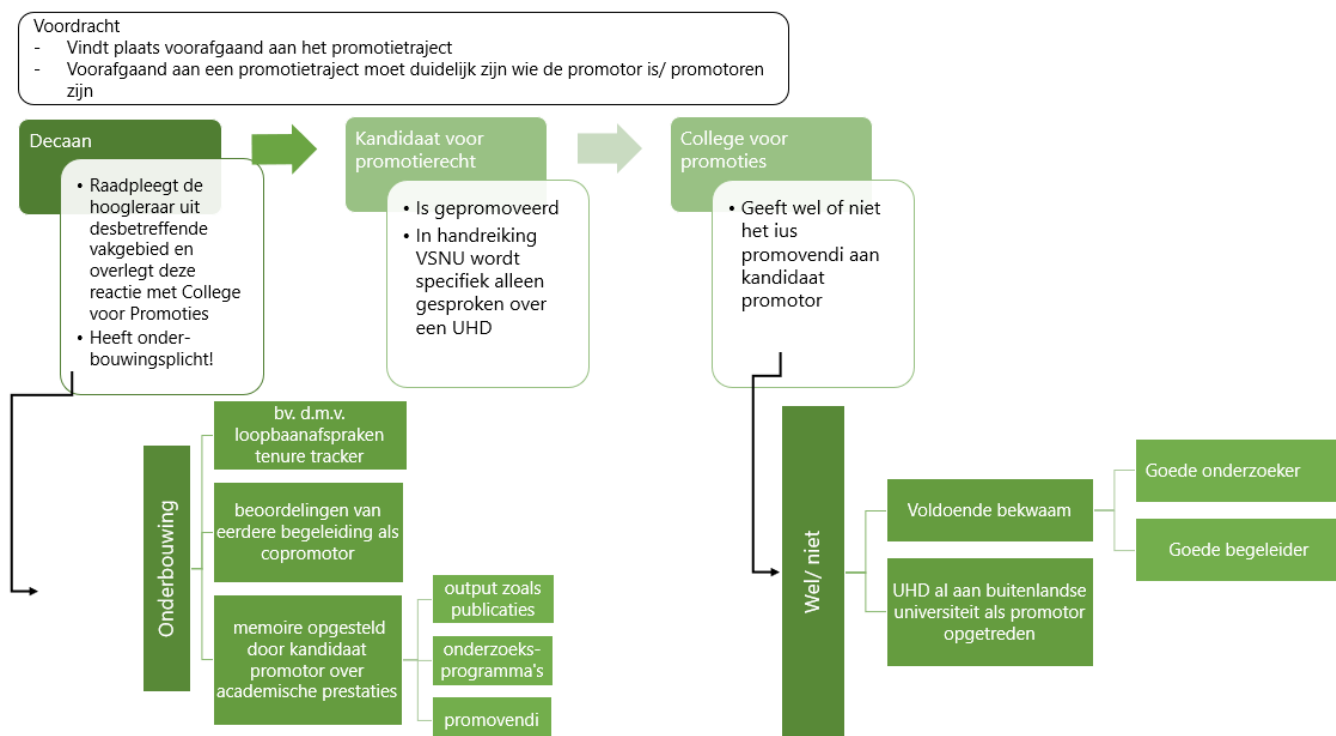
en worden in hoofdstuk 5 besproken. Enkele quotes zijn op verzoek van de respondent geanonimiseerd.



## 2. Onderzoeksvraag 1: toepassing handreiking College voor Promoties

De VSNU heeft een handreiking voor de Colleges voor Promoties<sup>3</sup> opgesteld om de Nederlandse universiteiten gezamenlijk te laten optrekken en gelijksoortige afwegingen te kunnen laten maken in de uitbreiding van het ius promovendi. In dit hoofdstuk is weergegeven hoe de Nederlandse universiteiten omgaan met deze handreiking van de VSNU en welke verschillen en overeenkomsten er zijn tussen de universiteiten.

De doorvertaling van de wetswijziging naar de handreiking is in figuur 1 inzichtelijk gemaakt.



Figuur 1. Schematische weergave doorvertaling wetswijziging uitbreiding ius promovendi in 'Handreiking College voor Promoties'

<sup>3</sup>

<https://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Governance/RC%20Handreiking%20ius%20promovendi.pdf>

Het College voor Promoties wijst voor elke promotie een promotor aan op voordracht van de decaan van een faculteit. De VSNU heeft een handreiking voor de Colleges van Promoties van de Nederlandse universiteiten opgesteld waarin zij adviseert om met de uitbreiding van het ius promovendi alleen UHD's, naast hoogleraren die al promotierecht hadden, op te laten treden als promotor.

Voor UHD's die in aanmerking willen komen om als promotor op te treden adviseert de VSNU het College voor Promoties dat zij kunnen aantonen dat de betreffende UHD zowel een goede onderzoeker als goede begeleider is. In de handreiking worden de volgende criteria van een goede onderzoeker beschreven die de Colleges voor Promoties kunnen meewegen in het aanstellen van een UHD als promotor:

- De UHD is Principal Investigator (PI) van een belangrijke beurs of project, bijvoorbeeld ERC consolidator of advanced grant, of een VICI beurs;
- De UHD zit in een bevorderingstraject tot hoogleraar of tenure track OF voldoet aan de hiervoor geldende (discipline specifieke) criteria.

Criteria die in de handreiking worden genoemd voor het zijn van een goede begeleider zijn als volgt:

- De UHD is een aantal keer succesvol copromotor of dagelijks begeleider geweest. Het aantal kan wisselen per discipline, faculteit en universiteit. Een promotie is succesvol geweest volgens de handreiking als:
  - een promotie binnen een bepaald tijdsbestek is afgerond (bijvoorbeeld 4 + 2 jaar) of korter dan gemiddeld bij de betreffende faculteit;
  - uit R&O-gesprekken blijkt dat de begeleiding goed was. Zowel de promotor(en) als copromotor(en) de begeleiding als goed beoordelen.

Daarnaast kan het College voor Promoties besluiten om een UHD het ius promovendi toe te kennen wanneer deze persoon op één of meerdere buitenlandse universiteiten promotor is geweest.

Om te zien welke verschillen en overeenkomsten er zijn in de toepassing van de handreiking voor het College van Promoties zijn de promotiereglementen van de Nederlandse universiteiten geanalyseerd. In tabel 1 zijn per universiteit de belangrijkste bevindingen uit deze analyse weergegeven. De analyse geeft antwoord op een aantal vragen die uit de promotiereglementen gehaald kunnen worden:

- Aan wie kan het ius promovendi naast hoogleraren nog meer worden toegekend?
- Worden de voorwaarden voor de uitbreiding van het ius promovendi zoals omschreven in de 'Handreiking College voor Promoties' toegepast?

- Kan het ius promovendi ook tijdens een lopend promotietraject worden toegekend?
- Wordt het ius promovendi permanent toegekend of voor een bepaalde periode?
- Kan een UHD met ius promovendi nog als copromotor optreden?
- Wat is de samenstelling van de begeleidingscommissie?

Universiteit	Ius promovendi	Voorwaarden toekenning volgens Handreiking	In het geval van lopend promotietraject	Permanent	Copromotor	Samenstelling begeleidings-Commissie
<b>TUD</b>	UHD's	?	Ja*	?	Nee	Min. 1 promotor en 1 copromotor
<b>EUR</b>	UHD's	Ja	?	?	?	1 promotor en 1 copromotor
<b>LEI</b>	UHD's	Ja	Nee	Ja	?	2 promotoren of promotor en copromotor
<b>OU</b>	UHD's	Ja	?	Nee, voor specifiek promotietraject	Ja	Min. 2 en max. 4 begeleiders: 1 of 2 promotores en eventueel 1 of 2 co-promotores
<b>RU</b>	UHD's	Ja	Bij start of in eerste 3 maanden	Ja	Ja	Max. 4 personen (promotoren en copromotoren)
<b>RUG</b>	Generiek aan adjunct-hoogleraren. UHD's komen in aanmerking.	?	?	Ja	Nee	Max. 3 promotoren incl. copromotor
<b>TiU</b>	UHD's	Ja	?	Nee, voor specifiek promotietraject	Ja	Min. 2 en max. 3 (co)promotoren, waarvan max. 2 promotoren
<b>TUE</b>	UHD's	Ja	Nee	?	Ja	Min. 1 promotor en 1 copromotor

<b>UM</b>	<i>Generiek aan alle UHD's (per 01/2020)</i>	<i>Ja</i>	<i>In overleg afwijken van vastgestelde begeleiding</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Min. 2 (co)promotoren, waarvan 1 promotor</i>
<b>UT</b>	<i>Adjunct-hoogleraren en UHD-1's</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja*</i>	<i>Nee, eerst voor 5 jaar. Daarna evaluatie en eventuele verlenging mogelijk*.</i>	<i>Ja</i>	<i>Max. 2 promotoren en 1 copromotor of max. 1 promotor en 2 copromotoren</i>
<b>UU</b>	<i>UHD's</i>	<i>Ja</i>	<i>Gelijktijdig met verzoek tot toelating promotie</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Min. 2 personen: promotor, tweede promotor en/of copromotor</i>
<b>UvA</b>	<i>Generiek aan UHD's. Bij hoge uitzondering aan UD's (per 11/2017).</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Max. 2 promotoren en min. 1 copromotor</i>
<b>VU</b>	<i>UHD's</i>	<i>Ja</i>	<i>?</i>	<i>Ja</i>	<i>Ja</i>	<i>Max. 2 promotoren of 1 promotor en 1 copromotor</i>
<b>WUR</b>	<i>Generiek aan UHD-1's in tenure track (per 03/2018). Anders op verzoek.</i>	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>	<i>Permanent voor hoogleraren en UHD-1's. Eens in 5 jaar evaluatie voor UHD-1's in tenure track.</i>	<i>?</i>	<i>Min. 2 en max. 3 (co)promotoren</i>

Tabel 1. Belangrijkste bevindingen beleidsdocumentenanalyse. \*Dit blijkt uit later gestuurde bijlage(n) die niet publiekelijk toegankelijk zijn.

Het gros van de Nederlandse universiteiten kent het ius promovendi niet standaard toe aan UHD's met uitzondering van de UM en UvA. De UM en UvA kennen het ius promovendi generiek toe aan elke UHD respectievelijk per januari 2020 en november 2017. Opvallend bij de UvA is dat uit een interview met een UHD met het ius promovendi aan de UvA is gebleken dat het toegekend krijgen van het ius promovendi op de UvA niet automatisch betekent dat men ook als promotor mag optreden. Dit komt omdat er aanvullende voorwaarden zijn welke door de decaan bepaald worden en geformuleerd zijn in de UvA brede regeling verruiming ius promovendi. De WUR kent het ius promovendi naast hoogleraren alleen generiek toe aan UHD-1's in tenure track sinds maart 2018. Aan de RUG wordt het ius promovendi standaard toegekend aan adjunct-hoogleraren.

De UvA en de UM zijn de enige universiteiten die in hun promotiereglement hebben opgenomen dat het ius promovendi bij uitzondering aan UD's kan worden toegekend na goedkeuring van het College voor Promoties. In de promotiereglementen van de andere universiteiten is dit niet opgenomen en lijken UD's niet in aanmerking te komen voor het ius promovendi, overeenkomstig met de handreiking.

Voorwaarden die gesteld worden voor de toekenning van het ius promovendi zijn vaak suggesties die zijn overgenomen uit de Handreiking van de VSNU voor Colleges voor Promoties. Zo hebben universiteiten voldoende bekwaamheid vaak gedefinieerd als het zijn van een goede onderzoeker en een goede begeleider. Er zijn verschillen tussen universiteiten hoe vaak iemand promoties tot een succesvol einde moet hebben gebracht om als goede begeleider gezien te worden. Soms is dit aantal niet gespecificeerd, terwijl dit aantal bij de OU vrij hoog, op vijf, ligt. Bij een aantal universiteiten staan de eisen niet gespecificeerd in de promotiereglementen. Uit interviews met UHD's blijkt dat van deze eisen kan worden afgeweken.

Bij de meeste universiteiten is het onbekend of het ius promovendi ook tijdens een promotietraject kan worden toegekend. Als dit beschreven is, dan is de regel vaak dat het ius promovendi bij de start van het promotietraject moet zijn toegekend. Uit interviews met UHD's en hoogleraren blijkt dat dit ook vaak tijdens het promotietraject gebeurt. Hierbij is niet te stellen of dit wenselijk dan wel onwenselijk is.

Er zijn verschillen in of het ius promovendi permanent of voor specifieke promotietrajecten wordt toegekend. De RUG, UU, LEI, UM, UvA, VU en RU kennen het ius promovendi permanent toe zolang de aanstelling van een persoon aan de universiteit loopt. Op de WUR wordt het ius promovendi voor UHD-1's in tenure track eens in de vijf jaar geëvalueerd. Ook de UT evalueert na vijf jaar waarna een verlenging van het ius promovendi mogelijk is. De OU en TiU kennen het ius promovendi toe voor

specifieke promotietrajecten. Van de andere universiteiten is onbekend of zij het ius promovendi wel of niet permanent toekennen.

Er zijn verschillen in of UHD's (en hoogleraren) met ius promovendi nog als copromotor mogen optreden. Dit wordt wel toegestaan op de UU, OU, TiU, TU/E, UvA, VU, UM, UT en RU. Voor de OU en TiU kan dit te maken hebben met het feit dat het ius promovendi alleen voor specifieke promotietrajecten wordt toegekend. In andere gevallen kunnen UHD's dus nog als copromotor optreden. Bij de RUG en TUD kunnen UHD's met ius promovendi niet meer als copromotor optreden.

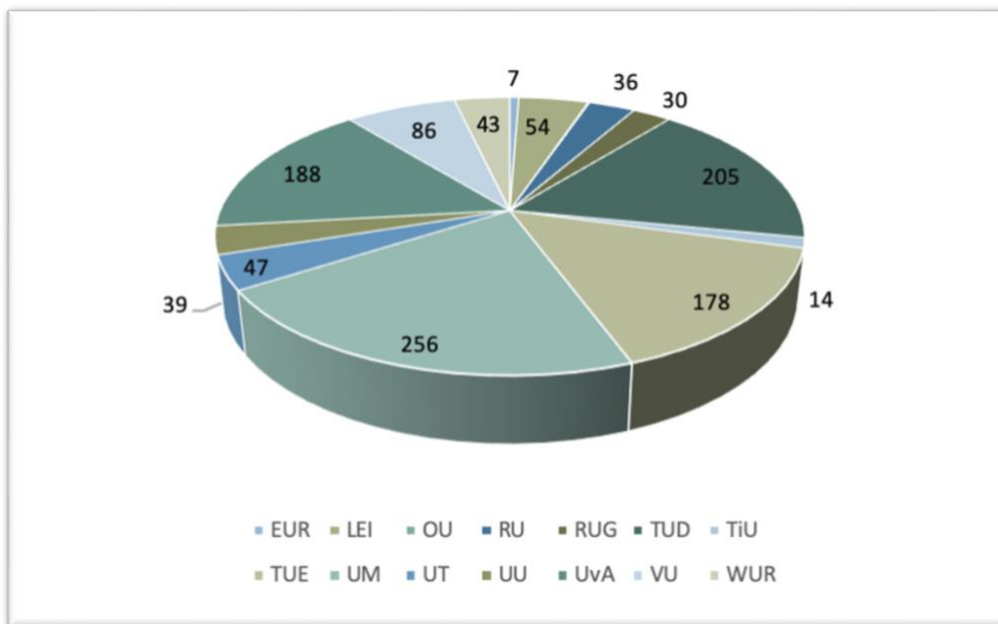
Overeenkomstig in de samenstelling van begeleidingscommissies van promotietrajecten is dat zij op elke universiteit uit meerdere personen bestaan met minimaal één promotor. Uit hoeveel (co)promotoren de begeleidingscommissie bestaat, verschilt per universiteit.

In sommige promotiereglementen worden kledingvoorschriften beschreven over het al dan niet dragen van een toga. Het dragen van een toga is volgens de beschrijving in de promotiereglementen enkel toegestaan voor hoogleraren. Een uitzondering hierin is de UvA; sinds 09-2020 mag een UHD met ius promovendi in functie als promotor of voorzitter een toga dragen. In de interviews kwam het al dan niet dragen van een toga in relatie tot status en traditie ook ter sprake. In het hoofdstuk over de ervaringen met de uitbreiding van het ius promovendi wordt dit geïllustreerd.

## 3. Onderzoeksvraag 2: niet-hoogleraren met ius promovendi

### UHD's met ius promovendi

In totaal hebben 1184 UHD's in de periode 2017-2020 (peildatum medio 2020, m.u.v. WUR dat peildatum eind 2019 hanteert) het ius promovendi verkregen. Figuur 2 laat het aantal UHD's met ius promovendi zien per universiteit. De verschillen tussen universiteiten zijn groot. Opvallend is dat de EUR slechts aan 7 UHD's het ius promovendi heeft toegekend. De TUD en TUE vallen op vanwege het hoge aantal UHD's met ius promovendi. UHD's aan UM verkrijgen generiek het ius promovendi; dit verklaart het grote aantal bij deze universiteit. De 188 UHD's met ius promovendi van de UvA (zie figuur 2) betreft niet het totaal aantal UHD's maar alleen diegenen die ook daadwerkelijk aan de UvA in staat zijn gesteld het ius promovendi uit te oefenen en daarbij feitelijk als promotor zijn aangewezen.

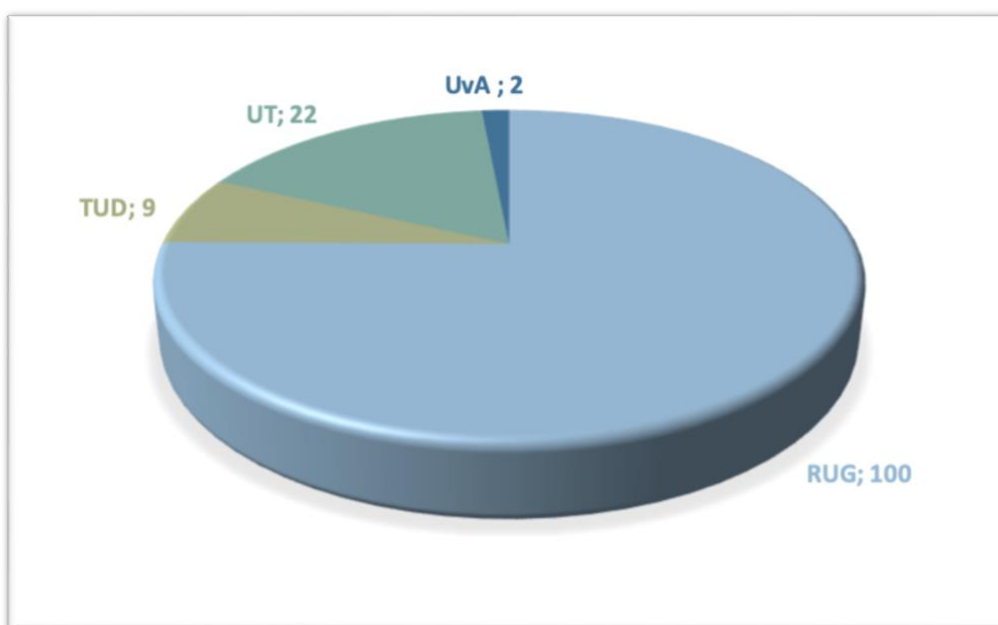


*Figuur 2. Aantal UHD's met ius promovendi per universiteit. NB: 37 Uhd's zijn aangesteld als UHD in Tenure Track, waarvan 35 bij WUR en 2 bij TUD.*

### Andere functies met ius promovendi



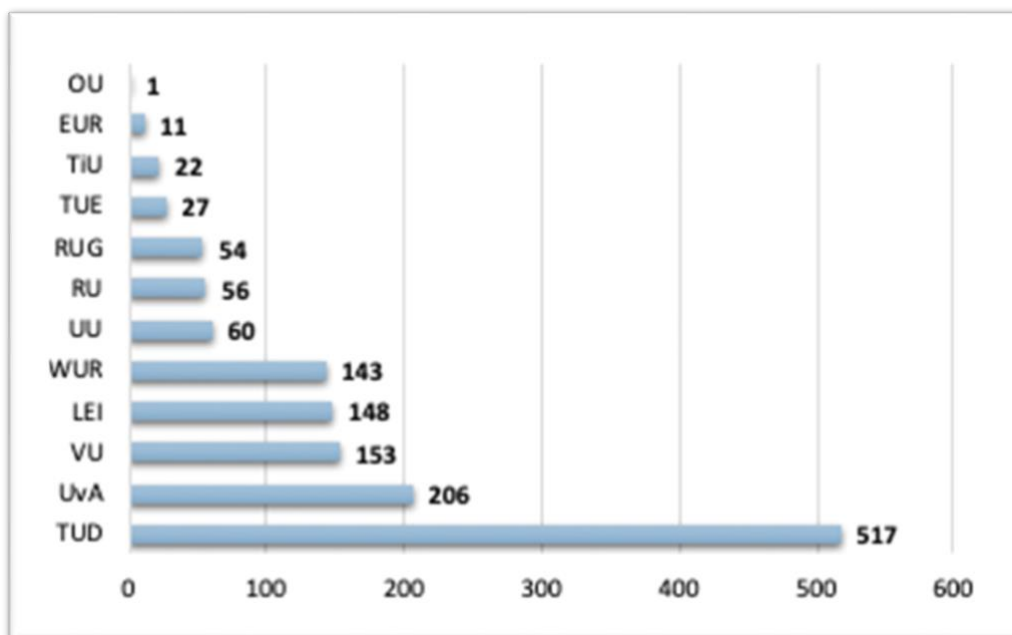
In totaal hebben 133 gepromoveerde medewerkers met een andere functies dan UHD in de periode 2017-2020 (peildatum medio 2020) het ius promovendi verkregen. Vier van de veertien universiteiten, te weten de RUG, UT, TUD en UvA, hebben in bovengenoemde periode het ius promovendi gegeven aan gepromoveerde medewerkers met andere functies dan UHD. Figuur 3 laat de aantallen per universiteit zien. Van de 133 medewerkers hebben 122 de functie van adjunct hoogleraar (RUG en UT). Vijf UD's hebben het ius promovendi verkregen, 2 aan de UvA en 3 aan de TUD. Bij de TUD is het ius promovendi daarnaast gegeven aan een docent.



*Figuur 3. Aantal andere functies met ius promovendi per universiteit. Vijf personen die ius aan de TUD hebben gekregen zijn medewerkers geregistreerd als gast (2), sectieleider (1), conversie (1), onbekend (1).*

## 4. Onderzoeksvraag 3: promovendi met niet-hoogleraar promotor

Momenteel zijn in totaal 1398 promovendi bezig met een promotietraject aan 12 universiteiten in Nederland waarin een niet-hoogleraar met ius promovendi als (eerste of tweede) promotor is benoemd. Figuur 4 geeft de aantallen promovendi per universiteit weer. Wederom zijn de verschillen tussen universiteiten groot. De TUD en heeft met 517 geregistreerde promovendi met een niet-hoogleraar als promotor de meeste promovendi zonder hoogleraar als promotor. Dit is 37% van de totale hoeveelheid promovendi in Nederland met een niet-hoogleraar promotor. Ook zien we dat de UvA, VU, LEI en WUR een flink aantal promovendi telt, tussen de 143 (WUR) en 206 (UvA) per universiteit.

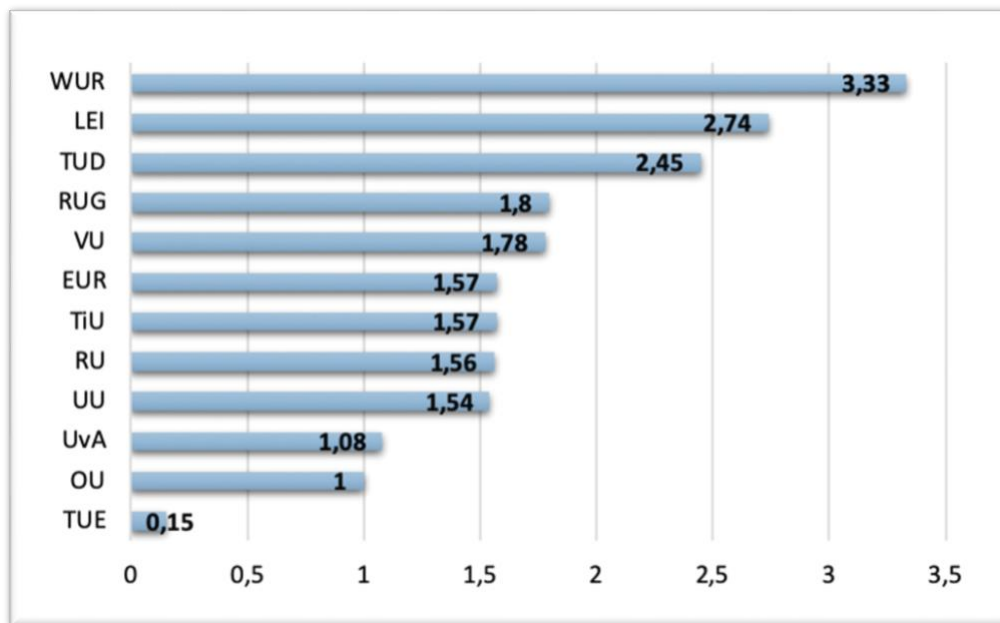


*Figuur 4. Aantal promovendi met een niet-hoogleraar met ius promovendi als (eerste of tweede) promotor per universiteit. NB: Gegevens van UT en UM zijn niet compleet en daarom niet meegenomen in de analyse.*

### Aantal promovendi per promotor

In figuur 5 is te zien hoeveel promovendi momenteel worden begeleid door een niet-hoogleraar als promotor. Ratio's zijn berekend per universiteit. De ratio van WUR is 3,33, dat betekent dat gemiddeld een niet-hoogleraar met ius promovendi tussen de

iets meer 3 promovendi begeleid. De TUE valt op met een ratio van 0.15. Dat houdt in dat slechts een klein gedeelte van de niet-hoogleraren met ius promovendi momenteel als promotor fungeert.



*Figuur 5. Ratio toekenning uitbreiding ius promovendi en begeleide promovendi per universiteit. Gegevens van UT en UM zijn niet compleet en daarom niet meegenomen in de analyse.*

Daarnaast hebben 410 promovendi aan de RUG een adjunct-hoogleraar als eerste promotor; 159 als tweede promotor en 11 als derde promotor. De RUG heeft 100 adjunct hoogleraren in dienst, gemiddeld begeleiden zij dus meer 4 promovendi per persoon.

### Percentage promovendi

Tien universiteiten hebben zicht op zowel het aantal promovendi dat een niet-hoogleraar promotor heeft als het totaal aantal huidige promovendi. Hierdoor is het mogelijk per universiteit het percentage promovendi te berekenen dat een niet-hoogleraar heeft als promotor.

Het percentage, zie tabel 2, varieert per universiteit en ligt tussen de 0,3% (OU) en 18.1% (TUD). De meeste promovendi met een niet-hoogleraar als promotor hebben daarnaast nog een andere (co)promotor die wel hoogleraar is. De RUG en TUD hebben

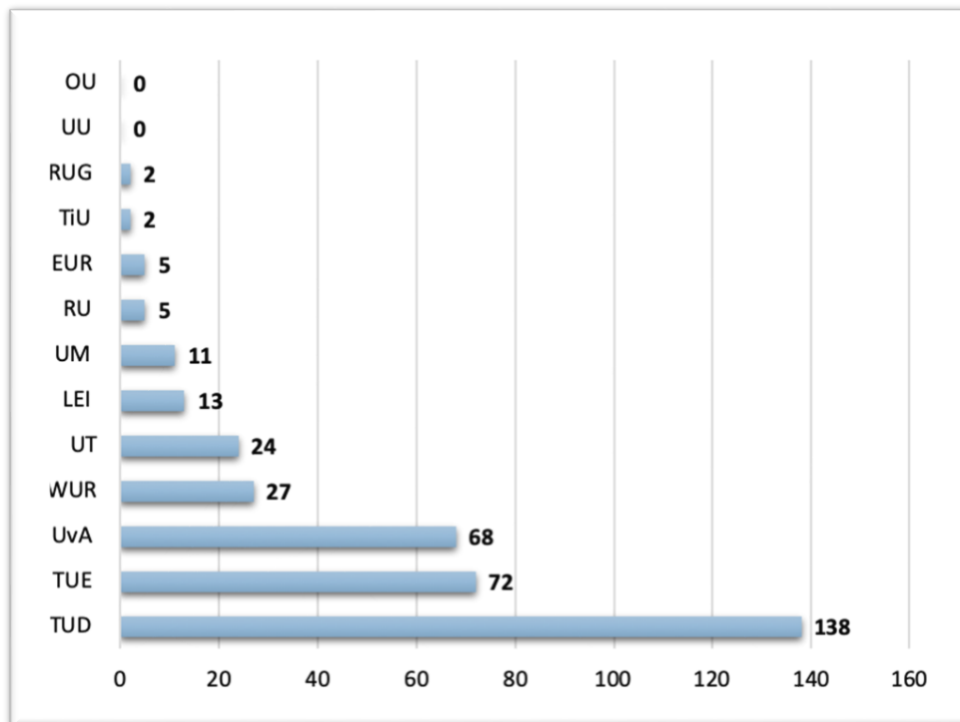
beide een percentage van hoger dan 15%; dit betekent dat meer dan 15% van de totale promovendi in deze twee universiteiten begeleid wordt door een niet-hoogleraar met ius promovendi als promotor. Bij de berekening van het percentage van de RUG zijn de promovendi die begeleid worden door adjunct-hoogleraren meegenomen.

UNI	OU	UU	TIU	RU	VU	LEI	WUR	UVA	RUG	TUD
%	0,3	1,9	2,9	5,1	5,5	6,7	7,2	8,5	15,5	18,1

*Tabel 2: percentage van huidige promovendi dat een niet-hoogleraar als promotor heeft per universiteit. Gegevens van EUR, UT, UM, TUE zijn niet compleet en daarom niet meegenomen in de analyse.*

### Aantal gepromoveerden

In de periode 2017-2020 (peildatum medio 2020) hebben 366 promoties aan Nederlandse universiteiten plaatsgevonden met een UHD met ius promovendi als promotor, 16 promoties met een adjunct hoogleraar als promotor (UT) en 1 promotie met een UD (UvA) in de rol als promotor. Figuur 6 geeft de aantallen per universiteit weer. De verschillen tussen universiteiten zijn erg groot. Aan zes van de dertien universiteiten zijn minder dan tien gepromoveerden. Aan de OU en de UU is nog niemand gepromoveerd met een niet-hoogleraar als promotor. Aan de UvA en TUE hebben respectievelijk 68 en 72 promoties plaatsgevonden. De TUD telt het hoogste aantal, 138 promoties hebben de afgelopen drie jaar plaatsgevonden met een niet-hoogleraar als promotor.



*Figuur 6. Aantal gepromoveerden met UHD, adjunct hoogleraar en UD met ius promovendi als promotor per universiteit. Bij de RUG ontbreken de gegevens van het aantal gepromoveerden bij adjunct hoogleraren. Gegevens van de VU zijn niet compleet en daarom niet meegenomen in de analyse.*

### *Disclaimer*

De cijfers van het aantal ius promovendi toekenningen aan niet-hoogleraren en het aantal promovendi dat door hen begeleid wordt, zijn verzameld en aangeleverd door de beleidsmedewerkers van universiteiten zelf. Aangezien het CWTS geen externe controle en verificatie op de aangeleverde cijfers heeft kunnen uitvoeren kan het CWTS niet instaan voor de juistheid, volledigheid en actualiteit van de getoonde cijfers in hoofdstuk 3 en 4 van dit rapport.

## 5. Onderzoeksvraag 4: ervaringen met uitbreiding ius promovendi

### Inleiding

Ter illustratie van eerdergenoemde bevindingen zijn wij als projectteam in gesprek gegaan met vier groepen uit de sector. We organiseerden een online ronde interviews met acht experts uit het veld. Daarnaast spraken wij met vijf promovendi, drie universitair hoofddocenten en een adjunct-hoogleraar, en vier hoogleraren. Een lijst van de interviews en de overige geraadpleegde experts vindt u in Annex A.

Waarbij in de gesprekken met wetenschappers vanuit de drie specifieke functieniveaus juist meer de nadruk kwam te liggen op individuele ervaringen, raakten de acht gesprekken met experts meer aan abstracte thema's. Gecombineerd geven deze twee soorten gesprekken een trapsgewijs overzicht van het promotierecht.

In dit hoofdstuk gaan wij aan de hand van zes thema's wat dieper in op het beeld dat wij in deze zomermaanden hebben gekregen van de uitbreiding van het promotierecht. Met als disclaimer dat een sector als die van de Nederlandse Universiteiten dermate divers is dat 16 gesprekken slechts een eerste gespreksrichting kunnen geven.

1. Centrale of decentrale besluitvorming
2. Begeleiding van de promovendus
3. Kwaliteit van het promotietraject
4. Traditie en status
5. Erkennen en waarderen
6. Financiering

### Leeswijzer

In het kader van de leesbaarheid zijn waar mogelijk de namen van de respondenten direct bij de quotes vermeld. Indien dit niet het geval is heeft de respondent ons gevraagd om zijn of haar anonimiteit te bewaren. De quotes zijn weergegeven zoals ter sprake gekomen in de interviews.

## Thema 1: Centrale en decentrale besluitvorming

*Zoals uit de beleidsverkenning blijkt, kennen sommige universiteiten het ius promovendi generiek toe aan bepaalde functies. Op andere universiteiten kan via de decaan een verzoek ingediend worden bij het College voor Promoties die op haar beurt bepaald of de voordracht van de decaan geaccepteerd wordt. Uit de gesprekken blijkt dat het voor respondenten van belang is dat duidelijk gecommuniceerd wordt wat de regeling omtrent het ius promovendi inhoudt.*

Uit de beleidsverkenning en de raadpleging van de promovendivolgsystemen is duidelijk geworden dat universiteiten verschillende keuzes maken in het uitvoeren van de wetswijziging. Een duidelijk verschil is te zien in de keuze voor het toepassen van de wet op centraal niveau of ruimte bieden voor een decentrale toepassing.

Elke universiteit heeft een mate van decentrale vrijheid ingevoerd, maar de verschillen zijn groot. Deze verschillen zijn te vinden op een as, met aan de ene zijde volledige beslisbevoegdheid bij de decaan van een faculteit en een eigen facultair benoemingsprotocol. Aan de andere kant van deze as staan de universiteiten die op centraal niveau een geheel recht hebben ingevoerd, zoals het geval is op de UM en UvA. Daar is het ius promovendi gegeven aan iedereen op functieniveau van Universitair Hoofddocent. Op de WUR wordt het ius promovendi generiek toegekend aan UHD-1's in tenure track hetgeen eens in de vijf jaar wordt geëvalueerd. Op de RUG is het ius promovendi gegeven aan alle adjunct-hoogleraren.

Het belang van duidelijkheid over wie wel of geen ius promovendi heeft of kan verkrijgen wordt aangegeven door experts en promovendi zelf. Of het ius promovendi nu generiek wordt toegekend of niet, het is belangrijk dat faculteiten en universiteiten naar hun medewerkers communiceren wat hun regeling is.

De regeling voor het toekennen van het ius promovendi wordt door verschillende respondenten als streng ervaren. Tevens lijkt het alsof in sommige gevallen van de regeling versoepeld wordt toegepast, hetgeen ruimte kan geven voor onduidelijkheid.

---

*“Het is helemaal onduidelijk [...] het is één onduidelijk [...] of iedereen inderdaad automatisch het ius promovendi heeft of niet, of dat voor het ius promovendi überhaupt nog mensen akkoord moeten gaan of voor het ius promovendi in specifieke gevallen, zoals bij specifieke projecten de decaan akkoord moet gaan en wanneer ja alles. Alles.” promovendus/a IV*

---

---

*[...] en die [College voor Promoties] hebben gezegd: “Nee, dat doen we niet, want je voldoet niet aan de formele vereisten, namelijk dat je al drie promovendi naar de eindstreep hebt begeleid”. En daar willen we aan vasthouden [...] Ze [College voor Promoties] zeiden wel: “Nou ja, die drie daar kan er wel één van af, omdat je een cursus promovendi begeleiden hebt gedaan. Dus daarin waren de regels ineens toch niet zo hard, maar nee, die twee moest ik dan wel echt klaar hebben.” UHD I*

---

Momenteel verschilt het beleid om het ius promovendi toe te kennen per universiteit. Dit kan voor wetenschappers een reden zijn om bij een universiteit te blijven of om een universiteit te verruilen voor een andere. De vraag is of het wenselijk is dat de uitbreiding van het ius promovendi landelijk beleid wordt of dat universiteiten dit autonoom kunnen blijven bepalen.

---

*“En mijn collega is daar op de één of andere manier, door dat net heen geglipt. Ik weet niet hoe. Maar zij zei van: “Je moet gewoon een mooie brief schrijven”. Ik heb een prachtige brief geschreven, maar nee. De huidige decaan zegt gewoon nee.” Saskia Bonjour*

---

---

*“Ik denk het wel fijn zal zijn als in ieder geval alle mensen in dezelfde positie ook gelijke kansen krijgen bij de universiteit, en dat het niet van je universiteit afhangt of je het ius promovendi kunt krijgen of niet.” Lucille Mattijssen*

---

Verschillen in doorvertaling van het beleid leidt tot verschillen in het verlenen van het promotierecht. Een thema dat in veel van de gesprekken naar voren kwam. Zo wordt er door verschillende experts gesproken over het generiek toekennen van het ius promovendi en hier geen verschillen tussen universiteiten in te laten bestaan.

---

*“Ik ben (geen voorstander van top-down...alles vindt plaats in context, je kunt niet een idee van a naar b naar c etc. toepassen want de context verandert en de context is absoluut bepalende factor [...] Ik denk dat het wel gezond is om een kader te hebben maar binnen de kader wel vrijheid [...] Dus de criteria kunnen per universiteit verschillend zijn.” Masi Mohammadi*

---



Regelmatig wordt er in de gesprekken een vergelijking gemaakt met andere landen. Daarbij wordt genoemd dat het Nederlandse universitaire systeem anders is georganiseerd dan in bijvoorbeeld Verenigde Staten. In het buitenland kunnen onderzoekers in vergelijking met Nederland vaak eerder in hun loopbaan als promotor optreden. We kunnen ons afvragen of het met de uitbreiding van het ius promovendi echt aantrekkelijker wordt voor buitenlandse onderzoekers om zich in Nederland te vestigen of dat academici andere landen, waar minder een beperking is van het promotierecht, de voorkeur geven.

---

*“Ik denk dat het een soort van behoudendheid en conservatisme is dat er op bepaalde plekken het ius promovendi niet zo breed wordt vergeven. Het zegt iets over de cultuur. Dit is denk ik echt voor een groot deel de verklaring. En ik denk dat we best wat meer mogen streven naar zo veel mogelijk uniformiteit.” Rens Vliegenthart*

---

*“Wij begrijpen van onze eigen achterban dat er heel veel onduidelijkheid is over de toekenning van het ius promovendi. Vandaar dat we ook vrij blij waren met de beslissing van de Universiteit Maastricht om elke UHD'er het ius toe te kennen. Dan ontstaat er geen verwarring over wie wel en wie niet. Bij universiteiten bestaan er heel veel verschillende richtlijnen, zoom je dan ook nog eens in op faculteitsniveau dan zie je daar nog eens verschillende aanvliegroutes. Dat werkt inefficiëntie, verwarring en onduidelijkheid in de hand.” Lidwien Poorthuis*

---

## Thema 2: Begeleiding van de promovendus

*De respondenten delen hun ervaringen over de diversiteit, expertise en werkwijze in begeleidingsteams. Culturele elementen, communicatie, feedback en coachingsaspecten zijn naast inhoudelijke begeleiding belangrijk voor promovendi.*

De succesvolle begeleiding van promovendi is één van de criteria van voldoende bekwaamheid die in de handreiking voor Colleges voor Promoties zijn beschreven om het ius promovendi toe te kennen. In de gesprekken met experts, hoogleraren, UHD's en promovendi is specifiek gevraagd naar hoe de begeleiding verloopt in een promotieteam. Het belang van samenwerken in een begeleidingsteam wordt meerdere malen genoemd. Door verschillende begeleiders in een team te betrekken, kan de diversiteit van het begeleidingsteam en de expertise verbreed worden.

---

*“Kijk bij ons zijn de begeleidingsteams op vrij gelijkwaardige basis betrokken, dus het is niet zo dat wij een [...] promotor hebben die je eigenlijk als promovendus nooit ziet of weinig, en dan een UHD die je één keer in de maand ziet, en dan een postdoc die je dagdagelijks ziet. Dat model kennen wij niet, dus de begeleiding die ik heb gedaan was het gewoon, zaten we altijd met het hele team. En was het meer de diversiteit in expertise die dat nuttig maakte [...] En in zo'n situatie zou je wat mij betreft ook kunnen zeggen: je geldt dan allemaal als promotor.” UHD I*

---

Uit de gesprekken blijkt vooral dat de verbreding van het recht op promotie impact heeft op de werkwijze in de teams. Welke impact dit is hangt vooral af van de werkwijze

---

*“Destijds [10 jaar geleden] was het inderdaad veel meer van een UD helpt de hoogleraar en doet al het werk, maar krijgt geen credits en daarmee eigenlijk ook geen verantwoordelijkheid.” Kitty Nijmeijer*

---

en cultuur waaraan het team gewend was voorafgaand aan de wetswijziging.

Door mobiliteit van academici zijn zij verschillende manieren van begeleiding gewend. Regelmatig wordt het Angelsaksische model genoemd, waarin de begeleiding van promovendi anders is georganiseerd.

---

*“Ik bedoel we zijn al jaren het Angelsaksische model van wetenschap aan het lopen kopiëren, maar dit nemen we dan niet over. Want in de UK mocht ik gewoon wel als enige supervisor optreden, als enige supervisor optreden van promovendi.” UHD I*

---

Ook voor promovendi is begeleiding belangrijk. Immers, middels begeleiding tijdens hun promotietraject kunnen promovendi worden opgeleid om verder in de academie of daarbuiten te werken. Inhoudelijke begeleiding is daarbij uiteraard belangrijk, maar culturele elementen, communicatie, feedback en coachingsaspecten worden door de geïnterviewde promovendi ook genoemd als belangrijke onderdelen van begeleiding tijdens een promotietraject.

---

*“Communication has been an issue [...] There is a cultural element to it that is basically the feedback is either negative or there's no feedback. So for me [...] that's not how it works in the country I come from. I mean, you get feedback in both cases you know: this is good, this is bad. So, you know, you kind of average it around and see how well you're doing. That's how it works for me. But that that isn't the case for my supervisor. My supervisor's commitment to supervision is really being critical. So, yeah, that's a, that was something I had to get used to. And yeah, it's not ideal for me. I have to say.” promovendus/a II*

---

*“Ik vind ze [hoogleraren] geven heel erg, ja, heel erg algemeen feedback [...] het is echt niet constructief [...] je weet wat ze dan niet goed vinden, maar je weet echt niet hoe je het wel moet doen. En ja, het is niet, het is dus niet concreet genoeg om adjustments te kunnen maken om dan wel te kunnen publiceren. Dat is denk ik het grootste ding. En ja, ik merk gewoon: ze denken gewoon niet mee. Ze denken niet mee als een coach over waar jij je motivatie vandaan haalt en hoe je het dan zou moeten aanpakken. Ze denken niet mee over ja, hoe zorg je ervoor dat het in een bepaald tijdschrift gepubliceerd wordt? Dus hoe moet je, wat is dan de invalshoek van je argument bijvoorbeeld, en welk jargon moet je gebruiken.” promovendus/a IV*

---

---

*“Ik denk dat de mensen in ieder geval in mijn discipline die nu professor zijn, die zijn in mijn discipline [...] helemaal niet gepromoveerd op artikelen bijvoorbeeld. Die zijn allemaal gepromoveerd op boeken en manuscripten en allemaal dat soort dingen en dat vereist hele andere kwaliteiten. Ze zijn ook opgegroeid, zoals ik dat zie, in een tijd waarin de hiërarchie van de promotor en de promovendus heel anders was. Dus je moest gewoon veel beter luisteren en je eigen mening telde misschien allemaal niet. En het was meer een heel strikt leraarschap ofzo, terwijl het nu veel meer een coachingsrelatie lijkt te zijn. En dus denk ik ook omdat die anderen [UHD's en UD's] qua generatie dichterbij staan dat ze al die aspecten voor onze, mijn generatie beter hebben.” promovendus/a IV*

---

Deze elementen kunnen steeds belangrijker worden, omdat de academische wereld steeds internationaler wordt waarin nieuwe generaties met elkaar omgaan.

---

*“[...] iemand die er ook wel voor je is als je tegen dingen aanloopt. Dat je daar gewoon terecht kan en dat je weet dat je binnen een dag sowieso wel antwoord kan verwachten, want op een gegeven moment was [...] mijn dagelijks begeleider 50% aangesteld in het buitenland. Dus hij was dan één week in het buitenland, één week in Nederland [...] maar zelfs als 'ie in het buitenland was, kon ik hem wel gewoon bereiken.” promovendus/a I*

---

De vraag rijst ‘wat is succesvolle begeleiding’? Lucille Mattijssen, voorzitter van PNN en zelf promovenda, benoemt dat het afronden van een proefschrift niet altijd hoeft te betekenen dat de begeleiding succesvol is geweest.

---

*“Zeker, omdat er ook begeleiders zijn die niet goed begeleiden en waarvan de promovendus met hangen en wurgen toch die eindstreep bereikt, dat proefschrift afkrijgt, maar dan is er niet goede begeleiding geweest, een goed traject geweest. Dat uit zich niet altijd in het niet succesvol afronden van het proefschrift [...] PNN is van mening dat jonge onderzoekers die nog niet zo ver zijn in hun carrière toch ook wel goed onderzoek kunnen doen en goed kunnen begeleiden. ‘Dus wat ons betreft maakt de titel niet zoveel uit, het gaat echt om de kwaliteit van de begeleiding. Iemand die als goede onderzoeker promovendi gemotiveerd naar de eindstreep brengt, en begeleidt tot zelfstandig onderzoeker.’ Lucille Mattijssen*

---

Hoogleraar en vice-decaan Kitty Nijmeijer vindt vertrouwen van belang. Ook ziet zij binnen de bètawetenschappen in de afgelopen jaren een verandering in het systeem waardoor wetenschappers op een eerder moment in hun carrière al veel verantwoordelijkheid dragen en daarmee begeleider kunnen zijn.

---

*“Ik vind dat we goed moeten opletten wie je het promotierecht wel geeft en wie je dat recht niet geeft [...] Het is natuurlijk ook een kwestie van vertrouwen [...] Dat maakt het soms ingewikkeld natuurlijk. Je kunt niet alles vastleggen, maar je moet wel het gevoel hebben: ik heb hier te maken met een zekere senioriteit, deze persoon kan die verantwoordelijkheden dragen. Dat hoeft niet op alle gebieden en het hangt er ook erg vanaf of iemand in het oude of in het nieuwe systeem is opgegroeid. De nieuwe generatie, de huidige generatie tenure trackers, die krijgen van meet af aan al veel meer verantwoordelijkheid en zij nemen die ook. Dat is natuurlijk een heel ander uitgangspunt dan tien jaar geleden.” Kitty Nijmeijer*

---

Bij het beoordelen van de kwaliteit van de begeleiding pleit Lucille Mattijssen voor het toevoegen van kwalitatieve elementen naast het aantal succesvol afgeronde begeleide promoties.

---

*“Ik wil hard aanbevelen om bij het bepalen van de kwaliteit van de begeleider ook de mening van de promovendi mee te nemen. En niet alleen kijken naar de irritante cijfertjes waar we met z’n allen toch echt vanaf zouden moeten.” Lucille Mattijssen*

---

In een van de gesprekken met de experts kwam ook expliciet naar voren wat de consequentie is van dermate slechte begeleiding.

---

*“Om te beginnen, en dat is heel algemeen bestuurlijk standpunt – ik vind het geen goed bestuur om te zeggen: hé, we hebben een aantal lui die uitsluitend de verantwoordelijkheid van hoogleraar voor de begeleiding van promovendi niet aankunnen: nou, dan nemen we die verantwoordelijkheid aan allemaal af. Een decaan heeft natuurlijk een hoop mogelijkheden. Wat mij betreft zou hier uiteindelijk ook ontslag van een hoogleraar die toont die verantwoordelijkheid niet te kunnen dragen bij moeten kunnen horen.” Floris Cohen*

---

### Thema 3: Kwaliteit van het promotietraject

*Voorname-lijk de experts spreken over de kwaliteitseisen waaraan voldaan moet worden om als promotor te kunnen optreden. Door UHD's zonder ius promovendi met individuele beurs wordt het als tegenstrijdig ervaren dat zij de eindverantwoordelijkheid over hun project hebben, maar niet formeel als eindverantwoordelijke voor de promovendi in hun project mogen optreden.*

Met name in de gesprekken met de hoogleraren en met de experts kwam het thema kwaliteit meerdere malen aan bod. Centrale vraag: verliezen we in het Nederlandse promotiestelsel aan kwaliteit door de uitbreiding van het ius promovendi?

---

*“Een promovendus heeft recht op de best denkbare begeleiding en in principe is dat de meest vooraanstaande wetenschapster of wetenschapper op het overeenkomstige vakterrein. Door de bank genomen, dat mag je hopen ten minste, is dat de hoogleraar: loopt wat langer mee, is door meer hoepels gesprongen, is nog eens driedubbel gekeurd. En dat kunnen dan twee verschillende rollen zijn. In principe is dat die van de directe begeleider, maar het is ook mogelijk dat de hoogleraar zegt: ‘jouw onderwerp lijkt mij zeer geschikt, maar wij hebben in de vakgroep iemand die er meer verstand van heeft’, en dat is dan bijvoorbeeld een van de hoofddocenten. Dus dan spreek je onderling af dat de hoofddocent de begeleiding doet. Maar de hoogleraar wil wel, en moet ook, op de hoogte worden gehouden, en blijft eindverantwoordelijk. Ik zie niet in wat er met die constructie mis is (behalve dus als de hoogleraar die verantwoordelijkheid niet aan blijkt te kunnen; maar dan heb je met diens hele functioneren een probleem, dat als zodanig om oplossing vraagt).” Floris Cohen*

---

Een hoogleraar en tevens onderzoeksdecaan aan een universiteit ziet dit anders.

---

*“Bij ons aan de universiteit krijgt iedereen met de functie van UHD het ius promovendi. Wij hebben een aantal UHD'ers die al in een groot aantal gevallen copromotor zijn geweest. Ik zou het vreemd vinden als wij dan nu tegen deze mensen zouden zeggen ‘Jij bent nog niet in staat om echt kwaliteit te identificeren en te waarborgen’. Maar zoals ik aan het begin zei, wij letten er wel op dat in het geval van een onervaren UHD'er een ervaren copromotor terzijde wordt gesteld. En daarmee heb je in mijn ogen echt voldoende waarborging van de voldoende kwaliteit. Bovendien speelt een beoordelingscommissie ook weer een rol.” Hoogleraar I*

---

Lidwien Poorthuis, LNVH, bevestigt het standpunt dat het behalen van de positie van Universitair Hoofddocent al een voldoende proeve van bekwaamheid is.

---

*“Wij kiezen niet voor het ius promovendi, want wij kiezen voor kwaliteit? Maar als je tot UHD’er bent bevorderd, dan mogen we er toch vanuit gaan dat je kwaliteit hebt? Anders klopt het systeem van je universiteit ook niet. Je wordt pas UHD’er als je op een bepaald level onderzoek kan doen. Je wordt pas UHD’er als jouw onderwijs van een bepaalde kwaliteit is.” Lidwien Poorthuis*

---

Poorthuis ziet in de kwaliteitseisen die nu voor deze positie staan al een uitsluitende

---

*“Sterker nog, die cijfers die gekoppeld zijn aan kwaliteit zijn vaak zo rigide, dat ze een uitsluitende werking hebben. De bevorderingsprocedure tot UHD zou voldoende selectie moeten zijn. Het is daarnaast ook gek wanneer een UHD de gehele begeleiding van een promovendus doet en de hoogleraar vervolgens alleen aan het einde ‘even komt kijken’, omdat het nu eenmaal in de voorschriften staat dat de hoogleraar de formele begeleider zou moeten zijn. Een situatie die in de praktijk geregeld voorkomt, zo begrijpen we uit onze achterban. Als je in zo’n geval blijft bij het standpunt dat het begeleider van promovendi door hoogleraren gestoeld is op grip houden op de kwaliteit van het promotietraject, en dat je daar als UHD nog niet bekwaam genoeg in zou zijn, dan is dat in onze ogen een kwalijk argument. In realiteit gaat het hier dan dus om formaliteiten en niet zozeer om toegevoegde waarde en kwaliteit.” Lidwien Poorthuis*

---

werking.

Ook hoogleraar Ingrid Robeyns bevestigt de zware eisen die nu op sommige universiteiten gekoppeld zijn aan het ius promovendi voor niet-hoogleraren en vraagt zich af of hoogleraren zelf nog aan deze eisen kunnen voldoen.

---

*“Ik herinner mij nog dat toen het beleid bij ons op papier stond, las ik het en sprak ik er een collega-hoogleraar hierover. Wij zeiden ‘Als we dit bij ons zouden toepassen, dan zouden velen van ons geen ius promovendi krijgen’. De eisen voor UHD’s zijn hoger dan voor hoogleraren. En dat is onafhankelijk van wat de uitkomsten tussen universiteiten zijn gewoon problematisch.” Ingrid Robeyns*

Eindverantwoordelijkheid is ook een interessant gesprekstema dat relateert aan de kwaliteit van het promotietraject. Door meerdere UHD's wordt het als tegenstrijdig ervaren dat zij de Principal Investigator (PI) zijn van een project, maar niet de eindverantwoordelijkheid hebben over de promovendus/i, wanneer zij niet als promotor mogen optreden.

---

*“Ja, dit is mijn project, ik ben eindverantwoordelijke van dat project en dan zou er dus iemand anders, stel dat ik dat er binnen het begeleidingsteam een conflict zou zijn, een verschil van inzicht over waar het met dat promotietraject heen moet, dan heeft iemand anders de doorslaggevende stem over wat er met mijn VIDI-project gebeurt [...] ik vind dat daar een discrepantie zit tussen de tussen de verantwoordelijkheid die je krijgt van NWO en van ERC en de verantwoordelijkheid zoals die wordt erkend. [...] Wij [collega's met NWO of ERC grant] zijn verantwoordelijk naar de financierder toe voor de succesvolle afronding van het project. We hebben beloofd dat wij zorgen dat dit project op een goede manier wordt uitgevoerd en die verantwoordelijkheid kunnen we niet nemen als iemand anders uiteindelijk beslist over de subprojecten van ons project, want de promotietrajecten zijn gewoon subprojecten.” Saskia Bonjour*

---

Door hoogleraar Kitty Nijmeijer wordt eindverantwoordelijkheid ook als belangrijk element ervaren. Als iemand heeft bewezen de eindverantwoordelijkheid over een project te kunnen dragen, dan moet die persoon het ius promovendi kunnen aanvragen. Het is voor de hoogleraar heel belangrijk dat iemand vier jaar lang een promovendus naar een succesvol einde van het traject kan begeleiden. Daarom is zij geen voorstander van het direct toekennen van het ius promovendi aan UD's.

---

*“Ik ben er geen voorstander van om UD's zomaar, net na hun eigen promotie en twee postdocs, standaard promotierecht te geven. Juist omdat de rol van promotor ook een grote verantwoordelijkheid betekent. Als promotor ben je medeverantwoordelijk voor iemands toekomst. [...] Je moet een zekere garantie hebben dat iemand die verantwoordelijkheid aan kan en daarvoor moet je een zekere ervaring hebben.” Kitty Nijmeijer*

---



Wederom wordt het Angelsaksische model genoemd in relatie tot kwaliteit. In het Engelse systeem zijn vooral beurspromovendi actief die meer vrijheid hebben in het doen van hun eigen onderzoek.

---

*"[...] at least in the UK, it's a much more independent structuring of research. Both at PhD level and beyond. I would say there's much more freedom to bring in your own projects because we don't have that centering of power with professors." Linnet Taylor*

---

Hoogleraar Ingrid Robeyns ziet in het Engelse systeem een waarborging voor kwaliteit die zij in het Nederlandse systeem terug wil zien.

---

*"In het Engelse systeem, dat ik prima vind, heeft elk departement of faculteit dus afhankelijk van de grootte, wat daar heet een graduate committee. Daarin zitten een aantal hoogleraren en zij toetsen of de voorgestelde begeleiders samen adequaat zijn om het promotietraject te doen. Ik vind het belangrijk dat er dus inderdaad een toets moment blijft voor de begeleiders. Maar dit geldt dan net zo goed voor hoogleraren. Daarnaast hebben wij bijvoorbeeld het beleid dat een promovendi twee begeleiders moeten hebben. Dat is bijvoorbeeld een kwaliteitselement. Of bijvoorbeeld het kwaliteitszorgplan." Ingrid Robeyns*

---

## Thema 4: Traditie en status

*Traditioneel gezien behoort het ius promovendi bij de functie van hoogleraar. In verschillende interviews en promotiereglementen komt terug dat het dragen van de toga een specifiek kledingvoorschrift is voor hoogleraren. UHD's met ius promovendi mogen geen toga dragen. Ondanks de uitbreiding van het ius promovendi wordt nog steeds waarde aan deze traditie gehecht die op sommige universiteiten is vastgelegd in het promotiereglement.*

---

*“Natuurlijk is het ius promovendi traditioneel het voorrecht van de hoogleraar. Dat is nu echt wat een hoogleraar nu uitzondert van andere niveaus, dat klopt. Maar om een goede hoogleraar te zijn moet je echt meer kunnen dan dit. Het gaat ook om leiderschapskwaliteiten, output.” Hoogleraar I*

---

In deze midterm review kunnen we niet om de traditionele invulling van het hoogleraarschap heen. Door de uitbreiding van het promotierecht is een traditionele taak van hoogleraren nu ook bij UHD's neergelegd. Traditie in relatie tot status of cultuur, het kwam veel ter sprake.

---

*“Ik zou theoretisch kunnen voorstellen dat een deel van de charme van het hoogleraarschap juist is dit recht [is] – en dat als het plotseling z'n exclusiviteit verliest dat dat een stukje van de uitstraling, glamour, wat je wilt, van het hoogleraarschap weghaalt. In alle eerlijkheid til ik daar zelf niet zo verschrikkelijk zwaar aan. Want het is uiteindelijk toch ook een kwestie van redelijkheid en rechtvaardigheid. Als je zegt dat de Nederlandse UHD's het equivalent zijn wat in Amerika de associate professor wordt genoemd, dat is toch wel heel gangbaar. Dat geldt ook voor die laatste rol, dat daar het promotierecht bij hoort. Internationaal gezien is het gewoon zeker niet ongebruikelijk. Ik heb eigenlijk voor zover ik het tegenkwam een devaluatie van de functie van hoogleraar niet een heel steekhoudend argument gevonden.” Alexander Rinnooy Kan*

---

Verschillende respondenten geven verschillende verklaringen voor de hechting in de sector aan rituelen, zoals het dragen van de toga.

---

*“Toen ik mijn oratie gaf over dit onderwerp was er achteraf bij de receptie wat discussie. En dan zie je gewoon dat voor sommige hoogleraren... het is ook een machtsprivilege. Vanuit mijn perspectief als politiek filosoof: veel mensen vinden het fijn om macht te hebben. Dus wat heel interessant was dat de reacties die ik kreeg na de casussen in mijn oratie in 2010, was dat heel veel UHD's zeiden 'Ah ja dit is helemaal correct'. De hoogleraren waren verdeeld. En een aantal kwam met dezelfde argumenten 'Ja maar hoogleraar, dat is dan toch...' Het is alsof het een aparte kaste is. En dat vind ik gewoon een foutief idee. Hoogleraren zijn gewoon niet veel anders. Ja, er is wel iets waarom iemand hoogleraar is, maar er zijn heel veel UHD's die niet kunnen doorstromen. Niet omwille van inhoudelijke gronden, maar omdat ze of onvoldoende bestuurservaring hebben of omdat er geen doorstroommogelijkheden zijn.” Ingrid Robeyns*

---

Een mooie aanleiding voor gesprekken over dit element is de vermelding van het protocol rondom de kledingvoorschriften bij de promotieplechtigheid. Verschillende universiteiten hebben in de vertaling van de wetswijziging expliciet opgenomen dat het recht van het dragen van de toga, ondanks de wetswijziging m.b.t. het ius promovendi, blijft bij de hoogleraren.

---

*“Wij hebben in Nederland een systeem dat op dit moment niet zo goed werkt op dit vlak [...] We hebben een heel nadrukkelijke scheiding tussen de mensen die de toga dragen, die het ius promovendi hebben, die een titel dragen, de professorstitel dragen, en de rest [...] Dat is bijvoorbeeld heel zichtbaar bij een promotie als er vragen gesteld worden. Dan zitten er mensen in een kostuum of in een net mantelpak of iets dergelijks. En er zitten mensen in toga. Dat is een nadrukkelijk verschil. Dat zie je heel goed, terwijl de inhoudelijke bijdrage helemaal niet zo ver uit elkaar hoeft te liggen. Er is ook het gekke effect dat er soms projecten zijn die echt duidelijk begeleid worden door iemand zonder de professorstitel, bijvoorbeeld door een UD. En die soms het project verworven heeft. die het geld heeft verworven en die zit daar dan dus visueel en qua ius promovendi in een heel andere rol. Dat heeft iets gekks, vooral omdat het zeg maar niet beperkt blijft tot jonge onderzoekers.” Bart Verheij*

---

Er is al eerder benoemd dat de wetswijziging op verschillende manieren in beleid is doorvertaald. Deze verschillen komen terug in de voorschriften voor kleding, deze lijken van toepassing op de verschillende culturen bij de verschillende instellingen.

---

*“Bij ons krijgt elke adjunct-hoogleraar het ius promovendi. De UHD-1 met pet. Je bent UHD-1, maar je mag je baret op. Je bent nog niet gewoon hoogleraar, maar je bent het nog niet. Dan mag je wel de toga aan bij ons. In ons vakgebied, internationaal gezien weer een drama. Want in Amerika denken mensen dat je met deze titel een toegevoegd docent bent, vanuit de praktijk zonder dat je wetenschappelijk onderzoek zelf doet. In de medische tak helpt het dan wel weer, want dan mag je prof voor je naam zetten. En in die wereld is dat belangrijk bij bijvoorbeeld funding.” Peter Verhoef*

---

---

*“Ik hoop wel dat dat een beetje iets is voor de wat oudere generatie en dat het hechten aan alle symbolen geleidelijk aan wat minder wordt. Want ja het is niet echt meer van deze tijd. Het is net zoiets [...] als wanneer alleen de minister-president een Armanipak aan mag en dat dan de andere ministers iets bij de C&A mogen uitkiezen.” Jack Hoeksema*

---

Anders dan kledingvoorschriften kan er ook waarde gehecht worden aan de naamsbekendheid van de promotor, zoals één van de promovendi benoemt.

---

*“Tegelijkertijd ben ik ergens juist wel blij dat hij mijn promotor is, dat hij [...] bij mijn hele project betrokken is, puur omdat hij in het veld waarin ik onderzoek doe, een vooraanstaande onderzoeker is en dat je op die manier, nou ja, als je zegt: deze persoon is mijn promotor, dat mensen [...] dat herkennen en ook meteen kunnen plaatsen waar je [...] je precies onderzoek naar doet.” Promovendus/a III*

---

## Thema 5: Erkennen en waarderen

*Erkennen en waarderen is een actueel gespreksonderwerp in de academische wereld. Ook in interviews over de uitbreiding van het ius promovendi is dit een terugkerend thema. Onderwijs kan een element zijn voor erkennen en waarderen. Tevens is het rechte trekken van de waardering van dagelijks begeleiders van promotietrajecten een onderwerp dat ter sprake komt.*

Uit de gesprekken blijkt ook een grote link tussen de wetswijziging, het traject van anders erkennen en waarderen<sup>4</sup> en lopende gesprekken wat betreft de cultuur binnen de wetenschap. De geïnterviewde promovendi, UHD's, hoogleraren en experts spraken over verschillende onderwerpen die gerelateerd kunnen worden aan personeelsbeleid.

Een thema dat wordt benoemd is de erkenning en waardering op het gebied van onderwijs. Volgens promovendi is onderwijservaring belangrijk, omdat docenten en begeleiders van promotietrajecten vaak ook bachelor- en masterstudenten begeleiden en dus ervaring opdoen in het begeleiden van (studenten)onderzoeken. Daarnaast wordt onderzoekservaring ook als relevant ervaren, omdat promovendi op deze manier kunnen profiteren van het onderzoeksnetwerk van hun begeleider(s).

---

*"[...] Ervaring met onderwijs is zeker zo belangrijk als een ervaren onderzoeker zijn, lijkt me. Maar het nauw is als iemand alleen maar onderwijs-, of voornamelijk onderwijservaring heeft, dan kan dat een nadeel zijn. Je kunt dan niet van het netwerk van je docent profiteren. Als je [...] een hoogleraar hebt die heel erg in het onderzoekswereldje zit, dan kun je daar profijt van hebben. Dat was bij mij niet zo." promovendus/a V*

---

Ook wordt door verscheidene geïnterviewde UHD'S, promovendi en experts aangegeven dat ongelijke waardering moet worden rechtgetrokken. Het overheersende gevoel is dat degene die de dagelijks begeleider en expert is op het promotieonderwerp erkenning en waardering moeten krijgen voor het werk dat ze hebben gedaan.

---

<sup>4</sup> In november 2019 hebben VSNU, NFU, KNAW, NWO en ZonMw het position paper 'Ruimte voor ieders talent; naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers' gepubliceerd. Hierin hebben de betrokken partijen de wens aangegeven het werk van wetenschappelijke medewerkers breder te gaan erkennen en waarderen. Dit is een traject van in ieder geval twee jaar.

---

*“Dus ik vind het eerlijk gezegd [...] een enorme kinderachtigheid van een aantal full professors getuigen dat ze dan wel UHD's het werk willen laten doen, maar niet die credits geven van je mag ook als promotor optreden.” UHD I*

---

---

*“Maar mijn beeld is dat heel vaak meer junior onderzoekers [...] super betrokken en gemotiveerd, terwijl heel ervaren promotoren of begeleiders soms heel veel AIO's hebben, waardoor er in de praktijk erg weinig terecht komt van de supervisie en eigenlijk al het werk wordt gedaan door de postdoc die dagelijks begeleider is. Dus ik vind, ja, eigenlijk vind ik dat dat de dagelijkse begeleider altijd de promotor zou moeten zijn.” Saskia Bonjour*

---

---

*“ [...] het is zeker zo dat ik het gevoel heb dat mijn copromotoren meer tijd steken in mijn promotietraject. Dat is niet eens een gevoel, dat weet ik zeker. En in die zin zou ik het ergens wel rechtvaardig vinden dat zij daar wellicht wat meer waardering voor krijgen.” promovendus III*

---

---

*“Dat [hoogleraar die aan het einde formeel op het proefschrift is komen te staan voor het papierwerk] zou ik niet helemaal eerlijk gevonden voor mijn dagelijks begeleider, want die heeft, die is mijn directe begeleider geweest. Die heeft eigenlijk mijn hele traject overzien en ook gezorgd dat het goed is gekomen en dat m'n boekje er is gekomen.” promovendus/a I*

---

---

*“En het woord rechtvaardig vind ik wel een belangrijk woord in deze discussie. Juist omdat er wel echt voorbeelden zijn van onrechtvaardige taakverdelingen en onrechtvaardige verhouding tussen inspanning en waardering voordat deze wet de mogelijkheid schiep waar we nu over spreken.” Alexander Rinnooy Kan*

---

---

Er kan discussie zijn of het toekennen van het ius promovendi nodig is in de erkenning en waardering van wetenschappers. Enerzijds wordt de uitbreiding van het ius promovendi door de geïnterviewde experts als een gunstige tussenstap ter waardering van de rol die iemand pakt in een begeleidingsteam. Dit kan de pool van begeleiders daarmee groter en diverser qua expertisegebieden maken.

---

*“Het is een carrièreperspectief voor mensen die in een groep zitten waar eigenlijk weinig ruimte is. Het is gewoon een extra laagje en dat is positief. Het enige is natuurlijk dat UHD’s met ius promovendi verwachten dat men binnen drie-vijf jaar wel hoogleraar is. In sommige gevallen kan dat gehonoreerd worden, in andere gevallen misschien nog steeds niet. Dus ik denk dat het een verrijking is, dat het een betere manier is om hele goede academici te behouden en zo hun begeleidingscapaciteiten beter uit de verf kunnen laten komen.” Hans Vossensteyn*

---

Anderzijds wordt de uitbreiding van het ius promovendi gezien als een overbodige tussenstap op de academische carrière ladder.

---

*“Stop met dit soort dingen, ga maar terug naar de situatie waarbij een UHD sneller kan promoveren tot hoogleraar. Waarom zo’n rare wet. Als die persoon zo goed gekwalificeerd is dan doet hij het werk van een hoogleraar, dus maak hem dan ook hoogleraar, daar hoef je geen wet voor te veranderen zou ik zeggen.” Masi Mohammadi*

---

De vraag is of algehele gelijkheid mogelijk is vanwege het persoonlijke carrière pad dat iemand kiest. De vraag is dan wanneer iemand klaar is voor het hoogleraarschap en welke capaciteiten daar allemaal bij horen. Daar verschillen de meningen van hoogleraren en experts over.

---

*“En hiermee zie ik het echt in de context van het anders erkennen en waarderen verhaal [andere carrièrepaden]. Dat onderzoek alleen niet meer bepalend is voor promotie. Maar dat je ook een carrière kan maken als hoogleraar buiten het veld van onderzoek. De koppeling van het ius promovendi aan het hoogleraarschap verandert door de hele erkennen en waarderen discussie.”  
Hoogleraar I*

---

---

*“Je kan natuurlijk naar een volledige gelijkheid gaan, maar ongelijkheid blijft bestaan [...] Wat mij betreft kunnen we ook naar een situatie toe waarin er UHD'ers zijn die wel zelfstandig promovendi begeleiden, maar geen hoogleraar zijn, en dit ook niet worden op lange termijn. Dit komt omdat ze een aantal andere zaken niet hebben. Ze zijn bijvoorbeeld niet dé topper op hun vakgebied of je ziet ze niet een groep leiden [...] Hoogleraar betekent wat mij betreft een brede set van de capaciteiten die je moet hebben. En dat je dan een expert op je vakgebied bent en alles bij kan houden. Je hebt een groep opgebouwd en neergezet waarin je uiteindelijk ook promoties begeleid, en succesvol afrondt. Je hebt een brede set van kwaliteiten laten zien.”*  
Peter Verhoef

---

De uitbreiding van het ius promovendi kan bevorderlijk zijn voor bestuurders van onderzoeksgroepen, faculteiten en universiteiten, want het kan betekenen dat de groep die promovendi hun promotietraject kunnen laten afronden, groter wordt. Dit kan de druk op hoogleraren die als promotor optreden, verlagen.

---

*“Maar ook misschien dat er in de begeleiding wat meer gedeeld en verdeeld kan worden en daarom is het ius promovendi ook wel heel goed voor UHD's om de druk op het hoogleraarschap misschien iets te verminderen [...] We hadden [voor uitbreiding] ook hoogleraren met zoveel promovendi die er soms, bij wijze van spreken, bijna aan bezweken of die dan heel makkelijk werden.”* Hans Vossensteyn

---

*“Wat voor mij eigenlijk het allerbelangrijkste is dat je dat je mensen erkent voor het werk dat ze doen. En uiteindelijk is dat, in de gevallen waar het hier over gaat, de begeleiding van een promotie. Als directeur van een onderzoekschool zie ik ook een ander voordeel. Ik zie nu ook andere mensen dit soort projecten trekken. Een indirect effect is dat de groep van senior wetenschappers, en daarmee de personen die bijvoorbeeld deelnemen aan strategische overleggen, daardoor wat groter en wat breder en gevarieerder wordt. Dus dat vind ik heel positief.”* Rens Vliegenthart

---

Dan is het van belang dat niet-hoogleraren de erkenning krijgen die nodig is om door te groeien naar een hogere functie, zodat zij daadwerkelijk hoogleraren kunnen



ontlasten. Dit wordt bemoeilijkt als de begeleiding van promovendi niet officieel wordt vastgelegd.

---

*"[...] ik geloof echt wel dat die verandering gaat plaatsvinden, want dan zouden die daaronder uiteindelijk toch ook promotor, of hoe noem je dat, full professor moeten worden. Maar dat duurt gewoon nog heel lang. Mensen moeten steeds langer doorwerken, dus daar gaat misschien nog tien jaar overheen ofzo. En ondertussen door in ieder geval het systeem wat er nu lijkt te heersen, formeel of informeel op onze faculteit, [...] kan die laag daaronder, kan niet de punten krijgen, omdat ze dan niet officieel mogen begeleiden. Hebben ze dat officieel niet gedaan, kunnen ze geen professor worden. Dus ja het zou ook zomaar kunnen, denk ik, dat er een heel gat komt en dat er gewoon te weinig professoren zijn op een gegeven moment."*  
*promovendus/a IV*

---

Ook met betrekking tot het erkennen en waarderen in de wetenschap wordt wederom een internationale vergelijking gemaakt en het verschil in systemen benadrukt.

---

*"Ik heb eigenlijk alleen maar op Amerikaanse universiteiten een aantal langere periodes doorgebracht. Lang genoeg om hier iets van te merken. Je ziet hier in ieder geval helemaal geen punt van discussie en nog nooit geweest. Dus je hebt tenure track en non-tenure track. Maar ook je in de in de tenure track fase. Dus iemand die in principe onderweg weg is, full professorship, die kan in de associate professorship fase promovendi begeleiden en krijgt er ook krediet voor. En dat wordt ook meegewogen in de beoordeling en de benoeming tot full professor. Hier heb ik, zonder uitzondering, alleen maar positieve ervaringen mee gehad. Dat vond ik binnen de Nederlands omstandigheden weer terug als argument voor de wetswijziging."*  
*Alexander Rinnooy Kan*

---

## Thema 6: Financiering

*Verskillende respondenten koppelen fondsenlandschap en financiële prikkels aan de wetswijziging. In sommige disciplines is het niet vanzelfsprekend om promovendi te begeleiden als je geen eigen beurs hebt. Ook wordt gesproken over de relatie tussen financiële prikkels en kwaliteit.*

Een belangrijk element om ius promovendi te verlenen volgens de handreiking van de VSNU is het zijn van een goede onderzoeker. Het College voor Promoties kan dit bijvoorbeeld staven aan het zijn van een Principal Investigator (PI) of coördinator van een belangrijke grant of project, zoals een ERC consolidator of advanced grant of een NWO VICI beurs. Het fondsenlandschap is er echter niet een dat wetenschappers zomaar betreden.

---

*"[...] er is een tekort aan een fondsen voor wetenschappers. Nederland is wat dat betreft zou je kunnen zich veel te goed [...] er zijn veel mensen die uitstekend onderzoek kunnen verrichten, maar daar is te weinig onderzoeksfinanciering voor beschikbaar [...] Bij NWO met name, maar ook Europees bijvoorbeeld. Bij NWO is de competitie veel te hevig is. Dat geldt ook in de bètawetenschap [...] En dat geldt nog veel erger bij Humanities & Social Sciences" Bart Verheij*

---

*"Ik moet zeggen dat het voor mij meer zeg maar de puzzel is geweest hoe kan je in godsnaam voldoende fondsen verwerven in een veel te competitief, veel te krap fondsenlandschap. Dus dat is voor mij meer het punt geweest, want dat was voor mij de horde om ook zeg maar uit de voeten te kunnen [...] dus je wil ook begeleiden en er was te weinig gelegenheid voor mij om te begeleiden." Bart Verheij*

---

Als wetenschappers het Europese of Nederlandse fondsenlandschap betreden, betekent dit niet automatisch dat zij direct voldoen aan de voorwaarden om het ius promovendi te krijgen. Vaak is de toekenning van een beurs één van de eerste mogelijkheden voor UHD's om promovendi dagelijks te begeleiden met name in disciplines als sociale en geesteswetenschappen. Bij het verkrijgen van een beurs heeft een UHD vaak nog niet voldoende ervaring opgedaan in het begeleiden van promovendi om volgens de promotiereglementen van de verschillende universiteiten bij het uitvoeren van een project zelfstandig als promotor op te treden. Een UHD moet dan vaak een hoogleraar als promotor bij het begeleidingsteam vinden. Als er geen ruimte is voor meer dan twee begeleiders in een team, dan wordt het lastiger voor wetenschappers om ervaring op te doen in het begeleiden van promovendi naar een

succes afgerond traject. Ook zien meerdere UHD's graag dat het ius promovendi toegekend worden bij het binnenhalen van een project vanwege de verantwoordelijkheid die daarmee gepaard gaat.

---

*"Ja, dit is mijn project, ik ben eindverantwoordelijke van dat project [...] Stel dat er binnen het begeleidingsteam een conflict zou zijn, een verschil van inzicht over waar het met dat promotietraject heen moet, dan heeft iemand anders de doorslaggevende stem over wat er met mijn VIDI-project gebeurt." Saskia Bonjour*

---

~~*"The reason for that [getting ius promovendi] was I was due to become an UHD anyway, but it coincided with my getting an ERC project where I had two PhDs within the project. And as I understand it, it's normal for people to then at least apply for ius promovendi at that point [...] Happily, there wasn't much debate. Probably because I'm working in a different discipline to my colleagues. So it was clear that I should be able to direct the research of the PhDs." Linnet Taylor*~~

~~Waar het binnenhalen van een eigen fonds tot frustratie van de hierboven genoemde~~ UHD's geen reden was tot het toekennen van ius promovendi, ging dat bij de UHD op onderstaande universiteit een stuk gemakkelijker, mede door een samenloop van omstandigheden:

Anders dan het fondsenlandschap speelt de financiële positie van universiteiten een rol. Hoogleraar Ingrid Robeyns ziet een relatie tussen de financieringsstructuur en het toekennen van het ius promovendi, namelijk dat universiteiten en faculteiten die een financieel sterkere positie hebben UHD's makkelijker het ius promovendi kunnen geven, omdat zij hier de financiële middelen voor hebben.

---

*"En het is mijn vermoeden dat universiteiten die minder financieel krap zitten makkelijker iemand UHD kunnen maken. En dat is een vereiste. En dan komt er nog een vraag bij 'Is de kans om UHD te worden aan alle universiteiten, vakgebieden, gelijk?' En dan is het mijn aanname dat dit niet zo is. Uiteindelijk bepaalt de financiële druk in het huidige systeem de kans op een promotie. En deze financiële druk is voor verschillende universiteiten én voor verschillende faculteiten verschillend." Ingrid Robeyns*

---

Ook is Robeyns van mening dat financiële prikkels, bijvoorbeeld de promotiepremie, afgeschaft moeten worden om de kwaliteit van promotietrajecten te verbeteren en financiële prikkels niet leidend te laten zijn. In hetzelfde thema benoemt ook Floris Cohen dat gekeken moet worden naar het financieringssysteem, omdat hoogleraren niet een oneindig aantal promovendi tegelijkertijd kunnen begeleiden.

---

*“Ik ben het ermee eens dat kwaliteit superbelangrijk is maar als de vraag is ‘Hoe houden we de kwaliteit van promotietraject in Nederland hoog?’ dan zou ik zeggen ‘Schaf de promotiepremie af.’ Want als kwaliteit je doel is dan moet je dus ook echt gaan kijken naar wat zijn de elementen die nu de kwaliteit zouden kunnen ondergraven. En dan is dat volgens mij niet de uitbreiding van het ius promovendi. Maar dan zijn dat bijvoorbeeld de financiële prikkels.” Ingrid Robeyns*

---

*“Maar er zit ook nog heel iets anders achter, namelijk de gedachte dat hoe meer promovendi een hoogleraar eropna zou houden hoe betere hoogleraar die is. En dat vind ik een kijk op de promotie die eigenlijk helemaal niet deugt. Ik zou zeggen: hoogleraar, zorg ervoor dat je niet meer promoties hebt lopen dan je feitelijk aan kan. Binnen het huidige financieringssysteem past dat niet zo goed – onder andere daarom is het hoog tijd voor een ander systeem, zoals ik dat in mijn boek De ideale universiteit heb geschetst.” Floris Cohen*

---

## 6. Conclusie

In dit hoofdstuk zetten wij de belangrijkste conclusies van de onderzoeksvragen op een rij. De meeste universiteiten hebben de handreiking College voor Promoties overgenomen door het ius promovendi voornamelijk aan UHD's toe te kennen. Er zijn verschillen te vinden in de procedures en voorwaarden in de toekenning van het ius promovendi, zoals of het ius promovendi generiek wordt toegekend, bekwaamheid van kandidaten, de duur van het ius promovendi, het optreden als copromotor en de samenstelling van begeleidingscommissies verschillen op universiteiten. De UM en UvA kennen het ius promovendi generiek toe aan UHD's. Aan de WUR wordt het ius promovendi generiek toegekend aan UHD-1's in tenure track en wordt elke vijf jaar geëvalueerd. Op andere universiteiten worden aanvragen eerst ter goedkeuring neergelegd bij de decaan waarna de aanvraag vervolgens aan het College voor Promoties wordt voorgedragen.

Er zijn grote verschillen tussen universiteiten in de hoeveelheid niet-hoogleraren die het ius promovendi hebben. In totaal zijn er in Nederland 1184 UHD's die het ius promovendi in de periode tussen 2017 en 2020 hebben verkregen. Op de UM (256), TUD (203), UvA (188) en TUE (178) zijn de meeste UHD's met het ius promovendi, terwijl op de OU (1), EUR (7) en TiU (14) minder UHD's zijn met het ius promovendi. Daarnaast hebben 133 gepromoveerde medewerkers met een andere functie dan UHD het ius promovendi verkregen. Dit gebeurt op de RUG (100 adjunct hoogleraren), UT (22 adjunct hoogleraren), UvA (2 UD's) en TUD (9; 3 UD's, 1 docent en 5 overig).

Wederom vallen de TUD (517) en UvA (206) op als gekeken wordt naar hoeveel promovendi een proefschrift schrijven bij een promotor die geen hoogleraar is. Dat gebeurt op deze twee universiteiten het meest. Naar rato worden er op de WUR en TUD de meeste promovendi begeleid door een niet-hoogleraar als promotor. Er hebben 366 promoties aan Nederlandse universiteiten plaatsgevonden met een UHD met ius promovendi als promotor, 16 promoties met een adjunct hoogleraar als promotor (UT) en 1 promotie met een UD (UvA) in de rol als promotor. De verschillen tussen universiteiten zijn groot.

Door middel van diepte-interviews met hoogleraren, UHD's en promovendi en interviews met experts zijn de ervaringen met de uitbreiding van het ius promovendi besproken. Deze in totaal 16 gesprekken kunnen een eerste gespreksrichting geven

en hebben wij voor de leesbaarheid opgedeeld in zes thema's: centrale of decentrale besluitvorming, begeleiding van de promovendus, kwaliteit van het promotietraject, traditie en status, erkennen en waarderen en financiering.

Het is van belang dat er helder gecommuniceerd wordt op het niveau van de universiteit en/of faculteit over de regeling betreffende de uitbreiding van het ius promovendi. Er bestaan verschillen tussen universiteiten en een belangrijke vraag is of de alle Nederlandse universiteiten de uitbreiding van het ius promovendi op een gelijke wijze moeten vertalen. Hierin wordt ook een vergelijking gemaakt met hoe het promotierecht is georganiseerd op buitenlandse universiteiten.

Respondenten deelden hun ervaringen over de diversiteit, expertise en werkwijze in begeleidingsteams. Wederom wordt er een vergelijking gemaakt met buitenlandse universiteiten en de manier van het organiseren van begeleidingsteams van promovendi. Culturele elementen, communicatie, feedback en coachingsaspecten zijn voor promovendi elementen die naast inhoudelijke begeleiding als relevant worden ervaren.

Voornamelijk de experts spreken over de kwaliteitseisen waaraan voldaan moet worden om als promotor te kunnen optreden. Ook komt eindverantwoordelijkheid in relatie tot individuele beurzen en het optreden als promotor ter sprake in de interviews met UHD's. Velen van hen, zonder ius promovendi, ervaren het als tegenstrijdig dat zij de eindverantwoordelijkheid van hun project hebben, maar niet formeel als eindverantwoordelijke voor promovendi mogen optreden. Ook de vergelijking met buitenlandse universiteiten in relatie tot de kwaliteit van promotietrajecten wordt benoemd.

Bij traditie en status draait het om de vraag of het promotierecht gezien de traditie alleen voor hoogleraren moet gelden. Met de uitbreiding van het ius promovendi is in de promotiereglementen van verschillende universiteiten opgenomen dat het dragen van de toga alleen toegankelijk blijft voor hoogleraren en wordt deze traditie dus in stand gehouden.

Het geven van onderwijs of het begeleiden van studenten tijdens het schrijven van hun scriptie, kan relevante ervaring zijn voor het begeleiden van promovendi die momenteel niet meegenomen wordt in de beoordeling of iemand in aanmerking komt voor het ius promovendi. Naast het erkennen van onderwijs, speelt de waardering van

verschillende begeleiders ook mee in een promotietraject. Ervaringen leren dat dagelijkse begeleiders zonder ius promovendi soms minder waardering krijgen voor hun werk in een promotietraject dan promotoren. Het rechte trekken van waardering is belangrijk in dezen. Tegelijkertijd zijn er verschillende meningen over of het toekennen van het ius promovendi aan niet-hoogleraren een noodzakelijke tussenstap is.

Het binnenhalen van een eigen beurs is een belangrijke stap in het in aanmerking komen voor de toekenning van het ius promovendi. Omdat met het toegekend krijgen van een beurs een van de eerste mogelijkheden zich voordoet om promovendi als dagelijks begeleider te begeleiden, is het moeilijk om voor die tijd al genoeg promovendi begeleid te hebben. Deze structuur, en met name in combinatie met een competitief fondsenlandschap, vormt binnen specifieke disciplines een belemmering om het ius promovendi toegekend te krijgen.

Experts spreken zich uit over de financiële middelen van universiteiten en het gemakkelijker generiek toekennen van het ius promovendi. Tevens wordt over financiële prikkels in relatie tot kwaliteit gesproken. De promotiepremie mag hier niet leidend in zijn.

## 7. Aanbevelingen toekomstige evaluatie uitbreiding ius promovendi

In dit laatste hoofdstuk geven we op basis van onze opgedane ervaringen in de midterm (tussentijdse) evaluatie een aantal aanbevelingen voor randvoorwaarden die een toekomstige evaluatie van de effecten van de verruiming van het ius promovendi kunnen faciliteren. Deze aanbevelingen hebben met name betrekking op het cijfermatige gedeelte van het rapport. De cijfers over het aantal ius promovendi toekenningen aan niet-hoogleraren en het aantal promovendi dat door hen begeleid wordt, inclusief de kenmerken van beide populaties, zullen in toekomstige evaluaties van de effecten van het verruimde promotierecht belangrijk zijn en blijven. Het is daarom van essentieel belang dat deze cijfermatige data zo betrouwbaar mogelijk is. Discussie en eventuele besluitvorming op basis van mogelijk onvolledige en/of onnauwkeurige informatie dient voorkomen te worden. Ook het vertrouwen van de verschillende stakeholders, waaronder academici en bestuurders, is gebaad bij accurate data.

We geven hierbij de volgende zes aanbevelingen:

### (1) Implementatie van promovendivolgsysteem op universitair niveau

Enkele universiteiten hebben nog geen centraal promovendivolgsysteem waardoor administratie van promotietrajecten plaatsvindt op facultair en/of graduate school niveau. Ook worden er verschillende systemen gebruikt variërend van Excel formulieren tot facultaire volgsystemen. Soms is er alleen zicht op promovendi, en het begeleidende team van (co)promotoren, die zich in de eindfase van hun promotietraject bevinden. Hierdoor konden een aantal universiteiten geen volledige cijfers leveren (zie figuur 4-6 en tabel 2).

### (2) Inrichting van promovendivolgsysteem: toevoegen categorie type promotor

Bij een groot aantal promovendivolgsystemen ontbreekt de categorie 'type promotor'. Hierdoor wordt de functie van de promotor niet geregistreerd. Het is onbekend of de promotor een hoogleraar, UHD, UD of gepromoveerde medewerker met ius promovendi is. Voor deze rapportage betekende dat beleidsmedewerkers van een aantal universiteiten handmatig gegevens hebben verzameld en/of cijfers hebben opgeteld. Dit uitzoekwerk is niet alleen tijdrovend maar verhoogt bovendien de kans op het maken van fouten. In een enkel geval vindt de registratie van



medewerkers aan wie het ius promovendi is toegekend, op facultair niveau plaats aangezien de faculteiten van de desbetreffende universiteit zelf invulling kunnen geven aan kade stellende centrale ius promovendi regeling. Hierdoor had deze universiteit niet alleen meer tijd maar ook meer personen nodig om de cijfers te verstrekken. Sommige universiteiten konden hierdoor geen volledige cijfers leveren (zie figuur 4-6 en tabel 2).

(3) Inrichting van promovendivolgsysteem: toevoegen datum verkregen ius promovendi bij niet-hoogleraar promotor

De functie van een promotor kan tijdens het promotietraject veranderen; een UHD met ius promovendi kan immers gedurende de looptijd aangesteld worden als hoogleraar. Deze verandering van functie dient geregistreerd te worden in het promovendivolgsysteem. Handig is om de datum van het verkrijgen van het ius promovendi toe te voegen. Een groot aantal universiteiten gaven aan dat het aanleveren van cijfers van het aantal promovendi bij UHD promotoren met ius dat inmiddels hoogleraar is geworden veel extra tijd kost. Deze extra tijd gaat zitten in het zoeken en vergelijken van de startdatum van het promotietraject, de datum van het verkrijgen van het ius promovendi, en de datum van de aanstelling als hoogleraar.

(4) Transparantie benodigde data inclusief tijdspad

Een tijdige aankondiging van een toekomstige evaluatie is wenselijk. Een groot aantal universiteiten waren niet op de hoogte van de midterm evaluatie waardoor de vraag om gegevens en cijfers te verzamelen en aan te leveren in volle agenda's ingepast moest worden. De piek van de cijfermatige data verzameling viel in het begin van de coronacrisis (april-juli 2020) waardoor de werkdruk bij de universiteiten nog hoger was dan 'normaal'. Hierdoor hadden sommige universiteiten capaciteitsproblemen. Daarnaast waren een groot aantal universiteiten bij de implementatie van de uitbreiding van het ius promovendi niet op de hoogte welke cijfermatige data noodzakelijk was te verzamelen waardoor hier geen rekening mee werd gehouden (zie punt 2 en 3).

(5) Actualiteit informatievoorziening

We adviseren universiteiten regelmatig te controleren of de meest recente versie van belangrijke beleidsdocumenten zoals promotieprotocol, promotiereglement, en/of promotierichtlijn op de universitaire website is geplaatst en gecommuniceerd is met de medewerkers, inclusief promovendi.

(6) Methode van onderzoek

In deze midterm evaluatie maken we gebruik van verschillende methodes van onderzoek, zoals deskresearch en interviews. In een toekomstige evaluatie van de ius promovendi adviseren wij ook een survey onder niet-hoogleraar promotoren met ius promovendi, promovendi en gepromoveerden die begeleid worden of werden door niet-hoogleraar promotoren uit te voeren. Dit is alleen mogelijk op het moment dat de administratieve processen, zoals onder aanbeveling 1-3 aangegeven, voldoende geïmplementeerd zijn.

## Annex A: Lijst met geïnterviewde personen/functies

Functie	Naam	Organisatie
Promovendus/a I	Anoniem	Universiteit
Promovendus/a II	Anoniem	Universiteit
Promovendus/a III	Anoniem	Universiteit
Promovendus/a IV	Anoniem	Universiteit
Promovendus/a V	Anoniem	Universiteit
UHD I	Anoniem	Universiteit
UHD II	Saskia Bonjour	UvA
UHD III	Linnett Taylor	TiU
Adjunct-hoogleraar	Bart Verheij	RUG
Hoogleraar I	Anoniem	Universiteit
Hoogleraar II	Jack Hoeksema	RUG
Hoogleraar III	Ingrid Robeyns	UU
Hoogleraar IV	Kitty Nijmeijer	TUE
Expert I	Floris Cohen	Hoogleraar UT en schrijver van "De ideale universiteit" met emeritaat
Expert II	Lucille Mattijssen	Voorzitter Promovendi Netwerk Nederland
Expert III	Masi Mohammadi	Hoogleraar Smart Architectural Technologies aan de TUE en lector Architecture in Health aan de HAN
Expert IV	Lidwien Poorthuis	Managing director LNVH

Expert V	Alexander Rinnooy Kan	Hoogleraar economie en bedrijfskunde voormalig senator D66 met emeritaat
Expert VI	Peter Verhoef	Decaan en hoogleraar Economie aan de RUG
Expert VII	Rens Vliegenthart	De Jonge Akademie en hoogleraar Media en Samenleving aan de UvA
Expert VIII	Hans Vossensteyn	Directeur van de Saxion Research & Graduate School bij Saxion hogeschool

## Annex B: Lijst met afkortingen van universiteiten

Afkorting	Universiteit
TUD	TU Delft
EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
LEI	Universiteit Leiden
OU	Open Universiteit
RU	Radboud Universiteit
RUG	Rijksuniversiteit Groningen
TIU	Tilburg University
TUE	Technische Universiteit Eindhoven
UM	Maastricht University
UT	Universiteit Twente
UU	Utrecht Universiteit
UvA	Universiteit van Amsterdam
VU	Vrije Universiteit Amsterdam
WUR	Wageningen University & Research

## Literatuur

Erasmus Universiteit Rotterdam (2015). *Promotiereglement 2015 Erasmus*

*Universiteit Rotterdam*. Geraadpleegd via

[https://www.eur.nl/sites/corporate/files/promotiereglement\\_2015.vastgesteld\\_door\\_CvP.wijz.1\\_juni\\_16.pdf](https://www.eur.nl/sites/corporate/files/promotiereglement_2015.vastgesteld_door_CvP.wijz.1_juni_16.pdf).

Erasmus Universiteit Rotterdam (2020). *Promotiereglement 2020 Erasmus*

*Universiteit 2020*. Geraadpleegd via contactpersoon Erasmus Universiteit Rotterdam.

Maastricht University (2019). *Ius promovendi for all associate professors with a PhD*.

Geraadpleegd via <https://www.maastrichtuniversity.nl/news/ius-promovendi-all-associate-professors-phd>

Maastricht University (2019). *Policy ius promovendi for associate professors at*

*Maastricht University*. Geraadpleegd via

[https://fasos.maastrichtuniversity.nl/weekly/wp-content/uploads/2020/01/Policy-ius-promovendi-for-associate-professors-at-UM\\_EN.pdf](https://fasos.maastrichtuniversity.nl/weekly/wp-content/uploads/2020/01/Policy-ius-promovendi-for-associate-professors-at-UM_EN.pdf)

Maastricht University (2018). *Promotiereglement Universiteit Maastricht*.

Geraadpleegd via contactpersoon Maastricht University. Geraadpleegd via contactpersoon Maastricht University.

Maastricht University (2020). *Promotiereglement Universiteit Maastricht*.

Geraadpleegd via contactpersoon Maastricht University.

<https://www.maastrichtuniversity.nl/nl/wijzigingen-promotiereglement-oktober-2020>

Open Universiteit (2019). *Ius promovendi voor UHD's*. Geraadpleegd via

contactpersoon Open Universiteit.

Radboud Universiteit (2020). *Het promotiereglement*. Geraadpleegd via

<https://www.ru.nl/promovendi/rechten/promotiereglement/>

Rijksuniversiteit Groningen (2018). *Promotiereglement van de Rijksuniversiteit*

*Groningen*. Geraadpleegd via [https://www.rug.nl/about-](https://www.rug.nl/about-ug/organization/rules-and-regulations/onderzoek/promotiereglement-18.pdf)

[ug/organization/rules-and-regulations/onderzoek/promotiereglement-18.pdf](https://www.rug.nl/about-ug/organization/rules-and-regulations/onderzoek/promotiereglement-18.pdf)

Technische Universiteit Eindhoven (2018). *Promotiereglement*. Geraadpleegd via

<https://www.tue.nl/universiteit/over-de-universiteit/diensten/dienst-algemene-zaken/bureau-voor-promoties-en-plechtigheden/promoties/promotiereglement-2018/#top>

Tilburg University (2019). *Promotiereglement Tilburg University*. Geraadpleegd via

<https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/promoveren/reglement>

TU Delft (2018). *Doctoral Regulations & Implementation Decree 2018*. Geraadpleegd via

[https://d1rkab7tlqy5f1.cloudfront.net/TUDelft/Onderwijs/Opleidingen/PhD/20180102\\_TUD\\_PR%2BUB\\_EN.pdf](https://d1rkab7tlqy5f1.cloudfront.net/TUDelft/Onderwijs/Opleidingen/PhD/20180102_TUD_PR%2BUB_EN.pdf)

Universiteit Leiden (2018). *Promotiereglement Universiteit Leiden 2018*.

Geraadpleegd via

<https://www.organisatiegids.universiteit leiden.nl/binaries/content/assets/ul2/staff/reglementen/onderzoek/promotiereglement/promotiereglement-2018-nl.pdf>

Universiteit Leiden (2018). *Bijlage 10: ius promovendi voor UHD's*. Geraadpleegd via contactpersoon Universiteit Leiden.

Universiteit Twente (2017). *Ius promovendi UHD*. Geraadpleegd via contactpersoon Universiteit Twente.

Universiteit Twente (2019). *Promotiereglement Universiteit Twente*. Geraadpleegd via

<https://www.utwente.nl/en/education/tgs/currentcandidates/phd/downloads/ut-promotiereglement.pdf>

Universiteit Utrecht (2020). *Promotiereglement Universiteit Utrecht*. Geraadpleegd via

<https://www.uu.nl/organisatie/promoveren-aan-de-uu/praktische-zaken/reglementen-en-formulieren>

Universiteit van Amsterdam (2014). *Promotiereglement*. Geraadpleegd via contactpersoon Universiteit van Amsterdam.

Universiteit van Amsterdam (2020). *Promotiereglement*. Geraadpleegd via

<https://www.uva.nl/onderzoek/promoveren/promotietraject/promotietraject.html>

Universiteit van Amsterdam (2017). *Regeling verruiming ius promovendi Universiteit*

*van Amsterdam*. Geraadpleegd via

<https://www.uva.nl/onderzoek/promoveren/promotietraject/promotietraject.html>

Vrije Universiteit Amsterdam. *Promotiereglement*. Geraadpleegd via

<https://www.vu.nl/nl/onderzoek/promoveren/index.aspx>

VSNU (2017). *Handreiking college voor promoties bij het verlenen van het ius*

*promovendi aan UHD's*. Geraadpleegd via

<https://www.vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Governance/RC%20Handreiking%20ius%20promovendi.pdf>

Wageningen University (2019). *Promotiereglement Wageningen University*.

Geraadpleegd via <https://www.wur.nl/nl/Wageningen-University/Over-Wageningen-University/College-voor-promoties.htm>

Wageningen University. *Tenure Track. Career trajectory for top level academics*.

Geraadpleegd via <https://www.wur.nl/nl/Werken-bij/Persoonlijke-Ontwikkeling/Tenure-Track.htm>