

Vergaderjaar 2020–2021

31 288

Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en Wetenschapsbeleid

Nr. 888

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 december 2020

Inleiding

Op 23 juni 2020 heb ik uw Kamer de jaarlijkse Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019 (hierna: Monitor) van Promovendi Netwerk Nederland (PNN) gestuurd.¹ Volgens PNN wordt in veel vacatures onvoldoende aandacht besteed aan de secundaire arbeidsvoorwaarden en de onderwijstaken die de promovendus dient uit te voeren. Daarnaast geeft PNN in de Monitor aan dat vorig jaar 12,3% van het totale aantal gepubliceerde vacatures als «dubieus» omschreven kan worden. PNN classificeert contracten als «dubieus» wanneer vacatures een contractduur van minder dan vier jaar vermelden of wanneer vierjarige contracten uitgaan van minder dan één fte.

Ik heb als stelselverantwoordelijke oog voor het welzijn van promovendi. Zij vervullen als jonge onderzoekers een belangrijke rol in de Nederlandse wetenschap. Naar aanleiding van de uitkomsten van de Monitor heb ik daarom de Vereniging van Nederlandse Universiteiten (VSNU), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) en de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) in hun hoedanigheid als werkgevers van promovendi gevraagd om een reactie.

Reactie Werkgevers

Vacatures

PNN constateert in haar rapport dat in de vacatures voor promovendi de arbeidsvoorwaarden onvoldoende transparant worden beschreven. De

¹ Kamerstuk 31 288, nr. 864.

VSNU, NWO en de KNAW hebben hierop hun vacatures onder de loep genomen en hebben mij laten weten dat de door PNN aangedragen transparantiekenmerken in de vacatureteksten over het algemeen wel worden benoemd, maar dat in sommige gevallen verbetering mogelijk is.

Contracten

Naast de vacatureteksten hebben de VSNU, NWO en de KNAW ook naar de looptijd van de contracten gekeken die gerelateerd zijn aan de vacatures. Zij gaan net als PNN uit van de regel dat een promovendus voor vier jaar op basis van één fte wordt aangesteld. In de praktijk is een aantal uitzonderingen op deze regel mogelijk. Dit maakt dat voor een groot deel van de vacatures die PNN als «dubieus» bestempelt een plausibele verklaring is voor het feit dat er een contractduur van minder dan vier jaar of minder dan 1 fte vermeld wordt. Deze uitzonderingen worden hieronder nader toegelicht.

Uitzonderingen

- a) PDEng posities: De PDEng opleiding is geen promotietraject (geen PhD-titel) en hoort daarom niet thuis in de monitor arbeidsvoorwaarden voor promovendi.² Het traject duurt twee jaar op fulltime basis. Bij goed functioneren in het eerste jaar wordt iemand tot het tweede jaar toegelaten.
- b) 1,5+2,5 jaar trajecten: Het contract met een promovendus is in de cao Nederlandse Universiteiten als volgt geregeld: een promovendus krijgt eerst een contract voor 1,5 jaar, dat vervolgens bij tevredenheid met 2,5 jaar wordt verlengd. Een totale duur van vier jaar blijft het uitgangspunt. De cao Onderzoekinstellingen kent beide vormen: een contract voor vier jaar en een contract voor 1,5 jaar, dat vervolgens bij tevredenheid met 2,5 jaar wordt verlengd. Daarbij is heldere communicatie natuurlijk wel van belang; er moet duidelijk vermeld worden op vacatures hoe dit jaar traject in elkaar zit en waarom voor deze vorm wordt gekozen.
- c) Marie Curie posities: Het zeer competitieve Europese Marie Curie programma biedt jonge onderzoekers beurzen voor drie jaar. De duur van het promotietraject wordt vooraf door de universiteit vastgesteld op drie of vier jaar. De keuze voor een driejarig dienstverband is alleen mogelijk als de kandidaat voldoende vooropleiding en werkervaring heeft om in te kunnen stromen in het tweede jaar van het promotietraject. Voor deze Marie Curie posities geldt dat in de vacaturetekst duidelijk vermeld moet worden wat de verwachtingen zijn ten aanzien van instroomeisen en de kortere duur van het dienstverband moet helder vermeld worden. Ook NWO kent mogelijkheden om een eenjarige aanvulling te geven op de driejarige beurs om zo een vierjarig promotietraject te kunnen bieden.
- d) Verlenging van de tweejarige researchmaster: Er zijn gevallen waarin een promovendus voorafgaand aan het promotietraject reeds een tweejarige researchmaster heeft gedaan, waarbij een fundament is gelegd voor de promotie, vergelijkbaar met de uitkomsten van een eerste promotiejaar. Bij voorkeur vindt de promotie dan ook plaats op dezelfde instelling met dezelfde begeleider. Dit verkorte promotietraject is alleen mogelijk als de researchmaster voldoende basis biedt.
- e) NWO kent de mogelijkheid van een deeltijd dienstverband voor een promovendus. Daarbij wordt het dienstverband naar evenredigheid uitgebreid.

² Het zogenaamde PDEng-programma (*Professional Doctorate in Engineering*) is een twee jaar durende opleiding die expliciet gericht is op een baan in de industrie of het bedrijfsleven.

PNN heeft in zijn Monitor geconstateerd dat ook in de vacatures van universitair medische centra niet altijd contracten van vier jaar worden aangeboden. Volgens de NFU gaat het hierbij vaak om artsen. Artsen worden vaak aangesteld voor een periode van drie jaar. Dat verklaart volgens de NFU dat in een groot aantal onderzochte vacatures geen contract voor vier jaar wordt aangeboden.

Vervolgstappen

Contracten en vacatures

Naar aanleiding van de bevindingen van de Monitor hebben de VSNU en PNN met elkaar gesproken over de contracten die aan promovendi worden aangeboden. Ik begrijp dat de uitkomst hiervan is dat PDeng en 1,5+2,5 situaties in het vervolg door PNN in zijn Monitor niet meer als «dubieus» zal worden gekwalificeerd. Daarnaast heeft de VSNU aan PNN toegezegd dat actiepunten die uit de Monitor voortvloeien ook worden meegenomen in het vervolg op het adviesrapport «gezonde promotiepraktijken», waarin een commissie van de VSNU onderzoekt welke uitgangspunten de hoge kwaliteitsstandaard van het Nederlandse promotiestelsel borgen.

Ik constateer echter ook dat PNN kritisch blijft ten aanzien van twee uitzonderingen op het voorgenoemde uitgangspunt. Het gaat hierbij om het Europese Marie Curie programma – waarin jonge onderzoekers een beurs voor drie jaar ontvangen. De VSNU benadrukt dat deze keuze voor een driejarige aanstelling hierbij alleen mogelijk is indien de kandidaat over voldoende werkervaring en kwalificaties beschikt om in te kunnen stromen in het tweede jaar van het promotietraject. Dit vraagt om een adequate selectie van de kandidaat. PNN geeft echter aan dat het reizen tussen internationale partnerinstellingen om trainingen te volgen ook onderdeel vormt van het Marie Curie programma, waardoor er de zorg bestaat dat er te weinig tijd overblijft voor het daadwerkelijke promotieonderzoek. Nederlandse universiteiten kunnen er voor kiezen om het vierde jaar van een Marie Curie-bursaal te financieren, maar dit is niet verplicht. De tweede uitzondering betreft de verlenging van een tweejarige researchmaster. Een driejarig dienstverband is hierbij mogelijk wanneer een kandidaat voorafgaand aan het promotietraject een tweejarige onderzoeksmaster heeft afgerond, waarbij een basis is gelegd voor het promotieonderwerp, vergelijkbaar met de uitkomsten van een eerste promotiejaar. PNN heeft begrip voor deze uitzondering als de researchmaster voldoende basis biedt, maar onderstreept daarbij het belang dat de promotie plaatsvindt op dezelfde instelling en met dezelfde begeleider. PNN onderstreept daarbij dat de «general mobility rule» in het Marie Curie programma het onwaarschijnlijk maakt dat een Marie Curie-bursaal aan dezelfde instelling of met dezelfde begeleider heeft gewerkt. Gezien bovenstaande ben ik daarom van mening dat het gewenst is dat de VSNU – en ook NWO, de KNAW en de NFU – over de twee uitzonderingen in gesprek blijven met PNN om te zorgen dat driejarige promotieaanstellingen op een toereikende manier wordt vormgegeven. Daarnaast is het van belang dat het voor aanstaande promovendi helder is welke verwachtingen en instroomeisen gepaard gaan met de kortere duur van het dienstverband.

Ik heb begrepen dat NWO, de KNAW en de NFU mijn uitgangspunt delen dat elke promovendus recht heeft op een arbeidscontract die hem of haar in staat stelt om op een verantwoorde manier promotieonderzoek te doen. Ik vind daarom dat zij samen met PNN tot een gezamenlijke lijn moeten

kunnen komen ten aanzien van de wijze waarop de arbeidsmarktvoorwaarden van promovendi in toekomstige edities van de Monitor worden gekwalificeerd, waarbij eventuele kritische bevindingen direct worden voorzien van een verklaring vanuit de werkgevers.

In het verlengde daarvan vind ik het een vanzelfsprekendheid dat de werkgevers in hun vacatures voor promovendi helder zijn over de arbeidsvoorwaarden. Zoals ik hiervoor heb aangegeven, hebben de VSNU, NWO en de KNAW mij laten weten dat het de meeste gevallen goed gaat, maar dat er verbetering mogelijk is. Ik verwacht dat zij hun verantwoordelijkheid oppakken en hier verder mee aan de slag zullen gaan. De jaarlijkse Monitor stelt ons in staat om de ontwikkelingen op dit terrein op de voet te volgen.

Loopbaanbeleid

In de Monitor komt het algemene loopbaanbeleid van de werkgevers ten aanzien van hun promovendi niet aan bod, maar ik vind dit ook een aandachtspunt. Ik vind het namelijk van belang dat werkgevers tijdens het promotietraject van hun promovendi aandacht hebben voor hun toekomstige ontwikkeling. Zoals het Rathenau-rapport «de zin van promoveren» benadrukt: «In de praktijk is de promotie in de meeste gevallen een voortraject voor een carrière buiten de academische wereld. 70% van de gepromoveerden vindt een baan buiten de academie.»³ Ik heb daarom de werkgevers gevraagd of het begeleiden van promovendi naar een volgende werkplek onderdeel vormt van hun loopbaanbeleid. De VSNU, NWO en de KNAW onderschrijven het uitgangspunt dat het begeleiden van jonge onderzoekers in hun loopbaan een vast onderdeel dient te zijn van het beleid.

De VSNU geeft aan dat er in de cao Nederlandse Universiteiten afspraken zijn gemaakt om het arbeidsmarktperspectief voor promovendi te verbeteren en er meer aandacht is gecreëerd voor het begeleiden van jonge onderzoekers bij het benutten van hun loopbaanmogelijkheden. Promovendi kunnen bijvoorbeeld stage lopen bij een potentieel toekomstige werkgever, mits die past binnen het promotietraject. NWO biedt haar promovendi naast een carrièrere training ook individuele loopbaancoaching aan. De KNAW geeft tot slot aan dat haar promovendi terecht kunnen bij haar loopbaancentrum waar ze begeleid worden in hun zoektocht naar een toekomstige nieuwe functie.

Ik heb de VSNU ook gevraagd hoe zij aankijkt tegen het gewenste aandeel onderwijstaken voor promovendi. De VSNU benadrukt dat het voor de persoonlijke ontwikkeling van jonge onderzoekers goed is dat zij ook onderwijstaken uitvoeren. Ik vind het echter belangrijk dat universiteiten hierover goede afspraken maken met hun promovendi om te vermijden dat zij te weinig tijd overhouden voor hun onderzoek. De VSNU onderschrijft dit. Ik kan me voorstellen dat goede afspraken maatwerk vragen, omdat de situatie per promovendus kan variëren. Maatwerk mag echter geen vrijbrief zijn voor onverantwoorde situaties. In dit verband vind ik de regeling bij NWO interessant, omdat daarbij een maximum aan onderwijstaken is vastgelegd in de cao Onderzoekinstellingen. Ik wil daarom de VSNU en PNN verzoeken om met elkaar de wensbaarheid en werkbaarheid van een dergelijke afspraak ook voor universiteiten te verkennen.

³ Koier, E. en J. de Jonge (2018). De zin van promoveren – Loopbanen en arbeidsmarktperspectieven van gepromoveerden. Den Haag: Rathenau Instituut.

Deze vervolgcities en aandachtspunten vanuit de sector onderstrepen voor mij het belang van de Monitor. Ik waardeer de jaarlijkse inspanningen van PNN op dit terrein evenals de constructieve houding van de VSNU, NWO en KNAW in hun hoedanigheid als werkgevers van onze promovendi. Samen dragen zij op deze manier bij aan een verantwoord arbeidsklimaat voor onderzoek en wetenschap.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven