



Promovendi Netwerk Nederland (PNN)

Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2020



Promovendi Netwerk Nederland (PNN)

www.hetpnn.nl

06 september 2021

Auteur:

Marc Vervuurt (arbeidsvoorwaarden@hetpnn.nl)

Met medewerking van:

Charlotte de Blecourt

René de Vries

Rosanne Anholt

Meaghan Polack

Manon te Dorsthorst

Lisa Oskam

Angela Tol

Keshen Mathura

Wij bedanken Academic Transfer (en in het bijzonder Frans Visser) voor het beschikbaar stellen van hun dataset voor analyse.

Inhoud

Samenvatting	2
Inleiding.....	3
Methode.....	4
Resultaten	7
Algemeen	7
Contractduur- en omvang	12
Onderwijs.....	13
Evaluatiemoment.....	14
Transparantie.....	17
Conclusies en aanbevelingen	20
Bronnen.....	23

Samenvatting

De promovendus (of promovenda) staat aan de basis van de wetenschappelijke pyramide in het Nederlandse wetenschapssysteem. Naast het uitvoeren van onderzoek, zijn promovendi ook betrokken bij het geven van onderwijs en het valoriseren van hun resultaten, zitten zij in vertegenwoordigingsorganen en nemen zij deel aan het maatschappelijke debat op basis van hun wetenschappelijke expertise. De promovendus is daarmee een onmisbare schakel in het systeem.

Er is echter vrij weinig bekend over promovendi en de manier waarop zij hun beroep uitoefenen. Ondanks een uitgebreide gedecentraliseerde registratie van alle promovendi die werkzaam zijn in een universiteit, universitair medisch centrum, of andersoortige onderzoeksinstelling, zijn er geen concrete en geverifieerde data over aantallen promovendi in Nederland, de arbeidsomstandigheden waaronder zij werken, het aandeel van hun tijd die zij aan onderwijs (dienen te) besteden. Deze data is noodzakelijk om een inschatting te kunnen maken van het werkveld en de omstandigheden waaronder promovendi functioneren, om, waar nodig, voortijdig misstanden te signaleren en deze op te lossen.

Sinds 2015 brengt belangenorganisatie *Promovendi Netwerk Nederland* (PNN) dan ook de Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi uit. In deze Monitor wordt, aan de hand van alle openbaar beschikbaar gestelde vacatures, een analyse gemaakt van de werkomstandigheden van promovendi. Hoewel het lastig is om de representativiteit van deze data goed te duiden, schat het PNN in dat de dekkinggraad van deze data vrij hoog is voor werknemer-promovendi (promovendi met een tijdelijk, betaald dienstverband) en dat de gegevens omschreven in deze Monitor daarmee als representatief voor (ten minste) deze groep in de Nederlandse situatie mag worden beschouwd.

In deze Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2020 wordt duidelijk dat er sinds 2015 een gestage groei is van het aantal promovendi in Nederland (+ 27,4% tov 2019). Een aanzienlijk deel van deze promovendi zijn terug te vinden aan technische universiteiten, in natuurwetenschappelijke en technische sectoren, of actief in andere sectoren in de toegepaste wetenschap. Daarnaast heeft vrijwel elke werknemer-promovendus een contract van ≥ 4 jaar ($\approx 90\%$).

In vacatures voor promotieplekken wordt maar in 26,2% van de gevallen duidelijk gemaakt of een promovendus geacht wordt onderwijsverplichtingen te vervullen. In de praktijk ziet het PNN dat vrijwel elke promovendus (zeker promovendi aan universiteiten) in het hoger onderwijs meedraaien: het ontbreken van deze informatie in het merendeel van de vacatures toont hiermee aan dat vacatures voor promotietrajecten niet altijd even transparant zijn. Dit is ook terug te zien in het feit dat gemiddeld maar de helft van alle vacatures melding maakt van het bestaan van een evaluatiemoment (een evaluatie die een promovendus veelal positief door moet komen, anders wordt veelal een dienstverband eenzijdig, voortijdig beëindigd). Daarnaast wordt informatie over elementaire voorwaarden als de geldende CAO, het te-verdienen salaris, de omvang van mogelijke onderwijstaken en de omvang van het dienstverband vaker niet dan wél volledig gedeeld.

Naar aanleiding van deze bevindingen roept het PNN op tot het verzamelen en delen van data omtrent promovendi in Nederland. Daarnaast moet de informatievoorziening van geldende arbeidsvoorwaarden bij promovendi dienstverbanden, vooral op het vlak van contractduren- en omvang, onderwijstaken en secundaire arbeidsvoorwaarden, fors verbeteren.

Inleiding

De eerste stap voor onderzoekers die carrière willen maken in de (Nederlandse) wetenschap is veelal een promotietraject. Een aanstelling als promovendus (of PhD kandidaat) wordt vaak aangeduid met de functietitel *assistent- of onderzoeker-in-opleiding* (AIO/OIO). Het kan hiermee dan ook beschouwd worden als een beroepsopleiding tot wetenschapper. In een zogenaamd promotietraject (met veelal een duur van drie à vier jaar) voert een promovendus (onder begeleiding van een promotor) onderzoek uit. Daarbij worden resultaten opgeschreven en (veelal) gepubliceerd als artikelen in wetenschappelijke tijdschriften. Na het succesvol afleggen van een promotietraject schrijft een promovendus een proefschrift waarin al het onderzoek dat in het traject is uitgevoerd, verzameld en gebundeld wordt. Dit eindresultaat wordt vervolgens ceremonieel verdedigd voor een speciale commissie van experts in het vakgebied, waarna de promovendus bij een succesvolle verdediging de doctorsbul overhandigd krijgt.

Promovendi doen echter meer dan alleen onderzoek. Uit onderzoek blijkt dat twee op de drie promovendi in Nederland naast hun onderzoekstaken worden ingezet in het hoger onderwijs, met taken als het geven van colleges en begeleiden van werkgroepen [PNN PhD Survey, 2020]. Er wordt daarnaast ook van promovendi gevraagd om hun resultaten en bevindingen uit te dragen en te dissemineren, mede door het valoriseren en het uitdragen van de kennis en vaardigheden die ze gedurende hun promotietraject hebben opgedaan.

Er zijn geen concrete data over het aantal promovendi in Nederland. Ruwe schattingen lopen uiteen van 10.000 tot 20.000 promovendi in Nederland, maar dit aantal is vooral gebaseerd op mondelinge verklaringen uit het werkveld en wordt nergens gedocumenteerd of onderbouwd. Een maatstaf voor het aantal promovendi is het aantal promoties per jaar. In 2020 zijn in totaal 4.460 promoties geregistreerd, een daling van ongeveer tien procent ten opzichte van het aantal promoties in 2019 [Rathenau Instituut: *Promoties en masters in Nederland*, 2020]. Deze daling is mogelijk veroorzaakt door de gevolgen van de COVID-19 crisis (aldus het Rathenau Instituut). Uitgaande van een standaard promotietraject (veelal met een duur van vier jaar) is dit aardig in lijn met bovengenoemde schatting. Nederland heeft daarnaast relatief gezien meer promovendi per 1000 inwoners ten opzichte van andere Europese landen. In 2018 telde Nederland 1.8 promoties per 1000 inwoners. Alleen Zwitserland (2.8), Duitsland (2.1), Denemarken (2) en het Verenigd Koninkrijk (2) scoorden hoger [Rathenau Instituut: *Promoties internationaal vergeleken*, 2020].

Echter, niet elk traject eindigt met een succesvolle promotie: tussen de 60 en 80% van de promovendi rondt het promotietraject succesvol af (het percentage is daarbij afhankelijk van het wetenschapsgebied waarin de promovendus actief is). Opvallend is daarnaast dat slechts een fractie van promovendi het traject binnen de vooraf gestelde tijd afrondt. Gemiddeld is een promovendus ongeveer vijf jaar bezig met een succesvol afgerond promotietraject. Deze lange promotieduur schommelt daarnaast al sinds 2008 redelijk stabiel rond de vijf jaar [VSNU, 2020].

Over diversiteit binnen het promovendibestand is weinig bekend. Het CBS houdt sinds 1991 de sekseverhouding tussen mannelijke en vrouwelijke promovendi die promoveren bij. Het aandeel vrouwen in deze populatie is sinds de start van deze registratie gestegen van 17,9% (1991) tot (49,7%) [CBS, 2020]. Over religieuze, etnische, of migratieachtergronden zijn vrijwel geen data beschikbaar. Er is echter wel bekend dat ruim acht op de tien gepromoveerden die in Nederland wonen, een Nederlandse achtergrond heeft. Overige gepromoveerden hebben een westerse (12%) of een niet-westerse migratieachtergrond (6%). Het verbeteren van de diversiteit binnen de wetenschap staat op de radar van de academie, mede aangegeven door het uitbrengen van een

nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek en het aanstellen van zogenaamde *diversity officers* bij enkele Nederlandse universiteiten [Ministerie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap: *Nationaal Actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek*, 2020].

Het wetenschappelijke systeem in Nederland staat echter zwaar onder druk door onder andere systematische onderfinanciering van de wetenschap en jaarlijks stijgende studentenaantallen [PwC Strategy&, 2021]. Door de vele taken van promovendi in het wetenschappelijke werkveld stijgt de werklast en druk voor wetenschappelijk personeel en in het bijzonder, promovendi, elk jaar verder. Deze factoren zijn ook de directe aanleiding voor het bestaan van invloedrijke protestbewegingen in de wetenschap, zoals *WOinActie* [WOinActie, 2021]. De positie van promovendi onderaan de ladder van de hiërarchische academische wereld maakt ze in grote mate afhankelijk van hun promotor(en). Mede hierdoor is de positie van promovendi kwetsbaar en ervaren zij mentale en sociale problemen die, onder andere, (in)direct voortkomen uit hun positie op de academische ladder. Het belang van meer data over promovendi is hiermee groot om de aard en omvang van misstanden te duiden en aan te kaarten.

Om een algemeen beeld van de status en de positie van promovendi te vormen, brengt belangenorganisatie *Promovendi Netwerk Nederland* (PNN) sinds 2015 jaarlijks de Monitor Arbeidsvoorwaarden uit [PNN, 2021]. Hierin verzamelt het PNN data over vacatures voor PhD posities. Door het verzamelen en het analyseren van deze gegevens, kan een dergelijk rapport dienen als een model voor de algemene arbeidsomstandigheden van promovendi. Het PNN bestudeert in deze verschillende aspecten van promovendi contracten, waaronder bijvoorbeeld contractgrootte en omvang en onderwijslast, maar ook onwenselijke constructies op het vlak van dienstverbanden en de algehele informatievoorziening van toekomstig werkgevers in de academische wereld.

Voor u ligt de Monitor Arbeidsvoorwaarden 2020. Wij bekeken de vacatures die in 2020 gepubliceerd zijn en analyseerden deze. We hebben daarnaast de resultaten in deze Monitor vergeleken met de resultaten uit eerdere Monitors.

Methode

Jaarlijks publiceert het PNN de Monitor Arbeidsvoorwaarden om trends in het werkveld door de jaren heen te volgen. Vanwege het feit dat er jaarlijks weinig data geproduceerd worden of openbaar beschikbaar zijn over de arbeidscontracten van promovendi, doet het PNN dit op basis van vacaturedata. Uit wetenschappelijk onderzoek is herhaaldelijk gebleken dat het analyseren van een totaal vacatureaanbod een geijkte manier is om data te verzamelen en daarmee een realistisch en representatief beeld geeft van de werkelijkheid op het vlak van PhD-dienstverbanden in de academie [Harper, 2012].

De benodigde data worden beschikbaar gesteld door *Academic Transfer* (AT; een samenwerkingsverband tussen werkgevers en geldschieters in de academie), een organisatie wiens vacaturedatabase dienstdoet als de voornaamste bron voor vacatures in de wetenschap [Academic Transfer, 2021]. Vacatures worden door werkgevers aangedragen bij AT, die vervolgens deze vacatures in een vastgesteld format publiceert op haar bijbehorende website. Deze plaatsingsmethode maakt het mogelijk om specifiek de data die betrekking hebben op promovendi/PhD-vacatures te isoleren, verzamelen en analyseren.

Dit resulteert in een omvangrijke, intern coherente dataset die relatief homogeen is: alle vacatures zijn op eenzelfde manier vorm- en weergegeven en dit maakt het analyseren van de data

logischerwijs eenvoudiger. Enige kanttekeningen bij deze methode hebben met name betrekking op de dekkingsgraad van deze methode: het gros aan promotievacatures in Nederland wordt aangeboden en verworven via AT, maar dat betekent niet dat de database van AT volledig is met betrekking tot alle vacatures in Nederland. Internationale (beurs)promovendi, van wie bekend is dat ze relatief vaker dan gemiddeld met een beurs bij een onderzoeksinstelling binnenkomen, worden bijvoorbeeld vaak in het buitenland geworven, of aangesteld na een interne sollicitatieprocedure; deze posities zijn daardoor niet vertegenwoordigd in de AT-database. Daarnaast bestaat een aanzienlijk deel van de promovendipopulatie in Nederland uit buitenpromovendi, welke ook niet terug te vinden zijn in deze database.

Het is lastig om te duiden hoe groot de dekkingsgraad van de AT-vacaturedatabase is, maar op basis van onze ervaringen en onze contacten binnen de academische wereld, schatten wij in dat deze dekkingsgraad vrij hoog ligt voor werknemer-promovendi (promovendi met een tijdelijk, betaald dienstverband) en dat de gegevens in deze vacaturedatabase daarmee als representatief voor deze groep in de Nederlandse situatie mag worden beschouwd.

Het PNN heeft naar aanleiding van de bevindingen van de Monitor Arbeidsvoorwaarden 2019 in samenwerking met de Vereniging voor Nederlandse Universiteiten (VSNU) een checklist opgesteld met voorwaarden en criteria waaraan een vacature in onze ogen zou moeten voldoen. In deze checklist is er een onderscheid gemaakt tussen zogenaamde kernvoorwaarden en additionele voorwaarden. Kernvoorwaarden zijn voorwaarden die niet mogen ontbreken in een vacature, omdat ze essentieel zijn in het omschrijven van specifieke arbeidsomstandigheden van een promovendus. Voorbeelden zijn contractduur- en omvang, onderwijsomvang, salariëring en het verwijzen naar een geldende CAO. Additionele voorwaarden zijn voorwaarden die niet essentieel zijn voor het omschrijven van arbeidsomstandigheden, maar die mogelijk wel relevant zijn om te vermelden: bijvoorbeeld specifieke CAO-voorwaarden als contractverlengingen in specifieke situaties of specifieke faciliteiten die door de werkgever worden aangeboden. Deze checklist *vacatureteksten arbeidsvoorwaarden* is eind 2020 opgesteld en gedeeld met de HR-afdelingen van werkgevers binnen de VSNU [Promovendi Netwerk Nederland: *Checklist arbeidsvoorwaarden vacatureteksten promovendi*, 2020]. Wij verwachten daardoor niet dat er naar aanleiding van het verspreiden van deze checklist wezenlijke verbeteringen optreden met betrekking tot de resultaten omschreven in deze Monitor. Wij hopen natuurlijk wel veranderingen te zien optreden in de toekomstige Monitor Arbeidsvoorwaarden 2021.

Voor iedere promotieplek zijn, naar aanleiding van de informatie in de vacatures, de volgende variabelen geëvalueerd en geanalyseerd:

- Contractduur - de duur van het contract dat aan een promovendus wordt aangeboden. Deze contractduur drukken wij uit in het aantal jaren contract. Contractduren werden verder uitgedrukt in het beoogd aantal jaren contract bij succesvol functioneren (voorbeeld: een éénjarig contract met een beoogde verlenging van drie jaar bij succesvolle tussentijdse evaluatie werd gecodeerd als een vierjarig dienstverband. Bij afwezigheid van informatie omtrent de contractduur werd dit gecodeerd als "Niet vermeld").
- Contractomvang - de totale omvang van het contract, uitgedrukt in het aantal uren dat men geacht wordt per week te werken. AT hanteert hiervoor twee variabelen: een minimaal aantal én een maximaal aantal uren per week. Er is gekozen om het maximaal aantal uren als maatstaf te nemen. Deze uren verschillen per sector (en per de in deze sector geldende CAO): een promovendus in een UMC (CAO-UMC) heeft vaak een werkweek van 36 uur, terwijl een promovendus in een universiteit (CAO-NU) een werkweek van 38 uur per week heeft [CAO Nederlandse Universiteiten, 2019; CAO Universitair Medische Centra, 2018].
- Onderwijsomvang - het aantal *full-time equivalent* dienstverbanden (FTE; één FTE is een volledige werkweek) dat een promovendus geacht wordt om te besteden aan het

voorbereiden en geven van onderwijs. Er zijn tot op heden geen officiële onder- en bovengrenzen voor het verrichten van onderwijs door promovendi vermeld in enige CAO, al wordt er vaak wel gesproken over een officieuze taakstelling van maximaal 0,2 FTE bij een vierjarig dienstverband.

- Evaluatiemoment - het al dan niet bestaan van een evaluatiemoment voor deze positie. In vrijwel alle promovendicontracten zit een evaluatiemoment besloten. Tijdens dit moment (vaak ook bekend als een go/no-go gesprek) wordt besloten of de kandidaat in de tijd sinds de indiensttreding naar behoren heeft gefunctioneerd. Daarnaast wordt bij een succesvolle evaluatie vaak het dienstverband voor een bepaalde tijd verlengd en krijgt de kandidaat het vertrouwen voor de voortzetting van zijn/haar/hun project.
- Transparantie primaire arbeidsvoorwaarden- een zelf geconstrueerde vijfpuntschaal, welke een indicatie geeft van de transparantie van een vacature op basis van vier verschillende criteria: (1) het vermelden van informatie over het bestaan van een geldende CAO, (2) de omvang van het te ontvangen salaris, (3) informatie over omvang van mogelijke onderwijstaken indien onderwijstaken vermeld worden als onderdeel van het beoogde takenpakket en (4) informatie over de omvang van het contract. Bij positief scoren op elk van deze criteria, scoort een vacature 4, voor elk criterium gaat er 1 punt in mindering. Bij het vermelden van geen enkel criterium scoort een vacature 0.
- Secundaire arbeidsvoorwaarden - het vermelden van informatie die betrekking heeft op het bestaan van secundaire arbeidsvoorwaarden die voor deze positie gelden. Voorbeelden hiervan zijn: dertiende maand, vakantietoelage, zwangerschaps- en ouderschapsverlof, 30%-belastingregeling, verhuis- en reiskosten.

Verder is er gekozen om, in navolging van eerdere monitors, data uit te splitsen naar specifieke subsectoren. Dit betekent dat we de dataset niet alleen in zijn geheel uitsplitsen, maar dat we de data ook uitsplitsen naar:

- Vakgebieden: subsectoren die aangeven onder welk overkoepelend onderzoeksthema het onderzoek omschreven in de vacature valt. De vakgebieden geïncludeerd in deze monitor zijn aangedragen door AT en bestaan uit de volgende sectoren: *Landbouw, Natuurwetenschappen, Techniek, Gezondheid, Economie, Recht, Gedrag en Maatschappij, Taal en Cultuur en Voeding*.
- Onderzoeksinstituten: specificatie voor het omschrijven van het soort onderzoeksinstituut waaronder de werkgever valt. We hebben alle werkgevers in dit onderzoek onderverdeeld in een van de volgende vijf categorieën: Universiteit, universitair medisch centrum, onderzoeksinstituut (zoals het AMOLF, het NIKHEF en het NIOD), overig zorg (niet-academische ziekenhuizen en zorginstellingen) en overig.

In 2019 is de keuze gemaakt om voor het eerst data uit te splitsen naar specifieke onderzoeksinstituten, om duidelijk te maken welke instellingen op de goede weg zijn, maar ook om aan te tonen welke instellingen steken lieten vallen in hun vacatures en op welke vlakken dit gebeurde. Het PNN is naar aanleiding van ophef over deze manier van data analyse en presentatie in gesprek getreden met criticasters en er zijn wederzijds standpunten en zienswijzen uitgewisseld. Het PNN kon zich vinden in de kritiek op het minder representatieve karakter van sommige data. Dit kwam met name tot stand omdat er grote verschillen in vacatures en promotieplekken per universiteit en UMC bestaan. Dit komt de representativiteit van de data niet ten goede, waardoor data onderling moeilijk representatief te vergelijken was. Onder andere vanwege deze motivatie heeft het PNN er dit jaar voor gekozen om de meeste data niet meer per individuele universiteit of UMC uit te splitsen, maar dit alleen per soort onderzoeksinstituten te doen.

Resultaten

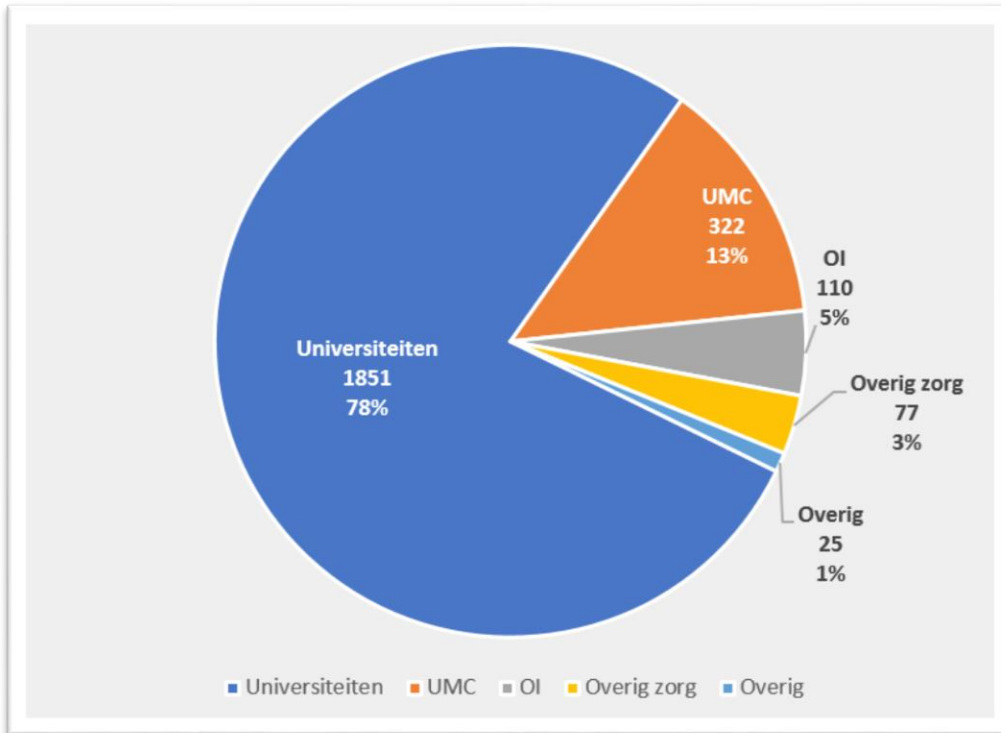
Algemeen

Over 2020 zijn er 1.981 vacatures voor promotieplekken geïncorporeerd in de databank van AT. Omdat sommige van deze vacatures betrekking hebben op meerdere promotieplekken, dient het aantal vacatures gecorrigeerd te worden met het aantal functies per vacature.

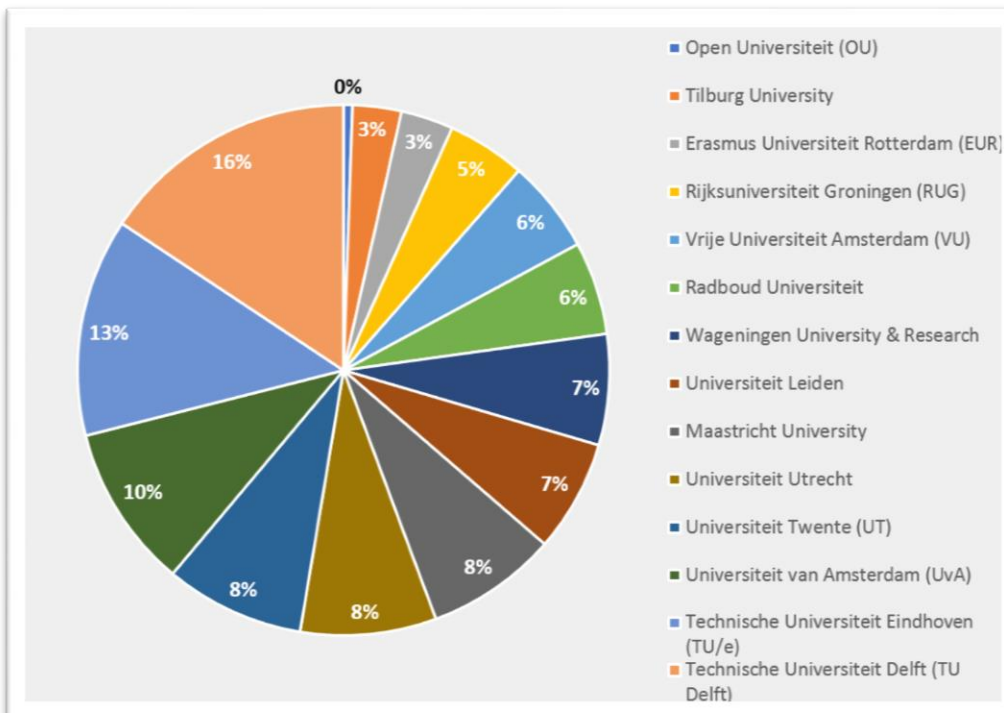
Na correctie blijkt dat er 2.385 promotieplekken in alle AT-vacatures over 2020 zijn gerapporteerd. Dit is een stijging van 27,4% ten opzichte van 2019. Wanneer we deze 2385 vacatures afzetten tegen het gegeven dat tussen 2016 en 2020 ieder jaar gemiddeld 4.782 promoties in Nederland plaatsvonden, zou het aanbod van AT ongeveer 50% van het totale aantal promotieplaatsen in Nederland dekken. Ondanks het feit dat er geen officiële data bekend zijn, zijn er naar schatting ongeveer 10.000 tot 20.000 promovendi in Nederland. Het grote verschil in instroom en uitstroom van promovendi zou deels verklaard kunnen worden door een groot aandeel aan vacatures die intern in de organisatie uitgezet en ingevuld worden en niet openbaar open worden gesteld via AT, evenals beurspromovendi en buitenpromovendi, die niet of nauwelijks in de AT data vertegenwoordigd zijn.

Van het totaal aan 2.385 promotieplekken is het merendeel van vacatures afkomstig uit Nederlandse universiteiten: maar liefst 78% van de vacatures is uitgezet door een universiteit (Figuur 1). 13% van de vacatures zijn afkomstig uit een universitair medisch centrum, gevolgd door Nederlandse onderzoeksinstituten (OI, 5%), overige zorginstellingen (3%) en overige instellingen (1%).

De universiteiten nemen het gros van de via AT uitgezette vacatures voor hun rekening. De veertien voornaamste universiteiten zijn in Nederland verenigd in de Vereniging Nederlandse Universiteiten (VSNU). Dit zijn de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR; Rotterdam), Maastricht University (MU; Maastricht), Open Universiteit (OU; Heerlen), Radboud Universiteit Nijmegen (RU; Nijmegen), Rijksuniversiteit Groningen (RUG; Groningen), Tilburg University (TU; Tilburg), Technische Universiteit Delft (TUD; Delft), Technische Universiteit Eindhoven (TUE; Eindhoven), Universiteit Leiden (LU; Leiden), Universiteit Twente (UT; Enschede), Universiteit Utrecht (UU; Utrecht), Universiteit van Amsterdam (UvA; Amsterdam), Vrije Universiteit Amsterdam (VU; Amsterdam) en de Wageningen University (WUR; Wageningen). Naast deze universiteiten zijn er nog andere universiteiten in Nederland, voornamelijk in de vorm van levensbeschouwelijke, publiek gefinancierde universiteiten (zoals de Protestantse Theologische Universiteit en de Universiteit voor Humanistiek). Omdat het aandeel van deze universiteiten op het vlak van promovendiaanstellingen en daarmee vacatures zeer beperkt is, worden deze universiteiten in deze Monitor niet verder uitgesplitst.



Figuur 1: Aantal vacatures ten aanzien van de verschillende typen onderzoeksinstellingen en aandeel ten opzichte van het totaal.



Figuur 2: Aantal vacatures in universiteiten en hun aandeel ten opzichte van het totaal, uitgesplitst per universiteit (zie ook Tabel 1).

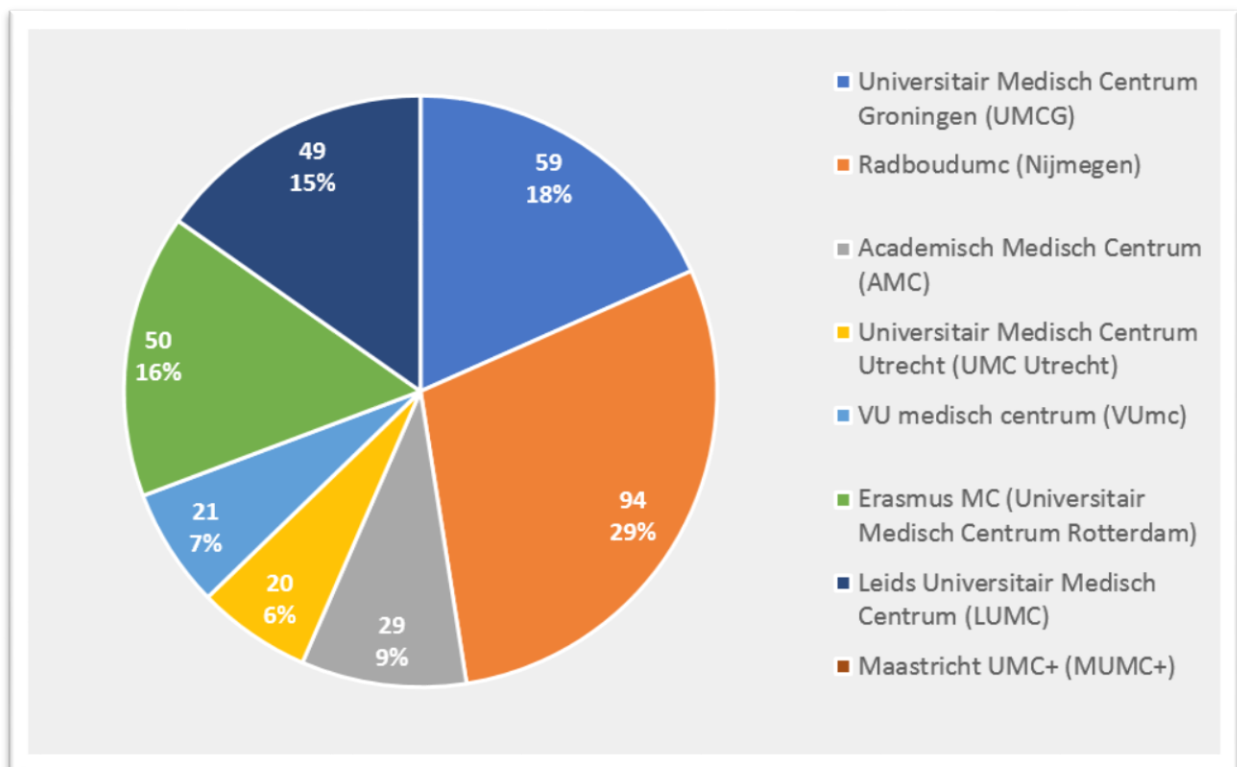
Tabel 1: Aantal vacatures in universiteiten en hun aandeel ten opzichte van het totaal, uitgesplitst per universiteit (zie ook Figuur 2).

Universiteit	# posities	%
Technische Universiteit Delft (TU Delft)	290	15,7%
Technische Universiteit Eindhoven (TU/e)	246	13,3%
Universiteit van Amsterdam (UvA)	184	9,9%
Universiteit Twente (UT)	157	8,5%
Universiteit Utrecht	153	8,3%
Maastricht University	148	8,0%
Universiteit Leiden	126	6,8%
Wageningen University & Research	125	6,8%
Vrije Universiteit Amsterdam (VU)	105	5,7%
Radboud Universiteit	105	5,7%
Rijksuniversiteit Groningen (RUG)	88	4,8%
Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)	59	3,2%
Tilburg University	55	3,0%
Open Universiteit (OU)	10	0,5%
Totaal	1851	100,0%

Bij het verder uitsplitsen van de universiteitsvacatures (1851; Figuur 2/Tabel 1), zien we verder dat een groot aandeel van de vacatures afkomstig is van technische universiteiten: Alle technische universiteiten tezamen (Delft, Eindhoven, Twente en Wageningen) zijn verantwoordelijk voor 44% van het totale aanbod aan promotieplekken. De technische universiteiten in Delft en Eindhoven zetten verder samen meer dan één op de vier PhD-vacatures in Nederland uit (~29%).

Het aandeel van vacatures tussen klassieke als technische universiteiten is dus vrij verschillend: bij de klassieke universiteiten publiceert de Universiteit van Amsterdam (UvA) bijvoorbeeld driemaal zoveel vacatures als de Tilburg University, terwijl algemeen koploper Technische Universiteit Delft met 290 vacatures maar liefst bijna zes keer zoveel vacatures uitzet als Tilburg University. De Open Universiteit (OU) is met 10 vacatures hekkensluiter.

Ook in de Nederlandse universitair medisch centra zijn er grote verschillen in aantallen aangeboden vacatures. In Nederland zijn er acht universitair medische centra: Amsterdam UMC - locatie AMC (AMC), Amsterdam UMC - locatie VUmc (VUmc), Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG), Radboudumc (Nijmegen), Erasmus Medisch Centrum Rotterdam (Erasmus MC), Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC), Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMCU) en het Maastricht UMC+ (MUMC+).



Figuur 3: Aantal vacatures in UMC's en hun aandeel ten opzichte van het totaal, uitgesplitst naar UMC's (zie ook Tabel 2).

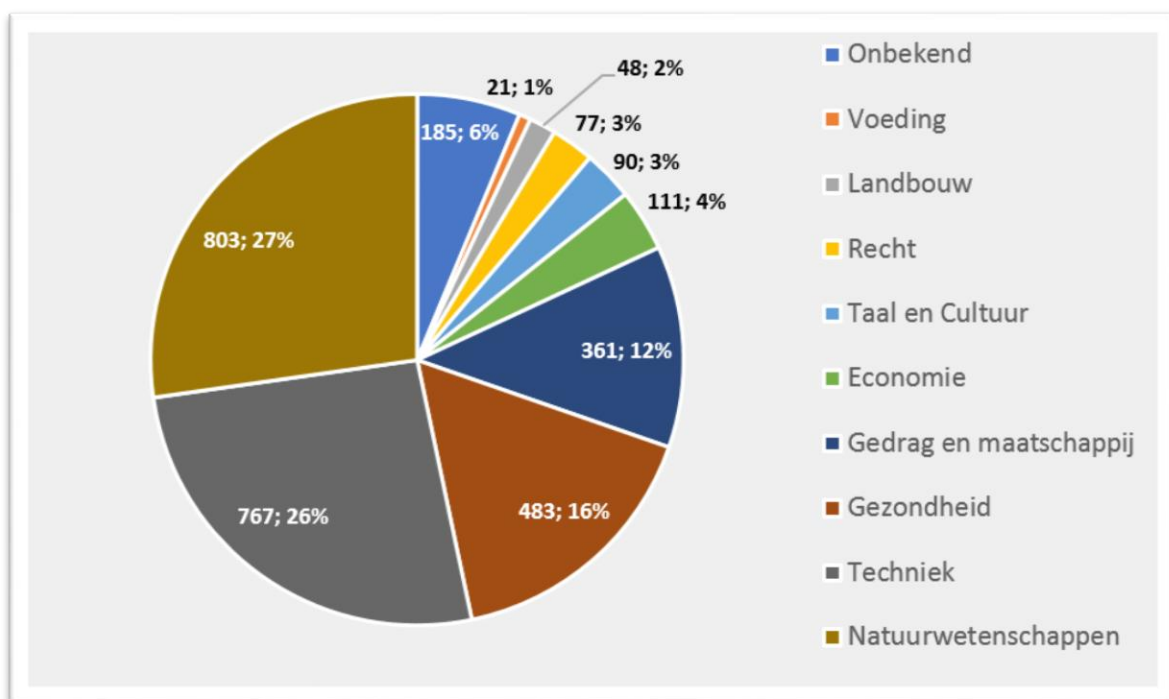
Tabel 2: Aantal vacatures in UMC's en hun aandeel ten opzichte van het totaal, uitgesplitst per UMC (zie ook Figuur 3).

Universitair Medisch Centra	# posities	%
Radboudumc (Nijmegen)	94	29,2%
Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG)	59	18,3%
Erasmus MC (Universitair Medisch Centrum Rotterdam)	50	15,5%
Leids Universitair Medisch Centrum (LUMC)	49	15,2%
Academisch Medisch Centrum (AMC)	29	9,0%
VU medisch centrum (VUmc)	21	6,5%
Universitair Medisch Centrum Utrecht (UMC Utrecht)	20	6,2%
Maastricht UMC+ (MUMC+)	0	0,0%
Totaal	322	100%

Op een totaal van 322 vacatures, is het Radboudumc de koploper met 94 vacatures (29%). Daarna volgen het UMCG (59; 18%), Erasmus MC (50, 16%) en het LUMC (49, 15%). De minste vacatures worden aangeboden door het UMCU (20, 6%) en het MUMC+ (0, 0%). De spreiding van vacatures over instellingen lijkt hiermee bij de UMC's beter dan bij de universiteiten. Alleen het MUMC+ valt in negatieve zin op. Zij zetten als enige UMC in Nederland zelf geen vacatures voor promotieplekken uit. Alle vacatures die betrekking hebben op promotieplekken in het MUMC+ worden uitgezet via de Maastricht University (MU).

Er zijn ook aanzienlijke verschillen in de sectoren waarbinnen vacatures worden uitgezet te bespeuren. De sectoren *natuurwetenschappen* (803, 27,3%) en *techniek* (767, 26,0%) zijn zwaar oververtegenwoordigd in de aangeboden vacatures over 2020: met een gecombineerd totaal van 1.570 promotieplekken heeft een aanzienlijke 55% van alle promotieplekken een basis in deze sectoren. Deze sectoren worden daarnaast vaak in combinatie met elkaar gebruikt.

Op grote afstand van sectoren *natuurwetenschappen* en *techniek* volgen de sectoren *gezondheid* (483; 16,4%) en *gedrag en maatschappij* (361, 12,3%). De sectoren die overblijven nemen gecombineerd een kleine 11% voor hun rekening. Verder is opvallend dat bij 185 vacatures (6,3% van het totaal) geen bijbehorende sector wordt benoemd.



Figuur 4: Aantal vacatures in specifieke onderzoekssectoren voor 2020, uitgesplitst naar onderzoekssectoren.

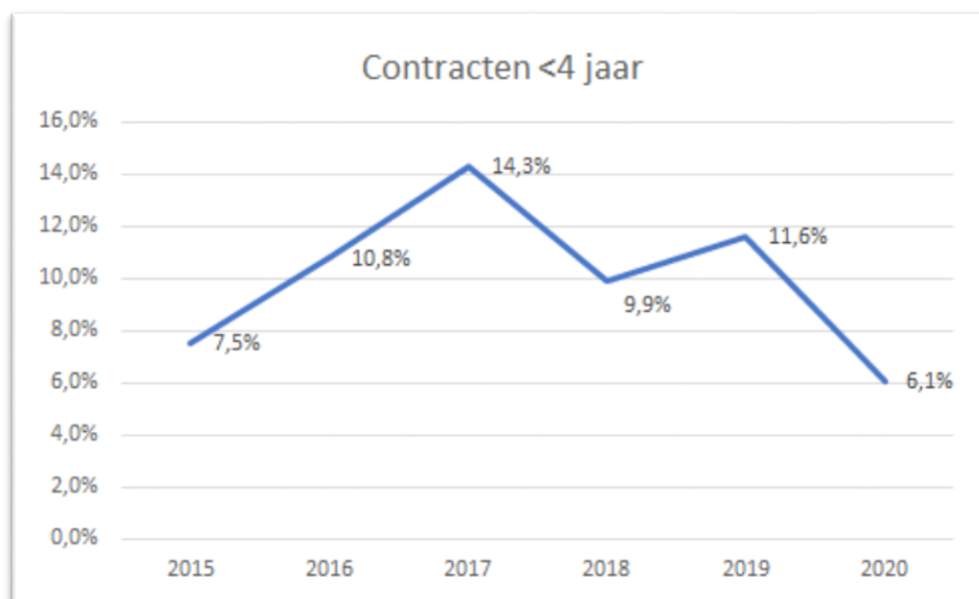
Contractduur- en omvang

Tabel 3: Overzicht van de omvang van contracten door de jaren heen. Indien de omvang van een contract niet gerapporteerd werd of vermeld werd in de vacaturetekst, werd dit gecodeerd als "Niet vermeld".

Jaar	2016	2017	2018	2019	2020
< 3 jaar	31 (2,1%)	77 (5,1%)	56 (3,1%)	80 (4,3%)	2 (0,1%)
3 - 4 jaar	129 (8,7%)	140 (9,2%)	120 (6,7%)	137 (7,3%)	123 (5,2%)
4 jaar	1232 (83,2%)	1217 (80,3%)	1432 (80,3%)	1445 (77,2%)	2070 (86,8%)
> 4 jaar	14 (0,9%)	19 (1,3%)	33 (1,9%)	83 (4,4%)	107 (4,5%)
Niet vermeld	75 (5,1%)	62 (4,1%)	142 (8,0%)	127 (6,8%)	83 (3,4%)
Totaal	1481	1515	1783	1872	2385

In 2020 is er een forse toename van het aantal promotieplekken in Nederland: met 2385 vacatures is er een stijging van maar liefst 27,4% ten opzichte van 2019. Het overgrote merendeel van deze vacatures betreft aanstellingen voor 4 jaar (86,8%). Ook dit is een forse stijging ten opzichte van de 77,2% van vierjaarsaanstellingen in 2019.

Wat verder opvalt is dat het aandeel contracten korter dan drie jaar fors is afgenomen. Wij verwachten echter dat dit een artefact van de data analyse is. In contracten wordt namelijk vaak gesproken van een eenjarig contract, dat bij goed functioneren verlengd wordt met de resterende duur van het promotietraject. Technisch gezien zou men dit moeten beschouwen als een promotietraject met een arbeidsverband met een duur van één jaar.



Figuur 5: Aandeel van 'dubieuze' contracten ten opzichte van het totaal aantal contracten, door de jaren heen.

Wij gaan er in onze analyse echter van uit dat in de praktijk het overgrote merendeel van de arbeidsverbanden normaliter met de resterende duur verlengd worden, waarbij de totale contractomvang groter is dan één jaar. Wij hebben er dan ook voor gekozen om een arbeidsverband van één jaar, met uitzicht op een verlenging met een bepaalde tijd, te benoemen als een meerjarig arbeidsverband. Alleen arbeidsverbanden waarbij gesproken werd van een éénjarig verband en waar niet werd gesproken over een verlenging, óf er gesproken werd over mogelijke verlenging, maar waar de duur van deze verlenging niet vermeld werd, zijn gecodeerd als zijnde éénjarige arbeidsverbanden. Om deze analyse te kunnen doen is er niet blindelings gevaren op de informatie omtrent contractduur zoals aangeleverd door de werkgevers, maar zijn we ook in de vacatureteksten gedoken. Deze meer grondige aanpak van data analyse is volgens onze inschatting ook de meest waarschijnlijke oorzaak van het sterk gedaalde aantal vacatures waarbij de contractduur niet is vermeld (3,5%), ten opzichte van eerdere jaren.

Als we naar de aangeboden contracten over de jaren heen kijken, valt op dat 2020 zeer laag uitvalt in aangeboden promotieplekken korter dan 4 jaar. In figuur 5 valt te zien dat met 6,1% aan contracten het aandeel contracten korter dan 4 jaar fors gedaald is. Dat er daadwerkelijk een significante daling van dit soort contracten heeft plaatsgevonden, valt echter niet in de lijn der verwachtingen en daarmee vermoeden wij dat dit patroon te wijten is aan een artefact in de data analyse. Wij achten het waarschijnlijker dat er in 2020 in de pre-analyse meer stringente analysecriteria zijn gehanteerd, waardoor korte contracten die in eerdere jaren wél meegenomen zouden zijn geworden in de analyse (o.a. PDEng, junior onderzoeker, onderzoeksassistent), zijn weggevalen uit de analyse van 2020. Hierdoor zou het relatieve aandeel van korte contracten ten opzichte van het geheel zijn gedaald.

Onderwijs

Van alle vacatures (2385) vermelden er 622 iets over het geven van onderwijs (26,2% van het totaal aantal vacatures). Van deze 622, vermelden er 178 iets over een onderwijsverplichting die vervolgens uitgedrukt wordt in (meestal) een verplicht aantal FTE die aan onderwijs besteed moet worden. Dat komt neer op 7,5% van het totaal aantal vacatures, en op 28,5% van het aantal vacatures waarin er naar onderwijs verwezen wordt.

In 2020 kwam van alle vacatures met een bekende onderwijsomvang, een vaste 0,1 FTE aan onderwijs binnen een 1,0 FTE PhD-contract het meest voor (43,3% van alle contracten waarvoor een onderwijsomvang bekend is; 3,2% van het totaal aantal vacatures). Ook 0,2 FTE (28,1% en 2,1%) komt relatief vaak voor. Door de jaren heen zien we de trend dat er elk jaar relatief meer vacatures met een toelichting over de onderwijstaken binnen een promotieplaats uitgezet worden. Sinds 2016 is dit aandeel vacatures gestegen van 10,4% naar 26,1%. Het aandeel van deze vacatures waarin ondanks het vermelden van de onderwijstaken geen omvang van deze taken wordt vermeld, is echter sinds 2016 toegenomen, van 57,8% tot 71,4%.

Tabel 4: Omvang van het contract en van de bijbehorende onderwijstaken in 2020. Indien de omvang van het contract en/of de onderwijstaken niet bekend is, wordt dit geclassificeerd als "Geen info". Indien er wel gesproken wordt over onderwijstaken, maar niet over de omvang, wordt dit geclassificeerd als "Omvang onbekend".

	< 3 jaar	3 - 4 jaar	4 jaar	> 4 jaar	Geen info	Totaal
0 - 0,1 FTE	0 (0%)	1 (0%)	2 (0%)	1 (0%)	0 (0%)	4 (0,2%)
0,1 FTE	0 (0%)	0 (0%)	74 (3,1%)	1 (0%)	2 (0,1%)	77 (3,2%)
0,1 - 0,2 FTE	0 (0%)	2 (0,1%)	15 (0,6%)	2 (0,1%)	0 (0%)	19 (0,8%)
0,2 FTE	1 (0%)	1 (0%)	34 (1,4%)	13 (0,5%)	1 (0%)	50 (3,1%)
0,2 - 1 FTE	0 (0%)	0 (0%)	8 (0,3%)	19 (0,8%)	1 (0%)	28 (1,2%)
Omvang onbekend	0 (0%)	11 (0,5%)	397 (16,6%)	24 (1,0%)	16 (0,7%)	448 (18,8%)
Geen info	1 (0%)	108 (4,5%)	1538 (64,5%)	49 (2,1%)	65 (2,7%)	1760 (73,8%)
Totaal	2 (0%)	123 (5,2%)	2068 (86,7%)	109 (4,6%)	85 (3,5%)	2385 (100%)

Tabel 5: Overzicht van de omvang van onderwijstaken, door de jaren heen. Indien de omvang van het contract en/of de onderwijstaken niet bekend is, wordt dit geclassificeerd als "Geen info".

Jaar	2016	2017	2018	2019	2020
< 0,1 FTE	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3 (0,8%)	1 (0,2%)	4 (0,6%)
0,1 FTE	99 (27,1%)	80 (23,6%)	92 (25,8%)	88 (19,6%)	77 (12,3%)
0,1 - 0,2 FTE	14 (3,8%)	13 (3,8%)	10 (2,8%)	12 (2,7%)	19 (3,0%)
0,2 FTE	27 (7,4%)	22 (6,5%)	19 (5,3%)	24 (5,3%)	50 (8,0%)
> 0,2 FTE	14 (3,8%)	8 (2,4%)	11 (3,1%)	8 (1,8%)	28 (4,5%)
Geen omvang	211 (57,8%)	216 (63,7%)	221 (62,1%)	316 (70,4%)	448 (71,6%)

Vermelding van onderwijstaken (% tov totaal aantal vacatures)	365 (10,4%)	339 (22,4%)	356 (20,0%)	449 (24,0%)	626 (26,2%)
------------------------------------------------------------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

Bij vrijwel elke promotieplek in Nederland wordt verwacht dat er door de aanstaand promovendus op de ene of de andere manier wordt bijgedragen in het onderwijsprogramma. Omdat deze trend zo wijdverspreid is en we daarnaast hebben geconstateerd dat er vrij veel variatie bestaat tussen contractomvang van vacatures, is het daarom niet alleen relevant om te kijken naar de omvang van het te geven onderwijs, maar ook naar de verhouding tussen deze omvang en de contractduur. Voorbeeld: Binnen een vierjarig promotietraject 0,4 FTE aan onderwijs moeten besteden, komt namelijk neer op een totaal van 1,6 FTE aan onderwijs, terwijl er dan nog maar 2,4 FTE resteert voor het uitvoeren van onderzoek. Een verplichte onderwijsomvang van 0,2 FTE, resulteert in een totaal van 0,8 FTE over vier jaar, terwijl dan 3,2 FTE aan onderzoek overblijft: een aanzienlijk verschil dus.

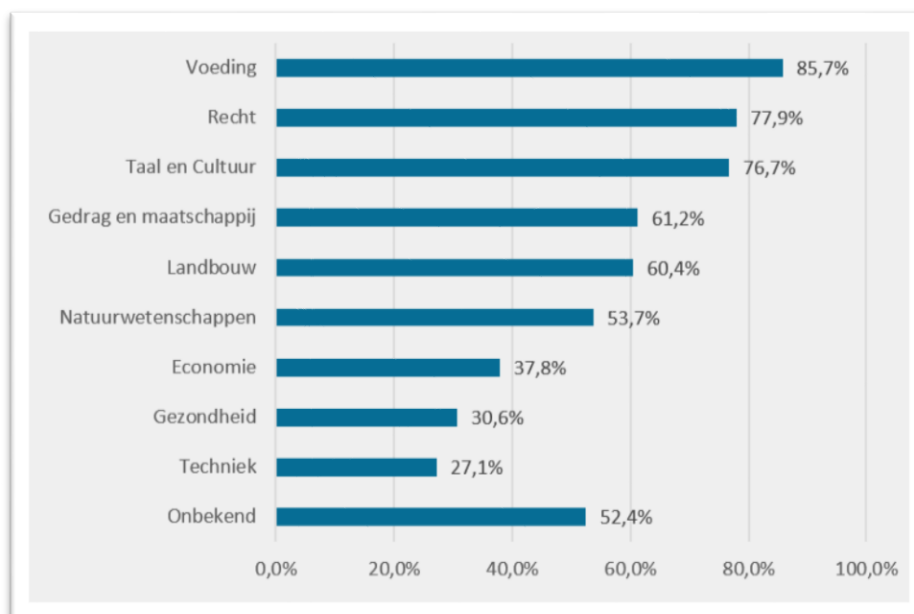
Bij het uitsplitsen van de omvang van onderwijstaken naar de bijbehorende contractduren constateren we allereerst dat een aanzienlijk deel van de data onbekend is. Dit is niet vreemd: in tabel 4 stelden we vast dat er maar in een fractie van het totaalaantal vacatures gesproken wordt over het geven van onderwijs, al dan niet over het specificeren van de onderwijsomvang. De meest voorkomende constructie is die van een aanstelling voor vier jaar met een onderwijsomvang van 0,1 FTE of, op afstand, 0,2 FTE. Bij vijfjarige aanstellingen komen daarentegen onderwijsomvang van $\geq 0,2$ FTE. Bij een aanzienlijk aantal van deze vacatures wordt vermeld dat de aanstelling voor vijf jaar is vanwege de hogere onderwijslast. In algemene zin, hoe langer de aanstelling, hoe groter de kans op een hoge(re) bijkomende onderwijslast.

Evaluatiemoment

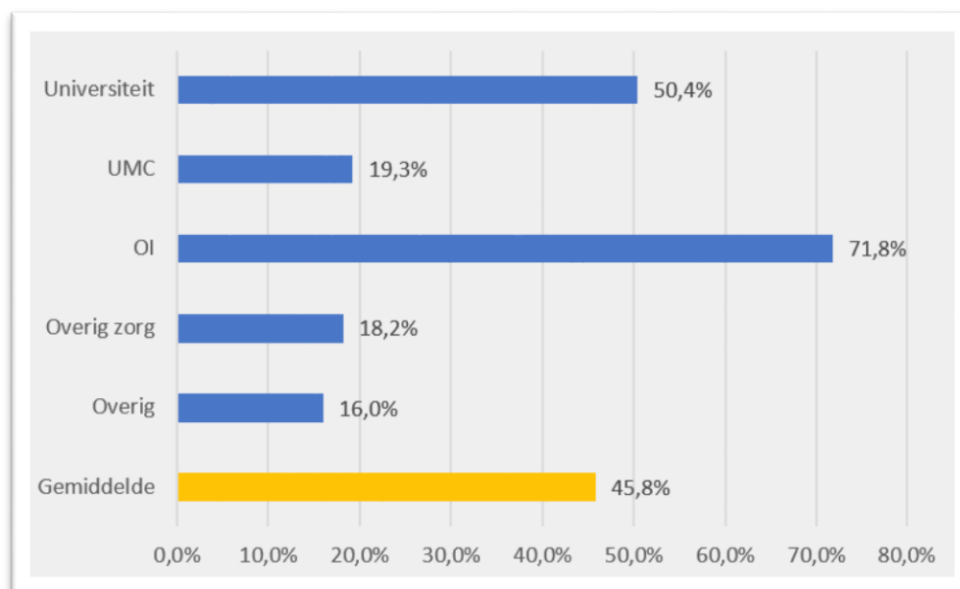
Buiten het feit dat een dergelijk evaluatiemoment een essentieel en zeer nuttig middel is in het begeleidingstraject van een promovendus, zit er ook een arbeidsrechtelijk element in: veelal worden dienstverbanden aangeboden voor een bepaalde tijd (vaak drie of vier jaar), met de voorwaarde dat de promovendus een positieve evaluatie ontvangt na een bepaalde tijd (conform CAO maximaal 18 maanden). Als deze positieve evaluatie niet behaald wordt, wordt het dienstverband van de promovendus veelal beëindigd. Het evaluatiemoment heet in de volksmond dan ook wel het *go/no-go moment*.

Het evaluatiemoment is veelal dus een zeer gewichtig en cruciaal moment voor een promovendus: een moment waar een promovendus een positieve evaluatie moet behalen om uitzicht te houden op een langer dienstverband en een eventuele succesvolle afronding van de promotie. We hebben dan ook onderzocht of vacatures melding maken van het bestaan van een dergelijk evaluatiemoment, zodat aanstaand promovendi ook op de hoogte zijn van het feit dat een negatieve evaluatie een voortijdig einde van hun promotietraject betekent.

Uitgesplitst naar sectoren, is er zeer veel variatie te zien in het vermelden van het bestaan van een dergelijk evaluatiemoment. We zien dat er sectoren zijn die in ongeveer vier op de vijf vacatures melding maken van het evaluatiemoment (*Voeding, Recht, Taal en Cultuur*). We zien echter ook dat dit de best presterende sectoren zijn en dat het hierna alleen maar slechter wordt. Zeker in de sectoren *Gezondheid* en *Economie* is het belabberd gesteld met het vermelden van dit voor promovendi cruciale moment: slechts 31% en 27% van alle in deze sectoren aangeboden vacatures maakt melding van het bestaan van een evaluatiemoment.



Figuur 6: Overzicht van het aandeel van benoemde evaluatiemomenten in vacatures uitgesplitst naar onderzoekssectoren.



Figuur 7: Overzicht van het aandeel van benoemde evaluatiemomenten in vacatures uitgesplitst naar soorten onderzoeksinstellingen.

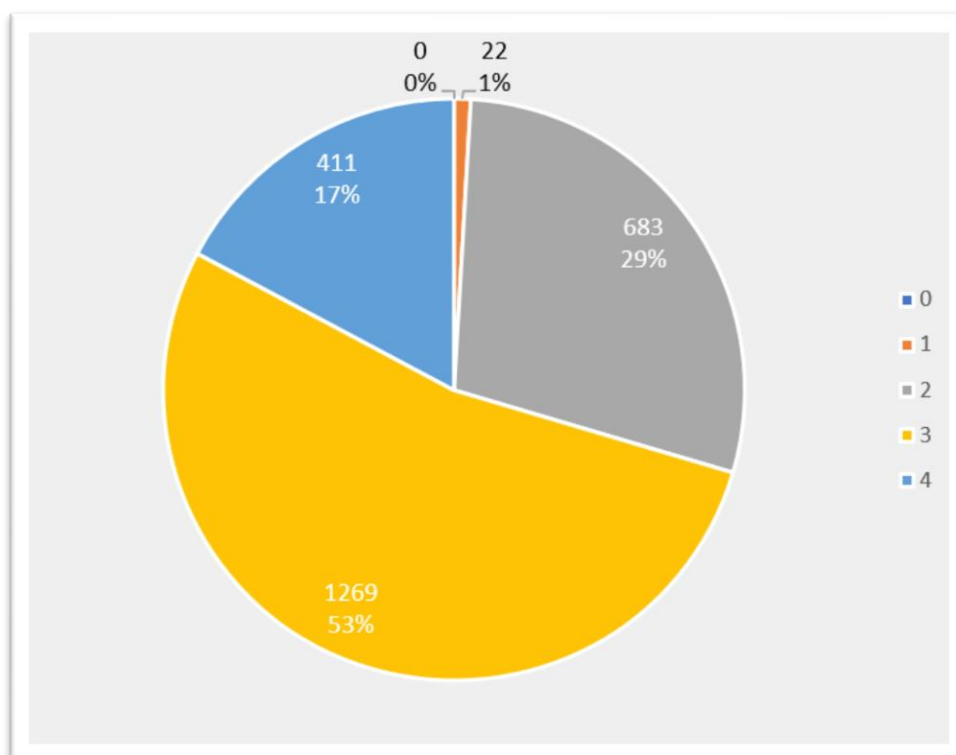
Als we het al dan niet vermelden van een evaluatiemoment uitsplitsen naar het type onderwijsinstelling, zien we enkele fascinerende verschijnselen: vooral de onderzoeksinstituten zijn vrij consequent in het vermelden van het bestaan van een evaluatiemoment (71,8% van de vacatures). Daarnaast zien we dat één op de twee vacatures binnen universiteiten geen melding maakt van het al dan niet bestaan van een evaluatiemoment. In de overige sectoren wordt er slechts in één op de vijf gevallen gerept over het bestaan van een evaluatiemoment; dit is met name voor de UMC's schrijnend, vanwege het relatief grote aantal vacatures binnen UMC's. Gemiddeld wordt in 45,8% van alle vacatures gesproken over het bestaan van een evaluatiemoment.

Transparantie

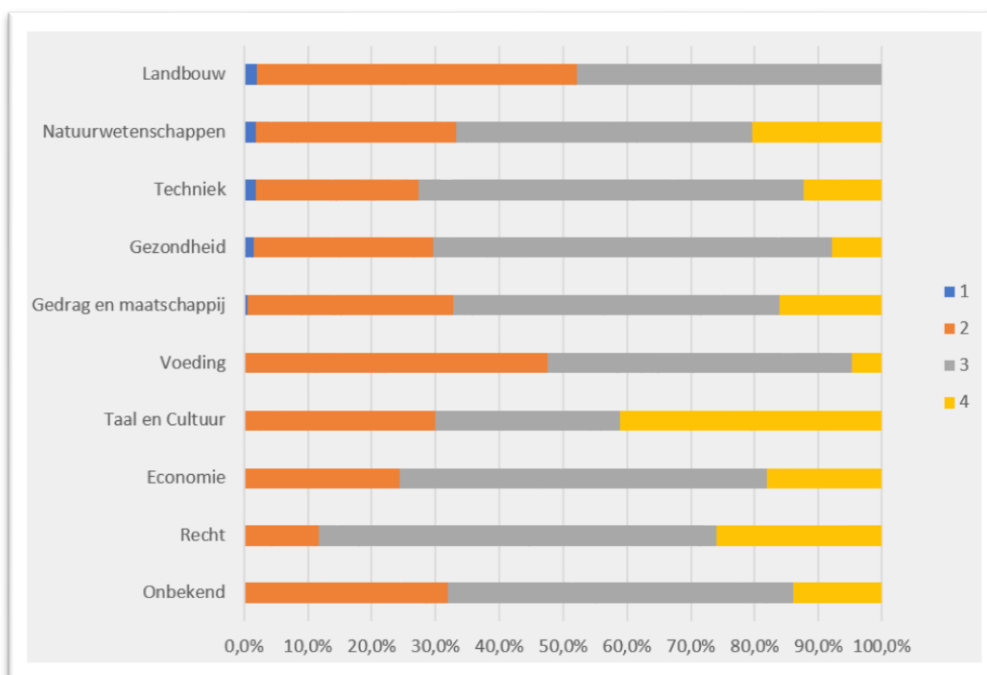
Om een indicatie te geven van de mate van transparantie in vacatures over primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, is er in 2019 in de Monitor gekozen om een 5-punts-schaal te introduceren. Deze 5-puntsschaal (zie ook sectie *Methode*) scoort vacatures op het verstrekken van informatie over een geldende CAO (1), de omvang van het te ontvangen salaris (2), informatie mogelijke onderwistaken en de omvang daarvan (3) en informatie over de omvang van het contract (4).

Bij het evalueren van het totaal aanbod van vacatures op deze transparantie-schaal, zien we dat het overgrote deel (53%) voldoet aan een score van 3 op deze schaal. 70% van alles vacatures scoort zelfs een 3 of een 4. Echte uitschieters naar beneden zijn er verder maar weinig, slechts 1% van alle vacatures scoort een score van 1 (0,9%) en er is geen enkele vacature die een 0 scoort.

Bij het uitsplitsen van deze scores naar specifieke onderzoekssectoren valt op dat er flink wat variatie bestaat bij transparantiekenmerken tussen sectoren. Het merendeel van vacatures in elke sector scoort een score van 2 of 3. Echter, er zijn sectoren die positief en negatief opvallen. Neem *Taal en Cultuur*, in deze sector scoort maar liefst 41% van de vacatures een score van 4. Dit is het hoogste aandeel van alle sectoren. Daarnaast scoort meer dan 50% van de vacatures in de sector *Landbouw* een score van 0 of 1.



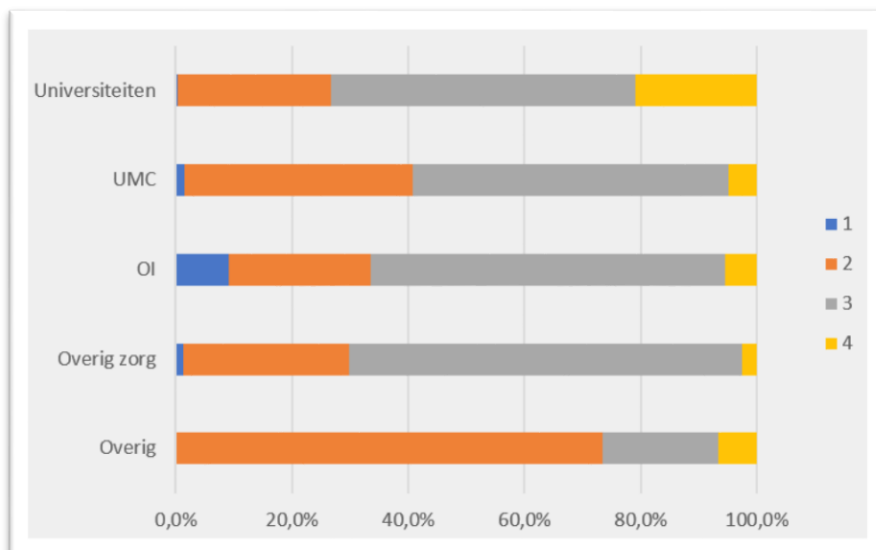
Figuur 8: Overzicht van de transparantiescores voor het totale vacatureaanbod.



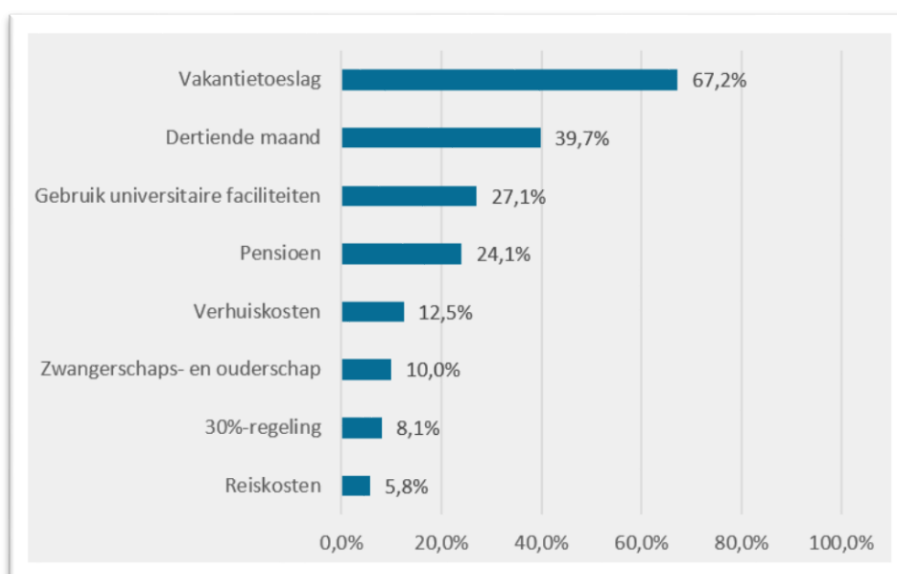
Figuur 9: Overzicht van de verdeling van transparantiescores per type vakgebied

Ook bij het uitsplitsen van transparantiedata naar types onderzoeksinstituten levert opmerkelijke resultaten op. De beste prestatie wordt geleverd door de universiteiten: zij hebben het vaakst de hoogste score (4) voor wat betreft transparantie. Ook hebben zij het minst vaak de scores 0 en 1. De onderzoeksinstituten presteren het slechtst: zij hebben het grootste aandeel van een transparantiescore van 1 punt; daarnaast hebben zij het minst vaak een score van 4. De andere soorten instituten liggen tussen deze twee uitersten in.

Ook bij het in vacatures vermelden van specifieke regelingen die onder de secundaire arbeidsvoorwaarden vallen, is een grote mate van variatie te bespeuren. Het vaakst wordt het bestaan van een vakantietoeslag benoemd, in 2/3 van alle vacatures (67,2%). Daarna volgt het vermelden van het bestaan van een dertiende maand (39,7%) en specifieke universitaire faciliteiten (27,1%). Het minst worden verlof bij zwanger- of ouderschapsverlof (10,0%), de 30%-belastingregeling voor internationale werknemers (8,1%) en het bestaan van een reiskostenvergoeding benoemd (5,8%).



Figuur 10: Overzicht van de verdeling van transparantiescores per type onderzoeksinstelling



Figuur 11: Overzicht van het aandeel vacatures dat specifieke secundaire arbeidsvoorwaarden benoemt.

Conclusies en aanbevelingen

Groot gebrek aan betrouwbare en representatieve data omtrent promovendi in Nederland

Er is een groot gebrek aan concrete en coherente data omtrent de aantallen promovendi in Nederland. De Monitor Arbeidsvoorwaarden probeert door middel van een model (bestuderen van promovendivacatures) enige vorm van data te produceren, maar er zijn op sommige vlakken kanttekeningen te zetten bij de representativiteit van de data voor de werkelijke situatie.

Oververtegenwoordiging van promotieplekken in de toegepaste wetenschap

In 2020 is er een forse oververtegenwoordiging waarneembaar in PhD-vacatures in de toegepaste wetenschap. Dit komt met name naar voren in de hoge aantallen vacatures aan universiteiten in het 4TU verband, de technische universiteiten (Delft, Eindhoven, Twente en Wageningen) en de vele vacatures in de sectoren *natuurwetenschappen* en *techniek*. Deze oververtegenwoordiging lijkt gebaseerd in de trend dat er meer en meer geld gaat naar toegepaste onderzoekstrajecten, ten faveure van fundamentele projecten.

Onduidelijkheid omtrent contractduren dienstverbanden

Het merendeel van de omvangen van promovendicontracten betreft contracten voor 3 á 4 jaar. Er bestaat echter nogal wat variatie in constructen: een contract voor 3 à 4 jaar (veelal inclusief een evaluatiemoment na één jaar); een contract voor 1 of 1,5 jaar, met uitzicht op verlenging van 2-2,5-3 jaar na positieve evaluatie; een contract voor 1 jaar met uitzicht op verlenging (zonder enige verdere specificering over hoe lang onder welke voorwaarden). Dit zorgt voor zeer ondoorzichtige situaties waarin promovendi niet of nauwelijks weten waar ze aan beginnen of waar ze na aanvang aan toe zijn.

Onderwijslast blijft nauwelijks vermeld in vacatures

Uit PNN-onderzoek blijkt dat het grote merendeel van promovendi ook onderwijstaken in zijn/haar/hun takenpakket heeft. Nochtans blijkt uit de resultaten in deze Monitor dat een luttele 26,2% van de vacatures verwijst naar onderwijstaken voor promovendi. Van die 26,2% betreft daarnaast 7 op de 10 vacatures (71,6%) een onderwijsomvang die verder niet gespecificeerd wordt. Er bevindt zich dus een enorme discrepantie tussen de uitgevoerde onderwijstaken in de praktijk en de (al dan niet) voorgestelde onderwijstaken in vacatures.

Grote variatie in transparantiekennmerken vacatureteksten

Er is een grote mate van variatie te bespeuren in de transparantie van vacatures met betrekking tot primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Hoewel er dus veel voorbeelden zijn van werkgevers die het goed doen, zijn nog altijd te veel werkgevers laks in het vermelden van essentiële informatie in hun vacatureteksten. Qua sectoren zijn negatieve en positieve voorbeelden te vinden in respectievelijk de sectoren *Landbouw* en *Voeding* enerzijds, en de sectoren *Recht* en *Economie* anderzijds. Daarnaast valt op dat vooral onafhankelijke onderzoeksinstituten het hierin het slechtst doen, aangezien zij naar rato het minst transparant zijn in het aanbieden van hun vacatures.

Onwenselijke dienstverbandconstructies in UMC's

Uit ons onderzoek blijkt dat vacatures voor promotieplekken die betrekking hebben op onderzoek dat uitgevoerd wordt in UMCs, soms uitgezet worden via de aan het UMC verbonden universiteit. Deze constructie lijkt veelal toegepast te worden in het Maastricht UMC+ (MUMC+), alwaar de vacatures worden uitgezet via de Maastricht University (MU). Nochtans krijgen wij ook signalen binnen dat deze constructie incidenteel in andere UMCs/universiteiten wordt ingezet.

In deze constructie zijn promovendi die veelal werkzaam zijn in het UMC, werknemer van de universiteit en vallen ze onder de CAO Nederlandse Universiteiten (CAO-NU) en niet onder de CAO-UMC. Meest in het oog springende consequentie van deze constructie is dat promovendi veel minder betaald krijgen dan hun collega's die wel een dienstverband hebben met een UMC. Dit geldt in het bijzonder voor arts-promovendi, bij wie een dergelijke constructie honderden euro's aan salaris per maand kan schelen.

Op basis van deze observaties in deze Monitor doet het PNN dan ook de volgende aanbevelingen:

- **Verzamel en publiceer meer data omtrent aantallen promovendi en de omstandigheden waaronder zij werken** – Informatie over aantallen promovendi, de omstandigheden waaronder zij werken en de duur- en omvang van hun dienstverbanden wordt nauwelijks openbaar gepubliceerd of zelfs verzameld. Wij roepen eenieder in het veld die op welke manier dan ook informatie over promovendi verzamelt (het Ministerie OCW, de VSNU, de NFU etc.) dan ook op om informatie met elkaar, en met anderen te delen ten doeleinde betere beleidskeuzes te kunnen maken gebaseerd op data betreffende promovendi werkzaam in Nederland.
- **Vergroot transparantie van aanstellingen promovendi** - Met de transparantie van vacatures voor promovendi-dienstverbanden is het belabberd gesteld. Ofwel de contractduur en/of omvang is niet of nauwelijks gespecificeerd, ofwel de onderwistaken die een promovendus geacht wordt uit te gaan voeren wordt niet benoemd, of de omvang van die onderwistaken is onbekend. Wij adviseren om met name de volgende elementen in het vacatureaanbod van werkgevers te verbeteren:
 - **Harmoniseer contractomvangen** - De CAO's die voor >99% van de promovendi geldend zijn (CAO-NU, CAO-UMC en CAO-OI) voorzien in het aanbieden van een tijdelijk contract met een proefperiode van maximaal achttien maanden. Bied promovendi een contract aan voor de gehele duur van hun project, met de vermelding dat ze een positieve evaluatie moeten behalen na maximaal achttien maanden in plaats van contracten voor één of anderhalf jaar, met uitzicht op bepaalde of onbepaalde verlenging.
 - **Vermeld en beschrijf de omvang van onderwistaken** - Promovendi zijn in de dagelijkse praktijk veel tijd kwijt aan het geven van onderwijs en het begeleiden van studenten. In ~75% van de vacatures wordt er echter geen melding gemaakt van enige verwachte betrokkenheid van de PhD kandidaat bij het geven van onderwijs. Deze elementen zijn al eerder door PNN benoemd (bijvoorbeeld in de *Checklist arbeidsvoorwaarden*; uitgebracht in 2020). We hopen dat werkgevers de aanbevelingen uit deze checklist overnemen en de transparantie van hun vacatures/aanstaande dienstverbanden hiermee voor aanvang van het PhD-traject verduidelijken.
- **Stop met alternatieve aanstellingen aan UMC's** - (Arts-)promovendi worden vaker dan wenselijk aangesteld als promovendus in dienst van de universiteit die gelieerd is aan het UMC waar ze het merendeel/al van hun werkzaamheden uitvoeren. Voornaamste gevolg van deze constructie is dat ze (veel) minder verdienen. (Arts-)promovendi die het merendeel van hun (veelal klinische) taken in een UMC uitvoeren, dienen ook in dienst te zijn van ditzelfde UMC. Bied ze dan ook een dienstverband aan in ditzelfde UMC en niet aan de bijbehorende universiteit.

Bronnen

Academic Transfer (2021). <https://www.academictransfer.com/en/>

Centraal Bureau van de Statistiek (2020). *Gepromoveerden op de arbeidsmarkt*.
<https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/gepromoveerden-op-de-arbeidsmarkt?onepage=true>

CAO Nederlandse Universiteiten 31 december 2019 - 31 december 2020.
https://vsnu.nl/files/documenten/CAO/2020/VSNU-CAO_Nederlandse_Universiteiten_2020_NL_v2020_01.pdf

CAO Universitair Medische Centra 2018 - 2020. https://www.nfu.nl/sites/default/files/2020-07/19.9945_Umcs_Cao_umc_2018-2020_per_1-1-2020_v8_0.pdf

Harper, R (2012). *The collection and analysis of job advertisements: a review of research methodology*. Library and Information Research, 36(12): p. 29-54.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2020). *Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek*. p.1-20.
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/09/01/nationaal-actieplan-boekje-definitief>

PwC Strategy& (2021). *Toereikendheid, doelmatigheid en kostentoerekening in het mbo, hbo en wo&o*. <https://www.strategyand.pwc.com/nl/en/press-releases/2021/management-samenvatting.html>

Promovendi Netwerk Nederland (2021). www.hetpnn.nl

Promovendi Netwerk Nederland (2020). *PNN Checklist arbeidsvoorwaarden vacatureteksten promovendi*.

Promovendi Netwerk Nederland (2020). *PNN PhD Survey*: <https://hetpnn.nl/phdsurvey2020/>

Rathenau Instituut (2020). *Promoties internationaal vergeleken*.
<https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/output/promoties-en-masters/promoties-internationaal-vergeleken>

Rathenau Instituut (2020). *Promoties en masters in Nederland*.
<https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/output/promoties-en-masters/promoties-en-masters-nederland>

Verenging Nederlandse Universiteiten (2020). *Promovendi*.
https://www.vsnu.nl/f_c_promovendi.html

WOinActie (2021). <https://woinactie.blogspot.com/>