

# Promovendi-enquête 2008

Promovendi-Overleg Nijmegen (PON)

Nijmegen, 2008

# Inhoudsopgave

|  |    |
|--|----|
| 0. Voorwoord                                     | 2  |
| 0.1. Gebruikte afkortingen                       | 2  |
| 1. Beleidssamenvatting                           | 3  |
| 1.1. Belangrijkste knelpunten                    | 3  |
| 1.2. Overzicht aanbevelingen                     | 5  |
| 2. Resultaten van de enquête                     | 6  |
| 2.1. Algemene gegevens                           | 6  |
| 2.1.1. Algemene gegevens enquête                 | 6  |
| 2.1.2. Algemene gegevens geënquêteerden          | 6  |
| 2.2. Promotierendement                           | 9  |
| 2.3. Arbeidsovereenkomst en werkdruk             | 10 |
| 2.3.1. Algemeen                                  | 10 |
| 2.3.2. Onbetaald overwerk                        | 11 |
| 2.3.3. Verhouding onderwijs-onderzoek            | 12 |
| 2.3.4. Vakantie-uren en flex                     | 13 |
| 2.3.5. Persoonlijk budget                        | 14 |
| 2.4. Begeleiding                                 | 15 |
| 2.4.1. Frequentie van begeleiding                | 15 |
| 2.4.2. Beoordelings- en jaargesprekken           | 15 |
| 2.4.3. Vertrouwenspersoon                        | 16 |
| 2.5. Scholing en loopbaanbegeleiding             | 17 |
| 2.5.1. Opleidings- en BegeleidingsPlan (OBP)     | 17 |
| 2.5.2. Volgen van onderwijs                      | 17 |
| 2.5.3. Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO)        | 17 |
| 2.5.4. Cursussen loopbaanbegeleiding             | 18 |
| 2.6. Buitenlandse promovendi                     | 19 |
| 2.6.1. Moeilijkheden bij de komst naar Nederland | 19 |
| 2.6.2. Taalcursussen                             | 20 |
| 2.7. Promovendivertegenwoordiging                | 21 |
| 3. Bijlagen                                      | 22 |
| 3.1. De antwoorden op de enquêtevragen           | 22 |
| 3.2. De Nederlandse vragenlijst                  | 40 |
| 3.3. De Engelse vragenlijst                      | 53 |

## 0. Voorwoord

Voor u ligt het rapport van de Nijmeegse Promovendi-enquête 2008. Het doet ons veel plezier om dit te presenteren aan eenieder in Nijmegen die beleid maakt voor of geïnteresseerd is in de werkomstandigheden van Nijmeegse promovendi. Het opzetten van de enquête en het schrijven van het rapport hadden we niet voor elkaar gekregen zonder de hulp van student-assistent Mara Metselaar, die de enquête online heeft gezet en de ruwe resultaten heeft uitgewerkt, Hannelies Linders van het DPO, die ons in het hele traject begeleid heeft, en de facultaire promovendivertegenwoordigers, die steeds kritisch gekeken hebben naar de voortgang. Natuurlijk bedanken wij ook iedereen die bijgedragen heeft aan de totstandkoming van deze enquête door die in te vullen. Tot slot een speciaal woord van dank voor het PON-bestuur 2006-2007 en voor voormalig voorzitter Inge Oudsen. Zij hebben veel werk gestoken in de voorbereiding en afname van de enquête.

Wij hopen dat er goed gebruik van dit rapport zal worden gemaakt en dat de promovendi in Nijmegen in de toekomst even tevreden zullen blijven als ze nu volgens dit rapport zijn!

Het PON-bestuur

Werner Gelderblom  
Ewoud Guldemond  
Sander Lestrade

Francisca Luesken  
Erie Tanja  
Aglaia Zedlitz

### 0.1 Gebruikte afkortingen

BKO: BasisKwalificatie Onderwijs

Enquête 2004: Junioren Nijmegen Overleg (JuNO), *Promovendi-enquête 2004*. Beschikbaar op:

<http://www.ru.nl/contents/pages/32950/promovendi-enquete2004.pdf>

FM: Nijmegen School of Management

FNWI: Bèta-Faculteit

OBP: Opleidings- en Begeleidingsplan

OCW kerncijfers: *Kerncijfers 2003-2007 OCW*. Beschikbaar op:

[http://www.minocw.nl/documenten/kerncijfers\\_2003\\_2007.pdf](http://www.minocw.nl/documenten/kerncijfers_2003_2007.pdf)

PNN: PromovendiNetwerk Nederland

PON: Promovendi-overleg Nijmegen

RS: Faculteit der Religiewetenschappen

RU: Radboud Universiteit Nijmegen

SW: Faculteit der Sociale Wetenschappen

UMC: Universitair Medisch Centrum Nijmegen

UTN: Universitair Taal en Communicatie Centrum

# 1. Beleidssamenvatting

## 1.1. Belangrijkste knelpunten

Uit de resultaten van deze enquête komt een aantal belangrijke knelpunten voor promovendi naar voren. Deze worden hieronder kort besproken. De aanbevelingen zijn op pagina 5 te vinden.

### *Belangrijkste knelpunten bij promotierendement*

Van de promovendi aangesteld voor 2005 zegt het merendeel de promotie niet meer op tijd af te zullen ronden (58 *nee*, 37 *ja*, 19 *onzeker*). Het merendeel van de jongste generatie promovendi (sinds 2005) denkt wel op tijd klaar te zullen zijn, hoewel ook hier al een grote groep voorziet dat niet voor elkaar te gaan krijgen (150 *ja*, 50 *nee*, 127 *onzeker*). Het lijkt erop dat naarmate promovendi langer bezig zijn met hun promotieproject, zij steeds minder vertrouwen hebben dat zij hun promotietraject op tijd af zullen ronden. Het afnemende vertrouwen van promovendi in het op tijd afronden van hun promotieprojecten vinden wij zorgwekkend, evenals de grote groep van 50 na 2005 aangestelde promovendi die nu al weten dat ze niet op tijd klaar zullen zijn. Deze cijfers corresponderen ook met het lage promotierendement dat al jaren blijkt uit de cijfers van de universiteit.

De grootste veroorzakers van vertraging in het promotietraject zijn volgens de promovendi zelf een onrealistische omvang van het promotieproject en een tekortschietende planning van het promotietraject. Deze beide mogelijke vertragingfactoren zouden al vroegtijdig herkend kunnen worden door de begeleider of door de promovendus er bij aanvang al op te attenderen. Een beter bewustzijn van een het belang van een goede planning zou niet alleen kunnen bijdragen aan een hogere rendement, maar bovendien de werkdruk kunnen verlichten (zie hieronder). Het PON benadrukt dat promotierendement een groot probleem blijft. Er is grote winst te behalen als de problemen die hierbij een rol spelen duidelijk geformuleerd kunnen worden en naar gepaste maatregelen wordt gezocht. Deze enquête is hiertoe een bijdrage.

### *Belangrijkste knelpunten bij begeleiding en officiële gesprekken*

De promovendi beoordelen de begeleiding over het algemeen als goed. Ook lijkt de frequentie van begeleidingsgesprekken op orde. Er is hier zelfs een lichte verbetering waarneembaar ten opzichte van de Enquête 2004. De promovendus zelf zou wel meer geïntroduceerd willen worden in het wetenschappelijke netwerk van de begeleider. In de enquête is verder niet gevraagd naar specifieke onderdelen van de begeleiding. Daarom is het niet mogelijk om uitspraken te doen over de relatie tussen de veroorzakers van het lage promotierendement (onrealistische omvang van project en slechte planning) en de kwaliteit van begeleiding. Uit landelijke studies blijkt wel dat hier veel winst te behalen is.

Zeer problematisch is dat sinds het begin van de aanstelling maar 62,4% een jaargesprek heeft gehad. Ook als we er rekening mee houden dat nog niet alle ondervraagden een jaar aangesteld waren, is dit percentage laag. Wij willen benadrukken dat het noodzakelijk is dat iedere promovendus een jaargesprek kan voeren over zijn functioneren binnen de afdeling. De meeste

promovendi die een gesprek hebben gehad, hebben een dergelijk gesprek eens per jaar (68,9%), maar een groot aantal ook minder dan eens per jaar (25,1%).

#### *Belangrijkste knelpunten bij scholing en loopbaanbegeleiding*

De Universitaire Gids voor promovendi geeft een overzicht van algemene cursussen speciaal voor het ondersteunen van promovendi tijdens hun onderzoek. Veel cursussen uit het aanbod van de Universitaire Gids voor promovendi zijn maar door een klein deel van de promovendi (10%) gevolgd, terwijl deze cursussen juist opgezet zijn voor alle promovendi van de universiteit en daarom interessant en belangrijk zouden moeten zijn voor een grote groep promovendi. Het is onduidelijk waarom veel cursussen slechts door een klein aantal promovendi gevolgd wordt.

De promovendi die aan het BKO-traject hebben deelgenomen, beoordelen dit traject (zeer) negatief. Dit is zorgelijk, omdat deze cursussen juist voor de perspectieven van promovendi belangrijk zijn.

#### *Belangrijkste knelpunten bij arbeidsovereenkomst en werkdruk*

Promovendi werken structureel over. Dit bleek al uit de enquête van 2004, maar helaas moeten wij concluderen dat structureel overwerk in 2008 niet is afgenomen. Uit deze enquête blijkt dat meer dan tweederde van alle promovendi gemiddeld 7,6 uren per week overwerkt. Het percentage is juist gestegen ten opzichte van vier jaar geleden. De voornaamste gegeven reden hiervoor is dat promovendi de extra tijd goed kunnen gebruiken. Ook hier ligt een relatie met een onrealistische omvang van het promotietraject, met een tekort schietende planning en dus ook het promotierendement voor de hand.

In samenhang met de werkdruk is er gekeken naar het verbruik van vakantie-uren door promovendi. Het blijkt dat zeer veel vakantie-uren niet opgemaakt worden. Daarbij is het bovendien opvallend dat er gemiddeld maar weinig uren ingezet worden voor de Flex-regeling. Dit komt niet, omdat de promovendus onbekend is met Flex, maar omdat een groot aantal promovendi geen gebruik kan maken van deze regeling, omdat deze nauwelijks rekening houdt met de mogelijkheid van tijdelijke aanstellingen. Daardoor kan juist een promovendus slechts in de helft van de tijd van zijn aanstelling volledig gebruik maken van de Flex-regeling (uit de enquête blijkt dat 59,1% van de promovendi het afgelopen jaar gebruik heeft gemaakt van Flex). Deze situatie is volgens ons onwenselijk, zeker gezien de hoge arbeidsmoraal bij promovendi.

#### *Belangrijkste knelpunten bij buitenlandse promovendi*

Van de buitenlandse promovendi gaven 51 (63,9%) aan moeilijkheden gehad te hebben bij het regelen van de komst naar Nederland of van het verblijf in Nederland. Bij 39 van hen zijn deze problemen snel opgelost. Van de buitenlandse promovendi die aangaven problemen te hebben ondervonden, geven 43 personen (84,3%) aan hulp te hebben ontvangen van de Radboud Universiteit om hun komst naar Nederland te regelen. Het blijkt dat vooral promotoren en collega's veel goede hulp bieden. Minder tevreden zijn de buitenlandse promovendi over de hulp van externe relaties (International Office) en Personeelszaken. Dit zijn juist de instanties die de meeste hulp kunnen bieden bij problemen met huisvesting en bureaucratie, waar de buitenlandse promovendi tegenaan lopen. Wij vinden het opmerkelijk dat buitenlandse promovendi de meeste

hulp krijgen via 'informele contacten' (promotoren en collega's) en minder van de daarvoor bestemde 'formele contacten/instanties' (International Office en Personeelszaken).

Een ander belangrijk knelpunt is de bekostiging van taalcursussen aan het UTN. Deze taalcursussen worden grotendeels betaald door de werkgever (68,8%) of door privé-bekostiging (22,9%). Het PON vindt het zorgelijk dat een grote groep de taalcursus zelf moet bekostigen.

## 1.2. Overzicht aanbevelingen

### *Aanbevelingen bij algemene gegevens*

- Houd er in beleid rekening mee dat een substantieel deel van de promovendi van buitenlandse afkomst is.

### *Aanbevelingen bij promotierendement*

- Zorg dat promotieprojecten vanaf het begin een goede, reële planning van het project met welomschreven taken en eisen kennen. Zorg dat ook begeleiders zich hiervoor verantwoordelijk voelen.
- Zet een korte, één-daagse cursus 'management voor promovendi' op, die promovendi direct bij hun aanstelling kunnen volgen en die sterk aanbevolen wordt door de universiteit en al haar onderzoeksinstituten.

### *Aanbevelingen bij arbeidsovereenkomst en werkdruk*

- Breng de kwantitatieve eisen voor proefschriften in verhouding met de beschikbare tijd. Verminder de beschikbare tijd zeker niet.
- Maak het voor meer promovendi mogelijk om van Flex gebruik te maken en verruim de mogelijkheden ervan.
- Verruim de mogelijkheden van besteding van het persoonlijk budget.

### *Aanbevelingen bij begeleiding en officiële gesprekken*

- Zorg dat iedere promovendus één keer per jaar een jaargesprek heeft.
- Zorg dat iedere promovendus op de hoogte is van het bestaan van een vertrouwenspersoon.

### *Aanbevelingen bij scholing en loopbaanbegeleiding*

- Stel een onderzoek in naar de behoefte aan en het succes van de promovendicursussen.
- Verbeter het BKO-traject.
- Wijs aan iedere promovendus die onderwijs geeft, een begeleider binnen de eigen afdeling toe.
- Zorg ervoor dat promovendi, maar vooral ook begeleiders tijdig het belang van loopbaanbegeleiding inzien.

### *Aanbevelingen bij buitenlandse promovendi*

- Laat International Office en Personeelszaken bekijken of ze buitenlandse promovendi meer hulp kunnen bieden bij bureaucratische zaken en huisvesting.

- Betaal voor iedere buitenlandse promovendus de talencursus Nederlands van het UTN.
- Evalueer de talencursus van het UTN en kijk of deze aansluit bij de wensen van de buitenlandse promovendus.

## 2. Resultaten van de enquête

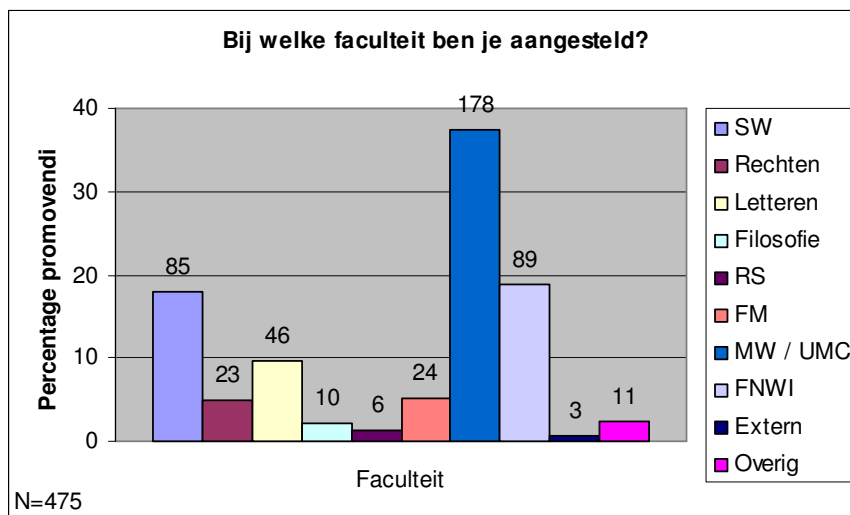
### 2.1 Algemene gegevens

#### 2.1.1 Algemene gegevens enquête

Deze enquête werd afgenomen als webenquête, waarin gekozen kon worden voor een Engels- of een Nederlandstalige versie (zie bijlagen 3.2 en 3.3). De promovendi zijn geïnformeerd over deze enquête via een bestand met emailadressen van alle promovendi verbonden aan de Radboud Universiteit Nijmegen (RU) en het Universitair Medisch Centrum Nijmegen (UMC); deze adressen zijn voor dit onderzoek geleverd door de diensten P&O van de RU en het UMC. In totaal werden op deze manier 757 promovendi bereikt. Hiervan hebben 475 promovendi ook daadwerkelijk deelgenomen aan het onderzoek (62,7%). Gezien dit percentage gaan wij ervan uit dat de resultaten van deze enquête representatief zijn voor de gehele populatie van promovendi.

#### 2.1.2 Algemene gegevens geënquêteerden

De verdeling van deze promovendi over de verschillende faculteiten is zichtbaar gemaakt in onderstaande grafiek (grafiek 1). Ook deze verdeling lijkt representatief in vergelijking met de landelijke verdeling van promovendi over de verschillende faculteiten (zie tabel 12.20 (p. 165) in OCW Kerncijfers; voor de RU hebben we hierover geen gegevens). Voor een overzicht van de verdeling over de verschillende onderzoeksgroepen wordt verwezen naar bijlage 1.

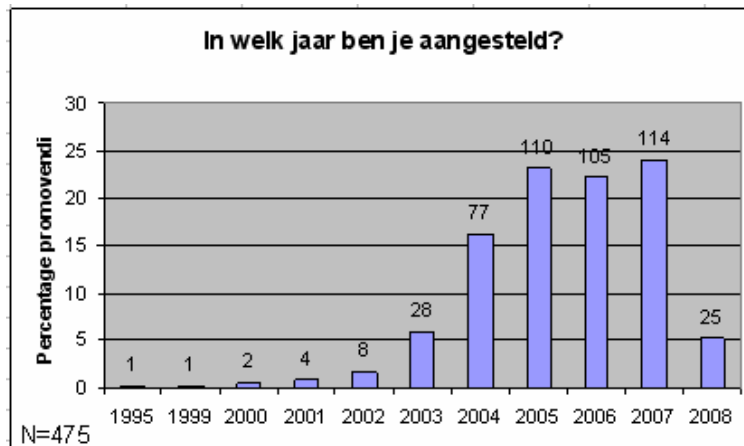


Grafiek 1: Verdeling van de promovendi over de verschillende faculteiten<sup>1</sup>

<sup>1</sup> In alle grafieken in dit rapport worden percentages gegeven. Vaak staan boven de balken de absolute getallen. Rechtsonder wordt aangegeven hoeveel promovendi de betreffende vraag hebben beantwoord (N).



Zoals uit grafiek 2 blijkt is het leeuwendeel van de promovendi die deelgenomen hebben aan het onderzoek aangesteld in de laatste vier jaar. Dit betekent dat de populatie die deelgenomen heeft aan deze enquête voor het grootste gedeelte niet deelgenomen kan hebben aan de vorige enquête van het PON (zie Enquête 2004).



Grafiek 2: Jaar van eerste aanstelling

Helaas is er in deze enquête, net als in de voorgaande, niet gevraagd naar het geslacht van de geënquêteerde. Dit gegeven kan dan ook niet meegenomen worden in de interpretatie van de resultaten. Het verdient aanbeveling om in een volgende enquête wel naar het geslacht van de deelnemers te vragen.

Omdat het PON in haar beleid, net als het PNN, meer aandacht wil gaan besteden aan de problematiek van buitenlandse promovendi, hebben we in deze enquête ook geprobeerd de buitenlandse promovendi uit te filteren om hen apart vragen voor te leggen. Omdat er geen duidelijk criterium is om te bepalen of iemand een buitenlandse promovendus is, hebben wij alle promovendi de volgende vraag voorgelegd:

*Wij verstaan onder een buitenlandse promovendus iemand met (een of meer) van de volgende kenmerken:*

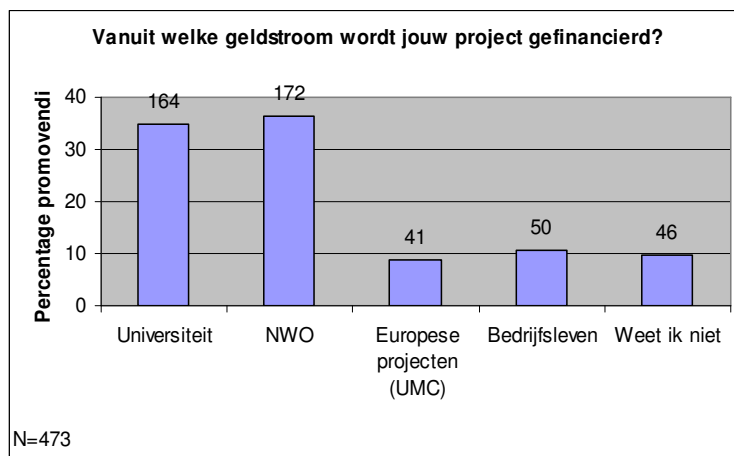
- Een promovendus die voor zijn aanstelling naar Nederland is verhuisd
- Een promovendus die geen Nederlands spreekt
- Een promovendus die niet de Nederlandse nationaliteit bezit.

6. Zie jij jezelf op basis van deze criteria als buitenlandse promovendus?

Wij beseffen dat dit geen volledig betrouwbaar criterium is, maar we gaan ervan uit dat de meeste promovendi die deze vraag met 'ja' beantwoord hebben, beschouwd kunnen worden als promovendi die extra aandacht verdienen vanwege een niet-Nederlandse afkomst. 80

promovendi (16,8%) hebben op deze vraag 'ja' geantwoord.<sup>2</sup> Dit is een substantieel aantal dat bewijst dat het in het hedendaagse promotieklimaat nodig is om met de aanwezigheid van buitenlandse promovendi rekening te houden. In paragraaf 2.6 wordt verslag gedaan over de ervaringen van buitenlandse promovendi, zoals die blijken uit onze enquête.

Een wellicht opvallend gegeven dat uit deze enquête blijkt (grafiek 3), is dat meer promovendi vanuit de tweede geldstroom (NWO) gefinancierd worden dan vanuit de eerste geldstroom (universiteit).<sup>3</sup> Omdat dit gegeven in de vorige enquête niet onderzocht is, weten we niet of het percentage uit de tweede geldstroom gefinancierde promotieprojecten toegenomen is sinds 2004. Gezien het feit dat de laatste jaren veel onderzoeksgeld overgeheveld is van de eerste naar de tweede geldstroom, kunnen we dit wel vermoeden. In ieder geval dient het aanbeveling om bij beleid ten opzichte van promovendi er rekening mee te houden dat een substantieel deel van hen door externen gefinancierd wordt (naast NWO ook door Europese projecten en door het bedrijfsleven).



Grafiek 3: geldstroom vanuit welke het promotietraject gefinancierd wordt

#### Aanbevelingen bij algemene gegevens

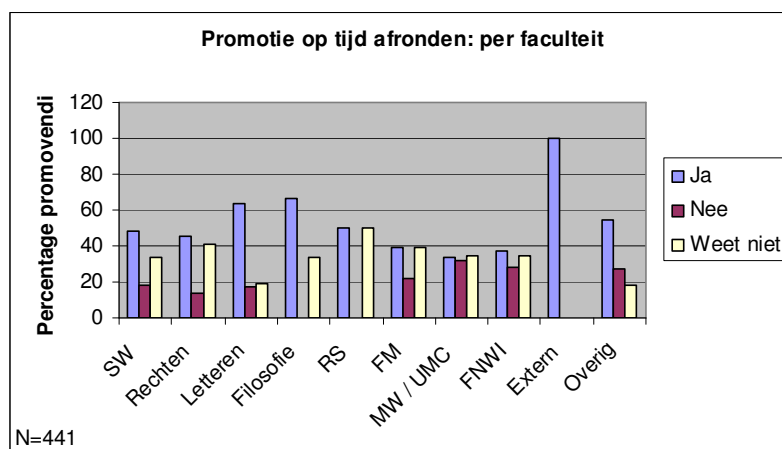
- Houd er in beleid rekening mee dat een substantieel deel van de promovendi van buitenlandse afkomst is.

<sup>2</sup> Overigens zijn deze promovendi niet gelijkelijk verdeeld over alle faculteiten. De meesten zijn te vinden bij het UMC (21) en het FNWI (20), daarna komen Sociale wetenschappen (15) en Letteren (6).

<sup>3</sup> Bij het UMC is het percentage vanuit de tweede geldstroom gefinancierde projecten aanmerkelijk groter (32,6%) dan uit de eerste geldstroom gefinancierd onderzoek (25,6%). Als we het UMC niet meerekenen wordt aan de RU nog iets meer onderzoek vanuit de eerste geldstroom gefinancierd (1<sup>e</sup>: 39,0%; 2<sup>e</sup>: 38,5%).

## 2.2 Promotierendement

187 promovendi (42,4% van de 441 respondenten op dit onderdeel) verwachten hun promotie op tijd af te ronden (Wij bedoelen hiermee het afronden van het proefschrift binnen de daarvoor gestelde termijn volgens het arbeidscontract; de term 'promotierendement' verwijst dan ook naar deze omschrijving), een kwart denkt dat niet te halen, de rest weet het niet (zie grafiek 4 voor een overzicht per faculteit). Van de promovendi aangesteld voor 2005 zegt het merendeel de promotie niet meer op tijd af te zullen ronden (58 *nee*, 37 *ja*, 19 *onbekend*). De jongere generatie promovendi (sinds 2005) is positiever. Het merendeel denkt wel op tijd klaar te komen hoewel ook hier een grote groep hier al aan twijfelt (150 *ja*, 50 *nee*, 127 *onbekend*).



Grafiek 4: Percentage promovendi dat denkt proefschrift op tijd af te ronden

De redenen voor deze negatieve verwachting verschillen zeer. Een aantal van de belangrijkste redenen die promovendi noemen voor een mogelijke vertraging zijn: een te ambitieus project, en onderschatting van de benodigde tijd voor de uitvoering en het schrijven. Vaak ook is een planning van uitvoeren en/f schrijven lastig te maken (zie voor een compleet overzicht Bijlage I, 45). Hoewel de redenen erg verschillen, lijkt een goede, reële planning van het project met welomschreven taken en eisen een goed middel te zijn om het rendement van promovendi te verhogen. Wellicht zouden promovendi ook hun voordeel kunnen doen met een kleine opstartcursus management voor promovendi.

### Aanbevelingen bij promotierendement

- Zorg dat promotieprojecten vanaf het begin een goede, reële planning van het project met welomschreven taken en eisen kennen. Zorg dat ook begeleiders zich hiervoor verantwoordelijk voelen.
- Zet een korte, één-daagse cursus 'management voor promovendi' op, die promovendi direct bij hun aanstelling kunnen volgen en die sterk aanbevolen wordt door de universiteit en al haar onderzoeksinstituten.

## 2.3 Arbeidsovereenkomst en werkdruk

### 2.3.1 Algemeen

Omdat in de vorige enquête was geconcludeerd dat er veel onduidelijkheid onder de promovendi bestond over de aanstelling die ze hadden, nadat toen recentelijk overgegaan was naar een arbeidsovereenkomst als promovendus voor iedereen (Enquête 2004, p. 2), hebben wij gemeend te moeten nagaan of er meer duidelijkheid ontstaan is op dit punt. Het blijkt dat nog steeds het merendeel van de ondervraagden ervan overtuigd is aangesteld te zijn als junioronderzoeker (45,0%), op de voet gevolgd door promovendus (39,9%). In principe zou elke promovendus aan de RU nu een arbeidsovereenkomst als promovendus moeten hebben en niet als junioronderzoeker. We kunnen dan ook concluderen dat er nog steeds grote verwarring bestaat onder promovendi over de terminologie, waarschijnlijk veroorzaakt door het relatief vaak wijzigen van de aanstellingsvorm in een korte periode. Hoewel dit weinig gevolgen zal hebben voor de rechtspositie of het functioneren van de promovendus, adviseren wij toch om nog duidelijker te zijn in de gebezigde terminologie, zowel op universitair als op facultair niveau.

In de tevredenheid over het salaris zien we een kleine verschuiving ten opzichte van vier jaar geleden, zoals blijkt uit tabel 1:

|                                       | 2004 <sup>4</sup> | 2008  |
|---------------------------------------|-------------------|-------|
| <b>Tevreden tot zeer tevreden</b>     | 53,5%             | 43,7% |
| <b>Voldoende tevreden</b>             | 38,3%             | 36,7% |
| <b>Ontevreden tot zeer ontevreden</b> | 8,1%              | 19,5% |

Tabel 1: *Tevredenheid over salaris in 2004 en 2008*

Het blijkt dat meer promovendi ontevredenheid over hun salaris hebben ontwikkeld. Dit hogere percentage wordt met name veroorzaakt door de relatief hoge graad van ontevredenheid bij twee grote faculteiten: 22,6% van de promovendi van de faculteit der sociale wetenschappen is (zeer) ontevreden over het salaris, 23,3% bij het UMC. De promovendi van deze twee faculteiten samen zorgen voor 64,0% van de promovendi (59 van de 92) die ontevreden zijn met hun salaris). Toch is zelfs aan die faculteiten nog meer dan driekwart van de ondervraagden op zijn minst voldoende tevreden over zijn/haar salaris. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de hoogte van het salaris geen acuut probleem is. Toch zal ervoor gewaakt moeten worden dat vooral bij de ontevreden faculteiten voldoende getalenteerde studenten voor de relatief laagbetaalde baan van promovendus blijven kiezen.

Ten opzichte van 2004 is er in het beeld van de omvang van de aanstellingen niets veranderd. Aan de RU werkt nu 64,9% van de promovendi voltijd, waar dat in 2004 66,1% was. Het percentage promovendi dat een kleinere aanstelling heeft (vaak 0,8 fte), werkt voor een zeer groot deel bij Sociale Wetenschappen (42,0%) of Letteren (28,4%). Bij het UMC is het beeld

<sup>4</sup> In 2004 lag het salaris van een reguliere voltijds promovendus tussen de € 1777,- en € 2238,-. In 2008 ligt dit tussen de € 2000,- en € 2558,-.

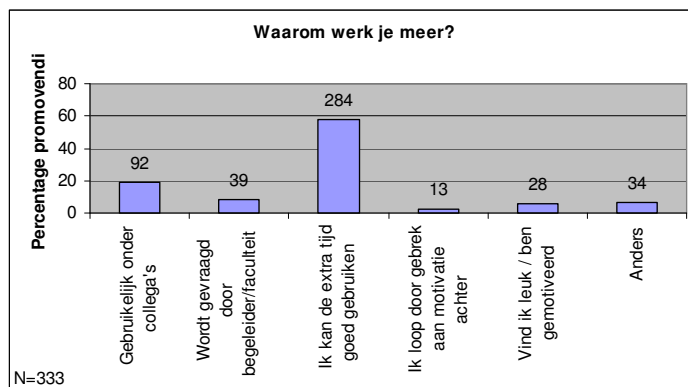
enigszins anders dan bij de RU. Daar hebben veel promovendi ook een aanstelling in de praktijk van het ziekenhuis, waardoor aanstellingen van minder dan 36 uur nauwelijks voorkomen en veel promovendi zelfs meer dan 40 uur werken.

### 2.3.2 Onbetaald overwerk

Verontrustender is het beeld dat naar voren komt bij de vragen die gerelateerd zijn aan de werkdruk. Al in 2004 werd hierover geschreven:

*Dat een grote groep respondenten (43,5%) structureel gemiddeld een dag in de week overwerkt, getuigt van inzet en enthousiasme. Het geeft echter ook aan dat de eisen gesteld aan promovendi in het kader van onderwijs of onderzoek vaak onhaalbaar zijn in relatie tot de formeel beschikbare tijd. ... Dit overwerk kan bovendien een probleem vormen voor de gezondheid van promovendi. (Enquête 2004, 7)*

Dit beeld is helaas niet verbeterd. Uit de enquête blijkt dat 70,7% van alle promovendi meer werkt dan ze zouden moeten volgens hun contract,<sup>5</sup> gemiddeld 7,6 uur per week, wat weer neerkomt op ongeveer een werkdag.<sup>6</sup> Het percentage promovendi dat structureel (onbetaald) overwerkt is juist gestegen ten opzichte van vier jaar geleden. Was dit in 2004 nog vooral een probleem van UMC en Letteren (Enquête 2004, 3), nu is dit beeld vergelijkbaar voor bijna alle faculteiten. Gevraagd naar de reden voor dit overwerk werd vooral geantwoord dat de extra tijd goed gebruikt kon worden (zie grafiek 5). Dit moet haast wel betekenen dat promotietrajecten te ambitieus van aard zijn, zoals ook blijkt uit de resultaten over het rendement van promovendi (zie paragraaf 2.2). Het blijft daarom aanbeveling verdienen om de aan proefschriften gestelde kwantitatieve eisen scherp te omlijnen en in overeenstemming te brengen met de voor de promotie beschikbare tijd. In de huidige situatie waarschuwen wij ten eerste voor de tendens om de beschikbare tijd voor een promotie nog verder terug te schroeven (van 3,5 naar 3 jaar). Het lijkt ons verstandig om eerst iets aan de werkdruk te doen binnen de huidige tijd van 3,5 jaar.



Grafiek 5: Redenen van promovendi voor overwerk

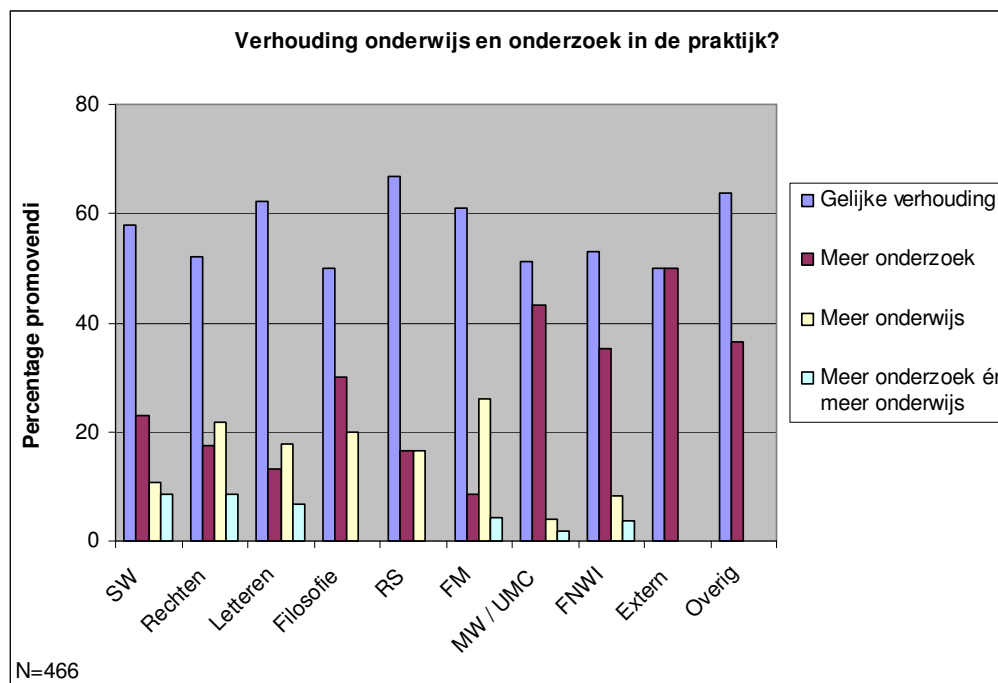
<sup>5</sup> Dit beeld wijkt enigszins af per faculteit. Het laagste percentage doet zich voor bij FM (50,0%), het hoogste bij Filosofie (80,0%)

<sup>6</sup> De standaarddeviatie is 4,6. Er zijn geen grote verschillen tussen de faculteiten op te merken. Het gemiddeld aantal uren overwerk ligt het laagst bij RS (6,7 uur per week) en het hoogst bij SW (8,6 uur per week).

### 2.3.3 Verhouding onderwijs-onderzoek

In het kader van deze werkdruk hebben wij ook gevraagd naar de verhouding van onderwijs en onderzoek tijdens het promotietraject. Het is moeilijk om een eenduidig beeld te schetsen over deze verhouding. Het merendeel van de promovendi geeft aan dat het geven van onderwijs niet is vastgelegd in arbeidsovereenkomst of OBP (43,4%) of dat ze een aparte arbeidsovereenkomst hebben voor het geven van onderwijs (8,3%).<sup>7</sup> 23,9% moet volgens zijn OBP 0-10% van zijn tijd aan onderwijs besteden en 15,0% besteedt volgens zijn OBP 10-20% van zijn tijd aan onderwijs. Een kleine groep van 9,4% moet meer dan 20% van zijn tijd aan onderwijs besteden.

In de praktijk wordt deze overeenkomst door 54,7% van de promovendi nageleefd, 31,3% heeft zelfs meer tijd voor onderzoek. 14,0% van de promovendi geeft aan meer tijd met onderwijs kwijt te zijn dan dat daarvoor bepaald is. Per faculteit verschilt dit beeld, zoals blijkt uit grafiek 6:



Grafiek 6: Verhouding onderwijs en onderzoek in de praktijk

De hoogte van de gele balk geeft aan dat bij bepaalde faculteiten door promovendi aanmerkelijk meer tijd dan vastgesteld aan onderwijs wordt besteed (Rechten, Letteren, Filosofie, Faculteit der Management). Het verdient aanbeveling dat deze faculteiten de onderwijsbelasting van promovendi tegen het licht houden.

<sup>7</sup> Het is onduidelijk in hoeveel gevallen promovendi wel onderwijs geven als de verhouding niet staat vastgelegd in het OBP. Het verdient aanbeveling om de verhouding altijd vast te leggen, ook als er geen onderwijs wordt gegeven.

### 2.3.4 Vakantie-uren en flex

In samenhang met de werkdruk hebben we ook gekeken naar het verbruik van vakantie-uren door promovendi. Ook hier komt een verontrustend beeld naar voren (tabel 2).

|  | <b>Gemiddelde aantal uren van alle promovendi</b> |
|--|---|
| <b>Opgenomen vakantie-uren</b>         | 144   |
| <b>Vakantie-uren ingezet voor Flex</b> | 21  |
| <b>Niet gebruikte vakantie-uren</b>    | 82  |

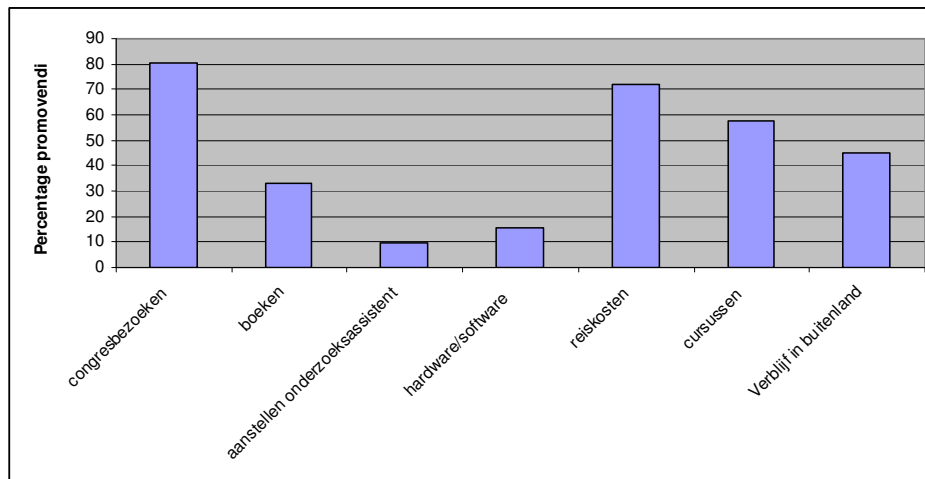
Tabel 2: Vakantie-uren van promovendi

Het blijkt dat gemiddeld meer dan twee volle werkweken aan vakantie-uren niet opgemaakt worden. Hoewel de vier weken die gemiddeld opgenomen worden, niet onverantwoord weinig is, moet toch vastgesteld worden dat promovendi de vakantie-uren waar ze recht op hebben, moeilijk kunnen opnemen in de praktijk. Daarbij is het opvallend dat er gemiddeld maar zo weinig uren ingezet worden voor de Flex-regeling, waarbij vakantie-uren ingezet kunnen worden voor bijvoorbeeld de aanschaf van een fiets, bedrijfsfitness, extra uitbetaling, reiskosten etc. Dit komt niet, omdat de promovendus onbekend is met Flex (slechts 4,1% heeft er nooit van gehoord), maar omdat een groot aantal promovendi geen gebruik kan maken van deze regeling. Het eerste jaar, of nu bij sommige faculteiten zelfs de eerste 18 maanden, heeft de promovendus een tijdelijk contract, omdat hij/zij nog beoordeeld moet worden. In deze periode kan geen gebruik gemaakt worden van Flex. Ook in het laatste jaar is het gebruik van Flex moeilijk, omdat steeds over het volgende jaar de uren ingezet moeten worden. Daardoor kan een promovendus slechts in de helft van de tijd van zijn aanstelling volledig gebruik maken van de Flex-regeling (uit de enquête blijkt dat 59,1% van de promovendi het afgelopen jaar gebruik heeft gemaakt van Flex). Bijvoorbeeld, een promovendus die in jaar n - 1 wordt aangesteld, bijvoorbeeld op 1 maart, kan pas vanaf januari van jaar n gebruik kan maken van Flex. Bovendien loopt het jaarcontract dan tot 1 maart van n, zodat je wederom in jaar n van maart t/m december geen gebruik kunt maken van Flex (Flex rekent nl. met de officiële en niet de verwachte einddatum van je contract. Dat betekent dat als je Flex in het jaar n-1 invult, je slechts het maximale aantal uur x 1/6 kunt inzetten, omdat je contract in n maar tot 1 maart loopt).

Het is in onze ogen oneerlijk dat een groep die evident hard werkt en weinig vakantie-uren op kan maken of maakt, slechts beperkt gebruik kan maken van een regeling die bedoeld is om vakantie-uren op een andere manier in te zetten. Wij bevelen dan ook aan om te onderzoeken of het mogelijk is de Flex-regeling voor promovendi te versoepelen of op een andere manier een oplossing te vinden voor het hoge aantal ongebruikte vakantie-uren van promovendi. Het overhevelen van vakantie-uren naar het persoonlijk budget (zie hieronder) zou ook een goede oplossing kunnen zijn.

### 2.3.5 Persoonlijk budget

Tot slot hebben wij binnen het bestek van de arbeidsovereenkomst gekeken naar het persoonlijk onderzoeksbudget van promovendi. Het blijkt dat 89,5% van de promovendi beschikking heeft over een persoonlijk onderzoeksbudget en dat dit gemiddeld een omvang heeft van € 4500,- over de hele aanstelling of € 1400,- per jaar. Op zichzelf is het PON zeer tevreden met deze bedragen. Wel is het PON van mening dat het percentage promovendi dat beschikking heeft over zo'n budget tot 100% omhoog zou moeten worden geschroefd. Voor ieder onderzoek is een budget nodig en het moet eenvoudig te realiseren zijn om vast te leggen dat iedere reguliere promovendus recht heeft op zo'n budget. Opvallend is dat er grote onderlinge verschillen zijn in de zaken waaraan het persoonlijk budget besteed mag worden, zoals blijkt uit grafiek 7. Enige uniformiteit hierin lijkt geen overbodige luxe. Bovendien is het PON van mening dat het voor iedere promovendus mogelijk zou moeten zijn om benodigde boeken van het persoonlijk budget aan te schaffen.



Grafiek 7: Zaken waaraan persoonlijk budget besteed mag worden

#### **Aanbevelingen bij arbeidsovereenkomst en werkdruk**

- Breng de kwantitatieve eisen voor proefschriften in verhouding met de beschikbare tijd. Verminder de beschikbare tijd zeker niet.
- Maak het voor meer promovendi mogelijk om van Flex gebruik te maken en verruim de mogelijkheden ervan.
- Verruim de mogelijkheden van besteding van het persoonlijk budget.



## 2.4 Begeleiding en officiële gesprekken

In de enquête zijn er 24 vragen gesteld over de begeleiding en officiële gesprekken van promovendi. In de vragen stond een aantal keer “begeleider” vermeld. Hiermee is diegene bedoeld die het nauwst betrokken is bij het onderzoek van de promovendus.

### 2.4.1 Frequentie van begeleiding

De meeste promovendi worden officieel begeleid door: (a) 1 promotor (19,2%); (b) een combinatie van 1 promotor en 1 begeleider (47,2%), of: (c) een combinatie van 1 promotor en 2 begeleiders (19,5%). In de praktijk blijken promovendi voornamelijk van hun “andere” begeleider (47,0%) begeleiding te krijgen. Over het algemeen hebben promovendi en begeleiders: dagelijks (30,3%); wekelijks (40,0%); tweewekelijks (16,4%), of; maandelijks (6,7%) informeel contact over het onderzoek. De frequentie waarmee de begeleidingsgesprekken voornamelijk plaatsvinden, is: wekelijks (26,5%); tweewekelijks (21,5%), of; maandelijks (24,0%). De meeste promovendi ervaren de frequentie van de begeleiding als voldoende.

Naast het informele contact en de begeleidingsgesprekken tussen promovendi en begeleiders, is er gevraagd naar zowel de termijn waarbinnen promovendi commentaar van hun begeleiders ontvangen op geleverde stukken, als naar het kennisniveau van de begeleider. Beide onderdelen worden door promovendi als goed ervaren. Bijna 90% van de promovendi beoordeelt de communicatie tussen hen en de begeleider als voldoende tot zeer goed.

Van de 445 promovendi vindt 62,2% dat hij/zij voldoende wordt geïntroduceerd in het wetenschappelijke netwerk van de begeleider. 15,1% geeft aan helemaal niet geïntroduceerd te worden, en 21,8% vindt dat dit te weinig gebeurt.

De algehele begeleiding wordt door bijna 90% van de promovendi als voldoende (20,9%), goed (48,8%) tot zeer goed (18,7%) beoordeeld. Slechts 7,9% vindt de begeleiding matig en 3,8% vindt deze zelfs onvoldoende.

### 2.4.2 Beoordelings- en jaargesprekken

Het volgende onderdeel van de enquête betrof de verschillende typen van gesprekken tussen de promovendi en begeleiders. Hierbij is er een onderscheid gemaakt tussen:

**(a) Beoordelingsgesprek:** een gesprek met als doel de toetsing van het arbeidsgedrag en arbeidsresultaat van de promovendus/promovenda door de leidinggevende (bijvoorbeeld met als doel de voortzetting van de arbeidsovereenkomst).

**(b) Jaargesprek:** een gesprek waarin naast de uitvoering van onderwijs en onderzoek, onder andere loopbaanperspectieven, beloning, scholing, verlofregelingen aan de orde komen. Tijdens dit gesprek is er ook plek voor de mening van de promovendus/ promovenda.

Sinds het begin van de aanstelling heeft 64,5% een beoordelingsgesprek gehad.<sup>8</sup> Dit gesprek vond meestal plaats met één of twee andere personen. Meestal waren dit begeleiders, leidinggevend en/of promotoren. De meeste promovendi vonden dit gesprek voldoende (38,5%), of waren er tevreden over (32,7%).

Sinds het begin van de aanstelling heeft 62,4% een jaargesprek gehad. Ook als we er rekening mee houden dat nog niet alle ondervraagden een jaar aangesteld waren, is dit percentage te laag. Het PON benadrukt dat het noodzakelijk is dat iedere promovendus een jaargesprek kan voeren over zijn functioneren binnen de afdeling. De meeste promovendi die een gesprek hebben gehad, hebben een dergelijk gesprek eens per jaar (68,9%), maar een groot aantal ook minder dan eens per jaar (25,1%). Eveneens als bij het beoordelingsgesprek, wordt het jaargesprek vaak gehouden met één à twee personen, en ook in dit geval waren dit meestal de begeleiders, leidinggevend en/of promotoren. De meeste promovendi vonden dit gesprek voldoende (32,9%), of waren er tevreden over (48,4%).

#### *2.4.3 Vertrouwenspersoon*

Van de 441 promovendi is 58,5% op de hoogte van het bestaan van een vertrouwenspersoon binnen de faculteit of het onderzoeksinstituut. 16,9% heeft deze vertrouwenspersoon wel eens bezocht. De meeste promovendi vonden deze gesprekken voldoende (38,5%), of waren er tevreden over (32,7%). Het percentage dat van het bestaan van een vertrouwenspersoon op de hoogte is, is veel te laag. Iedere faculteit zal meer ruchtbaarheid moeten geven aan het bestaan van de vertrouwenspersoon voor promovendi.

#### **Aanbevelingen bij begeleiding en officiële gesprekken**

- Zorg dat iedere promovendus één keer per jaar een jaargesprek heeft.
- Zorg dat iedere promovendus op de hoogte is van het bestaan van een vertrouwenspersoon.

---

<sup>8</sup> Een groot deel van de promovendi die nog geen beoordelingsgesprek gehad hebben, bevindt zich in het eerste jaar van het promotietraject.

## 2.5 Scholing en loopbaanbegeleiding

In dit onderdeel is er gevraagd naar bekendheid met en werking van het Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP); cursussen uit de Universitaire Gids, het traject Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO), en cursussen loopbaanbegeleiding.

### 2.5.1 Opleidings- en BegeleidingsPlan (OBP)

De meeste promovendi zijn bekend met het Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP). 25,9% is er totaal niet mee bekend. Bij 73,1% van de 327 respondenten is aan het begin van de aanstelling een OBP opgesteld. Dit gebeurde meestal drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst werd getekend (38,4%). Bij ongeveer 50% van de promovendi wordt het OBP minimaal 1 keer per jaar besproken en aangepast. In slechts 18 gevallen (7,5%) worden de afspraken uit het OBP geheel nagekomen. Een aanbeveling is om zowel het OBP een grote bekendheid te geven, als een beter toezicht op het daadwerkelijk naleven van de gemaakte afspraken in het OBP te houden.

### 2.5.2 Volgen van onderwijs

De meeste promovendi geven aan tussen de 0 en 200 uur (35,7%), of tussen de 200 en 400 uur (16,6%) aan het volgen van onderwijs te besteden voor hun promotie. 13,0% geeft aan 0 uur te besteden aan het volgen van onderwijs.

De Universitaire Gids voor promovendi geeft een overzicht van algemene cursussen speciaal voor het ondersteunen van promovendi tijdens hun onderzoek. Veel cursussen uit het aanbod van de Universitaire Gids voor promovendi is maar door klein deel van de promovendi (ongeveer 10%) gevolgd. Hierdoor is over de kwaliteit van de cursussen niet veel te zeggen, met uitzondering van de cursus Academic Writing, dat door meer dan 30% van de promovendi is gevolgd. Overige cursussen worden onder andere gevolgd op de universiteit (45,3%), onderzoeksinstituut (22,9%) of bij een onderzoeksschool (23,6%).

Wij adviseren een nader, uitgebreider onderzoek naar de wensen van promovendi over te volgen onderwijs.

### 2.5.3 Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO)

Het Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) traject is een door het IOWO opgezet leertraject, waarmee promovendi zich kunnen ontwikkelen als erkend docent voor het universitair onderwijs. 51,9% van de promovendi geeft aan bekend te zijn met het BKO. 16,6% heeft er ook daadwerkelijk cursussen gevolgd. De kwaliteit van het BKO wordt zeer wisselend beoordeeld: variërend van slecht tot zeer goed (zie tabel 3). De houding van de begeleider ten opzichte van het BKO is in de meeste gevallen neutraal (58,0%). Verbetering van de cursussen binnen het BKO-traject verdient zeer zeker aandacht. Het PON is verheugd dat hiervoor al een verbeteringstraject is gestart en zal dit met grote interesse volgen.

|           | Frequentie | Percentage |
|-----------|------------|------------|
| Slecht    | 10         | 13,7       |
| Matig     | 20         | 27,4       |
| Voldoende | 22         | 30,1       |
| Goed      | 19         | 26         |
| Zeer goed | 2          | 2,7        |

Tabel 3: De beoordeling van de kwaliteit van het BKO

53,7% van de promovendi die onderwijs geeft, wordt hiervoor intern begeleid. In de meeste gevallen vindt de begeleiding plaats door een promotor (31,7%); dagelijks begeleider (33,3%); of door een interne collega (31,2%). De meeste promovendi hebben één of twee begeleiders voor het geven van onderwijs. De begeleiding, ook en juist binnen de eigen afdeling, van promovendi die onderwijs geven, is erg belangrijk. Het is dan ook aan te bevelen dat iedere promovendus die onderwijs geeft, een begeleider binnen de eigen afdeling krijgt toegewezen. Vaak zal dit de promotor zijn.

#### 2.5.4 Cursussen loopbaanbegeleiding

De RU biedt cursussen loopbaanbegeleiding aan. 7,1% van de 439 promovendi heeft ervaring met loopbaanbegeleiding voor het vinden van een baan na de promotie. De meeste promovendi zijn tevreden over deze loopbaanbegeleiding (54,8%). Wij vinden het zorgelijk dat zo'n klein percentage van de promovendi een cursus loopbaanbegeleiding heeft gevolgd. Met name doordat er slechts een zeer beperkt percentage van de promovendi na hun promotieproject bij de universiteit kunnen blijven werken. Het merendeel zal dus een baan buiten de universiteit moeten zoeken. Het op tijd volgen van een cursus loopbaanbegeleiding (bijvoorbeeld in het derde jaar van het promotieproject) kan de kansen vergroten op een goede aansluiting van een baan als promovendus naar een baan buiten de universiteit.

#### **Aanbevelingen bij scholing en loopbaanbegeleiding**

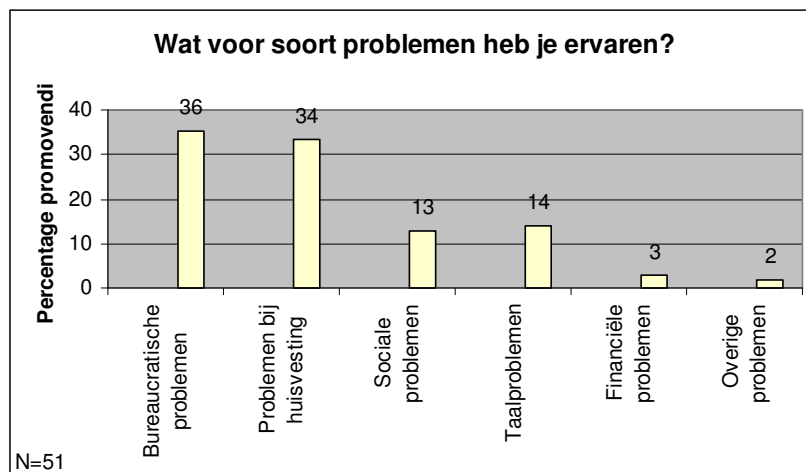
- Stel een onderzoek in naar de behoefte aan en het succes van de promovendicursussen.
- Verbeter het BKO-traject.
- Wijs aan iedere promovendus die onderwijs geeft, een begeleider binnen de eigen afdeling toe.
- Zorg ervoor dat promovendi, maar vooral ook begeleiders tijdig het belang van loopbaanbegeleiding inzien.

## 2.6 Buitenlandse promovendi

In deze paragraaf doen we verslag van de vragen die specifiek aan buitenlandse promovendi gesteld zijn. Zie paragraaf 2.1.2 over de manier waarop bepaald is wie een buitenlandse promovendus is en hoe de buitenlandse promovendi over de verschillende faculteiten verdeeld zijn.

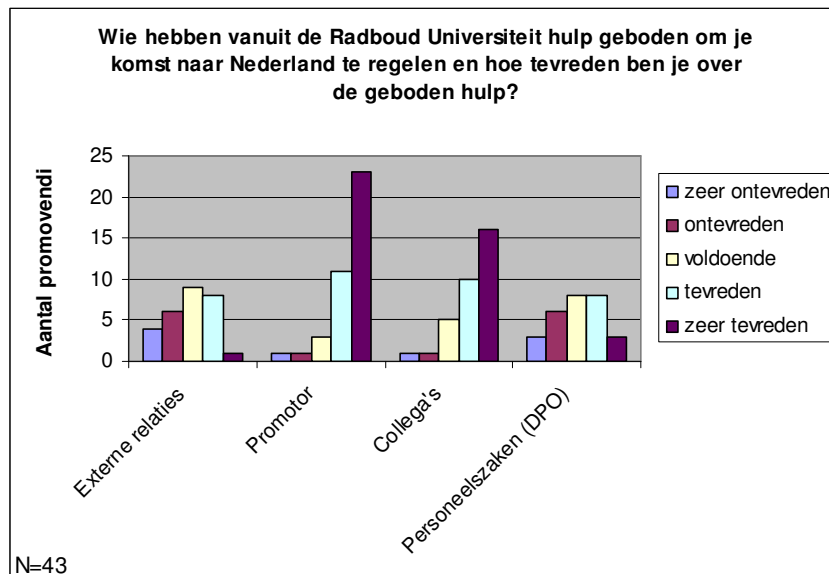
### 2.6.1 Moeilijkheden bij de komst naar Nederland

Van de buitenlandse promovendi gaven er 51 (63,9%) aan moeilijkheden gehad te hebben bij het regelen van de komst naar Nederland of van het verblijf in Nederland. Bij 39 van hen zijn deze problemen snel opgelost. Drie personen ondervinden nog steeds grote problemen. In grafiek 8 is te zien welke problemen ervaren zijn. Het blijkt dat de buitenlandse promovendi vooral problemen hadden met bureaucratische zaken en huisvesting.



Grafiek 8: Problemen van buitenlandse promovendi

Van de buitenlandse promovendi die aangaven problemen te hebben ondervonden, geven 43 personen (84,3%) aan hulp te hebben ontvangen van de Radboud Universiteit om hun komst naar Nederland te regelen. In grafiek 9 is te zien door wie deze hulp geboden is en hoe tevreden de promovendi over die hulp waren. Het blijkt dat vooral promotoren en collega's veel goede hulp bieden. Minder tevreden zijn de buitenlandse promovendi over de hulp van Externe Relaties (International Office) en PersoneelsZaken. Dit zijn wellicht de instanties die het meeste hulp kunnen bieden bij de bureaucratische problemen en problemen met huisvesting, waar de buitenlandse promovendi tegenaan lopen. Het is aanbevelenswaardig dat deze instanties bekijken of hun service op die punten verbeterd kan worden.



Grafiek 9: Buitenlandse promovendi: tevredenheid over hulp

### 2.6.2 Taalcursussen

Van de buitenlandse promovendi gaven 47 promovendi (58,8%) aan taalcursussen te volgen of te hebben gevolgd die georganiseerd werden door het Universitair Taal en Communicatie Centrum (UTN). Deze cursussen worden grotendeels betaald door de werkgever (68,8%) of door privébekostiging (22,9%). Het PON vindt het zorgelijk dat een grote groep de taal cursus zelf moet bekostigen. Het ziet de cursus als een belangrijk instrument om de buitenlandse promovendus zijn plek binnen de universiteit te laten vinden en vindt daarom dat de universiteit de kosten hiervoor altijd op zich zou moeten nemen. Het PON is van mening dat een taal cursus voor een buitenlandse promovendus als 'scholing in het kader van de functie'<sup>9</sup> beschouwd kan worden. De reden hiervoor is dat de voertaal binnen de meeste instituten het Nederlands is.

De kwaliteit van de cursussen wordt zeer verschillend ervaren. 22 promovendi (46,8%) beoordelen de cursus als goed tot zeer goed. De cursus wordt echter door 16 promovendi (34,0%) als onvoldoende tot matig beoordeeld. Het verdient aanbeveling dat de kwaliteit van deze cursus opnieuw onder de loep wordt genomen en dat gekeken wordt of de inhoud aansluit bij de wensen van de buitenlandse promovendi.

#### **Aanbevelingen bij buitenlandse promovendi**

- Laat International Office en Personeelszaken bekijken of ze buitenlandse promovendi meer hulp kunnen bieden bij bureaucratische zaken en huisvesting.
- Betaal voor iedere buitenlandse promovendus de talencursus Nederlands van het UTN.
- Evalueer de talencursus van het UTN en kijk of deze aansluit bij de wensen van de buitenlandse promovendus.

## **2.7 Promovendivertegenwoordiging**

De bekendheid met het PON en de mogelijkheden hiervan zijn geen vanzelfsprekendheid onder de promovendi. Zo was 48 (11,7%) van de 409 promovendi vóór het invullen van deze enquête niet op de hoogte van het PON. De website van het PON is door 179 (43,7%) wel eens bezocht. Het gegeven dat het PON ook vertegenwoordigd is in de ondernemingsraad was bij 106 (25,9%) onbekend. Ook zijn 128 (31,3%) promovendi er niet van op de hoogte van het vertegenwoordigingsorgaan voor promovendi binnen de eigen faculteit of onderzoeksinstituut. Het promovendiblاد ProefDruk wordt door 215 (52,6%) promovendi meestal even doorgebladerd, maar is voor 123 (25,1%) promovendi onbekend.

Het PON zou haar bekendheid onder de promovendi dus moeten vergroten. Het PON zal zich hiervoor inzetten door haar website meer up-to-date te houden en door haar bezigheden en de bereikte resultaten duidelijker met de promovendi te communiceren, bijvoorbeeld middels een nieuwsbrief. Het zou goed zijn als hierbij gebruik zou kunnen worden gemaakt van een e-mail-lijst waarop alle promovendi staan. Niet alleen zijn er nu te weinig promovendi die lid zijn geworden van PONnet, de mailinglijst van het PON, maar ook de belangrijke groep externe promovendi is nu moeilijk te bereiken. Het is aan te bevelen dat er een emaillijst van promovendi verstrekt wordt die sporadisch gebruikt kan worden om promovendi op belangrijke ontwikkelingen te wijzen en om ze aan te sporen lid te worden van PONnet. Op deze manier kunnen ook zaken als vertrouwenspersonen (zie paragraaf 2.4.3) eenvoudiger onder de aandacht van promovendi gebracht worden.

### 3. Bijlagen

#### 3.1 De antwoorden op de enquêtevragen

##### Algemene persoonlijke gegevens

##### 1. Bij welke faculteit ben je aangesteld?

|           | Frequentie | Percentage |
|-----------|------------|------------|
| SW        | 85         | 17,9       |
| Rechten   | 23         | 4,8        |
| Letteren  | 46         | 9,7        |
| Filosofie | 10         | 2,1        |
| RS        | 6          | 1,3        |
| FM        | 24         | 5,1        |
| MW / UMC  | 178        | 37,5       |
| FNWI      | 89         | 18,7       |
| Extern    | 3          | 0,6        |
| Overig    | 11         | 2,3        |
| Totaal    | 475        |            |

##### 2. In welk onderzoeksinstituut werk je?

|                                   | Frequentie | Percentage |
|-----------------------------------|------------|------------|
| RST                               | 5          | 1,1        |
| Centre for Ethics                 | 2          | 0,4        |
| Research Institute for Philosophy | 4          | 0,8        |
| HLCS                              | 26         | 5,5        |
| Institute for Law                 | 17         | 3,6        |
| IMR                               | 23         | 4,8        |
| NISCR                             | 20         | 4,2        |
| BSI                               | 42         | 8,8        |
| CLS                               | 20         | 4,2        |
| NICI                              | 16         | 3,4        |
| F.C. Donders                      | 24         | 5,1        |
| Institute for Neuroscience        | 12         | 2,5        |
| NCCTR                             | 7          | 1,5        |
| NCEBP                             | 39         | 8,2        |
| NCMLS                             | 75         | 15,8       |
| IWWR                              | 18         | 3,8        |
| IMM                               | 37         | 7,8        |
| IMAPP                             | 10         | 2,1        |
| ICIS                              | 7          | 1,5        |
| ISIS                              | 6          | 1,3        |
| Weet ik niet                      | 65         | 13,7       |
| Totaal                            | 475        |            |



3. In welk jaar ben je aangesteld?

|        | Frequentie | Percentage |
|--------|------------|------------|
| 1995   | 1          | 0,2        |
| 1999   | 1          | 0,2        |
| 2000   | 2          | 0,4        |
| 2001   | 4          | 0,8        |
| 2002   | 8          | 1,7        |
| 2003   | 28         | 5,9        |
| 2004   | 77         | 16,2       |
| 2005   | 110        | 23,2       |
| 2006   | 105        | 22,1       |
| 2007   | 114        | 24         |
| 2008   | 25         | 5,3        |
| Totaal | 475        |            |

4. Vanuit welke geldstroom wordt jouw project gefinancierd? (RU promovendi)

|                                | Frequentie | Percentage |
|--------------------------------|------------|------------|
| 1ste geldstroom (universiteit) | 120        | 39,9       |
| 2de geldstroom (NWO)           | 116        | 38,5       |
| 3de geldstroom (bedrijfsleven) | 38         | 12,6       |
| Weet ik niet                   | 27         | 9          |
| Totaal                         | 301        |            |

5. Vanuit welke geldstroom wordt jouw project gefinancierd? (UMC promovendi)

|                                     | Frequentie | Percentage |
|-------------------------------------|------------|------------|
| 1ste geldstroom (universiteit)      | 44         | 25,6       |
| 2de geldstroom (NWO)                | 56         | 32,6       |
| 3de geldstroom (Europese projecten) | 41         | 23,8       |
| 4de geldstroom (bedrijfsleven)      | 12         | 7          |
| Weet ik niet                        | 19         | 11         |
| Totaal                              | 172        |            |

6. Zie jij jezelf als buitenlandse promovendus?

|        | Frequentie | Percentage |
|--------|------------|------------|
| Ja     | 80         | 16,9       |
| Nee    | 393        | 83,1       |
| Totaal | 473        |            |

7. Heb je moeilijkheden gehad bij het regelen van je komst naar Nederland of van je verblijf in Nederland?

|  | Frequentie | Percentage |
|--|------------|------------|
| Nee, alles verliep voorspoedig                                   | 29         | 36,3       |
| Ik heb wel moeilijkheden gehad, maar deze waren snel opgelost    | 39         | 48,8       |
| Ja, ik heb grote moeilijkheden gehad, maar deze zijn nu opgelost | 9          | 11,3       |
| Ja, ik heb nog steeds grote moeilijkheden                        | 3          | 3,8        |
| Totaal   | 80         |            |

8. Wat voor soort problemen heb je ervaren?

|                           | Frequentie | Percentage |
|---------------------------|------------|------------|
| Bureaucratische problemen | 36         | 35,3       |
| Problemen bij huisvesting | 34         | 33,3       |
| Sociale problemen         | 13         | 12,7       |
| Taalproblemen             | 14         | 13,9       |
| Financiële problemen      | 3          | 2,9        |
| Overige problemen         | 2          | 2          |
| Totaal                    | 102        |            |

9. Heb je vanuit de Radboud Universiteit hulp ontvangen om je komst naar Nederland te regelen?

|                             | Frequentie | Percentage |
|-----------------------------|------------|------------|
| Ja                          | 43         | 53,8       |
| Nee, ik had geen hulp nodig | 25         | 31,3       |
| Nee, niemand gaf hulp       | 12         | 15         |
| Total                       | 80         |            |

10. Wie hebben vanuit de Radboud Universiteit hulp geboden om je komst naar Nederland te regelen en hoe tevreden ben je over de geboden hulp?

|                 | Externe relaties | Promotor | Collega's | Personeelszaken (DPO) | Totaal |
|-----------------|------------------|----------|-----------|-----------------------|--------|
| Zeer ontevreden | 4                | 1        | 1         | 3                     | 9      |
| Ontevreden      | 6                | 1        | 1         | 6                     | 14     |
| Voldoende       | 9                | 3        | 5         | 8                     | 25     |
| Tevreden        | 8                | 11       | 10        | 8                     | 37     |
| Zeer tevreden   | 1                | 23       | 16        | 3                     | 43     |
| Totaal          | 28               | 39       | 33        | 28                    | 128    |

11. Volg je op het moment één van de cursussen Nederlands georganiseerd door het UTN (Universitair Taal en Communicatie Centrum) of heb je die gevolgd?

|       | Frequentie | Percentage |
|-------|------------|------------|
| Ja    | 47         | 58,8       |
| Nee   | 33         | 41,3       |
| Total | 80         |            |

12. Door wie wordt deze cursus betaald?

|                     | Frequentie | Percentage |
|---------------------|------------|------------|
| Werkgever           | 33         | 68,8       |
| Privébekostiging    | 11         | 22,9       |
| Thuis' universiteit | 1          | 2,1        |
| Anders              | 3          | 6,2        |
| Totaal              | 48         |            |

13. Hoe beoordeel je de kwaliteit van deze cursussen?

|             | Frequentie | Percentage |
|-------------|------------|------------|
| Onvoldoende | 6          | 12,8       |
| Matig       | 10         | 21,3       |
| Voldoende   | 9          | 19,1       |
| Goed        | 11         | 23,4       |
| Zeer goed   | 11         | 23,4       |
| Totaal      | 47         |            |

14. In welke functie ben je volgens je arbeidsovereenkomst aangesteld?

|                          | Frequentie | Percentage |
|--------------------------|------------|------------|
| Promovendus              | 188        | 39,9       |
| Junioronderzoeker        | 212        | 45         |
| Onderzoeker in opleiding | 32         | 6,8        |
| AGIKO                    | 10         | 2,1        |
| Weet ik niet             | 18         | 3,8        |
| Anders                   | 11         | 2,3        |
| Totaal                   | 471        |            |

15. Ben je tevreden over de hoogte van je salaris?

|                 | Frequentie | Percentage |
|-----------------|------------|------------|
| Zeer ontevreden | 19         | 4          |
| Ontevreden      | 73         | 15,5       |
| Voldoende       | 173        | 36,7       |
| Tevreden        | 180        | 38,2       |
| Zeer tevreden   | 26         | 5,5        |
| Totaal          | 471        |            |

16. Wat is de omvang van je arbeidsovereenkomst?

|        | Frequentie | Percentage |
|--------|------------|------------|
| >45    | 7          | 1,5        |
| 40-45  | 15         | 3,2        |
| 36-39  | 332        | 79,6       |
| 32-35  | 18         | 3,8        |
| <32    | 89         | 18,9       |
| Anders | 10         | 2,1        |
| Totaal | 471        |            |

17. Hoeveel werk je in de praktijk per week, los van incidenteel overwerk of sparen voor extra vakantiedagen?

|  | Frequentie | Percentage |
|--|------------|------------|
| Zoveel als in de arbeidsovereenkomst staat | 137        | 29,1       |
| Meer uren                                  | 333        | 70,7       |
| Minder uren                                | 1          | 0,2        |
| Totaal                                     | 471        |            |

De mensen die meer werken dan in hun arbeidsovereenkomst staat, werken gemiddeld 7,6 uur per week over.

18a. Als je in de praktijk meer werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat, waarom doe je dat?

|  | Frequentie | Percentage |
|--|------------|------------|
| Gebuikelijk onder collega's              | 92         | 18,8       |
| Wordt gevraagd door begeleider/faculteit | 39         | 8          |
| Ik kan de extra tijd goed gebruiken      | 284        | 58         |
| Ik loop door gebrek aan motivatie achter | 13         | 2,6        |
| Vind ik leuk / ben gemotiveerd           | 28         | 5,7        |
| Anders                                   | 34         | 6,9        |
| Totaal                                   | 490        |            |

18b. Als je in de praktijk meer werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat, waarom doe je dat?

|                               | Frequentie | Percentage |
|-------------------------------|------------|------------|
| Gebruikelijk onder collega's  | 0          | 0          |
| Omdat ik niet gemotiveerd ben | 1          | 100        |
| Anders                        | 0          | 0          |
| Totaal                        | 1          |            |

19. In welke verhouding staan *volgens je arbeidsovereenkomst of je opleidings- en begeleidingsplan (OBP)* het verzorgen van onderwijs en het doen van onderzoek?

|  | Frequentie | Percentage |
|--|------------|------------|
| Dit is niet vastgelegd in mijn arbeidsovereenkomst of OBP              | 203        | 43,4       |
| Ik heb een aparte arbeidsovereenkomst voor het verzorgen van onderwijs | 39         | 8,3        |
| 90% - 100% onderzoek   | 112        | 23,9       |
| 80% - 90% onderzoek  | 70         | 15         |
| 60% - 80% onderzoek  | 41         | 8,8        |
| 40% - 60% onderzoek  | 3          | 0,6        |
| Total  | 468        |            |

20. In welke verhouding staat het verzorgen van onderwijs en het doen van onderzoek in de praktijk?

|  | Frequentie | Percentage |
|--|------------|------------|
| Gelijke verhouding als in de arbeidsovereenkomst / het OBP staat | 255        | 54,7       |
| Ik doe meer onderzoek  | 146        | 31,3       |
| Ik verzorg meer onderwijs  | 45         | 9,7        |
| Ik doe meer onderzoek én verzorg meer onderwijs                  | 20         | 4,3        |
| Total  | 466        |            |

21. Als de verhouding tussen het verzorgen van onderwijs en het doen van onderzoek afwijkt van wat er in je arbeidsovereenkomst staat, waarom is dat volgens jou zo?

|  | Frequentie | Percentage |
|--|------------|------------|
| Gebruikelijk onder collega's               | 21         | 12,1       |
| Wordt gevraagd door begeleider / faculteit | 40         | 23         |
| Vind ik wenselijk                          | 43         | 24,7       |
| Anders                                     | 70         | 40,2       |
| Totaal                                     | 174        |            |

De meeste promovendi die voor de optie anders kiezen, hoeven helemaal geen onderwijs te geven.

22a. Aantal vakantie-uren opgemaakt in 2007  
Gemiddeld 144 uur opgemaakt. (N=244)

22b. Aantal vakantie-uren niet opgenomen in 2007  
Gemiddeld 82 uur niet opgemaakt. (N=124)

22c. Aantal vakantie-uren besteed aan FLEX in 2007  
Gemiddeld 21 uur besteed aan FLEX. (N=302)

23. Door wie wordt je officieel begeleid?

|                             | Frequentie | Percentage |
|-----------------------------|------------|------------|
| 1 promotor                  | 86         | 19,2       |
| 1 promotor en 1 begeleider  | 211        | 47,2       |
| 1 promotor en 2 begeleiders | 87         | 19,5       |
| 2 promotoren                | 19         | 4,3        |
| Anders                      | 44         | 9,8        |
| Totaal                      | 447        |            |

24. Door wie wordt je in de praktijk het meest begeleid?

|                   | Frequentie | Percentage |
|-------------------|------------|------------|
| Promotor          | 132        | 29,5       |
| Andere begeleider | 210        | 47         |
| Beiden evenveel   | 69         | 15,4       |
| Anders            | 36         | 8,1        |
| Totaal            | 447        |            |

25. Hoe vaak heb je informeel contact met je begeleider over je onderzoek?

|                       | Frequentie | Percentage |
|-----------------------|------------|------------|
| Dagelijks             | 135        | 30,3       |
| Wekelijks             | 178        | 39,9       |
| Tweewekelijks         | 73         | 16,4       |
| Maandelijks           | 30         | 6,7        |
| Eens per twee maanden | 4          | 0,9        |
| Eens per half jaar    | 7          | 1,6        |
| Anders                | 19         | 4,3        |
| Totaal                | 446        |            |

Bij de optie anders werd vaak aangegeven dat promovendi enkele malen per week, maar niet dagelijks informeel contact hebben met hun begeleider.

26. Hoe vaak heb je een begeleidingsgesprek met je begeleider over je onderzoek?

|                          | Frequentie | Percentage |
|--------------------------|------------|------------|
| Wekelijks                | 118        | 26,5       |
| Tweewekelijks            | 96         | 21,5       |
| Maandelijks              | 107        | 24         |
| Eenmaal per twee maanden | 46         | 10,3       |
| Eenmaal per half jaar    | 40         | 9          |
| Anders                   | 39         | 8,7        |
| Totaal                   | 446        |            |

Bij de optie anders werd vaak gezegd dat dit niet duidelijk vastligt en dat gesprekken plaats vinden wanneer dat nodig is.

27. Hoe beoordeel je de frequentie van de begeleiding?

|           | Frequentie | Percentage |
|-----------|------------|------------|
| Te weinig | 21         | 4,7        |
| Weinig    | 49         | 11         |
| Voldoende | 311        | 69,9       |
| Veel      | 42         | 9,4        |
| Te veel   | 22         | 4,9        |
| Totaal    | 445        |            |

28. Hoe beoordeel je de termijn waarbinnen je begeleider gewoonlijk commentaar geeft op je ingeleverde stukken?

|             | Frequentie | Percentage |
|-------------|------------|------------|
| Onvoldoende | 10         | 2,2        |
| Matig       | 50         | 11,2       |
| Voldoende   | 108        | 24,3       |
| Goed        | 160        | 36         |
| Zeer goed   | 117        | 26,3       |
| Totaal      | 445        |            |

29. Hoe beoordeel je de kennis van je begeleider mbt het onderwerp van je onderzoek?

|             | Frequentie | Percentage |
|-------------|------------|------------|
| Onvoldoende | 11         | 2,5        |
| Matig       | 34         | 7,6        |
| Voldoende   | 66         | 14,8       |
| Goed        | 155        | 34,8       |
| Zeer goed   | 179        | 40,2       |
| Totaal      | 445        |            |

30. Hoe beoordeel je de kwaliteit van de communicatie tussen je begeleider en jezelf?

|             | Frequentie | Percentage |
|-------------|------------|------------|
| Onvoldoende | 12         | 2,7        |
| Matig       | 34         | 7,6        |
| Voldoende   | 96         | 21,6       |
| Goed        | 194        | 43,6       |
| Zeer goed   | 109        | 24,5       |
| Total       | 445        |            |

31. Introduceert je begeleider jou in zijn wetenschappelijke netwerk?

|                    | Frequentie | Percentage |
|--------------------|------------|------------|
| Nee                | 67         | 15,1       |
| Ja, maar te weinig | 97         | 21,8       |
| Ja, voldoende      | 277        | 62,2       |
| Ja, maar te veel   | 4          | 0,9        |
| Totaal             | 445        |            |

32. Hoe beoordeel je over het algemeen de kwaliteit van de begeleiding?

|             | Frequentie | Percentage |
|-------------|------------|------------|
| Onvoldoende | 17         | 3,8        |
| Matig       | 35         | 7,9        |
| Voldoende   | 93         | 20,9       |
| Goed        | 217        | 48,8       |
| Zeer goed   | 83         | 18,7       |
| Totaal      | 445        |            |

33. Heb je sinds het beging van je aanstelling al een beoordelingsgesprek gehad?

|   | Frequentie | Percentage |
|---|------------|------------|
| Ja  | 287        | 64,5       |
| Nee, maar dit vindt binnenkort plaats             | 30         | 6,7        |
| Nee, en daar heb ik verder nog niets over gehoord | 128        | 28,8       |
| Totaal  | 445        |            |

34. Met wie had je dit gesprek?

|                        | Frequentie | Percentage |
|------------------------|------------|------------|
| Leidinggevende         | 88         | 17,9       |
| Begeleider(s)          | 131        | 26,7       |
| Promotor(en)           | 190        | 38,7       |
| Onderzoeksdirecteur    | 59         | 12         |
| Vice-decaan onderzoek  | 1          | 0,2        |
| Hoofd bureau onderzoek | 7          | 1,4        |
| Afdelingsvoorzitter    | 8          | 1,6        |
| Anders                 | 7          | 1,4        |
| Totaal                 | 491        |            |

Gemiddeld werd dit gesprek gehouden met één à twee personen. Meestal waren dit de begeleiders of de promotoren.

35. Hoe tevreden ben je over dit gesprek?

|                 | Frequentie | Percentage |
|-----------------|------------|------------|
| Zeer ontevreden | 6          | 2,4        |
| Ontevreden      | 15         | 5,9        |
| Voldoende       | 75         | 29,5       |
| Tevreden        | 133        | 52,4       |
| Zeer tevreden   | 25         | 9,8        |
| Totaal          | 254        |            |

36. Heb je sinds het beging van je aanstelling al een functioneringsgesprek gehad?

|   | Frequentie | Percentage |
|---|------------|------------|
| Ja  | 277        | 62,8       |
| Nee, maar het vindt binnenkort plaats             | 31         | 7          |
| Nee, en daar heb ik verder nog niets over gehoord | 133        | 30,2       |
| Totaal  | 441        |            |

37. Hoe vaak heb je zo'n functioneringsgesprek gehad?

|                            | Frequentie | Percentage |
|----------------------------|------------|------------|
| Minder dan 1 keer per jaar | 71         | 25,5       |
| 1 keer per jaar            | 195        | 70,1       |
| 2 keer per jaar            | 9          | 3,2        |
| Vaker dan 2 keer per jaar  | 3          | 1,1        |
| Totaal                     | 278        |            |

38. Met wie had je dit gesprek?

|                        | Frequentie | Percentage |
|------------------------|------------|------------|
| Leidinggevende         | 67         | 15,9       |
| Begeleider(s)          | 152        | 36         |
| Promotor(en)           | 170        | 40,3       |
| Onderzoeksdirecteur    | 10         | 2,4        |
| Vicedecaan onderzoek   | 1          | 0,2        |
| Hoofd bureau onderzoek | 4          | 0,9        |
| Afdelingsvoorzitter    | 7          | 1,7        |
| Anders                 | 11         | 2,6        |
| Totaal                 | 422        |            |

Gemiddeld werd dit gesprek gehouden met één à twee personen. Meestal waren dit de begeleiders of de promotoren.

39. Hoe tevreden ben je over dit gesprek?

|                 | Frequentie | Percentage |
|-----------------|------------|------------|
| Zeer ontevreden | 5          | 1,8        |
| Ontevreden      | 12         | 4,3        |
| Voldoende       | 93         | 33,5       |
| Tevreden        | 137        | 49,3       |
| Zeer tevreden   | 31         | 11,2       |
| Totaal          | 278        | 100        |

40. Weet je dat er een vertrouwenspersoon voor promovendi is bij jouw faculteit of onderzoeksinstituut?

|        | Frequentie | Percentage |
|--------|------------|------------|
| Ja     | 258        | 58,5       |
| Nee    | 183        | 41,5       |
| Totaal | 441        |            |

41. Zo ja heb je deze wel eens bezocht?

|        | Frequentie | Percentage |
|--------|------------|------------|
| Ja     | 44         | 16,9       |
| Nee    | 216        | 83,1       |
| Totaal | 260        |            |

42. Hoe tevreden ben je over dit contact?

|                 | Frequentie | Percentage |
|-----------------|------------|------------|
| Zeer ontevreden | 0          | 0          |
| Ontevreden      | 4          | 8,9        |
| Voldoende       | 20         | 44,4       |
| Tevreden        | 17         | 37,8       |
| Zeer tevreden   | 4          | 8,9        |
| Total           | 45         |            |

43. Ontbreekt

44. Denk je dat je je promotie binnen de daarvoor vastgestelde tijd afrondt?

|              | Frequentie | Percentage |
|--------------|------------|------------|
| Ja           | 187        | 42,4       |
| Nee          | 108        | 24,5       |
| Weet ik niet | 146        | 33,1       |
| Totaal       | 441        |            |

#### Chi-Square Tests

|                    | Value               | df | Asymp. Sig. (2-sided) |
|--------------------|---------------------|----|-----------------------|
| Pearson Chi-Square | 42,377 <sup>a</sup> | 9  | ,000                  |
| Likelihood Ratio   | 44,997              | 9  | ,000                  |
| N of Valid Cases   | 258                 |    |                       |

a. 9 cells (45,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,38.

Samenhang tussen beginjaar promotie en verwachting promotie binnen de tijd af te ronden. Hoe eerder mensen begonnen zijn hoe kleiner de kans dat ze hun promotie binnen de tijd afronden.



Voor de redenen die promovendi hebben voor hun vertraging is geen onderscheid te vinden tussen promovendi die langer geleden aangesteld zijn en promovendi die onlangs pas aangesteld zijn.

#### Chi-Square Tests

|                                 | Value               | df | Asymp. Sig.<br>(2-sided) |
|---------------------------------|---------------------|----|--------------------------|
| Pearson Chi-Square              | 36,078 <sup>a</sup> | 19 | ,010                     |
| Likelihood Ratio                | 41,842              | 19 | ,002                     |
| Linear-by-Linear<br>Association | 10,316              | 1  | ,001                     |
| N of Valid Cases                | 258                 |    |                          |

a. 22 cells (55,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,38.

Samenhang tussen onderzoeksinstituut en verwachting de promotie op tijd af te ronden.

#### 45. Zo nee, waarom niet?

| Reden   | Impact |
|---|--------|
| Gebrek aan persoonlijke motivatie   | 1,85   |
| Het project is te ambitieus   | 2,85   |
| Het geven van onderwijs gaat ten koste van onderzoekstijd                     | 1,58   |
| Werkgerelateerde nevenactiviteiten  | 2,12   |
| Ziekte  | 1,36   |
| Zwangerschap / ouderschap   | 1,3    |
| Lastige of onvoldoende interessante resultaten                                | 2,55   |
| Onvoldoende deelnemers beschikbaar voor onderzoek                             | 1,94   |
| Onvoldoende kennis / vaardigheden om onderzoek uit te voeren                  | 1,91   |
| Slechte verstandhouding met begeleider(s)                                     | 1,69   |
| Kwantiteit van de begeleiding   | 1,9    |
| Kwaliteit van de begeleiding  | 2,26   |
| Onderschatting van de benodigde tijd voor het uitvoerende gedeelte            | 3,13   |
| Onderschatting van de benodigde tijd voor het schrijven                       | 2,88   |
| Aanstelling is te kort voor dit project                                       | 2,85   |
| Planning project is lastig te maken   | 2,67   |
| Werk en vrije tijd zijn niet goed op elkaar afgestemd                         | 1,7    |
| Het project is onvoldoende of niet gestructureerd                             | 2,41   |
| Ik heb te veel cursussen gevolgd  | 1,28   |
| Verblijf in het buitenland zonder goede resultaten                            | 1,3    |
| Veel tijd verspild aan het tegeemoet komen aan eisen van reviewers en editors | 1,62   |
| Technische problemen  | 2,23   |
| De juiste software was niet aanwezig  | 1,48   |
| Verhuizing werkplek of laboratorium   | 1,35   |
| Het schrijfproces verloopt lastig   | 2,23   |
| De juiste literatuur is niet voorhanden                                       | 1,32   |
| Het schrijven in een andere taal levert problemen op                          | 1,5    |
| Mijn begeleiders zijn zelden tevreden over artikelen / hoofdstukken           | 1,73   |

“Impact” is de gemiddelde score op deze redenen (0=geen rol, 5=zeer grote rol)

46. Ben je bekend met het Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP)?

|             | Frequentie | Percentage |
|-------------|------------|------------|
| Ja          | 224        | 50,8       |
| Min of meer | 103        | 23,4       |
| Nee         | 114        | 25,9       |
| Totaal      | 441        |            |

47. Is er aan het begin van je promotietraject een OBP opgesteld?

|           | Frequentie | Percentage |
|-----------|------------|------------|
| Ja        | 239        | 73,1       |
| Nee       | 76         | 23,2       |
| Weet niet | 12         | 3,7        |
| Totaal    | 327        |            |

48. Wanneer is het OBP opgesteld?

|  | Frequentie | Percentage |
|--|------------|------------|
| Tegelijk met het tekenen van de arbeidsovereenkomst            | 22         | 9,2        |
| Binnen een maand na het tekenen van de arbeidsovereenkomst     | 75         | 31,3       |
| Binnen 3 maanden na het tekenen van de arbeidsovereenkomst     | 93         | 38,8       |
| Binnen 6 maanden na het tekenen van de arbeidsovereenkomst     | 26         | 10,8       |
| Langer dan 6 maanden na het tekenen van de arbeidsovereenkomst | 17         | 7,1        |
| Weet ik niet   | 7          | 2,9        |
| Totaal   | 240        |            |

49. Wordt het OBP minimaal 1 keer per jaar besproken en eventueel aangepast?

|        | Frequentie | Percentage |
|--------|------------|------------|
| Ja     | 117        | 48,8       |
| Nee    | 119        | 49,6       |
| Vaker  | 4          | 1,7        |
| Totaal | 240        |            |

50. Worden de afspraken in het OBP nagekomen?

|              | Frequentie | Percentage |
|--------------|------------|------------|
| Geheel niet  | 4          | 1,7        |
| Gedeeltelijk | 71         | 29,7       |
| Voldoende    | 71         | 29,7       |
| Grotendeels  | 75         | 31,4       |
| Geheel       | 18         | 7,5        |
| Total        | 239        |            |

52. Welke cursussen uit het aanbod van de Universitaire Gids voor promovendi heb je tot nu toe gevolgd en hoe beoordeel je de kwaliteit van deze cursussen?

| <b>Morele aspecten van de wetenschap</b> |            |            |
|--|------------|------------|
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht                                   | 3          | 0,7        |
| Matig                                    | 3          | 0,7        |
| Voldoende                                | 10         | 2,3        |
| Goed                                     | 15         | 3,4        |
| Zeer goed                                | 2          | 0,5        |
| Niet gevolgd                             | 407        | 92,5       |
| Totaal                                   | 440        |            |

| <b>Academic Writing</b>                        |            |            |
|--|------------|------------|
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 4          | 0,9        |
| Matig  | 11         | 2,5        |
| Voldoende                                      | 19         | 4,3        |
| Goed   | 71         | 16,1       |
| Zeer goed                                      | 45         | 10,2       |
| Niet gevolgd                                   | 290        | 65,9       |
| Totaal   | 440        |            |
| <b>Advanced Conversation</b>                   |            |            |
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 4          | 0,9        |
| Matig  | 4          | 0,9        |
| Voldoende                                      | 12         | 2,7        |
| Goed   | 16         | 3,6        |
| Zeer goed                                      | 10         | 2,3        |
| Niet gevolgd                                   | 394        | 89,5       |
| Totaal   | 440        |            |
| <b>Oral presentation</b>                       |            |            |
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 3          | 0,7        |
| Matig  | 7          | 1,6        |
| Voldoende                                      | 13         | 3,0        |
| Goed   | 32         | 7,3        |
| Zeer goed                                      | 17         | 3,9        |
| Niet gevolgd                                   | 368        | 83,6       |
| Totaal   | 440        |            |
| <b>Schrijven van wetenschappelijke teksten</b> |            |            |
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 2          | 0,5        |
| Matig  | 3          | 0,7        |
| Voldoende                                      | 3          | 0,7        |
| Goed   | 14         | 3,2        |
| Zeer goed                                      | 5          | 1,1        |
| Niet gevolgd                                   | 413        | 93,9       |
| Totaal   | 440        |            |
| <b>Wetenschapsjournalistiek</b>                |            |            |
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 3          | 0,7        |
| Matig  | 7          | 1,6        |
| Voldoende                                      | 12         | 2,7        |
| Goed   | 21         | 4,8        |
| Zeer goed                                      | 6          | 1,4        |
| Niet gevolgd                                   | 391        | 88,9       |
| Totaal   | 440        |            |
|  |            |            |

| <b>Management voor promovendi</b>                    |            |            |
|--|------------|------------|
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 6          | 1,4        |
| Matig  | 2          | 0,5        |
| Voldoende  | 2          | 0,5        |
| Goed   | 12         | 2,7        |
| Zeer goed  | 25         | 5,7        |
| Niet gevolgd   | 393        | 89,3       |
| Totaal   | 440        |            |
| <b>Workshop 'De promotie in eigen regie'</b>         |            |            |
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 2          | 0,5        |
| Matig  | 0          | 0          |
| Voldoende  | 3          | ,7         |
| Goed   | 8          | 1,8        |
| Zeer goed  | 5          | 1,1        |
| Niet gevolgd   | 422        | 95,9       |
| Totaal   | 440        |            |
| <b>Ontwerp en uitvoering van een promotieproject</b> |            |            |
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 5          | 1,1        |
| Matig  | 6          | 1,4        |
| Voldoende  | 4          | 0,9        |
| Goed   | 5          | 1,1        |
| Zeer goed  | 5          | 1,1        |
| Niet gevolgd   | 415        | 94,3       |
| Totaal   | 440        |            |
| <b>Presenteren eigen onderzoek</b>                   |            |            |
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 5          | 1,1        |
| Matig  | 1          | 0,2        |
| Voldoende  | 4          | 0,9        |
| Goed   | 4          | 0,9        |
| Zeer goed  | 2          | 0,5        |
| Niet gevolgd   | 424        | 96,4       |
| Totaal   | 440        |            |
| <b>Didactiek in de praktijk</b>                      |            |            |
|  | Frequentie | Percentage |
| Slecht   | 5          | 1,1        |
| Matig  | 7          | 1,6        |
| Voldoende  | 7          | 1,6        |
| Goed   | 11         | 2,5        |
| Zeer goed  | 3          | 0,7        |
| Niet gevolgd   | 407        | 92,5       |
| Totaal   | 440        |            |

53. Hoeveel tijd besteed je bij benadering aan het volgen van onderwijs voor je promotie?

|                        | Frequentie | Percentage |
|------------------------|------------|------------|
| 0 uur                  | 57         | 13         |
| Tussen 0 en 200 uur    | 157        | 35,7       |
| Tussen 200 en 400 uur  | 73         | 16,6       |
| Tussen 400 en 600 uur  | 35         | 8          |
| Tussen 600 en 800 uur  | 13         | 3          |
| Tussen 800 en 1000 uur | 12         | 2,7        |
| Meer dan 1000 uur      | 5          | 1,1        |
| Weet ik niet           | 88         | 20         |
| Totaal                 | 440        |            |

54. Waar volg je de overige cursussen voor je opleiding?

|                     | Frequentie | Percentage |
|---------------------|------------|------------|
| Universiteit        | 215        | 45,3       |
| Faculteit           | 85         | 17,9       |
| Onderzoeksinstituut | 109        | 22,9       |
| Onderzoeksschool    | 112        | 23,6       |
| Anders              | 148        | 31,2       |
| Totaal              | 669        |            |

Bij de optie anders werd vooral aangegeven dat promovendi cursussen volgen aan andere universiteiten, op zomerscholen, bij andere onderzoeksinstituten en op congressen/conferenties.

55. Het traject Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) is een door het IOWO opgezet leertraject, waarmee promovendi zich kunnen kwalificeren als erkend docent voor het universitair onderwijs. Ben je bekend met het BKO?

|  | Frequentie | Percentage |
|--|------------|------------|
| Ja en ik heb één of meerdere cursussen ervan gevolgd | 73         | 16,6       |
| Ja, maar ik heb geen cursussen ervan gevolgd         | 155        | 35,3       |
| Nee  | 211        | 48,1       |
| Totaal   | 439        |            |

56. Hoe beoordeel je de kwaliteit van het BKO in het algemeen?

|           | Frequentie | Percentage |
|-----------|------------|------------|
| Slecht    | 10         | 13,7       |
| Matig     | 20         | 27,4       |
| Voldoende | 22         | 30,1       |
| Goed      | 19         | 26         |
| Zeer goed | 2          | 2,7        |
| Totaal    | 73         |            |

57. Hoe ervaar je de houding van begeleider en/of promotor m.b.t. het volgen van het BKO-traject?

|              | Frequentie | Percentage |
|--------------|------------|------------|
| Weet ik niet | 5          | 6,8        |
| Afwijzend    | 11         | 15,1       |
| Neutraal     | 43         | 58,9       |
| Stimulerend  | 14         | 19,2       |
| Totaal       | 73         |            |

58. Word je intern begeleid bij het verzorgen van onderwijs?

|   | Frequentie | Percentage |
|---|------------|------------|
| Ja  | 137        | 31,2       |
| Nee   | 118        | 26,9       |
| Niet van toepassing, ik geef geen onderwijs | 184        | 41,9       |
| Totaal                                      | 439        |            |

59. Door wie word je begeleid?

|                      | Frequentie | Percentage |
|----------------------|------------|------------|
| Promotor             | 60         | 31,7       |
| Dagelijks begeleider | 63         | 33,3       |
| Interne collega      | 59         | 31,2       |
| Externe collega      | 2          | 1,1        |
| Anders               | 5          | 2,6        |
| Totaal               | 189        |            |

De meeste promovendi hebben 1 of 2 begeleiders voor het geven van onderwijs.

60. De RU biedt cursussen loopbaanbegeleiding aan. Heb je ervaring met loopbaanbegeleiding aan de RU, gericht op een baan na je promotie?

|        | Frequentie | Percentage |
|--------|------------|------------|
| Ja     | 31         | 7,1        |
| Nee    | 408        | 92,9       |
| Totaal | 439        |            |

61. Hoe tevreden ben je over de loopbaanbegeleiding?

|                 | Frequentie | Percentage |
|-----------------|------------|------------|
| Zeer ontevreden | 0          | 0          |
| Ontevreden      | 3          | 9,7        |
| Voldoende       | 6          | 19,4       |
| Tevreden        | 17         | 54,8       |
| Zeer tevreden   | 5          | 16,1       |
| Totaal          | 31         |            |

62. Is er geld beschikbaar dat jij kunt uitgeven aan werkgerelateerde zaken als congressen, boeken, etc.? (NB. Kosten zoals de kosten voor het huren van apparatuur voor experimenten, ruimtes, vergoeding voor proefpersonen vallen hier niet onder)

|              | Frequentie | Percentage |
|--------------|------------|------------|
| Ja           | 393        | 89,5       |
| Nee          | 17         | 3,9        |
| Weet ik niet | 29         | 6,6        |
| Totaal       | 439        |            |

63. Is dit bedrag persoonsgebonden?

|              | Frequentie | Percentage |
|--------------|------------|------------|
| Ja           | 159        | 40,5       |
| Nee          | 97         | 24,7       |
| Weet ik niet | 137        | 34,9       |
| Totaal       | 393        |            |

64. Hoe is dit bedrag vastgesteld?

|   | Frequentie | Percentage |
|---|------------|------------|
| Vast bedrag voor gehele onderzoeksaanstelling | 71         | 44,7       |
| Vast bedrag per jaar                          | 47         | 29,6       |
| Weet ik niet                                  | 27         | 17         |
| Anders  | 14         | 8,8        |
| Totaal  | 159        |            |

Voor andere promovendi geldt onder andere een combinatie van de eerste twee of ontvangen geld via een ander kanaal.

65a. Hoe groot is dit bedrag?

De meeste promovendi ontvangen ongeveer 4500 euro voor de hele onderzoeksaanstelling.

65b. Hoe groot is dit bedrag?

Gemiddeld ontvangen promovendi die een budget per jaar hebben 1400 euro.

66. Waaraan mag je dit geld uitgeven?

80.4 % mag dit geld uitgeven aan congresbezoeken.

33.1 % mag dit geld uitgeven aan boeken.

9.5 % mag dit geld uitgeven aan de aanstelling van een onderzoeksassistent.

15.4 % mag dit geld uitgeven aan hardware / software.

72.2 % mag dit geld uitgeven aan reiskosten.

57.9 % mag dit geld uitgeven aan cursussen.

45.3 % mag dit geld uitgeven aan verblijf in het buitenland.

N=475

66a. Zou je na je promotie aan een HBO instelling willen gaan werken?

|                            | Frequentie | Percentage |
|----------------------------|------------|------------|
| Ja, zeker                  | 13         | 3,1        |
| Dit is een van mijn opties | 200        | 47,2       |
| Nee, zeker niet            | 211        | 49,8       |
| Totaal                     | 424        |            |

Redenen om aan een HBO instelling te gaan werken:

|  |              |
|--|--------------|
| Hoog salaris:                                      | 6.5%         |
| Goede pensioenregeling:                            | 3.6%         |
| <u>Goede secundaire arbeidsvoorwaarden:</u>        | <u>9.7%</u>  |
| Hoge wetenschappelijke standing:                   | 8.0%         |
| Hoge sociale status:                               | 1.7%         |
| Positieve houding van mijn huidige collega's:      | 7.6%         |
| Positieve houding van mijn toekomstige collega's:  | 7.4%         |
| <u>Toegepaste i.p.v. fundamentele wetenschap:</u>  | <u>12.8%</u> |
| <u>Beroepsgerichte karakter van het onderwijs:</u> | <u>9.7%</u>  |
| <u>Nadruk op onderwijs i.p.v. onderzoek:</u>       | <u>11.4%</u> |
| <u>Goede carrièreperspectieven:</u>                | <u>11.2%</u> |
| Bekendheid met de sector:                          | 7.4%         |
| <u>Ander motief:</u>                               | <u>12.4%</u> |

Andere motieven: Veel promovendi geven aan dat ze alle opties open houden, dus ook HBO of dat WO de eerste keus is maar HBO een alternatief.

Redenen om aan niet een HBO instelling te willen werken:

|  |              |
|--|--------------|
| Laag salaris:                                      | 1.9%         |
| Slechte pensioenregeling:                          | 0.2%         |
| Slechte secundaire arbeidsvoorwaarden:             | 1.3%         |
| <u>Lage wetenschappelijke standing:</u>            | <u>14.7%</u> |
| Lage sociale status:                               | 2.3%         |
| Negatieve houding van mijn huidige collega's:      | 0.2%         |
| Negatieve houding van mijn toekomstige collega's:  | 1.3%         |
| <u>Toegepaste i.p.v. fundamentele wetenschap:</u>  | <u>10.3%</u> |
| <u>Beroepsgerichte karakter van het onderwijs:</u> | <u>13.1%</u> |
| <u>Nadruk op onderwijs i.p.v. onderzoek:</u>       | <u>17.5%</u> |
| Slechte carrièreperspectieven:                     | 8.4%         |
| <u>Onbekendheid met de sector:</u>                 | <u>16.2%</u> |
| <u>Ander motief:</u>                               | <u>16.9%</u> |

Andere motieven: Veel promovendi in de medische wetenschappen geven aan, aan de slag te willen als arts en daarom dus niet aan een HBO instelling willen werken.

67. Was je voor het invullen van deze enquête op de hoogte van het bestaan van het PON?

|             | Frequentie | Percentage |
|-------------|------------|------------|
| Ja          | 292        | 71,4       |
| Min of meer | 69         | 16,9       |
| Nee         | 48         | 11,7       |
| Totaal      | 409        |            |

68. Heb je de website van het PON ([www.ru.nl/pon](http://www.ru.nl/pon)) ooit bezocht?

|           | Frequentie | Percentage |
|-----------|------------|------------|
| Ja        | 161        | 43,8       |
| Nee       | 168        | 45,7       |
| Weet niet | 39         | 10,6       |
| Totaal    | 368        |            |

69. Ben je lid van de mailinglist van het PON, het PONnet?

|   | Frequentie | Percentage |
|---|------------|------------|
| Ja  | 249        | 63         |
| Nee, geen behoefte aan                        | 50         | 12,7       |
| Nee, ik ben niet van het bestaan op de hoogte | 79         | 20         |
| Nee, ik weet niet hoe dat moet                | 17         | 4,3        |
| Totaal  | 395        |            |

70. Ben je bekend met de vertegenwoordiging van het PON in de OndernemingsRaad (PON-OR-fractie)?

|             | Frequentie | Percentage |
|-------------|------------|------------|
| Ja          | 176        | 44,7       |
| Min of meer | 116        | 29,4       |
| Nee         | 102        | 25,9       |
| Totaal      | 394        |            |



71. Ben je op de hoogte van het bestaan van een vertegenwoordigingsorgaan voor promovendi binnen jouw faculteit of onderzoeksinstituut?

|             | Frequentie | Percentage |
|-------------|------------|------------|
| Ja          | 213        | 49,4       |
| Min of meer | 83         | 19,3       |
| Nee         | 135        | 31,3       |
| Totaal      | 431        |            |

72. Ken je de ProefdRUK?

|                                     | Frequentie | Percentage |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Nee                                 | 105        | 25,1       |
| Ja, maar ik lees hem nooit          | 40         | 9,6        |
| Ja, ik blader hem meestal even door | 220        | 52,6       |
| Ja, ik lees hem aandachtig door     | 53         | 12,7       |
| Totaal                              | 418        |            |

73. Ken je de universitaire gids voor promovendi?

|                                     | Frequentie | Percentage |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Nee                                 | 22         | 5,8        |
| Ja, maar ik lees hem nooit          | 39         | 10,2       |
| Ja, ik blader hem meestal even door | 229        | 59,9       |
| Ja, ik lees hem aandachtig door     | 92         | 24,1       |
| Totaal                              | 382        |            |

74. Ben je op de hoogte van FLEX/het keuzemodel arbeidsvoorwaarden (vakantiedagen inzetten voor reiskosten, fiets, cursustijd etc)? (Deze vraag geldt niet voor UMC promovendi)

|   | Frequentie | Percentage |
|---|------------|------------|
| Ja, en ik maak er gebruik van                                 | 143        | 59,1       |
| Ja, maar ik doe er niets mee                                  | 47         | 19,4       |
| Ja, ik heb er van gehoord, maar weet niet precies hoe het zit | 42         | 17,4       |
| Nee   | 10         | 4,1        |
| Totaal  | 242        |            |

75. Waarvan maak je gebruik in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden

|  |              |
|--|--------------|
| Levensloopregeling:                    | 0.4%         |
| Extra vakantie uren:                   | 1.9%         |
| Sparen vakantie uren:                  | 0.4%         |
| Langdurig verlof:                      | 0.2%         |
| Verlenging ouderschapsverlof:          | 0.2%         |
| (Extra) scholingsverlof:               | 0.4%         |
| Scholingskosten:                       | 2.1%         |
| Beroepskosten:                         | 8.0%         |
| Telefoon en internet:                  | 2.5%         |
| Vakbondscontributie:                   | 4.4%         |
| Bedrijfsfitness:                       | 5.9%         |
| <u>Fiets woon – werk verkeer:</u>      | <u>19.8%</u> |
| <u>Reiskosten woon – werk verkeer:</u> | <u>22.3%</u> |
| <u>Extra inkomen:</u>                  | <u>16.8%</u> |

De meeste promovendi maken gebruik van 1 of twee voorzieningen die het FLEX model biedt.

### 3.2 De Nederlandse vragenlijst

#### PON promovendi-enquete 2008

##### Algemene persoonlijke gegevens

1. Bij welke faculteit ben je aangesteld?

- Sociale Wetenschappen
- Rechtsgeleerdheid
- Letteren
- Filosofie
- Theologie
- Religiewetenschappen
- Managementwetenschappen
- Medische Wetenschappen/UMC
- FNWI
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

2. In welk onderzoeksinstituut werk je?

- Heyendaal Institute
- Research Institute for Religious Studies and Theology
- Centre for Ethics
- Research Institute for Philosophy
- Institute for Historical, Literary and Cultural Studies
- Institute for Law
- Institute for Management Research
- Nijmegen Institute for Social Cultural Research
- Research Centre Graduate School of Education
- Behavioural Science Institute
- Centre for Language Studies
- Nijmegen Institute for Cognition and Information
- F.C. Donders Centre for Cognitive Neuroimaging
- Institute for Neuroscience
- Nijmegen Centre for Clinical and Translational Research
- Nijmegen Centre for Evidence-Based Practice
- Nijmegen Centre for Molecular Life Sciences
- Institute for Water and Wetland Research
- Institute for Molecules and Materials
- Institute for Mathematics, Astrophysics and Particle Physics
- Institute for Computing and Information Sciences
- Institute for Science, Innovation and Society
- Weet ik niet

3. In welk jaar ben je aangesteld?

Jaar: \_\_\_\_\_

4. Vanuit welke geldstroom wordt jouw project gefinancierd?

- 1<sup>ste</sup> geldstroom (universiteit)
- 2<sup>de</sup> geldstroom (NWO)
- 3<sup>de</sup> geldstroom (bedrijfsleven)
- Weet ik niet

5. Vanuit welke geldstroom wordt jouw project gefinancierd?

- 1<sup>ste</sup> geldstroom (universiteit)
- 2<sup>de</sup> geldstroom (NWO)
- 3<sup>de</sup> geldstroom (Europese projecten)
- 4<sup>de</sup> geldstroom (bedrijfsleven)
- Weet ik niet

### Buitenlandse promovendi

*Wij verstaan onder een buitenlandse promovendus iemand met (een of meer) van de volgende kenmerken:*

- Een promovendus die voor zijn aanstelling naar Nederland is verhuisd
- Een promovendus die geen Nederlands spreekt
- Een promovendus die niet de Nederlandse nationaliteit bezit.

6. Zie jij jezelf op basis van deze criteria als buitenlandse promovendus?

- Ja
- Nee

*Om als buitenlander in Nederland als promovendus aan het werk te kunnen, moeten er veel formele en praktische zaken geregeld worden. Hierover gaan de volgende vragen.*

7. Heb je moeilijkheden gehad bij het regelen van je komst naar Nederland of van je verblijf in Nederland?

- Nee, alles verliep voorspoedig.
- Ik heb wel moeilijkheden gehad, maar deze waren snel opgelost.
- Ja, ik heb grote moeilijkheden gehad, maar deze zijn nu opgelost.
- Ja, ik heb nog steeds grote moeilijkheden.

8. Wat voor soort problemen heb je ervaren? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Bureaucratische problemen
- Problemen bij huisvesting
- Sociale problemen
- Taalproblemen
- Financiële problemen
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

9. Heb je vanuit de Radboud Universiteit hulp ontvangen om je komst naar Nederland te regelen?

- Ja
- Nee, ik had geen hulp nodig
- Nee, niemand gaf hulp

10. Wie hebben vanuit de Radboud Universiteit hulp geboden om je komst naar Nederland te regelen en hoe tevreden ben je over de geboden hulp?

- |                       |                          |                     |
|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| Externe Relaties      | <input type="checkbox"/> | zeer ontevreden     |
| Promotor              | <input type="checkbox"/> | ontevreden          |
| Collega('s)           | <input type="checkbox"/> | voldoende           |
| Personeelszaken (DPO) | <input type="checkbox"/> | tevreden            |
|                       | <input type="checkbox"/> | zeer tevreden       |
|                       | <input type="checkbox"/> | niet van toepassing |

11. Volg je op het moment één van de cursussen Nederlands georganiseerd door het UTN (Universitair Taal en Communicatie Centrum) of heb je die gevolgd?

- Ja
- Nee

12. Door wie wordt deze cursus betaald?

- Door de werkgever
- Door privé-bekostiging
- Door mijn 'thuis' universiteit
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

13. Hoe beoordeel je de kwaliteit van de cursus(sen)?

- Onvoldoende
- Matig
- Voldoende
- Goed
- Zeer goed

### **Arbeidsovereenkomst**

14. In welke functie ben je volgens je huidige arbeidsovereenkomst aangesteld?

- Promovendus
- Junioronderzoeker
- Weet ik niet
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

15. Ben je tevreden over de hoogte van je salaris?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Voldoende
- Tevreden
- Zeer tevreden

16. Wat is de omvang van je arbeidsovereenkomst?

- 1,0 fte (38 uur)
- 0,9 fte (34,2 uur)
- 0,8 fte (30,4 uur)
- Anders, namelijk (uren) : \_\_\_\_\_

17. Hoeveel werk je *in de praktijk* per week, los van incidenteel overwerk of sparen voor extra vakantiedagen?

- Hetzelfde aantal uren/dagen als in de arbeidsovereenkomst staat
- Meer uren
- Minder uren

17a. Als je in de praktijk meer uren werkt, hoeveel uren werk je meer per week?

Uren meer \_\_\_\_\_

17b. Als je in de praktijk minder uren werkt, hoeveel uren werk je minder per week?

Uren minder \_\_\_\_\_

18a. Als je in de praktijk meer werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat, waarom doe je dat? (Meerdere antwoorden mogelijk).

- Ik werk meer, omdat dat onder mijn collega's gebruikelijk is
- Ik werk meer, omdat dat van mij gevraagd wordt door mijn begeleider/faculteit
- Ik werk meer, omdat ik vind dat ik de extra tijd goed kan gebruiken
- Ik werk meer, omdat ik door gebrek aan motivatie achterloop
- Anders, meer namelijk omdat \_\_\_\_\_

18b. Als je in de praktijk minder werkt dan in je arbeidsovereenkomst staat, waarom doe je dat? (Meerdere antwoorden mogelijk)

- Ik werk minder, omdat ik niet zo gemotiveerd ben
- Ik werk minder, omdat dat onder mijn collega's gebruikelijk is
- Anders, minder namelijk omdat \_\_\_\_\_

19. In welke verhouding staan *volgens je arbeidsovereenkomst of je opleidings- en begeleidingsplan (OBP)* het verzorgen van onderwijs en het doen van onderzoek?

- Dit is niet vastgelegd in mijn arbeidsovereenkomst of opleidings- en begeleidingsplan
- Ik heb een aparte arbeidsovereenkomst voor het verzorgen van onderwijs
- 0% - 20% onderzoek en 80% - 100% onderwijs
- 20% - 40% onderzoek en 60% - 80% onderwijs
- 40% - 60% onderzoek en 40% - 60% onderwijs
- 60% - 80% onderzoek en 20% - 40% onderwijs
- 80% - 100% onderzoek en 0% - 20% onderwijs

20. In welke verhouding staat het verzorgen van onderwijs en het doen van onderzoek *in de praktijk*?

- Gelijke verhouding als in de arbeidsovereenkomst / het OBP staat
- Ik doe meer onderzoek
- Ik verzorg meer onderwijs
- Ik doe meer onderzoek én verzorg meer onderwijs

21. Als de verhouding tussen het verzorgen van onderwijs en het doen van onderzoek afwijkt van wat er in je arbeidsovereenkomst staat, waarom is dat volgens jou zo?

- Omdat dat onder mijn collega's gebruikelijk is
- Omdat dat door mijn begeleider/faculteit van mij gevraagd wordt
- Omdat ik dat wenselijk vind
- Anders, namelijk omdat \_\_\_\_\_

*Het PON is geïnteresseerd in hoeveel vakantie-uren promovendi overhouden en/of inzetten voor FLEX (Keuzemodel arbeidsvoorwaarden).*

22a. Aantal vakantie-uren opgemaakt in 2007  
Aantal uren: \_\_\_\_\_

22b. Aantal vakantie-uren niet opgenomen in 2007  
Aantal uren: \_\_\_\_\_

22c. Aantal vakantie-uren besteed aan FLEX in 2007  
Aantal uren: \_\_\_\_\_

## Promotietraject

23. Door wie word je officieel begeleid?

- Ik heb een promotor als begeleider
- Ik heb een promotor en één begeleider
- Ik heb een promotor en twee begeleiders
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

24. Door wie word je in de praktijk het meest begeleid?

- Door je promotor
- Door je (andere) begeleider
- Beiden evenveel
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

*In de volgende vragen staat een aantal keer "begeleider". Bedoeld is degene die het nauwst betrokken is bij jouw onderzoek.*

25. Hoe vaak heb je een begeleidingsgesprek met je begeleider over je onderzoek?

- Wekelijks
- Tweewekelijks
- Maandelijks
- Eenmaal per twee maanden
- Eenmaal per half jaar
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

26. Hoe vaak heb je informeel contact met je begeleider over je onderzoek?

- Dagelijks
- Wekelijks
- Tweewekelijks
- Maandelijks
- Eenmaal per twee maanden
- Eenmaal per half jaar
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

27. Hoe beoordeel je de frequentie van de begeleiding?

- Te weinig
- Weinig
- Voldoende
- Veel
- Te veel

28. Hoe beoordeel je de termijn waarbinnen je begeleider gewoonlijk commentaar geeft op je ingeleverde stukken?

- Onvoldoende
- Matig
- Voldoende
- Goed
- Zeer Goed

29. Hoe beoordeel je de kennis van je begeleider met betrekking tot het onderwerp van je onderzoek?

- Onvoldoende
- Matig
- Voldoende
- Goed
- Zeer Goed

30. Hoe beoordeel je de kwaliteit van de communicatie tussen je begeleider en jezelf?

- Onvoldoende
- Matig
- Voldoende
- Goed
- Zeer Goed

31. Introduceert je begeleider jou in zijn wetenschappelijke netwerk?

- Nee
- Ja, maar te weinig
- Ja, voldoende
- Ja, maar te veel

32. Hoe beoordeel je over het algemeen de kwaliteit van de begeleiding?

- Onvoldoende
- Matig
- Voldoende
- Goed
- Zeer Goed

*In de volgende vragen gaat het over verschillende typen van gesprekken tussen jou en je begeleider. Er bestaan beoordelings- en functioneringsgesprekken. We verstaan hier het volgende onder:*

**Beoordelingsgesprek:** een gesprek met als doel de toetsing van je arbeidsgedrag en arbeidsresultaat door je leidinggevende (bv. met als doel de voortzetting van de arbeidsovereenkomst).

**Functioneringsgesprek:** een gesprek waarin naast de uitvoering van onderwijs en onderzoek, onder andere loopbaanperspectieven, beloning, scholing, verlofregelingen aan de orde komen. Tijdens dit gesprek is ook plek voor jouw mening.

*De volgende vragen gaan over het **beoordelingsgesprek**.*

33. Heb je sinds het begin van je aanstelling al een beoordelingsgesprek gehad?

- Ja
- Nee, maar dit vindt binnenkort plaats
- Nee, en daar heb ik verder nog niets over gehoord

34. Met wie had je dit gesprek? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Leidinggevende
- Begeleider(s)
- Promotor(es)
- Onderzoeksdirecteur
- Vice-decaan onderzoek
- Hoofd bureau onderzoek
- Afdelingsvoorzitter
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

35. Hoe tevreden ben je over dit gesprek?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Voldoende
- Tevreden
- Zeer tevreden

*De volgende vragen gaan over het **functioneringsgesprek**.*

36. Heb je sinds het begin van je aanstelling al een functioneringsgesprek gehad?

- Ja
- Nee, maar het vindt binnenkort plaats
- Nee, en daar heb ik verder nog niets over gehoord

37. Hoe vaak heb je zo'n functioneringsgesprek gehad?

- Minder dan 1 keer per jaar
- 1 keer per jaar
- 2 keer per jaar
- Vaker dan 2 keer per jaar

38. Met wie had je dit gesprek? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Leidinggevende
- Begeleider(s)
- Promotor(es)
- Onderzoeksdirecteur
- Vice-decaan onderzoek
- Hoofd bureau onderzoek
- Afdelingsvoorzitter
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

39. Hoe tevreden ben je over deze gesprekken?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Voldoende
- Tevreden
- Zeer tevreden

*De volgende vragen gaan over de **vertrouwenspersoon**. Met betrekking tot opleiding, begeleiding en beoordeling wordt in elk onderzoeksinstituut een vertrouwenspersoon (promovendi-decaan) aangewezen*

40. Weet je dat er een vertrouwenspersoon voor promovendi is bij jouw faculteit of onderzoeksinstituut?

- Ja
- Nee

41. Zo ja, heb je wel eens contact gehad met deze persoon?

- Ja
- Nee

42. Zo ja, hoe tevreden ben je met dit contact?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Voldoende
- Tevreden
- Zeer tevreden

43. Zo niet, waarom niet?

Reden: \_\_\_\_\_



44. Denk je dat je je promotie binnen de daarvoor vastgestelde tijd afrondt?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

45. Zo nee, waarom niet? Geef aan in welke mate onderstaande redenen een rol spelen.

|   |  |
|---|--|
| Gebrek aan persoonlijke motivatie                                       | <input type="checkbox"/> geen rol        |
| Het project is te ambitieus   | <input type="checkbox"/> zeer kleine rol |
| Het geven van onderwijs gaat ten koste van onderzoekstijd               | <input type="checkbox"/> kleine rol      |
| Werkgerelateerde nevenactiviteiten                                      | <input type="checkbox"/> gemiddeld       |
| Ziekte  | <input type="checkbox"/> grote rol       |
| Zwangerschap/Ouderschap   | <input type="checkbox"/> zeer grote rol  |
| Lastige of onvoldoende interessante resultaten                          |  |
| Onvoldoende deelnemers beschikbaar voor onderzoek                       |  |
| Onvoldoende kennis/ vaardigheden om onderzoek uit te voeren             |  |
| Slechte verstandhouding met begeleider(s)                               |  |
| Kwantiteit van de begeleiding   |  |
| Kwaliteit van de begeleiding  |  |
| Onderschatting van de benodigde tijd voor het uitvoerende gedeelte      |  |
| Onderschatting van de benodigde tijd voor het schrijven                 |  |
| Aanstelling is te kort voor dit project                                 |  |
| Planning project is lastig te maken                                     |  |
| Werk en vrije tijd zijn niet goed op elkaar afgestemd                   |  |
| Het project is onvoldoende of niet gestructureerd                       |  |
| Ik heb te veel cursussen gevolgd  |  |
| Een verblijf in het buitenland zonder goede resultaten                  |  |
| Veel tijd verspild aan het tegemoetkomen van eisen reviewers en editors |  |
| Technische problemen  |  |
| De juiste software was niet aanwezig                                    |  |
| Verhuizing werkplek of laboratorium                                     |  |
| Het schrijfproces verloopt lastig                                       |  |
| De juiste literatuur is niet voorhanden                                 |  |
| Het schrijven in een andere taal levert problemen op                    |  |
| Mijn begeleiders zijn zelden tevreden over artikelen/ hoofdstukken      |  |

45a. Zijn er nog redenen, die hierboven niet genoemd zijn, maar die wel een rol spelen?

---

### **Opleidings- en Begeleidingsplan**

46. Ben je bekend met het Opleidings- en Begeleidingsplan (OBP)?

- Ja
- Min of meer
- Nee

47. Is er aan het begin van je promotietraject een OBP opgesteld?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

48. Wanneer is het OBP opgesteld?

- Tegelijk met het tekenen van de arbeidsovereenkomst
- Binnen een maand na het tekenen van de arbeidsovereenkomst
- Binnen 3 maanden na het tekenen van de arbeidsovereenkomst
- Binnen 6 maanden na het tekenen van de arbeidsovereenkomst
- Langer dan 6 maanden na het tekenen van de arbeidsovereenkomst
- Weet ik niet

49. Wordt het OBP minimaal 1 keer per jaar besproken en eventueel aangepast?

- Ja
- Nee
- Vaker

50. Worden de afspraken in het OBP nagekomen?

- Geheel niet
- Gedeeltelijk
- Voldoende
- Grotendeels
- Geheel

### Algemene cursussen

52. Welke cursussen uit het aanbod van de Universitaire Gids voor promovendi heb je tot nu toe gevolgd en hoe beoordeel je de kwaliteit van deze cursussen?

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| Morele aspecten van wetenschap                | <input type="checkbox"/> slecht       |
| Academic Writing                              | <input type="checkbox"/> matig        |
| Advanced Conversation                         | <input type="checkbox"/> voldoende    |
| Oral presentation                             | <input type="checkbox"/> goed         |
| Schrijven van wetenschappelijke teksten       | <input type="checkbox"/> zeer goed    |
| Wetenschapsjournalistiek                      | <input type="checkbox"/> niet gevolgd |
| Management voor promovendi                    |                                       |
| Workshop 'De promotie in eigen regie'         |                                       |
| Ontwerp en uitvoering van een promotieproject |                                       |
| Presenteren eigen onderzoek                   |                                       |
| Didactiek in de praktijk                      |                                       |

53. Hoeveel tijd besteed je bij benadering aan het volgen van onderwijs voor je promotie? (N.B. de percentages zijn berekend op basis van een fulltime aanstelling gedurende 3,5 jaar)

- 0 uur
- Tussen 0 en 200 uur (0-3,5%)
- Tussen 200 en 400 uur (3,5 – 7 %)
- Tussen 400 en 600 uur (7-10,5%)
- Tussen 600 en 800 uur (10,5-14%)
- Tussen 800 en 1000 uur (14-17,5%)
- Meer dan 1000 uur (meer dan 17,5%)

54. Waar volg je de overige cursussen voor je opleiding? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Universiteit
- Faculteit
- Onderzoeksinstituut
- Onderzoeksschool
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

55. Het traject Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) is een door het IOWO opgezet leertraject, waarmee promovendi zich kunnen kwalificeren als erkend docent voor het universitair onderwijs. Ben je bekend met het BKO?

- Ja en ik heb één of meerdere cursussen ervan gevolgd
- Ja, maar ik heb geen cursussen ervan gevolgd
- Nee

56. Hoe beoordeel je de kwaliteit van het BKO in het algemeen?

- Slecht
- Matig
- Voldoende
- Goed
- Zeer goed

57. Hoe ervaar je de houding van begeleider en/of promotor m.b.t. het volgen van het BKO-traject?

- Weet ik niet
- Afwijzend
- Neutraal
- Stimulerend

58. Word je intern begeleid bij het verzorgen van onderwijs?

- Ja
- Nee
- Niet van toepassing, ik geef geen onderwijs

59. Door wie word je begeleid?

- Promotor
- Dagelijks begeleider
- Interne collega
- Externe collega
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

60. De RU biedt cursussen loopbaanbegeleiding aan. Heb je ervaring met loopbaanbegeleiding aan de RU, gericht op een baan na je promotie?

- Ja
- Nee

61. Hoe tevreden ben je over de loopbaanbegeleiding?

- Zeer ontevreden
- Ontevreden
- Voldoende
- Tevreden
- Zeer tevreden

### **Financiën**

*Als promovendus maak je kosten die verband houden met je onderzoek (bv. congressen, reis- en verblijfkosten). De vragen in dit onderdeel houden verband met de financiering van die kosten.*

62. Is er geld beschikbaar dat jij kunt uitgeven aan werkgerelateerde zaken als congressen, boeken, etc.? (NB. Kosten zoals de kosten voor het huren van apparatuur voor experimenten, ruimtes, vergoeding voor proefpersonen vallen hier niet onder)

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

63. Is dit bedrag persoonsgebonden?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

64. Hoe is dit bedrag vastgesteld?

- Vast bedrag voor gehele onderzoeksaanstelling
- Vast bedrag per jaar
- Weet ik niet
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

65a. Hoe groot is dit bedrag?

- Weet ik niet
- € \_\_\_\_\_

65b. Hoe groot is dit bedrag?

- Weet ik niet
- Per jaar € \_\_\_\_\_

66. Waaraan mag je dit geld uitgeven (meerdere antwoorden mogelijk):

- Congresbezoek
- Aanschaf boeken
- Aanstelling onderzoeksassistent
- Laptop, softwarelicenties
- Reiskosten
- Cursussen
- Verblijf buitenland
- Anders, namelijk \_\_\_\_\_

### **Promovendivertegenwoordiging**

*Deze enquête wordt afgenomen door het Promovendi Overleg Nijmegen (PON). Het PON is het overlegorgaan voor alle promovendi van de Radboud Universiteit Nijmegen. Meer informatie over het PON is te vinden op [www.ru.nl/PON](http://www.ru.nl/PON).*

67. Was je voor het invullen van deze enquête op de hoogte van het bestaan van het PON?

- Ja
- Min of meer
- Nee

68. Heb je de website van het PON ([www.ru.nl/pon](http://www.ru.nl/pon)) ooit bezocht?

- Ja
- Nee
- Weet niet

69. Ben je lid van de mailinglist van het PON, het PONnet?

- Ja
- Nee, geen behoefte aan
- Nee, ik ben niet van het bestaan op de hoogte
- Nee, ik weet niet hoe dat moet

70. Ben je bekend met de vertegenwoordiging van het PON in de OndernemingsRaad (PON-OR-fractie)?

- Ja
- Min of meer
- Nee

*Naast het PON hebben de meeste faculteiten ook een facultaire promovendi-vertegenwoordiging. Hierover gaat de volgende vraag.*

71. Ben je op de hoogte van het bestaan van een vertegenwoordigingsorgaan voor promovendi binnen jouw faculteit of onderzoeksinstituut?

- Ja
- Min of meer
- Nee

### **Overig**

*De ProefdRUK is een onafhankelijk kwartaalblad voor Nijmeegse promovendi. Het verschijnt vier keer per jaar en wordt gratis verspreid onder de doelgroep. Een aflevering bevat artikelen over promoveren in het algemeen of in Nijmegen in het bijzonder.*

72. Ken je de ProefdRUK?

- Nee
- Ja, maar ik lees hem nooit
- Ja, ik blader hem meestal even door
- Ja, ik lees hem aandachtig door

73. Ken je de universitaire gids voor promovendi?

- Nee
- Ja, maar ik lees hem nooit
- Ja, ik blader hem meestal even door
- Ja, ik lees hem aandachtig door

74. Ben je op de hoogte van FLEX/het keuzemodel arbeidsvoorwaarden (vakantiedagen inzetten voor reiskosten, fiets, cursustijd etc)?

- Ja en ik maak er gebruik van
- Ja, maar ik doe er niets mee
- Ja, ik heb er van gehoord, maar weet niet precies hoe het zit
- Nee

75. Waarvan maak je gebruik in het keuzemodel arbeidsvoorwaarden

- Levensloopregeling
- Extra vakantie-uren
- Sparen vakantie-uren
- Langdurig verlof
- Verlenging ouderschapsverlof
- (Extra) scholingsverlof
- Scholingskosten
- Beroepskosten
- Extraterritoriale kosten
- Telefoon en internet
- Vakbondscontributie
- Bedrijfsfitness
- Fiets woon-werkverkeer
- Reiskosten woon-werkverkeer
- Extra inkomen

### **Prijs en email**

Onder de deelnemers van de enquête wordt een prijs verloot. Om hiervoor in aanmerking te komen hebben we je emailadres nodig.

76. Mogen wij, indien nodig, naar aanleiding van deze enquête contact met je opnemen?

- Ja, jullie mogen contact met me opnemen (ook voor overige vragen)
- Ja, jullie mogen contact met mij opnemen, maar alleen m.b.t. de prijs
- Nee, jullie mogen geen contact met me opnemen

77. Wat is je e-mailadres?

---

**Tot slot: open vraag**

78. Heb je nog vragen of opmerkingen?

### 3.3 De Engelse vragenlijst

#### PON PhD student survey 2007

##### **General personal particulars**

1. For which faculty do you work?

- |                          |                 |                          |                               |
|--------------------------|-----------------|--------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Social Sciences | <input type="checkbox"/> | Religious Studies             |
| <input type="checkbox"/> | Law             | <input type="checkbox"/> | Nijmegen School of Management |
| <input type="checkbox"/> | Arts            | <input type="checkbox"/> | Medical Sciences /UMC         |
| <input type="checkbox"/> | Philosophy      | <input type="checkbox"/> | FNWI                          |
| <input type="checkbox"/> | Theology        | <input type="checkbox"/> | Other, viz. _____             |

2. At which research institute do you work?

- Heyendaal Institute
- Research Institute for Religious Studies and Theology
- Centre for Ethics
- Research Institute for Philosophy
- Institute for Historical, Literary and Cultural Studies
- Institute for Law
- Institute for Management Research
- Nijmegen Institute for Social Cultural Research
- Research Centre Graduate School of Education
- Behavioural Science Institute
- Centre for Language Studies
- Nijmegen Institute for Cognition and Information
- F.C. Donders Centre for Cognitive Neuroimaging
- Institute for Neuroscience
- Nijmegen Centre for Clinical and Translational Research
- Nijmegen Centre for Evidence-Based Practice
- Nijmegen Centre for Molecular Life Sciences
- Institute for Water and Wetland Research
- Institute for Molecules and Materials
- Institute for Mathematics, Astrophysics and Particle Physics
- Institute for Computing and Information Sciences
- Institute for Science, Innovation and Society
- I don't know

3. In which year were you appointed?

Year: \_\_\_\_\_

4. From which sort of funding do you receive financing for your project?

- First flow of money (university)
- Second flow of money (NWO - Netherlands Organisation for Scientific Research)
- Third flow of money (business community)
- Don't know

5. From which sort of funding is your project financed?

- First flow of money (university)
- Second flow of money (NWO)
- Third flow of money (European projects)
- Fourth flow of money (business community)
- Don't know

##### **International PhD. students**

*By international PhD students, we understand someone with one or more of the following characteristics:*

- A PhD student who has moved to the Netherlands for his or her employment contract
- A PhD student who does not speak Dutch
- A PhD student who is not a Dutch national.

6. Based on these criteria, do you consider yourself an international PhD student?

- Yes  
 No

*To find work in the Netherlands as an international PhD. student, various formal and practical matters have to be arranged. The following questions pertain to this.*

7. Did you have any difficulties in arranging your arrival in the Netherlands, or from your stay in the Netherlands?

- No, everything went smoothly.  
 I did have some difficulties, but these were quickly resolved.  
 Yes, I had great difficulties, but they have now been resolved.  
 Yes, I still have many difficulties.

8. What kinds of problems did you experience? (More than one answer is possible)

- Bureaucratic problems  
 Problems with housing  
 Social problems  
 Language  
 Financial problems  
 Other, viz. \_\_\_\_\_

9. Did you receive help from Radboud University to arrange your arrival in the Netherlands?

- Yes  
 No, I did not need any help  
 No, none offered any help

10. From whom did you receive help at Radboud University to arrange your arrival in the Netherlands and how satisfied are you about the help offered?

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| External Relations                 | <input type="checkbox"/> Not satisfied at all   |
| Promotor                           | <input type="checkbox"/> Not satisfied          |
| Colleagues                         | <input type="checkbox"/> Sufficiently satisfied |
| Personnel Consulting Service (DPO) | <input type="checkbox"/> Satisfied              |
|                                    | <input type="checkbox"/> Very satisfied         |
|                                    | <input type="checkbox"/> Not applicable         |

11. Are you currently taking any of the Dutch courses organised by the UTN (University Language and Communication Centre) or have you taken any in the past?

- Yes  
 No

12. Who pays (paid) for this course?

- The employer  
 Private funds  
 By my 'home' university  
 Other, viz. \_\_\_\_\_

13. How do you assess the quality of the course or courses?

- Insufficient  
 Moderate  
 Sufficient  
 Good  
 Very good



### Employment contract

14. According to your current employment contract, to which position have you been appointed?

- PhD student
- Junior researcher
- Don't know
- Other, viz. \_\_\_\_\_

15. Are you satisfied with the level of your salary?

- Not satisfied at all
- Not satisfied
- Sufficiently satisfied
- Satisfied
- Very satisfied

16. What is the scope of your employment contract?

- 1.0 FTE (38 hours)
- 0.9 FTE (34.2 hours)
- 0.8 FTE (30.4 hours)
- Other, viz. \_\_\_\_\_

17. *In practice*, how many hours do you work per week (not counting incidental overtime or saving up for extra days of holiday)?

- The same number of hours/days mentioned in the employment contract
- More hours
- Less hours

17a. If you work more hours in practice, how many hours do you work more per week?

Hours more \_\_\_\_\_

17b. If you work less hours in practice, how many hours do you work less per week?

Hours less \_\_\_\_\_

18a. If, in practice, you work more hours than stated in your employment contract, why do you do so? (More answers are possible).

- I work more, because that is customary among my colleagues
- I work more, because my supervisor/faculty asks me to
- I work more, because I find that I can make good use of the extra time
- I work more, because I am lagging behind due to lack of motivation
- Other, more, viz. because \_\_\_\_\_

18b. If, in practice, you work fewer hours than stated in your employment contract, why do you do so? (More answers are possible).

- I work less, because I am not particularly motivated
- I work less, because that is customary among my colleagues
- Other, less, viz. because \_\_\_\_\_

19. How does your employment contract or your education and supervision plan (ESP, better known as 'OBP') relate to teaching and doing research?

- This is not recorded in my employment contract or my ESP
- I have a separate employment contract for teaching
- 0% - 20% research en 80% - 100% education
- 20% - 40% research onderzoek en 60% - 80% education
- 40% - 60% research onderzoek en 40% - 60% education
- 60% - 80% research onderzoek en 20% - 40% education
- 80% - 100% research onderzoek en 0% - 20% education

20. How do teaching and doing research relate *in practice*?
- The same ratio as in the employment contract/TSP
  - I do more research
  - I do more teaching
  - I do more research and more teaching

21. If the ratio between teaching and doing research deviates from what is stated in your employment contract, why do you think this is the case?
- Because that is customary among my colleagues
  - Because my supervisor/faculty asks me to
  - Because I wish to do so
  - Other, viz. because \_\_\_\_\_

*The PON is interested in the number of days of holiday that PhD students have left and/or convert for FLEX (flexible working hours).*

22a. Hours of holiday spent in 2007  
Amount of hours: \_\_\_\_\_

22b. Hours of holiday not spent in 2007  
Amount of hours: \_\_\_\_\_

22c. Hours of holiday spent on FLEX in 2007  
Amount of hours: \_\_\_\_\_

#### **Graduation track**

23. Who supervises you officially?
- I have a promoter as supervisor
  - I have a promoter and a daily supervisor
  - I have a promoter and two supervisors
  - Other, viz. \_\_\_\_\_

24. In practice, which one provides the most supervision?
- Your promoter
  - Your (other) supervisor
  - Both equally
  - Other, viz. \_\_\_\_\_

*The term 'supervisor' appears several times in the following questions. By this , we mean the person who is most closely involved in your research.*

25. How often do you have counselling interviews with your supervisor about your research?
- Weekly
  - Biweekly
  - Monthly
  - Once every two months
  - Once every six months
  - Other, viz. \_\_\_\_\_

26. How often do you have informal contact with your supervisor about your research?
- Daily
  - Weekly
  - Biweekly
  - Monthly
  - Once every two months
  - Once every six months
  - Other, viz. \_\_\_\_\_

27. How do you assess the frequency of the supervision?

- Too little
- Little
- Sufficient
- Much
- Too much

28. How do you assess the period within which your supervisor comments on the work you turn in?

- Insufficient
- Moderate
- Sufficient
- Good
- Very good

29. How do you assess your supervisor's knowledge concerning the subject of your research?

- Insufficient
- Moderate
- Sufficient
- Good
- Very good

30. How do you assess the quality of communication between your supervisor and you?

- Insufficient
- Moderate
- Sufficient
- Good
- Very good

31. Has your supervisor introduced you in his academic network?

- No
- Yes, but not enough
- Yes, sufficiently
- Yes, but too much

32. How do you assess the overall quality of the supervision?

- Insufficient
- Moderate
- Sufficient
- Good
- Very good

*The following questions concern different types of interviews between your supervisor and you.*

*There are assessment and job-performance interviews. By these, we mean the following:*

**Assessment interview:** *an interview with the aim of testing your work attitude and work results by your supervisor (e.g. with the aim of continuing the employment contract).*

**Job-performance interview:** *an interview in which, besides your teaching and research skills, there is a discussion of career prospects, compensation, schooling, leaves-of-absence schemes, among others. You will also have an opportunity during this interview to express your own opinions.*

*The following questions pertain to the **assessment interview**.*

33. Have you had an assessment interview since you were appointed?

- Yes
- No, but this will take place shortly
- No, and I have heard nothing further about this

34. How satisfied were you with this interview?

- Not satisfied at all
- Not satisfied
- Sufficiently satisfied
- Satisfied
- Very satisfied

35. With whom did you have this interview? (More than one answer is possible)

- Manager
- Supervisor
- Promoter
- Research Director
- Vice-Dean of Research
- Head of Research Office
- Department Chair
- Other, viz. \_\_\_\_\_

*The following questions pertain to the **job-performance interview**.*

36. Have you had a job-performance interview since your appointment?

- Yes
- No, but it will take place shortly
- No, and I have heard nothing further about this

37. How often have you had a job-performance interview?

- Less than once a year
- Once a year
- Twice a year
- More often than twice a year

38. With whom did you have this interview? (More than one answer is possible)

- Manager
- Supervisor
- Promoter
- Research Director
- Vice-Dean of Research
- Head of Research Office
- Department Chair
- Other, viz. \_\_\_\_\_

39. How satisfied are you with these interviews?

- Not satisfied at all
- Not satisfied
- Sufficiently satisfied
- Satisfied
- Very satisfied

*The following questions pertain to the **university counsellor**. A counsellor (PhD student counsellor) is assigned in each research institute with regard to the study programme, supervision and assessment.*

40. Are you aware that there is a counsellor for PhD students in your faculty or research institute?

- Yes
- No

41. If yes, have you had any contact with this person?  
( ) Yes ( ) No

42. If yes, how satisfied were you with this contact?  
 Not satisfied at all  
 Not satisfied  
 Sufficiently satisfied  
 Satisfied  
 Very satisfied

43. If not, why not?  
Reason: \_\_\_\_\_

44. Do you expect to graduate within the allotted time?  
( ) Yes ( ) No ( ) Don't know

45. If no, why not? Select one or more of the reasons shown below.

- |   |  |
|---|--|
| Lack of personal motivation   | <input type="checkbox"/> no role         |
| The project is too ambitious  | <input type="checkbox"/> very small role |
| Teaching is done at the expense of research time                                    | <input type="checkbox"/> small role      |
| Work-related auxiliary activities   | <input type="checkbox"/> moderate role   |
| Illness   | <input type="checkbox"/> large role      |
| Pregnancy/Parenthood  | <input type="checkbox"/> very large role |
| Difficult or insufficiently interesting results                                     |  |
| Insufficient number of participants available for research                          |  |
| Insufficient knowledge/skills to carry out the research                             |  |
| Poor relations with supervisor or supervisors                                       |  |
| Quantity of supervision   |  |
| Quality of supervision  |  |
| Underestimating the time required for the practical part of the research to be done |  |
| Underestimating the time required for the writing                                   |  |
| The appointment is too short for this project                                       |  |
| It is difficult to plan the project   |  |
| Work and leisure time are not properly attuned                                      |  |
| The project is insufficiently or not structured                                     |  |
| I have taken too many courses   |  |
| Stay abroad without good results  |  |
| Much time wasted on meeting the demands of reviewers and editors                    |  |
| Technical problems  |  |
| The proper software was not present   |  |
| Move/relocation of workplace or laboratory  |  |
| The writing process is difficult  |  |
| The proper literature is not at hand  |  |
| Writing in another language presents problems                                       |  |
| My supervisors are seldom satisfied about the articles/chapters                     |  |

45a. Are there any reasons, not mentioned above, which also matter?  
\_\_\_\_\_

#### **Education and Supervision Plan**

46. Are you familiar with the Education and Supervision Plan (ESP)?  
( ) Yes ( ) More or less ( ) No

47. Was a Education and Supervision Plan set up at the start of your graduation track?  
( ) Yes ( ) No ( ) Don't know

48. When was the Education and Supervision Plan set up?  
( ) With the signing of the employment contract  
( ) Within a month after signing the employment contract  
( ) Within three months after signing the employment contract  
( ) Within six months after signing the employment contract  
( ) More than six months after signing the employment contract  
( ) Don't know

49. Is the TSP discussed at least once a year and revised, where necessary?  
( ) Yes ( ) No ( ) More often

50. Have all the agreements in the TSP been complied with?  
 Not at all  
 Partially  
 Sufficiently  
 For the most part  
 Totally

#### General courses

52. Which courses from the University prospectus for PhD students have you taken so far and how do you assess the quality of these courses?

|   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| Moral aspects of science  | <input type="checkbox"/> insufficient |
| Academic writing  | <input type="checkbox"/> moderate     |
| Advanced conversation   | <input type="checkbox"/> sufficient   |
| Oral presentation   | <input type="checkbox"/> good         |
| Writing academic texts (Dutch version of Academic writing, called: 'Schrijven van wetenschappelijke teksten') | <input type="checkbox"/> very good    |
| Academic journalism   | <input type="checkbox"/> not taken    |
| Management for PhD students   |                                       |
| Workshop 'Managing Your Own Doctoral Degree'  |                                       |
| Design and execution of a graduation project  |                                       |
| Presenting one's own research   |                                       |
| Didactics in practice   |                                       |

53. How much time do you spend in taking classes for your PhD degree? (NOTE: the percentages are calculated on the basis of a full-time appointment for a period of three-and-a-half years)

( ) 0 hours  
( ) Between 0 and 200 hours (0-3.5%)  
( ) Between 200 and 400 hours (3.5 – 7 %)  
( ) Between 400 and 600 hours (7-10.5%)  
( ) Between 600 and 800 hours (10.5-14%)  
( ) Between 800 and 1000 hours (14-17.5%)  
( ) More than 1000 hours (more than 17.5%)

54. Where are you taking the other courses for your programme? (more answers possible)

( ) University  
( ) Faculty  
( ) Research Institute  
( ) Research School  
( ) Other, viz. \_\_\_\_\_

55. The Basic Teaching Qualification track (BKO) is a track set up by the IOWO, whereby PhD students can qualify as recognised lecturers to teach at university. Are you familiar with the BKO?

- Yes and I have taken one or more of these courses
- Yes, but I have not taken any of these courses
- No

56. How do you assess the overall quality of the BKO?

- Insufficient
- Moderate
- Sufficient
- Good
- Very good

57. How do you perceive the attitude of the supervisor or promoter with regard to taking the BKO track?

- Don't know
- One of dismissal
- Neutral
- Stimulating

58. Do you receive internal supervision when teaching?

- Yes
- No
- Not applicable, I don't teach

59. Who supervises you?

- Promoter
- Daily supervisor
- Internal colleague
- External colleague
- Other, viz. \_\_\_\_\_

60. RU offers courses on career guidance. Do you have any experience with the career guidance offered by RU, geared towards finding a job after graduation?

- Yes
- No

61. How satisfied are you about your career guidance?

- Not satisfied at all
- Not satisfied
- Sufficiently satisfied
- Satisfied
- Very satisfied

### **Finances**

*As a PhD student, you incur costs relating to your research (e.g. conferences, travel and accommodation expenses). The questions in this part relate to financing these costs.*

62. Is money available that you can spend on work-related activities such as conferences, books, etc.? (NOTE: Expenses such as those for hiring equipment for experiments, rooms, compensation for test subjects are not meant here.)

- Yes
- No
- Don't know

63. Is this a personal budget?

- Yes
- No
- Don't know

64. How is this budget determined?

- A fixed budget for the entire research appointment (go to question 4bI)
- A fixed budget per year (go to question 4bII)
- Don't know
- Other, viz. \_\_\_\_\_

65a. How much is this budget?

- Don't know
- € \_\_\_\_\_

65b. How much is this budget?

- Don't know
- Per year € \_\_\_\_\_

66. On what are you allowed to spend this money (more than one answer is possible):

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Conference visit                    | <input type="checkbox"/> Travel expenses   |
| <input type="checkbox"/> Purchase of books                   | <input type="checkbox"/> Courses           |
| <input type="checkbox"/> Appointment of a research assistant | <input type="checkbox"/> Stay abroad       |
| <input type="checkbox"/> Laptop, software licenses           | <input type="checkbox"/> Other, viz. _____ |

### PhD student representation

*This survey will be taken by PhD students of the Nijmegen PhD Council (PON). The PON is a consultative body for all PhD students of Radboud University Nijmegen. You can find more information about PON at [www.ru.nl/PON/eng](http://www.ru.nl/PON/eng).*

67. Before filling in this survey, were you aware of the existence of PON?

- Yes
- More or less
- No

68. Have you ever visited PON's website ([www.ru.nl/pon](http://www.ru.nl/pon))?

- Yes
- No
- Don't know

69. Is your name on the PON mailing list, the PONnet?

- Yes
- No, not interested
- No, I am not aware of the mailing list
- No, I have no idea how to do this

70. Are you familiar with the representation of PON in the Works Council (PON-WC fraction)?

- Yes
- More or less
- No

*Besides PON, most faculties also have a faculty representation of PhD students. The following question pertains to this.*



71. Are you familiar with the existence of a representative body for PhD students within your faculty or research institute?

- Yes
- More or less
- No

**Other**

ProefdRUK is a independant magazine for PhD students of the Radboud University Nijmegen.

72. Are you familiar with the ProefdRUK?

- No
- Yes, but I never read it
- Yes, I usually page through it
- Yes, I ready it thoroughly

73. Are you familiar with the university prospectus for PhD students?

- No
- Yes, but I never read it
- Yes, I usually page through it
- Yes, I read it thoroughly

74. Are you familiar with the FLEX/ flexible working conditions model (exchanging days of holiday for travel expenses, a bike, course time, etc.)?

- Yes and I make use of it
- Yes, but I don't make use of it
- Yes, I have heard of it, but I am not sure how it works.
- No

75. Which of the following do you make use of from the flexible working conditions model?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Life Cycle Scheme          | <input type="checkbox"/> Extraterritorial expenses             |
| <input type="checkbox"/> Extra hours of holiday     | <input type="checkbox"/> Telephone and Internet                |
| <input type="checkbox"/> Saving hours of holiday    | <input type="checkbox"/> Trade Union contribution              |
| <input type="checkbox"/> Extended leaves of absence | <input type="checkbox"/> Company fitness programme             |
| <input type="checkbox"/> Extended parental leave    | <input type="checkbox"/> Bike for travelling to work           |
| <input type="checkbox"/> (Extra) schooling leaves   | <input type="checkbox"/> Travel expenses for commuting to work |
| <input type="checkbox"/> Schooling costs            | <input type="checkbox"/> Extra income                          |
| <input type="checkbox"/> Professional expenses      |  |

**Prize and e-mail**

A prize will be given away among the survey respondents. To be eligible for this, we will need to have your e-mail address.

76. If necessary, may we contact you about this survey?

- Yes, you may contact me (also for other questions)
- Yes, you may contact me, but only with regard to the prize
- No, you may not contact me

77. What is your e-mail address?

\_\_\_\_\_

**In conclusion: open question**

78. Do you have any questions or comments? \_\_\_\_\_