

PROMOVEREN IN DE RECHTSWETENSCHAP: DE PROMOVENDUS, DE BEGELEIDER EN HET PROEFSCHRIFT

Mirjam Sombroek-van Doorm & Carel Stolker*

Dit is een artikel in het Ars Aequi-drieluik over promoveren. In deze bijdrage gaan we in op de vraag wat er allemaal nodig is voor een geslaagde promotie. Daarbij richten we ons op de potentieel gouden driehoek: promovendus, begeleider en proefschrift.

1 Inleiding

Er zijn in totaal ongeveer 36.000 promovendi verbonden aan Nederlandse universiteiten en medische centra, van wie bijna de helft een aanstelling als promovendus¹ heeft. De andere helft, die doorgaans 'buitenpromovendi' worden genoemd, werken bijvoorbeeld aan promotieonderzoek op basis van een andere functie dan die van promovendus en/of worden extern gefinancierd of bereiden hun proefschrift voor vanuit eigen middelen. Al deze niet-aangestelde promovendi zien we (nog) niet of nauwelijks terug in de officiële cijfers.²

Binnen de rechtswetenschap zijn er op dit moment circa 480 werknemer-promovendi actief.³ Van 2010 tot 2020 promoveerden er jaarlijks tussen de 140 en 190; dat is inclusief de promovendi die niet als zodanig een aanstelling hebben.⁴ In 2020 was 63% van hen vrouw; en dat aantal stijgt.⁵ Ook het aantal buitenlandse werknemer-promovendi stijgt, van 41 in 2003 naar 134 in 2016.

In dit drieluik schrijft Rob van Gestel over de vraag of de openbare verdediging van een proefschrift zo gebrekkig kan zijn dat de verlening van het doctoraat wordt uitgesteld, of zelfs in het geheel niet doorgaat.⁶ Marijke Malsch stelt in haar artikel de fundamentele vraag of het proefschrift de voltooiing van een levenswerk is, of toch vooral een stap in een verdere wetenschappelijke

of professionele carrière. Over die vraag hield ze een aantal interviews, vooral over de cultuur van het rechtswetenschappelijke promotieonderzoek in vergelijking met die in de sociale wetenschappen.⁷

Wij schrijven over wat er nodig is voor een geslaagde promotie. Het traject dat daarnaar leidt, is in de kern een opleiding tot het zelfstandig doen van wetenschappelijk onderzoek

Wij schrijven over wat er nodig is voor een geslaagde promotie. Het traject dat daarnaar leidt, is in de kern een opleiding tot het zelfstandig doen van wetenschappelijk onderzoek. Promoveren is daarmee een cruciale wetenschappelijke activiteit aan elke universiteit, nationaal en internationaal.⁸ Toch bestaat er de neiging vooral te denken aan het *proefschrift* dat het oplevert (het boek of de artikelen). Maar er zijn – om het wat bedrijfseconomisch te zeggen – drie 'producten'. Want behalve de uitkomsten van het onderzoek en daarmee de bijdrage aan de wetenschap, levert het promotietraject ook een

* Prof.mr.drs. M.P. Sombroek-Van Doorm is hoogleraar recht en gezondheid en lid van het bestuur van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid, Universiteit Leiden; Prof.mr. C.J.J.M. Stolker is emeritus hoogleraar burgerlijk recht, voormalig decaan van de rechtenfaculteit en oud-rector magnificus en bestuursvoorzitter van diezelfde universiteit. Beiden stonden aan de wieg van de stafafdeling onderzoek, E.M. Meijers Instituut en van de *graduate school* van de Leidse rechtenfaculteit. Wij bedanken het Rathenau Instituut voor hun hulp bij dit artikel.

1 Waar 'promovendus' wordt geschreven, wordt vanzelfsprekend ook 'promovenda' bedoeld. Waar dat voor de hand ligt, spreken we ook van 'de kandidaat'.
2 Cijfers van het Rathenau Instituut, 'Van promovendus tot promotie', 28 juni 2022, www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/wetenschappers/van-promovendus-tot-promotie (hierna: Rathenau Instituut 2022a). Voor de verschillende aanstellingen/financieringen volgen wij de definities van het Rathenau Instituut, 'Nederlandse promovendi naar type promovendus naar universiteit', 30 januari 2022, www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/output/promoties-en-masters/nederlandse-promovendi-naar-type-promovendus-naar. Zie voor nuttige informatie per Nederlandse universiteit de website van Universiteiten van Nederland (UNL): www.universiteitenvan-nederland.nl/nl_NL/Gezonde+praktijken+Promotiesysteem. Enige tijd kende het promotielandschap ook het fenomeen van de 'promotiestudent'; zie uitvoerig het onderzoek van ResearchNed in opdracht van OCW: J. Lommertzen, M. de



Foto: Manon Heinsman | © Ars Aequi

Visser, A. van den Broek & J. Cuppen, *Eindevaluatie experiment promotieonderwijs*, Nijmegen: ResearchNed 2022.

- 3 Dat is *exclusief* criminologische proefschriften; die vallen in de statistieken onder de sociale wetenschappen.
- 4 Aantal promoties rechtswetenschap per jaar op basis van het totaal aantal dissertaties (incl. extern gefinancierde promovendi) 1997-2020. De aantallen verschillen nogal door de jaren heen.
- 5 Dat cijfer is gestaag gestegen van 53% in 2005 naar de 63% nu. De groei in het aantal gepromoveerden binnen de rechtswetenschap lijkt geheel te danken aan vrouwelijke promovendi. Het aantal gepromoveerde mannen is sinds 2010 grosso modo gelijk gebleven.
- 6 R.A.J. van Gestel, 'De openbare verdediging van proefschriften: kers op de taart of spelbreker?', AA 2022, afl. 10, p. 814 e.v. (AA20220814).
- 7 M. Malsch, 'Levenswerk of proeve van bekwaamheid? Promotieculturen bij Rechtsgeleerdheid en de Sociale Wetenschappen', AA 2022, afl. 11, p. 920-923 (AA20220920).
- 8 Zie D. Bogle, J. Shykoff & I. von Bülow, *Maintaining a quality culture in doctoral education: At research-intensive universities* (advice paper), Leuven: LERU 2016; voorts van Alexander Hasgall and Ana-Maria Peneoasu, *Doctoral education in Europe: current developments and trends*, Genève: EUA 2022. Een ander omvangrijk onderzoek is dat van R. Deem,

onderzoeker af: de nieuwe doctor. Voor de langere termijn is dat laatste misschien wel minstens zo belangrijk. Zo zijn juridisch-gepromoveerden binnen bijvoorbeeld de rechterlijke macht, de advocatuur, de overheden en het bedrijfsleven bij uitstek geschikt om die praktijk te voeden met relevante wetenschappelijke kennis. En omgekeerd: om de wetenschap te voeden met relevante ervaringen en ontwikkelingen vanuit de praktijk. Daarbij is verrijkend dat een aanzienlijk deel van de gepromoveerden tegenwoordig internationaal is.

En dan is er – naast de uitkomsten van het onderzoek en het 'afstuderen' van de nieuwe doctor – nog een derde opbrengst: de bijdrage die het promotietraject levert aan de ontwikkeling en de loopbaan van de *begeleider*. Inmiddels is er terecht steeds meer aandacht voor de belangrijke en veelzijdige rol van begeleiders en zijn het ook niet meer alleen de hoogleraren die een begeleidingstaak hebben. In bijvoorbeeld de sociale wetenschappen of in de geneeskunde is het al veel langer gebruik dat universitaire docenten en hoofddocenten promovendi begeleiden. Als ze dat goed doen, dan helpt hen dat in hun verdere wetenschappelijke carrière. Ook in de rechtswetenschap zal het succesvol begeleiden van promovendi meer en meer een voorwaarde worden voor de benoeming tot universitair hoofddocent en/of hoogleraar – al lopen andere wetenschapsgebieden daarin nog sterk vooruit op de rechtswetenschap.

In dit artikel over wat er nodig is voor een geslaagde promotie, zoomen wij in op die drie 'opbrengsten': de promovendus (de kandidaat), de begeleider en het proefschrift. In paragraaf 2 beginnen wij met die kandidaat/promovendus en gaan daarbij in op de selectie, het project en de opleiding. Maar ook gaat onze aandacht uit naar de sociale veiligheid en het welzijn van de promovendus en naar de effecten van de coronapandemie. In paragraaf 3 gaan we in op de begeleider en op de opleiding van die begeleider. Paragraaf 4 gaat over het proefschrift. We sluiten af met enkele aanbevelingen in paragraaf 5.

In dit artikel over wat er nodig is voor een geslaagde promotie, zoomen wij in op drie 'opbrengsten': de promovendus, de begeleider en het proefschrift

2 Promovendus

Een internationaal *advice paper* van de League of European Research Universities (LERU) spreekt van het opleiden van promovendi tot 'cutting-edge thinkers ready to confront future challenges in a broad set of contexts and roles'. Dat is een

ambitie die er zijn mag. En daarom hebben universiteiten sinds het begin van deze eeuw, inclusief de rechtenfaculteiten, veel geïnvesteerd in de professionalisering en in de kwaliteitszorg rond het promoveren. Dat gebeurde onder meer door de inrichting van hoogwaardige *graduate schools*. De precieze inrichting van die *schools* verschilt per universiteit, maar de taken zijn *grosso modo* gelijk. Veel van die taken zijn erop gericht het traject dat de promovendus ingaat tot een succes te maken. Het begint bij de kandidaat en de selectie daarvan.

De selectie van de kandidaat is een cruciaal moment. In Nederland haalt maar ongeveer 75% van alle universitaire promovendi de eindstreep. Voor de rechtswetenschap is dat 60%

De kandidaat, de selectie, het project en de opleiding

Het traject naar het proefschrift begint met een geschikte kandidaat-promovendus en steeds vaker ook met een concreet projectvoorstel. Eerst de kandidaat. Belangrijke competenties voor een promovendus zijn: een uitstekend afgeronde vooropleiding, een oprechte interesse in academisch onderzoek en in het onderwerp, een open geest en nieuwsgierigheid, doorzettingsvermogen, discipline en durf, bereidheid te leren, bereidheid kritiek en feedback te ontvangen én te geven, een scherp analytisch vermogen, zelfstandigheid en creativiteit, goede schrijfvaardigheden en een goede beheersing van het Nederlands en/of andere voor het project relevante talen, en goede sociale vaardigheden.⁹ Ook dat laatste is belangrijk: de werknemer-promovendus maakt meestal deel uit van een grotere groep of een onderzoeksprogramma. Zo'n omgeving is voor het succes van de promovendus van groot belang (zie hierna).

De selectie van de kandidaat is een cruciaal moment. In Nederland haalt maar ongeveer 75% van alle universitaire promovendi de eindstreep.¹⁰ Voor de rechtswetenschap is dat 60%.¹¹ Of dat cijfer helemaal klopt is niet zeker, maar zo'n vijfde deel tot een kwart van de gestarte promovendi lijkt toch af te vallen en dat is vrij veel.¹² Het belang van een goede selectie valt daarom nauwelijks te overschatten.¹³ Een recent onderzoek adviseert kritischer te zijn bij het beoordelen van kandidaten voor een promotieplek. Toelatings zouden gebaseerd moeten zijn op taken die vergelijkbaar zijn met het uiteindelijke werk dat wordt uitgevoerd en dus *niet* alleen maar op bijvoorbeeld de behaalde cijfers uit de vooropleiding.¹⁴ We zien dit terug in de wijze waarop selectieprocessen worden ingericht. Zo heeft een Leids bèta-instituut een selectieproces ontwikkeld waarbij eenmaal per jaar alle beschikbare vacan-

tes binnen het instituut tegelijkertijd worden geadverteerd, om vervolgens een selectie van sollicitanten te laten interviewen door professoren en toekomstige begeleiders, en aan sollicitanten wordt gevraagd een presentatie te geven aan toekomstige collega's. Bij rechtenfaculteiten zijn inmiddels slimme voortrajecten ingericht waarmee al vóór de start van een promotieonderzoek een beter oordeel kan worden gevormd over de geschiktheid. Zo zijn er in Nederland juridische onderzoeksmasters gericht op studenten die overwegen het onderzoek in te gaan.¹⁵ De Leidse rechtenfaculteit kent een andere vorm, een zogeheten *pre-phd school* voor studenten die overwegen te gaan promoveren. Bovendien werkt bijvoorbeeld die faculteit al geruime tijd met een aanstelling waarin een tijdelijke docent of een zogeheten medewerker-onderwijs & onderzoek de gelegenheid krijgt om alvast te proberen van wetenschappelijk onderzoek. Uiteraard mag men ook van de promovendus *in spe* zelf een goede voorbereiding verwachten.¹⁶

Er is steeds meer aandacht voor het belang dat er in de aanvangsfase van het project voldoende op wordt toegezien dat promovendi – in de regel toch beginnend onderzoekers – werken aan haalbare onderwerpen

En dan is er het project zelf. Er is steeds meer aandacht voor het belang dat er in de aanvangsfase van het project voldoende op wordt toegezien dat promovendi – in de regel toch beginnend onderzoekers – werken aan haalbare onderwerpen. Uit een recent universiteitsbreed onderzoek van de VU blijkt dat veel promovendi vertraging oplopen omdat het project waaraan zij werken 'te ambitieus' bleek.¹⁷ Dat is een risico waar ook al in 2009 op werd gewezen door de externe rechtensitatiecommissie-Koers. Deze commissie stelde toen al vast dat juridische onderzoeksprojecten steeds uitdagender worden, vooral om te kunnen voldoen aan de eisen van externe, vaak zeer concurrerende financiering. Want om kans te maken op een subsidie moeten deze projecten een innovatieve methodologie, interdisciplinaire ambities en vergelijkende uitdagingen aannemelijk maken. De commissie concludeerde toen dat sommige van deze projecten voor jonge onderzoekers nauwelijks te doen waren en dat zij vaak niet verder kwamen dan het eerste jaar. Alsof, schreef de commissie met bewuste overdrijving, 'de jongste bediende het moeilijkste werk moet opknappen'.¹⁸ Het voorkomen van dit risico is een verantwoordelijkheid van velen: van de (toekomstige) begeleiders, van de subsidieorganisatie (inclusief de *peer reviewers* van het projectvoorstel), en van de facultaire

'On doctoral (in)visibility and reframing the doctorate for the twenty-first century', *European Journal of Higher Education* 2022 (online). Veel extra nationale context en informatie bieden ook Lommertzen, De Visser, Van den Broek & Cuppen 2022.

- 9 De gezamenlijke universiteiten (toen nog VSNU geheten) en Noa publiceerden in 2010 (update in 2016) een 'Competentie Instrument voor de Nederlandse Universiteiten', met een lange lijst van competenties. De belangrijkste voor promovendi hebben wij in de hoofdstuktekst genoemd; maar die keuze is (ook) persoonlijk. Universiteiten en faculteiten werken ook met eigen competentie-instrumenten.
- 10 Data UNL in Rathenau Instituut 2022a.
- 11 Data UNL in Rathenau Instituut 2022a, al mag worden verwacht dat het eindtotaal iets hoger ligt.
- 12 'Waarom haken zoveel promovendi af?', *DUB* 20 april 2015.
- 13 Zie nader de dissertatie van P. van Arensbergen, *Talent Proof: Selection Processes in Research Funding and Careers* (Amsterdam VU), Den Haag: Rathenau Instituut 2014; het onderzoek is specifiek gericht op selectieprocessen bij de verdeling van persoonlijke onderzoekssubsidies.
- 14 L. McAlpine, M. Castello & K. Pyhältö, 'What influences PhD graduate trajectories during the degree: a research-based policy agenda', *High Education* (80) 2020, p. 1011-1043.
- 15 Te noemen vallen de rechtenfaculteiten van Utrecht, Nijmegen en Groningen.
- 16 M.V.R. Snel, 'Promoveren?', *AA* 2019, afl. 12, p. 1028 e.v. (AA20191028). In het artikel richt Snel zich op de studenten die na een succesvolle afronding van hun masterstudie(s) overwegen om een promotietraject in te gaan, en komt hij met tal van praktische adviezen. Snel merkt op dat het promoveren voor veel studenten grotendeels onontgonnen terrein is.
- 17 K. Hamelink & H. Onkenhout, *How satisfied are PhD candidates about their PhD programme?*, Vrije Universiteit Amsterdam 2021. Het onderzoek betrof alle instituten van de VU, en dus niet alleen de rechtenfaculteit.
- 18 Evaluatiecommissie Rechtswetenschappelijk Onderzoek, *Kwaliteit & diversiteit. Rechtswetenschappelijk onderzoek in Nederland*, Amsterdam: Vrije Universiteit Amsterdam 2009, p. 3.
- 19 L. Mattijssen, N. Kanbier & C. Teelken, *PNN PhD Survey Asking the relevant questions. Supervision and freedom*, Promovendi Netwerk Nederland 2020.
- 20 Data UNL in Rathenau Instituut 2022a. Zie voorts het statistisch onderzoek van het CBS, 'Statistische trends: Geproveerden op de arbeidsmarkt', 14 oktober 2020, www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/gepromoveerden-op-de-arbeidsmarkt, met speciale aandacht voor de vrijheid die promovendi ervaren.
- 21 E. van Rooij, M. Fokkens-Bruinsma & E. Jansen, 'Factors that influence PhD candidates' success: the importance of PhD project characteristics', *Studies in Continuing Education* (43) 2021, afl. 1, p. 48 e.v. Iets ouder, maar in dit verband ook belangrijk: R. van de Schoot, M.A. Yerkes, J.M. Mouw & H. Sonneveld, 'What Took Them So Long? Explaining PhD Delays among Doctoral Candidates', *PLoS ONE* (8) 2013, afl. 7.
- 22 Zie de recente analyses van het CBS in CBS 2020.

- 23 Van de Schoot, Yerkes, Mouw & Sonneveld 2013.
- 24 Van de Schoot, Yerkes, Mouw & Sonneveld 2013. Zie voorts het artikel van McAlpine, Castello & K. Pyhälä 2020, met veel adviezen voor de verschillende niveaus van de universiteit.
- 25 Raad van Decanen Rechtsgeleerdheid (RDR), 'Notitie doorlooptijden promotietrajecten', 3 april 2020, als onderdeel van het voorplan in het hierboven genoemde Sectorplan dat de komende jaren wordt gewerkt aan de verkorting van de doorlooptijden van promotietrajecten binnen de Nederlandse rechtswetenschap. Daartoe is in 2019 door decanen een Werkgroep Doorlooptijden ingesteld. De notitie bevat een rijke hoeveelheid aan ideeën, aanbevelingen, richtlijnen en actiepunten en omvat de procesmatige en inhoudelijke aanzet tot die uniforme en integrale benadering. *Best practices* en voornemens variëren van het aanstellen van meer vertrouwenspersonen en promovendidecanen tot het vaststellen en handhaven van normen met betrekking tot de hoeveelheid onderwijs dat een promovendus mag geven. Het onderzoeksvoorstel van de promovendus moet vóór of kort (binnen zes maanden) nadat hij of zij aan het traject begint niet alleen zijn getoetst door de (co)promotoren, maar ook door ten minste twee andere gepromoveerde collega's (bijvoorbeeld in een wetenschaps- of selectiecommissie). Ook is er veel aandacht voor de opleiding van promovendi en denken decanen na over doelgerichte (financiële) prikkels voor promovendi om hun proefschrift tijdig af te ronden. Verder wordt nagedacht over verplichtende limieten aan de omvang van een proefschrift; sommige universiteiten, zoals de Leidse, hebben die trouwens al. Ook willen decanen preciezer gaan meten waar de oorzaken van vertragingen en uitval precies liggen; zie daarover het grondige en nuttige rapport van Giesen e.a. hierna in de volgende voetnoot. Deels gaat het om *best practices* die onmiddellijk konden worden ingevoerd; deels is het nog werk in uitvoering in het kader van het Sectorplan.
- 26 Giesen, W. Kolkman & G. Vervaeke, *Doorlooptijden promotietrajecten: leren van ervaringen elders*, mei 2022 (nog niet gepubliceerd), met tal van nuttige adviezen en geschreven in opdracht van de RDR in het kader van het sectorplanproject 'Doorlooptijden promotietrajecten'. Het rijke rapport constateert onder meer dat 'alle gesprekspartners [...] in zekere zin zoekend (zijn) om de best mogelijke begeleiding te realiseren vanuit het besef dat onze huidige promovendi in een tijdsgewricht zijn opgegroeid dat erg verschilt van dat van de huidige supervisors. Het zoeken van aansluiting tussen de noden, kwetsbaarheden, talenten van de PhD's en de opvattingen, verwachtingen, gewoontes van promotoren is bij alle Graduate Schools een uitdaging'.
- 27 Een vruchtbare bron is de website van het Nederlands Expertise Centrum voor de Promotieopleiding; waarnaar hier zij verwezen: www.phdcentre.eu.
- 28 Social Sciences and Humanities, *Samen sterker, Beeld van het SSH-domein*, 2019. Zo zou de aanwas van jonge onderzoekers zwaar onder druk staan door gebrek aan basisfinanciering en door concurrentie van het afnemend beroepenveld. Voorts zou de aanwas van jonge onderzoekers in *externe* subsidiegeldstromen gering zijn door de lage

graduate schools. Ook de promovendus speelt een rol, in de zin dat hij of zij het gesprek moet durven aangaan over afbakening, zo nodig met behulp van een vertrouwenspersoon of een promovendidecaan.

Een manier om het probleem van een te ambitieus project te voorkomen, is mogelijk door de meest geschikte *kandidaat* te financieren in plaats van het beste project, en door vervolgens met deze kandidaat aan de slag te gaan. Het is dan gemakkelijker om het project waar nodig op of af te schalen. Inderdaad zijn er in de PhD-financiering twee mogelijkheden: begin met een kandidaat en laat hem of haar binnen de bredere context van een facultair onderzoeksprogramma een eigen onderwerp kiezen; of begin met een onderwerp en vind er vervolgens een goede kandidaat voor. Beide financieringssystemen bestaan, maar de ontwikkeling gaat in de richting van promovendi voor wie het onderwerp al bij voorbaat vastligt. Uit een onderzoek van het landelijke Promovendi Netwerk Nederland (PNN) blijkt overigens dat promovendi in de rechtswetenschap en in de geesteswetenschappen nog steeds de meeste vrijheid ervaren, ook in de vormgeving van hun project; terwijl promovendi in de medische en gezondheidswetenschappen en in de natuurwetenschappen juist de minste vrijheid voelen.¹⁹

Hiervóór spraken wij al kort over uitval, maar ook de aanstellingsduur van promovendi wordt nogal eens overschreden.²⁰ De oorzaken van uitval en vertraging zijn voor bijvoorbeeld promovendi van de Rijksuniversiteit Groningen (uit alle disciplines) wetenschappelijk onderzocht.²¹ Een te hoge werkdruk blijkt een belangrijke oorzaak van uitval, vertraging en ontevredenheid. Die hoge werkdruk blijkt een ernstig probleem voor veel (vooral vrouwelijke) promovendi.²² Ook onderzocht zijn de *signalen* voor vertraging en uitval. Vier belangrijke zijn: voortdurende veranderingen in het onderzoeksonderwerp, het vermijden door de promovendus van communicatie met de begeleider; terugtrekkend gedrag van de promovendus, en het vermijden van het indienen van werk ter beoordeling.²³ Ook het voorkomen van vertraging en mogelijke uitval is onderzocht. Belangrijk om de promotie binnen een redelijke termijn te laten plaatsvinden is het uitvoeren van structurele evaluaties van de voortgang van het promotieonderzoek, het werken aan een effectieve communicatie tussen promovendus en begeleiders, en het bieden van structurele ondersteuning aan promovendi, zoals voor promovendi met zorgtaken.²⁴

De rechtendecanen hebben de afgelopen jaren veel bestuurlijke aandacht gegeven aan juist die doorlooptijden. Zij formuleerden disciplinebrede uitgangspunten, waarbij zij ook naar aanpalende disciplines keken met kortere doorlooptijden.²⁵ Uit een recent onderzoek komt evenwel naar voren dat die doorlooptijden van juridische proefschriften niet verontrustend afwijken van andere min of meer vergelijkbare faculteiten.²⁶ Als het gaat om het oplopen van de doorlooptijden, zouden er on-

der de juristen nog twee belangrijke oorzaken zijn. Zo zou soms een 'toppromotie' nodig zijn voor de start van een academische loopbaan, zodat er meer tijd in de afronding zou moeten worden gestoken. En ook het omgekeerde gebeurt: als de vervolgbaan in de rechtspraktijk al is gevonden of al is gestart, lijkt een tijdige afronding ineens niet meer zo acuut.

Uit een recent onderzoek komt naar voren dat de doorlooptijden van juridische proefschriften niet verontrustend afwijken van andere min of meer vergelijkbare faculteiten. Als het gaat om het oplopen van de doorlooptijden, zouden er onder de juristen nog twee belangrijke oorzaken zijn

Ook de *opleiding* van de kandidaat is belangrijk. Tegenwoordig wordt er veel kwalitatief en kwantitatief onderzoek gedaan naar (onder meer) de voortgang die promovendi in hun ontwikkeling en vorming maken.²⁷ Een belangrijk onderdeel van die ontwikkeling vormt de opleiding. In het landelijke Sectorplan Rechtsgeleerdheid wordt het opleiden van de eigen aanwas aan promovendi zelfs cruciaal genoemd.²⁸ Voor promovendi bestaat er een breed scala aan cursussen, zoals op het gebied van onderzoeksmethodologie, wetenschappelijke vaardigheden, overdraagbare vaardigheden, loopbaanontwikkeling, coaching persoonlijke effectiviteit en leiderschap.²⁹ De ontwikkeling van dat laatste is belangrijk voor bijvoorbeeld het durven aankaarten bij de begeleiders wat er niet goed gaat. Soms is het volgen van een aantal cursussen en andere trainingen verplicht. Zo'n leer- en ontwikkelomgeving beoogt op te leiden tot een breed ontwikkelde promovendus die ook in staat is voor zichzelf op te komen.

Het belang van goede training en coaching speelt natuurlijk niet alleen voor de inhoudelijke en persoonlijke groei van de promovendus, maar evengoed voor de begeleider (zie daarover paragraaf 3).

Sociale veiligheid, welzijn, COVID-19

Ook de sociale omgeving waarin het promotieonderzoek wordt gedaan is belangrijk.³⁰ Sociale veiligheid en welzijn spelen daarin een belangrijke rol. Bij vertrouwenspersonen kunnen promovendi terecht als zij te maken hebben met (seksuele) intimidatie, pesten, agressie en discriminatie al dan niet in relatie tot hun begeleiders, leidinggevende of collega's. Ook bij een schending van wetenschappelijke integriteit kunnen promovendi hun verhaal kwijt

aan deze onafhankelijke vertrouwenspersonen voor steun en advies.³¹ Voorts helpt een recent KNAW-rapport bestuurders, leidinggevend en hun ondersteuners met handleidingen en adviezen tegen mogelijke 'handelingsverlegenheid' in gevallen van ongewenst gedrag.³²

Van belang voor het delen van bijvoorbeeld gevoelens van sociale onveiligheid is een goede inbedding van de promovendus, bijvoorbeeld door zogenoemde *PhD councils* op te richten. De gedachte is dat door de groepsvorming te bevorderen promovendi problemen die zij hebben, of wensen die ze koesteren, gemakkelijker met elkaar zullen delen. Universiteiten werken hieraan, maar er is nog veel verbetering mogelijk. De universiteit is naar haar aard een organisatie met veel speelruimte voor de wetenschappelijke staf en wordt tegelijkertijd gekenmerkt door een zekere mate van 'beleidsresistentie'.

Beginnende wetenschappers zijn door lockdowns en thuiswerken onevenredig getroffen en kennen als gevolg daarvan mogelijk carrière tegenslagen, missen carrièrebepalende netwerkmogelijkheden en gaan mogelijk nadelen ondervinden bij het aanvragen van onderzoekssubsidies

In het licht van het welzijn van promovendi kunnen de effecten van COVID-19 niet onbesproken blijven. De pandemie was, en is, een aanslag op het welzijn van velen in de universiteit, en zeker ook van promovendi en andere jonge onderzoekers, zoals postdocs. Ofschoon promovendi bij psychische klachten terecht kunnen bij de promovendi-psycholoog, heeft de KNAW in juni 2022 gepleit voor een langetermijnvisie voor de omgang met effecten van de pandemie op wetenschappelijk onderzoek. Daarbij besteedt ze ook aandacht aan de groep van jonge onderzoekers. Al vóór COVID-19 werkten zij vaak onder grote druk en bovendien op basis van tijdelijke contracten. De pandemie onderstreept de noodzaak om een meer toekomstbestendig onderzoeksklimaat op te bouwen dat jonge wetenschappers een aantrekkelijke werkomgeving kan bieden. De academische wereld kan zich geen 'verloren generatie' veroorloven, aldus de KNAW. Dat is extra urgent nu beginnende wetenschappers door lockdowns en thuiswerken onevenredig zijn getroffen en als gevolg daarvan mogelijk carrière tegenslagen kennen, carrièrebepalende netwerkmogelijkheden missen en mogelijk nadelen gaan ondervinden bij het aanvragen van onderzoekssubsidies.³³ De KNAW stelt bovendien vast dat de directe en indirecte effecten van de pandemie sterk verschillen per

discipline en dat ze ook afhangen van zorgtaken, gender, en carrièrefase. De KNAW pleit voor onderzoek om de verschillen te verkleinen. Ook beveelt ze aan om jonge onderzoekers ruimhartig te compenseren voor eventuele verloren tijd.³⁴

De begeleiding van promovendi blijkt vaak nogal eenzijdig gericht op de academische inhoud; daardoor kan de kant van de persoonlijke ontwikkeling en de groei van de promovendus gemakkelijk onderbelicht blijven. En dat kan er weer toe leiden dat persoonlijke ontwikkelingskansen en vorming niet optimaal worden benut

3 De begeleider

Dan de begeleider. Het is een bijzondere relatie tussen promovendus en begeleider, een relatie die zowel een zakelijk-inhoudelijke als een persoonlijk-vormende kant heeft. De begeleiding van promovendi blijkt vaak nogal eenzijdig gericht op de academische inhoud; daardoor kan de kant van de persoonlijke ontwikkeling en de groei van de promovendus gemakkelijk onderbelicht blijven. En dat kan er weer toe leiden dat persoonlijke ontwikkelingskansen en vorming niet optimaal worden benut. Uit een onderzoek van Rick Hulsbeek blijkt dat de manier waarop begeleiders ondersteuning bieden, varieert per traject en afhangt van hun eigen wensen, de behoefte van hun promovendi, de gemaakte onderlinge afspraken en de fase waarin de promovendi verkeren. Dit geldt zowel voor academische als voor persoonlijke ondersteuning. Over het algemeen zeggen begeleiders te proberen promovendi te helpen tot waar ze kunnen en tot waar hun verantwoordelijkheid (voor hun gevoel althans) ligt; het bieden van ondersteuning kan, vinden zij, niet oneindig doorgaan. Als promovendi onvoldoende progressie tonen, lijken de meeste begeleiders een grens te trekken bij academische ondersteuning, en voorts bij persoonlijke ondersteuning als de problematiek te diepgaand en te persoonlijk wordt. In beide gevallen zouden ervaren begeleiders obstakels tegenkomen die de voortgang belemmeren, zoals inhoudelijke feedback die niet wordt opgepakt, buitenpromovendi die te weinig tijd kunnen besteden aan hun onderzoek en begeleiders die te weinig tijd zouden krijgen vanuit de universiteit. Andere obstakels die de begeleiding kunnen belemmeren, blijken de balans tussen 'zakelijk en persoonlijk', promovendi die problematiek niet zouden aanklaarten, en conflicten in begeleidingsteams.³⁵ Uit dit alles blijkt wel dat die bege-

slagingskans. En verder zou de onderzoekscapaciteit voor jonge onderzoekers klein zijn, mede door een te hoge onderwijslast.

29 Een aantal van deze vaardigheden wordt in het jargon ook wel *employability skills*, *21st-century skills* of *transferable skills* genoemd.

30 Vergelijk bijvoorbeeld de recente promovendimonitor van de Hamelink & Onkenhout 2021.

31 Sommige faculteiten, zoals de Leidse, kennen ook *promovendidecanen*, die een wat andere rol hebben dan de onafhankelijke vertrouwenspersoon.

32 KNAW, 'Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap. Van papier naar praktijk', Amsterdam: KNAW 2022. Zie nader: L. Mattijssen & N. Kanbier, 'PNN PhD Survey. Workplace malpractices: discrimination, sexual harassment, breaches of the code of conduct', Promovendi Netwerk Nederland, augustus/ september 2020.

33 KNAW, 'The pandemic academic. How COVID-19 has impacted the research community', Amsterdam: KNAW 2022; zie met name hoofdstuk 3.

34 Compensatie heeft plaatsgevonden, deels met behulp van financiering door het Rijk en deels door eigen financiering door universiteiten en faculteiten. Daarbij is zoveel mogelijk gezocht naar maatwerk.

35 R.A. Hulsbeek, *Het perspectief van de begeleiders in het promotietraject. Een onderzoek naar hoe (co)promotoren hun eigen rol en betrokkenheid in de begeleiding van promovendi zien en welke aspecten hierin verbeterd kunnen worden* (masterscriptie Amsterdam VU), 2021 (online beschikbaar via www.phdcentre.eu/inhoud/uploads/2021/06/MR-RICK-HULSBEEK-2662358-Masterscriptie-BCO-28.05.2021-2.pdf).

36 L.M. Bouter, *Why research integrity matters* (afscheidsrede Amsterdam VU), 23 september 2022, https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/170067042/Lex_Bouter_Afscheidsrede.pdf.

37 Zie de aanbevelingen aan het Nederlands Rectoren College, 'Een gezonde praktijk in het Nederlands promotiestelsel', 2019, op grond waarvan thans 'bij voorkeur jaarlijks met alle promotoren en copromotoren wordt gesproken over voortgang, duur en rendement van alle promotietrajecten die hij of zij begeleidt'. Zie voorts RDR 2020. Een vervolg daarop is het eerdergenoemde rapport van Giesen, Kolkman & Vervaeke 2022 (nog niet gepubliceerd) in opdracht van de decanen.

38 Zie voor de uitwerking Hamelink & Onkenhout 2021.

39 De rechtendecanen verwijzen in hun afspraken naar universitaire trainingen voor de professionalisering van de begeleiding van promovendi. Waar die er nog niet zijn, spannen zij zich in die trainingen zowel voor ervaren als minder ervaren (co)promotoren te ontwikkelen, RDR 2020.

40 Zie in aanvulling op de bovengenoemde ambities van de rectoren en van de rechtendecanen het rapport van Giesen, Kolkman & Vervaeke 2022 (nog niet gepubliceerd), met nuttige adviezen. Het rapport en het onderliggende onderzoek is belangrijk en constateert onder meer dat 'alle gesprekspartners [...] in zekere zin zoekend (zijn) om de best mogelijke begeleiding te realiseren vanuit het besef dat onze huidige promovendi in een tijdsgewricht zijn opgegroeid dat erg verschilt van dat van de huidige supervisors. Het zoeken van aansluiting tussen de noden, kwetsbaarheden, talenten van de PhD's en de opvattingen, verwachtingen, gewoontes van promotoren is bij alle Graduate Schools een uitdaging.'

41 Wageningen University & Research, 'Wageningen Graduate Schools Guide for Supervisors', 2022. Zie ook: Hasgall & Peneasude 2022, hoofdstuk 5.

42 *Golden Rules for PhD supervision*, Leiden 9 juli 2019 (www.universiteit.leiden.nl/binaries/content/assets/u12staff/onderzoek/promoveren/golden-rules-phd-supervision).

43 Zie ook: T. Haven, L. Bouter, L. Mennen & J. Tjink, 'Superb supervision: A pilot study on training supervisors to convey responsible research practices onto their PhD candidates, Accountability in Research', *Accountability in Research Policies and Quality Assurance* 2022 (www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08989621.2022.2071153). Het onderzoek beschrijft de eerste resultaten van een pilot.

44 Hasgall & Peneasude 2022, hoofdstuk 5.

45 Haven, Bouter, Mennen & Tjink 2022. Het onderzoek beschrijft de eerste resultaten van een pilot.

46 S. van der Meulen, H. Sonneveld, H. Tjissen, I. van der Weijden & G. van Winkel, *Dissertatiekwaliteit in Nederland*, Nederlands Expertise Centrum voor de Promotieopleiding, februari 2017, p. 5.

leidingstaak een veelzijdige is, en mede daarom stelt Bouter, in zijn recente afscheidsrede als hoogleraar aan de VU, terecht dat het nog altijd verbazingwekkend is dat er zo weinig training wordt gegeven aan begeleiders en dat er geen 'licence to supervise' bestaat.³⁶

Het is ook niet zo dat Nederlandse universiteiten de afgelopen jaren op het niveau van verdere professionalisering van de begeleiding van promovendi stil hebben gezeten.³⁷ Ook is het niet zo dat promovendi in groten getale ontevreden zijn over hun begeleiding. Uit de Personeelsmonitor van de VU blijkt bijvoorbeeld dat een grote meerderheid van de promovendi aldaar tevreden is over de begeleiding.³⁸ En universiteiten hebben al trainingen en coachingstrajecten ontwikkeld voor met name universitaire hoofddocenten en nieuw-benoemde hoogleraren. Of dit ook zou moeten inhouden dat het volgen van trainingen en coaching voor begeleiders verplicht zou moeten zijn om verbetering te krijgen in de kwaliteit van de begeleiding, is nog de vraag.³⁹ Waar in elk geval behoefte aan lijkt, is gezamenlijk door promovendus, promotor en een derde te kijken naar wat beter kan, bijvoorbeeld door intervisie en door een betere organisatie van feedback van promovendi en gepromoveerden zelf. Dat laatste kan ingewikkeld zijn vanwege de vaak nauwe persoonlijke verhoudingen tussen promovendus en begeleiders. Maar het betekent niet dat we het er dan maar bij moeten laten. Dat er nog ruimte is voor verbetering leeft nadrukkelijk ook binnen de rechtswetenschap.⁴⁰

Waar behoefte aan lijkt, is gezamenlijk door promovendus, promotor en een derde te kijken naar wat beter kan, bijvoorbeeld door intervisie en door een betere organisatie van feedback van promovendi en gepromoveerden zelf. Dat laatste kan ingewikkeld zijn vanwege de vaak nauwe persoonlijke verhoudingen tussen promovendus en begeleiders

Het is daarom goed dat universiteiten steeds meer aandacht hebben voor – wat de Wageningen Universiteit fraai noemt – 'the art of good supervision'.⁴¹ De handleiding die deze universiteit onlangs publiceerde is een goed voorbeeld. Een ander voorbeeld zijn de zogeheten *Golden Rules for PhD supervision* van de Universiteit Leiden, een co-product van Leidse promovendi en begeleiders gezamenlijk, met het oog op een gezondere promotiecultuur.⁴² Zo zijn er verplichte opleidings- en begeleidingsplannen en kijken méér ogen mee met het promotietraject. Ook

promovendidecanen en de *graduate schools* zijn hierin een steeds belangrijker rol gaan spelen. Belangrijk is ook dat de begeleiders van de promovendus andere personen zijn dan de leidinggevende van de promovendus: een combinatie van die twee rollen in een en dezelfde persoon wordt tegenwoordig niet langer als acceptabel beschouwd.

Het immer actieve PNN doet ook nog een aantal belangrijke aanbevelingen. Zo moet het altijd mogelijk zijn om van begeleider te wisselen, bijvoorbeeld vanwege bedenkelijk gedrag of als de situatie anderszins onwerkbaar is geworden. Ook beveelt het aan het promotierecht af te pakken van wie structureel geen goede begeleider blijkt te zijn. Bovendien zou een 'sterrenstatus' van de begeleider nooit een reden mogen zijn om promovendi slecht te behandelen.⁴³ Uit een recente internationale *survey* blijkt dat 'quality of supervision' in elk geval bestuurlijk de hoogste prioriteit zou moeten krijgen, maar ook 'research ethics and integrity'.⁴⁴ Dat deze combinatie – de kwaliteit van de begeleiding en wetenschappelijke integriteit – hoog op de universitaire agenda's staat, is volgens ons belangrijk. Ze zijn bovendien verbonden: begeleiders zijn immers rolmodellen voor de promovendi als het gaat om wetenschappelijk integer gedrag.⁴⁵

Goed beschouwd zijn het proefschrift en de promotie de academische 'producten' die de meeste kwaliteitszorg kennen. Toch blijft ook hier, zoals altijd in de wetenschap, alertheid geboden

4 Het proefschrift

Ten slotte het proefschrift. Goed beschouwd zijn het proefschrift en de promotie de academische 'producten' die de meeste kwaliteitszorg kennen. Denk aan de promotieopleiding met bijvoorbeeld veel aandacht voor wetenschappelijke integriteit en methodologie, de begeleiding van de promovendus door ten minste twee wetenschappers die zelf ook zijn gepromoveerd, de ondersteuning en het toezicht door de al genoemde *graduate schools*, de beoordeling van het conceptproefschrift door een onafhankelijke commissie, de openbare verdediging van het proefschrift en de publicatie van de resultaten van het proefschrift in het wetenschappelijke en publieke domein zodat het werk kan worden besproken en bekritiseerd zoals dat hoort in de wetenschap. En ten slotte maken veel van de proefschriften deel uit van reguliere onderzoeksvisaties. Toch blijft ook hier, zoals altijd in de wetenschap, alertheid geboden. In een rapport uit 2017 werd de vraag gesteld of universiteiten niet te veel vertrouwen op het review-werk dat heeft plaatsgevonden met betrekking tot het proefschrift.⁴⁶ Precies om die reden hebben universiteiten in hun promotiereglementen de positie van juist de begeleiders

(promotor, copromotor) teruggedrongen als het gaat om de *beoordeling* van het eindresultaat. Zo wordt de onafhankelijkheid van de beoordeling beter gewaarborgd.⁴⁷

Bovendien mogen de criteria voor de eindbeoordeling van de dissertatie voor de promovendi niet uit de lucht komen vallen. De auteurs van het zojuist genoemde rapport suggereren dat via de bespreking van tussentijdse producten (zoals artikelen en conferentiepapers) begeleiders hun promovendi al werkenderwijs kunnen laten zien wat de criteria voor een geslaagd proefschrift zijn. Maar dit gebeurt op een 'nógal incrementele, inductieve wijze', zonder dat vragen centraal staan als: wat mag de promovendus van de commissieleden verwachten, waarop gaan ze in het bijzonder letten, en wat voor minimumniveau is vereist. Het komt, aldus de schrijvers van het rapport, niet vaak voor dat een begeleider met haar eerstejaarspromovendi enkele al verdedigde dissertaties bespreekt, zodat zij greep krijgen op wat van een verdedigbare dissertatie mag worden verwacht. En toch zien de auteurs juist dát als een *good practice* die navolging verdient.⁴⁸ In promotiebegeleiding gaat het immers vaak mis door tezeer uiteenlopende verwachtingen over en weer.

Vooralsnog lijkt onze discipline vrij stevig vast te houden aan de monografie als eindproduct. Soms is die voorkeur voor het boek goed uitlegbaar; maar het is uiteindelijk ook een kwestie van cultuur en van gewoonte. En misschien wel een tamelijk slechte gewoonte

Promoveren op artikelen

Daar komt nog iets bij. De rechtswetenschap heeft, net als bijvoorbeeld de geesteswetenschappen, een lange traditie van proefschriften in de vorm van een monografie.⁴⁹ Daarin verschilt ze van bijvoorbeeld de bèta-wetenschappen, de geneeskunde en de technische wetenschappen; maar ook van grote delen van de sociale wetenschappen. De proefschriften in die wetenschappelijke domeinen bestaan in de regel uit een verzameling van vier of meer reeds gepubliceerde (of ingediende) artikelen over een specifiek wetenschappelijk vraagstuk, inclusief een inleiding en een conclusie over de verschillende artikelen heen (vaak 'het boekje' genoemd).

Vooralsnog lijkt onze discipline vrij stevig vast te houden aan de monografie als eindproduct. Soms is die voorkeur voor het boek goed uitlegbaar; maar het is uiteindelijk ook een kwestie van cultuur en van gewoonte. En misschien wel een tamelijk slechte gewoonte. Want het promoveren op artikelen heeft vooral voordelen. De Jager somt ze op:⁵⁰ zo zijn tijdschriften beter toegankelijk dan boeken, voorkomt het

promoveren op artikelen veel dubbel werk, voorkomt het een voortdurend updaten van al eerder geschreven hoofdstukken, maakt het de samenwerking met andere onderzoekers gemakkelijker, ook interdisciplinair, maakt het het voor de promovendus eenvoudiger om vroegtijdig aan het wetenschappelijke debat mee te doen, is de voortgangsbewaking eenvoudiger; en misschien wel het belangrijkste: het helpt de promovendus de moed erin te houden omdat met de publicatie van een of twee artikelen er tussentijdse afgeronde resultaten zijn. Meer promoties op artikelen is een wens die in bestuurlijke kringen al veel langer wordt geuit; zo hebben de rector-decanen benadrukt daarvan een voorstander te zijn.⁵¹ Er is nog een ander argument meer werk te maken van promoveren op artikelen. We leven in een tijd waarin interdisciplinair onderzoek alleen maar belangrijker wordt; denk aan onderzoek op het grensvlak van de rechtswetenschap en de sociale wetenschappen. Ook deze ontwikkeling naar meer interdisciplinariteit zal bijdragen aan meer eenheid in de vorm van het eindproduct en daarmee waarschijnlijk aan een grotere populariteit van het promoveren op artikelen.

Wel stelde een evaluatierapport van enkele jaren geleden een aantal vragen over de uiteindelijke beoordeling, zoals hoe strak de samenhang moet zijn tussen de artikelen en wat exact de rol en betekenis moet zijn van promotiecommissies in geval artikelen al zijn gepubliceerd.⁵² Die hand-schoen is door de gezamenlijke rector-decanen opgepakt.⁵³ Zo geldt bijvoorbeeld dat in de regel ten minste vier in het proefschrift op te nemen artikelen voldoende is, en zijn er nadere regels gegeven waaraan begeleiders en promovendi zich moeten houden. Een voorbeeld is dat alle typen wetenschappelijke publicaties die op de een of andere manier extern beoordeeld zijn en op enige wijze openbaar gemaakt zijn of worden, onderdeel kunnen uitmaken van een promotie op artikelen.

5 Slot en enkele aanbevelingen

Promotieonderzoek is voor iedere wetenschappelijke discipline een activiteit van letterlijk levensbelang. Universiteitsbreed is de afgelopen jaren op tal van onderwerpen vooruitgang geboekt. Dat geldt zeker ook voor de rechtswetenschap. Daarbij hebben erg geholpen de introductie van *graduate schools*, de professionalisering die daar de afgelopen jaren heeft plaatsgevonden, de regelmatig gehouden *surveys* onder promovendi, het opnemen van het promoveren in onderzoeksvisitaties en een sterkere bestuurlijke aandacht voor promoveren, inclusief het welzijn van promovendi en hun sociale veiligheid. Maar ook de rol die promovendi zelf spelen, lokaal en landelijk (denk aan de adviezen van het PNN), en soms samen met begeleiders, is belangrijk.⁵⁴ Ondertussen zou men kunnen zeggen dat de procedures wel voldoende zijn uitgedacht, en dat waar het nu vooral op aankomt, is: doorgaan! Zo blijft de uitval nog hoog en is er voor tal van onderwerpen nog verbetering mogelijk. In het bijzonder willen wij het belang van het ondersteunen van de begeleiders van promotietrajecten noemen.

47 Vergelijk R.A. Lawson, 'Promoties onder het vergrootglas', AA 2017, afl. 11, p. 886-892 (AA20170886). Het besluit om de promotoren op meer afstand te zetten kwam onder andere van het Nederlands Rectoren College 2019.

48 Van der Meulen, Sonneveld, Tijssen, Van der Weijden & Van Winkel 2017, p. 14. Een mooi voorbeeld van een subdiscipline waar aandacht wordt gegeven aan het nadenken over promoveren, is het belastingrecht: D.C. van Beelen, 'Promoveren: het is schrijven en schrappen (en een klein beetje existentiële verwarring). Verslag van een landelijke bijeenkomst', WFR 2022/9. Zie voorts: L.J.A. Pieterse, 'Vrije gedachten over promoveren', NTFR 2019/2353.

49 Zie ook Malsch 2022.

50 C.E. de Jager, 'Promoveren op een monografie of op artikelen: enkele handvatten voor het maken van deze keuze', RMThemis 2018, afl. 3, p. 95 e.v.

51 Werkgroep Doorlooptijden promotietrajecten, *Landelijke uitgangspunten inzake promoveren op artikelen*, 27 augustus 2020. Dit document is besproken in de vergadering van de RDR van 11 juni 2020, en na verwerking van commentaren vanuit de faculteiten vastgesteld op 27 augustus 2020. Zie over de existentiële vraag: Levenswerk of niet?, Malsch 2022, en voorts Giesen, Kolkman & Vervaeke 2022: 'Een proefschrift is geen levenswerk'.

52 Daarop wees Willem van Genugten in het rapport: *Aanhaken waar het kan, eigen(zinnigheid) waar gepast. Ontwikkelingen in de rechtswetenschap en de visitatie ervan* (overkoepelend rapport in het kader van de visitatie rechtswetenschappelijk onderzoek 2016-2017), juni 2017.

53 Van Genugten 2017. Zie voorts het rapport Van der Meulen, Sonneveld, Tijssen, Van der Weijden & Van Winkel 2017, p. 17.

54 De website van het Nederlands Expertise Centrum voor de promotiebegeleiding is een vruchtbare bron van publicaties over promoveren en promotiebegeleiding.

In dit artikel bespraken wij de potentieel gouden driehoek promovendus, begeleider en proefschrift. Enkele van onze aanbevelingen – gerangschikt naar de drie opbrengsten van het promoveren – zijn:

De kandidaat/promovendus

- Geef waar nodig extra aandacht aan, en neem de tijd voor, de selectie van de geschikte kandidaat en kijk ook wat er van andere wetenschappelijke disciplines valt te leren. Het gaat om een cruciaal moment.
- Wees kritisch op de vraag of het promotieproject voor de kandidaat ook echt haalbaar is (is het wellicht te vrijblijvend, of te omvangrijk?) en schakel waar nodig tijdig af. Een te hoge werkdruk en het voortdurend wijzigen van de onderzoeksvraag blijken belangrijke oorzaken voor uitval en vertraging.
- Zorg voor een goede inbedding van de promovendus in een afdeling of een programma. Die inbedding kan het verschil maken tussen succes en falen. Bovendien draagt een goede inbedding bij aan sociale veiligheid en een effectieve overdracht op promovendi van de regels van wetenschappelijke integriteit.
- Blijf zoeken naar mogelijke verbeteringen in de opleiding van de promovendus en doe dat in samenspraak met de promovendus en de begeleider. Denk daarbij ook aan het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap zodat promovendi beter zijn toegerust om ook moeilijke gesprekken te voeren met hun begeleiders of met vertrouwenspersonen.
- Wees alert op de sociale veiligheid en het welzijn van de promovendi. Binnen de universiteit vormen zij met hun tijdelijke aanstellingen en hun sterke afhankelijkheid van anderen een groep die blijvende aandacht verdient. En bedenk dat de schadelijke effecten van COVID-19 voor jonge onderzoekers nog niet altijd voorbij zijn.

De begeleider

- Ga als faculteiten stug door met het bevragen van promovendi (zoals via de zogenoemde promovendimonitor). Om begeleiders ook meer individuele feedback te geven, zorg voor een evaluatie aan het einde van het promotietraject.
- Investeer in de opleiding en de toerusting van begeleiders, en voorkom dat de aandacht in de begeleiding te eenzijdig is gericht op de wetenschappelijke inhoud van het traject. Het bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling en groei van de promovendus is ook een belangrijk onderdeel van het promotietraject.
- Zorg dat ook begeleiders bevraagd worden op hun ervaringen zodat de opleidings- en begeleidingsplannen nog beter kunnen worden ingericht. Gebruik daarvoor ook de *graduate schools*. Zij vormen de spil in het promotiebeleid van een faculteit en in een goede uitvoering daarvan.
- Besteed structureel meer aandacht aan buitenpromovendi en de extern gefinancierde promovendi aangezien zij lang niet altijd voldoende zijn ingebed. Maak daarvan zo nodig een project. Van hen weten we eenvoudiger te weinig,⁵⁵ en dus ook van de kwaliteit en de intensiteit van de begeleiding en van hun welzijn.

Het proefschrift

- Bespreek als begeleider of via de *graduate schools* gaande het project met de promovendi de criteria waaraan een proefschrift moet voldoen.
- Maak werk van promoveren op artikelen en voer gesprekken over een cultuur- en gewoonteverandering.
- En ten slotte: laat het proefschrift geen levenswerk worden.

⁵⁵ Dat was ook een duidelijk signaal dat we kregen in onze gesprekken met onderzoekers van het Rathenau Instituut.