

Uitval en vertraging bij promovendi - faal- en succesfactoren

Een workshop van het Nederlands Expertise Centrum voor de Promotie Opleiding

Wageningen, locatie Impulse, 15 december 2017

Verslag: Samantha van Wetten, stagiaire TU Delft, met input van de leden van het 'promotiecentrum'

Met zeventig deelnemers, ruim de helft van de (toenmalige) mailing lijst van het 'promotiecentrum', was de plenaire zaal precies vol.

Hans Sonneveld, voorzitter van het 'promotiecentrum', vatte de aanleiding voor de workshop als volgt samen: 'Een aanzienlijk percentage promovendi (landelijk 25%) maakt het promotie-traject niet af en eigenlijk weten we niet precies waarom. Deze bijeenkomst staat in het teken van het bijebrengen van casuïstiek, kennis en best practices betreffende uitval en vertraging bij promovendi.' De centrale vraag van die dag luidde: 'Wat zijn de belangrijkste oorzaken van uitval?' Daarbij horen ook een aantal sub-vragen, zoals: 'Zijn er harde cijfers bekend en zo ja hoe zien die eruit? Zijn er risicogroepen aan te wijzen? En zijn er verschillen te onderscheiden tussen vakgebieden of tussen graduate schools?'

Richard Visser, Dean of Research, Wageningen UR, opende deze inspirerende dag met een korte introductie over promoveren in Wageningen. Het proefschrift klaar in vier jaar, daar streeft hij naar. Bovendien, 90% van de gepromoveerden gaat niet verder in de academische wereld, maar komt elders terecht. Een goede voorbereiding op deze switch is van belang in de promotie-opleiding.

Gab van Winkel, onderzoeker en adviseur op het gebied van promoveren WUR, gaf een presentatie over data betreffende uitval en vertraging, met valkuilen en best practices hoe zulke data te verzamelen, te interpreteren en te presenteren.

Ook schetste hij de evolutie in het promoveren sinds de eerste promotie, in Parijs rond 1150:

- De Middeleeuwse PhD 1.0 waarin de promotie een licentie was om les te geven aan alle Europese universiteiten ('Licentia ubique docendi').
- Begin negentiende eeuw introduceerde Wilhelm von Humboldt de 'research PhD' ofwel PhD 2.0 met als doel het opleiden van de volgende generatie van academici ('Akademischer Nachwuchs').
- De moderne PhD 3.0 leidt op tot een breed scala van kennisintensieve beroepen in onze kenniseconomie.

Echter, nog velen denken in termen van PhD 2.0 en denken dus in eerste instantie enkel aan een carrière in de academische wereld. Andere banen lijken dan een 'plan B', iets wat een promovendus dus liever niet bespreekt met zijn promotor en wat aanleiding kan zijn tot 'carrièrestress'.

Paula Meesters, promovendi-psycholoog TU Delft, gaf een presentatie over haar ervaringen. De vraag die gedurende haar presentatie centraal stond luidde: 'Welke rol spelen de persoonlijke kwaliteit of zorgen van een promovendus?' Haar boodschap was dat een psycholoog binnen de graduate school eigenlijk een preventief instrument is. Het zorgt dat promovendi vrij snel uit hun 'dip' komen en hun PhD kunnen afronden. Preventie doet tevens ook crisissituaties verminderen. Naast workshops voor promovendi, geeft zij ook masterclasses voor supervisors om hen inzicht te geven over hoe de relatie supervisor-promovendus zou behoren te zijn. Supervisors zijn vaak met hun eigen vak bezig, waarbij het aspect van de promovendus als persoon en het promoveren als proces wordt vergeten. De masterclasses bieden supervisors inzicht en vaardigheden in het begeleiden van promovendi. Daarbij wordt de drempel voor supervisors om Paula te consulteren lager.

Inge van der Weijden, onderzoekster bij het CWTS Leiden, gaf nadere toelichting op haar onderzoek over 'mental well-being of PhD candidates' uitgevoerd aan de Universiteit van Leiden. Geconcludeerd kan worden dat 36% van de ondervraagde promovendi een risico lopen op het ontwikkelen van een

depressie. In 2015 is in Vlaanderen een studie uitgevoerd onder vijf universiteiten. Dit onderzoek is tevens de benchmark geweest voor het onderzoek van Leiden. De uitkomst van het onderzoek in Vlaanderen is dat de werkomstandigheden ervoor zorgen dat promovendi mentale gezondheidsklachten krijgen. In het Leidse onderzoek scoren 11 van de 12 elementen die de mentale gezondheid aangeven, hoger dan in Vlaanderen. Enkel op het element 'jezelf niets waard voelen' scoort het onderzoek in Vlaanderen hoger. De conclusie van het onderzoek luidde dat mentale gezondheidsklachten een risico vormen op uitval. De meest voorkomende klachten zijn: het ervaren van constante stress, niet blij voelen en het hebben van slaapproblemen. Ook kwam het element van onduidelijke verwachtingen ter sprake. Dit element is al eerder besproken, maar ook uit dit onderzoek blijkt dat onduidelijke verwachtingen bijdragen aan een verhoogd risico op mentale gezondheidsklachten.

De aanbevelingen die Inge deed sloten direct aan op het verhaal van Paula. Voor supervisors: volg supervisortraining, wees transparant naar de promovendus toe over de eisen aan het proefschrift, en begeleid met in het achterhoofd dat een academische carrière na de PhD maar een van de vele opties is. Voor promovendi: een onafhankelijke psychologe zou het risico van depressie kunnen doen verminderen, creëer onafhankelijke mentor/intervisiegroepen, verminder carrièrestress door vroeg te oriënteren op mogelijkheden en eisen.

Parallelsessie van Hervé Tijssen, PhD Dean Tilburg University.

Hervé Tijssen vertelde de aanwezigen op welke manier en met welke, door hemzelf ontwikkelde tools, hij in Tilburg de promotietrajecten van interne PhD's monitort. Hierin worden verschillende fases onderscheiden. In het eerste jaar worden face-to-face intakegesprekken gevoerd. Daarnaast vindt een start up week plaats, op een externe locatie, met gehele cohort eerstejaars promovendi, waarin wordt gewerkt aan community building. In het tweede en derde jaar vindt er jaarlijks een face-to-face voortgangsgesprek plaats volgens een vaste lijst met thema's. Ter voorbereiding vult de promovendus een korte risico inventarisatievragenlijst in. Elementen die in de voortgangsgesprekken aan de orde komen zijn: voortgang, ervaren samenwerking met begeleiders, zorgen (n.a.v. risico-inventarisatie) en carrière na PhD. In het laatste jaar vindt een exit-gesprek plaats.

Parallelsessie van Ad van Dommelen, Onderwijsdirecteur onderzoekschool SENSE.

Ad van Dommelen legde in zijn introductie het accent op de omstandigheden waarbinnen promovendi aan hun promotieonderzoek werken. De centrale vraag luidde wat een graduate school kan doen om de kans op grote persoonlijke problemen zo klein mogelijk te maken. Een centraal punt is de integratie van de promovendus in de gemeenschap van mede-promovendi. Op die manier wordt isolement voorkomen en wordt de kans groter dat men een klankbord heeft als men op problemen stuit. Men ervaart op die manier dat men niet de enige is die het soms tegenzit. De deelnemers aan de parallelsessie wisselden met elkaar van gedachten over de manieren waarop een graduate school de onderlinge samenhang in de groep van promovendi kan bevorderen. Een gemeenschap ontstaat niet vanzelf. Introductieprogramma's voor aankomende promovendi spelen daarin bijvoorbeeld een belangrijke rol. Aandacht van de begeleiders voor het gevaar van isolement is belangrijk. Het Training and Supervision Plan speelt een belangrijke rol in het op gang brengen van een gesprek over eventuele problemen. Met het TSP kunnen voor de promovendus ook netwerken in kaart worden gebracht. Problemen met de planning van het project (vaak in de eerste twee jaar al zichtbaar) moeten ook een plaats in de TSP krijgen. Dan kan actie worden ondernomen om te voorkomen dat een promovendus aan het eind van de rit in isolement aan de voltooiing van het proefschrift moet werken.

Parallelsessie van Monique Draijer, Career Counselor promovendi TU Delft.

Allereerst liet Monique, aan de hand van oefeningen uit de praktijk, zien hoe zij individuen en groepen promovendi coacht in het zich bewust worden van hun interesses, vaardigheden en valkuilen. Vervolgens kwam de vraag aan de orde waar zij nogal eens tegenaan loopt maar geen antwoord op heeft: 'Wat doet succesvolle promovendi besluiten om toch te stoppen?' Opvallend

vaak zijn dat vrouwen, maar niet uitsluitend. Voelen zij zich niet voldoende thuis in het Delftse 'techniek-wereldje'? Is het sociale isolatie, teveel op jezelf werken? Persoonlijke behoeften lijken niet te matchen met de cultuur van de groep, en dan is vier jaar verdomd lang om dat vol te houden.

Parallelsessie van Claudius van de Vijver, PhD Programme Coordinator Graduate School PE&RC. In deze workshop ging het met name over de internationale promovendi en de problemen waar zij tegen aanlopen. De problemen die hier besproken werden kwamen voor een groot gedeelte overeen met de presentaties die we in de ochtendsessie hebben bijgewoond. In de discussie die ontstond werd duidelijk dat het verhaal herkenbaar is. Een aantal suggesties die uit de groep naar voren kwamen: betere selectie aan de voordeur voor het binnen halen van bijvoorbeeld bursalen, betere begeleiding en een meer gestructureerde Go/No-Go, waarbij helder toegelicht moet worden waarom er gekozen is voor een Go of een No-Go.

Plenaire afsluiting door Hans Sonneveld met een drietal succesverhalen van gepromoveerden.

De groep bestond uit:

Anne Lafarre, gepromoveerd in Tilburg, rechtswetenschappen

Katja Lubina, gepromoveerd aan Maastricht University, geesteswetenschappen

Guido Camps, promoveert 22 december 2017 in Wageningen, voedingswetenschappen.

Door de dagvoorzitter werd een aantal stellingen voorgelegd, waarop de drie promovendi met ja/nee konden antwoorden. Hieruit kon opgemaakt worden dat een 'succes-promovendus' niet aan alle criteria uit de theorie hoeft te voldoen, maar dat aspecten zoals doorzettingsvermogen, verhouding supervisor/promotor en of je lekker in je vel zit een grote rol spelen. Zo kunnen persoonlijke omstandigheden zeker het promotietraject beïnvloeden.

Er werd afgesloten met een aantal tips voor graduate schools en promovendi:

Graduate schools:

- Hoogleraren erop aanspreken om 'lost sheep' niet uit het oog te verliezen
- Supervisortraining
- Promovendipsycholoog.

Promovendi:

- Beschouw je PhD als jouw vierjarig project dat jij moet managen met grote aandacht voor het proces, stakeholders, timing en risico's
- Wees ambitieus maar niet perfectionistisch
- Neem en behoud zelf de regie.

Tot slot deed Hans een 'offer you can't refuse': het 'promotiecentrum' gaat een workshop maken voor graduate school coördinatoren specifiek gericht op 'langpromoveerders'. Deze groep verdwijnt vaak volkomen uit zicht van zowel begeleiders als graduate school. Doel van de workshop is te leren hoe je hen weer een beeld krijgt en wat er bij hen speelt zodat ze hun promotie, samen met hun begeleiders, alsnog kunnen afronden.