

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.

R.A. (Rick) Hulsbeek (2662358)
Master Beleid, Communicatie en Organisatie
Faculteit der Sociale Wetenschappen
Vrije Universiteit van Amsterdam

Scriptiebegeleiders:

Dr. J.C. Teelken (eerste)

Dr. I.C.M. Van der Weijden (tweede)

Amsterdam

28 mei 2021



Voorwoord

Toen ik in 2018 mijn Hbo-diploma behaalde voor de opleiding Human Resource Management, besloot ik een wereldreis te maken. Met het idee na deze reis verder te kijken naar de mogelijkheden, vond ik mezelf al snel terug met een heldere visie: ik ging doorstuderen. Ik wilde mezelf verder ontwikkelen en ik ambieerde een functie als docent, waarbij de meeste Hogescholen tegenwoordig een WO-master vereisen. Deze motivatie heeft met twee jaar hard werken geleid tot een succesvol verloop van mijn studie en maakt dat voor u nu de scriptie: 'Het perspectief van begeleiders in het promotietraject' ligt.

Bij het oriënteren naar het onderwerp van mijn scriptie, was er één onderwerp wat mij het meest interesseerde. Namelijk onderzoek naar uitstroom onder promovendi. Met mijn achtergrond in coaching werd ik benieuwd naar de redenen die hieraan ten grondslag liggen. Al vrij snel werd gezamenlijk besloten niet promovendi te onderzoeken, maar meer de onbekende kant; de begeleiders. Het interviewen van veertien hoogleraren in plaats van promovendi was nieuw voor mij, maar leek een goede insteek om tot nieuwe interessante data te komen. Het onderwerp was voor mij onbekend, waardoor ik de afgelopen maanden mezelf volledig heb verdiept in begeleiding van promovendi. Hard werken is dan ook niet uitgebleven, maar maakt dat ik enorm veel heb geleerd.

Met name wil ik graag mijn scriptiebegeleidster Dr. J.C. Teelken (Christine) bedanken voor de begeleiding gedurende het schrijfproces, haar toewijding en haar gerichte feedback. Ook wil ik Dr. I.C.M. Van der Weijden (Inge) bedanken voor haar suggesties en hulp bij het werven van respondenten voor het onderzoek.

In dit proces heb ik veel hoogleraren ontmoet die ik expliciet wil erkennen voor hun uitgebreide inbreng als respondent zijnde. De interviews voelde erg toegankelijk, waarvoor mijn dank. Als laatste wil ik de heer Dr. H. Sonneveld bedanken voor de hulp om huidig vraagstuk te interpreteren.

Veel leesplezier gewenst en hopelijk brengt dit onderzoek u, net als mijzelf, nieuwe inzichten over de begeleiding van promovendi in het promotietraject.

Rick Hulsbeek

Utrecht, 28 mei 2021

Management samenvatting

Het promotietraject heeft van al het academische onderwijs het hoogste uitstroompercentage en het aantal promoties in Nederland neemt toe. Onderzoeken naar uitstroom van promovendi wijzen regelmatig op de slechte kwaliteit van de begeleiding als reden voor uitval, maar is voornamelijk onderzocht onder promovendi zelf. Begeleiders hebben een cruciale rol in het promotietraject en hebben invloed op het functioneren en de mentale gezondheid van promovendi. Toch is er weinig tot geen onderzoek gedaan naar hoe de begeleiders zelf naar hun rol in het promotietraject kijken. In dit onderzoek staat dan ook de volgende onderzoeksvraag centraal: *Hoe percipiëren (co) promotoren hun eigen rol en betrokkenheid in de begeleiding van promovendi en welke aspecten kunnen daarin verbeterd worden?*

Ter beantwoording van de onderzoeksvraag richt dit onderzoek zich op de ervaringen van (co)promotoren met (1) academische ondersteuning, (2) persoonlijke ondersteuning en (3) uitstroom met als doel aanbevelingen te doen om de begeleiding te kunnen verbeteren. Om dit te onderzoeken is er kwalitatief onderzoek gedaan waarbij veertien semigestructureerde interviews zijn afgenomen bij hoogleraren die promovendi begeleiden.

De drie belangrijkste bevindingen in dit onderzoek zijn: (1) de begeleiders vinden de fase waarin promovendi worden geselecteerd en toegelaten belangrijk en een bepalende factor voor het verdere succes in het traject. Tegelijkertijd is het inschatten of de promovendi geschikt zijn een van de moeilijkste taken van begeleiders. (2) De begeleiders geven aan dat de manier waarop zij ondersteuning bieden varieert per traject en afhangt van hun eigen wensen, de behoefte van promovendi, de gemaakte onderlinge afspraken en de fase waarin promovendi zich verkeren. Dit geldt zowel voor academische- als voor persoonlijke ondersteuning. Over het algemeen proberen begeleiders promovendi te helpen tot waar ze kunnen en tot waar hun verantwoordelijkheid ligt. (3) Het bieden van ondersteuning kan niet oneindig doorgaan, de meeste begeleiders trekken daarom grens bij academische ondersteuning als promovendi onvoldoende progressie tonen en bij persoonlijke ondersteuning als de problematiek te diepgaand en te persoonlijk wordt. (4) In beide vormen van ondersteuning ervaren begeleiders meerdere obstakels die het proces kunnen belemmeren. De belangrijkste obstakels in academische ondersteuning zijn: feedback wordt niet opgepakt of wordt ontvangen als kritiek, buitenpromovendi besteden te weinig tijd aan promoveren en de begeleiders hebben te weinig beschikbare tijd vanuit de Universiteit. Obstakels in de persoonlijke ondersteuning die de begeleiding kunnen belemmeren zijn: de balans in de relatie met promovendi tussen zakelijk en persoonlijk, promovendi kaarten problematiek niet aan, conflicten in begeleidersteams en

de vormen van één op één begeleiding. Naast de obstakels blijkt dat de begeleiders zich veelal bewust zijn van hun cruciale rol in het traject en bijkomende invloed op promovendi.

In dit onderzoek wordt de uitstroom onder promovendi door de meeste begeleiders verklaard door een gebrek in de capaciteitsfeer van promovendi zelf. Hierin is het gebrek aan academische schrijfvaardigheden van promovendi de belangrijkste oorzaak. Ook een verkeerde fit tussen begeleider, promovendus en traject is volgens hen een belangrijke oorzaak. Dit geeft in vergelijking met eerdere studies een paradoxaal beeld van de uitstroomredenen. Eerdere studies, vanuit het perspectief van promovendi, wijzen namelijk regelmatig op de kwaliteit van de begeleiding als centrale factor voor uitstroom. Een discussiepunt vormt zich rondom de vraag of uitstroom kan worden gerelateerd aan de capaciteiten van promovendi als de begeleider juist de taak heeft om die te ontwikkelen. Een aantal respondenten herkennen het beeld van 'slechte begeleiding' - vanuit de ogen van promovendi - soms bij andere begeleiders maar herkennen dit niet in de begeleiding van eigen persoonlijke trajecten.

In mijn onderzoek heb ik aanbevelingen gegeven om de begeleiding te kunnen verbeteren om zodoende het hoge uitstroompercentage te kunnen verlagen.

- (1) Tijdsgebrek voorkomen door vanuit de Universiteit de beschikbare tijd en het aantal promovendi van (co)promotoren te inventariseren. Op basis van deze inventarisatie eventueel meer uren toeschrijven of (co)promotoren wijzen op te veel promovendi.
- (2) Het uitbreiden van de sollicitatieprocedure door verplichte assessments te implementeren. Dit geeft ruimte om de capaciteiten beter in te kunnen schatten.
- (3) Een verdiepend kennismakingsgesprek implementeren in de aanloopfase. Hier kunnen op voorhand de wensen op persoonlijk vlak worden uitgesproken. Dit geeft ruimte om de persoonlijke verwachtingen en eventuele match te peilen.

De beperkingen waar rekening mee gehouden moet worden tijdens de interpretatie van mijn onderzoek zijn: het onderzoek is breed van omvang waardoor soms diepgang ontbreekt. De vergelijking met promovendi die niet empirisch zijn onderzocht. Ten slotte is een beperking de kans op sociaal wenselijke antwoorden in de interviews, omdat respondenten mogelijk met eigen handelen worden geconfronteerd. Ondanks deze beperkingen heeft mijn onderzoek geleid tot relevante nieuwe inzichten over de rol van de begeleider in het promotietraject.

Wegens beperkte tijd is het aan te raden verder onderzoek te doen naar de selectieprocedure door middel van kwalitatief onderzoek. De uitstroomredenen volgens (co)promotoren vragen om een verdere grootschalige kwantitatieve onderbouwing. Als laatste is het verschil tussen binnen en buitenpromovendi interessant voor vervolgonderzoek omdat dit een andere vorm van begeleiding met zich meebrengt.

Inhoudsopgave

Voorwoord	0
Management samenvatting	1
1 Introductie	5
1.1 Het promotietraject in Nederland	5
1.2 Wetenschappelijke context.....	7
1.3 Probleemstelling.....	8
1.4 Relevantie.....	9
1.5 Leeswijzer	10
2 Theoretisch kader	11
2.1 Vormen van ondersteuning	11
2.1.1 Operationalisatie academische ondersteuning	11
2.1.2 Operationalisatie persoonlijke ondersteuning.....	12
2.2 Fasen in het promotietraject	13
2.3 Entreefase	14
2.3.1 Academische ondersteuning in de entreefase.	15
2.3.2 Persoonlijke ondersteuning in de entreefase.....	16
2.4 Integratiefase	18
2.4.1 Academische ondersteuning in de integratiefase.....	18
2.4.2 Persoonlijke ondersteuning in de integratiefase	20
2.5 Kandidatuurfase	21
2.5.1 Academische ondersteuning in de kandidatuurfase.....	21
2.5.2 Persoonlijke ondersteuning in de kandidatuurfase	23
2.6 Overzicht theoretisch kader.....	23
3 Methodologie	25
3.1 Onderzoek context.....	25
3.2 Onderzoek ontwerp	25
3.3 Dataverzameling.....	26
3.4 Onderzoekspopulatie	27
3.5 Data-analysemethoden	29
3.6 Onderzoek verloop	30
3.7 Validiteit en betrouwbaarheid	30

4	Resultaten	32
4.1	Aanloofase en toelating	32
4.1.1	Belang van selectie en toelating	32
4.1.2	Obstakels in de aanloofase en toelating	34
4.2	Academische ondersteuning	35
4.2.1	Omgang met academische ondersteuning	35
4.2.2	De grens in academische ondersteuning	38
4.2.3	Obstakels voor begeleiders in academische ondersteuning	39
4.3	Persoonlijke ondersteuning	42
4.3.1	Omgang met persoonlijke ondersteuning	42
4.3.2	De grens van persoonlijke ondersteuning	45
4.3.3	Obstakels voor begeleiders in de persoonlijke ondersteuning	46
4.4	Uitstroom en uitloop van promovendi	49
4.5	Samenvatting resultaten	55
5	5. Conclusie en discussie	56
5.1	Beantwoording deelvragen	56
5.2	Beantwoording hoofdvraag	62
5.3	Aanbevelingen	62
5.4	Beperkingen	63
5.5	Vervolgonderzoek	64
6	Literatuurlijst	65
7	Bijlages	70
7.1	Bijlage 1 - Topiclist semigestructureerde interviews	70
7.2	Bijlage 2 - Codeboom	72
7.3	Bijlage 3 – Fragment voorbeeld transcript en codering	74

1. Introductie

“When things are going badly, blaming your PI or complaining that they are just “not a good supervisor” is an easy path to take.” (Facciol, 2019, p. 1). Uit dit citaat wordt duidelijk dat de oorzaak van een moeizaam promotietraject door de promovendi al snel in de schoenen van de begeleiders wordt geschoven. In de eerste alinea van het nieuwsartikel in het NRC over uitstroom van promovendi, doelt de auteur ook al snel op de gebreken in de begeleiding: “Vaak gaat het om een te krappe planning, te groot of ingewikkeld project en gebrek aan goede begeleiding.” (Nagtegaal, 2020, p. 1). Nu rijst de vraag wat nu daadwerkelijk de rol van de begeleiders in het promotietraject is. Soortgelijke nieuwsartikelen zijn geschreven op basis van de ervaringen van de promovendi terwijl het perspectief van de begeleider ontbreekt. Om deze reden staat het perspectief van de begeleiders op hun bijdrage in het promotietraject centraal. Er is namelijk weinig tot niets bekend over hoe begeleiders hun rol in het promotietraject zien.

Huidig onderzoek is geïnitieerd door en borduurt voort op het onderzoek van Harlaar (2018) waarbij onderzoek is gedaan naar redenen van uitstroom onder promovendi. In het onderzoek van Harlaar (2018) blijkt dat negen van de veertien uitgestroomde promovendi aangaven dat de begeleiding een verschil had kunnen maken in de keuze om te stoppen. De relatie met de begeleiders wordt hierin regelmatig als stroef en afstandelijk omschreven. In het onderzoek van Harlaar (2018) speelt een slechte verhouding met- en onkunde van de begeleiders een significante rol. De meest genoemde factoren met betrekking tot de begeleiding zijn: (1) de promotor heeft beperkte aandacht voor persoonlijke ondersteuning en (2) de promotor biedt onvoldoende structuur, wat valt onder beperkte academische ondersteuning.

1.1 Het promotietraject in Nederland

Een promotietraject is het traject waarin promovendi de graad van doctor behalen. Dit proces wordt promoveren genoemd (Sonneveld, 1997). Een promovendus wordt in dit traject begeleidt bij het doen van een reeks onderzoeken door een hoogleraar van een Universiteit of Universitair Medisch centrum (hierna (co)promotor of begeleider genoemd). Dit vormt het proefschrift - de dissertatie - waarmee uiteindelijk de doctorsgraad behaald kan worden (Keesman et al., 2015). De begeleiding door de (co)promotor(en) bestaat globaal uit twee vormen: het bieden van persoonlijke- en academische ondersteuning (De Goede et al., 2014; Overall et al., 2011; Sonneveld et al., 2009). Deze vormen van begeleiding veranderen gedurende het traject en moeten in balans zijn met wat de promovendus nodig heeft in de

desbetreffende periode. Huidig onderzoek maakt daarom onderscheid in de drie belangrijkste fasen: de entree-, integratie-, en kandidatuurfase (Gardner, 2009). Het gebruik van de fase benadering draagt bij aan het beter begrijpen van de ontwikkelingen en ervaringen van promovendi. Hierin wordt duidelijk welke obstakels promovendi kunnen ervaren en geeft zodoende inzicht in wat de begeleiders kunnen verwachten in het promotietraject. Dit inzicht kan begeleiders helpen in te schatten hoe zij moeten handelen. De drie fasen omvatten grofweg de toelatings-, midden- en eindfase. Elke fase heeft een eigen functie met bijbehorende werkzaamheden, uitdagingen en obstakels.

In Nederland maakt promoveren een sterke groei door (De Goede et al., 2014; Ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap [OCW], 2020; Sonneveld & Oost, 2006). Gemiddeld neemt het aantal gepromoveerden jaarlijks toe met 3,6% (OCW, 2020). Dit resulteerde in bijna 5.000 promoties in het jaar 2019 (OCW, 2020). Het groeiende aantal promoties gaat gepaard met een substantieel deel van de promovendi dat vertraging oploopt (Van de Schoot et al., 2013) of zelfs stopt met het promotietraject. Doctorale studies hebben namelijk het hoogste uitvalpercentage onder alle studies na de bachelor en master (Ampaw & Jaeger, 2012; Brill et al., 2014). Het daadwerkelijke uitvalpercentage verschilt per discipline en Universiteit. Het is lastig de uitstroom cijfermatig te registeren omdat promovendi vaak na hun aanstelling bij de Universiteit hun dissertatie afmaken en enkel werknemer-promovendi worden geregistreerd (De Goede et al., 2013). De helft van promovendi hebben na vijf jaar het promotietrajecten nog niet afgemaakt. Driekwart van de promovendi hebben het promotietraject pas binnen zeven jaar afgerond. De overige 25% van de promovendi haalt de eindstreep niet en stopt met het promotietraject (De Goede et al., 2013).

Uit het rapport van de 'PhD survey' van Promovendi Netwerk Nederland uit 2020 blijkt dat 41,6% van de promovendi hebben overwogen om te stoppen met het promotietraject en 6% dit zeer regelmatig heeft overwogen (Mattijssen et al., 2020a). Uit dezelfde enquête blijkt dat er verschillende redenen zijn voor deze overweging. Promovendi kunnen twijfelen of het wetenschappelijke werkveld iets voor hen is of twijfelen aan hun eigen capaciteiten. Daarnaast spelen problemen met begeleiders een rol in het wel of niet afronden van het promotietraject (Promovendi Netwerk Nederland [PNN], 2020). Omdat de begeleiding een vermoedelijke reden is voor uitstroom, is het interessant nader te onderzoeken wat de ervaringen en meningen van de begeleiders zijn.

1.2 Wetenschappelijke context

Meerdere onderzoeken bevestigen dat in de ogen van promovendi de rol van de (co)promotor cruciaal is voor zowel het succes als het falen van het promotietraject. De verstandhouding tussen de begeleider en de promovendus heeft namelijk een grote impact op zowel de promovendus als het promotietraject (Boyle & Boice, 1998; Brill et al., 2014; Gardner, 2009; Hunter & Devine, 2016; Meijer, 2002). Eerder onderzoek toont aan dat intensieve en professionele interacties tussen promovendus en promotor zorgen voor een hogere productiviteit van de promovendus (Boyle & Boice, 1998). Hiernaast hebben promovendi die veel ondersteuning krijgen en begeleidt worden door ervaren (co)promotoren minder last van emotionele uitputting (Hunter & Devine, 2016).

Van al het hoger onderwijs hebben promovendi in het promotietraject de meeste mentale gezondheidsproblemen. Zo blijkt er uit een onderzoek onder PhD studenten in Vlaanderen dat meer dan de helft van de onderzochte promovendi minimaal twee symptomen van mentale gezondheidsproblemen ervaren (Levecque et al., 2017). De meest voorkomende symptomen van de mentale gezondheidsproblemen zijn: het ervaren van constante druk, ongelukkige gevoelens, depressie en slaapproblemen. Promovendi kunnen ook te maken krijgen met hoge werkdruk, snelle veranderingen, gevoelens van twijfel, isolatie en angst (Brill et al., 2014; Levecque et al., 2017). In het onderzoek gepromoveerden op de arbeidsmarkt van het Centraal Bureau van de Statistiek blijkt dat 60% van de gepromoveerden hoge of zeer hoge werkdruk ervaarden in hun promotietraject (CBS, 2020). Ondanks deze bevindingen zijn promovendi over het algemeen relatief tevreden over de kwaliteit van de begeleiding (Sonneveld, 2017). Zo blijkt ook uit het onderzoek van Scager en Sonneveld (2008) waarin promovendi hun begeleiders gemiddeld een rapportcijfer van 7,6 geven eveneens als de begeleiders zichzelf.

Andere onderzoeken stellen dat de voornaamste redenen voor uitstroom, gerelateerd aan begeleiding, te reduceren zijn tot een gebrekkige begeleidingsrelatie en de afwezigheid van duidelijke afspraken (Sonneveld et al., 2009). Zo refereren ook Berger en De Jonge (2005) naar de kwaliteit van de begeleiding als de centrale factor voor uitval en vertraging binnen de Nederlandse Universiteiten. Deze bevindingen maken de noodzaak voor nader onderzoek kenbaar.

Er is bekend dat (co)promotoren volgens Meijer (2002) de uitval van promovendi regelmatig verklaren aan de hand van de individuele gevallen waar het niet goed mee gaat, hiermee ontkennende dat begeleiding een structureel probleem betreft. Ook stelt Sonneveld

(2017) dat het tijdsgebrek van de (co)promotor(en) en een slechte planningen in het promotietraject verwachte verklaringen zijn voor het gebrek in de begeleiding. Eén van de weinige onderzoeken naar de bijdrage van begeleiders, vanuit hun perceptie, is gedaan door Lindén in 1999 onder Zweedse Universiteiten. Hieruit blijkt dat een stroef lopend promotietraject volgens de begeleider voornamelijk te wijten is aan de promovendi. Dit wordt verklaard door een gebrek aan autonomie, zelfvertrouwen, schrijfervaring en snelheid van werken. In haar onderzoek is de belangrijkste reden voor uitstroom, die gerelateerd is aan de rol van de promotor, een gebrekkige relatie met promovendi. Verder is over de invalshoeken van begeleiders op het promotietraject vrijwel niets bekend. Dit vormt een gebrek aan literatuur over hoe begeleiders promovendi ondersteunen en de effectiviteit hiervan (Brill et al., 2014; Hadijoannou et al., 2007).

1.3 Probleemstelling

Uit verschillende onderzoeken blijkt dus dat begeleiders een cruciale rol hebben in het promotietraject, invloed hebben op de mentale gezondheid van de promovendi en de begeleiding regelmatig als factor voor uitstroom wordt genoemd (Berger & De Jonge, 2005; De Goede et al., 2014; Harlaar, 2018; Levecque et al., 2017; PNN, 2020; Sonneveld, 2017). Ook is bekend dat de begeleiding bestaat uit twee vormen, het bieden van persoonlijke- en academische ondersteuning (De Goede et al., 2014; Overall et al., 2011; Sonneveld, 2017). Omdat er nog weinig bekend is over het perspectief van de (co)promotor(en) adviseren meerdere auteurs om verder onderzoek te doen naar de rol van de promotor en hoe de (co)promotor(en) zelf hun rol zien (Brill et al., 2014; Devos et al., 2017; Hadijoannou et al., 2007; Lindén, 1999; Sonneveld et al., 2009). Om deze redenen is er in dit onderzoek ingegaan op het relatief onontgonnen onderwerp in het promotietraject: de begeleiding, specifiek vanuit het perspectief van de (co)promotor(en).

Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in hoe de (co)promotoren hun eigen rol en bijdrage in het promotietraject zien. Dit inzicht wordt gebruikt om aanbevelingen te geven voor het verbeteren van begeleiding, zodat de begeleiders de meest effectieve begeleiding kunnen bieden aan promovendi. Daarnaast is het doel om inzicht te verkrijgen in de oorzaken van uitstroom van promovendi volgens de (co)promotoren. Met dit inzicht wordt er geprobeerd bij te dragen aan het huidige literatuurdebat omtrent de begeleiding en om uiteindelijk het uitstroompercentage te verlagen. Om deze doelstelling te verwezenlijken staat de volgende hoofdvraag centraal:

- *Hoe percipiëren (co) promotoren hun eigen rol en betrokkenheid in de begeleiding van promovendi en welke aspecten kunnen daarin verbeterd worden?*

Om deze hoofdvraag volledig te beantwoorden wordt deze ondersteund door drie deelvragen. Het onderzoek wordt geconcretiseerd en geoperationaliseerd door onderscheid te maken in de twee vormen van ondersteuning: de academische- en persoonlijke ondersteuning. Hiernaast geven de ervaringen met uitstroom van promovendi inzicht in de hoe de begeleiders hun rol en betrokkenheid in de begeleiding zien. De volgende deelvragen zijn geformuleerd:

- *Hoe zien de (co)promotoren de academische ondersteuning in het promotietraject en hoe bieden zij die aan promovendi?*
- *Hoe zien de (co)promotoren de persoonlijke ondersteuning in het promotietraject en hoe bieden zij die aan promovendi?*
- *Wat zijn de verschillen in perceptie op uitval van promovendi vanuit het perspectief van de (co)promotoren?*

1.4 Relevantie

In huidige onderzoek wordt specifiek het perspectief van de (co)promotor(en) onderzocht bij de Universiteit Leiden [UL] en de Vrije Universiteit van Amsterdam [VU]. Dit maakt het onderzoek maatschappelijk relevant voor de Universiteiten in Nederland. Promovendi, begeleiders en de Universiteiten hebben namelijk baat bij het beantwoorden van de hoofdvraag omdat hier concrete aanbevelingen uit voortkomen die voor hen van belang zijn. De aanbevelingen uit dit onderzoek bieden namelijk de kans om de begeleiding en de begeleidingssituatie in het promotietraject te verbeteren.

Het verbeteren van de begeleiding leidt mogelijk tot meer promovendi die het doctorsgraad behalen. Als er minder promovendi uitstromen, groeit het aantal academische wetenschappers en worden er meer goede onderzoeken en publicaties gegenereerd. Dit creëert meer draagvlak bij de overheid om Universiteiten te blijven financieren (Rijksoverheid, 2021). Ook dragen meer gepromoveerden bij aan de institutionele welvaart en internationale erkenning van de Universiteiten (Zinner, 2016). Daarnaast verkleint betere begeleiding de kans op emotionele uitputting onder promovendi, aldus Hunter en Devine (2016). Minder emotionele uitputting onder promovendi kan bijdragen aan de maatschappelijke gezondheid omdat zij deel uitmaken van de Nederlandse maatschappij.

Het onderzoek is wetenschappelijk relevant omdat huidig onderzoek poogt nieuwe theorie te vormen over: hoe begeleiders hun eigen rol in het promotietraject zien, hoe zij

promovendi ondersteunen en wat hun perspectief is op uitstroom. Meerdere onderzoeken geven aan dat er meer onderzoek gedaan moet worden naar hoe begeleiders promovendi ondersteunen en wat de effectiviteit hier van is, aldus Hadjoannou et al. (2007). Het perspectief van de begeleider ontbreekt in het huidige literatuurdebat omdat voornamelijk het perspectief van de promovendi is onderzocht, zoals in onderzoeken van (Castelló et al., 2017; Devos et al., 2017; Skakni, 2018). De bevindingen van huidig onderzoek worden afgezet tegen het huidige literatuurdebat door de resultaten te vergelijken met wat er momenteel bekend is over de rol van de begeleider. Op basis van de overeenkomsten en verschillen kunnen er alternatieve redeneringen over de begeleiding in het promotietraject worden gevormd.

De praktische relevantie zit in het feit dat de (co)promotor(en) direct de nieuwe inzichten en aanbevelingen kunnen toepassen in de dagelijkse praktijk. De aanbevelingen zijn compact en initiëren een verbetering ten behoeve van de begeleiders als de promovendi. Dit draagt praktisch gezien bij aan een beter verloop van het promotietraject omdat begeleiders een cruciale rol spelen in het promotietraject (Boyle & Boice, 1998; Hunter & Devine, 2016; Meijer, 2002). Tot slot kunnen er op basis van de conclusies nuttige suggesties worden gedaan voor vervolgonderzoek

1.5 Leeswijzer

Het vervolg van dit onderzoek wordt beschreven aan de hand van vier hoofdstukken. Als eerst wordt het theoretisch kader besproken, hierin worden de verschillende fasen die promovendi doormaken en eventuele obstakels die zij ervaren uitgewerkt. Hierin is kort besproken hoe begeleiders idealiter kunnen handelen. Hierna volgt het methoden hoofdstuk, waarin is vermeld welke onderzoeksmethoden er is gebruikt, hoe de data is verworven en verwerkt met de bijbehorende validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek. Vervolgens worden de resultaten weergegeven op basis van het empirisch onderzoek, bestaande uit interviews. De resultaten vormen de basis voor de beantwoording van de hoofd- en deelvragen die worden beantwoord in de conclusie en discussie. Het onderzoek wordt afgesloten met de beperkingen van het onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk is het theoretisch kader van het onderzoek uiteengezet. Met het literatuuronderzoek wordt inzichtelijk hoe het promotietraject verloopt en wat er tot nu toe bekend is over de begeleiding. In deze uitwerking is onderscheid gemaakt in de twee vormen van ondersteuning (1) academische- en (2) persoonlijke ondersteuning die in paragraaf 2.1 worden geoperationaliseerd. Eerst wordt de centrale problematiek beschreven om vervolgens in paragraaf 2.2 het fasen model te introduceren en vanaf paragraaf 2.3 de fasen achtereenvolgens uit te werken. Hierin wordt het promotietraject beschreven vanuit het perspectief van promovendi en de obstakels zij hierin ervaren. Per fase is er eveneens onderscheid gemaakt in de academische- en persoonlijke ondersteuning om zodoende inzicht te krijgen in wat de begeleiders kunnen verwachten. Hierbij is, naarmate de literatuur hier toereikend voor is, beschreven hoe de begeleiders kunnen handelen in de fasen. Het theoretisch kader wordt daarnaast gebruikt om de empirische data te interpreteren en te vergelijken.

2.1 Vormen van ondersteuning

In dit onderzoek wordt er gefocust op twee vormen van ondersteuning: persoonlijke- en academische ondersteuning (De Goede et al., 2014; Overall et al., 2011). Hieronder zijn de definities en overkoepelende problematiek weergegeven.

2.1.1 Operationalisatie academische ondersteuning

De academische ondersteuning omvat het voorzien van duidelijke verwachtingen, feedback, doelen en structuur aan promovendi. Hiernaast moet de begeleider promovendi helpen en adviseren bij het voltooien van de werkzaamheden en onderzoeksvaardigheden aanleren (Overall et al., 2011, p. 792). In dit onderzoek zijn de componenten aangehouden die Overall et al. (2011) hanteert voor academische ondersteuning. Hier is voor gekozen omdat Overall et al. (2011) het begeleiden van promovendi ziet als een veelzijdige taak waarbij de beleving en het welzijn van de promovendi voorop staat. Andere auteurs halen veelal dezelfde componenten aan. Zo zet Sonneveld (2017) de duidelijke communicatie over het verloop van het promotietraject vanuit de (co)promotor(en) centraal. Dit omvat het monitoren van deadlines en gemaakte afspraken.

De twee belangrijke factoren in de problematiek van de academische ondersteuning zijn (1) de tijd die (co)promotor(en) aan de begeleiding besteedt en (2) de planning in het

promotietraject. Het niet houden aan een goede planning is een voorbode voor het mislukken van het promotietraject (Sonneveld, 2017). De (co)promotor(en) moet monitoren en adviseren over de planning, duidelijke afspraken maken en de belangen van de planning duidelijk maken aan de promovendus. Volgens promovendi moeten begeleiders zich meer uitspreken en sturend zijn met betrekking tot de planning (Overall et al., 2011; PNN, 2020).

Het gebrek aan tijd en planning vanuit de begeleiding komen terug in verschillende onderzoeken. Ook zijn promovendi het minst vaak eens met de stelling dat hun supervisors hen helpen bij het plannen en beheren van onderzoekstaken en hen helpen bij het aanleren van onderzoeksvaardigheden (Mattijssen et al., 2020a). Hiernaast wordt het tijdsgebrek van de (co)promotor gezien als verklaring voor het gebrek in de begeleiding (Meijer, 2002; Sonneveld, 2017). Ook in het onderzoek van Overall et al. (2011) wordt gesteld dat meer bijeenkomsten – die tijd kosten – bijdragen aan het succesvol afronden van het promotietraject. Promovendi die weinig of onregelmatig bijeenkomen met hun begeleider stromen namelijk vaker uit.

2.1.2 Operationalisatie persoonlijke ondersteuning

Voor het begrip persoonlijke ondersteuning is wederom de omschrijving gehanteerd zoals beschreven door Overall et al. (2011). Persoonlijke ondersteuning omvat het gerust kunnen stellen van promovendi door empathie te tonen voor persoonlijke obstakels in het onderzoek (Overall et al., 2011, p. 792). Hierbij dient de (co)promotor(en) betrouwbaar en respectvol met de stressoren en obstakels van de promovendi om te gaan. Het uitgangspunt hierbij is vertrouwen te hebben in de competenties en capaciteiten van de promovendi. Hier is voor gekozen omdat Overall et al. (2011) het leerproces van de promovendus wil stimuleren. De veronderstelling is dat het bekommeren over de interpersoonlijke relaties en de integratie van de promovendi belangrijke kwaliteiten zijn van de (co)promotor(en) (Overall et al., 2011; Sonneveld, 2017).

De belangrijkste problemen rondom de persoonlijke ondersteuning zijn (1) een gebrekkige relatie met de begeleiders en (2) begeleiders die te weinig oog hebben voor de emotionele obstakels van promovendi. Een gebrekkige begeleidingsrelatie is één van de voornaamste redenen voor promovendi om uit te stromen (Brill et al., 2014; Harlaar, 2018; Sonneveld et al., 2009). Bij onvoldoende persoonlijke ondersteuning kan de connectie als afstandelijke en dominant worden gezien. Dit kan zich uiten in een gebrek aan persoonlijke interesse, niet gerust kunnen stellen van promovendi, te weinig empathie en onvoldoende oog voor de persoonlijke obstakels van promovendi (Berger & De Jonge, 2005; De Goede et al., 2014; Harlaar, 2018; Levecque et al., 2017; Overall et al. 2011; Sonneveld et

al., 2009; Sonneveld, 2017). De begeleiders blijken zich bewust te zijn van hun invloed op promovendi en zijn voor een groot deel verantwoordelijk voor het verloop van het promotietraject (Heathcott, 2007). Begeleiders beïnvloeden het vertrouwen, de geestelijke gezondheid en de stabiliteit van de promovendi: “Our actions, conduct, and comporment contribute immeasurably to their confidence, stability, mental health, and trust” (Heathcott, 2007, p. 51). Dit blijkt ook uit het onderzoek van Mattijssen et al. (2020a) naar supervisie en vrijheid van promovendi in het promotietraject, waarin 12,9% van de betrokken promovendi hebben overwogen te veranderen van begeleider. De belangrijkste redenen om dit te overwegen betreffen problemen in het onderzoeksproces als promovendi die te veel onder druk worden gezet door hun begeleider. Ook blijkt uit het onderzoek van Mattijssen et al. (2020a) dat 42,9% van de betrokken promovendi aangeven dat begeleiders bedenkelijk gedrag vertonen. Dit uit zich onder andere in het niet erkennen van de werkdruk of het bagatelliseren hiervan. Promovendi kunnen hierdoor het gevoel krijgen dat begeleiders te weinig oog hebben voor hun persoonlijke omstandigheden of zich niet gehoord voelen. Verdere diepgang in de obstakels die promovendi ervaren worden uitgewerkt in de verschillende fasen in het promotietraject.

2.2 Fasen in het promotietraject

Om de problematiek rondom de begeleiding concreet te maken en in context te plaatsen zijn de fasen gehanteerd zoals omschreven door Gardner (2009), die luiden: entree-, integratie- en kandidatuurfase. De fasen maken onderscheiden de belangrijkste componenten binnen het promotietraject en omvatten grofweg de toelatings-, midden- en eindfase (Ampaw & Jaeger, 2012; Gardner, 2009; Pifer & Baker, 2016; Tinto, 1987). De fasen worden door verschillende auteurs soortgelijk omschreven en toegepast. Het tijdsbestek van de fasen varieert per promovendus en traject. In ‘Tabel 1’ is kort weergegeven wat de drie fasen inhouden.

Tabel 1

Fasen in het promotietraject

	Entreefase (Toelating)	Integratiefase (Midden)	Kandidatuurfase (Eind)
Gardner (2009)	Betreft de aanmelding van promovendi tot het doen van onderzoek werk. Promovendi krijgt nieuwe rol en begint relaties te vormen. Omvat de meeste uitval. Duurt een aantal maanden.	Betreft het veldwerk en de sociale- en academische integratie van promovendi. Promovendi krijgt meer werkzaamheden en raakt bekend met werkwijzen en verwachtingen. Duurt idealiter drie jaar.	Betreft de afronding van het individuele onderzoek voor de dissertatie. Promovendi moet de dissertatie verdediging. Duurt idealiter een jaar en loopt door tot de afronding.
Ampaw en Jaeger (2012)			
Pifer en Baker (2016)			
Tinto (1987)			

Het is belangrijk het fase model te hanteren omdat promovendi het promotietraject anders kunnen ervaren per discipline en per fase in het promotietraject (Gardner, 2009). Het fasemodel heeft een dynamische benadering omdat de gebeurtenissen en interacties in het promotietraject niet plaatsvinden in één fase maar eerder langs en door elkaar heen vloeien. De verschillende werkzaamheden overlappen namelijk binnen en tussen de fasen (Ampaw & Jaeger, 2012; Gardner, 2009; Weidman et al., 2001). Pifer en Baker (2016) benadrukken dat er meer onderzoek gedaan moet worden naar de verschillende fasen en het verloop hiervan in het promotietraject. In huidig onderzoek wordt de rol van de begeleider zo veel mogelijk betrokken bij de fasen door in te gaan op academische- en persoonlijke ondersteuning. Hierbij worden de meest voorkomende obstakels van promovendi waar begeleiders ook mee te maken kunnen krijgen toegelicht. Dit draagt bij aan het inzichtelijk maken van de rol van de begeleider in het promotietraject.

In de volgende paragrafen worden de drie fasen achtereenvolgens uitgewerkt.

2.3 Entreefase

De entreefase wordt door Gardner (2009) omschreven als de periode van voor de aanmelding tot het doen van onderzoekswerk. Dit omvat de toelating en het begin van het onderzoekswerk. Nadat de (co)promotor(en) de promovendus heeft geselecteerd en aangenomen moet de voortgang door hen worden gewaarborgd door onder andere het voeren van voortgangsgesprekken en bieden van sturing (Sonneveld et al., 2009). Hoe de promotor de voortgang bewaakt verschilt per Universiteit en (co)promotor. De afspraken die onderling worden gemaakt tussen begeleider en promovendi zijn hierin bepalend. In deze fase oriënteert de promovendi zich en vormt relaties met mede promovendi en de faculteit. Het aanpassen aan de nieuwe rol van gedisciplineerde promovendi gaat gepaard met uitdagingen die zich uiten in de overgang naar een ander leven, andere denkwijzen, werkzaamheden en de het worden van een onafhankelijke promovendus (Gardner, 2009; Pifer & Baker, 2016). Deze periode duurt vaak een paar maanden. Dit is een belangrijke periode omdat 40% van de totale uitstroom plaatsvindt in de entreefase (Gardner, 2009). Na de aanstelling maakt de promovendus kennis met de verwachtingen en richtlijnen van het onderzoeksgebied en wordt de fundamentele basis gelegd voor promotietraject (Gardner, 2009; Pifer & Baker, 2016).

2.3.1 Academische ondersteuning in de entreefase.

Academische ondersteuning in de entreefase valt onder de inhoudelijke begeleiding en is hiermee voornamelijk de verantwoordelijkheid van de dagelijkse begeleider (De Goede et al., 2014). De promotiereglementen binnen de Universiteiten verschillen per universiteit, faculteit maar zijn vergelijkbaar van inhoud. Volgens het promotiereglement van de Universiteit Leiden (2021) wordt de promovendi richting de dissertatie begeleid aan de hand van een opleidings- en begeleidingsplan (OBP). Dit plan wordt jaarlijks besproken met de promovendus en de betrokken actoren in het begeleidersteam (PNN, 2020). Vanuit de Graduate School (of Social Sciences) – de eenheid in de faculteit die verantwoordelijk is voor de promotieopleiding – bij de Universiteit Leiden en de Vrije Universiteit van Amsterdam is na acht maanden een Go of No Go-product vereist. Het doel van het Go of No Go-product is om inzicht te krijgen in de progressie van de promovendus en de voorgang vast te stellen.

De (co)promotor(en) dient in de entreefase rekening te houden met de behoefte van de promovendi die vaker korte gesprekken nodig hebben dan later in het traject (Gardner, 2009). Op deze manier kan er vaker worden gecontroleerd of de route die de promovendus bewandeld nog in de gewenste richting is (PNN, 2020). Volgens Sonneveld en Oost (2006) zijn tussentijdse publicaties en jaarlijkse beoordelingen pijlers van de voortgang. Hiernaast heeft de (co)promotor(en) als taak te monitoren of de promovendus deelneemt aan de verplichtingen in het opleidingsprogramma en te controleren of de gemaakte plannen voor het promotieonderzoek voldoen aan de gedragsregels in het wetenschapsgebied (UL, 2019). Hoe meer academische ondersteuning wordt geboden door begeleiders hoe positiever de promovendi de begeleiding ervaart (Overall et al. (2011). In de entreefase kunnen promovendi onder andere obstakels ervaren omtrent (a) de verwachtingen van het promotietraject (b) en de match met de begeleider.

Verwachtingen van de promovendi

Het hoge verloop in de entreefase is voornamelijk te wijten aan onjuiste verwachtingen van het promotietraject (Gardner, 2009). Promovendi weten in dit geval niet goed wat er van hen verwacht wordt en komen hier in de eerste fase van het promotietraject achter. Volgens Brill et al. (2014) hebben veel promovendi geen ervaring met deze hoogste vorm van educatie. Dit geeft aan dat het nieuwe ervaringen zijn. Indien promovendi verkeerde verwachtingen hebben is de kans aannemelijker dat zij minder goed functioneren. Volgens De Goede et al. (2014) heeft een verkeerd verwachtingspatroon een negatieve invloed op de motivatie van de

promovendus. De motivatie van de promovendus komt grotendeels voort uit de interesse in het onderzoek, onderwerp en het verbeteren van onderzoeksvaardigheden (De Goede et al., 2014).

Begeleiders hebben een aandeel in het vormen van de verwachtingen omdat zij de promovendus introduceren in een nieuwe werkomgeving (De Goede et al., 2014; Gardner, 2009). De begeleider schetst de verwachtingen van de promovendi tijdens de sollicitatieprocedure en met de onderlinge afspraken. Volgens Christie (2006) kunnen misvattingen in de verwachtingen worden geminimaliseerd door vanuit de kant van de begeleider duidelijkheid te creëren over de verschillende rollen en regels in het promotietraject. De begeleider en de promovendi moeten hier proactief in zijn omdat het beleid van de Universiteit wel richting geeft maar weinig concretiseert.

Match tussen promovendi en begeleider

Een verkeerde match tussen begeleider en promovendus is één van de belangrijkste redenen voor uitstroom (Gardner, 2009). Hierbij voldoen beide partijen niet aan elkaars verwachtingen of gemaakte afspraken waardoor een of beide betrokkenen het traject laat stoppen. De match tussen promovendi en begeleider is een belangrijk beginpunt van een gezonde werkrelatie (Brill et al., 2014).

Christie (2006) stelt dat promovendi niet altijd worden begeleid door de initiële hoogleraar wie hen heeft geïnspireerd om te promoveren. Het is dan ook belangrijk om in de entreefase transparant te zijn over de samenwerkingen in het traject. Er moet voor promovendi duidelijk zijn wie de dagelijkse begeleider(s) en (co)promotoren zijn. Het is belangrijk dat promovendi, indien mogelijk, tijdens de toelating zorgvuldig de begeleider kiest om een juiste match tot stand te brengen (Brill et al., 2014; Gardner, 2009a). Gardner (2009) stelt dat het een tijdje kan duren voor dat een verkeerde fit tussen begeleider en promovendus tot uiting komt. De samenwerking betreft namelijk een nieuwe relatie die tijd nodig heeft zich te ontwikkelen.

2.3.2 Persoonlijke ondersteuning in de entreefase

In de entreefase moeten begeleiders naast de academische ondersteuning ook rekening houden met de nieuwe en eventueel emotioneel beladen ervaringen van promovendi (Gardner, 2009; Overall et al., 2011). Promovendi ontwikkelen zich in deze fase van student naar onafhankelijke promovendi wat een bepalende succesfactor is voor het verdere verloop (Gardner, 2009a). Deze ontwikkeling kan gepaard gaan met gevoelens van twijfel, isolatie en angst (Brill et al., 2014).

Promovendi kunnen zich verward voelen omdat niet direct alles duidelijk is voor hen. Ook kunnen promovendi zich overweldigd voelen door de grote hoeveelheid nieuwe ervaringen in het promotietraject. Dit kan als gevolg hebben dat promovendi achterlopen bij de voortgang en gestelde doelen (Brill et al., 2014). Indien promovendi soortgelijke problemen ervaren dienen de begeleiders hier op een warme, empathische en respectvolle manier mee om te gaan. Dit kunnen begeleiders doen door complimenten te geven en uit te gaan van de kwaliteiten van de promovendi (Overall et al., 2011). Deze vorm van persoonlijke ondersteuning neemt twijfel weg en geeft promovendi het gevoel dat zij het kunnen. Dit kan voor sommige promovendi het verschil maken in het wel of niet succesvol afronden van het traject. Volgens de 'Golden rules for PhD supervision' (UL, 2019) is het ook belangrijk voor de (co)promotor(en) zich geëngageerd, duidelijk en consistent op te stellen tegenover de promovendus. Hieruit wordt duidelijk dat de begeleiders onderdeel zijn van het promotietraject en hun input essentieel is voor promovendi. In de entreefase kunnen promovendi obstakels ervaren omtrent (a) de ontwikkeling van de relatie met de begeleider en (b) het machtsverschil.

Ontwikkeling van de relaties met begeleider

De relatie ontstaat in de entreefase door de behoefte van de promovendus om zich te vestigen in de functie en de behoefte om erbij te horen (Tinto, 1987). Naast de positieve kanten van een relatie kan de relatie ook als negatief worden ervaren door promovendi. Hierbij is de relatie tussen de begeleider en promovendi afstandelijk en voelt de promovendi zich onvoldoende gehoord. Promovendi die een slechtere relatie ervaren met hun begeleiders hebben een grotere kans om uit te stromen (Gardner, 2009). Promovendi ervaren hierbij de angst dat hun werk te weinig ondersteuning krijgt vanuit de begeleiders en de faculteit (Pifer & Baker, 2016). Met een slechte relatie ervaart de promovendi te weinig ondersteuning gevolgd door de angst het promotietraject niet succesvol af te ronden.

De begeleiders kunnen een significante bijdragen leveren aan de ontwikkeling van de relatie door open te staan voor buitenschoolse activiteiten, een lunch of de promovendus te betrekken in een gedeelde kantoorruimte (Boyle & Boice, 1998). De begeleiders hebben de officiële taak om de promovendi structureel te begeleiden maar hebben voor een goede mentorrol een diepgaandere relatie nodig. Voor een diepgaandere relatie is gelijkwaardig respect, doelen en interesses nodig maar is nog geen garantie voor een goede persoonlijke match (Mullen, 2007).

Machtsverschil

Het tweede obstakel die promovendi kunnen ervaren betreft een machtsverschil in de relatie. Veel promovendi hebben het gevoel dat ze zich moeten bewijzen tegenover hun begeleiders (Gardner, 2009). Begeleiders hebben een machtige positie omdat zij autonoom functioneren en niet veel worden gecontroleerd of verantwoording af hoeven te leggen (Meijer, 2002). Promovendi kunnen wegens de bewijsdrang of als ze zien dat mede-promovendi anders of beter worden begeleid aan zichzelf gaan twijfelen (Brill et al., 2014; Gardner, 2009). Het verschil tussen de relatie met mede-promovendi en (co)promotor(en) is het statusverschil. Promovendi hebben over het algemeen in de entreefase meer contactmomenten met de mede-promovendi dan met de begeleiders. Hierdoor is het lastiger voor hen om een relatie op te bouwen met de begeleider (Gardner, 2009). De relatie met mede-promovendi wordt gezien als gelijkwaardig, terwijl de (co)promotor(en) wordt gezien als iemand met meer autoriteit.

2.4 Integratiefase

De integratiefase omvat globaal de periode van het veldwerk en de sociale- en academische integratie richting de kandidatuursfase (Gardner, 2009). In deze fase moeten de promovendi laten zien dat ze competent genoeg zijn om een onafhankelijke onderzoeker te worden. De overgang van kennis opnemer naar kennis producent aan de hand van onderzoek staat hierin centraal. Na de entreefase zijn de promovendi in het algemeen meer geïntegreerd in de stof van hun onderzoek, beginnen ze de academische cultuur beter te begrijpen en zijn meer op de hoogte van de verwachtingen van het promotietraject. De promovendi krijgen er in deze periode veel werkzaamheden bij en staat in het teken van de afronding van de leerprogramma's. Hiernaast moet de promovendi het grootste deel van de dataverzameling afronden aan de hand van literatuur- en empirisch onderzoek. De fundamentele onderzoeksresultaten komen dan ook voort uit de integratiefase (Gardner, 2009).

2.4.1 Academische ondersteuning in de integratiefase

De verantwoordelijkheden van de begeleiders wijken niet veel af van die in de entreefase. Volgens Overall et al. (2011) dient de begeleider nog steeds academische ondersteuning te bieden om promovendi te helpen het onderzoek te voltooien. Promovendi kampen in deze fase namelijk met extra werkzaamheden naast het verzamelen van data voor de dissertatie. Deze bestaan uit het publiceren in tijdschriften, lesgeven en het bijwonen van relevante conferenties (De Goede et al., 2014; Devos et al., 2017; Meijer, 2002; Sonneveld et al., 2009). Deze

groeïende hoeveelheid werk kan zorgen voor overbelasting en stress (Brill et al., 2014; Levecque et al., 2017). Wanneer promovendi overbelast raakt kan dat de behoefte aan academische ondersteuning vergroten.

Begeleiders kunnen promovendi beschermen tegen achterstand in het schrijfproces, als gevolg van de toenemende werkzaamheden, door zogenaamde ‘schrijfblokken’ voor te stellen en te werken met deadlines. Hierin neemt de promovendus de tijd om zich enkel te focussen op het schrijven van het onderzoek (PNN, 2020). Het is hiernaast belangrijk niet te streng te zijn in het stellen van deadlines omdat te strakke deadlines de voortgang van de promovendi in het promotietraject kunnen hinderen (Overall et al., 2011). Promovendi kunnen in deze fase obstakels ervaren rondom (a) hun autonomie en (b) het aantal bijeenkomsten.

Autonomie van promovendi

Gedurende de integratiefase ontdekken promovendi steeds meer hun eigen onderzoek identiteit en is het van belang hier faciliterende begeleiding bij te bieden (Gardner, 2009; Kayama et al., 2013). Als de (co)promotor(en) de autonomie van de promovendi in deze fase zouden ondermijnen neemt dit het vertrouwen van de promovendi in zichzelf weg (Overall et al., 2011). Zonder autonomie leren de promovendi niet hoe ze zelf een onderzoeker worden. In het onderzoek van Boeschoten et al. (2015) refereerde sommige promovendi bij een gebrek aan autonomie naar zichzelf als ‘trained monkeys’ (p. 4) omdat ze een vooropgesteld traject hebben doorlopen. Dit gebrek aan autonomie hindert de creativiteit en mogelijkheid tot innovaties. Autonomie stelt volgens Heathcott (2007) de promovendi in staat nieuwe ideeën te opperen en de mogelijkheid om vaardigheden te ontwikkelen. Een combinatie van hoge mate van academische ondersteuning en het stimuleren van autonoom werken heeft de hoogste effectiviteit bij het doen van onderzoek (Overall et al., 2011).

Begeleiders kunnen de autonomie van promovendi stimuleren door professionele vaardigheden aan te leren zodat promovendi op zichzelf kunnen functioneren. Deze vaardigheden bestaan onder andere uit onderzoek inhoudelijke vaardigheden, lesgeven en gesprekstechnieken (McDaniels, 2010; Zinner, 2016). Autonomie kan ook gestimuleerd worden door de promovendi als gelijke te behandelen (Gardner, 2009). Hierbij houdt de begeleider de eindregie in handen en corrigeert indien er fouten worden gemaakt. Waarin promovendi in de entreefase nog een groot statusverschil kunnen ervaren wordt door autonoom functioneren in de integratiefase gedeeltelijk minder (Gardner, 2009). De keerzijde van het bieden van vrijheid aan promovendi is dat er verschillen kunnen ontstaan in de visies en ideeën over het proefschrift (PNN, 2020).

Bijeenkomsten met de begeleiders

In de integratiefase krijgen promovendi meer vrijheid en verantwoordelijkheden. Dit doet een beroep op de discipline van promovendi en de eigenschap om zichzelf te blijven motiveren (Berger & De Jonge, 2005). Eén van de grootste zorgen van de promovendi zijn de hoeveelheid ontmoetingen met de begeleider (Sonneveld, 2017). In deze ontmoetingen wordt de voortgang besproken aandacht besteed aan het ontwikkelen van de vaardigheden. Het is gewenst dat de begeleider de promovendi voorziet van opbouwende feedback en er sprake is van consistente communicatie. De frequentie van de ontmoetingen in de entreefase is relatief hoog en neemt in de integratiefase af (Gardner, 2009). In het onderzoek van De Goede et al., (2014) geeft 54.9% van de respondenten aan dat zij tussen wekelijks en maandelijks met de begeleider bijeenkomen. In het onderzoek van Mattijssen et al. (2020a) ontmoeten promovendi hun dagelijkse begeleiders minstens wekelijks. Naar mate de bijeenkomsten toenemen draagt dit bij aan het succesvol afronden van het traject (De Goede et al., 2014; Overall et al., 2011).

De ontmoetingen kunnen volgens Mattijssen et al. (2020a) twee kanten op werken. Enerzijds kan er wegens een goede begeleiding de behoefte ontstaan elkaar vaker te treffen. Anderzijds kan er juist door een verwerpelijke begeleiding de behoefte ontstaan om vaker bij elkaar te komen. In het literatuurdebat komen verschillende redenen naar voren waarom er minder bijeenkomsten plaatsvinden. Zo kunnen de doelen en werkzaamheden van de promovendi dit in sommige periodes toelaten (Gardner, 2009). Begeleiders hebben ook andere verantwoordelijkheden naast het ondersteunen van promovendi, zoals een onderwijstaak.

2.4.2 Persoonlijke ondersteuning in de integratiefase

Zowel in de entreefase als integratiefase is het van belang in de begeleiding aandacht te geven aan de emotionele aspecten in het promotietraject (Overall et al., 2011). In de integratiefase worden promovendi meer bekend met het wetenschappelijke werkveld. Gardner (2009) stelt dat veel promovendi in deze fase ondervinden hoe de academische wereld echt in elkaar steekt. Deze werkelijkheid kan afwijken van hun geïdealiseerde idee van de wetenschap. Promovendi kunnen daarom een obstakel ervaren omtrent hun veranderende rol in identiteit.

De sociale identiteit van promovendi

In de integratiefase maakt de promovendi een verandering door in de sociale identiteit (Gardner, 2009). Zij moeten zichzelf staande zien te houden als onafhankelijke onderzoeker. Deze mentale verandering kan gepaard gaan met onzekerheid en twijfel (Brill et al., 2014). Promovendi kunnen last ervaren van de prestatiedruk wat gevolgen kan hebben voor hun

mentale gezondheid. Deze gevolgen uiten zich onder andere in burn-out- en depressieverschijnselen (Levecque et al., 2017).

Begeleiders kunnen de mentale ontwikkeling stimuleren door te benadrukken dat het promotietraject een leerproces is en de professionele vaardigheden groeien gelang de tijd verstrijkt (Byers et al., 2014). Het is daarnaast belangrijk dat de begeleider eventuele emotionele obstakels erkent. Het erkennen van emotionele obstakels van promovendi draagt bij aan het verminderen van de emotionele uitputting van promovendi (Hunter & Devine, 2016).

2.5 Kandidatuurfase

Nadat de meeste uitdagingen uit de integratiefase zijn overwonnen bevinden de promovendi zich in de kandidatuurfase. De kandidatuurfase is de laatste periode waarin de promovendi de examens heeft behaald en richting een afronding van het promotietraject gaat. Gardner (2009) doelt met deze fase op het Amerikaanse promotietraject die verschilt van Nederland. In Nederland zijn er andere toetsen en criteria waarmee de promovendi aantoont vaardig genoeg te zijn voor de doctorsgraad. De kandidatuurfase omschreven door Gardner (2009) komt dus niet volledig overeen met praktijk in Nederland maar wordt wel aangehouden in dit onderzoek om de ervaringen van promovendi en de te verwachte problematiek voor begeleiders inzichtelijk te maken.

In de kandidatuurfase moet de promovendi het individuele onderzoek voor de dissertatie afronden. Hierin is de afronding van de dissertatie het belangrijkste onderdeel (Pifer & Baker, 2016). Deze fase is het meest individualistisch omdat de promovendi zich moet transformeren naar een professional die zelfstandig de dissertatie kan verdedigen (Gardner, 2009). Dit in tegenstelling tot de entree- en integratiefase waarin de promovendi nog relatief veel kunnen leunen op de ondersteuning van de begeleiders.

2.5.1 Academische ondersteuning in de kandidatuurfase

Ondanks de promovendus meer op zichzelf aangewezen is neemt de vraag naar academische begeleiding toe. Specifiek naar begeleiding die gericht is op advies en training omtrent de dissertatie (Gardner, 2009). De dissertatiebegeleider is hierin de grootste ondersteunende factor. De begeleider kan in de ideale situatie de promovendus ondersteunen door duidelijke feedback te geven gerelateerd aan de afsluiting van de dissertatie (Gardner, 2009; Overall et al., 2011). Uiteindelijk moet de promotor de dissertatie beoordelen, aan de hand van de bijdrage

van de dissertatie, de vorm waarin dit is uitgevoerd en de inhoudelijke componenten (Gentry, 2008) en voorleggen aan de promotiecommissie. In deze fase kan (a) de tijdsdruk en uitloop en (b) de vervolgstap na het promotietraject een obstakel vormen voor promovendi.

Tijdsdruk en uitloop

Omdat de promovendi in verhouding met de entree- en integratiefase meer op zichzelf aangewezen en kan de tijdsdruk toenemen. Uit het rapport van De Goede et al., (2013) blijkt dat maar een gering deel binnen vier jaar de promotie afrondt. De helft van de promovendi heeft na vijf jaar de promotie afgerond wat op basis van het rapport van De Goede et al., (2013) als gebruikelijk wordt beschouwd. In het onderzoek van Sonneveld (2017) in Zurich geeft zelfs 49,1% van de geïnterviewde promovendi aan dat het initiële tijdsbestek voor het promotietraject te beperkt is. Volgens Meijer (2002) zijn (co)promotor(en) zich minder bewust van de tijdsdruk die promovendi ervaren omdat zij een vaste aanstelling hebben. Promovendi daarentegen hebben over het algemeen een aanstelling van vier jaar en ervaren deze tijdsdruk meer (Meijer, 2002; Van de Schoot et al., 2013). Een andere verklaring is dat begeleiders vertraging als normaal beschouwen. Bal en Vermeulen (1996) stellen dat de (co)promotor(en) veelal in de entreefase al rekening houden met eventuele vertraging waardoor uiteindelijk de promovendi buiten het aangestelde contract de dissertatie moeten afronden.

Vervolgstap voor promovendi

In de kandidatuurfase oriënteren promovendi zich op gewenste posities na het promoveren (Gardner, 2009). Uit onderzoek van Boeschoten et al. (2015) blijkt dat bij het zoeken naar een nieuwe baan de promovendi de commerciële insteek vaak niet voldoende hebben ontwikkeld. Hierdoor kunnen zij zichzelf lastiger van een goede baan. Volgens De Goede et al., (2014) worden in het promotietraject beperkte suggesties gedaan door begeleiders naar carrièremogelijkheden die niet aan de universiteit verbonden zijn.

Begeleiders kunnen een bijdrage leveren aan de oriëntatie en de ontwikkeling van het professionele netwerk van de promovendi. Dit verbreed opties van carrièremogelijkheden na het promotietraject. Begeleiders kunnen hun connecties inzetten om de promovendus te introduceren bij partners of door eventuele posities te voorstellen (Pifer & Baker, 2016). In het literatuurdebat blijft een veel besproken vraag wiens verantwoordelijkheid het is indien de promovendus een toekomst ambieert buiten de Universiteit (Boeschoten et al., 2015).

2.5.2 Persoonlijke ondersteuning in de kandidatuurfase

Richting het einde van de kandidatuurfase vormt de relatie zich van een begeleidende relatie naar een collega relatie (Gardner, 2009). Dit betekent dat de promovendus de autoriteit in zichzelf begint en dient te vinden. In de kandidatuurfase moeten promovendi zelfstandig werken is een veel voorkomend probleem dat promovendi zich eenzaam en geïsoleerd voelen (Brill et al., 2014; Gardner, 2009). De obstakels die promovendi in deze fase ervaren blijven een gedeelde verantwoordelijkheid van begeleider en promovendus (PNN, 2020).

Het is van belang dat de begeleider anticipeert op de eenzaamheid omdat dit de mentale gezondheid van de promovendi negatief kan beïnvloeden. Begeleiders kunnen hier op aansluiten door de promovendi te laten geloven in hun eigen kunnen en vertrouwen te hebben in dat ze autonoom kunnen functioneren (Overall et al., 2011). De manier waarop begeleiders hier mee om gaan verschilt per begeleider. Het bieden van persoonlijke ondersteuning is dan ook een vaardigheid die ontwikkeld moet worden door de tijd heen. Hunter en Devine (2016) stellen namelijk dat emotionele uitputting lager is bij promovendi die worden begeleid door meer ervaren (co)promotor(en).

2.6 Overzicht theoretisch kader

Het bovenstaande theoretisch kader bevat veel informatie. In ‘Tabel 2’ worden de belangrijkste punten per fasen weergegeven. Voor de academische- en persoonlijke ondersteuning zijn de meest relevante uitgangspunten voor huidig onderzoek samengevat. Hiermee blijft de informatie compact en is het theoretisch kader gemakkelijk te overzien.

Tabel 2

Overzicht fasen met academische- en persoonlijke ondersteuning

	Entreefase	Bron
Algemene kenmerken	Is de periode van aanmelding tot het onderzoekswerk. Promovendi krijgen een nieuwe rol en ervaren uitdagingen in de overgang naar: een onafhankelijke promovendus, een ander leven, denkwijzen en werkzaamheden. Meeste promovendi stromen uit in deze fase.	(Gardner, 2009; Pifer & Baker, 2016).
Academische ondersteuning	Begeleiding door (co)promotor en dagelijkse begeleider aan de hand van een ontwikkelings- en begeleidingsplan. Behoeft aan bijeenkomsten van promovendi is hoog. Meer bijeenkomsten is een betere ervaring van promovendus. Grootste obstakel is verkeerde verwachtingen van promovendi ten aanzien van het promotietraject. De begeleider kan bijdragen aan de verwachtingen door duidelijkheid te creëren. Het tweede obstakel is een verkeerde match tussen begeleiders en promovendi die begint in de toelating. Duidelijkheid over deze match komt later in het traject.	(Brill et al., 2014; Christie, 2006; De Goede et al., 2014; Gardner, 2009; Overall et al., 2011; PNN, 2020)

Persoonlijke ondersteuning	Persoonlijke ondersteuning is nodig voor emotionele obstakels van promovendi, zoals gevoelens van angst en twijfel. Begeleiders kunnen obstakels van promovendi opvangen met warmte, empathie en respect. Belangrijkste obstakel is de ontwikkelende relatie met de begeleider. Promovendi met slechte relatie stromen vaker uit. Begeleiders kunnen bijdragen door open te staan voor relatie stimulerende activiteiten. Promovendi ervaren een machtsverschil.	(Boyle & Boice, 1998; Gardner, 2009; Meijer, 2002; Overall et al., 2011; Pifer & Baker, 2016)
	Integratiefase	Bron
Algemene kenmerken	Promovendi voeren onderzoekswerk uit door literatuur- en empirisch onderzoek. Fundamentele basis voor onderzoeksresultaten wordt hierin gecreëerd. Hiernaast bestaat het werk uit het publiceren in tijdschriften, lesgeven en het bijwonen van relevante conferenties Promovendus krijgt meer vrijheid en verantwoordelijkheid wat een groter beroep doet op hun discipline.	(Gardner, 2009; Pifer & Baker, 2016)
Academische ondersteuning	Begeleider biedt academische ondersteuning door periodieke ontmoetingen, consistente communicatie en het voorzien van opbouwende feedback. Te strakke deadlines kunnen de voortgang hinderen. Promovendi kunnen moeite hebben met hun vrijheid. Promotor moet faciliterende begeleiding bieden en autonomie stimuleren. Aantal bijeenkomsten is grootste zorg van promovendi. De waardering voor begeleiding daalt bij minder bijeenkomsten..	(Gardner, 2009; Mattijssen et al., 2020a; Pifer & Baker, 2016; Sonneveld, 2017)
Persoonlijke ondersteuning	Persoonlijke ondersteuning heeft als uitgangspunt vertrouwen te hebben in de competenties en capaciteiten van de promovendi. Promovendi ervaren een mentale ontwikkeling in hun identiteit. Begeleiders kunnen deze ontwikkeling stimuleren door erkenning te geven en het leerproces te benadrukken.	(Byers et al., 2014; Hunter & Devine, 2016; Levecque et al., 2017; Overall et al., 2011)
	Kandidatuurfase	Bron
Algemene kenmerken	Er is minder bekend over kandidatuurfase. Promovendi ronden de dissertatie af en verdedigen deze. Meer individuele periode waarin de ontwikkeling plaatsvindt naar onafhankelijke professional. Er kan minder worden geleund op hulp van de (co)promotor(en).	(Gardner, 2009; Pifer & Baker, 2016;
Academische ondersteuning	De afstand in begeleiding tussen promovendus en begeleider neemt toe. Er is meer behoefte aan begeleiding voor de dissertatie. Begeleider kan ondersteunen door de dissertatie te controleren op basisvoorwaarden. Promovendi kunnen obstakels ervaren in tijdsdruk en uitloop. Vertraging wordt veelal als normaal gezien. Promovendi oriënteren zich en begeleider kan zijn netwerk inzetten om de eventuele vervolgstap van promovendi te stimuleren.	(Bal & Vermeulen, 1996; De Goede et al., 2014; Meijer, 2002; Sonneveld, 2017)
Persoonlijke ondersteuning	Promovendi kan eenzaamheid ervaren. Begeleider kan ondersteuning bieden door promovendi te laten geloven in hun eigen kunnen en vertrouwen te hebben in het autonoom functioneren. Emotionele uitputting is lager bij begeleiders met meer ervaring.	(Brill et al., 2014; Gardner, 2009; Hunter & Devine, 2016; Overall et al., 2011)

3. Methodologie

In dit hoofdstuk zijn de methoden van het onderzoek toegelicht. Dit betreft de context van het onderzoek in paragraaf 3.1, het onderzoek ontwerp (3.2), de dataverzameling (3.3), de onderzoekspopulatie (3.4), de data analysemethoden (3.5) en het onderzoek verloop in paragraaf 3.6. Tot slot is de validiteit en betrouwbaarheid toegelicht in paragraaf 3.7.

3.1 Onderzoek context

Mijn onderzoek richt zich op hoe de begeleiders hun rol in het promotietraject zien. Het promotietraject komt voor in verschillende soorten maar dit onderzoek richt zich voornamelijk op de traditionele promotietrajecten waarbij promovendi in dienst zijn bij de Universiteit. De tijdsduur van deze promotietrajecten is over het algemeen vier jaar (Van de Schoot et al., 2013). Promovendi ontvangen tijdens deze periode doorgaans een salaris of beurs van de Universiteit en worden begeleid door een of meerdere (co)promotoren.

Een promotor is de eerste begeleider en een copromotor fungeert als tweede begeleider en is doorgaans de dagelijkse begeleider (Keesman et al., 2015; Mattijssen et al., 2020a; Sonneveld & Oost, 2006; Sonneveld, 1997). Een promovendus heeft vaak meerdere begeleiders. Uit het rapport van De Goede et al. (2014) blijkt dat de meeste begeleidingsteams bestaan uit één promotor en één dagelijkse begeleider. Uit het onderzoek van Mattijssen et al. (2020a) blijkt dat 97.3% van de promovendi in Nederland twee of meer begeleiders hebben.

Desondanks de vele soorten promovendi zijn in dit onderzoek twee soorten promovendi te onderscheiden, de werknemer promovendi en de beurspromovendi (Mattijssen et al., 2020b). Voor werknemer promovendi is het begrip ‘binnen promovendi’ aangehouden en voor beurspromovendi het begrip ‘buitenpromovendi’. Buitenpromovendi wijken af van het reguliere traject omdat zij niet in dienst zijn bij de Universiteit maar promoveren naast hun eigen baan onder begeleiding van een hoogleraar. Buitenpromovendi zijn niet contractueel verbonden aan het promotietraject, beginnen vaak op eigen initiatief en brengen veelal een eigen financiering of beurs met zich mee. Echter ligt de focus op binnen promovendi.

3.2 Onderzoek ontwerp

Om de hoofd- en deelvragen te kunnen beantwoorden heb ik gebruik gemaakt van kwalitatieve data verzameling. Een kwalitatieve methode leent zich goed voor huidig onderzoek omdat het exploratief van aard is. Hierbij komen bevindingen gaandeweg tot stand en wordt er geprobeerd het probleem beter te begrijpen (Bryman, 2016). Met een kwalitatieve

benadering kunnen de ervaringen en interpretaties van de begeleiders worden achterhaald. De begeleiders kunnen met kwalitatief onderzoek specifiek hun aandeel in het promotietraject toelichten dan bij kwantitatief onderzoek. In mijn onderzoek wordt met kwalitatief onderzoek geprobeerd bij een kleine onderzoeksgroep de sociale leefwereld inzichtelijker te maken (Doorewaard et al., 2019). Dit gebeurt aan de hand van woordelijke onderbouwingen in plaats van een cijfermatige toetsing.

Mijn onderzoek is inductief omdat er wordt geprobeerd op basis van empirisch onderzoek tot alternatieve verklaringen te komen. Hierbij zijn er patronen en wetmatigheden ontdekt in de empirische bevindingen om tot een theoretische redenering te komen (Doorewaard et al., 2019). Inductief onderzoek kan volgens Yin (2017) het beste worden toegepast in een specifieke context waar een hoe- of waarom vraag speelt en past daarom goed bij de onderzoeksvraag: *‘Hoe percipiëren (co) promotoren hun eigen rol en betrokkenheid in de begeleiding van promovendi en welke aspecten kunnen daarin verbeterd worden?’* Door de specifieke context waarin het onderzoek is uitgevoerd kunnen de resultaten niet worden gegeneraliseerd naar de gehele populatie (Bryman, 2016). Wanneer generaliseren lastig is kan de data wel als onderdeel van een groter geheel worden gezien wat een vorm van theoretisch generaliseren mogelijk maakt (Flyvbjerg, 2006). Tevens kunnen de resultaten van exploratief onderzoek uitnodigen voor nader onderzoek en/of kwantitatieve data verzameling.

3.3 Dataverzameling

Om inzicht te krijgen in het perspectief van de (co)promotor(en) (of wel de begeleiders) op het promotietraject heb ik field- en deskresearch uitgevoerd. Als dataverzameling methode voor de fieldresearch heb ik gekozen voor semigestructureerde interviews. Het voordeel van semigestructureerde interviews is dat er inzichtelijk wordt wat de respondenten belangrijk vinden en ik flexibel kon inspelen op relevante onderwerpen (Bryman, 2016). Het gebruik van deze methode gaf ruimte om aan te sluiten bij de leefwereld van de respondent en de ervaringen hierin te achterhalen (Hermanowicz, 2002). In het huidige literatuurdebat ontbreken namelijk de percepties van de begeleiders op hun rol in het promotietraject. Semigestructureerde interviews leggen juist deze percepties en interpretaties van de begeleiders bloot waardoor deze beter te begrijpen zijn (Hermanowicz, 2002). Breder begrip van de percepties van de begeleider gaven ruimte voor passende aanbevelingen.

Alle interviews hebben digitaal plaatsgevonden via het video communicatieprogramma Zoom. In het begin van de semigestructureerde interviews heb ik achtergrondinformatie achterhaald zoals: werkervaring, aantal begeleidde en gestopte promovendi, om de respondent

in context te kunnen plaatsen. Vervolgens zijn de belangrijkste onderwerpen besproken aan de hand van een topiclist die is opgesteld op basis van het verkennende onderzoek (zie Bijlage 1). Het verkennende onderzoek duidde op de volgende interessante onderwerpen om verder te onderzoeken: (1) aanloopfase, (2) algemene begeleiding, (3) academische- en (4) persoonlijke ondersteuning en (5) eventuele gestopte promovendi. Door de topiclist in elk interview consistent te hanteren is de structuur in de data te behouden. De interviews bevatten open antwoorden waardoor de data niet altijd gelijk zijn maar wel vergelijkbaar kunnen zijn (Bryman, 2016). De afwijkende of overeenkomende data gaven zodoende een indicatie van het perspectief van de begeleiders op hun begeleiding. Deze data heb ik vergeleken met de bestaande literatuur over de begeleiding in het promotietraject. Bij deze vergelijking was het belangrijk rekening te houden met het feit dat de huidige literatuur is gebaseerd op het perspectief van promovendi.

De deskresearch is uitgevoerd aan de hand van wetenschappelijke literatuur, internetbronnen, handleidingen, nieuwsartikelen en organisatie documenten. Veel literatuur is gebaseerd op onderzoek over het perspectief van de promovendi en niet direct vanuit de begeleiders. De voorwaarde voor het gebruik van deze bronnen is dan ook dat er raakvlak is met de begeleiding in het promotietraject. Voor de deskresearch heb ik in relevante bronnen gezocht naar andere bronnen die interessant waren voor mijn onderzoek. Hiernaast zijn de websites van de Universiteit Leiden en de Vrije Universiteit van Amsterdam geraadpleegd om de globale protocollen, die zijn toegepast op de promotietrajecten, in te zien. Als onderdeel van het vooronderzoek is er een bijeenkomst ingepland met één van de bekendste Nederlandse onderzoekers en auteurs omtrent promotietrajecten – Dr. H. Sonneveld – om te helpen mijn vraagstuk te interpreteren. De heer H. Sonneveld schijft regelmatig over promotietrajecten en heeft daarom een waardevolle gedachtegang over het perspectief van de begeleiders. Deze bijeenkomst heeft bijgedragen aan het afbakenen van de onderzoeksrichting.

3.4 Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit veertien respondenten die wegens het verkennende karakter van het onderzoek zijn geworven binnen twee verschillende Universiteiten. Voor het werven van deze respondenten is gebruik gemaakt van ‘purposive sampling’. Dit betekent dat ik de respondenten bewust en doelgericht heb geselecteerd op basis van hun eigenschappen (Bryman, 2016). Het voordeel van ‘purposive sampling’ is dan ook dat de onderzoekseenheden veel relevante informatie bevatten voor mijn onderzoek (Rapley, 2012). Voor de selectie waren de volgende criteria belangrijk: de respondenten moesten (1) (co)promotor zijn, (2) werkzaam

bij de Vrije Universiteit van Amsterdam of de Universiteit Leiden en (3) ruime ervaring hebben met het begeleiden van promovendi.

Hiernaast heb ik geprobeerd zo veel mogelijk respondenten te werven die ervaring hebben met gestopte promovendi. Het is gelukt om acht respondenten te werven die hier ervaring mee hebben, maar omdat dit specifieke informatie betreft is het niet gelukt om dit op voorhand bij elke respondent te controleren. Als ik dit als strenge voorwaarde zou stellen was moeilijker om voldoende respondenten te vinden. Twee contactpersonen binnen de Universiteiten is een oproeptekst overhandigd om te verspreiden onder de potentiële respondenten. Tien van de veertien respondenten zijn op deze manier geworven. De laatste vier respondenten zijn geworven door de eerder geselecteerde respondenten te vragen om nieuwe respondenten te suggereren. Deze nieuwe respondenten moesten eveneens aan de criteria van de ‘purposive sampling’ voldoen om geschikt te zijn voor het onderzoek. Het werven van respondenten via respondenten wordt in de literatuur ook wel ‘snowball sampling’ genoemd (Bryman, 2016). Dit heeft als voordeel dat er meer respondenten bereikt kunnen worden en als nadeel dat de respondenten te veel overeen kunnen komen met elkaar (Bryman, 2016). Om dit nadeel te beperken is het werven na de veertiende respondent gestopt.

Alle respondenten zijn werkzaam in Nederland en het merendeel, twaalf respondenten, in de Faculteit der Sociale Wetenschappen. Negen respondenten zijn werkzaam bij de Vrije Universiteit van Amsterdam (VU) en vijf bij de Universiteit Leiden (UL). Drie respondenten zijn ten tijde van het interview met emeritaat en begeleiden promovendi. Over het algemeen hebben de respondenten vanuit de VU meer jaren ervaring en meer promovendi begeleid. Ondanks deze verschillen zijn alle respondenten samengenomen en is hier geen onderscheid in gemaakt. In ‘Tabel 3’ is de onderzoekspopulatie weergegeven.

Tabel 3*Onderzoekspopulatie*

Respondent nr.	Aantal begeleide promovendi	Aantal promovendi momenteel	Aantal jaren ervaring met begeleiden van promovendi.	Ervaring met gestopte promovendi
VU1	20	5	30	Ja
UL2	2	2	7	Nee
VU3	5	5	18	Ja
VU4	13	4	28	Ja
UL5	4	12	2	Nee
VU6	17	8	15	Ja
UL7	0	2	2	Nee
VU8	4	1	29	Nee
UL9	0	9	4	Ja
VU10	6	3	6	Nee
VU11	23	2	31	Ja
VU12	35	7	29	Ja
UL13	13	11	14	Nee
VU14	20	4	30	Ja

3.5 Data-analysemethoden

De interviews zijn geanalyseerd met behulp van het programma Atlas T.I. Op voorhand zijn de interviews getranscribeerd om te voorkomen dat waardevolle data verloren zou gaan. Tijdens het transcriberen is de data geanonimiseerd, met als voordeel dat de respondenten meer open en eerlijk kunnen antwoorden. Na het transcriberen is de data gecodeerd en geanalyseerd met als doel patronen te herkennen. Dit is voor elk transcript consistent herhaalt wat het een iteratief proces maakt. Het analyseproces van de codering bestaat uit drie stappen, welke luiden: (1) open coderen, (2) axiaal coderen en (3) selectief coderen (Bryman, 2016, p. 569). Met dit coderingsproces is de ruwe data verwerkt tot relevante thema's en wordt er duidelijk of er nieuwe theoretische concepten ontstaan (Gioia et al., 2013).

(1) Open coderen is de eerste interpretatieve stap en breekt de data op in conceptuele categorieën en codes. Dit is gedaan door de transcripten grondig door te lezen en open codes te koppelen aan de tekstfragmenten. In deze stap viel op dat de data relatief veel uiteenliep met als gevolg dat er bijna driehonderd verschillende codes zijn aangemaakt. Soortgelijke tekstfragmenten hebben dezelfde open code gekregen. Zo heeft bijvoorbeeld een overeenkomende reden voor uitstroom dezelfde code gekregen.

(2) Axiaal coderen betreft het verbinden van de open codes. Dit is gedaan door de codes te vergelijken, controleren op samenhang en te kijken naar overeenkomende contexten, patronen en oorzaken (Bryman, 2016). Bijvoorbeeld: Samenhangende oorzaken voor uitstroom

zijn gezamenlijk in één codegroep geplaatst. In totaal leverde deze stap meer dan dertig codegroepen op.

(3) Selectief coderen is het uitwerken van de gevonden thema's en concepten die te verbinden zijn met meerdere codes (Bryman, 2016). In mijn onderzoek heb ik de belangrijkste thema's gevormd rondom: (a) de selectie en toelating in het promotietraject, (b) academische ondersteuning, (c) persoonlijke ondersteuning en (d) ervaringen rondom uitstroom en uitloop. Bij de eerste drie onderwerpen zijn de grenzen van de begeleiders en de ervaren obstakels in de begeleiding als belangrijkste concept gevormd.

Dit proces wordt overzichtelijk weergegeven in de codeboom (zie Bijlage 2). De codeboom betreft een samenvatting van het coderingsproces. Omdat het onderzoek exploratief van aard is betreft de data veel open codes wat te veel is om in één codeboom weer te geven. Om deze reden is het overzicht opgesteld op basis van de meest relevante codes. Hiernaast is als voorbeeld een deel van een gecodeerd transcript opgenomen in de bijlage (zie Bijlage 3).

3.6 Onderzoek verloop

De tijdsduur van de interviews varieerden van 39 minuten tot 91 minuten. Tijdens de interviews viel op dat de respondenten veel te vertellen hadden, in combinatie met een relatief brede topiclist was er in de meeste interviews sprake van tijdsgebrek. Dit heb ik ondervangen door alleen de, voor de begeleider, belangrijkste punten per onderwerp te bespreken.

Om het onderzoek verloop aan te duiden is het belangrijke de huidige Corona Crisis te benoemen. Wegens de Corona crisis waren alle respondenten en ik genoodzaakt vanuit huis te werken en het interview digitaal af te nemen. Dit wijkt af van interviews die fysiek plaatsvinden. Dit heeft als gevolg dat de data makkelijker op te nemen was voor transcriptie en als nadeel dat de lichaamstaal van de respondenten moeilijker af te lezen was. Dit nadeel is in mijn onderzoek beperkt door tijdens de interviews vaker door te vragen of de respondent de vragen begreep, de antwoorden te controleren en deze te laten bevestigen (Lupton, 2020).

3.7 Validiteit en betrouwbaarheid

Volgens Bryman (2016) is het lastig om kwalitatief onderzoek te repliceren en te generaliseren door de specifieke context van het onderzoek. In kwalitatief onderzoek is het dan ook gebruikelijk te spreken over 'trustworthiness' in plaats van validiteit en betrouwbaarheid omdat subjectiviteit een rol speelt en de validiteit niet exact gemeten kan worden. De 'trustworthiness' kan worden verhoogd als er rekening wordt gehouden met (1) de geloofwaardigheid, (2)

overdraagbaarheid, (3) betrouwbaarheid en (4) bevestigbaarheid van de verworven data in het onderzoek (Lincoln & Guba, 1985).

(1) De geloofwaardigheid van de data in dit onderzoek is gewaarborgd omdat de interpretatie van de data is gevalideerd door de respondenten. De transcripten zijn, indien gewenst, na de interviews ter controle toegestuurd aan de respondenten. Vijf respondenten wenste het transcript in te zien en is met hen gedeeld. Vier respondenten bevestigde de inhoud en twee respondenten gaven aan het transcript gelieve niet te includeren in de scriptie of verder te delen met de scriptiebegeleiders wegens privacy redenen. Ik heb aan deze wens voldaan en deze transcripten niet geïnccludeerd. Hiernaast zijn de afwijkende bevindingen in de resultaten gekenmerkt als opvallende data en niet achterwegen gelaten omdat deze niet zouden passen.

(2) De overdraagbaarheid van het onderzoek wordt gerealiseerd door de context waarin en het onderzoek plaatsvindt en de respondenten duidelijk te beschrijven. Hiermee kan het onderzoek in een andere soortgelijke context worden overgenomen. Hierom is in paragraaf 3.1 de onderzoek context van het promotietraject, de vormen van promovendi en de begeleiders toegelicht. Ook is in paragraaf 3.4 is de achtergrondinformatie van de onderzoekseenheden beschreven. Hiernaast is de topiclist (Bijlage 1) toegevoegd in de bijlagen zodat deze in een soortgelijk onderzoek opnieuw gebruikt kan worden.

(3) De betrouwbaarheid kan worden verhoogd door de uitvoering van het onderzoek nauwkeurig te bij te houden en te beschrijven (Bryman, 2016). Dit heb ik gedaan door in dit hoofdstuk het onderzoek ontwerp (3.2), data verzameling (3.3) en de data-analysemethoden (3.5) toe te lichten. Hiernaast is de codeboom (Bijlage 2) en een fragment van een gecodeerd transcript (bijlage 3) opgenomen in de bijlagen. Dit geeft een transparant beeld van de ondernomen stappen in het onderzoek.

(4) De bevestigbaarheid van kwalitatief onderzoek betreft de objectiviteit van de onderzoeker. In kwalitatief onderzoek is er bijna altijd sprake van subjectiviteit en is het van belang goed te verantwoorden hoe hier mee is omgegaan. Hiermee kan beïnvloeding worden geminimaliseerd (Bryman, 2016). Ik heb mijn objectiviteit geprobeerd te waarborgen door de citaten in het resultatenhoofdstuk door drie respondenten vroegtijdig te laten verifiëren. De citaten zijn, voor het delen van de scriptie, gedeeld met de desbetreffende respondent die de context hebben gecontroleerd. Soortgelijke respondentvalidatie verkleint volgens Bryman (2016) de subjectieve interpretatie van de data. Daarnaast heb ik semigestructureerde interviews gebruikt die door consistent gebruik de ontwikkeling van vooringenomenheid ondermijnen.

In het volgende hoofdstuk worden de resultaten van dit onderzoek weergegeven.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk zijn de resultaten van het empirisch onderzoek weergegeven. Als eerst is er in paragraaf 4.1 ingegaan op de aanloopfase en toelating van het promotietraject. In paragraaf 4.2 bespreek ik de academische ondersteuning gevolgd door de persoonlijke ondersteuning in paragraaf 4.3. Als laatste is in paragraaf 4.4 ingegaan op de ervaringen omtrent uitval en uitloop van promovendi.

4.1 Aanloopfase en toelating

In deze paragraaf is besproken (1) wat het belang is van de selectie en toelating, (2) wat de respondenten belangrijk vinden in de selectie en (3) welke obstakels de begeleiders hierin ervaren.

4.1.1 Belang van selectie en toelating

Uit de resultaten blijkt dat de aanloopfase waarin promovendi wordt geselecteerd en toegelaten cruciaal is omdat dit het beginpunt is van een eventuele samenwerking. Zo geven negen respondenten aan dat zij tijdens de sollicitatieprocedure proberen in te schatten of de promovendi potentie hebben het promotietraject succesvol af te ronden. Vijf respondenten zeggen dat zij van tevoren proberen te peilen of de sollicitant de juiste verwachtingen heeft van het promotietraject en proberen hierbij een duidelijk beeld te schetsen wat het promotietraject inhoudt. Deze bevinding pretendeert dat de selectie in de sollicitatieprocedure een bepalende factor kan zijn voor het succes van het promotietraject.

“Het grootste risico op uitval zit in de selectie. Dus als iemand eigenlijk niet weet waar die aan begint en er ook niet genoeg motivatie, tijd en omstandigheden voor heeft, dan kun je al uitrekenen dat de kans op uitval veel te groot is. Dus dan moet je er ook niet aan beginnen.” (Respondent 10)

Acht van de veertien respondenten geven als reden voor het aannemen van promovendi een bijdrage leveren aan langlopende onderzoeken, publicaties en het onderzoeksteam. De ruimte die begeleiders hebben voor het aannemen van promovendi loopt vaak gelijk aan de beschikbare geldstromen. De belangrijkste geldstromen zijn externe financiers voor het onderzoeksproject. Hiernaast stellen bijna alle begeleiders dat zij kunnen leren van het onderwerp wat de promovendi onderzoekt.

“En daarom is het ook belangrijk dat het voor jezelf natuurlijk interessant is anders dan ben je aan het proberen bij te dragen aan onderzoek van iemand anders wat zelf niet meer leuk vindt. Dus dat ja, dat is niet de bedoeling natuurlijk.” (Respondent 7)

Bijna alle respondenten vonden het lastig om concreet hun verwachtingen van promovendi te benoemen voordat zij beginnen aan het promotietraject. De criteria voor promovendi verschilt per traject. Acht respondenten noemen de academische schrijfvaardigheid als belangrijkste criteria voor toelating.

“Belangrijk vind ik dus inderdaad zeg maar een goeie argumentatie kunnen houden, de wetenschappelijke vaardigheden. In ons geval moet je ook nog sterk kwantitatief onderlegd zijn, dus academische vaardigheden als kunnen schrijven, zeg maar even, maar dan op hoog niveau.” (Respondent 4)

De inhoudelijke criteria als een match met het project waarop zij willen promoveren, voldoende inhoudelijke kennis en intellectuele potentie worden veelal gezien als basisvoorwaarden. Met betrekking tot de persoonskenmerken wordt er gelet op doorzettingsvermogen en of promovendi met tegenslagen om kunnen gaan. Zes respondenten benadrukken dat de kracht om vol te houden een benodigde eigenschap is van promovendi.

“Omgaan met tegenslag, om het iets rustiger te vertellen, dat is een hele belangrijke omdat je als in de wetenschap werkt krijg je eigenlijk voortdurend te horen wat je hebt gedaan is niet goed. Je hebt met bloed, zweet en tranen en paper geschreven en je stuurt het naar een tijdschrift en het wordt afgewezen. Dus als iemand daar niet mee om kan gaan, dan is het misschien niet het goede veld.” (Respondent 3)

Opvallend is dat respondenten anders omgaan met de toelating en begeleiding van buitenpromovendi. Dertien van de veertien respondenten hebben ervaring met het begeleiden van buitenpromovendi. Zeven van deze respondenten begeleiden alleen maar buitenpromovendi of meer dan binnen promovendi. De wederzijdse commitment bij buitenpromovendi is relatief beperkt ten opzichte van een binnen promovendi die in dienst is van de Universiteit omdat er geen financiering aan verbonden zit.

“Komt erop neer dat het buitenpromovendi zijn en zij niet per se een deadline hebben van vier jaar en daarom de druk aan de achterkant natuurlijk minder groot wordt. Er is gewoon tijd wanneer zij de tijd erin willen steken, zoveel tijd is er, dus dat betekent dat dat minder stress geeft. Het betekent ook dat het soms lang duurt voordat ze de stap zitten om die broodnodige artikelen te schrijven die nou eenmaal nodig zijn.”
(Respondent 2)

Bij de toelating van buitenpromovendi wordt er door vijf respondenten gekeken of het voorstel past in het langlopende onderzoeksproject. Ook moeten promovendi voldoende mogelijkheden hebben vanuit hun werk om het traject af te kunnen ronden. Dit kan langer duren omdat er meerdere gesprekken met meerdere partijen aan voorafgaan.

“Ik heb wel eens gezegd van jongens, het is een grote vijver, zwem maar lekker rondjes, en op het moment dat jij uit die vijver wil geeft dan een seintje. En dan gaan we kijken of je wel uit die vijver kan komen. Dat is natuurlijk een strategie die je wel bij buitenpromovendi kan doen maar niet bij binnen promovendi want die beginnen met een contract.” (Respondent 6)

4.1.2 Obstakels in de aanloopfase en toelating

Zes respondenten stellen dat het inschatten of promovendi de juiste capaciteiten heeft één van de moeilijkste taken is van de begeleiders. Een veel genoemde reden is dat zij niet voldoende kunnen peilen of de kandidaat geschikt is omdat de sollicitatieprocedure hier niet voldoende ruimte voor geeft. Vier respondenten benoemen dat pas later in het traject duidelijk wordt of promovendi daadwerkelijk in staat zijn het traject af te ronden. Indien dit niet het geval is zijn zij eigenlijk te laat.

“Dus ja is iemand in staat om een promotie af te ronden of niet? Nou ja, dat is natuurlijk een grote vraag en en en moeilijk in te schatten.” (Respondent 7)

“Het is vaak niet zo gemakkelijk om in te schatten in hoeverre iemand er toch nog toe zal komen. En ik besef me ook de beperkte zekerheid die je hebt.” (Respondent 14)

Zeven respondenten noemen dat zij hoge eisen stellen aan promovendi. Zij ervaren een obstakel in de begeleiding als de promovendi hier niet aan voldoen. Vier van deze respondenten benoemen dat de promovendi zelf ook worden belemmerd door de hoge eisen in het

promotietraject. Dit kan demotiverend werken. Deze respondenten geven aan dat dit extra werkzaamheden met zich mee brengt omdat stukken meerdere malen moeten worden gecontroleerd en gereviseerd.

“Wij stellen hele hoge eisen. Je gaat werken op het niveau van een goede wetenschappelijke onderzoeker uit Nederland. En in het geval van wetenschap is het dus ook niet gauw goed.” (Respondent 1)

De bovenstaande bevindingen lijken erop te duiden dat wegens de wisselende eisen van de trajecten, het maatwerk in de selectie en de beperkte ruimte in de sollicitatieprocedure begeleiders het lastig vinden om de juiste kandidaat te selecteren.

4.2 Academische ondersteuning

In deze paragraaf zijn de resultaten weergegeven aan de hand van drie concepten: (1) hoe de respondenten academische ondersteuning bieden, (2) waar de grens ligt tot waar zij ondersteunen en (3) welke obstakels zij hierin ervaren.

4.2.1 Omgang met academische ondersteuning

Acht respondenten benadrukken dat het voorzien van academische ondersteuning afhangt van de onderlinge afspraken en de fase waarin de promovendi zich verkeren. Vier begeleiders zeggen dat zij gedurende het traject inspelen op wat de promovendi nodig hebben.

“Dat verschilt misschien nog wel per fase van zo'n promotietraject maar je hebt mensen die heel fijn vinden om gewoon te horen van: nou, dit, dit moet jij nu doen. Dit is het eerste jaar tsjak tsjak, tsjak of je hebt promovendi die denken: nou ja, laat mij eerst maar een beetje met rust.” (Respondent 9)

Hiernaast stellen zeven begeleiders dat de ervaring en de leeftijd van de promovendi bepalend zijn voor de mate dat zij academische ondersteuning bieden. Over het algemeen hebben jongere promovendi meer academische ondersteuning nodig dan oudere promovendi omdat zij minder werk ervaring hebben.

“De jongeren promovendi, die zijn nog een beetje zoekende in het leven en zo, die hebben vaak ook in hun privéleven die is nog heel erg in ontwikkeling en zo, dus dat gaat met ups en downs. Dat hoort erbij, dat ze zich ook helemaal niet gek, maar ze zijn ook nog zoekende in de zin van dat een promotie is ook één van de eerste dingen na het afstuderen die ze echt gaan doen.” (Respondent 5)

Invloed van het onderzoeksteam

Zeven respondenten zeggen dat voor de juiste academische ondersteuning van de promovendi het belangrijk is hen te betrekken in een onderzoeksteam. Voordelen zijn dat begeleiders de taken kunnen verdelen en dat promovendi meerdere mensen, zowel senior als medepromovendi om zich heen hebben om van te leren.

“Dus ik hou mijn begeleiding graag gestructureerd. Eigenlijk spreken wij altijd wel onze promovendi twee keer per maand. Belangrijk is ook dat ik vind dat ik altijd in een team van begeleiders zit, dus dat ze met een ander minstens één andere ook een promotor en copromotor ben, zodat je taken kunt verdelen maar ook expertise kunt verdelen.” (Respondent 4)

Het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden gebeurt gezamenlijk of met de onderzoeksgroep naar het vraagstuk te kijken. Bijna alle begeleiders gebruiken de faciliteiten van de faculteit, Graduate School, landelijke onderzoeksschool of volgen externe cursussen om de promovendi te ondersteunen. Vijf begeleiders besteden hier naar behoefte van de promovendus aandacht aan. Bij drie respondenten verloopt de academische ondersteuning soepel en natuurlijk.

“Voor het eerst naar een congres gaan en dan presentaties oefenen, of hoe schrijf je nou eigenlijk een abstract? Dat doe ik niet met opdrachtjes ofzo maar gewoon als die situatie zich voordoet dan gaan we daar mee bezig.” (Respondent 9)

Vier respondenten voorzien de promovendi van constructieve feedback als hier behoefte aan is. De meeste respondenten zien het geven van tijdige feedback als een vereiste van de rol als begeleider en houden hiermee rekening in hun tijdsplanning. Feedback wordt veelal gegeven via schrift of mondeling als de promovendus hierom vraagt.

“En het dan ineens snapt, tijdens een gesprek meestal, van hé, als ik nou dit anders doe, dan wordt het ineens een stuk inzichtelijker als ik dit model omdraai, of nou ja, goed, deze paragraaf schrijf ik net iets anders op. Dat is een van de leukste dingen en daar word ik heel blij van. De lastigheid is vaak in het in het weten wanneer je moet ophouden met helpen.” (Respondent 10)

“Dus ik besteed relatief toch wel veel tijd aan, en ook in de zin van als je merkt dat je wil spreken, maak dan een afspraak. En laat weten of bel even op, stuur me een mailtje van dat we een afspraak moeten hebben en vertel waar we het over moeten gaan hebben.” (Respondent 6)

Verloop van academische ondersteuning

Vijf respondenten benoemen dat zij in het begin van het promotietraject promovendi meer loslaten en laten proeven van het wetenschapsveld. Zij willen promovendi niet meteen overrompelen met te veel sturing of te veel taken. Hierbij geven twee respondenten aan dat zij de condities willen creëren om ondersteuning te kunnen vragen. De aanpak in het begin is door drie respondenten omschreven als coachend en vrijlatend.

“Met het zelfstandig opereren, dat je niet iemand hoeft te motiveren om bepaalde dingen te gaan lezen of om nieuwsgierig te zijn of om verbanden te leggen, en dat je daar iemand ook een beetje vrij in laat. Nou ja, dit is het kader, maar geef vooral je eigen invulling en pak ook op wat je uit jouw achtergrond meebrengt.” (Respondent 9)

Naarmate het promotietraject vordert geven vier respondenten aan dat promovendi steeds meer zelfstandig kunnen werken en de academische ondersteuning geleidelijk afneemt. Richting het einde geven drie respondenten aan dat de promovendi uiteindelijk zelf het proefschrift moeten schrijven. Indien nodig kan het aantal bijeenkomsten op piekmomenten worden opgeschaald. Twee begeleiders stellen dat zij voornamelijk richting het einde signaleren dat het proefschrift nog niet voldoende is.

“Promovendi die weer fulltime aan hun promotieonderzoek werken daar begin ik met eens in de week en dan is het wel een beetje mijn idee dat dat op een gegeven moment niet meer nodig is. Dat je op een gegeven moment naar eens in de twee weken gaat.” (Respondent 5)

“Natuurlijk signaleren we dat, dat merk ik wel, en dit is iets wat met name komt een jaar voor het einde. Wanneer eigenlijk ook de druk gaat toenemen. Het is bijna klaar, maar wij vinden nog niet goed genoeg als promotoren.” (Respondent 6)

4.2.2 De grens in academische ondersteuning

In de interviews is alle respondenten gevraagd waar de grens ligt ten aanzien van het bieden van academische ondersteuning. Hieronder worden de belangrijkste bevindingen weergegeven.

De meeste respondenten trekken de grens als de verhouding tussen de tijd die zij investeren en de potentie op het succesvol afronden van het promotietraject uit balans zijn. Hierin blijft de progressie van promovendi uit nadat er meerdere malen is geprobeerd te helpen. In dit geval zijn meeste de respondenten geneigd om minder academische ondersteuning te bieden. Drie begeleiders geven specifiek aan dat indien de promovendi onvoldoende de gegeven suggesties oppakt de grens wordt overschreden. Onderstaande twee citaten geven inzicht in deze grens.

“Als je merkt dat je er heel veel tijd in gaat steken om daar nog vooruitgang uit te krijgen, dan moet je eigenlijk bij jezelf gaan denken van: ja, is dit een dood paard of zit hier nog voortgang in?” (Respondent 10)

“Nou ja, voor mij ligt de grens om dus af te haken toch wel vooral als ze het niet kunnen. Dat ze niet kunnen schrijven en geen structuur kunnen aanbrengen, geen leervermogen hebben, het er ook niet in zit. Dat is voor mij echt de grens.” (Respondent 11)

Bijna alle respondenten geven aan dat voordat de grens wordt overschreden zij eerst zoeken naar mogelijke oplossingen. Vaak in samenspraak met het de promovendi zelf, de faculteit en het begeleidersteam. De respondenten proberen oplossingen te zoeken voor allerlei belemmeringen van promovendi zoals: een schrijfachterstand of onduidelijke vraagstukken. De stappen die worden ondernomen om tot praktische oplossingen te komen variëren van voorstellen van writing marathons, taken van promovendi beperken, groepssamenwerkingen opzetten en nogmaals kijken naar het vraagstuk waar praktische ondersteuning gewenst is.

“Wanneer is het te veel? Ik denk als je ziet dat er geen vooruitgang in zit, dan moet je iets anders gaan doen. Dan moet je er iemand anders gaan bijhalen of dan moet je juist de frequentie van bijeenkomsten naar beneden brengen. Of iemand wat minder op de huid zitten of juist wat meer, dat kan soms ook helpen, binnen een groepje zetten, clubje creëren van mensen die tegelijkertijd aan een onderzoek bezig zijn.” (Respondent 10)

4.2.3 Obstakels voor begeleiders in academische ondersteuning

Alle respondenten is gevraagd of zij obstakels ervaren die de academische ondersteuning kunnen belemmeren. Hieronder worden de vier belangrijkste bevindingen toegelicht.

Feedback

Vijf respondenten benoemen als obstakel in de academische ondersteuning dat promovendi moeite hebben om de feedback op te pakken. Hiermee doelen de respondenten op de situatie waarbij er meerdere malen is geprobeerd de promovendi te helpen en dat eindproduct hierna nog niet voldoende is.

“Eentje is toch wel als een promovendus niet voldoende vaardigheden heeft zelf om inderdaad een goed verhaal op papier te krijgen, dat stagneert het meest. Als het verhaal er niet goed uitkomt. Dus waarschijnlijk de promovendus ook niet heel goed in beeld heeft welk verhaal die wil vertellen. Dus het is heel belangrijk om dat helder te krijgen, maar dan nog zijn er promovendi waarbij dat niet lukt.” (Respondent 4)

“Dat ontdek je natuurlijk niet in het begin, want dan lijkt het allemaal nog wel te lukken en dan doe je ook veel voor ze. Kijk, zo moet een structuur eruitzien, zo moet je het aanpakken, kop en staart in hoofdstuk en nou ja, helemaal die opbouw en sommige kunnen dat gewoon niet. Nog na zes keer oefenen, ook na anderhalf jaar zit er gewoon geen enkele progressie in. Ja, dat is natuurlijk heel vervelend.” (Respondent 11)

Een obstakel voor begeleiders ontstaat als promovendi feedback ontvangen als kritiek. Vier respondenten stellen dat dit voorval duidt op een leerproces van de promovendi. Feedback dat als kritiek wordt opgevangen belemmert de begeleiding. Twee respondenten kijken reflectief naar hoe hun feedback als kritiek opgevat kon worden en proberen op basis hiervan hun eigen werkwijze aan te passen.

“Dus een promovenda die op een gegeven moment kritiek verkeerd opvat daar kun je persoonlijk een hele slechte band mee krijgen. Dat is mij ook wel overkomen, zeker in het begin, waardoor de persoon volledig afhaakt in het accepteren, bereid zijn om lering te trekken uit toch meerdere ervaring die je als begeleider hebt.” (Respondent 12)

“Ze moeten wel zeg maar open blijven staan voor kritiek, hè, kijk en kritiek is wat anders dan afwijzing. Dat is iets wat je in het begin moet leren. Als je kritiek hebt, dan heb je kritiek op het werk, niet op de persoon, dat zijn dingen die je van elkaar moet leren scheiden.” (Respondent 6).

Gebrek aan tijd van buitenpromovendi

Voor buitenpromovendi is een obstakel voor het bieden van academische ondersteuning dat er geen stukken worden geproduceerd. Zeven respondenten stellen dat promovendi niet voldoende tijd kunnen besteden aan het promotietraject waardoor progressie uitblijft. Vier respondenten draaien in dit geval de rollen om en leggen het initiatief voor bijeenkomsten bij de promovendus zelf neer.

“Als ze produceren, als er artikelen zijn en zo, als er stukken zijn, ja dan heb je ook iets te lezen en iets te bespreken. Maar als er niets komt dan is het ook van ja, dan kun je ook niet veel als promotor natuurlijk.” (Respondent 11)

“Ik heb toen ook gezegd: we gaan onze overleggen afschalen, ik vind als ik tijd erin steek om met jou praten, moet dat goed besteden tijd zijn, en dat is toch te vaak nu niet zo geweest de afgelopen tijd. Dus we gaan het een beetje omdraaien. Ik wil nu dat jij naar mij toe komt op het moment dat je het gevoel hebt van er is voortgang en wil met jou bespreken wat de staat is en hoe we verder gaan.” (Respondent 5)

Tijdsaspect in academische ondersteuning

Alle respondenten is gevraagd of zij het gevoel hebben voldoende tijd te kunnen besteden aan de begeleiding van promovendi. Acht respondenten geven aan zelf voldoende, al dan niet te veel tijd te besteden aan begeleiding. Met ‘te veel’ doelen zij op meer dan hun toegekende tijd.

“Nou, ik denk dat ik heel veel tijd aan mijn promovendi heb besteed, dat zeggen mijn collega 's ook altijd. Ik denk dat ik heel veel, dat echt niet niemand anders meer dan ik. Dat ik in diezelfde tijd per promovendi wel drie artikelen had kunnen schrijven in plaats van hen te begeleiden.” (Respondent 11)

“Alle tijd. Alle tijd gaat zitten in het begeleiden van promovendi. Er is nauwelijks, in mijn geval, met die vijf promovendi en twee postdocs die ik begeleid, is er eigenlijk geen ruimte meer voor eigen werk.” (Respondent 3)

Indien er geen tijd voor promovendi is stellen vier respondenten dat zij hier expliciet tijd voor maken omdat de begeleiding van promovendi hoog op de prioriteiten lijst staat. Drie respondenten benoemen dat zij de tijd voor begeleiding afwegen tegen hun eigen planning.

“Hè, als er bijvoorbeeld een vergadering verzoek binnenkomt is dat het eerste wat onder druk komt te staan, niet die afspraak met die promovendi. Dat is gewoon urgenter dat gaat gewoon door, ze zijn gewoon met dingen bezig.” (Respondent 9)

“En het is wel zo dat als zij, als het echt lees stukken zijn, dan moet ik die wel inplannen. Dan komt dat op mijn grote to do lijst te staan. En dan zit dat qua urgentie zit dat ergens in het midden, zal ik maar zeggen.” (Respondent 2)

Aantal uren vanuit de Universiteit

Vijf respondenten beschouwen het aantal uren wat de Universiteit voorschrijft voor het begeleiden van promovendi als beperkt, wegens verschillende takenpakketten die het aantal uur voor begeleiding en onderwijs bepalen. Er zijn vier respondenten die geen onderwijstaak hebben en daarom meer tijd hebben voor begeleiding van promovendi of eigen onderzoek. Twee respondenten zeggen dat zij hun buitenpromovendi voornamelijk in hun vrije tijd begeleiden. Vier respondenten ervaren dit obstakel niet of minder. Uit het volgende citaat is op te maken dat het gebrek aan tijd vanuit de Universiteit hoofdzakelijk van toepassing is voor buitenpromovendi.

“De tijd voor promovendi is niet vanzelfsprekend. Die gaat ten koste van andere activiteiten. Tenzij je er tijd voor krijgt. Voor interne promovendi krijgen wij, niet bij

alle afdelingen, wel wat tijd maar voor externe promovendi niet. Als je dan veel externe promovendi hebt, is best een probleem.” (Respondent 14)

“Het is een automatisch als ik meer tijd besteed aan begeleiden van promovendi, dan betekent dat minder tijd voor ja voor mijn eigen onderzoek. Maar het is ook weer niet zo dat ik er dagenlang per week en mee bezig ben, zou denk ik ook niet best zijn.” (Respondent 7)

Het is opvallend in de data dat meerdere respondenten om zich heen zien dat andere begeleiders te weinig tijd aan hun promovendi besteden. Drie respondenten stellen dat sommige begeleiders te veel promovendi hebben of een ander beeld hebben van begeleiding van promovendi.

“Ze vinden dat ze de tijd niet hebben, of ze hebben te veel promovendi dat gebeurt ook. Twee is dat ze dat doen onder de noemer van, het is een project van de promovendus, die moet het zelfstandig kunnen. Want je wordt opgeleid tot zelfstandig onderzoeker, voor hen begint dat op dag één. Ik chargeer misschien een klein beetje,” (Respondent 1)

“Als die promotor de enige is, ik heb in het verleden ook al persoonlijkheden gezien die niet altijd slagen om optimaal te motiveren en te informeren. Dus dan is het werkelijke vreemde idee van een professor soms ook wel een beetje terecht.” (Respondent 14)

4.3 Persoonlijke ondersteuning

In deze paragraaf zijn de resultaten weergegeven aan de hand van drie concepten: (1) hoe de respondenten persoonlijke ondersteuning bieden, (2) waar de grens ligt tot waar zij ondersteunen en (3) welke obstakels zij hierin ervaren.

4.3.1 Omgang met persoonlijke ondersteuning

Hoe de begeleiders persoonlijk ondersteuning bieden hangt nauw samen met de onderlinge relatie. Hierom wordt in de omgang met persoonlijke ondersteuning direct de relatie toegelicht.

Allereerst valt op dat acht respondenten zeggen dat promovendi bijna altijd te maken krijgen met de emotionele ontwikkelingen in het promotietraject. De heftigheid in deze verschilt, eveneens als de mate waarin begeleiders hiermee omgaan. Drie respondenten geven aan dat hun promovendi geen noemenswaardig persoonlijke obstakels ervaren in het promotietraject.

“Nou ja, dan is het natuurlijk heel makkelijk om te zeggen: ja, die promotor deugt niet, snap ik ook wel, dat mag ook best natuurlijk, maar het is gewoon een enorme confrontatie met jezelf. En de één is daar makkelijk in en voor de ander is het vreselijk.” (Respondent 11)

De meerderheid, negen respondenten, speelt actief in op de emotionele obstakels van promovendi. Zes respondenten doen dit door kleine signalen op te vangen die duiden op emotionele stagnatie. Dit bespreken zij vervolgens met de promovendi. Drie respondenten zien het bieden van persoonlijke ondersteuning als een vereiste van de rol als begeleider.

“Waar in ik functioneerde was het zo dat je eigenlijk verantwoordelijk was voor de personele problemen op te lossen, dus van de individuele issues van de promovendus of dat nou te maken had met ziekte of ruzie met de begeleider of demotivatie. Nou dan betekent dat je samen met een promovendus promovenda een weg moeten zoeken door dat geheel.” (Respondent 12)

Zeven respondenten ondersteunen promovendi persoonlijk door een luisterend oor te bieden en waarborgen dat de promovendi zich gehoord voelt. Dit uit zich voornamelijk in de vorm van goede gesprekken, samen wandelen, eten, koffiedrinken en meedenken met de levens van promovendi. De begeleiders staan hierin open voor de emotionele ervaringen van promovendi.

“Er zit altijd een fase in waar je over een hobbel heen moet. Maar het is wel mijn doel om dat proces zo goed en smooth mogelijk te laten lopen. Dat zij vooral niet het gevoel hebben dat ze niet gezien zijn en dat wat zij doen er niet toe doet. Dat doet dat er juist wel toe dus dat gevoel geef ik ze ook niet, dat weet ik heel zeker.” (Respondent 2)

“Ik vind het belangrijk dat je ook elkaar zeg maar persoonlijk op een voldoende een goede manier kent. Zodat je wanneer iemand in een lastige situatie zit, je daar over kunt praten. Dat die promovendus zich ook niet belemmerd voelt, zoals: daar zal ik

waarschijnlijk met promotor wel niet mee moeten lastigvallen want hij heeft er geen tijd voor of over, of dan vindt u mij een zwakkeling.” (Respondent 5)

De meeste respondenten bieden persoonlijke ondersteuning door regelmatig te vragen naar de persoonlijke situatie van de promovendus. Dit doen zij door langs te lopen, tijdens informele contactmomenten of bij het koffiezetapparaat. Hierna bieden de meeste respondenten persoonlijke ondersteuning door de promovendi vertrouwen te geven in zichzelf en het traject.

“Geef je de promovendus vertrouwen in het slagen van de expeditie. Dat is eigenlijk het belangrijkste voor de bejegening kant. Als ze te weinig contact hebben en ook het gevoel dat ze er eigenlijk maar bij hangen. Dan stop je.” (Respondent 8)

De onderlinge relatie

Uit de resultaten blijkt dat negen respondenten denken dat zij een goede relatie hebben met alle of de meeste van hun promovendi. Drie respondenten vertellen dat promovendi dit misschien op een andere manier zien. De respondenten die een goede relatie hebben ervaren een persoonlijke klik die geleidelijk opbouwt en het gemakkelijker maakt om emotionele obstakels te bespreken.

“En zeker als er iets gebeurt, als er een kink in de kabel komt. Dat kan op onderzoeksgebied zijn, maar ook op persoonlijk gebied. Hè, steunt die goede relatie echt wel, is het echt wel iets wat helpt om die hobbel te overwinnen.” (Respondent 13)

De diepte van deze persoonlijke hangt af van de persoonlijke wensen van de begeleider en promovendi. Over het algemeen ervaren de respondenten een diepere relatie met binnen promovendi dan met buitenpromovendi omdat zij hier intensiever mee samenwerken. Respondenten met enkel buitenpromovendi zijn hier niet in meegenomen. Bij de meeste respondenten ontstaat de persoonlijke verhouding op een natuurlijke wijze en neigt in sommige gevallen naar een vorm van vriendschap. Het onderstaande citaat illustreert deze situatie.

“Hoe je het ook wendt of keert, het wordt natuurlijk een persoonlijke verhoudingen. Het is zoveel jaren en vrij intensief, dus dat kun je bijna niet doen zonder ook gewoon met die persoon ook bevriend te raken. Nou ja, bevriend... maar in ieder geval er

worden kinderen geboren, getrouwd en er wordt gescheiden en er gebeurt van alles in de levens ook. Dus ja, je raakt betrokken in elkaars levens.” (Respondent 11)

Het merendeel van de respondenten is zich bewust dat ze een vorm van invloed hebben op promovendi als het aankomt op persoonlijke ondersteuning. Dit zowel in positief als negatief opzicht. Meer dan de helft van de respondenten probeert daarom een omgeving te creëren waar promovendi makkelijk de emotionele kwesties in het promotietraject kunnen aankaarten.

“De relatie tussen de begeleider en de promovendus is ook altijd gewoon een persoonlijke klik en dat moet ook maar goed zijn en dat kan tegenvallen. Maar je kunt daar wel gewoon de voorwaarden voor creëren, dat als die klik en misschien wat minder is dat je daar soepel mee omgaat of iemand erbij betreft. ” (Respondent 10)

4.3.2 De grens van persoonlijke ondersteuning

De respondenten is gevraagd waar de grens ligt tot waar zij als begeleider persoonlijke ondersteuning blijven bieden. Het meest gegeven antwoord is wanneer de persoonlijke kwesties en problemen van de promovendi te groot worden en de begeleider hier niet meer bij kan helpen. Vijf respondenten geven aan dat zij de relatie met de promovendi niet te persoonlijk willen maken. Dit gegeven pretendeert dat in eerste instantie de respondenten wel een luisterend oor willen bieden maar de grens trekken als het te psychologisch wordt. Met te psychologisch doelen zij op te persoonlijke en te diepgaande problemen van promovendi.

“Ik kan met mensen in gesprek gaan en allerlei andere mensen voorstellen die ook met ze in gesprek kunnen gaan, maar op een gegeven moment... Ik ben natuurlijk ook geen hulpverlener, dus als ik ze daar niet meer uit krijg, ja dan houdt het ook op.” (Respondent 3)

“Het enige wat ik kan doen is luisteren. Verder vind ik niet dat het mijn taak is. Ik wil best luisteren naar iemand zijn emotionele aspecten, dan moet het wel gewoon de emotionele aspecten zijn, maar op het moment dat het psychologisch gaat worden moet je niet bij mij zijn.” (Respondent 6)

Vier respondenten benoemen dat sommige promovendi veel of te veel persoonlijke problemen hebben. Hierbij hebben de begeleiders niet de capaciteiten om de promovendi hierbij te helpen

en raden zij een externe hulpverlener aan. In drie van deze gevallen is de bedrijfsarts van de Universiteit de doorslaggevende factor geweest voor het wel of niet beëindigen van het traject.

“Ik ben geen therapeut, dus dat is dan glashelder. Wat wij kunnen doen is kijken van goh hoe kunnen we het beste tot bloei laten komen, gezien deze omstandigheden.”
(Respondent 9)

“Maar ja, wij zijn geen psychologen en zeker niet voor allerlei verschillende typen mensen. En je doet natuurlijk als begeleider ervaring op, maar ja, het blijft ook gewoon een enorm psychologisch proces.” (Respondent 11).

4.3.3 Obstakels voor begeleiders in de persoonlijke ondersteuning

Tijdens het bieden van persoonlijke ondersteuning ervaren begeleiders verschillende obstakels die hen kunnen hinderen. Hieronder worden de vier belangrijkste obstakels toegelicht.

Balans in de relatie

Een obstakel wat opspeelt onder de persoonlijke ondersteuning betreft de balans tussen de persoonlijke en zakelijke verhouding. Zes begeleiders stellen dat dit een complexe balans is. Het persoonlijke en zakelijk aspect is volgens de respondenten nauw met elkaar verweven.

“Het is een beetje een rare balans. Het moet gezellig zijn en je moet ook over andere dingen dan je onderzoek kunnen praten. Nou ja, waar ben je het afgelopen weekend geweest? Heb je nog iets leuks gedaan? Doe dat ook samen, maar het kan ook te veel worden, dus je moet er niet te dichtbij staan. Het moet wel een professionele relatie blijven.” (Respondent 10)

“En als het dan nog promovendus ook een beetje gaan zeuren en klagen, dan worden de verhouding soms problematisch want die promovendus die denkt nou ik wil ervan af en is het nou nog niet goed, hè, en jij blijft van nee want het is nog niet goed. Dus dat is natuurlijk ook moeizaam in de menselijke verhoudingen om dat dan allemaal leuk te houden en positief te houden.” (Respondent 11)

Vijf respondenten geven aan dat de relatie meer richting de zakelijke kant leunt maar er wel sprake is van een persoonlijke band. Volgens drie begeleiders kan de persoonlijke relatie de zakelijke relatie beïnvloeden. Onderstaande citaten geven inzicht in deze balans.

“Maar je moet ook afstand houden. Jouw rol is ook objectief proberen te beoordelen wat iemand doet en laat. En daar zitten grenzen aan, in hoeverre dat daar persoonlijke banden een oneigenlijke invloed op je beoordeling kunnen hebben.” (Respondent 14)

“Die persoonlijke verhouding kan soms een klik zijn, maar het blijft natuurlijk ook een zakelijke verhouding. Het is niet een van mijn kinderen om eens wat te noemen. Het hoeft ook niet te persoonlijk te worden.” (Respondent 1)

Aankaarten van problematiek

Vijf respondenten benoemen dat promovendi zich niet altijd uitspreken over de emotionele obstakels die zij ervaren. Als dit niet bekend is kunnen de begeleiders niet de juiste persoonlijke ondersteuning bieden. Twee begeleiders zeggen dat zij niet altijd kunnen weten wat er speelt in de levens van promovendi. Drie andere zeggen dat promovendi voor emotionele en persoonlijke kwesties ook terecht kunnen bij mede-promovendi, dagelijkse begeleiders en onafhankelijke vertrouwenspersonen.

“Nou ja, kijk als zij die emotionele obstakels met mij delen, dan kan ik daar iets aan doen.” (Respondent 2)

“De dagelijkse begeleider is ook degene bij wie de promovendi te rade gaat als het thuis niet goed gaat of je hebt te weinig tijd voor je onderzoeken of als je er een tijdje tussen uit moet, of de kinderen zijn ziek en je vraagt je af van moet ik zorgverlof opnemen of kan ik dit gewoon even wat rustiger aandoen?” (Respondent 10)

Conflicten in onderzoeksteam

Vier begeleiders benoemen als obstakel in het onderzoeksteam dat mede promotoren het oneens kunnen zijn of er conflicten ontstaan onder mede-promovendi. In beide gevallen beïnvloedt dit volgens de respondenten de begeleiding negatief omdat dit de aandacht afleidt van de initiële begeleiding. Hiernaast benoemen twee respondenten dat zij niet altijd kunnen inzien of wellicht de dagelijkse begeleider bijdraagt aan problematiek in het promotietraject voor promovendi.

“Dat moet je in de gaten te houden. Dat is, dat is de taak van de dagelijkse begeleider maar ja, wat nou als de dagelijkse begeleider het probleem is? Dan moet de copromotor of de promovendus dat zelf in de gaten houden.” (Respondent 10)

“Ik heb mijn nieuwste promovenda. Nou, die heeft ook een mede promotor, als we met haar praten en er is een conflict of zij een heeft andere visie dan de promovendus. Dan neem ik het voor haar op, want we hebben samen dat uitgevogeld.” (Respondent 6)

Eén op één relatie

Naast de obstakels in het begeleidersteam zijn de meeste respondenten negatief over de één op één begeleiding. Deze verhouding is volgens de meerderheid vatbaarder voor complicaties. Zo geven vier respondenten aan dat begeleiders bijna niet worden gecontroleerd. Dit geeft ruimte voor uiteenlopende vormen van begeleiding wat ten nadele van de promovendus kan zijn.

“Die die één op één relatie is, ik heb er een heel aantal gedaan, die ik echt één op één gedaan heb, Maar het is niet gezond. In termen van de afhankelijkheidsrelatie is te groot. Er hangt te veel aan vast. Je kunt er niet van af als promotor en zij kunnen er ook niet meer vanaf. Dus dat is eigenlijk gewoon een te grote afhankelijkheidsrelatie, dat is niet goed.” (Respondent 11)

Hiernaast geven vijf respondenten aan dat in de meeste relaties sprake is van een hiërarchische verhouding. Deze verhouding kan vooral bij één op één begeleiding een afhankelijkheidsrelatie vormen. Een afhankelijkheidsrelatie is volgens de respondenten geen gezonde verhouding en belemmert de promovendi ontwikkeling en de potentie van het traject.

“Het probleem is dat juist promovendi last hebben dat ze voor wordt gespiegeld van, ik ben je begeleider, maar eigenlijk durf je niks zeggen, want je zit in een een machtsrelatie. Een machtsrelatie heeft tot doel het gedrag van de ondergeschikte in overeenstemming te brengen en met de machthebber.” (Respondent 8)

“Die één op één relatie is natuurlijk een ontzettende afhankelijkheidsrelatie, ja het is je promotor dus je moet er jarenlang mee door één deur. Dus dat is ook wel eh, ja eigenlijk niet goed vind ik gewoon überhaupt niet goed.” (Respondent 11)

4.4 Uitstroom en uitloop van promovendi

In deze paragraaf zijn de bevindingen omtrent de ervaringen met (1) uitstroom, (2) uitloop, (3) de gevolgen van uitstroom en (4) het perspectief op andere begeleiders toegelicht.

Uitstroom van promovendi

Alle respondenten is gevraagd of zij ervaren hebben met promovendi die zijn uitgestoomd. Bijna alle respondenten vonden het lastig om één concrete reden te noemen waardoor de promovendi uitstromen. De belangrijkste resultaten zijn weergegeven. In ‘Tabel 4’.

Tabel 4

Redenen voor uitstroom volgens (co)promotoren

Respondent nr.	Ervaring met uitval	Belangrijkste redenen van uitstroom
VU1	Ja	Te weinig vordering in het traject bij einde contacttijd. Promovendi hebben te weinig capaciteiten zoals academische schrijven, snelheid van werken en schakelen. Promovendus heeft andere baan gevonden.
UL2	Nee	Denkt: Disbalans plezier en stress. Wetenschapsveld past niet bij een promovendus. Promovendi kunnen verkeerde verwachtingen hebben.
VU3	Ja	Promovendi hebben te veel persoonlijke problemen. Promovendi missen academische schrijfvaardigheid en hebben niet de benodigde capaciteiten.
VU4	Ja	Mismatch tussen promovendus en begeleiders, ze hadden een andere kijk op het promotietraject namelijk een andere visie, ambities en idealen. Promovendus had te weinig schrijfvaardigheid wat het traject stagneerde. Buitenpromovendi hebben te weinig tijd besteed aan promoveren.
UL5	Nee	Geen ervaring mee, benoemt geen redenen.
VU6	JA	Promovendus heeft andere baan gevonden. Conflict tussen promovendus en begeleidersteam. Promovendus is begon wegens een vrijstelling, heeft traject hierna niet afgemaakt.
UL7	Nee	Geen ervaring mee, benoemt geen redenen.
VU8	Nee	Denkt: Mismatch tussen promovendi en projecten. Projecten kunnen niet haalbaar zijn. Promovendi kunnen te weinig begeleiding krijgen.
UL9	Ja	Promovendus kreeg een andere baan waardoor het promotietraject stopte.
VU10	Nee	Denkt: Promovendi hebben last van conflicten onder begeleiders. Slechte relatie met begeleider. Verkeerde verwachtingen van het promotietraject.
VU11	Ja	Promovendi hebben te weinig leervermogen. Buitenpromovendus had andere prioriteiten in het leven. Promovendi hebben niet de benodigde capaciteiten. Promovendus heeft andere riante baan gevonden.
VU12	Ja	Promovendi hebben te weinig capaciteiten. Verkeerde selectie aanloopfase, selectie te veel op persoonsniveau in plaats van capaciteiten. Promovendus was toch niet geschikt om te promoveren en mismatch met wetenschap.
UL13	Nee	Geen ervaring mee, benoemt geen redenen.
VU14	Ja	Door gebrek aan academische capaciteiten. Promovendus had te veel moeite met academisch schrijven. Minder affiniteit met wetenschap dan gedacht dus verkeerde verwachtingen door promovendi. Verkeerd gekozen onderwerp. Promovendus heeft te veel persoonlijke problemen. Buitenpromovendus heeft te weinig tijd besteed aan promoveren wegens andere prioriteiten.

Uit bovenstaande tabel is op te maken dat er veel verschillende redenen zijn genoemd. Opvallend is dat de meeste redenen betrekking hebben op de promovendi zelf. De belangrijkste redenen zijn te relateren aan de capaciteiten van promovendi, een mismatch met begeleiders of traject, de verwachtingen van promovendi en voor buitenpromovendi aan hun beschikbare tijd. Deze redenen worden hieronder achtereenvolgens toegelicht met ondersteunende citaten.

Het gebrek aan academische capaciteiten, met name het academisch schrijven, is het meest genoemd als reden dat promovendi zijn uitgestroomd. Zo benoemen zes respondenten dat niet goed genoeg kunnen schrijven leidt tot stagnatie in het promotietraject. Deze stagnatie betekent voor drie respondenten dat er vaker en intensiever stukken moeten worden gereviseerd. Dit kan volgens hen niet oneindig doorgaan. In dit geval is het de begeleiders niet gelukt om de promovendi op het juiste academische niveau te krijgen. Deze analyse suggereert dat de meeste promovendi uitstomen omdat zij het simpelweg ‘niet kunnen’.

“Wat je het meest ziet eerlijk gezegd, als het fout gaat, is dat vooral het academisch schrijven, daar zitten de botte dingen in. Bij die analyses is het vaak makkelijk om daar hulp bij te bieden en of iemand gaat nog even zelf weer wat ophalen. Maar het academisch schrijven is eigenlijk iets wat doorlopend moet gebeuren. En dat kost heel veel tijd.” (Respondent 1)

“Het leek dus ook al op een capaciteitsprobleem. Toen kwam ik erbij om haar, zeg maar, ja, de zaak wat vlot te trekken. Maar ik merkte ook al gauw dat de capaciteiten onvoldoende was, dus ik heb op een gegeven moment gezegd van nou: ‘Volgens mij moeten we overwegen of we dit wel of niet doorzetten’.” (Respondent 4)

De mismatch tussen promovendi en het begeleidersteam wordt na het academisch schrijven het meest benoemd. De relaties tussen verschillende leden kunnen onder spanning komen te staan. Deze spanningen ontstaan onder andere door het niet nakomen van afspraken, niet voldoen aan wederzijdse verwachtingen of afwijken van de onderzoeksrichting. Conflicten kunnen ontstaan tussen, over of achter de rug om van promovendi. Soortgelijke conflicten hebben volgens vier respondenten negatieve gevolgen voor promovendi en dragen bij aan eventuele uitstroom.

“De samenstelling van die teams is denk ik ook een heel belangrijke factor. Dus als je mensen hebt die het eigenlijk onderling niet zo heel erg eens zijn en dan conflicten gaan

uitvechten over de ruggen van de promovendus. Dat moet je niet hebben, dat is een recept voor mislukking.” (Respondent 10)

Hiernaast spreken vier respondenten uit dat verkeerde verwachtingen van promovendi een rol spelen in de reden om het promotietraject te beëindigen. Dit kan zich uiten in het besef dat de wetenschap toch niet iets voor de desbetreffende promovendus. Twee respondenten zeggen dat bij uitgestroomde promovendi de initiële verwachtingen van promovendi anders waren dan de praktijk. In onderstaand citaat beschrijft respondent 6 hoe dit proces kan verlopen.

“Soms is het ook wel gewoon ook zitten en zweten dus hard werken en dat vergeten mensen ook wel eens. En als ze erachter komen dat het dan toch wel hard werken is en dat het niet alleen maar die leuke dingen is van interviewtje hier een vragenlijstje daar, en een congresje hier, een congresje daar, een gastlezing hier en een gastlezing daar, ja, dan valt het misschien wat rauw op het dak.” (Respondent 6)

Met betrekking tot de specifieke groep ‘buitenpromovendi’ is de belangrijkste reden voor uitstroom dat zij te weinig tijd kunnen besteden aan de promotie. Volgens vier respondenten komt dit door verschuivende prioriteiten, vaak naar het krijgen van kinderen of andere baan.

“Ik heb ook wel iemand gehad waarbij ik vorig jaar gezegd heb: we stoppen. Althans, ik zie jou met deze nieuwe persoonlijke omstandigheden en je nieuwe baan, jou niet in staat om de komende twee jaar de aandacht te besteden aan je promotie die nodig is. ‘We stoppen.’” (Respondent 14)

Opvallend in de data is dat meerdere respondenten aangeven dat stoppen vaak een goede keuze is. Terugkijkend op het traject stellen drie respondenten dat het beter was als de beslissing om te stoppen eerder was genomen. Het geluk van de promovendi is bepalend geweest in deze keuze. Er zijn andere plekken dan in de wetenschap waar promovendi gelukkiger kunnen zijn zeggen vier respondenten. Vier begeleiders stellen dat des te langer promovendi door blijven gaan in een ongezonde situatie des te groter de uiteindelijke problemen en gevolgen zijn. Deze bevindingen suggereren dat het wetenschappelijke werkveld niet voor iedereen is weggelegd.

“Er stoppen er eigenlijk te weinig, dat is vrij botte opmerking, maar er stoppen er te weinig. Dus een deel van de problemen die we hiervoor bespraken dat komt doordat te

weinig promovendi stoppen op het moment dat het nog kan en geen schade ondervinden of omgekeerd dat de begeleider niet over gecommiteerd is.” (Respondent 12)

Uitloop in het promotietraject

Bijna alle respondenten hebben ervaring met promovendi die uitlopen. De respondenten benoemen geen dominante reden voor uitloop. De meest genoemde reden is dat de initiële planning niet reëel is opgemaakt, die door vijf respondenten is aangekaart. Hiernaast kunnen inhoudelijke factoren als vertraagde data, te grote onderzoeksprojecten en de onvoldoende kwaliteit van de aangeleverde stukken bijdragen aan vertraging. Tevens spelen factoren in het persoonlijke leven van promovendi een rol als het krijgen van kinderen, ziekte en familiekwesaties. Deze factoren zijn volgens de respondenten niet aan de begeleiding te linken.

“Het is vaak ook moeilijk om aan het begin al alles helemaal goed dicht te timmeren, want wetenschap is ook voor een heel groot deel gebaseerd op voortschrijdend inzicht, en een jaar één denk je, ik maak het plan zo. Maar ja, in jaar twee denk je toch wat we toen bedacht hadden dat was helemaal niet slim en het moet anders.” (Respondent 3)

“Verder worden planningen nauwelijks gehaald, dat geef ik eerlijk toe. Omdat ik denk ik toch, ik in ieder geval, vrij hoge eisen stel aan het artikel. Wat het moet zijn en wat het moet worden. En ja, bij sommige duurt het dan langer als dat inderdaad niet direct op de goede manier wordt opgeschreven.” (Respondent 4)

Uit bovenstaand citaat is op te maken dat in het geval van uitloop het niveau niet wordt behaald. Uit de resultaten blijkt dat uitloop relatief veel voorkomt. Dit brengt geen grote gevolgen met zich meebrengt voor de begeleiders. Een viertal begeleiders zegt dat uitloop vrij normaal is.

“Promovendi die zelf data moesten verzamelen die zijn in vijfde jaar gepromoveerd. Wat ik ook heel acceptabel vindt, ik bedoel binnen vier jaar hoeft niet, maar rond het einde van het vierde jaar begin vijf is het proefschrift meestal wel af.” (Respondent 4)

Het Go of No Go-product in de planning wordt door vijf respondenten als positief ervaren. Het product draagt bij aan het inschatten of de promovendus de kwaliteiten heeft om het traject succesvol af te ronden. Drie respondenten geven aan dat het product minder bijdraagt dan gewenst omdat het geen definitieve beslissing betreft. Voor buitenpromovendi heeft dit product

geen meerwaarde. Deze drie respondenten zeggen dat de deadline van het product niet in verhouding staat met, over het algemeen, de langer durende trajecten van buitenpromovendi.

“Dat Go no Go product, kijk dat hele traject daarnaartoe, dat zegt ook al vrij veel. En toch houdt bijna niemand op, op dat moment. Ik geloof niet dat er promovendi zijn die een no go krijgen, meestal krijgen ze even uitstel om dat go product te schrijven.”

(Respondent 4)

Gevolgen bij uitstroom

Alle respondenten is gevraagd wat de gevolgen zijn voor de begeleider als promovendi stopt. Vijf respondenten zien het grootste nadelige gevolg in de verantwoording tegenover de financierende partij. Als een promovendi stopt worden de afspraken met de financierende partij niet nagekomen. Er blijft dan een resterende financiering over. Als de promovendi later in het traject stopt is de resterende financiering onvoldoende om een nieuw promotietraject te starten. Twee respondenten benoemen dat als afspraken met de financierende partij te vaak niet worden nagekomen zij het risico lopen in het vervolg niet of minder vaak gefinancierd te worden. De onderstaande citaten laten een tweedeling zien in de opvatting van de gevolgen bij uitloop.

“Veel, heel veel, ja, het is echt heel erg naar, en zeker als het een project is waar extern geld voor binnen is gehaald en diegene stopt.” (Respondent 3)

“Dat weet ik eigenlijk niet of dat ook gevolgen heeft voor de begeleiding. Ik denk het niet. Ik denk dat daar geen haan naar kraait eerlijk gezegd.” (Respondent 5)

De helft van de respondenten stelt dat de gevolgen beperkt zijn als een enkele promovendi stopt. Indien het aantal gestopte promovendi toeneemt geven drie respondenten aan dat dit niet goed op het CV van de begeleider staat en de Universiteit een promotievergoeding misloopt. Volgens drie respondenten kunnen deze gevolgen een drijfveer zijn om promovendi langer door te laten gaan. Vijf respondenten noemen dat zij promovendi langer door laten gaan omdat ze al in een verder stadium van het promotietraject zijn. Drie van deze respondenten stellen dat hoe verder ze in het traject zijn hoe moeilijk het wordt om het promotietraject te stoppen.

“En je hebt de subsidieverstrekker. Die wil dat je wel op schiet, zeg maar, dus soms ben je ook wel geneigd om iemand vast te houden die het eigenlijk niet kan, is mij ook overkomen hoor.” (Respondent 12)

“Maar na tweeënhalp jaar is het lastig. En dan zul je natuurlijk ook wel iets sneller zeggen van laten we dan maar gewoon doorgaan.” (Respondent 5)

Perspectief op andere begeleiders

Het valt op in de data dat sommige respondenten van mening zijn dat bij andere begeleiders de uitstroom soms wel aan de begeleiding kan worden toegeschreven. Hierbij doelen zij op solistische begeleiders die volgens hen een ander doel voor ogen hebben dan promovendi te helpen met promoveren. Door drie respondenten is benoemd dat veel begeleiders promovendi gebruiken als handjes van de wetenschap om eigen publicaties te stimuleren. Deze situaties hebben een gebrek aan kwalitatieve begeleiding waarbij de begeleider te weinig tijd investeert in promovendi. Volgens vijf respondenten hebben sommige begeleiders te veel promovendi en zien hen als nevenuitkomst waardoor de kwaliteit niet meer is te overzien. Hiernaast stellen drie respondenten dat het promotietraject zelf voornamelijk om geld draait waardoor de menselijke kwesties worden verwaarloosd. Deze bevindingen wijken af van de norm en betreft uitzonderlijke situaties. Om een beeld te schetsen over deze situatie volgen drie citaten:

“Vaak zie je hoogleraren die zelf vreselijk geleden hebben onder hun eigen promotie avontuur en dan wraak nemen omdat die denken: Ja, ik ben er met moeite gekomen. Het zal de anders toch niet gemakkelijk worden gemaakt.” (Respondent 8)

“Maar ja, de meeste hoogleraar vinden hun eigen werk belangrijker dan dat eindeloze gedoe met promovendi.” (Respondent 11)

“Sommige promovendi zitten bij promotoren die hebben veel te veel promovendi, veel te veel. En die vinden het dan moeilijker om alsnog aandacht te vragen. Dus ja, dat zijn gewoon geen goede praktijken.” (Respondent 4)

4.5 Samenvatting resultaten

Omdat bovenstaand resultatenhoofdstuk veel informatie bevat is de belangrijkste informatie samengevat in ‘Tabel 5’. Dit geeft overzichtelijk de belangrijkste bevindingen weer.

Tabel 5

Samenvatting resultaten

	Algemeen	Obstakel(s)	
Aanloophase en toelating	Meeste begeleiders vinden promovendi leerzaam en stimuleren lang lopende onderzoek. Sollicitatieprocedure is cruciaal voor succes in traject. Begeleiders letten vooral op academische schrijfvaardigheid, doorzettingsvermogen en beschikbare tijd van promovendi. Selectie is maatwerk door verschillende eisen. En een mismatch uit zich in niet behalen van het niveau.	Inschatten of promovendi de capaciteiten hebben is het moeilijkst voor begeleiders. De sollicitatieprocedure is te beperkt voor om een goede inschatting te maken van de geschiktheid van promovendi. Eisen in het promotietraject zijn hoog.	
	Algemeen	Grens	Obstakel(s)
Academische ondersteuning	Omgang hangt af van de fase, afspraken en ervaring van promovendi. Begeleiders laten in het begin promovendi proeven van wetenschap om vervolgens meer zelfstandig te laten functioneren. Bij behoefte aan ondersteuning wordt dit veelal gegeven. Onderzoekteam is belangrijk wegens verdelen taken en meer leermogelijkheden voor promovendi.	De grens ligt bij te weinig progressie van promovendi na veel hulp. Begeleiders zoeken eerst oplossingen.	Onvoldoende progressie van promovendi. Feedback kan als kritiek worden ontvangen. Te weinig tijd door buitenpromovendi. Te weinig tijd beschikbaar vanuit de Universiteit.
Persoonlijke ondersteuning	Bijna alle promovendi ervaren emotionele obstakels. Meeste begeleiders reageren actief op emotionele kwesties door te luisteren en open te staan om problemen te bespreken. In praktijk vragen zij vaak naar persoonlijke situatie en proberen promovendi vertrouwen te geven. Meeste begeleiders denken goede relatie te hebben, diepte hangt af van de persoonlijke wensen. Begeleiders zien in dat zij invloed hebben op emotionele gemoedstoestand.	De grens wordt overschreden als de obstakels van promovendi te psychologisch worden. Dit betreft te persoonlijke en diepgaande problemen.	Lastige balans in de relatie tussen persoonlijk en zakelijk. Promovendi kaarten problematiek niet altijd aan. Conflicten in het onderzoeksteam of onder promovendi. Begeleiders zijn negatief tegenover één op één begeleidingsrelaties.
	Uitstroom	Uitloop & andere begeleiders	
Uitstroom en uitloop van promovendi	Genoemde redenen refereren vaak naar promovendi zelf. Belangrijkste reden voor uitstroom is een gebrek aan academische capaciteiten van promovendi. Voornamelijk een gebrek aan schrijfvaardigheid. Conflicten binnen begeleidersteam en verkeerde verwachtingen dragen bij aan uitstroom. Buitenpromovendi stromen vaker uit indien zij te weinig tijd kunnen besteden aan promoveren.	Bij uitloop is de planning vaak niet reël opgemaakt. Inhoudelijke factoren als vertraagde data, te laag niveau en persoonlijke factoren van promovendi dragen bij aan uitloop. Gevolgen bij uitstroom voor begeleiders relatief beperkt mits het niet structureel voorkomt. Grootste gevolg zit in de verantwoording financierende partij. Mening over Go No Go-product zijn verdeeld. Sommige respondenten zien om zich heen dat uitval komt door gebrekkige begeleiding.	

5. Conclusie en discussie

De centrale onderzoeksvraag luidt: *Hoe percipiëren (co) promotoren hun eigen rol en betrokkenheid in de begeleiding van promovendi en welke aspecten kunnen daarin verbeterd worden?* Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord aan de hand van de drie deelvragen die benoemd zijn in de inleiding. In paragraaf 5.1 zijn de theoretische implicaties weergegeven door de verschillen en overeenkomsten met het theoretisch kader toe te lichten. In paragraaf 5.2 is de hoofdvraag beantwoord en wegens de verwijzing naar potentiële verbeteringen in de hoofdvraag is er in paragraaf 5.3 direct ingegaan op de aanbevelingen. In paragraaf 5.4 zijn de beperkingen van dit onderzoek weergegeven tot slot worden in paragraaf 5.5 suggesties voor vervolgonderzoek gedaan.

5.1 Beantwoording deelvragen

De deelvragen over academische- en persoonlijke ondersteuning zijn beantwoord door onderscheid te maken in (1) de ondersteuning door de begeleiders in de praktijk en (2) de zienswijze van de begeleiders op de vorm van ondersteuning. In de laatste deelvraag zijn de percepties op uitval van promovendi toegelicht vanuit het perspectief van de (co)promotoren.

- *Hoe zien de (co)promotoren de academische ondersteuning in het promotietraject en hoe bieden zij die aan promovendi?*

Academische ondersteuning in praktijk

Uit huidig onderzoek blijkt dat de manier waarop de begeleiders academische ondersteuning bieden verschilt. De bepalende factoren hierin zijn: de fase waarin promovendi zich verkeren, de onderlinge afspraken en de behoeften van de promovendi. Dit zijn vergelijkbare bevindingen als in de literatuur waaruit blijkt dat de verschillende fasen van het promotietraject andere mate van begeleiding vereisen. Opvallend is dat de entree-, integratie-, en kandidatuurfase, zoals omschreven door Gardner (2009), geen vaste structuur biedt voor het ondersteunen op academisch vlak. Vier respondenten gaven wel aan, eveneens zoals Gardner (2009), dat pas later in het traject duidelijk wordt of er een match is tussen begeleider, promovendi en het traject.

Een andere vergelijkbare bevinding uit mijn onderzoek is dat over het algemeen de frequentie van de ontmoetingen later in het traject afnemen. Dit uit zich in veel bijeenkomsten

in de entreefase die vervolgens in de integratiefase afnemen, aldus Gardner (2009). Een uitbreiding op deze stelling is dat het aantal bijeenkomsten bij piekmomenten kan worden opgeschaald naar de behoefte van de promovendus. Vijf respondenten handelen namelijk naar de behoefte van promovendi. Dit doen zij door aandacht te besteden aan academische ontwikkeling van promovendi tijdens bijeenkomsten, één op één gesprekken, externe cursussen voorstellen of volgen deze zelf ter verbetering van de begeleiding. Dit sluit aan bij het onderzoek van Overall et al. (2011) waarin is gesteld dat voor academische ondersteuning begeleiders promovendi moeten helpen en adviseren bij het voltooien van hun werkzaamheden.

Daarnaast stelt Overall et al. (2011) dat de begeleider voor academische ondersteuning duidelijke verwachtingen moet schetsen. Dit ligt in lijn met de resultaten van mijn onderzoek waarin vijf respondenten stelden dat zij in de aanloofase en toelating zoveel mogelijk proberen in te schatten of promovendi de juiste verwachtingen hebben. Zij proberen dit vervolgens op te lijnen met de praktijk. Deze bevinding sluit aan bij de stelling uit het onderzoek van Christie (2006) waarbij misvattingen en verkeerde verwachtingen kunnen worden geminimaliseerd door duidelijkheid te creëren.

Samenvattend kan worden gesteld dat begeleiders proberen de benodigde academische ondersteuning te bieden door in te spelen op de behoefte van promovendi. Als promovendi problemen ervaren omtrent de benodigde academische ondersteuning, proberen begeleiders hier gepaste oplossingen voor te vinden.

Perspectief van (co)promotor op academische ondersteuning

Op basis van het empirische onderzoek kan worden gesteld dat de respondenten het bieden van academische ondersteuning veelal zien als onderdeel van hun rol als begeleider. Hierbij ondernemen de begeleiders verschillende stappen om de academische vaardigheid op het gewenste niveau te krijgen. De academische ondersteuning neemt af als de grens wordt overschreden. De grens wordt overschreden als de progressie van promovendi uitblijft nadat er herhaaldelijk ondersteuning is geboden.

Het bieden van academische ondersteuning neemt volgens de respondenten een aantal obstakels met zich die de bestaande literatuur aanvullen. Zo stelt Overall et al. (2011) dat het belangrijk is om constructieve feedback te geven. Echter in mijn onderzoek stelden vier respondenten dat deze feedback geïnterpreteerd kan worden als kritiek. Dit wijst op een leerproces van zowel begeleider als promovendi omdat er verdeelde bevindingen naar voren kwamen. De respondenten stelden hun eigen handelen en die van promovendi ter discussie.

Het onderzoek van Mattijssen et al. (2020a) liet zien dat promovendi het minst vaak eens zijn met de stelling dat hun supervisors hen helpen bij het aanleren van onderzoeksvaardigheden. Dit wijkt af van de bevindingen in mijn onderzoek, omdat meer dan de helft van de respondenten aangeeft dat het aanleren van onderzoeksvaardigheden soepel verloopt en zij inspelen op de behoeften van promovendi. Hiernaast noemde vijf respondenten dat het onvoldoende oppakken van feedback door promovendi een obstakel vormt. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de begeleiders wel ondersteuning bieden maar dit niet voldoende kan zijn voor promovendi. Een discussiepunt vormt zich rondom de oorzaak hiervan. De vraag rijst of de ondersteuning die geboden wordt te laag van kwaliteit is of een individuele promovendus zelf meer ondersteuning nodig heeft. Mijn onderzoek geeft hier geen uitsluitend antwoord op.

In het literatuurdebat komt naar voren dat het gebrek aan tijd van de begeleider een verklaring kan zijn voor het gebrek aan ondersteuning en het aantal bijeenkomsten één van de grootste zorgen is van promovendi (Meijer, 2002; Sonneveld, 2017). Dit wijkt af van mijn onderzoek. Acht respondenten verklaarden namelijk dat zij juist voldoende, al dan niet te veel, tijd besteden aan de begeleiding. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het overgrote deel van promotietrajecten goed verloopt (Sonneveld, 2017) en huidige respondenten samen met hun promovendi onder deze groep vallen. Uit mijn onderzoek blijkt dat het aantal voorgeschreven uren vanuit de Universiteit door vijf respondenten als beperkt wordt beschouwt. Voor buitenpromovendi is volgens twee respondenten te weinig of geen tijd ingecalculerd waardoor zij buitenpromovendi voornamelijk in hun vrije tijd begeleiden.

- *Hoe zien de (co)promotoren de persoonlijke ondersteuning in het promotietraject en hoe bieden zij die aan promovendi?*

Persoonlijke ondersteuning in praktijk

Allereest bleek dat de meerderheid van de respondenten aangaven, in overeenstemming met het onderzoek van Sonneveld et al. (2009), dat bijna alle promovendi te maken krijgen met emotionele hindernissen in het promotietraject. Negen respondenten proberen de promovendi actief te ondersteunen door een luisterend oor te bieden en eventuele problemen bespreekbaar te maken. Dit wijkt af ten aanzien van de literatuur, omdat er niet expliciet is gesproken over het empathisch geruststellen of het aannemen van een warme houding tegenover promovendi (Overall et al., 2011). Wel stelden, net zoals Overall et al. (2011), vier respondenten dat het geven van vertrouwen het uitgangspunt is bij het bieden van persoonlijke ondersteuning.

Een minderheid van de respondenten staat open voor buitenschoolse activiteiten, die volgens Boyle en Boice (1998) bijdragen aan de ontwikkeling van de onderlinge relatie. Een goede relatie draagt volgens drie respondenten bij aan het bespreekbaar maken van emotionele obstakels. Negen respondenten benoemden dan ook dat zij het gevoel hadden een goede relatie te hebben met hun promovendi. Opvallend is dat de diepte van de persoonlijke relatie afhangt van de wederzijdse wensen van de begeleiders en promovendi. Dit is situationeel en vormt zich dus soms wel tot een diepe relatie en soms niet. Uit mijn onderzoek blijkt dat niet alle begeleiders behoefte hebben aan een diepe persoonlijke relatie. Dit kan een verklaring zijn voor de bevindingen uit andere onderzoeken, waaruit blijkt dat sommige promovendi een gebrek aan persoonlijke interesse of diepgang in de relatie ervaren (Berger & De Jonge, 2005; Harlaar, 2018; Sonneveld, 2017).

Perspectief van (co)promotor op persoonlijke ondersteuning

Uit mijn onderzoek blijkt dat de begeleiders in eerste instantie een luisterend oor willen bieden en promovendi persoonlijk willen ondersteunen. De begeleiders trekken een grens in de ondersteuning als de problemen van promovendi te persoonlijk en te diepgaand worden. Meerdere respondenten willen niet als psycholoog fungeren voor de emotionele obstakels van promovendi.

Verder zien de begeleiders meerdere obstakels in het bieden van persoonlijke ondersteuning. Het eerste obstakel is de balans tussen de persoonlijke en zakelijke relatie die door zes respondenten is benoemd. Drie respondenten gaven aan niet te dicht bij de promovendi te willen staan, omdat zij een objectieve beoordeling moeten geven. Het tweede obstakel is dat promovendi niet altijd kenbaar maken bij promotoren dat zij persoonlijke ondersteuning nodig te hebben. Hierdoor kunnen de promotoren niet inspelen op de behoefte van de promovendi. Een derde obstakel is de één op één begeleidingsrelaties. Eén op één relaties kunnen volgens de respondenten namelijk een negatief effect hebben op promovendi, omdat er sprake kan zijn van een afhankelijkheidsrelatie. Dit sluit aan bij de bestaande literatuur waarin Meijer (2002) stelt dat de begeleider een machtige positie heeft, omdat zij autonoom functioneren en niet veel worden gecontroleerd. Vier respondenten stellen dat door een gebrek aan controle er uiteenlopende vormen van begeleiding kunnen ontstaan ten nadele van promovendi.

Ten slotte blijkt uit huidig onderzoek dat meer dan de helft van de respondenten zich bewust is van het feit dat de mate van persoonlijke ondersteuning invloed heeft op promovendi. Dit sluit aan bij het onderzoek van Heathcott (2007) waarin is gesteld dat begeleiders inzien dat zij

invloed uitoefenen op promovendi door hun acties, handelen en gedrag. In mijn onderzoek kan ter discussie worden gesteld of het besef van de begeleiders over hun invloed voldoende is om promovendi van de benodigde ondersteuning te voorzien.

- *Wat zijn de verschillen in perceptie op uitval van promovendi vanuit het perspectief van de (co)promotoren?*

Mijn onderzoek richt zich op de ervaringen van de (co)promotoren. Deze ervaringen vergelijk ik met eerdere bevindingen uit onderzoeken die zich gericht hebben op de ervaringen van promovendi. Het voornaamste verschil hiertussen zit in de redenen van uitval. Vanuit de eerdere bevindingen over de perceptie van promovendi wordt er vaak verwezen naar de gebreken in de begeleiding als centrale factor voor uitstroom (Berger & De Jonge, 2005; Harlaar 2018; Sonneveld et al., 2009; Sonneveld, 2017). In tegenstelling tot de bestaande literatuur laat mijn onderzoek zien dat volgens de (co)promotoren de reden voor uitval meer voortkomt uit het gebrek aan capaciteiten van promovendi. Zo stelden zes respondenten dat de belangrijkste redenen voor uitstroom het gebrek aan capaciteiten van de promovendi betreft, met name de academische schrijfvaardigheden.

Een discussiepunt vormt zich over de vraag of uitval van promovendi kan worden gekoppeld aan de capaciteiten van de promovendi als de begeleider de taak heeft deze capaciteiten te ontwikkelen. Om deze reden is het lastig om uitsluitel te geven of de oorzaak van uitval nu ligt bij de begeleiders of promovendi. Deze vraag blijft op basis van huidig onderzoek onbeantwoord. Uit mijn onderzoek kan worden geconcludeerd dat meerdere factoren een rol spelen in de ontwikkeling en progressie van promovendi. Dit is niet enkel afhankelijk van de kwaliteit van de begeleiding. Zo geven meerdere respondenten aan dat het niet oppakken van feedback, een verkeerde selectie, de beschikbare tijd en de persoonlijke omstandigheden van promovendi een rol spelen. Deze factoren kunnen volgens de begeleiders individueel bijdragen aan uitstroom.

Sonneveld et al. (2009) veronderstelt dat de voornaamste redenen voor uitstroom, gerelateerd aan begeleiding, te reduceren zijn tot een gebrekkige begeleidingsrelatie en de afwezigheid van duidelijke afspraken. Dit wijkt af van de bevindingen in mijn onderzoek, omdat de respondenten dit niet als dusdanig verwoorden. De respondenten refereren echter wel naar het niet nakomen van afspraken door de promovendi. Dit versterkt de eerder genoemde tegenstelling over het verschil in perceptie op uitval.

Voor buitenpromovendi zijn het krijgen van een nieuwe baan en tijdsgebrek voor promoveren volgens vier respondenten de belangrijkste redenen voor uitstroom. Er zijn door de respondenten geen directe referenties gemaakt naar het gebrek aan ondersteuning of slechte begeleiding in eigen trajecten als reden voor uitstroom. Een opvallende bevinding is dat sommige respondenten bij andere begeleiders wel herkennen dat de begeleiding een centrale factor voor uitstroom kan zijn. Een mogelijke verklaring die ter discussie gesteld kan worden is of de respondenten, als zij hier wel een aandeel in hebben, dit zouden beseffen of toegeven.

Er zijn meerdere overeenkomsten met eerdere onderzoeken. Zo is in mijn onderzoek de uitstroom het vaakst verklaard door gebreken in de capaciteits sfeer van promovendi. Dit ligt in lijn met het onderzoek van Lindén (1999) onder Zweedse Universiteiten. Een stroef lopend promotietraject is hierin volgens de begeleider voornamelijk te wijten aan een gebrek aan autonomie, zelfvertrouwen, schrijfervaring en snelheid van werken van promovendi, aldus Lindén (1999). Ook gaven een aantal respondenten aan dat te veel persoonlijke problemen bij promovendi hebben geleid tot uitstroom uit het promotietraject. Dit heeft raakvlak met het onderzoek van Levecque et al. (2017) waarin de mentale gezondheid wordt benadrukt als belangrijke factor voor uitstroom. Andere overeenkomsten zijn dat zowel in de literatuur (Gardner, 2009) als in de interviews de verwachtingen van promovendi een rol spelen bij uitval. Zowel promovendi als begeleiders kunnen dit als obstakel ervaren. Verder stelt Gardner (2009) dat een verkeerde match tussen begeleider en promovendi één van de belangrijkste redenen is voor uitstroom. In mijn onderzoek is eveneens door vier begeleiders, de match tussen promovendi, begeleider en traject bestempeld als oorzaak van vertrek.

Naast uitstroom is er in de meeste promotietrajecten sprake van uitloop. Uit eerder onderzoek blijkt dat begeleiders uitloop als normaal beschouwen (Bal & Vermeulen, 1996). Dit wordt door vier respondenten bevestigd in de interviews. Na vijf jaar wordt het als normaal gezien het proefschrift af te ronden in plaats van vier jaar. Uitloop is voornamelijk verklaard door inhoudelijke factoren in het promotietraject en persoonlijke factoren de promovendi.

Als laatste kunnen begeleiders wegens het maatwerk in de selectie en de beperkte ruimte in de sollicitatieprocedure een obstakel ervaren omtrent het selecteren van de juiste kandidaat. Een mogelijk gevolg hiervan is dat een verkeerde selectie het promotietraject minder slagingskans heeft dan bij een goede selectie. Zes respondenten gaven namelijk aan dat één van de moeilijkste taken is om in te schatten of de promovendi de juiste capaciteiten heeft om het promotietraject succesvol af te ronden.

5.2 Beantwoording hoofdvraag

In deze paragraaf is de hoofdvraag beantwoord op basis van de conclusies in de drie deelvragen. De hoofdvraag luidt: *Hoe percipiëren (co) promotoren hun eigen rol en betrokkenheid in de begeleiding van promovendi en welke aspecten kunnen daarin verbeterd worden?*

Uit mijn onderzoek is gebleken dat de (co)promotoren hun rol in de begeleiding zien als een substantieel onderdeel in het promotietraject. Uit het empirische onderzoek kan worden geconcludeerd dat begeleiding voornamelijk positief bijdraagt, maar dat de meeste begeleiders zich ook bewust zijn dat onvoldoende begeleiding een negatieve invloed kan hebben. Meerdere respondenten gaven namelijk aan dat er andere begeleiders zijn die promovendi niet goed begeleiden en dit negatieve gevolgen heeft voor de promovendi. De (co)promotoren vinden de selectie en toelating een bepalende factor voor het succes in het promotietraject. Hiernaast bieden de begeleiders academische- en persoonlijke ondersteuning naar behoefte en zien de (co)promotoren hier een grens tot waar zij hulp kunnen bieden. Indien promovendi uitstromen is dit volgens de begeleiders vaker te herleiden naar de capaciteiten van promovendi dan de mate van begeleiding. De meeste begeleiders doen wat er in hun macht ligt en voordat de grenzen worden overschreden zoeken zij naar geschikte oplossingen. Het zoeken naar deze oplossingen zien de meeste begeleiders dan ook als vereiste in hun rol in het promotietraject. Het paradoxale in mijn studie is dat ondanks volgens promovendi de rol van de begeleider cruciaal is in het promotietraject (Boyle & Boice, 1998; Brill et al., 2014; Gardner, 2009; Hunter & Devine, 2016; Meijer, 2002) de begeleiding niet de enige reden is voor uitstroom. Meerdere factoren spelen een rol voor uitstroom die te herleiden zijn naar promovendi zelf, waaronder de capaciteiten en de persoonlijke omstandigheden van de promovendi.

5.3 Aanbevelingen

De hoofdvraag initieert praktische implicaties die de begeleiding dienen te verbeteren. Om die reden zijn voor de drie belangrijkste aspecten korte aanbevelingen uitgeschreven.

Beschikbare tijd in het promotietraject

Uit het empirische onderzoek eveneens als uit de literatuur wordt de beschikbare tijd voor het begeleiden als beperkt of als probleem beschouwd. Het is daarom aan te raden om een inventarisatieronde te doen vanuit de Universiteiten om de verhouding van benodigde uren, beschikbare uren en aantal promovendi te inventariseren. Op basis van deze inventarisatie

kunnen er meer uren worden toegeschreven of (co)promotoren gewezen op te veel promovendi. Te veel promovendi beperkt de tijd per promovendus alsmede de kwaliteit hiervan. Begeleiders kunnen zichzelf en elkaar controleren en indien nodig geen nieuwe samenwerkingen aan gaan.

Uitgebreidere sollicitatieprocedure bij selectie en toelating

Een van de lastigste taken van de begeleiders is om in de selectie in te schatten of promovendi de benodigde capaciteiten hebben. Om deze reden is het aan te raden de sollicitatieprocedure uit te breiden door verplichte assessments te implementeren. Dit kan in de vorm van een mini-paper, opzet van een theoretisch kader of een onderzoeksplan voor het desbetreffende traject. Dit geeft ruimte om het belangrijkste criteria in de selectie, de academische schrijfvaardigheid, te toetsen. Het is van belang een extra bijeenkomst te laten plaatsvinden om het verwachtingsmanagement te bespreken, een verdiepend kennismakingsgesprek te noemen. Hierin kan de begeleider beter de capaciteiten peilen en de omgang met tegenslag.

Uitspreken wensen persoonlijke en zakelijke balans in de relatie

Omdat de persoonlijke en zakelijke balans in de relatie afhankelijk is van de individuele wensen is het aan te bevelen om deze verwachtingen vroegtijdig in het traject te bespreken. Dit kan bijvoorbeeld tijdens het verdiepende kennismakingsgesprek zoals eerder besproken. Hierin is er ruimte om te bespreken wat de wederzijdse persoonlijke wensen zijn in de begeleidingsrelatie. De begeleider geeft hierin aan in hoeverre de persoonlijke relatie is gewenst met in acht name van de rol als beoordelaar. Dit geeft ruimte om de persoonlijke match te peilen. Daarnaast is een aanbeveling voor een juiste begeleidingsrelatie om één op één begeleiding te voorkomen. Uit huidig onderzoek blijkt dat soortgelijke relaties vatbaarder zijn voor complicaties en daarom moeten worden vermeden.

5.4 Beperkingen

Bij het lezen en interpreteren van mijn onderzoek is het belangrijk rekening te houden met een drietal beperkingen. De eerste beperking is dat de rol van de begeleiders in het promotietraject een breed onderwerp is. Tijdens de interviews bleek de omvang dusdanig groot te zijn dat in verband met de tijd dat niet alle vragen uit de topiclist zijn gesteld. Om dit probleem te ondervangen zijn alle onderwerpen globaal besproken en beperkt tot de belangrijkste ervaringen van de respondenten. Het voordeel hiervan is dat de dataset veel informatie bevat en het nadeel dat de data veel uiteenloopt wat het lastig maakte harde conclusies te trekken.

De tweede beperking zit in de vergelijking die opgemaakt is met de literatuur. In de conclusies zijn de bevindingen vergeleken met eerdere bevindingen wat is gebaseerd op onderzoek vanuit het perspectief van promovendi. Echter voor een juiste vergelijking zou het beter zijn om naast promotoren ook promovendi te interviewen. Het empirisch onderzoeken van meerdere perspectieven zou meer nuance aanbrengen in de data van mijn onderzoek.

De laatste beperking betreft mogelijk sociaal wenselijke antwoorden in de interviews. De respondenten worden geconfronteerd met problematiek in het promotietraject waar zij praktisch de schuld van krijgen. Dit kan ethisch gezien de resultaten beïnvloeden omdat de respondenten het als onprettig kunnen ervaren om het eigen handelen bloot te stellen in een negatieve context. Dit is op te maken uit het feit dat begeleiders in de omgeving wel zien dat de begeleiding regelmatig onvoldoende is maar geen van de respondenten expliciet aangeeft hier zelf een aandeel in te hebben.

5.5 Vervolgonderzoek

Na mijn exploratieve onderzoek is het aan te raden om verdiepend kwalitatief onderzoek te doen naar het thema ‘toelating en selectie’. Uit mijn onderzoek blijkt dat dit een bepalende factor is in het succes van het promotietraject. De interviews in huidig onderzoek waren niet toereikend genoeg om hier volledig de diepte in te gaan. Een verbeterslag is mogelijk door vervolgonderzoek af te bakenen op de sollicitatieprocedure en de verbetermogelijkheden hierin. Op basis van mijn onderzoek lijkt een betere selectie te leiden tot minder uitval.

Huidig onderzoek heeft interessante uitgangspunten met betrekking tot uitstroomredenen volgens de (co)promotoren. Huidig onderzoek heeft een relatief kleine onderzoekspopulatie en daarom raad ik aan hetzelfde vraagstuk op een grootschalige kwantitatieve manier te benaderen. Het perspectief van de begeleider op uitval van promovendi is een nieuw onderwerp waar nog geen kwantitatieve data over is. Huidige resultaten kunnen worden getoetst wat een meer onderlegde basis vormt om goede aanbevelingen te doen.

Als laatste suggestie voor vervolgonderzoek is het interessant om het verschil tussen reguliere promovendi en buitenpromovendi nader te onderzoeken. Hier is in huidig onderzoek beperkt rekening mee gehouden omdat de focus lag op reguliere promovendi. Interessante uitgangspunten hierbij zijn dat buitenpromovendi fluctueren tussen de eisen van hun werkgever en de verwachtingen van de omtrent promoveren. Uit mijn onderzoek is gebleken dat de (co)promotoren bijna even veel buitenpromovendi begeleiden als reguliere promovendi. Echter verschilt de mate van begeleiding en de tijdsduur van het traject.

6. Literatuurlijst

- Ampaw, F. D., & Jaeger, A. J. (2012). Completing the three stages of doctoral education: an event history analysis. *Research in Higher Education*, 53(6), 640-660.
- Bal, J. & Vermeulen, M. (1996). *De jaren tellen : Een onderzoek naar de achtergronden van de wachtgeldproblematiek in het onderwijs*. [Hoofdrapport]. SDU Uitgevers.
- Berger, J., & De Jonge, J. (2005). *Rendement verkend: succes-en faalfactoren van promotietrajecten aan Nederlandse universiteiten*. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Boyle, P., & Boice, B. (1998). Best practices for enculturation: Collegiality, mentoring, and structure. *New Directions for Higher Education*, 1998(101), 87-94.
<https://doi.org/10.1002/he.10108>
- Brill, J. L., Balcanoff, K. K., Land, D., Gogarty, M., & Turner, F. (2014). Best practices in doctoral retention: Mentoring. *Higher Learning Research Communications*, 4(2), 26-26. <https://doi.org/10.18870/hlrc.v4i2.186>
- Boeschoten, S., Van Hees, C., Mulder, K., Waasdorp, S., & Weekenstroo, M. (2015). *The PhD in the dutch academic System*. Science in Transition.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5e ed.). Oxford University Press.
- Byers, V. T., Smith, R. N., Hwang, E., Angrove, K. E., Chandler, J. I., Christian, K. M., & Thompson, S. P. (2014). Survival strategies: Doctoral students' perceptions of challenges and coping methods. *International Journal of Doctoral Studies*, 9, 109-136.
- Castelló, M., Pardo, M., Sala-Bubaré, A., & Suñé-Soler, N.R. (2017). Why do students consider dropping out of doctoral degrees? Institutional and personal factors. *Higher Education*, 74(6), 1053-1068.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020, 14 oktober). *Gepromoveerden op de arbeidsmarkt*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/gepromoveerden-op-de-arbeidsmarkt?onepage=true#c-4-Gepromoveerden-op-de-arbeidsmarkt>
- Christie, M. (2006). Supervising PhD students. A comparative study. In M. Christie (Ed.), *Shifting perspectives in engineering education*. Chalmers University of Technology.
- Devos, C., Boudrenghien, G., Van der Linden, N., Azzi, A., Frenay, M., Galand, B., & Klein, O. (2017). Doctoral students' experiences leading to completion or attrition: A matter of sense, progress and distress. *European Journal of Psychology of Education: A Journal of Education and Development*, 32(1), 61-77.

<https://doi.org/10.1007/s10212-016-0290-0>

- Doorewaard, H., Kil, A., & Van de Ven, A. (2019). *Praktijkgericht kwalitatief onderzoek: een praktische handleiding* (2e druk). Boom Uitgevers.
- Facciol, A. (2019). Principal investigators are people, too. *Nature*.
<https://doi.org/10.1038/d41586-019-00413-5>
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry*, 12(2), 219–245.
- Gardner, S. K. (2009a). Conceptualizing success in doctoral education: perspectives of faculty in seven disciplines. *The Review of Higher Education*, 32(3), 383–406.
- Gardner, S. K. (2009). The development of doctoral students: Phases of challenge and support. *AHSE Higher Education Report*, 34(6), 1-127.
- Gentry, D. S. (2008). Making the Implicit Explicit: Creating Performance Expectations for the Dissertation. *The Review of Higher Education*, 31(4), 513-514.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the Gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- De Goede, M., Belder, R., & De Jonge, J. (2013). Academische carrières en loopbaanbeleid. (Ser. Feiten & cijfers / science system assessment, 7). Rathenau Instituut.
- De Goede, M., Belder, R., & De Jonge, J. (2014). *Promoveren in Nederland: Motivatie en loopbaanverwachtingen van promovendi*. Rathenau Instituut.
<https://www.rathenau.nl/nl/publicatie/promoveren-nederland>
- Hadijoannou, X., Shelton, N. R., Fu, D., & Dhanarattigannon, J. (2007). The road to a doctoral degree: *Co-travelers through a perilous passage*. *College Student Journal*, 41(1), 160-176.
- Harlaar, M. (2018). *De rol van (co)promotor(en) in de overweging van promovendi om te stoppen met het promotietraject*. [Masterscriptie]. Vrije Universiteit van Amsterdam.
- Heathcott, J. (2007). Blueprints, tools, and the reality before us: improving doctoral education in the humanities. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 39(5), 46–51.
- Hermanowicz, J. C. (2002). The great interview: 25 strategies for studying people in bed. *Qualitative Sociology*, 25(4), 479–499. <https://doi.org/10.1023/A:1021062932081>
- Hunter, K. H., & Devine, K. (2016). Doctoral students' emotional exhaustion and intentions to leave academia. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 35-61.
- Kayama, M., Gregg, M. F., Asahara, K., Yamamoto-Mitani, N., Okuma, K., Ohta, K., & Kinoshita, Y. (2013). Mentoring doctoral students for qualitative research: Interviews

- with experienced nursing faculty in Japan. *Journal of Nursing Education*, 52(5), 283-289.
- Keesman, M., Toffolo, M., & Schuurman, N. (2015). PhD information booklet. *UU, Faculty of Social and Behavioural Sciences*.
- Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in phd students. *Research Policy*, 46(4), 868– 879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>
- Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Lindén, J. (1999). The contribution of narrative to the process of supervising PhD students. *Studies in Higher Education*, 24(3), 351-369.
- Lupton, D. (2020). *Doing fieldwork in a pandemic*. [Crowd-sourced document]. VU. <https://docs.google.com/document/d/1clGjGABB2h2qbduTgfqribHmog9B6P0NvMgVuiHZCl8/edit?ts=5e88ae0a#>
- Mattijssen, L., Kanbier, N., & Teelken, C. (2020a). PNN PhD Survey: Asking the relevant questions. Supervision and freedom. *PNN*. <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-Survey-Report-Supervision-and-freedom.pdf>
- Mattijssen, L., Van Doorn, T., Kanbier, N., & Van Vliet, N. (2020b). PNN PhD Survey: Asking the relevant questions. PhD arrangements, Graduate Schools and Reasons for doing a PhD. *PNN*. <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-Survey-report-Contract-characteristics.pdf>
- McDaniels, M. (2010). Doctoral student socialization for teaching roles. *On becoming a scholar: Socialization and development in doctoral education*, 29-44. Stylus Publishers.
- Meijer, M.-M. (2002). *Behoud talent!: Een rapportage over de verschillende aspecten die een rol spelen bij de begeleiding van promovendi*. LAIOO. https://www.academia.edu/31235378/Behoud_Talent_door_May_May_Meijer_pdf
- Ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2021, 1 februari). *Aantallen gepromoveerden in Nederland*. <https://www.ocwincijfers.nl/wetenschap/universitair-onderzoek/promoties-nederland>
- Mullen, C. A. (2007). Trainers, illusionists, tricksters, and escapists: Changing the doctoral circus. *The Educational Forum*, 71(4), 300-315.
- Nagtegaal, B. (2020, 26 augustus). *Hoge werkdruk en burn-outklachten onder promovendi: 'De universiteit moet ingrijpen'*. NRC. <https://www.nrc.nl/nieuws/2020/08/26/hoge->

werkdruk-en-burn-outklachten-onder-promovendi-de-universiteit-moet-ingrijpen-a4009927

- Overall, N. C., Deane, K. L., & Peterson, E. R. (2011). Promoting doctoral students' research self-efficacy: combining academic guidance with autonomy support. *Higher Education Research and Development*, 30(6), 791–805.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2010.535508>
- Pifer, M. J., & Baker, V. L. (2016). Stage-based challenges and strategies for support in doctoral education: A practical guide for students, faculty members, and program administrators. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 15-34.
<http://ijds.org/Volume11/IJDSv11p015-034Pifer2155.pdf>
- Promovendi Netwerk Nederland. (2020, 26 augustus). *Bijna helft promovendi heeft vergroot risico op mentale klachten, 40% overweegt te stoppen* [Persbericht].
[https://hetpnn.nl/en/2020/08/26/persbericht-bijna-helft-promovendi-heeft-vergroot-
risico-op-mentale-klachten-40-overweegt-te-stoppen/](https://hetpnn.nl/en/2020/08/26/persbericht-bijna-helft-promovendi-heeft-vergroot-risico-op-mentale-klachten-40-overweegt-te-stoppen/)
- Rapley, T. (2012). The (extra) ordinary practices of qualitative interviewing. *The SAGE handbook of interview research: The complexity of the craft*, 541-554.
- Rijksoverheid. (2021, 28 januari). *Financiering hoger onderwijs*.
<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/financiering-onderwijs/>
- Scager, K., Sonneveld, H. (2008). *De kwaliteit van de Promotiebegeleiding bij het onderzoeksinstituut Geschiedenis en cultuur*. [Evaluatierapport]. IVLOS
[http://en.phdcentre.eu/inhoud/uploads/2018/02/RapportDekwaliteitvanpromoti
ebegeleidingbijOGC5-11-08def.pdf](http://en.phdcentre.eu/inhoud/uploads/2018/02/RapportDekwaliteitvanpromotiebegeleidingbijOGC5-11-08def.pdf)
- Skakni, I. (2018). Doctoral studies as an initiatory trial: expected and taken-for-granted practices that impede phd students' progress. *Teaching in Higher Education*, 23(8), 927–944.
- Sonneveld, H., Duyvesteyn, I., Gelderblom, O., de Kruif, J., Ponzanesi, S., Rose, E., Stronks, E. (2009). *Handleiding voor promovendibegleiters versie 5.0*. IVLOS.
- Sonneveld, H. (1997). *Promotoren, promovendi en de academische selectie. De collectivisering van het Nederlandse promotiestelsel*. [Dissertatie]. Amsterdam University Press.
- Sonneveld, H. (2017). *Supervision quality at the Graduate School in Geography and Earth System Science University of Zurich*. Netherlands centre of expertise for doctoral education.

- Sonneveld, H., & Oost, H. (2006). *Het promotiesucces van de Nederlandse onderzoekscholen. Afsluiting van een drieluik*. (Ser. Beleidsgerichte studies hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, 123) IVLOS/ASSR.
- Tinto, V. (1987). *Leaving college: Rethinking the causes and cures of student attrition*. University of Chicago Press.
- Universiteit Leiden. (2021, 28 januari). *Promotiereglement Universiteit Leiden 2021*. [Promotietreglement].
<https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/ul2staff/reglementen/onderzoek/promotiereglement/promotiereglement-2018-nl.pdf>
- Universiteit Leiden. (2019, 9 juli). *Golden Rules for PhD Supervision* [Promovendi-monitor].
<https://www.universiteitleiden.nl/binaries/content/assets/ul2staff/onderzoek/promoveren/golden-rules-phd-supervision>
- Van de Schoot, R., Yerkes, M. A., Mouw, J. M., Sonneveld, H., & Convertino, M. (2013). What took them so long? explaining phd delays among doctoral candidates. *Plos One*, 8(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0068839>
- Weidman, J., Twale, D., & Stein, E. (2001). The professions and socialization. *Ashe-Eric Higher Education Report*, 28(3), 1–9.
- Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publications.
- Zinner, L. (2016). Professionals in Doctoral Education (PRIDE). *Resch Druck*.
<https://services.phaidra.univie.ac.at/api/object/o:454303/diss/Content/get>

7. Bijlages

7.1 Bijlage 1 - Topiclist semigestructureerde interviews

Onderwerp 1: Basisvragen

1. Hoe lang begeleid u al promovendi?
2. Hoeveel promovendi heeft u (ongeveer) begeleid?
3. Hoeveel zijn er nog bezig?
4. Wat is voor u een reden om promovendi aan te nemen?

Onderwerp 2: Aanlooffase:

1. Hoe komen promovendi bij u in aanmerking om te promoveren?
2. Waarop wordt de keuze wie u aanneemt gebaseerd?
3. Wat verwacht u van een promovendi voor dat hij of zij begint aan het traject?
4. Wat zijn volgens u de belangrijkste vaardigheden van promovendi om het promotietraject succesvol af te ronden?

Onderwerp 3: Begeleiding algemeen

1. Wat voor invloed heeft het begeleiden van een promovendi op uw eigen werkzaamheden?
3. Wat ziet u als belangrijkste taak van de begeleiders?
6. Welke capaciteiten moet een begeleider hebben om de promovendi de juiste begeleiding te bieden?
4. Wat wordt er soms verwacht van de begeleiding waarvan u vindt dat dat niet uw taak is?
5. Ervaart u wel eens obstakels in de begeleidingstrajecten, zo ja, welke zijn dit?
6. Wat zijn de stappen die u onderneemt als een promovendi niet functioneert als gewenst?

Onderwerp 4: Academische ondersteuning

1. Hoeveel tijd besteed u aan het begeleiden van promovendi?
2. In hoeverre kunt u uw beschikbare tijd besteden aan de begeleiding van de promovendi en het contact met mede begeleiders?
3. Hoe voorziet u de promovendus met praktische begeleiding?
4. Waar ligt de grens in de hulp bij het maken van de planning en het hier aan houden?
5. In hoeverre kunt u de promovendus de onderzoeksvaardigheden aanleren en waar ligt de grens dat de promovendi dit zelf moet doen?

Onderwerp 5: Persoonlijke ondersteuning

1. Hoe is de relatie tussen u en de promovendi die u begeleidt?
2. Hoe ontwikkelt deze relatie zich door de verschillende fasen heen? (Entree, integratie, kandidatuurfase)?
3. Hoe gaat u om met de persoonlijke obstakels van de promovendi?
4. Wat zou een verschil kunnen maken in een goede verstandhouding en een minder goede verstandhouding tussen begeleider en promovendus?
5. Hoe zou u een goede relatie met de promovendus omschrijven?

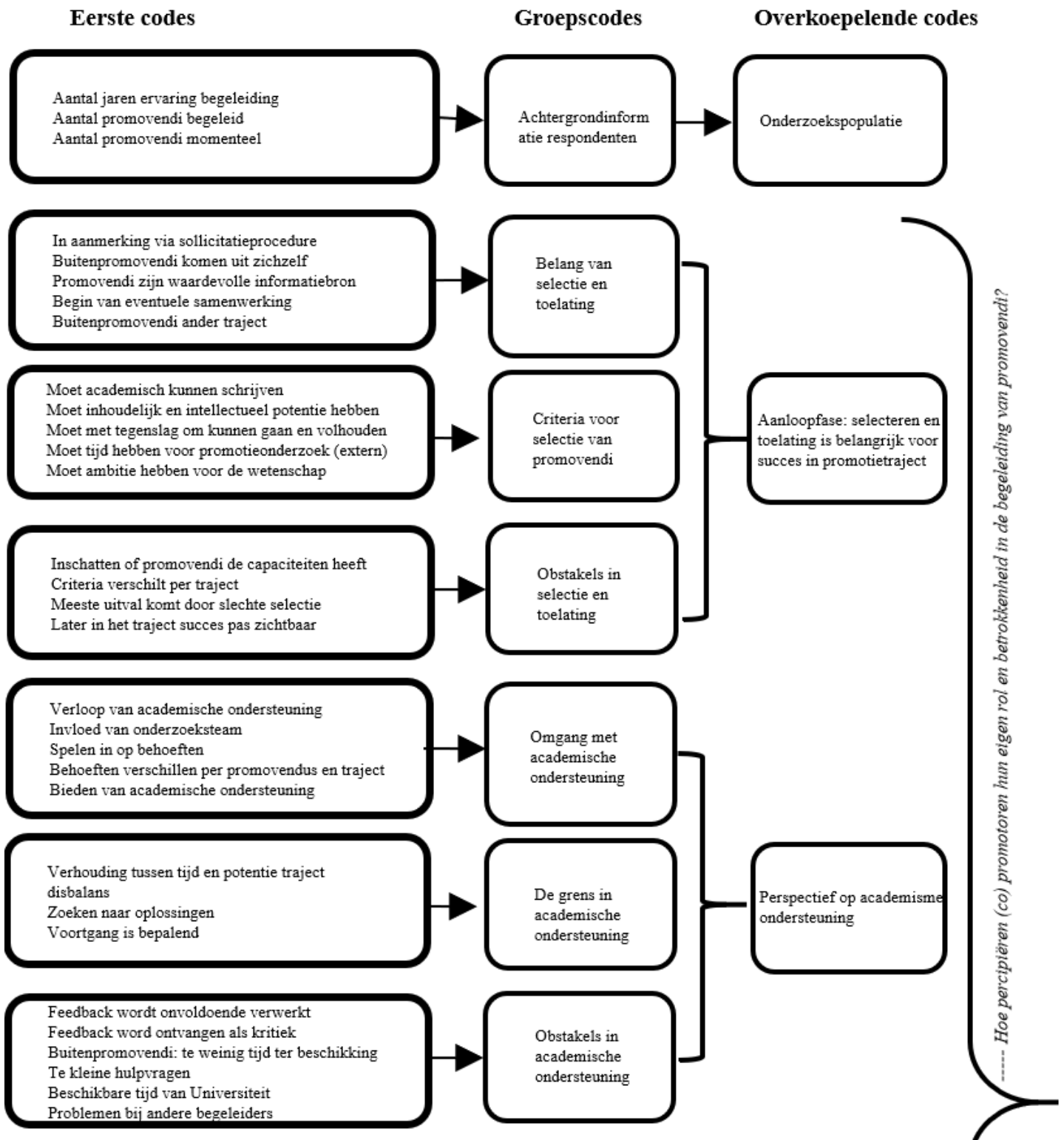
Onderwerp 6: gestopte promovendi

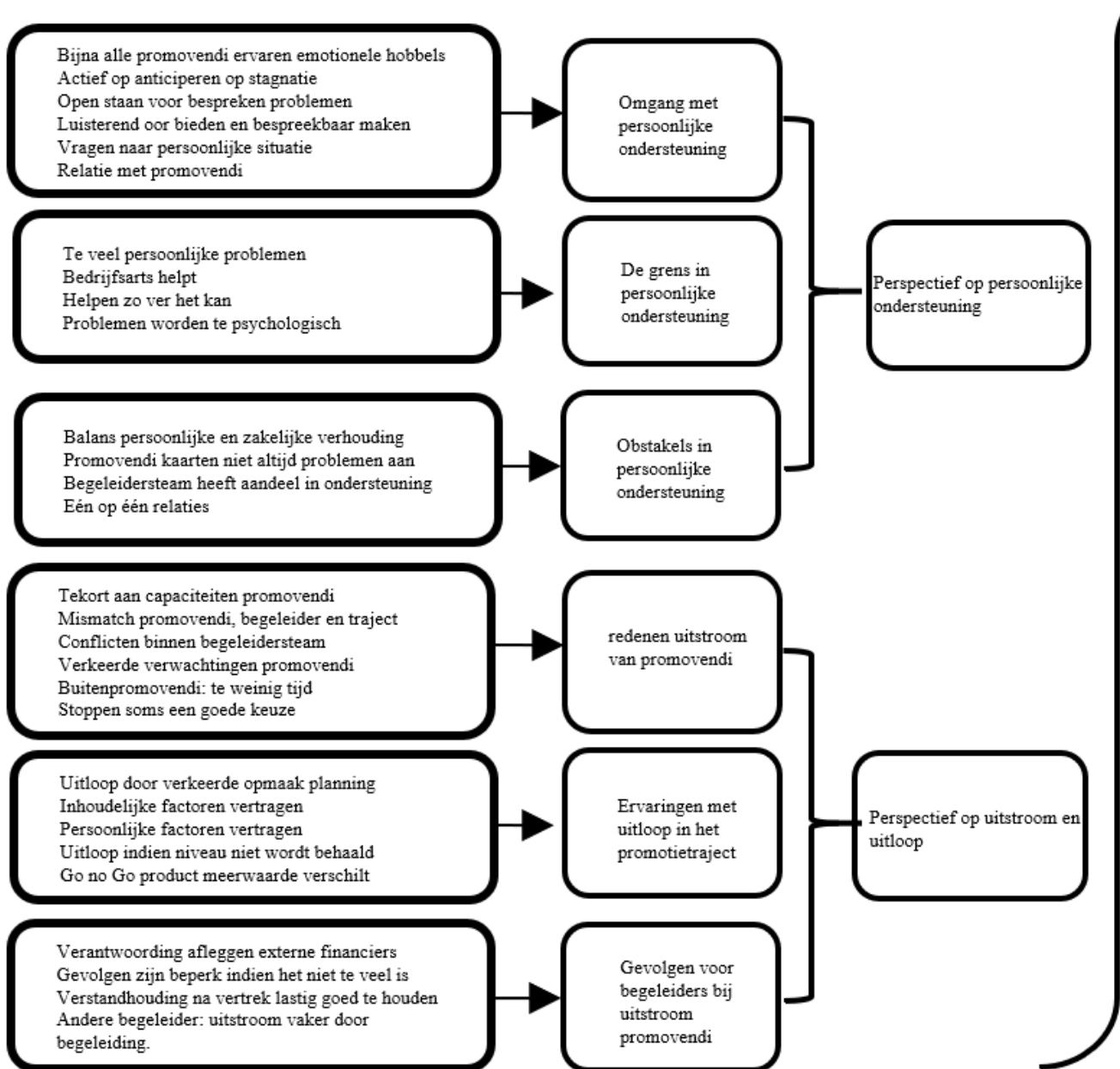
1. Heeft u ervaring met promovendi die zijn gestopt?
2. Wanneer werd het voor u duidelijk dat de promovendus het niet ging halen?
3. Wat is de belangrijkste reden dat de promovendus is gestopt?
4. Wat zijn de gevolgen voor de begeleiders als de promovendi stopt?
5. Als u terugkijkt op het promotietraject van de gestopte promovendi, had u dan iets anders gedaan?
6. Hoe zou u de redenen samenvatten voor promovendi die stoppen met het promotietraject?

Overweging om te stoppen

1. Hoe kunnen de begeleiders inschatten dat de promovendi overweegt te stoppen?
2. Hoe gaat u om met promovendi die overwegen te stoppen?
3. Wat is voor u bepalend in de beslissing over de GO of NO GO na 8 maanden?
4. Wat kunnen begeleiders betekenen voor de keuze van de promovendi om te stoppen?

7.2 Bijlage 2 - Codeboom





7.3 Bijlage 3 – Fragment voorbeeld transcript en codering

Afkortingen: (1) AO (academische ondersteuning) en (2) PO (persoonlijke ondersteuning).

begeleiders daar nu eigenlijk tegen aankijken, dus eigenlijk vanuit uw perspectief - Als begeleider - ervaart u wel eens obstakels in de begeleiding van de promovendi? Zo ja welke?

00:15:40

Respondent 4: Ja, dat kan aan twee belangrijke dingen liggen. Eentje is toch wel als een promovendus niet voldoende vaardigheden heeft zelf om inderdaad een goed verhaal op papier te krijgen, dat stagneert het meest. Als het verhaal er niet goed uitkomt. Dus waarschijnlijk de promovendus ook niet heel goed in beeld heeft welk verhaal die wil vertellen. Dus het is heel belangrijk om dat helder te krijgen, maar dan nog zijn er promovendi waarbij dat niet lukt. En ja, dat was misschien toch één van de promovendi die vanzelf bij ons kwam. Ja, nu ik dit zo bedenk, één van de promovendi die inderdaad niet via een open procedure is geworven maar zelf bij ons terecht kwam. Er is dus een externe promovendus, het traject loopt wat langer, en het blijft steeds steken op capaciteiten zoals niet genoeg wetenschappelijk kunnen argumenteren. En daar moet dan erg veel bij geholpen worden. En dat is eigenlijk iets wat laat zien dat de persoon zelf het toch niet zo goed kan. Dus de screening van de selectie is dan superbelangrijk. En een ander voorbeeld waarin waarin een aantal obstakels waren, ehm zij promoveert. Nou, dr is er eentje gestopt. Heel lang geleden en er was geen sprake van een selectieprocedure. Het bleek ook niet dat wij op dezelfde manier graag onderzoek deden, laat maar zo zeggen hè dus, er was een mismatch tussen hoe wij het zagen en hoe zij het plan voor ogen had. Dus dan is er sprake van een niet heel goede fit in onderzoek, ambities, idealen en dat soort zaken.

00:18:17

Interviewer: Eigenlijk als ik het nu goed begrijp, geeft u aan de twee belangrijkste obstakels u soms zelfs ervaart. Is dat een promovendi of niet de juiste capaciteiten heeft van bijvoorbeeld de juiste schrijfstijl of niet dezelfde manier van onderzoek doen wat voor niet zo'n goede zorgt tussen begeleider en promovendus, klopt dat?

00:18:44

Respondent 4: Ja, ja, dat zijn twee belangrijke zaken.

00:18:53

Interviewer: Wordt er in de begeleiding ook wel eens iets van u verwacht waarvan u denkt dat is niet mijn taak?

00:19:02

Respondent 4: Ja, dat is een goede vraag, daar oet ik even over nadenken. Nou, ik geloof niet dat er direct iets naar boven komt. Inderdaad.

00:19:21

Interviewer: Dat is op zich positief, hè.

00:19:26

Respondent 4: Ja hé? Nee, ik probeer altijd wel mee te denken over obstakels. Bijvoorbeeld in privé levens ofzo, maar dat vind ik ook mijn taak. Door overall mee te denken en door te denken. Ja als dingen in de privé sfeer niet goed lopen of wat dan ook stagneert.

00:19:46

5:73 AO - schrijfvaardigheid promo...

5:73 Als begeleider - ervaart u wel eens obs...

5:72 Verwachtingen promotietraject...

5:72 Dus waarschijnlijk d...

5:26 Obstakel begeleider: promove...

5:26 Er is dus e...

5:27 Gestopte promovendi - reden...

5:27 Nou, dr is er eentje ge...

5:28 PO - denkt mee in persoonlijk...

5:28 Respondent...

naar, u zei eigenlijk al van: ik vind het heel belangrijk om stil te staan bij de emotionele ontwikkeling van de promovendi. Hoe gaat dat nu bij uw promovendi?

00:20:42

Respondent 4: Nou zeker in coronatijd goed aandacht hebben voor hoe iemand erbij zit. En wat voor situatie hij of zij zit. En dat varieert toch wel behoorlijk van één iemand die echt helemaal alleen vrij geïnstalleerd zit en al niet zo sterk lokaal netwerk had, tot promovendi die daar veel minder last van hebben en eigenlijk gewoon doorgaan op de manier waarop ze doorgingen. Maar in ieder geval is natuurlijk altijd de vraag van: hoe gaat het met je? Sommige zijn ziek geweest, ehm ja, daar sta je natuurlijk ook bij stil. Een andere gaat het beter. Maar het is wel onderdeel van het begeleidingsproces. Ik denk dat dat wel belangrijk is, om daar ook aandacht voor te hebben, en ook ook bij iemand waarbij het zo lang duurt omdat er steeds niet het geweldige product ligt wat wij eigenlijk verwachten. Daar moet je ook oog hebben voor wat dat doet met de persoon zelf en hoe je die weer gemotiveerd houdt en krijgt. Dat zijn echt op cruciale dingen en ik heb ook wel geleerd, ik heb één inderdaad een casus die is ook voortvarend begonnen op vier jaar project en is nog steeds niet klaar. Dat duurt nu al naar zeker 15 jaar of zo, en daar hebben we ook heel erg mee bewogen met haar motivatie om inderdaad zeg maar het helemaal op haar eigen manier te doen. Op een gegeven moment ook compleet aan haar over te laten wanneer er wordt afgesproken, bijvoorbeeld. Op een gegeven moment moet je dat ook wel op die manier loslaten, want het is wel vrij extreem geval van iemand die er zo lang mee bezig is. Het komt niet heel veel voor, maar dan beweeg je wel mee met die persoonlijke wensen en capaciteiten. Je kunt ze vier vijf jaar proberen in het keurslijf van nu is het gewoon af te duwen. Maar als dat inderdaad niet lukt dan ja, dan moet je het ook een beetje loslaten en overgeven.

00:23:24

Interviewer: Je moet het dus loslaten en ook overgeven, want uiteindelijk is het toch maatwerk voor elke promovendi.

00:23:33

Respondent 4: Zeker.

00:23:34

Interviewer: Één ding dat daar wel centraal in staat is dat de relatie tussen de begeleider en promovendi heel erg belangrijk is. Hoe ervaart u de relatie die nu heeft met uw promovendi?

00:23:49

Respondent 4: Over het algemeen goed. Goed en ook wel ondersteunend, hoop ik, en ook met wat gepaste afstand. Ook wel hè, dus niet de komen niet in elkaar privéleven bijvoorbeeld, dat zie je sommige promotoren wel doen. Veel over de vloer komen of thuis eten of wat dan ook, dat past niet helemaal bij mij, dus ik heb het altijd eigenlijk heel erg over de inhoud met ook over hoe de persoon erbij zit. Dat vind ik eigenlijk de belangrijkste ingang van de begeleiding en inderdaad tijdig aan de bel trekken als ze denken van: dit gaat toch eigenlijk niet goed.

00:24:51

Interviewer: Mmm.

00:24:52

Respondent 4: Want ik heb me inmiddels herinnert dat er in goed overleg over vijf jaar geleden, afscheid is genomen van een promovendus die inderdaad promotietraject voortijdig heeft beëindigd. Met vooral mijn aansturen daarop als start van het beëindigen van het project, omdat ik merkte dat er ontzettend te veel stagnatie was zijn in de capaciteiten sfeer.

5:70 Respondent 4: Nou zek...

5:69 PO - rekening houden met situ...

5:69 Maar in ieder geval is natuurlij...

5:68 PO - begeleider moet loslaten

5:68 Dat zijn echt op cruciale dingen en ik heb ook wel...

5:31 Relatie - denken dat het goed...

5:31 Relatie - niet te persoonlijk

5:71 PO - begeleider moet problem...

5:33 Gestopte promovendi - reden...

5:33 Respondent 4: W...