Een vernieuwde PhD agenda voor de UU, 2026-2030

DAB, december 2025

1. Inleiding

Promovendi zijn de wetenschappers van de toekomst. Zij zijn een integraal en belangrijk onderdeel van de academische gemeenschap. Na hun promotie vervullen zij een waardevolle positie in de academie, in kennisinstituten, in het bedrijfsleven, bij overheden of elders. Per jaar worden aan de UU ongeveer 600 doctoraten (PhD-degrees) verleend. De UU wil, samen met UMCU, ambitieus en innovatief zijn op het gebied van promovendibeleid. Zij wil alle Utrechtse promovendi daarom een **inspirerende, kwalitatief sterke opleiding in een veilige omgeving bieden.** Die invulling van de PhD-opleiding geldt voor alle Utrechtse promovendi.

In deze PhD-agenda 2026-2030 werken we in grote lijnen uit hoe we die doelstelling willen realiseren. Deze agenda wordt omarmd door alle Graduate Schools en faculteiten van de UU en UMCU en krijgt lokaal een toegespitste invulling. De Graduate Schools en faculteiten werken nauw samen in de *Doctoral Advisory Board* van de UU, die deze PhD agenda heeft ontwikkeld. Elke Graduate School heeft ook een eigen kwaliteitszorgplan, waarin een nadere uitwerking van School-specifieke plannen uitgewerkt is. Het gaat hieronder dus om gezamenlijke plannen op hoofdlijnen.

In de planperiode zal de DAB jaarlijks een specifiekere agenda ontwikkelen en eveneens jaarlijks kort verslag doen van de werkzaamheden.

2. De Doctoral Advisory Board (DAB) en het promotietraject

De *Doctoral Advisory Board* (DAB) (tot 2024 aangeduid als *Graduate Committee*) bestaat uit de verantwoordelijken voor de kwaliteitszorg van de promotietrajecten binnen de Graduate Schools van de Universiteit Utrecht. Sommige Graduate Schools vallen direct onder de vice-decaan van de faculteit; de vice-decaan is in dat geval ook directeur van de Graduate school. In andere gevallen hebben Graduate Schools een eigen directeur. In dat geval stemt de directeur af met de vice-decaan van de betrokken faculteit(en).

Het doel van de DAB is het versterken van de PhD-fase aan de Universiteit Utrecht. Om dit doel te bereiken wisselen DAB-leden informatie uit en ontwikkelen ze gezamenlijke initiatieven om het promotietraject verder te verbeteren. Ze verzamelen input, zowel op centraal beleidsniveau van de UU, als binnen de Graduate Schools/faculteiten en PhD-

gemeenschappen. Op basis van deze input en na bespreking adviseert de DAB de Rector Magnificus en het College voor de Promoties (CvP). Omgekeerd kan de Rector Magnificus, of het CvP de DAB om advies vragen over specifieke PhD-onderwerpen of -kwesties. De DAB functioneert daarmee als een adviescommissie met breed inzicht in wat er speelt in de promotiefase, onder promovendi en hun begeleiders. De DAB fungeert ook als klankbord voor promovendibeleidsmakers op UU en facultair niveau en als contactpersoon voor promovendivertegenwoordigers zoals PROUT.

2.1 Samenstelling

In november 2025 bestaat de DAB uit de volgende leden:

- Celia Berkers (Vicedecaan onderzoek, faculteit Diergeneeskunde);
- Sven Dupré (Vicedecaan onderzoek, faculteit Geesteswetenschappen/Graduate School of Humanities);
- Toine Egberts (Director of doctor education, Graduate School of Life Sciences);
- Wolter Hassink (Vicedecaan onderzoek, faculteit Recht, Economie, Bestuur en Organisatie/Graduate School of Law, Economics and Governance);
- Elly Hol (Vicedecaan onderzoek, UMC Utrecht);
- Steven de Jong (Vicedecaan onderzoek, faculteit Geowetenschappen/Graduate School of Geosciences);
- Bert Klein Gebbink (Vicedecaan Onderwijs, faculteit Bètawetenschappen);
- Irene Klugkist (Vicedecaan faculteit Sociale Wetenschappen /Graduate School of Social and Behavioral Sciences);
- Harold van Rijen (Director Graduate School of Life Sciences);
- Erik van Sebille (Director Graduate School of Natural Sciences)
- Ted Sanders (Vicerector Onderzoek; **voorzitter**).

Deze samenstelling zorgt ervoor dat zowel de facultaire als Graduate School verantwoordelijken voor promovendibeleid vertegenwoordigd zijn.

De DAB wordt ondersteund door een beleidsmedewerker voor promovendibeleid vanuit SO&O, Sanne Boomsma (per 2026: Eveline Weenink), en een secretaris, die tevens secretaris is van een van de Graduate Schools: Gerjanne Heek.

2.2 Visie op het promotietraject

Lang werd een promotietraject uitsluitend gezien als een eerste stap in een academische loopbaan; een periode waarin promovendi onderzoek doen, die culmineert in een proefschrift dat wordt verdedigd. Tegenwoordig zien we de PhD-fase vooral als de derde en laatste fase van de academische opleiding, na de BA en MA. Ook beseffen we dat het

promotietraject niet alleen voorbereidt op een eventuele vervolgloopbaan in de academie, maar vooral ook op een loopbaan (onder andere als onderzoeker) in de maatschappij buiten de universiteit. Aan de UU zien we het promotietraject dan ook als een ontwikkeltraject voor onderzoekers, die zich, gesteund door hun begeleiders, bekwamen in het ontwerpen, formuleren, uitvoeren en rapporteren van wetenschappelijk onderzoek. Aan het einde van het traject zijn ze in staat op een verantwoorde manier zelfstandig wetenschappelijk onderzoek te doen.

We zien het traject als een reis (*PhD-journey*), waarin de promovendus als onderzoeker en als persoon groeit. Dat kan door ruimte te bieden voor intrinsieke motivatie en het ontdekken van de eigen talenten, ook als dit ligt op bijvoorbeeld het terrein van onderwijs of maatschappelijke impact. Om deze redenen is de visie *Room for Every PhD Candidate* ontwikkeld. Tijdens de reis die promovendi maken is hun omgeving hiervoor van cruciaal belang. Dat begint bij hun directe begeleidingsteam (van minimaal twee personen), onder wie in elk geval een promotor en/of dagelijks begeleider. Daarnaast spelen de onderzoeksgroep, het onderzoeksinstituut, de faculteit en de Graduate School een belangrijke rol.

2.3 De DAB, de faculteiten en de Graduate Schools

Het promotiereglement en het document “minimale vereisten kwaliteitszorgsysteem promotieopleiding” beschrijven de formele regels en richtlijnen rondom promoveren. Daarin is vastgelegd dat de decanen primair verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van onderwijs en onderzoek binnen hun faculteit en het systeem waarmee dit geborgd wordt. De kwaliteitsborging van promotieonderzoek valt onder toezicht van het College voor Promoties. Omdat de zorg voor kwaliteit het beste gedijt in de omgeving dichtbij het onderzoek, hebben zij de zorg voor de opleiding en begeleiding van promovendi neergelegd bij de Board of Studies van de Graduate Schools, onder toezicht van de decanen. De decanen hebben deze taak gedelegeerd aan de vice-decanen en directeuren Graduate Schools. Zij zitten die Boards voor.

Omdat de UU veel waarde hecht aan een goede, inspirerende en veilige PhD-opleiding, stemmen de Graduate Schools en de faculteiten hun beleid met elkaar af in de Doctoral Advisory Board (DAB). De Graduate Schools en faculteiten delen dezelfde visie en zijn gecommitteerd aan de UU-afspraken, zoals die zijn vastgelegd in het promotiereglement en gerelateerde documenten, zoals de minimale vereisten van het kwaliteitszorgsysteem. Ook zien zij gezamenlijk toe op de realisatie van de afspraken en ontwikkelen zij waar nodig nieuw beleid. Waar gewenst nieuw beleid hun mandaat overstijgt, stemmen zij af met decanen/CvP of CvB.

2.4 Werkwijze

In de DAB worden ervaringen gedeeld over nieuwe initiatieven, plannen, maar ook over lopende problemen en uitdagingen. Daarin leren we van elkaar, maar kunnen we ook samen vaststellen dat we zaken anders moeten organiseren.

De DAB heeft oren en ogen in de organisatie. Alle Graduate Schools bespreken PhD-zaken in hun Boards (of Studies / Research). Daar zijn ook de promovendi vertegenwoordigd. DAB-leden hebben zelf ook contacten met promovendi en hun supervisoren, en structureel hebben voorzitter en secretaris twee keer per jaar ontmoetingen met PhD-vertegenwoordigers, evenals met collega's in de zorgstructuren zoals universitaire vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, universitaire vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit, de ombudspersonen, en de PhD-psycholoog.

Ook laten we ons inspireren en informeren door plannen en ervaringen op leidende universiteiten elders in Europa, zoals binnen LERU-verband, waarin we actief betrokken zijn in de Doctoral Studies Policy Group, maar ook in landelijke contacten, bijvoorbeeld binnen UNL en UMCNL. Zo sluiten we nadrukkelijk aan op UNL-document 'Een gezonde praktijk in het promotiestelsel 2.0', waaraan we ook een actieve bijdrage hebben geleverd.

We werken in toenemende mate data-driven. Er is sprake van een lerende organisatie in de zin van de PDCA-cyclus, waarin niet alleen nieuwe plannen worden gemaakt (Plan), die vervolgens worden uitgevoerd (Do), maar waarin ook sprake is van evaluatie (Check) en bijstelling of aanpassing van plannen (Act). Die twee laatste stappen zijn gebaseerd op passende kwalitatieve en kwantitatieve monitoringsinformatie. De DAB zal zich in de komende periode nadrukkelijk ook bezig houden met de twee laatste stappen, onder meer door een concrete implementatie-uitwerking op te nemen in elk voorstel.

Op grond van deze informatie adviseert de DAB gevraagd en ongevraagd de Rector Magnificus en het College voor Promoties.

2.5 Enkele eerdere resultaten

Sinds 2018 hebben voorstellen van de DAB (tot 2024 *Graduate Committee*) onder meer geleid tot de volgende resultaten.

1. Vastgelegde afspraken over begeleiding in de herziening van Minimale Vereisten van het Kwaliteitszorgsysteem voor PhD-programma (2020)
    - **Invoering van het vier-ogen principe** in elk begeleidingsteam: elke kandidaat heeft twee begeleiders;

- de aanwezigheid van een **onafhankelijk persoon** naast het begeleidingsteam en de promovendus in **elk jaargesprek**, bijv. de onderzoeksdirecteur of de mentor.

2. Opleiding van promovendi
    - Ontwikkeling van de cursus wetenschappelijke integriteit voor PhD-kandidaten ***Responsible Conduct of Research*** **(RCR)**, die verplicht gevolgd wordt door alle Utrechtse promovendi. De romp van de cursus is hetzelfde in de hele UU, maar lokaal worden per Graduate School verschillende accenten gelegd (ingegaan in 2020);
    - ***Career services*** voor promovendi, waar zij zich kunnen oriënteren op hun verdere carriere, met name buiten de wetenschap (ingevoerd in 2019);
    - **Onderwijstraining** voor promovendi die onderwijs verzorgen (vanaf 2020).
3. Opleiding van supervisoren
    - Alle nieuwe promendibegeleiders volgen een **cursus 'Supervising PhD Research**' (vanaf 2022).
4. Verbeteren zorgstructuur
    - Aanstelling **PhD psycholoog** (ingevoerd in 2019).

3. PhD Agenda 2026-2030

Voortbouwend op deze organisatie en op eerdere resultaten, wil de DAB voor komende jaren graag met een vernieuwde agenda verder bouwen aan de realisatie van een **inspirerende, kwalitatief sterke opleiding in een veilige omgeving.**

3.1 Een inspirerende opleiding

In een inspirerende opleiding krijgen promovendi de kans zich te ontwikkelen tot gemotiveerde en betrokken onderzoekers, die worden gestimuleerd in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling, met oog op diverse carrière-paden, ook buiten de wetenschap. Daartoe worden ze onder meer gestimuleerd om hun eigen keuzes te maken.

3.1.1 Lopende projecten

Een prominent voorbeeld hiervan is het project *Room for Every PhD Candidate*, dat werd ontwikkeld in samenwerking met het Open Science programma en dat in november 2025 een nieuwe visie op de ontwikkeling van promovendi lanceert. In deze visie is het uitgangspunt dat promovendi worden gestimuleerd om te reflecteren op hoe zij zich willen ontwikkelen, waardoor ruimte wordt gecreëerd voor individuele ambities en talenten. Hierdoor krijgen promovendi de kans om zich, behalve op het terrein van onderzoek, ook te

ontwikkelen in onderwijs, maatschappelijke impact, leiderschap, teamwork of professional performance (zoals patiëntenzorg binnen het UMCU). Dit legt de basis voor meer differentiatie in carrièrepaden.

In diezelfde geest werken we momenteel aan de reflectie van promovendi op het eigen ontwikkeltraject, waardoor ze gemakkelijker eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun eigen keuzes.

- Binnen de GSLS wordt gewerkt met een zogenaamd PhD Competence Model waarin promovendi reflecteren op welke vaardigheden zij willen ontwikkelen. We gaan na in hoeverre dit ook elders in de UU passend en wenselijk is, danwel hoe het zich verhoudt tot lopende pilot-studies bij de GSH en GSG, zie het volgende punt;
- We doen pilot studies in de GSH en GSG met het model *PhD-candidates as the driver of their own development* (U of Wisconsin), in verschillende vormen. Na evaluatie, in 2027, ontwikkelen we een advies voor invoering in de hele UU.

3.1.2 Nog te realiseren plannen

In de komende planperiode (2026-2030) werken we aan:

- De implementatie van de visie *Room for Every PhD Candidate;*
- Begeleiding overgang PhD-arbeidsmarkt;
- Alumnibeleid;
- De aanvulling van promovendi trainingen, bijvoorbeeld in de richting van Leadership development;
- Diversiteit. Binnen de UU wordt binnen de BA-en MA-fases systematisch aandacht besteed aan diversiteit in instroom en selectie. Binnen de PhD-fase is hiervoor momenteel geen expliciet beleid, anders dan binnen het reguliere HR wervingsbeleid, ook niet over diversiteit en inclusie tijdens het traject. In de komende periode verkennen we in overleg met EDI mogelijke ontwikkelpunten;
- Carrièrepaden (binnen maar vooral ook buiten de wetenschap).

3.2 Een kwalitatief sterke opleiding

Een goede promotie-opleiding vereist een goede organisatie en adequate kwaliteitsborging voor promovendi en hun begeleiders binnen concrete beleidsafspraken. Hieronder benoemen we enkele belangrijke kenmerken van zo'n opleiding.

Organisatie:

In een kwalitatief sterke opleiding is het promotietraject goed georganiseerd, zodat promovendi en hun begeleiders optimaal kunnen functioneren en samenwerken.

MyPhD is het formele registratiesysteem van het CvP, dat ingezet kan worden als promovendivolgsysteem om het verloop van het promotietraject te kunnen volgen. Het systeem is ook een bronsysteem voor rapportages en monitoring.

Beleidsmatig staat voor de DAB een lerende PDCA-cyclus centraal (zie boven), waarin niet alleen nieuwe plannen worden gemaakt (Plan), die vervolgens worden uitgevoerd (Do), maar er ook sprake is van evaluatie (Check) en bijstelling of aanpassing van plannen (Act). Die twee laatste stappen zijn gebaseerd op passende kwalitatieve en kwantitatieve monitoringsinformatie.

Kwaliteitsborging voor promovendi en hun begeleiders:

Voor een adequate kwaliteitsborging is het van belang dat er duidelijke afspraken worden gemaakt, wordt adequate ondersteuning geboden en is er sprake van transparantie in communicatie en verwachtingen.

Promovendi volgen in overeenstemming met het begeleidingsteam gewenste specifieke trainingen ten behoeve van hun opleiding, die worden vastgelegd in het TSA. Daarnaast volgen alle Utrechtse promovendi tijdig de cursus *Responsible Conduct of Research*.

Promovendi en hun begeleiders zorgen ervoor dat onderzoek en manuscript binnen de looptijd van het project zijn afgerond. Dat wil zeggen dat het manuscript dan is goedgekeurd door de begeleiders. Vanaf het begin is er zoveel mogelijk duidelijkheid over de verloop van het traject en het monitoren van de voortgang: er wordt samengewerkt aan een tijdige invulling van het TSA, een go/nogo-gesprek na 12 maanden, gevolgd door een jaarlijks voortgangsgesprek. Voor de eindfase wordt een Completion plan opgesteld.

Goed functionerende en inspirerende begeleiders zijn cruciaal voor een succesvol promotietraject. In de TSA worden ook afspraken over de frequentie van begeleiding vastgelegd en wie welke rol heeft binnen het begeleidingsteam. Begeleiders worden gestimuleerd om gebruik te maken van trainingsmogelijkheden. Nieuwe begeleiders volgen verplicht de cursus ”Begeleiden van promotieonderzoek”. Voor meer ervaren promovendibegeleiders is er de cursus “Supervising PhD Research – Next Level”.

3.2.1 Lopende projecten

Concreet werken we nu al aan de volgende onderdelen:

Organisatie:

- Begin 2026 wordt het advies over de optimalisatie van MyPhd opgeleverd. De projectgroep en klankbordgroep bestaan uit beleidsmedewerkers en ondersteuners vanuit de faculteiten en secretarissen van de Graduate Schools. Vanuit SO&O en ITS worden specialisten betrokken om de beleidsmatige en technische

haalbaarheid van het advies te toetsen. De optimalisatie realiseert vele wensen vanuit de organisatie, waarvan de belangrijkste is dat het middendeel van MyPhd ook kan worden gebruikt als promovendi-volgsysteem, zodat promotietrajecten beter kunnen worden gevolgd en ingegrepen kan worden als het fout dreigt te gaan, en er ook beter data aan kunnen worden ontleend;
- Inrichting van administratief systeem voor de inschrijving van PhD cursussen;
- Betere inbedding van de cursus RCR, die per 1 januari 2026 zal worden ondergebracht bij het Descartes Centre;
- Organisatie: optimalisering van het overleg tussen Graduate schools (DAB en secretarissenoverleg).

Kwaliteitsborging voor promovendi en hun begeleiders:

- *Feedback to supervisors* is een in 2025 gestarte pilot bij de GSLS en de GSNS waarin wordt onderzocht hoe het geven van feedback het beste kan worden georganiseerd. Begeleiders ontvangen feedback over hun phd-begeleiding van hun promovendi, hun collega's en hun leidinggevenden. Daarmee kunnen zij zich verder ontwikkelen. De projectgroep bestaat uit HR-experts, directeuren van GSLS en GSNS, vicerector onderzoek, beleidsmedewerker promovendibeleid en promovendi. De pilot loopt naar verwachting twee jaar en wordt daarna geëvalueerd. Vervolgens formuleert de DAB adviezen voor invoering aan de UU;
- Momenteel wordt gewerkt aan een herziening van het promotiereglement en andere beleidsdocument. Iedere twee à drie jaar wordt het promotiereglement herzien op basis van nieuwe ontwikkelingen, zoals het UNL document 'Een gezonde praktijk in het promotiestelsel 2.0', en suggesties vanuit de organisatie;
- De evaluatie en herziening van de inhoud van de RCR cursus;
- GenAI in onderzoek/promotietraject;
- Nadere reflectie op de training Supervising PhD candidates: voor wie is deze verplicht? Is het wenselijk dat dit een vereiste wordt voor de SKOz?
- Check en act: is TSA gerealiseerd in alle Graduate Schools?
- Check en act: verloopt het go/no-go moment goed, in aanwezigheid van anderen dan de directe begeleiders? Geldt dat ook voor de jaarlijkse voortgangsgesprekken?

3.2.2 Nog te realiseren plannen

In de planperiode 2026-2030 richten we ons op:

Organisatie:

- Verdere implementatie van een data-driven aanpak, inclusief uitwerking van kwantitatieve en kwalitatieve monitoringsindicatoren;

- Betere support voor cursusorganisatie en administratie;

Kwaliteitsborging voor promovendi en hun begeleiders:

- Positie/beleid buitenpromovendi en extern gefinancierde promovendi, waarbij onder meer aandacht wordt besteed aan verslaglegging voortgangsgesprekken;
- Tijdige afronding PhD oa via Completion plan;
- Jaarlijks evaluatie GS PhD cursusaanbod;
- Kwalificatie en Bijscholing supervisoren ('BKPhD' en 'SKPhD');
- Universele beoordelingscriteria voor het manuscript ('rubric' en phd-thesis guidelines) , waar mogelijk in relatie tot de persoonlijke ontwikkeling, mede in relatie tot het onderwijsmodel (graduate attributes). Hieraan gekoppeld: Cum Laude discussie: zijn er transparante criteria voor de cum laude?
- Evaluatie bestaande praktijken in duidelijke verwachtingen aan het begin van het traject: promovendus/supervisor (*Golden Rules*, *Holistic doctoral supervision*).

3.3. in een veilige omgeving

Binnen de UU willen we dat medewerkers respectvol en integer met elkaar omgaan in een prettige en veilige omgeving. Daarnaast gaan we uit van de principes van wetenschappelijke integriteit bij het opleiden van onderzoekers. We erkennen we dat de relatiebegeleiders – promovendi een kwetsbare is:

- Een rol als begeleider wordt gecombineerd met die van examinator;
- Er is meestal sprake van een periode van 4 jaar of langer met intensief contact en samenwerking;
- De promovendus is afhankelijk van de promotor;
- Het komt regelmatig voor dat het onderzoek van promovendi onderdeel is van een (groter) project waarvan de directe begeleiders de projectleider zijn, waardoor er ook een financiële afhankelijkheid is.

In onze ogen vereist het promotietraject dan ook bijzondere aandacht voor het wel en wee van promovendi, met name in relatie tot hun begeleiders.

Veel van de onderdelen van de nu gerealiseerde kwaliteitszorg, zoals het vierogen-principe en de jaargesprekken zijn bedoeld om ervoor te zorgen dat eventuele knelpunten tijdig kunnen worden gesignaleerd. Wanneer promovendi niettemin tegen serieuze uitdagingen aanlopen en er onverhoopt iets mis gaat in een traject, kunnen zij zich richten tot de volgende instanties:

1e lijn: binnen onderzoeksgroep of onderzoeksinstituut kunnen promovendi zich wenden tot een niet-direct betrokken en onafhankelijke persoon, zoals de onderzoeksdirecteur, de mentor of de promovendi-decaan.

2e lijn: binnen de faculteiten en Graduate Schools kunnen promovendi contact opnemen met de contactpersoon ongewenst gedrag of contactpersoon wetenschappelijke integriteit, afhankelijk van de vraag.

3e lijn: de UU biedt ook psychische ondersteuning in de vorm van de promovendipsycholoog. Bovendien zijn er universitaire vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit, ombudspersonen en de commissie interpersoonlijke integriteit.

Uiteraard is het beleid van de DAB, de faculteiten en de Graduate Schools er in eerste instantie op gericht te voorkomen dat het voor promovendi nodig is om deze stappen te zetten. Faculteiten en Graduate Schools zorgen gezamenlijk voor goede informatievoorziening over de verschillende contactpersonen/instanties.

3.3.1. Lopende projecten

Promovendi krijgen binnen de universitaire HR-aanpak van sociale veiligheid specifieke aandacht.

We gaan momenteel na hoe het overleg met vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit en ombudspersonen het best kan worden ingericht, zodat de DAB goed op de hoogte is van het soort signalen dat zij ontvangen en we die mee kunnen nemen in hun beleidsontwikkeling.

Ook het eerdere genoemde project *Feedback to supervisors* heeft onder meer als doel om bij te dragen aan een open feedbackcultuur waardoor vroeg bijgestuurd kan worden bij obstakels in de samenwerking.

3.3.2. Nog te realiseren plannen

In de planperiode 2026-2030 richten wij ons op:

- Integrale zorgstructuur die nog beter voldoet aan de behoefte;
- Afbakenen doorwerken na einde contract (op tijd manuscript inleveren, maar ook duidelijke regelingen rondom verlenging (bijv. Bij langdurige ziekte);
- Bij het realiseren van een veilige omgeving houden we nadrukkelijk rekening met zowel de positie van promovendi als die van hun begeleiders;
- We gaan na of en hoe exit-evaluaties van promovendi onderdeel kunnen worden van een feedback-structuur.