

Co-promotorschap als welzijnsmaatregel bij doctoraatstrajecten: baat het niet, dan schaadt het niet?

Auteurs: Katia Levecque¹, Justine Van de Velde¹ & Alain De Beuckelaer^{1,2}

PROMOTORSCHAP EN DOCTORAATSBEGELEIDING IN VLAANDEREN: WAT WETEN WE?

Internationaal is de aandacht voor doctoraatsbegeleiding de voorbije twee decennia sterk toegenomen en het promotorschap zelf is volop in beweging. In ECOOM-brief 71 focusten we op doctoraatstrajecten in Vlaanderen. We keken daarbij naar diverse aspecten van promotorschap en doctoraatsbegeleiding: de organisatie van het formeel promotorschap, de feitelijke begeleiding, inspirerende en toxische leiderschapsstijlen en diverse vormen van ondersteuning die doctorandi via de werkrelatie met de promotor ervaren. Op basis van de *Survey of Junior Researchers* 2013, 2018 en 2023 stelden we daarbij vast dat gedeeld promotorschap vandaag de dominante begeleidingsvorm is geworden: in 2023 worden bijna 4 op 5 doctorandi begeleid door 2 of meer promotoren. En bij 3 op 10 doctorandi zijn er ten minste 3 promotoren formeel in de begeleiding betrokken. Daarnaast bleek dat formeel promotorschap en feitelijke begeleiding niet steeds samenvallen: een aanzienlijk deel van de doctorandi beschouwt een co-promotor of zelfs iemand buiten het formele promotorteam als de belangrijkste begeleider van het doctoraatstraject. ECOOM-brief 71 toonde ook aan dat doctorandi de kwaliteit van hun begeleiding de voorbije jaren positiever zijn gaan beoordelen. We stelden een evolutie naar positievere beoordeling vast op het vlak van inspirerend leiderschap, ondersteuning bij competentieontwikkeling, loopbaan- en netwerkondersteuning, en van taakgerichte begeleiding. Deze bevindingen roepen de vraag op welke rol co-promotorschap precies speelt binnen kwaliteitsvolle doctoraatsbegeleiding en haar samenhang met betere welzijnsuitkomsten voor doctorandi.

CO-PROMOTORSCHAP ALS BELEIDSINTERVENTIE

In verschillende kennisregio's schuiven faculteiten en universiteiten co-promotorschap naar voor als een mogelijke beleidsmaatregel ter ondersteuning van doctorandi. Bij co-promotorschap wordt het doctoraatstraject begeleid door een promotor en één of meerdere co-promotoren. Afhankelijk van het statuut van deze promotoren, spreken we van horizontaal co-promotorschap of verticaal co-promotorschap.

Bij verticaal co-promotorschap is één van de co-promotoren de hoofdpromotor. Er zijn aanzienlijke verschillen tussen en binnen universiteiten is hoe ze (co-)promotorschap vorm geven en welke verwachtingen hieraan gekoppeld worden. Ook het format en benamingen vertonen verschillen. Zo is er in sommige universiteiten en faculteiten enkel sprake van promotoren en co-promotoren, al dan niet verpakt in andere begrippen zoals hoofdpromotor of administratief verantwoordelijke. Op andere plaatsen wordt bijvoorbeeld niet gedacht in termen van co-promotoren, maar in termen van een promotor en een begeleidingscommissie en/of coaches. Maar ook de combinatie co-promotorschap en begeleidingscommissie vinden we terug.

De achterliggende idee bij bredere begeleidingsteams is dat deze niet alleen bijkomende wetenschappelijke expertise bieden, maar ook de continuïteit van de begeleiding vergroten, de integratie van doctorandi in onderzoeksgroepen bevorderen en de afhankelijkheid van één enkele begeleider verminderen. Het biedt ook kansen om (al dan niet vanuit een institutionele verwachting) te bemiddelen in geval van conflicten of een buffer te vormen tegen grensoverschrijdend gedrag (Poon & Siew-Chuan Koay, 2025). Zeker in het huidige academische landschap, waar veel onderzoek over zogenaamde *wicked problems* gaat, interdisciplinair is en snelle technologische ontwikkelingen omvat, stelt zich de vraag of één enkele promotor nog alle nodige expertise in huis heeft om alle aspecten van het doctoraatstraject te begeleiden. Een breder begeleidingsteam brengt hierbij niet alleen waardevolle intellectuele diversiteit, verdieping en technische kennis met zich mee, maar het stelt doctorandi ook bloot aan verschillende manieren van denken, management, probleemoplossing en mentoring.

Tegelijkertijd is het niet vanzelfsprekend dat een breder begeleidingsteam automatisch tot betere uitkomsten leidt. Meerdere begeleiders kunnen zorgen voor complementaire expertise en een ruimer professioneel netwerk, maar kunnen ook aanleiding geven tot onduidelijke verantwoordelijkheden, tegenstrijdige verwachtingen of bijkomende coördinatiekosten. De potentiële voor- en nadelen van co-promotorschap en bredere begeleidingsteams (zie o.a. Kalman et al., 2022) doen daarom de vraag rijzen in welke mate deze begeleidingsvorm daadwerkelijk bijdraagt aan een succesvol doctoraatstraject.

¹ ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Vakgroep Algemene en Toegepaste Psychologie, Henri Dunantlaan 2, 9000 Gent, België

² ECOOM HR in R&D: Universiteit Gent, Universiteitsdienst, Functiedomein Onderzoek, Universiteitsstraat 8, 9000 Gent, België

Ondanks de toenemende beleidsmatige aandacht voor co-promotorschap en bredere begeleidingsteams vonden we weinig empirische evidentie over de effecten ervan terug. Dat geldt zowel voor de effecten voor promotoren, voor doctorandi, als voor het eigenlijke doctoraatsproces (zie o.a. Olmos-López & Sunderlandb, 2017). Het empirisch onderzoek dat bestaat, is doorgaans gebaseerd op kleinschalige kwalitatieve studies, en bijgevolg ook beperkt generaliseerbaar (o.a. Almlöv et al., 2025; Johansen et al., 2019; Kálmán et al., 2022; Pyhältö et al., 2024; Robertson, 2017).

Veel vragen rond co-promotorschap en bredere begeleidingsteams bij doctoraten blijven dus onbeantwoord: hoe ervaren de (co-)promotoren en het co-promotorschap bij doctoraten? Of hoe ervaren de commissieleden en coaches de begeleiding van doctorandi? Waar zien al deze betrokkenen voordelen en waar lopen ze op vast? Zijn doctorandi met een co-promotor of breder begeleidingsteam productiever tijdens hun doctoraat? Leren ze sneller bij en op meer domeinen? Voltoeien doctorandi met een co-promotor of een breder begeleidingsteam hun traject sneller of met grotere kans op succes? En minstens even belangrijk: ervaren zij een hoger niveau van welzijn, tevredenheid en sociale ondersteuning dan doctorandi die uitsluitend door één promotor worden begeleid?

De *Survey of Junior Researchers* 2018 en 2023 laten ons toe bij de doctorandi aan de Vlaamse universiteiten na te gaan of er een samenhang is tussen co-promotorschap enerzijds en verschillende indicatoren van welzijn anderzijds. De survey is niet ontworpen om hierbij de grote institutionele en facultaire variatie in bredere begeleidingsteams te capteren, maar wel om een beeld op te tekenen voor Vlaanderen. We beginnen evenwel eerst met het in haar brengen van de mate waarin co-promotorschap in Vlaanderen voorkomt (zie ook ECOOM-brief 71) en de mate waarin co-promotorschap systematisch verschilt tussen groepen van doctorandi aan de vijf Vlaamse universiteiten. Concreet stellen we in voorliggende ECOOM-brief dus twee onderzoeksvragen:

1. *Is er meer co-promotorschap bij het doctoraatstraject naargelang gender, nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase?*
2. *Is co-promotorschap bij een doctoraatstraject gunstig voor het welzijn van doctorandi?*

WELZIJN BIJ DOCTORANDI IN VLAANDEREN

Over het welzijn van doctorandi aan de Vlaamse universiteiten hebben we al veelvuldig geschreven: het topic staat dan ook sinds 2013 steevast op de monitoringsagenda van de Vlaamse overheid. Dat monitoren gebeurt op basis van diverse welzijnsindicatoren. Meer specifiek bekijken we de mentale gezondheid van doctorandi (ECOOM-briefs 12, 22 en 69; Levecque et al., 2017), hun verlooptentaties en redenen daartoe (ECOOM-briefs 14, 19, 20, 61-63), hun jobtevredenheid (ECOOM-briefs 13, 18 en 71), vitaliteit (ECOOM-brief 21), sociale gezondheid (ECOOM-brief 70), fysieke gezondheid (ECOOM-brief 70) en hun ervaringen met grensoverschrijdend gedrag op het werk (ECOOM-briefs 53-58).

Bij het monitoren wordt in de eerste plaats aandacht besteed aan de mate waarin welzijn zich manifesteert, en de eventuele problemen die

zich voordoen. Er wordt ook gemonitord hoe het welzijn bij doctorandi sinds 2013 evolueert doorheen de tijd. En tot slot bekijken we bij het monitoren ook eventuele systematische verschillen naargelang sociodemografische kenmerken, kenmerken van de job en tewerkstelling, alsook kenmerken van de universitaire werkcontext.

INZICHTEN OP BASIS VAN DE SURVEY OF JUNIOR RESEARCHERS 2023

Dat monitoren gebeurt via de vijfjaarlijkse *Survey of Junior Researchers*, een bevraging georganiseerd door ECOOM HR in R&D in opdracht van de Vlaamse overheid bij alle junior onderzoekers aan de vijf Vlaamse universiteiten. Ongeveer 9 op 10 van deze junior onderzoekers is betrokken in doctoraatsonderzoek. Voor meer details over de drie dataverzamelingen, de bereikte respondenten en bevraagde thema's verwijzen we naar ECOOM-briefs 8, 17, en 51. Voor de huidige ECOOM-brief beperken we ons tot die junior onderzoekers die op het moment van de survey in 2023 aan het doctoreren zijn ($N_{2023}=4064$). In voorliggende ECOOM-brief beschouwen vier verschillende welzijnsindicatoren.

Een eerste welzijnsindicator is de mentale gezondheid van doctorandi. Die wordt in de *Survey of Junior Researchers* sinds 2013 bevraagd via de *General Health Questionnaire* (GHQ-12; Goldberg, 1972; Goldberg & Williams, 1988), wereldwijd het meest gebruikte screeningsinstrument voor mentale gezondheid, voornamelijk depressie. De GHQ-12 meet hoe vaak iemand in de afgelopen weken 12 specifieke symptomen heeft ervaren *in vergelijking met* wat iemand gewoonlijk ervaart. Een symptoom wordt in de GHQ-12 dus als "aanwezig" beschouwd wanneer het de afgelopen weken meer of veel meer dan gewoonlijk werd ervaren. Vier of meer aanwezige symptomen (GHQ4+) wijzen op een verhoogd risico op het hebben of ontwikkelen van een mentale stoornis zoals depressie. De schaal is een screeningsinstrument, maar is niet geschikt om een klinische diagnose te stellen.

Een tweede welzijnsindicator is verlooptentatie, of de gedachte om vroegtijdig te stoppen met het doctoraat (zie ECOOM-brief 61). In de *Survey of Junior Researchers* wordt dit als volgt bevraagd: "Heeft u ooit overwogen om vroegtijdig te stoppen met uw doctoraatsonderzoek?". Er waren vijf antwoordmogelijkheden: "nog nooit", "een paar keer per jaar", "meerdere keren per maand", "meerdere keren per week" en "iedere dag". We beschouwen verlooptentaties als aanwezig bij doctorandi die aangeven dagelijks, meerdere keren per week, of meerdere keren per maand te denken aan stoppen met onderzoek.

Een derde welzijnsindicator is algemene jobtevredenheid (zie ECOOM-briefs 13 en 18). In de *Survey of Junior Researchers* wordt dit als volgt bevraagd: "In welke mate bent u tevreden met volgende aspecten? Uw huidige baan in het algemeen". Er waren opnieuw vijf antwoordmogelijkheden: "zeer ontevreden", "ontevreden", "noch tevreden, noch ontevreden", "tevreden" en "zeer tevreden". In voorliggende ECOOM-brief beschouwen we doctorandi als tevreden wanneer ze aangeven "tevreden" of "zeer tevreden" te zijn met hun huidige baan in het algemeen.

Een vierde welzijnsindicator is slachtofferschap van grensoverschrijdend gedrag op het werk (zie ECOOM-briefs 53-58). In

de *Survey of Junior Researchers* wordt dit als volgt bevraagd: “Hoe vaak was u in de afgelopen 12 maanden op het werk slachtoffer van...”, waarna vijf vormen van grensoverschrijdend gedrag werden voorgelegd, namelijk “fysiek geweld”, “ongewenst seksueel gedrag”, “pesten”, “intimidatie of bedreiging” en “discriminatie”. Bij elke bevraagde vorm van grensoverschrijdend gedrag werden vijf antwoordopties aangeboden: “nooit”, “soms”, “vaak”, “altijd” en “ik zeg dit liever niet”. In voorliggende brief nemen we de vijf vormen van grensoverschrijdend gedrag samen, en beschouwen we iemand als “slachtoffer” van zodra ze minstens één vorm van grensoverschrijdend gedrag op het werk hebben ervaren gedurende de 12 maanden voorafgaand aan de bevraging.

Co-promotorschap meten we op basis van de vraag: “Door hoeveel promotoren wordt u formeel begeleid? Beschouw zowel de hoofdpromotor als eventuele co/medepromotor(en)”. De antwoordopties waren “1”, “2”, “3” en “meer dan 3”. In voorliggende ECOOM-brief nemen we de antwoordopties “3” en “meer dan 3” samen. Het bekijken van het verband tussen co-promotorschap en de vier welzijnsindicatoren, gebeurt binnen de context van een multivariate schatting van de vier welzijnsindicatoren. Hierbij houden we steeds rekening met diverse sociodemografische kenmerken van de doctorandus/a, kenmerken van de job en tewerkstelling, alsook kenmerken van de werkcontext. Voor meer details over de meting van deze kenmerken in de *Survey of Junior Researchers 2023* verwijzen we de lezer door naar ECOOM-brief 51.

IS ER MEER CO-PROMOTORSCHAP BIJ HET DOCTORAATSTRAJECT NAARGELANG GENDER, NATIONALITEIT, WETENSCHAPSCLUSTER EN DOCTORAATSFASE?

Systematische verschillen in de mate waarin verschillende groepen van doctorandi meerdere promotoren hebben, bekijken we via Tabel 1. We zien dat co-promotorschap voorkomt bij alle groepen doctorandi, maar niet in dezelfde mate.

Tabel 1. Co-promotorschap bij doctoraatstrajecten, naar gender, nationaliteit, wetenschapscluster en doctoraatsfase (Vlaanderen, 2023 - N=4064)

	Aantal promotoren			Sign. \$
	1	2	≥3	
Gender				***
Man	25.9	47.5	26.6	
Vrouw	19.7	48.5	31.8	
Nationaliteit				**
Belg	20.6	48.4	31.0	
EU27	23.6	47.2	29.2	
Niet-EU27	25.7	47.9	26.4	
Wetenschapscluster (1)				***
STEM	21.1	45.8	33.1	
Niet-STEM	24.9	52.4	22.7	
Wetenschapscluster (2)				***
Natuurwetenschappen	26.7	46.7	26.6	

Ingenieurswetenschappen en technologie	25.0	50.2	24.8	
Medische en gezondheidswetenschappen	13.8	39.2	47.0	
Landbouwwetenschappen, dierengeneeskunde en levensmiddelenwetenschappen	12.9	53.3	33.8	
Sociale wetenschappen	25.7	51.8	22.5	
Humane wetenschappen en de kunsten	22.9	53.9	23.2	
Doctoraatsfase				**
Aanvangsfase	27.5	44.5	28.0	
Uitvoeringsfase	21.0	49.3	29.7	
Afrondingsfase	22.6	46.8	30.6	

Noot: (\$) significantie op basis van de Chi²-toets

*=p<0.5 **=p<0.01 ***=p<0.001

Vrouwelijke doctorandi hebben vaker 3 of meer promotoren in vergelijking met mannelijke doctorandi (31.8% versus 26.6%), terwijl mannen vaker door 1 promotor worden begeleid (25.9% versus 19.7%). Ook naar nationaliteit bestaan significante verschillen, al zijn deze relatief beperkt. Belgische doctorandi hebben iets vaker 3 of meer promotoren (31.0%) in vergelijking met doctorandi uit de EU27 (29.2%) en van buiten de EU27 (26.4%). Doctorandi van buiten de EU27 worden het vaakst door slechts 1 promotor begeleid (25.7%).

De verschillen naar wetenschapscluster zijn het meest uitgesproken. Doctorandi in STEM-disciplines beschikken vaker over uitgebreide begeleidingsteams in vergelijking met doctorandi in niet-STEM-disciplines. Zo heeft 33.1% van de doctorandi in STEM drie of meer promotoren, tegenover 22.7% in niet-STEM-richtingen. Vooral binnen de medische en gezondheidswetenschappen valt het hoge aandeel doctorandi met 3 of meer promotoren op (47.0%). Ook in de landbouwwetenschappen, diergeneeskunde en levensmiddelenwetenschappen komt co-promotorschap relatief vaak voor (33.8%). In de sociale wetenschappen (22.5%) en humane wetenschappen en kunsten (23.2%) zijn grotere begeleidingsteams minder gebruikelijk.

Ten slotte blijkt co-promotorschap iets vaker voor te komen in latere fasen van het doctoraatstraject dan in de aanvangsfase. In de aanvangsfase wordt 27.5% van de doctorandi begeleid door één promotor. In de uitvoerings- en afrondingsfasen heeft respectievelijk 21.0% en 22.6% van de doctorandi één promotor die het doctoraatstraject begeleidt.

IS CO-PROMOTORSCHAP BIJ EEN DOCTORAATSTRAJECT GUNSTIG VOOR HET WELZIJN VAN DOCTORANDI?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden, brengen we diverse sociodemografische kenmerken en kenmerken van de werk- en organisatiecontext van de doctorandi in rekening. De resultaten in dit multivariaat model tonen ons de invloed van co-promotorschap op 4 verschillende welzijnsindicatoren, na controle voor de eventuele invloed van de overige risicofactoren in het model. De analyseresultaten worden gerapporteerd in Tabel 2 op basis van odds ratio's (OR). Een OR > 1 geeft een verhoogd risico op mentale problemen weer. Een OR < 1 wijst op een verlaagd risico op mentale problemen.

Tabel 2. Predictoren van mentale gezondheidsproblemen (GHQ4+), verlooptententie, jobtevredenheid en slachtofferschap van grensoverschrijdend gedrag (GOG) bij doctorandi, Vlaanderen, 2023 (N = 4064; N_{GOG} = 3877)

	Mentale problemen	Verlooptententie	Jobtevredenheid	GOG
	OR(Sign)	OR(Sign)	OR(Sign)	OR(Sign)
Constante	3.600*	11.177**	0.021***	0.081***
Werkcontext				
Jobeisen	2.059***	1.930***	0.713**	1.261*
Jobcontrole	0.524***	0.420***	4.162***	0.693***
Wetenschapscluster	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
STEM (ref)	—	—	—	—
Niet-STEM	1.097 ^{n.s.}	0.906 ^{n.s.}	1.186 ^{n.s.}	1.073 ^{n.s.}
Doctoraatsfase	n.s.	n.s.	n.s.	**
Aanvangsfase (ref)	—	—	—	—
Uitvoeringsfase	0.954 ^{n.s.}	0.906 ^{n.s.}	0.940 ^{n.s.}	1.611**
Afrondingsfase	1.067 ^{n.s.}	0.724 ^{n.s.}	0.822 ^{n.s.}	1.465*
Aantal promotoren	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Eén promotor (ref)	—	—	—	—
Twee promotoren	0.910 ^{n.s.}	0.793 ^{n.s.}	1.091 ^{n.s.}	0.893 ^{n.s.}
Drie of meer promotoren	0.868 ^{n.s.}	0.769 ^{n.s.}	1.220 ^{n.s.}	0.849 ^{n.s.}
Aanstelling	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Mandaatassistent (ref)	—	—	—	—
Persoonlijke beurs uit België	1.019 ^{n.s.}	1.050 ^{n.s.}	0.976 ^{n.s.}	0.825 ^{n.s.}
Persoonlijke beurs uit het buitenland	0.992 ^{n.s.}	0.960 ^{n.s.}	1.026 ^{n.s.}	0.694*
Projectmedewerker	1.056 ^{n.s.}	1.663 ^{n.s.}	0.550*	0.572*
Geen financiering door de universiteit	1.058 ^{n.s.}	1.388 ^{n.s.}	1.138 ^{n.s.}	1.009 ^{n.s.}
Andere/ik weet het niet	1.066 ^{n.s.}	1.812 ^{n.s.}	1.224 ^{n.s.}	0.792 ^{n.s.}
Onderwijsactiviteiten	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Betrokken in onderwijs (ref)	—	—	—	—
Niet betrokken in onderwijs	0.951 ^{n.s.}	0.993 ^{n.s.}	1.032 ^{n.s.}	0.844 ^{n.s.}
Leiderschapsstijl: inspirerend	0.812***	0.728***	1.730***	0.767***
Veel interesse in een academische carrière	0.820*	0.458***	2.056***	1.065 ^{n.s.}
Gepercipeerde hoge kans op een academische carrière	0.911 ^{n.s.}	0.834 ^{n.s.}	1.120 ^{n.s.}	1.165 ^{n.s.}
Positieve perceptie van een carrière buiten de universiteit	0.923 ^{n.s.}	0.695***	1.430***	0.951 ^{n.s.}
Organisatiecontext				
Universiteit	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
KU Leuven (ref)	—	—	—	—
Universiteit Gent	0.903 ^{n.s.}	0.764 ^{n.s.}	0.963 ^{n.s.}	0.934 ^{n.s.}
Universiteit Antwerpen	1.018 ^{n.s.}	1.096 ^{n.s.}	0.940 ^{n.s.}	0.950 ^{n.s.}
Vrije Universiteit Brussel	0.862 ^{n.s.}	1.096 ^{n.s.}	0.972 ^{n.s.}	1.117 ^{n.s.}
Universiteit Hasselt	0.841 ^{n.s.}	0.715 ^{n.s.}	1.114 ^{n.s.}	0.862 ^{n.s.}
Gesloten besluitvorming in het team	1.107*	1.167*	0.750***	1.497***
Gezin werk conflict	1.418***	1.185*	0.802***	1.294***
Werk gezin conflict	1.002 ^{n.s.}	1.145*	1.034 ^{n.s.}	0.934 ^{n.s.}
Sociodemografische kenmerken				
Gender	***	n.s.	*	***
Man (ref)	—	—	—	—
Vrouw	1.311***	1.093 ^{n.s.}	0.800*	2.102***
Nationaliteit	**	*	**	***
Belg (ref)	—	—	—	—
EU27	1.310*	1.468*	0.898 ^{n.s.}	1.506**
Niet-EU27	1.361**	1.100 ^{n.s.}	0.596***	2.955***
Leeftijd	0.965***	0.960*	0.963**	1.028*
Relatie	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Geen partner (ref)	—	—	—	—
Partner	1.031 ^{n.s.}	1.156 ^{n.s.}	0.827 ^{n.s.}	0.899 ^{n.s.}
Kinderen	n.s.	n.s.	***	n.s.
Geen kinderen (ref)	—	—	—	—
Kinderen	0.755 ^{n.s.}	0.800 ^{n.s.}	2.099***	0.965 ^{n.s.}
Model fit				
LR	3869.433	2158.332	2658.391	2988.580
Df	30	30	30	30
Nagelkerke R ²	0.256	0.289	0.424	0.239

Not. OR = odds ratio; ref = referentiecategorie; n.s.= niet significant * =p<0.05 ** =p<0.01 *** =p<0.001

Een uitgebreide interpretatie van alle kenmerken en hun samenhang met de vier welzijnsindicatoren behoort niet tot de doelstellingen van voorliggende ECOOM-brief. Dergelijke uitgebreide interpretatie kan de lezer terugvinden voor de mentale gezondheid van doctorandi in ECOOM-brief 69, voor hun verloopintenties in ECOOM-brief 61, en voor hun algemene jobtevredenheid in ECOOM-brief 68.

In voorliggende ECOOM-brief beperken we ons tot een antwoord op de vraag of co-promotorschap in de begeleiding van doctoraatstrajecten samenhangt met een beter welzijn bij doctorandi. Tabel 2 biedt geen enkele empirische evidentie voor een positieve samenhang tussen het aantal promotoren enerzijds en welzijn anderzijds. Dit is zo wanneer welzijn gemeten wordt op basis van mentale gezondheid, de terugkerende gedachte om het doctoraatsonderzoek vroegtijdig te stoppen, algemene jobtevredenheid, als op basis van de ervaring van grensoverschrijdend gedrag op het werk. We noteren bij geen enkele welzijnsindicator een statistisch significant verband met co-promotorschap.

DISCUSSIE

Co-promotorschap wordt binnen universitaire beleidscontexten vaak naar voren geschoven als een mogelijke manier om doctorandi beter te ondersteunen tijdens hun doctoraatstraject. In grote lijnen is de achterliggende veronderstelling dat een begeleidingsteam, in vergelijking met begeleiding door één enkele promotor, meer expertise kan mobiliseren, een breder professioneel netwerk kan aanbieden en de afhankelijkheid van één begeleider kan verminderen. Veel van de potentiële voordelen die gekoppeld worden aan het co-promotorschap bij doctoraatsonderzoek, hebben betrekking op de onderzoekskwaliteit, professionele ontwikkeling en samenwerking. De voordelen kunnen zowel batig zijn voor doctorandi, als voor de co-promotoren en het doctoraatsproces zelf. In voorliggende brief focusten we specifiek op het welzijn van doctorandi. Onze onderzoeksbevindingen tonen aan dat de relatie tussen co-promotorschap en het welzijn van doctorandi in Vlaanderen alvast minder evident is dan vaak wordt aangenomen. Hoewel co-promotorschap vandaag de dominante begeleidingsvorm is in Vlaanderen (zie ECOOM-brief 71), vinden we geen empirische aanwijzingen dat doctorandi met meerdere promotoren beter scoren dan doctorandi met 1 promotor op het vlak van mentale gezondheid en jobtevredenheid. Doctorandi met meerdere promotoren vertonen ook niet minder verloopintenties en lopen ook niet minder kans om slachtoffer te worden van grensoverschrijdend gedrag op het werk.

Er zijn drie belangrijke *take aways*.

Ten eerste, is co-promotorschap geen uitzonderlijke, maar net de meest voorkomende begeleidingsvorm bij Vlaamse doctorandi. Iets meer dan één op vijf doctorandi heeft één promotor, terwijl bijna acht op tien doctorandi door meerdere promotoren worden begeleid. Co-promotorschap is met andere woorden geen nichepraktijk meer, maar vormt vandaag de standaard binnen Vlaamse doctoraatstrajecten.

Ten tweede, is co-promotorschap ongelijk verdeeld over groepen doctorandi en wetenschapsdomeinen. Vrouwen hebben vaker grotere begeleidingsteams dan mannen, Belgische doctorandi iets vaker dan internationale doctorandi, en vooral binnen STEM-disciplines - in het

bijzonder de medische en gezondheidswetenschappen - komt begeleiding door drie of meer promotoren frequent voor. Dit suggereert dat co-promotorschap niet louter een individuele keuze is, maar ook samenhangt met disciplinaire onderzoekspraktijken en organisatorische kenmerken.

Ten derde, vinden we geen empirische evidentie dat co-promotorschap op zichzelf samenhangt met een beter welzijn van doctorandi. Nadat rekening wordt gehouden met verschillen in sociodemografische kenmerken, werkcontext (waaronder leiderschapsstijl) en organisatiecontext, blijken doctorandi met twee of meer promotoren niet significant te verschillen van doctorandi met één promotor op het vlak van mentale gezondheid, verloopintenties, jobtevredenheid of de ervaring van grensoverschrijdend gedrag op het werk. De kwaliteit van de werkcontext - zoals redelijke jobeisen, jobcontrole en ook inspirerend leiderschap - blijkt veel sterker samen te hangen met welzijn dan het aantal promotoren op zich.

Wat betekenen onze bevindingen voor het beleid?

De resultaten pleiten voor voorzichtigheid wanneer co-promotorschap wordt beschouwd als een welzijnsinterventie. Onze analyses suggereren dat het toevoegen van een extra promotor geen garantie biedt op een beter welzijn van doctorandi. Beleidsmaatregelen die uitsluitend inzetten op het uitbreiden van begeleidingsteams zullen daarom waarschijnlijk slechts een beperkte impact hebben op het welzijn van doctorandi. Daarmee is niet gezegd dat co-promotorschap geen waarde heeft. Een begeleidingsteam kan belangrijke voordelen bieden op het vlak van wetenschappelijke expertise, interdisciplinair onderzoek, netwerkvorming en continuïteit van begeleiding. De huidige resultaten tonen enkel aan dat deze voordelen zich niet automatisch vertalen in betere welzijnsuitkomsten voor doctorandi.

Voor het welzijnsbeleid lijkt het daarom zinvoller om de aandacht te richten op factoren waarvan we wel weten dat ze samenhangen met het welzijn van doctorandi. De resultaten wijzen daarbij onder meer op het belang van haalbare werkeisen, voldoende autonomie, inspirerend leiderschap, participatieve besluitvorming en een gezonde werk-privébalans. Het versterken van deze aspecten van de werk- en organisatiecontext lijkt een veelbelovender piste dan het louter uitbreiden van het aantal promotoren.

Tot slot roepen de bevindingen op om in toekomstig beleid en onderzoek niet te kijken naar het aantal promotoren, maar vooral naar de kwaliteit van de begeleiding die wordt geboden. In ECOOM-brief 71 schetsten we de evolutie in de ervaring van promotorschap en doctoraatsbegeleiding bij doctorandi in Vlaanderen sinds 2013. We keken niet alleen naar co-promotorschap, maar ook of de promotor ook zelf de feitelijke begeleiding op zich nam. We keken eveneens naar inspirerend leiderschap, toxisch leiderschap, ondersteuning bij competentieontwikkeling, loopbaan- en netwerkondersteuning alsook taakgerichte begeleiding. Al deze factoren kunnen elk op zich relevant zijn voor het welzijnsbeleid. De bevindingen in voorliggende ECOOM-brief suggereren alvast dat de aanwezigheid van een extra promotor niet doorslaggevend is, maar mogelijks wel de mate waarin begeleiders bereikbaar zijn, duidelijke verwachtingen formuleren, constructieve feedback geven en onderling afgestemd samenwerken.

Leiderschapstrainingen voor promotoren van doctoraten besteden idealiter niet alleen aandacht aan hoe ze het doctoraatsproces en de ontwikkeling van doctorandi optimaal kunnen begeleiden, maar ook hoe binnen begeleidingsteams efficiënt en effectief wordt samengewerkt en hoe constructief kan worden omgegaan met de kansen en uitdagingen die co-promotorschap met zich meebrengt.

REFERENTIES

Almlöv, C, Edström, K., & Geschwind, L. (2025) How novice doctoral co-supervisors promote well-being in PhD students. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 24. <https://doi.org/10.1108/SGPE-06-2024-0064>

[ECOOM-brief 12](#) - Levecque, K., Anseel, F., Gisle, L., Van der Heyden, J., & De Beuckelaer, A. (2016). De mentale gezondheid van doctorandi in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 13](#) - Levecque, K., San Giorgi, C., Verbeke, K., & Anseel, F. (2016). Jobtevredenheid bij doctorandi in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 14](#) - Levecque, K., San Giorgi, C., & Anseel, F. (2016). Stoppen of niet stoppen met doctoreren? Over verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 18](#) - Levecque, K., Van Overbeke, K., De Beuckelaer, A., & Mortier, A. (2019). Hoe tevreden zijn doctorandi met hun job? Een blik op Vlaanderen 2013-2018. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 19](#) - Levecque, K., Van de Velde, J., De Beuckelaer, A., & Mortier, A. (2019). Hoe vaak denken doctorandi aan stoppen met onderzoek? Bevindingen voor Vlaanderen 2013-2018. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 20](#) - Van de Velde, J., Levecque, K., Mortier, A., & De Beuckelaer, A. (2019). Waarom doctorandi in Vlaanderen denken aan stoppen met doctoreren. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 21](#) - Levecque, K., Rigolle, F., De Beuckelaer, A., & Mortier, A. (2019). Doctorandi en vitaliteit: over bruisen van energie, zich fit voelen en zin hebben om te gaan werken. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 22](#) - Levecque, K., De Beuckelaer, A. & Mortier, A. (2019). Mentale gezondheid en doctoreren: wat de cijfers voor Vlaanderen 2013 en 2018 vertellen. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 51](#) - Van de Velde, J., Levecque, K., Huyghe, V., Steenberghs, E., & De Beuckelaer, A. (2025). *Survey of Junior Researchers 2023*: een sneak peek in de wereld van jonge onderzoekers in Vlaanderen. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 53](#) - Levecque, K., Huyghe, V., Van de Velde, J., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Hoe vaak zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag op het werk? ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 54](#) - Levecque, K., Van de Velde, J., Huyghe, V., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten: wie loopt het meeste risico op grensoverschrijdend gedrag? ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 55](#) - Levecque, K., Van de Velde, J., Huyghe, V., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Weten junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten waar ze grensoverschrijdend gedrag kunnen melden? ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 56](#) - Levecque, K., Huyghe, V., Van de Velde, J., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Zijn junior onderzoekers aan de Vlaamse universiteiten bereid melding te doen van grensoverschrijdend gedrag? ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 57](#) - Van de Velde, J., Levecque, K., Huyghe, V., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Junior onderzoeker en slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten: wie is bereid tot officiële melding? ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 58](#) - Huyghe, V., Levecque, K., Van de Velde, J., De Beuckelaer, A., De Becker, A. & Mortier, A. (2025). Junior onderzoeker en getuige van grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten: wie is bereid tot officiële melding? ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 61](#) - Van de Velde, J., Levecque, K. & De Beuckelaer, A. (2026). Van passie naar exit. Wat leert 10 jaar monitoring van doctorandi in Vlaanderen over vroegtijdig stoppen met doctoreren (2013-2023)? ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 62](#) - Van de Velde, J., Levecque, K. & De Beuckelaer, A. (2026). Gaan of blijven? Over de redenen waarom doctorandi in Vlaanderen denken aan stoppen met doctoreren (2018-2023). ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 63](#) - Van de Velde, J., Levecque, K. & De Beuckelaer, A. (2026). Niet iedereen stopt om dezelfde redenen.... Over verschillen in redenen voor verloopintenties bij doctorandi in Vlaanderen (2018-2023). ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 68](#) - Van de Velde, J., Levecque, K., & De Beuckelaer, A. (2026). Is doctoreren anno 2023 nog aantrekkelijk? Inzichten uit 10 jaar monitoring van jobtevredenheid bij doctorandi. ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 69](#) - Van de Velde, J., Levecque, K., & De Beuckelaer, A. (2026). Mentale gezondheid en doctoreren. Wat leert 10 jaar monitoring ons (2013-2023)? ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 70](#) - Van de Velde, J., & Levecque, K. (2026). Van eenzaamheid tot spierpijn: over de sociale en fysieke gezondheid van doctorandi in Vlaanderen (2018 - 2023). ECOOM HR in R&D.

[ECOOM-brief 71](#) - Levecque, K., Van de Velde, J., & De Beuckelaer, A. (2026). Promotorschap en doctoraatsbegeleiding in beweging: evoluties aan de Vlaamse universiteiten (2013 -2023). ECOOM HR in R&D.

Goldberg, D.P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire. University Press, London.

Goldberg, D.P., Williams, P. (1988). A user's guide to the General Health Questionnaire. NFER-Nelson, Basingstoke.

Johansen, B. T., Olsen, R. M., Øverby, N. C., Garred, R., & Enoksen, E. (2019). Team supervision of doctoral students: a qualitative inquiry. *International Journal of Doctoral Studies*, 14, 69-84. <https://doi.org/10.28945/4177>

Kálmán, O., Horváth, L., Kardos, D., Kozma, B., Feyisa, M. B., & Rónay, Z. (2022). Review of benefits and challenges of co-supervision in doctoral education. *European Journal of Education*, 57(3), 452-468. <https://doi.org/10.1111/ejed.12518>

- Olmos-López, P. & Sunderland, J. (2017). Doctoral supervisors' and supervisees' responses to co-supervision. *Journal of Further and Higher Education*, 41(6), 727–740. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2016.1177166>
- Poon, K-S. & Siew-Chuan Koay, E. (2025) Don't overlook the value of co-supervision in PhD training. *Nature*, 648(278). <https://www.nature.com/articles/d41586-025-03998-2>
- Pyhältö, K., Tikkanen, L., & Anttila, H. (2024) The more the merrier? PhD supervisors' perspectives in engaging in co-supervision, *Innovations in Education and Teaching International*, 61(6), 1460–1471. <https://doi.10.1080/14703297.2023.2258853>
- Robertson, M. J. (2017). Team modes and power: supervision of doctoral students. *Higher Education Research & Development*, 36(2), 358–371. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1208157>

Disclaimer: De nieuwsbrief rapporteert resultaten van wetenschappelijk onderzoek uitgevoerd door ECOOM HR in R&D. Analyses en interpretaties zijn de verantwoordelijkheid van de auteur(s) van de nieuwsbrief, en zijn geen beleidsstandpunten van de Vlaamse Regering of van de Vlaamse overheid.
