

10 randvoorwaarden voor begeleiding van een promotietraject binnen IQ healthcare

Deze randvoorwaarden kunnen van toepassing zijn op teamniveau of op individueel niveau.

1. Het promotieteam bestaat uit:

- **Ten minste één promotor.**
- **Ten minste één copromotor.**
- **Een dagelijks begeleider (dit is een copromotor; zie punt 2).**
- **Een begeleider met een coachende rol (zie punt 3).**
- **De promovendus.**
- **Eventueel een onderzoeksmedewerker.**

Alle personen in het promotieteam hebben de benodigde tijd, ruimte en capaciteiten om de promovendus goed te begeleiden. Ook is het team dusdanig samengesteld dat er voldoende inhoudelijke kennis aanwezig is. Iedereen dient dus van toegevoegde waarde te zijn. Ondanks dat een copromotor geen vereiste is volgens de TSP-commissie, wordt het wel sterk aangeraden om deze op te nemen in het team.

2. Binnen het promotieteam wordt bij aanvang van het promotietraject een dagelijks begeleider aangewezen die bereikbaar en laagdrempelig benaderbaar is.

Een dagelijks begeleider is bij voorkeur een copromotor (dus géén promotor) en kan op korte termijn tijd voor de promovendus vrijmaken indien nodig. Een dagelijks begeleider is oprecht betrokken bij het promotietraject en de promovendus.

De promovendus en dagelijks begeleider maken samen afspraken over het contact, bijvoorbeeld:

- 1-op-1 (doorlopende) overlegmomenten inplannen.
- Weten wanneer de dagelijks begeleider aanwezig/aan het werk is.
- Wijze van contact opnemen (bellen, appen, mailen).

Het is de overweging waard om de dagelijks begeleider zodanig te erkennen en waarderen dat deze bijvoorbeeld de laudatio doet (dit mogen ook twee mensen zijn). Daarnaast is een optie bij aanvraag van een subsidie deze betreffende persoon extra te labelen zodat er voldoende tijd en ruimte is om de promovendus te begeleiden.

3. Binnen het promotieteam wordt bij aanvang van het promotietraject één persoon aangewezen met een coachende rol voor de promovendus.

Naast inhoudelijke begeleiding is het ook belangrijk dat er aandacht is voor de promovendus zelf, bijvoorbeeld hoe de promovendus het traject ervaart. De begeleider met een coachende rol kan de dagelijks begeleider of een andere (co-)promotor zijn; in ieder geval iemand van het promotieteam en dus niet de mentor. De behoefte van de promovendus aan deze coachende rol kan per persoon en per fase erg verschillen, daarom wordt dit onderwerp expliciet besproken bij aanvang van het promotietraject (wat zijn de verwachtingen en behoeften).

Het wordt aanbevolen om (doorlopende) 1-op-1 gesprekken te plannen tussen de promovendus en de begeleider met coachende rol. Hier kan, afhankelijk van de wensen en behoeften van de promovendus, vanaf worden geweken. Binnen deze gesprekken dient aandacht te zijn voor:

- Hoe gaat het?
- Talentontwikkeling
- Persoonlijke ontwikkeling
- Individuele behoeften

4. Bij aanvang van het promotietraject wordt een startgesprek gehouden met het volledige promotieteam waarin ruimte is om wederzijdse rollen en verantwoordelijkheden binnen het team open te bespreken.

Hierbij is het van belang dat het begeleidingsteam zich realiseert dat de promovendus net begint en daardoor misschien nog geen hele duidelijke werkwijze heeft. Het team bespreekt dan in ieder geval hoe zij het voor zich zien.

Tijdens het startgesprek dient ten minste aan bod te komen:

- Wie is de dagelijks begeleider (zie punt 2) en wat houdt dat in.
- Wie neemt binnen het team de coachende rol op zich (zie punt 3) en wat houdt dat in.
- Wat zijn de wederzijdse verwachtingen en belangen.
- Afspraken omtrent inhoudelijke betrokkenheid en exacte rol van de (co-)promotoren binnen het verloop van het promotietraject.
- Afspraken omtrent feedback en opsturen van stukken.

- Afspraken omtrent inplannen van overlegmomenten.
- Gezamenlijk de vorm bepalen van reflectie- en/of evaluatiemomenten.
- Hora Finita checkpoints.

5. Bij aanvang van het promotietraject bepaalt het promotieteam gezamenlijk of het wenselijk is dat de promovendus een buddy krijgt die hem/haar de eerste zes maanden op weg helpt.

Indien dit wenselijk is, dan zoekt het team zelf, evt. in overleg met het Schil, een buddy. Een buddy is een promovendus (die hier tijd en ruimte voor heeft) die gekoppeld wordt aan de nieuwe promovendus. Een buddy is bedoeld voor kleine vragen tussendoor, en zal géén taken of verantwoordelijkheden van het promotieteam overnemen.

6. Gedurende het promotietraject worden doorlopende reflectie- en/of evaluatiemomenten gehouden.

Deze momenten worden afgestemd op de wensen en behoeften van het gehele promotieteam. Het promotieteam bespreekt gezamenlijk wat hierin de meest passende vorm is (bijvoorbeeld tijdens promotie-overleg of aparte momenten inplannen).

Voorbeeldonderwerpen:

- Wederzijds rollen en verwachtingen (deze kunnen veranderen gedurende het traject).
- Inhoudelijke betrokkenheid en exacte rol van (co)promotoren binnen het promotietraject.
- Voortgang promotietraject.
- Samenwerking (communicatie, leerklimaat, etc.).
- Persoonlijke ontwikkeling.

Het promotieteam kan overwegen om ter aanvulling ook te evalueren zonder de promovendus erbij. Bijvoorbeeld om te reflecteren op de eigen rol als begeleider ter voorbereiding op de evaluatiegesprekken.

7. Gedurende het promotietraject worden doorlopende promotie-overleggen gehouden waarbij het volledige promotieteam aanwezig is.

Deze momenten worden afgestemd op de wensen, behoeften en mogelijkheden van het gehele promotieteam. Tijdens deze gesprekken wordt de voortgang binnen het promotietraject besproken. Het is hierin belangrijk om aandacht te houden voor zowel **persoonlijke**, **proces** gerelateerde en inhoudelijke aspecten (**promotie**) van het promotietraject (zie ook de 3 P's).

8. Het promotieteam deelt de verantwoordelijkheid dat de promovendus het proefschrift succesvol kan afronden binnen zijn of haar contracttijd.

Het succesvol afronden van het proefschrift binnen het tijdelijke contract is niet alleen de verantwoordelijkheid van de promovendus zelf. Het volledige promotieteam heeft oog voor het volledige promotietraject (de tijdsplanning en de haalbaarheid van het traject binnen de tijd). Het team is zich hier bewust van bij het inbrengen van nieuwe ideeën of suggesties en houdt rekening met het promotiereglement (niet te hoge/reële eisen stellen).

Met in het achterhoofd de tegenstrijdige belangen die er kunnen zijn en tegenvallers die niet te voorzien zijn (denk aan eisen subsidieverstrekkingen of tegenvallende inclusies), dient het promotieteam hier samen op te sturen.

9. Open communicatie, een veilige sfeer en vertrouwen staan centraal in de samenwerking als promotieteam.

Alle teamleden ervaren een veilige sfeer en leerklimaat binnen het promotieteam. Dit thema wordt ook nadrukkelijk periodiek besproken (zie punt 6), zodat er open gecommuniceerd kan worden en ruimte is voor wederzijdse feedback. Als onderdeel van het creëren van een veilige sfeer is het team zich ervan bewust dat het van belang is dat feedback niet enkel kritisch is, maar ook opbouwend wordt gegeven.

Alle teamleden ervaren een betrouwbare sfeer binnen het promotieteam. Dit betekent dat er een gedeelde verantwoordelijkheid is voor het nakomen van afspraken (bijvoorbeeld afspraken over aanwezigheid bij overleggen of werkzaamheden die gedaan moeten worden binnen gestelde deadlines). Hieronder valt ook het tijdig communiceren wanneer het nakomen van deze afspraken niet lukt.

10. Het promotieteam investeert in de loopbaanontwikkeling van de promovendus.

Denk hierbij aan het openstellen van het netwerk, introductie van de promovendus bij diverse organisaties en het volgen van cursussen.