

BRIEF AAN EEN STARTENDE PROMOVENDUS

Deze brief werd geschreven op basis van bijdragen van: L. Aper, S. Buzink, J. de Feijter, M. Leliveld, M. van Lohuizen, S. Ramaekers, M. Westerman, en vele promovendi en begeleiders aanwezig tijdens de Promovendiday 2009 van het Medisch-Onderwijskundig Promovendi Netwerk. Eindredactie: H. Sonneveld.

2009

April 2009

Beste medepromovendus,

Jij overweegt om ergens met promoveren te gaan beginnen of je bent misschien net gestart. Ik hoop dat ik je nog bereik voordat je besloten hebt om ergens een promotieplaats te accepteren. Hieronder volgen veel praktische tips voor een promovendus die met het promotieonderzoek is begonnen.

Het is in mijn ogen echter belangrijk (zo niet essentieel) dat deze brief je bereikt voordat je een onderzoekspostie betreft. Ik heb gedurende laatste studiefase aan meerdere professoren in binnen en buitenland gevraagd waar ik op moest letten in de aanloop naar een promotietraject. En allemaal vertelden ze mij dat het belangrijkste is om met promovendi te praten die door jouw beoogde promotor zijn begeleid. Dan krijg je een beeld van wijze waarop je waarschijnlijk begeleiding zal ontvangen. Zorg dat je goed geïnformeerd een keuze maakt. Niet alleen inhoudelijk over het project waarop je komt te zitten, maar ook op wie jouw promotor is als persoon. Ideaal zou zijn om samen een keer te gaan lunchen, de kroeg in of iets anders, maar dat er meerdere momenten zijn dan alleen het officiële sollicitatiegesprek. Je onderzoek staat of valt met goede begeleiding zowel inhoudelijk als in de samenwerking tussen de twee personen. Mij heeft het erg geholpen om drie, vier keer met de andere promovendi af te spreken. Te vragen waarom zij nu enthousiast werden over de begeleiding of juist niet.

Als je mij vraagt waar je bij een promotor op moet letten, dan wil ik graag eerst van je weten of je nog aan het solliciteren bent naar een plek, of dat je net begonnen bent. Als je aan het solliciteren bent, moet je eerst vragen of je promotor je dagelijkse begeleider wordt, zo niet, dan eigenlijk de persoon die dat wel wordt veel belangrijker..... Verder hangt het heel erg af van waar je naar op zoek bent.

Als je graag werkt binnen afgebakende lijnen, raad ik aan op zoek te gaan naar iemand die al een helemaal uitgewerkt onderzoeksplan heeft liggen, die aangesloten is bij een onderzoeksschool en daar zeer actief in is. Het nadeel zou ik dan zelf vinden dat je ook maar weinig inbreng hebt en het moeilijk is het onderzoek nog een andere richting op te sturen als daar interessantere vragen blijken te liggen. Bovendien heb je in zo'n geval vaak meer last dan gemak van de onderzoeksschool.

Ik zou er zeker op letten dat de promotor niet teveel doctorandi onder zijn vleugels heeft zodat er een goede begeleiding mogelijk is.

De financiering van het project waaraan je gaat werken en de verhouding tussen onderwijs en onderzoek (en eventuele overige werkzaamheden) zijn echter nog niet duidelijk genoemd als aspecten om op

Bezint eer gij solliciteert en begint.

Onderzoeksgeld

te letten.

Ten aanzien van de financiering: is deze al rond voor de volledige periode van het project? En zo ja wie financiert het project, wat valt onder die financiering en wat niet en zijn er bijzondere voorwaarden of belangen om rekening mee te houden? Als (een deel van) het budget door een instantie of industriële partner van buiten de universiteit wordt gefinancierd, kunnen zij ook tijdens het verloop van het project invloed uitoefenen op de inhoud of richting, en heb je ook daar dan een extra supervisor om tevreden mee te houden? Soms komt het voor dat een project door een onderzoeksgroep van de universiteit geïnitieerd wordt, waarbij zij dan de eerste twee jaar financiering voor hun rekening willen nemen, met de verwachting financiering voor de laatste 2 jaar wel in orde komt met een nog te regelen financiering van buiten. Als er bijvoorbeeld nog een subsidieaanvraag geschreven moet worden voor die laatste twee jaar: wie gaat die dan schrijven en wat gebeurt er als het niet lukt om de financiering op tijd rond te krijgen? Dat kan betekenen dat je als promovendus zelf in je eerste jaar flink wat tijd kwijt bent aan het schrijven van zo'n subsidie, tijd die je niet aan het feitelijke doen van onderzoek kunt besteden. Dus: zorg vooraf of in de eerste fase van je promotietraject voor duidelijkheid of zekerheid over de financiering. Soms ben je afhankelijk van andere financieringen en gaat veel tijd verloren met het (leren) schrijven van onderzoeksaanvragen

Wie de begeleiding ook gaat doen, ik raad je in eerste instantie aan om te letten op de klik: kunnen jullie elkaar vinden als persoon en als onderzoeker? Het schrijven van een proefschrift omvat eigenlijk het aangaan van een samenwerking tussen jou en je promotor. Je moet het per slot van rekening een paar jaar met elkaar doen. Het is wel handig als je persoonlijk ook redelijk met die persoon kunt opschieten. Dan praat je toch wat makkelijker. Je moet je ook op je gemak voelen.... Investeer in het leren kennen van jezelf en elkaar: wat motiveert, wat spreekt aan? Hier kun je later goed gebruik van maken, je weet beter wat jij nodig hebt en/of hoe jij je begeleider kunt aanspreken. Dit doe je door "samen dingen te doen", bijvoorbeeld lunchen, maar afhankelijk van de cultuur van je werkgever kun je ook wel eens een pilsje pakken of uit eten gaan. (Dit blijkt beneden de rivieren gebruikelijker dan erboven.) En dan misschien wel het belangrijkste advies dat ik heb: expliciteer wederzijdse verwachtingen

Klikt het....?

Waar moet je op letten? Dat de promotor kundig is in het veld, en dat als je een specialist als promotor hebt, dat je ook een begeleider of medepromotor hebt, die wel verstand heeft van het medisch onderwijskundig veld... De begeleiding moet voldoende verstand hebben van onderwijskundig onderzoek en ervoor zorgen dat het onderzoek meer is dan advieswerk... De begeleiding moet er ook voor zorgen dat je voldoende aansluit bij de stand van zaken in het onderzoek, en daarop voortborduurde. Er wordt kritisch naar het onderwerp van onderzoek gekeken, zodat het niet alleen relevant is voor de afdeling van het UMC maar ook voor de wereld. De promotor probeert dus je ook te helpen om het onderzoek in een bredere context te plaatsen.

Begeleiding:
inhoudelijk
competent?

- Tip. Als je promotor geen concrete/specifieke/opbouwende kritiek kan geven, zoek dan anderen die dat wel kunnen.

Het is iemand die goed is in het voeren van wetenschappelijk onderzoek. Een persoon die ervaring heeft met het schrijven van publicaties, abstracts, ... en je hierbij kan ondersteunen. Hij of zij heeft een reputatie opgebouwd in het domein dat tenminste nauw verwant is met dat van jouw onderzoek.

Bij de begeleiding is het belangrijk dat je als promovendus een netwerk van andere onderzoekers hebt om af en toe mee te sparren en uit te wisselen... Je promotor probeert ook andere experts aan te spreken om jou eventueel verder te helpen bij problemen...

Je netwerk

Als starter is het niet evident om je weg te vinden in de wereld van de publicaties. Een promotor zou je eigenlijk de weg moeten wijzen bij publicatiemogelijkheden.

Publiceren

Let op je toekomstmogelijkheden na de promotie. Hierin moet je promotor eigenlijk ook meedenken en -doen.

De toekomst

Hij of zij helpt bij de planning, de uitbouw en de bijsturing van je onderzoek. In de planning en de bewaking daarvan heb je zelf overigens ook een belangrijk aandeel!

Planning

- Bewaak de tijd als je nog andere taken hebt naast je promotiewerk, bv. Onderwijstaken. Voor je het weet gaat veel tijd en aandacht naar de neventaken (die je ook zo goed mogelijk wilt doen) terwijl je onderzoek doen veel aandacht, focus en inzet vraagt
- Maak, naast een eventueel door anderen opgezet plan, zelf een proposal en een voortgangsrapportage na bv een jaar. Dat geeft je overzicht
- Plan je periodieke evaluatiemomenten. Ze lijken niet leuk, maar zijn hard nodig; voor jezelf maar ook voor het helder houden van de wederzijdse verwachtingen. Niet evalueren is geen teken van kundigheid of grote mate van zelfstandigheid!

Praktisch gezien is het handig om te weten of je promotor al ervaring heeft met het begeleiden van promovendi. Als dat niet zo is, zul je veel meer zelf moeten doen en moeten vragen dan als iemand al 10 promovendi gehad heeft.

Onervaren begeleiders

Wat is voor jou als promovendus belangrijk bij die begeleiding? Dat je als promovendus altijd terecht kan, als het dan niet f2f dan via email.

De ontmoetingen

Probeer er ook achter te komen of iemand een "open-deur" beleid voert of dat je altijd een afspraak moet maken. Dat laatste is niet handig, want de meeste begeleiders zijn altijd druk.

Het is essentieel dat de promotor voldoende tijd uittrekt om je geregeld te spreken en het onderzoek van nabij te volgen.

Eén van de belangrijkste dingen voor de begeleiding van een promotor is dat je voldoende contact hebt met elkaar. Er moet een laagdrempelig contact zijn om dingen te vragen, zeker in het eerste jaar. Is het iemand die heel erg druk heeft en die geen tijd heeft om met je te overleggen? Dan moet je daar duidelijke afspraken over maken: misschien 1x per 2 weken een vaste afspraak om dingen door te spreken. Zeker als het je dagelijkse begeleider is, is dit heel erg belangrijk. Voor een promotor hoeft het niet

noodzakelijk te zijn om die vaak te zien, maar zorg wel dat er regelmaat zit in de afspraken die je maakt. Leg die desnoods een half jaar van tevoren vast (zeker bij drukke promotoren kan dit belangrijk zijn). Het is goed om een agenda te maken voor alle gesprekken, zodat je het gesprek duidelijk een richting in kan sturen en je er alles uithaalt, wat je eruit wilt halen. Stuur die van tevoren op, dan weet iedereen waar hij aan toe is. Van belangrijke gesprekken (bijv. als alle promotoren en jij bij elkaar zijn) is het handig om een verslag te schrijven van het gesprek en die weer naar iedereen te sturen ter goedkeuring. Dan heb je zwart op wit staan wat er allemaal besproken is en dat is voor iedereen duidelijk (zeker als je na verloop van tijd niet meer precies weet wat er allemaal gezegd is).

Tijdens het gesprek is het belangrijk om zelf de regie in handen te nemen, anders gaat het gesprek een hele andere kant op en weet je aan het einde nog niet wat je moet doen.

Houd je begeleiders op de hoogte. Denk aan mailtjes of opmerkingen tijdens de lunch waarop je begeleiding kan reageren met "leuk, ga zo door". Bijvoorbeeld: "De dataverzameling voor onderzoek zus en zo is gisteren gestart, geen complicaties". Zo blijven ze nauw betrokken bij het proces, terwijl je het toch zelf doet.

Niet eenvoudig zijn soms de situaties waarin je door meerdere personen wordt begeleid. Als je meerdere begeleiders hebt, spreek dan in het begin een taakverdeling af en buit de verschillen in hun expertise zoveel mogelijk uit. Hoe gevarieerder je team, hoe beter je onderzoek. Natuurlijk moet je er voor waken geen pingpong bal te worden: Als je begeleiders het niet eens zijn, moet je ze fysiek bij elkaar brengen en het uit laten vechten, waarbij je alleen het proces bewaakt. Realiseer je dat de begeleidingscommissie er voor jou is, niet jij voor hen! Vaak lukt het niet meteen dat duidelijk te maken; je moet daar een beetje in groeien.

Het is verstandig om methodologische en inhoudelijke expertise uit elkaar te houden bij de begeleiding.

Als je al bezig bent, moet je vooral opletten of je begeleider je zelf een gebruiksaanwijzing geeft. Mocht je begeleider ooit iets zeggen als "wanneer je voor een bepaalde datum een reactie wilt, zet het dan in het subject en de body van je e-mail" doe dat dan! Zoals gezegd, begeleiders zijn druk, je moet zelf zorgen dat je op het prioriteitenlijstje komt. Verder hangt veel af van wie je als begeleider krijgt.

De ene begeleider vindt dat je dingen eerst zelf moet proberen uit te zoeken, de ander vindt dat gemodder tijdverlies. Van beide kun je veel leren, maar wel op een andere manier. Probeer gewoon in eerste instantie van alles uit, dan merk je vanzelf wat werkt. Hier vinden de begeleiders het vaak fijner als je met een concreet voorstel komt, dan hebben ze iets om op te schieten. Een vraag van "moet het zo, of zo, of toch zo" hebben ze liever niet. Van een ander weet ik dat zij juist elke stap moet overleggen.

Werkdruk is een niet te onderschatten aspect van het promoveren. Maak afspraken: wat hoort wel/niet bij je onderzoek (inhoudelijk), welke neventaken kan/wil je wel/niet vervullen, hoeveel tijd

Meerdere begeleiders

(Verborgen) hints

De begeleidingsstijl

Werkdruk, onderwijs

besteed je aan dergelijke zaken? Zoek daarbij de balans tussen tijd bewaken en zo veel mogelijk leren... Als promovendus in dienst van een universiteit wordt vaak ook van je verwacht dat je onderwijs geeft. Soms is contractueel al wel vastgelegd hoeveel uren dat maximaal mogen zijn, maar vraag aan toekomstige collega promovendi van dezelfde onderzoeksgroep of de praktijk ook overeenkomt met wat op papier staat. Vraag ook na wat men verwacht dat je voor soort onderwijs gaat geven en hoe dat verspreid is over het jaar. Het gehele studiejaar een keer per week een uurtje een practicum begeleiden heeft een heel andere invloed op je onderzoeksplanning dan twee maanden fulltime lang een vak coördineren en stapels studentenrapporten nakijken. Soms heb je ook de mogelijkheid om het onderwijs ten gunste van je onderzoek te laten zijn door studenten in het kader van een bepaald vak of als stage of afstudeerproject (voor)onderzoek te laten doen op een door jou aangegeven onderwerp. Daarbij is het echter wel belangrijk je te realiseren dat het kwaliteitsniveau van het werk van studenten erg kan wisselen en je zelf altijd eindverantwoordelijke blijft voor de juistheid van de resultaten.

Een begeleider die voldoet aan alle wensen en eisen zoals ik die hierboven heb beschreven is werkelijk een "droompromotor". Daarvan lopen er zeker enkelen rond, maar het kan zijn dat zich in de loop van de vier jaar toch kwesties voordoen die zorgen voor een donker wolkendek boven jullie samenwerking. Ik wil hier afsluiten met drie situaties die nogal eens voorkomen tussen promovendi en begeleiders. Per geval geef ik aan wat je dan het beste kunt doen. Realiseer je bij dit alles dat problemen bij een ieder van ons lijken voor te komen. Bedenk dat ze een 'natuurlijk' onderdeel kunnen zijn van het groeien in een onderwerp, het doen van complex onderzoek, en horen bij de verschillende fasen in de eigen ontwikkeling van een promovendus

Problemen

Geval 1. Je komt er langzaam maar zeker achter je van het onderwerp veel meer begint af te weten dan je begeleiders. Je krijgt het gevoel dat het aan goede inhoudelijke feedback begint te ontbreken. Hoe erg is dat? Wat te doen?

Expertise

Voorkomen is natuurlijk altijd beter dan gerezen problemen op te lossen. Als je daar ruimte voor hebt of keuzes kunt maken, zorg er dan voor dat je begeleiding krijgt die onderling complementair is. Denk bijvoorbeeld aan: inhoudelijke bekwaamheid versus methodologische, maar ook aan kundigheid binnen het team van (co)promotoren op terreinen zoals het schrijven of reviseren van teksten, toegang tot relevante (internationale) netwerken, e.d.

Maar als het in het hele team van begeleiders toch gaat schorten aan inhoudelijke expertise, denk dan aan de volgende mogelijkheden.

- *Zoek naar uitbreiding van je netwerk en bespreek dat met je (co)promotoren*
- *Eventueel kunnen je begeleiders je bij andere deskundigen of relevante instellingen introduceren*
- *Essentieel lijkt mij dat je voortdurend de communicatie blijft onderhouden. Blijf, voor het geval zij daar toch tijd vrij voor kunnen / willen maken, hen informeren over inhoudelijke stappen die je maakt, relevante publicaties die er al zijn en de onderbouwing van je eigen nieuwe inzichten*

- *Gebruik –op informele manier- eventueel een copromotor (dagelijkse begeleider) als ‘intermediair’ t.o.v. de promotor*
- *Als het problematisch wordt: betrek anderen erbij. Als hulp of steun, als onafhankelijke derde...*
- *Als de situatie echt onhoudbaar wordt, dan is het beëindigen van deze werkrelatie uiteindelijk de adequate oplossing (voor alle partijen). Ook dat vraagt zorgvuldigheid en integriteit.*

Geval 2. In onze hectische academische wereld is dit misschien een probleem dat vaker voorkomt dan het eerste. Je slaagt er maar niet in om je drie begeleiders tegelijkertijd om de tafel te krijgen. Je merkt dat de begeleiders onderling amper over je werk met elkaar praten. Dat alles leidt ertoe dat je bij herhaling conflicterende adviezen krijgt. Erger is nog als je het gevoel hebt dat je begeleiders je werk niet hebben gelezen als jullie bij elkaar gaan komen. Hoe te handelen?

- *Wordt geen pingpong bal.*
- *Leg het probleem duidelijk op tafel, geef ook aan waarom het voor jou een probleem is.*
- *Vraag je copromotor/dagelijks begeleider in te grijpen.*
- *Als het probleem zich in een later stadium van je traject voordoet: neem zelf uiteindelijk de besluiten en mail deze met een argumentatie naar je begeleiders. Sluit (beleefd!) af met een zin waaruit blijkt dat als een van je begeleiders het anders wil, ze dit toch echt sámen met je af zullen moeten spreken.*
- *Stop als het echt niet anders kan.*
- *Voorkom dit probleem door:*
 - *aan het begin vast te leggen wie wat doet en beslist (rolverdeling)*
 - *aan het begin van je traject duidelijk (maar netjes) aan te geven dat wie invloed wil, ook mee moet vergaderen*
 - *vanaf het begin de afspraken ruim van tevoren inplannen... als je begeleiders helemaal niet bij elkaar te krijgen zijn, dan is er iets anders aan de hand dan te volle agenda's!*
 - *leg deze afspraken vast, in een mail of contract, maar zorg dat het ergens staat en dat iedereen er bewaarbaar (dus niet mondeling) in toegestemd heeft*
- *Als je ze uiteindelijk wel bij elkaar krijgt, let dan op het volgende:*
 - *zorg dat ze eerst naar jouw probleem luisteren*
 - *geef aan waarom het onderwerp zo belangrijk is*
 - *geef je grenzen aan en bewaak ze*
 - *blijf gespreksleider: je begeleiders moeten er samen uitkomen, maar jij moet in de gaten houden of het haalbaar is... een compromis waar je niets mee kunt is net zo zinloos als conflicterende adviezen.*

Als je het gevoel hebt dat je werk niet goed van te voren wordt gelezen, overweeg dan het volgende:

- *Als je begeleider(s) je werk niet hebben gelezen of de bespreking hebben voorbereid, zeg dan dat je*

niet verder kunt en maak een nieuwe afspraak

- *Groepsdruk zorgt er vaak voor dat de begeleider(s) zich genoodzaakt voelen je werk te lezen of een bijeenkomst voor te bereiden. Geef aan dat je dat van iedereen verwacht!*

Geval 3. Je begeleiders zijn in hun begeleiding en commentaren voortdurend gericht op de onderdelen van de dissertatie, de hoofdstukken die vaak eerst als artikelen worden gepubliceerd. Geen van de begeleiders houdt een oog op het totaal van de dissertatie. Je begint je hierover zorgen te maken omdat jij je realiseert dat de promotiecommissie nu juist wel vanuit een “overall view” een oordeel over je eindproduct zal uitspreken. Wat kun je het beste doen in deze situatie?

- *Bedenk vooraf de lijn die loopt tussen je artikelen. Dat zijn immers de hoofdstukken van je proefschrift*
- *Als je met een literatuur review kunt starten geeft dat meteen al een overzicht waarbinnen je de artikelen, c.q. hoofdstukken kunt plaatsen*
- *Het is niet alleen de taak van de begeleiders om de lijn in de gaten te houden; de promovendus moet dat zelf ook doen*
- *Misschien heb je iets te ambitieuze promotoren? Stel de doelen bij!*
- *Onderzoeksvragen zijn leidend en overkoepelend. Houd ze dus in de gaten.*
- *Een algemene discussie over je onderwerp is bindend. Als je die weergeeft, word je gedwongen een overzicht te hebben*

Als laatste kan ik je nog zeggen: vraag! De meeste begeleiders willen volgens mij best, maar ze kunnen, net als jij en ik, geen gedachten lezen. Dus vraag concreet om wat je nodig hebt. Dikke kans dat je het krijgt... Het is belangrijk dat je ook “nee” durft te zeggen tegen sommige dingen, of dat je doorvraagt als er dingen onduidelijk zijn.

(Wel netjes vragen :)).

Als je je promotor blij wilt maken (en houden!) doe dan net iets meer dan is afgesproken bij de vorige bespreking.

Hartelijke groeten en veel succes!

Je toekomstige collega

Het grotere geheel