



VERSLAG

Vergadering commissievoorzitters, projectleiders en communicatiespecialisten Erkennen & Waarderen

Vergaderdatum: 23 januari 2023
Vergadertijd: 10.30-13.30 uur
Vergaderlocatie: Academiegebouw Universiteit Utrecht
Voorzitter: Kim Huijpen, huijpen@unl.nl, 06 44 96 26 52
Secretaris: Johan van de Worp, vandeworp@unl.nl, 06 51 70 02 02

Aanwezige commissievoorzitters: Marieke Adriaanse (UL), Marjolijn Antheunis (TiU), Tanya Bondarouk (UT), Paul Boselie (UU), Maarten Boksem (EUR), Stans de Haas (UU), Halszka Jarodzka (OU), Sarah de Rijcke (UL), Petruschka Schaafsma (NLU) en Ena Voûte (TUD)

Aanwezige projectleiders: Suzan Becks (OU), Meike Blokland (TUD), Julma Braat (TU/e), Elke van Cassel (TiU), Dagmar Eleveld (umc's), Cas Henckens (UL), Robert Hoogstraat (NWO), Marjan van Hunnik (KNAW), Jeroen Jansen (UT), Theo Jetten (WUR), Leontine de Klerk (Uva), Bianca Langhout (EUR), Grytsje van der Meer (RUG), Hanneke Slop (VU), Daphne Snackers (UM), Lucienne Stavenuiter (NWO-I), Marwienke Tillema (NLU), Maria Verschoor (RU) en David van Walderveen (NWO-I)

Aanwezige communicatieadviseurs: Eveline Braber (EUR), Marleen Groen (NWO), Anne Kandelaars (TiU), Esther Ladiges (KNAW), Edith Meijwaard (NFU), Caroline Roulaux (UM), Sake Slootweg (UU), Susanne Verheij (TUD)

Aanwezige leden programmeerteam: Anouk Bosman, Claartje Chajes, Kim Huijpen (*programmamanager*), Thomas van Rest, Mascha Weijers en Johan van de Worp (*programmasecretaris*)

Overige aanwezigen: Gijsbert Siertsema (DCM), Rob Speekenbrink (Noscura), Eppo Bruins (AWTI) en Tara van Viegen (AWTI)

1. Opening

Kim Huijpen heet iedereen hartelijk welkom op deze E&W bijeenkomst. Dat geldt in het bijzonder voor Eppo Bruins en Tara van Viegen, die vanuit de Adviesraad voor Wetenschap, Technologie en Innovatie (AWTI) een toelichting geven op de brief 'Duiden van de kwaliteiten van wetenschap'.

2. Presentatie AWTI

Als directeur van de AWTI licht Eppo Bruins de achtergrond en de inhoud van de brief 'Duiden van de kwaliteiten van wetenschap' toe. Met behulp van twee sprekende voorbeelden laat hij zien dat het meten van één kwaliteit niet mogelijk is. Het aantal citaties zegt namelijk weinig over de kwaliteit en de betekenis van iemands wetenschappelijke prestaties.

Vervolgens gaat Bruins in op de achtergrond van de brief. Deze is geschreven op verzoek van de Tweede Kamer. Op sociale media ontstond ophef over Erkennen & Waarderen en naar aanleiding daarvan zijn er Kamervragen gesteld. Dat heeft uiteindelijk geleid tot deze adviesvraag. De AWTI heeft er bewust voor gekozen om te duiden, en niet om te meten of te adviseren.

Daarna bespreekt hij de hoofdpunten uit de brief. In de eerste plaats schetst de brief de geschiedenis van het evalueren van wetenschap en onderzoek. Deze evaluatie is sinds lange tijd gebaseerd op peer-review. In de huidige wetenschapsbeoordeling speelt peer-review nog altijd



een belangrijke rol. Zonder deze wijze van evalueren ter discussie te stellen, is het wel belangrijk om te constateren dat peer-review ook een aantal nadelen kent.

In de tweede plaats schrijft de AWTI dat kwaliteit van wetenschap te maken heeft met de waarden die aan wetenschappelijke activiteiten worden toegekend. Daarbij maken we onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke waarden. Daarom is het beter om te spreken over kwaliteiten van wetenschap. Welke kwaliteiten van belang zijn, is afhankelijk van het geheel aan activiteiten die wetenschappers uitvoeren en de rollen die zij vervullen. De kwaliteiten van wetenschap verschillen per vakgebied en type wetenschapper. Elk vakgebied hanteert eigen indicatoren. Het is belangrijk om deze indicatoren gezamenlijk vast te stellen en daarover in gesprek te gaan, zodat de onderlinge verschillen niet te groot zijn. Dat betekent dat je voortdurend in een proces van veranderen, testen en aanpassen zit.

Ten slotte is de brief een poging om de zorgen van de Tweede Kamer te duiden. Nederland loopt met het programma Erkennen & Waarderen weliswaar voorop, maar er is sprake van een wereldwijde ontwikkeling op het gebied van het evalueren van wetenschap.

Discussie

Vervolgens is er gelegenheid tot het stellen van vragen aan Eppo Bruins en Tara van Viegen. Allereerst wordt gevraagd hoe de brief in de Tweede Kamer is ontvangen. Het antwoord is positief. Hatte van der Woude lijkt gerustgesteld en heeft aangegeven nu een onderbouwing te hebben om met mensen in gesprek te kunnen gaan. Ook op sociale media is de brief goed ontvangen, zowel bij de voorstanders als bij degenen die zorgen hebben geuit. Enerzijds is dat een lof op de nuance, anderzijds zit daar ook een risico in. Binnenkort volgt een commissiedebat en dan komt ook de brief van de AWTI ter sprake, evenals de schriftelijke reactie van Raymond Poot.

Sarah de Rijcke prijst de nadruk op methodologie in de brief, evenals het feit dat de auteurs publicaties over het onderzoek naar onderzoek hebben meegenomen. Zij benadrukt het belang van gesprek langs de methodologisch lijn, maar wijst erop dat een dergelijk gesprek ook een keer ophoudt. In haar optiek spelen er ook allerlei andere belangen een rol.

Kim Huijpen ziet de brief als een steun in de rug voor het programma Erkennen & Waarderen. Zij vraagt wat de onderzoekers aan de deelnemers van deze bijeenkomst willen meegeven. Van Viegen wijst op het zichtbaar maken van ontwikkelde tools. Hopelijk neemt dat de kritiek weg. Bruins wil het experimenteren stimuleren, maar waarschuwt om vooral niet te veel en niet te snel te veranderen. Voorkomen moet worden dat er een 'pech-generatie' ontstaat. Mensen moeten de zekerheid hebben dat zij op een eerlijke manier worden beoordeeld.

3. Samenwerking en elkaar vinden binnen de instellingen - deel 1

Mascha Weijers leidt dit agendapunt in en roept de 'guiding principles' in herinnering. Het anders erkennen en waarderen van wetenschappers vereist een fundamentele verandering van het spel. Daarvoor is een brede dialoog in de instellingen onmisbaar. Het gaat dan om luisteren naar elke stem, zowel van degenen die enthousiast zijn als degenen die zorgen hebben. Verder gaat het om de balans tussen divergeren en convergeren. Het delen van good practices helpt daarbij. Wat is de primaire taak van ieders rol? Daarover gaan we met elkaar een gesprek.

Vervolgens gaan de commissievoorzitters, projectleiders en communicatieadviseurs in groepen uiteen. Zij spreken over hun gezamenlijke taak binnen de instelling en ieders afzonderlijke rol daarbij. Tijdens de plenaire bespreking doet elke groep kort verslag van de belangrijkste bevindingen. In alle groepen luidt de conclusie dat Erkennen & Waarderen een integrale aanpak vereist. Communicatie en HR dienen actief bij het programma verbonden te zijn. Ook is commitment van het eigen College van Bestuur een randvoorwaarde om als commissie te kunnen



werken. Verschillende groepen benadrukken het belang van strategische communicatie. Daarvoor zijn ambassadeurs nodig die doen wat ze zeggen. Verder geven de groepen het volgende mee:

- Het gaat uiteindelijk om de boodschap die je wilt vertellen, zowel top-down als bottom-up.
- Relaties zijn ontzettend belangrijk. Het devies is daarom: ga op bezoek bij de faculteiten, ga het gesprek aan en luister.
- Zorg voor een goede balans tussen het College van Bestuur en de faculteiten.

4. Lunch

5. Samenwerking en elkaar vinden binnen de instellingen - deel 2

Mascha Weijers licht de Belangkaart Erkennen & Waarderen toe. Vervolgens gaan de groepen opnieuw uiteen en spreken aan de hand van de belangenkaart over een toegewezen doelgroep. Bij de plenaire bespreking geeft elke groep een korte terugkoppeling wat het belang van de betreffende doelgroep is met betrekking tot Erkennen & Waarderen.

De belangrijkste bevindingen per doelgroep zijn:

- *Promovendi*: hun afhankelijkheid van anderen is vaak een probleem. Het gevaar van een potentiële pechgeneratie ligt op de loer. Daarom is het belangrijk helder te krijgen wat hun verwachtingen met betrekking tot Erkennen & Waarderen zijn.
- *Postdocs*: wij moeten erkennen dat zij het kind van de rekening zijn van het huidige financieringsstelsel. Het is belangrijk om deze groep een transparant perspectief te geven. Verder is ondersteuning in hun ontwikkeling belangrijk. Zij verwachten tot op heden weinig van Erkennen & Waarderen en daarin kunnen wij ze verrassen.
- *Universitair docenten*: het is belangrijk dat er een goede balans bestaat tussen zowel werk en privé, als tussen onderwijs en onderzoek. Veel universitair docenten ervaren een hoge onderwijslast. Waarschijnlijk zien zij weinig verandering. Een reëel gevaar van Erkennen & Waarderen is het stapelen van taken.
- *Universitair hoofddocenten*: deze doelgroep heeft behoefte aan mogelijkheden om horizontaal door te ontwikkelen. Er is coaching nodig zodat deze groep zich daadwerkelijk kan ontwikkelen. De oproep is om aan universitair hoofddocenten meer ruimte te geven voor verschillende rollen (bijvoorbeeld als vakgroepvoorzitter), te variëren in toelages en hen het promotierecht te geven. Daarnaast is het salaris een belangrijk aandachtspunt vanwege het 'wegkopen' van talent.
- *Hoogleraren*: deze groep lijkt zich soms wat aangevallen te voelen. Zij moeten aangesproken worden op wat zij kunnen betekenen voor Erkennen & Waarderen. Zij zijn de toekomst voor de huidige generatie en daarom heel belangrijk voor het daadwerkelijk realiseren van de cultuurverandering.
- *Docenten*: de vraag is in hoeverre deze groep onder Erkennen & Waarderen valt. Belangrijk is in ieder geval dat deze groep zich erkend weet en voldoende carrièreperspectief heeft.
- *Support staff*: de samenstelling van deze groep is heel breed en betreft medewerkers die zich bevinden op het snijvlak van wetenschap en ondersteuning, degenen die ondersteun bij impact en de diensten. Belangrijk is dat deze groep zich gehoord en betrokken weet. Dat betekent perspectief en zekerheid bieden. In de tweede plaats ruimte bieden voor een goede loopbaan.

6. Schriftelijke mededelingen en rondvraag

Vanuit het landelijke programmateam wijst Kim Huijpen op een aantal projecten. Allereerst nadert de routekaart 'Ruimte voor ieders talent in de praktijk' zijn voltooiing. De HR-directeuren hebben vorige week positief op de inhoud gereageerd. Ook met de cultuurbarometer zijn vorderingen gemaakt. Binnenkort volgen er gesprekken met de projectleiders ter voorbereiding op het maken



van een vragenlijst. Verder vindt op donderdag 13 april het R&R Festival plaats. Tot slot moedigt zij aan het gesprek van vandaag voort te zetten op RRview.

7. Sluiting

Kim Huijpen sluit de bijeenkomst.

Ter informatie:

Voor 2023 staan het volgende gezamenlijke overleg met de commissievoorzitters en projectleiders gepland:

22-09-2023 10.30 – 12.00 uur digitaal

Overzicht van de gepubliceerde visiedocumenten:

- Erasmus Universiteit Rotterdam - [*Impact through Recognition & Rewards: EUR Framework*](#)
- Open Universiteit - [*We zijn anders. Erkennen en Waarderen op de Open Universiteit*](#)
- Radboud Universiteit - [*Erkennen & Waarderen: visie Radboud*](#)
- Rijksuniversiteit Groningen - [*Ruimte voor ieders talent*](#)
- TU Delft - [*TU Delft perspective on Recognition & Rewards*](#)
- TU Eindhoven - *TU/e Vision Recognition & Rewards*
- Tilburg University - [*Room for Everyone's talent: The Tilburg University Ambition*](#)
- Universiteit Leiden - [*Academia in Motion. Veranderingsvisie Erkennen & Waarderen Universiteit Leiden*](#)
- Universiteit Maastricht - [*UM's vision on Recognition & Rewards*](#)
- Universiteit Twente - [*Shaping Individuals & Teams – Manifesto & Guiding Principles UT*](#)
- Universiteit Utrecht - [*Visie Erkennen en Waarderen Universiteit Utrecht*](#)
- Vrije Universiteit - [*VU Visie op Erkennen & Waarderen*](#)
- NLU - [*Visie NLU op Erkennen & Waarderen*](#)
- NFU - [*Recognition & Rewards. Perspectives from a clinician researcher viewpoint*](#)
- KNAW - [*Agenda Erkennen en Waarderen 2022-2025*](#)
- NWO-i - [*Talent erkennen en waarderen in de academische wereld van nu*](#)