

## Het MERIT Model<sup>1</sup>

Het MERIT model bestaat uit 5 domeinen waarop wetenschappers beoordeeld kunnen worden op aspecten zoals persoonlijke ontwikkeling, voortgang, bevordering en loopbaanontwikkeling.

1. **Management (M)**. Bijdrage aan de organisatorische werkzaamheden van een afdeling, departement, faculteit, instelling (bijvoorbeeld in één van de schools), interuniversitaire of zelfs internationale netwerken. Dat kan verschillende vormen hebben zoals coördinator van een vak, onderwijscoördinator, opleidingsdirecteur, lid van een commissie, maar ook zwaardere bestuurlijke en managementposities, zoals voorzitter van een commissie, voorzitter van een vakgroep en decaan. Het domein management omvat ook leiderschap in het onderzoek, leiding geven aan een onderzoeksgroep of het bekleden van de rol van Principal Investigator (PI) in een grootschalig tweede of derde geldstroom onderzoek.

2. **Education (E)**. Eén van de kerntaken van het wetenschappelijk personeel betreft het ontwikkelen, uitvoeren en evalueren van onderwijs. Voor de beoordeling van de onderwijsprestaties baseert de leidinggevende zich op:

a) *Onderwijsontwikkeling*; opzet of aanpassing van een cursus(onderdeel), inhoudelijk en/of didactisch;

b) *Onderwijsuitvoering*; verzorgde hoor- en werkcolleges, practica; inhoudelijk en didactisch;

c) *Onderwijstoetsing*; kwaliteit van de opgestelde toetsen/tentamens (relevantie, eenduidigheid, representativiteit, moeilijkheidsgraad);

d) *Onderwijsevaluatie*; omgang met feedback, vertaling ervan in aanpassingen in aanpak of cursusopzet.

e) *Begeleiding van studenten*; kwaliteit van de begeleiding, rendement en student tevredenheid van onderdelen als bachelorthesis, masterthesis en stage.

f) Behalen van de Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) of Senior Kwalificatie Onderwijs (SKO)

3. **Research (R)**. De andere kerntaak is het opzetten en uitvoeren van onderzoek, als ook het publiceren van onderzoeksbevindingen. Bij de beoordeling van de onderzoeksprestaties betreft de leidinggevende:

- *De kwaliteit en kwantiteit van de onderzoeksoutput*. Dit criterium heeft zowel betrekking op de inhoud van wetenschappelijke publicaties als op het niveau (impactscore) van de tijdschriften waarin wordt gepubliceerd. Afhankelijk van de publicatiecultuur in een bepaald vakgebied wordt vastgesteld hoeveel artikelen een medewerker gemiddeld per jaar dient te publiceren, inclusief afspraken over de eigen bijdrage aan andere papers. Ook andere outputs kunnen relevant zijn zoals databestanden.

- *De zelfstandigheid van de onderzoeker*. Dit betreft het aandeel van de medewerker in de opzet en uitvoering van onderzoeksprojecten en het schrijven van publicaties.

---

<sup>1</sup> Universiteit Tilburg, Paauwe.

- De *continuïteit* van het onderzoek. Dit criterium heeft betrekking op het onderzoeksportfolio van de medewerker. Zit er voldoende (nieuw) onderzoek in de pijplijn, dat kan leiden tot publicaties, passend bij het ambitieniveau van de onderzoeksgroep?
- *Acquisitie onderzoeksmiddelen*: De inspanningen van de medewerker voor het werven van (internationale) beurzen of andere van externe onderzoeksfinanciering, de kwaliteit van subsidieaanvragen en het succes ervan.
- *Begeleiden van promovendi*: inhoudelijk begeleiden van promovendi, als (co)promotor, bij de uitvoering van voortgang van het promotieonderzoek
- *Begeleiden en coachen van minder ervaren collega's*
- *Reviewen van artikelen als peer of als redacteur/editor van een wetenschappelijk tijdschrift*
- Behalen van de Basis Kwalificatie Onderzoek (promotie).

4. **Impact (I)**. Van elke wetenschappelijk medewerker wordt een bijdrage aan de valorisatiedoelstellingen van de faculteit verwacht. Dat kan op uiteenlopende manieren maar zal veelal gaan via de Centers of Expertise.

- *Maatschappelijke relevantie van het onderzoek*. Bijdrage aan het begrip en/of de oplossing van maatschappelijke vraagstukken, bijv. via vakliteratuur, beleidspublicaties of publicaties in / aandacht van algemene media, zichtbaarheid in media of populaire wetenschappelijke publicaties en tijdschriften
- *Erkenning vanuit de samenleving*, bijvoorbeeld in de vorm van subsidies of prijzen of door het verwerven van onderzoeksopdrachten (3e geldstroom).
- *Bijdrage als inhoudelijk expert* door deelname aan commissies of adviescolleges zoals SER, Ministeries/Rijksoverheid, Provincie, Gemeente.

5. **Teamspirit (T)**. (synoniem academic citizenship) De faculteit wil een academische gemeenschap zijn. Daarom wordt van de wetenschappelijk medewerker verwacht dat hij/zij zich gedraagt als een collega waar men op kan bouwen, en die zijn/haar verantwoordelijkheden als collega-wetenschapper kent en neemt. Van de medewerker wordt verwacht dat hij een bijdrage levert aan een positief werkklimaat binnen de universiteit, de faculteit, de vakgroep, de onderzoeksgroep, de opleiding en andere verbanden waarin de medewerker participeert. Professionalisering en mentoring.

*Er wordt niet verwacht dat wetenschappers op alle 5 domeinen excelleren en er dient ruimte te zijn voor het individu om zich in specifieke domeinen verder te ontwikkelen. Het is echter wel noodzakelijk om op een bepaald minimum niveau te functioneren voor alle vijf domeinen en op een excellent niveau op enkele gekozen domeinen, om bevorderd te kunnen worden naar een hogere positie.*