

Updates Commissie Erkennen en Waarderen

Update 14 december 2021

(English below)

1 Roadmap

Onderwijsloopbanen

De eerste loopbaantrajecten met een focus op onderwijs zijn een feit! Bij FSE zijn inmiddels 16 universitair docenten geworven. FEB heeft net een traject opgetuigd en afgestemd met de medezeggenschap. Commissieleden Joke Fler en Winnie Bakker praten met faculteiten over meer trajecten.

Ontwikkeling en beoordeling generieke competenties

Om meer aandacht te kunnen besteden aan de ontwikkeling van het brede palet aan competenties die bij een functie horen zonder de druk van een beoordeling, wordt bij de faculteit GGW geëxperimenteerd met een scheiding tussen resultaat- en ontwikkelgesprek. FEB/Marketing wil ervaring opdoen met een andere gespreksleidraad: het Meritmodel. Daarbij is er meer aandacht voor ontwikkelingsvragen op een breder terrein en loopbaanbegeleiding.

(Academisch) leiderschap

Om talent de ruimte te geven is goed leiderschap een voorwaarde. Maar wat is dat eigenlijk, goed leiderschap? En hoe kunnen we ervoor zorgen dat leidinggevenden het beste uit hun medewerkers halen?

Een brede dialoog over leiderschap is uitgesteld tot het 1e kwartaal van 2022. Aandachtspunten daarvoor zijn onder meer de begeleiding van wetenschappers bij hun loopbaan en het mentorschap voor jonge wetenschappers. Lees ook de blog ['Goede leiders luisteren'](#).

Beoordelen kwaliteit onderzoek en impact

Na consultatie ligt er een discussienotitie over de beoordeling van de kwaliteit van onderzoek. De notitie is inmiddels besproken in het College van Decanen en in bredere groep met onderzoeksdirecteuren en vicedecanen onderzoek. Globaal is iedereen het wel eens over de inhoudelijke criteria:

- Publicaties/track record
- Funding
- Blijken van waardering zoals nominaties en prijzen
- Begeleiden van promovendi

Met een vertegenwoordiging van medewerkers vanuit verschillende functies wordt in het eerste kwartaal van 2022 verder gepraat over onderwerpen als de inhoud en

normen van de verschillende criteria (onder meer 20 minimumeisen), de begeleiding van onderzoekers en het voorbereiden op de beoordeling, en zaken als de waarborging van een zorgvuldige procedure met aandacht voor een onafhankelijk oordeel van externen.

Balans teamprestaties/ individuele prestaties

De aandacht voor de bijdrage van medewerkers aan teams in relatie tot de bijdrage als individu is een punt dat in de bovenstaande discussies meedoet.

2. Verder ter tafel

Discussies over de beoordeling van onderzoek

Rond de zomer was er landelijk rumoer, onder meer naar aanleiding van een artikel in ScienceGuide. Vooraanstaande wetenschappers uiten hun zorgen over de gevolgen van een nieuwe wijze van beoordeling van onderzoek op de reputatie van het Nederlandse onderzoek. Jonge wetenschappers relativiseren de angst.

Open Science

Vera Heininga presenteert de plannen van het Open Science-programma. Open Science is een landelijk Erkennen en Waarderen aandachtspunt, bij de RUG als programma ondergebracht bij de Universiteitsbibliotheek.

Na de presentatie gaat het over aandacht voor Open Science bij de werving van onderzoekers. Bij de werving is het een goed idee om potentiële medewerkers te bevragen op de mate waarop ze hun onderzoek op een open wijze opzetten en uitvoeren. Het is niet een goed idee om Open Science als individueel beoordelingscriterium op te nemen.

NFU onderzoek over de klinische onderzoeker

Het Erkennen en waarderen programma wordt ook uitgevoerd door de Universitaire Medische Centra. Uit een landelijk onderzoek met interviews van klinische onderzoekers komen aanbevelingen voort die relevant zijn voor andere wetenschapsgebieden. Onderzoekers zouden nadrukkelijker begeleid moeten worden bij het maken van keuzes tijdens de loopbaan. Ook zouden de individuele keuzes afgestemd kunnen worden op de strategie van de afdeling.

Updates from the Recognition and Rewards Committee

Update of 14 December 2021

1 Roadmap

Teaching career paths

The first career paths focused on teaching have been implemented! FSE has already appointed 16 assistant professors. FEB has just set up a career path and discussed this with the consultative participation body. Committee members Joke Fleer and Winnie Bakker are talking with the faculties about more career paths.

Development and assessment of generic competences

In order to be able to pay more attention to the development of a wide range of competences associated with a position, without the added pressure of assessment, the GGW faculty is experimenting with distinguishing a results interview from a development interview. FEB/Marketing wants to gain experience with using a different interview guideline: the Merit model. This model focuses on career support and development-related questions in a broader perspective.

Academic leadership

In order to allow talent to develop, good leadership is a prerequisite. But how can we define good leadership? And how can we ensure that managers get the best out of their colleagues?

A broad dialogue about leadership has been postponed until the first quarter of 2022. Points for attention in this dialogue will include the supervision of academics in their careers and the mentorship for young academics. Also read the blog '[Good leaders listen](#)'.

Quality assessment of research and impact

After consultation, a discussion memorandum was laid out concerning the quality assessment of research. This memo has since been discussed by the Committee of Deans and by a broader group of research directors and vice deans of research. Everyone largely agrees on the content-related criteria:

- Publications/track record
- Funding
- Demonstrations of recognition by means of nominations and awards
- The supervision of PhD students

In the first quarter of 2022, there will be further discussions with staff representatives in different positions about topics concerning the content and standards of various criteria (including minimum requirements), about the supervision of researchers and

assessment preparation, and about issues such as the safeguarding of a careful procedure that pays special attention to independent assessments by external parties.

Balance between team and individual achievements

Attention for the contribution of a staff member to a team, in relation to their contribution as an individual is a point that will be included in the aforementioned discussions.

2. Any other business

Discussions about the assessment of research

Last summer, there was a nation-wide uproar, partly as a result of an article published in [ScienceGuide](#) . Prominent researchers expressed their concerns about the consequences that a new way of assessing research may have on the reputation of Dutch research. Young academics put this fear into perspective.

Open Science

Vera Heininga presents the plans for the [Open Science programme](#) . Open Science is a point for attention of the national Recognition and Rewards programme. At the UG, this topic, developed into a programme, falls under the University Library.

After the presentation, attention will be paid to Open Science when recruiting researchers. During recruitment, it would be a good idea to ask potential staff members to what extent their research will be set up and conducted in an open way. It is not a good idea to include Open Science as an individual assessment criterium.

NFU research about the clinical researcher

The university medical centres have also implemented the Recognition and Rewards programme. A nation-wide study including interviews by clinical researchers has resulted in a number of recommendations that are relevant to other academic fields. Researchers should receive more explicit guidance when making choices regarding their careers. In addition, individual choices could be attuned to the strategy of their department.