

Wetenschappers denken mee over waardering

# Minder cijfers, meer gesprek

Wageningse wetenschappers willen een gevarieerder waarderingsbeleid, maar hoe moet dat er uitzien? Een commissie deed diepte-interviews en werkte vijf kwesties uit. Waar de raderen in elkaar grijpen: minder cijfers, meer inhoudelijk gesprek.

**A**lle Nederlandse universiteiten beoordelen momenteel hoe ze hun wetenschappelijk personeel willen erkennen en waarderen. Aanleiding zijn ontwikkelingen op het gebied van Open Science en de kritiek op Tenure Track (TT), het carrièrebeleid aan de universiteiten dat vooral wetenschappelijke productie waardeert. Critici bepleiten een gevarieerde beoordeling, waarin bijvoorbeeld ook onderwijskwaliteit, academische dienstverlening, papers in populaire bladen en leiderschap worden beloond. De raad van bestuur van WUR benoemde in maart dit jaar een commissie, die met voorstellen moet komen. Hoe staat het er voor?

‘We willen van het wetenschappelijk personeel horen welke items in het beoordelingsbeleid zij belangrijk vinden, dus ook van postdocs’, vertelt Hannah van Zanten, lid van de adviescommissie. ‘Daarom willen we een enquête

opstellen, maar ja, welke vragen moeten we dan stellen? Daarom hebben we eerst diepte-interviews gehouden waarin we de vijf landelijke thema’s centraal hebben gezet. Die interviews gebruiken we nu om enquêtevragen op te stellen.’

### Zat de coronacrisis de commissie in de weg?

‘De corona-uitbraak maakte het werk van de commissie lastiger, want wetenschappers moeten opeens heel anders werken. Maar het maakt de kwesties die er al lagen ook scherper en duidelijker – neem bijvoorbeeld de werkdruk. Je kunt ook zeggen: wij willen een personeelsbeleid dat coronaproof is.’

### Wat willen jullie behouden van het huidige beoordelingssysteem?

‘Wat ons tot nu toe opvalt is dat onze wetenschappers blij zijn met de heldere structuur van Tenure Track. Ze willen

de invulling soms aanpassen, maar de structuur niet. Ze willen ook dat we een hoge wetenschappelijke output houden en goed scoren op onderwijskwaliteit. Ook zijn ze blij dat interdisciplinair onderzoek goed wordt gewaardeerd door WUR en dat het onderwijs deel uitmaakt van Tenure Track. Verder zijn ze blij met de korte communicatielijnen binnen WUR en loven ze de onafhankelijkheid van de benoemingsadviescommissies.’

### Wanneer komt de enquête uit?

‘Voor het eind van het jaar, hoop ik. We gaan een bureau inschakelen om de vragen goed te formuleren. We hopen dat iedereen de survey zal invullen.’



Tekst Albert Sikkema



Onder wetenschappelijk personeel zal WUR een enquête houden over vijf thema's die ook landelijk centraal staan. Een WUR-commissie deed eerst diepte-interviews om te achterhalen op welke manier de vijf thema's leven onder Wageningse wetenschappers. Commissielid Hannah van Zanten licht toe.

## 1 Taken en carrièrepaden

'Wetenschappers hebben verschillende taken en hoe ga je daarmee om? In Tenure Track krijg je bijvoorbeeld vooral punten voor wetenschappelijke artikelen. Tellen commissies, presentaties aan boeren of het schrijven van een column bijvoorbeeld ook mee? Een Tenure Tracker kijkt daar mogelijk anders tegenaan dan een postdoc, want niet alle essentiële taken van een leerstoelgroep worden gedaan door een TT-er. De vraag is ook: gaan we daar flexibel mee om in het beoordelingsbeleid? Worden die andere taken gewaardeerd door de leerstoelhouder? Daar moeten we antwoorden op krijgen. Hoe strakker de eisen binnen TT zijn, hoe minder ruimte er is binnen een leerstoelgroep voor verbreding van carrièrepaden.'

## 2 Balans individu - groep

'Tenure Track beoordeelt onze wetenschappers vooral op individuele kwaliteiten, maar we willen ook goede onderzoeksteams. Hoe creëer je zo'n team, hoe zorg je dat de taken goed zijn verdeeld en hoe kun je de middelen dan het beste aanwenden als leerstoelhouder? We denken ook aan criteria voor teams; wat maakt een team excellent? Dan heb je ook tools nodig om excellent te worden en moeten onderzoeksgroepen tijd reserveren om het daar samen over te hebben. Uit de gesprekken komt naar voren dat de leerstoelhouder zijn of haar stempel drukt op het creëren van het team. We hebben hier ook bottom-up processen nodig; dus medewerkers die tijd en budget kunnen vrijmaken om het team te versterken.'

## 3 Meer focus op kwaliteit en creativiteit

'We willen tijdens de beoordeling meer aandacht voor kwaliteit en creativiteit, maar hoe doe je dat? Nu ligt de focus op getallen en impact-factors en beoordeelt of je aan de voorwaarden en punten voldoet; het is eenrichtingsverkeer. Wat we horen is: dat moet een gesprek worden, van twee kanten komen. Een wetenschapper heeft meerdere taken, we maken een weging van die taken, en leggen op een van die taken de focus tijdens de beoordeling, waarbij ook mensen buiten de benoemingsadviescommissie beoordelen of iemand een belangrijke of unieke bijdrage levert. Zo wordt het een inhoudelijk gesprek, met ook de vraag hoe ik als wetenschapper verder kan leren.'

## 4 Open Science

'We hebben besloten dat we zoveel mogelijk data en artikelen delen met anderen, maar daar zitten kosten en tijd aan. Aan de andere kant willen we ook rekening houden met privacy en moeten we soms de gegevens en bronnen anoniem houden. Daar moeten we een balans in vinden. En hoe kunnen we het publiek beter betrekken bij ons onderzoek? *Citizen based science* moet een plek krijgen in ons dagelijks werk, het is een taak die ook gewaardeerd moet worden.'

## 5 Academisch leiderschap

'Leiderschap speelt niet alleen op het niveau van de hoogleraar en wordt niet altijd meegenomen bij de beoordeling van personeel. De vaste staf begeleidt doorgaans de promovendi, de promovendi begeleiden vaak masterstudenten en eigenlijk moeten we deze begeleiding goed beoordelen, terwijl die er nu een beetje bijhangt als laatste punt in het personeelsgesprek. Dit punt gaat ook over: hoeveel begeleiding en welke begeleiding wil de promovendus hebben en kunnen hun begeleiders dat leveren? Hebben ze teveel promovendi of zijn die promovendi zo zelfstandig dat je ze allemaal goed kunt begeleiden? Daar moet duidelijkheid over ontstaan in een gesprek over academisch leiderschap.' ■