

Erkennen en waarderen: het *Academic Career Framework* is af

# LANGS DE LAT

De nieuwe meetlat waarlangs onderzoekers en docenten worden gelegd, is volgens de makers niet minder dan een revolutie. *Resource* sprak met twee van de architecten, Arnold Bregt (onderwijsdecaan) en Theo Jetten (secretaris onderzoeksschool PE&RC/ WUR-bibliotheek). Illustratie Valerie Geelen



Tekst Roelof Kleis

**D**e inkt van het nieuwe *Academic Career Framework* is nog maar net droog. En nee, een cijfer willen ze zichzelf niet geven. De medezeggenschap moet zich nog over het werkstuk uitspreken. En de gedetailleerde uitwerking van de beoordeling in concrete richtlijnen is nog niet af. Toch durft onderwijsdecaan Arnold Bregt best te zeggen dat-ie trots is op het resultaat tot nu toe. 'Er is door de commissie Erkennen en Waarderen hard gewerkt de afgelopen jaren. We zijn al begonnen in 2020, vlak voor de eerste lockdown. We hebben veel informatie opgehaald uit de organisatie en discussies gevoerd op alle fronten. Daarbij werd eens te meer duidelijk hoe noodzakelijk deze verandering is. Ik vind dat we erin geslaagd zijn een voorstel te leveren dat recht doet aan de cultuur die we hebben, en toch een beweging in gang zet naar een bredere erkenning en waardering van onze academici.'

**De nieuwe meetlat kijkt naar prestaties op het gebied van onderzoek, onderwijs, maatschappelijke impact en academische diensten. Moet iedereen op al deze terreinen presteren?**

**Bregt:** 'In principe niet, maar er wordt wel van je verwacht dat je een bewuste keuze maakt. In jouw per-

soonlijke profiel moet je aangeven wat jouw visie en ambitie zijn op die vier terreinen. Het is maatwerk hoe veel tijd je aan de verschillende onderdelen besteedt, in overleg met de leidinggevende, de mogelijkheden binnen de groep en de persoonlijke interesse.'

**Wordt er dus ook verwacht dat je maatschappelijke impact hebt?**

**Jetten:** 'Er wordt in ieder geval verwacht dat je overweegt wat jouw maatschappelijke impact is, wat er van jouw onderzoek naar de maatschappij gaat en dat je dat expliciet maakt. Dat je op dit punt een strategie hebt.'

**Bregt:** 'Het liefst willen we als organisatie dat je al die terreinen belangrijk vindt. WUR staat voor *science for impact*. Als je niet aan impact doet, houd je alleen science over. Maar in de omvang van die impact zit een bandbreedte. Je kunt dingen ook uitruilen: op het ene

---

**'JE GROEIT BINNEN  
JOUW VAKGEBIED VAN  
SPELER NAAR LEIDER'**



vlak iets minder doen en dat compenseren met iets meer op een ander vlak.'

**Jetten:** 'Je kunt bijvoorbeeld een substantieel deel van je tijd inzetten voor maatschappelijk relevante activiteiten. Dat is een keuze die je kunt maken, binnen de context van jouw groep. Nu is waardering van output van onderzoek nog sterk gericht op publicaties in tijdschriften en boeken. Daar kunnen ook andersoortige activiteiten voor in de plaats komen.'

### **De focus van de beoordeling verschuift van kwantiteit naar kwaliteit. Gaat het puntenstelsel voor publicaties op de helling?**

**Jetten:** 'Ja. De huidige puntentelling met een indeling van tijdschriften op basis van impact-factor is strak en rigide. Dat gaat er voor een groot deel uit. De kwaliteit van het artikel komt meer centraal te staan, in plaats van waar je het publiceert. Het oordeel over kwaliteit komt meer bij de beoordelingscommissie te liggen. Maar het blijft natuurlijk wel belangrijk waar je jouw artikel of database publiceert. Dat heeft per slot van

rekening een bepaalde status in jouw wereld. En het onderzoeksportfolio moet wel een bepaalde omvang hebben. We proberen het huidige systeem te vertalen naar een omvang in onderzoeksoutput in het nieuwe systeem. Die output kan bovendien diverser zijn dan nu. Naast artikelen tellen bijvoorbeeld ook databases, boekhoofdstukken en ontwerpen mee die aan specifieke kwaliteitscriteria voldoen.'

### **Voor maatschappelijke impact komt geen meetstelsel. Hoe vindt die beoordeling plaats?**

**Jetten:** 'We proberen daar een rubricering in aan te brengen, afhankelijk van het groepspad waar je op zit. Dat betekent: als universitair docent verwachten we qua activiteiten en producten ongeveer dit van je, als universitair hoofddocent ongeveer dat. Et cetera. Datzelfde geldt ook voor academische diensten. Simpel gezegd, neemt jouw verantwoordelijkheid in de loop van je carrière toe. En daarmee ook de breedte





van de activiteiten. Je begint aan jouw vakgebied als een speler, iemand die bijdraagt, en je eindigt als een leider. Het is aan de beoordelingscommissie, op basis van door jou geleverd ondersteunend bewijs, om daar een inschatting van te maken.'

**Bregt:** 'Een voorbeeld. Ik zit als Dean of Education in de beoordelingscommissie van persoonlijk hoogleraren. Een van de criteria voor een aanstelling is of je een boegbeeld bent op jouw domein. Als dat domein maatschappelijke impact heeft, word je geacht een leidende rol te hebben in het publieke debat en dat debat ook mede richting te geven. Dat je bijvoorbeeld wordt gevraagd door *OP1*. We beschrijven straks in de richtlijnen die verwachtingen, maar het is aan de persoon zelf om met ondersteunend bewijs aan te tonen dat je op een bepaald niveau zit.'

**Een pijnpunt in het huidige systeem is het hoge aantal PhD'ers dat universitair hoofddocenten en persoonlijk hoogleraren moeten begeleiden. Gaat dat aantal omlaag?**

**Jetten:** 'Begeleiding van PhD'ers is in het huidige systeem een maat voor inderdiencapaciteit en de vaardigheid als begeleider. Die twee zaken worden losgekop-

## 'DIT PLAN BIEDT DE MOGELIJKHEID OM TE SWITCHEN TUSSEN LOOPBAANPADEN'

## 'DE KWALITEIT VAN HET ARTIKEL KOMT MEER CENTRAAL TE STAAN, IN PLAATS VAN WAAR JE HET PUBLICEERT'

peld. PhD'ers leveren geld op en jouw onderzoekslijn moet gefinancierd worden. Maar dat inderdienen kan op meerdere manieren dan alleen via de PhD-bonus. De competentie als begeleider wordt een aparte indicator in de beoordeling.'

**Bregt:** 'En ja, de ondergrens wordt lager. We halen daarmee de financiële prikkel om veel PhD'ers aan te trekken weg. Je moet ze wel hebben uiteraard, maar minder uit financieel oogpunt om jouw inderdiencapaciteit aan te tonen.'

### Het nieuwe oordeel

Elke vijf jaar vindt een verplichte beoordeling plaats. Eerder kan ook, als daar aanleiding voor is. De beoordeling betreft promotie of is adviserend van aard. Afhankelijk van de tree op de ladder is een formele commissie nodig of wordt een lichtere vorm gekozen waarbij de leerstoelhouder betrokken is. Centraal in de beoordeling is het persoonlijk profiel. Hierin schrijft de 'kandidaat' de stand van zaken, de plannen en wensen met betrekking tot zijn/haar prestaties op het gebied van onderzoek, onderwijs, maatschappelijke impact en academische dienstverlening. Om dat te structureren zijn 27 zogeheten indicatoren voorgesteld om een en ander mee te onderbouwen. Vele daarvan worden nu ook al gebruikt om docenten en onderzoekers te beoordelen. Maar vele zijn ook nieuw. Voor onderzoekers tellen bijvoorbeeld voortaan ook onderscheidingen mee, het gebruik van databases gemaakt door anderen of het redacteurschap van wetenschappelijke *journals*. Helemaal nieuw is de beoordeling van maatschappelijke impact; blogs, columns, lezingen en interviews. Scoren op academische diensten kan door bijvoorbeeld actief te zijn in (interne) commissies of werkgroepen of actief te zijn als peerreviewer. Niet alle indicatoren zijn voor iedereen van even groot belang. In het algemeen: hoe hoger op de ladder, hoe meer van je wordt verwacht.

### Leidt de grotere focus op kwaliteit in plaats van aantoonbare kwantiteit niet tot meer subjectiviteit in de beoordeling?

**Bregt:** 'Mijn eerste antwoord is: ja. Maar we denken dat te ondervangen door helder te omschrijven wat je aan ondersteunend bewijs moet leveren.'

**Jetten:** 'We proberen een objectieve beoordeling te borgen door richtlijnen voor beoordeling op te stellen, zodat je niet wordt overgeleverd aan de grillen van een individuele commissie.'

**Bregt:** 'Daarnaast wordt aandacht besteed aan de samenstelling en training van de beoordelingscommissies. Dezelfde leden hebben zitting in meerdere commissies. Dat is nu ook al zo bij de beoordeling van de laatste stap naar persoonlijk hoogleraar. In die commissie zitten veel vaste leden. Naar mijn ervaring wordt daar heel fair en consequent beoordeeld. Dat komt doordat er veel ervaren beoordelaars in zitten, die dat voor alle kenniseenheden doen.'

### Het nieuwe systeem belooft meer flexibiliteit binnen en tussen loopbaanpaden. Maar zo'n pad moet wel passen binnen de plannen van de leerstoelhouder. Is dat niet een flinke inperking van die vrijheid?

**Bregt:** 'Dat zou kunnen. Iedere leerstoelgroep heeft een strategisch personeelsplan. Nieuwe ontwikkelingen moeten daar wel in passen. Toch, als je nu in tenure track zit en het bevalt je niet, zit je eigenlijk vast. Dit plan biedt de mogelijkheid om te switchen naar

onderwijs. Dat kan voortaan makkelijker. En dat geldt voor alle paden. In de huidige situatie zitten behoorlijk veel mensen niet in een tenure track. Die zijn op dit moment niet erg tevreden. Er zijn geen evaluatiemomenten en weinig ontwikkelmogelijkheden. Die komen straks allemaal in dit systeem.'

**Jetten:** 'Het nieuwe systeem besteedt ook aandacht aan postdocs, dus jonge onderzoekers met een tijdelijk dienstverband. We proberen hen ook begeleiding en advies te geven. Postdocs zijn nu een ondergewaardeerde groep.'

**Bregt:** 'En vaak zijn dat *young potentials*, die net een PhD hebben afgerond. Als je die perspectief kunt bieden, heeft dat veel waarde voor hen en de organisatie.'

### Het ei is gelegd. Wat is nu de grootste uitdaging?

**Bregt:** 'Dat is de uitwerking van het plan in concrete beoordelingsrichtlijnen. *The devil is always in the details.*'

**Jetten:** 'Dit raamwerk is onderdeel van een grote cultuurverandering en zoiets kost altijd jaren.' ■

#### Tijd

Hoeveel tijd moet of mag je besteden aan bijvoorbeeld maatschappelijke impact? Dat ligt niet vast, maar er zijn wel grenzen. Een docent moet minimaal 70 procent van zijn tijd aan onderwijs besteden. De rest is beschikbaar voor andere zaken. Een onderzoeker moet minimaal 70 procent van de tijd met onderzoek bezig zijn. Op het professorpad moet minimaal 70 procent van de tijd aan onderzoek en onderwijs worden besteed, beide ongeveer in gelijke mate. Uitzonderingen zijn mogelijk, met name voor parttimers. Ieder creëert zo een eigen profiel.

