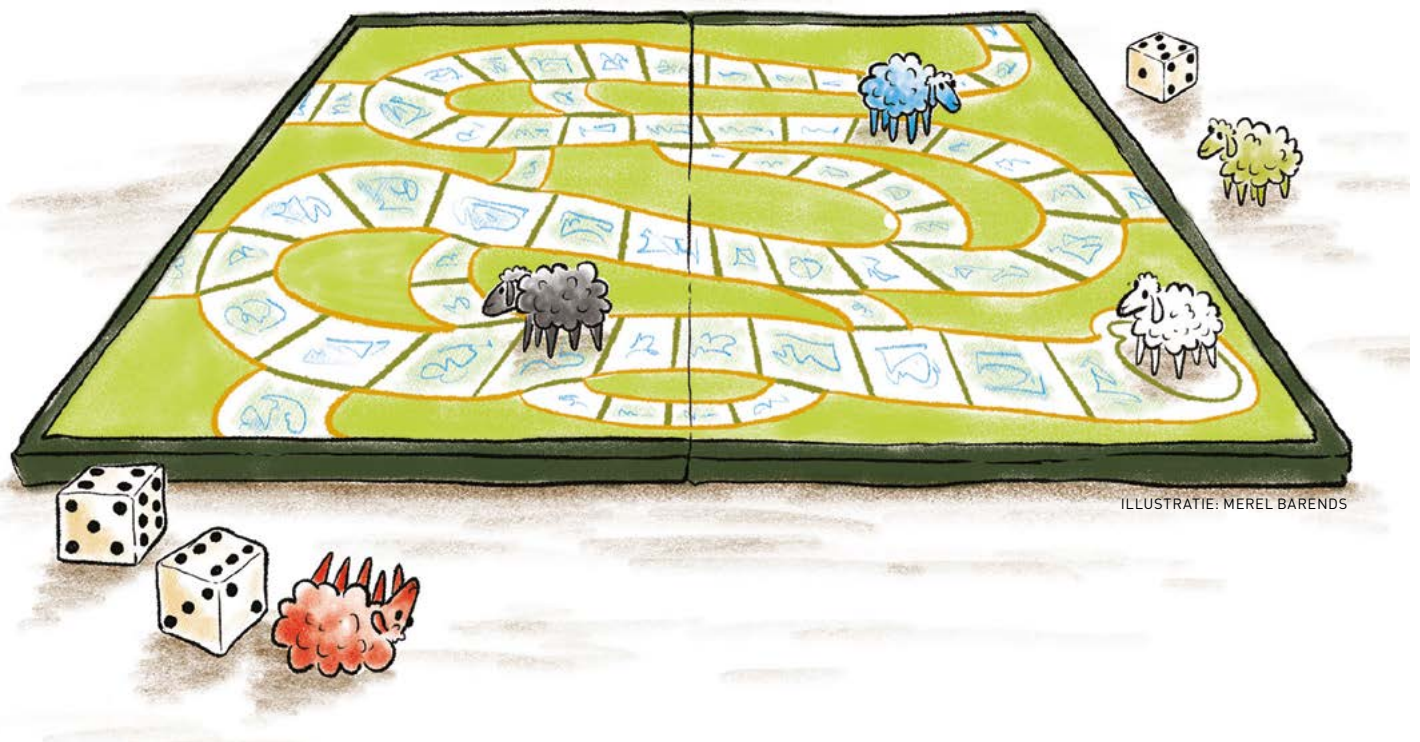


AYA MAGAZINE

SEPTEMBER 2020

Erkennen en Waarderen in de Wetenschap

Jonge academici geven perspectief



Amsterdam
Young Academy

 UNIVERSITEIT
VAN AMSTERDAM

VU  VRIJE
UNIVERSITEIT
AMSTERDAM

Redactioneel

Katinka van der Kooij,
bestuur AYA, postdoc Bewegingswetenschappen VU

Amsterdam Young Academy (AYA) is een groep van jonge wetenschappers aan de VU, UvA en Amsterdam Medical Centers, en is in 2018 opgericht door een aantal Amsterdamse leden van De Jonge Akademie.

AYA zet zich in voor interdisciplinair onderzoek, maatschappelijke dialoog en wetenschapsbeleid dat het talent van jonge wetenschappers doet bloeien.



In november 2019 verscheen een *position paper* dat AYA in het hart raakt. Het positiepaper van VSNU, NFU, KNAW, NWO en ZonMw 'Ruimte voor ieders talent,' vraagt om een nieuw systeem van erkennen en waarderen in de wetenschap. Een systeem met meer ruimte voor diversiteit, transparantie en samenwerking. Nu beschrijven de criteria voor

een vaste aanstelling het spreekwoordelijke schaap met vijf poten: een toponderzoeker, excellente docent, leider en ook nog eens een wereldverbeteraar. In de toekomst moet waardering komen voor academici die in één van die gebieden uitblinken en in de andere gebieden gewoon hun zaken op orde hebben. Wanneer we het schaap met de vijf poten overboord gooien, wordt samenwerking belangrijker dan ooit. Dit vraagt een hervorming van het academische erkennen en waarderen omdat vrijwel alles nu afhangt van individuele NWO beurzen.

De coronacrisis maakte duidelijk hoe belangrijk een nieuw erkennen en waarderen is. Academici worden vooral op onderzoek beoordeeld, maar moesten plotseling hun onderzoek aan de kant zetten voor digitalisering van onderwijs. Werkdruk nam toe voor academici die toch al onder druk staan. Tegelijkertijd bleek de rol van het RIVM onderwerp van maatschappelijk debat en werd de discussie over transparante wetenschap op scherp gezet. Het is belangrijker dan ooit dat de wetenschap gezond is en zuinig op haar intellectueel kapitaal.

In dit magazine krijgen jonge academici een stem. Lees wat er nodig is voor transparante wetenschap (Sander Bosch, p 3), hoe diversificatie van loopbaanpaden geïmplementeerd kan worden (Jos Akkermans, p 4), hoe belangrijk het is te luisteren naar verhalen van jonge academici (Rik Peels, p 6) en krijg een preview van de AYA survival guide voor jonge wetenschappers.

Colofon

Hoofdredactie

Katinka van der Kooij

Redactie

Silke Muylaert
Rik Peels
Femie Maas

Vormgeving

Haagsblauw i.o.v
Congres- en media center
Vrije Universiteit
Amsterdam

Contact

E-mail: Femie Maas,
aya@vu.nl
Twitter: @ayoungacademy

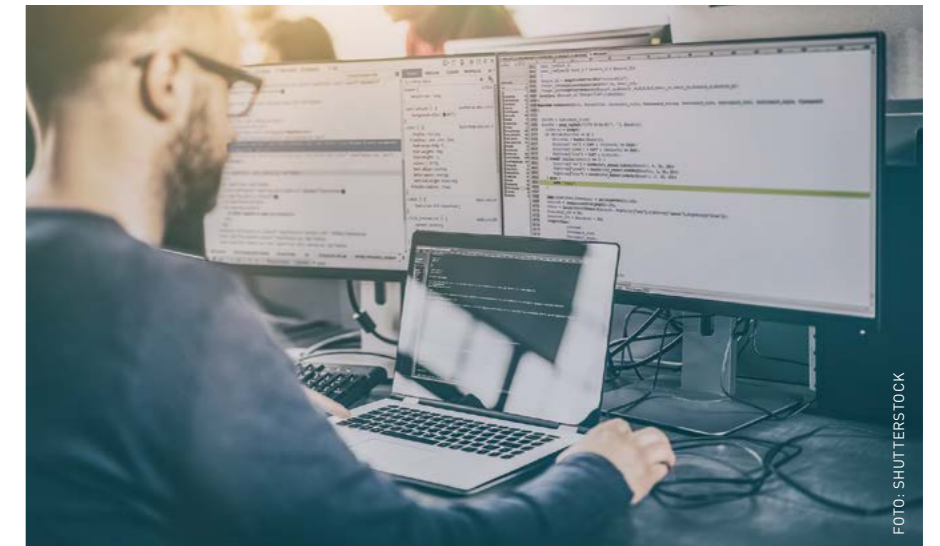
Open Science en Erkennen & Waarderen kunnen niet zonder elkaar

Sander Bosch,
Open Science Coordinator VU

'Open Science' beoogt een transparantere manier van wetenschap bedrijven en delen en richt zich op het hele onderzoeksproces: planning, dataverzameling, analyse, publicatie en evaluatie van onderzoek. Door deze focus worden naast de publicatie ook andere onderdelen van het onderzoek (bijvoorbeeld datasets of protocollen) **erkend** als belangrijke output. Een open manier van werken zorgt voor een grotere beschikbaarheid van wetenschappelijke kennis voor andere onderzoekers en het bredere publiek, en opent nieuwe mogelijkheden voor samenwerking. Ook maakt de transparantie over de wijze waarop onderzoeksresultaten tot stand zijn gekomen (bijvoorbeeld door het delen van data, code, logboeken of notities) het mogelijk om de reproduceerbaarheid en integriteit van die resultaten te toetsen en waarborgen. Dit komt de **kwaliteit** van de wetenschap ten goede.

De transitie naar Open Science vereist een cultuurverandering, die tijd en moeite kost.

Door grotere beschikbaarheid van resultaten, datasets en code hoeft niet iedere onderzoeker meer alle aspecten van onderzoek zelf uit te voeren. Dit maakt het mogelijk voor een wetenschapper om zich te specialiseren of te profileren op specifieke onderdelen van wetenschappelijk onderzoek, zoals bijvoorbeeld het verzamelen van hoogwaardige datasets, de ontwikkeling van software voor onderzoek of de analyse en evaluatie van de beschikbare datasets. Deze **diversificatie** van rollen en functies biedt ruimte voor verschillende loopbaanpaden binnen het domein



onderzoek, en ligt in het verlengde van de beoogde bredere profilering op de kerndomeinen van de wetenschap (onderzoek, onderwijs, impact, leiderschap en patiëntenzorg) binnen het nieuwe erkennen en waarderen.

Als individuele onderzoekers niet meer alle onderzoeksrollen op zich hoeven te nemen, zullen ze meer met elkaar moeten **samenwerken (team science)**. Ook hier kan vrije toegankelijkheid van onderzoek zorgen voor interessante mogelijkheden om (interdisciplinaire) samenwerkingen aan te gaan met collega-wetenschappers over de hele wereld, maar ook om de samenleving bij het onderzoek te kunnen betrekken. De bovengenoemde punten schetsen hoe Open Science pijlers van erkennen en waarderen zou kunnen verstevigen, maar de transitie naar Open Science zelf kost veel tijd en moeite. Het zijn de onderzoekers die de Open Science-principes daadwerkelijk moeten inbedden in hun dagelijkse praktijk en daarmee hun onderzoekscultuur veranderen. Dit vereist **academisch leiderschap**.

Op dit moment worden deze investeringen en het leiderschap nog niet voldoende meegenomen in de beoordelingscriteria voor onderzoeksfinanciering en loopbanen, waardoor Open Science-praktijken vaak als een extra last worden gezien en de onderzoekscultuur maar moeizaam verandert. Het is daarom ontzettend belangrijk dat Open Science-waarden en -praktijken expliciet worden opgenomen in academische evaluatiecriteria. Open Science en de modernisering van het systeem van erkennen en waarderen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. In het nieuwe VSNU evaluatieprotocol (SEP 2021-2027), is Open Science dan ook één van de vier pijlers voor de evaluatie van Nederlandse onderzoeksgroepen en -instellingen. Alleen met erkenning en waardering voor **academisch leiders** die investeren in **Open Science** kan een cultuurverandering naar een transparantere wetenschap worden teweeggebracht, die de **diversificatie** en **kwaliteit** binnen de wetenschap bevordert en nieuwe mogelijkheden biedt voor **samenwerking**.

Van #soloscience naar #teamscience?

Jos Akkermans, Universitair Hoofddocent,
School of Business and Economics, VU

Op 11 juni 2020 sprak AYA met wetenschappers en beleidsmakers van de Amsterdamse universiteiten (zie kader voor meer informatie over de panelleden) over de noodzaak en mogelijkheden van een ander Erkennen en Waarderen dan het huidige systeem. Een verslag van een boeiend gesprek over doorgeslagen competitie vs. het prachtige werk van een academicus, over het schaaap met de vijf poten en over het afschaffen van NWO.

Waarom is een nieuw systeem eigenlijk nodig?

Werken in de wetenschap kent mooie kanten.

De panelleden benadrukken de vrijheden die academici hebben, de ruimte voor nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek en de doorgaans hoge mate van intrinsieke motivatie. Maar ondanks dat is verandering hard nodig: er gaat onnodig veel talent verloren door een andere kant van werken in de wetenschap. Die kant bestaat uit extreme competitie, tunnelvisie bij het beoordelen, en een personeelsbeleid dat soms direct afhankelijk is van externe onderzoeksfinanciering terwijl succesvolle acquisitie in het verleden zeker geen garantie is voor toekomstige prestaties. Iedereen moet het spreekwoordelijke schaaap met de vijf poten zijn, maar zelfs als je dat bent is het niet altijd voldoende. We zouden er een nieuwe hashtag van kunnen maken:

#soloscience. Want daar komt de conclusie van het panel op neer: iedereen moet alles kunnen. Publiceren. Onderwijzen. Geld binnenhalen. En ook nog maatschappelijk impact maken. Daar komt bij dat het vaak ieder voor zich lijkt te zijn: als jouw collega een grote beurs binnenhaalt kán je bijna niet blij voor hen zijn, want tja, dat gaat ten koste van jouw loopbaankansen als je er niet óók een "scoort". Hierdoor blijven veel mensen strategisch te werk gaan op basis van de criteria die ze dienen te vervullen. Ook al is er in theorie veel vrijheid, echte ruimte voelen om "je eigen ding te doen" ontbreekt veelal.

Gelukkig lijkt er een nieuwe wind te zijn gaan waaien

Of in ieder geval een stevig briesje. De VU heeft sinds enkele jaren activiteiten ontplooid die in lijn liggen met het gedachtegoed van het nieuwe Erkennen en Waarderen (E&W), waaronder diversificatie van loopbanen en een herwaardering van onderwijs. Zo is er een Raamwerk Onderwijsprestaties ontwikkeld dat gericht is op het meetbaar maken en waarderen van onderwijsprestaties. Er zijn al faculteiten die dit raamwerk in hun loopbaanbeleid hebben geïntegreerd, waardoor compensatie van verschillende elementen mogelijk is bij bevorderingen. Zo kan iemand bijvoorbeeld UHD2 worden op basis van uitzonderlijke onderwijsactiviteiten, ondanks dat de onderzoeksactiviteiten wellicht wat minder goed waren (en vice versa). Ook heeft de VU hoogleraren met een onderwijsprofiel, waarvan er nu 10 werkzaam zijn. Dit laat volgens de panelleden zien dat er aanvullende loopbaanpaden aan het ontstaan zijn die differentiatie mogelijk maken. Bij de UvA en VU wordt ook in toenemende mate gewerkt met kwalitatieve beoordelingen. Het narratief – wat is je verhaal, hoe hangt het samen, waar sta je voor – van iemands loopbaan wordt steeds belangrijker.

DE PANELLEDEDEN:

- **Kristine Steenbergh**, Universitair hoofddocent Geesteswetenschappen VU
- **Mareanne Karssen**, Onderwijsdirecteur Bèta VU
- **Maartje Stols-Witlox**, Universitair hoofddocent Geesteswetenschappen UvA
- **Jaap van Dieën**, afdelingshoofd Gedrags- en Bewegingswetenschappen VU
- **Katinka van der Kooij**, postdoc Gedrags- en Bewegingswetenschappen VU

Ook buiten de UvA en VU zijn ontwikkelingen gaande die hoopvol stemmen. Zo heeft NWO bij veel onderzoeks aanvragen het traditionele "UF tot A+" scorestelsel losgelaten en wordt referenten gevraagd om op basis van kwalitatieve argumenten te beoordelen. NWO experimenteert ook op andere manieren, bijvoorbeeld met meer mogelijkheden voor aanvragen van postdocs, de open competitie waarbij aanvragers



elkaar beoordelen en de NWO die de connectie met de maatschappij centraal stelt. Natuurlijk horen er bij experimenten ook risico's. Zo is het voor junior wetenschappers vaak moeilijk om grote consortia samen te stellen, waarbij de primaire aanvrager toch een "grote naam" dient te zijn. Bovendien kunnen referenten vrij eenvoudig alsnog kwantitatieve gegevens opzoeken van aanvragers. Met betrekking tot beleid op het gebied van E&W is een bijkomend risico dat veel ontwikkelingen nog blijven "hangen" bij HR en management. Het panel benadrukt daarbij wel dat de trend positief is. En: cultuurverandering vereist immers ook tijd.

Dus... hoe gaan we het aanpakken?

Cultuurverandering vereist inderdaad tijd. En toch is dat hét thema dat naar boven gebracht wordt door het panel. De *mindset* moet veranderen op alle niveaus, zowel bij beleidsbepalers, subsidieverstrekkers, universiteitsbesturen, decanen, leidinggevenden, alsook "op de werkvloer" (van PhD kandidaat tot hoogleraar). Niet iedereen sturen op dezelfde beperkte set van kwantificeerbare output indicatoren, maar erkennen en waarderen dat er meerdere typen academische loopbaanpaden zijn. Om die *mindset* te veranderen, zijn er natuurlijk ook veranderingen nodig in regels en procedures. Wat veel wordt genoemd is een herziening van het financieringssysteem. Opties variëren van het vrij radicale voorstel om NWO af te schaffen tot in ieder geval het verminderen van de "subsidiestrijd". De consensus lijkt te liggen op de middenweg waarbij enige competitie behouden wordt maar tegelijkertijd meer vertrouwen gegeven wordt aan de universiteiten om zelf de gelden te verdelen.

De mindset moet veranderen op alle niveaus

Zij kunnen immers zorgen voor continuïteit en een evenwichtige samenstelling van teams. Behalve een andere verdeling van de onderzoeksgelden zou differentiatie van competenties meer aandacht dienen te krijgen, merkt het panel op. De een is wellicht theoretisch ijzersterk, een ander is enorm goed in het verwoorden van praktische waarde, weer een ander kan mensen binden. Individueel komen deze wetenschappers vaak niet door de huidige competitie, maar zet ze samen in een team en je hebt alsnog een gezamenlijk schaaap met vijf poten. Met andere woorden: op naar #teamscience. Waarbij verschillende loopbaanpaden mogelijk zijn en ook gelijkwaardig gewaardeerd worden. Waarbij universiteiten zelf scherper selecteren op onderzoeksvoorstellen en personeelsbeleid in eigen hand houden. En waarbij het narratief van iemands loopbaan belangrijker is dan impact factoren en geldbedragen.

Tot slot

Als loopbaanonderzoeker hecht ik veel ik aan dit thema. In mijn onderzoek naar duurzaamheid van loopbanen kijk ik veel naar factoren vanuit het individu én de context die invloed hebben op succes en welzijn in iemands loopbaan. De academische loopbaan leent zich niet altijd even goed voor duurzaamheid, door de hoge competitie en prestatie-eisen. De ontwikkelingen rondom E&W, waarbij verschillende loopbaanpaden mogelijk kunnen worden, zijn een hoopvol teken. Zowel als loopbaanonderzoeker als in de rol van academicus zal ik de ontwikkelingen dus op de voet blijven volgen en stimuleren.

Het broeit: Gedachten bij één jaar Amsterdam Young Academy

Rik Peels, Universitair Hoofddocent, Filosofie en Religie & Theologie, VU

In 2018 werd ik de eerste voorzitter van AYA. Dit voorjaar gaf ik het voorzittersstokje van AYA over aan Linda Douw. Terugkijkend kan ik wel zeggen dat het broeit op de universiteit. Er zit een nieuwe manier aan te komen van denken over talent. Maar waarom is dat nodig en hoe ziet het alternatief eruit?

Zelf werk ik in een omgeving waarin jonge filosofen en theologen meestal van hun werk genieten. Door AYA ben ik gaan inzien dat dit helaas niet altijd representatief is voor de universiteit. Van heel wat jonge wetenschappers wordt het onmogelijke gevraagd. Denk aan de te grote onderwijsbelasting, de eindeloze administratie en evaluatie, de harde selectie op toponderzoek en vooral op geld door het binnenslepen van beurzen. Een belangrijke groep heeft geen stem meer, want die is afgehaakt en werkt nu buiten de academie.

Ook enkele decennia geleden waren er problemen, zoals hoogleraren die hun tijd

uitzaten, vriendjespolitiek, de universiteit als ivoren toren. Maar sinds Ronald Plasterk de hypercompetitie doorvoerde op de universiteit, door onder andere NWO een grotere rol te geven in de verdeling van onderzoeksgelden, hebben we andere, misschien wel kwalijkere problemen teruggekregen.

Er zit ontzettend veel tijds- en energieverlies in de competitie om onderzoeksgelden. Bij de Nationale Wetenschapsagenda werden 19 op de 20 aanvragen afgekeurd. De 'lucky few' van hen die de grote beurzen krijgen voeren het onderzoek uit, en de rest, het voetvolk, vertilt zich aan te veel colleges en schrijft in de weekenden onderzoeksaanvragen.



Rik Peels

FOTO: SANDER NIEUWENHUIS

Je kunt hier makkelijk nog wat uitdagingen aan toevoegen. De onderzoeksintegriteit wordt minder nauw genomen vanwege de publicatiestress en prestatiedruk. Er wordt systematisch bezuinigd, zodat de geesteswetenschappen keer op keer slachtoffer zijn van utilitair denken uit Den Haag.

Ik zie AYA als een platform waarop we deze problemen scherp kunnen analyseren, ook wel even mogen klagen, maar

dan vervolgens vooral aan de slag kunnen gaan om een bijdrage te leveren aan een systeem waarin wetenschap en wetenschappers tot hun recht komen. Wat kunnen we doen? Meer dan je denkt. Ik zal wat voorbeelden geven.

Ik ben gaan zien dat bestuurders – rectoren, decanen – hier net zo goed wakker van liggen. Wat wij als jonge wetenschappers kunnen doen is dit: de verhalen vertellen die bestuurders kunnen gebruiken om het alternatief dat zij voor ogen hebben te onderbouwen. We kunnen een pleidooi voeren voor meer vrij te besteden tijd. Tijd die niet nodig is om een deadline te halen of nog snel de college-slides door te nemen. Tijd om te pielen, uit te proberen, te experimenteren, intrigerende ideeën met elkaar te bespreken, balletjes op te werpen. In een ontspannen en speelse wetenschappelijke context ontstaan nieuwe, frisse ideeën voor onderwijs en onderzoek.

We kunnen het voortouw nemen in het aangeven van grenzen, zodat onze aio's en postdocs gaan zien dat het ook anders kan. Niet verwachten dat mensen in het weekend wel even een artikel afmaken, in tijden van Corona crisis iets durven laten vallen.

We kunnen inzetten op *divers* talent. Niet alleen de h-index en de binnen geharkte beurzen tellen, maar ook onderwijsvisie of de gave om wetenschap voor een groot publiek uit te leggen. We kunnen selecteren op toewijding en het vermogen om te luisteren. We kunnen commissies en teams samenstellen niet zozeer met de meest excellente individuen maar met mensen die samen het beste team vormen – geloof me, dat leidt echt tot andere resultaten.

Ik denk dat we ons op een scharnierpunt bevinden in de organisatie van de universiteit. Het is mijn hoop en inzet dat we als AYA zullen luisteren naar de huidige problemen. Om ons vervolgens vol passie in te zetten voor een academie waarin zowel het onderzoek als de onderzoekers zullen bloeien.

Sneak preview AYA survival guide

Pieter Coppens, Universitair Docent, Religie & Theologie, VU

Als werkgroep Science Policy bij AYA merken we dat veel jonge onderzoekers het begin van een academische loopbaan als erg moeilijk ervaren. Men worstelt met de hoge werk- en prestatiedruk, beurzen die op precies het juiste moment binnengehaald moeten worden, nieuwe taken die met onderzoek gebalanceerd moeten worden en een privé leven dat doorgaans ook in ontwikkeling is. Bovendien is het lang niet altijd duidelijk of en hoe jonge onderzoekers over hun eigen positie kunnen onderhandelen. AYA ontwikkelt daarom een gids voor startende onderzoekers na hun PhD, om hun loopbaan goed en bewust vorm te geven. Daarin delen jonge wetenschappers: hun *best practices* maar juist ook misstappen. Daarnaast delen we adviezen van het subsidiebureau van VU en UvA over onderzoeksbeurzen, en tips van een psycholoog voor een

goede balans tussen werk en privé.

De bedoeling is deze 'survival guide' als geschenk te verstrekken aan alle kersverse PhD's bij hun verdediging, en aan nieuwe

medewerkers aan de VU en UvA tot 5 jaar na hun PhD. Ook zullen we ze uitdelen aan de bestuurders en beleidsmakers, om hen meer bewust te maken van de vaak precare positie van jong wetenschappelijk personeel. Hier delen we een eerste tip:

"Omdat de meesten van ons zich persoonlijk betrokken voelen bij de dingen die we onderzoeken, onderwijzen, en ontwikkelen, is de balans tussen werk en privé een grote uitdaging in de academie. De werkdruk is hoog omdat er zoveel schaarste heerst in financiering en academische carrière mogelijkheden. In dit *ratrace*-achtige klimaat is het ook nodig grenzen te trekken. Probeer naar jezelf te luisteren, en niet het idee te hebben dat je kansen misloopt wanneer je prioriteit geeft aan zorg voor jezelf of je naasten. Plezier en voldoening in je werk is een van de belangrijkste dingen, je besteedt immers het grootste deel van je dag eraan, maar dat plezier slijpt weg als je niet af en toe een beetje afstand neemt om weer op te laden. Ik geloof wel dat het verzorgen van onderwijs en het doen van onderzoek een soort roeping is, maar uiteindelijk is het ook gewoon een baan zoals anderen. Daar horen beslissingen en rechten over werk – privé balans bij." (Hanneke Stuit, Universitair Docent Literary and Cultural Analysis, UvA)



Oprichting van AYA in 2018

Tijd om te pielen, uit te proberen, te experimenteren, intrigerende ideeën met elkaar te bespreken, balletjes op te werpen

Een duurzamer Erkennen en Waarderen

Katinka van der Kooij,
postdoc Bewegingswetenschappen, VU



Wie een duurzamere levensstijl wil, besluit vaak om minder te vliegen. Hoe wordt zo'n duurzame inslag gewaardeerd in de wetenschap?

In de wetenschap is het lastig om internationale reizen te beperken. Vanaf de studietijd wordt aspirant-wetenschappers duidelijk gemaakt dat buitenlandervaring een belangrijke voorwaarde is voor succes in de wetenschap. Tijdens de PhD komen daar de internationale conferenties bij. Bij het schrijven van onderzoeksvoorstellen blijkt internationaal aanzien een belangrijk criterium voor honorering. Wie succesvol is, vliegt naar de VS om een lezing te geven, vliegt naar Spanje om in een promotiecommissie te zitten en organiseert een symposium in Japan. Kortom: vliegen voor je werk hoort bij academisch succes.

Vliegen reflecteert een internationaal perspectief: met recht belangrijk voor de wetenschapper. Door te weten aan welke vragen anderen werken, kan jij zelf betere vragen stellen. Door verschillende academische culturen te leren kennen, kan je jouw eigen lab beter inrichten. En niet onbelangrijk: door internationaal met andere wetenschappers te communiceren, kan je gemakkelijker aanspraak maken op internationale onderzoeksubsidies. Toch denk ik dat fysieke mobiliteit

geen voorwaarde is voor internationaal perspectief.

Tijdens de coronacrisis was ik aan huis gekluisterd. Toch werd mijn werk internationaler. Omdat er niemand meer naast mij zat om mee te overleggen, stelde ik mijn vragen op Twitter. Ik woonde een internationale leesclub bij en belde met wetenschappers die ik op Twitter ontmoet had. Ook van anderen hoorde ik dat hun werk internationaler geworden was. Het was bijvoorbeeld gemakkelijker om een internationale promotie bij te wonen en eigenlijk was het best leuk: een conferentie die je even kon proeven achter Zoom zonder meteen een week van huis te zijn.

Laten we de erkenning en waardering van internationaal perspectief duurzamer maken door niet langer te focussen op fysieke mobiliteit. Waardeer internationale samenwerking, maar maak vliegtrips niet langer vanzelfsprekend. Beoordeel niet de maanden buitenlandervaring, maar kijk naar internationale resultaten. Laat wetenschappers op hun declaratieformulier uitleggen waarom een reis niet virtueel gemaakt kon worden. Introduceer een duurzaam VU-profiel, waarmee meteen duidelijk wordt dat jij de voorkeur geeft aan virtuele mobiliteit.

Meer van AYA



WatLaatJijVallen

AYA voert actie tegen de werkdruk in de wetenschap. Deel op social media wat jij laat vallen om de werkdruk beheersbaar te houden en gebruik de hashtag #WatLaatJijVallen



Wetenschapper van de Toekomst

AYA liet kinderen meedenken over de wetenschapper van de toekomst. Hun visie: geen haast en hart voor de wereld

Science & Society Audio Tour

Welke wetenschappelijke verhalen schuilen er achter de Amsterdamse gevels? In de Science & Society audiotour vertellen jonge wetenschappers verhalen over de stad, gebaseerd op hun eigen onderzoek. Download de tour in de izi.travel app. Nog veel meer op onze website: www.amsterdamyongacademy.nl



Interdisciplinaire Lunches

Make interdisciplinarity work: AYA organiseert lunches waarbij topwetenschappers praktische kennis over interdisciplinair onderzoek delen.