



Open Universiteit



WE ZIJN ANDERS

Erkennen en Waarderen
op de Open Universiteit

INHOUD

- 04 Naar een nieuwe manier van Erkennen en Waarderen
- 07 De Open Universiteit: we zijn anders en daar zijn we trots op!
- 12 Onze ambitie: werken aan drie pijlers
- 16 Planning
- 18 Samenstelling Commissie





Naar een nieuwe manier van Erkennen en Waarderen

Met dit visiedocument sluit de Open Universiteit zich aan bij het landelijke initiatief voor een nieuwe manier van Erkennen & Waarderen binnen de academische gemeenschap.

Position Paper ‘Ruimte voor ieders talent’

Eind 2019 hebben de VSNU, NFU, KNAW, NWO en ZonMw het position paper ‘Ruimte voor ieders talent: naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers’ gepubliceerd. Daarin uiten zij de ambitie om het systeem van ‘erkennen en waarderen’ van het wetenschappelijk personeel te moderniseren. Een ambitie die een cultuurverandering beoogt, met als doel: een betere balans tussen onderwijs, onderzoek, leiderschap en impact. Maar ook, meer aandacht voor kwaliteit (in plaats van kwantiteit), een open academische gemeenschap en nieuwe samenwerkingsvormen. Hierdoor worden specialisaties binnen een functie mogelijk en ontstaat meer dynamiek die zowel het individu als de organisatie ten goede komt.

Ruimte voor ieders talent

naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers



Een VSNU-projectgroep heeft het position paper 'Ruimte voor ieders talent' uitgewerkt tot een nationaal programma rondom erkennen en waarderen. De Open Universiteit is, net als de andere Nederlandse universiteiten, in 2020 gestart met de uitwerking van een eigen programma.

Dit document beschrijft de visie van onze instelling, met als uitgangspunt:

1. Aan te sluiten bij het position paper 'Ruimte voor ieders talent' en het daaruit voortgekomen nationale programma 'Erkennen en Waarderen'.
2. Bij te dragen aan de doelstellingen van het OU Instellingsplan 2018-2022 Vernieuwd, open en verbonden en de identiteit en missie van onze instelling.



De beweging die dit position paper teweeg brengt, is ook op andere plekken voelbaar. NWO en ZonMw werken aan de verdere implementatie van de San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) in hun procedures en criteria. Daarmee krijgt de weergave van onderzoeksoutput in cv's en aanvraagformulieren een sterker narratief karakter. Ook in het in 2021 vernieuwde Strategic Evaluation Protocol (SEP), dat gebruikt wordt om onderzoekseenheden te evalueren, zijn de principes van het nieuwe Erkennen en Waarderen doorgevoerd. Hierin is meer nadruk komen te liggen op maatschappelijke impact, open science, diversiteit en talentbeleid.

De Open Universiteit: we zijn anders en daar zijn we trots op!

De Open Universiteit (OU) is een niet-traditionele, publieke universiteit met een bijzondere opdracht: het ontwikkelen, innoveren en aanbieden van activerend academisch afstandsonderwijs.

Onze identiteit onderscheidt zich, in het licht van erkennen en waarderen, op drie elementen.

Elementen waar we trots op zijn, en die ons ‘anders’ maken, en daarmee ook de basis vormen voor de invulling van ons programma ‘Erkennen en Waarderen’.

1. Onderwijs zit in onze genen

De OU is begin jaren tachtig opgericht vanuit een onderwijsinnovatiebehoefte. Dit sterke onderwijsprofiel dragen we nog steeds in onze genen. In die zin passen de ambities in het position paper uitstekend binnen de koers die de OU al veel langer vaart, en wordt onderwijs van oudsher sterk erkend en gewaardeerd. Je kunt bij ons geen carrière maken zonder substantiële inzet in het onderwijs. Verder hebben we zichtbare erkenningsmomenten van ons onderwijs, zoals de ‘docent van het jaar’ of het ‘onderwijsproduct van het jaar’.

Dit wordt ook door de buitenwacht gewaardeerd. We staan al 17 jaar in de top drie van beste universiteiten in de Keuzegids en ook dit jaar zijn vier van de zeven bacheloropleidingen die we aanbieden verkozen tot beste in de ranglijst van hun studierichting (bron: Keuzegids 2022 en Nationale Studenten Enquête 2021). Externe visitaties van ons onderwijs zijn ook zonder uitzondering altijd positief geweest.

Om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen, hebben we het Expertise Centrum Onderwijs (ECO) ingericht, dat onze docenten ondersteunt bij het ontwikkelen van innovatief en activerend onderwijs. Daarnaast biedt dit centrum een uitgebreid programma voor docentprofessionalisering, waaraan ál ons wetenschappelijke personeel wordt gestimuleerd deel te nemen.

2. We zijn Open en divers

De OU staat voor de toegankelijkheid en vernieuwing van het wetenschappelijk onderwijs, dat is onze bijzondere opdracht in het hoger onderwijsbestel.

Openheid en inclusie zit in ons DNA. We stellen geen vooropleidingseisen voor bacheloropleidingen en maken academisch onderwijs toegankelijk voor wie flexibel moet of wil studeren, bijvoorbeeld naast werk of andere bezigheden: groepen die specifieke aandacht nodig hebben (bijvoorbeeld studenten met een functiebeperking) en studiestakers van andere universiteiten. Ons beleid, waaronder het onlangs vernieuwde onderwijsmodel Activerend Academisch Afstandsonderwijs, is mede gericht op het studiesucces van deze doelgroepen.



Dat maakt onze studentpopulatie divers en dat geldt in bepaalde opzichten ook voor onze medewerkers. De OU heeft al jaren veruit het hoogste percentage vrouwelijke hoogleraren van alle Nederlandse universiteiten: 42% vrouwelijke hoogleraren (fte) ultimo 2020, een percentage dat met kop en schouders boven het landelijk gemiddelde van 24.2% uitsteekt.

De onlangs ingerichte werkgroep Diversiteit en Inclusie formuleert momenteel een meerjarenstrategie, om in de toekomst nog meer toe te werken naar een inclusieve en diverse populatie studenten en medewerkers.

3. Onderzoek met impact is onze taakstelling

Het onderzoek van de OU richt zich al decennia op onderwijsinnovatie en is daarin toonaangevend. Onderdeel van onze wettelijke taakstelling is de verspreiding en toepassing van deze onderzoeksresultaten in het Nederlandse hoger onderwijs (inclusief ons eigen onderwijs). Daarom onderzoeken, verbeteren en ontwikkelen we voortdurend nieuwe onderwijsmethoden en technieken en delen we onze kennis en ervaring. Een mooi voorbeeld hiervan is het tijdens de coronapandemie opgerichte platform voor digitale didactiek ([ddguide](#)), waar docenten uit heel Nederland enthousiast tips & tricks op deden voor het verzorgen van online onderwijs.

Daarnaast hebben we een omvangrijk multidisciplinair onderzoeksprogramma ‘Innovating for Resilience’. Hierin worden inzichten geïntegreerd uit meerdere disciplines die in de faculteiten vertegenwoordigd zijn, en worden complexe problemen aangepakt die een hoge mate van maatschappelijke relevantie hebben. In dit programma wordt team science over de grenzen van de faculteiten heen expliciet bevorderd. Door de verwevenheid van het onderwijs met ons (multi) disciplinair onderzoek is een vruchtbare wisselwerking ontstaan met de dagelijkse praktijk waarin onze studenten leven en werken. Daarmee staan we als universiteit midden in de samenleving.

Inventarisatie: Waar staan we nu?

Al het goede dat hierboven kort werd aangestipt willen we graag behouden, maar natuurlijk is er binnen onze instelling ruimte voor verbetering. In de afgelopen periode hebben we enerzijds geïnventariseerd welke initiatieven er binnen onze universiteit zoal lopen die aansluiten bij het gedachtegoed van erkennen en waarderen, en anderzijds onderzocht wat we nog níet doen. Aan de hand van semigestructureerde interviews met medewerkers van het Expertisecentrum Onderwijs, Academische Zaken, Human Resource en de Graduate School is een goed beeld ontstaan waaraan wordt gewerkt, wat ‘good practices’ zijn en waar uitdagingen voor ons zitten. Dit heeft de basis gevormd voor de drie pijlers voor het programma.



*'De sterke focus die
de Open Universiteit
van oudsher heeft
op onderwijs, past
goed bij de koers
die Erkennen en
Waarderen beoogt.
Een belangrijk
onderdeel van onze
identiteit waar we
trots op zijn'*

prof. dr. Theo Bastiaens

Rector magnificus

Wat zijn onze ambities?

De sterke verwevenheid van onderwijs en onderzoek is kenmerkend voor het universitaire bestel in Nederland. Ook voor de OU zullen onderwijs en onderzoek de kerntaken van onze instelling blijven. Daarnaast hebben we de ambitie om de komende jaren meer ruimte, aandacht en erkenning te geven aan de kerndomeinen impact en leiderschap. Maatschappelijke impact ligt aan de basis van ons bestaansrecht: de maatschappij financiert immers ons onderzoek en door activiteiten gericht op impact geven we de kennis die wij met ons onderzoek hebben opgedaan, aan de maatschappij terug. Leiderschap van de toekomst stimuleert innovatie, erkent en waardeert in de breedte, en heeft oog voor het collectief (teams als vertrekpunt). Bovendien willen we ons wetenschappelijk onderzoek en onderwijs met de samenleving delen en voor andere onderzoekers toegankelijk maken (open science).

Dit alles vatten we samen in drie pijlers:

Pijler 1	Strategische personeelsplanning: teams als vertrekpunt
-----------------	--

Pijler 2	yOUthrive: erkenning en ontwikkeling op vier kerndomeinen
-----------------	---

Pijler 3	Open science verder stimuleren
-----------------	--------------------------------

We schetsen op de volgende pagina de contouren voor elk van deze pijlers.

In de uitvoering kiezen we voor een stevige integratie met bestaande en gestelde ambities van onze instelling en bij ‘good practices’. Zo zal de eerste pijler sterk gekoppeld zijn aan het lopende programma Strategische Personeelsplanning. De pijlers zijn primair gericht op wetenschappelijke functies, al is er altijd een wisselwerking met andere functies. Daar waar onderdelen tevens relevant zijn voor het ondersteunend personeel, zal dit meegenomen worden in de uitwerking. In de komende periode wordt gekeken op welke manieren en plekken de pijlers zichtbaar worden in de organisatie. Per pijler wordt een werkgroep gevormd, die bestaat uit een representatieve vertegenwoordiging van de doelgroepen.

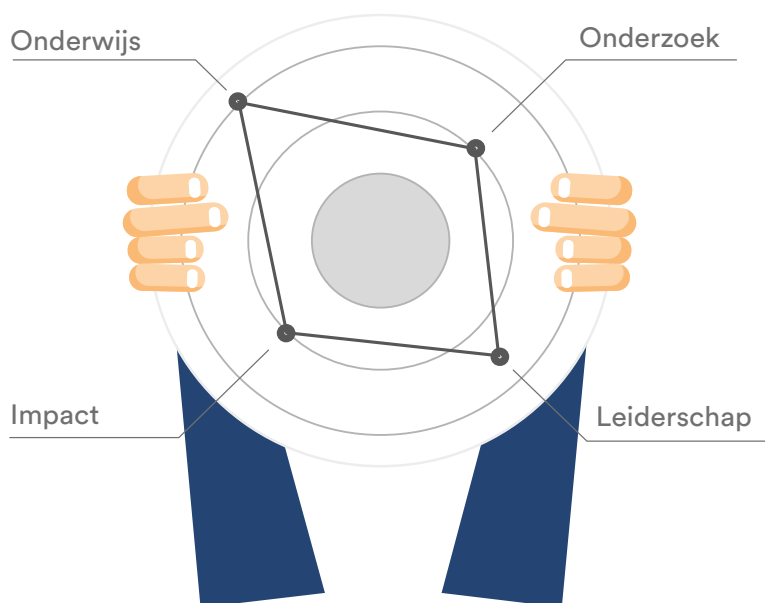
Onze ambitie: werken aan drie pijlers!



Strategische personeelsplanning: teams als vertrekpunt

Essentieel is dat wij als medewerkers ons betrokken voelen bij de uitvoering en daarmee in de verdere ontwikkeling van de OU, en dat iedereen in staat is daar een betekenisvolle bijdrage aan te leveren. In dat perspectief gaan we meer aandacht besteden aan strategische personeelsplanning, een OU-breed programma dat in 2021 is ingezet. Specifiek voor het wetenschappelijk personeel staan hierin teams centraal. De meerwaarde is gelegen in de elkaar versterkende diversiteit en complementariteit

in vaardigheden en expertise van individuele teamleden. In de praktijk is vaak nog te weinig erkenning voor zowel *individuele* prestaties als *teamwork* die leiden tot academische prestaties in onderwijs en onderzoek. Om een gezonde en toekomstgerichte instelling te kunnen zijn, die ook ruimte voor verschillende talenten biedt, zullen teams centraler gaan staan. Dat betekent dat we op elk niveau van de instelling (universitair, facultair en vakgroep), duidelijke, realistische doelen moeten hebben die vertaald kunnen worden naar de samenstelling van teams die aan deze doelen bijdragen. Vervolgens moeten de talenten en wensen van de individuele medewerkers op deze teamdoelstellingen afgestemd worden en zal samenwerking centraal staan. Met als uitgangspunt, medewerkers die maximaal tot hun recht komen. Dit alles in een veilig, team georiënteerd werkklimaat. Het kunnen bieden van een vast dienstverband aan universitair (hoofd)docenten en hoogleraren, is hierbij een belangrijk onderdeel.



yOuthrive: erkenning en ontwikkeling op vier kerndomeinen

Binnen deze pijler zetten we in op de individuele medewerker om haar of zijn talenten optimaal te bevorderen en te benutten. In de kern: naast het belang dat alle vier de kerndomeinen erkend en gewaardeerd moeten worden, moet je als individu in beginsel voldoende kansen krijgen om je op de domeinen verder te ontwikkelen. Dat willen we op twee manieren doen: ten eerste, door het mogelijk te maken dat medewerkers binnen hun functie verschillende accenten kunnen leggen wat betreft onderwijs, onderzoek, impact en leiderschap, dat hiervoor ruimte moet worden vrij gemaakt en door het waarderen hiervan, bijv. tijdens de jaarlijkse R&O gesprekken. Dat betekent dat specialisatie mogelijk is, en dus niet dat een wetenschapper een schaap met 5 poten moet zijn. Ook is er naast verticale loopbaanontwikkeling, horizontale loopbaanontwikkeling mogelijk. Naast de eerder genoemde team-oriëntatie, is de rol van de leidinggevende daarbij cruciaal; goed academisch leiderschap. Dat geldt niet alleen voor wetenschappers met een bestuurlijke of managementrol, zoals coördinatoren onderwijs en onderzoek, vakgroepvoorzitters en decanen, maar ook voor (beginnende) wetenschappers die teams van studenten en promovendi begeleiden.

Ten tweede, door het *bevorderen en faciliteren* van deze talenten. Uiteraard voor de domeinen onderwijs en onderzoek, al zijn we daarin aardig op weg. Als instelling hebben we specifiek de ambitie om de komende jaren meer ruimte en aandacht te geven aan de kerndomeinen impact en (academisch) *leiderschap*.

Op het domein 'leiderschap' wordt er momenteel een SKO ontwikkeld, er bestaat een R&O training voor medewerkers én leidinggevenden en er wordt momenteel een leiderschapsprogramma voor drie managementlagen opgestart. Op het domein impact zal beleid ontwikkeld worden, training worden gegeven, en bekijken we welke rol ons registratiesysteem Pure kan hebben bij het (anders) registreren van dit soort activiteiten.



Open science verder stimuleren

Open science en de modernisering van het systeem van erkennen en waarderen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het vraagt tijd en aandacht van wetenschappers waarvan de resultaten niet automatisch terug te voeren zijn naar traditionele wetenschappelijke output zoals publicaties, maar die wel een grote impact kunnen hebben op de samenleving en wetenschap (bijvoorbeeld het delen van onderzoeksdata). We willen wetenschappers ondersteunen om zo open als mogelijk – maar ook zo gesloten als nodig en verantwoordelijk is – hun onderzoek als open science te delen. Uit een recente peiling door NWO blijkt dat 87% van de onderzoekers een (zeer) positieve houding heeft ten opzichte van open science. Jonge wetenschappers zijn met een percentage van 94% zelfs nog enthousiaster. Maar bij de praktische uitvoering ervaren onderzoekers barrières. 64% van de onderzoekers vindt dat open science onvoldoende erkend en gewaardeerd wordt.

Vanuit onze identiteit en missie is de OU een warm voorstander van open science en open access. Zaken als transparantie ten aanzien van ethische toetsing, vooraanmelding van onderzoek, databorging, het beschikbaar maken van data voor derden en ‘full disclosure’, zijn essentieel. Producten van ons wetenschappelijk onderzoek zouden in beginsel openbaar toegankelijk moeten zijn. Denk hierbij aan protocollen, vragenlijsten, coderingsschema’s, geanonimiseerde data van onderzoeksobjecten (personen, instellingen), analysescripts, analyse-output en publicaties (open access). Om dit te bereiken ontwikkelen we breder beleid. Een onderdeel van deze pijler wordt een pilot met een groep multidisciplinaire promovendi, waarin zij vanaf de start van hun traject zoveel mogelijk binnen de uitgangspunten van open science gaan werken, en fungeren als klankbord voor het ontwikkelen van nieuw beleid.

'De kracht van de OU ligt in het vervullen van een bijzondere rol in de academische wereld. Die kracht moeten we behouden, uitbouwen, en er een eigenwijze draai aan blijven geven!'

prof. dr. Halszka Jarodzka

Commissievoorzitter

Planning

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Opstarten							
Samenstellen commissie	X						
Interne communicatie rondom opstart	X						
Inventariseren							
Inventarisatie huidige situatie a.d.h.v. Semi gestructureerde interviews	X	X					
Concept pijlers vormgeven		X					
Visiedocument vormgeven & delen in- en extern		X					
Informatieronde Managementteam		X					
In gesprek							
INTERNE DISCUSSIE, DIALOG & DRAAGVLAK							
met MT, decanen, vakgroepvoorzitters			X	X	X		
met medewerkers & gremia a.d.h.v. focusgroepen			X	X	X		
Nader uitwerken pijlers			X	X	X	X	

Samenstelling Commissie E&W

De Open Universiteit heeft - net als de andere betrokken instellingen - een commissie Erkennen en Waarderen ingericht met als taak om binnen de eigen instelling de ambities vorm te geven en verbinding te houden met de andere commissies in het land. De samenstelling is als volgt:

Voorzitter

Prof. dr. Halszka Jarodzka
*hoogleraar Instructional Design for Online Learning, faculteit
Onderwijswetenschappen*

Projectleider

Suzan Becks
Senior beleidsmedewerker Academische Zaken

Overige leden

Oscar Spee
Directeur Human resources, juridische zaken en inkoop

Marie-Louise Lendfers
Senior HR adviseur/coördinator HR

Immy Willekens
Communicatieadviseur



Meer Informatie

Op de website www.recognitionrewards.nl staat meer informatie over het nationale programma Erkennen en Waarderen en de aanpak van de andere Nederlandse Universiteiten.

Download [hier](#) het position paper.