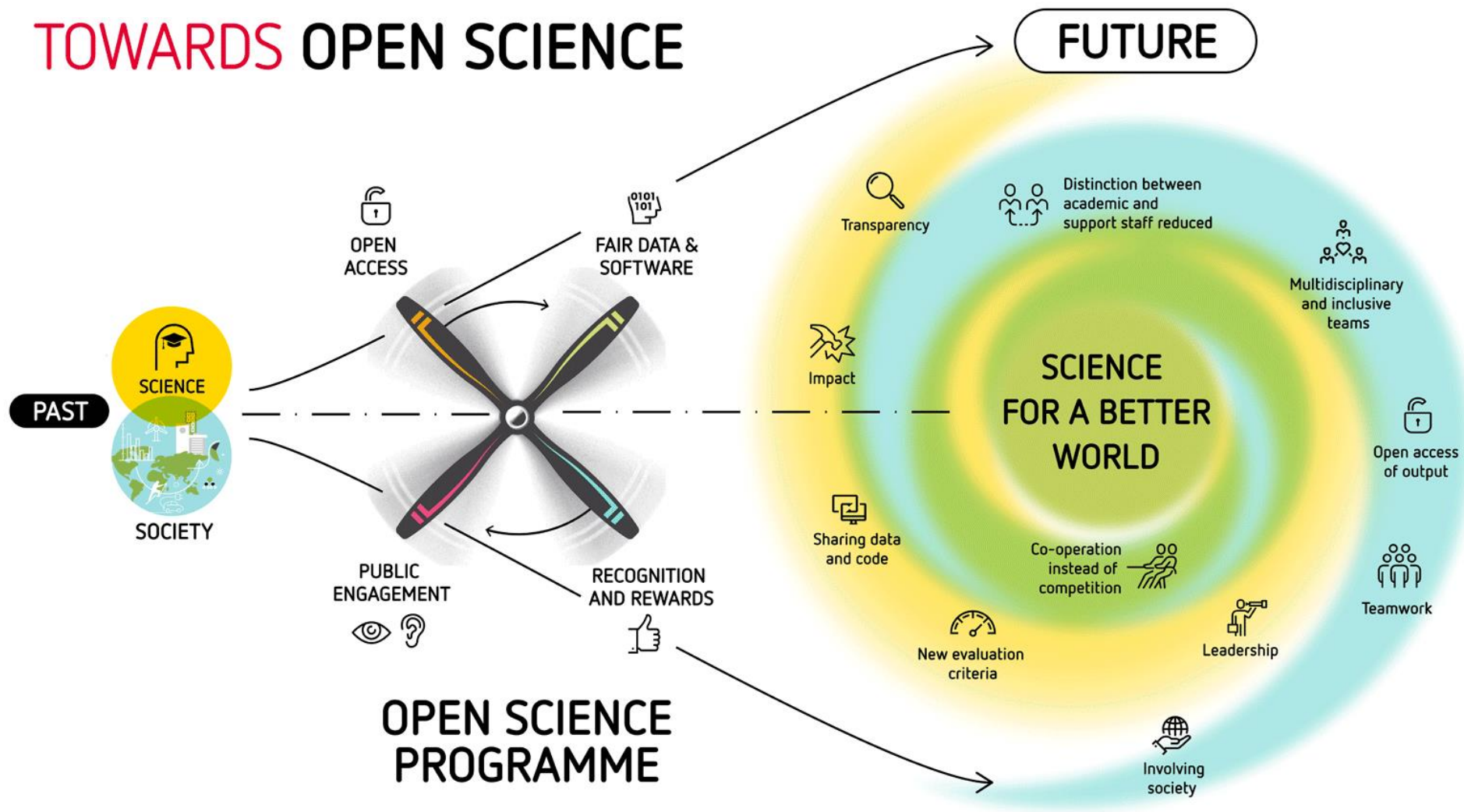


Erkennen en Waarderen

UU Open Science & TRIPLE
What's next? Hoe (principes)? Dilemma's?

Professor Henk Kummeling (UU rector)
Professor Paul Boselie (UU trekker Erkenning & Waardering)

TOWARDS OPEN SCIENCE



“We continuously look for new possibilities to make science more open, effective, reliable and relevant to society.”



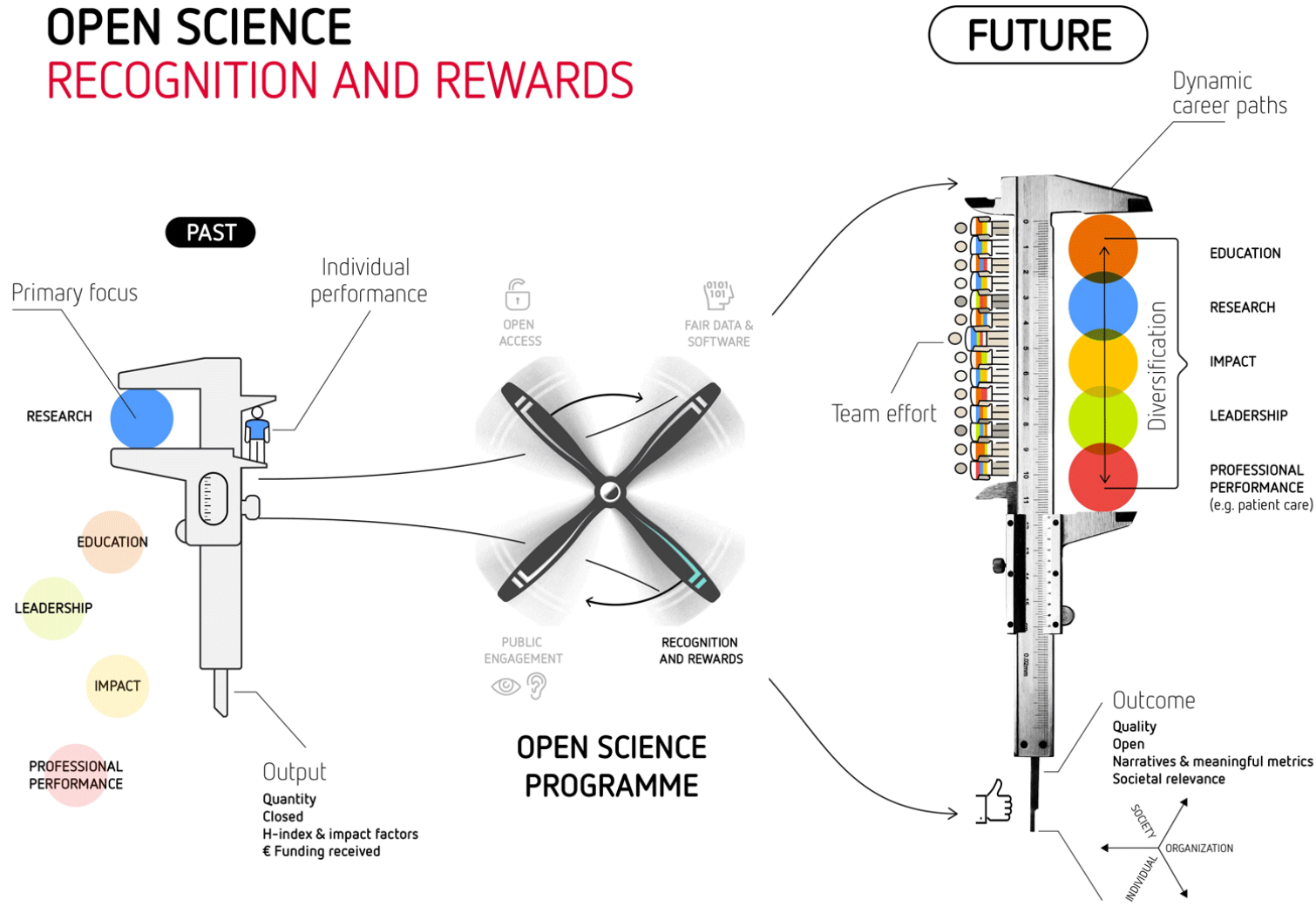


“We stimulate collaboration, exchange and co-creation across borders of academic fields, and with a wide range of partners and the general public.”

'The world does not benefit from scientists being 'one-trick-ponies' Utrecht University pioneers for a new system of recognition and rewards.



OPEN SCIENCE RECOGNITION AND REWARDS



Het Nieuwe Erkennen en Waarderen: maakt Open Science mogelijk.

Implementatie van Erkenning en Waardering

- Vanuit Visie, Missie en Strategie
- Integraal project van het UU Open Science programma
- Over discipline grenzen heen & samen met maatschappelijke partners
- Wetenschap is team spirit: transitie van Individu naar Collectief; WP en niet-WP
- Ondersteuning en Waardering voor de leidinggevende professional
- E&W gaat over een cultuurverandering



Feb '18



TOWARDS OPEN SCIENCE

Nov '19



Ruimte voor ieders talent

naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers

Nov '20



Universiteit Utrecht

**Open blik, open houding,
open wetenschap**

**SAMEN DE WERELD
DUURZAAM VERBETEREN**

Feb '21

**Utrecht University
Recognition and Rewards Vision**

By embracing open science as one of its future priorities, Utrecht University will continue to improve its research and teaching and to lead in a responsible manner regarding the environment and society. The university's open science strategy will be implemented in a way that is consistent with its mission and vision, and that will contribute to the university's overall goals. The university will continue to work towards a more open and collaborative research environment, and will continue to support its researchers and staff in their efforts to achieve these goals. The university will also continue to work towards a more sustainable and socially responsible organization, and will continue to support its staff in their efforts to achieve these goals.

The university's open science strategy will be implemented in a way that is consistent with its mission and vision, and that will contribute to the university's overall goals. The university will continue to work towards a more open and collaborative research environment, and will continue to support its researchers and staff in their efforts to achieve these goals. The university will also continue to work towards a more sustainable and socially responsible organization, and will continue to support its staff in their efforts to achieve these goals.

The university's open science strategy will be implemented in a way that is consistent with its mission and vision, and that will contribute to the university's overall goals. The university will continue to work towards a more open and collaborative research environment, and will continue to support its researchers and staff in their efforts to achieve these goals. The university will also continue to work towards a more sustainable and socially responsible organization, and will continue to support its staff in their efforts to achieve these goals.

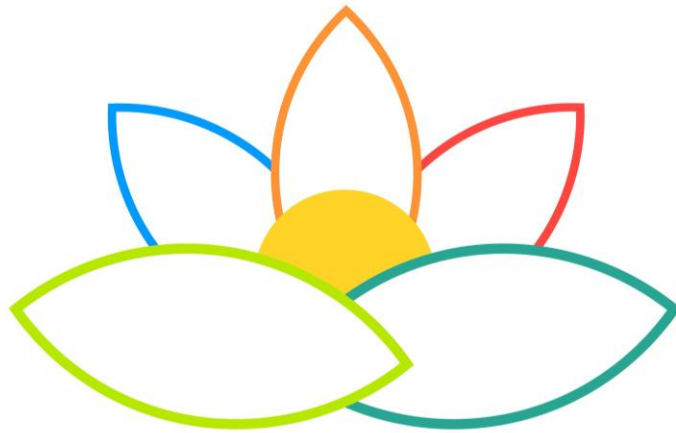
TRIPLE: Team Spirit as the default approach to working in academia



- TEAM
- RESEARCH
- IMPACT
- PROFESSIONAL PERFORMANCE
- LEADERSHIP
- EDUCATION

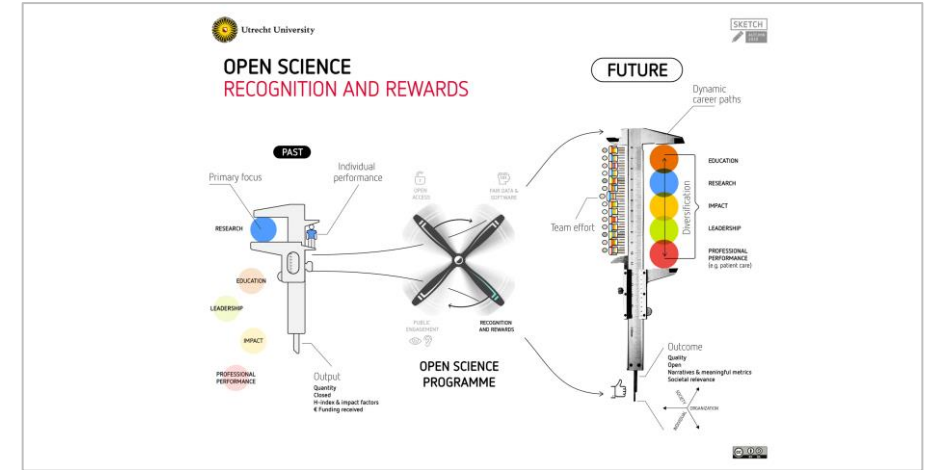
TRIPLE MODEL

Visie Erkennen en Waarderen



TRIPLE MODEL

- TEAM
- RESEARCH
- IMPACT
- PROFESSIONAL PERFORMANCE
- LEADERSHIP
- EDUCATION



Kerndomeinen:

- Onderwijs
- Onderzoek
- Impact
- Leiderschap
- Patiëntenzorg (in umc's)

Geen 'one-trick-ponies', maar ook geen kudde 'schapen-met-vijf-poten'

- PROFESSIONAL PERFORMANCE (e.g. patient care)
- LEADERSHIP
- IMPACT
- RESEARCH
- EDUCATION



Teamspirit of teamwork is in het TRIPLE-model het startpunt voor alle academische activiteiten. Door de T eerst te zetten benadrukken we een strategische manier van werken binnen de andere domeinen maar ook over de domeinen heen. De doelen en behoeften van het team vormen het uitgangspunt in het organiseren en evalueren van ons werk.

- TRIPLE: leiderschap als facilitator en mogelijkmaker voor ons academische werk
- TRIPLE: Impact als manier van werken
- TRIPLE: Drie domeinen waarop we resultaten genereren: onderwijs, onderzoek en professional performance.

Uitgangspunten van Universiteit Utrecht voor erkennen en waarderen van ons academische werk

- **Het collectief is ons vertrekpunt.** In plaats van een individuele benadering is voor open science een teambenadering van academisch werk vereist.
- **Op alle niveaus investeren in leiderschap, op een praktijkgerichte, op waarden gebaseerde manier.** Goed academisch leiderschap is een vereiste voor het slagen van een nieuw systeem voor erkennen en waarderen.
- **Openheid op alle domeinen erkennen en waarderen.** Openheid is essentieel voor de impact van ons werk op de academische wereld en de samenleving.
- **Diversificatie in profielen en dynamische loopbanen stimuleren.**

What's next?

Veel 'werkwoorden', want cultuurverandering betekent 'werk maken van E&W'

Fase I

Opleveren Visie, model en Sjabloon (Template) uitwerking: "Overtuigen en betrekken"

Concretisering obv context & strategische keuze

Moeilijke vragen, eerlijke antwoorden: "Bespreekbaar maken, ophalen en delen"

Wat is een Team? Wat is professional performance? Hoe verhoudt Impact zich tot OW en OZ?

Fase II

Werken aan goed leiderschap en diverse carrierepaden: "Trainen en ontwikkelen"

Training(smodule) leiderschapsprogramma, HRM faciliterende rol.

Betrekken HRM en andere directies bij transformatie: "Afstemmen en verbinden"

Loopbaanbeginsel of formatiebeginsel, centraal of decentraal insteken, bevordering en benoeming.

Fase III/ Continu

Implementatie binnen faculteiten: "Concretiseren, implementeren en internaliseren"

Pilots, hot-line en rol van FOSTs (facultaire fellows & decanen).

Landelijke afstemming: "Afstemmen, leren van elkaar en steunen"

Wat is de ruimte binnen de huidige hekken cao/UFO?

Betrokkenheid van de hele gemeenschap

Dialogsessies en afstemming met andere thema's zoals diversiteit, veiligheid, werkdruk en thuiswerk?

Hoe? (achterliggende principes)

- **Visie** en **overtuiging**
- **Bestuurlijke steun** van CvB en decanen
- **Capaciteit voor een projectorganisatie**: UU Open Science & UU Erkenning en Waardering
- Bouwen op **eigen krachten en kennis** (WP en OBP): Team Spirit
- **Strategische inbedding**, dus geen aparte silo (bij UU ingebed in Open Science en strategisch plan)
- **FOST en fellows**, in de UU faculteiten (centraal – decentraal): wisselwerking
- **Practice what you preach** in E&W aanpak
- **UU initiatieven** om van elkaar te leren (ruimte voor experimenten)
- **Medewerkerbetrokkenheid** (dialogosessies en werksessies)
- **Leiderschap sessies** in faculteiten en UU breed
- In nauwe **samenwerking met de HRM kolom** (o.a. HRM directeur in de E&W Werkgroep)

Dilemma's?

- **Op plekken binnen de UU is men nog niet zover. Hoe krijgen we mensen mee?**
- **Verschillen tussen faculteiten en disciplines?**
(context en keuzeruimte)
- **Van Plan naar Praktijk?**
(concretiseren, implementeren en internaliseren)
- **Nationale en internationale speelveld?**
(aantrekken en vasthouden van talent)
- **Onzekerheid bij cultuurverandering?**
(met name bij startende wetenschappers)

Additionele informatie

- **UU visiestuk Erkenning en Waardering (januari 2021)**
<https://www.uu.nl/sites/default/files/UU%20Visie%20Erkennen%20en%20Waarderen.pdf> (NL)
<https://www.uu.nl/sites/default/files/UU-Recognition-and-Rewards-Vision.pdf> (ENG)
- **Moeilijke vragen, eerlijke antwoorden**
<https://www.uu.nl/onderzoek/open-science/faq/erkennen-en-waarderen> (NL)
<https://www.uu.nl/en/research/open-science/faq/recognition-and-rewards> (ENG)
- **Publicaties**
<https://www.uu.nl/onderzoek/open-science/rapporten-en-presentaties> (NL)
<https://www.uu.nl/en/research/open-science/reports-articles-and-presentations> (ENG)

Publicaties

- **'Niet Langer Verkennen en Laveren'**
Adriaanse e.a. (2020) over rol van Bestuur en Leidinggevenden
- **'The world does not benefit from scientists being 'one-trick-pony's'**
Interview in Chronicle of Higher Education (2020) over de Utrechtse aanpak
- **'Visie op implementatie strategie voor nieuwe erkenning en waardering in de wetenschap'**
Boselie & Paauwe (2020) over implementatie strategie bij de Erkenning en Waardering cultuurverandering
- **'Waardeer de talentvolle, maar overbelaste wetenschapper'**
Boselie & Steijn (2019) in Scienceguide over de Erkenning en Waardering transformatie als cultuurverandering



**Universiteit
Utrecht**

Sharing science,
shaping tomorrow