

College van Bestuur

Datum

30 juli 2020

Onderwerp

Reactie op onderzoeksbeoordeling
Sociologie 2013-2018

Ons kenmerk

ESSB/VB/021034/ssa

Uw kenmerk

Pagina

1/6

Bijlage

Rapport onderzoeksbeoordeling
Sociologie 2013-2018

Afdeling

Dean's Office

Bezoekadres

ESSB
Burgemeester Oudlaan 50
Mandeville
T15-15

Postadres

Postbus 1738
3000 DR Rotterdam

T +31 10 408 2064

E office.dean@essb.eur.nl

W www.eur.nl/essb/English

Geacht College,

In reactie op uw verzoek om een bestuurlijke reactie op de onderzoeksbeoordeling van Sociologie 2013-2018 reflecteren wij hieronder op de bevindingen van de commissie en alle aanbevelingen van de commissie.

We zijn verheugd met de fantastische beoordeling. In het algemeen wordt de Nederlandse sociologie hoog gewaardeerd. De commissie heeft de onderzoeksprogramma's op verschillende aspecten geëvalueerd volgens het SEP 2015-2021. Op de gehanteerde schaal van 1 ('excellent') tot 4 ('unsatisfactory') scoort de EUR maximaal op 'relevance to society', en de één na hoogste score op 'research quality' en 'viability'. Dezelfde scores (1 keer 1, 2 keer 2) zijn uitgedeeld aan de andere vijf universiteiten die hebben deelgenomen aan deze landelijk gecoördineerde visitatie.

Verschillende aanbevelingen van de commissie kunnen onze sociologisch onderzoeksgroep zonder meer naar een nog hoger niveau tillen en de positie van de EUR in het veld versterken. Het beoordelingsrapport bevat negen algemene aanbevelingen aan alle programma's (pagina's 11-15) en zes specifieke aanbevelingen aan de EUR (pagina's 30-31). We geven per aanbeveling een reactie.

Aanbevelingen aan alle deelnemende universiteiten

1. Kom met elkaar tot een gezamenlijk gedragen en te gebruiken systeem voor de evaluatie van kwaliteit van onderzoekers.

We onderschrijven de ambitie voor de modernisering van het systeem van erkennen en waarderen van wetenschappers. De faculteit heeft een implementatieplan voor een nieuw strategisch HR-beleid waarin ze toewerkt naar een herziend beoordelingssysteem. In dit systeem worden medewerkers in verschillende profielen en functies op verschillende criteria (afhankelijk van het profiel en meer dan enkel onderzoeksoutput) beoordeeld. Een integrale aanpak van een meer kwalitatieve beoordeling van Sociologie onderzoeksprogramma's in Nederland sluit onzes inziens goed aan op diverse landelijke ontwikkelingen rond Erkennen en Waarderen.

2. Verken mogelijkheden voor een andere balans tussen onderwijs- en onderzoekstijd en verlaag waar het kan de administratieve belasting (vooral in het onderwijsdomein) om meer ruimte te maken voor onderzoek.

Ten aanzien van de balans tussen onderwijs en onderzoek wordt op facultair niveau een visiedocument opgesteld. Het nieuwe HR-beleid met focusprofielen (onder andere onderzoek) biedt kansen voor WP-medewerkers om een aantal jaren meer tijd aan onderzoek te besteden vergeleken met het standaardprofiel (60/40 onderwijs en onderzoek). De administratieve belasting op onderzoek heeft voor een groot deel te maken met externe procedures en verantwoordingscycli van bijvoorbeeld NWO en de EU. We willen onze onderzoekers zo veel en goed mogelijk ondersteunen door professionalisering en verdere uitbreiding van de onderzoeksondersteuning in de faculteit en de centrale Erasmus Research Services.

3. Er zijn veel postdocs, mede vanwege succes in het aantrekken van onderzoekssubsidies. De commissie raadt aan om beleid voor die groep te ontwikkelen door postdocs te ondersteunen bij het schrijven van subsidieaanvragen en te betrekken bij PhD supervisie.

Ten aanzien van subsidieondersteuning zijn op facultair niveau stappen gezet door het geven van workshops, zoals tijdens de ESSB Research Funding Evenement in april van dit jaar. We zijn van plan te continueren met het organiseren van activiteiten voor alle staf inclusief postdocs, in samenwerking met Erasmus Research Services. Ten aanzien van co-supervisie zien we mogelijkheden maar ook beperkingen om beleid via algemene regels vorm te gaan geven, aangezien postdocs in verschillende (vaak kleine) onderzoeksteams werken. We willen de begeleiding van promovendi betrekken bij de R&O- en teamgesprekken als onderdeel van het HR-beleid en talent management.

4. PhD kandidaten hebben bij de start van het PhD traject behoefte aan meer aandacht voor de carrière na de PhD. Het advies van de commissie is drieledig: a) geef aan het begin meer helderheid over een compleet PhD traject, met daarin onder andere aandacht voor verschillende paden (bijvoorbeeld naar Veni, naar buiten academia), b) ontwikkel vakken in de graduate school die niet per se op onderzoek gericht zijn (relevant voor loopbaan buiten academia), c) reflecteer op het aanbieden van stageplekken buiten academia voor promovendi, ten behoeve van co-creatie in de samenleving.

Deze aanbevelingen zijn in mindere mate relevant voor de EUR. De PhD alumni zijn meestal werkzaam als onderzoeker bij een universiteit of in een onderzoeksgerelateerde functie bij een organisatie zoals het Sociaal en Cultureel Planbureau. Onze ervaring is dat PhD's vaak pas gedurende of aan het einde van het traject erachter komen of zij hun carrière binnen of buiten de academia willen vervolgen. De Erasmus Graduate School of Social Sciences and the Humanities biedt een goede infrastructuur voor een wetenschappelijke carrière, maar geeft en ontwikkelt ook cursussen die gericht zijn op professionele vaardigheden, zoals projectmanagement en communicatie.

5. De scheve genderverdeling in de hoogste academische functies vraagt om een stevigere aanpak ('action plan') voor de versnelling van het proces naar meer vrouwelijke hoogleraren.

Deze aanbeveling is in mindere mate relevant voor onze sociologische onderzoeksgroep. De groep telt momenteel vijf vrouwelijke hoogleraren (waarvan twee bijzonder hoogleraar) om vijf mannelijke hoogleraren (waarvan één bijzonder hoogleraar). We blijven ons inzetten voor beleid en activiteiten op facultair en universitair niveau die de verhouding van man en vrouw handhaven, zoals de zitting van ten minste 1 vrouw in de selectiecommissie voor hoogleraarposities en het 25/25 programma. We richten ons daarnaast ook nadrukkelijk op andere vormen van diversiteit (bijvoorbeeld etniciteit, zie ook volgend punt) in academische functies.

6. Etnische diversiteit is te laag. De commissie adviseert een aanpak waarbij leden van etnische minderheden met onderzoekstalent in de bachelorprogramma gescout en gecoacht worden richting een research master (en uiteindelijk PhD). Het streven voor de EUR als grote stad moet zijn minimaal twee Nederlandse PhD kandidaten met een migratieachtergrond aan het einde van de volgende visitatieperiode (2024).

De studentenpopulatie bij Sociologie is divers met verschillende migratie- en culturele achtergronden, waar de commissie ook complimenten voor heeft gegeven tijdens de landelijke bijeenkomst. Etnische diversiteit is een aandachtspunt die op facultair niveau wordt gedeeld en we nemen daarbij de geadviseerde aanpak van de commissie over. Aanvullend op een coaching en scouting traject zijn volgens ons ook op universitair en facultair niveau maatregelen en activiteiten nodig die gericht zijn op de doorstroming van (research) masterstudenten en PhD's met een migratieachtergrond naar UD-posities (en hoger), waarmee ook een rolmodelwerking naar (aankomende) studenten ontstaat.

7. Beleid rondom wetenschappelijke integriteit ontbreekt aan beleid rond co-auteurschap. De commissie adviseert de universiteiten om formele regels rondom co-auteurschap te ontwikkelen en verspreiden onder de staf.

We zien het niet als noodzakelijk om binnen het onderzoeksprogramma aanvullende regels te ontwikkelen voor de gehele staf. De integriteit rondom co-auteurschap krijgt aandacht vanuit de Nederlandse gedragscode wetenschappelijke integriteit. Daarnaast wordt door steeds meer tijdschriften geëist dat alle auteurs een substantiële bijdrage aan het artikel hebben geleverd.

Voor de bijdragen van PhD kandidaten en begeleiders is per 1 juli 2020 beleid ingegaan en gedeeld met alle medewerkers en promovendi van DPAS. Dit beleid behelst vooral de intensivering van de PhD begeleiding. Daarmee wordt de substantiële inbreng van de promotor bij elk artikel binnen het promotietraject, waar hij medeauteur van is, geborgd.

8. In het verlengde van de vorige aanbeveling, adviseert de commissie om specifieke regels voor promovendi op te stellen, ten behoeve van internationale zichtbaarheid van de kwaliteiten van PhD's als onafhankelijk onderzoeker. De commissie raadt aan om a) in elke publicatie een statement te laten opnemen met de bijdragen van iedere auteur aan het onderzoek, b) de derde en vierde paper van het PhD traject te publiceren met een coauteur die niet de promotor of dagelijks begeleider is, en c) ten minste één artikel als enig auteur te laten publiceren.

Voornoemd beleid van de PhD begeleiding borgt ook de internationale zichtbaarheid van de kwaliteiten van PhD's als onafhankelijk onderzoeker. Voor promotietrajecten waarin gepromoveerd wordt op artikelen geldt namelijk het volgende: de promotor committeert zich aan een dermate intensieve begeleiding, zodanig dat in de laatste fase de PhD kandidaat idealiter in staat is om zelfstandig onderzoek uit voeren. In dat geval publiceert de PhD kandidaat als enig auteur het artikel (meestal het laatste empirische hoofdstuk van het proefschrift).

9. De commissie moedigt aan om in disciplineverband te blijven samenwerken op landelijk niveau, zoals een structureel overleg met de managers van de onderzoeksprogramma's en een gezamenlijke onderzoeksevaluatie bij de volgende visitatie.

Hoewel we tevreden zijn met de beoordeling op zich, zijn we (net als vorige beoordelingen) ook teleurgesteld door de landelijke evaluatie. De teleurstelling heeft vooral te maken met de observatie van de commissie dat

het sociologisch onderzoek op de EUR, ten opzichte van die in het rest van het land, beperkt zichtbaar is in de algemene sociologie tijdschriften. Groepen als UU en de RUG met een nauwer en meer specialistisch profiel publiceren vaker in sociologische (top)tijdschriften, terwijl de Rotterdamse sociologie meer bijdraagt aan thematische tijdschriften van nevendisciplines en publieke debatten (merk op dat we in absolute zin ook regelmatig publiceren in sociologische (top)tijdschriften). Op basis van de argumenten hebben we het gevoel dat onze bewuste keuzes voor een publiekgerichte sociologie en positionering in de samenleving, in lijn met de strategie van de EUR, niet goed op waarde zijn ingeschat door de commissie. De keuze voor een 'stand alone' visitatie bij de aankomende onderzoeksbeoordeling zou mogelijk gepaster zijn en beter op ons profiel aansluiten. Universiteit Tilburg deed al niet meer mee.

Aanbevelingen aan EUR

1. Onze visie op een 'sociology that matters' en de vertaling hiervan in de samenleving wordt sterk gewaardeerd door de commissie. De commissie doet echter wel de observatie dat de EUR een relatief minder zichtbare rol speelt in de grotere (internationale) sociologische gemeenschap. De commissie geeft als mogelijke strategie het herzien van de publicatiestrategie en meer aandacht te besteden aan algemene sociologische tijdschriften.

De reactie op deze aanbeveling sluit aan op het vorige punt over de onvergelijkbaarheid van de aard van ons sociologisch onderzoeksprogramma in vergelijking met andere groepen in Nederland. Wat ons betreft heeft de commissie te eenzijdig gekeken naar de beoordeling van kwaliteit op een publicatiecultuur die niet de onze is. De EUR-aanpak leidt bovendien al jaren tot groot succes en zichtbaarheid in de sociologische gemeenschap als het gaat om het binnenhalen van prestigieuze subsidies van NWO en de ERC en posities binnen de KNAW, SER, WRR en andere maatschappelijke organisaties.

2. Gerelateerd aan de vorige aanbeveling, adviseert de commissie om dicht bij de eigen visie te blijven maar ook promovendi en postdocs te helpen competitief te zijn in de wetenschap buiten Rotterdam. Dit kan bijvoorbeeld door meer begeleiding voor het publiceren in toonaangevende internationale tijdschriften of het publicatiepuntensysteem te herzien dat nog sterk gericht is op de kwantiteit.

De betrokkenheid van promovendi en postdocs bij het onderzoek wordt aangehaald in besprekingen binnen teams. De publicatienormen worden herzien als onderdeel van het nieuwe strategisch HR-beleid.

3. De commissie erkent dat EUR Sociologie uitstekend presteert op het aantrekken van externe fondsen van de EU en NWO. Ondanks dit succes, zo schrijft de commissie, vertaalt dit zich niet in een meer substantiële directe financiering. De commissie raadt het College van Bestuur aan om aanvullende indicatoren van onderzoeksoutput en werfkracht mee te laten wegen in de berekening van de directe financiering van faculteiten en afdelingen.

Dit advies is gericht aan het universiteitsbestuur en steunen wij van harte.

4. De commissie raadt aan om het vereiste aantal ECTS van het PhD programma gelijk te trekken tussen promovendi afkomstig uit een onderzoeksmaster en promovendi die deze studieachtergrond niet hebben.

Het aantal ECTS is onderdeel van het training- en supervisieplan dat gemaakt wordt door de promotor en de PhD kandidaat. We vinden het belangrijk dat de PhD kandidaat de trainingen volgt die volgens de promotor benodigd zijn

voor een succesvol traject richting een volgende baan. We zien onvoldoende aanleiding om het beleid op dit punt te veranderen.

5. De commissie adviseert dat PhD begeleiding een standaard onderdeel wordt gemaakt van het takenpakket van iedere universitair docent en bij voorkeur ook iedere postdoc.

De standaardisatie van taken in dezelfde posities staat haaks op het strategische HR-beleid met verschillende profielen die passen bij de talentontwikkeling van de medewerker. Het is al gebruikelijk dat universitair docenten optreden als (dagelijks) begeleider.

6. De commissie adviseert het continueren van de huidige inspanningen op doorlooptijden voort te zetten en raadt aan de voortgang en doorlooptijden van promotietrajecten te volgen.

We zien het als onze verantwoordelijkheid om mogelijkheden te blijven verkennen om de spoedige voortgang van promotietrajecten te bevorderen en vertragingen te voorkomen. Behalve streefcijfers voor de promotieduur en rendementen vinden we de kwaliteit van het onderzoek en de uitstroom en loopbaanperspectieven van het PhD programma minstens zo belangrijk. We willen onze promovendi kansen blijven bieden om andere activiteiten te doen tijdens een traject door bijvoorbeeld de bewuste keuze te maken om betrokken te zijn in projecten van externe opdrachtgevers. We houden er rekening mee dat er vaak geldige redenen zijn voor de vertraging van trajecten (zwangerschap, persoonlijke omstandigheden, zijprojecten) en dat een deel van de vertraging ook wordt veroorzaakt door formele procedures bij uitgevers en de wachttijd tussen afronding van het proefschrift en de openbare verdediging. We willen deze vertragingen beter gaan registreren om te kunnen sturen op de netto tijd van het promotieonderzoek.

We zien uw reactie op de onderzoeksbeoordeling en onze schriftelijke reactie daarop tegemoet.

Met vriendelijke groet,

Prof. dr. V.J.J.M. Bekkers
Decaan
Erasmus School of Social and Behavioural Sciences

Prof. dr. S. Denktas
Vice-Decaan Onderzoek
Erasmus School of Social and Behavioural Sciences

Pagina

6/6

Ons kenmerk

ESSB/VB/021034/ssa

Uw kenmerk

Prof. dr. R.J. van der Veen

Directeur

Department of Public Administration and Sociology

Prof. dr. J. van der Waal

Programmadirecteur Onderzoek Sociologie

Department of Public Administration and Sociology