

Follow-up Spring Symposium 2019

Ideeën om belonen en waarderen aan te pakken

Tips voor:	Thema	Oplossing	
Organisatie	Bewustwording/aankaarten	Transparantie, monitoren, problemen in kaart brengen	
Organisatie	Bewustwording/op papier zetten	Objectief kijken naar de cijfers; hoeveel tijd besteed je aan bepaalde taken in vergelijking met de anderen. Zijn er trends?	
Organisatie	Bewustwording/op papier zetten	Bewustwording van ongelijkheid, diversiteit stimuleren	
Organisatie	Bewustwording/op papier zetten	Kritisch evalueren hoe de huidige dynamiek is en hoe beloningen en waarderingen op systeemniveau eerlijker kan. Schakel hiervoor onafhankelijke deskundigen in, een RVB heeft haar belangen en zit teveel in het systeem verstrengeld.	
Organisatie	Bewustwording/op papier zetten	(EN) Think about a solution from an independent body	
Organisatie	Bewustwording/op papier zetten	transparantie in procedures	
Organisatie	Bewustwording/op papier zetten	Monitoring van alles wat met belonen en waarderen te maken heeft --> zakelijkheid is nodig	
Organisatie	Bewustwording/op papier zetten	Input van werknemers	transparantie & bewustzijn, betrek mensen in de zoektocht/besluitvorming; buiten organisatie verbinding op thema.
Organisatie	Bewustwording/op papier zetten	Input van werknemers	Meetbaar maken huidige situatie, doelgroep bereiken in besluitvorming
Organisatie	Bewustwording/op papier zetten	Training	Bespreekbaar maken, accountable houden, faciliteren ontwikkelen leiderschap&collega's
Organisatie	Criteria voor hoogleraarschap	Waardeer onderwijs als eerste, 2 ^e onderzoek, 3 ^e bestuur, 4 ^e valorisatie	
Organisatie	Criteria voor hoogleraarschap	Kijk breder naar de verschillende kwaliteiten van werknemers. Beloon ze ook zo, maar zorg er ook voor dat je daardoor op internationaal niveau niet aan kwaliteit inlevert.	
Organisatie	Criteria voor hoogleraarschap	Bredere definitie van succesvolle wetenschapper toepassen, goede leiders/onderwijzers kunnen ook hoogleraar worden.	
Organisatie	Criteria voor hoogleraarschap	Meer uitgebreide criteria --> Niet alleen onderzoek & onderwijs	
Organisatie	Criteria voor hoogleraarschap	Objectieve, gender-neutrale beoordelingscriteria	
Organisatie	Criteria voor hoogleraarschap	Meer aandacht voor excellente docenten	
Organisatie	Criteria voor hoogleraarschap	Meer <i>team science</i> stimulering, meer investeren in kwalitatief beoordelen ipv kwantitatief	
Organisatie	Input van werknemers	Praat rechtstreeks met <i>alle lagen</i> van de werkvloer voor suggesties	
Organisatie	Input van werknemers	Sluit aan bij elkaar en bij vakbonden	
Organisatie	Systeem verandering	Beloningsystemen nalopen op ongelijkheid en vrouwensalaris ophogen, ombudsman aanstellen op alle universiteiten	

Organisatie	Systeem verandering		(<i>EV</i>) The entire system of rewards needs to change; value other aspects (and make clear which ones) in order to grow in the academic career
Organisatie	Training		Gender bias training, meer diverse waardering van kwaliteiten en negatieve beoordeling bij wangedrag
Organisatie	Training		Bias trainingen
Organisatie	Training		Leadership programme voor degenen die verantwoordelijk zijn voor belonen & waarderen – gezamenlijk kader
Organisatie	Training		Vanuit het ministerie partijen bijeen brengen, faciliteren bij hun acties op dit gebied via internationaal netwerk
Organisatie	Waardering		Waarderen is uiteindelijk belangrijker dan beloning, en komt veel minder voor. Vaak wordt de beloning (subsidie) gewaardeerd.
Organisatie	Waardering		Niet alleen aandacht voor toppers, wees trots op <i>alle</i> medewerkers. Een focus op enkel prestatie nodigt uit tot het vergeten van bescheiden medewerkers, kwetsbare medewerkers, en nieuwkomers voor wie het al een prestatie is om überhaupt in de academie geland te zijn.
Organisatie	Waardering		Bij het binnenhalen van een grote <i>grant</i> de groep belonen en noemen en niet alleen de groepsleider.
Organisatie	Waardering		Kijken wat belangrijk is of wat er verwacht wordt, en ook daadwerkelijk dit allemaal meenemen
Organisatie	Waardering	Systeem verandering	Meer op waarderen gedreven cultuur, aandacht voor leiderschapsklimaat
Collega's/ Team	Ervaring uitwisselen		Collega's wisselen taken, bijv. lopen 1 jaar in schoenen van een ander om te ervaren wat je collega doet
Collega's/ Team	Ervaring uitwisselen		Blijven brainstormen om te zoeken naar de beste invloed die OCW kan uitvoeren en dit doen.
Collega's/ Team	Gelijkheid		Dat ieders bijdrage wordt gewaardeerd en ook tot een resultaat van deze waardering leidt
	Gelijkheid		Give (funding) independence to young scientists to break the hierarchy system.
Collega's/ Team	Goede voorbeeld geven		Lef tonen, goede voorbeeld geven, je kwetsbaar durven opstellen
Collega's/ Team	Goede voorbeeld geven		Niets na 17:00 inplannen, zelf voorbeeld zijn en geen e-mails beantwoorden 's avonds, niet opscheppen over overwerk doen/iets zeggen als iemand dat doet.
Collega's/ Team	Integriteit		Studentenevaluaties eerlijk gebruiken, dus niet alleen om een dossier op te bouwen als je iemand eruit wil werken.
Collega's/ Team	Integriteit		Klokkenluider en observator – wees alert op ongelijkheden
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie		Waardering zou veel vaker uitgesproken moeten worden, maar onderlinge concurrentie steekt er een stokje voor.
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie		Takenverdeling moet afgesproken worden als team.
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie		Niet meegaan met informele roddelcultuur/denigreren van collega's. Niet meegaan met de "ster of sloof" schema's.

Collega's/ Team	Onderlinge communicatie	Accepteer van elkaar dat iedereen anders is en bespreek met elkaar hoe je ervoor zorgt dat iedereen profiteert van de nieuwe manier van belonen
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie	Veilige sfeer creëren leidinggevende speelt hierin belangrijke voorbeeld rol
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie	Plan tijd in om hierover te discussiëren en een mening te vormen
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie	Bespreekbaar maken, expliciet blijven monitoren
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie	(EN) Team's problems do not always have to be discussed teamwise
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie	Respect is centraal voor een goede werksfeer
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie	Oproepen tot solidariteit
Collega's/ Team	Onderlinge communicatie	Meer directe feedback naar collega's
Collega's/ Team	Teamwork	(EN) Go more to a team reward system that as a team/ dept you need to achieve certain goods and divide between the team members the tasks based on individual strenghts
Collega's/ Team	Teamwork	Teambuilding van belang voor aanpakken machtsstructuren
Collega's/ Team	Teamwork	Loyaliteit nodig --> meer als team opereren
Collega's/ Team	Teamwork	Waardeer teamwork en diversiteit in teams meer dan individuele toppers
Collega's/ Team	Teamwork	Team science belonen – bijv. spinozapremie niet individueel
Collega's/ Team	Teamwork	Teamprestatie i.t.t. persoonlijke prestatie
Collega's/ Team	Training	Intervisie en trainingen stimuleren van netwerken, relevante nevenfuncties belonen
Persoonlijk	Bewustzijn	(EN) Stay true to yourself. Dare to question the system and set an example (of how leadership can be done)
Persoonlijk	Bewustzijn	De maatschappij ben jij: hoe klein je individuele input op het systeem ook mag zijn, je bent er wel onderdeel van. Dit zouden we ons allemaal moeten realiseren en verantwoordelijkheid voor moeten voelen.
Persoonlijk	Bewustzijn	Alert blijven
Persoonlijk	Bewustzijn	Lezen van wekelijkse nieuwsbrief van "Better Allies"
Persoonlijk	Bewustzijn	(EN) Realize when a problem is quite general, rather than taking is personally
Persoonlijk	Bewustzijn	Bewust dat je rol als "change agent" erg belangrijk is, en dat je vaak moed moet hebben.
Persoonlijk	Gesprek openen	Zoals altijd, als je verandering wilt, zorg ervoor dat je dat uitspreekt, communicatie is heel belangrijk.
Persoonlijk	Gesprek openen	Zaken benoemen en hulp roepen van bovenaf
Persoonlijk	Gesprek openen	Met mensen om mij heen erover praten, bijv. op verjaardagen/borrels om bewustzijn te vergroten
Persoonlijk	Training	Deze sessie herhalen met een groep mannen
Persoonlijk	Training	Biastrainingen, budget voor persoonlijke ontwikkeling/coaching
Persoonlijk	Training	Bepaal een levensfase gerelateerd pad voor leden van een team voor een aantal jaren

Persoonlijk	Waardering voor collega's	Inzet en integriteit zouden meer beloond moeten worden
Persoonlijk	Waardering voor collega's	Objectief kijken naar jezelf en naar anderen
Persoonlijk	Waardering voor collega's	Zelf ook expliciet waardering uitspreken voor bepaalde kwaliteiten en gedragingen om cultuurverandering te bewerkstelligen
Persoonlijk	Waardering voor collega's	Meer complimenten geven aan collega's
Persoonlijk	Waardering voor collega's	Geef het goede voorbeeld. Spreek je waardering uit en creëer een positieve atmosfeer. Beloon inzet ipv het bestraffen van niet voldoen aan bepaalde normen.
Persoonlijk	Waardering voor collega's	Steun andere vrouwen
Vervolgstapen	Beeldvorming	(EN) There is little power in HR/vertrouwenspersonen -- > women networks
Vervolgstapen	Beeldvorming	Beeld van "de wetenschapper" diverser maken en diverse carrièrepaden (inclusief gewaagde paden) gelijke kansen geven. Hierin moeten subsidie verstrekkers lef tonen.
Vervolgstapen	Beeldvorming	Stop met mensen afrekenen op basis van lijstjes. Er zijn te vaak en te veel lijstjes.
Vervolgstapen	Bewustzijn	Er is top-down aandacht nodig vanuit ministerie/VSNU
Vervolgstapen	Bewustzijn	Mannelijke en vrouwelijke hoogleraren meer bewust maken van de redenen waarop ongelijkheid wordt bevorderd
Vervolgstapen	Duidelijkheid	(EN) Being clear about grand rules/norm
Vervolgstapen	Duidelijkheid	Een reflectieve set van acties die concreet zijn en ook worden gemonitord en worden opgevolgd. Decanen en mensen die "macht" hebben zijn zelf onderdeel van de problematiek. Definieer de mogelijkheden die de verschillende lagen binnen de organisatie "gezamenlijk" / hebben kunnen doen.
Vervolgstapen	Implementatie	Goed de ontwikkelingen volgen en zo snel mogelijk implementeren in eigen organisatie
Vervolgstapen	Training	Train jonge onderzoekers en studenten
Vervolgstapen	Training	Herhaal deze sessie (dilemma spel) met een groep mannen
Vervolgstapen	Training	Cultuurverandering: coaching (voor jong en oud).
Vervolgstapen	Training	Genderbias training verplicht maken
Vervolgstapen	Training	Waardering & leiderschaps workshops

Ideeën om harassment aan te pakken

Organisatie		(EN) Make sure the confidential advisors are very professional in the way they act; insure policies that foster inclusion
Vervolgstapen		Negatieve consequenties voor wangedrag systematiseren
Vervolgstapen		Bewustzijn vergroten met workshops en bijeenkomsten.
Vervolgstapen		Zorgen dat incidenten gemeld worden en adequate interventies plaatsvinden

