

## Reactie FB Wijsbegeerte op RESEARCH REVIEW PHILOSOPHY 2012-2017

**6 augustus 2019**

Het FB is verheugd te zien dat de PRC op alle drie de criteria het GRIPh de hoogst mogelijke score heeft gegeven, nl. 1: een 1 voor research quality, een 1 voor relevance to society and een 1 voor viability. De PRC constateert dat onze faculteit a “single philosophical community” is, dat “has maintained its well-established and justified reputation for research excellence”. Het roemt de “co-operative ethos” and de “non-hierarchical atmosphere” en “its internationalism”. De PRC is voorts sterk onder de indruk van GRIPh’s “philosophical achievements, which seem to have been helped along by its determination to sustain a non-hierarchical culture and its continuing status as an independent Faculty”. Het beleid maakt dat “GRIPh an exceptionally attractive place to work” is.

De PRC doet een paar suggesties, sommige meer concreet dan andere. Het FB gaat hier kort op in:

1. de VENI score is exceptioneel, maar “more attention could perhaps be given to winning VIDI and VICI awards”.

Het FB geeft evenveel aandacht aan alle typen van grants (maar er zijn meer stafleden en postdocs die een VENI dan een VIDI of een VICI kunnen indienen). Elk jaar wordt bekeken wie wat wanneer waar kan indienen; dit is een terugkerend thema in de R&O gesprekken. De grotere grants zijn evenwel nog moeilijker binnen te halen dan de VENI’s. Om een indruk te geven: 2018 werden er drie VICI’s in gediend: 2 mochten door naar de 2<sup>e</sup> ronde, en 1 daarvan mocht op gesprek (die het net niet haalde uiteindelijk). Iets soortgelijks geldt voor de ERC grants.

2. Het werk van het Kenniscentrum Filosofie van de Faculteit wordt geprezen (“extremely fruitful”) maar wellicht zou de grens tussen onderzoek en toepassing vervaagd kunnen worden (“no gap between examining a problem and putting to work in everyday life”). De PRC meent dat een dergelijke vervaging tussen onderzoek en toepassing elders in filosofische instituten in Nederland wellicht wat meer het geval is.

Het FB meent evenwel dat het huidige beleid prima is, blijkens trouwens ook uit de scores die de PRC aan GRIPh geeft. Theoretisch, fundamenteel wijsgerig onderzoek is één, toepassing is ervan is twee. Soms komen de twee dicht bij elkaar, dikwijls ook niet, afhankelijk van onderzoeksvraag, filosofische subdiscipline, en interesse van de onderzoeker. Overigens, ook bij de collega’s in het land is wel degelijk een onderscheid te zien tussen theorie en praktische toepassing, en het feit dat beide aspecten (onderzoek en valorisatie) beoordeeld worden in de SEP weerspiegelt dit principiële onderscheid. Dit laat onverlet dat het FB de praktische toepassing belangrijk vindt, en daarom blij is met het zo positieve oordeel van de PRC voor ons Kenniscentrum, met als maximale score van 1 als resultaat.

3. De PRC doet drie aanbevelingen in 5.5 (over het PhD programma):

(a) Stel een onafhankelijke persoon aan (een soort vertrouwenspersoon).

(b) Begeleiders moeten goed op de hoogte zijn of blijven van de eventuele persoonlijke problemen die promovendi ondervinden.

(c) De faculteit zou een placement record van haar PhDs moeten bijhouden (waar komen ze terecht?)

Hierop is het antwoord:

Ad (a). Het FB heeft zo'n onafhankelijke contactpersoon aangesteld, en wel per 1 sept. 2019. Deze zal, met het ook op haar expertise en interesse, activiteiten en eventueel trainingsbijeenkomsten voor PhDs ontwikkelen die hun werk ten goede komen.

Ad (b). Er is bij begeleiders veel aandacht voor de persoonlijke en intellectuele uitdagingen waarvoor PhDs staan. Maar omdat de groep PhDs de afgelopen jaren groter en diverser is geworden, meent het FB dat nog meer individuele en collectieve aandacht voor begeleiding en welzijn van PhDs dan nu al wordt gegeven van eminent belang is, ook omdat steeds meer junior stafleden (UDs) bij de dagelijkse begeleiding betrokken worden. Daarom organiseert het FB, samen met de directeur van de Graduate School, het komend jaar intervisiebijeenkomsten voor begeleiders om van elkaar te leren over begeleiding, het vroegtijdig signaleren van problemen in het traject etc. etc. In het kader van het RUG-brede onderzoek onder promovendi zijn er zonder meer al plannen gemaakt om aandacht voor PhDs en het PhD programma te intensiveren. Hierbij is uiteraard ook de PhD council betrokken.

Ad (c). Hier is een begin mee gemaakt.

4. Diversiteit – “urgently needs to increase the gender, ethnic and racial diversity of its staff and students”. De PRC ziet ook dat de faculteit dit zeer serieus neemt. Maar misschien is een “more comprehensive approach” mogelijk.

Het FB antwoordt dat in de zelfstudie wordt opgemerkt: “As regards gender diversity, Table 9 shows that the percentage of female professors (full and adjunct) has increased from 33% in 2012 to 50% in 2017, which is well above the national average. (...) The percentage of female associate professors has also increased from 0% in 2012 to 33% in 2017. It should however be kept in mind that we are dealing with small numbers, so one or two female professors can cause significant change in increase or decrease. Indeed, as two female philosophers have left the faculty in 2018 (one of the two after one year) and one has retired in 2018, there is every reason to put even more effort in appointing female members of staff. When it comes to ethnic diversity, the faculty is still a homogeneous place as it has hardly managed to appoint philosophers from different ethnic backgrounds.”

Verder een paar opmerkingen:

- Het FB wil uiteraard een betere balans tussen man en vrouw, en tussen stafleden van diverse etnische en raciale achtergronden. Het aantal vacatures is evenwel heel laag, dus zoveel kansen om de balans te verbeteren dienen zich niet aan. Maar elke BAC krijgt uitdrukkelijk opdracht van het FB naar vrouwelijke kandidaten te zoeken, en deze uit te nodigen voor gesprek. Uiteraard zitten er minstens twee vrouwen in elke BAC. In een van de laatste procedure is eerst naar vrouwelijke kandidaten gekeken, daarna naar de mannelijke. Op de twee vacatures voor vaste medewerkers zijn het afgelopen jaar beide een vrouw aangesteld.

5. De PRC doet een aantal aanbevelingen in 5.8

(i) Blijf open “to opportunities for philosophical development and change”

(ii) Monitor blijvend het PhD programma met het oog op mogelijke verbeteringen.

(iii) Ontwikkel een “more systematic policy for increasing diversity”

(iv) Blijf kritisch kijken naar de aanpak m.b.t. valorisatie.

(v) Blijf een zelfstandige faculteit.

Hier antwoordt het FB het volgende op:

Ad (i): Ontwikkelingen zoals het starten van een PPE opleiding en PPE centrum en bijdrage aan het Zwaartekrachtproject SCOOP geven aan dat het FB maar ook individuele medewerkers continue oog hebben voor nieuwe ontwikkelingen in de filosofie en daarbuiten. De maximale score van 1 voor onderzoekskwaliteit geeft aan dat aan de faculteit cutting edge onderzoek wordt gedaan.

Ad (ii): Dit is uiteraard wat het FB, de Graduate School Directeur en het voltallig bestuur van GRIPh, in overleg waar relevant en nodig met de PhD council, permanent doen, zoals trouwens alle opleidingen permanent onderworpen worden aan een kritische blik; dit werpt al jaren zijn vruchten af zoals uit de topscores in de afgelopen 15 jaar in landelijke onderzoeks- en onderwijsvisitaties alsmede diverse enquêtes (zoals de NSE en Best Studies Guide) moge blijken.

Ad (iii): Dit heeft de permanente aandacht van een ieder, maar zoals gezegd het lage aantal nieuwe posities dat vrijkomt maakt het niet makkelijk om hier snelle grote stappen in te maken.

Ad (iv): De score 1 op valorisatie stemt het FB met grote tevredenheid, en uiteraard blijft het – samen met de directeur van het Kenniscentrum – op zoek naar verdere wegen om aandacht voor en mogelijkheden van valorisatie van wijsgerig onderzoek te genereren.

Ad (v): Het FB is van mening dat de uitstekende positie van de faculteit – al meer dan vijftien jaar aan de top van wijsgerig onderzoek en onderwijs in het land, met een uitstekende internationale positie, een exceptionele score in de Vernieuwingsimpuls, en diverse andere wapenfeiten – zeker te maken heeft met de zelfstandige positie van de faculteit. Het gevoel van gemeenschap binnen de faculteit – door studenten en staf gelijkelijk gevoeld – is iets dat de PRC opmerkt. Schaalgrootte en daarmee samenhangend gemeenschapszin is van immens belang voor het welzijn en welgevoelen van medewerkers en studenten. Werkvreugde en collegialiteit gaan hand in hand in een kleine faculteit als de onze. Werkdruk en bureaucratie – hoewel nergens afwezig – kunnen beperkt blijven wanneer de lijnen kort zijn, en het FB tussen haar medewerkers staat en een directe vertegenwoordiging heeft in het College van Decanen en het Managementberaad, en diverse andere gremia.

Een zelfstandige positie gaat uitstekend samen met interdisciplinaire en interfacultaire samenwerking, zoals PPE en SCOOP en diverse andere initiatieven laten zien. Groningse filosofen werken bijvoorbeeld veelvuldig samen met collega's uit andere faculteiten, m.n. FEB, FSE en GMW, maar ook met Letteren en Godgeleerdheid. Zelfstandigheid betekent dus geenszins een gebrek aan interfacultaire en interdisciplinaire samenwerking. Tot 1986 heetten filosofische faculteiten in het land "Centrale Interfaculteiten". Ook al is deze benaming al lang verdwenen, de gedachte erachter is in Groningen nog springlevend.