

Beleidsplan Onderzoek 2023-2028

De Universiteit Gent (UGent) staat voor **kwaliteitsvol onderzoek mét impact**. Onderzoekers van de UGent verrichten fundamenteel en toegepast onderzoek in alle wetenschapsdomeinen. Ze werken samen, over de grenzen van disciplines en instellingen heen, met partners binnen en buiten de academische wereld. Het onderzoek gebeurt met respect voor de hoogst mogelijke professionele standaarden, op een integere en ethisch verantwoorde manier. Met hun onderzoek geven onderzoekers van de UGent nieuwe impulsen aan het onderwijs en leggen ze zowel lokaal als wereldwijd mee de basis voor een vooruitstrevende kennismaatschappij. Tal van stakeholders (collega-onderzoekers, burgers, overheid, industrie, middenveld,...) doen een beroep op en stellen vertrouwen in het onderzoek van de UGent. Dit creëert grote verwachtingen en legt een grote verantwoordelijkheid bij de UGent. De UGent wil die verantwoordelijkheid opnemen en er voortdurend zorg voor dragen dat ze haar ambities en doelstellingen op het vlak van onderzoek waarmaakt.

In een dynamische en veranderende wereld met steeds nieuwe uitdagingen wil de UGent een context creëren waarin onderzoekers kwaliteits- en impactvol onderzoek kunnen verrichten. Het is daarom de opdracht van de UGent om vorm te geven aan een open onderzoeksomgeving met een brede waaier aan onderzoeksdisciplines en de hoogste wetenschappelijke en ethische standaarden, een stimulerende onderzoekscultuur en werkomgeving voor haar onderzoekers, en een vruchtbare symbiose met de samenleving. Het onderzoeksbeleid draagt hieraan bij.

Het *Beleidsplan Onderzoek 2023-2028* geeft vorm aan het onderzoeksbeleid (niet aan het onderzoek zelf) voor de komende vijf jaar. Het geeft de **strategische beleidsprioriteiten of -doelstellingen** aan en geeft de krachtlijnen van het beleid weer. Het *Beleidsplan Onderzoek 2023-2028* overkoepelt een aantal specifieke onderzoeksgerelateerde beleidsplannen en is ingebed in de bredere visie en beleidsstrategie van de UGent (een overzicht van relevante beleidsplannen en -documenten is opgenomen op het einde van dit document). Het voorliggende beleidsplan bouwt verder op het vorige beleidsplan om voldoende stabiliteit en continuïteit in het beleid en de uitvoering daarvan te garanderen, zonder evenwel wendbaarheid en vernieuwing in de weg te staan.

Het onderzoeksbeleid en de uitwerking ervan komen tot stand door een samenwerking tussen tal van actoren. Intern geven naast het onderzoeksbeleid in het bijzonder ook het HR-beleid voor onderzoekers, het internationaliseringsbeleid, het gender- en diversiteitsbeleid, het welzijnsbeleid, het duurzaamheidsbeleid en het onderwijsbeleid mee vorm aan de context waarin het onderzoek aan de UGent wordt uitgevoerd. Er bestaat daarenboven een wisselwerking tussen het universiteitsbrede onderzoeksbeleid en het onderzoeksbeleid in de faculteiten, vak- en onderzoeksgroepen. Bijkomend voeden externe actoren het onderzoeksbeleid, zoals bv. de Vlaamse, federale en Europese overheden, de financiers van onderzoek, de strategische onderzoekscentra en de interuniversitaire en internationale samenwerkingsverbanden waarin de UGent actief is.

Kwaliteitsvol onderzoek mét impact

'**Onderzoekskwaliteit**' is een complex en veelzijdig gegeven. Wat 'kwaliteitsvol' onderzoek precies is, wordt mee bepaald door de **context** waarin het onderzoek gebeurt, het wetenschapsdomein, de aard en het doel van het

onderzoek. Wat kwaliteit is in een specifieke context moet telkens opnieuw worden vastgelegd. Tegelijk staat niet ter discussie dat onderzoek pas kwaliteitsvol kan zijn als het aan bepaalde voorwaarden voldoet. Onderzoek kan enkel kwaliteitsvol zijn, als het op een verantwoorde manier wordt **uitgevoerd** en beantwoordt aan de geldende professionele normen m.b.t. ethiek en integriteit. De professionele normen en standaarden zijn op hun beurt onderwerp van een voortdurende kritische reflectie, die in een iteratief proces bijdraagt aan de kwaliteitscultuur in het onderzoek.

Onderzoek is erop **gericht** om de grenzen van de wetenschappelijke kennis en haar toepassingen te verleggen en bijgevolg om **impact** te hebben. Een brede begripsbepaling van 'impact' is hierbij cruciaal. Onderzoek draagt direct of indirect, instrumenteel of conceptueel, op korte of op lange termijn, volledig of gedeeltelijk, lokaal of globaal bij tot de kennisopbouw over, het inzicht in en de oplossingen voor wetenschappelijke en maatschappelijke uitdagingen. De impact van onderzoek kan slechts betekenisvol zijn, wanneer het onderzoek zelf beantwoordt aan de hoogste standaarden m.b.t. kwaliteit. Aangezien impact deel uitmaakt van de kern van wat onderzoek is, geldt omgekeerd ook dat onderzoek pas echt kwaliteitsvol kan zijn wanneer het streven naar wetenschappelijke, of socio-economische (incl. beleidsmatige, culturele, milieu-impact) er inherent deel van uitmaakt. Dit betekent ook dat de diverse vormen van onderzoek (*curiosity driven* of fundamenteel onderzoek, praktijkgericht, toegepast, participatief, etc.) niet tegenover elkaar worden geplaatst of dat één vorm superieur is ten opzichte van een andere. Noch dat de ene vorm van impact als belangrijker wordt geacht dan de andere. Er wordt gestreefd naar het meest passende valorisatieproces ('pathway to impact'), rekening houdend met de onderzoeksvraag en -vorm, de stakeholders en het impactdoel.

Kernwaarden

Centraal in het streven naar kwaliteit en impact staan een aantal **waarden** die dagelijks vorm geven aan het werk van elke onderzoeker en mee worden uitgedragen door elke medewerker van de ondersteunende diensten van de UGent. (De volgorde suggereert geen rangorde.)

Academische vrijheid: Onderzoekers genieten vrijheid van gedachten en meningsuiting. Ze zijn – steeds in overeenstemming met de professionele normen m.b.t. ethiek en integriteit – vrij in de keuze van hun onderzoeksonderwerpen, -vragen en -methoden, van de collega-onderzoekers en externe stakeholders waarmee ze samenwerken, en van de kanalen waarlangs ze hun onderzoeksresultaten delen en verspreiden. De UGent verdedigt de academische vrijheid van de universiteit als instelling en van haar onderzoekers. De UGent draagt er zorg voor dat de onderzoekers onafhankelijk en vrij van externe druk kunnen werken en hun onderzoeksresultaten bekend kunnen maken.

Ambitie: Onderzoekers willen de grenzen van de bestaande kennis verleggen. Ze gaan op zoek naar domeinen en terreinen waar hun onderzoek het verschil kan maken. Ze streven uitmuntendheid na op het vlak van onderzoek en impact, en dit op internationaal niveau. Ze willen hiervoor een beroep kunnen doen op de best mogelijke omkadering en infrastructuur. De UGent heeft de ambitie om haar onderzoekers op de best mogelijke manier te ondersteunen, zodat zij op hun beurt hun ambities kunnen waarmaken. De instelling is ook ambitieus op het vlak van de eigen, interne onderzoeksorganisatie en -ondersteuning. Deze worden waar nodig bijgestuurd en aangepast om beter bij te dragen aan het onderzoek.

Betrokkenheid: Onderzoekers zijn betrokken bij hun onderzoek, hun collega's en hun instelling én tegelijk bij de wereld buiten de universiteit. Vanuit hun betrokkenheid geven ze mee vorm aan de UGent en aan hun wetenschapsdomein, en blijven ze groeien en evolueren als wetenschapper. De UGent is evenzeer betrokken bij haar onderzoekers. Ze heeft niet alleen oog voor het wetenschappelijke werk dat zij verrichten en de context waarbinnen zij dat doen, maar ook voor hun mentale welbevinden. De UGent heeft een open blik op de wereld rondom haar. De universiteit is lokaal verankerd en maakt deel uit van het maatschappelijke weefsel in haar onmiddellijke omgeving. Tegelijk is de universiteit geëngageerd in wereldwijde partnerschappen, in het bijzonder ook met het Globale Zuiden.

Diversiteit: De UGent is een diverse en inclusieve universiteit waar onderzoek wordt verricht in alle domeinen van de wetenschap, waar – binnen vakgebieden en over de grenzen van wetenschapsdomeinen heen – ruimte is voor een veelheid aan onderzoeksmethoden, -theorieën en -paradigma's en niet in het minst waar onderzoekers met uiteenlopende achtergronden samenwerken. Het binnenbrengen van verschillende perspectieven en ervaringen verrijkt het onderzoek. Onderzoekers engageren zich in lokale, nationale en internationale samenwerkingen binnen hun eigen vakgebied en over de grenzen van vakgebieden heen, en in samenwerkingen met een brede waaier aan externe partners.

Integriteit: Onderzoekers zetten er zich voor in om aan de UGent een integere onderzoekscultuur tot stand te brengen. Ze voeren hun onderzoek uit volgens de geldende professionele normen m.b.t. ethiek en integriteit, en nemen deel aan de voortdurende dialoog om deze normen verder te ontwikkelen. Onderzoekers gaan op een professionele, respectvolle en integere manier om met collega's, onderzoekers-in-opleiding, studenten, externe stakeholders die rechtstreeks of onrechtstreeks bij hun onderzoek betrokken zijn en het brede publiek. Ze houden zich aan de bepalingen van hun arbeidscontract of beursovereenkomst, de regelgeving van de UGent, de wetgeving en eventuele andere contracten of reglementen die op hun onderzoek van toepassing zijn. De UGent, haar bestuurders en beleidsverantwoordelijken dragen op hun beurt een verantwoordelijkheid inzake academische en bestuurlijke integriteit bij de beslissingen en initiatieven die zij nemen.

Openheid: Onderzoekers streven in alle fasen van hun onderzoek en voor zover dit binnen de juridische en ethische kaders mogelijk is openheid na. Ze zijn transparant over de organisatie van hun onderzoek en de gehanteerde methodologieën, over de herkomst van hun onderzoeksfinanciering en over eventuele samenwerkingsverbanden en belangenconflicten. Ongeacht de uitkomsten van hun onderzoek, delen onderzoekers hun resultaten met collega-onderzoekers en met niet-vakgenoten. Bij voorkeur maken ze hun gepubliceerde bevindingen publiek toegankelijk. Ze maken hun onderzoeksdata zoveel mogelijk FAIR (findable, accessible, interoperable and reusable) en openlijk beschikbaar volgens het principe 'zo open als mogelijk, zo gesloten als nodig.' Onderzoekers zijn bereid verantwoording af te leggen over alle aspecten van hun onderzoek en hiervoor verantwoordelijkheid op te nemen. De UGent is open en transparant over de eigen werking. Ze informeert haar onderzoekers over beleidsprioriteiten, kwaliteits- en selectiecriteria etc. Selecties voor aanwerving en projectfinanciering verlopen op een transparante manier. De UGent legt verantwoording af over de besteding van de (onderzoeks)middelen die haar worden toegekend.

Strategische doelstellingen en operationalisering

In de periode 2023-2028 werkt de UGent aan vijf strategische doelstellingen:

1. De UGent bouwt actief aan een onderzoekscultuur waarbinnen openheid, integriteit, samenwerking en impact centraal staan
2. Het financieringskanaal van het BOF wordt ingezet om de kwaliteit en de impact van het onderzoek aan de UGent te versterken
3. De UGent investeert in talent
4. De UGent waakt over de kwaliteit en de impact van het onderzoek
5. De organisatie en ondersteuning van het onderzoek gebeuren op een efficiënte en performante manier

Om de strategische doelstellingen te realiseren worden operationele doelstellingen geformuleerd. In de tekst wordt bij wijze van voorbeeld verwezen naar een aantal concrete acties, maar de formulering van specifieke acties of projecten in het kader van elk van de doelstellingen valt buiten de scope van het beleidsplan. Over de voortgang van het onderzoeksbeleid wordt gerapporteerd aan de Onderzoeksraad.

1. De UGent bouwt actief aan een onderzoekscultuur waarbinnen openheid, integriteit, samenwerking en impact centraal staan

De UGent wil een plaats zijn waar kwaliteitsvol en grensverleggend onderzoek wordt verricht. De universiteit wil met haar onderzoek een bijdrage leveren aan de voortgang van de wetenschap en aan het oplossen van maatschappelijke uitdagingen. De instelling zoekt hiervoor actief naar partnerschappen, lokaal en wereldwijd, binnen en buiten de academische sector – en onderhoudt deze in respect en wederkerigheid. Deze ambities veronderstellen een actieve en niet-aflatende inzet om aan de UGent een levendige en getalenteerde wetenschappelijke gemeenschap, die beschikt over voldoende middelen en passende attitudes en vaardigheden, op te bouwen.

Een omgeving gericht op het verrichten van kwaliteitsvol onderzoek dat grensverleggend is en impact heeft, veronderstelt een onderzoekscultuur waarin (minstens) op een verantwoorde en integere wijze aan onderzoek wordt gedaan en waar onderzoekers gemotiveerd worden om samen te werken en om hun bevindingen, kennis en resultaten te delen. De UGent engageert er zich toe om deze cultuur tot stand te brengen. Ze doet dit met en voor haar onderzoekers.

Operationele doelstellingen:

- 1.1. De UGent expliciteert haar **verwachtingen** op het vlak van onderzoekscultuur en goede, verantwoorde onderzoekspraktijken, o.m. in het *Framework for Good Research Practice* en het *Charter voor doctoraatsstudenten en promotoren*.
- 1.2. De UGent zet in op een brede benadering van **valorisatie en impact** van onderzoek. De UGent erkent dat valorisatie een proces is dat verweven zit doorheen de hele levenscyclus van onderzoek, relevant is voor alle onderzoeksdisciplines en berust op bijzondere aandacht voor de diverse belanghebbenden. In het bijzonder focust de UGent op het vergroten van de *impact literacy* van haar onderzoeksgemeenschap

en op een structurele inbedding van de erkenning (bv. als onderdeel van het inspiratiekader voor onderzoek dat binnen het loopbaanmodel gebruikt wordt) en capaciteit (niet enkel financiering bv. d.m.v. het Maatschappelijk Valorisatiefonds maar ook tussenfiguren die als knowledge broker of business developer optreden, bv. binnen de context van de IDC- en IOF-consortia). Daarnaast wordt ingezet op informatieverstrekking, training en ondersteuning (over de verschillende beleidsdomeinen heen) en het zichtbaar maken van 'good practices in research impact' (bv. door middel van impactsuccesverhalen, registratie van valorisatieactiviteiten in GISMO en populariserende output in Biblio).

- 1.3. De UGent brengt de **diverse aspecten van integriteit** in een academische context (sociale, wetenschappelijke, organisatorische integriteit) dichter bij mekaar, zodat een meer holistische visie op integriteit tot stand komt. De UGent investeert in het opzetten en verder uitbouwen van een **integriteitscultuur** waarin alle betrokken actoren, niet in het minst de onderzoekers, toegang hebben tot informatie en opleiding en waar universiteitsbrede en disciplinespecifieke basisvoorzieningen aanwezig zijn om de principes van wetenschappelijke integriteit waar te maken en uit te dragen. De UGent verhoogt actief het **bewustzijn rond wetenschappelijke integriteit** en geeft verder invulling aan het begrip. De instelling werkt, in nauwe samenspraak met de faculteiten, de verschillende aspecten van wetenschappelijke integriteit verder uit en biedt ondersteuning waar nodig. De **Commissie voor Wetenschappelijke Integriteit** is zichtbaar en vindbaar en is op een professionele en efficiënte manier georganiseerd.
- 1.4. De UGent informeert en sensibiliseert haar onderzoekers over de **ethische waarden** waaraan onderzoek hoort te voldoen, en ondersteunt hen om zich te houden aan de hoogste ethische standaarden omtrent bv. het werken met mensen, dieren of het natuurlijk milieu, omtrent onderzoeksactiviteiten in de internationale context (bv. m.b.t. de exploitatie van menselijke of natuurlijke bronnen, import en export, en veiligheid, van gevoelige data en materialen) etc. De werking van de ethische commissies wordt voortdurend geoptimaliseerd en geprofessionaliseerd. Naar analogie met internationale tendensen wordt gestreefd naar **thematische ethische commissies** waar onderzoekers terecht kunnen voor advies en ethische goedkeuringen. De procedures voor onderzoekers om een aanvraag bij een ethische commissie in te dienen zijn zo eenvoudig en laagdrempelig mogelijk. Ethische commissies moeten kunnen rekenen op administratieve en organisatorische ondersteuning in het volbrengen van hun adviserende taak.
- 1.5. De UGent bevordert en handhaaft de professionele waarden en normen m.b.t. **integriteit en ethiek** en treedt waar nodig remediërend en sanctionerend op.
- 1.6. De UGent stimuleert **samenwerking** (o.m. via de beschikbare financieringskanalen en het evaluatiebeleid): binnen en over de grenzen van vak- en onderzoeksgroepen heen, tussen wetenschapsgebieden, met universiteiten en onderzoeksinstellingen in binnen- en buitenland en met niet-academische partners. De UGent bevordert **interdisciplinaire samenwerking** (o.m. via interdisciplinaire doctorstitels en d.m.v. gerichte financiering voor initiatieven met zowel een korte als een meer structurele, lange termijnperspectief, bv. de Interdisciplinaire onderzoeksconsortia gericht op maatschappelijke impact of IDC).
- 1.7. De UGent engageert zich in strategische multi- en bilaterale **internationale samenwerkingsverbanden**, en ondersteunt haar onderzoekers in het opzetten van onderzoeksprojecten met internationale partners. De UGent is een drijvende kracht achter de European University Alliance ENLIGHT. Er wordt

doelgerichte steun gegeven aan kwaliteitsvolle bottom-up geïnitieerde samenwerkingsverbanden, in het bijzonder in de vorm van ITN's (Internationale Thematische netwerken en SIP's (Strategische Internationale Partnerschappen opgebouwd rond bestaande onderzoekssamenwerkingen met internationale partner).

- 1.8. De UGent streeft actief naar een hogere participatie aan **Horizon Europe** (en opvolgers); een sterk uitgebouwd EU-team biedt hiervoor de nodige ondersteuning.
- 1.9. De UGent zet doelbewust in op capaciteitsopbouw, in het bijzonder in het Globale Zuiden. Onderzoek in het kader van **universitaire ontwikkelingssamenwerking** speelt hierbij een belangrijke rol.
- 1.10. De UGent moedigt onderzoekers aan om samen te werken met het oog op een **optimale en efficiënte inzet van (intern en extern) verworven onderzoeksmiddelen**. Het kan hierbij gaan om het poolen van personeel, financiële middelen, infrastructuur,...
- 1.11. De UGent bevordert de **openheid** m.b.t. tot het hele onderzoeksproces, de tools en de resultaten van het onderzoek (Open Science), uiteraard zonder eventuele wettelijke, reglementaire, contractuele en ethische beperkingen uit het oog te verliezen. Onderzoekers worden aangemoedigd en soms verplicht om actief bij te dragen aan de openheid van het onderzoek, o.m. door een ORCID id aan te maken en deze aan hun onderzoeksoutput te linken om bv. de vindbaarheid en zichtbaarheid van hun onderzoek te vergroten en gegevensuitwisseling en interoperabiliteit tussen informatiesystemen te bevorderen, door hun academische publicaties publiek toegankelijk te maken bv. via Biblio of door rechtstreeks te publiceren in een Open Access platform of tijdschrift, door de onderliggende onderzoeksdata, methodes, protocollen, computercodes e.d.m. te delen met collega-onderzoekers, met stakeholders en met het grote publiek etc. Om 'open onderzoek' praktisch haalbaar te maken, biedt de UGent ondersteuning in de vorm van o.m. informatie, training, advies en tools. De UGent sluit waar mogelijk aan bij bestaande (internationale en interuniversitaire) systemen en infrastructuren (desgevallend met financiële inbreng vanuit de UGent). Waar nodig wordt geïnvesteerd in eigen, interne infrastructuur. Deze wordt universiteitsbreed, maar met oog voor de diverse wetenschapsdomeinen en dichtbij de onderzoekers, opgezet.

2. Het financieringskanaal van het BOF wordt ingezet om de kwaliteit en de impact van het onderzoek aan de UGent te versterken

De middelen uit het Bijzonder Onderzoeksfonds (BOF) worden op een doordachte en weloverwogen manier ingezet om de ambities van de UGent op het vlak van onderzoek te realiseren (zie bijlage voor een overzicht van de instrumenten van het BOF en de reglementen m.b.t. het BOF en de Onderzoeksraad). 'Kwaliteit' en 'impact' zijn de belangrijkste leidraden bij de besteding van de middelen.

De BOF-middelen stellen de UGent in staat om een gedifferentieerd onderzoeksportfolio uit te bouwen. Er wordt financiering toegekend aan projecten en mandaten in alle wetenschapsdomeinen, op zaai-, doorgroei- en excellentieniveau. Daarnaast wordt ook geïnvesteerd in infrastructuur. Het onderzoek is in hoofdzaak *researcher driven*, maar d.m.v. aparte financieringskanalen worden accenten gelegd en prioriteiten benadrukt (interdisciplinariteit, samenwerking, maatschappelijke valorisatie,...). Een belangrijk aandachtspunt hierbij is dat voldoende aandacht wordt besteed aan onderzoek met een hoog risicogehalte.

Er wordt gestreefd naar een complementariteit tussen de BOF- en de IOF-middelen, zowel wat betreft financiering voor onderzoek, valorisatie als infrastructuur. De BOF-middelen zijn tevens een hefboom naar de verwerving van externe onderzoeksfondsen, die op hun beurt de onderzoeksambities van de UGent versterken.

Een divers onderzoeksportfolio veronderstelt een diverse onderzoekspopulatie die maximale ontplooiingskansen krijgt. De BOF-middelen worden aangewend om talentvolle onderzoekers te rekruteren en dragen bij tot het HR-beleid van de UGent, in het bijzonder voor doctorandi (via de Doctoral Schools). BOF-financiering voor onderzoekers uit het Globale Zuiden speelt (samen met de andere onderzoeksprogramma's in het kader van de universitaire ontwikkelingsamenwerking) een belangrijke rol in het internationaliseringsbeleid van de UGent en draagt bij tot de wereldwijde impact van het UGent-onderzoek d.m.v. capaciteitsopbouw in het Zuiden.

Operationele doelstellingen:

- 2.1. De BOF-middelen geven een krachtige impuls aan het onderzoek en laten de UGent toe om nieuwe en bestaande **beleidslijnen en -prioriteiten te ondersteunen**.
- 2.2. De BOF-oproepen zijn **wendbare, efficiënte en effectieve instrumenten** bedoeld om onderzoek met een groot potentieel op het vlak van kwaliteit en impact te financieren of om op een andere manier bij te dragen aan de kwaliteit en impact van het onderzoek aan de UGent (bv. financiering van maatschappelijke valorisatie of van infrastructuur). Bestaande oproepen kunnen worden aangepast aan nieuwe prioriteiten en nieuwe ondersteuningsinitiatieven uitgewerkt.
- 2.3. De **Onderzoeksraad** legt de klijtlijnen van de oproepen vast en waakt erover dat de BOF-oproepen voor de aanvragers, voor degenen die de selectie voorbereiden en voor degenen die de selectie maken, werkbaar en beheersbaar zijn. De Onderzoeksraad staat in voor de selectie van de aanvragen die worden gefinancierd, voor de tussentijdse en ex post evaluatie en voor de kwaliteitsbewaking. Naast de Onderzoeksraad (en het Bureau van de Onderzoeksraad) werken de bij de oproepen betrokken administraties op een transparante en efficiënte manier.
- 2.4. De financieringskanalen in het BOF hanteren **kwaliteit en impact als belangrijkste selectiecriteria** bij het screenen van de voorstellen. **Beleidsmatige aspecten** kunnen vooraf in een oproep worden gedefinieerd en worden meegenomen als selectiecriteria. De Onderzoeksraad legt voor elke oproep vast op welke manier 'kwaliteit' en 'impact' worden gedefinieerd, rekening houdend met de specifieke finaliteit van de oproep.
- 2.5. De methodes en criteria die worden gehanteerd om kwaliteit en impact te evalueren, de organisatie en het verloop van de selecties en de communicatie hierover stemmen overeen met het **evaluatiebeleid** van de UGent. Bij selecties wordt ook rekening gehouden met relevante principes uit aangrenzende beleidsdomeinen, in het bijzonder maar niet beperkt tot het HR-beleid, de diverse aspecten van het Open Science-beleid, het beleid m.b.t. wetenschappelijke integriteit, datamanagement, wetenschappelijk publiceren en auteurschap, het valorisatiebeleid, het internationaliseringsbeleid en het gender- en diversiteitsbeleid.
- 2.6. Onderzoekers zijn sterk afhankelijk van competitief verworven interne en externe financiering. De UGent onderschrijft zowel de voor- als de nadelen van een competitief systeem om onderzoeksfinanciering te verdelen, en introduceert manieren om de nadelen – **hypercompetitie**, hoge **aanvraagdruk** vs. lage slaagkansen, uitdagingen op het vlak van de **evaluatie** – m.b.t. interne competitief

verworven financiering weg te werken (bv. de automatische toekenning van een startkrediet aan nieuw aangeworven ZAP-leden, of ruimer: het verschuiven van competitief verworven financiering naar basisfinanciering voor ZAP-leden, zonder afbreuk te doen aan het streven naar kwaliteit en impact).

3. De UGent investeert in talent

Zonder onderzoekers kan de UGent haar ambities op het vlak van onderzoek niet waarmaken. De visie van de UGent op onderzoek, de aanwezige onderzoeksinfrastructuur en de mogelijkheden voor financiering die de UGent te bieden heeft, oefenen ontegensprekelijk een aantrekkingskracht uit op getalenteerde onderzoekers, maar volstaan niet om de onderzoeksomgeving die de UGent voor ogen heeft tot stand te brengen. Een krachtig **HR-beleid voor onderzoekers** is van cruciaal belang om talentvolle onderzoekers aan te trekken en te behouden, om hen te vormen en te omkaderen. Centraal in dit beleid staat het rekruteren van de best mogelijke onderzoekers, het voortdurend verbeteren van de werkomstandigheden van de onderzoekers en het ondersteunen van hun loopbanen. Belangrijk daarbij is dat voldoende differentiatie wordt voorzien tussen de noden en verwachtingen van doctorandi, postdoctorale onderzoekers, startende ZAP-leden en meer ervaren ZAP-leden, en dat voldoende aandacht wordt besteed aan internationale onderzoekers.

Het HR-beleid voor onderzoekers aan de UGent komt tegemoet aan de specifieke noden en behoeften van de eigen instelling en is tevens ingebed in de principes van het *Europese handvest voor onderzoekers* en de *Gedragcode voor de rekrutering van onderzoekers*. De UGent ontving voor haar HR-beleid voor onderzoekers ('HRS4R') van de Europese Commissie het *HR Excellence in Research*-logo (toegekend in 2014, na positieve evaluatie verlengd in 2020).

Operationele doelstellingen:

- 3.1. Het HR-beleid staat **dicht bij de onderzoekers**. Onderzoekers worden geïnformeerd over en betrokken bij aspecten van het HR-beleid die voor hen relevant zijn (in het bijzonder de HRS4R). HR-initiatieven komen tegemoet aan reële noden en verwachtingen van de onderzoekers, in hun specifieke onderzoekscontext, vakgroep of faculteit. Het HR-beleid voor onderzoekers wordt regelmatig geëvalueerd en waar nodig bijgestuurd.
- 3.2. Het HR-beleid en talentmanagement dragen ertoe bij dat de UGent op het vlak van onderzoek en onderzoekers meer **inclusief en divers** wordt.
- 3.3. De principes van '**Openheid, Transparantie en Selectie op basis van Verdienste en Potentieel**' staan zo veel als mogelijk **centraal in het rekruteringsproces**. Dit verruimt de rekruteringsbasis van de UGent en draagt bij aan de samenstelling van een meer diverse en internationale onderzoeksgemeenschap.
- 3.4. Financieringskanalen en instrumenten (zoals CSC, BOF-DOS, VLIR-UOS, MSCA, diverse bilaterale akkoorden) worden actief ingezet om **talentvolle onderzoekers aan te trekken en op te leiden**.
- 3.5. Alle **evaluaties** van onderzoekers (aanwerving, bevordering, selectie voor financiering,...) zijn in overeenstemming met het **evaluatiebeleid** van de UGent. Dit geldt ook voor de evaluaties van specifieke profielen zoals business developers, IDC-coördinatoren en core facility managers. Er wordt in hoofdzaak gebruik gemaakt van **kwalitatieve evaluatiemethodes**, desgevallend ondersteund door verantwoord

gebruikte kwantitatieve indicatoren, met als doel de evaluatie van een brede waaier aan activiteiten mogelijk te maken. Tijdschriftindicatoren (zoals de Journal Impact Factor) worden niet gebruikt om de kwaliteit van het werk van een individuele wetenschapper te beoordelen (cf. San Francisco Declaration on Research Assessment).

- 3.6. Een vlotte integratie draagt bij tot een geslaagde start van een succesvolle onderzoekloopbaan. De UGent besteedt daarom zorg aan haar **onthaalbeleid**, zodat alle onderzoekers zich welkom voelen en wegwijs gemaakt worden aan de UGent.
- 3.7. De UGent ontwikkelt duidelijke **loopbaanpaden en trajecten** voor alle onderzoekers, inclusief voor brugfiguren zoals business developers, IDC-coördinatoren en core facility managers.
- 3.8. De UGent draagt zorg voor het **welzijn** van haar onderzoekers en bewaakt hun **werkdruk**.
- 3.9. De UGent zet volop in op talentontwikkeling. Aan alle onderzoekers wordt de mogelijkheid geboden om zich aan de UGent (verder) te ontplooiën en ontwikkelen, zodat ze in staat zijn om internationaal, interdisciplinair en intersectoraal hun vleugels uit te slaan. Onderzoekers hebben **in alle fasen van hun loopbaan toegang tot vorming en begeleiding**. Het aanbod aan vorming en begeleiding wordt optimaal gestroomlijnd, zodat het aansluit bij de loopbaanfase waarin een onderzoeker zich bevindt en bij de rollen die de onderzoeker in deze fase opneemt. De ondersteuning aan leidinggevendenden van onderzoekers ('wendbaar leidinggeven') wordt verder uitgedragen. Aan doctorandi en postdoctorale onderzoekers wordt niet alleen vorming en begeleiding aangeboden in functie van het lopende onderzoek, maar wordt ook rekening gehouden met de brede waaier aan carrièremogelijkheden na het doctoraat.
- 3.10. In haar HR-beleid besteedt de UGent bijzondere aandacht aan **onderzoekers in (precaire) tijdelijke statuten** en aan de **internationale onderzoekers**. Dit vertaalt zich o.m. in op de diverse doelgroepen afgestemd onthaalbeleid, communicatie, etc. Bij doctorandi wordt er in het bijzonder voor gezorgd dat zij, ongeacht hun statuut, allen toegang hebben tot dezelfde faciliteiten en dat zij hierover correct worden geïnformeerd.

4. De UGent waakt over de kwaliteit en de impact van het onderzoek

De UGent neemt niet alleen initiatieven om de kwaliteit en de impact van het onderzoek te bevorderen, ze draagt ook zorg voor en waakt over deze kwaliteit en impact. De UGent bouwt daarvoor aan een integraal **kwaliteitszorgsysteem voor onderzoek**. Dit kwaliteitszorgsysteem neemt vele vormen aan. Het bestaat uit diverse onderdelen en situeert zich op diverse niveaus. De kwaliteitszorg kan zowel formeel als informeel gebeuren; de vorm aannemen van (o.m.) monitoring, evaluatie of feedback; gebruikt worden om informatie en kennis te vergaren, beslissingen te informeren of te nemen e.d.m. De kwaliteitszorg situeert zich op micro- (individuele onderzoeker), meso- (vak- en onderzoeksgroepen, faculteiten of financieringsoproepen) en macroniveau (instellingsniveau). Het zelfreflectierapport van doctorandi en de feedback hierop van hun promotoren vormt, samen met de informele feedback van promotoren aan doctorandi en postdoctorale onderzoekers, een concreet voorbeeld van een initiatief in het kader van de kwaliteitszorg aan de UGent. Andere voorbeelden zijn de monitoring van diverse aspecten van het onderzoek en de onderzoeksgemeenschap in functie van de interne verdeelsleutel, rapporteringen aan het Departement Economie, Wetenschap en Innovatie (bv. over het Bijzonder Onderzoeksfonds), de VLIR-personeelsstatistieken, de werkzaamheden van ECOOM (het Vlaams Expertisecentrum Onderzoek en Ontwikkelingsmonitoring) e.d.m. Wat de diverse elementen in het

kwaliteitszorgsysteem samenbindt, is dat ze bedoeld zijn om na te gaan of en in welke mate de UGent haar ambities op het vlak van onderzoek realiseert en om dit onderzoek en de kwaliteit en de impact ervan verder te stimuleren.

Momenteel is in het kwaliteitszorgsysteem vooral het **evaluatiebeleid** sterk uitgebouwd en is dit beleid vooral geïmplementeerd in de **evaluaties van individuele onderzoekers in het kader van selectie (aanwerving, toekenning van financiering) en promotie**. De visie van de UGent op het evalueren van onderzoek is niettemin ook toepasbaar op meso- en macroniveau.

Operationele doelstellingen:

- 4.1. De UGent bouwt aan een **integraal systeem van kwaliteitszorg in onderzoek**. In het bijzonder wordt de UGent-visie op het evalueren van onderzoek en onderzoekers ten volle uitgerold binnen de organisatie, zodat ook het **meso- en macroniveau** worden gevat. Onderzoeksgroepen, vakgroepen en faculteiten worden ondersteund om hun interne kwaliteitszorgsystemen (verder) uit te bouwen. De vroegere onderzoeksvisities in de alfawetenschappen kunnen als inspiratie dienen, zonder dat er een one-size-fits-all-model wordt opgelegd. Het delen en verspreiden van good practices, empowerment en eigen verantwoordelijkheid staan centraal. Elementen van controle worden tot een minimum beperkt.
- 4.2. Elke evaluatie aan de UGent beantwoordt aan de principes uit het **evaluatiebeleid**. Er wordt een doordacht en verantwoorde keuze gemaakt tussen kwalitatieve en kwantitatieve evaluatiemethodes, o.m. rekening houdend met het aggregatieniveau van de evaluatie. Wanneer kwantitatieve indicatoren worden gebruikt, dan dient dit op een verantwoorde manier te gebeuren.
- 4.3. De UGent onderneemt **concrete acties** om het evaluatiebeleid verder bij te sturen, in het bijzonder in lijn met het Europese *Agreement on Reforming Research Assessment*.
- 4.4. De UGent bouwt verder aan haar bijzondere expertise op vlak van de evaluatie van interdisciplinariteit, (socio-economische) impact en Open Science.
- 4.5. De formele en informele **feedbackmechanismen** worden versterkt, o.m. door het voorzien van opleidingen.

5. De organisatie en ondersteuning van het onderzoek gebeurt op een efficiënte en performante manier

De UGent organiseert het onderzoek en de onderzoeksondersteuning op een professionele manier, met een minimum aan administratieve belasting. De principes van goed bestuur zijn ingebed in de diverse (management)structuren die beslissen over en vorm geven aan het onderzoek aan de UGent.

In de organisatie is, naast de vakgroepen, plaats voor structuren en entiteiten die zijn gericht op onderzoek (d.w.z. organisatie-eenheden voor onderzoek zoals strategische onderzoekseenheden en samenwerkingsverbanden voor onderzoek). Deze zijn flexibel en efficiënt georganiseerd, zodat het onderzoek in de best mogelijke context tot ontplooiing kan komen. Het onderzoek wordt op een zodanige manier georganiseerd dat internationale en interdisciplinaire samenwerking maximaal mogelijk worden gemaakt en dat een efficiënte besteding van de beschikbare middelen (in het bijzonder infrastructuur) wordt aangemoedigd.

Onderzoekers hebben toegang tot een brede waaier aan ondersteuning en middelen – financiering, infrastructuur, opleiding e.d.m. – die hen toelaten om hun onderzoek in de best mogelijke omstandigheden uit te voeren. Ze worden actief ondersteund bij het verwerven van deze middelen.

Een professionele ondersteuning en dienstverlening veronderstelt opgeleid personeel en een performante infrastructurele omkadering. De directie Onderzoeksangelegenheden (DOZA) is verantwoordelijk voor de uitbouw en organisatie van de dienstverlening, zonder daarom elk van de dienstverlenende taken voor haar rekening te nemen.

Operationele doelstellingen:

- 5.1. De UGent voorziet in een **professionele ondersteuning, omkadering en begeleiding** van onderzoekers bij het realiseren van hun onderzoeksambities- en doelstellingen. De **faculteiten** worden ondersteund om een eigen onderzoeksbeleid uit te werken en te implementeren. De diverse afdelingen van DOZA werken hiervoor samen; waar mogelijk wordt ook directieoverschrijdend gewerkt en wordt samengewerkt met de faculteiten. Alle onderzoekers hebben doorheen hun volledige loopbaan toegang tot **informatie en opleidingen** over de elementen waarrond de UGent-**onderzoekscultuur** is opgebouwd: openheid, integriteit, samenwerking en impact. Onderzoekers worden geïnformeerd over en ondersteund bij het **aanvragen van financiering**. De **Ghent Funding Academy** neemt hier een belangrijke rol op. Voor een aantal financieringskanalen worden specifieke initiatieven genomen, bv. training van kandidaten die financiering aanvragen bij FWO en BAEF, ondersteuning bij projectaanvragen en projectmanagement in het kader van **Europese financiering**,... Voor het opzetten van (socio-)economische valorisatietrajecten kunnen onderzoekers beroep doen op de dienst UGent **TechTransfer (de interfacedienst) en meer bepaald het IOF**. In de komende jaren wordt vanuit deze kanalen versterkt ingezet op het genereren van impact via spin-offs en licenties. Voor maatschappelijke impact spelen de IDC-coördinatoren in nauwe samenwerking met DOZA de rol van knowledge brokers. Het **financieel projectbeheer** aan de UGent is professioneel uitgebouwd, niet in het minst door het inzetten van front officers.
- 5.2. De UGent investeert in **systemen en infrastructuren** die (open) onderzoek ondersteunen en faciliteren, de zichtbaarheid van het onderzoek vergroten en samenwerkingen stimuleren. Het **Geïntegreerd Informatiesysteem voor Onderzoek (GISMO)** bundelt alle onderzoeksgerelateerde informatie (onderzoekers met hun loopbaan en expertise, projecten, publicaties en andere output, activiteiten, apparatuur etc.) en ondersteunt onderzoeksgerelateerde workflows (aanvraag en management van projecten, registratie en beheer van onderzoeksoutput en -activiteiten, rapporten etc.). De **Research Explorer** geeft meer visibiliteit aan de onderzoekers en het onderzoek aan de UGent. **Biblio** speelt hierin een belangrijke rol. Biblio is niet alleen de academische bibliografie van de UGent waarin alle publicaties van UGent-onderzoekers en op termijn ook de bijhorende datasets kunnen worden gevonden, maar ook de universitaire *repository* met *full texts* van UGent-publicaties. **Open Infrastructuur, core facilities** en **wetenschapsparken** versterken het onderzoek en de samenwerking binnen de UGent, en tussen de UGent, andere onderzoeksinstellingen en het bedrijfsleven. Open Infrastructuur en core facilities (waarvoor in beide gevallen een bestuurlijk en financieel kader bestaat) dragen bij tot het uitbouwen en beschikbaar maken van *state of the art* infrastructuur voor de eigen onderzoekers en externen. Er is meer en meer ook reeds in een vroege fase aandacht voor het marktgedreven aspect en de industriële toepasbaarheid van de infrastructuur (cf. Flipped TTO). De UGent-wetenschapsparken huisvesten niet alleen spin-offs van de UGent, maar ook regionale en internationale bedrijven. Dit biedt niet alleen nieuwe perspectieven voor samenwerking, het vergroot ook de aantrekkingskracht van de UGent en van de regio rond Gent.

- 5.3. De UGent **monitort het onderzoeksbeleid, de implementatie en de uitkomsten** ervan. Zo worden de slaagkansen van UGent-onderzoekers bij het aanvragen van onderzoeksfinanciering opgevolgd om haar dienstverlening te optimaliseren. Interne structuren en processen die verhinderen dat de kwaliteit en de impact van het onderzoek worden bewerkstelligd, worden aangepast. **Verbeterpunten** (o.m. op het vlak van administratieve belasting) in de organisatie en omkadering van het onderzoek worden geïdentificeerd en weggewerkt. Dat geldt ook voor struikelblokken die opduiken bij de realisatie van het *Beleidsplan Onderzoek*.
- 5.4. Voor de verdere ontwikkeling van haar onderzoeksbeleid volgt de UGent lokale, nationale en internationale **ontwikkelingen** op door contacten te leggen met andere universiteiten en met onderzoeksfinanciers, door in diverse beleidsdomeinen deel te nemen aan relevante netwerken etc. Er wordt tevens gebruik gemaakt van **beleidsrelevant onderzoek**, zoals het werk van ECOOM. De **UGent verbindt er zich toe om o.m. (Europese) beleidsprioriteiten** zoals Open Science, Responsible Research and Innovation en verantwoord evalueren in het onderzoeksbeleid van de UGent te integreren. De UGent draagt tevens actief bij aan het onderzoeksbeleid op Vlaams, nationaal en internationaal niveau. De UGent draagt **haar visie uit op de diverse beleidsniveaus**, treedt in dialoog met interne en externe stakeholders, en neemt waar mogelijk een actieve rol op in het bepalen van het beleid van actoren die de omstandigheden van het onderzoek aan de UGent kunnen beïnvloeden.

Bijlage. BOF-instrumenten & reglementen

De BOF-investeringen dragen bij tot de realisatie van de ambities van de UGent op het vlak van onderzoek, en zijn in het bijzonder **hefbomen** om het onderzoeksbeleid kracht bij te zetten.

Strategische doelstelling	1. De UGent bouwt actief aan een onderzoekscultuur waarbinnen openheid, integriteit, samenwerking en impact centraal staan	2. Het financieringskanaal van het BOF wordt ingezet om de kwaliteit en de impact van het onderzoek aan de UGent te versterken	3. De UGent investeert in talent	4. De UGent waakt over de kwaliteit en de impact van het onderzoek	5. De organisatie en ondersteuning van het onderzoek gebeuren op een efficiënte en performante manier
BOF-oproepen					
Geconcerteerde Onderzoeksacties (GOA)	X	X	X	X	X
Twee- tot vierjarige projecten	X	X	X	X	X
Interdisciplinaire Onderzoeksprojecten	X	X	X	X	X
Interuniversitaire BOF-projecten (iBOF)	X	X	X	X	X
BOF-ZAP	X	X	X	X	X
Postdoctorale onderzoeksmandaten	X	X	X	X	X
Doctoraatsmandaten	X	X	X	X	X
Doctoraatsbeurzen voor kandidaten uit ontwikkelingslanden	X	X	X	X	X
Cofinanciering CSC beurs	X	X	X	X	X
Maatschappelijke valorisatiefonds	X	X	X	X	
Basisuitrusting	X	X		X	X
Core Facilities	X	X		X	X
Methusalem	X	X	X	X	X

BOF-investeringen zonder oproep					
Startkrediet ZAP	X	X	X	X	X
Facultair mobiliteits- en sabbaticalfonds	X	X	X	X	X
Facultair onderzoeksfonds	X	X	X	X	X
Doctoraatstoelage	X			X	
Coördinatoren IDC (interdisciplinaire consortia)	X	X	X	X	X
Associatieonderzoeksplatformen	X	X	X	X	X
Alliantieonderzoeksgroepen	X	X	X	X	X
BOF-middelen Doctoral Schools			X	X	X
BOF-middelen EU-ondersteuning	X	X	X	X	X
BOF-middelen Internationalisering	X	X	X	X	X
BAEF cofinanciering	X		X	X	

De werking van het Bijzonder Onderzoeksfonds en van de Onderzoeksraad worden geregeld d.m.v. diverse reglementen, in het bijzonder:

- [Reglement m.b.t. samenstelling en werking van de Onderzoeksraad](#)
- [Huishoudelijk reglement Onderzoeksraad](#)

M.b.t. specifieke instrumenten:

- [Methusalemfinanciering](#)
- [Facultair mobiliteits- en sabbaticalfonds](#), aangevuld met facultaire reglementen
- [BOF-ZAP-mandaten](#)

Deze reglementen zijn beschikbaar op het intranet van de UGent en kunnen op aanvraag (en mits zij vertrouwelijk worden behandeld) worden bezorgd aan externen.

Beleidsplannen en -documenten

Het Beleidsplan Onderzoek is onlosmakelijk verbonden met andere universiteitsbrede beleidsvisies die we o.m. terugvinden in:

- De [UGent-missieverklaring](#), samengevat als “Durf Denken”
- [Onderwijsvisie](#)
- [Visie op diversiteit en inclusie](#)
- [HR strategie en actieplan voor onderzoekers](#)
- [Geïntegreerd beleidsplan Internationalisering](#)
- [Duurzaamheidsvisie](#)
- [Beleid rond psychosociaal welzijn](#)

Het Beleidsplan Onderzoek is het overkoepelend beleidsplan en de inspirerende insteek voor diverse visies, beleidsnota's en projecten:

- Strategisch Plan IOF en Interfaceactiviteiten
- Beleidsplan universiteitsbibliotheek (in voorbereiding)
- [Strategisch beleidsplan over de vorming en omkadering van jonge onderzoekers](#)
- [Beleidsvisie maatschappelijke valorisatie](#)
- [Visie op het evalueren van onderzoek](#)
- [Beleid wetenschappelijk publiceren](#)
- Beleid m.b.t. auteurschap (binnenkort online)
- [Visie m.b.t. Open Science](#)
- Flemish Open Science Board. KPI's voor Open Science in Vlaanderen. Actieplan UGent
- [Beleidskader voor research data management](#)
- [Beleid m.b.t. wetenschappelijke integriteit en ethiek](#)
- [Mensenrechtenbeleid](#)
- [Beleidsnota over het gebruik van dierproeven](#)
- [GISMO-project](#)
- [Framework for Good Research Practice](#)

Het onderzoeksbeleid aan de UGent sluit aan bij het Europees onderzoeks- en innovatiebeleid:

- (New) [European Research Area](#)
- [Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe](#)