

Reactie van het Instituutsbestuur van Culturele Antropologie en Ontwikkelingssociologie op de commentaren en aanbevelingen van de visitatiecommissie onderzoek 2013-2018

Deze notitie bevat de reacties op de commentaren en aanbevelingen van de commissie die het onderzoeksprogramma van CAOS over de periode 2013-2018 heeft beoordeeld. Naast de punten die door de commissie samengevat zijn – welke hieronder weergegeven zijn – hebben wij ook een aantal andere punten die in de tekst beschreven staan meegenomen in onze reactie. De belangrijkste aanbevelingen van de commissie zijn hieronder weergegeven – in de voertaal waarin het rapport is geschreven:

- Develop a strategy for structuring and capitalising on “societal relevance” across CADS;
- Develop preferred partnerships with regard to research and non-academic actors;
- Strengthen the position in the university through collaborations with other anthropologists outside of CADS;
- Strengthen the position of anthropology in PhD courses in the faculty;
- Increase student intake as an alternative and complement to the focus on grants;
- Strengthen processes for addressing and managing precarity within CADS;
- Further develop and consolidate the Leiden “signature method” that combines qualitative, quantitative, digital and visual approaches. This includes considering the development of a lab and new publishing formats. PhD students, in particular, should be involved in these processes in order to develop a distinct Leiden school of anthropology;
- Organise PhD-level courses with a disciplinary focus, possibly in cooperation with other universities.

Een van de hierboven beschreven aanbevelingen van de visitatiecommissie behelst het ontwikkelen van een strategie en visie met betrekking tot de maatschappelijke relevantie van ons onderzoeksprogramma. Vooruitlopend op het rapport van de commissie, is het IB in het voorjaar van 2020 reeds begonnen met het ontwikkelen van een strategische visie voor het instituut voor de komende vijf jaar waarin we ingaan op onderwijs, onderzoek en impact maar ook zaken als teamdynamiek (OBP en WP) en communicatie. De strategienota is al op onderdelen besproken met de Raad van Advies en Instituutsraad, en zal begin 2021 in zijn geheel voorgelegd worden aan de IR en de gehele afdeling.

Een belangrijk onderdeel van deze strategie betreft de bestendinging en verdere ontwikkeling van de maatschappelijke relevantie van ons onderzoek. Daarbij richten wij ons op het ontwikkelen van enkele ‘preferred partnerships’. Onderzoekers van de afdeling hebben goede banden opgebouwd met partners zowel in de omgeving van de universiteit (zoals Hoogheemraadschap Rijnland, de gemeente Leiden), maar ook internationaal (zoals UNESCO). Deze partners zullen systematischer bij zowel onderzoek als onderwijs betrokken worden – bijvoorbeeld via stageplekken voor studenten, gastcolleges en NWA- en andersoortige aanvragen. De contacten zullen geborgd worden door het IB, bij voorkeur ook vergezeld van ‘letters of intent dan wel MoU’s, zodat deze niet meer afhankelijk zijn van individuele medewerkers. Een aantal activiteiten ter bestendinging is al in gang gezet; zo wordt in januari een voorstel ingediend bij de NWA i.s.m. Hoogheemraadschap Rijnland, is al begonnen met het ontwikkelen van duurzamere stage-relaties met Rijnland en Leiden Kennisstad, is er een aanvraag ingediend voor een UNESCO Chair op het gebied van digitalisering, en gaan we in de regio Zuid Holland nauw samenwerken met WorldStartup op het gebied van duurzaamheid en digitalisering. Ook willen wij onze preferred partners uitnodigen om zitting te nemen in onze Raad van Advies.

Een en ander betekent niet dat individuele medewerkers geen andere of nieuwe relatie kunnen verkennen – dat zou onverstandig zijn, ook gezien het feit dat steeds meer fondsaanvragen ontwikkeld dienen te worden i.s.m. maatschappelijke partners – maar wel dat we bij een geselecteerd aantal partners meer, en duurzamer aandacht zullen besteden aan de samenwerking.

Wat betreft de samenwerking met academische partners denken wij aan een gelijksoortige strategie, waarbij ingezet wordt op die partnerinstituten en samenwerkingsverbanden die bijdragen

aan de verdere ontwikkeling van de zogenaamde “drie D’s” die centraal staan in ons onderzoeksprogramma (diversiteit, duurzaamheid en digitalisering). Bij de ontwikkeling van deze partnerschappen en aanvragen met partners zullen ook de onderzoeksclusters van het Instituut (bottom-up) een belangrijke rol spelen.

Hierbij zal ook aandacht besteed worden aan het verder profileren van de Leids antropologische methode, de zgn. multimodale methodologie: kennisproductie die onderzoek combineert via klassieke en nieuwe media platformen zoals podcast, videoanimatie, etnografisch tekenen en een keur aan digitale applicaties. De verwachting is dat de UNESCO Chair op het gebied van digitalisering – mocht deze gehonoreerd worden, waar wij positieve verwachtingen over hebben – zowel aan de uitwerking als aan het voor het voetlicht brengen van deze methodologie ook een enorme impuls kan geven. Nu al wordt onze afdeling, in deze onzekere tijden van COVID-19, regelmatig om advies gevraagd door collega’s in den lande, die graag willen weten wat onze signatuur methodologie voor hun onderzoek kan betekenen binnen de anderhalve meter-maatschappij. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan de ethische vraagstukken m.b.t. multimodaal onderzoek; dit zijn discussies waar onze stafleden al langer aan bijdragen en landelijk een leidende rol in spelen.

De versteviging van onze discipline binnen de universiteit (van ‘nice to have’ to ‘must have’) – m.n. binnen de interfacultaire samenwerkingsverbanden is ingezet met onze deelname aan twee belangrijke stimuleringsprogramma’s binnen de universiteit; nl. Liveable Planet en Citizenship, migration and global transformations. Daarnaast hebben we nog net voor de lockdown de eerste Leiden Anthropology Conference georganiseerd, waaraan meer dan 80 antropologen en sociologen deelnamen die elders binnen de universiteit werkzaam zijn – zoals bijvoorbeeld bij het KITLV, het Afrika Studiecentrum Leiden, het Van Vollenhove instituut. Uit deze conferentie zijn weer nieuwe samenwerkingen ontstaan, en hieruit blijkt de behoefte van veel niet-CAOS antropologen aan een disciplinaire thuishaven.

Daarnaast zijn, mede door de onderzoeksvisitatie zelf, de banden met de vakgenoten aan andere universiteiten weer aangehaald. Ook hier leggen wij de nadruk op de versteviging van de “drie D’s” binnen ons programma, om te onderzoeken welke duurzamere samenwerkingsverbanden wij aan willen gaan.

Een dergelijke samenwerking werd door de commissie ook van belang geacht voor de verdere ontwikkeling van onze PhD-studenten. Binnen het samenwerkingsverband Leiden Global worden wel PhD-trainingen aangeboden waar onze studenten – naast de door het Instituut CAOS georganiseerde cluster bijeenkomsten en de PhD ‘Bring your thesis’ seminars – aan deelnemen, maar de roep om gespecialiseerde trainingen wordt regelmatig gehoord. Het IB van het Instituut gaat voor het komend jaar onderzoeken of de trainingen van CERES, national research school for resources for development, waarin diverse universiteiten samenwerken, mogelijk een goed alternatief biedt. Op het gebied van loopbaanbegeleiding zien we goede ontwikkelingen binnen de FSW Graduate School, waar i.s.m. HRM steeds meer cursussen en trainingen worden aangeboden.

Wat betreft de baanonzekerheid van vooral junior onderzoekers en de verdeling onderzoek- onderwijs, kunnen we meedelen dat deze onderwerpen de voortdurende aandacht van het IB hebben. Om niet alleen afhankelijk te zijn van het succes van fondsenwerving (waar we ook intern ondersteuning bij bieden), is een paar jaar geleden ingezet op het vergroten van de studentenpopulatie. De invoering van de internationale bachelor opleiding anderhalf jaar geleden heeft inmiddels geleid tot een substantiële groei van het aantal studenten. Het eerste cohort is inmiddels aan het tweede jaar begonnen, met weinig afvallers. Door deze groei hebben we een aantal nieuwe stafleden aan kunnen nemen en hebben we de verdeling onderwijs – onderzoek voor WP aan kunnen passen, waarbij het WP 5% meer onderzoekstijd heeft gekregen.

Als laatste punt van aanbeveling bespreken we hier de initiatieven m.b.t. tot diversiteit – een belangrijk onderwerp ook op het niveau van de faculteit en de universiteit als geheel. Binnen de afdeling is een brede discussie gestart – waarbij ook samengewerkt wordt met het Diversity Office – over diversiteit in het personeelsbeleid en het onderwijs. Door de toename van het aantal internationale studenten is deze vraag alleen maar urgenter geworden. Binnen deze discussie wordt aandacht besteed aan diversiteit en inclusiviteit in de breedste zin – ook epistemologisch. Trekkers van

deze discussie zijn de leden van het onderzoekscluster diversiteit. Bij sollicitatieprocedures worden de nieuwe richtlijnen m.b.t. diversiteit gehanteerd en in samenspraak met Aya Ezawa zullen we binnenkort een pilot draaien bij CADS met een nieuwe HR toolkit voor inclusieve werving. Ook bij de werving van nieuwe leden voor onze Raad van Advies zullen wij aandacht besteden aan het verhogen van de diversiteit van de Raad, en zullen we de Raad ook om kritisch advies op dit gebied vragen.