



## Onderzoeksvisitatie Instituut voor Geschiedenis

2018-2024

Reactie van het Managementteam | 14 mei 2025

### Inleiding

We zijn verheugd met de hoge waardering die de visitatiecommissie uitsprekt voor het Instituut voor Geschiedenis. De commissie noemt het instituut *'internationally leading in historical research'*, met een *'extraordinary productivity'* in een breed spectrum van genres (van tijdschriftartikelen en monografieën tot podcasts en opinieartikelen). We zijn blij om van de commissie te vernemen dat het instituut een *'happy place to work'* is – wat ook onze eigen ervaring is. De commissie waardeert daarnaast de bestuurlijke transparantie en herkent de waarden die richting geven aan het beleid van het managementteam: autonomie (voor individuele medewerkers) en collegialiteit. We zijn blij dat de commissie veel waarde hecht aan de manier waarop onze medewerkers onderzoek en onderwijs met elkaar verweven. Terecht stelt het rapport dat deze strategie bijdraagt aan de kwaliteit van output zowel op wetenschappelijk als op maatschappelijk terrein. Met gepaste trots noteren we dat de commissie het instituut omschrijft als *'leading the field'* en het onderzoek van onze medewerkers als *'world class'*.

Tegelijkertijd signaleert de commissie dat het behoud van dit alles niet vanzelfsprekend is. Bezuinigingen – mogelijk zelfs een reorganisatie – zullen zowel de collegiale instituu cultuur als het niveau van ons onderzoek onder druk zetten. Verder stelt de commissie dat de structuur van het instituut aan herziening toe is en doet ze een aantal aanbevelingen ter versterking van het PhD-traject, de instituu cultuur en onze zichtbaarheid in de samenleving. In tien punten leggen we hieronder uit hoe we met deze aanbevelingen aan de slag willen gaan.

### 1. Organisatiestructuur

De meest ingrijpende aanbeveling van de commissie betreft de structuur van het instituut, die momenteel bestaat uit secties (voor het onderwijs) en onderzoekspecialisaties (voor het onderzoek). De commissie raadt aan deze dubbele structuur te vervangen door een enkelvoudige, bestaande uit 'professionele clusters'. Deze aanbeveling komt op een goed moment: als MT waren we ook zelf al van plan de onderwijssecties op de schop te nemen en de onderzoekspecialisaties te flexibiliseren (mede met het oog op de vele nieuwe collega's die de afgelopen jaren zijn aangesteld, die ons onderzoekprofiel verbreden en versterken). We zijn daartoe een traject gestart dat uit vier stappen bestaat: (1) planvorming, (2) het samenstellen van nieuwe 'teams' (onze naam voor wat de commissie 'clusters' noemt), (3) het toewijzen van medewerkers aan deze teams en (4) het opnieuw doordenken van de onderzoekspecialisaties. In intensieve samenspraak met de Raad van Advies en alle individuele leidinggevendenden hebben we fasen (1) en (2) inmiddels kunnen afronden. Fase (3) zal in juli 2025 zijn afgerond; fase (4) is op verzoek van de Raad van Advies nog even uitgesteld, tot na een eventuele reorganisatie van de faculteit.



## 2. Profilering

De commissie moedigt ons aan om het ‘narratief’ van het instituut te versterken (wie zijn wij, wat doen we en waarom is dat uniek en belangrijk?). Terwijl *peers* in het vakgebied veelal scherp op hun netvlies hebben wat het Leidse Instituut voor Geschiedenis onderscheidt, geldt dat voor de buitenwereld waarschijnlijk minder. Aansluitend bij een aantal mooie voorzetten in het visitatierapport, zullen we dit later dit jaar vanuit het MT een voorzet te doen voor zo’n nieuw narratief en dit bespreken met de Raad van Advies en het team Onderzoek en Impact van de faculteit. Daarbij tekenen we aan dat de sterke reputatie (‘*world leading*’) van het instituut niet helemaal in onze eigen handen ligt. De kwaliteit en zichtbaarheid van ons onderzoek zijn ook afhankelijk van de uitstekende internationale positionering van onze faculteit als geheel, mede dankzij unieke expertise op het gebied van Azië en het Midden-Oosten. Het is dus zaak, óók voor het Instituut voor Geschiedenis, dat de universiteit deze bredere geesteswetenschappelijke expertise blijft koesteren.

## 3. Onderzoekoutput

De commissie prijst de kwaliteit en variëteit van onze onderzoekoutput. Ook toont ze zich verrast door de kwantiteit ervan – die verrassend is omdat het instituut geen harde eisen stelt aan het aantal publicaties dat medewerkers op jaarbasis realiseren. De commissie signaleert dat ‘overpublicatie’ een risico begint te worden en moedigt ons aan dit bespreekbaar te maken, liefst aan de hand van internationale benchmarks. Als MT zien we dat medewerkers zélf gemotiveerd zijn om op allerlei manieren over hun onderzoek te rapporteren: aanmoediging vanuit het instituut is niet nodig. Dat neemt niet weg dat een goed gesprek over ‘impliciete normstelling’ zeer wenselijk zou zijn, vooral voor jongere medewerkers die officieuze druk ervaren om veel publicerende collega’s in hun omgeving bij te benen. We willen zulke gesprekken stimuleren, omdat méér niet altijd beter is. In GROW-gesprekken, teams en themabijeenkomsten (zie punt 10) willen we nadenken over wat strategisch en haalbaar is in verschillende fases van een wetenschappelijke loopbaan. Met wie wil je in gesprek, wanneer en op welke manier?

## 4. Public engagement

De commissie is tevreden over de uiteenlopende manieren waarop onze stafleden een breder professioneel en populair publiek weten te bereiken. Daarbij moedigt ze ons aan strategischer om te gaan met *public engagement* en het initiatief daartoe minder bij individuele onderzoekers te laten liggen. We herkennen het belang hiervan, zeker op momenten dat de actualiteit uitnodigt tot interventies van historici. We willen dit oppakken in samenspraak met het facultaire team Onderzoek en Impact, de facultaire kennismakelaar en mogelijk ook Leiden Global. Daarnaast willen we de nieuwe teams oproepen om rond thema’s die raken aan hun expertise na te denken over het ‘hoe’, ‘wie’ en ‘hoeveel’ van *public engagement*. ‘Hoe’ verwijst naar *best practices*. ‘Wie’ drukt uit dat maatschappelijke interventies bij sommige collega’s beter passen dan bij andere: maatwerk is dus essentieel. ‘Hoeveel’ is ook een factor van belang: we moeten voorkomen dat *public engagement* het onderzoek van medewerkers in het gedrang brengt. Ten slotte merken we op dat het monitoren van directe impact in ons vakgebied erg lastig is: de invloed van onze interventies laat zich meestal niet meten.



## 5. Sabbaticals

De commissie is zeer te spreken over het sabbaticalsysteem van het instituut, dat het afronden van manuscripten en het opzetten van nieuwe projecten mogelijk maakt. De sabbaticals dragen ook bij aan onze collegiale instituu cultuur. Des te spijtiger is het dat we dit systeem om financiële redenen hebben moeten pauzeren. We zijn het eens met de commissie dat hervatting van dit systeem zodra de begroting het toelaat een hoge prioriteit heeft.

## 6. *Ius promovendi*

De commissie stelt vast dat de mogelijkheden om UD's te promoveren tot UHD of hoogleraren onder de huidige omstandigheden zeer beperkt zijn. Daarom adviseert ze het *ius promovendi* niet alleen aan UHD's te verlenen, maar ook aan gekwalificeerde UD's. We stemmen hier van harte mee in. Sterker nog, we hebben bij het College van Bestuur al lange tijd op zo'n verruiming aangedrongen. Tot onze vreugde heeft het College van Decanen hierover recent een positief principebesluit genomen. Al moet de uitwerking op facultair niveau nog gestalte krijgen, de verwachting is dat gekwalificeerde UD's op niet al te lange termijn over het *ius promovendi* kunnen beschikken.

## 7. Onderzoektijd

Terecht stelt de commissie dat de onderwijsbelasting van medewerkers in tijden van bezuinigingen niet ten koste mag gaan van hun onderzoektijd. Het vermoeden dat deze onderwijsbelasting de komende jaren verder zal oplopen, is echter niet terecht. Weliswaar zullen we het onderwijs met minder FTE's moeten gaan geven. Daar staat tegenover dat de meeste opleidingen – de BA en MA Geschiedenis lopen hierin voorop – hard bezig zijn vakken te schrappen, zodat de onderwijsbelasting per FTE in het instituut niet boven (ongeveer) 5,5 vakken op jaarbasis uitkomt. Ook de facultaire TOOB (taakstelling onderwijs, onderzoek, bestuur en beheer), die we zo consciëntieus mogelijk toepassen, voorziet in 30% onderzoektijd voor ieder lid van het wetenschappelijk personeel. We streven ernaar dit beleid de komende jaren ongewijzigd te handhaven.

## 8. Research-led teaching

Dit zal minder eenvoudig zijn voor de aanbeveling om ons onderzoeksgestuurd onderwijs te blijven koesteren. Natuurlijk zouden we dat graag doen: het is een *unique selling point* van onze faculteit (in vergelijking met andere faculteiten in het land) en zowel studenten als docenten zijn er erg content mee. Efficiëntere programma's zijn echter per definitie minder specialistisch qua inhoud, wat betekent dat de band tussen onderwijs en onderzoek in de herziene BA- en MA-opleidingen lossier wordt dan we gewend waren. Natuurlijk proberen opleidingsbesturen hierin creatief te opereren. Als MT zullen we hen daarin blijven aanmoedigen. Maar we kunnen niet ontkennen dat de noodzaak tot grotere efficiëntie in het onderwijs een zekere druk legt op het *research-led teaching* waarover de commissie terecht enthousiast is.



## 9. PhD-beleid

De commissie is tevreden met de stappen die de afgelopen jaren zijn gezet om het PhD-traject te stroomlijnen, maar signaleert dat promotieprojecten nog steeds (te) lang duren. Daarom stelt ze voor (1) de eindtermen van een promotietraject zo realistisch mogelijk te formuleren, (2) het jaargesprek met de PhD-coördinator te formaliseren en (3) halverwege het promotietraject een extra evaluatiemoment in te voeren. Wat (1) betreft: daarover is onze onderzoeksdirecteur al in gesprek getreden met projectleiders en promotoren. Ook de suggesties (2) en (3) nemen we graag over, met de kanttekening dat een extra gesprek aan het begin van het derde jaar niet zal moeten gaan over de kwaliteit van het geleverde werk maar over de prioritering van werkzaamheden in de tijd die nog rest. Ook zal dit extra gesprek zo georganiseerd moeten worden, dat het de werkdruk van medewerkers niet verder laat oplopen. De monitoring van promovenditrajecten en het aanpakken van de soms lange trajectduur zullen in samenwerking met de facultaire Graduate School opgepakt worden. Ten slotte heeft de commissie gelijk dat de PhD-council buiten de Raad van Advies om weinig gelegenheid tot inspraak heeft. We willen dit ondervangen door de onderzoeksdirecteur de halfjaarlijkse vergadering van de AiO-raad te laten bezoeken, waar deze zowel advies kan ophalen als vragen van promovendi kan beantwoorden.

## 10. Themabijeenkomsten

De commissie stelt vast dat onze informele instituutscultuur – er wordt weinig vergaderd en veel informeel overlegd – bijdraagt aan het werkplezier van stafleden. Wel merkt ze hierbij op dat in onzekere tijden als de huidige méér bijpraat- en overlegmomenten nuttig zouden kunnen zijn. We zijn als MT al bezig aan deze wens tegemoet te komen, bijvoorbeeld met inloopsprekuren rond financiën en teams en een extra Raad van Advies afgelopen maart. Verder raadt de commissie aan laagdrempelige themabijeenkomsten te beleggen rond thema's als *public engagement* (zie punt 4), sociale veiligheid en wetenschappelijke integriteit. We willen aan deze suggestie graag gehoor geven, zonder de volle agenda's van medewerkers nog verder te belasten. Komende zomer willen we als MT bezien hoe we hieraan op een verstandige wijze invulling kunnen geven.

## Tot slot

Graag bedanken we de visitatiecommissie voor haar consciëntieuze rapport, waarderende woorden en waardevolle aanbevelingen. Met haar suggesties gaan we aan de slag!

Managementteam Instituut voor Geschiedenis

Herman Paul  
Alicia Schrikker  
Claire Weeda  
Rebecca Wensma