

REACTIE RESEARCH REVIEW INSTITUTE FOR HISTORY LEIDEN UNIVERSITY 2012-2017

Inleiding

Het Instituut voor Geschiedenis is verheugd over de positieve beoordeling van de visitatiecommissie: Research Quality 1; Societal Relevance 1; Viability 2. De commissie noemt het Instituut internationaal van aanzien, de onderzoeksstrategie relevant en passend, en medewerkers succesvol in het verwerven van financiering. Het Instituut wordt omschreven als een open en ‘supportive scholarly environment’. De commissie vond de voorbeelden van maatschappelijke relevantie indrukwekkend en de impact van het onderzoek groot, onder andere door de sterke verwevenheid van onderzoek en onderwijs. De commissie is zeer positief over het sabbaticalbeleid van het Instituut. Ten aanzien van het aio-beleid vond de commissie dat de begeleidingsstructuur goed was en de Graduate School van positieve invloed.

De commissie waarschuwt voor te hoge werkdruk, te grote onderwijslast en te weinig onderzoekstijd. Het stelt voor dat het CvB meer structurele financiering beschikbaar zou stellen voor het Instituut. Daarnaast meent de commissie dat het Instituut op een aantal terreinen een meer expliciete strategie zou kunnen ontwikkelen, zoals het beleid rond impact, toekomstige slagingskansen subsidies, interdisciplinariteit en integriteit. De Raad van Advies zou een meer prominente rol in deze zaken kunnen krijgen. Ten slotte vond de commissie dat het overkoepelende thema ‘Global Questions, Local Sources’ sterker kon worden aangezet in de onderzoekstructuur.

Hieronder geeft het Instituut een reactie op de afzonderlijke aanbevelingen.

Review and clarify the management structure of the Institute

Dit punt werd ook naar voren gebracht door de commissie die de midterm evaluatie verrichtte. Om die reden belegde het Instituut in 2016 een Heidag over dit onderwerp. De conclusie van die bijeenkomst was dat de deelnemers erkenden dat de structuur ingewikkeld was, maar dat niemand deze als een probleem beschouwde. Het was duidelijk waar de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden lagen en op welke manier zaken op het gebied van onderwijs en onderzoek soepel en effectief konden worden geregeld. De deelnemers achtten het niet doenlijk om een structuur te bedenken die het werk van de Instituutsmedewerkers zou vereenvoudigen, verlichten of kwalitatief verbeteren. Wel besloot het Instituut om nieuwe collega’s via een uitgebreide introductiebijeenkomst gericht op de managementstructuur en cultuur van samenwerking binnen het Instituut voor te bereiden. Daarnaast is er een organogram gemaakt om de structuur inzichtelijker te maken. Deze wijze van voorlichting en

integratie blijkt naar tevredenheid te werken. De heersende opvatting onder medewerkers is dat van buitenaf de structuur wellicht vragen oproept, maar dat de personen die er dagelijks mee te maken hebben geen noodzaak zien deze aan te passen.

Optimise global history as a unique selling point of the Institute;

Het Instituut richt zich op de volle breedte van het historisch onderzoek (in zowel tijd als ruimte) en wenst als zodanig alle programma's goed in de etalage te zetten. Colonial and Global History is een van de zes succesvolle onderzoekprogramma's van het Instituut voor Geschiedenis, maar wij betwijfelen of het presenteren van Global History als een unique selling point verstandig is gelet op de grote concurrentie op dit gebied. Het beklemtonen van het unieke karakter van Global History, inclusief de Leidse variant, is geen realistische weergave van het Leidse onderzoek. Om die redenen heeft het Instituut er bewust voor gekozen om niet Global History, maar Global Questions centraal te stellen. Dit verklaart ook de overkoepelende benadering: Global Questions, Local Sources.

Let go of 2 scholarly articles per year as output indicators for 0.2 FTE research time;

De visitatiecommissie heeft het Instituut ervan overtuigd dat het beleid op dit punt dient te worden aangepast. Achteraf gezien en zeker in de context van beleid dat bij verwante instituten wordt gevoerd, is de eis om met 0,2 fte onderzoekstijd 2 artikelen per jaar te publiceren te streng geweest. Inmiddels is Faculteitsbreed de eis van 1 artikel per 0,2 fte onderzoekstijd per jaar in de vaste aanstellingscriteria opgenomen. Het Instituut conformeert zich hieraan en zal dit duidelijk communiceren naar de medewerkers.

Create more embeddedness of societal relevance;

Het Instituut is hier tot op heden niet sturend opgetreden, omdat de onderzoekers van het Instituut al met succes de maatschappelijke relevantie van hun onderzoek laten zien. Zoals ook uit de output gegevens blijkt, scheppen vrijwel alle collega's er ook een groot genoegen in om hun onderzoek aan die maatschappij te presenteren. Dit gebeurt op uiteenlopende manieren. Het Instituut moedigt dit aan, in het bijzonder via de leidinggevenden, en laat zijn waardering blijken, via de exposure van dergelijke activiteiten in media als de nieuwsbrief, de Instituutwebsite en het jaarverslag, maar tevens in de R&O gesprekken met medewerkers.

Het Instituut heeft nog wel een slag te maken waar het gaat om het integreren van universiteit en maatschappij in onderzoeksprojecten. Maatschappelijke partners worden wel al enige tijd betrokken bij het uitvoeren van projecten (bijvoorbeeld in de open competitie), maar het *samen met maatschappelijke partners opzetten* van projecten, het *gezamenlijk toewerken* naar resultaten en het *in synergie oplossen* van hedendaagse maatschappelijke vraagstukken is iets dat met de start van de NWA pas werkelijk op gang lijkt te zijn gekomen. Het Instituut is actief in het onder de aandacht brengen en stimuleren van dergelijke initiatieven (zoals op 29 januari 2019 tijdens een aan de NWA gewijde Heidag). Dit gebeurt vooral door het creëren van ontmoetingsmogelijkheden en het uitwisselen van praktische informatie in de hoop dat kansrijke voorstellen kunnen worden ontwikkeld. De verwachting is dat dit op termijn tot een vanzelfsprekender inbedding van maatschappelijke relevantie in historisch onderzoek zal leiden.

Systematise and create more opportunities for interdisciplinary research and develop a plan to cope with possible stagnation in the number of research grants;

Het Instituut maakt structureel een overzicht van medewerkers die kansrijk lijken voor het aanvragen van een subsidie in een NWO of ERC ronde. Deze medewerkers worden door het Instituut benaderd om in een bepaalde ronde een voorstel in te dienen en bij het schrijven, indienen en voorbereiden van het interview met de subsidiegever geadviseerd en ondersteund. Het sabbatical systeem stelt vaste medewerkers via een interne instituuetscompetitie in staat om voor de duur van één semester onderwijsvrij te krijgen voor de ontwikkeling van een nieuw onderzoekproject. Het merendeel van deze onderzoeksprojecten is al interdisciplinair. Bij wijze van incidentele stimuleringsmaatregel heeft het Instituut extra sabbaticals beschikbaar gesteld voor het uitdenken van onderzoeksvorstellen die specifiek gericht zijn op interdisciplinair onderzoek. Daarnaast zijn er workshops georganiseerd op het gebied van Environmental Humanities en Medical Humanities en – zoals eerder vermeld – een Heidag gewijd aan de NWA. Zowel de structurele als de incidentele maatregelen staan enigszins onder druk als gevolg van het teruglopende financiële perspectief waarmee het Instituut te maken heeft.

Increase time for research;

Extra onderzoekstijd kan alleen worden gerealiseerd door het efficiënter organiseren van andere taken. Momenteel wordt onderzocht of de introductie van programmanormen en docentnormen in het onderwijs, instituten in staat stelt om de onderwijslast van hun medewerkers te verminderen, zodat deze meer tijd overhouden voor onderzoek. Maatregelen die het Instituut al genomen heeft om de onderwijslast te verlichten, zijn de beschikbaarstelling van student-assistenten en het werven van extra docenten in de komende vier jaar (bekostigd uit de financiële reserves). Afhankelijk van de budgettaire ruimte zal gekeken worden of er mogelijk nog extra sabbaticals kunnen worden toegekend.

Further regularise the sabbatical system, and if possible introduce structural sabbaticals for all tenured staff members;

Het Instituut streeft ernaar om het bestaande sabbaticalsysteem te handhaven en extra sabbaticals – al dan niet met facultair geld – aan te bieden.

Toewerken naar een systeem van gegarandeerde sabbaticals voor vaste medewerkers iedere 4 tot 5 jaar is op dit moment financieel niet haalbaar. Zonder voldoende middelen voor onderwijsvervanging moet het werk tijdens de periode van het sabbatical worden opgevangen door andere collega's. Gelet op het aantal medewerkers dat jaarlijks een sabbatical toegekend zou krijgen, zou dit tot een structurele werkdrukvermeerdering leiden. Daarnaast levert een vast sabbatical systeem logistieke problemen op voor de onderwijssecties, die gedurende de periode van het sabbatical geschikte vervangers moeten zien te vinden bovenop de vervangingen ten gevolge van onderwijsvrijstellingen in het kader van projecten, uitwisselingen, fellowships, etc. Tijdens de vergadering van de Raad van Advies op 20 november 2018 bleek de meerderheid van de aanwezige collega's vanwege bovengenoemde moeilijkheden geen voorstander van een vast sabbaticalsysteem.

Develop more cooperation, collaboration and interaction between the different programmes of research;

Om de onderzoekprogramma's het benodigde profiel te geven en uit te laten groeien tot herkenbare en inhoudelijk coherente eenheden, heeft het Instituut vooral het accent gelegd op het faciliteren van de individuele onderzoekprogramma's. Er bestond geen beleid dat onderlinge samenwerking aanmoedigt of een intern platform waar onderzoekers elkaar buiten hun eigen programma om met enige regelmaat treffen. In de praktijk blijken onze onderzoekers echter wel degelijk over de grenzen van onderzoekprogramma's heen te werken (bijvoorbeeld in gezamenlijke publicaties en onderzoeksaanvragen).

Naar aanleiding van de eis van interdisciplinariteit die NWO en ERC momenteel voor verschillende subsidierondes stellen, is het inzicht gegroeid dat het Instituut de samenwerking tussen de onderzoeksprogramma's actiever moet stimuleren. Dat gebeurde bij de workshops over Environmental Humanities en Medical Humanities, waar een dwarsdoorsnede van de zes onderzoekprogramma's was vertegenwoordigd. Tijdens de Heidag trainden medewerkers op interdisciplinaire, onderzoeksprogramma-overstijgende voorstellen. Daarnaast gaan we met de voorzitters van de onderzoeksprogramma's kijken of dergelijke bijeenkomsten een wat structureler karakter zouden kunnen krijgen. Zo wordt gedacht aan een jaarlijkse bijeenkomst waar de deelnemers een gezamenlijke onderzoekagenda of onderzoekstrategie vaststellen, met de bedoeling die te laten uitmonden in grootschalige cutting-edge onderzoekvoorstellen.

Create more international visibility in refereed journals especially in languages other than English and Dutch, which in practice means creating facilities for translation and correction of academic work;

Het Instituut heeft middelen beschikbaar voor het corrigeren van manuscripten en hiervan wordt met enige regelmaat gebruik gemaakt. Het is echter niet te verwachten dat veel onderzoekers in andere talen dan het Engels of het Nederlands zullen willen publiceren. De meeste relevante peer reviewed journals voor in Nederland werkzame historici zijn Engels of Nederlands (het laatste o.a. wegens de grote bijdrage van Leidse historici aan maatschappelijke debatten over migratie, slavernij, de 80-jarige oorlog en de Tweede Wereldoorlog). Het Instituut betwijfelt of de internationale zichtbaarheid van de Leidse historici toeneemt als gekozen wordt voor een andere taal dan het Engels of het Nederlands. Dit neemt niet weg dat het Instituut de onderzoekers vrij laat in hun keuze voor een bepaalde taal en dat zij altijd de mogelijkheid hebben om bij het Instituut middelen aan te vragen voor correctie.

Be more transparent in the communication inside the Institute;

Dit is een terecht punt en om die reden heeft het Instituut recentelijk een aantal verbeteringen in de communicatie doorgevoerd. Belangrijke berichten voor de staf worden tegenwoordig consequent in het Nederlands en het Engels (of alleen in het Engels) doorgegeven. Daarnaast wordt duidelijker informatie verstrekt over de regels die gelden voor het verkrijgen van een vaste aanstelling (een desideratum van de internationale staf). Ter borging van de integriteit en diversiteit van onze onderzoeksgemeenschap zijn twee 'persons to talk to' aangesteld, die een luisterend oor bieden aan hen die zich onvoldoende gehoord of begrepen voelen en die in

een sfeer van vertrouwelijkheid kunnen adviseren of doorverwijzen ten aanzien van bepaalde zaken.

The time for finishing the PhD thesis appears to be too long. It is recommended to carefully analyse the corresponding reasons and to take measures that lead to a substantial shortening;

De analyse van het Instituut is dat PhD kandidaten langer over het schrijven van hun proefschrift doen wegens verschillende redenen: 1. Zij willen een zo goed mogelijk CV opbouwen en ontplooiën daarvoor allerlei extra activiteiten 2. Zij gaan gebukt onder perfectionisme en lopen daardoor onbedoeld veel vertraging op 3. Zij zijn onzeker over hun toekomst en stellen daardoor het moment van afronding van hun proefschrift uit. Niet zelden gaat het om een combinatie van deze oorzaken en probeert het Instituut op verschillende manieren deze factoren te adresseren.

Het Instituut monitort het PhD onderzoek via R&O gesprekken (de PhD samen met zijn/haar leidinggevende) en jaargesprekken (de PhD samen met de onderzoeksdirecteur of de PhD coördinator). Waar het gaat om het opbouwen van een goed CV wordt er bij PhDs zoveel mogelijk op aangedrongen dat zij doordachte keuzes maken en matiging betrachten. Het is lastiger om sommige PhDs ervan te doordringen dat proefschriften een proeve van bekwaamheid zijn en dat perfectie niet bestaat. Het komt voor dat bij ernstige vormen van perfectionisme PhDs worden geadviseerd om een bepaalde training te volgen of om professionele hulp te zoeken. Ten slotte kan het worden toegejuicht dat het toekomstperspectief van PhDs sinds enkele jaren structurele aandacht krijgt. Inmiddels is het een vast onderdeel van de R&O-gesprekken en de jaargesprekken en worden er steeds meer activiteiten op dit gebied ontplooid. Het is nog te vroeg om te kunnen vaststellen of deze maatregelen toereikend zijn om de uitloop van de PhD projecten terug te kunnen dringen.

The committee is of the opinion that it is worthwhile to think about some organised way of making the exposure to research integrity and ethics more embedded in the culture of the entire institute;

Het Instituut en de Faculteit onderschrijven de noodzaak om integriteit en ethiek structureler te verankeren in de onderzoekscultuur. Dit inzicht heeft recentelijk geleid tot een beleidswijziging op facultair niveau. Er is een gezamenlijke ethische commissie voor de Faculteit Archeologie en de Faculteit Geesteswetenschappen ingericht. De primaire taak van de facultaire ethische commissie is het ethisch toetsen van onderzoeksvorstellen. Een subgroep van de ethische commissie zal zich daarnaast bezighouden met het vergroten van het bewustzijn rond het verrichten van ethisch verantwoord onderzoek in beide Faculteiten. Een medewerker van het Instituut is lid van deze commissie. Daarnaast wordt een nieuwe facultaire cursus wetenschappelijke integriteit voor promovendi opgezet, met een algemeen facultair gedeelte en een specifiek programma voor promovendi van het Instituut.

Naar aanleiding van de adviezen van de visitatiecommissie, gaat het Instituut in overleg met de Raad van Advies bekijken hoe ethiek en integriteit een vast onderdeel kunnen gaan vormen van het R&O gesprek.