

Onderzoeksevaluatie 2024

Standpunt van de
Raad van Toezicht
van de Fryske Academy

28 oktober 2024

Standpunt van de Raad van Toezicht van de Fryske Akademy met betrekking tot de Onderzoeksevaluatie 2024

Introductie

In de periode maart-juni 2024 heeft een internationale evaluatiecommissie het wetenschappelijk onderzoek van de Fryske Akademy beoordeeld dat is uitgevoerd in de referentieperiode 2020-2023, met reflecties op de periode sinds 2018. De beoordeling is uitgevoerd aan de hand van het Strategie Evaluatie Protocol 2021-2027 (SEP) voor publieke organisaties in Nederland.

De beoordelingscommissie bestond uit:

- Prof. dr. P.C. (Kees) Hengeveld (voorzitter), *Full Professor in Theoretical Linguistics, Department of Linguistics and Cultural Analysis, University of Amsterdam.*
- Prof. dr. M. (Marjo) van Koppen, *Full professor in Variation Linguistics of Dutch, Department of Languages, Literature and Culture / Department of Dutch Language and Culture, University of Utrecht & Senior Researcher, Meertens Institute, KNAW.*
- Dr. S. (Shari) Boodts, *Assistant Professor, Department of History, Art History and Classics / Institute for Culture and History, Radboud University Nijmegen.*
- Prof. dr. R. (Rory) Naismith, *Professor of Early Medieval English History, Department of Anglo-Saxon, Norse and Celtic, University of Cambridge.*
- Dr. M.T. (Mirjam) Günther-van der Meij, *Professor of applied sciences in Multilingualism & Literacy, NHL Stenden University of Applied Sciences.*
- M.T. (Machteld) de Vos MPhil, *PhD candidate, Centre for Language Studies, Radboud University & the Dutch Language Institute (INT).*

De commissie beoordeelde het onderzoek en de prestaties van de Fryske Akademy in het licht van de geformuleerde doelen en strategieën. De drie belangrijkste SEP-criteria, onderzoekskwaliteit, relevantie voor de samenleving en levensvatbaarheid, stonden centraal in de evaluatie, naast vier belangrijke aspecten: open wetenschap, PhD-beleid en -training, academische cultuur en personeelsbeleid. De commissie heeft speciale aandacht besteed aan de ambities van het instituut en de mechanismen die het heeft ingevoerd (of van plan is in te voeren) om deze doelen te bereiken, evenals aan de vragen die het instituut aan de commissie heeft gesteld in het zelfevaluatie-rapport.

De Raad van Toezicht van de Fryske Akademy heeft het eindrapport ontvangen. De Raad accepteert de bevindingen en aanbevelingen en is de commissie erkentelijk voor haar niet geringe tijd en inzet. In dit document verwoordt de Raad zijn standpunt als reactie op de bevindingen.



Samenvatting van bevindingen

Het auditrapport erkende de aanzienlijke vooruitgang die de Fryske Akademy heeft geboekt op het gebied van onderzoekskwaliteit, maatschappelijke impact en organisatorische levensvatbaarheid inclusief diversificatie. De toewijding van de instelling aan de geherformuleerde missie, die een multidisciplinaire benadering van de fristiek benadrukt, en het strategisch plan, werd geprezen. Het rapport benadrukte het succes in het versterken van regionale en internationale samenwerkingsverbanden en het feit dat de instelling inspeelt op maatschappelijke behoeften door uitbreiding van onderzoeksgebieden en digitale initiatieven.

De auditcommissie merkte verschillende sterke punten op, waaronder de toegenomen interne samenwerking, maatschappelijke relevantie door digitale projecten en een sterke academische cultuur. Uitzonderlijke loyaliteit van medewerkers en sterk leiderschap werden opgemerkt. Er werden ook verbeterpunten langs de beleidslijnen geïdentificeerd, zoals de behoefte aan een betere integratie van Mercator, het verder verbeteren van de interdisciplinaire samenwerking, een meer expliciete diversiteitsstrategie en het benadrukken van de cruciale rol van senior onderzoekers ten opzichte van jongere onderzoekers in een platte organisatiestructuur. Er werd ook geadviseerd om zich te blijven inzetten voor het verbeteren van een platte organisatiestructuur en -cultuur en voor gezamenlijke acquisitiestrategieën om grotere programmasubsidies binnen te halen door gebruik te maken van de digitale kwaliteiten van de instelling.

Standpunt van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht erkent de belangrijke prestaties van de Fryske Akademy in deze periode. Zij wil zich vooral aansluiten bij de constatering dat de Fryske Akademy een periode van verandering heeft doorgemaakt en zich heeft ontpopt als een succesvolle en enthousiaste onderzoeksgemeenschap, die zich niet alleen richt op onderzoek, maar ook op de behoeften van de Friese gemeenschap. De Raad is verheugd te lezen dat de kwaliteit van het onderzoek indruk heeft gemaakt op de commissie, dat de richting van het onderzoek als een positieve ontwikkeling wordt gezien en dat de toegenomen samenwerking op alle niveaus wordt erkend.

De Raad van Toezicht neemt de aanbevelingen ter harte en ziet deze, samen met de directeur en het managementteam, als nuttige input voor de verdere ontwikkeling van de Fryske Akademy langs de beleidslijnen. De noodzaak om de integratie van Mercator te versterken, om diversiteit en samenwerking te blijven verbeteren, om een samenwerkingscultuur te blijven bevorderen en om te focussen op een bredere acquisitiestrategie en te investeren in acquisitie, worden specifiek omarmd.

Alle twaalf aanbevelingen zijn besproken tussen de Raad van Toezicht en de directeur. Hieronder is per aanbeveling aangegeven hoe de Fryske Akademy hier navolging aan wil geven en hoe de beoogde uitkomsten in toekomstig beleid worden meegenomen en geborgd.



1. Houd de organisatiestructuur zo plat mogelijk en zorg ervoor dat alle betrokken partijen deze structuur begrijpen. Vermijd dat personeelsleden de dubbele rol hebben van functioneel leider en PhD-promotor.

Het doel blijft om een platte organisatie te zijn. Dit betekent niet alleen een platte organisatiestructuur, maar ook een platte organisatiecultuur. Dit laatste wordt nagestreefd door nieuwe werkmethoden te stimuleren. Onze medewerkers moeten zich aanpassen aan deze nieuwe manier van werken en meer vertrouwen krijgen om horizontaal te werken. Voor degenen die al langer in de organisatie werken, betekent dit een belangrijke verschuiving, omdat zij altijd in een hiërarchische structuur hebben gewerkt. Om de platte organisatie functioneel te maken, zijn er niet-hiërarchische contactmomenten geïntroduceerd en we zullen de behoefte hieraan in de gaten houden. We zullen blijven kijken hoe we dit effectief kunnen vormgeven en, indien nodig, gebruik maken van extern advies en training om de nieuwe werkwijzen volledig te implementeren. We zullen dubbele rollen (zoals PhD-promotor en functioneel leidinggevende) zoveel mogelijk vermijden en hebben het ene voorbeeld waarbij dit wel het geval was al opgelost. Verder plannen we een herindeling van de fysieke locatie, op zo'n manier dat onderzoekers zoveel mogelijk samen in hetzelfde gebouw zitten, waardoor het isolement van specifieke groepen onderzoekers doorbroken wordt. Dit kan ook horizontale communicatie en interdisciplinaire samenwerking tussen onderzoekers vergemakkelijken.

2. Versterk de perceptie van Mercator, zowel intern als extern, als integraal onderdeel van de Fryske Akademy.

In het verlengde van de stappen die we al hebben gezet om de positie van Mercator binnen de Fryske Akademy te verduidelijken, zal de projectleider Mercator gevraagd worden een visie te ontwikkelen die expliciet ingaat op de positie van Mercator binnen de Fryske Akademy in de toekomst, vanuit ons streven naar synergie. Op dit moment integreren we de communicatieteams van Mercator en de Fryske Akademy en hebben we onze communicatiemiddelen, zoals nieuwsbrieven, op elkaar afgestemd. Leden van het Mercator-team vervullen een actieve rol in de Fryske Akademy in het algemeen en we zullen hen blijven aanmoedigen om dat te doen, omdat we ervan overtuigd zijn dat de nauwe samenwerking een win-winsituatie is. Verder zullen we ons personeelsbeleid aanpassen, zodat toekomstige onderzoekers zowel op Mercator-projecten als op andere projecten ingezet kunnen worden. Gevoelig in deze kwestie is de subsidiesituatie, die we nauwlettend in de gaten moeten houden.

3. Bevorder van de benoeming van stafleden van de Fryske Akademy tot bijzonder hoogleraar aan meer Nederlandse universiteiten.

We zullen een strategie ontwikkelen die er op gericht is om meerdere stafleden te benoemen tot hoogleraar met een bijzondere aanstelling aan Nederlandse universiteiten. Dit zal worden opgenomen in ons strategisch personeelsplan. Op het moment van schrijven zijn er al twee van dergelijke benoemingen in verschillende stadia van voltooiing.



4. Houd bij de beoordeling van medewerkers rekening met alle soorten onderzoeksoutput (in lijn met Erkenning & Beloning), omdat deze diversiteit cruciaal is voor de Fryske Akademy.

In onze jaarlijkse ronde van functionerings- en ontwikkelingsgesprekken is er een waarderende houding ten opzichte van verschillende soorten output. We richten ons niet alleen op wetenschappelijke output in de vorm van academische publicaties, maar erkennen ook andere manieren om wetenschappelijke resultaten te communiceren. Als instituut met een duidelijke maatschappelijke opdracht waarderen en erkennen we het belang van verbinding met het bredere publiek en de noodzaak om maatschappelijke impact te realiseren. Het doel om een breed spectrum van wetenschappelijke output en maatschappelijke impact te realiseren is opgenomen in onze strategische personeelsplanning. We zullen instrumenten moeten ontwikkelen om verschillende soorten output te wegen en te benchmarken in samenwerking met de KNAW (zie ook 10. hieronder).

5. Blijf interdisciplinariteit promoten, want er is ruimte voor meer interdisciplinair onderzoek en de ontwikkeling van teamwetenschap.

We zijn erg blij met de positieve opmerkingen over onze interdisciplinaire onderzoeksagenda en verwelkomen de opmerking om dit verder te promoten, aangezien we volledig erkennen dat er ruimte is voor meer interdisciplinair onderzoek en teamwetenschap. We zullen de programmacoördinator (onder wiens leiding de onderzoeksagenda is ontwikkeld) vragen om mogelijkheden binnen en buiten het instituut te identificeren in lijn met de onderzoeksagenda voor verdere interdisciplinaire samenwerking en teamwetenschap. Verder zullen we dit ook in lijn brengen met ons acquisitiebeleid voor externe financiering. De herindeling van onze kantoorruimte om contact, teamwerk en interdisciplinair contact te faciliteren (zie 1.) zal hopelijk een positieve invloed hebben op deze ontwikkeling.

6. Verschuif de aandacht van het aanvragen van persoonlijke subsidies naar het aanvragen van programmasubsidies en deelname aan consortia. Maak gebruik van de uitstekende digitale infrastructuur als troef voor aanvragen.

We werken met een acquisitiestrategie gebaseerd op drie pijlers: programma, project en persoon, waarbij de persoon slechts een klein onderdeel vormt. Op dit moment zijn, voor een aanzienlijk deel dankzij de Mercator-projecten, 90% van de aanvragen al consortiumaanvragen. We hopen dat door het versterken van de positie van de Fryske Akademy, de personele bezetting, onze profilering en ons netwerk, de kans op consortiumaanvragen voor de Fryske Akademy toeneemt. Om succesvoller te zijn wordt geïnvesteerd in meer structurele en langdurige samenwerkingsverbanden.

We hebben geconstateerd dat we een coördinerende rol missen op het gebied van digitale infrastructuur over de disciplines heen. Daarom streven we naar de aanstelling van een Digital Humanities-specialist en programmacoördinator, die kan helpen de digitale middelen zo in te zetten dat ze bijdragen aan onze acquisitie- en samenwerkingsstrategie.



7. Maak onderwijsactiviteiten door medewerkers van de Fryske Akademy meer systematisch.

We verkennen de routes hiervoor door samenwerking met universiteiten, op dit moment met RUG en UvA. Dit sluit ook aan bij loopbaanontwikkeling zoals beschreven in het beleidsplan.

8. Betrek het publiek op nieuwe manieren bij onderzoek door gebruik te maken van strategieën zoals *citizen science* en co-creatie.

Voor de komende jaren zullen we een plan ontwikkelen om concepten als *citizen science* en co-creatie te gebruiken om de gemeenschap bij onze wetenschappelijke activiteiten te betrekken. De Fryske Akademy herbergt een groot aantal zogenaamde 'wurkferbannen' (werkgroepen), bestaande uit een geïnteresseerd lekenpubliek, georganiseerd rond verschillende thema's (archeologie, literatuur, taal, etc.). Deze werkgroepen vormen potentieel interessante 'kiemcellen' waarin nieuwe manieren van samenwerking in de vorm van *citizen science* kunnen worden verkend en ontwikkeld. In september is een nieuwe functionaris aangesteld die zich specifiek richt op het ontwikkelen van beleid en concepten om dergelijke ontwikkelingen te implementeren.

9. Vind manieren om de kloof tussen senior en junior onderzoekers te overbruggen en zorg ervoor dat de waardevolle kennis van senior onderzoekers wordt overgedragen aan junior onderzoekers.

We erkennen de noodzaak om deze kloof te overbruggen. In nauwe samenwerking met onze medewerkers zullen we onderzoeken hoe we ervoor kunnen zorgen dat deze kennisoverdracht plaatsvindt en welk soort activiteiten (bijeenkomsten, tutorials, meester-leerling-koppels, of andere) we moeten organiseren om deze overdracht te vergemakkelijken, met de voorkeur dat dit van onderaf gebeurt en de verantwoordelijkheid is van de onderzoekers zelf. We denken dat dit ook te maken heeft met de enigszins gesegregeerde locatie van de onderzoekers (zie punt 2. hierboven). Ze fysiek bij elkaar brengen zou een eerste stap kunnen zijn.

10. Ontwikkel en implementeer actief een erkennings- en beloningsstrategie.

Naast wat we al hebben ingevoerd met betrekking tot Open Science, en als onderdeel van onze onlangs geïntroduceerde HR-cyclus en strategische personeelsplanning waarbij competenties en individuele ontwikkelingstrajecten leidend zijn, moeten we een meer expliciete strategie ontwikkelen en implementeren. Hiervoor moeten we de juiste HR-middelen vinden. Waar mogelijk zullen we op dit punt advies van de KNAW verwelkomen.



11. Blijf werken aan een groter bewustzijn van diversiteit in al haar mogelijke verschijningsvormen en blijf de totstandkoming van een evenwichtigere vertegenwoordiging op alle niveaus bevorderen.

We zijn blij dat onze eerste grote stappen in het creëren van meer diversiteit, vooral met betrekking tot gender, worden erkend en dat we worden aangemoedigd om door te gaan op de ingeslagen weg. We zijn ons ervan bewust dat er ook, en misschien wel vooral, stappen nodig zijn op het gebied van het (niet-)gebruik van het Fries. Daartoe zullen we een expliciet beleid ontwikkelen dat toeziet op een groter bewustzijn van diversiteit. Daarbij kunnen en zullen we gebruik maken van de instrumenten die door de KNAW zijn ontwikkeld.

12. Faciliteer de oprichting van een PhD-gemeenschap binnen de organisatie.

We erkennen de noodzaak om een PhD-gemeenschap op te zetten. In ons PhD-plan hebben we al de intentie geformuleerd om zo'n gemeenschap op te zetten. We denken echter dat er meer nodig is om onze PhD-studenten een rijke en inspirerende werkomgeving te bieden waarin ze kunnen profiteren van elkaar, en van de PhD-studenten van andere verwante instituten en universiteiten waarmee we samenwerken. We zullen in gesprek gaan met onze promovendi over hun ideeën en wensen op dit gebied, aanvullend op de plannen die zijn geformuleerd in het PhD-plan.

De directeur is samen met het managementteam verantwoordelijk voor de uitvoering van de aanbevelingen in overeenstemming met het strategische beleidsplan. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de ontwikkeling en uitvoering en zorgt ervoor dat deze in lijn zijn met de institutionele prioriteiten.

Met dit standpunt aanvaardt de Raad van Toezicht van de Fryske Akademy het rapport en de aanbevelingen en dankt de beoordelingscommissie voor haar niet geringe tijd en inzet.

Namens de Raad van Toezicht van de Fryske Akademy,

Drs Seerp Leistra

Voorzitter van de Raad van Toezicht van de Fryske Akademy

