

Undersyksevaluaasje 2024

Stânpunt fan de
Ried fan Tafersjoch
fan de Fryske Akademy

28 oktober 2024

Stânpunt fan de Ried fan Tafersjoch fan de Fryske Akademy oangeande de Undersyksevaluaasje 2024

Yntroduksje

Yn de perioade maart-juny 2024 hat in ynternasjonale evaluaasjekommisje it wittenskiplik ûndersyk fan de Fryske Akademy beoardiele dat útfierd is yn de referinsjeperioade 2020-2023, mei refleksjes op de perioade sûnt 2018. De beoardieling is útfierd oan de hân fan it Strategic Evaluation Protocol 2021-2027 (SEP) foar publike organisaasjes yn Nederlân.

De beoardielingskommisje bestie út:

- Prof. dr. P.C. (Kees) Hengeveld (foarsitter), *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 komisje beoardiele it ûndersyk en de prestaasjes fan de Fryske Akademy yn it ljocht fan de formulearre doelen en strategyen. De trije wichtichste SEP-kritearia, ûndersykskwaliteit, relevânsje foar de maatskippij en libbensfetberens, stiene sintraal yn de evaluaasje, njonken fjouwer wichtige aspekten: iepen wittenskip, PhD-belied en PhD-training, akademyske kultuer en personielsbelied. De komisje hat spesjaal omtinken jûn oan de ambysjes fan it ynstitút en de meganismen dy't it ynfierd hat (of fan doel is yn te fieren) om dy doelen te berikken, lykas oan de fragen dy't it ynstitút oan de komisje steld hat yn it selfevaluaasjerapport.

De Rie fan Tafersjoch fan de Fryske Akademy hat it einrapport krigen. De Ried akseptearret de befiningen en oanbefellingen en is de komisje tankber foar syn net lytse tiid en ynset. Yn dit dokumint ferwurdt de Ried syn stânpunt as reaksje op de befiningen.



Gearfetting fan befiningen

It auditrapport erkende de grutte foarútgong dy't de Fryske Akademy makke hat op it mêd fan ûndersykskwaliteit, maatskiplike ympakt en organisatoaryske libbensfetberens ynklusyf diversifikaasje. De tawijing fan de ynstelling oan de op 'e nij formulearre misje, dy't in multydisziplinêre oanpak fan de frisistyk beklammet, en it strategysk plan, waard priizge. It rapport beklammet it sukses yn it fersterkjen fan regionale en ynternasjonale gearwurkingsferbannen en it feit dat de ynstelling ynspilet op maatskiplik ferlet troch útwreiding fan ûndersyksgebieten en digitale inisjativen.

De auditkommisje murk ferskate sterke punten op, wêrûnder de tanommen ynterne gearwurking, maatskiplike relevânsje troch digitale projekten en in sterke akademyske kultuer. Utsûnderlike loyaliteit fan meiwurkers en sterk liederskip waarden opmurken. Der waarden ek ferbetterpunten lâns de beliedslinen identifisearre, lykas it ferlet fan in bettere yntegraasje fan Mercator, it fierder ferbetterjen fan de ynterdissiplinêre gearwurking, in mear eksplisite diversiteitsstrategie en it beklamjen fan de krúsjale rol fan senior ûndersikers oangeande junior ûndersikers yn in platte organisaasjestruktuer. Der waard ek advisearre om him ynsette te bliuwen foar it ferbetterjen fan in platte organisaasjestruktuer en -kultuer en foar mienskiplike akwisystrategieën om gruttere programmasubsydzjes binnen te heljen troch gebrûk te meitsjen fan de digitale kwaliteiten fan de ynstelling.

Stânpunt fan de Ried fan Tafersjoch

De Ried fan Tafersjoch erkent de wichtige prestaasjes fan de Fryske Akademy yn dizze perioade. De Ried wol him foaral oanslute by de konstatearring dat de Fryske Akademy in perioade fan feroaring trochmakke hat en him ûntwikkele hat as in suksesfolle en entûsjaste ûndersykmienskip, dy't him net allinnich rjochtet op ûndersyk, mar ek op it ferlet fan de Fryske mienskip. De Ried is bliid om te lêzen dat de kwaliteit fan it ûndersyk yndruk makke hat op de kommisje, dat de rjochting fan it ûndersyk as in positive ûntwikkeling sjoen wurdt en dat de tanommen gearwurking op alle nivo's erkend wurdt.

De Ried fan Tafersjoch nimt de oanbefellings oan en sjocht dy, tegearre mei de direkteur en it managementteam, as nuttige hânfetten foar de fierdere ûntwikkeling fan de Fryske Akademy lâns de beliedslinen. De needsaak om de yntegraasje fan Mercator fuort te sterkjen, om ferskaat en gearwurking ferbetterje te bliuwen, om in gearwurkingskultuer befoarderje te bliuwen en om de fokus te hâlden op in bredere akwisystrategie en te ynvestearjen yn akwisyse, wurde spesifyk omearme.

Alle tolve oanbefellings binne bepraat tusken de Ried fan Tafersjoch en de direkteur. Hjirûnder is per oanbefelling oanjûn hoe't de Fryske Akademy hjir neifolging oan jaan wol en hoe't de beëage útkomsten yn takomstich belied meinommen en boarge wurde.



1. Hâld de organisaasjestruktuer sa plat mooglik en soargje derfoar dat alle belutsen partijen dizze struktuer begripe. Mij dat personiëlsleden de dûbele rol hawwe fan funksjoneel liedingjaande en PhD-promotor.

It doel bliuwt om in platte organisaasje te wêzen. Dat betsjut net allinnich in platte organisaasjestruktuer, mar ek in platte organisaasjekultuer. Dat lêste wurdt neistribbe troch nije wurkmetoaden te stimulearjen. Us meiwurkers moatte harren oanpasse oan dizze nije wize fan wurkjen en mear fertrouwen krije om horizontaal te wurkjen. Foar dyjingen dy't al langer yn de organisaasje wurkje, betsjut dit in wichtige ferskowing, omdat hja altyd yn in hierargyske struktuer wurke hawwe. Om de platte organisaasje funksjoneel te meitsjen, binne der net-hierargyske kontaktmominten yntrodusearre en we sille it ferlet hjiroan yn de gaten hâlde. Wy sille trochrinnend sjen hoe't wy dat effektyf stal jaan kinne en, as dat nedich is, gebrûk meitsje fan ekstern advys en training om de nije wurkwizen folslein te ymplementearjen. Wy sille dûbele rollen (lykas PhD-promotor en funksjoneel liedingjaande) safolle mooglik mije en hawwe it iene foarbyld wêrby't dat wol it gefal wie al oplost. Fierder planne wy in weryndieling fan de fysike lokaasje, op sa'n wize dat ûndersikers safolle mooglik mei-inoar yn itselde gebou sitte, wêrtroch't it isolemint fan spesifike groepen ûndersikers trochbrutsen wurdt. Dat kin ek horizontale kommunikaasje en ynterdissiplinêre gearwurking tusken ûndersikers makliker meitsje.

2. Fersterkje de persepsje fan Mercator, sawol yntern as ekstern, as yntegraal ûnderdiel fan de Fryske Akademy.

Yn it ferlingde fan de stappen dy't wy al set hawwe om de posysje fan Mercator binnen de Fryske Akademy te ferdúdljken, sil de projektlieder Mercator frege wurde in fisyske te ûntwikkeljen dy't eksplisyt yngiet op de posysje fan Mercator binnen de Fryske Akademy yn de takomst, fanút ús stribjen nei synergy. Op dit stuit yntegrearje wy de kommunikaasjeteams fan Mercator en de Fryske Akademy en hawwe wy ús kommunikaasjemiddels, lykas nijsbrieven, opinoar ôfstimd. Leden fan it Mercator-team ferfolje in aktive rol yn de Fryske Akademy yn it algemien en wy sille harren oanmoedigje om dat dwaan te bliuwen, omdat wy derfan oertsjûge binne dat de nauwe gearwurking in win-win-situaasje is. Fierder sille wy ús personiëlsbelied oanpasse, sadat takomstige ûndersikers sawol op Mercator-projekten as op oare projekten ynset wurde kinne. Gefoelich yn dizze kwestje is de subsydzjesituaasje, dy't wy sekuer yn'e gaten hâlde moatte.

3. Befoarderje de beneaming fan stêfleden fan de Fryske Akademy oant bysûnder heechlearaar oan mear Nederlânske universiteiten.

Wy sille in strategy ûntwikkelje dy't derop rjochte is om meardere stêfleden te beneamen ta heechlearaar mei in bysûndere oanstelling oan Nederlânske universiteiten. Dit sil opnommen wurde yn ús strategysk personiëlsplan. Op it stuit fan skriuwen binne der al twa fan sokke beneamingen yn ferskate stadia fan foltôging.



4. Hâld by de beoardieling fan meiwurkers rekken mei alle soarten ûndersyksoutput (yn line mei Erkenning & Beloning), omdat dizze diversiteit krúsjaal is foar de Fryske Akademy.

Yn ús jierlikse syklus fan funksjonearrings- en ûntwikkelingspetearen is der in wurdearjende hâlding oangeande ferskillende soarten output. Wy rjochtsje ús net allinnich op wittenskiplike output yn de foarm fan akademyske publikaasjes, mar erkenne ek oare wizen om wittenskiplike resultaten te kommunisearjen. As ynstitút mei in dúdlike maatskiplike opdracht wurdearje en erkenne wy it belang fan ferbining mei it bredere publyk en de needsaak om maatskiplike ympakt te realisearjen. It doel om in breed spektrum fan wittenskiplike output en maatskiplike ympakt te realisearjen is opnommen yn ús strategyske personielsplanning. Wy sille ynstruminten ûntwikkelje moatte om ferskate soarten output te wagen en te beoardieljen yn gearwurking mei de KNAW (sjoch ek 10. hjirûnder).

5. Bliuw ynterdissiplinariteit promoatsje, want der is romte foar mear ynterdissiplinêr ûndersyk en de ûntwikkeling fan teamwittenskip.

Wy binne tige wiis mei de positive opmerkingen oer ús ynterdissiplinêre ûndersyksaginda en ferwolkomje de opmerking om dat fierder te promoatsjen, omdat wy folslein erkenne dat der romte is foar mear ynterdissiplinêr ûndersyk en teamwittenskip. Wy sille de programmakoördinator (ûnder waans lieding de ûndersyksaginda ûntwikkele is) freegje om mooglikheden binnen en bûten it ynstitút te identifisearjen yn line mei de ûndersyksaginda foar fierdere ynterdissiplinêre gearwurking en teamwittenskip. Fierder sille wy dat ek yn line bringe mei ús akwisysebelied foar eksterne finansiering. De weryndieling fan ús kantoarromte om kontakt, teamwurk en ynterdissiplinêr kontakt te fasilitearjen (sjoch 1) sil hooplik in positive ynfloed hawwe op dy ûntwikkeling.

6. Fersko it omtinken fan it oanfreegjen fan persoanlike subsydzjes nei it oanfreegjen fan programmasubsydzjes en dielname oan konsortiums. Meitsje gebrûk fan de treflike digitale ynfrastruktuer as troef foar oanfragen.

Wy wurkje mei in akwisjestrategy basearre op trije pylders: programma, projekt en persoan, wêrby't de persoan mar in lyts ûnderdiel foarmet. Op dit stuit binne, foar in grut part mei tank oan de Mercator-projekten, 90% fan de oanfragen al konsortiumoanfragen. Wy hoopje dat troch it fersterkjen fan de posysje fan de Fryske Akademy, de personele besetting, ús profilearring en ús netwurk, de kâns op konsortiumoanfragen foar de Fryske Akademy tanimt. Om suksesfoller te wêzen wurdt ynvestearre yn mear strukturele en langduorjende gearwurkingsferbannen.

Wy hawwe konstataarre dat wy in koördinearjende rol misse op it mêd fan digitale ynfrastruktuer oer de disciplines hinne. Dêrom stribje wy nei de oanstelling fan in *Digital Humanities*-spesjalist en programmakoördinator, dy't helpe kin de digitale middels sa yn te setten dat se bydrage oan ús akwisyse- en gearwurkingsstrategie.



7. Meitsje ûnderwiisaktiviteiten troch meiwurkers fan de Fryske Akademy mear systematysk.

Wy ferkenne de rûtes hjirfoar troch gearwurking mei universiteiten, op dit stuit mei RUG en UvA. Dat slút ek oan by karriêreûntwikkeling lykas beskreaun yn it beliedsplan.

8. Belûk it publyk op nije wizen by ûndersyk troch gebrûk te meitsjen fan strategyen lykas *citizen science* (boargewittenskip) en ko-kreaasje.

oar de kommende jierren sille wy in plan ûntwikkelje om konsepten as *citizen science* en ko-kreaasje te brûken om de mienskip by ús wittenskiplike aktiviteiten te belûken. De Fryske Akademy herberget in grut tal saneamde 'wurkferbannen' (wurkgroepen), besteande út in ynteressearre likepublyk, organisearre om ferskillende tema's hinne (archeology, literatuer, taal, ensfh.). Dizze wurkgroepen foarmje potinsjeel nijsgjirrige 'kiemsellen' dêr't nije wizen fan gearwurking yn de foarm fan *citizen science* yn ferkend en ûntwikkele wurde kinne. Yn septimber is in nije funksjonaris oansteld dy't him spesifyk rjochtet op it ûntwikkeljen fan belied en konsepten om soksoarte ûntjouwingen te ymplemintearjen.

9. Fyn manieren om de kleau tusken senior en junior ûndersikers te oerbrêgjen en soargje derfoar dat de weardefolle kennis fan senior ûndersikers oerdroegen wurdt oan junior ûndersikers.

Wy erkenne de needsaak om dy kleau te oerbrêgjen. Yn nauwe gearwurking mei ús meiwurkers sille wy ûndersykje hoe't wy derfoar soargje kinne dat dy kennisoerdracht plakfynt en hokker soart aktiviteiten (gearkomsten, *tutorials*, master-learling-koppels, of oare) wy organisearje moatte om dy oerdracht makliker te meitsjen, mei de foarkar dat soks fan ûnderen op bart en de ferantwurdlikheid is fan de ûndersikers sels. Wy tinke dat dit ek te krijen hat mei it wat segregearre plak fan de ûndersikers (sjoch punt 2. hjirboppe). Se fysyk byinoar bringe soe in earste stap wêze kinne.

10. Untwikkelje en ymplemintearje aktyf in erkennings- en beleanningsstratgy.

Neist wat wy al ynfierd hawwe oangeande *Open Science*, en as ûnderdiel fan ús okkerdeis yntrodusearre HR-syklus en strategyske personielsplanning dêr't kompetinsjes en yndividuele ûntwikkelingstrajekten liedend by binne, moatte wy in mear eksplisite stratgy ûntwikkelje en ymplemintearje. Hjirfoar moatte wy de goede HR-middels fine. Wêr mooglik sille wy op dit punt advys fan de KNAW ferwolkomje.



11. Bliuw wurkjen oan in grutter bewustwêzen fan ferskaat yn al syn mooglike ferskiningsfoarmen en bliuw it ta stân kommen fan in lykwichtigere fertsjintwurdiging op alle nivo's befoarderje.

Wy binne wiis dat ús earste grutte stappen yn it kreëarjen fan mear ferskaat, benammen as it giet om gender, erkend wurde en dat we oanmoedige wurde om troch te gean op it ynsleine paad. Wy binne ús derfan bewust dat der ek, en miskien wol foaral, stappen nedich binne op it mêd fan it (net-)brûken fan it Frysk. Dêrta sille wy in eksplisyt belied ûntwikkelje dat tasjocht op in grutter bewustwêzen fan ferskaat. Dêrby kinne en sille wy gebrûk meitsje fan de ynstruminten dy't troch de KNAW ûntwikkele binne.

12. Fasilitearje de oprjochting fan in PhD-mienskip binnen de organisaasje.

Wy erkenne de needsaak om in PhD-mienskip op te setten. Yn ús PhD-plan hawwe wy al de yntinsje formulearre om sa'n mienskip op te setten. Wy tinke lykwols dat der mear nedich is om ús PhD-studinten in rike en ynspirearjende wurkomjouwing te bieden wêryn't se profitearje kinne faninoar, en fan PhD-studinten fan oare ferwante ynstututen en universiteiten dêr't wy mei gearwurkje. Wy sille yn petear mei ús promovendy oer harren ideeën en winsken op dat mêd, oanfoljend op de plannen dy't formulearre binne yn it PhD-plan.

De direkteur is mei it managementteam ferantwurdlik foar de útfiering fan de oanbefellings yn oerienstimming mei it strategysk beliedsplan. De Ried fan Tafersjoch hâldt tafersjoch op de ûntwikkeling en útfiering en soarget derfoar dat dy yn line binne mei de ynstitúsjonele prioriteiten.

Mei dat stânpunt oanfurdiget de Ried fan Tafersjoch fan de Fryske Akademy it rapport en de oanbefellings en tanket de beoardielingskommisje foar har net lytse tiid en ynset.

Ut namme fan de Ried fan Tafersjoch fan de Fryske Akademy,

Drs. Seerp Leistra

Foarsitter fan de Ried fan Tafersjoch fan de Fryske Akademy

