

Per e-mail:
Aan: office.academicaaffairs@eur.nl
Cc: nick.denhollander@eur.nl

- Intern-

Datum
19 februari 2024

Onderwerp
Reactie op onderzoeksvisitatie 2017-2022

Ons kenmerk
ESSB22364/VB/SD/bgo

Uw kenmerk

Pagina
1/5

Bijlage
Rapport onderzoeksbeoordeling
Psychologie 2017-2022

Afdeling
Dean's office

Bezoekadres
ESSB
Burgemeester Oudlaan 50
Mandeville
T15-15

Postadres
Postbus 1738
3000 DR Rotterdam

T +31 10 408 2064
E office.dean@essb.eur.nl
W www.eur.nl/essb

Geacht College,

In opvolging van het rapport van de landelijke onderzoeksbeoordeling van Psychologie 2017-2022 geven wij u onze reactie op de bevindingen en aanbevelingen van de visitatiecommissie.

In onze transitie van een op onderwijs gefocuste tot een op onderzoek en onderwijs gefocuste afdeling verheugt het ons te horen dat onze onderzoekskwaliteiten indrukwekkend worden genoemd. Daarnaast verrichten we excellent werk met maatschappelijke partners en hebben we de meeste van onze eerder geformuleerde strategische doelstellingen behaald (de verbetering van PhD monitoring, aandeel vrouwelijke hoogleraren en UHD's, valorisatie initiatieven, team science, onderzoeksfaciliteiten en support, Open Science). Onze recente successen in het aantrekken van externe subsidiegelden waren nog niet goed zichtbaar binnen de huidige evaluatieperiode en het ontbreken van een onderzoeksmaster psychologie blijft een terugkerend advies.

De landelijke aanbevelingen van de commissie hebben grotendeels betrekking op het inzichtelijker en meetbaar maken van de voortgang wat betreft de SSH-sectorplandoelstellingen en Open Science initiatieven. Daarnaast wordt geadviseerd om te investeren in verwachtingsmanagement, onder andere ten gevolge van de recente cultuurverandering in erkennen & waarderen.

Aanbevelingen aan alle deelnemende Universiteiten

1. De commissie ondersteunt de Sectorplan SSH-initiatieven en de daarbij behorende onderzoeksthema's om interdisciplinariteit en samenwerkingen te stimuleren. De commissie adviseert om samen met de verschillende universiteiten meetbare (inhoudelijke) doelstellingen per gekozen Sectorplan SSH-thema te formuleren en voortgang te evalueren. Daarnaast merkt de commissie op dat het veld op meerdere vlakken in transitie is en adviseert om samen met alle psychologieafdelingen een systeem te ontwikkelen om de huidige veranderingen binnen de psychologie te monitoren.

De sectorplannen beschrijven Key Performance Indicators (KPIs) per thema maar we onderschrijven de noodzaak om per thema meer inhoudelijke KPIs te formuleren. Dit is een taak van de EUR-kwartiermakers in overeenstemming met de onderzoeksdirecteuren en vice-decaan onderzoek. Er een landelijke commissie samengesteld voor de evaluatie van de sectorplannen en op facultair niveau is er een projectmanager aangesteld die de monitoring en verantwoording in goede banen leidt. De landelijke

onderzoekskamer heeft de intentie om jaarlijks bijeen te komen, onder andere om de landelijke transitie te monitoren.

2. De commissie ziet een toename in Open Science activiteiten waarin met name jonge onderzoekers het voortouw nemen. De Open Science activiteiten zijn nu nog moeilijk meetbaar en de commissie adviseert daarom om Open Science activiteiten kwantitatief te monitoren.
Wij ondersteunen dit advies en zijn van plan om concrete stappen te zetten zoals toegelicht bij de vierde EUR-aanbeveling hieronder.
3. De commissie merkt cultuurveranderingen op die parallel lopen met het Erkennen & Waarderen initiatief, de shift richting teamgedreven onderzoek en het toenemende belang van maatschappelijke impact. De commissie adviseert de implementatie van een loopbaanverwachtingsmanagementprogramma om loopbaankansen en prestatieverwachtingen te verhelderen en om de onzekerheid in loopbaanontwikkeling te erkennen.
Wij nemen dit advies ter harte en beogen dit explicieter te integreren in de jaarlijkse resultaat- en ontwikkelingsgesprekken. Daarbij zal een verduidelijking van de carrièrepaden, keuze voor de verschillende profielen (onderzoek, onderwijs, impact en management) en soms ook gebrek aan doorgroeimogelijkheden aan de orde komen zoals die ook in ons promotiebeleid voor WP beschreven staan. Daarbij is het belangrijk op te merken dat we een expliciete shift hebben gemaakt in de evaluatie van ieders onderzoek richting een multidimensionale waardering voor activiteiten gericht tot de wetenschappelijke community, tot de maatschappelijke community, alsmede tot teamwetenschap.
4. Aansluitend op punt 3, adviseert de commissie om onderzoekers die daar behoefte aan hebben in staat te stellen om ook alleen te werken en zich bezig te houden met fundamenteel onderzoek, zelfs wanneer dit niet direct toepasbare resultaten oplevert.
De recent vernieuwde faculteitsstrategie geeft ruimte voor zowel impactgedreven fundamenteel als toegepast onderzoek. Teamscience is voor onze faculteit daarbij belangrijk. Echter erkennen we dat niet elk fundamenteel onderzoek toepasbare resultaten oplevert en is het belangrijk naast teamgedrevenonderzoek ook individueel onderzoek te blijven faciliteren. De ontwikkelen van teamspelers gaat hand in hand met het stimuleren van individuele onderzoekskwaliteiten en behoeftes. Via de starters- en stimuleringsbeurzen en via de recent geïmplementeerde teamconstructie geven we hier nu invulling aan. We zoeken hierbij naar een balans door zowel budget beschikbaar te stellen voor teamprojecten als voor individuele projecten. Daarnaast door op teamniveau zowel fundamentele als praktijk-maatschappijgerichte doelstellingen te formuleren maar op individueel niveau flexibiliteit in persoonlijke doelen te handhaven (in overleg met de teamleads). Ook zal er geïnvesteerd worden in de lab- en onderzoeksondersteuning naar aanleiding van een recente facultaire uitvraag van de behoeften.
5. Binnen de context van diversiteit en inclusie hebben de universiteiten stappen gezet maar het is regelmatig onduidelijk hoe selectiecriteria voor personeel zijn ontwikkeld en worden uitgevoerd. De commissie adviseert om hier meer transparant over te zijn.
Wij waarderen transparantie in personeelsbeleid enorm en hebben veel geïnvesteerd in procedures die diversiteit en inclusie stimuleren, mede ook door het werk van de Diversity & Inclusion Officers. Deze aanbeveling is in minder van toepassing op de EUR aangezien de commissie zeer positief te spreken is over dat de EUR als een van de weinige strategieën heeft geïmplementeerd die verder gaan dan een gender balans op de werkvloer. Er blijft het

een belangrijk punt op onze agenda omdat er nog steeds grote stappen te zetten zijn wat betreft bijvoorbeeld culturele diversiteit.

6. De benodigde onderzoeksmiddelen, methodes en technieken voor psychologieonderzoek drukken aanzienlijk op programmabudgetten die niet kunnen profiteren van de financiële voordelen die de natuurwetenschappen genieten in vergelijkbare situaties. De commissie adviseert om het budget gelijk te trekken met wat gangbaar is voor de natuurwetenschappen.
Dit advies is gericht aan het universiteitsbestuur en ondersteunen wij van harte.
7. De commissie merkt op dat de verwachtingen, middelen en ondersteuning verschilt tussen promovendi die in dienst zijn of een beurs hebben en dat er onduidelijkheid heerst over de eisen die een PhD thesis worden gesteld. Het advies is om het verwachtingsmanagement structureel te verbeteren.
Op dit moment zijn we facultair bezig het PhD-beleid per afdeling zoveel mogelijk gelijk te trekken. Zo hebben alle promovendi nu al toegang tot de Erasmus Graduate School of Social Sciences and the Humanities en zijn een aantal cursussen gericht op wetenschappelijke integriteit en Open Science sinds 2024 verplicht. De faculteit is terughoudend geworden in het toelaten van beurspromovendi en doormiddel van one-pagers worden promotoren op de hoogte gebracht van de verschillen tussen beurspromovendi en reguliere promovendi. Op faculteitsniveau wordt op dit moment een evaluatie protocol ontwikkeld voor de go-no-go procedure na 9 maanden.
8. De commissie adviseert om een consistente beoordelingsmethode te ontwikkelen in overeenstemming met de SEP-vereisten om de kwaliteit van het onderzoek te monitoren en een beoordelingsprocedure vast te stellen die internationale vergelijking op elk moment mogelijk maakt.
De landelijke onderzoekskamer heeft de intentie om jaarlijks bijeen te komen, waar dit soort onderwerpen aan bod zullen komen.

Aanbevelingen aan de EUR

1. De commissie merkt op dat er grote stappen zijn gezet op onze transitie naar een meer onderzoeksgedreven afdeling en adviseert om passende ondersteuning te blijven bieden. Met name de externe financiering is minder toegenomen dan beoogd in de geëvalueerde periode.
Het verbeteren van onze onderzoekskwaliteiten en faciliteiten blijft een van onze facultaire prioriteiten voor de komende jaren. Hoewel we wel zorgen hebben over het financiële landschap zijn er recent belangrijke mijlpalen behaald op afdelingsniveau en facultair niveau. Hiertoe behoren de recente aanstelling van projectmanagers voor de sectorplangelden, nationale subsidies en EU-subsidies, en het aanstellen van een subsidieadviseur. De recent binnengehaalde 2^{de} en 3^{de} geldstroom subsidies met support van de Erasmus Research Services hebben sinds 2022 een totale omvang van 20.8 miljoen Euro.
2. Besteed meer aandacht aan de loopbaanontwikkeling van beginnende academici, met name met betrekking tot mogelijkheden voor promotiebegeleiding, en verschaft duidelijkheid over de criteria voor vooruitgang binnen het Erkennen & Waarderen programma.
Wij zijn zeer positief over de implementatie van het Erkennen & Waarderen programma binnen onze faculteit, wat onder andere de implementatie van verschillende functieprofielen omvat. We zijn actief bezig met de verdere implementatie op de werkvloer op teamniveau. Verwachtingsmanagement over (het gebrek aan)

doorgroeimogelijkheden (zoals ook beschreven staan in ons promotiebeleid) en de financiële middelen die nodig zijn om functieprofielen te realiseren zijn belangrijke punten. Het bespreken van de functieprofielen is sinds 2024 expliciet onderdeel van de facultaire Resultaat- en ontwikkelingscyclus. Wat betreft gelijke kansen om PhDs te begeleiden ondersteunen we dit van harte. Op teamniveau zal actief gekeken worden wat er gedaan kan worden om kansen zoveel mogelijk te spreiden. De startersbeurzen zijn daarbij een uitkomst, maar aandacht is ook nodig voor onze midcareer onderzoekers.

3. De commissie is zowel in hun universiteitoverstijgende en EUR-gerichte advies kritisch over de shift richting team- en themagedreven onderzoek. De commissie adviseert om zorg te dragen dat onderzoekers niet worden gedwongen in onderzoeksthema's en de kans blijven krijgen om hun eigen onderzoeksinteresse en expertise te blijven ontwikkelen.

Wij zien veel positieve gevolgen van de ingezette transitie richting team-, maatschappij- en themagedreven onderzoek. Onze investeringen in het stimuleren van disciplineoverstijgend onderzoek in verbinding met de stad en de praktijk heeft geleid tot nieuwe samenwerkingsmogelijkheden voor zowel junior als meer senior stafleden en tot een toename in regionale impact. Zoals hierboven aangegeven bij punt 4, blijft de balans tussen individueel versus teamgedreven en fundamenteel versus toepasbaar onderzoek belangrijk. De starters- en stimuleringsbeurzen zijn in zijn geheel gericht op ongebonden onderzoek en geven hier ruimte voor.

4. Hoewel de commissie opmerkt dat er uitstekend beleid voor Open Science is, zou de faculteit moeten overgaan op een verplichtstelling. Vooral jonge medewerkers zien Open Science als vanzelfsprekend. De commissie adviseert dan ook om in het bijzonder training te geven aan de meer senior medewerkers.

Wij ondersteunen dit advies van harte en wij streven ernaar op dit te realiseren. Open Science faciliteiten en support zijn toegankelijk voor iedereen, maar de uitvoering is nu grotendeels vrijwillig. Transitie hebben tijd nodig en het verplichtstellen van alle facetten van Open Science kan op dit moment ook averechts werken. De implementatie van de landelijke Guideline for the archiving of academic research for Faculties of behavioural and social sciences kan mede dankzij recent gerealiseerde EUR infrastructuur voor digitale archivering op korte termijn verplicht gesteld worden. Dit betekent dat voor elke publicatie een publication package gearhiveerd moet worden en waar mogelijk openbaar toegankelijk gemaakt (hiervoor is facultair hulpmateriaal ontwikkeld). We stimuleren daarnaast lidmaatschap van de Open Science Community Rotterdam en we overwegen de bespreking van Open Science activiteiten tijdens de jaarlijkse resultaat- en ontwikkelingsgesprekken verplicht te stellen.

5. Organiseer ondersteuning op het gebied van methoden en statistieken op een andere manier. Een cultuur van actieve samenwerking en partnerschap met collega's die expertise hebben op deze gebieden moet worden aangemoedigd, in plaats van deze expertise te beschouwen als een diensteneenheid.

Wij ondersteunen een cultuur van actieve samenwerking. Het organiseren van methodologische support via samenwerking zijn voor een aantal methodes gerealiseerd (via bijvoorbeeld het universitaire ESM netwerk, het VR netwerk en het MRI netwerk). Echter is de vraag om samenwerking met het Methode Team op dit moment groter dan de capaciteit.

6. De commissie merkt terecht op dat promotietrajecten soms verschillen afhankelijk van het type contract (beursaal, extern, in dienst) en adviseert om de ondersteuning voor promovendi zo gelijk mogelijk is te trekken ongeacht de aard van hun contract.
Wij ondersteunen dit advies ter harte. Zie onze reflectie bij punt 7 van de landelijke aanbevelingen.
7. Ons doel om talentmanagement te verbeteren door de introductie van een onderzoeksmaster is niet behaald vanwege twijfels over de financiële haalbaarheid ervan. De commissie adviseert om een onderzoeksmaster te ontwikkelen.
Wij staan achter dit advies, en zien veel meerwaarde in een onderzoeksmaster. Gekeken zal worden of de ruimte die de curriculumherziening genereert gebruikt kan worden voor de ontwikkeling van een onderzoeksmaster. Daarnaast vragen wij om een strategische investering van de Universiteit om de master te realiseren en worden actief samenwerkingen binnen de faculteit en met het EMC verkend.

Met vriendelijke groet,

Prof. dr. V.J.J.M. Bekkers
Decaan
Erasmus School of Social and Behavioural Sciences

Prof. dr. S. Denktas
Vice-Decaan Onderzoek
Erasmus School of Social and Behavioural Sciences

Dr. Daphne van de Bongardt
Directeur Department of Psychology Education and Child Sciences

Dr. Janna Cousijn
Programmadirecteur onderzoek Psychology
Department of Psychology, Education and Child Sciences