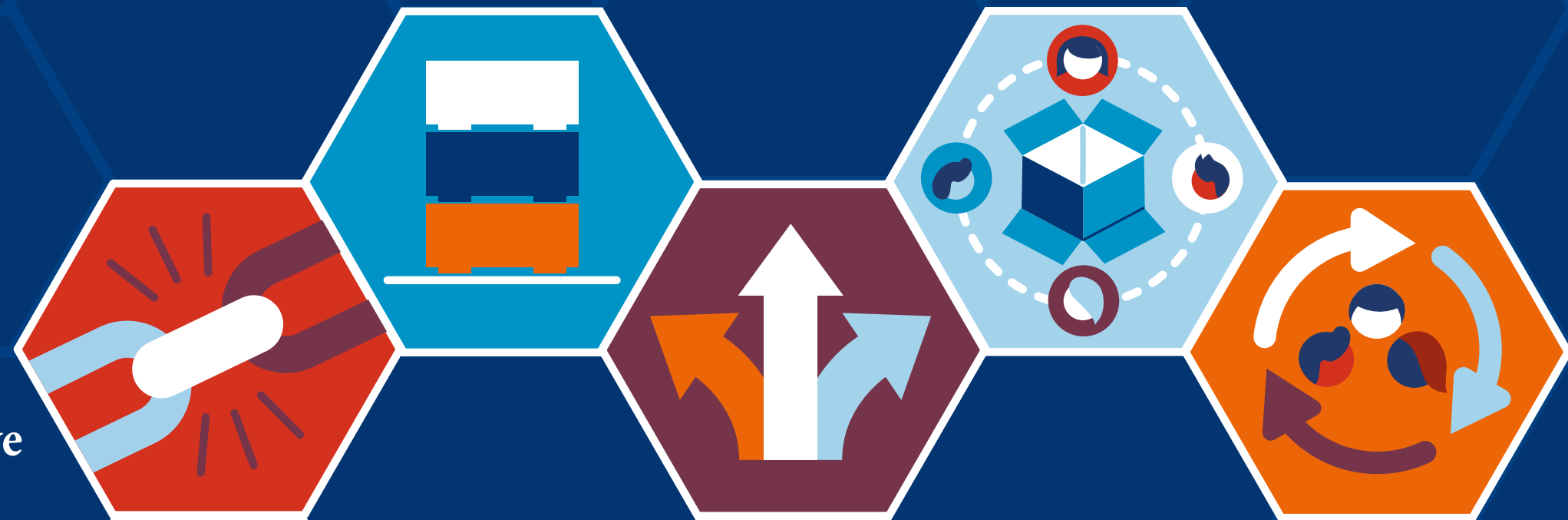


Strategisch Plan Instituut Psychologie

Strategic Plan Institute of Psychology

2023-2027

Een nieuwe
strategie:
Wat beweegt
ons?



A new
strategy:
What
drives us?



Universiteit
Leiden

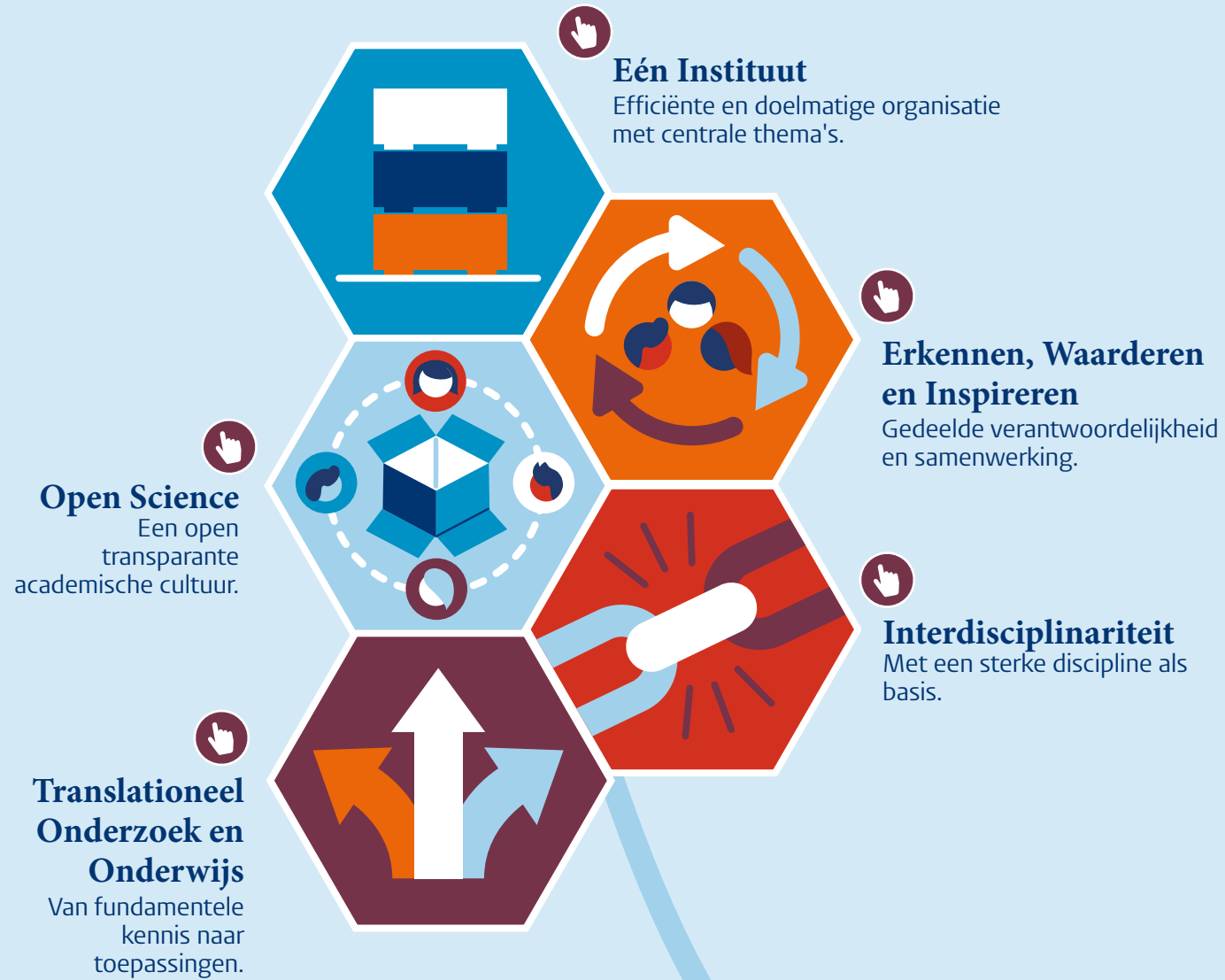
Inhoud

<u>Infographic</u>	3
<u>Het huidige speelveld</u>	6
<u>Onze missie</u>	6
<u>Onze kenmerken</u>	7
<u>Onze ambitie</u>	8
<u>Onze strategische speerpunten</u>	9
<u>1. Eén Instituut</u>	10
<u>2. Erkennen, Waarderen en Inspireren</u>	11
<u>3. Open Science</u>	12
<u>4. Een sterke discipline als basis voor interdisciplinariteit</u>	13
<u>5. Translationeel Onderzoek en Onderwijs</u>	14
<u>Onze inhoudelijke thema's</u>	15
<u>Gezondheid en Welzijn</u>	15
<u>Ontwikkeling en Leren</u>	15
<u>Sociaal-cognitief-affectieve Besluitvorming</u>	15
<u>Geavanceerde Gedragwetenschappelijke Methodes</u>	15
<u>Onze doelen en activiteiten</u>	16
<u>Onze bedrijfsvoering</u>	17
<u>Ons onderzoek</u>	20
<u>Ons onderwijs</u>	22

[For English
click here](#)

Een nieuwe strategie: Wat beweegt ons?

STRATEGISCHE SPEERPUNTEN



Ruimte voor nieuwe ontwikkelingen als open science en erkennen en waarderen.



DOELEN & ACTIVITEITEN



Inhoudelijke thema's

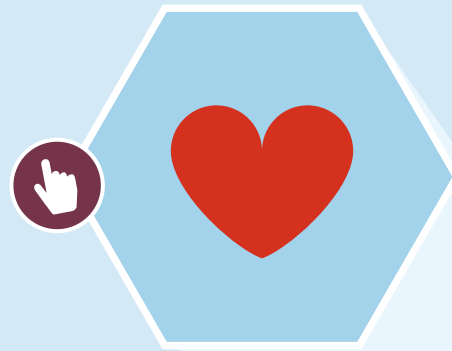
Sociaal-cognitief-affectieve Besluitvorming

Sociaal-psychologische, cognitieve en affectieve processen die ten grondslag liggen aan het nemen van beslissingen.



Gezondheid en Welzijn

Gedragwetenschappelijke determinanten en onderliggende mechanismen rond gezondheid en ziekte.



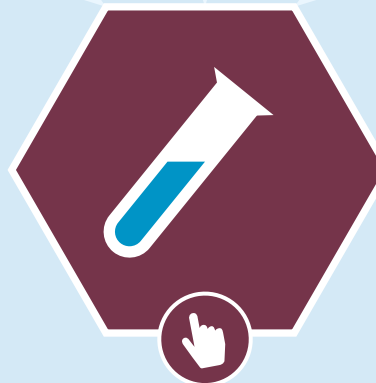
Ontwikkeling en Leren

Begrijpen en veranderen van ons gedrag en brein naarmate we ouder worden.



Geavanceerde Gedragwetenschappelijke Methoden

Fundamenteel en toegepast onderzoek naar innovatieve methoden, statistiek en data science



Een instituut met vooraanstaand onderzoek en onderwijs dat een verschil in de maatschappij weet te maken.

Dat is het Instituut Psychologie, en daar willen we aan blijven werken. Dit doen we in een maatschappelijke context vol kansen maar ook uitdagingen. Gedragsvraagstukken stonden nog nooit zo in de belangstelling. Tegelijkertijd zijn ook de universitaire wereld en de wereld om ons heen volop in beweging. Om de kansen optimaal te benutten en de uitdagingen het hoofd te bieden, willen we de koers bepalen voor een toekomstbestendig instituut. Daarom presenteren we hierbij onze gezamenlijke strategie, die in overleg met alle medewerkers tot stand is gekomen en waarin de richting van ons Instituut Psychologie is aangegeven voor de komende vijf jaar.

Het huidige speelveld

We leven in een wereld die steeds complexer is door de toename van meervoudige sociaal- en gedragswetenschappelijke problemen. Denk aan groeiende verschillen tussen bevolkingsgroepen op het gebied van gezondheid en welzijn, ontwikkeling en leren, maatschappelijke participatie en besluitvorming. Tegelijkertijd is er sprake van toenemende globalisering en digitalisering, die invloed heeft op de onderlinge verwevenheid van mensen, kennis en systemen.

In die maatschappelijke context staan we in de academische gemeenschap voor nieuwe uitdagingen, waaronder meer behoefte aan en vraag naar open science, erkennen en waarderen, (sociale) veiligheid en interdisciplinariteit.

De huidige ontwikkelingen bieden gedragswetenschappers naast uitdagingen ook veel kansen, in het bijzonder binnen het vakgebied Psychologie. Het menselijk gedrag staat immers meer dan ooit centraal. Aan de ene kant wordt dit gedrag als een belangrijke oorzaak van veel maatschappelijke problemen gezien, maar tegelijkertijd is het de sleutel naar mogelijke oplossingen voor onze samenleving.

Onze missie

De missie van het Instituut Psychologie is om leidend onderzoek en onderwijs op het gebied van psychologie en aanverwante gebieden te verrichten, waarmee we een positieve impact op de samenleving hebben. In ons instituut streven we ernaar om vanuit toonaangevend gedragswetenschappelijk onderzoek en onderwijs nieuwe generaties toe te rusten om in een mondiale samenleving het verschil te maken. Met ons onderzoek en onderwijs dragen we bij aan de oplossingen van vandaag en bereiden we de samenleving voor op de maatschappelijke ontwikkelingen van morgen.

Onze kenmerken

Het Instituut Psychologie heeft nationaal en internationaal een unieke en vooraanstaande positie, dankzij de gedragswetenschappelijke expertise op een breed terrein van academische en maatschappelijke toepassingsgebieden. De volgende kenmerken dragen bij aan de huidige sterke identiteit van het instituut:

- Wij voeren ongebonden, onafhankelijk en toonaangevend onderzoek en onderwijs uit met een breed scala aan gedragswetenschappelijke methoden waarbij fundamentele en toegepaste vraagstukken in elkaars verlengde liggen.

Er wordt veelvuldig samengewerkt op het snijvlak van fundamentele en toegepaste vraagstukken op een breed spectrum van onderzoeksgebieden. Daarnaast hebben we een veelomvattende bacheloropleiding en een breed aanbod aan masterspecialisaties. Hierbij vinden wij vrijheid in onderzoek en onderwijs essentieel.

- We beschikken over geavanceerde gedragswetenschappelijke en interdisciplinaire onderzoeksfaciliteiten.

Het instituut staat bekend om de nauwe en langdurige samenwerking met andere disciplines, zoals biomedische wetenschappen, life sciences en geesteswetenschappen. Dit heeft geresulteerd in een zeer gevarieerde en rijke infrastructuur met een groot potentieel voor verdere ontwikkeling van onderzoek en integratie met onderwijs.

- We onderhouden een rijk kennisnetwerk en we werken samen met externe partners.

In ons onderzoek en onderwijs werken we nauw samen met lokale, regionale en (inter)nationale partijen, zoals kennis- en onderwijsinstellingen en maatschappelijke partners. Daarnaast bundelen en delen we onze kennis en ervaring in verschillende gedragsexpertise- en behandelcentra.

- Binnen het instituut en in onze academische gemeenschap heerst een betrokken en gepassioneerde sfeer.

Medewerkers zijn gemotiveerd om actief bij te dragen aan de kwaliteit en organisatie van ons onderzoek en onderwijs en maken zich sterk om zich te ontplooien en ontwikkelen.

- We hebben een bestuursmodel voor gedeelde verantwoordelijkheid voor ons instituut.

Binnen dit model zijn de taken, rollen en verantwoordelijkheden verdeeld binnen zowel de primaire als de ondersteunende (bedrijfs)processen. Hiermee wordt de basis gelegd voor het bevorderen van samenwerking en het faciliteren van effectief en efficiënt beheer van ons Instituut. Daarnaast biedt het kansen aan medewerkers om bestuurlijke competenties te ontwikkelen.

Onze ambitie

Als instituut leiden we mensen op tot academische professionals die een kritische en waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de wereld om ons heen. We zijn in staat onderzoek en onderwijs aan te passen aan de behoeften van de maatschappij. Het instituut streeft naar voortdurende verbetering en ontplooiing op het gebied van onderzoek en onderwijs en de daaraan verbonden maatschappelijke uitdagingen. Dat gebeurt in een veilige en inclusieve omgeving voor alle medewerkers en studenten. Daarbij is er ruimte en aandacht voor nieuwe ontwikkelingen en onderwerpen als open science, erkennen en waarderen, diversiteit, (sociale) veiligheid en interdisciplinariteit.



Onze strategische speerpunten

De maatschappelijke en academische ontwikkelingen maken dat we voor nieuwe uitdagingen komen te staan bij het verrichten van toonaangevend onderzoek en onderwijs en het benutten van deze kennis voor en door de maatschappij. We werken aan een toekomstbestendig Instituut Psychologie met een open en reflectieve blik naar onszelf en de samenleving. Ons instituut kan antwoord geven op de specifieke maatschappelijke en academische uitdagingen. De vier Leidse academische kernwaarden (verbindend, vernieuwend, verantwoordelijk, vrij) staan centraal en vormen de basis voor een gezonde, stimulerende en veilige werkomgeving en voor het bouwen aan efficiënte bedrijfsprocessen binnen ons instituut.

Aansluitend hierop hebben we voor de komende jaren vijf strategische speerpunten geformuleerd.



Andrea Evers

‘Samen werken aan een gezamenlijk doel’

‘Met z’n allen werken aan een gezamenlijk doel, daar word ik heel blij van. Het is cruciaal dat we samen optrekken en ons naar buiten als één instituut profileren. Het komt de kwaliteit én de efficiëntie ten goede als de diverse secties van elkaar weten wat ze doen, qua onderwijs en onderzoek. Juist nu ook de samenwerking met allerlei partners steeds belangrijker wordt. Ik hoop dat betere samenwerking ook helpt om de werkdruk te verlagen, iets waarvan we allemaal zien dat het nodig is. De eerste stappen zijn al gezet. Met betere communicatie en gezamenlijke events bijvoorbeeld, en door te werken aan efficiëntie. Maar ook door procedures helderder te regelen en gezamenlijke afspraken te maken over bijvoorbeeld de verdeling van onderwijsuren of de manier waarop promoties en aanstellingen geregeld worden. Bij alles wat we doen zijn we zo transparant mogelijk en staan we open voor feedback. Ook dát hoort bij de nadruk op één instituut.’

Andrea Evers, hoogleraar Gezondheidspsychologie en wetenschappelijk directeur van het Instituut Psychologie



1. Eén Instituut

– Een verbindende en transparante organisatie

We bouwen verder aan één gezamenlijk instituut en streven naar een efficiënte en doelmatige organisatie waarin onderwerpen als transparantie, diversiteit, inclusie en samenwerking centraal staan, zowel intern als extern. We streven naar een instituut waar we breed samenwerken volgens een gedeelde visie en beleid. Dit vraagt om een cultuurverandering waarbij samenwerking tussen medewerkers en complementariteit van rollen en taken voorop staat. Met als uiteindelijk doel om door middel van kwalitatief hoogstaand onderzoek en onderwijs oplossingen te bieden voor maatschappelijke vraagstukken op het gebied van de publieke gezondheid, onderwijs en beleid. Hierbij is het betrekken van medewerkers uit alle lagen van de organisatie essentieel om tot breed gesteunde besluitvorming en onderbouwd beleid te komen.



‘Goed dat alle eilandjes verbonden zijn’

‘Werkdruk, onduidelijke procedures, persoonlijke ontwikkeling. Over dat soort onderwerpen kunnen PhD’ers veel vragen hebben. Daarom is een platform opgericht waarin alle PhD’ers van het instituut zijn vertegenwoordigd, om hun vragen en problemen te agenderen en voor hun belangen op te komen. Heel goed, die verbinding. Voorheen waren het allemaal eilandjes, en PhD’ers zijn een kwetsbare groep. We hebben een buddy-systeem, we organiseren social events. Alleen al het feit dat je elkaar leert kennen en ervaringen deelt is heel waardevol. Soms zit je ook met simpele vragen. Daarvoor zijn we nu een ‘starter guide’ aan het maken, met informatie over bij wie je met welke vragen terecht kunt. Het platform is een heel goed initiatief, maar we zijn er nog niet. Het zou bijvoorbeeld mooi zijn als ook de buitenpromovendi vertegenwoordigd zijn. Want ons doel is: voor elke PhD een goede werkomgeving.’

Cosima Nimphy, PhD kandidaat bij de sectie Klinische Psychologie vertegenwoordiger in het PhD-platform



2. Erkennen, Waarderen en Inspireren

– Gedeelde verantwoordelijkheid en samenwerking

Gezamenlijk werken we actief aan een open, veilige, gezonde en inspirerende leer- en werkomgeving, waarin studenten en medewerkers zich op verschillende manieren kunnen ontwikkelen, afgestemd op de individuele mogelijkheden van wat iemand wil en kan. Er dient meer ruimte te komen voor diverse carrièreprofielen ten aanzien van onderzoek, onderwijs, management en kennisbenutting, waarbij elk van deze profielen evenwichtig wordt gewaardeerd. Deze elementen staan centraal in het programma Erkennen en Waarderen als een van de speerpunten van ons instituut. Binnen ons instituut zorgen we dat iedereen zich welkom voelt en mee kan doen, ongeacht afkomst, identiteit, geaardheid of overtuiging, en waarderen we elkaars verschillen.



‘Een mensgerichte cultuur draagt bij aan het welzijn van alle medewerkers’

‘Als beleidsmedewerker onderzoek zie ik toe op de kwaliteit van het onderzoek dat wij doen. Daarbij spelen de condities waarin wij als universitaire gemeenschap werken een grote rol. Een competitieve onderzoekswereld geeft de verkeerde prikkels en is niet duurzaam. Met Erkennen en Waarderen willen wij dat doorbreken. In een cultuur van saamhorigheid, gelijkwaardigheid en openheid creëren we uiteindelijk samen meer impact. Bij Erkennen en Waarderen hoort ook een meer mensgerichte cultuur, wat bijdraagt aan het welzijn van alle medewerkers. Dat is ontzettend belangrijk. Niet voor niets is werkdruk een van de speerpunten van ons strategisch plan. Medewerkers ervaren hun werk als veeleisend, en dat heeft invloed op de kwaliteit van ons onderzoek. Een cultuurverandering is niet makkelijk en kost tijd. Maar het wordt een stuk gemakkelijker als we er gezamenlijk aan bijdragen. Daarom ben ik hoopvol nu Erkennen en Waarderen een rol heeft gekregen in het strategisch plan.’

Verena Ly, beleidsmedewerker onderzoek



3. Open Science

– Een open transparante academische cultuur

We streven naar toegankelijke, transparante, en (maatschappelijk) verantwoordelijke kenniscreatie en onderwijs. Open science weerspiegelt een manier van werken die gebaseerd is op een wederkerige, constructief kritische en open relatie tussen de academische wereld en de samenleving. Werken in een open, inclusieve, collegiale en transparante omgeving bevordert wetenschappelijke samenwerkingsverbanden van hoge kwaliteit en leidt tot constructieve input in een vroeg stadium en output die waardevol is voor de wetenschap en de samenleving. We stimuleren zoveel mogelijk de toepassing van open praktijken in alle stadia van kenniscreatie en datamanagement volgens de FAIR principes (Findable, Accessible, Interoperable and Reusable). Een open en transparante cultuur, efficiënt beleid, reflectief leiderschap en helder georganiseerde bedrijfsprocessen bevorderen de gezamenlijke besluitvorming. Bottom-up initiatieven, zoals de Open Science Community Leiden, waarin veel medewerkers van ons instituut participeren, spelen een belangrijke faciliterende rol.

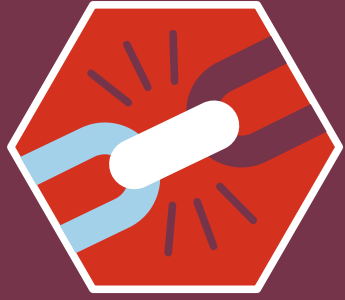


Anna van 't Veer

‘In de toekomst wordt open science de norm voor wetenschappelijk onderzoek’

‘Al jaren zet ik me in voor de kwaliteit van ons onderzoek, door meta-onderzoek, onderwijs en door community management. In 2018 stond ik aan de wieg van de Open Science Community Leiden. Daarin bieden we universiteitsbreed op een laagdrempelige en bottom-up manier de mogelijkheid om het ‘open werken’ in de vingers te krijgen: een learning community. Over de jaren heen zie ik de houding van onderzoekers ten aanzien van open science veranderen. Ik krijg nog zelden de waarom-vraag en steeds meer de hoe-vraag. Open science biedt veel voordelen. Als je vanaf de start van je onderzoek open werkt, krijg je feedback van anderen en voorkom je fouten. Dat scheelt tijd en heeft invloed op de kwaliteit van je werk. Daarnaast maakt het het proces van kenniscreatie eerlijker, bijvoorbeeld omdat data voor iedereen beschikbaar zijn. Het is nu zaak om het ook goed te erkennen en waarderen. In de toekomst gaat open science echt de norm voor wetenschappelijk onderzoek worden. Ik ben trots dat we daar binnen het Instituut Psychologie al behoorlijk in voorop lopen, zo hebben we bijvoorbeeld veel actieve leden binnen de community. Onze strategie onderstreept dat.’

Anna van 't Veer, universitair docent bij de sectie Methodologie & Statistiek



4. Een sterke discipline als basis voor interdisciplinariteit

– Interdisciplinariteit stimuleren voor onderzoek en onderwijs

Interdisciplinariteit in onderwijs en onderzoek vereist een sterke disciplinaire basis, bijvoorbeeld in het bachelor- en masteronderwijs en de onderzoeksprogramma's van onze verschillende secties. Naast onze focus op een sterk disciplinair fundament versterken we de samenhang tussen fundamenteel en toegepast onderzoek en onderwijs, gericht op individuele en maatschappelijke vraagstukken, bijvoorbeeld door kennisbenutting en co-creatie met externe (maatschappelijke) partners. Grote maatschappelijke uitdagingen zijn dusdanig complex dat een monodisciplinaire benadering nauwelijks antwoorden zal weten te bieden. Interdisciplinariteit is daarom in ons instituut in toenemende mate essentieel om oplossingen te vinden. Tegelijk kent dit type onderwijs en onderzoek juist extra uitdagingen. Zo vragen interdisciplinair onderzoek en onderwijs om nieuwe organisatievormen en faciliteiten, zoals interdisciplinaire labs, hubs, matching, kenniscentra etc. Als instituut werken we samen met talrijke maatschappelijke en academische partners, op lokaal (bijv. gemeente Leiden, LUMC Campus Den Haag), regionaal (bijv. LDE universiteiten en Medical Delta), nationaal (bijv. DSH voor sectorplannen, graduate schools, Zwaartekracht-programma's) en internationaal niveau (bijv. LERU en EUniWell).



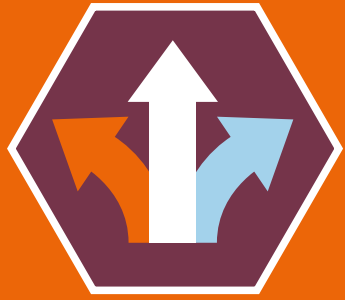
‘Om oplossingen te vinden is het cruciaal samen te werken’

Anke Klein en Sandra van Dijk zitten in hun functie als trekker en coördinator op het thema Healthy Society met hun neus boven op de vele interdisciplinaire samenwerkingen waar het instituut bij betrokken is.

Anke: ‘Het besef is er steeds meer dat co-creatie met alle betrokken partijen cruciaal is voor het oplossen van grote complexe vraagstukken van deze tijd.’ Sandra vult aan: ‘Dat is ook een van de doelen van het onlangs opgerichte Leiden Healthy Society Center. Daarin bundelen we onze krachten met de gemeente Leiden, Hogeschool Leiden, mbo, Naturalis en andere partijen om gezondheid en welzijn van Leidenaren te verbeteren en gezondheidsverschillen te verkleinen.’ ‘Het mooie aan dit soort initiatieven’, benoemt Anke, ‘is dat er door nauwe samenwerking met de praktijk meer kennis beschikbaar komt die écht gebruikt kan worden. Andersom komen thema's uit de maatschappij bij ons terecht, zodat wij die kunnen inzetten in ons onderzoek en onderwijs. Die wisselwerking is heel waardevol.’

Sandra van Dijk, universitair hoofddocent bij de sectie Gezondheids-, Medische en Neuropsychologie

Anke Klein, universitair hoofddocent docent bij de sectie Ontwikkelings- en Onderwijspsychologie



5. Translationeel Onderzoek en Onderwijs

– Van fundamentele kennis naar toepassingen

In het Instituut Psychologie richten we ons op onafhankelijk en ongebonden onderzoek en onderwijs dat zowel academisch als maatschappelijk impact heeft. Kenmerkend voor ons instituut zijn het gebruik van hoogwaardige gedragswetenschappelijke en geavanceerde statistische methoden, de inzet van technologieën (bijv. eHealth, VR) en het betrekken van verschillende vakgebieden (bijv. fMRI, psychofysiologie, gedragsbiologie). We combineren een sterke basis voor het ongebonden fundamentele onderzoek met een brede infrastructuur voor onderwijs, advies en concrete toepassingen waar burgers, beleidsmakers en studenten van kunnen profiteren. Medewerkers en hun teams of afdelingen integreren veelvuldig kennis uit fundamenteel en nieuwsgierigheid gedreven onderzoek en onderwijs met meer toegepast onderzoek en onderwijs gericht op individuele en maatschappelijke vraagstukken. Vaak gebeurt dit in samenspraak met en door middel van co-creatie met externe (maatschappelijke) partners. Dit zie je bijvoorbeeld terug in de activiteiten van de verschillende expertisecentra in ons instituut.



‘We brengen onze kennis naar de maatschappij’

‘Hoe brengen we kennis van de universiteit naar de maatschappij en andersom? Dat is een vraag waar ik me mee bezighoud. Heel tastbaar wordt dat in Leren met de Stad, een initiatief van de gemeente Leiden, de universiteit, de hogeschool en sinds enige tijd ook het mbo. In Leren met de Stad stellen we concrete vraagstukken centraal die op lokaal niveau spelen, bijvoorbeeld ‘hoe kunnen we kinderen motiveren om meer buiten te spelen?’. Het biedt uitstekende kansen voor meer praktisch en maatschappelijk betrokken onderwijs en translationeel onderzoek. Ik vind het belangrijk dat studenten in aanraking komen met de gedragsvraagstukken van mensen en organisaties buiten hun eigen bubbel. Dat kan in het klein beginnen in het eerste jaar en in hun master doorgroeien naar projecten die door co-creatie tot stand komen. Waarom dat belangrijk is? In de praktijk leer je zaken die in de collegezaal lastig aan te leren zijn. Het is een goede voorbereiding op de arbeidsmarkt. Bovendien is de lokale praktijk een superleuke leeromgeving. Ik zie het enthousiasme van studenten als ze daadwerkelijk impact maken.’

Coen Wirtz, universitair docent bij de sectie Sociale, Economische en Organisationspsychologie

Onze inhoudelijke thema's

Het Instituut Psychologie richt zich op innovatief en interdisciplinair onderzoek en onderwijs in de psychologie en aanverwante vakgebieden. Hierbij ligt de focus op zowel ongebonden als vraaggestuurd onderzoek en onderwijs, aansluitend bij relevante maatschappelijke onderwerpen van vandaag en morgen. Daarbij staan vier inhoudelijke thema's centraal: Gezondheid en Welzijn, Ontwikkeling en Leren, Sociaal-cognitief-affectieve Besluitvorming en Geavanceerde Gedragwetenschappelijke Methoden.

Gezondheid en Welzijn

Het thema Gezondheid en Welzijn draait om gedragwetenschappelijke determinanten en onderliggende mechanismen rond gezondheid en ziekte. Dit omvat psychosociale, biomedische en technologische factoren die relevant zijn voor het voorkomen, diagnosticeren en behandelen van mentale en lichamelijke problemen en aandoeningen. Met behulp van geavanceerde methoden en kennis ontwikkelen we gepersonaliseerde en digitale oplossingen om mentale en lichamelijke gezondheid en vitaliteit te bevorderen en kwetsbare groepen zo goed mogelijk te ondersteunen.

Ontwikkeling en Leren

Het thema Ontwikkeling en Leren richt zich op het begrijpen en veranderen van ons gedrag en brein naarmate we ouder worden, van kinderleeftijd tot adolescentie en van volwassen leeftijd tot ouderdom. Het doel is om te verhelderen hoe bijvoorbeeld kinderen en adolescenten zich ontwikkelen en leren en hoe ze reageren op hun omgeving, zowel in gezonde populaties als bij kwetsbare groepen. Binnen het instituut passen we deze kennis bijvoorbeeld toe in preventieprogramma's en de behandeling van jongeren en ouderen met mentale, cognitieve of lichamelijke problemen.

Sociaal-cognitief-affectieve Besluitvorming

Het thema Sociaal-cognitief-affectieve Besluitvorming richt zich op de sociaal-psychologische, cognitieve en affectieve processen die ten grondslag liggen aan het nemen van beslissingen, bijvoorbeeld op het gebied van werk, recht, financiën en duurzaamheid. Door inzichten over deze factoren van beslisgedrag te combineren met sociale en omgevingsfactoren helpen wij mensen met het nemen van betere beslissingen en het bevorderen van keuzes die het welzijn van mens en maatschappij vergroten. Dit kan bijvoorbeeld leiden tot betere beleidsvoorstellen die aansluiten bij menselijk gedrag, minder stress en betere financiële beslissingen, de-escalatie van conflicten en meer creativiteit en werkplezier bij het werken in een team.

Geavanceerde Gedragwetenschappelijke Methoden

Het thema Geavanceerde Gedragwetenschappelijke Methoden vormt een basis voor en een dwarsverband met de andere drie inhoudelijke thema's. Dit thema richt zich op het verbeteren van de gedragwetenschappen door middel van fundamenteel en toegepast onderzoek naar innovatieve methoden, statistiek en data science-benaderingen. Het uiteindelijke doel is om de kwaliteit van gedragwetenschappelijk onderzoek te verbeteren en om nieuwe statistische en data science methoden te ontwikkelen specifiek voor gedragwetenschappelijke en interdisciplinaire vraagstukken. Daarmee kunnen we beter inzicht krijgen in menselijk gedrag en gedragsverandering bevorderen, zodat we de complexe uitdagingen waarmee we als samenleving worden geconfronteerd beter kunnen begrijpen en aanpakken.

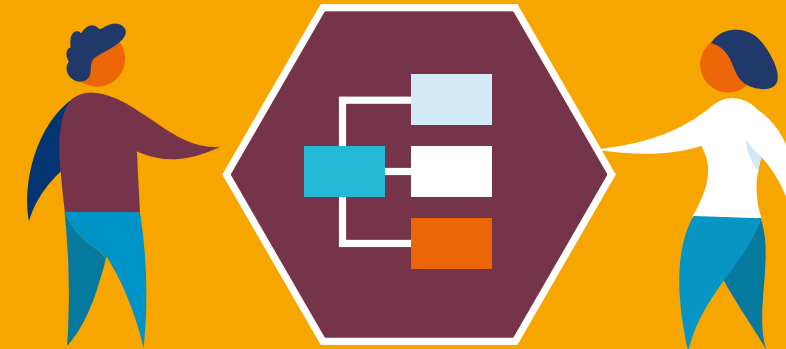


Onze doelen en activiteiten

In de periode van 2023 tot 2027 vertalen we de strategische speerpunten en inhoudelijke thema's van het instituut naar doelen en activiteiten op het gebied van bedrijfsvoering, onderzoek en onderwijs. Samen met alle medewerkers gaan we deze doelen en activiteiten uitwerken en regelmatig evalueren. Daarbij staan onderwerpen centraal zoals de bevordering van een inclusieve, diverse en veilige werkomgeving, vermindering van de werkdruk en het versterken van initiatieven op het gebied van erkennen en waarderen.



Ons onderzoek



Onze bedrijfsvoering

























Ons onderwijs

Onze bedrijfsvoering

We streven naar één instituut met een gezamenlijke visie en doelen. Het strategisch kader helpt daarbij, net als een sectieoverstijgende overlegstructuur. Zo'n overlegstructuur, waarin we meer met elkaar samenwerken, draagt ook bij aan een betere afstemming van onze processen op het gebied van personeelsbeleid, financiën en communicatie. Voor de aansturing van en transparantie binnen het instituut werken we met een heldere planning & control cyclus voor de personeelsplanning en financiën. De informatievoorziening voor medewerkers verbeteren we in een integrale communicatiestrategie. En regels en richtlijnen van onze organisatie communiceren we in een helder instituutsbeleid dat in lijn is met het centrale en facultaire beleid.

Transparantie en eenvormigheid zijn ook belangrijk bij het inzichtelijk maken van de capaciteit van personeel en onze gezamenlijke keuzes voor het onderliggende verdeelmodel voor onderwijs, onderzoek en valorisatie. We werken tevens aan gezamenlijke en heldere benoemings- en bevorderingsprocedures waarin ruimte is voor ieders talent en speciale aandacht voor een diverse community. Ook zorgen we voor een breed scholingsaanbod voor alle medewerkers.

Overzicht doelen en activiteiten bedrijfsvoering 2023-2027

Welk DOEL willen we bereiken?	Welke ACTIVITEITEN dragen hieraan bij?	Aan welk SPEERPUNT draagt dit bij?
Eén instituut met gezamenlijke visie en doelen.	Gezamenlijk opstellen, uitvoeren en monitoren van het strategisch kader.	    
Verbeteren (sectie-overstijgende) samenwerking in het instituut en tussen het instituut en faculteit.	Inrichten en implementeren van een (sectie-overstijgende) overlegstructuur in het instituut en tussen instituut en faculteit.	    
Verbeteren van de afstemming van processen op het gebied van HR, financiën en communicatie.	(Sectie-overstijgend) inrichten en implementeren van uniforme bedrijfsvoeringsprocessen, HR en financiën.	  
Optimaliseren heldere financiële besturing van het instituut aansluitend bij het facultaire raamwerk.	Implementeren heldere planning en control-cyclus met jaarplanning en geautomatiseerde processen.	 
Inzichtelijk maken (benodigde en beschikbare) capaciteit t.a.v. onderwijs, onderzoek en valorisatie (incl. onderliggend financieringsmodel).	Instituutsbrede afspraken t.o.v. inzet capaciteit (bv. 95% inzetbaarheidsmodel) en gebruik van een inzetplanningstool die deze processen inzichtelijk maakt.	    
Verbeteren transparantie en instituutsbrede eenvormigheid benoemingen en bevorderingen.	Herijken en implementeren van benoemings- en bevorderingsprocedures met toetsingscriteria.	 

-  EEN INSTITUUT
-  ERKENNEN & WAARDEREN, INSPIREREN
-  OPEN SCIENCE
-  INTERDISCIPLINARITEIT
-  TRANSLATIONEEL

Overzicht doelen en activiteiten bedrijfsvoering 2023-2027

Welk DOEL willen we bereiken?	Welke ACTIVITEITEN dragen hieraan bij?	Aan welk SPEERPUNT draagt dit bij?
Verhelderen en implementeren regels en richtlijnen huisvesting.	Opstellen eenduidig instituutsbeleid in lijn met het centrale en facultaire beleid.	
Opstellen eenduidig instituutsbeleid in lijn met het centrale en facultaire beleid.	Opstellen van een integrale communicatiestrategie.	    
Scholing voor medewerkers (bv. docenten, PhD-studenten en leidinggevenden).	Scholingsaanbod op maat voor alle medewerkers, passend bij functie en behoeften.	   
Stimuleren van een inclusieve, gezonde en veilige werkomgeving.	Monitoren van knelpunten en gezamenlijk werken aan passende oplossingen (bv. Q&A's en feedbacksessies, werkgroep diversiteit en inclusie).	 

Goede bedrijfsvoering is voor mij...

‘Consistentie, transparantie en eerlijkheid (gelijke kansen). Op die drie terreinen zitten we in een proces waarbij een duidelijke strategie een belangrijke stap is. Meer duidelijkheid over promotieperspectieven en vereisten voor de verschillende trajecten onder erkennen en waarderen (zoals kennis van het Nederlands voor specifieke trajecten) zijn essentieel. We moeten duidelijk zijn over diversiteit en inclusie. Dat gaat verder dan het inzichtelijk maken van het totaal aantal ‘diverse’ medewerkers.’

– **Zsuzsa Bakk**, universitair docent bij de sectie Methodologie en Statistiek en lid van de Young Academy Leiden



‘Door goede afstemming van vraag en aanbod in staat zijn ontzettend goed onderwijs te verzorgen. Ik geef leiding aan de vijftig docenten die de werkgroepen in de bachelor verzorgen. Per jaar heb je vier keer acht weken piekbelasting, en de uitdaging is om nog enige flexibiliteit in te bouwen, voor als er bijvoorbeeld docenten ziek zijn. We zijn superblij met een nieuwe planningstool, die ons helpt om de Afdeling Bacheloronderwijs verder te professionaliseren en daarmee de bedrijfsvoering nog meer te optimaliseren.’

– **Mischa de Rover**, universitair docent bij de sectie Klinische Psychologie en interim hoofd Afdeling Bacheloronderwijs (ABO)

‘Dat we met interne communicatie het werk van collega’s binnen het instituut ondersteunen. Dat willen we doen volgens een integrale communicatiestrategie, waarin de informatievoorziening aan medewerkers centraal staat. Een concreet voorbeeld is de nieuwe instituutnieuwsbrief, met nieuws vanuit de hele organisatie. Communicatie draagt eraan bij dat mooie plannen en nieuwe ontwikkelingen goed landen. Wij helpen dit zichtbaar te maken. Zo geeft communicatie het werk van collega’s vleugels.’

– **Charlotte Schultz**, communicatieadviseur

‘Dat onze processen gestroomlijnd zijn en uniform verlopen. Dat biedt efficiëntie en duidelijkheid en maakt dat medewerkers zich veilig, gestimuleerd en gewaardeerd voelen. Het heeft ook een positief effect op de inclusiviteit en werkdruk in onze organisatie. We zijn een groot instituut met zes secties en twee afdelingen. Uniforme bedrijfsvoering ondersteunt onze identiteit en het gevoel van medewerkers dat we echt één instituut zijn.’

– **Wiesje Zikkenheiner**, instituutsmanger HR

Ons onderzoek

Het onderzoek binnen het instituut wordt gestimuleerd door een open en verantwoorde wetenschapsbeoefening. Om dit te realiseren zetten we in op het versterken van processen rondom wetenschapsbeoefening, zoals datamanagement en preregistratie. Daarnaast bundelen we expertise op het gebied van methoden en statistiek om de onderzoekskwaliteit te verbeteren. Het onderzoeksbeleid maken we transparant en helder door de taken, rollen en bevoegdheden van medewerkers goed te formuleren en een instituutsbreed onderzoeksbeleid uit te werken.

We optimaliseren de communicatie tussen onderzoekers om een open en reflectieve onderzoekscultuur te bevorderen. Hierbij zetten we onder meer onderzoekscoördinatoren en interne communicatieplatformen in en organiseren we community events. Ook besteden we aandacht aan een open, veilige, gezonde en inspirerende leer- en werkomgeving voor PhD's. Dit doen we door het promovendibeleid en instituutsbrede uitwisseling te integreren en te versterken.

We zetten met verschillende initiatieven in op het stimuleren, versterken en zichtbaar maken van kennis voor de maatschappij. Denk aan citizen science, outreach, ontwikkeling van tools en training en advies aan externen. Het bundelen van krachten in kennis- en expertisecentra en het versterken van netwerken met externe partners dragen hieraan bij.

Goed onderzoek is voor mij...

'Als het begint met een maatschappelijk vraagstuk, bijvoorbeeld rond financiële stress bij jongeren. Zo'n probleem analyseren en concretiseren wij dan en onderzoeken we met verschillende methoden. Meestal in nauw contact met de betrokken partijen uit de praktijk. De kennis die we daaruit opdoen, vertalen we samen met deze partijen in interventies die we in veldexperimenten testen op effectiviteit. Je hebt daar het meer fundamentele onderzoek van je collega's in het lab hard bij nodig: dat is ook goed onderzoek en bovendien onmisbaar voor het ontwikkelen van interventies. Het bijzondere hier is dat we onze opgedane kennis direct toepassen en inzetten voor het creëren van impact in de maatschappij.'

– **Wilco van Dijk**, hoogleraar Economische Psychologie en haar toepassingen en directeur van het KPEG



'Onderzoek dat de toets van wetenschap en tijd doorstaat doordat het uitblinkt in transparantie en kwaliteit. Met transparantie bedoel ik dat het voldoet aan de criteria van open science en dat onderzoekers open communiceren over hypothese en uitkomsten. Met kwaliteit bedoel ik: is het onderzoek voldoende grootschalig en betrouwbaar, en hoe zit het met de criteria rondom replicatie? Het is goed dat we daarin meer als één instituut willen gaan opereren in plaats van tamelijk autonoom per afdeling.'

– **Michiel van Elk**, universitair hoofddocent bij de sectie Cognitieve Psychologie

Overzicht doelen en activiteiten onderzoek 2023-2027

Welk DOEL willen we bereiken?	Welke ACTIVITEITEN dragen hieraan bij?	Aan welk SPEERPUNT draagt dit bij?
Open en verantwoorde wetenschapsbeoefening.	Versterken processen wetenschapsbeoefening d.m.v. datamanagement, preregistratie.	
Opzetten effectief en efficiënt onderzoeksbeleid.	Uitwerken instituutsbreed onderzoeksbeleid, procedures (transparant en toegankelijk) en ondersteuning onderzoek i.s.m. faculteit.	
Uitwisseling van kennis en expertise tussen onderzoekers.	Verbeteren communicatie tussen onderzoekers, o.m. via onderzoekscoördinatoren en intern communicatieplatform.	
Open en reflectieve onderzoekscultuur.	Organiseren community events, bv. Q&A's, dialoogsessies en medewerkers-initiatieven.	
Versterken helderheid en transparantie onderzoeksbeleid.	Expliciteren van taken, rollen en bevoegdheden onderzoekers en OBP onderzoek.	
Versterken onderzoekskwaliteit.	Bundelen van expertise in methoden en statistiek.	
Stimuleren, versterken en zichtbaar maken van kennis voor de maatschappij.	Stimuleren en versterken zichtbaarheid met o.m. citizen science, outreach, ontwikkeling tools, training en advies externen.	
Actief ontsluiten kennis voor de maatschappij.	Krachten bundelen in kennis- en expertisecentra en versterken en verrijken van netwerken met externe partners.	
Bevorderen van open, veilige, gezonde en inspirerende leer -en werkomgeving voor PhD-studenten.	Integreren en versterken van het promovendibeleid bv. met instituutsbrede uitwisseling.	

- EEN INSTITUUT
- ERKENNEN & WAARDEREN, INSPIREREN
- OPEN SCIENCE
- INTERDISCIPLINARITEIT
- TRANSLATIONEEL

Ons onderwijs

We werken aan een inhoudelijk uitgebalanceerd en helder opgebouwd curriculum en ontwikkelen nieuwe instituutsbrede leerlijnen, zoals Scientific Integrity.

Een effectief en efficiënt onderwijsbeleid realiseren we met de uitwerking en het toegankelijk maken van een instituutsbreed beleid en bijbehorende procedures. Hierin expliciteren we taken, rollen en verantwoordelijkheden van docenten en ondersteunend en beheerspersoneel onderwijs. Ook optimaliseren we onderwijs-logistieke processen door heldere communicatie, bijvoorbeeld in een onderwijscoördinatorenoverleg en regulier overleg tussen instituut en facultaire diensten, inclusief ICT.

We bevorderen een inspirerende leer- en werkomgeving en stimuleren hierin de bijdrage van studenten. Om dat te bereiken bundelen en ondersteunen we best practices, versterken we actieve rollen voor studenten en bieden we een slimmer collegejaarrooster met de inzet van blended onderwijs.

De samenleving betrekken bij het onderwijs is tevens een belangrijke doelstelling. Dit doen we met hulp van best practices, en door projecten en onderwijs met maatschappelijke partners en andere onderwijsinstellingen te ondersteunen.

We bevorderen de aansluiting tussen bacheloropleiding en masteropleidingen, en tussen masteropleidingen en (klinische) vervolgoopleidingen. Dat doen we in nauwe afstemming met andere opleidingen in het land en door het contact met het werkveld te versterken.

Goed onderwijs is voor mij...



‘Als er voor studenten in het contactonderwijs meer te halen is dan uit een boek of het terugkijken van een hoorcollege. Ik heb voor mijn vak Advanced psychodiagnostics in children and adolescents meerdere interactieve video’s gemaakt van de verschillende fases van psychodiagnostiek: intake, testfase, eindgesprek. Aan de hand van vragen en onderlinge discussies over die videofragmenten maken studenten een ‘leerreis’ waarvan ze veel opsteken. Ze zijn hierdoor beter voorbereid om zelf de verschillende facetten van diagnostiek uit te voeren.’

– **Marieke Bos**, universitair docent bij Onderwijs- en Ontwikkelingspsychologie en programmacoördinator van de master Child & Adolescent Psychology

‘Onze belofte aan studenten waarmaken: hun echt de tools bieden om te kunnen leren wat we vinden dat ze moeten leren. We gaan er soms te veel vanuit dat studenten dingen vanzelf leren simpelweg door ze te doen. Een wetenschappelijk artikel kritisch lezen bijvoorbeeld. Sommige studenten lukt dat misschien, maar anderen helemaal niet. Dan kun je gefrustreerd raken over die studenten, maar je kan je ook afvragen of je hen wel voldoende onderwijst. Daarom ontwikkel ik nu online modules kritisch lezen, met goede resultaten tot dusver.’

– **Anouk van der Weiden**, universitair docent bij de sectie Sociale, Economische en Organisationspsychologie

‘Als iedereen zich maximaal kan inzetten in zijn rol. Docenten moeten zich op de inhoud kunnen concentreren. Daarvoor moeten de praktische dingen, de zalen en de roosters gewoon goed geregeld zijn. Dat scheelt ook in de werkdruk. Sinds ruim een jaar wordt daar heel hard aan gewerkt en steken we als onderwijscoördinatoren geregeld de koppen bij elkaar, en worden logistieke issues snel en centraal aangepakt. Volgens mij is de verbetering al binnen het hele instituut zichtbaar.’

– **Ineke van der Ham**, Hoogleraar Technologische vernieuwingen in de neuropsychologie en onderwijscoördinator bij de sectie Gezondheids-, Medische en Neuropsychologie

Overzicht doelen en activiteiten onderwijs 2023-2027

Welk DOEL willen we bereiken?	Welke ACTIVITEITEN dragen hieraan bij?	Aan welk SPEERPUNT draagt dit bij?
Bevorderen inhoudelijk uitgebalanceerd en helder opgebouwd curriculum.	Inzichtelijk maken samenhang onderwijs middels een curriculumtool.	
Versterken onderwijs op het gebied van open science.	Uitwerken nieuwe instituutbrede leerlijn Scientific Integrity.	
Bevorderen inspirerende leer- en werkomgeving.	Bundelen en ondersteunen best practices (bv. formatief toetsen en activerend onderwijs)	
Bevorderen van bijdrage door studenten aan een inspirerende leer- en werkomgeving.	Versterken van actieve rollen voor studenten (bv. mentoraat en samenwerking studievereniging)	
Bevorderen ruimte voor rust en voorbereiding in leer- en werkomgeving.	Slimmer collegejaarrooster en inzet blended onderwijs.	
Actief betrekken samenleving in het onderwijs.	Bundelen best practices, ondersteuning projecten en cursorisch onderwijs met maatschappelijke partners.	
Opzetten effectief en efficiënt onderwijsbeleid.	Uitwerken en toegankelijk maken instituutbreed onderwijsbeleid en procedures.	
Versterken helderheid en transparantie onderwijsbeleid.	Expliciteren taken, rollen en verantwoordelijkheden van docenten en OBP onderwijs.	
Verbeteren afstemming onderwijslogistieke processen.	Verbeteren communicatie, onderwijscoördinatorenoverleg en regulier overleg tussen instituut en facultaire diensten, inclusief ICT.	
Bevorderen aansluiting masterspecialisaties bij (klinische) vervolgopleidingen.	Nauwe afstemming met andere psychologie (vervolg)opleidingen en versterken van het contact met het werkveld.	

- EEN INSTITUUT
- ERKENNEN & WAARDEREN, INSPIREREN
- OPEN SCIENCE
- INTERDISCIPLINARITEIT
- TRANSLATIONEEL

Content

<u>Infographic</u>	25
<u>The playing field today</u>	28
<u>Our mission</u>	28
<u>Who we are</u>	29
<u>Our ambition</u>	30
<u>Our strategic priorities</u>	31
<u>1. One Institute</u>	32
<u>2. Recognition, Rewards and Inspiration</u>	33
<u>3. Open Science</u>	34
<u>4. A strong discipline as the basis for interdisciplinarity</u>	35
<u>5. Translational Research and Education</u>	36
<u>Our content themes</u>	37
<u>Health and Well-being</u>	37
<u>Development and Learning</u>	37
<u>Socio-Cognitive-Affective Decision-making</u>	37
<u>Advanced Behavioural Science Methods</u>	37
<u>Our goals and activities</u>	38
<u>Our operational management</u>	39
<u>Our research</u>	42
<u>Our education</u>	44

A new strategy: What drives us?

STRATEGIC PRIORITIES

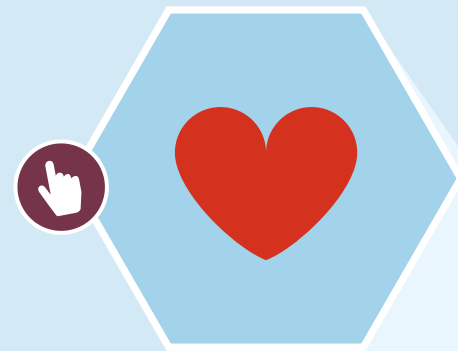


GOALS & ACTIVITIES



Content themes

Health and Well-being
Behavioural determinants and underlying mechanisms related to health and disease.



Socio-Cognitive-Affective Decision-making
Socio-psychological, cognitive and affective processes underlying decision making.



Development and Learning
Understanding and changing our behaviour and brain as we age.



Advanced Behavioural Science Methods
Fundamental and applied research on innovative methods, statistics, and data science approaches.





An institute that conducts leading research and education and that is able to make a difference in society.

That is the Institute of Psychology, and that is our mission. We operate in a societal context filled with opportunities, but also with challenges. Behavioural issues have never before been so much in the spotlight. At the same time, the academic world and the world around us are constantly in motion. To make optimal use of the opportunities and to tackle the challenges facing us, we want to chart the right course for a futureproof institute. This publication presents the strategy we have devised together with our staff that will determine the direction of our Institute of Psychology for the coming five years.

The playing field today

We live in a world that is becoming ever more complex as a result of the increasing prevalence of multiple social and behavioural problems and growing differences between population groups in terms of health and well-being, development and learning, societal participation and decision-making. At the same time, increasing globalisation and digitalisation are having an effect on the interconnectedness of people, knowledge and systems.

Against this background, we in the academic community are facing new challenges, including the greater need and growing demand for open science, recognition and rewards, (social) safety and interdisciplinarity.

Current developments in society not only present behavioural scientists with challenges; they also offer many opportunities, particularly within the field of Psychology. More than ever before, human behaviour is central to these issues. In one sense, this behaviour is regarded as a significant cause of many social problems, but at the same time it is the key to possible solutions for our society.

Our mission

The mission of the Institute of Psychology is to conduct top-level research and education in the area of psychology and related fields that will allow us to have a positive impact on society. At our institute, based on leading behavioural science research and education we strive to equip new generations to make a difference in a global society. With our research and education, we contribute to solutions for the problems of today and prepare society for the societal developments of tomorrow.

Who we are

The Institute of Psychology has a unique and leading position nationally and internationally thanks to our behavioural science expertise that has applications across a broad field of academic and societal areas. The following characteristics contribute to the strong identity that the institute currently enjoys:

- The institute conducts unbound, independent and leading-edge research and teaching using a wide range of behavioural science methods where basic and applied issues complement one another.

We engage in a high level of collaboration at the interface between fundamental and applied issues across a wide spectrum of research areas. We also have a comprehensive bachelor's programme and a broad range of master's specialisations. In all these areas, we firmly believe that freedom of research and education are essential.

- The institute has at its disposal advanced behavioural science and interdisciplinary research facilities.

The institute is known for its close and long-term cooperation with other disciplines, such as biomedical sciences, life sciences and humanities. This has resulted in a very varied and rich infrastructure with enormous potential for further developing our research and integrating research with education.

- The institute maintains a rich knowledge network and collaborates with a broad range of societal partners.

In our research and education we work closely with local, regional, national and international parties, such as knowledge and educational institutions and societal partners. We also bundle and share our knowledge and experience in various behavioural expertise and treatment centres.

- Our staff work with commitment and passion both within the institute and within the academic community.

They are motivated to contribute actively to the quality and organisation of our research and education, and are committed to advancing their personal and academic development.

- The institute applies a management model based on shared responsibility.

With this model, the tasks, roles and responsibilities are divided, within both the primary and the supporting operational processes. This lays the foundation for promoting cooperation and facilitating the effective and efficient management of our institute. Furthermore, it offers staff opportunities to develop management skills.

Our ambition

Our institute educates people to become academic professionals who can make a critical and valuable contribution to the world around us. We are able to adapt our research and teaching to the needs of society. Our institute continuously strives to improve and develop our research and teaching, and to address the related societal challenges, and we do this in an environment that is safe and inclusive for all our staff and students. There is room and attention for new developments and topics such as open science, recognition and rewards, diversity, (social) safety and interdisciplinarity.



Our strategic priorities

Developments within society and academia are presenting us with new challenges in providing leading research and education and applying this knowledge for and with society. Against this background, we are working on building a future-proof Institute of Psychology where we have an open and reflective mindset towards ourselves and society. Our institute is able to provide answers to specific societal and academic challenges. The four Leiden academic core values (connecting, innovative, responsible, free) are central principles here, and form the basis for a healthy, stimulating and safe work environment and for establishing efficient operational processes within our institute.

Based on this we have formulated five strategic priorities for the coming years.



Andrea Evers

‘Working together towards a shared goal’

‘All of us working together towards a shared goal: that makes me very happy. It’s vital that we all pull together and present ourselves to the outside world as one institute. It adds enormously to quality and efficiency if the different sections each know what the others are doing in terms of education and research. And that’s even more relevant now, when the collaboration with all kinds of partners is becoming ever more important. I hope that greater cooperation will also help to reduce the pressure of work: something that we all agree is a necessity.’

‘The first steps have already been taken. With better communication and shared events, for example, and by focusing on efficiency, but also by ensuring that procedures are clearer, and by making joint agreements about such issues as the distribution of teaching contact hours or how PhDs and appointments are organised. In everything we do, we are as transparent as possible and are open for feedback. That, too, is part of the emphasis on a single institute.’

Andrea Evers, Professor of Health Psychology and Scientific Director of the Institute of Psychology



1. One Institute

– A connecting and transparent organisation

We are working to create one collective institute and an efficient and effective organisation where topics such as transparency, diversity, inclusion and collaboration are key, both internally and externally. Our aim is to build an institute where we cooperate widely in line with a shared vision and policy. This calls for a cultural change that puts cooperation among staff and complementarity of roles and tasks at its core. Our ultimate aim is to use high-level research and education to generate solutions for societal issues in the area of public health, education and policy. In doing this, it is essential that we involve staff from all levels of the organisation to achieve broadly supported decision-making and well-founded policies.



Cosima Nimphy

‘It’s good that all the little islands are connected’

‘Pressure of work, unclear procedures, personal development: these are the issues that PhD candidates have a lot of questions about. That’s why we have set up a platform representing all PhD candidates at our institute, so that their questions and problems can be put on the agenda and we can make sure their interests are addressed. That level of connection is great. Before that, there were a lot of little islands, and PhD candidates are a vulnerable group.’

‘We have a buddy system, and we organise social events. Just getting to know one another and sharing experiences really makes a difference. Some of the questions people have may be quite simple, so to make things easier, we’re putting together a ‘starters guide’ that tells you who you can approach with different questions. The platform is a really great initiative, but we’re not there yet. It would be better if external PhD candidates were also represented. After all, our goal is to create a good working environment for all our PhD candidates.’

Cosima Nimphy, PhD candidate in the Clinical Psychology unit and representative of the PhD platform



2. Recognition, Rewards and Inspiration

– Shared responsibility and collaboration

We work together actively on shaping an open, safe and inspiring learning and working environment where students and staff are able to develop in different ways that reflect each individual's possibilities and what people are willing and able to do. More room is needed for diverse career profiles relating to research, education, management and knowledge utilisation, where each of these profiles is valued equally. These elements are at the heart of the Recognition and Rewards programme and as such are one of the priorities of our institute. We ensure that everyone within our institute feels welcome and can play a part, irrespective of origin, identity, orientation or belief, and we value one another's differences.



‘A people-oriented culture has a positive effect on the well-being of every member of staff’

‘As policy officer for research, I oversee the quality of the research we do. The conditions in which we work as a university community are a crucial factor here. It is clear that a competitive research world gives the wrong stimuli and is not sustainable in the longer term. Our aim is to use Recognition and Rewards to change that. Having a culture based on solidarity, equality and openness means we are ultimately able to create greater impact together. Recognition and Rewards also means a more people-oriented culture, which has a positive effect on the well-being of all our employees. The importance of that cannot be underestimated. Workload is one of the focal points of our strategic plan, and for very good reason. Employees experience their work as highly demanding, which has an impact on the quality of our research. Achieving a change of culture is no easy task, and it takes time. But it becomes a lot easier if we all contribute to that change. Now that Recognition and Rewards has been given a place in the strategic plan, I am very hopeful.’

Verena Ly, Policy Officer Research



3. Open Science

– An open, transparent academic culture

We strive for accessible, transparent and (societally) responsible knowledge creation and education. Open science reflects a way of working that is based on a reciprocal, constructively critical and open relationship between the academic world and society. Working in an open, inclusive, collaborative and transparent environment promotes high-quality scientific partnerships and leads to constructive input at an early stage and output that is valuable for academia and society. We encourage as far as possible the use of open practices at all stages of knowledge creation and data management in line with the FAIR principles (Findable, Accessible, Interoperable and Reusable). An open and transparent culture, efficient policies, reflective leadership and clearly organised operational processes promote shared decision-making. Bottom-up initiatives, such as the Open Science Community Leiden, in which many staff members from our institute participate, play an important facilitating role.

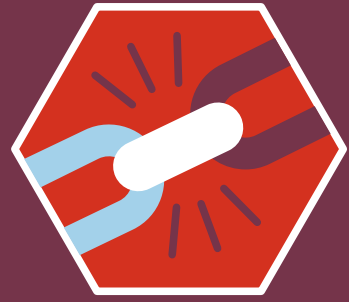


Anna van 't Veer

‘In the future, open science will be the norm for scientific research’

‘For years, I have been committed to promoting the quality of our research, through meta-research, teaching and community management. In 2018, I was involved at the very start of the Open Science Community Leiden. In this setting we offer university-wide opportunities for people to master ‘open working’ in an accessible and bottom-up way: a learning community. Over the years, I have seen researchers’ attitudes towards open science changing. These days, I rarely get the “why” question; it’s increasingly the “how” question that people ask. Open science has a lot of advantages. If you work in an open environment from the start of your research, you get feedback from others and avoid mistakes. That saves time and enhances the quality of your work. It also makes the process of knowledge creation fairer, at least in part because data is available to everyone. The important thing now is to recognise that and give it the value it deserves. Open science really is going to become the norm for future scientific research. I’m proud that within the Institute of Psychology we are already very much at the forefront of this movement, and that we have many active members within the Community. Our strategy really underlines that.’

Anna van 't Veer, Assistant Professor in the Methodology & Statistics unit



4. A strong discipline as the basis for interdisciplinary working

– Stimulating interdisciplinarity for research and education

Interdisciplinarity in education and research requires a strong disciplinary basis, for example in our bachelor's and master's education and in the research programmes of our different units. In addition to our focus on a strong disciplinary foundation, we also aim to strengthen the connection between basic and applied research and education, focusing on individual and societal issues by means of knowledge utilisation and co-creation with external partners in society. Today's big societal challenges are so complex that a monodisciplinary approach is unable to provide an adequate response. Interdisciplinarity is therefore increasingly essential for our institute to develop effective solutions. At the same time, this type of education and research poses extra challenges. Interdisciplinary research and education require new organisation structures and new facilities, such as interdisciplinary labs, hubs, matching, knowledge centres, etc. As an institute, we work together with numerous societal and academic partners at local (e.g. Leiden municipality, LUMC Campus The Hague), regional (e.g. LDE universities and Medical Delta), national (e.g. DSH for sector plans, graduate schools, Gravitation programmes) and international levels (e.g. LERU and EUniWell).



'If we want to find solutions, we have to work together'

Anke Klein and Sandra van Dijk in their roles as coordinators of the Healthy Society theme are at the forefront of the many interdisciplinary collaborations the institute is involved in.

Anke: 'There is a growing awareness that co-creation with all parties involved is crucial for resolving the big complex issues of the present day.' Sandra adds: 'This is also one of the goals of the Leiden Healthy Society Center that was set up recently. The Center is where we join forces with the Leiden municipality, the Leiden University of Applied Sciences, Vocational Secondary Education (MBO), Naturalis and other parties to improve the health and well-being of the people of Leiden, and to reduce the inequalities in people's health.' 'The great thing about initiatives like this,' Anke points out, 'is that close cooperation with practitioners and other stakeholders generates additional knowledge that can really be put to good use. It works the other way round, too: themes from society reach us that we can use in our research and teaching. That interaction is very valuable.'

Sandra van Dijk, Associate Professor in the Health, Medical and Neuropsychology unit
Anke Klein, Associate Professor in the Developmental and Educational Psychology unit



5. Translational Research and Education

– From fundamental knowledge to applications

Our focus in the Institute of Psychology is on independent and unbound research and education that have both academic and societal impact. Our institute typically engages in high-quality behavioural science and advanced statistical methods, the use of technologies (e.g. eHealth, VR) and the involvement of different disciplines (e.g. fMRI, psychophysiology, behavioural biology). We combine a strong basis in unbound fundamental research with a broad infrastructure for education, advice and concrete applications that can benefit other stakeholders, such as citizens, policy-makers and students. Staff and their teams or departments integrate broad knowledge from basic and curiosity-driven research and education with more applied research and education directed at individual and societal issues. This often takes place in association with and by means of co-creation with external (societal) partners. This is clearly visible in the activities of the different expertise centres in our institute.



‘We take our knowledge to society’

‘How do we take the knowledge held within the university out into society, and vice versa? That’s a question that keeps me occupied. It becomes very tangible in Learning with the City, an initiative of the municipality of Leiden, Leiden University, the Leiden University of Applied Sciences, and for some time now, also Vocational Secondary Education. In Learning with the City, we focus on concrete issues at local level, such as “How can we motivate children to play outside more?” This initiative offers excellent opportunities for more practical and socially engaged teaching and translational research. I believe it is important for students to be exposed to the behavioural issues of people and organisations outside their own bubble. This can start small in the first year and grow into projects developed through co-creation in their master’s. So, why is that important? You learn things in practice that are difficult to learn in the lecture hall. It’s also good preparation for the job market. Not only that, local practice is a super-fun learning environment. I see just how enthusiastic students are when they actually have an impact.’

Coen Wirtz, Assistant Professor in the Social, Economic and Organisational Psychology unit

Our content themes

The Institute of Psychology is committed to conducting innovative and interdisciplinary research and education in psychology and related fields. The focus is on both unbound and demand-driven research and education that reflect and respond to relevant societal topics of today and tomorrow. We have designated four specific themes: Health and Well-being, Development and Learning, Socio-Cognitive-Affective Decision-making and Advanced Behavioural Science Methods.

Health and Well-being

The Health and Well-being theme revolves around behavioural scientific determinants and underlying mechanisms relating to health and disease. This includes psychosocial, biomedical and technological factors relevant to preventing, diagnosing and treating mental and physical problems and conditions. Using advanced methods and knowledge, we develop personalised and digital solutions to promote mental and physical health and vitality so that we can support vulnerable groups in the best possible way.

Development and Learning

The Development and Learning theme focuses on understanding and modifying our behaviour and brain as we age, from childhood to adolescence and from adulthood to old age. The aim is to explain, for example, how children and adolescents develop and learn and respond to their environment, both in healthy populations and in vulnerable groups. We apply this knowledge within our institute, including in prevention programmes and in the treatment of young and elderly people with mental, cognitive or physical problems.

Socio-Cognitive-Affective Decision-making

The Socio-Cognitive-Affective Decision-making theme focuses on the social-psychological, cognitive and affective processes underlying decision-making, in such areas as work, the law, finance and sustainability. By combining insights into these factors of decision-making behaviour with social and environmental factors, we help people make better decisions and promote choices that enhance the well-being of people and society. This can lead, for example, to more fitting policy proposals that are better aligned with human behaviour, a reduction in stress and more appropriate financial decisions, as well as the de-escalation of conflicts and facilitation of greater creativity and job satisfaction in team-based working.

Advanced Behavioural Science Methods

The theme of Advanced Behavioural Science Methods forms a basis for and cross-links with the other three themes. This theme focuses on improving behavioural science through fundamental and applied research on innovative methods, statistics and data science approaches. The ultimate goal is improve the quality of behavioural science and to develop new statistical and data science methods specifically for behavioural science and interdisciplinary issues. This will allow us to gain greater insight into human behaviour and promote behavioural change so that we are better able to understand and address the complex challenges we face as a society.

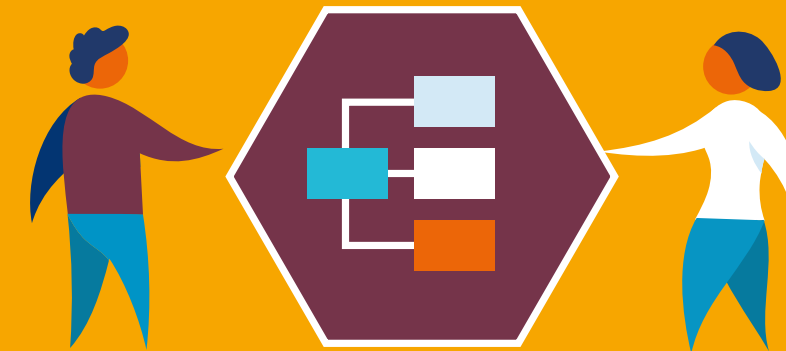


Our goals and activities

In the period from 2023 to 2027, we will translate the institute's strategic priorities and substantive themes into goals and actions in the areas of operations, research, and education. We will work together with all our staff to define these goals and actions and will evaluate them on a regular basis. The focus will be on promoting an inclusive, diverse and safe working environment, reducing work pressure and strengthening initiatives in the field of recognition and rewards.



Our research



Our operational management



Our education

Our operational management

Our aim is to create a united institute with a shared vision and goals. The strategic framework we have drawn up will help us to achieve this, supported by a shared governance structure. This kind of structure, in which we collaborate more with each other, helps ensure that our processes in the areas of personnel policy, finance and communication are better harmonised. In terms of management and transparency within the institute, we work with a clear planning and control cycle for personnel planning and finances. We optimise the provision of information to staff by applying an integrated communication strategy, and our organisation's rules and guidelines are communicated in a clear institute policy that is in line with central and faculty policy.













Transparency and uniformity are also important in making capacity visible and in our shared decisions on the underlying allocation model for education, research and valorisation. We are also working together on uniform and clear appointment and promotion procedures which take account of everyone's talents and the desire for a diverse and adaptive community. We also offer all staff a comprehensive range of training courses.

Overview of goals and activities for operational management 2023-2027

What GOAL do we want to achieve?	Which ACTIVITIES contribute to this goal?	To what PRIORITY AREA does it contribute?
One institute with shared vision and goals.	Joint drafting, implementation and monitoring of the strategic framework.	
Improve (across units) cooperation in the institute and between the institute and faculty.	Setting up and implementing an (across units) meeting structure in the institute and between the institute and faculty.	
Improve the alignment of HR, finance and communication processes.	(Across units) design and implementation of uniform operational processes for HR and finance.	
Optimise clear financial management of the institute in line with the financial framework of the faculty.	Implementing clear planning & control cycle with annual planning and automated processes.	
Provide insight into (required and available) capacity with regard to education, research and valorisation (including underlying financing model).	Institute-wide agreements regarding deployment of capacity (e.g. 95% employability model) and use of a deployment planning tool that provides insight into these processes.	
Improve transparency and institute-wide uniformity in appointments and promotions.	Reviewing and implementing appointment and promotion procedures with assessment criteria.	

- ONE INSTITUTE
- RECOGNITION & REWARDS, INSPIRATION
- OPEN SCIENCE
- INTERDISCIPLINARITY
- TRANSLATIONAL

Overview of goals and activities for operational management 2023-2027

What GOAL do we want to achieve?	Which ACTIVITIES contribute to this goal?	To what PRIORITY AREA does it contribute?
Clarify and implement rules and guidelines on housing.	Drafting an unambiguous institutional policy in line with central and faculty policy.	
Improve appropriate and timely information provision to employees.	Drafting an integrated communication strategy.	    
Training and education for (support) staff (e.g. teachers, PhD students, managers, chairs).	Providing tailored training opportunities for all staff, adjusted to their position and needs.	   
Promoting an inclusive, healthy and safe community.	Monitoring of bottlenecks and working together on suitable solutions (e.g. Q&A and feedback sessions, workgroup on diversity and inclusion).	 

To me, good operational management means...

‘Consistency, transparency and fairness (equal opportunities). In those three areas, we are in a process where a clear strategy is an important step. Greater clarity about PhD prospects and the requirements for the different pathways under Recognition and Rewards (such as knowledge of Dutch for specific tracks) are essential. We need to be clear about diversity and inclusion, and that goes beyond simply reporting on the total number of “diverse” staff.’

– **Zsuzsa Bakk**, Assistant Professor in the Methodology and Statistics unit and member of the Young Academy Leiden



‘Being able to provide excellent education by making sure that supply and demand are aligned. I supervise the fifty lecturers who provide the tutorials in the bachelor’s programmes. Every year, you have four times eight weeks of peak load, and the challenge is to still build in some flexibility, for when teachers are sick, for example. We are super happy with the new planning tool, which helps us to further professionalise the department of bachelor’s education and thereby optimising operational management even more.’

– **Mischa de Rover**, Assistant Professor in the Clinical Psychology unit and interim head of department of bachelor’s education (ABO)



‘That we support the work of our colleagues within the institute through our internal communication. We aim to do that in line with an integrated communication strategy, where the key focus is on giving our staff easy access to relevant information. A concrete example here is the institute newsletter that includes inputs from the whole organisation. Communication helps ensure that great plans and new developments achieve the success they deserve. We help make these plans and developments visible. By communicating effectively, we can showcase the work of our colleagues and help it flourish.’

– **Charlotte Schultz**, Communication Adviser

‘That our processes are streamlined and uniform. That gives efficiency and clarity, and means that staff feel safe and valued. It also has a positive effect on inclusiveness and pressure of work within the organisation. We are a large institute with six units and two departments. Uniformity in our operational management supports our identity and fosters the sense among our staff that we really are one institute.’

– **Wiesje Zikkenheiner**, Institute Manager HR

Our research

Research at our institute is promoted through open and responsible scientific practices. To facilitate this, we are committed to strengthening the processes around scientific practice, such as data management and preregistration. We also pool methodological and statistical expertise to improve research quality. We make our research policy transparent and clear by ensuring that the tasks, roles and competencies of staff members are properly formulated and by developing an institute-wide research policy.

We encourage an open and reflective research culture by optimising the communication between researchers. To this end, we engage research coordinators and internal communication platforms and organise a range of activities, including community events. We also focus attention on providing an open, safe, healthy and inspiring learning and working environment for PhDs. We do this by integrating and strengthening our PhD policy and facilitating institute-wide exchanges.

We deploy various (inter)disciplinary initiatives to stimulate and strengthen scientific knowledge and make this visible to society. These initiatives include citizen science, outreach, and the development of tools, training and advice for external parties. Collaborating with partners in knowledge and expertise centres and strengthening networks with external partners are also important contributing factors.

To me, good research means...

‘Starting from a societal issue, such as the financial stress suffered by young people. We analyse the problem in concrete terms and apply different methods to investigate it, usually in close contact with the parties involved in practice. Together with these parties, we translate the knowledge we gain into interventions that we test for effectiveness in experiments in the field. To do that, you need the more fundamental research of your colleagues in the lab: that is also good research and moreover it’s indispensable for developing effective interventions. What’s particularly special here is that we can apply the knowledge we acquire directly to create impact in society.’

– **Wilco van Dijk**, Professor of Economic Psychology and its Applications, and Director of the Knowledge Centre for Psychology and Economic Behaviour (KPEG)



‘Research that withstands the test of science and time because it is excellent in both transparency and quality. What I mean by transparency is that it meets the criteria for open science and that researchers communicate openly about their hypothesis and the outcomes. And what I mean by quality is whether the research is sufficiently large scale and reliable, and what the criteria are relating to replication. It’s a very positive move to operate more as a single institute rather than as separate autonomous departments.’

– **Michiel van Elk**, Associate Professor in the Cognitive Psychology unit

Overview of goals and activities for research 2023-2027

What GOAL do we want to achieve?	Which ACTIVITIES contribute to this goal?	To what PRIORITY AREA does it contribute?
Open, responsible scientific practice.	Strengthening scientific processes (data management, preregistration).	
Effective and efficient research policy.	Developing institute-wide research policy and procedures (transparent and accessible) and research support in collaboration with the faculty.	
Exchange of knowledge and expertise between researchers.	Improving communication between researchers, including through research coordinators, internal communication platform.	
Open, reflective research culture.	Organising community events, e.g. Q&As, dialogue sessions and employee initiatives.	
Strengthen clarity and transparency of research policy.	Making explicit tasks, roles and powers of researchers and OBP research.	
Strengthen research quality.	Bundling expertise in methods and statistics.	
Stimulate, strengthen and enhance the visibility of knowledge for society.	Stimulating and strengthening visibility of citizen science, outreach, development of tools, training and advice for external parties, etc.	
Actively unlock knowledge for society.	Joining forces in knowledge & expertise centres, and strengthening and enriching networks with external partners.	
Promote an open, safe, healthy and inspiring learning and working environment for PhDs.	Integrating and strengthening the PhD policy, e.g. strengthening institute-wide exchange.	

- ONE INSTITUTE
- RECOGNITION & REWARDS, INSPIRATION
- OPEN SCIENCE
- INTERDISCIPLINARITY
- TRANSLATIONAL

Our education

We are working on a balanced and clearly structured curriculum while developing new institute-wide learning paths, such as Scientific Integrity.

We ensure that our education policy is effective and efficient by developing and making accessible an institute-wide policy and related procedures, where the tasks, roles and competencies of teaching, support and management staff are made explicit. We also optimise the logistics processes that support our teaching by ensuring that these are clearly communicated, for example in an education coordinator consultation and regular discussions between institute and faculty services, including ICT.

We work to promote an inspiring learning and working environment and encourage students to contribute to this. To this effect, we pool and support best practices, empower active roles for students and offer a smarter course timetable that makes use of blended learning.

Involving society in education is also an important objective. We do this with the help of best practices, and by supporting projects and education with societal partners and other educational institutions.

We strive for clear alignment between our bachelor's and master's programmes, and between the master's and more advanced (clinical) programmes. We do this in close coordination with other national programmes and by building stronger contacts with the professional field.

To me, good education means...



'Keeping our promise to students: to really give them the tools to be able to learn what we think they need to learn. We sometimes over-assume that students will learn things automatically, simply by doing them: making a critical reading of a scientific article, for example. Some students will be able to do that, but others won't. You can get frustrated with the students in such cases, but you can also ask yourself whether you have taught them well enough. That's why I am now developing online modules in critical reading, and the results so far have been very positive.'

– **Anouk van der Weiden**, Assistant Professor in the Social, Economic and Organisational Psychology unit

'That students gain more from contact hours than when they learn from a textbook or follow a lecture online. For my Advanced Psychodiagnostics in Children and Adolescents programme I have made a number of interactive videos of the different stages of psychodiagnostics: the intake, test phase, and final interview. Through questions and mutual discussions on these video clips, students go on a "learning journey" from which they learn a lot. They are then better prepared to perform the various aspects of diagnostics themselves.'

– **Marieke Bos**, Assistant Professor in the Developmental and Educational Psychology unit and programme coordinator of the master's in Child & Adolescent Psychology

'When everyone can really immerse themselves in their role. Lecturers have to be able to focus on the substance of their teaching, which means that the practical issues, like the rooms and the timetables, have to be properly organised. That also has a beneficial effect on work pressure. We have been working very hard on this for over a year now, and we regularly put our heads together as programme coordinators, so that logistical issues are addressed quickly and centrally. I think the improvement can already be seen throughout the institute.'

– **Ineke van der Ham**, Professor of Technological Innovations in Neuropsychology and teaching coordinator in the Health, Medical and Neuropsychology unit

Overview of goals and activities for education 2023-2027

What GOAL do we want to achieve?	Which ACTIVITIES contribute to this goal?	To what PRIORITY AREA does it contribute?
Promote content-balanced and clearly structured curriculum.	Providing insight into the cohesion of education through a curriculum tool.	
Strengthen education in the field of open science.	Elaboration of a new institute-wide learning pathway: Scientific Integrity.	
Promote inspiring learning and working environment.	Bundling and supporting best practices (e.g. formative assessments and activating education).	
Promote the contribution of students to an inspiring learning and working environment.	Strengthening active roles for students (e.g. mentorship, cooperation student association).	
Promote space for rest and preparation in the learning and working environment.	Smarter academic year and use of blended education.	
Actively involving society in education.	Bundling best practices, and supporting projects and courses with collaboration with social partners.	
Establish effective and efficient education policy.	Elaborating and making accessible institute-wide education policy and procedures.	
Strengthen clarity and transparency in education policy.	Making explicit the tasks, roles and responsibilities of teachers and OBP education.	
Improve coordination of educational logistics processes.	Improving communication, education coordinator meetings and regular consultation between institute and faculty services, including ICT.	
Stimulate connection between master's and (clinical) follow-up education tracks.	Close connection to other psychological (postdoctoral) education tracks and strengthening contact with the work field.	

- ONE INSTITUTE
- RECOGNITION & REWARDS, INSPIRATION
- OPEN SCIENCE
- INTERDISCIPLINARITY
- TRANSLATIONAL