

Eerste selectieronde Vernieuwingsimpuls
Een kwalitatieve evaluatie van het selectieproces
Eindrapport

Paul Vermeulen
Jeroen Bos

B2426

Leiden, 20 april 2001

VOORWOORD

In de zomer van 2000 heeft de eerste ronde van de Vernieuwingsimpuls zijn beslag gekregen. Na een voordracht door de universiteiten en een selectieronde door NWO, kregen 43 onderzoekers voor vijf jaar de beschikking over een onderzoeksbudget, waarmee zij vernieuwend onderzoek kunnen uitvoeren.

Het selectieproces dat heeft geleid tot de 'uitverkiezing' van deze 43 kandidaten is onderwerp van deze evaluatie. Het *aandragen van verbeterpunten voor de volgende rondes van de Vernieuwingsimpuls, met name op het gebied van de selectie van kandidaten* is daarbij het voornaamste doel.

Voor deze evaluatie hebben interviews plaatsgevonden met de diverse betrokken partijen: NWO, VSNU, LPP, het Ministerie van OCenW en enkele universiteiten. Verder heeft er onder de doelgroep (met name postdoc onderzoekers) een schriftelijke enquête plaatsgevonden, gevolgd door enkele groepsgesprekken. Het onderwerp bleek te leven. De respons op de enquête was hoog en leidde tot verschillende extra reacties vanuit de doelgroep, de verschillende instellingen waren zeer meewerkzaam en de belangstelling voor de groepsgesprekken was groot. Tevens willen we hier de begeleidingscommissie, bestaande uit dhr. Maessen (NWO), dhr. De Vries (VSNU), mevr. Van den Heuvel (KNAW) en dhr. Lagendijk (LPP), bedanken voor hun snelle en constructieve reacties tijdens de verschillende stadia van het onderzoeksproces.

In dit rapport wordt verslag gedaan van de verzamelde onderzoeksgegevens. Zoals gezegd gaat het daarbij primair om de selectieprocedure en de knelpunten die daarbij door de verschillende partijen in het eerste jaar van de Vernieuwingsimpuls zijn ervaren. Tevens worden enkele suggesties voor verbetering aangedragen, die veelal ook afkomstig zijn uit het veld.

Jeroen Bos
Projectleider

Leiden, 20 april 2001

INHOUDSOPGAVE

	Pag.
Samenvatting en conclusie	i
1	
Achtergrond en probleemstelling	1
1.1 Opzet en verloop van de evaluatie	1
1.2 Leeswijzer	3
2	
De communicatie over de Vernieuwingsimpuls	4
2.1 Bekendmaking van de Vernieuwingsimpuls	4
2.2 Doel, opzet en selectiecriteria	5
2.3 Afwijzing en honorering	7
2.4 Conclusies	8
3	
De selectieprocedure door de universiteiten	9
3.1 Behandeling van de aanvragen	9
3.2 Gehanteerde selectiecriteria	10
3.3 Randvoorwaarden	11
3.4 Overige factoren van invloed op de selectie	13
3.5 Conclusies	15
4	
De selectieprocedure door NWO	17
4.1 Selectieprocedure	18
4.2 Hanteren van de selectiecriteria en afwijzing	20
4.3 Overige factoren	22
4.4 Conclusies	22
5	
De Vernieuwingsimpuls als beleidsinstrument	24
Bijlage	
Onderzoeks- en responsverantwoording	26

SAMENVATTING EN CONCLUSIE

In deze evaluatie staat de procedure van de eerste selectieronde van de Vernieuwingsimpuls centraal. Het *aandragen van verbeterpunten voor de volgende rondes van de Vernieuwingsimpuls, met name op het gebied van de selectie van kandidaten* is het voornaamste doel dat deze evaluatie dient. De belangrijkste onderzoeksvraag is derhalve: *In hoeverre heeft de uitvoering van de selectie voor de Vernieuwingsimpuls gevolgen gehad voor de toegankelijkheid en uitkomsten van het selectieproces?*

Het is belangrijk hier als eerste op te merken dat het initiatief van de Vernieuwingsimpuls over het algemeen door de doelgroep goed gewaardeerd wordt. Hierbij moet bedacht worden dat de Vernieuwingsimpuls als instrument dat de doelgroep een perspectief biedt op een vaste aanstelling door de doelgroep wel beschouwd wordt als een druppel op een gloeiende plaat. De postdocs worden geconfronteerd met een voortdurende onzekerheid als gevolg van een opeenvolging van tijdelijke contracten binnen de universiteiten.

In het selectieproces voor de eerste ronde van de Vernieuwingsimpuls heeft zich, ondanks de waardering voor het initiatief Vernieuwingsimpuls, een aantal praktische knelpunten voorgedaan. Daarbij gaat het om uiteenlopende zaken, waardoor een eenduidig antwoord op bovenstaande onderzoeksvraag moeilijk te geven is. Bovendien zijn de universiteiten in het eerste jaar van de Vernieuwingsimpuls nogal verschillend omgegaan met zowel de communicatie als de wijze van selecteren, waardoor een eendimensionale conclusie geen recht zou doen aan die diversiteit. De kansen op het voordragen van een kandidaat bij NWO verschillen daardoor per universiteit en per faculteit. De indruk bestaat echter bij de geïnterviewde contactpersonen van de universiteiten en bij sommige deelnemers aan de groepsgesprekken dat er in de tweede ronde van de Vernieuwingsimpuls op deze punten het één en ander is verbeterd.

Informatievoorziening

Duidelijk is dat in het eerste jaar van de Vernieuwingsimpuls niet alles in de informatievoorziening goed is verlopen. Vooral de universiteiten/ faculteiten communiceerden (volgens de respondenten) niet duidelijk over de opzet van de selectieprocedure en vooral niet over de reden van afwijzing van een voorstel. Het tweede jaar lijkt met name de communicatie over de opzet op sommige faculteiten beter te zijn gegaan. Van de niet-gehonoreerde kandidaten vindt 55 procent dat NWO onvoldoende duidelijk heeft gemaakt waarom de aanvraag is afgewezen.

Perspectief op de vaste aanstelling

Een aantal vermoedens en signalen vooraf wordt in deze evaluatie bevestigd. Zo heeft het *perspectief op de vaste aanstelling* inderdaad geleid tot verwarring en tot een beperking van de toegang tot de selectie van bepaalde kandidaten. Voor de doelgroep ontstaat op dit punt een dilemma. Het perspectief op de vaste positie in de wetenschappelijke staf is enerzijds een situatie die bijna iedereen in de doelgroep nastreeft, maar anderzijds vormt zij in sommige gevallen een niet te nemen barrière. Dat laatste lijkt vooral in de alfa-wetenschappen het geval

te zijn. Over het handhaven van deze eis van het perspectief op een vaste aanstelling is de doelgroep dan ook verdeeld. Op basis van deze evaluatie is echter geen bredere conclusie te trekken dan dat in ieder geval duidelijk moet zijn hoe het zit met deze randvoorwaarde. De universiteiten geven verder wel aan dat wanneer er een perspectief op een vaste baan gegeven moet worden, zij dan in ieder geval op de één of andere manier bij de selectie betrokken willen

en moeten zijn. Dan raakt het programma immers aan hun personeelsbeleid. Hoe de selectie er in de toekomst ook uit komt te zien, duidelijk is dat er op dit punt volkomen helderheid moet bestaan.

Selectiecriteria

De onderstaande tabel toont aan welk selectie criterium volgens de doelgroep in de selectie door de universiteiten en door NWO het zwaarst heeft gewogen.

Tabel I Welk criterium heeft volgens u het zwaarst gewogen in de selectie door de universiteiten en door NWO?

	Universiteiten	NWO
Kwaliteit van de onderzoeker	59%	42%
Vernieuwende karakter van het onderzoeksvoorstel	27%	35%
Kwaliteit van het onderzoeksvoorstel	17%	32%

De universiteiten selecteren volgens de doelgroep vooral op de kwaliteit van de onderzoeker. De meningen van de kandidaten hierover zijn verdeeld, zo blijkt uit de groeps gesprekken. Enerzijds heeft men begrip voor het feit dat vanwege het te bieden toekomstperspectief in de regeling de universiteiten vooral oog hebben voor de kwaliteit van de onderzoeker en minder voor het vernieuwende karakter van het voorstel. Anderzijds vreest men daardoor weer onder het 'juk van de oude garde' te moeten werken, die misschien wel geen begrip heeft voor de vernieuwende ideeën van de nieuwe generatie. Bij NWO is de volgorde van de wijze waarop de selectiecriteria worden gehanteerd volgens de doelgroep hetzelfde. Wel valt op dat de verschillen bij NWO kleiner zijn en er volgens de doelgroep meer aandacht is voor het vernieuwende karakter van het onderzoeksvoorstel.

Vrouwen in de Vernieuwingsimpuls

Een ander, meer zichtbaar punt uit de eerste selectieronde is het lage aantal *vrouwen in de Vernieuwingsimpuls*. Uit deze evaluatie komt de verklaring voor dat lage aantal niet naar voren. Er zijn wel suggesties ter verbetering, zoals meer aandacht voor kinderopvang of het werken in deeltijd om arbeid en zorg beter te kunnen combineren en het in het selectieproces verminderen van de nadruk op buitenlandervaring en het aantal publicaties. Deze suggesties gaan minder ver dan het reserveren van een aantal plaatsen voor vrouwelijke kandidaten, een optie die ook in de groeps gesprekken is genoemd.

'Politieke' overwegingen in het selectieproces

Een belangrijk punt dat in deze evaluatie naar voren komt zijn de *'politieke' processen* die in de selectieprocedure aan de universiteiten een rol kunnen spelen. De doelgroep maakt zich daar zorgen over. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het naar voren schuiven van bepaalde kandidaten (het bekende 'vriendje van de prof'), het (on)bewust niet informeren of lager

prioriteren van minder gewenste kandidaten, de voorkeur van de universiteit of faculteit van aanvragen uit meer gevestigde vakgroepen, de verdeling over de universiteiten en dergelijke. Een open tender bij NWO kan deze problemen (in ieder geval gedeeltelijk) ondervangen, maar dan zal het zeer duidelijk moeten zijn wat er van het voorstel gevraagd wordt aan inbedding bij een universiteit. Bovendien moet in dat geval geen quotering per universiteit worden gehanteerd.

Selectieprocedure NWO

De *doelgroep* is over de *selectieprocedure* door NWO redelijk tevreden, met uitzondering van de terugkoppeling van de reden van afwijzing. Over het algemeen hebben de kandidaten het idee dat ze hun voorstel in de interviews voldoende hebben kunnen toelichten, dat ze afdoende konden reageren op de referenten en dat de selectiecommissie over genoeg informatie beschikte om het voorstel goed te kunnen beoordelen. Daarbij zijn degenen van wie het voorstel uiteindelijk is gehonoreerd positiever in hun oordeel dan de afgewezen kandidaten.

Samenstelling NWO-selectiecommissies

Een deel van de doelgroep plaatst vraagtekens bij de *samenstelling van de selectiecommissies*. Met name hadden veel kandidaten het idee dat er op hun specifieke terrein weinig kennis in de commissie aanwezig was, bijvoorbeeld maar in de persoon van één vakgenoot. Daardoor moet het in hun ogen erg moeilijk zijn geweest de verschillende criteria te vergelijken, vooral als het gaat om vernieuwing. Uit de doelgroep kwam in de evaluatie een viertal suggesties voor een andere samenstelling van de commissies: zoveel mogelijk buitenlanders, wetenschapsjournalisten of afgevaardigden van R&D afdelingen uit het bedrijfsleven, het samenstellen van een *pool* van beoordelaars die zelf aangeven op welk voorstel ze ter zake kundig zijn en tenslotte de kandidaten zelf laten aangeven door welke commissie (in termen van wetenschapsgebied) ze beoordeeld willen worden.

Conclusies

Een eendimensionale conclusie doet, zoals opgemerkt, niet geheel recht aan de verschillende actoren en factoren die in dit onderzoek een rol spelen. Toch beschouwen we hier opnieuw de centrale vraag: *In hoeverre heeft de uitvoering van de selectie voor de Vernieuwingsimpuls gevolgen gehad voor de toegankelijkheid en uitkomsten van het selectieproces?*

De selectieprocedure bij de universiteiten heeft gevolgen gehad voor de toegankelijkheid van het selectieproces. Uit dit onderzoek blijkt dat de universiteiten/ faculteiten op hun eigen wijze de selectieprocedure vorm hebben gegeven. Dit heeft in de eerste ronde geleid tot verschillen in de kans om voorgedragen te worden bij NWO. In hoeverre deze verschillen uiteindelijk daadwerkelijk gevolgen hebben gehad voor de uitkomsten van het selectieproces is niet te zeggen.

Aanbevelingen

- Verbeter de communicatie over de afwijzing van voorstellen
- Wees helder over de vaste-baangarantie
- Probeer het aantal gehonoreerde vrouwen voor een Vernieuwingsimpuls te verhogen
- Probeer zoveel mogelijk 'politieke' overwegingen in het selectieproces te vermijden en voorkom dat (non-)communicatie onderdeel is van het selectieproces
- Denk na over veranderingen in de samenstelling van de NWO-selectiecommissies

Onderzoeksopzet

Voor deze evaluatie hebben interviews plaatsgevonden met de diverse betrokken partijen: NWO, VSNU, LPP, het Ministerie van OCenW en vier universiteiten. Verder heeft er onder de doelgroep (met name postdoc onderzoekers) een schriftelijke enquête onder 217 respondenten plaatsgevonden (met een respons van 64 procent), gevolgd door enkele groepsgesprekken. Het onderwerp leeft onder de doelgroep en de universiteiten. De respons op de enquête was hoog en leidde tot verschillende extra reacties vanuit de doelgroep, de verschillende instellingen waren zeer meewerkzaam en de belangstelling voor de groepsgesprekken was groot.

1 ACHTERGROND EN PROBLEEMSTELLING

“De voorzitters van KNAW, NWO en VSNU hebben in hun gemeenschappelijke verklaring van 27 april 1999 uitgesproken samen een sterke impuls te willen geven aan vernieuwing in zowel het wetenschappelijk als maatschappelijk geïnspireerde universitaire onderzoek.” Aldus het Wetenschapsbudget 2000 (Wie oogsten wil, moet zaaien). Dit gezamenlijk streven heeft geleid tot de Vernieuwingsimpuls. In de zomer van 2000 zijn daarvoor de eerste 43 aanvragen gehonoreerd.

In deze evaluatie staat de procedure van de eerste selectieronde van de Vernieuwingsimpuls centraal. Het *aandragen van verbeterpunten voor de volgende rondes van de Vernieuwingsimpuls, met name op het gebied van de selectie van kandidaten* is het voornaamste doel dat deze evaluatie dient.

Tijdens het eerste selectieproces kwamen er vanuit de doelgroep klachten over de procedure, met name in de fase, die tot de voordrachten van de universiteiten leidt. Het Landelijk Postdoc Platform (PP) heeft een Zwartboek aangelegd.¹ In dit Zwartboek zijn 22 gevallen opgenomen, waarin ervaringen van de doelgroep met de Vernieuwingsimpuls beschreven staan. Uit deze verhalen, die dus met name gaan over de selectieprocedure door de universiteiten, zijn twee soorten klachten te destilleren. De eerste klacht heeft betrekking op het laten prevaleren van ‘politieke’ overwegingen, zoals de machtsverhoudingen binnen de faculteit, boven de door NWO opgestelde selectiecriteria. De tweede klacht komt voort uit de koppeling van een “vastebaangarantie” aan de Vernieuwingsimpuls. Een aantal faculteiten of onderzoeksscholen kon dit perspectief op een vaste aanstelling over 5 jaar niet bieden. Kandidaten voor de Vernieuwingsimpuls kregen daardoor bij voorbaat te horen dat hun aanvraag, ongeacht de inhoud, niet werd voorgedragen door hun universiteit of faculteit. Deze en mogelijke andere onbedoelde neveneffecten worden in dit onderzoek nader onderzocht.

De centrale onderzoeksvraag luidt als volgt: *In hoeverre heeft de uitvoering van de selectie voor de Vernieuwingsimpuls gevolgen gehad voor de toegankelijkheid en uitkomsten van het selectieproces?*

1.1 Opzet en verloop van de evaluatie

Het onderzoek is half februari 2001 van start gegaan en heeft vorm gekregen door bij drie groepen op verschillende manieren informatie te verzamelen: de universiteiten en de beleidsmakers (NWO en het Ministerie van OCenW) en de doelgroep van de Vernieuwingsimpuls.²

¹ Dit is te vinden op: www.postdocplatform.nl

² Een uitgebreidere weergave van het onderzoeksproces en de responsverantwoording van de uitgevoerde enquête kunt u vinden in de bijlage.

De universiteiten

De ervaringen en meningen van de universiteiten ten opzichte van de Vernieuwingsimpuls zijn opgedaan door diepte-interviews te houden met een beleidsmedewerker van de VSNU en met de onderzoekscoördinatoren van vier universiteiten.

NWO en het ministerie van OCenW

Van de kant van de beleidsmakers zijn NWO en het ministerie van OCenW door middel van diepte-interviews bij de evaluatie betrokken.

De Vernieuwingsimpuls

Het *doel* van de Vernieuwingsimpuls is de vernieuwing en verjonging van het wetenschappelijk onderzoek. De *doelgroep* van de Vernieuwingsimpuls bestaat uit wetenschappers die hun kunde al hebben bewezen, in principe met een voltooide promotie, en die geen vaste aanstelling hebben bij een Nederlandse universiteit. Hun ideeën moeten bij voorkeur onorthodox en dwars zijn. Bovendien moeten ze in staat zijn zelfstandig een onderzoeksprogramma te formuleren en uit te voeren. De *subsidie* is in principe bestemd voor vijf jaar onderzoek en de premie bedraagt ongeveer f 300.000,- per jaar.

De kandidaten worden op drie *criteria* beoordeeld: de kwaliteit van de onderzoeker, het innovatieve karakter van het voorgestelde onderzoek en de kwaliteit van het onderzoeksvorstel. De *selectieprocedure* bestaat uit twee fasen: een voordrachtprocedure via de Nederlandse universiteiten en de selectie door NWO. De voordracht door de universiteiten dient gebaseerd te zijn op de drie selectiecriteria. In totaal hebben de universiteiten in 2000 154 kandidaten bij NWO voorgedragen. NWO heeft bij haar selectieronde uiteindelijk de aanvragen van 43 kandidaten gehonoreerd op basis van het onderzoeksvorstel, referentcommentaren en een interview met de kandidaten.

Als *randvoorwaarde* van de selectieprocedure geldt dat de helft van het aantal te honoreren kandidaten onderzoek moet verrichten in de *alfa- en gammawetenschappen*. Dit streven is gerealiseerd. Uit de eerste ronde zijn 21 kandidaten uit deze richtingen afkomstig. Als tweede *randvoorwaarde* geldt dat de betrokken universiteiten de kandidaat een duidelijk *positief perspectief* moet bieden op *voortzetting van de wetenschappelijk carrière* bij de universiteit tenzij de evaluatie in het voorlaatste jaar negatief uitvalt.

De doelgroep

De doelgroep van de Vernieuwingsimpuls is voor dit onderzoek onderverdeeld in vier subgroepen:

1. gehonoreerde kandidaten (zij hebben de selectieprocedure bij de universiteiten en bij NWO doorlopen en hebben de subsidie uiteindelijk toegewezen gekregen)
2. door de universiteiten voorgedragen kandidaten die door NWO zijn afgewezen (zij hebben eveneens het hele selectieproces doorlopen)
3. door de universiteiten afgewezen kandidaten (zij zijn niet voorgedragen aan NWO)
4. kandidaten die wel tot de doelgroep behoren, maar die geen aanvraag hebben ingediend (zij hebben verschillende redenen gehad om geen aanvraag in te dienen)

Een steekproef van 217 respondenten uit deze vier subgroepen is benaderd met een op de situatie van de groep afgestemde vragenlijst. Deze enquête geeft geen allesomvattend beeld van de hele doelgroep. De reden hiervoor is onder andere dat ook buitenlandse wetenschappers tot de potentiële doelgroep behoren. Het rapport heeft echter als doel eventuele knelpunten in de selectieprocedure te kunnen achterhalen, door bij een relatief groot aantal respondenten informatie te kunnen vragen. Van de doelgroepen die de selectieprocedure bij NWO hebben doorlopen is met een respons van

respectievelijk 93 (voor gehonoreerden) en 56 procent (voor afgewezenen) en een geheel bekende populatie wel een representatief beeld te schetsen. De percentages over de vier doelgroepen die in dit rapport worden genoemd geven een orde van grootte aan, waarmee bepaald kan worden of er een bepaald gewicht aan eventuele knelpunten moet worden toegekend. De gemiddelde respons van dit onderzoek is 64 procent, doordat 139 van de 217 vragenlijsten zijn geretourneerd.

Tijdens twee groepsgesprekken is vervolgens met in totaal 10 kandidaten (minimaal 2 uit elke subgroep) gediscussieerd over de ervaringen met en het nut van de Vernieuwingsimpuls. Deze groep is hiermee beperkt in aantal. Uitspraken die in de groepsgesprekken zijn gedaan kunnen dan ook niet per definitie als mening van de hele doelgroep worden gezien. Wel worden uitspraken gebruikt als mogelijke verklaringen voor of achterliggende gedachten bij bepaalde factoren.

Tevens is inzicht in de ervaringen en meningen van de doelgroep opgedaan door een diepte-interview met een vertegenwoordiger van het LPP.

1.2 Leeswijzer

Het rapport van de evaluatie is als volgt opgezet. In hoofdstuk 2 wordt de communicatie rondom de Vernieuwingsimpuls behandeld. De daaropvolgende twee hoofdstukken behandelen de selectieprocedures door respectievelijk de universiteiten en NWO. In hoofdstuk 5 komen tenslotte enkele meer algemene meningen van de betrokkenen over doel en opzet van de Vernieuwingsimpuls aan de orde. De belangrijkste bevindingen over de knel- en verbeterpunten vindt u in de samenvatting en conclusies, voorin dit rapport.

2 DE COMMUNICATIE OVER DE VERNIEUWINGSIMPULS

2.1 Bekendmaking van de Vernieuwingsimpuls

De Vernieuwingsimpuls is door NWO aangekondigd via haar internetpagina's en door het verspreiden van een brochure. Deze brochure is naar de Colleges van Bestuur van de universiteiten gestuurd, met daarbij een begeleidende brief. Tevens hebben veel wetenschappers de brochure thuis gestuurd gekregen (als hun naam bij NWO bekend was van eerdere projecten).

De universiteiten hebben intern zorggedragen voor een verspreiding richting decanen en directeuren van onderzoeksinstituten. Tevens heeft een vertegenwoordiger van de VSNU bij drie universiteiten voor decanen de Vernieuwingsimpuls toegelicht.

Uiteindelijk zijn het volgens de doelgroep in de meeste gevallen de hoogleraren en collega's geweest die hen geattendeerd hebben op het bestaan van de Vernieuwingsimpuls.

Tabel 2.1 Op welke manier hoorde u voor het eerst van de Vernieuwingsimpuls?

Via de decaan	8%	Via een aankondiging op intranet	1%
Via de hoogleraar	28%	Via een publicatie in een vakblad	3%
Via de brochure	16%	Via collega's	20%
Via de NWO op internet	5%	Anders	19%

Van de respondenten die een aanvraag hebben ingediend heeft bijna driekwart dat op eigen initiatief gedaan. Ruim een kwart is tot het schrijven van een voorstel uitgenodigd, door bijvoorbeeld een hoogleraar of decaan.

In iets meer dan de helft van de gevallen is aan de universiteit vóór het schrijven van het voorstel gesproken over het al dan niet in aanmerking komen voor de subsidie. In veruit de meeste gevallen heeft een dergelijk overleg geleid tot een aanmoediging om een voorstel te schrijven.

In ongeveer de helft van de gevallen is daarnaast vooraf met de kandidaat overlegd over de selectiecriteria en de kwaliteitseisen waaraan een aanvraag moest voldoen. Wanneer een dergelijk overleg plaatsvond, was dat in bijna driekwart van de gevallen met een hoogleraar en niet met de decaan of een facultaire/universitaire selectiecommissie.

Dat beeld werd bevestigd in de groeps gesprekken en de interviews aan de universiteiten. De communicatie met mogelijke kandidaten voor de eerste ronde van de Vernieuwingsimpuls vond vooral plaats vanuit de faculteiten en was weinig gestructureerd. De indruk bestaat dat dit in het tweede jaar van de Vernieuwingsimpuls bij sommige universiteiten is verbeterd. Zo zei een deelnemer van een groeps gesprek: *"we kregen dit jaar in ieder geval een email dat de Vernieuwingsimpuls weer in aantocht was"*.

Van de potentiële doelgroep (de respondenten uit groep 4) waren 12 van de 48 respondenten niet bekend met de Vernieuwingsimpuls. Naar de mening van de meeste respondenten had de hoogleraar (9 keer genoemd) of de directeur van de onderzoeksschool (4 keer genoemd) hen moeten attenderen op het bestaan van de Vernieuwingsimpuls. Volgens vier respondenten is het de verantwoordelijkheid van NWO, drie respondenten vinden het tenslotte de eigen verantwoordelijkheid om dergelijke zaken in de gaten te houden.

Van de overige 36 respondenten uit groep 4 geven 23 aan wel een aanvraag voor de Vernieuwingsimpuls te hebben overwogen, maar niet te hebben ingediend.

2.2 Doel, opzet en selectiecriteria

Doel en opzet

De communicatie over het doel en de doelgroep van de Vernieuwingsimpuls is volgens de meeste respondenten in het algemeen duidelijk geweest (zie tabel 2.2). Dat geldt niet voor de communicatie over de beoordelingscriteria en de opzet van de selectieprocedure door zowel de universiteiten als door NWO. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat een meerderheid van de respondenten die de procedure bij NWO heeft doorlopen wel tevreden is over deze communicatie.

Bij deelnemers aan de groepsgesprekken en de interviews bestaat de indruk dat de communicatie (over het doel, de opzet en de selectiecriteria) het tweede jaar van de Vernieuwingsimpuls beter is gegaan. Harde uitspraken kunnen hier evenwel niet over worden gedaan, aangezien de tweede ronde van de Vernieuwingsimpuls op moment van schrijven nog niet is afgerond.

Tabel 2.2 Percentage respondenten dat het **eens** is met de volgende stellingen over de communicatie over doel en opzet Vernieuwingsimpuls

	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Totaal
Het doel van de Vernieuwingsimpuls was voor mij meteen duidelijk	92%	68%	71%	75%	76%
Het was voor meteen duidelijk wie er voor de Vernieuwingsimpuls in aanmerking komen	69%	48%	48%	61%	56%
De beoordelingscriteria voor de Vernieuwingsimpuls waren voor mij meteen duidelijk	46%	36%	30%	39%	38%
Door mijn universiteit is goed gecommuniceerd over de opzet van de selectieprocedure	31%	48%	19%	17%	31%
Nwo heeft goed gecommuniceerd over de opzet van de selectieprocedure	54%	61%	11%	14%	39%

De gedeeltelijke onduidelijkheid over de doelgroep van de Vernieuwingsimpuls (voor 56 procent was dit 'meteen duidelijk') hangt volgens de respondenten uit de groepsgesprekken samen met de onduidelijkheid over het criterium 'kwaliteit van de onderzoeker'. Kwaliteit wordt vaak geïnterpreteerd als ervaring. Volgens de brochure kunnen ook niet-gepromoveerden voor de Vernieuwingsimpuls in aanmerking komen. Bij honorering bleek echter dat alleen gepromoveerden de subsidie kregen toegewezen. Een respondent zei: *"je moet gepromoveerd zijn, kijk*

maar naar de lijst gehonoreerden". Dat zorgde achteraf bij de doelgroep voor enige verwarring. Eveneens kwam in het groeps gesprek naar voren dat de alfa-gamma prioritering bij ten minste enkele bèta-wetenschappers de indruk heeft gewekt dat men slechts in tweede instantie in aanmerking zou komen voor een Vernieuwingsimpuls en het dus geen zin had een aanvraag in te dienen. We komen hier later in het rapport nog op terug.

Uit de groeps gesprekken bleek verder dat de ontevredenheid over de communicatie door de universiteiten breed van aard is. Er is met andere woorden geen specifiek knelpunt aan te wijzen: eerder was de communicatie de eerste ronde over het algemeen gebrekkig. Zo was het, nadat betrokkenen op het bestaan van de Vernieuwingsimpuls waren geweest, niet altijd duidelijk wat met de ingediende aanvraag zou gebeuren. Een voorbeeld hiervan: iemand diende een aanvraag bij de universiteit in en hoorde hier vervolgens niets meer van. Uiteindelijk kreeg de persoon een brief van NWO met een uitnodiging voor een gesprek, terwijl niet eens bekend was dat de aanvraag naar NWO was doorgestuurd.

Ruim een derde van het totaal aantal respondenten is het eens met de stelling dat de communicatie van NWO over de opzet van de selectieprocedure goed is geweest. Er is daarbij een duidelijk verschil tussen degenen die wel en niet door de universiteiten zijn voorgedragen. Van degenen die de selectieprocedure bij NWO hebben doorlopen is ruim de helft het met de stelling eens, bij degenen die niet door de universiteiten zijn voorgedragen is dat slechts een tiende.

Eén kandidaat van een niet VSNU-universiteit kreeg na indiening van een voorstel te horen dat alleen bij de VSNU aangesloten universiteiten in aanmerking kwamen. Die onduidelijkheid is in de tweede ronde overigens weggenomen.

De communicatie over het doel van de Vernieuwingsimpuls is dan weliswaar duidelijk (zie tabel 2.2), toch verschilt de interpretatie ervan in zekere mate (tabel 2.3). Volgens een ruime meerderheid van de respondenten is het stimuleren van vernieuwend onderzoek en het vasthouden van wetenschappelijk talent aan de universiteiten even belangrijk.

Tabel 2.3 Wat is volgens u het belangrijkste doel van de Vernieuwingsimpuls?

	Mee eens
Vernieuwend onderzoek stimuleren	12%
Talentvolle onderzoekers voor de universiteiten behouden	22%
Beide even belangrijk	59%
Anders	7%

Voor de universiteiten is, blijkens de gesprekken aldaar, de Vernieuwingsimpuls vooral gezien als een kans voor hen wetenschappelijk talent vast te houden. Ook daar komen we in het volgende hoofdstuk op terug.

Selectiecriteria

In de communicatie over de drie selectiecriteria voor de Vernieuwingsimpuls is een opvallend onderscheid waar te nemen. Zo was het voor ruim driekwart van de gehonoreerde kandidaten uit de informatie over de Vernieuwingsimpuls duidelijk wat verstaan werd onder vernieuwing, terwijl dit maar voor iets meer dan een derde van de door NWO afgewezen groep het geval was.

Voor de duidelijkheid over de kwaliteitseisen waar de onderzoeker aan moest voldoen bestaat een dergelijk verschil niet. Voor ruim tweederde van alle respondenten is dat duidelijk uit de beschikbare informatie. Over de kwaliteitseisen van het onderzoeksvoorstel bestaat met name bij de door NWO afgewezen groep onduidelijkheid: bijna tweederde vindt dit niet duidelijk tegenover een kwart van degenen wier voorstel is gehonoreerd.

Deze resultaten zijn te begrijpen vanuit de strategie dat de regeling niet al te zeer 'dicht getimmerd' moet zijn. Er moet in de Vernieuwingsimpuls volgens de opzet ruimte zijn voor talent uit onverwachte hoek. Dat maakt het moeilijk de kwaliteitseisen van de onderzoekers of het onderzoeksvoorstel vooraf duidelijk te omschrijven.

Met name uit de groepsgesprekken kwam echter een aantal kanttekeningen naar voren. Belangrijke vraag daarbij was inderdaad wat te verstaan valt onder 'vernieuwing'. Daar zijn geen objectieve maatstaven over vast te leggen en de vrees bestond voor onbegrip voor het vernieuwende karakter van een voorstel. Een enkeling had dit in de selectieprocedure bij NWO ook als zodanig ervaren.

De gedeeltelijke onduidelijkheid over de selectiecriteria kwaliteit van de onderzoeker en kwaliteit van het voorstel kwam ook in de groepsgesprekken naar voren. De subsidie van de Vernieuwingsimpuls wordt gebruikt om een onderzoeksgroep op te zetten. Om een dergelijke groep te kunnen leiden moet een onderzoeker veel kwaliteit/ ervaring in huis hebben. Dit kan men niet goed rijmen met de aankondiging in de brochure dat ook jonge, dwarse, niet gepromoveerden in aanmerking konden komen. Een andere respondent vermeldde dat vanuit zijn faculteit de nadruk gelegd werd op ruimte in het voorstel voor ten minste één aio-project.

2.3 Afwijzing en honorering

Met name als het gaat om de afwijzingen bestaat er de nodige ontevredenheid. Uit de groepsgesprekken en interviews kwam naar voren dat dit te maken had met in hoofdzaak twee factoren. Ten eerste een te summiere afwijzing: 'komt niet in aanmerking', 'niet vernieuwend genoeg'. Een tweede factor is dat er redenen genoemd werden die volgens de kandidaten niet ter zake deden. Daarvan worden ook in het Zwartboek van het LPP enkele voorbeelden gegeven, waarbij het vooral gaat om het perspectief op een vaste baan.

Tabel 2.4 Opvattingen over de communicatie Vernieuwingsimpuls

	Mee eens <i>Niet gehonoreerd</i> <i>Universiteiten</i>	Mee eens <i>Niet gehonoreerd</i> <i>NWO</i>	Mee eens <i>Gehonoreerd</i>
Binnen mijn faculteit/ universiteit is goed gecommuniceerd over mijn honorering/ afwijzing	10%	43%	62%
Nwo heeft goed gecommuniceerd over mijn honorering/ afwijzing	-	45%	92%

2.4 Conclusies

- Er blijkt bij een aantal vragen over de duidelijkheid van de communicatie en selectiecriteria een duidelijk verschil waar te nemen tussen degenen die wel of niet door hun universiteit bij NWO zijn voorgedragen of tussen degenen van wie de aanvraag uiteindelijk wel of niet is gehonoreerd. Een voor de hand liggende verklaring is, volgens ons, dat degenen die uiteindelijk niet in aanmerking kwamen ontevreden zijn en daarom negatiever over de communicatie zullen oordelen dan degenen voor wie het allemaal goed is afgelopen. Het omgekeerde is echter ook mogelijk. Doordat sommige (potentiële) kandidaten niet beschikten over goede informatie (hetzij doordat ze zelf enkele zaken niet goed hebben geïnterpreteerd of achterhaald, hetzij doordat ze op hun universiteit onduidelijke informatie verkregen) kan het zijn dat zij een minder goed voorstel hebben geschreven dan ze gedaan zouden hebben als ze wel over de goede informatie hadden beschikt.
- Duidelijk is dat in het eerste jaar van de Vernieuwingsimpuls niet alles in de informatievoorziening goed is verlopen. Vooral bij de faculteiten zat wat dat betreft een probleem. Het tweede jaar lijkt dit op sommige faculteiten al beter te zijn gegaan. De hierboven genoemde knelpunten over de communicatie verdienen weliswaar aandacht, maar zijn door de tijd en de tweede ronde voor de Vernieuwingsimpuls deels ook achterhaald. Belangrijk punt blijft wel de communicatie over de afwijzing van een voorstel, zowel door de universiteiten als door NWO.

3 DE SELECTIEPROCEDURE DOOR DE UNIVERSITEITEN

3.1 Behandeling van de aanvragen

De selectieprocedure voor de Vernieuwingsimpuls bestaat uit een selectie binnen de universiteit en vervolgens uit een selectie door NWO. Dit hoofdstuk behandelt de selectieprocedure binnen de universiteit. In de eerste ronde van de Vernieuwingsimpuls hebben de universiteiten de selectie op drie manieren aangepakt:

1. Enkele universiteiten hebben in eerste instantie *alle aanvragen doorgestuurd* naar NWO. NWO had echter een quotum ingesteld van maximaal 110-115 kandidaten voor alle universiteiten, die als gevolg hiervan met bijna 100 procent is overschreden. Een aantal universiteiten is daarom gevraagd voorstellen terug te nemen. Deze aanvragen zijn vervolgens veelal aangehouden voor de tweede ronde Vernieuwingsimpuls, voor zover dat toen nog van nut was voor de betrokkenen.
2. Andere universiteiten hebben *alleen de aanvragen doorgestuurd*, waarvan zij dachten dat deze een *redelijke kans* zouden maken in de selectieprocedure door NWO.
3. Tot slot is er een groep universiteiten die een verdeling van 1 of 2 plekken per faculteit hanteerde.

De aanvragen zijn bij de universiteiten op diverse manieren behandeld. Op sommige universiteiten hadden alle wetenschappers die een aanvraag indienden eerst een gesprek met de rector magnificus. In dit gesprek wilde de rector globaal horen wat de bedoeling van de aanvrager was en informeerde de rector de kandidaat over de gang van zaken. Na dit gesprek is de aanvraag beoordeeld door de onderzoekscommissie van het College van Bestuur. Deze commissies hebben in een aantal gevallen advies gegeven, zodat de aanvrager zijn voorstel nog kon aanpassen alvorens deze werd doorgestuurd naar het NWO. Op andere universiteiten hebben met de geselecteerde kandidaten proefgesprekken plaatsgevonden om hen voor te bereiden op het gesprek bij NWO.

Uit gesprekken met de contactpersonen bij de universiteiten bleek dat de selectie van aanvragen, voor zover die plaatsvonden, grotendeels op facultair niveau gebeurden. Dit beeld wordt bevestigd door de enquête: bijna tweederde van de respondenten diende de aanvraag op facultair niveau in. Een kwart van de respondenten geeft aan dat de aanvraag direct op universitair niveau bekeken werd. Voor de rest van de aanvragen geldt dat ze eerst door een hoogleraar of afdelingshoofd werden beoordeeld alvorens eventueel naar het College van Bestuur te worden doorgestuurd. Van deze minderheid vond iets minder dan de helft het bezwaarlijk dat ze hun voorstel niet rechtstreeks op persoonlijke titel bij bijvoorbeeld de decaan of het college van bestuur konden indienen.

Volgens een ruime meerderheid (een kleine tweederde) van de respondenten was er voldoende tijd beschikbaar om een kwalitatief goed voorstel te kunnen indienen bij de universiteit. Sommige kandidaten voor de Vernieuwingsimpuls zijn echter pas laat tot de ontdekking gekomen dat de subsidieregeling bestond. De tijd die daardoor beschikbaar was voor het indienen van een voorstel was beperkt.

3.2 Gehanteerde selectiecriteria

Naar eigen zeggen hebben de universiteiten in eerste instantie de aanvragen beoordeeld op de drie selectiecriteria. Sommige universiteiten hebben echter alle aanvragen meteen doorgestuurd naar NWO. Bij het aanhouden van kandidaten voor de tweede ronde zijn op aandringen van NWO met name pragmatische overwegingen gehanteerd, zoals de resterende duur van het tijdelijke contract van de kandidaat.

Volgens een meerderheid van de respondenten van de enquête hebben de universiteiten bij de beoordeling van de aanvragen in eerste instantie vooral gekeken naar de kwaliteit van de onderzoeker. Een kleine minderheid denkt dat de universiteiten vooral hebben geselecteerd op het vernieuwende karakter van het voorgestelde onderzoek (tabel 3.1).

Tabel 3.1 Welk criterium heeft volgens u het zwaarst gewogen in de selectie door de universiteit?

	%
Kwaliteit van de onderzoeker	59%
Kwaliteit van het onderzoeksvoorstel	27%
Vernieuwende karakter van het onderzoeksvoorstel	17%

Die bevinding strookt met de in het vorige hoofdstuk gemaakte opmerking dat de universiteiten de Vernieuwingsimpuls vooral zien als een kans om talent vast te houden. Verder is het begrijpelijk dat de universiteiten voor een project waarbij ze een duidelijk toekomstperspectief voor de kandidaat moeten bieden, ze de kwaliteit van die onderzoeker laten prevaleren boven de andere criteria. Het kan echter wel zo zijn dat door deze (weliswaar begrijpelijke) houding potentieel geschikte kandidaten niet tot de selectieprocedure van NWO doordringen.

Selectiecriteria uit de NWO brochure

De kandidaten en de voorgestelde onderzoeksplannen zullen worden beoordeeld op de volgende criteria:

Kwaliteit van de onderzoeker

- aanstekelijke fascinatie voor onderzoek of technologie
- overtuigingskracht
- wetenschappelijke vaardigheden blijkend onder meer uit proefschrift, publicaties en/ of andere wetenschappelijke verworvenheden
- in staat om leiding te geven aan onderzoekers en medewerkers

Innovatieve karakter van het voorgestelde onderzoek

- originaliteit van de vraagstelling
- vernieuwende elementen
- potentie tot een belangrijke bijdrage aan de wetenschap of technologie

Kwaliteit van het onderzoeksvoorstel

- uitdagend qua inhoud
- doeltreffend qua voorgestelde methode

Uit: NWO brochure Vernieuwingsimpuls

3.3 Randvoorwaarden

In de rondes van 2000 en 2001 genieten kandidaten uit de alfa- en gammawetenschappen de voorkeur, met behoud van de hoogste kwaliteitseisen. Het streven is om de helft van het aantal te honoreren kandidaten toe te wijzen aan de alfa- en gammawetenschappen. (Uit de NWO brochure).

De helft van de respondenten denkt dat de alfa-gammaprioritering redelijk tot veel invloed heeft gehad op het selectieproces van de universiteiten. Er is echter weer een verschil tussen degenen die wel en niet de procedure bij NWO hebben doorlopen. Van de NWO-kandidaten denkt meer dan de helft dat de alfa-gammaprioriteit redelijk tot veel invloed heeft gehad, van degenen die niet door hun universiteit zijn voorgedragen is dat een kwart.

De vermelding van "prioriteit voor alfa en gamma" is door sommige technische universiteiten in eerste instantie verkeerd opgevat. Zij dachten namelijk dat wetenschappers van hun universiteit op grond van deze prioritering slechts weinig kans maakten. Ook in het groepsgesprek kwam deze mening naar voren, zoals in hoofdstuk 2 werd aangegeven.

In de enquête is ook gevraagd naar de opvatting ten aanzien van deze randvoorwaarde. Daarbij treden - vrij voorspelbare - grote verschillen op naar gelang het wetenschapsgebied waarin men werkzaam is. Respondenten uit de gedrags- en maatschappijwetenschappen en de taal en cultuurwetenschappen vinden in overgrote meerderheid dat de alfa-gammaprioritering inderdaad van invloed moet zijn op het selectieproces. De technische en medische wetenschappen vinden in grote meerderheid van niet.

Een andere randvoorwaarde is het uitgangspunt dat: .. *de betrokken universiteiten de kandidaat een duidelijk positief perspectief bieden voor de voortzetting van de wetenschappelijke carrière bij de universiteit tenzij de evaluatie (in het voorlaatste jaar) negatief uitvalt. (Uit de NWO brochure).*

Over de "vaste-baangarantie" is tijdens deze evaluatie veel gesproken. Allereerst komt de vraag naar boven of er nu daadwerkelijk een verplichting is voor de universiteiten om een dergelijk perspectief in het vooruitzicht te plaatsen. Illustratief hiervoor is de opmerking, tijdens een groepsgesprek, van een kandidaat van wie de aanvraag is gehonoreerd: *"de directeur van het onderzoeksinstituut feliciteerde mij met de Vernieuwingsimpuls en zei blij te zijn dat hij over vijf jaar geen vaste baan in het vooruitzicht hoefde te stellen."* Het uitgangspunt dat de betrokken universiteit de kandidaat een duidelijk positief perspectief moet bieden voor voortzetting van de wetenschappelijke carrière aan de universiteit blijkt in sommige gevallen bij voorbaat als 'ontsnappingsroute' voor de vaste baan te worden geïnterpreteerd.

Ongeveer de helft van de respondenten van de enquête denkt dat het perspectief op een vaste aanstelling redelijk tot veel invloed heeft gehad op het selectieproces.¹ In de

¹ Ongeveer hetzelfde aandeel is van mening dat dit een goede zaak is. Hierin is geen verschil waar te nemen naar het wetenschapsgebied waarin men werkzaam is. Daarbij dient te worden opgemerkt dat de bijbehorende vraag (*Bent u van mening dat deze randvoorwaarde van invloed moet zijn op de selectie voor de Vernieuwingsimpuls?*) in ieder geval door enkele respondenten als ambigu is opgevat: dient de selectie te leiden tot een perspectief op een vaste aanstelling (zoals de vraag bedoeld is) of dient het perspectief op een vaste aanstelling een selectiecriteria te zijn?

groepsgesprekken kwam naar voren dat het voor postdocs in met name de alfa-wetenschappen soms juist een belemmering kan zijn, omdat de faculteit een plaats over vijf jaar niet kan garanderen. Vanuit de technische en natuurwetenschappen werd gesteld dat het perspectief op een vaste baan een kleinere rol speelt, omdat die vaste banen er toch wel zijn, is het niet op de universiteit, dan zeker daarbuiten.

Ook vanuit de universiteiten kwam bij een interview aan de orde dat het vanuit de doelstelling van de Vernieuwingsimpuls (geïnterpreteerd als het vasthouden van wetenschappelijk talent) gezien logisch was dat een vaste-baangarantie gekoppeld is aan het programma. Aan de andere kant werd opgemerkt dat het voor sommige faculteiten (met name alfa- en gamma) moeilijk is om nu al garanties te moeten geven ten aanzien van een positie over vijf jaar.

Veel deelnemers aan de groepsgesprekken zijn in eerste instantie toch een voorstander van de koppeling met de vaste-baangarantie. Dat blijkt ook uit de beantwoording van de stelling: *“een vaste-baangarantie vind ik belangrijk voor mijn wetenschappelijke carrière in Nederland”* (tabel 3.2).

Tabel 3.2 *Een vaste baangarantie vind ik belangrijk voor mijn wetenschappelijk carrière in Nederland.*

	Gehonoreerde kandidaten	Afgewezen kandidaten nwo	Afgewezen kandidaten universiteit
Mee eens	81%	61%	48%

Deze sterke wens een vaste baan binnen de universiteit te krijgen komt uiteraard voort uit de opeenvolging van tijdelijke contracten waar veel postdocs mee te maken hebben. Dit brengt onzekerheden met zich mee en maakt het bijvoorbeeld lastig een gezin te stichten of een hypotheek af te sluiten. Ook in de groepsgesprekken komen dit soort factoren als een belangrijk kader naar voren in het oordeel van de doelgroep over het instrument de Vernieuwingsimpuls.

Er wordt echter ook gesignaleerd dat een duidelijk perspectief op een vaste baan problemen kan geven: een aantal aanvragen van de doelgroep is bij voorbaat afgewezen op het feit dat geen vaste baan gegarandeerd kon worden. In dat geval hadden de kandidaten, begrijpelijkerwijs, liever geen vaste-baangarantie.

Hiermee lijkt een onoplosbaar dilemma te zijn gevormd: aan de ene kant is de doelgroep uit op vaste banen, aan de andere kant kan dit streven juist belemmerend werken bij de aanvraag van een Vernieuwingsimpuls. Dit dilemma wordt versterkt in wetenschapsgebieden waar de arbeidsmarkt buiten de universiteit niet zonder meer gunstig is, zoals bij letteren. Hier is de behoefte aan een vaste baan nog groter, maar kunnen de faculteiten, wegens inkrimping en bezuinigingen, geen toezeggingen doen.

3.4 Overige factoren van invloed op de selectie

Man-vrouw verhouding

In de eerste ronde bevonden zich onder de 43 gehonoreerde kandidaten vier vrouwen. Onder de postdocs is ongeveer 30 procent vrouw, het percentage vrouwelijke kandidaten dat bij NWO is voorgedragen bedroeg 20 procent.

Alle partijen zijn het er over eens dat dit een onwenselijke situatie is. Een kwart van de respondenten uit de enquête denkt echter maar dat het 'gender-issue' daadwerkelijk een rol heeft gespeeld in de selectieprocedure. Bij de vrouwen die de vragenlijst hebben ingevuld is dit, met een percentage van 28 procent, niet aanmerkelijk hoger. Bij de selectieprocedure van de Vernieuwingsimpuls is in de eerste ronde op papier geen speciale aandacht aan vrouwen geschonken. Andere landelijke subsidies, zoals bijvoorbeeld ASPASIA, richten zich uitsluitend op vrouwelijke wetenschappers. Uit gesprekken met de universiteiten blijkt dat geen speciale actie is ondernomen om meer vrouwen een aanvraag te laten indienen.

Vrouwen in de Vernieuwingsimpuls		
	Ingediend	Gehonoreerd
Totaal	154	43
Waarvan vrouw	31	4
Vrouwen per gebied		
ALW	7 (33%)	2 (29%)
CW	0	0
EW	1 (8%)	0
GW	4 (13%)	0
MaGW	14 (29%)	2 (20%)
Mw	3 (19%)	0
Tw	0	0
Multidisciplinair	2 (13%)	0

Mogelijke verklaringen die naar voren kwamen in de groepsgesprekken hadden onder andere betrekking op de wellicht minder hoge ambities van vrouwen of dat ze de verantwoordelijkheid van meer werk en veel regelen niet aan willen gaan. Bovendien worden bijna alle aanvragen beoordeeld door mannen.

Een andere mogelijke verklaring van het lage percentage vrouwen is dat vrouwen over het algemeen minder publiceren dan mannen, omdat vrouwen vaker in deeltijd werken.¹ Bij de beoordeling van de

kwaliteit van de onderzoeker zou dit een rol gespeeld kunnen hebben, zo werd in de groepsgesprekken gesuggereerd. Dat geldt ook voor de buitenlandervaring, die mannen over het algemeen meer hebben dan vrouwen.² Ook die suggestie kwam in de groepsgesprekken naar voren.

Tenslotte werd genoemd dat de zorg voor kinderen wellicht moeilijk te combineren is met het leiden van een onderzoeksgroep in het kader van de Vernieuwingsimpuls. Onduidelijk is hoeveel houvast deze verklaringen bieden. De meeste verklaringskracht lijkt uit te gaan van de eerste twee factoren (publicaties en buitenlandervaring). Dat is iets waar in de selectieprocedure ook rekening mee gehouden kan worden, bijvoorbeeld bij de beoordeling van het aantal publicaties het aantal daadwerkelijk gewerkte jaren mee te wegen of met deeltijdwerk rekening te houden. Een andere mogelijkheid is niet kandidaten al hun publicaties te vragen, maar bijvoorbeeld alleen de belangrijkste vijf. Nog een andere optie is het gebruiken

¹ Portegijs (Eerdaags Evenredig, 1998).

² Deze uitspraak is gebaseerd op een verklaring voor de geringe doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke die door Portegijs (Eerdaags Evenredig, 1998) naar voren wordt gebracht. Deze hypothese wordt momenteel door Research voor beleid aan onderzoek onderworpen.

van het citatiecriterium, waarbij het aantal keren dat een wetenschapper wordt geciteerd telt. Vrouwen scoren hierbij in het algemeen hoger.

Een voorstel met een heel ander karakter is het instellen van een quotum, waarbij een deel van de plaatsen gereserveerd wordt voor vrouwelijke kandidaten. Nadeel hiervan is echter dat dan niet noodzakelijkerwijs de beste aanvragen worden gehonoreerd. De beste aanvragen kunnen namelijk wel eens van mannelijke kandidaten komen die door een maximum aan het aantal mannen geen Vernieuwingsimpuls krijgen toegewezen. Dit argument wordt echter gedeeltelijk ondergraven, omdat dat ook nu al het geval is. Iedere universiteit heeft immers maar het recht op een bepaald aantal voordrachten. Dit kan ertoe leiden dat bij een bepaalde universiteit een kandidaat net buiten de boot valt, terwijl hij/ zij een betere kandidaat voor de Vernieuwingsimpuls is dan iemand van een andere universiteit die wel wordt voorgedragen bij NWO. Indien gekozen zou worden voor het werken met een quotum moet dit nadeel zoveel mogelijk worden beperkt.

Tenslotte zou een 'eenvoudige' maatregel als betere kinderopvang wellicht meer vrouwen enthousiast kunnen maken voor een programma als de Vernieuwingsimpuls volgens een respondent uit het groepsgesprek. Over dergelijke maatregelen is in de academische arbeidsmarkt al veel gesproken en is bovendien al het een en ander gerealiseerd. Tot op heden heeft dit echter nog niet tot het gewenste resultaat geleid.

'Politieke' overwegingen en wetenschappelijke richtingenstrijd

Ongeveer tweederde van de respondenten geeft aan dat volgens hen nog andere zaken dan de formele selectiecriteria, de alfa-gammaprioritering, het perspectief op de vaste baan en het 'gender-issue' hebben gespeeld in het selectieproces. De twee belangrijkste redenen zijn samen te vatten onder 'politieke' overwegingen en wetenschappelijke strijd.

In het Zwartboek van het LPP hebben veel klachten betrekking op 'politieke overwegingen' in het selectieproces, zoals de machtsverhoudingen binnen de faculteit, boven de door NWO opgestelde selectiecriteria. Ook in de groepsgesprekken en uit de 'open antwoorden' in de enquête komt dat naar voren. Informele netwerken spelen waarschijnlijk een belangrijke rol in de selectie aan de faculteiten. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om het naar voren schuiven van bepaalde kandidaten (het bekende 'vriendje van de prof'), het (on)bewust niet informeren of lager prioriteren van minder gewenste kandidaten, de voorkeur van de universiteit of faculteit van aanvragen uit meer gevestigde vakgroepen, de verdeling over de universiteiten en dergelijke.

Het opleggen van een vaste selectieprocedure op faculteitsniveau lijkt geen oplossing. Het is moeilijk – en wellicht ook onwenselijk – de universiteiten, als zelfstandige instituten een dergelijke procedure op te dringen. Bovendien zullen dergelijke informele netwerken ook dan een rol blijven spelen. Waarschijnlijk is dat alleen tegen te gaan door een open tender bij NWO te organiseren, waarbij de kandidaten rechtstreeks bij NWO een aanvraag indienen. Bij deze open tender moet dan geen quotering per universiteit worden gehanteerd. Wel brengt dit het risico met zich mee dat de 'inbedding' van het onderzoeksvoorstel in gevaar komt. Over het belang van die inbedding waren de meningen in de groepsgesprekken verdeeld. Een aantal respondenten leek het ondoenlijk als onderzoeksgroep buiten bestaande universitaire structuren te kunnen functioneren. Anderen pleitten juist voor totale onafhankelijkheid. Om dit

te kunnen bereiken werd gesuggereerd al het geld direct via NWO aan de onderzoeker ter beschikking te stellen, door de een derde bijdrage van de universiteit af te schaffen.

De universiteiten gaven in de interviews aan dat zij het van groot belang achten dat een nieuwe onderzoeksgroep (enigszins) past binnen het uitgestippelde beleid van een faculteit.

Naast de 'politieke overwegingen' zijn er de verhoudingen op het wetenschappelijk strijdtoneel, waardoor kandidaten hun kansen denken te zien slinken. Zeker in Nederland is de wetenschappelijke wereld niet groot, als het gaat om de verschillende vakgebieden. In het volgende hoofdstuk komen we daar op terug, als het gaat om de selectiecommissies in de selectieprocedure bij NWO.

Hoewel niet goed is vast te stellen in welke mate deze twee zaken daadwerkelijk invloed hebben op de selectie, werd in de groeps gesprekken duidelijk dat men dit zwaarwegende punten vindt.

3.5 Conclusies

- Een eerste conclusie uit dit en het voorgaande hoofdstuk mag luiden dat de universiteiten in het eerste jaar van de Vernieuwingsimpuls nogal verschillend zijn omgegaan met zowel de communicatie als de wijze van selecteren, tot ongenoegen van sommige (potentiële) kandidaten. De kansen op het voorgedragen worden van een kandidaat bij NWO verschillen daardoor per universiteit en per faculteit. De indruk bestaat echter dat er de tweede ronde van de Vernieuwingsimpuls op deze punten het één en ander is verbeterd.
- De universiteiten selecteren vooral op de kwaliteit van de onderzoeker. De meningen van de kandidaten hierover zijn verdeeld, zo blijkt uit de groeps gesprekken. Enerzijds heeft men begrip voor het feit dat vanwege het te bieden toekomstperspectief in de regeling de universiteiten vooral oog hebben voor de kwaliteit van de onderzoeker en minder voor het vernieuwende karakter van het voorstel. Anderzijds vreest men daardoor weer onder het 'juk van de oude garde' te moeten werken, die misschien wel geen begrip heeft voor de vernieuwende ideeën van de nieuwe generatie.
- De alfa-gamma prioritering heeft enige verwarring met zich mee gebracht, doordat kandidaten of faculteiten uit de bèta-hoek daardoor dachten geen kans te maken op een Vernieuwingsimpuls.
- Over het perspectief op de vaste aanstelling bestaat veel onduidelijkheid en discussie. De onduidelijkheid betreft de 'hardheid' van het perspectief. Aan de andere kant bestaat er voor de doelgroep een dilemma. Het perspectief op de vaste positie in de wetenschappelijke staf is enerzijds een situatie die bijna iedereen in de doelgroep nastreeft, maar anderzijds vormt zij in sommige gevallen een niet te nemen barrière. Dat laatste lijkt vooral in de alfa-wetenschappen het geval te zijn.
- Vrouwen zijn duidelijk ondervetegenwoordigd in de kandidaten voor de Vernieuwingsimpuls. Dat is geen nieuw resultaat uit deze evaluatie. Wel is ingegaan op enkele mogelijke verklaringen. Er kan wellicht anders worden omgegaan met de publicatielijst van kandidaten, of met de waarde die gehecht wordt aan buitenlandervaring.

Op beide aspecten 'scoren' mannen immers beter dan vrouwen. Een andere maatregel is het reserveren van een vast aantal plaatsen voor vrouwelijke kandidaten.

- Tenslotte maakt de doelgroep zich zorgen om de 'politieke' processen die in de selectieprocedure aan de universiteiten een rol kunnen spelen. Dan gaat het vooral om een a-priori voorkeur voor bepaalde kandidaten of meer 'gevestigde' vakgroepen, waardoor anderen geen reële kans hebben een voorstel in te dienen.

4 DE SELECTIEPROCEDURE DOOR NWO

In het vorige hoofdstuk stond de selectieprocedure bij de universiteiten centraal. Dit hoofdstuk concentreert zich op de selectieprocedure door NWO. De eerste selectieronde heeft concrete invulling gekregen door de 157 aanvragen te verdelen over acht selectiecommissies: de zeven NWO-wetenschapsgebieden aangevuld met een multidisciplinaire commissie.¹ Vanwege het grote aantal aanvragen is in drie gebieden gewerkt met subcommissies.

Bij alle kandidaten zijn minimaal twee referenties ingewonnen. Iets meer dan de helft van deze referenten waren buitenlanders.

In het interview met de selectiecommissie konden de kandidaten reageren op de commentaren van de referenten. De interviews bestonden uit tien minuten presentatie door de kandidaat en vervolgens twintig minuten vragen van de commissie aan de kandidaat. Op basis van een inhoudelijke argumentatie zijn de kandidaten cijfers toebedeeld op de drie selectiecriteria. Per gebied is vervolgens een prioriteitenvolgorde vastgesteld, die is vastgelegd in één advieslijst.

Volgens NWO was er over het algemeen een goede consensus over de beoordeling van de aanvragen en leverde het opstellen van de prioriteitenlijsten weinig problemen op. In een overleg tussen NWO en de voorzitters van de acht commissies is een voorstel van NWO aangenomen, waarin:

- de aanvragen van kandidaten met hoge scores werden gehonoreerd
- de aanvragen van kandidaten met lage scores terzijde werden gelegd

Selectieprocedure NWO

De door de universiteiten voorgedragen kandidaten worden door NWO in een competitie op landelijk niveau beoordeeld. Deze wordt ingericht en uitgevoerd door NWO. Bij de selectie worden de eerdergenoemde drie criteria in overweging genomen. NWO zal hierbij zorgdragen voor een wetenschapsbrede beoordeling, die voor alle aanvragen een objectieve afweging waarborgt. NWO zal daartoe een wetenschapsbrede commissie instellen. Bij de samenstelling van deze commissie wordt ervan uitgegaan dat vooruitgang vaak plaatsvindt op de snijvlakken van wetenschapsgebieden.

Deze selectieronde leidt, indien aan de gestelde kwaliteitseisen wordt voldaan, tot de selectie van ± 40 kandidaten in de ronde 2000. De selectie vindt plaats op basis van onderstaande informatie:

- Het onderzoeksvoorstel
- Referentencomentaar
- Interview met de kandidaten die mogelijkterwijs voor de subsidie in aanmerking komen.

Het algemeen bestuur van NWO neemt een besluit over de te honoreren kandidaten. De geselecteerde kandidaten kunnen vervolgens bij de instelling van hun voorkeur beginnen met de uitvoering van het voorgestelde onderzoeksprogramma.

Uit: NWO brochure Vernieuwingsimpuls

¹ De zeven wetenschapsgebieden van NWO zijn: aard en levenswetenschappen, chemische wetenschappen, exacte wetenschappen, geesteswetenschappen, maatschappij- en gedragwetenschappen, medische wetenschappen en technische wetenschappen.

- de aanvragen van een middengroep nader bekeken moesten worden
- De aanvragen van de middengroep zijn behandeld door eerst in overleg een nadere selectie te maken. De groep werd op deze manier nader 'omgekeerd afgeroomd'. Vervolgens werd door twee anonieme stemrondes een keuze gemaakt, waarbij de commissievoorzitters hun stem uitbrachten, maar niet mochten stemmen op aanvragen uit hun eigen wetenschapsgebied.

Uit de enquêtes en de groeps gesprekken leren we dat de doelgroep over de selectieprocedure door NWO redelijk tevreden is, met uitzondering van de terugkoppeling van de reden van afwijzing. Daarbij zijn echter wel wat kanttekeningen te maken. Achtereenvolgens gaan we in op de selectieprocedure, de selectiecriteria, de man-vrouwverhouding en wetenschappelijke 'richtingenstrijd'.

4.1 Selectieprocedure

De tijd die beschikbaar was voor het indienen van het voorstel wordt door driekwart van de respondenten als voldoende ervaren. Bovendien vond een ongeveer even groot aandeel dat ze voldoende ruimte hadden tijdens het gesprek om hun onderzoeksvoorstel toe te lichten en te reageren op de commentaren van de twee referenten. Daarbij zijn de kandidaten wiens voorstel is gehonoreerd wel positiever dan degenen van wie het voorstel door NWO is afgewezen.

Tabel 4.1 Ervaring van de doelgroep met de selectie door NWO

	<i>Gehonoreerde kandidaten</i>	<i>Afgewezen kandidaten</i>
	Ja	Ja
Vindt u dat u voldoende tijd had om een kwalitatief goed voorstel bij NWO in te dienen?	85%	73%
Vindt u dat de selectiecommissie uw aanvraag op basis van de schriftelijke en mondelinge informatie op adequate wijze kon beoordelen?	92%	60%
Vindt u dat u tijdens het gesprek met de selectiecommissie voldoende ruimte had om te reageren op de referenten?	81%	58%
Vindt u dat uw voorstel in het gesprek met de selectiecommissie voldoende toegelicht kon worden?	92%	55%

Voordat het voorstel doorgestuurd is naar NWO heeft ongeveer een derde van de respondenten zijn of haar voorstel (enigszins) aangepast. Deze aanpassingen zijn meestal gebaseerd op advies vanuit de beoordelingscommissie binnen de universiteit. Opvallend hierbij is dat van de gehonoreerde groep maar één op de acht de aanvraag heeft aangepast, terwijl dit voor de door NWO afgewezen groep bijna de helft is.

Er zijn uiteraard afwijkingen van het algemene beeld. Sommige kandidaten vonden de beschikbare tien minuten voor een toelichting van het onderzoeksvoorstel te weinig. Dat is met name het geval wanneer het gaat om een erg specifiek onderzoeksthema, waarop niet alle commissieleden goed thuis zijn, zo bleek uit het groeps gesprek. De meningen waren hier in de groeps gesprekken echter over verdeeld, een meerderheid vond een half uur voldoende, zoals ook uit de enquête blijkt.

Tevens is het voorgekomen dat referenten niet altijd goed gekwalificeerd waren om commentaar op hun voorstel te kunnen geven, zo werd in een reactie op de enquête aangegeven: *'het referentierapport was afkomstig van een referent die niet uit het vakgebied afkomstig was (zoals de persoon zelf had aangegeven boven het commentaar).'*' Verder kwam het enkele keren voor dat selectiecommissie en kandidaat het er over eens waren dat een referent er duidelijk 'naast zat' of niet ter zake doend commentaar gaf. In dergelijke gevallen is het betreffende referentcommentaar genegeerd, met als gevolg dat er slechts één referent over bleef.

Een ander aangehaald probleem is de samenstelling van de beoordelingscommissie, met name vanwege de relatief kleine wetenschappelijke kringen in Nederland. Een citaat uit één van de groeps gesprekken is wat dat betreft beeldend: *"daar zat die hoogleraar weer, van wie ik wist dat hij mijn werk niet waardeerde."* Zeker als er sprake is van een bepaalde richtingenstrijd, blijkt Nederland een relatief klein land als het gaat om de verschillende wetenschappelijke vakgebieden. Hoewel natuurlijk zeer moeilijk is vast te stellen of en in hoeverre dergelijke zaken een rol in de selectieprocedure hebben gespeeld, heeft een aantal kandidaten in ieder geval het gevoel dat het hen daardoor erg moeilijk is gemaakt.

Een daarmee samenhangend probleem was dat niet alle commissieleden specifieke deskundigheid bezaten over alle voorstellen. Gezien de verschillende disciplines die onder één NWO-wetenschapsgebied kunnen vallen is dat begrijpelijk, maar ook dat geeft een aantal kandidaten het gevoel niet duidelijk over te kunnen brengen waarom zijn of haar voorstel zo goed is. Ook werd het in sommige gevallen als vervelend ervaren dat er een commissie ter beoordeling zat, terwijl er in dat geval maar één persoon in de commissie plaats had die uit dezelfde discipline als de kandidaat afkomstig was. Onder de doelgroep leeft vrij sterk het idee dat men specialistisch bezig is en een voorstel als voor de Vernieuwingsimpuls slechts door andere specialisten beoordeeld kan worden, zo bleek uit de groeps gesprekken. Bij wijze van voorbeeld: vanuit de beleving van een kandidaat uit de cognitieve taalwetenschap (uit het NWO-gebied Geesteswetenschappen) kan een hoogleraar middeleeuwse geschiedenis (eveneens Geesteswetenschappen) even ver van zijn of haar onderwerp af staan als een hoogleraar uit een ander wetenschapsgebied.

Uit de doelgroep (groeps gesprekken en open antwoorden uit de enquête) zijn derhalve verschillende suggesties gekomen om de samenstelling van de beoordelingscommissies te verbeteren.

Een eerste idee is *zoveel mogelijk gebruik te maken van buitenlanders voor de commissies*. Voordeel is dat ze meer onbevangen tegenover een voorstel staan en de geschiedenis en achtergrond (in verband met een eventuele richtingenstrijd) van een kandidaat niet kennen. Daar staan echter als nadelen tegenover dat er sprake kan zijn van cultuurproblemen, die zich kunnen uiten tussen de Nederlandse kandidaten en de commissie, maar ook tussen commissieleden onderling. Verder is het moeilijk gekwalificeerde mensen te vinden die hiertoe bereid zijn. Binnen Nederland is dat gemakkelijker, vanwege de korte afstanden en de bekendheid met NWO en de Vernieuwingsimpuls. Tenslotte wordt het veel duurder als er met buitenlandse commissieleden gewerkt wordt. De vraag is of het die meerkosten ook waard is.

Een tweede voorstel behelst een verandering in de samenstelling van de commissies. Het idee is niet alleen hoogleraren, maar ook *wetenschapsjournalisten, afgevaardigden van R&D afdelingen uit het bedrijfsleven en dergelijke* in de commissies op te nemen. Dit brengt als voordeel met zich mee dat anderen, van buiten de gangbare kring wetenschappers, met een frisse blik naar de voorstellen kunnen kijken. Dat is met name gericht op het tegengaan van het hierboven beschreven probleem van de kleine wetenschappelijke kring.

Het volgende voorstel wil ingaan op de klacht dat er in de huidige commissies bijvoorbeeld maar één vakspecialist uit hetzelfde subterrein van de kandidaat zit. Door een *pool van beoordelaars* samen te stellen kunnen er commissies van wisselende grootte ontstaan, die het gesprek met een kandidaat aangaan. Beoordelaars krijgen dan een korte samenvatting van alle voorstellen en kunnen zelf aangeven bij welk voorstel ze voldoende kennis in huis hebben een nadere beoordeling te geven. Nadeel van dit systeem is dat er waarschijnlijk meer beoordelaars nodig zijn. Dat kan weer leiden tot problemen in de afstemming over wie uiteindelijk wel en niet voor een Vernieuwingsimpuls in aanmerking komen.

Een laatste idee was de *kandidaten zelf van te voren een voorkeur laten aangeven door welke commissie ze beoordeeld willen worden*. Daarbij gaat het er uiteraard om te voorkomen dat een kandidaat het idee heeft voor een verkeerde commissie te zitten en in plaats van bijvoorbeeld de medische commissie te kiezen voor de technische of de multidisciplinaire commissie. Deze voorkeur moet uiteraard worden beargumenteerd (en kan op basis daarvan ook worden afgewezen door NWO).

4.2 Hanteren van de selectiecriteria en afwijzing

Van NWO heeft de doelgroep de indruk dat zij bij de beoordeling van de aanvragen in eerste instantie kijken naar de kwaliteit van de onderzoeker, maar dat het vernieuwende karakter van het voorstel zwaarder meeweegt dan bij de selectie door de universiteiten het geval is. Deze indruk bestaat ook bij de beoordeling door de universiteiten. De volgorde van het vernieuwende karakter en de kwaliteit van het voorstel is eveneens hetzelfde bij NWO en bij de universiteiten. Wel valt op dat minder dan bij de universiteiten één criterium duidelijk naar voren komt. Bij NWO liggen de percentages (met 42, 35 en 32 procent) veel dichterbij elkaar dan bij de universiteiten (met 59, 27 en 17 procent).

Tabel 4.2 Welk criterium heeft volgens u het zwaarst gewogen in de selectie door NWO?

	%
Kwaliteit van de onderzoeker	42%
Vernieuwende karakter van het onderzoeksvoorstel	35%
Kwaliteit van het onderzoeksvoorstel	32%

Voor ruim de helft van de door NWO afgewezen kandidaten is duidelijk op welke criteria men is afgewezen (tabel 4.3). Het gaat in bijna de helft van de gevallen om het onvoldoende vernieuwend karakter van het voorstel. Een kwart van de kandidaten is afgewezen omdat zij in het voorstel en het interview te weinig overtuigingskracht aan de dag legde. Overige kandidaten zijn afgewezen vanwege de kwaliteit of (on)haalbaarheid van het

onderzoeksvorstel (samen eveneens een kwart) en een kleine minderheid vanwege de ervaring van de onderzoeker.

Een probleem voor de doelgroep is daarbij dat vernieuwing een zeer lastig te operationaliseren begrip is, zoals al eerder is opgemerkt. De meer achterdochtige kandidaten zullen al snel vermoeden dat dit criterium als gemakkelijk excuus wordt gebruikt. Belangrijker is echter een breed gevoel dat bij jonge wetenschappers leeft volgens de deelnemers aan het groepsgesprek. Dit gevoel is als volgt verwoord: *‘er is een ‘oudere’ generatie wetenschappers boven ons - met vaste aanstellingen - die nooit aan dergelijke criteria hoefden te voldoen, maar nu wel geacht worden te beoordelen of onze onderzoeksvorstellen vernieuwend zijn of niet.’* Hierbij gaat het niet om een concreet praktisch knelpunt, maar meer om het verwoorden van de frustratie die bij een (groot) deel van de doelgroep speelt over de beperkte carrièremogelijkheden die men momenteel ondervindt.

Tabel 4.3 Opvatting van afgewezen kandidaten over afwijzing door NWO

	Ja
Is voor u duidelijk op welke criteria uw aanvraag door NWO is afgewezen?	54% ¹
Heeft u in uw ogen voldoende toelichting gekregen op de beslissing van NWO uw voorstel af te wijzen?	35% ²

Ondanks dat ruim de helft van de respondenten de redenen van afwijzing duidelijk vindt, vindt tweederde van de afgewezen kandidaten dat ze van NWO te weinig toelichting hebben gekregen op de afwijzing (tabel 4.3).

Uit de groepsgesprekken bleek dat het er niet zo zeer om gaat dat men denkt onterecht afgewezen te zijn. De doelgroep heeft het idee dat er - ondanks de kanttekeningen die er geplaatst worden - zorgvuldig wordt gewerkt en dat gehonoreerde kandidaten dat ongetwijfeld hebben verdiend. Er werd in de groepsgesprekken dan ook niet enthousiast gereageerd op het voorstel een veel transparanter en openbaar systeem van beoordeling door te voeren. In dit systeem zouden de scores op verschillende onderdelen, zoals die nu al gegeven worden, openbaar gemaakt worden, zodat deze met de scores van andere voorstellen vergeleken kunnen worden. Het gaat er een deel van de doelgroep wel om dat men het idee wil hebben een goede kans te hebben gehad. En die goede kans heeft men in eigen ogen soms niet gekregen door allerlei al genoemde factoren, die bijvoorbeeld te maken hebben met de samenstelling van commissies. Samen met de ‘politieke’ selectieprocessen die er aan de universiteiten ook een rol hebben gespeeld, blijft daardoor bij een deel van de doelgroep het beeld hangen van een goed instrument met heldere criteria, die in de praktijk echter niet altijd worden toegepast op de manier zoals ze worden voorgesteld.

¹ In de uitsplitsing naar wetenschapsgebied valt vooral op dat het voor 7 van de 10 kandidaten uit het multi-disciplinaire gebied niet duidelijk is waarom de aanvraag is afgewezen.

² In de uitsplitsing naar wetenschapsgebied valt vooral op dat 7 van de 12 kandidaten uit het multi-disciplinaire gebied vinden dat ze onvoldoende toelichting hebben gekregen op de beslissing van NWO. In het wetenschapsgebied natuur vindt daarentegen 9 van de 12 wel dat ze voldoende toelichting hebben gekregen.

4.3 Overige factoren

Man-vrouw verhouding

In het vorige hoofdstuk bleek al dat hoewel de populatie van postdocs voor dertig procent uit vrouwen bestaat slechts twintig procent vrouwen door de universiteiten aan NWO zijn voorgedragen. Tevens bleek dat uiteindelijk slechts vier van de 43 gehonoreerde aanvragen (negen procent) van vrouwen afkomstig zijn. In de evaluatie zijn geen factoren gevonden, anders dan de al in het vorige hoofdstuk genoemde, die de 'terugval' van het aantal vrouwen bij de selectie door NWO kan verklaren.

'Politieke' overwegingen en wetenschappelijke richtingenstrijd

In het vorige hoofdstuk is ingegaan op 'politieke' factoren en in dit hoofdstuk is de samenstelling van de NWO-selectiecommissies en de richtingenstrijd en verdeling van expertise die daarmee samen kan hangen aan de orde geweest.

In het vorige hoofdstuk is eveneens aangegeven dat de rol van 'politieke' overwegingen op facultair of universitair niveau waarschijnlijk kan worden tegengegaan door een open tender bij NWO te organiseren. In de groeps gesprekken werd hier verdeeld op gereageerd. Naast de mening dat dit de zaken een stuk helderder zou maken vond een minderheid ook dat het *"uiteindelijk weer dezelfde mensen zijn, die de beoordeling uitvoeren"*.

4.4 Conclusies

- De doelgroep is over de selectieprocedure door NWO redelijk tevreden, met uitzondering van de terugkoppeling van de reden van afwijzing. Over het algemeen hebben de kandidaten het idee dat ze hun voorstel in de interviews voldoende hebben kunnen toelichten, dat ze afdoende konden reageren op de referenten en dat de selectiecommissie over genoeg informatie beschikte om het voorstel goed te kunnen beoordelen. Daarbij zijn degenen van wie het voorstel uiteindelijk is gehonoreerd positiever in hun oordeel dan de afgewezen kandidaten.
- Een heikel punt voor de kandidaten zit bij de samenstelling van de selectiecommissies en de keuze van de referenten. In beide gevallen is het niet altijd goed gegaan. Met name hadden veel kandidaten het idee dat er op hun specifieke terrein weinig kennis in de commissie aanwezig was, bijvoorbeeld maar in de persoon van één vakgenoot. Daardoor moet het in hun ogen erg moeilijk zijn geweest de verschillende criteria te vergelijken. Dat wordt nog versterkt wanneer er sprake is van een 'richtingenstrijd' en men in de commissie een hoogleraar treft uit een andere onderzoekstraditie.
- Uit de doelgroep kwam in de evaluatie een viertal suggesties voor een andere samenstelling van de commissies: zoveel mogelijk buitenlanders, commissieleden van buiten de kring van wetenschappers, het samenstellen van een *pool* van beoordelaars die zelf aangeven op welk voorstel ze ter zake kundig zijn en tenslotte de kandidaten zelf laten aangeven door welke commissie (in termen van wetenschapsgebied) ze beoordeeld willen worden.

-
- Over de berichtgeving van NWO over de afwijzing van ingediende voorstellen zijn de (afgewezen) kandidaten minder tevreden. Weliswaar stelt meer dan de helft dat het duidelijk is welke op criteria de aanvraag is afgewezen. Daarbij gaat het in de helft van de gevallen om het vernieuwende karakter van het voorstel. Maar tweederde geeft vervolgens aan dat men in hun ogen van NWO te weinig toelichting op de afwijzing heeft gehad. Daarbij lijkt men vooral vraagtekens te zetten bij het toepassen van de selectiecriteria. Evenals bij de universiteiten zegt men er te weinig zicht op te hebben of deze criteria inderdaad de enige gehanteerde zijn en of ze inderdaad zo worden ingezet als wordt voorgesteld.

5 DE VERNIEUWINGSIMPULS ALS BELEIDSINSTRUMENT

In dit afsluitende hoofdstuk zal de Vernieuwingsimpuls als beleidsinstrument beperkt worden beschouwd. Hierbij wordt in eerste instantie gekeken naar de waardering voor het instrument. Tevens wordt ingegaan op de plaats van de subsidiemaatregel binnen de carrièreperspectieven voor postdocs. Tot slot wordt vermeld dat overleg gaande is over een mogelijke wijziging van de subsidiemaatregel. Dit laatste hoofdstuk beperkt zich bewust tot deze zaken, omdat aanverwante zaken, zoals de verhouding van de subsidiemaatregel tot andere landelijke regelingen, onvoldoende onderwerp van onderzoek zijn geweest om daar valide uitspraken over te doen.

Vernieuwing en carrièreperspectieven

Zowel aan de doelgroep als aan de universiteiten is gevraagd of de Vernieuwingsimpuls een goed middel is om wetenschappelijk talent vast te houden en vernieuwend onderzoek te stimuleren. Over het algemeen is de doelgroep tevreden met het bestaan van de Vernieuwingsimpuls. De Vernieuwingsimpuls is volgens 61 procent van de respondenten een goed initiatief om het loopbaanperspectief van postdocs te verbeteren (tabel 5.1). Overigens zijn de gehonoreerde kandidaten het in overgrote meerderheid met deze stelling eens, voor de overige respondenten geldt dat ongeveer de helft het ermee eens is.

Tabel 5.1 Meningten ten aanzien van de Vernieuwingsimpuls als beleidsinstrument

	Mee eens	Eens noch oneens	Mee oneens
De VI is een goed initiatief om het loopbaanperspectief van postdocs te verbeteren.	61%	17%	21%
Landelijke subsidies als de VI bieden mij de grootste kans op een wetenschappelijke carrière.	35%	37%	28%

De intentie van de Vernieuwingsimpuls wordt daarmee goed gewaardeerd, het zijn de praktische knelpunten in de uitvoering waar de doelgroep moeite mee heeft. Dat beeld kwam ook duidelijk uit de groepsgesprekken naar voren. Men is blij dat er ruimte wordt gegeven aan vernieuwende onderzoeksprojecten en dat hen de kans wordt geboden op een vaste aanstelling.

De doelgroep van de Vernieuwingsimpuls ziet de subsidieregeling echter niet los van andere subsidieregelingen en van hun arbeidssituatie in het algemeen. De opeenvolging van tijdelijke postdoc-contracten houdt onzekerheid in ten aanzien van hun toekomstige carrière binnen de universiteit. Vanuit dit perspectief bezien wordt de Vernieuwingsimpuls door hen ook wel betiteld als een druppel op een gloeiende plaat. Dergelijke subsidies worden dan ook niet als de grootste kans op een wetenschappelijke carrière beschouwd. Slechts een derde van de respondenten is het daarmee eens (tabel 5.1). Ook hier zijn de gehonoreerde kandidaten weer positiever dan de andere respondenten.

Ook de universiteiten erkennen het probleem van de beperkte carrièreperspectieven voor de postdocs, maar vinden dat ze momenteel onvoldoende middelen hebben om er iets aan te

doen. Veel universiteiten koesteren dan ook de wens om meer geld op universitair niveau ter beschikking te hebben. Dit mag naar hun mening eventueel ten koste gaan van de beschikbare middelen voor landelijke subsidies. Op deze manier hoeven zij niet te wachten of er eventueel een Vernieuwingsimpuls gehonoreerd wordt, maar kunnen zij structureel het personeelsbeleid verbeteren en wetenschappelijk talent in een vroeg stadium binden.

De deelnemers aan de groepsgesprekken vonden dit over het algemeen geen goed idee. Zij zijn bang dat het dan beschikbare geld niet zal worden ingezet voor vernieuwing, maar gebruikt zal worden ter versterking van de huidige onderzoekslijnen en uiteindelijk ten gunste komt van de 'zittende' generatie. Bij een deel van hen bestaat ook het vermoeden dat sommige universiteiten het geld dat beschikbaar is voor de Vernieuwingsimpuls in de huidige situatie al voor verkeerde doeleinden willen aanwenden. Zo zouden sommige universiteiten de Vernieuwingsimpuls (willen) gebruiken om salariskosten op NWO af te wentelen, aldus enkele respondenten uit de doelgroep. Een derde van de respondenten geeft in de vragenlijst aan al over een duidelijk positief perspectief te beschikken voor een toekomstige wetenschappelijke carrière toen de aanvraag voor de Vernieuwingsimpuls werd ingediend. Het is echter niet duidelijk op wat voor een soort termijn deze perspectieven zich voor zouden doen. Als dit perspectief zich namelijk pas over een aantal jaren zou voordoen is daarmee de doelstelling van de Vernieuwingsimpuls niet ondergraven. Mocht het echter zo zijn dat de universiteit op het punt stond iemand in vaste dienst te nemen, dan is dit een ander verhaal. Onduidelijk is echter in hoeverre dit het geval is. Een voorbeeld, dat werd gegeven door een respondent op de enquête was de concurrentie die zijn voorstel moest aangaan met dat van een UHD. Uiteindelijk is de aanvraag voor een Vernieuwingsimpuls van die UHD volgens deze respondent gehonoreerd.

Toekomst / afsluiting

De Nederlandse wetenschapsbeoefening staat, volgens NWO, over de volle breedte naar internationale maatstaven op een hoog niveau. Het wordt als een uitdaging voor het wetenschapsbeleid gezien om deze goede uitgangspositie voor de toekomst veilig te stellen. Om wetenschappelijk talent vast te houden aan de universiteiten en om vernieuwend onderzoek te stimuleren lijkt de Vernieuwingsimpuls bij uitstek een geschikt instrument.

De vraag is echter hoe dit instrument zo goed mogelijk kan worden ingezet en praktische knelpunten rond de selectie van kandidaten kunnen worden vermeden. In deze evaluatie zijn de ervaren knelpunten, met name uit het selectieproces van eerste jaar, van de Vernieuwingsimpuls geïventariseerd. De bevindingen kunnen een rol spelen bij de volgende fase van het instrument, die volgend jaar ingaat. Het overleg daarover is in volle gang. De verwachting is dat dit overleg voor de zomer van 2001 zal worden afgerond.

BIJLAGE ONDERZOEKS- EN RESPONSVANTWOORDING

De gegevensverzameling van de evaluatie bestond uit drie onderdelen:

- interviews
- schriftelijke enquête
- groepsgesprekken

Interviews

Er zijn interviews afgenomen met vertegenwoordigers van NWO, VSNU, LPP, Ministerie van Ocnw. Verder is met de onderzoekscoördinatoren van de volgende vier universiteiten een interview afgenomen: de Katholieke Universiteit Brabant, de Technische Universiteit Delft, de Katholieke Universiteit Nijmegen en de Universiteit van Amsterdam.

Responsverantwoording schriftelijke enquête

In totaal zijn 217 respondenten aangeschreven. Na een week is een rappel per e-mail gestuurd. In totaal hebben 139 aangeschrevenen de vragenlijst geretourneerd. De onderstaande tabel laat zien dat het responspercentage van deze enquête 64 procent is. Verder valt vooral op dat de gehonoreerde groep bijzonder goed heeft gerepsondeerd.

Groep	Steekproef	Netto respons	Responspercentage
1 (gehonoreerd)	28	26	93%
2 (NWO afgewezen)	79	44	56%
3 (uni's afgewezen)	28	21	75%
4 (geen aanvraag)	82	48	59%
Totaal	217	139	64%

Van degenen die tot de potentiële doelgroep van de Vernieuwingsimpuls behoren, maar geen aanvraag hebben ingediend en de vragenlijst hebben teruggestuurd blijkt 75 procent de Vernieuwingsimpuls te kennen.

Kent u de Vernieuwingsimpuls?

	Aantal	%
Ja	36	75%
Nee	12	25%
Totaal	48	100%

De overige groepen (groep 1 t/m 3) hebben wel een aanvraag voor de Vernieuwingsimpuls (in ieder geval bij de universiteit) ingediend. Hen is gevraagd voor welke ronde ze dit hebben gedaan.

Voor welke ronde van de Vernieuwingsimpuls heeft u een aanvraag ingediend?

	Aantal	%
De 1 ^e ronde	60	66%
De 2 ^e ronde	5	6%
Allebei	24	26%
Missing	2	2%
Totaal	91	100%

Man-vrouw verhouding

	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4	Totaal	%
Man	22	35	16	37	110	79%
Vrouw	4	9	5	11	29	21%
Totaal	26	44	21	48	139	100%

Leeftijdsverdeling

Leeftijd	Aantal	%
27-30	14	10%
31-35	71	51%
36-40	33	24%
41-45	14	10%
46-58	7	5%
Totaal	139	100%

Verdeling naar wetenschappelijke functie

Functie	Aantal	%
Postdoc	88	63%
Promovendus/ AIO/ OIO	4	3%
Toegevoegd docent	1	1%
(Toegevoegd) onderzoeker/researcher	13	9%
Universitair docent	22	16%
Functie buiten de universiteit	6	4%
Missing	5	4%
Totaal	139	100%

Verdeling naar HOOP-gebied

	Aantal	%
Economie	8	6%
Gedrag en maatschappij	17	12%
Gezondheid	21	15%
Landbouw	2	1%
Natuur	19	14%
Recht	4	3%
Taal en cultuur	19	14%
Techniek	19	14%
Multi-disciplinair	24	17%
Missing	6	4%
Totaal	139	100%

Groepsgesprekken

Aan de groepsgesprekken namen in totaal tien respondenten deel (2x5), verspreid over negen universiteiten. Uit alle vier onderscheiden groepen was minimaal één respondent. De vijfde persoon was in beide gevallen een respondent die een aanvraag aan de universiteit had ingediend, maar die niet bij NWO zijn voorgedragen (waarvan er één in tweede instantie bij de quotering, door de universiteit is teruggetrokken, maar wel voor de tweede ronde is aangehouden).

Bij het organiseren van de groepsgesprekken is veel contact geweest met de doelgroep. Hierbij zijn uiteindelijk meer dan tachtig reacties binnengekomen per email en telefoon. Ook daaruit was waardevolle informatie te destilleren.