

Vergaderjaar 2018–2019

29 338

Wetenschapsbudget

Nr. 204

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juli 2019

Met deze brief informeer ik u over het onderzoek dat ten grondslag ligt aan enkele maatregelen die NWO heeft genomen om alle wetenschappers gelijke kansen te bieden op het verwerven van onderzoeksgeld. Hiermee geef ik invulling aan de motie van de leden Tielen en Van der Molen uit het VAO Wetenschapsbeleid van 6 juni jl., die mij verzocht om te stoppen met de *biastraining* bij NWO totdat de effectiviteit wetenschappelijk aangetoond is.¹ Het tegengaan van *genderbias* is belangrijk om iedereen gelijke kansen te kunnen bieden zich (professioneel) te ontwikkelen. Ik heb dan ook met veel interesse gekeken naar de stappen die NWO tot nu toe heeft gezet en momenteel nog zet. NWO heeft zorgvuldig onderzoek laten doen naar *evidence-based* maatregelen om hun procedures te verbeteren. In deze brief leg ik uit dat de effectiviteit van de nu genomen maatregelen wetenschappelijk is aangetoond en dat wetenschappelijke inzichten zijn en worden meegenomen bij de ontwikkeling en implementatie van een training. Daarom zie ik geen aanleiding om hiermee te stoppen.

Onderzoek naar effectieve interventies voor verbetering van de NWO-procedures

In opdracht van NWO hebben Dr. Romy van der Lee en Prof. Dr. Naomi Ellemers onderzoek gedaan naar verschillen in honoreringspercentages tussen mannelijke en vrouwelijke onderzoekers in de Veni-procedure². In hun rapport «Honoreringskansen voor mannen en vrouwen in de NWO-competitie» (2015) constateerden ze een aantal obstakels voor vrouwen, zoals systematisch lagere beoordeling van hun kwaliteiten als onderzoeker, niet de kwaliteit van hun aanvragen. Ook constateerden ze hierin ruimte voor verbetering in de instructiematerialen en formulering van de beoordelingscriteria door NWO. Op verzoek van NWO hebben zij in een vervolgonderzoek van 2015 tot 2017 een interventie ontwikkeld met

¹ Motie Tielen en Van der Molen, Kamerstuk 29 338, nr. 191

² Van der Lee & Ellemers, 2015d

als doel te bevorderen dat aanvragen van mannen en vrouwen zoveel mogelijk op dezelfde manier beoordeeld worden. Op basis van bevindingen uit eerder onderzoek en wetenschappelijke inzichten omtrent bekende valkuilen bij het beoordelen van prestatiegegevens werd een interventie ontwikkeld om commissieleden te ondersteunen bij het maken van hun beoordelingen.³ Twee versies van deze interventie zijn in het onderzoek vergeleken: een training en een e-learning module. Beide versies zijn getest in de vorm van een pilot gedurende twee Veni-rondes in 2016 en 2017. De interventie lijkt een positief effect te hebben, maar door het beperkt aantal observaties kan er geen harde conclusie worden getrokken over de werkzaamheid van de training. Daarom wordt de interventie op dit moment verder ontwikkeld en ingebed in de andere maatregelen van NWO om impliciete bias tegen te gaan, op grond van de resultaten naar de effectiviteit en ander wetenschappelijk onderzoek. Vandaar dat de training op dit moment niet wordt gegeven.

Het doel van de pilot was om commissieleden meer alert te maken op de mogelijkheid dat impliciete verwachtingen hun oordeel kunnen beïnvloeden. Dit gaat vooral over de beoordeling van de motivatie en kwaliteiten van mannen en vrouwen. In de pilot werd aan de hand van resultaten van eerder onderzoek uitgelegd hoe impliciete verwachting de vorming van kwaliteitsoordelen beïnvloedt. Commissieleden kregen tijdens de pilot concrete handvatten aangereikt om de kwaliteit van hun individuele en gezamenlijke oordelen over de ingediende aanvragen te optimaliseren. Dit bestond ofwel uit een korte trainingsbijeenkomst voorafgaand aan de eerste commissievergadering, ofwel een e-learning die commissieleden thuis konden doorlopen, voorafgaand aan de beoordelingsronde.

Conclusies en aanbevelingen van het onderzoek

Van der Lee en Ellemers concluderen dat het een positief effect lijkt te hebben als NWO expliciet aandacht besteedt aan de mogelijkheid dat impliciete *bias* de kwaliteitsoordelen over onderzoekers beïnvloedt, en duidelijk communiceert dat NWO wil proberen dit zoveel mogelijk te vermijden. In de twee Veni beoordelings-rondes waarin de pilot werd aangeboden waren de honoreringspercentages van mannen en vrouwen evenrediger verdeeld dan in rondes waar de pilot niet werd aangeboden. De pilot was gericht op de gebieden Maatschappij- en gedrags-wetenschappen (MaGW) en Zorgonderzoek en medische wetenschappen (ZonMW), omdat in deze gebieden de honoreringspercentages van mannelijke en vrouwelijke aanvragers het sterkste uiteen liepen.⁴

Op basis van de verschillende effectmetingen uit dit onderzoek van Van der Lee en Ellemers en de beschikbare gegevens concluderen zij dat een interactieve sessie gekoppeld aan een commissiebijeenkomst (training) meer commissieleden op een constructievere manier lijkt aan te zetten tot reflectie over dit probleem dan het aanbieden van een individuele, online e-learning module. Deelnemers gaven aan bereid te zijn meer tijd te investeren in maatregelen om de kwaliteit te verbeteren dan commissieleden die niet aan de pilot deelnamen. De onderzoekers plaatsen de kanttekening dat de pilot op vrijwillige basis werd aangeboden, omdat eerder onderzoek heeft aangetoond dat het verplichten van een dergelijke training averechts kan werken. Een gevolg is dat veel commissieleden niet hebben deelgenomen, met name aan de e-learning. Slechts een klein aantal van hen heeft aangegeven wat hun redenen waren om niet deel te

³ Van der Lee & Ellemers, 2015a; 2015b; 2015c; Ellemers, 2018

⁴ Van der Lee & Ellemers, 2015a; 2015b; 2015c

nemen. Mede hierdoor achten de onderzoekers de aantallen observaties te klein om statistisch betrouwbare conclusies te trekken.

Implementatie van interventies

Uit eerder onderzoek is bekend dat sommige maatregelen om *bias* tegen te gaan soms niet effectief zijn of zelfs contraproductief werken, zoals de motie ook aangeeft. Dit kan het geval zijn wanneer niet wordt voldaan aan randvoorwaarden, zoals voldoende inbedding in de kerntaken (in dit geval het beoordelen van aanvragen) waar *bias* een rol kan spelen.⁵ Om werkzaam te zijn moeten oplossingen aan deze randvoorwaarden voldoen. Mede op basis van de resultaten van de pilot en aanbevelingen op grond van eerder onderzoek, neemt NWO nu de volgende stappen om gender *bias* in beoordelingsprocedure zoveel mogelijk te vermijden:

- Het actief aanbieden van informatie om commissieleden, voorzitters en secretarissen te ondersteunen bij hun besluitvorming;
- Aanpassen van de instructie voor commissievoorzitters en secretarissen, om hen alert te maken op de ambitie om alle onderzoekers gelijke kansen te bieden;
- Brieven en communicatie-uitingen (calls voor indieners, instructies voor beoordelaars) laten controleren op gender-sensitief taalgebruik, en indien nodig aanpassen.

Uiteraard worden de effecten gemonitord en zullen waar nodig aanpassingen worden doorgevoerd.

Relatie tot het wetenschapsbeleid

In de wetenschapsbrief is aangekondigd dat er door zowel NWO als OCW € 0,7 miljoen beschikbaar wordt gesteld. Dit geld is bedoeld voor een pakket aan maatregelen om de procedures van NWO te verbeteren op het punt van gelijke kansen voor iedere indiener. De ontwikkeling en toetsing van de interventie om de schadelijke effecten van onbewuste gender*bias* tegen te gaan is slechts één van de maatregelen. Zoals hierboven beschreven, zet NWO daarnaast in op het neutraliseren van beoordelingscriteria in calls en het verbeteren van teksten en woordgebruik, om zoveel mogelijk barrières weg te nemen. Het bieden van gelijke kansen aan alle onderzoekers is één van de speerpunten in het wetenschapsbeleid. De maatregelen die NWO wetenschappelijk heeft laten onderzoeken en nu door zal voeren sluiten daar geheel bij aan. Ik zie dan ook geen aanleiding om met de maatregelen te stoppen. Ik begrijp uw zorgen omtrent de effectiviteit op basis van ander onderzoek naar *biastrainingen* in het algemeen, maar die bezwaren zijn hier niet aan de orde gezien NWO de resultaten van het onderzoek naar de effectiviteit van deze interventie en andere wetenschappelijk inzichten meeneemt in het ontwikkelen en implementeren van maatregelen om genderbias tegen te gaan. Ik heb NWO gevraagd om mij op de hoogte te houden van de resultaten van de monitoring van de genomen maatregelen. Voor een samenvatting van het onderzoeksrapport verwijs ik u naar de website van NWO.⁶

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven

⁵ Dobbin & Kalev, 2016; 2018; Dover, Major, & Kaiser, 2016a; 2016b

⁶ <https://www.nwo.nl/actueel/nieuws/2019/07/nwo-ontvangt-aanbevelingen-ten-behoeve-van-gelijke-kansen-voor-onderzoekers.html>

Literatuur waar in de voetnoten naar verwezen wordt

Dobbin, F., & Kalev, A. (2016). Why diversity programs fail. *Harvard Business Review* 94, 7. <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>

Dobbin, F., & Kalev, A. (2018). Why diversity training doesn't work: The challenge for industry and academia. *Anthropology Now* 10, 48–55.

Dover, T.L., Major, B., & Kaiser, C.R. (2016a). Members of high-status groups are threatened by pro-diversity organizational messages. *Journal of Experimental Social Psychology*, 62, 58–67

Dover, T.L., Major, B., & Kaiser, C.R. (2016b). Diversity policies rarely make companies fairer, and they feel threatening to white men. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2016/01/diversity-policies-dont-help-women-or-minorities-and-they-make-white-men-feel-threatened>).

Ellemers, N. (2018). Gender stereotypes. *Annual Review of Psychology*, 69, 275–298.

Van der Lee, R. & Ellemers, N. (2015a). Gender contributes to personal research funding success in the Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112, 12349–12353.

Van der Lee, R., & Ellemers, N. (2015b). Reply to Volker and Steenbeek: Multiple indicators point toward gender disparities in research funding success in the Netherlands. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112, E7038. doi: 10.1073/pnas.1521331112.

Van der Lee, R., & Ellemers, N. (2015c). Reply to Albers: Acceptance of empirical evidence for gender disparities in Dutch research funding. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112, E6830. doi: 10.1073/pnas.1521336112.

Van der Lee, R. & Ellemers, N. (2015d). Honoreringskansen voor mannen en vrouwen in de NWO-competitie. <https://www.nwo.nl/documents/nwo/beleid/honoreringkansen-voor-mannen-en-vrouwen-in-nwo-competities-eindrapport>