

TECHNOPOLIS



dialogic
innovatie • interactie



Evaluatie Vernieuwingsimpuls 2000 - 2006

In opdracht van:

NWO

Project:

2007.003

Datum:

Utrecht, 28 juni 2007

Auteurs:

dr. Frank Bongers
dr. Patrix Boekholt (Technopolis)
drs. Wieneke Vullings (Technopolis)
drs. Sander Kern
drs. Barbera van den Berg
drs. Jon van Til (Technopolis)

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Samenvatting | 5 |
| 1 Inleiding | 13 |
| 1.1 Achtergrond | 13 |
| 1.2 Doelstelling en afbakening..... | 15 |
| 1.3 Onderzoeksvragen | 16 |
| 1.4 Onderzoeksaanpak..... | 17 |
| 1.5 Leeswijzer..... | 17 |
| 2 Rol van instellingen | 19 |
| 2.1 Inleiding | 19 |
| 2.2 Informatie aan onderzoekers via universiteiten..... | 19 |
| 2.3 Voorselectie door universiteiten en begeleiding bij de aanvraag | 20 |
| 2.4 Inbeddingsgaranties | 23 |
| 2.5 Financiering van het onderzoek, matching door universiteiten | 25 |
| 2.6 Conclusie..... | 28 |
| 3 Rol van NWO | 31 |
| 3.1 Inleiding | 31 |
| 3.2 Informatievoorziening NWO aan onderzoekers..... | 31 |
| 3.3 Informatievoorziening NWO aan onderzoeksinstellingen..... | 32 |
| 3.4 Indiening bij NWO | 33 |
| 3.5 Selectieprocedure NWO..... | 35 |
| 3.6 Conclusies | 44 |
| 4 Bereik, uitvoering en impact | 47 |
| 4.1 Inleiding | 47 |
| 4.2 Bereik van de doelgroep | 47 |
| 4.3 Positie vrouwelijke onderzoekers | 50 |
| 4.4 Uitvoering van het onderzoek | 52 |
| 4.5 Impact op de loopbaan | 54 |
| 4.6 Impact op onderzoek..... | 64 |
| 4.7 Impact op (internationale) mobiliteit..... | 67 |
| 4.8 Impact op het beleid van instellingen | 70 |
| 4.9 Conclusie..... | 72 |
| 5 (Inter)nationale context | 77 |
| 5.1 Inleiding | 77 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 5.2 | Nederlandse context..... | 77 |
| 5.3 | Buitenlandse context | 78 |
| 5.4 | Conclusie | 89 |
| 6 | Conclusies en aanbevelingen | 93 |
| 6.1 | Algemene conclusies | 93 |
| 6.2 | Rol van instellingen | 94 |
| 6.3 | Rol van NWO | 95 |
| 6.4 | Bereik, uitvoering en impact | 96 |
| 6.5 | (Inter)nationale context | 98 |
| 6.6 | Aanbevelingen..... | 99 |
| | Bijlage 1. Onderzoeksvragen | 103 |
| | Bijlage 2. Gesprekspartners..... | 107 |
| | Bijlage 3. Achtergrondkenmerken | 109 |

Samenvatting

1. *Achtergrond*

Het doel van de Vernieuwingsimpuls (VI) is vernieuwing van het wetenschappelijk onderzoek. Voor het programma staat centraal dat talentvolle, creatieve onderzoekers de kans krijgen hun onderzoek uit te voeren en op deze wijze in of door te stromen bij de wetenschappelijke onderzoeksinstituten. Uit de evaluatie blijkt dat:

- De VI een belangrijke positie heeft verworven in de onderzoekswereld en een merknaam is geworden.
- De VI een positieve impuls geeft aan de wetenschappelijke loopbaan van kwalitatief goede onderzoekers.
- Een stijgend aantal Vidi's geen eigen onderzoeksgroep opbouwt of daar in ieder geval laat mee begint.
- De positie van vrouwen in het Nederlandse onderzoekslandschap nog steeds verdere aandacht behoeft.
- De rol van de matchingsstructuur binnen de VI overwogen dient te worden.

De VI kenmerkt zich door drie persoonsgebonden subsidievormen voor verschillende fasen in de wetenschappelijke carrière van onderzoekers (Veni, Vidi en Vici). Sinds 2002 worden jaarlijks per subsidievorm binnen de VI één of meer rondes gehouden van indiening en selectie. De VI is een programma van het ministerie van OCW, KNAW, NWO en de VSNU. De uitvoering van de VI is neergelegd bij NWO. De afgelopen jaren heeft de VI een prominente positie verworven in het Nederlandse onderzoekslandschap. Ruim duizend van de bijna vijfduizend indieners hebben dankzij de VI de kans gekregen om hun wetenschappelijk onderzoek voort te zetten dan wel uit te bouwen.

In opdracht van NWO hebben Dialogic en Technopolis een evaluatie uitgevoerd van de VI over de periode 2000 – 2006 (tot 2002 liep de VI 'oude stijl'). In tegenstelling tot de tussentijdse evaluatie (gepubliceerd in 2003) ligt nu de nadruk op de doelbereiking en impact van de VI en in mindere mate op het proces van de VI. Ten behoeve van deze evaluatie is gesproken met enkele tientallen personen die als bestuurder, uitvoerder of indiener betrokken zijn bij de VI. Aanvullend zijn dossiers over de VI (en aanverwante programma's) verzameld en geanalyseerd. Voorts hebben ruim tweehonderd VI-indieners een webenquête over de VI ingevuld.

Hierna staan wij stil bij een aantal inhoudelijke zwaartepunten van de evaluatie. Voor een systematisch overzicht van conclusies en aanbevelingen verwijzen wij naar hoofdstuk 6 van het rapport.

2. *Impact VI op de loopbaan*

Een belangrijke doelstelling van de VI is het bieden van een aantrekkelijk loopbaanperspectief voor jonge talentvolle onderzoekers. Bestuurders en onderzoekers leggen op deze doelstelling meer nadruk dan op het bevorderen van innovatief en hoogwaardig wetenschappelijk onderzoek. Uit deze evaluatie blijkt dat de VI inderdaad bijdraagt aan het werven en

behouden van jonge en talentvolle onderzoekers. Een honorering van een VI-voorstel leidt sneller tot een vaste aanstelling en vooruitgang in functie. Dit effect van een honorering op de loopbaan is in de tweede helft van de looptijd van de VI zelfs sterker geworden. Gehonoreerde Veni's en Vidi's boeken de grootste vooruitgang wat betreft het bemachtigen van een vaste aanstelling (Vici's hebben meestal al een vaste aanstelling). Daarbij tekenen wij aan dat de toename van vaste aanstellingen en een hogere academische functie zich ook voordoet bij niet-gehonoreerde onderzoekers; zij het minder sterk. Afgewezen indieners uit de beginperiode van de VI oordelen milder over de negatieve effecten van een afwijzing dan de recent afgewezen indieners. De VI is een belangrijke, maar geen allesbepalende factor in een wetenschappelijke carrière. Een uitzondering hierop vormt de Vidi-doelgroep. Zij staan doorgaans op een kruispunt in hun wetenschappelijke carrière waardoor de impact van het (niet) behalen van een VI-subsidie gemiddeld genomen groter is dan bij de andere twee doelgroepen. Instellingen zouden hun talentenbeleid daarom ook op de groep niet-gehonoreerde, maar wel subsidiabele onderzoekers (bijna 20%) kunnen richten. De VI kan slechts een beperkt deel van de onderzoekers honoreren en de kwaliteit van de afgewezen onderzoekers is daarom niet vanzelfsprekend een stuk minder.

Een belangrijk neveneffect van de VI is dat instellingen talentenbeleid hoger op de agenda plaatsen. Dat uit zich op verschillende manieren. Ten eerste groeit de aandacht voor de kwaliteit van onderzoek(ers) binnen universiteiten en kennisinstellingen. Dit kan er zelfs toe leiden dat het binnenhalen van een VI-subsidie één van de instrumenten is om de kwaliteit van een onderzoeker en zijn onderzoek te bepalen. Ten tweede wordt het binnenhalen van VI- en soortgelijke subsidies steeds vaker als doelstelling opgenomen in een tenure track aanstelling. Dit zijn tijdelijke aanstellingen (ongeveer vijf jaar) voor talentvolle onderzoekers. Een VI-laureaatschap vergroot dan de kans dat deze tijdelijke aanstelling later wordt omgezet in een vaste aanstelling.

3. Impact VI op het onderzoek

Na een looptijd van zeven jaar is het in vergelijking met de tussentijdse evaluatie beter mogelijk om een uitspraak te doen of de VI aan zijn doelstelling voldoet ten aanzien van het bevorderen van innovatief en hoogwaardig onderzoek. Uit gesprekken met bestuurders, uitvoerders en doelgroepen concluderen wij dat innovatief en hoogwaardig wetenschappelijk onderzoek bevorderd wordt dankzij de VI. Ook de resultaten van de webenquête en de (beperkte) bibliometrische analyse – uitgevoerd door CWTS - bevestigen dit beeld. Er is door ons echter geen inhoudelijke beoordeling gedaan van VI onderzoeksprojecten. De vraag of zonder de VI het huidige onderzoek minder innovatief zou zijn, is moeilijk te beantwoorden. Uit de bibliometrische analyse komt een indicatie dat VI-indieners gemiddeld genomen al relatief productieve wetenschappers waren voordat zij een voorstel indienden. Of en hoe laureaten met de additionele financiering vernieuwend onderzoek aanzwengelen, kan pas over langere tijd worden gezien, maar de signalen hierover zijn volgens ons positief.

Uit de evaluatie komt naar voren dat VI-onderzoek doorgaans als grensverleggend wordt beoordeeld en dat het belangrijke nieuwe theoretische inzichten oplevert. Laureaten zijn gemiddeld genomen ook productiever en publiceren meer in high impact tijdschriften dan niet-gehonoreerde onderzoekers. Laureaten (in het bijzonder Vidi's en Vici's) vinden voorts dat een VI-subsidie bijdraagt aan hun status in de onderzoeksgemeenschap, grotere kansen op baanbrekend onderzoek biedt en meer ruimte geeft om een eigen onderzoeksgroep op te richten. Voor afgewezen onderzoekers geldt – net als in de vorige evaluatie – precies het omgekeerde.

4. *Inbeddingsgarantie*

In een inbeddingsgarantie geeft de onderzoeksinstantie de onderzoeker een verklaring over de inbedding van de onderzoekslijn, het perspectief van de onderzoekslijn, het carrièreperspectief van de aanvrager en de matching. Voor de Veni's en Vidi's is het niet nodig dat de ontvangende instantie toezeggingen doet ten aanzien van de continuering van de aanstelling na afloop van de subsidieperiode. Bij de Vici's wordt de ontvangende instantie door NWO aangeraden dat deze loopbaanperspectieven beschrijft in de inbeddingsgarantie wanneer de kandidaat succesvol is.

De inbeddingsgaranties bevatten meestal informatie over de matching en de inbedding in de instantie voor de duur van het onderzoek. Het loopbaanperspectief wordt zelden helder uitgewerkt en de universiteiten lijken terughoudend te zijn in het geven van garanties over de positie van de (succesvolle) onderzoeker na het onderzoek. Over het algemeen geldt wel dat succesvolle indieners door instanties eigenlijk nooit een inbeddingsgarantie wordt ontzegd. Het regelen van een inbeddingsgarantie leidt bij de voorbereiding van VI-voorstellen in sommige gevallen tot het afremmen van een aantal indieners, bijvoorbeeld omdat de financiële middelen van een instantie de matching van een laureaat niet kunnen dragen of omdat een VI-voorstel onvoldoende past bij de onderzoekslijn van een instantie. Bovendien ervaren veel onderzoekers deze verplichting als een beperking in hun mobiliteit en een beperking in hun onderhandelingspositie.

5. *Matching*

Een belangrijk onderdeel van de inbeddingsgarantie is de matching. De universiteiten en instanties zijn verplicht 32,4% toe te voegen aan het bedrag dat de onderzoekers krijgen van de VI (maximaal 67,6%). In vergelijking met de vorige evaluatie is de matching een minder heet hangijzer voor instanties. In veel gevallen reserveren zij op basis van het aantal (bekende) indieningen en ervaringen uit eerdere VI-ronden budget voor eventuele nieuwe laureaten, waardoor er nauwelijks voorbeelden zijn van laureaten die na toekenning geen plek hebben weten te vinden. Laureaten stellen wel vast dat zij slecht inzicht hebben in de manier waarop het matchingsbedrag wordt ingezet. Problemen met matching kunnen ertoe leiden dat er in sommige gevallen op onderzoeksgroep- en faculteitsniveau een ontmoedigingsbeleid is (al dan niet inclusief een voorselectie) om ervoor te zorgen dat er niet te veel indieners zijn. Vanuit deze optiek is het dan ook niet verwonderlijk dat het draagvlak voor de afschaffing van de matching toeneemt; ook buiten instanties. De betrokken instanties kunnen dan volgens ons ook overwegen om de matching geheel of gedeeltelijk af te schaffen. De afschaffing van de matching heeft een aantal belangrijke voor- en nadelen.

Voordelen

De faculteiten en onderzoeksgroepen zullen minder in de verleiding komen om het aantal indieners in te perken en daarmee een feitelijke voorselectie toe te passen. Deze zijn in de afgelopen jaren immers toegenomen (ook met het oog op kwaliteitsborging). Hiermee wordt de VI nog meer een bottom-up programma dat individuele talenten stimuleert mee te doen; ongeacht of hun onderzoek precies aansluit bij hun huidige afdeling of dat deze voldoende financiering heeft.

Een tweede belangrijk voordeel is dat het de kans op meer mobiliteit tussen Nederlandse instanties vergroot, omdat veel onderzoekers voor een belangrijk onderdeel van de inbedding niet meer afhankelijk zijn van de financiële toezeggingen van een instantie. Instanties zullen als gevolg van het verdwijnen van matching onderling meer de verschillen benadrukken wat betreft financiering, arbeidsvoorwaarden en onderzoeksfaciliteiten.

Onderzoekers krijgen hierdoor een betere onderhandelingspositie en zij zullen vaker kiezen voor die instelling met de beste voorwaarden en competenties. Dit zou ertoe kunnen leiden dat er een grotere clustering ontstaat van competenties en expertises die aan elkaar gelieerd zijn.

Nadelen

De relatie tussen de onderzoeker en de instelling wordt losser. De inbedding van de VI-onderzoeker en de eventueel door hem of haar aangestelde onderzoeksgroep is minder duidelijk vastgelegd; Dit betekent ook grotere onduidelijkheid over de carrièreperspectieven van de onderzoekers. Er zullen bovendien nieuwe afspraken gemaakt moeten worden hoe het gebruik van faciliteiten, het aanstellen van additionele onderzoekers en ondersteunend personeel en apparatuur gegarandeerd en gefinancierd moet worden. Een onderzoeker zal zodra de instelling niet bevalt makkelijker weggaan, terwijl de instelling zich minder gebonden voelt aan het ondersteunen van de onderzoeker, omdat er voor de instelling minder (financiële) belangen op het spel staan (tenzij de inbeddingsgarantie op andere onderdelen versterkt wordt). Een ander gevolg van het vertrek van een laureaat is dat het extra wetenschappelijke personeel dat met het VI-budget is aangesteld geen financiële basis heeft om op terug te vallen. Ook heeft de instelling bij afschaffing van de matching minder mogelijkheden om onderzoek dat niet in de zwaartepunten van het onderzoek past buiten de deur te houden. Bij een eventuele aanpassing van de matching is het van belang de effecten op de inbeddingsgarantie in kaart te brengen. Een eventuele lossere band tussen onderzoeker en instelling zou bijvoorbeeld opgevangen kunnen worden door de inbeddingsgarantie op enkele punten zwaarder aan te zetten.

6. Positie van vrouwen

Een belangrijke nevendoelstelling van de VI is de positie van vrouwen in het wetenschappelijk onderzoek te versterken, aangezien de vertegenwoordiging en doorstroom van vrouwen in de wetenschap achterloopt bij die van de mannen. In 2005 was ongeveer 32 procent van het wetenschappelijke personeel een vrouw. Dat aandeel is aanmerkelijk lager dan in de meeste Europese landen. Het aandeel neemt zelfs af naarmate een vervolgfase in de wetenschappelijke carrière aantreedt. De VI-doelstelling om de positie van vrouwen te verbeteren, sluit aan bij vele internationale initiatieven om de participatie van vrouwen in de wetenschap te vergroten.

Uit deze evaluatie blijkt dat er op een beperkt aantal universiteiten een specifiek stimuleringsbeleid is voor vrouwen. De resultaatverplichting, namelijk dat NWO garandeert dat de honoreringspercentages voor vrouwelijke kandidaten gemiddeld en in meerjarig perspectief minimaal even hoog zijn als die van mannelijke kandidaten, is gehaald. Het honoreringspercentage voor vrouwelijke onderzoekers daalt naarmate de subsidieomvang groeit; ofwel het aandeel vrouwen onder Vici's en Vidi's is lager dan het aandeel vrouwen onder Veni's. Bovendien komt naar voren dat de inbeddingsgarantie van mannen relatief vaker het carrièreperspectief regelt dan die van vrouwen. Dit pleit ervoor dat de positie van vrouwen in de VI (en de wetenschap over het algemeen) permanent aandacht vraagt.

7. Informatievoorziening

De VI is sinds de vorige evaluatie bekender geworden in de onderzoeksgemeenschap en er wordt meer mond tot mond reclame gemaakt. Het bereik van de doelgroep wordt vanwege de VI naamsbekendheid minder afhankelijk van welwillende tussenpersonen die de doelgroep informeren over de VI binnen de instellingen. In het buitenland is de regeling vooral bekend dankzij onderzoekers in Nederland die collega's in het buitenland attenderen op het bestaan

van de VI. Door deze ontwikkelingen is de informerende rol voor de instellingen, in elk geval als het gaat om het bestaan van de subsidie, in belang afgenomen (en de noodzaak voor informatiecampagnes dus ook).

Daarnaast is NWO er in geslaagd om een toegankelijke informatievoorziening op te zetten en een omvangrijke selectieprocedure voor honderden aanvragen in verschillende wetenschapsgebieden te realiseren. Over het algemeen bestaat er dan ook een positief beeld over de wijze waarop NWO doelgroepen en instellingen over de VI informeert. De informatievoorziening van NWO over de selectieprocedure wordt als goed bestempeld, maar zij is gebrekkig wat betreft eventuele NWO voorselecties, het aantal referentenrapporten en werkwijze met betrekking tot de interviews. Verder ontbreekt volgens instellingen informatie over het totale aantal aanvragen verdeeld naar instelling en over de algemene voortgang van de VI-projecten. Tot slot bestaat er onvoldoende zicht op de toekomst van de VI. Hierover zou binnenkort meer duidelijkheid moeten bestaan.

8. Selectieprocedure

Bij instellingen

De brochure van de VI vermeldt uitdrukkelijk dat de kandidaten in een landelijke competitie beoordeeld worden en dat de procedure wordt uitgevoerd door NWO onder centrale coördinatie. Kandidaten dienen hun voorstellen dan ook rechtstreeks in bij NWO. Het is dus, volgens de formele procedures, niet de bedoeling dat de instellingen zelf een voorselectie maken. Het betreffende gebiedsbestuur van NWO kan wel besluiten een voorselectie te maken op basis van de uitgewerkte aanvragen. Dit kan alleen als het aantal aanvragen minimaal vier keer zo hoog is als het aantal te honoreren aanvragen.

Vanwege een toenemend belang (imago, financieel, etc.) van de VI en de toenemende status die verbonden is met het binnenhalen van een beurs voor onderzoekers zien we dat instellingen steeds meer aandacht schenken aan de VI. Onderzoekers voelen overigens de noodzaak voor het indienen van een VI-voorstel ook toenemen. Zij worden daarbij steeds meer begeleid door instellingen, bijvoorbeeld aan de hand van trainingen, adviezen, workshops en kwaliteitsbeoordelingen. Dit om de slaagkans van VI-voorstellen te maximaliseren. Veel instellingen geven aan dat ze niet voorselecteren, maar wel de onderzoekers vragen het voorstel aan hen voor te leggen. Dit zien ze als een vorm van kwaliteitstoetsing en ondersteuning. Bovendien geven de onderzoekers – die de kwaliteitstoetsing vaak wel als een vorm van voorselectie ervaren – aan dat het vaak leidt tot betere voorstellen die uiteindelijk alsnog bij NWO worden ingediend.

Bij NWO

Er doen zich binnen de NWO selectieprocedure geen grote problemen voor. 22,4% van het aantal ingediende VI-voorstellen is gehonoreerd, terwijl het aantal subsidiabele voorstellen over wetenschapsgebieden, subsidieronden en subsidievorm ongeveer 40% bedraagt. Zoals men kan verwachten zijn afgewezen indieners gemiddeld genomen minder positief over deze procedure dan laureaten. De procedure wordt doorgaans als transparant beoordeeld. De decentrale opzet van de NWO selectieprocedure leidt ertoe dat volledige uniformiteit van selectieprocedures niet wordt bereikt, maar dit leidt niet tot grote knelpunten. Illustratief is ook het geringe aantal klachten en bezwaarprocedures tussen 2002 en 2006. Hoewel de verschillende selectiecriteria even zwaar wegen, denken indieners, maar ook uitvoerders en bestuurders dat uiteindelijk de kwaliteit van de onderzoeker net iets zwaarder weegt dan de kwaliteit van het onderzoeksvoorstel. Dit bevestigt de aandacht voor jong talent, omdat

naarmate de selectie van indieners vordert de kwaliteit van de onderzoeker een grotere rol gaat spelen bij de uiteindelijke beslissing over de toekenning van een VI-subsidie. Een aanzienlijk deel van de VI-indieners (42%) geeft aan dat de criteria even zwaar wegen, maar een derde geeft aan dat de kwaliteit van de onderzoeker een doorslaggevende factor is. Ruim 10% vindt de kwaliteit van het onderzoeksvoorstel het zwaarste wegen en ongeveer 10% het vernieuwende karakter. De nadruk op kwaliteit in de selectieprocedure werkt dus en sluit bovendien goed aan op internationale ontwikkelingen waar in persoonsgebonden programma's de selectie vrijwel altijd gebaseerd is op een mix van kwaliteit van de onderzoeker en kwaliteit van het onderzoeksvoorstel.

Binnen de VI is per wetenschapsgebied een quotering vastgesteld van het aantal posities dat verdeeld kan worden. Het aantal gehonoreerde voorstellen per wetenschapsgebied komt vrijwel overeen met het aantal voorstellen dat volgens deze quotering mag worden gehonoreerd. De honoreringen per wetenschapsgebied in de verschillende VI-ronden zijn behoorlijk constant. Tussentijds is vastgesteld dat de kwaliteitsverschillen van gehonoreerde voorstellen tussen de gebieden vrijwel afwezig waren. NWO heeft daarop de quoteringen intact gelaten met een geringe aanpassing in 2004 naar aanleiding van de verhouding tussen subsidiabele en niet-subsidiabele voorstellen per gebied. Er bestaat dus wel contingentering, maar die is periodiek geijkt aan kwaliteit. De contingenten zijn onafhankelijk van de budgetten van de gebieden.

9. Doelmatigheid van de uitvoering

In deze evaluatie is de uitvoering van de VI niet doorgelicht aan de hand van financiële indicatoren. Desondanks is wel stilgestaan bij de uitvoering en dat levert enkele resultaten op ten aanzien van doelmatigheid. Op programmaniveau is NWO er in geslaagd om met een beperkte financiële prikkel (in vergelijking tot het totale wetenschapsbudget) voor een beperkte groep onderzoekers (in vergelijking tot het totale aantal onderzoekers) kwalitatief hoogwaardig onderzoek en een loopbaanperspectief voor talentvolle onderzoekers (talentbeleid) hoger op de agenda te plaatsen in het Nederlandse wetenschapssysteem. Van de 4.923 aanvragen zijn er in totaal 1.102 gehonoreerd ofwel 22,4%.

Op instellingsniveau hebben wij geen gegevens kunnen verzamelen of de additionele inspanningen die geleverd worden om VI-indieners voor te bereiden op de NWO selectieprocedure ook geleid heeft tot meer laureaten.

Op projectniveau is doelmatigheid lastig vast te stellen. De meeste onderzoekers geven aan dat inzicht in kostenstructuur van VI-projecten op universiteiten onduidelijk is. Sommige kosten zijn duidelijk (bijvoorbeeld salaris), maar voor andere kosten geldt dat minder (zeker voor faciliteiten die 'in natura' worden gebruikt). Over de hoeveelheid tijd die men kwijt is aan het schrijven van voorstellen en de terugkoppeling over het VI-onderzoek in de vorm van tussentijdse en eindrapportages zijn weinig klachten. Laureaten weten echter onvoldoende wat NWO met de rapportages doet. In vergelijking met de vorige evaluatie valt op dat het aandeel Vidi-onderzoekers dat geen extra wetenschappelijk personeel aanstelt, is gegroeid van 2 naar 18 procent. Het lijkt alsof de Vidi's, meer dan in de eerdere jaren van de VI, zich positioneren als Veni's. Dit is een teken dat de Vidi-subsidie minder doelmatig wordt, omdat de middelen ontoereikend zijn om een belangrijke doelstelling, namelijk het opbouwen van een onderzoeksgroep, te realiseren.

10. Doorstroming en mobiliteit van onderzoekers

Over de doorstroming van onderzoekers dankzij de VI is het lastig gegevens te verzamelen. Uit zowel onze enquête als uit gegevens van NWO blijkt dat een VI-subsidie sneller leidt tot

een vaste aanstelling en een betere academische functie. De VI trekt beperkt (Nederlandse) onderzoekers uit het buitenland aan. Een afwijzing kan (onbedoeld) een extra reden zijn voor onderzoekers om naar het buitenland te gaan. Het netto-effect, ofwel de optelsom van de brain gain en brain drain, is onbekend. In het buitenland is daarom meer bekendheid van de VI nodig. Ook blijkt uit onze cijfers dat niet-gehonoreerde onderzoekers sneller geneigd zijn om hun carrière buiten de wetenschap voort te zetten, bijvoorbeeld in het bedrijfsleven; hoewel dat aandeel beperkt is (ongeveer 6%). Er is ons geen instroom vanuit het bedrijfsleven in de VI bekend.

Ongeveer 84% van de laureaten voert het onderzoek uit aan de instelling van waaruit men de aanvraag indiende. Dat betekent dat ongeveer één op zes laureaten van instelling verwisselt. De VI stimuleert mobiliteit, maar de omvang van deze mobiliteitstoename is bescheiden. De inbeddingsgarantie en het onderdeel matching daarin lijkt de mobiliteit te verminderen, omdat onderzoekers voor sommige faciliteiten en ondersteuning echt afhankelijk zijn van een instelling; zeker wanneer het bijvoorbeeld laboratoria betreft die op enkele plekken beschikbaar zijn.

11. Positionering ten opzichte van andere (persoonsgebonden) programma's

In de Nederlandse context is de VI een belangrijk programma; vooral omdat het goed aansluit bij het loopbaan- en talentenbeleid dat in het wetenschapssysteem steeds meer nadruk krijgt. In vergelijking met andere programma's is de VI generiek (alle wetenschapsgebieden, meer categorieën wetenschappers) en omvangrijk in vergelijking met bijvoorbeeld Mozaïek (specifieke doelgroepen), Rubicon (buitenlandervaring), Akademiehoogleraren (die met het bijbehorende budget ook onderzoeksleiders en promovendi kunnen aanstellen) en Spinoza (alleen voor de echte toponderzoekers). Het echte gewicht van de VI ten opzichte van andere Nederlandse programma's blijft echter onduidelijk, omdat een aantal statistieken over bijvoorbeeld de loopbaan en programmadeelname van wetenschappers ontbreken.

Internationaal is een beweging waarneembaar waarbij steeds meer persoonsgebonden subsidies worden ingezet om wetenschappelijk onderzoek en loopbaanperspectieven te verbeteren. De VI sluit daar goed op aan. Gezien de geringe aantallen van de ERC grants op dit moment is er op korte termijn geen sprake is van een verdringing van de VI door Europese initiatieven. Echter over enkele jaren kan wel verwacht worden dat ERC-subsidies een serieuze competitie zullen aangaan met de VI bij het aantrekken van het allerbeste talent. Tegen die tijd wordt het steeds belangrijker om bij het plannen van nieuwe VI-ronden de planning van andere (internationale) persoonsgebonden programma's zoals ERC in de gaten te houden. Door deelname aan het persoonsgebonden karakter van de VI-selectieprocedure hebben indieners ervaring opgebouwd bij het verwerven van dit soort beurzen. Deze ervaring kan goed van pas komen voor het verwerven van internationale beurzen.

De meeste vergelijkbare programma's selecteren op een combinatie van inhoudelijke criteria en criteria die gaan over de persoonlijke 'track record'. Inhoudelijke criteria (van een onderzoeksvoorstel) lijken over het algemeen belangrijker dan puur aan de persoon gelieerde criteria. In verhouding tot andere programma's is de honoreringsratio van de VI (22,4%) gemiddeld.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Kennis en innovatie

Wetenschappelijk onderzoek levert een belangrijke bijdrage aan fundamentele kennisontwikkeling en innovaties. In een hoogwaardige kennissamenleving – die de Europese Unie en de Nederlandse regering nastreven – is een goed functionerend wetenschapssysteem daarom van groot belang. Het gaat daarbij enerzijds om de ontwikkeling en toepassing van fundamentele kennis en anderzijds om talentvolle en creatieve onderzoekers uit te dagen hun ideeën uit te werken en hen tevens een loopbaanperspectief in wetenschappelijke instellingen te bieden. Tegen deze achtergrond worden er door overheden en kennisinstellingen in binnen- en buitenland programma's ontwikkeld om vernieuwend wetenschappelijk onderzoek te stimuleren. Het gaat daarbij zowel om meer generieke stimuleringsmaatregelen voor wetenschappelijke instellingen (bijvoorbeeld directe financiering van wetenschappelijk onderzoek en onderwijs) als om persoonsgebonden prikkels voor individuele onderzoekers. De Vernieuwingsimpuls (VI) is het Nederlandse persoonsgebonden programma voor stimulering van wetenschappelijk talent. Het lanceren van de Europese Research Council (ERC) is een voorbeeld dat ook internationaal gekozen wordt voor het stimuleren van excellent onderzoek via toelages aan individuele onderzoekers. Ook in Nederland is de urgentie van het ondersteunen van excellent onderzoekstalent een belangrijk onderwerp. Het ministerie van OCW noemt in haar nota over talentenbeleid de belangrijke problemen ten aanzien van de kwantiteit en kwaliteit van wetenschappelijk talent¹:

- Wat betreft het aantal gepromoveerden in de leeftijdsgroep van 25 tot en met 34 jaar scoort Nederland in internationale vergelijkingen vrij laag. Voor gepromoveerden in natuurwetenschappelijke en technische vakgebieden is dit zelfs nog lager.
- Ondanks de hoge kwaliteit van opleidingen voor onderzoekers vragen deze opleidingen om verbeteringen zoals een breder aandachtsgebied en een lagere uitval.
- De carrièreperspectieven voor gepromoveerden zijn over het algemeen niet goed en er is onder promovendi een gevoel niet goed gewaardeerd te worden.
- Er is veel onbenut potentieel (bijvoorbeeld vrouwen en minderheden) zoals ook het Innovatieplatform concludeerde in de Kennisinvesteringsagenda.

De eerder genoemde initiatieven hebben een belangrijke functie, omdat zij aansluiten bij ontwikkelingen die van invloed zijn op het functioneren van de wetenschap. Een voorbeeld van een dergelijke ontwikkeling is de internationalisering van de arbeidsmarkt voor wetenschappers. Wetenschappelijke instellingen moeten daardoor meer investeren in het werven en behouden van (buitenlandse) toponderzoekers. Andere ontwikkelingen – in de Nederlandse context – betreffen de moeizame doorstroom van jonge en talentvolle onderzoekers naar vaste aanstellingen op wetenschappelijke instellingen. Deze moeizame doorstroom kan ertoe leiden dat jong talent de Nederlandse wetenschap verlaat en naar

¹ Ministerie van OCW (2005), *Onderzoekstalent op waarde geschat*, Den Haag.

het buitenland of het bedrijfsleven verdwijnt. Op middellange termijn kan dat problemen opleveren bij het vervullen van vacatures die ontstaan als gevolg van de vergrijzing van het wetenschappelijke personeel. De VI kan op dit terrein een bijdrage leveren aan een oplossing.

De Vernieuwingsimpuls

Om vernieuwend en hoogwaardig wetenschappelijk onderzoek te stimuleren en om onderzoekers een aantrekkelijk loopbaanperspectief in de wetenschap te bieden, is een aantal jaren geleden het programma Vernieuwingsimpuls in het leven geroepen. Dit is een gemeenschappelijk programma van het ministerie van OCW, NWO, KNAW en de VSNU. De uitvoering van de VI is neergelegd bij NWO. Het doel van de VI is vernieuwing van het wetenschappelijk onderzoek. Voor het programma staat centraal dat talentvolle, creatieve onderzoekers de kans krijgen hun onderzoek uit te voeren en op deze wijze in of door te stromen bij de wetenschappelijke onderzoeksinstellingen. De VI is persoonsgebonden en biedt talentvolle, creatieve onderzoekers de kans om onderzoek naar hun keuze uit te voeren en hun doorstroom bij wetenschappelijke onderzoeksinstellingen te bevorderen. De VI kenmerkt zich door drie persoonsgebonden subsidievormen voor verschillende fasen in de wetenschappelijke carrière van onderzoekers. Jaarlijks worden per subsidievorm binnen de VI één of meer ronden gehouden van indiening en selectie. Het gaat om de volgende subsidievormen:

- De *Veni-subsidie* biedt de pas gepromoveerde onderzoeker de mogelijkheid om gedurende drie jaar in Nederland of deels ook in het buitenland zijn/haar ideeën verder te ontwikkelen.
- De *Vidi-subsidie* is bestemd voor de ervaren onderzoeker die na zijn promotie een aantal jaren onderzoek heeft verricht en daarbij heeft aangetoond innovatieve ideeën te genereren en succesvol zelfstandig tot ontwikkeling te kunnen brengen.
- De *Vici-subsidie* richt zich op de professorabele onderzoeker die heeft aangetoond met succes een eigen vernieuwende onderzoekslijn tot ontwikkeling te kunnen brengen en als begeleider voor jonge onderzoekers te kunnen fungeren. Het programma biedt de mogelijkheid een eigen onderzoeksgroep op te bouwen vaak vooruitlopend op een hoogleraarschap.

Een belangrijke nevensdoelstelling van de VI is de positie van vrouwen in het wetenschappelijk onderzoek te versterken, aangezien de vertegenwoordiging en doorstroom van vrouwen in de wetenschap achterloopt bij die van de mannen. In 2005 was ongeveer 32 procent van het wetenschappelijke personeel een vrouw.² Dat aandeel is aanmerkelijk lager dan in de meeste Europese landen.³ Het aandeel neemt zelfs af naarmate een vervolgfase in de wetenschappelijke carrière aantreedt. De VI-doelstelling om de positie van vrouwen te verbeteren, sluit aan bij vele internationale initiatieven om de participatie van vrouwen in de wetenschap te vergroten.⁴

² www.vsnu.nl.

³ Eurostat, *Science & Technology Indicators*.

⁴ OESO (2005), *International workshop on women in scientific careers*, Parijs.

Minder proces, meer impact

Artikel 9 van het Subsidiebesluit Vernieuwingsimpuls⁵ bepaalt dat het programma in 2002/2003 en in 2006/2007 zal worden geëvalueerd. De evaluatie uit 2003 kenmerkte zich door nadruk op procedures en processen rondom de VI.⁶ Dat is niet verwonderlijk, omdat destijds de korte looptijd van de VI een uitgebreide impactmeting onmogelijk maakte. We zijn nu enkele jaren verder, waardoor het beter mogelijk wordt om het effect van de VI op wetenschappelijke producties en carrière (in het bijzonder van vrouwelijke laureaten) vast te stellen.

In deze nieuwe evaluatie breiden we de impactmeting uit de vorige evaluatie uit. Daartoe worden ook vroege laureaten in deze evaluatie betrokken, omdat bij hen het effect van de subsidie op wetenschappelijke prestaties en loopbaan beter is vast te stellen. De impact van de VI heeft bijvoorbeeld betrekking op:

- Impact op de individuele (vrouwelijke) laureaten op het gebied van hun individuele loopbaan, hun wetenschappelijke productie en hun onderzoeksomgeving.
- Impact op de deelnemende universiteiten en vooral op hun HRM-beleid.
- Impact op het wetenschapssysteem (bijvoorbeeld de samenstelling en doorstroom van wetenschappelijk personeel).

Op een aantal aspecten worden de resultaten uit de deze evaluatie vergeleken met de evaluatie uit 2003. Door gebruikmaking van dezelfde doelgroep werpt deze nieuwe evaluatie een licht op de gevolgen van de eerdere evaluatie op de inrichting en uitvoering van latere VI-subsidieronden.

1.2 Doelstelling en afbakening

De doelstelling van deze evaluatie luidt als volgt:

Een grondige, omvattende en zorgvuldige evaluatie van het programma Vernieuwingsimpuls met aandacht voor (1) de doelmatigheid van de uitvoering (het proces); (2) het effect (of impact) van het programma op innovatief, creatief en hoogwaardig onderzoek door talentvolle onderzoekers en (3) het effect (of impact) van het programma op de dynamiek in de opbouw van wetenschappelijk personeel bij wetenschappelijke instellingen.

Naast informatie over de impact en – in mindere mate – over het proces behandelt het onderzoek de volgende onderwerpen:

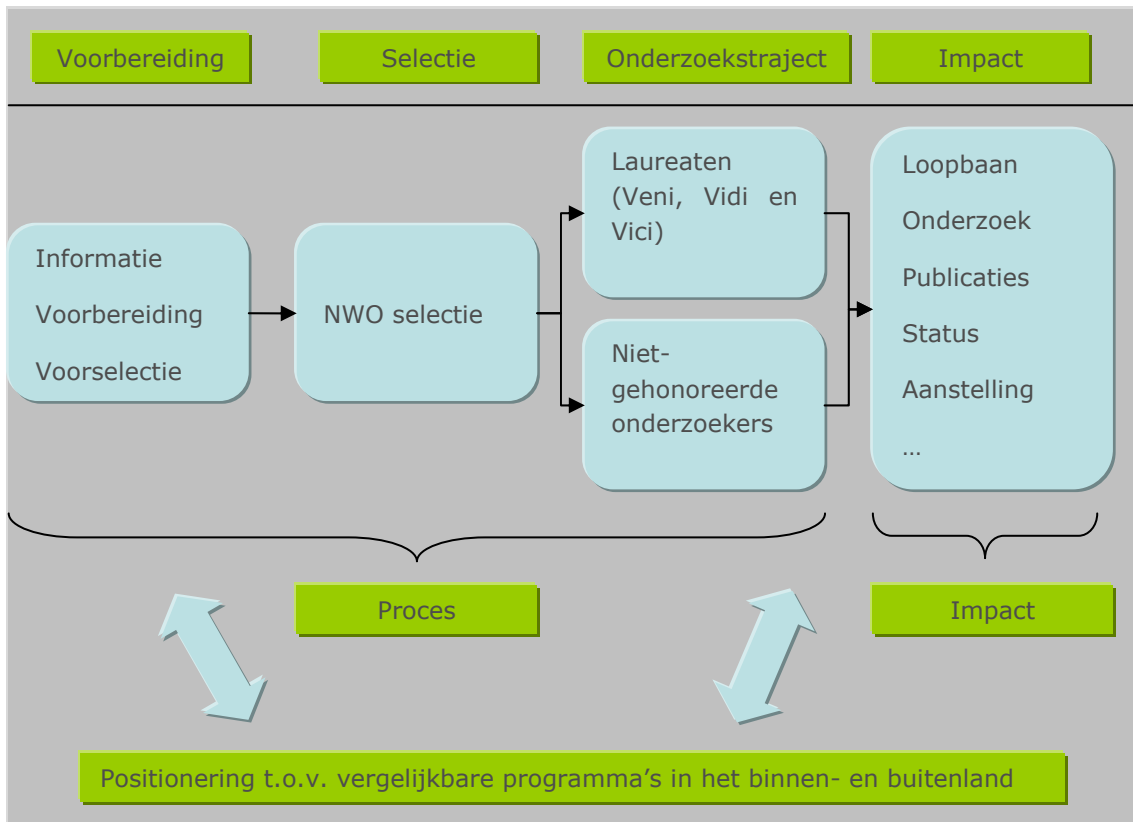
- In-, door- en uitstroom van de VI-populatie.
- Positionering van de VI ten opzichte van vergelijkbare binnenlandse en buitenlandse programma's.
- Selectieprocedure (alleen op basis van persoonlijke kwaliteiten en alleen op basis van kwaliteiten onderzoek en persoonlijke kwaliteiten).
- Positie van vrouwen in de VI.
- Inbeddingsgarantie en de matching.

⁵ Ministerie van OCW (2001), *Subsidiebesluit Vernieuwingsimpuls*, Den Haag.

⁶ Technopolis & Dialogic (2003), *Evaluatie Vernieuwingsimpuls 2002*, Amsterdam.

- Mobiliteit van wetenschappers (tussen bedrijfsleven en wetenschap en internationaal).

Het onderstaande figuur visualiseert het samenspel tussen proces- en impactaspecten van de evaluatie van de VI.



Figuur 1. Reikwijdte van de evaluatie

1.3 Onderzoeksvragen

Bij de onderzoeksvragen maken we een onderscheid tussen vragen over het proces, vragen over de impact en onderzoeksvragen over context en vooruitblik van de VI.

De onderzoeksvragen over het *proces* worden verdeeld over vragen *voor* de selectie, *tijdens* de selectie *na* de selectie van indieners. De vragen over het proces hebben bijvoorbeeld betrekking op de informatievoorziening, aandacht voor specifieke doelgroepen (vrouwen, buitenlanders), voorselectie op universiteiten, inbeddingsgarantie en matching, NWO selectieprocedure, selectiecriteria en meldpunt voor beroep en bezwaar.

De onderzoeksvragen over de *impact* gaan over het effect van de VI op innovatief wetenschappelijk onderzoek, op de loopbaan van (niet-) gehonoreerde onderzoekers, op de mobiliteit van onderzoekers, op beleid van universiteiten en op de in-, door- en uitstroom van onderzoekers.

De onderzoeksvragen over de *context* en *vooruitblik* gaan over de sterke en zwakke kanten van de VI in relatie tot aanverwante Nederlandse en buitenlandse programma's, best practices en de invloed hiervan op de toekomst van de VI.

In Bijlage 1 staan de onderzoeksvragen.

1.4 Onderzoeksaanpak

Voor de uitvoering van deze evaluatie is een aantal instrumenten ingezet en gecombineerd waarbij een inbreng van alle relevante doelgroepen wordt gegarandeerd. Doelgroepen zijn alle aanvragers van een VI-subsidie, VI-coördinatoren binnen NWO en binnen instellingen, bestuurders en medewerkers van deelnemende instellingen, zoals OCW, VSNU, KNAW, VvViO en LPP en voorzitters en leden van de NWO selectiecommissies. De volgende onderzoeksactiviteiten zijn ondernomen:

- Desk research op basis van de beschikbare documentatie over de VI die ondermeer door NWO aan de hand van een feitenrapportage ter beschikking werd gesteld.
- Ongeveer dertig face-to-face en telefonische interviews met bestuurders, uitvoerders en indieners van de VI (de doelgroepen).
- Een webenquête met voornamelijk gesloten vragen onder *alle VI-indieners*. Van de 4.923 indieners waren er 3.398 bekend met één of meer e-mailadressen. (Het gaat hier om unieke personen, aangezien sommigen meerdere voorstellen hebben ingediend.) Ongeveer 500 e-mailadressen waren verouderd of niet meer geldig. Uiteindelijk hebben dus ongeveer 2.900 onderzoekers een e-mail ontvangen met het verzoek de enquête in te vullen. Van *alle* indieners (n=4.923) heeft bijna 25% (n=1.222) de enquête ingevuld, terwijl van alle *bereikbare* indieners (n= +/- 2.900) ongeveer 42% (n=1.222) de enquête heeft ingevuld. De webenquête heeft ook honderden reacties opgeleverd bij de open vragen. Deze reacties zijn op hoofdlijnen verwerkt in de rapportage.
- Belangrijk te melden is dat de VI niet alleen geldt voor universiteiten, maar ook voor aanvragers van KNAW en NWO-instituten. In het rapport wordt echter meestal gesproken over VI-aanvragers vanuit universiteiten.
- Er zijn enkele binnen- en buitenlandse programma's geselecteerd die vergelijkbaar zijn met de VI. Vervolgens zijn de zwakke en sterke kanten van de VI in het licht van deze voorbeelden benoemd.
- Op 19 april 2007 vond in Utrecht een netwerkbijeenkomst van VI-laureaten plaats. Aansluitend zijn twee inloopsessies gehouden waar 15 Veni-, Vidi- en Vici-laureaten gesproken hebben over het proces en de impact van de VI.

In Bijlage 2 staat een overzicht van de gesprekspartners. In Bijlage 3 staan achtergrondkenmerken van respondenten van de webenquête.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt de rol van NWO en universiteiten bij de voorbereiding op de aanvragen en de informatievoorziening naar kandidaten en universiteiten toe besproken. Hoofdstuk 3 behandelt de selectieprocedure van de aanvragen die door NWO wordt georganiseerd. In hoofdstuk 4 gaan we in op het bereik, de uitvoering en de impact de VI. Hoofdstuk 5 behandelt (inter)nationale context van de VI. Ten slotte volgen in hoofdstuk 6 conclusies en aanbevelingen. De lezer met weinig tijd kan zich beperken tot de samenvatting.

2 Rol van instellingen

2.1 Inleiding

De universiteiten, KNAW-instituten en NWO-instituten zijn de thuisbasis voor de onderzoekers die een VI-subsidie hebben gekregen en zijn daarom een belangrijke partner in het programma. Daarnaast geven zij een financiële garantie waarmee ze zich aan het programma committeren. Het belang van de VI lijkt in de afgelopen jaren voor de onderzoeksinstellingen groter te zijn geworden. Dit blijkt onder andere uit de interviews waarin de universiteiten aangeven talentenbeleid verder te hebben ontwikkeld en uit maatregelen die getroffen zijn om (potentiële) aanvragers te stimuleren een onderzoeksvorstel in te dienen en hen hierbij te begeleiden. De kennisinstellingen committeren zich ook door een inbeddingsgarantie af te geven en te voldoen aan de matchingsverplichting. De volgende paragrafen gaan in op de manier waarop de universiteiten de aanvragers ondersteunen, maar ook op de knelpunten waar de onderzoekers en universiteiten mee te maken hebben.

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de universiteiten en onderzoeksinstituten de VI-kandidaten informeren en ondersteunen bij het aanvraagproces en tijdens het onderzoek. Paragraaf 2.2 gaat in op de vraag welke rol de wetenschappelijke instellingen zelf spelen in de informatievoorziening over de VI richting potentiële kandidaten. Paragraaf 2.3 beschrijft of en hoe de kandidaten door universiteiten van te voren worden geselecteerd en behandelt in hoeverre de kandidaten bij de aanvraag worden ondersteund. In paragraaf 2.4 komt de inbeddingsgarantie aan de orde en in paragraaf 2.5 de financiering van het onderzoek. Paragraaf 2.6 geeft de belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk weer.

2.2 Informatie aan onderzoekers via universiteiten

De meeste universiteiten informeren de onderzoekers over de VI via de decanen, onderzoeksdirecteuren of hoogleraren. Deze worden geattendeerd door de VI-coördinator aan de universiteit over bijvoorbeeld nieuwe rondes of ander nieuws van NWO over de VI. Net zoals in de vorige evaluatie worden door de universiteiten niet of nauwelijks informatiecampagnes of voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd voor de potentiële aanvragers van de VI. De informatie van NWO wordt als voldoende beschouwd, zowel door de onderzoekers als door de universiteiten.

De wetenschappers krijgen de informatie vaker door via hun eigen netwerk of door collega's die de aanvraag eerder hebben gedaan. Uit de webenquête blijkt dat bijna 70% van de indieners voor het eerst hoorde over de VI van mensen in de directe universitaire omgeving, zoals de hoogleraar of collega-onderzoekers. In 2003 was dit nog ongeveer 50%. Dit geeft aan dat de VI de laatste jaren bekender is geworden onder de onderzoekers. Hiermee samenhangend blijkt ook dat minder respondenten voor het eerst rechtstreeks over de VI hoorden van NWO ten opzichte van het onderzoek in 2003. Het aantal respondenten dat via de universiteit in contact kwam met de VI is ongeveer gelijk gebleven: ongeveer 8%. Er zijn nauwelijks verschillen tussen mannen en vrouwen, maar er zijn wel enkele verschillen tussen de subsidievormen te onderscheiden. De Vici's worden relatief vaker door de decaan geïnformeerd, terwijl de Veni's en Vidi's vaker via de hoogleraar over de VI horen.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|---|------|------|------|--------|
| Via de decaan | 1 | 1 | 6 | 2 |
| Via de hoogleraar | 35 | 31 | 10 | 29 |
| Via de brochure Vernieuwingsimpuls | 2 | 6 | 12 | 5 |
| Via NWO op internet | 9 | 11 | 5 | 9 |
| Via een aankondiging door de universiteit/onderzoeksinstituut | 5 | 10 | 12 | 8 |
| Via een vakblad | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Via een NWO nieuwsbrief (bijv. CW, GW, MAGW, Mediator) | 1 | 3 | 8 | 3 |
| Via collega-onderzoekers | 44 | 35 | 42 | 40 |
| Anders | 2 | 3 | 4 | 3 |

Tabel 1. Op welke manier hoorde u voor het eerst van de Vernieuwingsimpuls? (% , n=1.218)⁷

Uit de interviews blijkt dat de kandidaten meestal zelfstandig een voorstel indienen en niet extra door de universiteit gestimuleerd worden. (Een uitzondering hierop is Universiteit Maastricht waar bonussen beschikbaar zijn voor aanvragers die op gesprek komen bij NWO en ook bonussen voor de toekenning worden uitgelooft). Er is ook geen specifiek beleid opgemerkt tijdens deze gesprekken om vrouwen te stimuleren een projectvoorstel in te dienen. Uit de interviews blijkt wel dat de indieners beduidend vaker dan in 2003 ondersteund worden bij het doen van hun aanvraag door collega-onderzoekers, laureaten of professoren. Dit geldt hoofdzakelijk voor de Veni's en Vidi's. Dit gebeurt niet alleen in de vorm van voorlichting en tips, maar op een groot aantal universiteiten wordt ook ondersteuning geboden in de vorm van een training. In de volgende paragraaf wordt verder ingegaan op deze begeleiding vanuit de universiteiten van de onderzoekers in het aanvraagtraject.

Uit de interviews komt naar voren dat er weinig reden is voor ontevredenheid over de informatievoorziening door de universiteiten. Uit de inloopsessie blijkt echter wel dat de onderzoekers het idee hebben dat de informatie soms selectief wordt doorgespeeld door de hoogleraren en onderzoeksdirecteuren aan de onderzoekers waarvan ze graag willen dat deze een aanvraag indient. Daarnaast vinden sommige onderzoeksinstituten dat hun eigen informatievoorziening naar potentiële VI-kandidaten buiten de universiteit nog verbeterd en geïntensiveerd kan worden.

2.3 Voorselectie door universiteiten en begeleiding bij de aanvraag

In de brochure van de VI wordt uitdrukkelijk vermeld dat de kandidaten in een landelijke competitie beoordeeld worden en dat de procedure wordt uitgevoerd door NWO onder centrale coördinatie. Kandidaten dienen hun voorstellen dan ook rechtstreeks in bij NWO. Het is dus, volgens de formele procedures, niet de bedoeling dat de universiteiten zelf een voorselectie maken. Het betreffende gebiedsbestuur van NWO kan wel besluiten een voorselectie te maken op basis van de uitgewerkte aanvragen. Dit kan alleen als het aantal aanvragen minimaal vier keer zo hoog is als het aantal te honoreren aanvragen (zie paragraaf 3.5). Veel universiteiten geven aan dat ze niet voorselecteren, maar wel de onderzoekers vragen het voorstel aan hen voor te leggen. Dit zien ze als een vorm van

⁷ In deze en volgende tabellen met resultaten uit de webenquête staan afgeronde percentages (daardoor tellen kolommen niet altijd op tot exact 100%). Bij het beantwoorden van de vragen over de VI hebben respondenten de laatste door NWO beoordeelde VI-aanvraag als uitgangspunt genomen. Aangezien hierdoor slechts vier respondenten onder VI 'oude stijl' vallen, is deze categorie weggelaten in tabellen met een uitsplitsing tussen Veni, Vidi en Vici.

kwaliteitstoetsing en ondersteuning; net zoals dat gebeurt bij andere regelingen als BSIK, Smart-mix, KP7, etc. Bovendien geven de onderzoekers aan dat het vaak leidt tot betere voorstellen die uiteindelijk alsnog bij NWO worden ingediend.

Uit de interviews, inloopsessie en de webenquête blijkt toch dat een aantal universiteiten en onderzoeksinstellingen grote invloed uitoefent op de indieners middels het organiseren van voorselecties of het indirect stimuleren of ontmoedigen van onderzoekers bij het doen van een aanvraag. Dit verlaagt de aanvraagdruk voor NWO en zorgt voor een grotere inbeddingszekerheid in de groep/faculteit, maar is, vooral door de onderzoekers, niet altijd gewenst. Universiteiten selecteren indirect voor door met zwaarwegende adviezen van commissies of door het al dan niet toekennen van een inbeddingsgarantie of financiering, te schermen. Uit de inloopsessie met Vidi's en Vici's komt het beeld naar voren dat dit voornamelijk gebeurt vanwege een gebrek aan financiële middelen. Faculteiten met weinig financiële middelen zijn meer restrictief in het 'toelaten' van aanvragen. Bovendien hebben universiteiten in het kader van de focus en massa discussie, meerjarige beleidsplannen opgesteld die niet altijd stroken met de onderzoeksgebieden van de laureaten.

Zoals uit tabel 2 blijkt zegt het merendeel van de respondenten in de enquête in ieder geval van te voren gemeld te hebben dat hij/zij een voorstel bij NWO wilde indienen. De meesten deden dit bij de hoogleraar (61%) of de faculteit(scommissie) (47%).

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|---------------------------------------|------|------|------|--------|
| Hoogleraar | 65 | 65 | 40 | 61 |
| Vakgroep/departement/capaciteitsgroep | 39 | 43 | 34 | 40 |
| Onderzoeksinstituut | 28 | 40 | 39 | 35 |
| Faculteit(scommissie) | 31 | 55 | 71 | 47 |
| Universiteit(scommissie) | 10 | 36 | 44 | 26 |
| Anders | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Niemand/geen beoordeling vooraf | 13 | 3 | 0 | 7 |

Tabel 2. Bij welke partij(en) binnen de universiteit moest u –indien noodzakelijk/gewenst- melden dat u een VI-voorstel bij NWO wilde indienen? (% , N=1.218, meerdere antwoorden waren mogelijk)

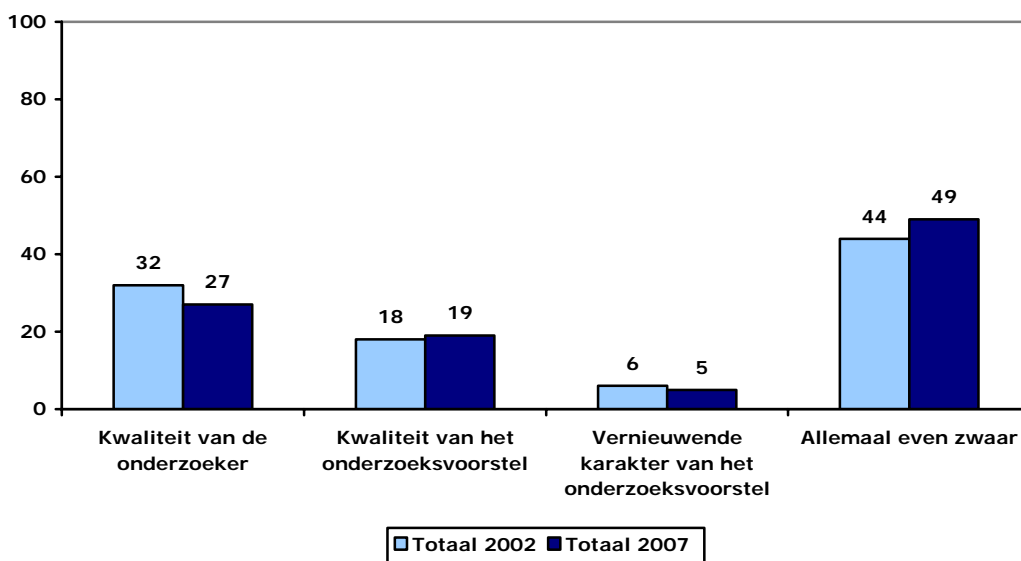
442 respondenten (36% van het totaal) geven aan dat er sprake was van een voorselectie door de universiteit (het vaakst bij de Vici-aanvragen, het minst vaak bij de Veni-aanvragen). In de meeste van deze gevallen werd het voorstel beoordeeld door de hoogleraar (58%) (vooral bij de Veni-aanvragen) of door de faculteit(scommissie) (54%) of universiteit(scommissie) (39%) (vooral bij de Vici-aanvragen). Tabel 3 laat de percentages per subsidievorm zien. Daarnaast wordt duidelijk uit deze tabel dat het percentage aanvragers waarbij het voorstel beoordeeld wordt binnen de universiteit, is toegenomen bij alle subsidievormen.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|---------------------------------------|----------------------|---------|---------|---------|
| Hoogleraar | 70 (56) ⁸ | 65 (51) | 34 (30) | 58 (49) |
| Vakgroep/departement/capaciteitsgroep | 33 (22) | 23 (18) | 21 (22) | 25 (21) |
| Onderzoeksinstituut | 32 (14) | 31 (27) | 32 (33) | 31 (23) |
| Faculteit(scommissie) | 44 (17) | 54 (41) | 61 (45) | 54 (32) |
| Universiteit(scommissie) | 21 (7) | 41 (31) | 50 (38) | 39 (22) |
| Anders | 5 (5) | 3 (4) | 5 (4) | 4 (5) |

Tabel 3. Welke partijen binnen de universiteit hebben uw voorstel beoordeeld? (% , N=442, meerdere antwoorden waren mogelijk)

Voor 45% van Veni's en 55% van de Vidi's van de gevallen waarbij partijen binnen de universiteit het voorstel beoordeelden, was het advies dat daaruit voortvloeide bindend. De Vici's zijn verplicht van te voren een afstemming over de inbeddingsgarantie met hun universiteit te regelen. Volgens de meeste respondenten bracht de voorselectie door de universiteiten hen niet in tijdsproblemen met het indienen van het uiteindelijke voorstel bij NWO. Slechts 9% zegt hierdoor wel in tijdsnood te zijn geraakt.

Uit de evaluatie blijkt dat, net zoals in 2003, de meeste onderzoekers veronderstellen dat alle criteria even zwaar gelden bij de voorselectie door universiteiten (49%). Meer dan de helft van de respondenten zegt niet te weten of andere criteria dan de formele – bijvoorbeeld match met onderzoekslijn van faculteit – een rol hebben gespeeld bij de beoordeling tijdens de voorselectie door universiteiten. 57% van de respondenten de 'selectie' van de voorstellen binnen de universiteit transparant.



Figuur 2. Welk criterium heeft volgens u het zwaarst gewogen in de beoordeling van projectvoorstellen door de universiteit? (% , N=442)

Volgens 24% van de respondenten worden wel andere criteria gehanteerd. Volgens hen spelen vooral universiteitspolitiek (interpersoonlijke relaties) en de financiële ruimte van de faculteit en/of onderzoeksgroep een belangrijke rol bij de selectie. Of voorstellen worden ondersteund, hangt volgens hen dan ook sterk af van het aantal indieners dat al bekend is

⁸ Tussen haakjes staat in deze en volgende tabellen met resultaten uit de webenquête het percentage uit de vorige evaluatie.

en van de haalbaarheid van de inbeddingsgarantie. Het voorstel moet bovendien passen binnen het eigen onderzoeksprogramma van de groep of de faculteit.

Vergeleken met de vorige evaluatie lijken de ondersteuning en begeleiding door de universiteiten bij de aanvraag van de subsidie toegenomen. Veel universiteiten bieden trainingen aan om de onderzoekers voor te bereiden op het selectiegesprek en laureaten dienen vaak als sparring partner voor de nieuwe indieners. Dit laatste gebeurt op informele basis en is niet geïnstitutionaliseerd. Uit de interviews komt naar voren dat, zeker bij de oudere laureaten, een omslag is waargenomen waarbij de onderzoeksinstellingen zich beter organiseren als het om talentenbeleid gaat. De VI is hiervan onderdeel, maar veelal heeft de instelling over het algemeen meer aandacht gekregen voor talentenbeleid (zie ook paragraaf 4.8) en het persoonlijk ondersteunen van onderzoekers bij het verkrijgen van een subsidie.

2.4 Inbeddingsgaranties

In een inbeddingsgarantie geeft de onderzoeksinstelling de onderzoeker een verklaring dat de universiteit in elk geval het verplichte deel van de kosten matcht. Daarnaast dient de inbeddingsgarantie, volgens de bestaande regeling, een verklaring te geven over de inbedding van de onderzoekslijn, het perspectief van de onderzoekslijn en het carrièreperspectief van de aanvrager. Voor de Veni's en Vidi's is het niet nodig dat de ontvangende instelling toezeggingen doet ten aanzien van de continuering van de aanstelling na afloop van de subsidieperiode. Bij de Vici's wordt de ontvangende instelling door NWO aangeropen dat deze loopbaanperspectieven beschrijft in de inbeddingsgarantie wanneer de kandidaat succesvol is. NWO heeft via de website een standaardformulier beschikbaar gesteld die instellingen kunnen gebruiken bij het opstellen van de inbeddingsgarantie.

Wat er echter in de praktijk in deze garantie wordt geregeld, verschilt per geval. Uit de interviews en de enquête blijkt dat in elk geval de matching (in ruim 80%) en inbedding in de instelling (voor de duur van het project) is geregeld via de inbeddingsgarantie. Er is weinig verschil tussen de verschillende subsidievormen: zowel Veni's als Vidi's en Vici's hebben de matching in de inbeddingsgarantie geregeld. Dit is ten opzichte van de evaluatie in 2003 als een verbetering te zien. Toen was bij de Vici's de matching in bijna alle gevallen geregeld, maar veel minder vaak bij de Veni's en de Vidi's. Het loopbaanperspectief of het perspectief van de onderzoekslijn wordt in veel gevallen minimaal of niet uitgewerkt. Uit de interviews blijkt dat de universiteiten dit vaak lastig vinden en erg terughoudend zijn met het geven van een garantie op dit gebied. Opvallende uitkomsten uit de enquête zijn ook dat de mannelijke indieners relatief vaker in hun inbeddingsgarantie hun carrièreperspectief en het perspectief van de onderzoekslijn na afloop van de subsidie hebben geregeld. Dit zou te maken kunnen hebben met de onderzoeksgebieden waarin de indieners werkzaam zijn. Op basis van de beschikbare data is dit echter niet met zekerheid te zeggen.

Uit de huidige evaluatie blijkt dat, van de drie subsidievormen, de Vidi's het vaakst een vaste aanstelling aan de universiteit geregeld hebben (21% zegt dit in de inbeddingsgarantie geregeld te hebben). De Veni's hebben dit het minst vaak geregeld. In 2003 waren het vooral de Vici's die een vaste aanstelling geregeld hadden. In de huidige evaluatie blijkt de inbedding van de onderzoekslijn en het perspectief ervan na afloop van de garantie ten opzichte van de andere subsidievormen het vaakst in de garanties van de Vici's geregeld te zijn (respectievelijk bij 40% en 17%). Dit geldt ook voor het carrièreperspectief van de onderzoeker: het zijn voornamelijk de Vici's (21%) die dit in hun inbeddingsgarantie geregeld hebben. Dit beeld komt overeen met de uitkomsten van de evaluatie in 2003. Als we onderscheid maken tussen mannen en vrouwen dan zien we dat bij mannen het

perspectief over de onderzoekslijn na afloop van de subsidie veel vaker is geregeld (12%) dan bij vrouwen (5%). Dit geldt ook voor het carrièreperspectief.

| | Man | Vrouw | Totaal |
|--|-----|-------|--------|
| Matching (financiering) | 81 | 86 | 83 |
| Tijdelijke aanstelling aan de universiteit | 27 | 32 | 29 |
| Inbedding van de onderzoekslijn in universitair/facultair onderzoeksbeleid | 30 | 24 | 28 |
| Vaste aanstelling aan de universiteit | 16 | 15 | 16 |
| Carrièreperspectief onderzoeker | 17 | 7 | 14 |
| Perspectief van de onderzoekslijn na afloop van de subsidie | 12 | 5 | 9 |
| Anders | 4 | 1 | 3 |

* doordat meerdere antwoorden mogelijk waren zijn de geaccumuleerde totaal percentages meer dan 100%

Tabel 4. Wat is/was er in de inbeddingsgarantie met de universiteit geregeld? (meer antwoorden mogelijk) (% , n=1.218)*

Voor de Veni- en Vidi-aanvragen hoeft de inbeddingsgarantie nog niet geregeld te zijn op het moment van indiening (al wordt het bij de Vidi's wel aangeraden), voor de Vici-aanvragen wel. Voor alle indieners geldt dat de inbeddingsgarantie geregeld moet zijn bij de definitieve toekenning door NWO. Het grootste deel van de laureaten (69%, n=520) blijkt echter vooraf bij indiening van het voorstel van de 'eigen' universiteit een garantie te hebben gekregen. Onderstaande tabel toont dat op basis van de gegevens uit de enquête weinig indieners bij andere universiteiten dan hun 'eigen' een inbeddingsgarantie hebben gekregen. Uit de interviews blijkt dat dit vooral te maken heeft met de matchingverplichting die de universiteiten hebben. Het idee bestaat dat dit juist de mobiliteit van onderzoekers tussen instellingen en tussen landen (buitenlanders die in Nederland een inbeddingsgarantie willen krijgen), verhindert.

De onderzoekinstelling dient, wanneer projecten het maximale budget overschrijden, zelf in de extra kosten te voorzien en hierover een verklaring af te geven bij NWO. De meeste universiteiten gaven in de interviews aan nooit een inbeddingsgarantie te weigeren, maar er moet wel 'huisvesting' zijn. De onderzoekers zelf gaven in de interviews aan hier wel eens problemen bij te ondervinden, vooral omdat de matching voor de kleine faculteiten niet altijd is op te brengen, zeker wanneer de onderzoeker nog geen vaste aanstelling had voor de aanvraag.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|---|------|------|------|--------|
| Vooraf bij de indiening van het voorstel, van de 'eigen' universiteit | 52 | 78 | 94 | 69 |
| Vooraf bij de indiening van het voorstel, van een andere universiteit | 3 | 5 | 4 | 4 |
| Achteraf na honorering van het voorstel door NWO, van de 'eigen' universiteit | 32 | 12 | 1 | 19 |
| Achteraf na honorering van het voorstel door NWO, van een andere universiteit | 4 | 2 | 1 | 3 |
| Ik heb nog geen inbeddingsgarantie | 10 | 3 | 0 | 5 |

Tabel 5. Wanneer kreeg u een inbeddingsgarantie? (% , N=520)

Zoals ook al bleek in de evaluatie van 2003 krijgen mannen vaker vooraf een inbeddingsgarantie dan vrouwen, zowel van de 'eigen' universiteit als van een andere universiteit. Het verschil is echter niet heel groot tussen mannen en vrouwen. Gemiddeld 73% van de mannen krijgt de inbeddingsgarantie vooraf bij de indiening van het voorstel van de 'eigen universiteit' ten opzichte van 63% van de vrouwen.

Bij de meeste universiteiten is het ondertekenen van de inbeddingsgarantie een hamerstuk voor het College van Bestuur. De faculteiten en departementen onderhandelen met de onderzoeker op basis van het standaardformulier van NWO en overleggen de uiteindelijke garantie ter goedkeuring aan het CvB. De beslissingen zijn in feite dan al gemaakt.

2.5 Financiering van het onderzoek, matching door universiteiten

De universiteiten en instellingen zijn verplicht 32,4% toe te voegen aan het bedrag dat de onderzoekers krijgen van de VI (maximaal 67,6%). Dit is de zogenaamde matching. NWO moet de begroting van het onderzoeksvoorstel goedkeuren. De toe te kennen Veni-subsidies bedragen maximaal € 208.000,- uitgaande van een periode van 3 jaar. Dit houdt in dat NWO maximaal € 140.608,- per toegekende Veni-aanvraag beschikbaar stelt en dat de instelling het overige bedrag bijdraagt. De toe te kennen Vidi-subsidies bedragen maximaal € 600.000,- uitgaande van een periode van 5 jaar. Hiervan draagt NWO maximaal € 405.600,- per toegekende Vidi-aanvraag bij. De Vici-subsidies ten slotte bedragen maximaal € 1.250.000,- uitgaande van een periode van 5 jaar. NWO draagt per toegekende subsidie maximaal € 845.000,- toe.

De onderzoeksinstellingen hebben verschillende vormen om de matching te financieren. Sommige universiteiten reserveren een bepaald bedrag voor toekomstige laureaten in de jaarlijkse en meerjarenbegroting op centraal niveau. Andere instellingen leggen de verantwoordelijkheid voor de matching bij de faculteiten, onderzoeksinstellingen of departementen. Dit betekent dat zij in hun jaarlijkse begroting een bepaald bedrag reserveren voor matching van het (toekomstige) VI-onderzoek door onderzoekers. De matching levert dan ook voor de kleine faculteiten potentieel een probleem op, aangezien zij minder middelen te besteden hebben en hierdoor minder VI-onderzoekers kunnen ondersteunen. De universitaire bestuurders geven in de interviews aan dat in het geval een kleine faculteit niet aan de matching kan voldoen, dit zelden tot nooit leidt tot het weigeren van een VI-onderzoeker aangezien de universiteit dit dan voor haar rekening zal nemen. In de praktijk geven de onderzoekers echter aan in de interviews en inloopsessie dat zij de indruk hebben dat door de matchingsverplichting onderzoekers worden ontmoedigd door de faculteit of een hoogleraar om een VI aan te vragen. De hoogleraren zijn volgens de laureaten echter vaak niet op de hoogte van de eventuele mogelijkheid om op centraal niveau financiering te regelen. In paragraaf 4.8 staan wij stil bij mogelijke gevolgen van een eventuele (gedeeltelijke) afschaffing van de matchingsverplichting voor onderzoekers en instellingen.

In de VI-brochure van NWO wordt beschreven dat de kosten die ten laste van de subsidies gebracht kunnen worden het brutosalaris en maximaal 70% opslag op dat salaris ten behoeve van personeelsgebonden kosten zoals werkgeverslasten, vakantiegelden, inflatiecorrectie, einde-projectuitkering, et cetera zijn. Ook als de salariskosten door de instelling voor haar rekening worden genomen, dienen deze in de begroting te worden opgevoerd. Ook beschrijft de brochure dat wanneer de aanvrager minder dan 25% aan nevenwerkzaamheden besteedt, het hele salaris ten laste van de subsidie mag worden gebracht. Wanneer meer dan 25% aan nevenwerkzaamheden wordt besteed, mag men alleen de salarislasteren voor het deel van de aanstelling dat aan onderzoek wordt besteed ten laste van de subsidie brengen.

Uit de interviews blijkt dat de meeste laureaten niet zelf de budgetten beheren, maar dat dit wordt overgelaten aan de administraties van de betreffende instellingen. Het is echter voor de onderzoekers vaak onduidelijk waar de matching precies naar toe gaat. Dit blijkt ook uit de resultaten van de webenquête.

Een groot deel van de respondenten (35%) geeft in de webenquête aan niet te weten welk percentage van de benodigde matching cash werd bijgedragen door de instelling, in vergelijking tot 'in kind' middelen zoals personeel, infrastructuur, et cetera. Vooral de Veni's lijken weinig op de hoogte te zijn van de manier waarop de instelling de matching bijdraagt. Een kwart van de respondenten gaf aan dat 0-20% cash werd bijgedragen door de instellingen. Nog een kwart van de respondenten zegt dat 21-40% door de instelling cash wordt bijgedragen. Er zijn weinig verschillen tussen de financiering van de matching voor de Veni's, Vidi's of Vici's.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|------------------|------|------|------|--------|
| 0-20 procent | 19 | 27 | 23 | 25 |
| 21-40 procent | 16 | 18 | 30 | 22 |
| 41-60 procent | 6 | 3 | 6 | 5 |
| 61-80 procent | 0 | 3 | 3 | 3 |
| 81-100 procent | 13 | 13 | 9 | 12 |
| Dat weet ik niet | 47 | 35 | 29 | 35 |

Tabel 6. Welk percentage van de benodigde matching van uw VI-project wordt/werd cash (out of pocket) bijgedragen door uw instelling, in vergelijking tot "in kind" middelen (personeel, infrastructuur etc.)? (% , n=289)

Vaak worden salariskosten in het matchingbedrag opgenomen. In ongeveer een kwart van de gevallen wordt 81-100% van het budget van het VI-project besteed aan eigen salariskosten. Gezien het grote aantal Veni's in de steekproef is dit verklaarbaar, omdat zij bijna hun hele budget reserveren voor salaris. Opvallender is dat nog altijd 22% van de Vidi's en 9% van de Vici's zegt dat meer dan 60% van het budget aan hun eigen salaris wordt besteed. Dit beeld is vergelijkbaar met het beeld dat in 2003 uit de enquête naar voren kwam, al lijkt het percentage dat aan salariskosten wordt besteed vooral bij de Vidi's en de Vici's te zijn gestegen.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|------------------|---------|---------|---------|---------|
| 0-20 procent | 3 (8) | 19 (41) | 42 (61) | 16 (26) |
| 21-40 procent | 2 (8) | 21 (14) | 33 (33) | 15 (13) |
| 41-60 procent | 7 (9) | 22 (29) | 11 (0) | 14 (15) |
| 61-80 procent | 24 (33) | 12 (16) | 6 (6) | 16 (24) |
| 81-100 procent | 45 (43) | 10 (0) | 3 (0) | 24 (23) |
| Dat weet ik niet | 19 | 16 | 5 | 16 |

Tabel 7. Welk percentage van het budget van uw Vernieuwingsimpuls project wordt/werd in totaal besteed aan uw eigen salariskosten? (% , N=520)

Het budget van de VI wordt naast aan het salaris aan bijvoorbeeld het aanstellen van additioneel personeel besteed. Over de impact van een VI-beurs op de onderzoekscapaciteit zijn enkele vragen gesteld, onder meer over de aanstelling van additioneel wetenschappelijk personeel (inclusief de soort wetenschappelijk personeel) en de aanstelling van additioneel niet-wetenschappelijk personeel.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|
| Geen | 86 (82) | 18 (2) | 3 (0) | 44 (45) |
| 1 of 2 fte | 11 (17) | 68 (78) | 21 (6) | 36 (37) |
| 3 of 4 fte | 0 (1) | 11 (18) | 48 (61) | 12 (14) |
| 5 fte of meer | 0 (0) | 1 (2) | 28 (33) | 5 |
| Dat weet ik niet* | 3 | 1 | 0 | 2 |

* Nieuwe antwoordcategorie in vergelijking met de vorige evaluatie

Tabel 8. Hoeveel additioneel wetenschappelijk personeel stelt/stelde u als gevolg van het Vernieuwingsimpulsproject aan? (subsidievorm, %, n=520)

Vooraf bij de Vici's en Vidi's wordt ervan uitgegaan dat de VI hen helpt bij het opbouwen van een onderzoeksgroep en het ontwikkelen van leiderschapcapaciteiten. Zoals te verwachten stellen Vici-onderzoekers het vaakst nieuw extra wetenschappelijk personeel aan. 76% van deze onderzoekers neemt minimaal 3 fte extra aan. Opvallend is dat 3% van de Vici's en zelfs 18% van de Vidi's geen extra mensen heeft aangesteld. Vooral onder Vidi's is sprake van een grote stijging ten opzichte van de vorige evaluatie.

Eerder is vastgesteld dat Veni-onderzoekers een groot deel van het subsidiebudget kwijt zijn aan eigen salariskosten waardoor er weinig resteert voor andere onderzoekskosten, bijvoorbeeld bezoek aan conferenties en aanschaf van literatuur.

Het merendeel van de Vidi-onderzoekers (68%) neemt 1 of 2 fte extra aan. In vergelijking met de vorige evaluatie valt op dat het aandeel Vidi-onderzoekers dat geen extra wetenschappelijk personeel aanstelt, is gegroeid van 2 naar 18 procent. Het lijkt alsof de Vidi's, meer dan in de eerdere jaren van de VI, zich positioneren als Veni's. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat Vidi-projecten recent zijn gestart en dat er daarom nog geen nieuw personeel is aangesteld. Dit argument gold in de vorige evaluatie echter ook. Ook zien we dat het aantal Vici-onderzoekers dat meer dan 3 fte extra personeel aanstelt, daalt van 94 naar 76%. Een reden daarvoor kan zijn dat Vidi- en Vici-beurzen in omvang gelijk zijn gebleven, terwijl kosten, zoals salariskosten, wel stijgen.

Wij verwachten dat het additioneel wetenschappelijke personeel hoofdzakelijk uit promovendi en postdoc onderzoekers bestaat. Dit wordt bevestigd door de respondenten. Bij 90% van de laureaten ligt het aandeel postdocs in het additionele wetenschappelijke personeel tussen nul en 50 %. Bij Veni's en Vidi's ligt dat aandeel vooral tussen nul en 25% (72 resp. 65%). Bij het aanstellen van promovendi is het beeld diffuus. Bij ongeveer eenderde van de laureaten is het aandeel promovendi onder nieuw wetenschappelijk personeel meer dan 75%. Dat geldt vooral voor Vidi's. Bijna 60% van de Veni's geeft aan dat promovendi maximaal 25% van het nieuwe wetenschappelijke personeel uitmaken. Op zich is dit niet verwonderlijk: (toekomstige) hoogleraren (Vici's) zijn immers verantwoordelijk voor promotietrajecten. Uit voortgangsrapporten van laureaten blijkt ook dat men additioneel personeel aanstelt.

De mogelijkheid om promovendi aan te nemen, wordt in de interviews als een heel positief aspect van de VI gezien, omdat dit vooral de Vici's en Vidi's de mogelijkheid geeft samen met een kleine groep meer fundamenteel onderzoek te verrichten. Aangezien zij, meer dan in een normale aanstelling waarin vaak meer onderwijs moet worden gegeven, directe begeleiding kunnen geven, ontstaat er meer synergie tussen het onderzoek van de groep.

Bij de aanstelling van niet-wetenschappelijk personeel is het beeld hetzelfde, alleen ligt het volume van extra niet-wetenschappelijk personeel lager. 83% van de laureaten heeft (nog) geen extra niet-wetenschappelijk personeel aangesteld. Ongeveer 15% van de laureaten heeft maximaal 1 of 2 fte extra niet-wetenschappelijk personeel vanwege de VI-beurs aangesteld. Dit beeld komt sterk overeen met de vorige evaluatie.

Op basis van deze informatie kan de opzet van het programma onderschreven worden waarbij een Veni-subsidie enkel plaats biedt aan de hoofdaanvrager, een Vidi-subsidie de ruimte geeft voor het aanstellen van 1 à 2 fte's (aio/postdoc) en waarbij de Vici ruimte geeft voor de hoofdaanvrager en een iets grotere onderzoeksgroep van circa 4 tot 5 personen.

Bijna 80% van de laureaten (n=520) vindt dat zij voldoende zeggenschap heeft over de besteding van het gehele VI-budget (NWO en financiering door de universiteit). Een uitsplitsing naar subsidievorm maakt duidelijk dat Vici's meer zeggenschap ervaren dan Veni's (85 resp. 72%). Laureaten melden tijdens interviews dat de informatievoorziening van universiteiten over toedeling en besteding van budgetten voor verbetering vatbaar is. Over het algemeen zijn laureaten tevreden over de omvang van het totale budget (NWO + matching), maar ook hier worden enkele kanttekeningen geplaatst. Veni's stellen vast dat het totale budget net voldoende is om de eigen salariskosten te betalen. Universiteiten verschillen in het aandeel van het eigen salaris dat een onderzoeker ten laste van het VI-budget moet brengen. Budgetten worden bovendien kleiner omdat salarissen en andere kosten stijgen, terwijl er nauwelijks indexering plaatsvindt (hoewel de Veni-subsidie onlangs met 4% is verhoogd).⁹

| | Man | Vrouw | Totaal |
|-------------------------|-----|-------|--------|
| Ja | 81 | 72 | 78 |
| Nee | 11 | 15 | 13 |
| Nog niet van toepassing | 7 | 13 | 9 |

Tabel 9. Heeft/had u als projectleider voldoende zeggenschap over de besteding van het hele budget (NWO en financiering door de universiteit?) (% , N=520)

2.6 Conclusie

Op basis van de vorige paragrafen kan het volgende geconcludeerd worden:

- De VI is sinds de vorige evaluatie bekender geworden in de onderzoeksgemeenschap en er wordt meer mond tot mond reclame wordt gemaakt. Hierdoor is de informerende rol voor de universiteiten, in elk geval als het gaat om het bestaan van de subsidie, in belang afgenomen (en de noodzaak voor informatiecampagnes van universiteiten dus ook). Het selectief doorspelen van informatie door hoogleraren over de VI aan onderzoekers – geopperd door laureaten - waarvan ze willen dat deze een voorstel indienen, neemt hierdoor ook af.
- Er bestaat tegelijkertijd ontevredenheid onder de onderzoekers over het selectief doorspelen van informatie door hoogleraren over de VI aan onderzoekers waarvan ze willen dat deze een voorstel indienen.
- De (potentiële) kandidaten voelen zich door universiteiten nauwelijks gestimuleerd om een aanvraag in te dienen. Er is geen specifiek stimuleringsbeleid (bij de meeste universiteiten althans), ook niet voor vrouwelijke VI kandidaten (de positie van vrouwen komt in paragraaf 4.3 uitgebreider aan bod). De ondersteuning van de kandidaten bij het doen van de aanvraag door collega's, laureaten of professoren is echter wel toegenomen de afgelopen jaren. Er wordt meer training gegeven en kennis uit voorgaande ronden wordt meer overgedragen.

⁹ De feitenrapportage van NWO bevatte geen gegevens over inkomsten en uitgaven op programmaniveau dus wij doen geen uitspraak over de financiële doelmatigheid van de VI (hetgeen ook geen onderdeel was van het onderzoek).

- Ondanks officiële berichten uit de universiteiten blijken de onderzoekers vaak een druk te voelen van de universiteiten waar ze reeds gevestigd zijn om al dan niet een voorstel in te dienen. Ze worden daarbij niet zelden gevraagd de universiteit voor de indiening te informeren en het voorstel in de eigen groep of faculteit voor te leggen. De onderzoekers ervaren dit als een vorm van voorselectie, terwijl de universiteiten het meer zien als 'kwaliteitsborging' dan wel een manier om te weten te komen welke matchingsverplichtingen er aan staan te komen. De belangrijkste oorzaak van deze belangstelling van universiteiten voor VI-voorstellen wordt gevonden in de verplichte matching. Kleine faculteiten en groepen zijn niet altijd in staat een groot aantal (of überhaupt) VI-onderzoekers te herbergen vanwege de kosten die eraan verbonden zijn. Zij willen daarom zicht houden op het aantal en de kwaliteit van de VI-voorstellen.
- De inbeddingsgaranties bevatten meestal informatie over de matching en de inbedding in de instelling voor de duur van het onderzoek. Het loopbaanperspectief wordt zelden helder uitgewerkt en de universiteiten lijken terughoudend te zijn in het geven van garanties over de positie van de (succesvolle) onderzoeker na het onderzoek. Zeker voor de Vici's is dit een onaangename factor. Overall lijken mannelijke laureaten vaker dan hun vrouwelijke collega's in hun inbeddingsgarantie hun carrièreperspectief te hebben geregeld.
- De onderzoekers zijn tevreden over de ondersteuning door de universiteiten tijdens het onderzoek, maar vooral Veni's vinden dat ze te vaak te veel tijd kwijt zijn aan het geven van onderwijs. Volgens NWO-regels mogen laureaten maximaal 25% van hun tijd aan nevenactiviteiten besteden.
- De universiteiten geven aan dat de matchingsverplichting nooit een reden is of zal zijn om uiteindelijk geen inbeddingsgarantie te verlenen als eenmaal de toekenning van een VI subsidie bekend is. Echter het leidt in een vroeg stadium van het proces in sommige gevallen tot het afremmen van een aantal indieners. Bovendien ervaren veel onderzoekers deze verplichting als een beperking in hun mobiliteit en een beperking in hun onderhandelingspositie. Ze hebben bovendien slecht inzicht in de manier waarop het matchingsbedrag wordt ingezet. Het grootste gedeelte van het budget van de Veni-projecten wordt aan salarissen besteed (soms is het bedrag zelfs te laag om dit volledig te kunnen dekken). Dit geeft weinig ruimte voor de aankoop van apparatuur, boeken of het maken van reizen en bezoeken van congressen.
- In vergelijking met de vorige evaluatie valt op dat het aandeel Vidi-onderzoekers dat geen extra wetenschappelijk personeel aanstelt, is gegroeid van 2 naar 18 procent. Het lijkt alsof de Vidi's, meer dan in de eerdere jaren van de VI, zich positioneren als Veni's.
- De onderzoekers geven ten slotte aan dat de informatievoorziening van de universiteiten over toedeling en besteding van budgetten voor verbetering vatbaar is.

3 Rol van NWO

3.1 Inleiding

Na aandacht voor informatievoorziening en (mogelijke) voorselecties op universiteiten verleggen we in dit hoofdstuk de aandacht naar de rol van NWO in twee fasen van de VI: (1) het voorbereiden en indienen van voorstellen en (2) de selectie van ingediende voorstellen. Paragraaf 3.2 en 3.3 gaan in op de wijze en kwaliteit van informatievoorziening van NWO richting onderzoekers en onderzoeksinstellingen. Paragraaf 3.4 staat stil bij de aanvraagprocedure voor de VI en bij enkele kenmerken van het totale aantal aanvragen in de periode 2002-2006. In paragraaf 3.5 gaan we in op het selectieproces met daarbij aandacht voor het aantal gehonoreerde aanvragen, de organisatie c.q. selectieprocedure, de gehanteerde criteria, en ten slotte de wijze van afhandeling nadat een besluit over toekenning is genomen. Paragraaf 3.6 sluit dit hoofdstuk af door de belangrijkste conclusies op te sommen.

3.2 Informatievoorziening NWO aan onderzoekers

De informatie over de VI die NWO beschikbaar stelt en verspreidt onder onderzoekers beoogt deze te ondersteunen bij hun kennismaking met het programma, bij de besluitvorming over het al dan niet indienen van een aanvraag en ten slotte bij het daadwerkelijk indienen van de aanvraag. Het voornaamste informatiemiddel is de VI-brochure die oorspronkelijk gezamenlijk is opgesteld door NWO, KNAW en VSNU. De brochure wordt door NWO verspreid en jaarlijks geactualiseerd. Hierin staan de doelstellingen, de doelgroep van de VI en de procedure beschreven. Hiernaast verschaft NWO informatie via o.a. de VI-coördinatoren, de NWO website en diverse nieuwsbrieven. Sinds 2003 is de informatievoorziening richting onderzoekers vanuit NWO op hoofdlijnen ongewijzigd gebleven. De belangrijkste procedurele wijziging is dat voor de Vidi-subsidies het verplicht regelen van een inbeddinggarantie vooraf is afgeschaft, maar nog wel sterk wordt aanbevolen.

Voor wat betreft de initiële kennismaking en basale informatievoorziening over de VI vormen directe collega's veruit de belangrijkste bron van informatie voor de onderzoekers. Zo geeft bijna 70% van de respondenten van de webenquête aan dat zij de informatie over de VI aanvankelijk via hun hoogleraren en collega-onderzoekers hebben vergaard. Dit is aanzienlijk meer in vergelijking met de VI-evaluatie uit 2003 (54%). Iets meer dan 15% van de respondenten geeft aan dit te hebben gedaan op basis van NWO-faciliteiten als de VI-brochure, NWO-website of NWO-nieuwsbrieven. Dat is een halvering ten opzichte van de vorige evaluatie. Dit is wellicht een indicatie dat de naamsbekendheid binnen instellingen is toegenomen. De communicatie tussen NWO en onderzoekers en het belang van de NWO-informatiemiddelen nemen toe vanaf het moment dat onderzoekers serieus overwegen een aanvraag in te dienen en zich verder verdiepen in de materie.

Het algemene oordeel van aanvragers is dat de informatievoorziening rondom de VI helder en van goede kwaliteit is. Het is toegankelijk en voldoende beschikbaar, bijvoorbeeld via de NWO-website. De VI-brochure zet duidelijk uiteen wat het programma behelst, wat de processtappen en procedures zijn, wat het tijdspad is, en wie contactpersonen zijn voor verdere informatie. Potentiële aanvragers weten op basis van het door NWO beschikbaar gestelde materiaal in voldoende mate wat er van hen verwacht wordt om uiteindelijk een

VI-aanvraag in te dienen. Ook over de vaste formats voor de aanvraag is men relatief tevreden. Ze zijn niet te uitgebreid, begrijpelijk en kunnen onderzoekers dwingen om zich in hun voorstel te focussen op de echte kern van hun onderzoek.

De informatievoorziening vanuit NWO richting de onderzoekers *nadat* een aanvraag is ingediend, wordt eveneens positief beoordeeld. De ontvangstbevestiging die NWO aan de onderzoeker stuurt, is kort en zakelijk maar helder en voldoende informatief. Hetzelfde geldt voor de informatie over de verdere gang van zaken tijdens het selectieproces. Wat veel aanvragers als prettig hebben ervaren, is dat zij gedurende het proces van NWO concrete informatie kregen over het aantal aanvragen en de slaagkans van hun voorstel.

3.3 Informatievoorziening NWO aan onderzoeksinstellingen

De informatievoorziening over de VI naar de instellingen heeft grotendeels hetzelfde karakter als in het geval van de onderzoekers: de VI-brochure vormt de belangrijkste informatiebron, aangevuld met informatie van VI-coördinatoren in ieder NWO-gebied, de website en nieuwsbrieven. Verder kent iedere universiteit een eigen VI-contactpersoon die intern informatie verspreidt naar potentiële aanvragers en de externe contacten onderhoudt met NWO. Deze contactpersonen ontmoeten elkaar regelmatig in VSNU verband (AOO overleg).¹⁰

In essentie wordt de informatievoorziening vanuit NWO richting de instellingen als voldoende ervaren. Het biedt zowel de universiteiten zelf als de potentiële aanvragers binnen de instellingen voldoende houvast om met de VI aan de slag te gaan. Tegelijkertijd zijn er enkele kanttekeningen geplaatst tijdens de interviews met universiteiten:

- Er is tot op heden nauwelijks informatie beschikbaar over de toekomst van de VI. Gezien het belang dat het programma heeft verworven, is het voor instellingen maar vooral voor onderzoekers noodzakelijk om te weten wat er gaat gebeuren. De huidige situatie leidt tot een groeiende onzekerheid onder de onderzoekers. Dit is bevestigd in de verschillende gesprekken met onderzoekers en universiteiten.
- De informatievoorziening over eventuele voorselecties (door NWO), het aantal referentenrapporten en de regels met betrekking tot presentaties tijdens interviews wil nog wel eens wisselend van kwaliteit zijn. Hierbij wordt gemeld dat de wijze van informeren kan verschillen per NWO-gebied. Ook wordt de beschikbare tijd tussen de bekendmaking van wie voor een interview in aanmerking komt en het daadwerkelijke interview soms als te kort ervaren. Dit zet de eventuele voorbereiding door de universiteiten van kandidaten voor het interview onder druk.
- Ten slotte geven enkele bestuurders en VI-coördinatoren van universiteiten aan dat zij niet of nauwelijks inzicht hebben in het totale aantal aanvragen en de verdeling daarvan naar universiteit. Ook geven zij aan nauwelijks informatie te ontvangen over de voortgang van de VI-projecten. Belangstellenden kunnen het totale aantal ingediende aanvragen na de toekenning via een persbericht op de site van NWO lezen, het NWO heeft echter geen cijfers van de hoeveelheid indieners per universiteit.

¹⁰ Tijdens één van deze bijeenkomsten (13 maart 2007) heeft het onderzoeksteam de gelegenheid gehad een aantal vragen over de Vernieuwingsimpuls te stellen.

3.4 Indiening bij NWO

De VI richt zich op de onderzoekers die tot de beste 10 à 20% van hun populatie behoren. De verdere afbakening van de doelgroep van de VI vindt plaats door middel van specifieke ontvankelijkheidscriteria. Voor de Veni-kandidaten geldt dat zij een aanvraag mogen indienen als ze maximaal drie jaar geleden gepromoveerd zijn. Voor Vidi-kandidaten is dat minimaal 3 jaar en maximaal 8 jaar en voor de Vici-kandidaten minimaal 8 jaar en maximaal 15 jaar. De bovengrenzen bij Vidi- en Vici-kandidaten gelden als een harde grens, de ondergrens is een uitdrukkelijk advies¹¹. Verder geldt voor de Vici-kandidaten dat zij enkel in aanmerking komen wanneer zij minder dan drie jaar geleden zijn benoemd tot hoogleraar (zie ook paragraaf 1.1). Deze grenzen gelden sinds 2002. De enige mogelijkheid om een aanvraag in te dienen als men buiten de gestelde criteria valt, is om beroep te doen op de zogeheten extensieclausule. Deze regeling kan uitkomst bieden aan kandidaten die in deeltijd werken en/of zorgtaken vervullen.

Onderzoekers dienen hun aanvraag elektronisch in te dienen via het indieningsysteem Iris. Hierbij wordt gebruik gemaakt van standaard aanvraagformulieren voor iedere categorie binnen de VI. De – Engelstalige – voorstellen van de kandidaten moeten een CV en publicatielijst bevatten, een beschrijving van het onderzoeksvorstel en een begroting. De beschrijving van een Veni-vorstel mag maximaal 2.000 woorden bevatten, een Vidi-vorstel maximaal 4.000 woorden. Bij de Vici is een vooraanmeldingsronde waarbij het voorstel 1.200 woorden mag bevatten. Na indiening via Iris beoordeelt het NWO-bureau of de aanvragen conform de eisen en daarmee ontvankelijk zijn. De in behandeling genomen voorstellen worden vervolgens decentraal – door de NWO-gebieden zelf – verder beoordeeld en geselecteerd.

Bij het indienen van het voorstel dienen de kandidaten aan te geven binnen welk NWO-gebied het voorstel ingedeeld moet worden. Voor Vidi en Vici konden tot en met 2003 ook 'multidisciplinaire' voorstellen worden ingediend die vervolgens op centraal niveau werden behandeld (nu worden dit gebiedsoverstijgende voorstellen genoemd). Dit zijn voorstellen die vanwege het multidisciplinaire karakter van het onderzoek betrekking hebben op meerdere NWO-wetenschapsgebieden. Na de ronde van 2003 zijn de gebiedsoverstijgende rondes voor Vidi en Vici afgeschaft. Sindsdien moet een aanvrager bij een multidisciplinaire aanvraag aangeven in welk gebied hij of zij de aanvraag het liefst behandeld wil zien. Dit gebied neemt de aanvraag in behandeling en brengt andere betrokken gebieden op de hoogte van het voorstel. Deze gebieden moeten vervolgens overeenstemming bereiken over de meest gepaste behandelpaats en brengen de aanvrager hiervan op de hoogte. In de periode 2002-2006 zijn in totaal 4.923 aanvragen ingediend, verdeeld over zeven rondes voor Veni en vijf rondes voor Vidi en Vici (Tabel 10). Ruim 51% van de aanvragen had betrekking op Veni-vorstellen, 33% op Vidi-vorstellen en bijna 16% op Vici-vorstellen.

| | ALW | CW | EW | GW | MaG W | MW | N | STW | Cen- traal | To- taal |
|---------------|-----|-----|-----|-----|----------|-------|-----|-----|---------------|-------------|
| 2002* | 132 | 86 | 74 | 149 | 267 | 287 | 35 | 83 | 25 | 1.138 |
| 2003 | 110 | 61 | 52 | 96 | 207 | 205 | 30 | 61 | 14 | 836 |
| 2004* | 166 | 84 | 76 | 127 | 269 | 264 | 46 | 64 | Nvt | 1.096 |
| 2005 | 139 | 71 | 52 | 115 | 237 | 236 | 48 | 64 | Nvt | 962 |
| 2006 | 112 | 65 | 50 | 118 | 204 | 196 | 47 | 99 | Nvt | 891 |
| <i>Totaal</i> | 659 | 367 | 304 | 605 | 1.184 | 1.188 | 206 | 371 | 39 | 4.923 |

* In 2002 en 2004 waren er twee Veni-ronden

Tabel 10. Totaal aantal VI-aanvragen 2002-2006 (aantallen, bron NWO)

¹¹ NWO brochure VENI, VIDDI, VICI, Vernieuwingsimpuls subsidieronde 2007.

De meeste VI-aanvragen zijn ingediend bij MaGW en MW, die gezamenlijk bijna de helft van het totale aantal voorstellen voor hun rekening nemen. Het 'topjaar' in termen van het totale aantal aanvragen is 2002 geweest met 1.138 aanvragen. Het aantal Veni-voorstellen laat jaarlijks relatief sterke schommelingen zien maar dit kan vooral verklaard worden door de extra ronden in 2002 en 2004. Het aantal Vidi- en Vici-voorstellen in 2003 vertoont een aanzienlijke daling ten opzichte van 2002 maar vertoont inmiddels een gestage groei richting het niveau van 2002.

Verder zijn er in de periode 2002-2006 177 multidisciplinaire of gebiedsoverschrijdende aanvragen ingediend, waarvan 102 Vidi en 75 Vici. Opvallend is dat ruim twee derde (Vidi) tot drie kwart (Vici) van het totale aantal gebiedsoverschrijdende aanvragen in de laatste twee jaar zijn ingediend.

Het aantal vrouwelijke onderzoekers dat in het kader van de VI een aanvraag ingediend heeft in 2002-2006 komt uit op 1.515, dat wil zeggen bijna 31% van het totaal VI-aanvragen (zie Tabel 11). Vrouwelijke onderzoekers zijn het meest vertegenwoordigd in de categorie van Veni-aanvragers waar gemiddeld 38% van de aanvragers over 2002-2006 vrouw is. Sinds 2002 heeft het aandeel vrouwelijke Veni-aanvragers een stijgende lijn vertoond tot 40% in 2004 en 2005 maar 2006 laat een lichte teruggang zien naar 37%. Ook het aandeel vrouwelijke aanvragers in de Vidi-categorie kent sinds 2002 (21%) een stijgende lijn tot zelfs 34% in 2005 maar ook hier laat 2006 een teruggang zien (28%). De vrouwelijke vertegenwoordiging bij de Vici-aanvragers is beperkt tot gemiddeld 18% over de hele periode 2002-2006. Ook de Vici-categorie laat een stijgende lijn zien in het aandeel vrouwelijke aanvragers maar is in vergelijking met Veni en Vidi grilliger. Zie ook paragraaf 4.3 waar de vraag wordt beantwoord of universiteiten en NWO geslaagd zijn in het verbeteren van de positie van vrouwelijke onderzoekers in de VI.

| | Veni | | | Vidi | | | Vici | | |
|---------------|--------|----|----|--------|----|----|--------|----|----|
| | Totaal | %M | %V | Totaal | %M | %V | Totaal | %M | %V |
| 2002* | 507 | 66 | 34 | 431 | 79 | 21 | 200 | 87 | 13 |
| 2003 | 429 | 62 | 38 | 278 | 78 | 22 | 129 | 75 | 25 |
| 2004* | 689 | 60 | 40 | 271 | 74 | 26 | 136 | 82 | 18 |
| 2005 | 511 | 60 | 40 | 306 | 66 | 34 | 145 | 79 | 21 |
| 2006 | 379 | 63 | 37 | 346 | 72 | 28 | 166 | 83 | 17 |
| <i>Totaal</i> | 2.515 | 62 | 38 | 1.632 | 74 | 26 | 776 | 82 | 18 |

* In 2002 en 2004 waren er twee Veni-ronden

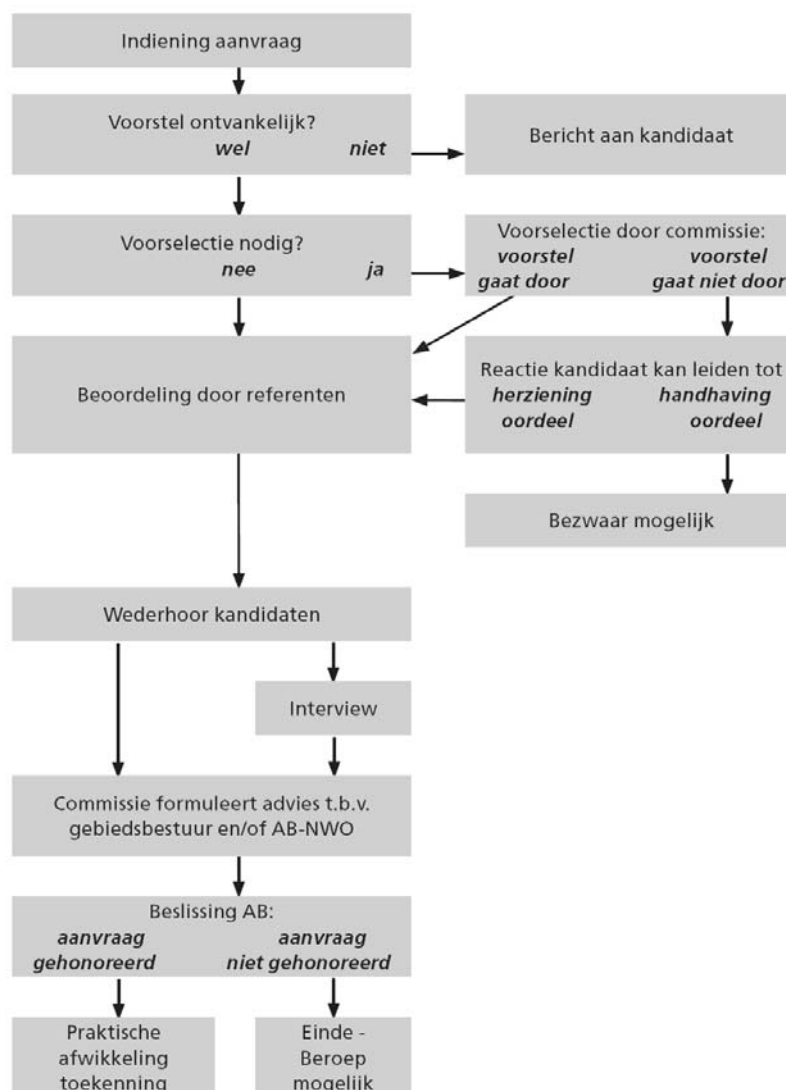
Tabel 11. Aanvragen 2002-2006 verdeeld naar subsidievorm en geslacht (bron NWO)

Een kritiekpunt geuit door enkele NWO-coördinatoren heeft betrekking op de indienings-c.q. ontvankelijkheidscriteria voor de Veni- en vooral de Vici-kandidaten. In de huidige procedure mogen de Veni-kandidaten tot maximaal drie jaar na hun promotie een aanvraag voor de VI indienen. Er is opgemerkt dat een deel van de zeer talentvolle onderzoekers juist de eerste jaren na hun promotie aanwenden om zich verder te bekwamen door bijvoorbeeld als postdoc bij een buitenlandse instelling aan de slag te gaan. Hierdoor komt een Veni-aanvraag voor deze onderzoeker feitelijk te vroeg. Dit speelt vooral in de wetenschapsgebieden CW, EW en N. Een aanvraag voor Vidi is voor hen dan weer een brug te ver, mede vanwege de grotere competitie. Voor de Vici-kandidaten wordt een ondergrens geadviseerd van acht jaar na promotie. In de NWO-gebieden CW, EW en MaGW is gewezen op het snelle carrièreverloop van excellente onderzoekers. Zij kunnen in een relatief vroeg stadium al benoemd worden tot hoogleraar, ruim binnen de acht jaar na hun promotie. Dat betekent dat deze juist zeer begaafde onderzoekers wordt geadviseerd geen Vici-aanvraag te doen terwijl ze ook geen aanspraak meer kunnen doen op de Vidi-subsidie.

3.5 Selectieprocedure NWO

3.5.1 Procedure

NWO is verantwoordelijk voor het beheer van het VI-programma en dus ook voor de selectieprocedure. De kandidaten worden in een landelijke competitie beoordeeld. Allereerst beoordeelt het NWO-bureau of de aanvraag aan de formeel gestelde eisen voldoet. Voor de verdere behandeling en selectie van de voorstellen zijn de NWO-gebieden verantwoordelijk. Deze gebieden beoordelen of het voorstel ontvankelijk is, nemen aanvragen in behandeling, begeleiden commissies en verzorgen contact met aanvragers. Per gebied stuurt een VI-coördinator de werkzaamheden aan. Er is één keer in de zes weken een VI-overleg waarin afspraken worden gemaakt die voor de acht wetenschapsgebieden relevant zijn. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat de behandeling van alle vragen bij de verschillende wetenschapsgebieden op dezelfde manier plaats vindt.



Figuur 3. Schematisch overzicht Veni- en Vidi-procedure.

In Figuur 3 staat de standaardprocedure voor de NWO-selectie¹². Een Veni- of Vidi-voorstel gaat deze procedure in. Wanneer het aantal aanvragen minimaal vier keer groter is dan het aantal te honoreren aanvragen, kan een gebiedsbestuur besluiten tot een voorselectie. De kandidaat wordt hiervan op de hoogte gebracht. Bij een voorselectie worden alle aanvragen door een breed samengestelde beoordelingscommissie (acht tot tien leden) gerangschikt naar kansrijkheid. De aanvragen worden beoordeeld op basis van kwaliteit van de kandidaat, het vernieuwende karakter van het voorstel en de kwaliteit van het voorgestelde onderzoek. De criteria worden samengevat in een uitspraak over het voorstel. Dit voorstel is kansrijk, niet kansrijk of er wordt getwijfeld. Bij de beoordeling is er niet alleen sprake van een absoluut oordeel, maar ook van een relatief, gemotiveerd oordeel. Afgewezen kandidaten kunnen reageren op het oordeel. Naar aanleiding van deze reactie kan de commissie een kandidaat alsnog selecteren. Wanneer dit niet gebeurt, kan een kandidaat tegen het officiële besluit eventueel een bezwaar maken. (Zie paragraaf 3.5.4).

Binnen de Vici-procedure wordt gewerkt met vooraanmeldingen (geen voorselectie) waarbij de kandidaat een beknopte aanvraag indient. Deze vooraanmeldingen worden door de commissie eveneens besproken en gerangschikt naar kansrijkheid. De meest kansrijke kandidaten worden uitgenodigd een uitgewerkte aanvraag in te dienen, minder kansrijke kandidaten wordt afgeraden een aanvraag te schrijven. Omdat het bij de vooraanmeldingen om een advies gaat, is er geen mogelijkheid voor formeel beroep of bezwaar.

Vervolgens gaan de (uitgewerkte) voorstellen ter beoordeling naar externe adviseurs (referenten). Kandidaten kunnen (maximaal drie) personen aangeven die zij niet als referent willen hebben. De kandidaat krijgt de referentenbeoordelingen geanonimiseerd toegezonden en kan hierop reageren. De selectiecommissie nodigt vervolgens kandidaten uit voor een interview, waarbij er besloten kan worden om slechts een aantal kandidaten te selecteren voor een interview. In dit geval wordt er een rangorde gemaakt op basis van de adviezen van referenten en reacties van kandidaten op deze adviezen.

De commissie komt na de interviews tot een advies dat naar het betrokken gebiedsbestuur gaat. Het gebiedsbestuur besluit over deze ranking en legt deze voor aan het Algemeen Bestuur van NWO. Het Algemeen Bestuur neemt uiteindelijk het definitieve besluit tot toekenning. Gemiddeld zijn er per jaar circa 125 plaatsen voor de Veni-subsidievorm, 75 plaatsen voor Vidi-subsidievorm en 25 plaatsen voor de Vici-subsidievorm (verdeeld over alle wetenschapsgebieden). Door verschillen in de hoeveelheid aanvragen en op voorstel van gebiedsbesturen kunnen er verschuivingen in het aantal plaatsen binnen gebieden zijn. De selectieprocedure is op hoofdlijnen gelijk bij de verschillende gebiedsbesturen, in de details van het selectieproces kunnen verschillen zitten omdat de commissies een werkwijze hanteren die gebruikelijk is bij de gebieden. Zo verschilt bijvoorbeeld het moment waarop de samenstelling van de selectiecommissie wordt vastgesteld en is er op het moment nog een verschil in de weging van de criteria bij de verschillende wetenschapsgebieden. Het interne overleg is een middel om te waken over een uniforme selectieprocedure die in hoofdlijnen gelijk is bij de verschillende gebieden.

Bij een multidisciplinair voorstel geeft de kandidaat aan in welk gebied hij of zij de aanvraag het liefst behandeld wil zien. Vervolgens worden referenten gezocht die voor de beoordeling relevant zijn, de andere betrokken gebieden kan om advies worden gevraagd. De selectiecommissie kan eventueel worden uitgebreid. De verdere procedure verloopt op vergelijkbare wijze als bij andere voorstellen.

¹² NWO brochure VENI, VIDÍ en VICI Vernieuwingsimpuls subsidieronde 2007. Dezelfde procedure geldt ook voor de onderzochte periode.

| | Veni | | | Vidi | | | Vici | | |
|------------------------|-------|-----|-----|-------|-----|-----|------|-----|-----|
| | A | H | P | A | H | P | A | H | P |
| ALW | 336 | 77 | 23% | 243 | 47 | 19% | 80 | 16 | 20% |
| CW | 159 | 50 | 31% | 132 | 40 | 30% | 76 | 17 | 22% |
| EW | 154 | 46 | 30% | 103 | 27 | 26% | 47 | 14 | 30% |
| GW | 364 | 84 | 23% | 155 | 46 | 30% | 86 | 16 | 19% |
| MaGW | 648 | 110 | 17% | 348 | 71 | 20% | 188 | 20 | 11% |
| MW | 641 | 133 | 21% | 396 | 98 | 25% | 151 | 23 | 15% |
| N | 65 | 18 | 28% | 92 | 28 | 30% | 49 | 11 | 22% |
| TW | 148 | 49 | 33% | 137 | 34 | 25% | 86 | 18 | 21% |
| centraal ¹³ | | | | 26 | 5 | 19% | 13 | 4 | 31% |
| <i>Totaal</i> | 2.515 | 567 | 23% | 1.632 | 396 | 24% | 776 | 139 | 18% |

A = aantal aanvragen; H = aantal honoreringen; P = honoreringskans

Tabel 12. Overzicht honoreringspercentages 2002-2006 (Bron NWO)

Bij aanvang van de VI is per wetenschapsgebied een quotering vastgesteld van het aantal posities dat verdeeld kan worden. Het aantal gehonoreerde voorstellen per wetenschapsgebied (zie bovenstaande tabel) komt vrijwel overeen met het aantal voorstellen dat volgens de vooraf bepaalde quotering mag worden gehonoreerd. De honoreringen per wetenschapsgebied zijn behoorlijk constant in de verschillende VI-ronden (niet opgenomen in de tabel). De quotering is tussentijds geëvalueerd door de commissie Van Duinen. Na afloop van ronde in 2002 heeft deze commissie beoordeeld of de marginaal gehonoreerde kwaliteit in de verschillende gebieden vergelijkbaar is. De commissie constateerde dat kwaliteitsverschillen tussen de gebieden vrijwel afwezig waren. NWO heeft daarop de quoteringen intact gelaten. In 2004 heeft NWO op basis van een beoordeling van de verhouding tussen subsidiabele en niet-subsidiabele voorstellen per gebied een nieuwe grens vastgesteld en zijn de aantallen posities herverdeeld. Er bestaat dus wel contingentering, maar die is periodiek geijkt aan kwaliteit. De contingenten zijn onafhankelijk van de budgetten van de gebieden.

In Tabel 12 staat een overzicht van het totaal aantal indieningen en aantal honoreringen, uitgesplitst naar subsidievorm en naar wetenschapsgebied. Uit deze tabel blijkt dat Veni's (23%) en Vidi's (24%) in de periode 2002-2006, de hoogste honoreringskans hebben, bij de Vici's is deze kans 18%. Dit komt gedeeltelijk overeen met de cijfers uit 2003 (de vorige evaluatie). Daar was de honoreringskans voor Veni's het hoogste (24%), maar lagen de honoreringskansen voor Vici's (14%) en zeker voor Vidi's (17%) lager¹⁴. Tussen de wetenschapsgebieden zijn ook verschillen in honorering zichtbaar. Er is een relatief lage slagingskans bij MaGW, over de gehele VI-periode (2002-2006) is deze 17%. Er zijn ook lage slagingskansen bij ALW en MW (beide 21% over de gehele VI-periode). Binnen de wetenschapsgebieden MaGW en MW zijn de absolute aantallen aanvragen stukken hoger dan bij de andere gebieden, dit geldt voor alle subsidievormen en bij elke aanvraagronde. Er zijn in de periode 2002-2006 177 multidisciplinaire Vidi- en Vici-voorstellen ingediend, waarvan er 39 zijn gehonoreerd (honoreringskans van 22%).

Uit NWO cijfers blijkt dat 1.102 aanvragen van de 4.923 ingediende aanvragen zijn gehonoreerd (zie ook Tabel 14). Dat is een honoreringspercentage van 22,4%. Vanuit NWO wordt gemeld dat het aantal subsidiabele voorstellen het honoreringspercentage overtreft. Het aantal voorstellen dat voldoet aan de kwaliteitscriteria om in aanmerking te komen voor een VI-subsidie zou gemiddeld ongeveer 40% betreffen.¹⁵ NWO is budgettair echter gebonden aan een maximum aantal te honoreren voorstellen.

¹³ De centraal ingediende Vidi en Vici-voorstellen zijn de multidisciplinaire voorstellen.

¹⁴ In 2002 waren de aanvragen en honoreringen bekend van de eerste twee Veni-rondes en een Vidi- en Vici-ronde.

¹⁵ Waarbij variatie over wetenschapsgebieden, subsidieronde en subsidievorm mogelijk is.

| | Veni | | | Vidi | | | Vici | | |
|---------------|--------|----|----|--------|----|----|--------|----|----|
| | Totaal | %M | %V | Totaal | %M | %V | Totaal | %M | %V |
| 2002* | 125 | 60 | 40 | 75 | 80 | 20 | 27 | 87 | 13 |
| 2003 | 82 | 62 | 38 | 79 | 84 | 16 | 26 | 77 | 23 |
| 2004* | 172 | 62 | 38 | 79 | 70 | 30 | 28 | 79 | 21 |
| 2005 | 96 | 55 | 45 | 79 | 66 | 34 | 27 | 85 | 15 |
| 2006 | 92 | 65 | 35 | 84 | 67 | 33 | 31 | 81 | 19 |
| <i>Totaal</i> | 567 | 61 | 39 | 396 | 73 | 27 | 139 | 82 | 18 |

* In 2002 waren 2004 er twee Veni-ronden

Tabel 13. Honoreringen 2002-2006 verdeeld naar subsidievorm en geslacht (Bron NWO)

Het percentage gehonoreerde voorstellen, ingediend door vrouwen daalt naarmate het subsidieniveau stijgt. Bij de Veni-laureaten is 39% vrouw, bij Vidi is dit 27% en bij Vici-ronden is het 18%. In de periode 2002-2006 blijft het aandeel vrouwelijke Veni-laureaten schommelen rond de 40%, met een tijdelijke stijging in 2005 en daling in 2006. Bij de Vidi-honoreringen is een stijging zichtbaar van het aantal vrouwelijke honoreringen tussen 2002-2006, hoewel het aandeel gehonoreerde vrouwen per jaar sterk schommelt. Bij de Vici-laureaten is een sterke schommeling in het aantal vrouwelijke laureaten. Wanneer de honoreringspercentages van vrouwen worden vergeleken met het percentage indieningen (Tabel 13) valt op dat het percentage vrouwelijke voorstellen, min of meer overeenkomt met het percentage gehonoreerde vrouwelijke voorstellen. Van de 2.515 ingediende Veni-voorstellen was 38% afkomstig van een vrouw en van de 567 Veni-laureaten was 39% vrouw. Ruim een kwart van de Vidi-voorstellen werd gedaan door een vrouw (26%) en ook ruim een kwart van de Vidi-laureaten is een vrouw (27%) Voor de Vici-groep zijn beide percentages 18%. (Zie ook paragraaf 4.3).

In negentien gevallen is de VI-subsidie niet geaccepteerd door de onderzoeker. Deze 'weigeringen' van de VI-subsidie zijn redelijk evenredig verdeeld over de acht wetenschapsgebieden en betreffen veertien Veni-subsidievormen en vijf Vidi-subsidievormen. In de meeste gevallen beschikten de aanvragers na toekenning ook over een ander aanbod dat verkozen werd boven de VI. Er is één geval bekend waarbij de aanvrager niet tot overeenstemming kon komen met de ontvangende instelling.

In de volgende tabel volgt een overzicht van het aantal honoreringen per instelling. Uit deze tabel blijkt dat de grote universiteiten (Amsterdam (UvA), Leiden, Nijmegen en Utrecht) ook de meeste toekenningen krijgen. De Universiteit Utrecht heeft onder alle subsidievormen het meeste succes. Relatief kleine spelers zijn de universiteiten van Tilburg, Twente en Wageningen.

| | Veni | | Vidi | | Vici | | Totaal | |
|----------|------|-----|------|-----|------|-----|--------|-----|
| | # | % | # | % | # | % | # | % |
| EUR | 27 | 5 | 32,5 | 8 | 9 | 6 | 68,5 | 6 |
| KNAW/NWO | 38,5 | 7 | 32 | 8 | 8 | 6 | 78,5 | 7 |
| RU | 56 | 10 | 33 | 8 | 9 | 6 | 98 | 9 |
| RUG | 43 | 8 | 31,5 | 8 | 11 | 8 | 85,5 | 8 |
| TUD | 29,5 | 5 | 30 | 8 | 8 | 6 | 67,5 | 6 |
| TUE | 19 | 3 | 13 | 3 | 11 | 8 | 43 | 4 |
| UL | 59 | 10 | 45 | 11 | 13,5 | 10 | 117,5 | 11 |
| UM | 27 | 5 | 20 | 5 | 4 | 3 | 51 | 5 |
| UT | 13 | 2 | 14 | 4 | 7 | 5 | 34 | 3 |
| UU | 97,5 | 17 | 56,5 | 14 | 26 | 19 | 180 | 16 |
| UvA | 76 | 13 | 46 | 12 | 18,5 | 13 | 140,5 | 13 |
| UvT | 12 | 2 | 9 | 2 | 2 | 1 | 23 | 2 |
| VU | 52,5 | 9 | 25 | 6 | 8 | 6 | 85,5 | 8 |
| WUR | 15 | 3 | 7,5 | 2 | 4 | 3 | 26,5 | 2 |
| Onbekend | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| Totaal | 567 | 100 | 396 | 100 | 139 | 100 | 1.102 | 100 |

Tabel 14. Overzicht toekenningen VI 2002 – 2006 per instelling (alfabetisch) (bron NWO)

3.5.2 Oordeel over de selectieprocedure

Wanneer we naar alle aanvragers kijken, blijkt uit de webenquête dat 43% vindt dat de NWO selectiecommissie voldoende expertise heeft om de voorstellen te beoordelen. In 2003 vond 34% van alle aanvragers dat NWO voldoende expertise bezat. Net als in de evaluatie uit 2003 hebben de laureaten een positiever oordeel over de procedure dan de afgewezen kandidaten. Van de laureaten vindt 69% dat NWO voldoende expertise heeft (in 2003 was dit 63%), van de afgewezenen vindt 43% dat NWO niet voldoende expertise heeft (in 2003 was dit 51%), wat een lichte verbetering is ten opzichte van 2003.

Aanvragers binnen CW zijn het meest positief over de selectiecommissie, 62% van de aanvragers die een voorstel deden in dit wetenschapsgebied is positief over de expertise van de selectiecommissie. Minst positief zijn de aanvragers uit de gebieden geesteswetenschappen (GW) en maatschappij- en gedragswetenschappen (MaGW). Een derde (34%) van de indieners uit GW vindt dat NWO niet voldoende expertise heeft, voor MaGW is dit percentage 35%. Uit een chi-square test ($\chi^2 = 47,101$; $df=1$; $p < 0,05$) blijkt dat verschil ook significant is. GW-indieners waarvan het VI-voorstel gehonoreerd is, zijn significant positiever over de expertise van de selectiecommissie dan indieners waarvan het voorstel afgewezen is. Dit geldt ook voor de MaGW-indieners. Het is overigens niet verwonderlijk dat niet-gehonoreerde onderzoekers kritischer zijn over de selectieprocedure.

In vijf interviews met vertegenwoordigers van universiteiten komt de brede selectiecommissie van MaGW naar voren. De selectiecommissie kan volgens hen door de brede samenstelling de voorstellen niet altijd op waarde schatten. Zo leeft onder aanvragers het beeld dat zij minder kans hebben om een voorstel gehonoreerd te krijgen. Deze beeldvorming wordt echter tegengesproken door NWO-cijfers. Tussen 2000 en 2006 zijn 68 voorstellen ingediend in de MaGW subdiscipline "Recht & Bestuur". Elf voorstellen zijn gehonoreerd (ofwel 16% tegen een gemiddelde van 17% voor geheel MaGW). Uit een gesprek met NWO blijkt dat de selectiecommissies wel in staat zijn een uitspraak te doen over een voorstel dat in een ander vakgebied ligt. Commissieleden worden immers uitgenodigd vanwege hun expertise en hun brede wetenschapsblik. In de evaluatie hebben

we geen wetenschappelijk oordeel kunnen vellen over de inhoudelijke kwaliteit van de referenten en hun match met de voorstellen die zij hebben beoordeeld. Het vragen naar de mening van de indieners is slechts een beperkt middel om hierover een beeld te krijgen.

In de selectieprocedure had 81% van de kandidaten uit de webenquête te maken met referenten. De gebieden GW en MaGW hebben het minste te maken met referentenoordelen. Een deel van de aanvragers uit MaGW en uit GW, respectievelijk 30% en 24%, heeft niet te maken met referentenoordelen. Vanwege het grote aantal aanvragen is MaGW gedwongen een voorselectie te houden waardoor de aanvragen die niet door de voorselectie komen, niet door externe referenten worden beoordeeld. De aanvragen die niet door de voorselectie komen, worden daardoor niet door externe referenten beoordeeld. Het overgrote deel (87%) van de laureaten is positief over de expertise van de referenten. Dit is vergelijkbaar met 2003 (89%). Een derde (31%) van de niet-gehonoreerde kandidaten vindt dat de referenten onvoldoende expertise bezitten. Dit is een daling ten opzichte van 2003 (42%). Van de niet-gehonoreerde kandidaten vindt 38% dat de referenten wel voldoende expertise bezitten en 32% weet het niet.

Aan de expertise van deze referenten wordt bij GW en bij ALW het meest getwijfeld. Slechts de helft van de GW indieners en 44% van de MaGW-kandidaten is van mening dat de referenten voldoende expertise hebben. Exacte wetenschappen (EW) is het meest positief; 80% vindt dat de referenten over voldoende expertise beschikken. De geïnterviewden zijn over het algemeen positief over de referenten. Een enkeling is van mening dat een uitschieter tussen de reviewers (extreem positief of extreem negatief) eruit zou moeten worden gehaald. In een gesprek met NWO wordt aangegeven dat het oordeel van de referenten zwaar weegt in de selectieprocedure. De selectieprocedure bevat waarborgen dat het referentenoordeel te sturend werkt, zoals wederhoor, besprekingen van het referentenoordeel in de commissie en een interview met de kandidaat.

Indieners van de voorstellen zijn in de webenquête meer tevreden over de transparantie van het selectieproces dan in de vorige evaluatie. In 2003 vond 34% van de indieners de procedure transparant en vond 55% de selectieprocedure niet transparant. Bijna de helft (48%) van de indieners uit de webenquête vindt de selectieprocedure van VI nu transparant, 40% vindt de selectieprocedure niet transparant. De redenen die hierbij worden opgegeven, gaan over de onduidelijke criteria die van tevoren worden gesteld, maar ook hoe deze criteria in de selectie worden toegepast (volgens sommige indieners worden "appels met peren" vergeleken); het gebrek aan argumentatie bij afwijzing van het voorstel; de onbekendheid van de selectiecommissie met het onderwerp en het oordeel van de (anonieme) referenten. Deze referenten zijn volgens sommige indieners om verschillende redenen niet geschikt om het voorstel op waarde te schatten; het is 'geluk' hebben met de referenten.

Gehonoreerde onderzoekers oordelen positiever over de procedure dan niet-gehonoreerde onderzoekers. Een meerderheid van de gehonoreerde onderzoekers (73%) vindt de procedure transparant, terwijl 29% van de niet-gehonoreerde de procedure transparant vindt (niet opgenomen in Tabel 15). Van alle wetenschappelijke gebieden (zie Tabel 15) vinden CW aanvragers de procedure het meest transparant (78%), terwijl MaGW aanvragers de procedure het minst vaak transparant vinden (32%). De meerderheid van de MaGW-aanvragers (58%) vindt de procedure niet transparant. Uit de tabel blijkt verder dat de aanvragers binnen alle wetenschapsgebieden positiever oordelen over de expertise van de referenten dan over de expertise van de selectiecommissie.

| | ALW | CW | EW | N | GW | MaGW | MW | STW | Totaal |
|--|-----|----|----|----|----|------|----|-----|--------|
| Had de selectiecommissie voldoende expertise om uw voorstel te beoordelen? | | | | | | | | | |
| Ja | 37 | 62 | 51 | 43 | 35 | 32 | 53 | 54 | 43 |
| Nee | 30 | 15 | 21 | 22 | 34 | 35 | 25 | 22 | 28 |
| Weet niet | 33 | 23 | 28 | 35 | 31 | 32 | 22 | 23 | 29 |
| Hadden de referenten voldoende expertise om uw voorstel te beoordelen? | | | | | | | | | |
| Ja | 66 | 66 | 80 | 73 | 50 | 44 | 62 | 63 | 59 |
| Nee | 25 | 17 | 11 | 14 | 25 | 21 | 22 | 17 | 21 |
| Weet niet | 9 | 17 | 8 | 14 | 25 | 35 | 16 | 20 | 21 |
| Vindt u de selectieprocedure transparant? | | | | | | | | | |
| Ja | 47 | 78 | 61 | 57 | 42 | 32 | 53 | 50 | 48 |
| Nee | 39 | 20 | 27 | 32 | 41 | 58 | 32 | 41 | 40 |
| Weet niet | 14 | 2 | 12 | 11 | 18 | 10 | 15 | 9 | 12 |

Tabel 15. Oordeel over de selectieprocedure (% , n=1.212)

Onder de respondenten van de webenquête bevinden zich tien aanvragers met multidisciplinaire voorstellen (tot en met 2003). Omdat deze groep slechts 0,8% uitmaakt van het totale aantal respondenten is zij niet opgenomen in de tabellen. Uit deze groep indieners vinden vier indieners dat de *selectiecommissies* over onvoldoende expertise beschikken. Drie vinden dat de *referenten* niet over voldoende expertise beschikken om het voorstel te kunnen beoordelen. Problematisch is volgende enkele geïnterviewden dat multidisciplinaire voorstellen soms echt tussen de vakgebieden vallen van de leden in de selectiecommissies. De samenstelling van de commissie die het onderwerp moet behandelen, is daardoor onvoldoende gericht op het onderwerp van het multidisciplinaire voorstel. Bovendien zijn deze voorstellen moeilijk te vergelijken. Enkele indieners pleiten daarom voor een aparte commissie voor multidisciplinair onderzoek.

3.5.3 Selectiecriteria

Bij de selectieprocedure worden de kandidaten en voorgestelde onderzoeksplannen beoordeeld op drie criteria, namelijk kwaliteit van de onderzoeker, kwaliteit van het onderzoeksvoorstel en het vernieuwende karakter van het onderzoeksvoorstel.

Voor alle drie de subsidievormen moet de onderzoeker een opvallend talent hebben (behoren tot de beste 10-20% van zijn/haar populatie) en een aanstekelijke fascinatie hebben voor onderzoek. Het voorstel moet een uitdagende inhoud bevatten en de voorgestelde methode moet doeltreffend zijn. Het innovatieve karakter van het voorgestelde onderzoek blijkt onder andere uit de originaliteit van de vraagstelling en de potentiële bijdrage aan de wetenschap of technologie. Naast deze criteria gelden voor Vidi- en Vici-kandidaten dat zij ook vernieuwende ideeën genereren en een eigen onderzoekslijn tot ontwikkeling kunnen brengen; beschikken over een goede internationale positie en leiding kunnen geven aan andere onderzoekers en medewerkers. Er is afgesproken dat de criteria bij alle commissies even zwaar wegen. Bij MaGW was de verhouding 5-3-2, maar deze verhouding is onlangs gelijk getrokken met andere wetenschapsgebieden.

In de selectieprocedure wegen de drie criteria even zwaar. Volgens het grootste deel van alle aanvragers (42%) zijn alle drie de criteria even belangrijk. Dit is een hoger percentage dan de 36% uit de evaluatie uit 2003. Bijna een derde van de aanvragers (32%) vindt dat de kwaliteit van de onderzoeker het zwaarste heeft gewogen in het selectieproces. Deze verhoudingen zijn ook te vinden bij de verschillende wetenschapsgebieden, bij het jaar van indiening en bij de uitsplitsing tussen mannen en vrouwen. Bij de laureaten is een ander beeld te zien. 52% oordeelt dat de drie criteria even zwaar wegen. Bij de niet-

gehonoreerden is dat 34%. Dit komt redelijk overeen met de gegevens uit 2003 toen 56% van de laureaten alle drie de criteria even belangrijk achtten, tegenover 27% van de afgewezen indieners. Ongeveer een derde van beide groepen (31% bij de laureaten, 33% bij niet-gehonoreerden) vindt dat de kwaliteit van de onderzoekers het zwaarst heeft gewogen. Bijna twee keer zoveel niet-gehonoreerden vindt (in vergelijking met laureaten) dat de overige twee criteria (kwaliteit van het onderzoeksvorstel en het vernieuwende karakter) het zwaarste wegen. In Tabel 16 staan de wegingen van de criteria uitgesplitst naar subsidievorm.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|---|------|------|------|--------|
| Kwaliteit van de onderzoeker | 36 | 31 | 25 | 32 |
| Kwaliteit van het onderzoeksvorstel | 15 | 14 | 14 | 14 |
| Het vernieuwende karakter van het onderzoeksvorstel | 12 | 11 | 14 | 12 |
| Allemaal even zwaar | 37 | 44 | 47 | 42 |

Tabel 16. Belang de selectiecriteria volgens VI-aanvragers (% , n=1.222)

Van de 491 mensen die de selectieprocedure niet transparant vonden, hebben 454 mensen de open vraag ingevuld. Deze opmerkingen gaan over de verschillende onderdelen van de selectieprocedure. Ruim veertig respondenten geven aan dat de selectiecriteria onduidelijk zijn en sommigen betwijfelen hoe criteria zoals 'kwaliteit van de onderzoeker', 'enthousiasme' en 'vernieuwing' goed kunnen worden gemeten. Tien respondenten geven aan dat de verhouding tussen de criteria onduidelijk is en een evenredig aantal vindt de gehanteerde criteria niet in overeenstemming komen met de gestelde selectiecriteria in de brochure. Voorbeelden die worden genoemd zijn de onduidelijkheid over de rol van het aantal publicaties en het CV.

3.5.4 Afwikkeling na het besluit

Op verschillende momenten in de selectieprocedure kan een kandidaat bezwaar maken tegen de beslissing die is genomen. Daarnaast kan de kandidaat klachten melden. In de jaren 2002-2006 zijn 40 klachten binnengekomen waarbij er meldingen zijn over de NWO interpretatie van de procedureregels en meldingen dat de procedure rond een specifieke aanvraag niet naar behoren is gelopen. Sinds 2005 zijn er geen klachten over de procedureregels meer binnengekomen. In de vijf jaren van de VI zijn 79 bezwaren geweest, waarvan er elf gegrond zijn verklaard. In drie gevallen is alsnog een subsidie toegekend. Van de 4.923 aanvragen binnen de VI is slechts in 2% van de gevallen een bezwaar aangetekend. De volgende tabel is een overzicht van het aantal aanvragen, de ingediende bezwaren en de gegrond verklaarde bezwaren.

| jaar | Ronde | aanvragen | bezwaren | gegrond | subsidie |
|--------|-------|-----------|----------|---------|----------|
| 2002 | Veni | 507 | 8 | 0 | 0 |
| | Vidi | 431 | 18 | 3 | 0 |
| | Vici | 200 | 0 | 0 | 0 |
| 2003 | Veni | 429 | 6 | 3 | 2 |
| | Vidi | 278 | 5 | 0 | 0 |
| | Vici | 129 | 3 | 1 | 0 |
| 2004 | Veni | 689 | 5 | 0 | 0 |
| | Vidi | 271 | 5 | 1 | 0 |
| | Vici | 136 | 4 | 0 | 0 |
| 2005 | Veni | 511 | 2 | 0 | 0 |
| | Vidi | 306 | 6 | 1 | 1 |
| | Vici | 145 | 3 | 1 | 0 |
| 2006 | Veni | 379 | 6 | 0 | 0 |
| | Vidi | 346 | 5 | 1 | 0 |
| | Vici | 166 | 3 | 0 | 0 |
| totaal | | 4.923 | 79 | 11 | 3 |

Tabel 17. Bezwaarzaken Vernieuwingsimpuls 2002-2006 (bron NWO)

In de webenquête is gevraagd in hoeverre de NWO-selectiecommissies voldoende duidelijkheid hebben gegeven over het wel/niet honoreren van de aanvraag. Overigens geldt binnen de gehele NWO-selectieprocedure de afspraak dat ingediende voorstellen niet op basis van procedurele argumenten kunnen worden afgewezen, bijvoorbeeld omdat er te veel aanvragen zijn binnengekomen. 65% van de niet-gehonoreerden vond dat de NWO-selectiecommissie onvoldoende duidelijkheid gaf over de gronden waarom de aanvraag is afgewezen. Dit is een kleine stijging ten opzichte van de 63% afgewezenen uit de evaluatie van 2003 die vond dat NWO onvoldoende toelichting had gegeven over de beslissing van de afwijzing. Er is iets meer ontevredenheid bij afgewezen Vici-aanvragen (68%) ten opzichte van Vidi- (65%) en Veni-aanvragers (65%). Een groot deel van de laureaten (78%) vindt dat de NWO-selectiecommissie voldoende duidelijkheid gaf over de gronden waarom de aanvraag is toegewezen. Van de Vidi-laureaten vindt 27% de argumentatie onduidelijk waarom de subsidie is toegewezen, tegenover 15% van de Vici en 21% van de Veni-laureaten.

Wanneer de scores over de gronden van afwijzing/toewijzing worden vergeleken tussen de verschillende aanvraagrondes, blijkt dat er bij 41% van de afgewezen kandidaten in de periode 2002-2004 voldoende duidelijkheid was over de gronden voor de afwijzing, in de periode 2005-2006 was dit nog maar 31%. In Tabel 18, uitgesplitst naar de wetenschapsgebieden blijkt dat een meerderheid van de niet-gehonoreerde van MaGW-aanvragers (83%) en STW-aanvragers (76%) vinden dat NWO niet voldoende duidelijkheid heeft gegeven over de gronden van afwijzing.

| | ALW | CW | EW | N | GW | MaGW | MW | STW | Totaal |
|--|-----|----|----|----|----|------|----|-----|--------|
| Gaf de NWO-selectiecommissie u voldoende duidelijkheid over de gronden waarom uw aanvraag is afgewezen? | | | | | | | | | |
| Ja | 38 | 43 | 52 | 37 | 37 | 17 | 50 | 24 | 35 |
| Nee | 62 | 57 | 48 | 63 | 63 | 83 | 50 | 76 | 65 |
| Gaf de NWO-selectiecommissie u voldoende duidelijkheid over de gronden waarom uw aanvraag is toegewezen? | | | | | | | | | |
| Ja | 64 | 85 | 73 | 78 | 84 | 71 | 88 | 83 | 78 |
| Nee | 36 | 16 | 27 | 22 | 17 | 28 | 13 | 18 | 22 |

Tabel 18. Oordeel over de duidelijkheid van afwijzings- en toewijzingsgronden (% , n=1.222)

Onder afgewezen onderzoekers bestaat ontevredenheid over het selectieproces in de voorselectierondes. Uit de open vragen in de webenquête en uit enkele interviews blijkt dat een aantal respondenten ontevreden is over de manier waarop de afwijzing plaatsvindt in deze ronde. In de webenquête maken 55 respondenten een opmerking over de voorselectie. De meest genoemde klachten in de beleving van afgewezen indieners zijn de slechte argumentatie voor afwijzing, de onduidelijke criteria die worden gehanteerd volgens afgewezen indieners en de onduidelijkheid over welke personen de voorstellen beoordelen, aan de expertise van deze commissie wordt door een aantal indieners getwijfeld. Overigens worden selectiecriteria (identiek voor alle wetenschapsgebieden) wel duidelijk gecommuniceerd door NWO, bijvoorbeeld in de VI-brochure.

3.6 Conclusies

Op basis van de vorige paragrafen kan het volgende geconcludeerd worden:

- De informatievoorziening van NWO richting universiteiten en onderzoekers wordt als goed ervaren. Deze biedt duidelijk inzicht in de doelstellingen, doelgroep en opzet van de VI. Eveneens geeft NWO voldoende praktische handvatten aan onderzoekers om de aanvraag op te stellen. Aanvragers waarderen de door NWO verstrekte informatie over het totaal aantal aanvragen en de daarbij horende slagingskans van hun eigen voorstel.
- Wel wijzen sommige universitaire beleidsmedewerkers c.q. coördinatoren op de geringe informatievoorziening en de verschillen tussen de NWO-gebieden hierin met betrekking tot eventuele voorselecties, het aantal referentenrapporten en werkwijze met betrekking tot de interviews. Verder bekritiseert men de door NWO verstrekte informatie over het totaal aantal aanvragen verdeeld naar universiteit en over de algemene voortgang van de VI-projecten.
- Er bestaat onder universiteiten en onderzoekers grote behoefte aan duidelijkheid omtrent de toekomst van de VI-regeling.
- In totaal zijn 4.923 aanvragen ingediend over 2002-2006: 2.515 Veni, 1.632 Vidi- en 776 Vici-aanvragen. Het jaarlijkse totaal aantal aanvragen varieert 836 in 2003 tot 1.138 in 2002. De meeste aanvragen zijn ingediend in de NWO-gebieden MaGW en MW die samen bijna 50% van het totaal aantal aanvragen voor hun rekening nemen.
- Van de 4.923 aanvragen zijn er in totaal 1.102 gehonoreerd (22,4%). Het aantal subsidiabele voorstellen bedraagt gemiddeld echter bijna het dubbele (met variatie over gebied, ronde en subsidievorm). Grote universiteiten herbergen ook de meeste laureaten. De Vidi-aanvragers hebben de grootste honoreringskans (24,3%) en de Vici-aanvragers de laagste (17,9%). De honoreringspercentages kunnen per NWO-gebied en per VI-categorie sterk verschillen.

- Binnen de VI is per wetenschapsgebied een quotering vastgesteld van het aantal posities dat verdeeld kan worden. Het aantal gehonoreerde voorstellen per wetenschapsgebied komt vrijwel overeen met het aantal voorstellen dat volgens deze quotering mag worden gehonoreerd. De honoreringen per wetenschapsgebied zijn behoorlijk constant in de verschillende VI-ronden. Tussentijds is vastgesteld dat de kwaliteitsverschillen van gehonoreerde voorstellen tussen de gebieden vrijwel afwezig waren. NWO heeft daarop de quoteringen intact gelaten met een geringe aanpassing in 2004 naar aanleiding van de verhouding tussen subsidiabele en niet-subsidiabele voorstellen per gebied. Er bestaat dus wel contingentering, maar die is periodiek geijkt aan kwaliteit. De contingenten zijn onafhankelijk van de budgetten van de gebieden.
- Het aandeel vrouwen dat een voorstel doet, komt (op elke percentages na) overeen met het aandeel vrouwen waarbij het voorstel gehonoreerd wordt. Het aandeel vrouwelijke laureaten is het hoogste in de Veni-groep (39%) en daalt richting de 27% bij de Vidi's en voor de Vici's is het aandeel vrouwen dat een voorstel indient en gehonoreerd krijgt 18%.
- Over het algemeen zijn indieners tevreden over de selectieprocedure. Uit zowel de gesprekken als de webenquête blijkt dat men het selectieproces voldoende transparant vindt en dat de selectiecommissies en referenten over voldoende expertise beschikken om de voorstellen op hun waarde te beoordelen. Illustratief is ook het geringe aantal klachten en bezwaarprocedures tussen 2002 en 2006.
- Bij verschillende wetenschapsgebieden, bijvoorbeeld MaGW, worden door de grote hoeveelheid voorstellen voorselectierondes gehouden. De procedure van deze selectieronde zorgt voor ontevredenheid bij indieners. Zo is volgens indieners de argumentatie voor afwijzing niet duidelijk en is het in de beleving van een aantal indieners onduidelijk welke criteria worden gehanteerd.
- Er bestaat tussen indieners en NWO verschil van inzicht over het effect van disciplinair breed samengestelde commissies. Volgens indieners kan een breed samengestelde commissie de voorstellen niet altijd op waarde schatten. Zo wordt gemeld dat juristen weinig kan hebben om een voorstel gehonoreerd te krijgen, maar de cijfers ontkrachten dit. NWO zegt dat de selectiecommissies goed in staat zijn een uitspraak te doen over een voorstel dat in een ander vakgebied ligt.
- De gedeeltelijke afhandeling van VI-voorstellen op decentraal niveau en de verschillende aanvraagdruk per wetenschapsgebied leiden ertoe dat volledige uniformiteit van selectieprocedures niet wordt bereikt. Dit heeft ook te maken met cultuurverschillen per wetenschapsgebied, maar vooralsnog leidt dit niet grote knelpunten.
- Hoewel volgens NWO de drie selectiecriteria even zwaar wegen, zijn de meningen hierover bij de indieners verschillend. Een aanzienlijk deel van de respondenten (42%) geeft aan dat de criteria even zwaar wegen, maar een derde geeft aan dat de kwaliteit van de onderzoeker een doorslaggevende factor is. Ruim 10% vindt de kwaliteit van het onderzoeksvoorstel het zwaarste wegen en ongeveer 10% het vernieuwende karakter.
- Laureaten hebben een positiever oordeel dan niet-gehonoreerden over de transparantie en kwaliteit van de selectieprocedure. Verder tonen VI-aanvragers zich positiever over de expertise van de referenten dan van de selectiecommissies. Aanvragers binnen CW zijn het meest tevreden over de selectieprocedure, die binnen MaGW het minst.

4 Bereik, uitvoering en impact

4.1 Inleiding

De VI richt zich op het verbeteren van het carrièreperspectief van een groep vernieuwende (en jonge) onderzoekers. In dit hoofdstuk wordt eerst besproken of de VI ook deze doelgroep heeft bereikt. We vergelijken de omschrijving van de doelgroep met enkele feitelijke kenmerken van zowel de hele groep aanvragers als de laureaten. Daarbij besteden we apart aandacht aan de positie van vrouwen in de VI. Vervolgens staan we stil bij de uitvoering van VI-onderzoeksprojecten (en de wijze waarop NWO de voortgang bijhoudt). Het meest omvangrijke deel van dit hoofdstuk richt zich op de impact van de VI. Daarbij hanteren we een onderscheid tussen de impact van het (niet) verkrijgen van een subsidie op de loopbaan van de onderzoekers, op het onderzoek, op de mobiliteit van onderzoekers en op het beleid van instellingen. Verschillende vragen komen aan de orde. Wat is de impact op de loopbaan van de onderzoeker? Worden er extra onderzoekers aangesteld? Wat zijn de effecten van de subsidie op de onderzoeksgroep? Worden er kansen gecreëerd om innovatief onderzoek te kunnen uitvoeren? Bestaan er ten aanzien van deze vragen verschillen tussen vroege en recente laureaten? Welke impact heeft de VI op beleid van universiteiten, bijvoorbeeld ten aanzien van wetenschappelijk talent? Deze en andere vragen over impact komen aan de orde.

Aannemelijk is dat andere effecten zich deels pas na verloop van tijd duidelijk manifesteren, bijvoorbeeld een toename van het aantal internationale publicaties of (internationale) erkenning als onderzoeksgroep. In de vorige evaluatie bestond de VI pas enkele jaren en was het aantal indieners veel kleiner. Inmiddels bestaat de VI (inclusief de 'oude stijl') zeven jaar en is het totale aantal indieners fors gegroeid (tot bijna vijfduizend). Een aantal effecten is beter uitgekristalliseerd waardoor uitspraken daarover ook beter onderbouwd kunnen worden.

In de volgende twee paragrafen staan we stil bij het bereiken van de doelgroep met bijzondere aandacht voor de positie van vrouwelijke onderzoekers in de VI. Paragraaf 4.4 gaat over de uitvoering van de VI-projecten. In paragrafen 4.5 tot en met 4.8 komt de impact van de VI op respectievelijk de loopbaan, het onderzoek, de mobiliteit en het beleid van universiteiten aan de orde. De laatste paragraaf bevat de belangrijkste conclusies ten aanzien van het bereik, de uitvoering en de impact van de VI.

4.2 Bereik van de doelgroep

Sinds de start van de VI is de omschrijving van de doelgroep niet veranderd. In de opeenvolgende VI-brochures wordt de doelgroep omschreven als 'mensen met een opvallend en origineel talent en een grote fascinatie voor het doen van uitdagend en grensverleggend onderzoek. Kenmerkend is het risicovolle karakter'. Het gaat daarbij om onderzoekers die tot de 10 à 20% beste onderzoekers van hun populatie behoren. Binnen deze VI-doelgroep worden drie subgroepen onderscheiden, namelijk Veni's, Vidi's en Vici's. In paragraaf 1.1 zijn de profielen van deze doelgroepen uitgeschreven.

In Tabel 19 staat een globaal beeld van de eigenschappen van de groep aanvragers tussen 2000 en 2006 op basis van de webenquête. De achtergrondkenmerken zijn van toepassing voor het moment van indiening van de VI-aanvraag.

- De meeste *Veni-aanvragers* zijn postdoc (58%) of universitair docent (22%) en hebben een tijdelijke aanstelling (79%). Zij zijn tussen 26 en 35 jaar oud (75%) en tussen 2001 en 2004 gepromoveerd (79%). Onder de *Veni-aanvragers* bevinden zich iets meer mannen dan vrouwen (zie ook hoofdstuk 3).
- De meeste *Vidi-aanvragers* zijn universitair docent (45%) of postdoc (34%). Zij hebben ongeveer even vaak een vast of tijdelijk contract (50 resp. 46%). Zij zijn tussen 31 en 40 jaar oud (83%) en meestal tussen 1995 en 1999 gepromoveerd (58%). Onder de *Vidi-aanvragers* bevinden zich beduidend meer mannen dan vrouwen (71 resp. 29%).
- De meeste *Vici-aanvragers* zijn hoogleraar (38%) of universitair (hoofd)docent (samen 50%) en hebben een vaste aanstelling (88%). Zij zijn tussen 36 en 45 jaar oud (76%) en meestal tussen 1990 en 1994 gepromoveerd (49%). Onder de *Vici-aanvragers* bevinden zich beduidend meer mannen dan vrouwen (80 resp. 20%).

Voor wat betreft de aanvragen kunnen we op basis van de respons op de enquête vaststellen dat *Veni-aanvragers* inderdaad meestal pas gepromoveerde onderzoekers zijn (74% is immers in 2002 of later gepromoveerd). Ook *Vidi-aanvragers* passen in het profiel, maar het valt op dat hier veel onderzoekers tussen zitten die tussen 1995 en 1999 gepromoveerd zijn. Velen hebben een UD- of postdoc positie. De *Vici-aanvragers* zijn weer wat ouder en hebben vaker een functie als hoogleraar of UHD. Deze groep aanvragers past iets minder in het profiel, omdat opmerkelijk veel hoogleraren een aanvraag indienen, maar we kunnen uit de enquête niet afleiden of het om recent benoemde hoogleraren gaat. De VI-coördinatoren van de NWO-gebieden en de centrale coördinator (nauw betrokken bij de selectieprocedure) stellen kanttekeningen bij de hoogleraarclausule voor *Vici-aanvragers*. Ten eerste bestaat er verwarring over de definitie van hoogleraar en de toepassing daarvan in de *Vici-procedure* (vooral ten aanzien van deeltijd en bijzonder hoogleraren). Ten tweede zijn er vakgebieden waar talentvolle onderzoekers snel tot hoogleraar worden benoemd, maar dat belemmert dan weer deelname aan een *Vici-ronde*. (Zie ook hoofdstuk 3.)

Wanneer we deze cijfers vergelijken met de resultaten uit de vorige evaluatie blijkt dat de achtergrondkenmerken van de indieners nauwelijks zijn veranderd. Het aandeel vrouwelijke indieners is over de gehele breedte toegenomen: *Veni's* (+8 procentpunten), *Vidi's* (+8 procentpunten) en *Vici's* (+5 procentpunten).

De vraag of de 10 à 20% beste onderzoekers van een populatie bereikt worden met de VI is moeilijk te beantwoorden. Uit een bibliometrische analyse die in paragraaf 4.6 uitgebreider aan de orde komt, blijkt dat de indieners uit enkele wetenschapsgebieden (ALW, CW en EW) in de periode al na 1995 een productieve groep wetenschappers is vanwege relatief veel publicaties in belangrijke internationale tijdschriften. Dit suggereert dat de VI inderdaad goede onderzoekers aantrekt.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Vrouwen | 42 (34) | 29 (21) | 20 (15) | 33 (25) |
| Mannen | 58 (66) | 71 (79) | 80 (85) | 67 (75) |
| <i>In welke leeftijdscategorie viel u ten tijde van de laatste subsidieronde waarin u een projectvoorstel hebt ingediend?</i> | | | | |
| 21 – 25 jaar | 1 (0) | 0 | 0 | 0 |
| 26 – 30 jaar | 29 (31) | 3 (2) | 1 (0) | 14 (14) |
| 31 – 35 jaar | 49 (45) | 36 (34) | 6 (12) | 37 (35) |
| 36 – 40 jaar | 16 (16) | 47 (42) | 35 (35) | 32 (30) |
| 41 – 45 jaar | 5 (6) | 10 (19) | 41 (27) | 13 (15) |
| 46 – 50 jaar | 0 (1) | 3 (3) | 14 (17) | 4 (5) |
| 51 – 55 jaar | 0 (1) | 1 (0) | 3 (5) | 1 (1) |
| 56 – 60 jaar | 0 (1) | 0 (1) | 1 (3) | 0 (1) |
| 61 jaar en ouder | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <i>Wat is het jaar van uw promotie?</i> | | | | |
| 2006 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 2005 | 10 | 1 | 0 | 5 |
| 2004 | 20 | 0 | 0 | 8 |
| 2003 | 23 | 4 | 1 | 11 |
| 2002 | 20 | 7 | 1 | 12 |
| 2001 | 16 | 12 | 1 | 12 |
| 2000 | 6 | 11 | 2 | 7 |
| 1995 – 1999 | 4 | 58 | 20 | 30 |
| 1990 – 1994 | 0 | 7 | 49 | 11 |
| 1985 – 1989 | 0 | 1 | 17 | 3 |
| Voor 1985 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Ik ben (nog) niet gepromoveerd | 0 | 0 | 1 | 0 |
| <i>Wat was uw functie ten tijde van de laatste subsidieronde waarin u een projectvoorstel hebt ingediend?</i> | | | | |
| Postdoc | 58 (52) | 34 (30) | 4 (4) | 39 (34) |
| Promovendus/AIO/OIO | 6 (4) | 0 (0) | 0 (1) | 2 (2) |
| Toegevoegd docent | 3 (2) | 0 (0) | 0 (0) | 2 (1) |
| (Toegevoegd) onderzoeker/researcher | 2 (7) | 7 (11) | 1 (1) | 4 (7) |
| UD | 22 (19) | 45 (43) | 20 (16) | 31 (27) |
| UHD | 1 (1) | 9 (10) | 30 (35) | 9 (11) |
| Hoogleraar | 0 (0) | 1 (1) | 38 (36) | 7 (8) |
| Andere functie binnen de universiteit | 3 (3) | 1 (2) | 1 (3) | 2 (3) |
| Functie buiten de universiteit | 2 (6) | 1 (1) | 3 (1) | 2 (3) |
| Anders | 3 (7) | 3 (2) | 1 (2) | 3 (4) |
| <i>Wat voor aanstelling had u aan de universiteit ten tijde van de laatste subsidieronde waarin u een projectvoorstel hebt ingediend?</i> | | | | |
| Vaste aanstelling | 16 (15) | 50 (53) | 88 (90) | 42 (44) |
| Tijdelijke aanstelling | 75 (72) | 46 (45) | 10 (8) | 53 (49) |
| N.v.t. | 9 (12) | 4 (2) | 2 (2) | 5 (7) |

Tabel 19. Enkele achtergrondkenmerken aanvragers (% , n=1.218)

Een extra uitsplitsing naar subsidievorm, subsidiejaar en promotiejaar bevestigt dat deelnemers die binnen 3 jaar zijn gepromoveerd, gaan voor een Veni-beurs. Die

consistentie geldt ook voor Vidi- en Vici-aanvragers (respectievelijk 3 tot 8 jaar, 8 tot 15 jaar).¹⁶

NWO heeft ons aanvullend cijfermateriaal verstrekt over wat de gemiddelde duur na de promotie (promotieleeftijd ofwel senioriteit) is van kandidaten die een aanvraag ingediend hebben in periode 2000 – 2006. Uit deze cijfers wordt het volgende afgeleid:

- Veni's kennen een gelijke verdeling wat betreft senioriteit waarbij Veni-laureaten die iets langer geleden gepromoveerd zijn een marginaal betere honoreringskans hebben.
- Vidi's kennen een vrijwel lineaire senioriteitsverdeling van 10% bij vier jaar tot 20% bij acht jaar, waarbij de honoreringskansen marginale verschillen laten zien.
- Vici's kennen voor 65% van alle aanvragen een vrijwel gelijke verdeling qua senioriteit van 11 tot 15 jaar na de promotie, waarbij de honoreringskans in deze groep significant hoger is dan die van de jongere populatie tot tien jaar na promotie.
- Aanvragers die de extensieclausule gebruiken, hebben gelijke kansen, behalve bij Vici's. Dit betreft vijf honoreringen van de 45 aanvragen.

Naast het afzetten van senioriteit tegen honorering heeft NWO senioriteit afgezet tegen de distributie van mannen en vrouwen. Hieruit komt het volgende beeld naar voren:

- Bij Veni's is de verdeling over mannelijke en vrouwelijke onderzoekers over de jaren ruwweg gelijk.
- Bij Vidi's zitten meer mannen in de categorie 3-5 jaar na de promotie en meer vrouwen in de categorie 6-8 jaar na de promotie.
- Bij Vici's zitten procentueel meestal meer mannen tussen 8 en 15 jaar, met uitzondering van 11-12 en 14-15 jaar.
- Er maken meer vrouwen dan mannen gebruik van de extensieclausule.

4.3 Positie vrouwelijke onderzoekers

Een belangrijke nevendoelestelling van de VI is het versterken van de positie van vrouwen in de wetenschap, aangezien de vertegenwoordiging en doorstroom van vrouwen in de wetenschap achterloopt bij die van de mannen. Dit betekent dat universiteiten zich zullen inspannen om vrouwen te stimuleren aanvragen in te dienen bij NWO zodat het percentage vrouwelijke indieners minimaal gelijk is aan het percentage vrouwelijke onderzoekers in de doelgroep (inspanningsverplichting voor universiteiten). NWO garandeert dat de honoreringspercentages voor vrouwelijke kandidaten gemiddeld en in meerjarig perspectief minimaal even hoog zijn als die van de mannelijke kandidaten (resultaatverplichting voor NWO).¹⁷ (Zie ook paragraaf 3.4)

¹⁶ In 2002 gold nog geen begrenzing in promotieleeftijd gold. Sindsdien gelden deze grenzen wel en als gevolg daarvan begeeft de overgrote meerderheid (>95%) zich binnen de gestelde jaargrenzen. Dit wordt bevestigd door VI-coördinatoren.

¹⁷ Sinds 2004 stelt het ministerie van OCW jaarlijks aanvullend 2 miljoen euro aan NWO beschikbaar om de positie van vrouwen in de VI te verbeteren (het ViV-fonds). Hiermee kan NWO enkele Vidi- en Vici-voorstellen van vrouwelijke indieners extra honoreren.

Stimuleren van vrouwelijke onderzoekers

Een middel om het aandeel vrouwelijke onderzoekers in de VI te vergroten, is hen vanuit de universiteit extra te stimuleren om een voorstel bij NWO in te dienen. Wij hebben daarover een vraag gesteld in de webenquête (zie Tabel 20).

| | Man (%) | Vrouw (%) |
|------------------|----------------|------------------|
| Ja | 11 (7) | 14 (11) |
| Nee | 10 (11) | 55 (54) |
| Dat weet ik niet | 79 (82) | 31 (35) |

Tabel 20. Zijn vrouwelijke kandidaten door de universiteit extra gestimuleerd om een VI-projectvoorstel in te dienen bij NWO? (% , n=1.222)

Net als in de vorige evaluatie blijkt dat de respondenten weinig zichtbare activiteiten van hun instelling zien om vrouwen extra te stimuleren een aanvraag in te dienen. Dit beeld komt overeen met onze bevindingen uit gesprekken met bestuurders, uitvoerders en onderzoekers in de VI. De informatievoorziening van NWO en universiteiten over de VI roept vrouwelijke onderzoekers weliswaar expliciet op om een voorstel in te dienen, maar deze passages in de informatievoorziening ontgaan onderzoekers blijkbaar. Er is geen beeld dat universiteiten structureel aandacht geven aan vrouwen in de VI (het aantal vrouwelijke indieners en laureaten wordt meestal wel bijgehouden per universiteit). Instellingen bevestigen in gesprekken dat er nauwelijks apart beleid bestaat om vrouwen te stimuleren een VI-voorstel te schrijven. Daar staat tegenover dat universiteiten wel aparte programma's ontwikkelen om de positie van vrouwen te verbeteren, bijvoorbeeld het Rosalind Franklin Fellowship Programma (RUG). De RUG stimuleert vrouwen die aan dit programma deelnemen subsidies, zoals de VI, binnen te halen. Verder maken we uit de gesprekken met universiteiten en VI-indieners op dat vrouwelijke onderzoekers vooral geselecteerd wensen te worden op hun kwaliteit als onderzoeker en de kwaliteit van hun onderzoeksvorstel.

Slagingskansen vrouwelijke onderzoekers

Wanneer eenmaal een aanvraag is ingediend, doet zich de vraag voor of vrouwen meer of minder kans hebben dat hun voorstel gehonoreerd wordt. NWO registreert het aandeel vrouwelijke indieners en laureaten zodat vastgesteld kan worden of NWO aan haar resultaatverplichting voldoet (zie Tabel 21).

| | Veni | Vidi | Vici |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Aantal indieners | 2.515 | 1.632 | 776 |
| Aandeel vrouwen | 38% | 26% | 18% |
| Slagingskans algemeen | 23% | 24% | 18% |
| Slagingskans mannen | 22% | 24% | 18% |
| Slagingskans vrouwen | 23% | 25% | 18% |
| Aantal vrouwelijke laureaten | 222 | 107 | 25,5* |

* een halve duobaan

Tabel 21. Slagingskansen van vrouwen in vergelijking met mannen (2002-2006) (bron: NWO)

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat NWO voldoet aan de resultaatsverplichting (gemiddeld en in meerjarig perspectief) ten aanzien van het aandeel vrouwelijke laureaten. Dat aandeel is bij alle subsidievormen minimaal gelijk aan het honoreringspercentage van de mannelijke indieners. Uit de NWO gegevens (niet opgenomen in de tabel) blijkt ook dat het aandeel vrouwelijke indieners tussen 2002 en 2006 is gestegen. Via het ViV-fonds (OCW)

zijn er 18 vrouwelijke kandidaten extra gehonoreerd.¹⁸ Ook zonder deze regeling zou het NWO streefpercentage gehaald zijn.

In tegenstelling tot de vorige evaluatie is het mogelijk om een uitspraak te doen over de positie van vrouwen in de afzonderlijke wetenschapsgebieden, omdat het aantal indieners en laureaten fors is toegenomen. Het honoreringspercentage voor vrouwelijke onderzoekers is in vergelijking met mannelijke onderzoekers vooral hoger in de wetenschapsgebieden natuurkunde (slagingskans 19,3% hoger dan kans voor mannen) en geesteswetenschappen (+9,8%). Vrouwelijke onderzoekers hebben een (beperkte) achterstand op hun mannelijke collega's in de wetenschapsgebieden chemische wetenschappen (-1,2%) en maatschappij- en gedragswetenschappen (-0,9%). (Bron: NWO.)

Wanneer we letten op subsidievorm en wetenschapsgebied blijkt dat honoreringspercentages voor vrouwen in vergelijking met mannen vooral hoger zijn bij de Veni's. Dat geldt sterk bij natuurkunde (+21,4%) en geesteswetenschappen (+13,5%). Maatschappij- en gedragswetenschappen zijn het enige vakgebied waar de honoreringskansen van vrouwen minder zijn dan de kansen van mannen (-3,6%).

Onder de Vidi's is de slagingskans voor vrouwen relatief hoog bij natuurkunde (+38,8%) en exacte wetenschappen (+14%). Het aantal wetenschapsgebieden waar de slagingskans lager ligt, neemt in vergelijking met de Veni's nu wel toe (en die trend zet zich door bij de Vici's). Vrouwen hebben minder kans bij technische wetenschappen (-20,4%) en chemische wetenschappen (-5,1%).

Bij Vici-subsidies maken vrouwen steeds vaker minder kans op een positief resultaat. Medische wetenschappen, natuurkunde, geesteswetenschappen en technische wetenschappen zijn de enige vakgebieden waar de slaagkans van vrouwen hoger is dan bij mannen (+11,0%, +9,5%, +8,6% en +4,5%). Vrouwelijke onderzoekers hebben een achterstand bij exacte wetenschappen (-15,0%), aard- en levenswetenschappen (-12,6%) en chemische wetenschappen (-11,0%).¹⁹

4.4 Uitvoering van het onderzoek

Na de toekenning van een subsidie wordt verwacht dat laureaten uiterlijk zes maanden later starten met hun onderzoek. Deze en andere bepalingen ten aanzien van administratieve aspecten en uitvoering van het onderzoek, bijvoorbeeld over het projectleiderschap en rapportages, zijn opgenomen in de toekenningsbrief voor laureaten. Wij hebben over de tussentijdse en eindrapportages en de onderwijslast enkele vragen gesteld.

¹⁸ Zie de vorige voetnoot.

¹⁹ Sinds 2005 zijn de Vidi- en Vici-ronde gekoppeld aan de Aspasia-premiereregeling. Er worden Aspasia-premies (à € 100.000) beschikbaar gesteld voor Colleges van Bestuur die vrouwelijke Vidi- en Vici-laureaten binnen een jaar na de subsidietoekenning doen bevorderen tot UHD of hoogleraar. Het ministerie van OCW stelt hiervoor jaarlijks 2 miljoen euro beschikbaar. Uit gesprekken met universiteiten blijkt dat de regeling doorgaans positief wordt ontvangen vanwege de (versnelde) promotie van de laureaat en de aanvulling van financiële middelen. Nadeel is de onmogelijkheid van een Vidi-aanvrager om later dan drie jaar na benoeming tot hoogleraar een Vici-aanvraag in te dienen. Volgens de cijfers valt dit probleem wel mee, want een aanzienlijk deel (38%) van de Vici-aanvragers is al hoogleraar (zie Tabel 14). De Aspasia-regeling kan soms ook het (facultair) personeelbeleid doorkruisen, omdat een laureaat eerder in aanmerking voor een hoogleraarschap komt dan op basis van het HRM beleid de bedoeling is; aldus universiteiten. NWO stelt echter dat universiteiten vrijwillig gebruik kunnen maken van Aspasia.

Tussentijdse en eindrapportages

De voortgang van de uitvoering van een gehonoreerd onderzoek houdt NWO bij aan de hand van tussentijdse en eindrapportages. Drie jaar na aanvang van het onderzoek worden deze opgevraagd bij Vidi's en Vici's, terwijl Veni's alleen een eindrapportage aanleveren. Eindrapportages worden binnen drie maanden na de einddatum van het onderzoek opgevraagd en bevatten altijd een inhoudelijk en financieel verslag. Aanvullend verstrekken projectleiders jaarlijks een overzicht van publicaties die uit het onderzoek voortkomen.

Over tussentijdse en eindrapportages bestaat onder laureaten die de webenquête invullen ontevredenheid. Voor ruim 31 procent van de laureaten (n=520) is niet duidelijk wat NWO verwacht van deze rapportages. Onder Veni's is dit percentage relatief hoog (35%), terwijl dat percentage onder Vici's wat lager ligt (25%). Overigens weet een krappe meerderheid (51%) wel wat NWO van deze rapportages verwacht. Tijdens de interviews en de inloopsessie met laureaten zijn deze rapportages ook aan de orde gekomen. De meeste laureaten ervaren het schrijven van een rapportage niet als storend en begrijpen dat deze nodig zijn in het kader van verantwoording. Men weet echter onvoldoende wat er met deze rapportages gebeurt. In een reactie zeggen NWO-coördinatoren dat de rapportages voor verschillende doeleinden worden gebruikt, zoals het analyseren van de doorstroom van laureaten naar (betere) academische posities (zie ook paragraaf 4.5), het controleren van de voortgang van het onderzoek en ten behoeve van de evaluatie van de VI.²⁰ Overigens ervaren veel laureaten (uitzonderingen daargelaten) de tussentijdse en eindrapportages zoals blijkt uit interviews als weinig bureaucratisch. Sommige laureaten zeggen expliciet dat deze (beperkte) informatievergaring aantoont dat NWO de onderzoekers relatief vrij laat (en dat wordt als prettig ervaren).

Onderwijslast

Het binnenhalen van een VI-subsidie betekent meestal dat een onderzoeker meer tijd kan besteden aan onderzoek en minder tijd aan onderwijs. Uit de onderstaande tabel blijkt dat de onderwijslast voor laureaten beperkt is (63% maximaal 0,25 fte).

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|------------------------------|------|------|------|--------|
| Ja, ongeveer 0,00 – 0,25 fte | 64 | 59 | 72 | 63 |
| Ja, ongeveer 0,25 – 0,50 fte | 11 | 23 | 26 | 18 |
| Ja, ongeveer 0,50 – 0,75 fte | 1 | 2 | - | 1 |
| Ja, ongeveer 0,75 – 1,00 fte | - | - | - | - |
| Nee | 25 | 16 | 3 | 18 |

Tabel 22. Geeft/gaf u naast uw onderzoekswerkzaamheden ook onderwijs? (% , n=520)

Onder de Veni-laureaten bevindt zich de grootste groep zonder onderwijslast. Onder de groep Vici-laureaten bevindt zich de grootste groep met relatief veel onderwijslast. Over onderwijs horen we in gesprekken uiteenlopende geluiden. Het is voor laureaten lastig om zich volledig aan onderwijs te onttrekken; zeker wanneer andere collega's erg veel onderwijslast ervaren. Bovendien vinden veel laureaten het onwenselijk om helemaal vrijgesteld te worden van onderwijs (NWO staat trouwens toe dat laureaten 25% van hun tijd besteden aan nevenactiviteiten, bijvoorbeeld onderwijs). Onderwijs is en blijft volgens

²⁰ NWO heeft ons inderdaad een aantal rapportages ter beschikking gesteld. Deze rapportages zijn geanalyseerd (vooral ten aanzien van effecten). Resultaten van deze analyse staan verspreid in het rapport.

laureaten ook een taak van onderzoekers. Universiteiten neigen ertoe laureaten toch onderwijs te laten geven, omdat het vervangen van hun onderwijstaken door derden een dure oplossing is. Dit wordt door zowel gesprekspartners van universiteiten als laureaten zelf aangegeven.

4.5 Impact op de loopbaan

Uiteindelijk krijgt een deel van de aanvragers een subsidie toegekend (zie Tabel 12). De impact op de loopbaan van de aanvrager kan dus bij twee groepen worden bestudeerd, namelijk bij de laureaten (paragraaf 4.5.1) en bij de niet-gehonoreerde onderzoekers (paragraaf 4.5.2). Bovendien kunnen de resultaten van beide groepen met elkaar worden vergeleken.

4.5.1 Impact op loopbaan gehonoreerde onderzoekers

Van een tijdelijke naar een vaste aanstelling

Een belangrijke doelstelling van de VI is het bieden van een loopbaanperspectief voor een wetenschappelijke carrière. Een veronderstelling is dat het binnenhalen van een VI-subsidie een positief effect heeft op de loopbaan van de onderzoeker. Een concrete indicator van dit effect is het bemachtigen van een vaste aanstelling na een toekenning. Dit kan worden afgezet tegen het aandeel niet-gehonoreerde onderzoekers dat na verloop van tijd een vaste aanstelling heeft gekregen.

| | Gehonoreerde onderzoekers | Niet-gehonoreerde onderzoekers | Totaal |
|---|---------------------------|--------------------------------|---------|
| <i>Wat voor aanstelling had u aan de universiteit ten tijde van de laatste subsidieronde waarin u een projectvoorstel hebt ingediend?</i> | | | |
| Vaste aanstelling | 39 (39) | 44 (46) | 42 (44) |
| Tijdelijke aanstelling | 57 (54) | 50 (47) | 53 (49) |
| Niet van toepassing | 5 (7) | 6 (6) | 5 (7) |
| <i>Wat voor aanstelling hebt u nu?</i> | | | |
| Vaste aanstelling | 64 (53) | 63 (55) | 63 (54) |
| Tijdelijke aanstelling | 33 (45) | 35 (36) | 34 (38) |
| Niet van toepassing | 4 (1) | 1 (10) | 3 (7) |

Tabel 23. Tijdelijke of vaste aanstelling (%; n=1.222)

Uit de tabel blijkt dat onderzoekers na honorering een positieve ontwikkeling meemaken voor wat betreft een vaste aanstelling. Dat percentage stijgt met 25 procentpunten (van 39 naar 64%). Onder onderzoekers met een afgewezen voorstel stijgt het aandeel met een vaste aanstelling ook (van 44 naar 63%), maar deze stijging is met 19 procentpunten minder groot. Het aandeel onderzoekers met een tijdelijk contract onder niet-gehonoreerde onderzoekers wordt daardoor groter dan onder onderzoekers met een gehonoreerd voorstel. In de vorige evaluatie was dat nog precies andersom. Het effect van het binnenhalen van een VI-subsidie op het verkrijgen van een vaste aanstelling is in de tweede helft van de looptijd van het programma dus sterker geworden. Er bestaan echter wel grote verschillen tussen Veni's, Vidi's en Vici's. 88% van de Vici-aanvragers heeft al een vast contract bij indiening (tegen 16 en 50% onder de Veni's en Vidi's). Deze twee laatste groepen maken ook de grootste inhaalslag want bij het invullen van de webenquête heeft 43% van de Veni's en 71% van de Vidi's een vaste aanstelling (tegen 95% van de

Vici-aanvragers). In de rapportages van laureaten aan NWO wordt de verlenging van een arbeidscontract vaak genoemd als effect van een VI-beurs (vooral bij Veni's).

De meeste bestuurders en VI-coördinatoren op instellingen geven aan dat het binnenhalen van een VI-project geen garantie is voor een vaste aanstelling. Inbeddingsgaranties zijn op dat punt gemiddeld genomen ook weinig dichtgetimmerd (zie ook paragraaf 2.4). Universiteiten hanteren steeds vaker een tenure track beleid waarbij talentvolle onderzoekers gedurende bijvoorbeeld vijf jaar (dus niet binnen een vaste aanstelling) tijd krijgen zichzelf als onderzoeker te bewijzen. Als onderdeel van deze tenure track wordt deze onderzoekers gevraagd subsidies voor wetenschappelijk onderzoek, zoals een VI-subsidie, te verwerven. Hoe succesvoller een tenure track, hoe groter de kans op een vaste aanstelling. Daar kan dan weer een VI-subsidie aan bijdragen; aldus universiteiten.

Vooruitgang in functie

Het verzamelen van exacte cijfers over de instroom, doorstroom en uitstroom van wetenschappelijk personeel is vrij lastig. Er worden hierover niet veel cijfers verzameld door de universiteiten en VSNU. Laat staan dat deze cijfers bij elkaar worden opgeteld. Zo is het vrijwel onmogelijk vast te stellen hoeveel postdoc onderzoekers er aan Nederlandse instellingen werken. Desondanks worden er wel pogingen ondernomen hier meer zicht op de te krijgen. NWO verzamelt dit soort gegevens op programmaniveau, bijvoorbeeld voor de VI (via de rapportages van laureaten). Uit deze gegevens (zie Tabel 24) blijkt dat er vooral voor Vidi-laureaten een vooruitgang waarneembaar is van postdoc posities naar posities als universitair (hoofd)docent of als hoogleraar. Dit blijkt uit de rapportages die laureaten aanleveren bij NWO. Meestal krijgt men deze betere positie zodra er ruimte is. Bijna een kwart van de laureaten maken gedurende de eerste helft van de looptijd van de VI-subsidie een vooruitgang in functie mee.

| | Aandeel PD/UHD/UHD/HGL op moment van indiening* | | | | | | | | Aandeel PD/UHD/UHD/HGL 2,5 à 3 jaar na toekenning | | | | | | | |
|-------------|---|----|----|----|-----|----|-----|----|---|----|----|----|-----|----|-----|-----|
| | PD | | UD | | UHD | | HGL | | PD | | UD | | UHD | | HGL | |
| | M | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M | V | M | V |
| Veni | 63 | 69 | 33 | 31 | 4 | 0 | 0 | 0 | 37 | 48 | 48 | 48 | 11 | 4 | 4 | 0 |
| Vidi | 51 | 57 | 38 | 36 | 10 | 7 | 1 | 0 | 16 | 26 | 38 | 35 | 28 | 29 | 18 | 10 |
| Vici | 5 | 0 | 15 | 0 | 20 | 25 | 60 | 75 | 0 | 0 | 0 | 0 | 15 | 0 | 85 | 100 |
| Totaal 2005 | 49 | 59 | 34 | 31 | 10 | 5 | 7 | 5 | 20 | 34 | 37 | 39 | 24 | 17 | 19 | 9 |

* PD = Postdoc, UD = Universitair docent, UHD = Universitair hoofddocent, HGL = Hoogleraar

Tabel 24. Vooruitgang in functie VI-laureaten (n=323, %)²¹

Het is bij dit soort gegevens moeilijk vast te stellen of een vooruitgang in functie te danken is aan het binnenhalen van een VI-subsidie. Andere factoren kunnen daarbij ook een rol spelen. Wij hebben de vooruitgang in functie ook in de webenquête gemeten. Ter verdieping kunnen we nu gegevens presenteren voor VI-laureaten en niet-gehonoreerde onderzoekers. Dat maakt een vergelijking mogelijk.

²¹ Deze gegevens zijn gebaseerd op laureaten uit de VI 'oude stijl' (2000 en 2001) en de ronde 2002 (VI 'nieuwe stijl'). Bron: NWO (2006), *Jaarverslag 2005*, Den Haag, blz. 14-16.

| | Wat was uw functie ten tijde van de laatste subsidieronde waarin u een projectvoorstel hebt ingediend? | | Wat is uw huidige functie? | |
|------------------------------------|--|------------------|----------------------------|------------------|
| | Gehonoreerd | Niet gehonoreerd | Gehonoreerd | Niet gehonoreerd |
| Postdoc | 45 | 35 | 28 | 20 |
| Promovendus/AIO/OIO | 2 | 3 | 0 | 0 |
| Toegevoegd docent | 1 | 2 | 0 | 1 |
| Toegevoegd onderzoeker | 4 | 4 | 6 | 5 |
| Universitair docent | 30 | 31 | 31 | 34 |
| Universitair hoofddocent | 7 | 11 | 18 | 15 |
| Hoogleraar | 7 | 7 | 14 | 12 |
| Andere functie binnen universiteit | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Andere functie buiten universiteit | 1 | 2 | 0 | 6 |
| Anders | 2 | 3 | 2 | 4 |

Tabel 25. Vooruitgang in functie gehonoreerde en niet-gehonoreerde onderzoekers (%; n=1.222)

Niet-gehonoreerde onderzoekers maken ook een vooruitgang in functie mee. Het aandeel postdoc onderzoekers neemt immers in beide groepen af ten gunste van het aandeel universitair (hoofd)docenten en hoogleraren. Laureaten ervaren wel een relatief grotere vooruitgang, omdat het aandeel universitair hoofddocenten en hoogleraren sterker groeit (en zelfs groter wordt) dan onder niet-gehonoreerde onderzoekers. Een ander opvallende uitkomst is dat onder de niet-gehonoreerde onderzoekers het aandeel met een functie buiten de universiteit groeit. Dit aandeel kan zelfs nog groter zijn, omdat de groep indieners die niet meer aan een instelling werkt uit moeilijk bereikbare respondenten bestond voor de webenquête (verouderde e-mail adressen).

Het binnenhalen van een VI-subsidie betekent dus in veel gevallen een grotere kans op een vaste aanstelling en een grotere kans op een vooruitgang in een functie, maar dit patroon zien we ook bij niet-gehonoreerde onderzoekers (alleen minder sterk). De gesprekken met laureaten en universiteiten bevestigen dit beeld, maar evenals bij contractduur biedt een VI-subsidie geen garantie voor de toekomst. Zonder VI-subsidie zeggen de laureaten ook wel ver gekomen te zijn, maar dan minder snel.

Het instrument VI draagt dus gedeeltelijk bij aan het oplossen van de in-, door- en uitstroomproblematiek van onderzoekstalant, omdat er duidelijk sprake is van een toename van vaste aanstellingen en laureaten maken promotie. Over de loopbaan na afloop van de VI-subsidie worden door NWO noch door de VSNU c.q. afzonderlijke universiteiten gegevens verzameld. Op de loopbaan na de subsidieperiode bestaat dus minder zicht.

Nog meer effecten binnen instellingen

Voorts is laureaten een aantal mogelijke effecten voorgelegd. Uit deze lijst selecteerden de laureaten drie effecten die op hun van toepassing zijn. De score staat in de volgende tabel.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|--|---------|---------|---------|---------|
| Mijn aanstelling aan de universiteit is/wordt verlengd | 27 (42) | 13 (10) | 0 (0) | 17 (26) |
| Ik krijg een vaste aanstelling | 20 (14) | 24 (14) | 16 (6) | 21 (13) |
| Mijn onderwijstaken nemen af ten gunste van mijn onderzoekstaken | 22 (23) | 22 (20) | 22 (22) | 22 (22) |
| Mijn kansen om een eigen onderzoeksgroep op te zetten, zijn vergroot | 32 (38) | 52 (47) | 52 (28) | 44 (40) |
| Mijn kansen om een hoogleraar te worden, zijn vergroot | 6 (9) | 21 (24) | 46 (39) | 19 (18) |
| Mijn kansen op baanbrekend onderzoek zijn vergroot | 46 (46) | 48 (57) | 57 (83) | 49 (54) |
| Mijn status in de onderzoeksgemeenschap is toegenomen | 58 (52) | 49 (57) | 49 (72) | 53 (56) |
| Mijn kansen op additionele financiering zijn toegenomen | 20 (24) | 17 (11) | 17 (11) | 19 (23) |
| De toekenning heeft geen gevolgen gehad* | 5 | 5 | 3 | 4 |
| Anders | 9 (11) | 8 (8) | 10 (0) | 9 (9) |

* Nieuwe antwoordcategorie in vergelijking met de vorige evaluatie

Tabel 26. Wat heeft het krijgen van een subsidie van de VI betekend voor uw loopbaan aan de universiteit? (subsidievorm, %, n=520, meer antwoorden mogelijk)

De drie meest genoemde effecten zijn een toename van de status in de onderzoeksgemeenschap (53%), een vergroting van kansen op baanbrekend onderzoek (49%) en een vergroting van de kansen om een eigen onderzoeksgroep op te zetten (44%). Dit laatste geldt voornamelijk voor Vidi's en Vici's. Dat is exact dezelfde top drie als in 2003, maar het valt op dat Vici's iets sceptischer geworden zijn over kansen op baanbrekend onderzoek en de status in de onderzoeksgemeenschap. Uit de eindrapportages van Veni-laureaten aan NWO blijkt dat kansen op baanbrekend onderzoek vooral worden vergroot, omdat men zich alleen nog maar op onderzoek hoeft te richten. Het aantal laureaten dat dankzij de VI een vaste aanstelling krijgt groeit ten opzichte van de vorige evaluatie met acht procentpunten (naar 21%). Dit bevestigt tevens de bevindingen uit Tabel 23. Een subsidie heeft minder effect op kansen om hoogleraar te worden (19%), kansen op additionele financiering (19%) en kansen op verlenging van de aanstelling (17%). Laureaten geven in gesprekken overigens aan dat dit vliegwieleffect wel bestaat. Het verschil kan verklaard worden doordat respondenten in de webenquête drie effecten mogen selecteren (en dat kansen op additionele financiering wel bekend is, maar niet geselecteerd wordt als een belangrijk effect). De kansen op een hoogleraarschap zijn alleen weggelegd voor de Vici's (46%).

Verschillen tussen de periode van toekenning (2000-2004 en 2005-2006) zijn in mindere mate aan de orde. Verlenging van het contract laat echter wel een positief effect zien (van 13% naar 21%). Hier spelen mogelijk de inbedding van de VI bij instellingen en het belang dat aan de subsidie wordt gehecht een rol. Ook een uitsplitsing naar geslacht levert op sommige antwoordcategorieën minimale verschillen. Een interessant gegeven is overigens wel, dat vrouwen in toenemende mate aangeven meer status te hebben verkregen binnen de onderzoeksgemeenschap. Mannen benadrukken baanbrekend onderzoek en de kans op een hoogleraarschap.

Wij vermoeden dat een uitsplitsing naar wetenschapsgebied zinvol is (zie Tabel 27), omdat daarmee inzichtelijk wordt op welke terreinen de VI voor de universitaire loopbaan van individuele onderzoekers van betekenis is. Sommige wetenschapsgebieden kennen een veelheid van regelingen waar onderzoekers een beroep op kunnen doen; het (niet) behalen van een laureaatschap heeft dan waarschijnlijk minder consequenties dan in een vakgebied waar de VI slechts een van de weinige (tweede geldstroom) programma's is.

| | ALW | CW | EW | N | GW | MaGW | MW | STW | Totaal |
|--|-----|----|----|----|----|------|----|-----|--------|
| Mijn aanstelling aan de universiteit is/wordt verlengd | 30 | 17 | 11 | 22 | 19 | 13 | 11 | 20 | 17 |
| Ik krijg een vaste aanstelling | 16 | 22 | 25 | 6 | 20 | 24 | 24 | 20 | 21 |
| Mijn onderwijstaken nemen af ten gunste van mijn onderzoekstaken | 3 | 3 | 18 | 6 | 31 | 57 | 5 | 5 | 22 |
| Mijn kansen om een eigen onderzoeksgroep op te zetten, zijn vergroot | 48 | 50 | 55 | 44 | 16 | 33 | 69 | 43 | 44 |
| Mijn kansen om een hoogleraar te worden, zijn vergroot | 11 | 19 | 22 | 22 | 19 | 21 | 16 | 20 | 19 |
| Mijn kansen op baanbrekend onderzoek zijn vergroot | 45 | 57 | 60 | 56 | 51 | 40 | 41 | 55 | 49 |
| Mijn status in de onderzoeksgemeenschap is toegenomen | 48 | 50 | 64 | 33 | 55 | 49 | 55 | 58 | 53 |
| Mijn kansen op additionele financiering zijn toegenomen | 31 | 16 | 13 | 0 | 14 | 6 | 33 | 38 | 19 |
| De toekenning heeft geen gevolgen gehad | 5 | 3 | 0 | 17 | 9 | 1 | 5 | 5 | 4 |
| Anders | 11 | 12 | 4 | 11 | 9 | 13 | 5 | 0 | 9 |

Tabel 27. Wat heeft het krijgen van een subsidie van de VI betekend voor uw loopbaan aan de universiteit? (wetenschapsgebied, %, n=520, meer antwoorden mogelijk)

Aard- en levenswetenschappers (ALW) geven vaker (30%) aan dat een aanstelling is verlengd (gemiddeld: 17%). Dit resulteert overigens niet in een vaste aanstelling. Daar scoort ALW namelijk onder het gemiddelde. Vooral bij MaGW nemen onderwijstaken af ten gunste van onderzoekstijd. Deze score wijkt af van de scores van natuurwetenschappelijke, technische en medische wetenschapsgebieden, zoals ALW (3%), CW (3%), N (6%), MW (5%) en STW (5%). Een duidelijke verklaring hiervoor hebben we niet. Wellicht dat maatschappij- en gedragswetenschappers vaker onderwijstaken hebben in verband met hoge instroom van studenten. Een VI-beurs heeft zodoende het effect dat de individuele onderzoeker (gedeeltelijk) wordt onttrokken aan onderwijstaken die er volop zijn. Mogelijkerwijs houden onderzoekers binnen de andere disciplines zich meer bezig met onderzoekstaken en is het effect van een VI-subsidie daarom minder aan de orde. Geesteswetenschappen blijft met 16% achter op de rest wat betreft de kans op een eigen onderzoeksgroep, terwijl ze op de overige indicatoren tegen het gemiddelde aan scoren. Een opmerkelijk resultaat is bovendien dat natuurkundigen in mindere mate aangeven status binnen de onderzoeksgroep te hebben verkregen. Daarnaast zijn zij (17 tegen 4% van het gemiddelde) van mening dat een toekenning geen loopbaaneffecten heeft.

Tijdens de interviews met laureaten is ook stilgestaan bij effecten van het verkrijgen van een VI-subsidie. Bestuurders, uitvoerders en laureaten onderschrijven vrijwel allemaal dat het verkrijgen van een VI-subsidie de status en het prestige van een onderzoeker in de onderzoeksgemeenschap vergroot. Samen met de 45 antwoorden van respondenten bij de categorie 'anders' (zie hierboven) levert dat het volgende beeld op. Een VI-subsidie:

- Verhoogt niet alleen de kans op een hoogleraarpositie, maar ook de kans op een U(H)D-schap. Dit geldt vooral voor Vidi- en Veni-laureaten.
- Vergroot de kans dat een onderzoeker in de wetenschap blijft en niet naar het bedrijfsleven gaat (Dit bevestigt de resultaten in Tabel 25 waar niet-gehonoreerden vaker de wetenschap verlaten).
- Vergemakkelijkt de komst van Nederlandse en buitenlandse onderzoekers in het buitenland naar Nederland (zie ook paragraaf 4.7.1).

- Veroorzaakt een vliegwieleffect, omdat andere zaken makkelijker te regelen zijn, zoals de aanstelling van een extra promovendus (als beloning van een universiteit), het genereren van andere geldstromen, meer bezoek aan congressen, serieuzer aandacht voor het wetenschappelijk perspectief van de onderzoeker, maar ook een magneetfunctie van de laureaat op andere onderzoekers.
- Vergroot de kans van Veni's om een Vidi- of Vici-subsidie binnen te halen en voor Vidi's om een Vici-subsidie binnen te halen.
- Is extra relevant voor Vidi-kandidaten aangezien zij zich op een kruispunt in hun loopbaan bevinden. Veni's beginnen pas en hebben nog veel mogelijkheden, terwijl Vici's voor een groot deel al 'binnen' zijn (zij zijn vaak al UHD met een vaste aanstelling).
- Verbeterd de onderhandelingspositie van laureaten met universiteiten, omdat de VI steeds meer als een selectie-instrument gaat werken.

Sporadisch worden in de webenquête negatieve effecten genoemd, zoals een onderzoeker die zijn baan in het geding ziet komen in verband met de angst vanuit de universiteit om een vaste aanstelling te garanderen. Een andere respondent ervaart een toename van de bureaucratie.

Effecten buiten de instelling

Naast invloed van de VI op de universitaire loopbaan van respondenten, is het denkbaar dat er na toekenning andere carrièremogelijkheden zijn ontstaan. Denk bijvoorbeeld aan een R&D-functie in het bedrijfsleven. Om dat effect te meten, is gevraagd naar carrièremogelijkheden die zijn ontstaan na het ontvangen van een VI-beurs buiten de universiteit. De resultaten maken duidelijk dat het effect op een buitenuniversitaire positie klein is. Voor de meeste laureaten geldt dat een honorering weinig effect heeft op een loopbaan buiten de universiteit (67%), want men zet de loopbaan immers meestal voort binnen een universiteit. De status in de onderzoeksgemeenschap buiten de universiteit neemt wel toe (33%) en laureaten kunnen zich meer profileren op wetenschappelijke conferenties (14%). Deze resultaten kunnen betekenen dat laureaten 'academici pur sang' zijn en zodoende minder behoefte hebben aan een positie buiten de universiteit. Vici-laureaten geven overigens aan, meer dan de andere laureaten, dat de status binnen de onderzoeksgemeenschap is toegenomen. De onderzoeksgemeenschap wordt in die perceptie verbreed buiten de universitaire wereld. Opmerkelijk genoeg is dit antwoord niet consistent met het beeld in Tabel 26. Daar geven hoofdzakelijk Veni's aan meer status binnen de onderzoeksgroep te hebben verkregen. Een uitsplitsing naar het jaar van toekenning (zie Tabel 28) legt de nadruk op enkele verschillen: eerdere laureaten (2000-2004) hebben vaker carrièreperspectieven gezien na het bezoek van conferenties waarop VI werk is gepresenteerd (verschil is acht procentpunten). Bovendien geven zij in meerdere mate aan status binnen de onderzoeksgroep te hebben verkregen. De recente laureaten daarentegen werken vaak nog op de universiteit (71% versus 64%). Dit laatste gegeven is in verband met verloop verklaarbaar: onder laureaten oude stijl is de kans op verloop groter.

| | 2005-2006 | 2000-2004 ²² |
|--|-----------|-------------------------|
| Kans op een R&D functie in het bedrijfsleven | 0 | 1 |
| Kans op een managementfunctie in het bedrijfsleven | 0 | 0 |
| Gemakkelijker vinden van een buitenlandse onderzoekspositie | 2 | 4 |
| Kans op een nieuwe baan via het netwerk van VI | 1 | 1 |
| Betere carrièreperspectieven na conferenties gerelateerd aan VI werk | 10 | 18 |
| Mijn status in de onderzoeksgemeenschap is toegenomen | 29 | 38 |
| De toekenning heeft geen gevolgen gehad | 2 | 4 |
| Geen, want ik werk nog op de universiteit | 71 | 64 |
| Anders | 6 | 3 |

Tabel 28. Wat heeft het krijgen van een subsidie van de VI betekend voor uw loopbaan buiten de universiteit? (subsidiejaar, %, n=520, meer antwoorden mogelijk)

Naast de bovengenoemde effecten benadrukken indieners in de open antwoordcategorie 'anders' dat een toekenning heeft geleid tot een benoeming binnen de Jonge Akademie (KNAW). Daarnaast wordt meerdere malen aangehaald dat samenwerking met het bedrijfsleven gestimuleerd wordt. Het gaat dan hoofdzakelijk om kennisuitwisseling.

4.5.2 Impact op loopbaan niet-gehonoreerde onderzoekers

In de voorgaande paragraaf is gekeken naar carrièremogelijkheden van laureaten, zowel binnen als buiten de universiteit. Om de effectiviteit van de VI beter in te schatten, is het relevant na te gaan hoe niet-gehonoreerde onderzoekers carrièrekansen na de afwijzing beoordelen. Het is immers aannemelijk dat zij – gezien de status en het belang van een VI-beurs – hun kansen voor een loopbaan en de uitvoering van onderzoek minder hoog schatten dan laureaten. De komende subparagrafen gaan in op dit vraagstuk.

Van een tijdelijke naar een vaste aanstelling

Uit Tabel 23 (zie de vorige paragraaf) blijkt dat het aandeel niet-gehonoreerde onderzoekers met een vaste aanstelling ongeveer even groot is als het aandeel gehonoreerde onderzoekers. Daar staat echter tegenover dat de groei van niet-gehonoreerde onderzoekers met een vaste aanstelling minder groot is dan bij laureaten. Het niet behalen van een VI-subsidie lijkt dus volgens niet-gehonoreerde onderzoekers (beperkt) remmend te werken op het verkrijgen van een vaste aanstelling; uitzonderingen daargelaten, omdat sommige niet-gehonoreerde onderzoekers aanvullend melden dat een afwijzing weldegelijk grote, negatieve gevolgen had. Voorbeelden van negatieve gevolgen komen later in deze paragraaf aan de orde.

Vooruitgang in functie

Bij de vooruitgang in functie zien we eigenlijk hetzelfde beeld (zie Tabel 25) als bij tijdelijke en vaste aanstellingen. Zowel laureaten als niet-gehonoreerde onderzoekers maken een vooruitgang in functie mee, maar de vooruitgang bij laureaten is iets groter dan bij niet-gehonoreerde onderzoekers.

²² In verband met de kleine groep respondenten die in 2000-2001 een toekenning hebben gekregen, de zogenaamde oude stijl, (n=5), is besloten om deze groep samen te voegen met die van 2002-2003.

Andere effecten

Wij hebben niet-gehonoreerde onderzoekers exact dezelfde lijst voorgelegd met effecten, maar nu 'negatief' geformuleerd en gevraagd wat een afwijzing betekend heeft voor hun loopbaan. Tabel 29 toont dat de kans op het niet verlengen van een contract na afwijzing voor Veni-aanvragers groter is dan voor de overige aanvragers. Wederom geldt hier de rationale dat, zeker in het geval van Vici-aanvragers, onderzoekers die langer werkzaam zijn op een universiteit een vaste aanstelling hebben. Vidi-aanvragers die niet zijn beloond met een subsidie zijn in meerdere mate van mening een kans te zijn ontlopen op een eigen onderzoeksgroep (ofwel de groep die op een kruispunt in hun loopbaan staat).

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|--|------|------|------|--------|
| Mijn aanstelling aan de universiteit is/wordt niet verlengd | 9 | 7 | 0 | 6 |
| Ik krijg geen vaste aanstelling | 16 | 13 | 1 | 12 |
| Mijn onderwijstaken nemen toe ten koste van mijn onderzoekstaken | 7 | 8 | 6 | 7 |
| Mijn kansen om een eigen onderzoeksgroep op te zetten, zijn verminderd | 36 | 55 | 33 | 43 |
| Mijn kansen om een hoogleraar te worden, zijn verminderd | 9 | 24 | 25 | 18 |
| Mijn kansen op baanbrekend onderzoek zijn verminderd | 42 | 48 | 45 | 45 |
| Mijn status in de onderzoeksgemeenschap is afgenomen | 10 | 9 | 8 | 9 |
| Mijn kansen op additionele financiering zijn afgenomen | 24 | 23 | 20 | 23 |
| De afwijzing heeft geen gevolgen gehad | 21 | 18 | 37 | 23 |
| Anders | 22 | 16 | 11 | 18 |

Tabel 29. Wat heeft het niet krijgen van een subsidie van de VI betekend voor uw loopbaan aan de universiteit? (subsidievorm, %, n=702, meer antwoorden mogelijk)

Onderzoekers die geen subsidie hebben gekregen, vinden dat hun kansen op baanbrekend onderzoek zijn verminderd door deze afwijzing (45%). Het tweede effect is een vermindering van kansen om een eigen onderzoeksgroep op te zetten (43%). Dit effect speelt voornamelijk bij Vidi-aanvragers (55%). Tijdens interviews is dit aspect ook aan de orde gekomen. Gesprekspartners van universiteiten, maar ook van NWO en VSNU zeggen dat Vidi's doorgaans al een goed track record hebben, zij zijn tussen de 30 en 40 jaar, zij zijn ambitieus, zien mogelijkheden van de VI en beseffen doorgaans dat ze op een kruispunt staan in hun wetenschappelijke carrière. Veni's staan aan het begin van hun loopbaan, terwijl Vici's vaak al een loopbaan achter de rug hebben. Voor laureaten geldt voor deze twee effecten het omgekeerde. Zij noemen deze effecten – naast de toegenomen status – juist als belangrijke positieve effecten van de toekenning. Deze beelden komen in grote mate overeen met de vorige evaluatie.

Andere verschillen zijn goed verklaarbaar. Te denken valt aan de geringe kans op een (snel) hoogleraarschap voor Veni's en de relatief geringe impact van een afwijzing voor Vici-aanvragen. Immers, het gaat om een prestigieuze subsidievorm en een aanstelling van de onderzoekers is vaak al garant gesteld (eventueel zelfs al een leerstoel).

Recent afgewezenen (2005-2006) zijn relatief vaak van mening dat de afwijzing effect heeft op het ontlopen van een vaste aanstelling (zie Tabel 30). Daarnaast is het verschil in de kans op baanbrekend onderzoek groot: van 37% naar 51%. Bovendien geven vroege niet-gehonoreerde aanvragers aan geen gevolgen te ondervinden. Alle verschillen wijzen er op dat een afwijzing op dit moment een sterker negatief effect heeft dan in een vroeger stadium van de VI. Verschillende factoren kunnen dit verklaren. Vroege niet-gehonoreerde onderzoekers kunnen merken dat een wetenschappelijke carrière uiteindelijk niet alleen afhangt van een VI-beurs. Een andere verklaring kan zijn dat recente afgewezen onderzoekers meer dan vroege afgewezen onderzoekers in een wetenschappelijke

omgeving werken waar steeds meer belang wordt gehecht aan het binnenhalen van een VI-beurs. Onze gesprekken met zowel bestuurders als uitvoerders bevestigen deze observatie. De druk om een VI-subsidie binnen te halen wordt daardoor groter en de gevolgen van een afwijzing lijken daardoor ook groter te worden; hoewel dat niet helemaal door de cijfers wordt bevestigd.

| | 2005-2006 | 2000-2004 ²³ | mannen | vrouwen |
|--|-----------|-------------------------|--------|---------|
| Mijn aanstelling aan de universiteit is/wordt niet verlengd | 6 | 6 | 5 | 10 |
| Ik krijg geen vaste aanstelling | 15 | 8 | 11 | 15 |
| Mijn onderwijstaken nemen toe ten koste van mijn onderzoekstaken | 8 | 5 | 8 | 6 |
| Mijn kansen om een eigen onderzoeksgroep op te zetten, zijn verminderd | 43 | 44 | 45 | 39 |
| Mijn kansen om een hoogleraar te worden, zijn verminderd | 19 | 16 | 17 | 19 |
| Mijn kansen op baanbrekend onderzoek zijn verminderd | 51 | 37 | 45 | 46 |
| Mijn status in de onderzoeksgemeenschap is afgenomen | 10 | 9 | 8 | 11 |
| Mijn kansen op additionele financiering zijn afgenomen | 22 | 25 | 23 | 23 |
| De afwijzing heeft geen gevolgen gehad | 20 | 26 | 25 | 17 |
| Anders | 17 | 18 | 16 | 23 |

Tabel 30. Wat heeft het niet krijgen van een subsidie van de VI betekend voor uw loopbaan aan de universiteit? (subsidiejaar, %, n=702, meer antwoorden mogelijk)

Een uitsplitsing naar geslacht laat op enkele aspecten verschillen zien: vrouwen lopen relatief vaker aan tegen het niet verlengen van het contract en het mislopen van een vaste aanstelling. Mannen ervaren een afgenomen kans op het opzetten van een eigen onderzoeksgroep. Zij zijn overigens vaker van mening dat een afwijzing juist geen gevolgen heeft: 25% (mannen) versus 17% (vrouwen). Daar waar voor de laureaten een verschil duidelijk werd tussen vrouwen en mannen, namelijk kans op hoogleraarschap en baanbrekend onderzoek, is het verschil tussen deze groepen onder de niet-gehonoreerde onderzoekers verwaarloosbaar klein. Tabel 31 – met een uitsplitsing van deze vraag naar wetenschapsgebieden - wijst uit dat een afwijzing bij GW meer effect heeft op het niet verlengen van een contract dan bij de andere domeinen aan de orde is. Opmerkelijk is dat exacte wetenschappers nauwelijks (4%) een negatief effect ervaren op het verkrijgen van een vaste aanstelling. Natuurkundigen merken na een afwijzing een toename van onderwijstaken. De cijfers wijzen uit dat binnen natuurkunde het al dan niet toegekend krijgen van een VI-subsidie effect heeft op de balans onderzoek - onderwijs. Ook het effect op status binnen de onderzoeksgroep speelt bij natuurkunde sterker dan elders. Medische wetenschappers geven daarentegen aan minder kans te maken op additionele financiering. Dit wijst erop dat een beurs voor diverse co-financiers in de medische wetenschappen als voorwaarde geldt. Immers, ook de gehonoreerden geven aan een effect te merken (positief in dat geval: 38% versus 19% van het gemiddelde).

²³ In verband met de kleine groep respondenten die in 2000-2001 een toekenning hebben gekregen, de zogenaamde oude stijl, is besloten om deze groep samen te voegen met die van 2002-2003.

| | ALW | CW | EW | N | GW | MaGW | MW | STW | Totaal |
|--|-----|----|----|----|----|------|----|-----|--------|
| Mijn aanstelling aan de universiteit is/wordt niet verlengd | 9 | 7 | 4 | 0 | 13 | 5 | 5 | 2 | 6 |
| Ik krijg geen vaste aanstelling | 14 | 14 | 4 | 11 | 15 | 11 | 11 | 18 | 12 |
| Mijn onderwijstaken nemen toe ten koste van mijn onderzoekstaken | 6 | 5 | 10 | 16 | 8 | 9 | 2 | 8 | 7 |
| Mijn kansen om een eigen onderzoeksgroep op te zetten, zijn verminderd | 47 | 48 | 38 | 47 | 33 | 36 | 50 | 54 | 43 |
| Mijn kansen om een hoogleraar te worden, zijn verminderd | 15 | 21 | 23 | 16 | 19 | 17 | 14 | 24 | 18 |
| Mijn kansen op baanbrekend onderzoek zijn verminderd | 56 | 52 | 54 | 53 | 47 | 38 | 41 | 36 | 45 |
| Mijn status in de onderzoeksgemeenschap is afgenomen | 11 | 10 | 12 | 16 | 6 | 9 | 11 | 4 | 9 |
| Mijn kansen op additionele financiering zijn afgenomen | 19 | 17 | 21 | 26 | 19 | 19 | 35 | 22 | 23 |
| De afwijzing heeft geen gevolgen gehad | 11 | 12 | 21 | 21 | 20 | 33 | 26 | 20 | 23 |
| Anders | 25 | 17 | 23 | 16 | 21 | 16 | 11 | 16 | 18 |

Tabel 31. Wat heeft het niet krijgen van een subsidie van de VI betekend voor uw loopbaan aan de universiteit? (onderzoeksgebied, %, n=702, meer antwoorden mogelijk)

In een open vraag konden niet-gehonoreerde onderzoekers effecten toevoegen (126 respondenten maakten gebruik van deze gelegenheid). Uit de analyse van de antwoorden (en de interviewverslagen) komt het volgende beeld naar voren. Het niet behalen van een VI-beurs verminderde voor een aantal onderzoekers de kans op een goede loopbaan in de academische wereld. Voor een aantal indieners is dat een reden om (te overwegen om) te stoppen met wetenschappelijk onderzoek of in ieder geval van onderzoeksonderwerp te veranderen. Dit leidt voor een aantal onderzoekers tot een baan buiten de wetenschap of tijdelijke werkloosheid. De motivatie om onderzoek te doen, neemt af. Opvallend vaak melden Nederlandse onderzoekers in het buitenland dat het niet behalen van een VI-beurs betekent dat de kansen om terug te keren op een Nederlandse universiteit sterk verminderd zijn. Men moet langer in het buitenland blijven. Voor buitenlandse onderzoekers in Nederland geldt het tegenovergestelde. Het niet behalen van een VI-beurs betekent een (versneld) vertrek naar het buitenland. Ook hebben volgens enkele respondenten afgewezen Veni-kandidaten minder kans op een Vidi- of Vici-beurs. De signalen zijn niet altijd negatief. Een jurist meldt dat een VI-beurs in het vakgebied geen grote betekenis heeft dus het niet behalen van een beurs heeft geen gevolgen. Enkele niet-gehonoreerde onderzoekers zeggen dat zij een aangepast voorstel bij een ander programma succesvol hebben ingediend (zie ook de volgende tabel).

Een afwijzing heeft minder effect op de aanstelling, de status en een toename van onderwijstaken. Ongeveer 73% van deze aanvragers werkt sinds de aanvraag nog aan de instelling van waaruit men de aanvraag indiende (tegen ruim 80% in de vorige evaluatie). Ongeveer 15% werkt aan een andere universiteit (in Nederland of het buitenland) en ongeveer 4% werkt bij een bedrijf of overheidsinstelling. Bij de categorie 'overig' geven respondenten doorgaans aan dat zij nog wel werkzaam bij de universiteit, maar op een andere positie of nu werken bij een instituut voor toegepast onderzoek (niet gelieerd aan een universitaire instelling) of als onderzoeker en docent aan het HBO.

Indienen van nieuwe voorstellen

De afwijzing kan betekenen dat afgewezenen opnieuw een VI-voorstel indienen bij NWO of een andere instelling die wetenschappelijk onderzoek financiert.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|---|---------|---------|---------|---------|
| Ja, Veni | 14 (34) | 0 (1) | 0 (0) | 6 (13) |
| Ja, Vidi | 12 (7) | 24 (36) | 0 (1) | 15 (17) |
| Ja, Vici | 1 (0) | 5 (3) | 25 (33) | 7 (9) |
| Ja, in het kader van een andere regeling* | 12 | 16 | 25 | 16 |
| Nee | 31 (32) | 29 (30) | 39 (41) | 32 (31) |
| Dat weet ik (nog) niet | 31 (32) | 26 (30) | 12 (25) | 26 (30) |

* Nieuwe antwoordcategorie in vergelijking met de vorige evaluatie

Tabel 32. Bent u van plan om een nieuw voorstel in te dienen of heeft u al een nieuw voorstel ingediend? (% , n=702)

44% van de afgewezenen willen een nieuw voorstel indienen of heeft al een nieuw voorstel ingediend (16% ander programma; 28% bij de VI). Voor de VI ligt dat lager dan in 2003 (39%). Dat komt wellicht doordat er minder zicht bestaat op de voortzetting van de Vidi- en Vici-subsidies in de komende jaren. Van degenen die een nieuwe aanvraag willen indienen, kiezen (of kozen) de meeste onderzoekers weer voor dezelfde fase. Een kleine groep wil een voorstel indienen voor een andere fase of een andere regeling (of heeft dat al gedaan). Dat geldt bijvoorbeeld voor Veni-aanvragers die naar Vidi of een andere regeling uitwijken. Ook Vidi- en Vici-aanvragers wijken uit naar andere regelingen. Respondenten noemen BSIK, overige (open) NWO programma's, Casimir, Culturele Dynamiek, derde geldstroom financiering²⁴, ECHO, Horizon, 7^e kaderprogramma (FP7), Klein Programma, IDEA, Meervoud, Open Programma STW, subsidiëring via fondsen (o.a. Nierstichting), TOP en programma's van de ERC.

Een uitsplitsing naar wetenschapsgebied levert het volgende op. Afgewezen indieners uit MaGW hebben relatief weinig een nieuw VI-voorstel ingediend of hebben daar plannen toe (25%). Deze scepsis kan voortkomen uit de breedte van dit wetenschapsgebied en het grote aantal voorstellen dat hier wordt ingediend (dat maakt het slagingspercentage in de ogen van indieners erg laag). Afgewezen indieners uit het wetenschapsgebied natuurkunde en het wetenschapsgebied geesteswetenschappen zijn het minst geneigd een nieuwe VI-aanvraag te doen (22 resp. 11%). Daar staat tegenover dat afgewezen indieners in de geesteswetenschapsgebieden het meest geneigd zijn om in het kader van een andere regeling een aanvraag te doen.

4.6 Impact op onderzoek

Naast de vraag over de loopbaan van de onderzoeker is gevraagd om het onderzoek dat men dankzij de impuls kan uitvoeren te beoordelen. De respondent diende aan te geven of men het eens of oneens was met een aantal stellingen (Tabel 33).

²⁴ Feitelijk is dit geen alternatief subsidieprogramma, maar een andere vorm van financiering.

| | Veni | | | | | | Vidi | | | | | | Vici | | | | | | Totaal | | | | | |
|---|------|----|----|----|----|---|------|----|----|----|----|---|------|----|----|----|----|---|--------|----|----|----|----|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Risicovol | 8 | 13 | 22 | 46 | 10 | 1 | 2 | 12 | 21 | 44 | 20 | 2 | 3 | 6 | 16 | 53 | 22 | 0 | 5 | 12 | 20 | 46 | 16 | 1 |
| Grensverleggend in mijn discipline | 0 | 1 | 3 | 59 | 37 | 0 | 1 | 1 | 5 | 54 | 40 | 1 | 0 | 0 | 1 | 38 | 61 | 0 | 0 | 1 | 4 | 54 | 42 | 0 |
| Grensverleggend voor meerdere disciplines | 1 | 10 | 26 | 44 | 17 | 2 | 2 | 4 | 36 | 42 | 15 | 2 | 0 | 5 | 14 | 52 | 28 | 1 | 1 | 7 | 28 | 44 | 18 | 2 |
| Levert belangrijke nieuwe theoretische inzichten op | 1 | 6 | 9 | 55 | 28 | 0 | 1 | 3 | 15 | 44 | 36 | 2 | 1 | 1 | 3 | 56 | 38 | 1 | 1 | 4 | 10 | 51 | 33 | 1 |
| Levert belangrijke nieuwe onderzoeksmethodes op | 1 | 14 | 27 | 42 | 16 | 1 | 1 | 6 | 22 | 48 | 22 | 1 | 1 | 6 | 14 | 38 | 41 | 0 | 1 | 9 | 23 | 44 | 22 | 1 |
| Brengt potentieel belangrijke toepassingen voort | 6 | 14 | 19 | 39 | 19 | 4 | 4 | 11 | 33 | 34 | 15 | 3 | 1 | 7 | 14 | 44 | 33 | 0 | 4 | 12 | 24 | 38 | 19 | 3 |
| Draagt bij aan oplossen maatschappelijke problemen | 13 | 15 | 28 | 29 | 10 | 6 | 10 | 22 | 29 | 25 | 8 | 6 | 7 | 12 | 33 | 33 | 11 | 3 | 11 | 18 | 29 | 28 | 9 | 5 |

(1) = zeer oneens; (2) = oneens; (3) = eens noch oneens; (4) = eens; (5) = zeer eens; (6) = geen mening.

Tabel 33. Hoe beoordeelt u het onderzoek dat u op basis van het door NWO gehonoreerde voorstel uitvoert/uitvoerde? (% , n=520)

Over het algemeen zijn onderzoekers het (zeer) eens met de meeste stellingen met uitzondering van de laatste stelling over de bijdrage van het onderzoek aan oplossingen van maatschappelijke kwesties.²⁵ Vici-onderzoekers zijn het vaker (zeer) eens met de stellingen dan Veni-onderzoekers. Vidi-onderzoekers zitten er meestal tussenin. Dit beeld komt helemaal overeen met resultaten uit de vorige evaluatie.

Onderzoekers zijn van mening dat het onderzoek dat zij met de subsidie kunnen uitvoeren grensverleggend is in hun discipline (96%) en dat het belangrijke nieuwe theoretische inzichten oplevert (84%). Vici-onderzoekers scoren op deze twee criteria het hoogste, namelijk 99% en 94%. De verschillen op deze items zijn tussen Veni's en Vici's niet groot.

Het criterium 'levert belangrijke nieuwe onderzoeksmethodes op' staat op de derde plaats (66%). Dit criterium wordt gevolgd door 'risicovol' (62%) en 'grensverleggend voor meerdere disciplines' (62%). De scores verschillen weinig per groep.

Relatief laag scoren 'brengt potentieel belangrijke toepassingen voort' (57%) en 'draagt bij aan oplossen van maatschappelijke problemen' (37%). Dat laatste is overigens niet geheel vreemd, omdat onderzoekers in de eerste plaats worden uitgekozen vanwege hun wetenschappelijke oriëntatie. Overigens vinden Vici-onderzoekers hun onderzoek beduidend vaker risicovol dan Veni-onderzoekers (75% tegen 56%). Dit komt overeen met de gesprekken met Veni's die stelden dat men geen voorstel zou indienen met een al te hoog risico omdat dit naar hun mening hun kansen op selectie vermindert.

Andere uitsplitsingen (niet opgenomen in de tabel) leveren ook enkele interessante inzichten op. Mannelijke onderzoekers vinden hun onderzoek vaker risicovol dan vrouwelijke onderzoekers (70 tegen 47%). Ook denken mannen vaker dat hun onderzoek

²⁵ In dit verband past de opmerking van KNAW dat het VI-programma te weinig maatschappelijke uitstraling heeft. Resultaten van VI-onderzoeken worden volgens KNAW weinig buiten de academische wereld gepubliceerd (een publiekelement ontbreekt).

belangrijke nieuwe onderzoeksmethoden voortbrengt (70 tegen 61%). Hetzelfde geldt voor onderzoeken in de natuurkunde, technische wetenschappen en chemische wetenschappen (83, 80 en 78% tegen een gemiddelde van 62%). Exacte wetenschappers zijn ook vaker van mening dat hun onderzoek belangrijke nieuwe onderzoeksmethoden oplevert (78% tegen een gemiddelde van 66%). Bij het criterium 'brengt belangrijke toepassingen voort' vinden we een grote spreiding. Technische en medische wetenschappers zijn het vaak (zeer) eens met deze stelling (90 en 73%), terwijl aard- en levenswetenschappers en geesteswetenschappers dit lager schatten (42 en 46%). Deze uitspraak ligt in de lijn van verwachtingen. Ook bij het laatste criterium 'draagt bij aan het oplossen van maatschappelijke problemen' zien we een grote spreiding (zie Tabel 34). Technische, maatschappij- en gedragswetenschappers en medische wetenschappers zijn het relatief vaak (zeer) eens met deze stelling (70, 55 en 50%), terwijl natuurkundigen, exacte wetenschappers en aard- en levenswetenschappers hier beduidend anders over denken (11, 15 en 17%).

| | ALW | CW | EW | N | GW | MaGW | MW | STW | Totaal |
|------------------|-----|----|----|----|----|------|----|-----|--------|
| Zeer oneens | 13 | 12 | 29 | 22 | 14 | 3 | 4 | 3 | 11 |
| Oneens | 17 | 22 | 24 | 28 | 20 | 14 | 15 | 5 | 18 |
| Eens noch oneens | 50 | 33 | 24 | 28 | 26 | 24 | 25 | 3 | 29 |
| Eens | 13 | 21 | 11 | 11 | 29 | 39 | 35 | 43 | 28 |
| Zeer eens | 5 | 5 | 4 | 0 | 4 | 17 | 15 | 18 | 9 |
| Geen mening | 3 | 7 | 9 | 11 | 7 | 3 | 6 | 3 | 5 |

Tabel 34. Hoe beoordeelt u het onderzoek dat u op basis van het door NWO gehonoreerde voorstel uitvoert/uitvoerde? (criterium 'draagt bij aan het oplossen van maatschappelijke problemen', %, n=520)

In de webenquête zijn laureaten ook ondervraagd over de impact van de toekenning op de onderzoeksgroep (zie Tabel 35).

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|---|------|------|------|--------|
| Meer publicaties in toptijdschriften | 44 | 36 | 44 | 41 |
| Erkenning als een Europees centre of excellence | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Internationale erkenning als toponderzoeker | 33 | 28 | 33 | 32 |
| Uitbreiding van de onderzoekscapaciteit | 47 | 63 | 69 | 57 |
| Betere beoordelingen door onderzoeksvisitatiecommissies | 9 | 16 | 9 | 12 |
| Meer deelname aan gezaghebbende, internationale wetenschappelijke fora (bv. key note speakers, scientific program committees, editorial boards, reviewer) | 13 | 16 | 14 | 14 |
| Heeft als blijk van bewezen kwaliteiten sterk geholpen bij het verkrijgen van (inter) nationale 2e en 3e geldstromen | 10 | 15 | 9 | 12 |
| Meer prijzen (bv. best paper awards) | 2 | 2 | 3 | 2 |

Tabel 35. Welk(e) effect(en) heeft/had het VI-project voor u of uw onderzoeksgroep? (% , n=520, meer antwoorden mogelijk)

Een uitbreiding van de onderzoekscapaciteit en meer publicaties in toptijdschriften zijn de twee belangrijkste effecten die onderzoekers registreren (57 en 41%). Tussen de verschillende soorten laureaten bestaan weinig verschillen. Uitbreiding van onderzoekscapaciteit ervaren vooral Vidi- en Vici-laureaten (zie ook paragraaf 2.5). Mannen verwachten iets vaker dan vrouwen publicaties in toptijdschriften (45 tegen 34%). Vroege laureaten (tot en met 2004) zijn iets vaker dan recente laureaten (2005 of later) van mening dat de VI leidt tot internationale erkenning als toponderzoeker (36 tegen 27%), maar zij zijn minder vaak van mening dat een VI-beurs tot meer onderzoekscapaciteit leidt (50% tegen 64%). Dit komt waarschijnlijk omdat tijdelijke contracten van additionele onderzoekers inmiddels afgelopen zijn. Uit rapportages van Vici-laureaten aan NWO blijkt dat zij vooral een stijging van de internationale reputatie van het instituut waaraan zijn verbonden zijn,

merken. Ook helpt een laureaatschap bij het bemachtigen van andere subsidies (dit noemen Veni's ook in hun rapportages). Dit laatste kan als een vliegwieleffect worden bestempeld.

De impact van de VI op excellent en hoogwaardig onderzoek kan ook op een andere wijze worden gemeten, namelijk aan de hand van een bibliometrische analyse. Deze analyse betreft een vergelijking van enkele indicatoren op basis van publicaties van VI-indieners. Voorbeelden van dergelijke indicatoren zijn het aantal publicaties, het aantal citaties (inclusief zelfcitaties), het aantal citaties per publicatie en de gemiddelde citatiescore van de tijdschriften waarin een onderzoeker publiceert. NWO heeft CWTS gevraagd een dergelijke analyse uit te voeren voor indieners in de wetenschapsgebieden. Vanwege de beperkte tijd voor deze analyse zijn ALW, CW en EW geselecteerd.²⁶ Uit de analyse van CWTS blijkt dat laureaten gemiddeld vaker publiceren in internationale tijdschriften met een hogere impactscore dan het gemiddelde van de totale groep VI-indieners (gehonoreerde en niet-gehonoreerde onderzoekers). De CWTS bibliometrische analyse levert ook nog enkele andere bevindingen op, zoals:

- Laureaten zijn wat betreft publicaties productiever dan niet-gehonoreerde onderzoekers.
- De indieners waren voorafgaand aan de VI al wetenschappelijk actief in "high impact" tijdschriften²⁷; zowel in tijdschriften waarin zij publiceren als in wetenschapsgebieden waartoe deze tijdschriften behoren.
- Vooral Veni- en Vidi-laureaten in chemische wetenschappen halen een hoge impactscore met hun publicaties.

Vervolgens hebben wij nog gevraagd of een programma als de VI er substantieel aan bijdraagt dat het wetenschappelijke talent een toekomstperspectief aan de Nederlandse universiteiten wordt geboden. 87% van alle laureaten is het eens met deze stelling, waarbij we aantekenen dat Vici-onderzoekers iets positiever zijn dan Veni-onderzoekers, maar het verschil is klein.

4.7 Impact op (internationale) mobiliteit

De VI grijpt in op een arbeidsmarkt voor wetenschappers die internationaliseert. Voor het behoud of de versterking van de internationale (top)positie van Nederlandse onderzoeksinstellingen is het essentieel dat deze instellingen door de beste onderzoekers worden bevolkt – ook uit het buitenland. In dat kader is de internationale aantrekkingskracht van Nederland als plaats met een inspirerend en uitdagend wetenschappelijke klimaat van belang. De VI kan hier een bijdrage aan leveren, omdat zij ook open staat voor buitenlandse onderzoekers (voor een nationaal programma is dat redelijk uniek). Hoewel het bevorderen van (internationale) mobiliteit geen expliciete doelstelling is van de VI kan dat wel een afgeleid effect zijn. Daarnaast is er sprake van mobiliteit binnen Nederland (tussen universiteiten en tussen universiteiten en bedrijven) waar de VI een invloed op kan hebben.

²⁶ Leeuwen, T.N. van (2007), *To which extent does NWO VI funding support excellent research?*, CWTS, Leiden. Voor technische details van dit onderzoek verwijzen wij naar het artikel. Bij EW gaat het alleen om de subdisciplines wiskunde en astronomie.

²⁷ Aangezien de tijdsperiode na de VI toekenning/afwijzing te kort is voor een gedegen analyse van wetenschappelijke publicaties heeft CWTS de periode 1996 tot en met 2005 onderzocht.

4.7.1 Internationale mobiliteit

In de volgende tabel geven we aan de hand van een aantal uitspraken een overzicht van de (inter)nationale mobiliteit van onderzoekers.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|---|------|------|------|--------|
| Ik heb mijn VI-projectvoorstel ingediend vanuit de Nederlandse universiteit waar ik het project wilde uitvoeren. | 78 | 86 | 94 | 84 |
| Ik heb mijn VI-projectvoorstel ingediend vanuit een andere Nederlandse universiteit dan waar ik het project wilde uitvoeren. | 4 | 4 | 2 | 4 |
| Ik ben tijdens mijn VI-project van universiteit veranderd | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Ik werkte als Nederlander in het buitenland en heb mijn VI-projectvoorstel daarom ingediend vanuit een buitenlandse universiteit. | 11 | 7 | 2 | 8 |
| Ik heb als buitenlander vanuit een buitenlandse universiteit een VI-projectvoorstel ingediend. | 6 | 2 | 1 | 3 |

Tabel 36. Welke uitspraak is op u van toepassing? (% , n=1.218)

Uit de bovenstaande tabel leiden wij af dat het aandeel onderzoekers dat vanuit het buitenland een voorstel indient relatief beperkt is (11%). Bovendien bestaat de meerderheid uit Nederlandse onderzoekers die in het buitenland werken. Aan respondenten die vanuit het buitenland een voorstel hebben ingediend, is vervolgens gevraagd of zij eventuele belemmeringen hebben ondervonden. Voor zover er problemen worden genoemd, betreffen dat vooral praktische knelpunten in de (trage) communicatie met NWO of de instelling en technische problemen met de website of telefoon. Meer fundamentele problemen zoals het niet verkrijgen van een inbeddingsgarantie worden nauwelijks genoemd. Uit gesprekken met instellingen is gebleken dat de VI een belangrijk hulpmiddel is om Nederlandse onderzoekers die na promotie naar het buitenland zijn gegaan terug te halen. Deze onderzoekers behoren meestal nog tot een netwerk van een hoogleraar die bekend is met de regeling. Uit onze webenquête blijkt ook dat 10 procent van de laureaten een voorstel vanuit een buitenlandse instelling indiende.

Door de bovenstaande vraag uit te splitsen naar wetenschapsgebieden (zie Tabel 37) is het mogelijk te achterhalen welke gebieden binnen de VI het meest geïnternationaliseerd zijn. Een veronderstelling is dat in de natuurwetenschappelijke en technische gebieden meer buitenlandse onderzoekers hebben ingediend. Deze assumptie komt namelijk overeen met het gegeven dat zowel de instroom van Nederlandse studenten in deze opleidingen als ook de doorstroom naar promotieplaatsen achterblijft ten opzichte het buitenland (Deltaplan Bèta/Techniek, 2003). Voor sommige wetenschapsgebieden moet dus steeds vaker talent buiten de grenzen worden gezocht.

Met respectievelijk 7% en 11% scoren exacte wetenschappen en natuurkunde inderdaad hoger dan de overige gebieden wat betreft buitenlandse indieners. Geesteswetenschappen zijn een uitzondering; met 7% ook een bovengemiddelde score. Deze groep laat bovendien de meeste nationale mobiliteit zien: 10% van de GW-onderzoekers geeft immers aan dat een VI-projectvoorstel is ingediend vanuit een andere Nederlandse universiteit dan waar het project uitgevoerd zou worden. Zij hebben doorgaans ook geen uitgebreide onderzoeksinfrastructuur nodig en zijn daardoor ook mobieler. De lage scores van nationale mobiliteit binnen de natuurwetenschappelijke en technische gebieden heeft mogelijk te maken met de onderzoeksinfrastructuur van afzonderlijke instellingen. Denk aan specifieke labs, testomgevingen of kostbare apparatuur. MaGW, MW en STW scoren hoog wat betreft stabiliteit en continuïteit in plaats van mobiliteit: daar werken de onderzoekers doorgaans op dezelfde universiteit als van waar de aanvraag is ingediend.

| | ALW | CW | EW | N | GW | MaGW | MW | STW | Totaal |
|---|-----|----|----|----|----|------|----|-----|--------|
| Ik heb mijn VI-projectvoorstel ingediend vanuit de Nederlandse universiteit waar ik het project wilde uitvoeren. | 80 | 77 | 71 | 65 | 77 | 89 | 92 | 94 | 83 |
| Ik heb mijn VI-projectvoorstel ingediend vanuit een andere Nederlandse universiteit dan waar ik het project wilde uitvoeren. | 2 | 3 | 7 | 3 | 10 | 2 | 1 | 0 | 4 |
| Ik ben tijdens mijn VI-project van universiteit veranderd. | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 |
| Ik werkte als Nederlander in het buitenland en heb mijn VI-projectvoorstel daarom ingediend vanuit een buitenlandse universiteit. | 15 | 18 | 12 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 8 |
| Ik heb als buitenlander vanuit een buitenlandse universiteit een VI-projectvoorstel ingediend. | 2 | 1 | 7 | 11 | 7 | 2 | 1 | 1 | 3 |

Tabel 37. Welke uitspraak is op u van toepassing? (wetenschapsgebieden, %, n=1.218)

We kunnen de buitenlandse inbreng in de VI nader specificeren. Aan de hand van een steekproef onder laureaten uit 2004 en 2006 heeft NWO onderzocht in welke mate de VI onderzoekers herbergt met buitenlandse onderzoekservaring. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen:

- (Nederlandse) onderzoekers zonder buitenlandervaring;
- Buitenlandse promovendi die in Nederland onderzoek doen (en daarna in Nederland blijven);
- Nederlandse onderzoekers die hun promotie- of postdoc onderzoek in het buitenland verrichten en terugkeren naar Nederland via de VI of op een andere manier;
- Buitenlandse onderzoekers die hun promotie- of postdoc onderzoek in het buitenland of Nederland verrichten en dankzij de VI in Nederland blijven of naar Nederland komen. De laatste categorie kan men als de zuiverste vorm van 'brain gain' beschouwen.

Belangrijk te melden is dat het hier dus om een bredere doelgroep gaat dan alleen de onderzoekers die vanuit het buitenland een VI-aanvraag indienden en dus een van de laatste twee uitspraken selecteerden in de vorige tabel. Het NWO-onderzoek leverde de volgende resultaten op:

- Meer dan de helft van de laureaten beschikt over aanzienlijke buitenlandervaring (studie, promotie en/of postdocplaats in het buitenland);
- Circa een kwart van de laureaten is vanuit het buitenland in het Nederlandse onderzoek ingestroomd;
- Ongeveer 30 procent van de laureaten heeft aanzienlijke buitenlandse onderzoekservaring opgedaan in de vorm van een buitenlands doctoraat of postdoc-schap. Deze groep wordt groter naarmate de subsidie hoger wordt;

- De wetenschapsgebieden chemische wetenschappen, exacte wetenschappen en natuurkunde herbergen de meeste laureaten met buitenlandse achtergrond en onderzoekservaring.

Tot slot melden wij dat het niet verkrijgen van een VI-subsidie voor een aantal onderzoekers betekent dat zij hun heil in het buitenland zijn gaan zoeken (zie paragraaf 4.5.2). De VI is dus niet alleen een programma dat onderzoekers uit het buitenland aantrekt (brain gain), want een afwijzing geeft onderzoekers (onbedoeld) een extra reden om naar het buitenland te gaan (brain drain). Het netto-effect, ofwel de optelsom van brain gain en brain drain, is ons onbekend. Voorts stellen NWO-bestuurders en universiteiten vast dat de omvang van de VI-subsidie vaak in de schaduw staat van vergelijkbare subsidies bij buitenlandse universiteiten (zie ook hoofdstuk 5 waar aanverwante programma's uit het buitenland worden besproken). Dat zet ook een rem op het werven van talentvolle (en dus dure) onderzoekers uit het buitenland. Sommige universiteiten treffen hier aparte regelingen voor.

4.7.2 Mobiliteit binnen Nederland

Wat betreft de binnenlandse mobiliteit stellen wij vast dat de VI vooralsnog weinig uitnodigt tot 'shoppen'. Hiermee bedoelen wij dat een kleine minderheid van de laureaten (16%) hun VI-onderzoek uitvoert aan een andere instelling dan van waaruit men het voorstel heeft ingediend. 84% voert het VI-onderzoek uit aan de instelling van waaruit men een voorstel indiende. Er zijn verschillende redenen aan te wijzen voor deze bescheiden mobiliteit. Ten eerste zijn onderzoekers vaak gebonden aan specifieke onderzoeksfaciliteiten (bijvoorbeeld laboratoria). Ten tweede zijn onderzoekers gebonden aan een inbeddingsgarantie met daarbinnen een financiële verplichting (matching). Er moet dus onderhandeld worden met een instelling. Vaak zal dat toch de instelling zijn die men het beste kent. Verder zien we dat universiteiten elkaar weinig beconcurreren om VI-laureaten binnen te halen (hoewel daar wel beweging te bespeuren is), bijvoorbeeld met gunstige randvoorwaarden en faciliteiten. Universiteiten zeggen ook dat zij weinig meemaken dat een laureaat vanuit een universiteit zijn onderzoek verplaatst naar een andere universiteit. Over instromers uit het bedrijfsleven wordt al helemaal niet gesproken. Het is eerder zo dat afgewezen onderzoekers nog wel eens uitwijken naar een bedrijf.

4.8 Impact op het beleid van instellingen

De VI is een persoonsgebonden programma, daar het zich hoofdzakelijk richt op individuele, talentvolle onderzoekers. Desondanks is er genoeg reden om te veronderstellen dat het programma ook invloed uitoefent op het beleid van instellingen, omdat zij deze onderzoekers huisvesten en zij via de inbeddingsgarantie een rol spelen bij de uitvoering van de VI. In deze paragraaf noemen wij belangrijkste effecten die respondenten in het onderzoek – webenquête en interviews (vooral met universiteiten) – noemen.

Betere verankering van talentenbeleid op universiteiten

Universiteiten besteden meer aandacht aan het werven en vasthouden van jonge, talentvolle en (soms ook vrouwelijke) onderzoekers door hen een beter loopbaanperspectief te bieden (ofwel het talentenbeleid wint terrein). Een gevolg hiervan is ook dat universiteiten onderling meer gaan concurreren op arbeidsvoorwaarden en onderzoeksfaciliteiten om talentvolle onderzoekers aan zich te binden. Dit zijn echter weinig dynamische grootheden dus het effect van de VI wordt hier deels teniet gedaan. De nadruk op

laureaten (universiteiten gebruiken hen als visitekaartje) vermindert de aandacht voor de subtop, terwijl ook vanuit deze groep goede VI-voorstellen worden ingediend, maar NWO is nu eenmaal gebonden aan een vast aantal laureaatschappen.

Meer aandacht voor kwaliteit van onderzoek(ers)

Universiteiten letten steeds meer op de kwaliteit van de onderzoekers en het onderzoek met als neveneffect dat prestigieuze onderzoekers meer profiteren van regelingen als de VI dan minder prestigieuze onderzoekers (een Mattheüs effect²⁸). De VI heeft als effect dat jonge, talentvolle onderzoekers minder afhankelijk worden van (politieke) besluitvorming op universiteiten. Dat laatste wordt overigens regelmatig tegengesproken, omdat respondenten die een (universitaire) voorselectie meemaken melden dat universiteitspolitieke ook meespelen bij een (eventuele) voorselectie op universiteiten (zie paragraaf 2.3).

Universiteiten creëren meer ruimte voor innovatief en onafhankelijk onderzoek dat los staat van bekende wetenschappelijke paden, maar eigenlijk is NWO die dat bepaalt doordat een deel van het inhoudelijke onderzoeksbeleid van universiteiten via de VI wordt 'uitbesteed' aan NWO.

De VI wordt een selectie-instrument

Het universitaire personeelsbeleid (aanstellingen, promoties) wordt steeds meer gebaseerd op de vraag of een onderzoeker een (VI-) beurs heeft behaald. Kortom, de VI wordt gehanteerd als een selectiecriteria, het doorbreekt hiërarchie en is een inspiratiebron voor (nieuwe) persoonsgebonden regelingen aan universiteiten. Bij nieuwe aanstellingen – vooral in tenure track programma's – letten universiteiten steeds meer op de vraag of een sollicitant in staat is dergelijke subsidies te verwerven. Positief is dat universiteiten een echt loopbaanbeleid ontwikkelen (met externe ondersteuning van NWO) en daarbij expliciet letten op de verschillende fasen waarin een onderzoeker verkeert en eigenlijk niet meer om goede onderzoekers heen kunnen.

Verdringing van onderwijstaken, financiële middelen en loopbaan na de VI

Een toename van VI-laureaten leidt er ook toe dat meer docenten moeten worden aangetrokken ten behoeve van de onderwijsverplichtingen die laureaten ontvallen.

Universiteiten – met daarbinnen faculteiten – die veel laureaten huisvesten, worden belast met hogere matchingsverplichtingen. Dit heeft tot gevolg dat een (groot) deel van de onderzoeksmiddelen naar de VI-laureaten gaat en dat facultaire en universitaire vrijheid om onderzoeksbeleid te maken, vermindert.

In onze gesprekken met betrokkenen wordt regelmatig een (gedeeltelijk) afschaffing van de matching geopperd. Dit heeft voor- en nadelen. De faculteiten en onderzoeksgroepen zullen minder in de verleiding komen om het aantal indieners in te perken en daarmee een feitelijke voorselectie toe te passen. Deze zijn in de afgelopen jaren immers toegenomen (ook met het oog op kwaliteitsborging). Hiermee wordt de VI nog meer een bottom-up programma dat individuele talenten stimuleert mee te doen; ongeacht of hun onderzoek

²⁸ In de context van de VI impliceert dit effect dat VI-subsidies terechtkomen bij onderzoekers die deze subsidies minder nodig hebben, omdat zij als talentvolle onderzoekers hun weg toch wel weten te vinden in de wetenschap (financiering, publicaties). De minder talentvolle onderzoekers worden daardoor benadeeld.

precies aansluit bij hun huidige afdeling of dat deze voldoende financiering heeft. Zolang de matchingsverplichting bestaat, zullen (veel) universiteiten toch een vorm van voorselectie handhaven; zeker ook met het oog op de toenemende druk op onderzoekers om een VI-voorstel in te dienen bij NWO (voorselectie zorgt dan dat alleen de volgens de universiteit of faculteit beste onderzoekers een voorstel bij NWO indienen). Een tweede belangrijk voordeel is dat het de kans op meer mobiliteit tussen Nederlandse universiteiten vergroot, omdat veel onderzoekers voor een belangrijk onderdeel van de inbedding niet meer afhankelijk zijn van de gastvrijheid van een universiteit. Universiteiten zullen als gevolg van het verdwijnen van matching onderling meer de verschillen benadrukken wat betreft financiering, arbeidsvoorwaarden en onderzoeksfaciliteiten. Onderzoekers krijgen hierdoor een betere onderhandelingspositie en zij zullen vaker kiezen voor die instelling met de beste voorwaarden en competenties. Dit zou ertoe kunnen leiden dat er een grotere clustering ontstaat van competenties en expertises die aan elkaar gelieerd zijn.

Echter er zijn ook mogelijke nadelige effecten van de afschaffing van de matching namelijk dat de relatie tussen de onderzoeker en de instelling losser wordt. De inbedding van de VI-onderzoeker en de eventueel door hem of haar aangestelde onderzoeksgroep is minder duidelijk vastgelegd; Dit betekent ook grotere onduidelijkheid over de carrièreperspectieven van de onderzoekers. Er zullen bovendien nieuwe afspraken gemaakt moeten worden hoe het gebruik van faciliteiten, ondersteunend personeel en apparatuur gegarandeerd en gefinancierd moet worden. Een onderzoeker zal zodra de instelling niet bevalt makkelijker weggaan, terwijl de instelling zich minder gebonden voelt aan het ondersteunen van de onderzoeker, omdat er voor de instelling minder (financiële) belangen op het spel staan (tenzij de inbeddingsgarantie op andere onderdelen versterkt wordt). Een ander gevolg van het vertrek van een laureaat is dat het extra wetenschappelijke personeel dat met het VI-budget is aangesteld geen financiële basis heeft om op terug te vallen. Ook heeft de instelling bij afschaffing van de matching minder mogelijkheden om onderzoek dat niet in de zwaartepunten van het onderzoek past buiten de deur te houden.

Toenemend belang dus ook meer ondersteuning

Vanwege het belang dat universiteiten aan de VI (en andere regelingen) hechten (imago, financieel, etc.), professionaliseren zij steeds meer de ondersteuning en selectie van kandidaten, in de hoop het honoreringspercentage te maximaliseren. Wetenschappelijk personeel wordt door steeds meer universiteiten gestimuleerd (soms zelfs onder druk gezet) om aanvragen in te dienen.

De VI wordt door universiteiten (met krappe middelen) soms gereduceerd tot een financieringsbron met weinig randvoorwaarden waarmee tweederde van de kosten van een onderzoeker extern gefinancierd kan worden. Dit kan ook positief worden uitgelegd: armlastige universiteiten of wetenschapsgebieden beschikken over een extra financieringsbron om onderzoekers te werven of te behouden.

4.9 Conclusie

Ten opzichte van de vorige evaluatie kunnen we over de impact meer uitspraken doen, omdat het programma langer loopt, het aantal indieners opgelopen is tot bijna vijfduizend en laureaten zelf ook rapporteren over de voortgang en opbrengsten van het onderzoek dat zij uitvoeren. Desondanks blijft het ingewikkeld om over de impact betrouwbare uitspraken te doen. Het is immers niet mogelijk de VI (en haar effecten) volledig te isoleren van andere factoren die invloed hebben op doelbereiking van de VI.

- De profielen van de VI-aanvragers komen in grote mate overeen met de profielen zoals NWO deze in 2002 heeft vastgesteld. Een belangrijke constatering is dat binnen de afzonderlijke subsidievormen meer senioriteit niet tot een hogere honoreringskans leidt. Veni's die bijvoorbeeld later zijn gepromoveerd, maken bijna even veel kans op honorering als Veni's die eerder zijn gepromoveerd (binnen de gestelde promotiegrenzen). Dat geldt in grote mate ook voor de distributie van mannen en vrouwen afgezet tegen senioriteit binnen de verschillende subsidievormen. Een nadere bibliometrische analyse onder indieners uit drie wetenschapsgebieden toont aan dat indieners doorgaans voor de aanvraag van een VI-subsidie al productieve wetenschappers zijn vanwege relatief veel publicaties in gezaghebbende tijdschriften. Dit is een (beperkte) indicatie dat de VI de top van 10 à 20 procent beste onderzoekers bereikt.
- Wij kunnen cijfermatig niet vaststellen of instellingen hun inspanningsverplichting ten aanzien van het aandeel vrouwelijke indieners halen. Dat aandeel moet gelijk zijn aan het aandeel vrouwelijke onderzoekers in de drie doelgroepen. We vermoeden echter dat deze inspanningsverplichting niet wordt gehaald, omdat een meerderheid van de vrouwelijke indieners aangeeft dat de universiteit hen niet extra gestimuleerd heeft om een voorstel in te dienen. Dit wordt bevestigd door universiteiten. De resultaatverplichting, namelijk dat NWO garandeert dat de honoreringspercentages voor vrouwelijke kandidaten gemiddeld en in meerjarig perspectief minimaal even hoog zijn als die van mannelijke kandidaten, is wel gehaald. Dat percentage zou zelfs gehaald zijn zonder inzet van het ViV-fonds. Het honoreringspercentage voor vrouwelijke onderzoekers daalt echter wel naarmate de subsidieomvang groeit.
- Laureaten ervaren tussentijdse en eindrapportages als een geringe belasting, begrijpen dat NWO deze informatie verlangt, maar weten onvoldoende wat NWO met de rapportages doet. De onderwijslast voor laureaten is, zoals de VI nastreeft, beperkt, maar veel laureaten kunnen en willen zich niet volledig aan onderwijstaken onttrekken. Onderwijs beschouwt men als nuttig. Bovendien wil men binnen faculteiten met hoge onderwijslasten toch een bijdrage leveren (ook universiteiten stimuleren dat, want vervanging is kostbaar).
- Het binnenhalen van een VI-subsidie betekent een grotere kans op een vaste aanstelling en een grotere kans op een vooruitgang in functie, maar dit patroon zien we ook bij niet-gehonoreerde onderzoekers; alleen is dat patroon minder sterk. Gehonoreerde Veni's en Vidi's boeken de grootste vooruitgang wat betreft het bemachtigen van een vaste aanstelling (Vici's hebben meestal al een vaste aanstelling). Dit effect is in de tweede helft van de looptijd van de VI sterker geworden. Hoewel de cijfers anders doen vermoeden, is het binnenhalen van een VI-subsidie in toenemende mate geen garantie voor een vaste aanstelling. Vooral Vidi-laureaten groeien in functie (van postdoc naar universitair (hoofd)docent). Andere laureaten maken dat ook mee; afgewezen onderzoekers in mindere mate. Het instrument VI draagt dus gedeeltelijk bij aan het oplossen van de in-, door- en uitstroomproblematiek van onderzoekstalant, want het leidt tot meer beweging in aanstellingen en promoties. Over de loopbaan *na* afloop van de VI-subsidie worden door NWO noch door de VSNU c.q. afzonderlijke instellingen gegevens verzameld.
- Laureaten zijn – net zoals in de vorige evaluatie – van mening dat de toekenning vooral bijdraagt aan hun status in de onderzoeksgemeenschap, grotere kansen op baanbrekend onderzoek biedt en meer ruimte geeft om een eigen onderzoeksgroep op te richten. Het laatste punt geldt vooral voor Vidi's en Vici's. Vrouwen geven in toenemende mate aan meer status te hebben verkregen binnen de onderzoeksgemeenschap. Mannen leggen meer nadruk op baanbrekend onderzoek en de kans op een hoogleraarschap. De effecten binnen uiteenlopende wetenschapsgebie-

den variëren, maar een patroon ontbreekt. Zo blijken maatschappij- en gedragswetenschappers een daling van onderwijslast te ervaren en zien medische wetenschappers hun kansen om een onderzoeksgroep op te zetten sterk toenemen. Uit gesprekken met laureaten blijkt een VI-subsidie ook een vliegwieleffect te veroorzaken, bijvoorbeeld eenvoudige terugkomst uit het buitenland, aanstelling van extra onderzoekers (als beloning) en snellere toegang tot andere financiering.

- Afgewezen onderzoekers vinden – net als in de vorige evaluatie - dat hun kansen verminderen op het verrichten van baanbrekend onderzoek en het opzetten van een eigen onderzoeksgroep. Een afwijzing lijkt voor Vidi-aanvragers de grootste gevolgen te hebben. Vroege afgewezen indieners geven relatief vaker aan dat zij geen gevolgen ondervinden van een afwijzing dan recent afgewezen indieners. Het belang van een VI-subsidie wordt groter. Vrouwen lopen relatief vaker aan tegen het niet verlengen van het contract en het mislopen van een vaste aanstelling. Mannen ervaren een afgenomen kans op het opzetten van een eigen onderzoeksgroep. Aanvullend melden afgewezen indieners dat de motivatie om onderzoek te doen, afneemt (en soms zelfs leidt tot het stoppen van een wetenschappelijke loopbaan).
- Ruim 40% van de afgewezenen overweegt om een nieuw VI-voorstel in te dienen (of heeft dat al gedaan). Onder de Vici-aanvragers zien we de grootste groep die dat niet meer van plan is (39%). Een kwart van de afgewezen indieners gaat een voorstel indienen in het kader van een andere regeling (of heeft dat al gedaan).
- Onderzoekers beoordelen het onderzoek dat zij met de impuls uitvoeren doorgaans als positief. Vooral Vici-laureaten vinden dat het onderzoek grensverleggend is en dat het belangrijke nieuwe theoretische inzichten oplevert. De VI draagt hier dus bij aan innovatief wetenschappelijk onderzoek. Het meest sceptisch zijn laureaten over de bijdrage van het onderzoek aan de oplossing van maatschappelijke problemen.
- Laureaten verwachten dankzij de impuls vooral een uitbreiding van de onderzoekscapaciteit (57%) en meer publicaties in toptijdschriften (44%). Uitbreiding van onderzoekscapaciteit ervaren vooral Vidi- en Vici-laureaten. De impuls heeft weinig invloed op een betere beoordeling door onderzoeksvisitatiecommissies, erkenning als een Europees centre of excellence, binnenhalen van prijzen en meer deelname aan gezaghebbende internationale wetenschappelijke fora. VI-coördinatoren constateren bijvoorbeeld wel dat laureaten toetreden tot NWO-selectiecommissies. Mannen verwachten iets vaker dan vrouwen publicaties in toptijdschriften. Vroege laureaten (tot en met 2004) zijn iets vaker dan recente laureaten (2005 of later) van mening dat de VI leidt tot internationale erkenning als toponderzoeker (36 tegen 27%), maar zij zijn minder vaak van mening dat een VI-beurs tot meer onderzoekscapaciteit leidt (50% tegen 64%). Een (beperkte) bibliometrische analyse toont aan dat laureaten gemiddeld genomen productiever zijn en publiceren meer in high impact tijdschriften dan niet-gehonoreerde onderzoekers. Een zeer grote meerderheid van de laureaten vindt dat de VI substantieel bijdraagt aan het bieden van een toekomstperspectief aan jong, wetenschappelijk talent.
- Het aandeel onderzoekers dat vanuit het buitenland een voorstel indient, is beperkt (11%). Het gaat dan vooral om Nederlandse onderzoekers die in het buitenland werken. De VI is een belangrijk hulpmiddel om deze onderzoekers naar Nederland terug te halen. Meer dan de helft van de VI-laureaten beschikt over buitenlandervaring, terwijl een kwart van de laureaten vanuit het buitenland in het Nederlandse onderzoek is ingestroomd.

- De VI trekt beperkt (Nederlandse) onderzoekers uit het buitenland aan. Een afwijzing kan (onbedoeld) een extra reden zijn voor onderzoekers om naar het buitenland te gaan. Dit geven niet-gehonoreerde onderzoekers aan als één van de effecten. Het netto-effect, ofwel de optelsom van de "brain gain" en "brain drain", is onbekend. Ongeveer 84% van de laureaten voert het onderzoek uit aan de universiteit van waaruit men de aanvraag indiende. Dat betekent dat ongeveer één op zes laureaten van instelling verwisselt. De VI stimuleert mobiliteit, maar de omvang van deze mobiliteitstoename is bescheiden.
- De VI zorgt voor een betere verankering van talentenbeleid op universiteiten en leidt ook tot meer aandacht voor kwaliteit van onderzoek(ers) binnen universiteiten. Tevens is het een (extra) instrument om de kwaliteit van onderzoekers te bepalen.
- De VI kan leiden tot verdringing van onderwistaken van laureaten en dat financiële middelen voor VI (matching) worden ingezet ten nadele van ander onderzoek. Een eventuele afschaffing van de matching heeft voor- en nadelen en zal altijd in samenhang met de rest van de inbeddingsgarantie moeten worden bekeken.
- De VI heeft een toenemend belang (imago, financieel, kwaliteit onderzoek, etc.) dus universiteiten professionaliseren de ondersteuning van indieners.

5 (Inter)nationale context

5.1 Inleiding

De VI is een uniek instrument in Nederland om persoonsgebonden subsidies te verstrekken aan onderzoekers voor het uitvoeren van een meerjarig project. Dit hoofdstuk beschrijft de (inter)nationale context van de VI en gaat in op de vraag in hoeverre er vergelijkbare instrumenten in het buitenland bestaan en wat hiervan de voor- en nadelen zijn. Op deze manier wordt de aantrekkelijkheid van de VI voor de Nederlandse (en buitenlandse) onderzoekers onderzocht, in verhouding tot beschikbare subsidies in het buitenland. Bovendien wordt er gekeken of vergelijkbare buitenlandse programma's erg verschillend zijn in hun opzet, hun selectiecriteria et cetera. Een vergelijking van de impact van deze verschillende persoonsgerichte programma's is haast niet mogelijk omdat er nauwelijks robuuste gegevens zijn over de impact van de verschillende programma's.

5.2 Nederlandse context

De VI is gelanceerd om individueel (jong) onderzoekstalent een beter carrièreperspectief te bieden. Het effect van een dergelijk instrument wordt sterk beïnvloed door een parallelle discussie bij de universiteiten en kennisinstellingen over het ontwikkelen van een talenten- en/of loopbaanbeleid. Het ministerie van OCW heeft hier een extra impuls aangegeven door in een talentennota²⁹ aan te geven wat de belangrijke problemen zijn om onderzoekstalent in Nederland op te bouwen en te behouden. Analyses van het Innovatieplatform (Kennisinvesteringsagenda) onderstrepen de onderbenutting van menselijk kapitaal in het Nederlandse innovatiesysteem.

Uit onze gesprekken met bestuurders uit het Nederlandse onderzoekslandschap (OCW, VSNU, KNAW en NWO) komt duidelijk naar voren dat de laatste paar jaar de VI aan belang heeft gewonnen omdat talentenbeleid ook op de universiteiten een belangrijkere plaats heeft gekregen. Dat wil niet zeggen dat de VI hier naadloos op aansluit. Toch wordt de VI over het algemeen gewaardeerd voor de ondersteuning die het geeft aan het kunnen inbedden van getalenteerde onderzoekers op onderzoeksinstellingen. Er is bij universiteiten meer begrip gekomen voor de positieve rol die de VI speelt.

De VI heeft vandaag een belangrijke en unieke positie in het Nederlandse persoonsgebonden instrumentarium. Vooral omdat het niet gebonden is aan een bepaald wetenschapsgebied. Naast de VI bestaan de programma's Mozaïek voor zeer specifieke doelgroepen en Rubicon om buitenlandervaring op te doen. De KNAW heeft het programma Akademiehoogleraren maar dit betreft enkele plaatsen per jaar³⁰. Een zeer kleine groep toppers komt in aanmerking voor de Spinozaprijzen die onlangs wederom zijn uitgereikt aan enkele wetenschappers. Dus de VI vervult een belangrijke rol in het grotere geheel.

Het was voor ons echter niet mogelijk te analyseren hoe groot die rol nu precies is in vergelijking met het aantal onderzoekers uit de VI-doelgroep dat werkzaam is bij de

²⁹ Zie voetnoot 1.

³⁰ Dit KNAW-programma stimuleert ook een vakgebied met extra middelen voor hoogleraren waardoor onderzoeksleders, postdoc onderzoekers en promovendi kunnen worden benoemd.

instellingen. Het ontbreken van betrouwbare data van het aantal onderzoekers bij universiteiten – vooral ten aanzien van loopbaan en programmadeelname – is een belangrijk struikelblok voor de monitoring en analyse van het 'gewicht' van de VI-laureaten in het grotere geheel.

Vanuit het talentenbeleid is het belangrijk om naar continuering na de VI te kijken. Er is nu vaak een gat na afloop van de VI dat niet wordt opgevuld. De vraag is of hier specifiek beleid voor moet worden gevoerd of dat het aan de universiteiten is om de laureaten en hun onderzoeksgroepen definitief in te bedden. Uit de inloopsessies bleek dat de laureaten met de VI een belangrijke hefboom in handen hebben om andere financieringsbronnen aan te boren. Laureaten spelen zelf dus ook een belangrijke rol bij het ontwikkelen van perspectieven na afloop van de subsidieperiode. Het aanboren van financieringsbronnen is daarbij een kans.

5.3 Buitenlandse context

Internationalisering van R&D wordt alom erkend als een belangrijke kans en bedreiging, iets wat in de wetenschap geen nieuwe ontwikkeling is. De grotere rol van de Europese fora en de Europese Commissie heeft vooral gestalte gekregen met de discussie van de Europese Onderzoeksruimte (ERA) en de gezamenlijke Lissabon agenda waar onderzoek en innovatie een belangrijke positie krijgen.

De ERA filosofie pleit sterk voor de mobiliteit van onderzoekers en het verbeteren van de carrièremogelijkheden voor onderzoekers. De oprichting van de European Research Council (ERC) is hiervan een duidelijk resultaat. Ook de 'European Charter for Researchers' van 2005 benadrukt dat er meer gedaan moet worden om de carrière van onderzoekers te verbeteren. De internationale context van de VI is dus duidelijk veranderd sinds de vorige evaluatie.

Uit de interviews blijkt dat de onderzoekers en universiteiten denken dat de internationale subsidieprogramma's weinig invloed op het succes van de VI zullen hebben. Men gaat ervan uit dat onderzoekers toch eerst de VI aanvragen voor ze een buitenlandse aanvraag indienen. Er heerst nog onbekendheid bij de onderzoekers over de ERC en wat dit voor hen kan betekenen. In kwantitatieve zin heeft de ERC de eerste jaren nog een beperkt effect, maar dit zal in de loop van de jaren veranderen. Het lijkt te vroeg om nu al te anticiperen op het effect van ERC bij het verder ontwikkelen van de VI. Bij de planning van volgende VI-ronden zou wel rekening gehouden kunnen worden met deadlines voor indiening van bijvoorbeeld persoonsgebonden programma's van de ERC.

De Europese programma's worden als veel politieker beschouwd. Dit weerhoudt onderzoekers om een voorstel in te dienen. De VI heeft een minimaal aantal regels, is weinig bureaucratisch en heeft een maximaal rendement, zo geven de geïnterviewden aan. Bovendien is de persoonsgerichtheid voor de onderzoekers, zeker in de beginfase van hun carrière, erg belangrijk en zijn er weinig buitenlandse programma's te vinden die echt vergelijkbaar zijn op dit vlak met de VI. Toch vroegen we in de webenquête of de onderzoekers ooit een projectvoorstel ingediend hebben bij een (inter)nationaal programma dat vergelijkbaar is met het karakter van de VI. Het grootste gedeelte van de respondenten (37%) heeft dit niet gedaan, maar is dit in de toekomst wel van plan.

| | Veni | Vidi | Vici | Totaal |
|--|------|------|------|--------|
| Ja, maar de uitslag is nog niet bekend | 7 | 7 | 2 | 6 |
| Ja, de aanvraag is toegekend | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Ja, de aanvraag is niet toegekend | 7 | 9 | 7 | 7 |
| Nee, ik ben het wel van plan | 34 | 41 | 34 | 37 |
| Nee, ik ben het niet van plan | 25 | 18 | 29 | 23 |
| Dat wil ik niet zeggen | 6 | 5 | 7 | 6 |

Tabel 38. Hebt u in het binnen- of buitenland ooit een projectvoorstel ingediend bij een programma dat vergelijkbaar is met (het persoonsgebonden karakter van) de VI? (% , N=1.218)

De respondenten noemen verschillende programma's waar ze ooit een aanvraag hebben gedaan, of van plan zijn een voorstel bij in te dienen. Dit zijn meestal onderdelen van het Kaderprogramma van de EU, de ERC grant (die net een vooroproep gedaan heeft voor de eerste ronde), ESF, Marie Curie, BBSRC, EMBO Fellowship, EURYI, FWO in Vlaanderen, KNAW Fellowship, of KWF Grant. Er zijn in de enquête verschillende voordelen genoemd van deze programma's, die overigens niet op alle programma's van toepassing zijn. Toch geeft het een beeld van mogelijke verbeteringen van de VI volgens onderzoekers. Voordelen die de respondenten noemden van andere programma's (maar die niet noodzakelijk met de gegevens uit de benchmark overeenkomen) zijn dat:

- Er geen voorselectie plaatsvond;
- De slagingskansen groter waren (hier verschilden de meningen overigens over);
- Er meer netwerk events worden georganiseerd tussen de laureaten en de andere onderzoekers (EMBO);
- De beoordeling transparanter is;
- Er geen matchingsverplichting is;
- De indiening minder breed is dan bij NWO en haar brede wetenschapsgebieden;
- Het een snellere procedure is.

Ook is een aantal nadelen genoemd van de bovenstaande programma's waar de onderzoekers ook een voorstel hebben ingediend, of dat graag zouden willen doen. Dit geeft ook een beeld van wat de onderzoekers sterk vinden aan de VI. Deze nadelen zijn dat:

- Het een minder prestigieus programma is en je als onderzoeker niet gezien wordt als de 'future captain of science' zoals bij de VI;
- Het selectieproces in 1 keer wordt georganiseerd, waardoor je veel voor niets hebt gedaan als het mis gaat (de mening hierover verschilt);
- De andere programma's meer bureaucratisch zijn, meer politiek gericht, bijvoorbeeld met het inzetten van referenten;
- De andere programma's meer competitief zijn (vooral ERC) en de kansen voor toekenning vele malen kleiner zijn;
- De aanstelling en financiering vaak voor kortere periodes zijn;
- Er minder gefinancierd wordt.

De volgende paragrafen beschrijven een drietal programma's/organisaties (EURYI, Marie Curie, EPSRC) uitgebreid en vergelijkt deze met de VI. Daarnaast wordt er een korte beschrijving gegeven van de ERC Grants, die door veel onderzoekers als het best vergelijkbaar met de VI wordt beschouwd. Dit programma is echter net gestart en er is dus relatief weinig informatie over beschikbaar afgezien van de selectieprocedure van de eerste call. Hoewel programma's in essentie altijd zullen blijven verschillen, kan een vergelijkende analyse van programma's leiden tot ideeën voor verbetering van de procedures of een bevestiging zijn van de doelmatigheid van de huidige gang van zaken. De volgende indicatoren zijn gebruikt om de programma's te vergelijken:

- Karakter van het programma: doelstelling, missie, doelgroep en omvang subsidie.
- Selectieproces: aantal aanvragen, selectiecriteria, duur, soort voorstel en voorwaarde instituut.
- Slaagkans: aantal indieners, ratio's, man/vrouw ratio en wetenschapsgebied.
- Analyse: sterkten & zwakten van het programma. Waar gegevens beschikbaar waren van de impact zijn deze verwerkt in de analyse.

In de volgende paragrafen worden de verschillende programma's geanalyseerd. Vervolgens wordt dit samenvattend weergegeven in een tabel. Hierna volgt een weergave van de vergelijkende analyse van de VI met de buitenlandse programma's.

5.3.1 European Young Investigators (EURYI)

De European Science Foundation heeft EURYI ontwikkeld om talentvolle jonge wetenschappers in de gelegenheid te stellen een onderzoeksteam op te zetten bij een Europees onderzoekscentrum. Sinds 2003 kunnen wetenschappers uit de hele wereld en uit alle wetenschapsvelden zich inschrijven voor de European Young Investigator Awards (EURYI). Het doel van dit programma is om door persoonsgebonden subsidies grote talenten aan te trekken en vast te houden en daarmee de Europese wetenschap te verstevigen en verder te ontwikkelen met een nieuwe generatie toonaangevende wetenschappers:

"The aim of EURYI Awards is to attract outstanding young researchers, from all over the world, to work in Europe for the further development of European science, contributing to the building up of the next generation of leading European researchers."³¹

Het programma richt zich op gepromoveerde onderzoekers. Inmiddels zijn er vier subsidierondes geweest. In de eerste twee jaren richtte EURYI zich op onderzoekers met 2 tot 10 jaar postdoctorale ervaring. De laatste twee jaar richtte EURYI zich op onderzoekers die 2 tot 8 jaar geleden gepromoveerd zijn. Het EURYI richt zich dus op talentbehoud en verstrekt subsidies aan jonge talenten met relatief weinig ervaring. Het programma is tot nu toe twee keer geëvalueerd. Het meest recente rapport is van mei 2007.

Selectie: proces, criteria en resultaten

De selectie voor de EURYI award vindt plaats in twee ronden. Voor het indienen van een aanvraag moeten kandidaten toestemming hebben van een onderzoeksinstituut om daar voor de duur van het programma te mogen verblijven. Vervolgens moet de onderzoeker een aanvraag indienen op nationaal niveau bij de deelnemende instantie; in Nederland is

³¹ Voorlichtingsmateriaal EURYI 2006, verkrijgbaar via www.esf.org/EURYI.

dat NWO. De tweede ronde vindt plaats op Europees niveau. Voor de nationale selectieprocedure hadden de deelnemende instanties (nationale financiers) tijdens de eerste calls relatieve autonomie om de procedure in te vullen. Dit leidde tot kritiek in de eerste evaluatie van 2005, dat de selectieprocedures per deelnemend land nogal verschilden en dus de kansen om in de tweede ronde (internationaal) te komen niet gelijk zijn. De laatste evaluatie van 2007 heeft dan ook veel aandacht besteed aan een analyse van de mate van standaardisatie van de selectieprocedures op nationaal niveau. Hieruit blijkt dat er meer standaardisatie is, vooral door het inzetten van (inter)nationale reviewers die de aanvragen beoordelen.

Voorwaarde voor deelname aan de selectie is dat de onderzoeker 2 tot 8 jaar geleden gepromoveerd is. In de meeste landen wordt er een review gedaan door 1 tot 5 experts uit het betreffende land. In de helft van de landen is er ook een disciplinair panel dat de voorstellen beoordeelt. Tenslotte wordt er in de meeste landen een slotoordeel geveld door een cross disciplinair panel of in een vergadering van de hoofden van de disciplinaire panels. De nationale deelnemende instantie mag een bepaald aantal geselecteerden doorsturen, afhankelijk van de economische bijdrage aan het EURYI programma. De tweede ronde vindt plaats op Europees niveau en wordt gecoördineerd en uitgevoerd door ESF. Deze selectie bestaat uit een peer review en een beoordeling van een ingestelde commissie. In totaal neemt de selectie van de EURYI award 8 maanden in beslag en vindt de uitkering een jaar na indiening plaats. In de eerste vier maanden vindt de nationale selectie plaats, de vier maanden daarna de Europese selectie. Vervolgens duurt het nog ongeveer vier maanden voordat de toekenningsceremonie plaatsvindt.

Een voorstel moet worden ingediend met gedetailleerd inzicht in het te verrichten onderzoek, met zowel informatie over theorie als de te hanteren methode. Bovendien moet er een begroting worden toegevoegd van het uit te voeren onderzoek. Het voorstel dient te worden aangevuld met persoonlijke informatie zoals toelichting van ervaring en potentie. Er zijn vier criteria waarop een indiening vervolgens beoordeeld wordt, namelijk:

- De originaliteit van het onderzoeksvoorstel;
- De geschiktheid en de kracht van de onderzoeker;
- De haalbaarheid van het onderzoek;
- De mogelijke bijdrage van zowel onderzoeker als voorstel aan de concurrentiepositie van Europees onderzoek.

De criteria op basis waarvan geselecteerd wordt, hebben dus evenals bij de VI betrekking op zowel de inhoud als de kwaliteit en de kracht van de onderzoeker. Over het relatieve gewicht dat toegekend wordt aan de criteria is niet veel bekend, ook niet bij de reviewers³². Bovendien wordt gesteld dat in de eerste nationale selectie fase het gewicht van de criteria nogal verschilt per land. Wel werd in de eerste evaluatie opgemerkt dat onderzoekers die nog vooraan in hun carrière fase zitten minder kans hadden dan diegenen die al langer onderzoek verrichtten. In latere calls zijn betere instructies gegeven aan de reviewers om te kijken naar het carrièretraject van de kandidaten en niet alleen wat de onderzoeker al bereikt heeft. Beide evaluaties bevelen aan dat er meer moet worden geselecteerd op basis van wat iemand in potentie kan bereiken met het onderzoeksvoorstel en niet te zeer op basis van de track record (publicatielijst en citatieresultaat).

³² Zie NIFU-STEP rapport *The 2nd evaluation of the European Young Investigator Award Scheme (EURYI)*, 2007, blz. 53.

Het aantal voorstellen dat wordt gedaan voor een EURYI award is groot ten opzichte van de hoeveelheid verstrekte beurzen (zie de volgende tabel). Per jaar worden er 25 awards verstrekt, terwijl er zo ongeveer 400 tot 800 aanvragen zijn. De EURYI award heeft daarmee ook het prestigieuze karakter van een prijs.

| | 2003 | 2006 |
|--------------------|------|--------------|
| Aantal indieningen | 778 | Meer dan 450 |
| Gehonoreerd | 25 | 25 |
| Ratio | 3% | < 6% |

Tabel 39. Succesratio aanvragen.

Het aantal vrouwen dat op nationaal niveau een aanvraag doet is vrij laag. Daardoor valt het aantal honoreringen aan vrouwen ook laag uit (zie Tabel 40). Uit de evaluaties van het programma komt naar voren dat er geen reden is om aan te nemen dat er geselecteerd wordt op basis van geslacht³³.

| | 2005 | 2006 |
|-------------------------------|------|------|
| Man/vrouw ratio gehonoreerden | 16% | 20% |

Tabel 40. Man/vrouw ratio: percentage van vrouwen in gehonoreerden.

De subsidie

De EURYI award is € 0,75 tot 1,25 miljoen over maximaal vijf jaar. Het totaal uit te keren bedrag is afhankelijk van de grootte van het team, de instrumenten die worden gebruikt, et cetera. De beurs loopt over een periode van vijf jaar. De beurs mag worden ingezet voor alle projectkosten zoals salarissen, instrumenten, reizen et cetera.

Impact

EURYI is de afgelopen tijd tot twee maal toe geëvalueerd, in 2005 en 2007. Beide evaluaties richtten zich voornamelijk op de selectieprocedures en de mate waarin de doelgroep is bereikt. Er is geen analyse gemaakt van de mogelijke effecten van EURYI op de deelnemende onderzoekers of hun onderzoeksinstellingen. Er is dus geen materiaal ter vergelijking met de VI ten aanzien van effecten.

5.3.2 EPSRC individual grant

De Britse Engineering and Physical Sciences Research Council (EPSRC) investeert in onderzoekers voor kennisontwikkeling om aan technologisch leiderschap te bouwen en hiermee een sterke economie en kwaliteit van leven te garanderen:

“We operate to meet the needs of industry and society by working in partnership with universities to invest in people and scientific discovery and innovation. The knowledge and expertise gained maintains a technological leading edge, builds a strong economy and improves people's quality of life.”³⁴

Dit doet ze onder meer door excellente onderzoekers te subsidiëren. Het doel van deze subsidies is om jonge onderzoekers in staat te stellen een onafhankelijke carrière op te bouwen en om senior onderzoekers in staat te stellen het grootst mogelijke deel van hun tijd onderzoek te doen. Evenals bij de VI zijn er verschillende beurzen verkrijgbaar voor verschillende ervaringsniveaus. De EPSRC financiert alleen onderzoek uit de natuurweten-

³³ Zie de vorige voetnoot, blz. 18.

³⁴ www.epsrc.ac.uk/AboutEPSRC/default.htm.

schappen. Andere research councils financieren andere takken van onderzoek. Er zijn vier soorten fellowship beurzen voor onderzoekers, namelijk:

- *Postdoctoral Fellowships*: per jaar is er een klein aantal van deze fellowships te verkrijgen op het gebied van wiskundige wetenschappen, theoretische natuurkunde en de life sciences. Het doel hiervan is om getalenteerde jonge onderzoekers te helpen een onafhankelijke onderzoekscarrière te starten kort na hun promotie;
- *Advanced Research Fellowships*: deze worden uitgereikt aan excellente beginnende onderzoekers. De onderzoeker dient fulltime te werken in het VK, maximaal 5 jaar na promotie. Er wordt van deze onderzoeker verwacht dat de basis gelegd wordt voor een onafhankelijke onderzoekscarrière van internationaal niveau;
- *Senior Research Fellowships*: deze worden uitgereikt aan excellente academische onderzoekers van universiteiten in het VK zodat ze zich fulltime op hun onderzoekgebied kunnen richten. Het voorgestelde onderzoek dient belangrijk en actueel te zijn en moet potentie hebben om tot grote wetenschappelijke doorbraken te leiden;
- *Royal Academy of Engineering/EPSRC Research Fellowships*: deze stellen excellente onderzoekers uit alle technologische richtingen in staat om een onafhankelijke onderzoekscarrière te starten, kort na de promotie.

Selectie: proces, criteria en resultaten

Voor aanmelding van het EPSRC programma dient de onderzoeker een aanvraag in via een gestandaardiseerd elektronisch aanmeldingssysteem (Je-S). De aanvraag bestaat hoofdzakelijk uit een onderzoeksvoorstel, met relatief weinig aandacht voor persoonlijke gegevens van de indiener. Het instituut waaraan de onderzoeker verbonden is, dient zich indien het mede-indiener is, ook aan te melden met het Je-S systeem. Het daarop volgende selectieproces gebeurt door middel van peer review. Na de peer review krijgt de indiener gelegenheid om de aanvraag aan te passen. Als er genoeg steun is van de peers gaat het voorstel door naar de volgende ronde, waarin op inhoud concurrerende voorstellen worden voorgedragen aan een panel dat de prioriteit van het voorstel beoordeelt.

Bij de selectie is er speciale aandacht voor voorstellen met een hoog risico tot falen maar die potentie tot grote ontdekkingen hebben. Peers worden verzocht dit apart te vermelden omdat de EPSRC dit onderzoek graag steunt. Ook de eindrapporten worden beoordeeld middels een peer review. Zowel het panel als de peers worden geselecteerd uit een 'College of peer reviewers'; deze bestaat uit ongeveer 4.000 leden die genomineerd zijn door de onderzoeksgemeenschap.

Om in aanmerking te komen voor de beurs moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan. De onderzoeker dient in het VK te wonen en de organisatie waarbij de onderzoeker is aangesloten dient ook in het VK gevestigd te zijn. Verder mag er geen sprake zijn van verstrengelde belangen. De overige criteria die gehanteerd worden bij de EPSRC zijn inhoudelijk van aard. De voorstellen aan het EPSRC worden geselecteerd op relevantie en actualiteit en de potentie tot baanbrekend onderzoek. Speciale aandacht is er voor onderzoek met grote potentie maar een groot risico: EPSRC wil in dergelijk onderzoek investeren. Indieneren moeten dus concurreren op de kwaliteit van de onderzoeksvoorstellen, en de kwaliteit van het onderzoeksvoorstel heeft de grootste prioriteit. In tegenstelling tot de VI, EURYI en Marie Curie is er dus alleen aandacht voor het voorstel en in mindere mate voor de indiener.

Ongeveer 15% van het totaal aantal indieningen wordt gehonoreerd (zie volgende tabel). Opvallend is dat het aantal indieningen voor gemiddelde ervaringsgraad het hoogste is. De succesratio's liggen vrij laag, in vergelijking tot de Vernieuwingsimpuls.

| Programma | Aantal indieners | Gehonoreerd | Succes ratio |
|-------------------------------|------------------|-------------|--------------|
| Postdoctoral Fellowships | 116 | 20 | 17 |
| Advanced Research Fellowships | 360 | 50 | 14 |
| Senior Research Fellowships | 48 | 6 | 13 |
| Totaal | 524 | 76 | 15 |

Tabel 41. Aantal indieners en succes ratio's van 2006 (bron EPSRC)

Het aantal vrouwen is in deze programma's vrij laag (zie Tabel 42). Eén van de redenen is waarschijnlijk dat de gebieden die het EPSRC financiert voornamelijk bètawetenschappen zijn en in deze tak is het gebruikelijk dat er minder vrouwen werkzaam zijn.

| Programma | Man | Vrouw | % vrouw |
|-------------------------------|-----|-------|---------|
| Postdoctoral Fellowships | 39 | 8 | 17 |
| Advanced Research Fellowships | 6 | 0 | 0 |
| Senior Research Fellowships | 17 | 3 | 15 |
| Totaal | 62 | 11 | 15 |

Tabel 42. Vrouw/man verdeling in de EPSRC fellowships in 2006

De subsidie

De financiering gebeurt op basis van Full Economic Costing. Alle projectkosten worden gefinancierd; belangrijkste posten zijn personele kosten, maar ook instrumenten en apparatuur worden gefinancierd. Voorwaarde van het Full Economic Costing systeem is dat de organisatie waar de onderzoeker verblijft de subsidie voor 20% matcht uit eigen middelen.³⁵ De looptijd van de beurzen is afhankelijk van het programma, maar de maximale looptijd van bijvoorbeeld het postdoctorale programma is vijf jaar. De financiering ligt gemiddeld tussen de € 350.000 en € 1,2 miljoen.

Impact

Er zijn geen openbare studies beschikbaar naar de effecten en de impact van de EPSRC beurzen.

5.3.3 Marie Curie Individual Fellowship

De Europese Commissie heeft een individueel investeringsprogramma opgezet om opbouw van excellente onderzoekscapaciteit en mobiliteit te bevorderen. Dit programma, het Marie Curie Fellowship programma, is opgericht om mobiliteit van veelbelovende onderzoekers in de EU te bevorderen. Het doel dat vernoemd wordt in de brochure van het zesde kaderprogramma is dat onderzoekers uit de EU en aangesloten landen onderzoek gaan doen in Europese organisaties die het best aansluiten bij de behoeften van de onderzoeker:

"[it is the aim] to support the career development of individual researchers who are in the process of reaching positions of professional maturity and independence. They aim to respond to researchers' particular needs, with a view to complementing individual competencies, enhancing

³⁵ EPSRC, *Funding Guide*, versie 2007 (blz. 10).

inter/multidisciplinarity, research management skills and intersectoral mobility. They also address the linkages between European and third countries' researcher"³⁶

Op deze wijze kan de onderzoeker doorgroeien door diversificatie van zijn competenties, internationale ervaring en toename van onafhankelijkheid.

Het programma kende in zesde kaderprogramma³⁷ twaalf typen fellowships, waarvan er twee groepen vergelijkbaar zijn met de Vernieuwingsimpuls. Ten eerste zijn er de individual-driven actions, waarbij post-docs een voorstel indienen. De drie beurzen die tot de individual-driven actions behoren zijn het *European Individual Fellowship*, het *Outgoing International Fellowship*, en het *Incoming International Fellowship*. Deze beurzen zijn hoofdzakelijk gericht op mobiliteit van onderzoekers en het voornaamste onderscheid bij deze categorie is de plaats waar de indiener vandaan komt en waar hij wenst te gaan werken. Ten tweede zijn er de fellowship ter promotie en erkenning van excellentie voor ervaren postdocs en onderzoekers. Deze fellowship zijn meer gericht op het opbouwen en bewaren van excellentie en zijn bestemd voor buitengewoon succesvolle onderzoekers. Beurzen die hiertoe behoren zijn de Excellence Grants, de Excellence Awards en de Chairs. Beoordeling en toekenning hiervan berust voornamelijk op persoonlijke ervaring, status en competenties en is niet inhoudelijk gebaseerd.

Selectie: proces, criteria en resultaten

Het Marie Curie programma kende in FP6 een selectieproces op Europees niveau onder de verantwoordelijkheid van de European Research Council. Deze installeert selectiecommissies die de indieners en hun eventuele gastorganisatie op geschiktheid beoordelen. Er zijn verschillende selectiecommissies voor verschillende velden. Om in aanmerking te komen voor zo een individuele fellowship wordt er een voorstel ingediend dat hoofdzakelijk bestaat uit persoonsgebonden informatie waarin wordt ingegaan op de vaardigheden en ervaring van de indiener en informatie over het instituut waaraan gewerkt wordt. Het voorstel wordt beoordeeld in twee ronden door een selectiecommissie op vaststaande criteria met een vaststaande weging. De criteria bestaan uit zowel persoonsgebonden als inhoudelijke criteria. Belangrijkste aspecten zijn de competenties van de onderzoeker en de kwaliteit en vernieuwendheid van het onderzoek. Op dit aspect werkt de toekenning van de Marie Curie Beurzen dus hetzelfde als bij de VI. Wel wordt er bij Marie Curie gewerkt met zeer strikte en gestandaardiseerde indicatorlijsten. Voor het zesde kaderprogramma is er bijvoorbeeld een brochure samengesteld waarin exact de selectiecriteria per fellowship aangegeven worden.

De op excellentie gerichte beurzen Excellence Grant en Chairs, hebben eenzelfde selectieprocedure als de fellowship, alleen dient de ervaring en capaciteit excellent te zijn. Voor de Excellence Awards zijn de criteria echter anders, bij de award wordt er vooral gekeken naar persoonlijke eigenschappen en niet naar een inhoudelijk voorstel.

In de brochure van het FP6 staan geen restricties aan wetenschapsgebied en dus kan de subsidie in ieder gebied worden uitgereikt. Vanaf het vijfde kaderprogramma worden beurzen alleen uitgekeerd aan postdocs of onderzoekers met meer ervaring.

De succesratio van de individual-driven fellowship is vergelijkbaar met die van de VI. In

³⁶ Marie Curie Individual Fellowship Handbook (blz. 8), toegankelijk via ec.europa.eu/research/fp6/mariecurie-actions/action/fellow_en.html

³⁷ Inmiddels is het zesde kaderprogramma vervolgd in het zevende. Toch gebruiken we hier de gegevens van het zesde, aangezien hier de meeste informatie over beschikbaar is.

het bijzonder de beurzen ter bevordering van mobiliteit binnen Europa hebben een hoge succesratio, het gewogen gemiddelde van deze fellowship ligt tussen de 20-25%. Indieningen van Nederlandse onderzoekers hebben een nog hogere slagingsratio, namelijk zo tussen de 30-35%. De succesrate van Nederlandse postdocs ligt dus hoger bij Marie Curie dan bij de Vernieuwingsimpuls. De Marie Curie Fellowships zijn echter gericht op mobiliteit van de onderzoeker waardoor er andere criteria gelden dan bij de VI.

| Type subsidie | Budget (M€) | Indieningen (n) | Succesratio (%) | Aantal Nederlandse indieningen (n) | Succesratio Nederlandse indieningen (%) |
|------------------------------------|-------------|-----------------|-----------------|------------------------------------|---|
| European Individual Fellowships | 245 | 9.088 | 17 | 615 | 27 |
| Outgoing International Fellowships | 70 | 1.401 | 38 | 53 | 51 |
| Incoming International Fellowships | 62 | 2.162 | 35 | 96 | 41 |
| Excellence Grants | 165 | 958 | 11 | 38 | 18 |
| Excellence Awards | 1 | 193 | 8 | 3 | 33 |
| Chairs | 40 | 257 | 26 | 7 | 14 |
| Totaal | 583 | 14.059 | | 812 | |

Tabel 43. Succesratio in FP6³⁸

Het aantal vrouwen in de Marie Curie Fellowship programma van FP6 is niet bekend. In het vierde en vijfde kaderprogramma was zowel het aantal indieningen als het aantal honoreringen hoog: 40% van de subsidies wordt verstrekt aan vrouwen³⁹. Het Marie Curie programma benadert een gelijke verdeling. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat dit programma ook veel investeert in onderzoekers met lagere ervaringsgraad. Deze categorie bestaat uit relatief veel vrouwen.

De subsidie

De grootte van de financiering van een fellowship (European, incoming en outgoing) en van de Excellence Grant en de Chair is flexibel en hangt in het geval van een fellowship af van het land waar de onderzoeker zich gaat vestigen en van de ervaring van de onderzoeker. Ieder land heeft een indicatief bedrag voor de subsidie, afhankelijk van de standaard die geldt in het betreffende land. Zo wordt de indicatieve beurs voort Zambia vermenigvuldigd met 66%, terwijl deze ratio in Zwitserland 125% is. De indicatieve beurs voor een postdoc bedraagt ongeveer 47.000 euro per jaar, voor een zeer ervaren onderzoeker met meer dan 10 jaar ervaring is dit ongeveer 71.000 euro per jaar. Hier bovenop kunnen nog een reiskostenvergoeding en mobiliteitsvergoeding worden gerekend. De periode waarvoor deze beurzen lopen, is maximaal 4 jaar. De Excellence Grant dient voor minimaal 65% worden uitgegeven aan onderhoud, reizen en mobiliteit van de onderzoeksleider of het team. Uitzondering hierop is de Excellence award. Dit is een vastgesteld bedrag dat vrij uitgegeven mag worden door de gehonoreerde onderzoeker.

³⁸ SenterNovem en het ministerie van EZ (2006), *Nederland en het Zesde Kaderprogramma. De eindbalans*, Den Haag.

³⁹ IMPAFEL (2005), *Impact assessment of the Marie Curie fellowships under the 4th and 5th Framework Programmes of Research and Technological Development of the EU (1994-2002)*.

Impact

In 2005 is van de Marie Curie Fellowship een impactstudie uitgevoerd op basis van de gegevens van het vierde en vijfde kaderprogramma.⁴⁰ De informatie is grotendeels afkomstig van een enquête gehouden onder de succesvolle MCF-indieners en hun begeleiders. Er is dus geen vergelijking gemaakt met niet-indieners of niet succesvolle indieners; noch een analyse van de wetenschappelijke impact van de doelgroep. Het gemiddelde aantal publicaties per jaar van de post-doctorale laureaten bij de universiteiten was 3,1, bij onderzoeksinstituten 2,6 en 1,2 bij laureaten uit de industrie.

De MCF heeft een expliciete internationale mobiliteit component dus dat aspect van de MCF zal sterker naar voren komen dan bij de VI waarbij noch mobiliteit noch de internationale component hoofddoelstellingen zijn.

Uit de studie kwam het volgende beeld naar voren over de impact van de MCF beurs in de perceptie van de MCF laureaten:

- Een grotere internationale onderzoekservaring;
- De ontwikkeling van onderzoekscompetenties;
- De tijd en gelegenheid om daadwerkelijk onderzoek te doen;

Vooraf het laatste punt heeft overeenkomsten met de VI aangezien het hebben van tijd voor het verrichten van onderzoek als één van de pluspunten van de VI wordt genoemd.

De begeleiders zagen, naast een toename van de onderzoekscompetenties en gerichte onderzoekstijd voor de MCF-onderzoekers, vooral het voordeel dat ze door de MCF beter in staat werden gesteld excellente onderzoekers aan te trekken.

De studie liet ook zien dat een groot aandeel (90%) van de MCF laureaten hun wetenschappelijke carrière hebben voortgezet en niet in andere sectoren zijn gaan werken. Dus MCF lijkt een positief effect te hebben op een wetenschappelijk carrièrepad. Vier jaar na de MCF had 63% van de postdoctorale onderzoekers een vaste aanstelling. Van alle MCF-laureaten kreeg 68% meer verantwoordelijkheid in hun baan na hun beurs en was er sprake van een veel grotere tevredenheid met hun salaris.

Deze cijfers zijn niet precies te vergelijken met de VI-enquêtegegevens maar lijken een zelfde tendens aan te geven.

5.3.4 European Research Council Individual Grant Schemes

De European Research Council is gefinancierd uit het zevende kaderprogramma (FP7), in het bijzonder het "Ideas" component hiervan, wat voor de gehele FP7 periode een bedrag van ruim € 7,5 miljard heeft toegekend gekregen. Door competitieve investeringen moedigt de ERC excellent onderzoek aan van individuele onderzoekers. Groei van excellente onderzoekers is het doel van dit programma. De algemene principes van het ERC programma zijn:

- Individuele teams geleid door de indiener worden gefinancierd;
- Het programma kent hierbij geen restricties voor wetenschapsvelden;

⁴⁰ Zie vorige voetnoot.

- Wetenschappelijke excellentie is het enige criterium;
- Eenvoudige procedures en aantrekkelijke investeringen moeten hoog potentieel trekken.

Er zijn twee soorten ERC grants, die vanaf 2007 lopen:

1. ERC starting Independent Researcher Grant (ERC Starting Grant).

Dit programma is erop gericht beginnende onderzoekers hun eerste zelfstandige onderzoek op te laten zetten. Hierdoor wordt hen de mogelijkheid geboden om een gevestigde onderzoeker te worden. Deze onderzoekers moeten hun potentieel tonen door uit te groeien tot een zelfstandige onderzoeker.

De procedure van deze subsidie is onlangs gestart. In december 2006 is de call for proposals geopend. De subsidie is tussen de € 100.000 en € 400.000 per jaar en kan dus oplopen tot € 0,5 tot 2 miljoen. Het totale budget is € 290 miljoen en zo zijn er ongeveer 200 tot 300 subsidies te vergeven. Er zijn twee selectieronden gepland. In de eerste wordt een kort voorstel beoordeeld. In de tweede wordt een uitgediept voorstel beoordeeld. De verwachting is dat de selectieprocedure lang gaat duren vanwege de enorme hoeveelheid aanvragen. Alleen al voor de Starting Grant zijn er dit jaar 9.167 aanvragen.

2. ERC Advanced Investigator Grant (ERC Advanced Grant).

De ERC Advanced Grant heeft tot doel om excellente innovatieve onderzoeksprojecten mogelijk te maken die worden geleid door leidende onderzoekers. Dit programma is dus meer gericht op reeds gevestigde onderzoekers. De ERC Advanced Grant kan maximaal 5 jaar duren voor een bedrag van € 100.000 - 500.000 per jaar wat betekent dat de subsidie maximaal € 2,5 miljoen bedraagt. Dit programma zal over enkele maanden worden gestart.

Selectiecriteria en selectieproces

De aanvraag van deze subsidie moet worden gedaan door de indiener in samenwerking of met goedkeuring van zijn instituut waaraan de onderzoeker gevestigd is. Dit dient een privaat instituut in de EU of een aangesloten land te zijn. Op het moment van de aanvraag hoeft de indiener niet bij het instituut in dienst te zijn. De aanvrager moet minimaal 2 tot maximaal 9 jaar geleden gepromoveerd te zijn.

Belangrijke criteria waaraan de aanvraag moet voldoen zijn:

- Persoonlijke informatie indiener;
- Omschrijving van wetenschappelijke en technologische aspecten van het onderzoek;
- Omschrijving van de wetenschappelijke context waarin het project plaats kan vinden en indicatie van de resources.

De aanvraagprocedure kent twee fasen. In de eerste fase wordt er een bondige aanvraag van ongeveer acht pagina's ingediend. Succesvolle aanvragers worden vervolgens gevraagd de aanvraag uit te diepen. De ERC gebruikt een peer-review systeem om te evalueren, waarbij de peers geselecteerd worden door de ERC.

Er zijn twee voornaamste selectiecriteria. Ten eerste wordt het potentieel van de indiener gereviewed en ten tweede wordt het voorstel geëvalueerd op wetenschappelijke kwaliteit. Een extra criterium dat eventueel meegenomen wordt, is de omgeving en de resources van het project.

Op dit moment zijn de financiële middelen die de ERC uitgeeft en de aantallen onderzoekers die hiermee gefinancierd worden nog relatief gering. Echter het budget van ERC zal jaarlijks omhoog gaan, om uiteindelijk te culmineren in een bedrag van ongeveer €1,7 miljard in het laatste jaar. Hoe dit budget precies uitgerold gaat worden en aan welke types beurzen deze worden toegekend, is nu nog niet bekend maar duidelijk is dat in enkele jaren de ERC-beurzen een belangrijke plek gaan innemen in de financieringsmogelijkheden voor onderzoekstalenten. Aangezien deze beurzen een hoge status zullen krijgen en zeer competitief zijn, zal het dezelfde doelgroep aantrekken als de VI.

5.4 Conclusie

De conclusie wordt gebaseerd door de beschreven programma's te vergelijken met de VI (zie de volgende bladzijde).

| | EURYI | EPSRC | Marie Curie | ERC | VI |
|--------------------------|--|---|---|--|--|
| Missie | Opbouw excellente onderzoekscapaciteit | Opbouw excellente onderzoekscapaciteit | Stimulans Mobiliteit onderzoeker en instroom/behoudt excellente onderzoekers | Opbouw excellente onderzoekscapaciteit | Opbouw excellente onderzoekscapaciteit |
| Doelgroep | Excellente onderzoekers, 2-8 jaar na promotie | Excellente onderzoekers, na promotie met verschillende niveaus | Excellente onderzoekers, na promotie met verschillende niveaus | Excellente onderzoekers, 2-9 jaar na promotie | Excellente onderzoekers, na promotie met verschillende niveaus |
| Selectie | Lang traject op 2 niveaus, eerst selectie door nationaal instituut, vervolgens een tweede selectieronde op Europees niveau door de ESF | Selectie op basis van peer-review van geselecteerde panels, per wetenschapveld, inclusief interview | Per wetenschapveld in 2 rondes. Review door selectiepanels, samengesteld door ERC | Twee rondes, eerst ronde selectie van kort proposal, vervolgens uitdieping in tweede ronde | Soms voorselectie, referenten, selectie commissies. |
| Selectie-duur | 8-10 maanden | Ongeveer 8 maanden | Indicatie: >6 maanden | Vermoedelijk zeer lang, wegens enorme hoeveelheid aanvragen | Ongeveer 8 maanden |
| Selectie-criteria | Inhoud en persoon | Inhoud | Inhoud en persoon | Inhoud en persoon | Inhoud en persoon |
| Aantal subsidies | 25 per jaar | 524 | Ongeveer 3000 in totaal in 2006 | 200-300 voor de Starting Grant | Ongeveer 200 per jaar |
| Succes rates | 5% | 15% | 22% (EU) 32% (NL) | Eerste ronde onlangs gestart. schatting: 3% | 24 % (zowel Veni als Vidi) 18 % (Vici) |
| Vrouw ratio | 20% | 15% | 40% | n.v.t. | 32 % (Veni) |
| Verplichtingen instituut | Het instituut dient erkend te worden door de deelnemende nationale organisatie | Het instituut dient erkend te worden en 20% van de Full Economic Costs te matchen | Dient toestemming te verlenen en een intentie hebben de onderzoeker te behouden. | Gast instituut dient in EU of een deelnemend land te komen. | Matching |
| Maximale duur | 5 jaar | 5 jaar | 5 jaar | 5 jaar | 3 (Veni) tot 5 jaar (Vici) |
| Omvang subsidie | Tussen € 150.000 en 250.000 per jaar | Gemiddeld tussen de € 350.000 en 1.2 miljoen | Geschat tussen € 50.000 en 75.000 en per jaar | Tussen € 100.000 tot €500.000 | Maximaal ongeveer €250.000 per jaar |

Tabel 44. Vergelijking programma's

Door een vergelijking kunnen de volgende conclusies ten aanzien van de VI worden gedaan:

- De VI neemt een belangrijke en unieke positie in het Nederlandse persoonsgebonden instrumentarium in. In vergelijking met andere programma's is de VI generiek (alle wetenschapsgebieden, meer categorieën wetenschappers) en omvangrijk in vergelijking met bijvoorbeeld Mozaïek (specifieke doelgroepen), Rubicon (buitenlandervaring), Akademiehoogleraren (die met het bijbehorende budget ook onderzoeksleiders en promovendi kunnen aanstellen) en Spinoza (alleen voor de echte toponderzoekers). Het gebrek aan betrouwbare data van het aantal onderzoekers bij universiteiten is een belangrijk struikelblok voor de monitoring en analyse van het 'gewicht' van de VI-laureaten in het grotere geheel. Vanuit het talentenbeleid is het belangrijk om naar continuering na de VI te kijken. Er is nu vaak een gat na afloop van de VI dat niet wordt opgevuld.
- De meeste vergelijkbare programma's selecteren op een combinatie van inhoudelijke criteria en criteria die gaan over de persoonlijke 'track record'. Inhoudelijke criteria (van een onderzoeksvoorstel) lijken over het algemeen belangrijker dan puur aan de persoon gelieerde criteria. Uitzondering hierop is dat de EPSRC vrijwel alleen op inhoudelijke criteria selecteert. Een argument voor deze procedure is dat het onderzoek met de beste potentie geselecteerd wordt, zonder aanzien des persoons. Het is echter de vraag of dit ook tot de beste onderzoeksresultaten leidt, aangezien de vaardigheden van de onderzoeker op andere vlakken (zoals management) ook een rol spelen in de uitkomst van onderzoek.
- Vaak is het selectietraject gelijk aan dat van de VI. Meestal bestaat de selectie uit twee of meer ronden, waarbij peer review of een expert review plaatsvindt. De selectie neemt hierdoor nogal wat tijd in beslag. Alle programma's hebben een selectieperiode van meer dan een half jaar. Voor het ERC programma, dat eind 2006 startte, is het aantal inzendingen zo hoog dat gevreesd wordt dat deze periode overschreden gaat worden. Voorstellen bij het ERC dienen in de eerste review ronde kort gehouden te worden. Dit bespaart tijd van zowel de onderzoekers als de reviewers. De VI heeft alleen in het geval van de Vici de mogelijkheid om een summier voorstel in te dienen. Punt van aandacht is de timing: laat deadlines van de VI niet samenvallen met belangrijke andere programma's.
- In verhouding tot andere programma's is de honoreringsratio van de VI gemiddeld. Ongeveer 20% van de voorstellen wordt aangenomen. Andere programma's zoals EURYI en Marie Curie vormen dus geen grote bedreiging voor de VI als het aankomt op slagingskans. Gezien het aantal deelnemingen aan het ERC programma, is dit ook geen verwachte bedreiging.
- Matching door de gastorganisatie is niet ongebruikelijk en wordt door de EPSRC ook gehanteerd. In andere programma's is dit echter niet het geval en is de onderzoeker nog relatief autonoom. Deze loskoppeling zou voordelen kunnen hebben voor de kwaliteitsopbouw van het onderzoek en de onderzoeker, aangezien dat volledig resultaatgericht kan zijn.
- Hoewel er voor zowel Marie Curie als EURYI impact assessments zijn uitgevoerd, is een vergelijking met deze evaluatie niet mogelijk. Het ontbreekt veelal aan robuuste gegevens, bovendien zijn de doelen van bijvoorbeeld het Marie Curie programma anders, waardoor de data niet vergelijkbaar zijn.
- Assessments wijzen uit dat de vrouw-ratio van de VI hoog is. Het aantal vrouwen ligt bij de VI hoger dan bij EURYI en EPSRC, alleen Marie Curie scoort iets hoger. Zowel de

VI als het Marie Curie programma hebben een aanmoedigingsbeleid voor vrouwen. In de praktijk blijkt dit vruchten af te werpen.

- Gezien de geringe aantallen van de ERC grants op dit moment lijkt dat er voorlopig geen sprake is van een verdringing van de VI door Europese initiatieven. Al zijn de VI-laureaten geïnteresseerd in de ERC-ontwikkelingen, voorlopig lijkt men nog een afwachtende houding aan te nemen. Echter er is in totaal 7,5 miljard euro voor het zogenaamde "Ideas" onderdeel van het zevende kaderprogramma uitgetrokken, culminerend in €1,7 miljard in het laatste en zevende jaar. Dat betekent dat de aantallen ERC-laureaten tegen die tijd toegenomen zullen zijn en mogelijk de VI gaan verdringen.

6 Conclusies en aanbevelingen

6.1 Algemene conclusies

De afgelopen jaren heeft de Vernieuwingsimpuls een prominente positie verworven in het Nederlandse onderzoekslandschap. Ruim duizend van de bijna vijfduizend indieners hebben dankzij de VI de kans gekregen om hun wetenschappelijk onderzoek voort te zetten dan wel uit te bouwen. De VI wordt dan ook - enkele kritische kanttekeningen daargelaten - door de wetenschappelijke wereld (wetenschappers en bestuurders) positief ontvangen. De Vernieuwingsimpuls is een merknaam geworden.

Een gevolg van het toenemende belang van de VI is dat universiteiten het talentenbeleid hoger op de agenda plaatsen en dat onderzoekers de noodzaak voor het indienen van een VI-voorstel voelen toenemen; zij dienen vaak uit eigen beweging in, maar ook als gevolg van prikkels uit hun universitaire omgeving. Wetenschappers worden steeds meer begeleid door universiteiten bij het schrijven en indienen van VI-voorstellen, bijvoorbeeld aan de hand van trainingen, adviezen, workshops en beoordelingen. Universiteiten willen zo het honoreringspercentage voor hun instelling maximaliseren. Dit leidt in toenemende mate tot interne voorselecties op universiteiten (in vergelijking met de vorige evaluatie blijkt dat onderzoekers hun voorstellen vaker (moeten) voorleggen aan derden binnen de universiteit); hoewel deze voorselecties niet altijd als zodanig worden bestempeld. Bovendien zijn voorselecties volgens instellingen ook bedoeld om de kwaliteit en dus de honoreringskans van de VI-voorstellen te verbeteren.

Verder raakt de VI evenals andere tweede geldstroom programma's steeds meer ingebed in het loopbaanbeleid van universiteiten. In tenure track programma's worden onderzoekers gestimuleerd dit soort subsidies binnen te halen. Succes hierbij maakt de kans op een vaste aanstelling en een promotie naar U(H)D of hoogleraar groter. Een keerzijde is dat afgewezen VI-aanvragers melden dat een afwijzing een negatieve invloed heeft op hun academische loopbaan. Hoewel de cijfers suggereren dat zij inderdaad minder kans maken op een promotie, een vaste aanstelling en het opbouwen van een eigen onderzoeksgroep valt het effect - individuele uitzonderingen daargelaten - vooralsnog mee. Afgewezen indieners uit de beginperiode van de VI oordelen milder over de negatieve effecten van een afwijzing dan de recent afgewezen indieners. Bovendien zien afgewezen onderzoekers toch een toename in promoties en vaste aanstellingen; zij het in mindere mate dan laureaten. De VI is dus een belangrijke, maar geen allesbepalende factor in een wetenschappelijke carrière.

In vergelijking met de vorige evaluatie is de matching een minder heet hangijzer voor instellingen. In veel gevallen reserveren zij op basis van het aantal (bekende) indieningen en ervaringen uit eerdere VI-ronden budget voor eventuele nieuwe laureaten, waardoor er nauwelijks voorbeelden zijn van laureaten die na toekenning geen plek hebben weten te vinden. Het gaat daarbij om een aanzienlijk deel van de totale financiering van een VI-project (ook omdat indirecte bijdragen, zoals onderzoeksfaciliteiten, vaak niet in de matching meegenomen worden). Voornamelijk universiteiten en faculteiten met minder financiële middelen hebben last van deze matching, maar ook relatief draagkrachtige universiteiten en faculteiten kunnen in de problemen komen wanneer zij veel laureaten (gaan) huisvesten. Dit leidt er toe dat er in sommige gevallen op onderzoeksgroep- en faculteitsniveau er een ontmoedigingsbeleid is (al dan niet inclusief een voorselectie) om

ervoor te zorgen dat er niet te veel indieners zijn. Vanuit deze optiek is het dan ook niet verwonderlijk dat het draagvlak voor de afschaffing van de matching toeneemt; ook buiten universiteiten.⁴¹

Na een looptijd van zeven jaar is het beter mogelijk om een uitspraak te doen of de VI aan zijn doelstellingen voldoet dan in de tussentijdse evaluatie. Wij concluderen dat de VI in ieder geval bijdraagt aan het werven en behouden van jonge en talentvolle onderzoekers. Dit wordt bevestigd door het effect van de VI op de aanstellingen en loopbanen van de laureaten; dit argument wordt ook vaak genoemd in de gesprekken met bestuurders en uitvoerders (vaker dan de bijdrage van de VI aan innovatief wetenschappelijk onderzoek). De aandacht voor jong talent blijkt ook uit het gegeven dat naarmate de selectie van indieners vordert de kwaliteit van de onderzoeker een grotere rol gaat spelen. Het is niet duidelijk is welke mogelijkheden laureaten na de afloop van een VI-subsidie hebben. De loopbaanontwikkeling na afloop van de subsidie wordt niet geregistreerd. Een deel van de laureaten raakt dus na afloop van de subsidieperiode uit zicht.

Ook wordt innovatief en hoogwaardig wetenschappelijk onderzoek bevorderd dankzij de VI. Uit de webenquête en de (beperkte) bibliometrische analyse blijkt dat de VI ook een impuls geeft aan de kwaliteit van wetenschappelijk onderzoek. Er is in deze evaluatie echter geen oordeel geveld over de inhoudelijke kwaliteit van VI-projecten. De vraag of zonder de VI het huidige onderzoek minder innovatief zou zijn, is echter moeilijk te beantwoorden. Uit de bibliometrische analyse komt bovendien een indicatie dat indieners gemiddeld genomen al relatief productieve wetenschappers zijn. Of en hoe laureaten met de additionele financiering vernieuwend onderzoek aanzwengelen, kan pas over langere tijd worden gezien, maar de signalen hierover zijn volgens ons positief.

Hieronder volgen de belangrijkste conclusies over de rol van de universiteiten, de rol van NWO, het bereik, de uitvoering en de impact van de VI en de (inter)nationale context.

6.2 Rol van instellingen

Vanwege een toenemend belang (imago, financieel) van de VI en de toenemende status die verbonden is met het binnenhalen van een beurs voor onderzoekers zien we dat instellingen steeds meer aandacht schenken aan de VI. Voorbeelden daarvan betreffen het verbeteren van de ondersteuning van aanvragers, een toename van de voorselectie op universiteiten, het integreren van de VI in het loopbaanbeleid en het lauweren van VI-laureaten. De belangrijke conclusies zijn:

1. In vergelijking met de vorige evaluatie valt op dat het aandeel Vidi-onderzoekers dat geen extra wetenschappelijk personeel aanstelt, is gegroeid van 2 naar 18 procent. Het lijkt alsof de Vidi's, meer dan in de eerdere jaren van de VI, zich positioneren als Veni's en daardoor geen (of in ieder geval later) een eigen onderzoeksgroep opbouwen.
2. De universiteiten geven aan dat de matchingsverplichting nooit een reden is of zal zijn om uiteindelijk geen inbeddingsgarantie te verlenen als eenmaal de toekenning van een VI-subsidie bekend is. Echter het leidt in een vroeg stadium van het proces in sommige gevallen tot het afremmen van een aantal indieners. Bovendien ervaren veel onderzoekers deze verplichting als een beperking in hun mobiliteit en een beperking in hun onderhandelingspositie. Ze hebben bovendien slecht inzicht in de manier waarop het matchingsbedrag wordt ingezet.

⁴¹ Zie bijvoorbeeld de gezamenlijke brief (d.d. 23 april 2007) van NWO, KNAW en VSNU aan minister Plasterk (OCW) waarin gepleit wordt om de VI matchingsvrij te maken.

3. De inbeddingsgaranties bevatten meestal informatie over de matching en de inbedding in de instelling voor de duur van het onderzoek. Het loopbaanperspectief wordt zelden helder uitgewerkt en de universiteiten zijn terughoudend bij het geven van garanties over de positie van de (succesvolle) onderzoeker na het onderzoek.
4. De VI is sinds de vorige evaluatie bekender geworden in de onderzoeksgemeenschap en er wordt meer mond tot mond reclame wordt gemaakt. Hierdoor is de informerende rol voor de universiteiten, in elk geval als het gaat om het bestaan van de subsidie, in belang afgenomen (en de noodzaak voor informatiecampagnes van universiteiten dus ook). Het selectief doorspelen van informatie door welwillende hoogleraren en decanen over de VI aan onderzoekers – geopperd door laureaten - waarvan ze willen dat deze een voorstel indienen, neemt hierdoor ook af.
5. De (potentiële) kandidaten voelen zich door universiteiten nauwelijks gestimuleerd om een aanvraag in te dienen. De ondersteuning van de kandidaten bij het doen van de aanvraag door collega's, laureaten of professoren is echter wel toegenomen de afgelopen jaren. Er wordt meer training gegeven en kennis uit voorgaande ronden wordt meer overgedragen.
6. Ondanks officiële berichten uit de instellingen blijken de onderzoekers vaak een druk te voelen van de universiteiten waar ze reeds gevestigd zijn om al dan niet een voorstel in te dienen. Ze worden daarbij niet zelden gevraagd de universiteit voor de indiening te informeren en het voorstel in de eigen groep of faculteit voor te leggen. De onderzoekers ervaren dit als een vorm van voorselectie, terwijl de universiteiten het meer zien als 'kwaliteitsborging' dan wel een manier om te weten te komen welke matchingsverplichtingen er aan staan te komen.

6.3 Rol van NWO

NWO is er in geslaagd om een toegankelijke informatievoorziening op te zetten en een omvangrijke selectieprocedure voor honderden aanvragen in verschillende wetenschapsgebieden te realiseren. Over het algemeen bestaat er dan ook een positief beeld over de wijze waarop NWO de VI uitvoert. Hier en daar worden wel knelpunten gesignaleerd, maar deze leiden op programmaniveau nauwelijks tot noemenswaardige problemen. Op het niveau van de individuele aanvrager bestaan wat meer knelpunten. Hieronder volgen de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de voorbereiding en de NWO-selectieprocedure.

7. De informatievoorziening van NWO richting universiteiten en onderzoekers wordt als goed ervaren. Deze biedt duidelijk inzicht in de doelstellingen, doelgroep en opzet van de VI.
8. Over het algemeen zijn indieners tevreden over de selectieprocedure. Deze is transparant en de selectiecommissies en referenten beschikken gemiddeld genomen over voldoende expertise om de voorstellen op hun waarde te beoordelen. Illustratief is ook het geringe aantal klachten en bezwaarprocedures tussen 2002 en 2006.
9. De informatievoorziening is gebrekkig wat betreft eventuele NWO voorselecties, het aantal referentenrapporten en werkwijze met betrekking tot de interviews. Verder ontbreekt informatie over het totale aantal aanvragen verdeeld naar instelling en over de algemene voortgang van de VI-projecten. Tot slot bestaat er onvoldoende zicht op de toekomst van de VI.
10. Hoewel volgens NWO de drie selectiecriteria even zwaar wegen, zijn de meningen hierover bij de indieners verschillend. Een aanzienlijk deel van de respondenten (42%)

geeft aan dat de criteria even zwaar wegen, maar een derde geeft aan dat de kwaliteit van de onderzoeker een doorslaggevende factor is. Ruim 10% vindt de kwaliteit van het onderzoeksvoorstel het zwaarste wegen en ongeveer 10% het vernieuwende karakter.

11. Van de 4.923 aanvragen zijn er in totaal 1.102 gehonoreerd (22,4%). Het aantal subsidiabele voorstellen bedraagt echter gemiddeld ongeveer 40% (dit percentage schommelt per gebied, ronde en subsidievorm). Grote universiteiten herbergen ook de meeste laureaten. De Vidi-aanvragers hebben de grootste honoreringskans (24,3%) en de Vici-aanvragers de laagste (17,9%). De honoreringspercentages kunnen per NWO-gebied en per VI-categorie sterk verschillen.
12. Binnen de VI is per wetenschapsgebied een quotering vastgesteld van het aantal posities dat verdeeld kan worden. Het aantal gehonoreerde voorstellen per wetenschapsgebied komt vrijwel overeen met het aantal voorstellen dat volgens deze quotering mag worden gehonoreerd. De honoreringen per wetenschapsgebied zijn behoorlijk constant in de verschillende VI-ronden. Tussentijds is vastgesteld dat de kwaliteitsverschillen van gehonoreerde voorstellen tussen de gebieden vrijwel afwezig waren. NWO heeft daarop de quoteringen intact gelaten met een geringe aanpassing in 2004 naar aanleiding van de verhouding tussen subsidiabele en niet-subsidiabele voorstellen per gebied. Er bestaat dus wel contingentering, maar die is periodiek geijkt aan kwaliteit. De contingenten zijn onafhankelijk van de budgetten van de gebieden.
13. De decentrale opzet van de NWO selectieprocedure leidt ertoe dat volledige uniformiteit van selectieprocedures niet wordt bereikt, maar dit leidt niet tot grote knelpunten.
14. Er bestaat tussen indieners en NWO verschil van inzicht over het effect van disciplinair breed samengestelde commissies. Volgens indieners kan een breed samengestelde commissie de voorstellen niet altijd op waarde schatten. NWO zegt dat de selectiecommissies goed in staat zijn een uitspraak te doen over een voorstel dat in een ander vakgebied ligt, zeker omdat de kwaliteit van de onderzoeker niet alleen afhangt van de inhoud van het onderzoeksvoorstel en dat commissieleden geselecteerd worden op hun expertise en vermogen om over wetenschapsgrenzen heen te kijken.
15. Laureaten hebben een positiever oordeel dan niet-gehonoreerden over de transparantie en kwaliteit van de selectieprocedure. Verder tonen VI-aanvragers zich positiever over de expertise van de referenten dan van de selectiecommissies. Aanvragers binnen CW zijn het meest tevreden over de selectieprocedure, die binnen MaGW het minst.

6.4 Bereik, uitvoering en impact

Door de toegenomen naamsbekendheid van de VI is het bereiken van de doelgroep eenvoudiger geworden. Als wervingsinstrument is de VI in het buitenland nog minder bekend. Daar is de regeling vooral bekend dankzij onderzoekers die collega's in het buitenland attenderen op het bestaan van de VI. In de uitvoering van VI-projecten ervaren de meeste laureaten een behoorlijke vrijheid. Voorts blijkt de VI een positieve impact te hebben op de loopbaan en het wetenschappelijk onderzoek van laureaten. Hieronder volgt op hoofdlijnen een aantal conclusies over het bereik, de uitvoering en de impact van de VI.

16. Er is op een beperkt aantal universiteiten een specifiek stimuleringsbeleid voor vrouwen. De resultaatverplichting, namelijk dat NWO garandeert dat de honoreringspercentages voor vrouwelijke kandidaten gemiddeld en in meerjarig perspectief minimaal even hoog zijn als die van mannelijke kandidaten, is gehaald. Het honore-

ringspercentage voor vrouwelijke onderzoekers daalt naarmate de subsidieomvang groeit.

17. De profielen van de VI-aanvragers komen overeen met de profielen zoals NWO deze sinds 2002 heeft vastgesteld. Een belangrijke constatering is dat binnen de afzonderlijke subsidievormen meer senioriteit niet tot een hogere honoreringskans leidt. Indieners uit drie wetenschapsgebieden zijn doorgaans voor de aanvraag van een VI-subsidie al productieve wetenschappers vanwege relatief veel publicaties in gezaghebbende tijdschriften. Dit is een indicatie dat de VI de top van 10 à 20 procent beste onderzoekers bereikt.
18. Het binnenhalen van een VI-subsidie betekent een grotere kans op een vaste aanstelling en een grotere kans op een vooruitgang in functie, maar deze vooruitgang noteren we ook bij niet-gehonoreerde onderzoekers; alleen is deze minder sterk. Dit effect van een honorering op de loopbaan is in de tweede helft van de looptijd van de VI sterker geworden. Gehonoreerde Veni's en Vidi's boeken de grootste vooruitgang wat betreft het bemachtigen van een vaste aanstelling (Vici's hebben meestal al een vaste aanstelling).
19. Laureaten vinden – net als in de vorige evaluatie - dat de toekenning vooral bijdraagt aan hun status in de onderzoeksgemeenschap, grotere kansen op baanbrekend onderzoek biedt en meer ruimte geeft om een eigen onderzoeksgroep op te richten. Het laatste punt geldt vooral voor Vidi's en Vici's. Voor niet-gehonoreerde onderzoekers geldt exact het tegenovergestelde. Dit speelt vooral bij Vidi-aanvragers, omdat zij doorgaans op een kruispunt staan in hun wetenschappelijke carrière. Daarnaast veroorzaakt een VI-subsidie veroorzaakt een vliegwieleffect, bijvoorbeeld eenvoudige terugkomst uit het buitenland, aanstelling van extra onderzoekers (als beloning) en meer kansen op andere financiering.
20. Vooral Vici-laureaten vinden dat het onderzoek grensverleggend is en dat het belangrijke nieuwe theoretische inzichten oplevert. Laureaten zijn gemiddeld genomen productiever en publiceren meer in high impact tijdschriften dan niet-gehonoreerde onderzoekers. Laureaten verwachten dankzij de impuls vooral een uitbreiding van de onderzoekscapaciteit (57%) en meer publicaties in toptijdschriften (44%). Uitbreiding van onderzoekscapaciteit ervaren vooral Vidi- en Vici-laureaten. Een zeer grote meerderheid van de laureaten vindt dat de VI substantieel bijdraagt aan een toekomstperspectief voor jong, wetenschappelijk talent.
21. De VI trekt beperkt (Nederlandse) onderzoekers uit het buitenland aan. Een afwijzing kan (onbedoeld) een extra reden zijn voor onderzoekers om naar het buitenland te gaan. Het netto-effect, ofwel de optelsom van de brain gain en brain drain, is onbekend.
22. Ongeveer 84% van de laureaten voert het onderzoek uit aan de universiteit van waaruit men de aanvraag indiende. Dat betekent dat ongeveer één op zes laureaten van instelling verwisselt. De VI stimuleert mobiliteit, maar de omvang van deze mobiliteitstoename is bescheiden.
23. De VI zorgt voor een betere verankering van talentenbeleid op universiteiten en leidt ook tot meer aandacht voor kwaliteit van onderzoek(ers) binnen universiteiten. Tevens is het een (extra) instrument om de kwaliteit van onderzoekers te bepalen.
24. De tussentijdse en eindrapportages vormen een geringe belasting, maar laureaten weten onvoldoende wat NWO met de rapportages doet.

25. De onderwijslast voor laureaten is, zoals de VI nastreeft, beperkt, maar veel laureaten kunnen en willen zich niet volledig aan onderwijstaken onttrekken. Onderwijs beschouwt men als nuttig. NWO staat ook toe dat onderzoekers maximaal 25% van de tijd besteden aan nevenactiviteiten.
26. De VI kan leiden tot verdringing van onderwijstaken van laureaten en dat financiële middelen voor VI (matching) worden ingezet ten nadele van ander onderzoek. Een eventuele afschaffing van de matching heeft voor- en nadelen en zal altijd in samenhang met de rest van de inbeddingsgarantie moeten worden bekeken.

6.5 (Inter)nationale context

In de Nederlandse context is de VI een belangrijk programma geworden; vooral omdat het goed aansluit bij het loopbaan- en talentenbeleid dat in het wetenschapssysteem steeds meer nadruk krijgt. Het echte gewicht van de VI ten opzichte van andere Nederlandse programma's blijft echter onduidelijk; mede omdat het registreren van de loopbaan van wetenschappers en hun deelname aan uiteenlopende programma's nog onvoldoende gebeurt.

Internationaal is een beweging waarneembaar waarbij steeds meer persoonsgebonden subsidies worden ingezet om wetenschappelijk onderzoek en loopbaanperspectieven te verbeteren. De VI sluit daar goed op aan. Wanneer deze vergeleken wordt met een aantal andere vergelijkbare binnen- en buitenlandse initiatieven valt het volgende op:

27. De VI neemt een belangrijke en unieke positie in het Nederlandse persoonsgebonden instrumentarium in. In vergelijking met andere programma's is de VI generiek (alle wetenschapsgebieden, meer categorieën wetenschappers) en omvangrijk in vergelijking met bijvoorbeeld Mozaïek (specifieke doelgroepen), Rubicon (buitenlandervaring), Akademiehoogleraren (die met het bijbehorende budget ook onderzoeksleiders en promovendi kunnen aanstellen) en Spinoza (alleen voor de echte toponderzoekers). Vanuit het talentenbeleid is het belangrijk om naar continuering na de VI te kijken. Er is nu vaak een gat na afloop van de VI dat niet wordt opgevuld.
28. Gezien de geringe aantallen van de ERC grants op dit moment is er voorlopig geen sprake van een verdringing van de VI door Europese initiatieven. Al zijn de VI-laureaten geïnteresseerd in de ERC ontwikkelingen, voorlopig neemt men nog een afwachtende houding aan. Echter er is in totaal € 7,5 miljard voor het zogenaamde "Ideas" onderdeel van het zevende kaderprogramma uitgetrokken, culminerend in €1,7 miljard in het laatste en zevende jaar. Dat betekent dat de aantallen ERC-laureaten tegen die tijd toegenomen zullen zijn en mogelijk de VI gaan verdringen.
29. De meeste vergelijkbare programma's selecteren op een combinatie van inhoudelijke criteria en criteria die gaan over de persoonlijke 'track record'. Inhoudelijke criteria (van een onderzoeksvoorstel) lijken over het algemeen belangrijker dan puur aan de persoon gelieerde criteria.
30. Vaak is het selectietraject gelijk aan dat van de VI. Meestal bestaat de selectie uit twee of meer ronden, waarbij peer review of een expert review plaatsvindt. De selectie neemt hierdoor nogal wat tijd in beslag. Alle programma's hebben een selectieperiode van meer dan een half jaar.
31. In verhouding tot andere programma's is de honoreringsratio van de VI gemiddeld. Ongeveer 20% van de voorstellen wordt aangenomen. Andere programma's zoals

EURYI en Marie Curie vormen dus geen grote bedreiging voor de VI als het aankomt op slagingskansen.

32. Matching door de gastorganisatie is niet ongebruikelijk en wordt door de EPSRC ook gehanteerd. In andere programma's is dit echter niet het geval en is de onderzoeker nog relatief autonoom.
33. Hoewel er voor zowel Marie Curie als EURYI impact assessments zijn uitgevoerd is een vergelijking met deze evaluatie niet mogelijk. Het ontbreekt veelal aan robuuste gegevens, bovendien zijn de doelen van bijvoorbeeld het Marie Curie programma anders, waardoor de data niet vergelijkbaar zijn.
34. Assessments wijzen uit dat de vrouw-ratio van de VI hoog is. Het aantal vrouwen ligt bij de VI hoger dan bij EURYI en EPSRC, alleen Marie Curie scoort iets hoger. Zowel de VI als het Marie Curie programma hebben een aanmoedigingsbeleid voor vrouwen. In de praktijk blijkt dit vruchten af te werpen.

6.6 Aanbevelingen

De bovenstaande conclusies leiden tot de volgende aanbevelingen (naar thema geordend) en suggesties voor verbetering van de VI. De meeste aanbevelingen zijn aan NWO gericht. Wanneer dat niet het geval is, wordt dat apart gemeld.

Algemeen

1. De Vernieuwingsimpuls is een merknaam in de wetenschappelijke wereld geworden. Zij draagt substantieel bij aan het bieden van een toekomstperspectief voor jonge, talentvolle onderzoekers en aan hoogwaardig en innovatief onderzoek. Het aantal subsidiabele voorstellen is bovendien hoger dan het aantal gehonoreerde voorstellen. Het verdient daarom aanbeveling om de VI voort te zetten en eventueel uit te breiden.
2. Verschaf daarom (als OCW) zo snel mogelijk duidelijkheid over de continuering van de VI; zowel wat betreft looptijd, omvang als wijze van financiering.
3. Ga bij een eventuele uitbreiding na op welke wijze deze uitbreiding vormgegeven kan worden (meer ronden, meer laureaten, meer budget, etc.) en of de NWO selectieprocedure een eventuele uitbreiding aankan.

Impact VI op onderzoek en loopbaan

4. Handhaaf de doelstellingen van de VI ten aanzien van het bieden van een toekomstperspectief voor jong, wetenschappelijk talent en hoogwaardig en innovatief wetenschappelijk onderzoek, maar scherp de impactdoelstellingen ten aanzien van de positie van vrouwen (vooral in hogere echelons van de VI) aan.
5. Besteed permanente aandacht aan het meten van de impact van de VI door een aantal kerncijfers over de loopbaan van (niet-) gehonoreerde onderzoekers te verzamelen en andere informatie over bijvoorbeeld publicaties te verzamelen. Zo kunnen ook langetermijneffecten worden vastgesteld. De impactmeting kan worden uitgebreid door te letten op effecten op universitair beleid, effecten op het gehele wetenschapssysteem en de effecten op de loopbaan na afloop van de subsidie (neem een clause op in de VI-voorwaarden die laureaten verplicht na afloop van de VI-subsidie NWO te informeren over vervolgstappen in hun carrière).

Inbeddingsgarantie en matching

6. De bij de Vernieuwingsimpuls betrokken partijen zouden moeten overwegen de matching helemaal of gedeeltelijk af te schaffen. Ga daarbij na welke gevolgen dat heeft voor de inbeddingsgarantie waarvan de matching een onderdeel is. Eventuele nadelen van de (gedeeltelijke) afschaffing van de matching kunnen wellicht ondervangen worden door aanpassing van deze garantie.
7. De afschaffing of herziening van de matching kan op verschillende manieren worden gefinancierd, bijvoorbeeld door middelen te onttrekken aan de eerste geldstroom, het aantal laureaten of het bedrag per laureaat te verminderen of door extra middelen ter beschikking te stellen. Deze keuzen hebben verschillende voor- en nadelige effecten die de partijen moeten overwegen.

Positie van vrouwen

8. Geef blijvend aandacht aan de positie van vrouwen in de VI. Dit geldt vooral voor het aandeel vrouwen onder Vidi- en Vici-laureaten, omdat de achterstand van vrouwen daar nog steeds relatief groot is. Dat laatste heeft overigens ook te maken met de demografische samenstelling van de Vidi- en Vici-doelgroepen waar mannen (nog) sterk oververtegenwoordigd zijn.

Informatievoorziening

9. Verstrek universiteiten meer informatie over het aantal indieningen per instelling.
10. Geef in het buitenland meer bekendheid aan de VI; vooral om buitenlands talent aan te trekken (brain gain).
11. Informeer laureaten beter over wat er met de tussentijdse en eindrapportages gebeurt.

Selectieprocedure

12. Bij een voortzetting van de VI is het belangrijk om de afbakening van doelgroepen opnieuw tegen het licht te houden. De eis dat een Veni maximaal drie jaar geleden gepromoveerd is, past niet in de trend in enkele wetenschapsgebieden waar promovendi een aantal jaren als postdoc in het buitenland gaan werken. Ook worden steeds meer talentvolle onderzoekers sneller tot hoogleraar benoemd. De geschetste ontwikkelingen gelden overigens niet voor alle wetenschapsgebieden dus bij een herijking van de afbakening moet zeker gelet worden op de effecten voor de afzonderlijke wetenschapsgebieden.
13. Geef bij wetenschapsgebieden die door veel indieners als 'breed' worden ervaren meer duidelijkheid over hoe een transparante en eerlijke selectieprocedure gegarandeerd wordt. Vermijd hierbij zoveel mogelijk een voorselectie, maar communiceer naar indieners ook duidelijk dat aan voorselectie soms niet te ontkomen is. Ontkracht aan de hand van cijfers (bijvoorbeeld dat alle subdisciplines ongeveer dezelfde honoringskansen hebben) een eventueel negatieve beeldvorming over brede wetenschapsgebieden.
14. Handhaaf in de NWO selectieprocedure de nadruk op kwaliteit van het onderzoeksvorstel en vooral ook nadruk op de kwaliteit van de onderzoeker. De nadruk op kwaliteit werkt en sluit aan bij internationale ontwikkelingen. Uit onze internationale vergelijking

blijkt immers dat in de meeste persoonsgebonden programma's een mix wordt gehanteerd van kwaliteit van onderzoeker en kwaliteit van onderzoeksvoorstel.

Doelmatigheid van de uitvoering

15. Maak de financiële aspecten van de uitvoering van de VI op programma- en projectniveau beter inzichtelijk.
16. Indexeer de VI-subsidies met het CBS inflatiecijfer zodat onderzoekers en instellingen in hun begrotingen prijsstijgingen kunnen verdisconteren. Los van deze inflatiecorrectie moet overwogen worden of het budget voor Vidi-laureaten nog voldoet om wetenschappelijk personeel aan te stellen, omdat uit de evaluatie blijkt dat zij dat steeds minder doen. Ook het Veni-budget zou opnieuw overwogen moeten worden.

Doorstroming en mobiliteit van onderzoekers

17. Meer informatie is nodig over de bijdrage van de VI aan personele doorstroming in het wetenschapssysteem (oorzaken, omvang en richting); vooral ten aanzien van mobiliteit tussen instellingen, mobiliteit na afloop van de VI-subsidie en de mobiliteit van afgewezen onderzoekers.
18. Richt het talentenbeleid van instellingen ook op de groep niet-gehonoreerde, maar wel subsidiabele onderzoekers. De VI kan slechts een beperkt deel van de onderzoekers honoreren en de kwaliteit van de afgewezen onderzoekers is daarom niet vanzelfsprekend een stuk minder. Hiermee wordt voorkomen dat het (niet) behalen van een VI-subsidie – vaak als onderdeel van een tenure track – steeds meer als selectiecriteria in een loopbaan wordt gehanteerd.

Positionering ten opzichte van andere (persoonsgebonden) programma's

19. Zorg dat de VI aansluit bij strategische en praktische ontwikkelingen die zich voordoen bij andere persoonsgebonden programma's in het binnen- en buitenland; of het nu om doelstellingen, doelgroepen, selectiecriteria of om concrete deadlines gaat.
20. Stimuleer in samenwerking met universiteiten dat VI-indieners ook voorstellen bij internationale programma's indienen (voor zover zij dat nog niet van plan zijn). Door deelname aan het persoonsgebonden karakter van de VI selectieprocedure hebben indieners immers ervaring opgebouwd bij het verwerven van dit soort beurzen. Deze ervaring kan de slaagkans van voorstellen voor internationale programma's vergroten en de Nederlandse wetenschap internationaal extra op de kaart zetten.
21. Ontwikkel ten aanzien van de VI een internationale strategie; enerzijds om buitenlandse onderzoekers te werven en anderzijds om de VI te positioneren ten opzichte van andere vergelijkbare, buitenlandse programma's (bijvoorbeeld programma's van de ERC). De VI heeft voldoende sterke punten om het als een aantrekkelijk programma neer te zetten.

Bijlage 1. Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen zijn onderverdeeld in vragen over het proces, vragen over de impact en vragen over de context en de vooruitblik van de Vernieuwingsimpuls.

Onderzoeksvragen over het proces

Voor de selectie

1. Hoe verloopt de informatievoorziening van NWO over de Vernieuwingsimpuls richting potentiële kandidaten / wetenschappelijke instellingen en wordt daarbij apart aandacht besteed aan vrouwelijke onderzoekers en aan onderzoekers in het buitenland?
2. Welke rol vervullen wetenschappelijke instellingen zelf in de informatievoorziening over de Vernieuwingsimpuls richting potentiële kandidaten en wordt daarbij apart aandacht besteed aan vrouwelijke onderzoekers en aan onderzoekers in het buitenland? Speelt bij onderzoekers uit het buitenland de inbeddingsgarantie en de matchingsverplichting een probleem?
3. Welke informatiebronnen over de Vernieuwingsimpuls hanteren potentiële kandidaten bij het voorbereiden van hun voorstellen en krijgen zij daarbij ondersteuning van NWO en van hun instelling? Zijn de potentiële kandidaten tevreden over de kwaliteit van de informatievoorziening (duidelijkheid, toegankelijkheid, etc.)?
4. Hebben wetenschappelijke instellingen een voorselectie gemaakt van de kandidaten? Zo ja, op welke wijze is dat gebeurd?
5. Welke afspraken zijn er vooraf gemaakt met kandidaten over de inbeddingsgarantie en welke partijen waren daarbij betrokken?

Tijdens de selectie

6. Vinden de betrokken partijen (indieners en beoordelaars) de selectieprocedure van ingediende voorstellen transparant, doelmatig, homogeen (tussen wetenschapsgebieden) en eerlijk? Geldt dat in het bijzonder ook voor interdisciplinaire voorstellen?
7. Welke criteria hebben volgens de betrokken partijen het zwaarst gewogen bij de selectie van ingediende voorstellen?
8. In hoeverre heeft de selectieprocedure de volgende doelen bereikt?
 - a. Selectie op basis van de kwaliteit van de onderzoeker en niet primair op de kwaliteit en uitvoering van het onderzoeksvoorstel
 - b. Geen preselectie naar vakgebied vooraf
 - c. Bereik van doelgroepen (in het bijzonder vrouwelijke wetenschappers)
9. Wat is het effect van de (wijzigingen in de) regels ten aanzien van de inbeddingsgarantie. Is door het vervallen van de eis voor een inbeddingsgarantie vooraf een verschuiving te zien in het type indiener?

10. Bestaan er voor onderzoekers in het buitenland belemmeringen in de selectieprocedure en voor het verkrijgen van een Vernieuwingsimpuls subsidie? Zo ja, welke belemmeringen zijn dat?
11. Hoe hebben de bezwaarprocedures tegen de selectie zich wat betreft aantal en inhoud gedurende de looptijd van de Vernieuwingsimpuls ontwikkeld?

Na de selectie

12. Hoe zijn de toekenning en afwijzing van ingediende voorstellen richting de kandidaten verlopen?
13. Hoeveel kandidaten hebben een Vernieuwingsimpuls geweigerd? Waarom? Welke gevolgen heeft deze weigering voor hun carrière?
14. Onder welke voorwaarden worden laureaten bij de wetenschappelijke instellingen aangesteld? Hoe zijn de inbeddingsgarantie en de matchingsvoorwaarden geregeld?
15. Welke belangrijke knelpunten bestaan er bij het aanstellen van Vidi- en Vici-onderzoekers?
16. Wat is het effect van het additionele ViV fonds ten behoeve van vrouwelijke Vidi- en Vici-laureaten?
17. Geven laureaten onderwijs? Zo ja, wat is de onderwijslast in de praktijk? Wordt de bijdrage van de universiteiten aan de subsidie (matching) ook aan onderwijs of alleen aan onderzoek besteed?
18. Hoe functioneren het meldpunt en de beroeps- en bezwarenprocedure?

Onderzoeksvragen over de impact

19. Op welke wijze voorziet de Vernieuwingsimpuls in monitoring van de prestaties van laureaten, ongeacht het onderzoeksvoorstel?
20. Wat is het effect van de Vernieuwingsimpuls op (publicaties over) innovatief wetenschappelijk onderzoek door de laureaten?
21. Wat is het effect van de Vernieuwingsimpuls op de carrière / het carrièreperspectief van laureaten? Wat is het effect van het niet binnenhalen van een subsidievorm binnen de Vernieuwingsimpuls op de carrière / het carrièreperspectief van indieners?
22. Wat is het effect van de Vernieuwingsimpuls op het beleid van wetenschappelijke instellingen ten aanzien van bijvoorbeeld personeel, omvang en verdeling van budgetten voor wetenschappelijk personeel, onderzoek en onderwijs, aanstelling van extra (niet-) wetenschappelijk personeel (bij Vidi- en Vici-subsidies), zwaartepunten in het onderzoek, emancipatie, etc.?
23. Heeft NWO zich aan de resultaatverplichting ten aanzien van het aandeel vrouwen in de Vernieuwingsimpuls gehouden? Hoe kan een eventuele afwijking worden verklaard?
24. Wat is het effect van de Vernieuwingsimpuls op de instroom, doorstroom en uitstroom van (getalenteerde) onderzoekers (in het bijzonder vrouwen)? Vermindert de Vernieuwingsimpuls barrières voor doorstroom en uitstroom?
25. Slaagt de Vernieuwingsimpuls erin om toptalent te kweken voor leidende rollen in het onderzoeksbestel (doorstroom en uitstroom)?

26. Slaagt de Vernieuwingsimpuls erin om toponderzoek aan Nederlandse universiteiten te bevorderen?

Onderzoeksvragen over context en vooruitblik

27. Wat zijn de sterke en zwakke kanten van Vernieuwingsimpuls in relatie tot aanverwante Nederlandse (bijv. KNAW PAO Academieonderzoekers, NWO Talentlijn) en buitenlandse programma's (Marie Curie, ERC)?
28. Welke buitenlandse best practices zijn er op het gebied van het selecteren en stimuleren van wetenschappelijk toptalent?
29. Welke kansen en bedreigingen bieden deze sterkten en zwakten en buitenlandse "best practices" voor de toekomst van de Vernieuwingsimpuls (eventueel verwoord in scenario's)?

Bijlage 2. Gesprekspartners

Tijdens de evaluatie hebben wij met de volgende personen gesproken:

- Mw. A. Ax, Erasmus Universiteit Rotterdam, hoofd afdeling onderwijs en onderzoek
- Mw. A. Bakker, Universiteit Utrecht, beleidsmedewerker Onderzoek, Directie Onderwijs & Onderzoek
- Dhr. A. Berns, Nederlands Kanker Instituut, Wetenschappelijk directeur, Voorzitter Raad van Bestuur
- Dhr. C. Bochove, Ministerie van OCW, directeur Onderzoek en Wetenschapsbeleid
- Mw. M. van Dort, Erasmus Universiteit Rotterdam, afdeling onderwijs en onderzoek
- Dhr. E.H.S. Drenthe, Universiteit Maastricht, Bureau strategie en internationalisering
- Dhr. J. Driessen, Universiteit van Amsterdam/Amsterdam Business School, Veni-indiener
- Dhr. F.A. van der Duyn Schouten, Universiteit van Tilburg, Rector Magnificus
- Mw. Faustina Aerts, Universiteit Leiden, Veni-indiener
- Dhr. A. Franken, STW, Directeur
- Mw. M. Groot, Vrije Universiteit Amsterdam, Vidi-indiener
- Mw. J. Gupta, Vrije Universiteit Amsterdam, Vidi-indiener
- Dhr. T. Hackeng, VVViO, Voorzitter VVViO
- Mw. F. Heijs, Ministerie van OCW, Afdelingshoofd Algemene vraagstukken wetenschapsbeleid en Internationale samenwerking, directie OWB
- Mw. D. Heiligers, Ministerie van OCW, Senior beleidsmedewerker HRM-talentenbeleid, directie OWB
- Dhr. R.P.W. Heinsbroek, NWO, VI-coördinator Medische Wetenschappen
- Mw. L. Kemper, STW, Programmacoördinator VI
- Dhr. B.J. Koops, Universiteit van Tilburg, Vidi-indiener
- Dhr. J.K. Koppen, NWO, Directeur Beleidsontwikkeling en -ondersteuning
- Mw. M. Lamers, Landelijk Postdoc- en Promotieplatform, Vertegenwoordiger/contactpersoon
- Mw. R. Luiten, Academisch Medisch Centrum Amsterdam, Vidi-indiener
- Dhr. P. Nijkamp, NWO, Voorzitter
- Dhr. S. Noorda, VSNU, Voorzitter
- Dhr. R. Orru, Vrije Universiteit Amsterdam, Vici-indiener

- Dhr. M. Pen, KNAW, Stafmedewerker Onderzoekorganisatie
- Mw. J. Pluim, UMC Utrecht, Veni-indiener
- Dhr. E.J. Rinia, NWO, VI-coördinator Natuurkunde
- Dhr. A. Roelofs, Radboud Universiteit Nijmegen, Max Planck Instituut, Vici-indiener
- Mw. M.J. Rojo Martinez, Universiteit Utrecht, Beleidsmedewerker Onderzoek, Directie Onderwijs & Onderzoek
- Dhr. J. Schot, TU Eindhoven, Vici-indiener
- Dhr. P. van Slooten, Universiteit Leiden, Directeur Academische Zaken Bestuursbureau
- Dhr. J. Spaapen, KNAW, Coördinator Kwaliteitszorg en Onderzoeksevaluatie
- Mw. I. Stamhuis, Vrije Universiteit Amsterdam, Vici-indiener
- Mw. C. Streefland, Rijksuniversiteit Groningen, Onderzoeks- en beleidsadviseur academische zaken
- Mw. I.M. Tieken-Boon van Ostade, Universiteit Leiden, Vici-indiener
- Dhr. L. Vandersypen, TU Delft, Vici-indiener
- Dhr. A.P. Vink, Radboud Universiteit Nijmegen, Beleidsmedewerker Marktverkenning, Strategie en Ontwikkeling
- Mw. E.H. Weenink, Universiteit Leiden, Medewerker directie Academische Zaken Bestuursbureau
- Dhr. J.K. Wiegel, NWO, Centrale coördinator VI-programma
- Dhr. M. Willemsen, TU Eindhoven, Veni-indiener
- Dhr. M. de Zwart, NWO, VI-coördinator Chemische Wetenschappen
- Tijdens de netwerkbijeenkomst van VI-laureaten op 19 april 2007 zijn twee groepsinterviews gehouden met 14 VI-laureaten over de Vernieuwingsimpuls.

Bijlage 3. Achtergrondkenmerken

| | % | # |
|---------------------------------|----|-----|
| Veni | 51 | 624 |
| Vidi | 43 | 522 |
| Vici | 17 | 207 |
| Vernieuwingsimpuls 'oude stijl' | 3 | 32 |

Tabel 45. Voor welke subsidievorm in de Vernieuwingsimpuls (VI) hebt u een projectvoorstel ingediend bij NWO? (% , n=1.222, meer antwoorden mogelijk)

Neem het laatste projectvoorstel dat door NWO is beoordeeld als uitgangspunt voor het beantwoorden van de vragen die hierna volgen.

| | % | # |
|-----|----|-----|
| Ja | 43 | 520 |
| Nee | 57 | 702 |

Tabel 46. Is uw subsidievraag voor een Vernieuwingsimpuls project gehonoreerd door NWO? (% , n=1.222)

| | % | # |
|-------|----|-----|
| Man | 67 | 818 |
| Vrouw | 33 | 404 |

Tabel 47. Bent u een man of een vrouw? (% , n=1.222)

| | % | # |
|--|----|-----|
| 2006 | 32 | 393 |
| 2005 | 23 | 279 |
| 2004 | 19 | 232 |
| 2003 | 12 | 148 |
| 2002 | 11 | 139 |
| 2001 (Vernieuwingsimpuls 'oude stijl') | 1 | 12 |
| 2000 (Vernieuwingsimpuls 'oude stijl') | 0 | 5 |
| Onbekend | 1 | 14 |

Tabel 48. In welk jaar hebt u het laatst deelgenomen aan een Vernieuwingsimpuls subsidieronde(n)? (% , n=1.222)

| | % | # |
|--|----|-----|
| Erasmus Universiteit Rotterdam | 6 | 78 |
| Radboud Universiteit Nijmegen / Katholieke Universiteit Nijmegen | 6 | 76 |
| Rijksuniversiteit Groningen | 9 | 107 |
| Technische Universiteit Delft | 6 | 69 |
| Technische Universiteit Eindhoven | 3 | 31 |
| Universiteit Leiden | 10 | 121 |
| Universiteit Maastricht | 4 | 52 |
| Universiteit Twente | 3 | 34 |
| Universiteit Utrecht | 11 | 134 |
| Universiteit van Amsterdam | 9 | 109 |
| Universiteit van Tilburg / Katholieke Universiteit Brabant | 3 | 32 |
| Vrije Universiteit Amsterdam | 9 | 112 |
| Wageningen Universiteit en Researchcentrum | 2 | 26 |
| NWO Instituut | 1 | 16 |
| KWAW Instituut | 2 | 20 |
| TNO | 0 | 3 |
| Ander Nederlands wetenschappelijk instituut | 2 | 27 |
| Buitenlandse universiteit | 10 | 116 |
| Bedrijfsleven | 1 | 11 |
| Geen baan | 2 | 21 |
| Anders | 2 | 27 |

Tabel 49. Waar was u werkzaam toen u bij NWO het laatst een subsidieaanvraag in het kader van de Vernieuwingsimpuls indiende? (Indien u aan meer dan één universiteit een aanstelling had, kiest u de universiteit van waaruit u een aanvraag had willen indienen) (% , n=1.222)

| | % | # |
|---|----|-----|
| Aard- en levenswetenschappen (ALW) | 14 | 175 |
| Chemische wetenschappen (CW) | 9 | 100 |
| Exacte wetenschappen (EW) | 9 | 107 |
| Natuurkunde (sinds 2004) (N) | 3 | 37 |
| Geesteswetenschappen (GW) | 15 | 183 |
| Maatschappij- en gedragwetenschappen (MaGW) | 25 | 307 |
| Medische wetenschappen (MW) | 17 | 213 |
| Technische wetenschappen (TW) | 7 | 90 |
| Multidisciplinair (tot en met 2003) | 1 | 10 |

Tabel 50. Welk wetenschapsgebied heeft uw laatste voorstel behandeld? (kies 1 antwoord) (% , n=1.222)

| | % | # |
|-----------------------|----|-----|
| 21 tot en met 25 jaar | 0 | 3 |
| 26 tot en met 30 jaar | 14 | 166 |
| 31 tot en met 35 jaar | 37 | 447 |
| 36 tot en met 40 jaar | 32 | 388 |
| 41 tot en met 45 jaar | 13 | 157 |
| 46 tot en met 50 jaar | 4 | 43 |
| 51 tot en met 55 jaar | 1 | 13 |
| 56 tot en met 60 jaar | 0 | 4 |
| 61 jaar en ouder | 1 | 1 |

Tabel 51. In welke leeftijdscategorie viel u ten tijde van de laatste subsidieronde waarin u een projectvoorstel hebt ingediend? (% , n=1.222)

| | % | # |
|--------------------------------|----|-----|
| 2006 | 1 | 7 |
| 2005 | 5 | 55 |
| 2004 | 8 | 100 |
| 2003 | 11 | 139 |
| 2002 | 12 | 143 |
| 2001 | 12 | 143 |
| 2000 | 7 | 86 |
| 1995 – 1999 | 30 | 364 |
| 1990 – 1994 | 11 | 138 |
| 1985 - 1989 | 3 | 39 |
| Voor 1985 | 0 | 5 |
| Ik ben (nog) niet gepromoveerd | 0 | 3 |

Tabel 52. Wat is het jaar van uw promotie? (% , n=1.222)

| | % | # |
|---|----|-----|
| Postdoc | 39 | 479 |
| Promovendus / Assistent-in-Opleiding / Onderzoeker-in-Opleiding | 2 | 29 |
| Toegevoegd docent | 2 | 19 |
| (Toegevoegd) onderzoeker / researcher | 4 | 48 |
| Universitair docent | 31 | 377 |
| Universitair hoofddocent | 9 | 112 |
| Hoogleraar | 7 | 84 |
| Andere functie binnen de universiteit | 2 | 21 |
| Functie buiten de universiteit | 2 | 22 |
| Anders | 3 | 31 |

Tabel 53. Wat was uw functie ten tijde van de laatste subsidieronde waarin u een projectvoorstel hebt ingediend? (% , n=1.222)

| | % | # |
|---|----|-----|
| Postdoc | 23 | 284 |
| Promovendus / Assistent-in-Opleiding / Onderzoeker-in-Opleiding | 0 | 2 |
| Toegevoegd docent | 1 | 7 |
| (Toegevoegd) onderzoeker / researcher | 5 | 66 |
| Universitair docent | 33 | 398 |
| Universitair hoofddocent | 16 | 197 |
| Hoogleraar | 13 | 159 |
| Andere functie binnen de universiteit | 2 | 27 |
| Functie buiten de universiteit | 4 | 43 |
| Anders | 3 | 39 |

Tabel 54. Wat is uw huidige functie? (% , n=1.222)

| | % | # |
|------------------------|----|-----|
| Vaste aanstelling | 42 | 514 |
| Tijdelijke aanstelling | 53 | 642 |
| Niet van toepassing | 5 | 66 |

Tabel 55. Wat voor aanstelling had u aan de universiteit ten tijde van de laatste subsidieronde waarin u een projectvoorstel hebt ingediend? (% , n=1.222)

| | % | # |
|------------------------|----|-----|
| Vaste aanstelling | 63 | 774 |
| Tijdelijke aanstelling | 34 | 412 |
| Niet van toepassing | 3 | 36 |

Tabel 56. Wat voor aanstelling hebt u nu? (% , n=1.222)



Contact:

Dialogic
Hooghiemstraplein 33-36
3514 AX Utrecht
Tel. +31 (0)30 215 05 80
Fax +31 (0)30 215 05 95
www.dialogic.nl

