



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
Mevrouw mr. drs. I.K. van Engelshoven  
Postbus 16375  
2500 BJ DEN HAAG

Onderwerp: Integraal plan 'verlagen druk op het systeem

Hooggeachte mevrouw Van Engelshoven,

In reactie op uw brief *Vervolgstappen verlagen werkdruk en overheveling* (d.d. 18 juli 2019) informeren VSNU en NWO u met deze brief over een integraal plan om de druk op het wetenschapssysteem te reduceren.

Dit doen wij binnen de kaders en de grenzen die u in uw brief aangeeft en primair gericht om de druk op wetenschappers te verlagen, maar hieraan is het risico verbonden dat nieuwe knelpunten ontstaan. Zoals bekend, zie ook de voorgaande brief *Overheveling tweede naar eerste geldstroom* (d.d. 29 mei 2019), bevat het systeem ook knelpunten die alleen kunnen worden weggenomen met extra middelen, een betere balans tussen de eerste en tweede geldstroom en door het ontvlechten van de sterke verwevenheid van deze geldstromen. Dit is een gegeven waarin wij als sector via het plan in deze brief geen verandering kunnen aanbrengen. Wel willen we hierover graag met u in constructieve dialoog blijven, omdat dit onzes inziens de enige weg naar een structurele oplossing voor de alom gevoelde systeemdruk is.

Voor de middellange termijn voorzien wij een positieve impuls, voortkomend uit het anders erkennen en waarderen van wetenschappers<sup>1</sup>, mogelijk in combinatie met de uitkomsten van het onderzoek naar een nieuwe, minder competitieve bekostigingssystematiek van middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek voor de universiteiten.<sup>2</sup> De hieronder voorgestelde maatregelen zijn erop gericht om vanuit de sector waar mogelijk de meest urgente druk op de korte termijn te reduceren. Hiertoe voeren NWO en de universiteiten gezamenlijk een aantal maatregelen door. Het zijn acties die wij nodig achten om op korte termijn de aanvraagdruk en de grote werkdruk bij het wetenschappelijk personeel te kunnen reduceren en

---

<sup>1</sup> Zie position paper *Ruimte voor ieders talent: naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers*, november 2019.

<sup>2</sup> Bron: Kamerbrief *Opzet onderzoek toereikendheid macrobudget in het licht van de veronderstelde kwaliteit, doelmatigheid besteding en kosten(-toerekening)* (d.d. 18 oktober 2019).



te beheersen, maar die nadrukkelijk gezien moeten worden in samenhang met de positieve effecten op de middellange termijn op de overige sporen van dit integrale plan.

### **Plan van aanpak systeemdruk**

In dit plan geven wij aan langs welke lijnen, en met welke bijbehorende acties, wij de druk op het systeem beogen te verlagen. De opzet van ons integrale plan sluit aan bij de contouren zoals VSNU en NWO die al schetsten in de gezamenlijke brief *Overheveling tweede naar eerste geldstroom* (d.d. 29 mei 2019).

Hierin hadden wij de acties die wij kunnen doorvoeren gegroepeerd in drie onderling samenhangende lijnen: (1) een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers, (2) het reduceren en beheersen van de aanvraagdruk en (3) het herstellen van de balans eerste / tweede geldstroom. Hierbij zij direct opgemerkt dat we in het voorliggende plan van aanpak niet ingaan op het derde punt, aangezien de invulling hiervan nauw samenhangt met de uitkomst van het advies van de Commissie Weckhuysen, die in januari 2020 over haar bevindingen rapporteert. Over de hieruit voortkomende acties zullen wij u pas ná verschijning van dit advies informeren.

Alle maatregelen die NWO en de universiteiten samen willen nemen zijn met elkaar verbonden en maken deel uit van een proces van verbeteringen die goed op elkaar moeten worden afgestemd om schokken en verschuivingen van knelpunten te vermijden. De randvoorwaarden die wij stellen bij de invoeringen van verschillende maatregelen zijn: een goede analyse van de verwachte impact vooraf, een doordachte mix van acties per instrument en wetenschapsdomein, continue monitoring en periodieke evaluaties. Wij zullen daarin specifiek aandacht hebben voor onbedoelde bijeffecten, zoals een verschuiving van de knelpunten, een aantasting van de (gender)diversiteit (in het bijzonder als deze ontstaat door een verschuiving binnen 'academic housekeeping') en een aantasting van de verwevenheid tussen onderzoek en onderwijs. Hierbij leert de ervaring dat invoering van maatregelen zoals geformuleerd in deze brief in de regel op een termijn van twee jaar de eerste meetbare resultaten geven. Mochten maatregelen onvoldoende effect op acceptabele termijn sorteren, of ongewenste effecten, dan kan dit tot gevolg hebben dat we sommige ervan zullen bijstellen, afbouwen of uitbreiden waar nodig, of dat maatregelen additioneel worden ingevoerd.

### **Nieuwe balans in het erkennen & waarderen van wetenschappers**

Samen werken VSNU, NWO, KNAW, NFU en ZonMw aan een nieuwe balans in erkennen en waarderen, met ruimte voor ieders talent. Een wetenschapper kan op vele vlakken excelleren, maar wordt tot op heden vooral beoordeeld op onderzoekprestaties. Daardoor ligt er een onevenredige nadruk op de ambities in het onderzoeksdomein. Dit zorgt ervoor dat de andere kerndomeinen, zoals onderwijs, impact, leiderschap en (voor umc's) patiëntenzorg, regelmatig onvoldoende gewaardeerd worden. De universiteiten en NWO (inclusief ZonMw) willen voortaan zowel in loopbaanbeleid als subsidievoorwaarden breder kijken naar de kennis en kunde van wetenschappers. Daarmee willen we gezamenlijk bereiken dat het systeem van erkennen en waarderen beter aansluit op de kerntaken van de kennisinstellingen en dat de waardering die wetenschappers krijgen beter aansluit bij de behoeften van de maatschappij.



### *Focus op kwaliteit*

In de beoordeling van wetenschappers komt de nadruk minder te liggen op kwantiteit (zoals aantal publicaties) en sterker op kwaliteit, inhoud, wetenschappelijke integriteit, creativiteit, bijdrage aan wetenschap en/of maatschappij en erkenning van het specifieke profiel van een wetenschapper en domein(en) waarbinnen een wetenschapper actief is. We verwachten dat dit ruimte geeft aan diversificatie en dynamisering van loopbaanpaden en dat het de ervaren werkdruk verlaagt.

### *Concrete voorstellen*

In het position paper 'Ruimte voor ieders talent; naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers' (zie voetnoot 1) – dat wij u op 15 november jl. aanboden – doen de VSNU, KNAW, NFU, NWO en ZonMw concrete voorstellen om meer ruimte te geven aan verschillende wetenschappelijke talenten en om wetenschappelijk werk te erkennen en te waarderen op alle aspecten die passen bij deze tijd. De in dit position paper geformuleerde concrete acties zullen de kennis- en onderwijsinstellingen de komende tijd oppakken. Het volledige plan vindt u in de bijlage bij deze brief. Een aantal concrete acties daaruit willen we expliciet benadrukken in de context van het huidige integrale plan:

#### *Wetenschappelijke loopbaanpaden anders vormgeven*

- De VSNU ontwikkelt in 2020 een landelijk raamwerk voor beoordeling, ontwikkeling en bevordering en implementeert de uitgangspunten van het nieuwe erkennen en waarderen in een herijkt universitair functieorderingsstelsel (UFO) dat in 2021 van kracht moet zijn.
- Elke universiteit, en KNAW en NWO als onderzoeksorganisaties, benoemt een instellingsbrede commissie die onder aanvoering van een wetenschapper op hoogleraarniveau de discussie over het nieuwe systeem van erkennen en waarderen binnen de instelling aanjaagt. Hij of zij creëert daarvoor draagvlak en ontplooit initiatieven op een manier die past bij de betreffende instelling en die de verschillende doelgroepen bij dit proces betreft.
- Elke universiteit, elk umc en elk onderzoeksinstituut werkt dit landelijk raamwerk uit tot voor de instelling specifieke beoordelingscriteria en narratieven voor alle kerndomeinen en teamprestaties. Dit alles binnen de kaders van het position paper.

#### *Onderzoek en onderzoeksvoorstellen op kwaliteit beoordelen*

- Universiteiten, umc's en onderzoeksinstituten zetten programma's op die gericht zijn op het stimuleren en begeleiden van wetenschappers in hun loopbaan.
- NWO en ZonMw creëren een palet van financieringsinstrumenten, die duidelijk onderscheidende criteria bevatten om een meer diverse groep van onderzoekers te bedienen. Omdat er verschillende antwoorden mogelijk zijn op de vraag wat talent is, net als op de vraag wat 'goed' onderzoek is, gaan we hierover met wetenschappers in gesprek.
- NWO en ZonMw werken aan de verdere implementatie van DORA in hun procedures en criteria. Dit houdt onder meer in dat er niet meer wordt gevraagd naar bibliometrische publicatie-indicatoren (h-index, journal impact factor) en dat de weergave van onderzoeksoutput in cv's en aanvraagformulieren in sterkere mate een narratief karakter krijgt. Daarnaast kan hier worden gevraagd naar een 'top 10' van impactvolle outputs in plaats van de volledige publicatielijst. Hierdoor ontstaan er gelijke kansen voor mensen die, zoals eerder beschreven, een dynamisch carrièrepad afleggen. Er zijn inmiddels meerdere pilots opgestart die uitdrukking geven aan deze veranderingen.



### **Reduceren en beheersen van aanvraagdruk**

De sector heeft er gezamenlijk vertrouwen in dat de acties uit de nieuwe balans in erkennen en waarderen van wetenschappers een positief effect zullen hebben op verlaging van de aanvraagdruk. In een cultuur waarbinnen wetenschappers meer op de kwaliteit van onderzoeksvoorstellen worden gewaardeerd, heeft dit een positieve bijdrage op het reduceren van het totale aantal aanvragen. Hoewel op korte termijn ingevoerd, zullen deze pas op middellange termijn echt tot wasdom kunnen komen: hieraan ligt immers een verandering van de huidige cultuur ten grondslag. Om urgente knelpunten op het vlak van aanvraagdruk mogelijk op te lossen, achten ondergetekenden ook een aantal aanvullende acties op de korte termijn noodzakelijk: gegeven de huidige kaders (zie tweede alinea van deze brief) en een gelijkblijvend budget voor wetenschap is vermindering van het aantal subsidieaanvragen de enige manier om de aanvraagdruk te verlichten. Zonder deze maatregelen wordt onevenredig beslag gelegd op wetenschappers, die veel tijd kwijt zijn aan het schrijven van voorstellen die niet gehonoreerd kunnen worden, evenals op beoordelaars. Dit betreft zowel maatregelen van NWO als maatregelen van de universiteiten zelf: universiteiten zien aanvraagdruk immers als een groot probleem dat zij vanuit hun verantwoordelijkheid als goede werkgevers willen oplossen door het aantal minder succesvolle aanvragen te reduceren: in hun HR-beleid via erkennen en waarderen, middels maatwerk voor de korte termijn en door gezamenlijke afspraken met NWO.

Hoewel het probleem van aanvraagdruk als zodanig geen exclusief Nederlands verschijnsel is<sup>3</sup>, zien NWO en de universiteiten dit als een zeer belangrijk aandachtspunt in de context van de bredere discussie over systeemdruk. Ons uitgangspunt is dat de tijdsinvestering in het indienen van aanvragen in betere verhouding moet staan tot de slaagkans. Eerder afgesproken maatregelen tussen NWO en de universiteiten, zoals het pakket dat NWO vanaf najaar 2017 stapsgewijs heeft ingevoerd (waaronder de inbeddingsgarantie), zijn daar een goed voorbeeld van. De eerste signalen over de resultaten van het totaalpakket van deze door NWO ingevoerde maatregelen duiden erop dat een stap in de goede richting is gezet. NWO en de universiteiten bespreken samen de eindbalans van dit pakket begin 2020. Het aanvraagdrukprobleem is met dit pakket evenwel niet opgelost: gaandeweg hebben zich nieuwe ontwikkelingen voorgedaan, zoals de invoering van de Nationale Wetenschapsagenda waarbij diverse calls op (zeer) grote belangstelling mochten rekenen. De toekenning van sectorgelden bèta/techniek heeft een positief effect op het aantal wetenschappers met een vaste aanstelling, maar zij zorgen mogelijk voor toename van het aantal wetenschappers dat een beroep kan doen op de tweede en derde geldstroom, en dus ook bij NWO. Ook bestaat er een risico dat het grote aantal nieuwe vaste aanstellingen als gevolg van de sectorgelden voor bèta/techniek zullen leiden tot meer aanvragen bij NWO. In onze voorgaande brief hebben we dan ook aanvullende maatregelen aangekondigd, waarop we hieronder terugkomen.

#### *Maatregelen die de universiteiten beogen in te voeren*

De universiteiten gaan stimuleren dat hun medewerkers zich minder richten op kwantiteit (aantallen aanvragen), zich nog meer richten op de kwaliteit van hun voorstellen, mede door het aanbrengen van diversificatie in loopbanen van hun wetenschappelijke staf. Als onderdeel van dit plan zullen de universiteiten werken aan een passend 'mechaniek', in aansluiting op wat de

<sup>3</sup> Binnen de ERC is bijvoorbeeld sprake van een gemiddelde slagingskans van 13%. Zie de najaar 2018 uitgesproken rede van ERC-president Jean-Claude Bourguignon: <https://erc.europa.eu/news/erc-president-speech-role-competitive-research-funding-science>



universiteiten hebben aangegeven voor de loopbanen te gaan doen binnen erkennen en waarderen. Wij stellen de volgende, aanvullende specifieke maatregelen voor het reduceren van de aanvraagdruk:

- Minder nadruk op financieringsaanvragen in carrières. In bevorderingscriteria gaan de universiteiten minder belang hechten aan het aanvragen en verkrijgen van onderzoeksfinitiering, zeker voor degenen in wiens carrièrepad de nadruk niet op onderzoek ligt. Dit sluit aan op een nieuwe balans in erkennen en waarderen.
- Diversere loopbaanmogelijkheden voor jonge onderzoekers. De universiteiten gaan jonge wetenschappers, zoals tenure trackers, meer ruimte geven voor ontwikkeling in de vroege fase van hun loopbaan. Dit door een combinatie van vrijstelling van aanvragen en vaker aanbieden van startup packages vanuit de instellingen wanneer de vrije financiële ruimte dat toelaat. Dit sluit aan op een nieuwe balans in erkennen en waarderen.
- Versterking van de Universitaire Research Support Services. Universiteiten versterken de rol van hun Research Support Centers. Deze centra spelen een belangrijke rol bij het adviseren over het beperken van het aantal voorstellen en bij het aansturen op kwalitatief voldragen voorstellen. Dit ook om ervoor te zorgen dat onderzoekers zich niet meerjarig uitsluiten, op basis van de in te voeren herindieningsrestricties door NWO (zie hieronder).
- Betere informatievoorziening. NWO en de universiteiten verbeteren samen de informatievoorziening van de Research Support Offices door toe te werken naar een coördinator voor ingediende aanvragen (vergelijking LEAR-functie<sup>4</sup>) per instelling die inzicht krijgt in de aanvragen die zijn gedaan door die instelling. Afhankelijk van de mate van detaillering vraagt dat echter om een (forse) gezamenlijke investering in de benodigde software bij NWO en de aanstelling van deze personen bij de universiteiten.

#### *Maatregelen die NWO beoogt in te voeren*

NWO houdt vast aan de ingeslagen weg van het huidige pakket maatregelen ter verlaging van de aanvraagdruk en zal de uitwerking hiervan ook na het opmaken van de eindbalans begin 2020 blijven monitoren. Naast voortzetting van de al ingevoerde maatregelen, zal NWO een mix van aanvullende maatregelen invoeren om de aanvraagdruk te beperken. NWO zal daarin de (beperkte) ruimte die zij – met de universiteiten – acceptabel acht voor aanvullende maatregelen optimaal benutten. Het doel hiervan is mede om de kwaliteit van beoordeling binnen de NWO-financieringslijnen te kunnen blijven garanderen en ook dat de tijd die in het indienen van aanvragen wordt geïnvesteerd meer in verhouding zal gaan staan tot de slaagkans. De keuze van maatregelen is mede afhankelijk van de aard van het instrument en wordt nauw afgestemd op de parallele inzet door de universiteiten:

- Doorlopend indienen. NWO beoogt minder met deadlines en vaker via doorlopend indienen te werken. Onderzoekers krijgen hiermee meer ruimte een voorstel in te dienen wanneer het 'rijp' is en worden hiermee gestimuleerd. Dit voorkomt dat een voorstel, onder druk van een deadline, wordt ingediend terwijl het daar nog niet klaar voor is.
- Beperking her-indiening. NWO zal overgaan tot invoering van beperking van her-indiening naar analogie met een – voor het onderzoeksveld bekende – restrictie zoals toegepast door

<sup>4</sup> [https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/grants/applying-for-funding/register-an-organisation/lear-appointment\\_en.htm](https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/grants/applying-for-funding/register-an-organisation/lear-appointment_en.htm)



de ERC.<sup>5</sup> Indieners zullen daardoor ook bij indiening van NWO-voorstellen heel kritisch kijken naar het moment van indiening. Ook de research support offices worden daarmee belangrijker in hun begeleiding.

- Stroomlijnen van instrumentarium, communicatie en planning. NWO heeft met de inwerkingtreding van de nieuwe strategie een overzichtelijker financierings-instrumentarium ingevoerd, waardoor onderzoekers op termijn makkelijker kunnen bepalen welk instrument het best bij hun voorgestelde onderzoek past. Onderdeel van deze stroomlijning is dat NWO in haar communicatie ruimer van tevoren kan aankondigen wanneer bepaalde instrumenten opengesteld worden en op welk onderwerp.
- Meerjarige (thematische) fasering. NWO zal de mogelijkheden onderzoeken om te komen tot meerjarige (thematische) fasering van rondes voor grote langjarige programma's. Door bij de planning van indieningsmomenten van grotere langjarige programma's (zoals Grootschalige Wetenschappelijke Infrastructuur, Lange Termijn Programmering, Zwaartekracht) te zorgen voor een onderling evenwichtiger (thematische) spreiding/fasering over de jaren kan worden bijgedragen aan een vermindering van het aantal ingediende aanvragen bij NWO. Dit stelt het veld in staat om hun voorbereidende werkzaamheden voor dergelijke grote programma's beter te spreiden.

*Maatregelen die een nauwe afstemming en nader onderzoek vereisen alvorens tot invoering wordt overgegaan*

Samen gaan NWO en de universiteiten onderzoeken wat het effect van aanvraagquota kan zijn om de aanvraagdruk verder te reduceren. Dit doen we gefaseerd per instrument, waarbij een keuze voor wel/niet invoering van quoterings niet los kan worden gezien van de doelen van een financieringsinstrument. Een randvoorwaarde bij dit onderzoek is dat geen sprake is van verschuiving van druk van NWO naar de universiteiten en onderzoekers daar geen daadwerkelijke lastenverlichting door ondervinden. Derhalve starten we met de eerder genoemde maatregelen, die voor een deel ook absoluut noodzakelijk zullen zijn om aanvraagquota significant te laten bijdragen aan het verlagen van de druk op het systeem. Concreet betekent dit dat we deze twee maatregelen onderzoeken:

- Quota bij NWO. NWO onderzoekt de invoering van quota in bepaalde NWO-instrumenten met een bijzonder hoge aanvraagdruk als een mogelijke aanvulling op de bovenstaande maatregelen. Naar analogie met het instrument Zwaartekracht – waarin deze systematiek al jarenlang staande praktijk is – betekent dit het opleggen van een gemaximeerd aantal (consortium)aanvragen per instelling. Hierbij wordt gedacht aan toepassing in rondes voor langjarige programma's die consortiavorming eisen (waaronder de NWA) en is nadere en zorgvuldige uitwerking vereist in afstemming met de universiteiten (en eventuele andere betrokken instellingen). De uiteindelijke keuze om tot quoterings over te gaan kan niet los worden gezien van de doelen van het instrument.
- Vormen van voorselectie aan universiteiten. Om de door NWO gestelde quota te implementeren onderzoeken de universiteiten mogelijkheden tot (een vorm van) voorselectie van voorstellen of indieners. Daarvoor is een betere informatiepositie over aanvragen nodig, gaan de universiteiten best practices delen en onderzoeken zij met NWO

---

<sup>5</sup> Bij de ERC mag her-indienen alleen in geval van een hoog eindoordeel A: met oordeel B mag één jaar niet ingediend worden, met eindoordeel C twee jaar niet. NWO zal overgaan tot invoering van een vergelijkbare systematiek.



hoe een slimme, gefaseerde invoering van quotering kan helpen met het reduceren van de aanvraagdruk. Bovendien moet de aard van deze voorselectie passen binnen en bijdragen aan het onder erkennen en waarderen te ontwikkelen talentbeleid door universiteiten op diverse carrièrepaden. Op middellange termijn kan dit nieuw ontwikkelde talentbeleid dus tevens gezien worden als een vorm van voorselectie.

### **Nawoord**

Door samen te werken onderstrepen de universiteiten en NWO dat zij samen voor de kracht van de Nederlandse wetenschap staan. De universiteiten en de nationale onderzoeksinstituten leggen een sterke basis voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en NWO stimuleert de kwaliteit van het wetenschappelijk onderzoek door gezonde competitie en het bevorderen van (interdisciplinaire) samenwerking.

Door deze maatregelen in onderlinge samenhang en doordacht uit te voeren gaan NWO en VSNU ervan uit dat op constructieve en effectieve wijze invulling kan worden gegeven aan het terugdringen van de druk op het systeem waarmee tevens de balans tussen eerste en tweede geldstroom wordt verbeterd. Wij danken u voor uw steun daarin, die hard nodig blijft om dat te laten slagen.

Hoogachtend,

Stan Gielen  
Voorzitter NWO

Pieter Duisenberg  
Voorzitter VSNU