

Beleidsdoorlichting

**“Versterking van de aantrekkingskracht op
en de loopbaanmogelijkheden van jonge en
talentvolle onderzoekers”**

Begroting OCW, artikel 16

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid

Juni 2008

Beleidsdoorlichting artikel 16 OCW-begroting “Onderzoek en wetenschapsbeleid”

Eindrapport van een evaluatie van de operationele doelstelling: “Zorgen voor instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers”

Inhoudsopgave

0. Samenvatting	4
1. Inleiding	6
1.1 Waarom een beleidsdoorlichting?	6
1.2 Wat is een beleidsdoorlichting?	7
1.3 Het onderwerp van de beleidsdoorlichting	7
2. Werkwijze van de beleidsdoorlichting	9
2.1 Evaluatiemethodiek: mogelijkheden en beperkingen	9
2.2 Werkwijze en gebruikte bronnen	9
3. Beleidsdoorlichting	11
3.1 Probleemanalyse	11
3.1.1 Wat zijn de problemen bij het wetenschapspersoneelsbeleid?	11
3.1.2 Belangrijke oorzaken van het probleem	18
3.2 Waarom een rol voor de overheid?	21
3.3 Beleidsdoelstellingen en beoogde effecten	23
3.4 Beschrijving van de beleidsinstrumenten	24
3.4.1 De Vernieuwingsimpuls	24
3.4.2 Aspasia	25
3.4.3 Mozaïek	25
3.4.4 Rubicon	26
3.4.5 Toptalent	27
3.4.6 Casimir	27
3.4.7 Samenvattend overzicht van het financiële instrumentarium	27
3.4.8 Overige instrumenten	28
3.5 De beleidstheorie: de elementen van het beleid in schema gebracht	30
4. Beleidsuitvoering en bereikte effecten	33
4.1 Betrokken partijen bij de uitvoering	33
4.2 Ontwikkelingen en huidige situatie	33
4.3 Effecten van de instrumenten	39
4.4 Effecten bij de universiteiten	45
4.5 Conclusies ten aanzien van effecten	48
5. Conclusies	50
Bijlagen	55
Bijlage 1 Samenstelling van de begeleidingscommissie	55
Bijlage 2 Beleidsgericht onderzoek	56
Bijlage 3 Literatuur	59

0. Samenvatting

Onderdeel van het (nieuwe) instrumentarium van de overheid bij de evaluatie van zijn beleid is de uitvoering van een zgn. beleidsdoorlichting, een vorm van evaluatieonderzoek, waarbij bestaand beleid systematisch wordt beschreven en beoordeeld aan de hand van een aantal vragen.

In dit rapport is zo'n beleidsdoorlichting uitgevoerd en wel van de operationele doelstelling van artikel 16 van de begroting van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (het artikel "Onderzoek en Wetenschapsbeleid") die de titel heeft "zorgen voor instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers". Onderzoekers zijn immers het hart van de wetenschap en het wetenschappelijk onderzoek. Vanaf 2002 besteedt de OCW-begroting expliciet aandacht aan dit onderwerp. Tevens zijn er vanaf eind jaren negentig verschillende instrumenten ingezet op deelproblemen.

De beleidsdoorlichting is tot stand gekomen door analyse van documenten die aanleiding zijn geweest tot het beleid. Het rapport van Van Vucht Tijssen uit 2000 is de basis geweest voor veel van de activiteiten die de overheid daarna op de rails heeft gezet, samen met NWO en de universiteiten. Op basis van de verschillende documenten is een zgn. beleidstheorie opgesteld, die de verschillende aspecten met elkaar in verband brengt: de oorzaken van het probleem waarvoor beleid wordt gevoerd, de daaruit voortkomende knelpunten, de overheidsdoelen om de knelpunten op te lossen met inzet van specifieke instrumenten en de gewenste effecten. Naast deze documentanalyse is ook gebruik gemaakt van cijfermateriaal en evaluatierapporten die de resultaten van het beleid in kaart hebben gebracht.

De probleemanalyse geeft aan dat er verschillende knelpunten zijn:

- de vergrijzing van het wetenschappelijk personeel;
- de ondervertegenwoordiging van specifieke groepen;
- weinig ruimte voor potentieel talent of loopbaanperspectief;
- te krap financieel budget;
- concurrentie op de arbeidsmarkt in binnen- en buitenland;
- een geringe mobiliteit van wetenschappelijk personeel binnen het bestel.

Het beleid heeft hierop gereageerd met de inzet van verschillende instrumenten en maatregelen. Naast persoonsgerichte instrumenten zoals de Vernieuwingsimpuls, Aspasia en Mozaïek, waarbij NWO een centrale rol speelt, zijn de salarissen voor promovendi verhoogd en zijn de condities voor het binnenhalen van onderzoekers uit het buitenland versoepeld.

De doelen die de overheid zich heeft gesteld zijn gericht op het aantrekken van talentvolle onderzoekers, versterking van het diversiteitbeleid, verhoging van de doorstroom van vrouwen naar hogere functies en als afgeleide daarvan een adequaat HRM-beleid bij instellingen.

Alvorens naar de effecten van het beleid te kijken, gaat het rapport nader in op de actualiteit van de in 2000 geschetste problematiek. Daaruit blijkt dat de gevolgen van de vergrijzing van het wetenschappelijk personeel zich uiteindelijk niet hebben voorgedaan, maar dat de ontwikkeling van het loopbaansysteem binnen de universiteiten nog steeds aandacht behoeft.

Uit de beschikbare verschillende kwantitatieve gegevens en evaluaties (van het Aspasia-programma en van de Vernieuwingsimpuls) blijkt dat de individuele instrumenten geleid hebben tot het bereiken van de

effecten en een belangrijke bijdrage hebben geleverd aan het realiseren van de beoogde doelen van de overheid. Overigens bleek het lastig te zijn –en ook niet terecht- om de effecten geheel toe te schrijven aan het overheidshandelen. Het handelen van de instellingen is ook in dat opzicht van belang geweest.

Wel moet geconstateerd worden dat in de loop der jaren er een verschuiving heeft plaatsgevonden in de problematiek en de aanpak ervan. De instrumenten gericht op instroom van jonge onderzoekers dienden vanaf de start twee doelen. Zowel het tegengaan van de vergrijzing binnen de instellingen als de vernieuwing in het onderzoek zelf. Dat betekent dat de overheid met deze instrumenten heeft kunnen anticiperen op de veranderende koers gericht op de individuele kwaliteitscompetitie in het onderzoek. Hierdoor is de realisatie van de doelen van de operationele doelstelling een stap dichterbij gekomen. Echter, er is vanuit de overheid nog te weinig aandacht gegeven om, in overleg met andere betrokken partijen, de kern van het probleem bij de onderzoeksinstellingen structureel en institutioneel te doen veranderen. Hierbij is het verzamelen van betere data een aandachtspunt.

1. Inleiding

Deze beleidsdoorlichting op het gebied van onderzoek en wetenschapsbeleid is aangekondigd in de Begroting 2007 van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Artikel 16 van die Begroting beoogt “het scheppen van een onderzoeksklimaat dat uitdaagt tot optimale prestaties...” te bevorderen. Om dit te bereiken is een aantal concrete operationele doelstellingen geformuleerd. Eén daarvan is de operationele doelstelling “Zorgen voor instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers”. De aantrekkingskracht op en de loopbaanmogelijkheden van (jonge) talentvolle onderzoekers is immers een kritische succesfactor om de algehele beleidsdoelstelling te kunnen bereiken, zij leveren uiteindelijk die optimale prestatie.

Aandacht voor de individuele onderzoeker is in 2002 voor het eerst expliciet in de begroting opgenomen. Na enkele jaren van doelgerichte inzet lijkt het nu het juiste moment voor een doorlichting van deze operationele doelstelling. De opbouw van het rapport is als volgt. Hoofdstuk 1 gaat nader in op het karakter van een beleidsdoorlichting in algemene zin en het onderwerp van voorliggende beleidsdoorlichting. Hoofdstuk 2 beschrijft de werkwijze van de beleidsdoorlichting. Hoofdstuk 3 bevat de beleidsdoorlichting, beschrijft de achterliggende problematiek, waarom er een rol voor de overheid is, de beoogde doelen en verwachte effecten, en de instrumenten die de overheid heeft ingezet. Hoofdstuk 4 behandelt de beleidsuitvoering en de verwachtingen van de werkzaamheid van het beleid en gevonden effecten van het beleid. Hoofdstuk 5 sluit de beleidsdoorlichting af met enkele en voorzichtige conclusies.

1.1 *Waarom een beleidsdoorlichting?*

In 1999 heeft de rijksoverheid onder de titel “Van Beleidsbegroting tot Beleidsverantwoording” (VBTB) een nieuwe wijze van begroten en verantwoorden ingezet. Nieuw is dat concrete en meetbare beleidsdoelen uitgangspunt zijn voor de begroting. Na afloop van een beleidsjaar moet verantwoording worden afgelegd over de mate waarin doelstellingen gerealiseerd zijn.

In 2004 werd VBTB geëvalueerd. De winstpunten van de nieuwe begrotings- en jaarverslagopzet blijken de nieuwe structuur, en dan vooral de politiek relevante beleidsagenda, de beleidsmatige invalshoek en het terugdringen van het aantal begrotingsartikelen. Uit de evaluatie van VBTB¹ bleek echter dat bijsturing nodig was. De invalshoek van het aan te pakken probleem moest breder om ook de (politieke) actualiteit en de wel of niet noodzakelijke rol van de rijksoverheid mee te kunnen nemen. De begrotingen en de jaarverslagen moesten nog politieker, dunner, minder gedetailleerd en beleidsmatiger. En tenslotte werden de beleidsdoorlichtingen geïntroduceerd en werd betere beoordeling van de bruikbaarheid van indicatoren gestimuleerd.

Met de invoering van de VBTB-systematiek in begroting en jaarverslag is de nadruk sterker dan voorheen komen te liggen op heldere doelen vooraf, de daarvoor uit te voeren activiteiten en verantwoording over de realisatie van die doelen achteraf. De stap naar het uitvoeren van een ‘beleidsdoorlichting’ van begrotingsdoelen als nieuwe impuls aan het VBTB-proces is dan ook niet groot. In aanvulling op de VBTB-systematiek gaat het bij een beleidsdoorlichting sterker om aan te geven in hoeverre ‘beleid werkt’ op basis van kwalitatieve en kwantitatieve informatie. Sinds 2006 is in de RPE (“Regeling Periodiek

¹ Eindrapport VBTB-evaluatie, Lessen uit de praktijk, Interdepartementaal Overlegorgaan Financieel Economische Zaken (IOFEZ), 2004

Evaluatieonderzoek en beleidsinformatie”)² het instrument beleidsdoorlichting geïntroduceerd als manier om de beleidsdoelstellingen periodiek te evalueren. Paragraaf 1.2 gaat nader in op wat een beleidsdoorlichting is.

Naast deze rijksbrede ontwikkeling streeft OCW zelf naar meer “evidence-based” beleid en doet dit onder meer door de professionalisering van het gebruik van kengetallen en indicatoren en de introductie van een zgn. “beleidswijzer” waarmee voorafgaand aan de ontwikkeling van nieuw beleid (ex ante) al vragen worden gesteld die ook in een beleidsdoorlichting aan de orde komen. Daarnaast vindt de oprichting plaats van een instituut voor evidence-based onderwijs, een samenwerkingsverband van de Universiteiten van Amsterdam, Groningen en Maastricht en is aan de Universiteit van Leiden een leerstoel gevestigd met als opdracht evidence-based wetenschapsbeleid als vakgebied uit te bouwen.

1.2 Wat is een beleidsdoorlichting?

Artikel 8 van de RPE geeft aan dat beleid dat gericht is op de realisatie van de algemene of operationele doelstellingen periodiek wordt geëvalueerd in een zgn. beleidsdoorlichting. De toelichting karakteriseert de beleidsdoorlichting als een ex post evaluatie op het niveau van algemene of operationele doelstellingen, met andere woorden een evaluatie die terugkijkt op de uitvoering en effecten van beleid, waarbij aan een aantal elementen expliciet aandacht moet worden geschonken. Doel is beleidsterreinen met een zekere regelmaat te evalueren en inzicht te krijgen in de doelmatigheid van het betreffende beleid, waarbij zoveel mogelijk aansluiting moet worden gezocht met de betreffende beleidscyclus. Een beleidsdoorlichting is ook bedoeld om ervan te leren voor de inrichting van toekomstig beleid.

Een beleidsdoorlichting is met andere woorden een systematische beschrijving en beoordeling van bestaand beleid aan de hand van een checklist met vragen. De beleidsdoorlichting wordt naar de Tweede Kamer gestuurd, al dan niet met het beleidsstandpunt van de betrokken minister(s).

In de RPE zijn de vaste onderdelen beschreven die in een beleidsdoorlichting aan de orde dienen te komen (artikel 8, lid 2):

- de probleemanalyse die aanleiding was voor het beleid,
- de motivering van de rol van de rijksoverheid,
- de beleidsdoelstelling(en),
- de gehanteerde instrumenten en analyse van de –maatschappelijke- effecten daarvan,
- de budgetten die zijn ingezet.

1.3 Het onderwerp van de beleidsdoorlichting

Deze beleidsdoorlichting richt zich zoals gezegd specifiek op één van de operationele doelstellingen van artikel 16 van de Begroting van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, en wel op de doelstelling die als titel heeft: “zorgen voor instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers”. Het gaat om talentvolle onderzoekers die een bijdrage leveren aan het functioneren van het Nederlandse wetenschapssysteem, zonder onderscheid naar geslacht of nationaliteit.

² http://www.minfin.nl/binaries/minfin/assets/pdf/dossiers/financieel-management-overheid/hafir/wijzigingen/2006/0_c-mr--a5-08--regeling-periodiek-evaluatieonderzoek-en-beleidsinformatie-2006--stcrt--2006--83.pdf

De beleidsdoorlichting adresseert daarmee de wetenschapper in het publieke domein als uitvoerder van wetenschappelijk onderzoek. Onderzoek is immers in belangrijke mate mensenwerk, want ruim de helft van de uitgaven voor onderzoek zijn personele uitgaven, zoals blijkt uit cijfers van het CBS. Het is daarom van belang ervoor te zorgen dat onderzoekers de ruimte hebben om op eigen creatieve wijze onderzoek te doen. Op deze wijze kan in Nederland onder meer een onderzoeksklimaat worden geschapen dat uitdaagt tot optimale prestaties, waardoor Nederland wetenschappelijk onderzoek kan blijven verrichten dat zich kan meten met de internationale top.³ Het zorgen voor instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers kan echter niet los gezien worden van het faciliteren van goed personeelsbeleid door hun werkgever, het bieden van aantrekkelijke loopbaanperspectieven door diezelfde werkgever en het imago van een loopbaan in het wetenschappelijk onderzoek. Deze aspecten liggen echter buiten het bereik van de geadresseerde operationele doelstelling en de focus van deze doorlichting, maar zijn wel een factor van betekenis in het bereiken van de beleidsdoelstelling.

Vanaf de begroting 2002 besteden de OCW-begrotingen expliciet aandacht aan talentvolle onderzoekers, die in hun loopbaanontwikkeling worden ondersteund door verschillende persoonsgerichte instrumenten. In de loop der jaren is het instrumentarium steeds verder uitgebreid (paragraaf 3.4 geeft een overzicht van deze instrumenten).

Het zoeken naar een zo goed mogelijke invulling van VBTB heeft ook tot gevolg gehad dat de formulering van artikel 16 van de begroting van jaar op jaar is verfijnd en geherformuleerd.

De periode waarop de beleidsdoorlichting betrekking heeft, beslaat de periode vanaf eind jaren negentig, met het Wetenschapsbudget 2000 als belangrijk markeringspunt.

³ Dat Nederland met zijn wetenschappelijk onderzoek tot de wereldtop behoort blijft uit verschillende publicaties. Zie bijvoorbeeld het rapport Wetenschaps- en Technologie- Indicatoren 2008 van het Nederlandse Observatorium van Wetenschap en Technologie, hoofdstuk 3 (maart 2008).

2. Werkwijze van de beleidsdoorlichting

Dit hoofdstuk beschrijft de wijze waarop de beleidsdoorlichting is uitgevoerd, geeft globaal de mogelijkheden en onmogelijkheden aan van dit type evaluatie en beschrijft de bronnen die de beleidsdoorlichting hebben ondersteund.

2.1 Evaluatiemethodiek: mogelijkheden en beperkingen

Een beleidsdoorlichting kan gezien worden als een vorm van evaluatieonderzoek. Het gaat om ex post evaluatie, omdat het zich richt op beleid dat in uitvoering is of uitgevoerd is. Het is mede bedoeld om de effecten van dat beleid in kaart te brengen. Het gaat daarbij wel om een syntheseonderzoek, want een beleidsdoorlichting probeert vanuit een diversiteit aan bronnen en documenten een beeld te schetsen van de effectiviteit van beleid. Daarbij wordt zo mogelijk gebruik gemaakt van uitgevoerd evaluatieonderzoek van onderdelen van het beleid.

Overheidsbeleid speelt zich af in een complexe omgeving: er zijn vele spelers actief, het beleid kan tussentijds bijgesteld worden door o.a. politieke keuzes en niet-rationele elementen spelen een rol. Ook kunnen in de loop van de tijd deze beleidsbijstellingen invloed hebben op het wel of niet gebruiken of toepassen van in te zetten instrumenten. Daarnaast kan er sprake zijn van een ingezette koers op een aanpalend gebied die negatieve consequenties zou kunnen hebben voor het beleid op het gebied van de beleidsdoorlichting. Daarbij is er in toenemende mate sprake van een ontwikkeling naar beleid dat ondersteund wordt door “evidence”. In ieder geval is er steeds meer druk om evidenced-based beleid te ontwikkelen (zie het ontstaan van kenniskamers bij ministeries en de slotverklaring van het OECD World Forum on Statistics, Knowledge and Policy van juni 2007).⁴

De mate waarin de evaluatiemethodiek van een beleidsdoorlichting uitspraken kan genereren over de effectiviteit en doelmatigheid van het beleid is mede afhankelijk van het materiaal dat beschikbaar is en gebruikt kan worden ter ondersteuning van de beleidsdoorlichting. Zijn er evaluatieve studies van beleidsonderdelen uitgevoerd? Zijn er kwantitatieve trendgegevens beschikbaar? In hoeverre zijn er andere factoren van invloed op het beleid geweest waardoor het moeilijk is om de effecten van het beleid los te zien van de effecten van andere invloeden? Hierdoor is het vaak niet goed mogelijk om aan te geven dat de bereikte resultaten het directe gevolg zijn geweest van het gevoerde beleid. In het beste geval is het dan mogelijk om aan te geven dat het plausibel is dat de resultaten (mede) het gevolg zijn van het gevoerde beleid. Soms ook zijn effecten pas op langere termijn te zien.

2.2 Werkwijze en gebruikte bronnen

Bij deze beleidsdoorlichting is als volgt te werk gegaan:

- Er heeft een analyse plaatsgevonden van documenten die ten grondslag liggen aan het beleid, ook zijn verschillende beleidsdocumenten doorgenomen. Deze informatie is gebruikt voor het opstellen van een beleidstheorie. Uit literatuur blijkt namelijk dat het -om goed te kunnen evalueren- belangrijk is om inzicht te hebben in de zgn. beleidstheorie die ten grondslag ligt aan het beleid.⁵ Met het begrip

⁴ <http://www.oecd.org/dataoecd/14/46/38883774.pdf>

⁵ Voor een introductie, zie de evaluatiespecial van Research voor Beleid, zie <http://www.research.nl/index.cfm/23.4016.136.html>

“beleidstheorie” bedoelt men de beschrijving van de wijze waarop in het beleid gedacht wordt over het beleidsprobleem, de oorzaak of oorzaken van dit probleem, en de middelen die worden ingezet om het probleem te verminderen of op te lossen en leiden tot effecten. Al deze elementen kunnen schematisch met elkaar in verband worden gebracht en gebruikt worden als toetssteen van de beleidsdoorlichting of evaluatie.

- Er is gebruik gemaakt van het beschikbare bronnenmateriaal: rapporten op het terrein van HRM, evaluaties van de verschillende instrumenten, zoals de twee evaluaties van de Vernieuwingsimpuls (2003 en 2007), en de evaluatie van het Aspasia-programma (2003), een studie van het Rathenau Instituut over loopbanen in de wetenschap (2007) en, voor zover beschikbaar, statistieken met gegevens over wetenschappelijk personeel. Trendgegevens ten behoeve van de effectmeting op dit gebied bleken maar in beperkte mate beschikbaar te zijn. Al deze informatie is gebruikt voor het evaluatieve deel van de beleidsdoorlichting (zie hoofdstuk 4).
- Daarnaast heeft een begeleidingsgroep de opstelling van het rapport van de beleidsdoorlichting ondersteund. Deze begeleidingsgroep bestond, naast vertegenwoordigers van andere departementen, ook een onafhankelijk deskundige van het Rathenau Instituut. Voor de samenstelling van deze begeleidingsgroep, zie bijlage 1.

3. Beleidsdoorlichting

Dit hoofdstuk en het volgende hoofdstuk 4 bevat de feitelijke beleidsdoorlichting en valt uiteen in een probleemanalyse (par. 3.1), de rol van de overheid (par. 3.2), een beschrijving van de doelen en beoogde effecten van het beleid (par. 3.3), een overzicht van de ingezette instrumenten en bijbehorende budgetten (par. 3.4) en eindigt met een schematisch overzicht van de verschillende aspecten van het beleidsterrein (par. 3.5).

3.1 Probleemanalyse

Voordat je als overheid beleid entameert en verschillende maatregelen neemt, moet je inzicht hebben in het probleem, dat aanleiding is voor beleid. Deze paragraaf gaat nader in op de problematiek die aanleiding is geweest om als overheid beleid te voeren gericht op de instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers en de wijze waarop de problematiek in de verschillende begrotingen aan de orde is gesteld (par. 3.1.1). Paragraaf 3.1.2 gaat nader in op de oorzaken van de problematiek.

3.1.1 Wat zijn de problemen bij het wetenschapspersoneelsbeleid?

De aandacht voor de positie van onderzoekers in het publieke deel van de kennisinfrastructuur is niet van recente datum, maar bestaat al geruime tijd. In de Kernnota inzake beleidsvoornemens betreffende het universitair wetenschappelijk personeel (1982) en in het Wetenschapsbudget 1982 wordt voor het eerst summier aandacht geschonken aan het wetenschapspersoneelsbeleid. In beide documenten wordt aangegeven dat de overheid de taak heeft om het noodzakelijke klimaat te scheppen voor een kwantitatief en kwalitatief adequaat onderzoekspotentieel.⁶ Het Wetenschapsbudget 1985 zet werkgelegenheid en personeelsbeleid in de researchsector als een onderdeel neer ter verbetering van de wetenschappelijke infrastructuur. Hierbij wordt specifiek ingegaan op de geringe plaatsingsmogelijkheden van jonge onderzoekers wat kan leiden tot een “lost generation”, wat op langere termijn een ernstig tekort aan onderzoekers tot gevolg kan hebben. Maatregelen zijn nodig om deze problematiek te verzachten. Het Wetenschapsbudget wijst daarbij op het Huygensfonds bij ZWO en op de mogelijkheden die het stimuleren van nieuwe onderzoeksactiviteiten op speerpuntgebieden biedt voor jonge onderzoekers, met als voorbeeld het Informatica Stimuleringsplan. Onderkend wordt dat personeelsbeleid pas echt gestalte krijgt op de werkvloer. Daarbij is het de taak van het onderzoeksmanagement om bij het voeren van personeelsbeleid aandacht te besteden aan ontwikkelmogelijkheden van het personeel.⁷ Het feit dat het essentieel is te beschikken over hooggeschoold topkader wordt in de Wetenschapsbudgetten en in andere documenten van het Ministerie van OCW in de jaren daarna bevestigd. Dat leidt mede tot intensivering van de inzet op Human Resource Management (HRM) als specifiek onderdeel voor het wetenschapsbestel.

Al werd het niet expliciet zo genoemd, in de jaren negentig kwamen er wel voorzichtig programma's die een ruime bestedingsvrijheid van budgetten voorzagen gericht op toponderzoekers uit het universitaire bestel (meerjarenplan NWO 1995-1999, pag. 6 en 15). Prominent-premies en van der Leeuw-hoogleraren zijn er voorbeelden van (Vucht Tijssen, B.E., 2000, pag. 43).

Daarnaast heeft in de jaren negentig de Universiteit van Tilburg in opdracht van de ministeries van OCW en EZ een programma uitgevoerd op het gebied van HRM in universitaire, semipublieke en industriële

⁶ Wetenschapsbudget 1982, Tweede Kamer, zitting 1981-1982, 17101, nrs. 1-2, p. 8

⁷ Wetenschapsbudget 1985, Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen, september 1984, p. 23-24

research. Het programma omvatte een 18-tal kleinere en grotere casestudies. In de slotpublicatie is de opgedane kennis uit de casestudies gebundeld.⁸

Doel was een programma te maken voor de ontwikkeling van strategisch personeelsbeleid binnen universiteiten en andere onderzoeksinstituten die hun financiering volledig of gedeeltelijk van de overheid ontvangen.

Vanaf 1998 werd het normatieve bekostigingsmodel van de universiteiten uitgebreid. Aan de reeds bestaande onderdelen in het Onderzoekscompartiment van de bekostiging werd een onderdeel toegevoegd dat was gericht op de versterking van het stelsel van onderzoekscholen via een breedte-diepte strategie. Indirect kwam dit daarmee ten goede aan de onderzoekers en het personeelsbeleid. Deze *Breedte-Diepte Strategie* hield in dat een deel van de landelijke component strategische overwegingen, namelijk 100 miljoen gulden, werd verdeeld over de universiteiten ter stimulering van de totstandkoming van erkende, door de KNAW geaccrediteerde onderzoekscholen. De middelen die met deze 'breedtestrategie' gemoeid waren, werden verdeeld over de universiteiten naar evenredigheid van de som van de componenten basisvoorziening, proefschriften, ontwerperscertificaten en strategische overwegingen.

Sinds 1999 werd eveneens een bedrag van €45 miljoen (100 miljoen gulden) verdeeld ten behoeve van de totstandkoming van 'toponderzoekscholen'. Onder de noemer 'dieptestrategie' werden strategische keuzes gemaakt voor enkele onderzoeksterreinen. Op advies van NWO werd gekozen voor zes toponderzoekscholen. Daarvoor werd in de eerste geldstroom een bedrag van €23 miljoen vastgelegd. De rest van het bedrag werd evenredig verdeeld over alle universiteiten naar rato van het bedrag dat een universiteit ontvangt uit de component 'onderzoekscholen'.

Hoewel het de bedoeling was om de totstandkoming van meer toponderzoekscholen te stimuleren heeft de toenmalige minister daarvan afgezien. De niet bestede middelen in het kader van de dieptestrategie (ad 50 miljoen gulden) zijn toen aangewend voor het versterken van de door NWO te implementeren *Vernieuwingsimpuls*. Het Wetenschapsbudget 2000 met de titel "Wie oogsten wil moet zaaien"⁹ introduceerde dit fonds ter vernieuwing van het onderzoek, bestaande uit middelen van OCW, NWO en de universiteiten.

De verdergaande decentralisatie van de arbeidsverhoudingen, als gevolg van de Wet Modernisering Universitair Bestuur, heeft binnen universiteiten geleid tot meer aandacht voor het opzetten van serieus personeelsbeleid (Vucht Tijssen, B.E., 2000, pag. 44). Tijdens de in december 1999 door de universiteiten, NWO en KNAW gezamenlijk georganiseerde conferentie 'Loopbanen in de wetenschap' werd vastgesteld dat de belangrijkste strategische uitdagingen voor onze instellingen op het terrein van het personeelsbeleid en werkgeverschap liggen. Hierop zou later ook Van Vucht Tijssen in haar rapport voor OCW hameren.

Ook in een bredere context is het onderwerp van belang. Als gevolg van besluiten van de Europese Raad te Lissabon formuleerde het Kabinet in 2000 in de nota "Kenniseconomie in zicht"¹⁰ de doelstelling dat de Nederlandse kenniseconomie tot de "kopgroep van Europa" wil behoren. Het aantal wetenschappelijke publicaties van Nederland ligt hoog, de kwaliteit van het onderzoek is uitstekend. Deze mooie resultaten zijn, aldus de nota, te danken aan de investeringen in wetenschappelijk onderzoek van twintig jaar terug.

⁸ Fruytier, B. en V. Timmerhuis, *Mensen in onderzoek. Het mobiliseren van human resources in wetenschapsorganisaties*, 1995.

⁹ Wie oogsten wil moet zaaien, Wetenschapsbudget 2000, Ministerie van OCW, 1999

¹⁰ *Kenniseconomie in zicht*, Tweede Kamer, vergaderjaar 2000-2001, 27 407, nr. 1-2, KST47512 ISSN 0921 – 7371 Sdu Uitgevers, 's-Gravenhage, 2001.

Nederland blijft qua R&D investeringen niet alleen achter bij de meeste OESO-landen, het heeft ook nog het kleinste aantal onderzoekers. Tegen deze achtergrond geeft het Kabinet met het begrotingsvoorstel van OCW uit 2001 aan dat het belang van de ontwikkeling van kennis een belangrijke prioriteit is en dat daarbij het personeelsbeleid niet wordt vergeten. Van invloed hierop is ook de druk vanuit de arbeidsmarkt om concurrerende salarissen te kunnen bieden aan aanstaande promovendi.

Voor de universiteiten is meer geld begroot dat onder andere besteed zal worden aan het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden (via verhoging van de aio-salarissen¹¹). Daarnaast wordt het ingezet om jonge wetenschappers meer perspectief te bieden op een loopbaan in de wetenschap (Vernieuwingsimpuls¹²) en het uitvoeren van meer nieuwsgierigheidgedreven onderzoek.

Wanneer we de documenten bezien, die vanaf het Wetenschapsbudget 2000 aandacht besteden aan het onderwerp van de beleidsdoorlichting en die geleid hebben tot beleid en maatregelen van de overheid, dan komen de volgende knelpunten in meerdere of mindere mate aan de orde:

1. vergrijzing van het wetenschappelijk personeel
2. ondervertegenwoordiging van specifieke groepen.
3. weinig ruimte voor instroom van potentieel talent en loopbaanperspectief.
4. te krap financieel budget.
5. concurrentie op de arbeidsmarkt in binnen- en buitenland.
6. een geringe mobiliteit van wetenschappelijk personeel binnen het bestel.

Wetenschapsbudget 2000 (Wie oogsten wil moet zaaien)

Het Wetenschapsbudget 2000 besteedt expliciet aandacht aan een carrière in het onderzoek. Het benadrukt dat een sterk onderzoeksbestel voldoende gekwalificeerde onderzoekers nodig heeft. De samenleving wordt steeds kennisintensiever en hooggekwalificeerde onderzoekers kunnen daaraan een bijdrage leveren. Het Wetenschapsbudget signaleert echter verschillende knelpunten, die om een oplossing vragen:

- onvoldoende carrièreperspectief, met name bij de universiteiten;
- demografische ontwikkelingen leiden tot moeilijk te vervullen vacatures
- vrouwen zijn in hogere wetenschappelijke functies ondervertegenwoordigd veroorzaakt door een zeer geringe doorstroom.

Het Wetenschapsbudget noemt daarom als doelen: het werven en behouden van jonge en talentvolle wetenschappers en het voeren van een stimulerend beleid ten aanzien van vrouwen. De verantwoordelijkheid voor de uitwerking hiervan wordt vooral bij de instellingen gelegd. De overheid is bereid om €227.000 ter beschikking te stellen voor een fonds dat de doorstroom bevordert van vrouwen in de wetenschap (dit fonds ontwikkelt zich tot het huidige Aspasia-programma, zie paragraaf 3.4.2)

Het Wetenschapsbudget 2000 introduceert de Vernieuwingsimpuls als financieel instrument om jonge talentvolle onderzoekers met “dwarse ideeën” de kans te bieden in vijf jaar vernieuwend onderzoek te doen. Overheid en onderzoeksveld bundelden voor de krachten om jonge excellente onderzoekers vernieuwing in het onderzoek zelf te laten genereren, hen een kans te bieden op een wetenschappelijke carrière aan een Nederlandse universiteit en zo te voorkomen dat jong talent het wetenschappelijk onderzoeksveld zou verlaten. Een gezamenlijk financiële bijdrage van OCW, NWO en VSNU (voor de universiteiten) onderstreepte het commitment van alle partijen. In de beginfase zijn ook zogenoemde FES-middelen¹³ ingezet. Ook het ministerie van LNV financiert mee¹⁴. Het concept van de

¹¹ Structureel 40 miljoen vanaf 2001.

¹² Structureel 30 miljoen vanaf 2001.

¹³ Fonds Economische Structuurversterking, gevormd uit de aardgasbaten.

Vernieuwingsimpuls is verwoord in een gemeenschappelijke verklaring van de voorzitters van KNAW, NWO en VSNU.¹⁵ Op dit instrument komen we nader terug in paragraaf 3.4.1).

Bij het overleg tussen de minister van OCW en de Tweede Kamer over het Wetenschapsbudget 2000 komt de personele kant van het wetenschappelijk onderzoek en de positie van onderzoekers nadrukkelijk aan de orde, mede op basis van de voorstellen in het Wetenschapsbudget voor een Vernieuwingsimpuls.

Aandacht is er voor de verschillende problemen als vergrijzing, gebrek aan loopbaanperspectief, slecht imago en gebrek aan vernieuwing. Dit leidt tot de motie van der Hoeven c.s. (Tweede Kamer, vergaderjaar 1999-2000, 26 658, nr. 7), waarin gevraagd wordt om de personeelsproblematiek in het wetenschapsbestel in kaart te brengen en met een plan te komen dat oplossingen aandraagt. De motie wordt aangenomen.

Achtergrond van de motie is dat bij het wetenschapspersoneelsbeleid verschillende actoren betrokken zijn en dat de minister in een positie verkeert om al die actoren om de tafel te krijgen. Dat moet ertoe leiden dat ieder doet wat hij moet doen aan de problematiek. De motie leidt uiteindelijk tot het rapport "Talent voor de Toekomst. Toekomst voor Talent. Plan van aanpak voor het wetenschapspersoneelsbeleid", van mw. B.E. van Vucht Tijssen, uitgebracht juni 2000 op verzoek van de toenmalige minister Hermans. Dat rapport vormt de achtergrond en de belangrijkste basis voor een aantal activiteiten in de afgelopen jaren.

Rapport van Vucht Tijssen (juni 2000)

Om de motie van der Hoeven c.s. uit te voeren heeft de toenmalige minister van OCW, L. Hermans, mw. van Vucht Tijssen aangezocht als onafhankelijk projectleider om a) een inventarisatie van de knelpunten te maken en b) een overzicht te maken van bestaande initiatieven in het veld op het gebied van het wetenschapspersoneelsbeleid en c) een plan van aanpak voor de oplossing van de knelpunten waarvoor draagvlak in het veld bestaat. Zij is daarbij ondersteund door een studie van het CPB (CPB-rapport 00/20¹⁶), waarin nader onderzoek is gedaan naar de knelpunten die verwacht mogen worden gezien de ontwikkelingen van het personeelsbestand van de wetenschapsorganisaties en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Resultaat is het al genoemde rapport "Talent voor de Toekomst. Toekomst voor Talent. Plan van aanpak voor het wetenschapspersoneelsbeleid".

Het rapport signaleert vier belangrijke knelpunten:

- er is onvoldoende geld bij de onderzoeksorganisaties vanwege jarenlange bezuinigingen om jonge wetenschappers aan te stellen;
- een krappere wordende arbeidsmarkt leidt in combinatie met een mager imago van de universiteit als werkgever tot een slechte concurrentiepositie, tot een afname van de animo om te kiezen voor een loopbaan in het onderzoek; doordat er ook sprake is van concurrentie op een mondiaal wordende arbeidsmarkt en er ook uitstroom is naar de niet-wetenschappelijke arbeidsmarkt wordt jong talent onvoldoende vastgehouden of aangetrokken;
- er is sprake van vergrijzing van het personeelsbestand, met name in de hogere functies;
- er is een lage in- en doorstroom van vrouwelijke onderzoekers.

Met name het aspect van de vergrijzing van het personeelsbestand krijgt na het verschijnen van het rapport veel aandacht.

¹⁴ In de beginfase staat het ministerie van LNV expliciet vermeld als mede-financier. Vanaf 2005 heeft er een structurele begrotingsoverheveling vanuit het ministerie van LNV aan het ministerie van OCW plaatsgevonden voor de bijdrage aan de Vernieuwingsimpuls van het ministerie van LNV.

¹⁵ http://www.knaw.nl/cfddata/nieuws/nieuws_detail.cfm?nieuws_id=131

¹⁶ Het rapport is verwerkt in Deel III van het van Vucht Tijssen rapport.

Het resultaat van deze knelpunten leidt er volgens het rapport toe dat er op termijn waarschijnlijk een tekort aan wetenschappelijk personeel ontstaat en kan leiden tot een vermindering van de kwaliteit van de Nederlandse kennisinfrastructuur, ook op gebieden die voor de Nederlandse economie van groot belang zijn. Naast knelpunten signaleert het rapport ook kansen: de instroom van enthousiaste en jonge onderzoekers en postdocs kan meer dynamiek en vernieuwing in het onderzoek brengen, wat vervolgens inspirerend kan werken op de al aanwezige wetenschappers. De introductie van de Vernieuwingsimpuls eerder dat jaar zou hiertoe naar verwachting een aanzet moeten geven. Nieuwe instroom kan ook bijdragen aan ontwikkelingen binnen en tussen vakgebieden. De verwachte uitstroom van oudere wetenschappers geeft ook de mogelijkheid om het profiel van groepen tegen het licht te houden (leidend tot nieuwe accenten) en de onderwijs- en onderzoeksactiviteiten opnieuw op elkaar af te stemmen.

De prognoses in het rapport, waarop ook het overheidsbeleid van de afgelopen jaren is gebaseerd, zijn afkomstig van gegevens van de universiteiten over het personeelsbestand, die beschikbaar zijn in het zgn. WOPI-bestand (Wetenschappelijk Onderwijs Personeelsinformatie) van de VSNU.

De volgende tabel uit het rapport van Vucht Tijssen (pag. 9) bevat de prognose van het CPB voor het personeelsbestand voor de jaren 2003 en 2008, uitgesplitst naar HOOP-gebied en functiecategorie. De prognose is gebaseerd op gegevens over het personeelsbestand van 1998.

Tabel 1: Personeelsprognoses voor 2003 en 2008 per HOOP-gebied en functiecategorie (% afwijkingen t.o.v. 1998)

2003	Landbouw	Natuur	Techniek	Gezondheid	Economie	Rechten	Gedrag & Mij.	Taal & Cultuur
HGL	-11,6	-7,5	-5,2	-1,9	6,7	7,8	-3,0	0,6
UHD	-5,6	-11,2	-3,0	-6,5	-9,6	-6,3	-12,1	-15,0
UD	-19,7	-7,1	-13,9	-11,2	-20,2	-15,2	-8,1	-10,8
OVWP	-4,9	10,5	17,5	4,7	19,6	6,7	-17,8	-3,6
AIO/OIO	-1,7	-2,2	29,5	-4,0	3,5	3,5	0,5	3,7
Totaal	-8,2	-1,4	7,6	-3,3	-0,3	-2,4	-8,7	-5,4
Tekort	-8,2	-3,9	-4,2	-4,7	-6,9	-5,7	-8,8	-6,2
2008	Landbouw	Natuur	Techniek	Gezondheid	Economie	Rechten	Gedrag & Mij.	Taal & Cultuur
HGL	-24,2	-19,3	-14,8	-7,8	18,8	22,5	0,3	10,2
UHD	-24,6	-32,1	-19,8	-25,0	-29,3	-23,4	-33,8	-36,8
UD	-37,7	-18,1	-29,2	-24,9	-38,5	-30,9	-20,0	-24,2
OVWP	-10,2	15,1	27,5	6,4	33,7	9,7	-27,2	-7,2
AIO/OIO	-2,0	-2,6	34,5	-5,3	4,2	4,2	0,7	4,5
Totaal	-17,0	-5,5	5,7	-9,4	-2,5	-6,9	-17,0	-11,8
Tekort	-17,0	-9,1	-10,8	-11,2	-14,6	-12,9	-17,2	-14,0

Bron: van Vucht Tijssen (2000)

Noot: basiscijfers in fte; inclusief aio's/oio's en postdocs in dienst van NWO en KNAW, de overige onderzoekers van NWO en KNAW zijn buiten beschouwing gelaten vanwege de kleine aantallen.

Op basis van deze gegevens is de conclusie in het rapport dat bij continuering van het beleid in alle gebieden personeelsproblemen zullen ontstaan. Men verwacht de grootste personeelsproblemen in 2008 in de gebieden gedrag en maatschappij (-17,2%) en landbouw (-17,0%), maar in mindere mate ook in de gebieden economie (-14,6%), taal en cultuur (-14,0%), rechten (-12,9%), gezondheid (-11,2%), techniek (-10,8%) en natuur (-9,1%). Er is verschil tussen de functiecategorieën, in de zin dat de grootste tekorten verwacht worden bij de universitaire docenten, de universitaire hoofddocenten en de hoogleraren. Het CPB berekent een tekort aan wetenschappelijk personeel van 1.294 fte in 2003 en 2.886 fte in 2008.

Analoog aan de gesignaleerde knelpunten stelt het rapport de volgende oplossingen voor:

- het vergroten van de instroom van jong talent (o.a. via verbetering van de beeldvorming) en het vergroten van de doorstroom van reeds in het bestel aanwezige jonge talentvolle onderzoekers en postdocs, waaronder ook vrouwen (via talentscouting); het vervroegd aanstellen van toponderzoekers die op termijn openvallende UHD en hoogleraarsplaatsen kunnen innemen;
- versterking van het carrièrebeleid in combinatie met HRM en kiezen voor het loopbaanbeginsel in plaats van het formatiebeginsel;
- het creëren van een prettig werkklimaat en een aantrekkelijke werkomgeving, wat moet leiden tot de verbetering van de arbeidsmarktpositie;
- verbreding van de carrièremogelijkheden naar het bedrijfsleven, de overheid, de zakelijke dienstverlening en non-profitorganisaties als vervolg op een promotietraject;
- een HRM-beleid dat adequaat inspelt op de wensen en behoeften van vrouwen ten aanzien van hun werkomstandigheden en werkklimaat, verhoging van het aantal vrouwelijke UHD's en hoogleraren en de oprichting van een expertisecentrum;

- extra geld om mensen boven de formatie aan te kunnen stellen;
- de implementatie van het plan betreft een bedrag van ongeveer 63,5 miljoen euro¹⁷ gemiddeld per jaar, over een periode van 10 jaar.

Het rapport ziet het als een rol voor de universiteiten en de onderzoeksorganisaties om de voorgestelde oplossingen uit te voeren. De rol van de overheid is tweeledig: het evalueren van plannen en doelen en het aanspreken van de instellingen op bereikte resultaten en daarnaast zorgen voor de benodigde financiële ruimte. Overheid en instellingen moeten samen resultaatafspraken vooraf maken, in combinatie met verantwoording en evaluatie achteraf.

Het rapport is vervolgens de basis geweest voor het OCW-beleid dat is opgenomen in de OCW-begrotingen vanaf 2002 en het Wetenschapsbudget 2004. Hoofdstuk 4 gaat nader in op de overheidsactiviteiten, die een antwoord zijn op de voorgestelde oplossingen voor de ontstane knelpunten.

OCW-begrotingen en Wetenschapsbudget 2004

De opeenvolgende begrotingen van OCW vanaf de begroting 2002 (september 2001) bevatten een operationele doelstelling die is gericht op de verschillende aspecten van de loopbaan van onderzoekers. Alle begrotingen hebben het rapport van Vucht Tijssen als uitgangspunt en bouwen daarop voort. Ze bouwen ook voort op instrumenten die vanaf 1999/2000 van start zijn gegaan als onderdeel van de persoonsgerichte instrumenten van NWO en waarvoor OCW middelen ter beschikking stelt (zie ook paragraaf 3.4). Vanaf 2002 is de Vernieuwingsimpuls nieuwe stijl van start gegaan die nog meer de nadruk legt op de kwaliteit van de individuele onderzoeker dan op het onderzoeksvoorstel.¹⁸

Qua inzet van financiële middelen heeft de overheid een flinke investering gedaan maar in de begrotingen tot en met 2007 heeft de overheid niet kunnen voldoen aan de €63,5 miljoen gemiddeld per jaar zoals gesuggereerd door Van Vucht Tijssen. In paragraaf 3.4.7 wordt een overzicht gegeven van de ingezette overheidsmiddelen.

Ook het Wetenschapsbudget 2004 schenkt aandacht aan het menselijk kapitaal in het onderzoek. In grote lijnen is de inzet dezelfde als die van het Wetenschapsbudget 2000 en de verschillende daarop volgende begrotingen, maar diversiteitsbeleid doet zijn intrede, waarin het beleid zich gaat richten op specifieke groepen. Zo komt er naast aandacht voor vrouwen ook aandacht voor specifieke groepen, zoals allochtonen. Waren er aanvankelijk twee instrumenten, dit breidt zich uit met andere instrumenten: Mozaïek, Vrouwen in de Vernieuwingsimpuls, ondersteuning van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en Casimir specifiek voor de stimulering van mobiliteit van onderzoekers tussen universiteit en bedrijfsleven.

Instream, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers blijft bij de Tweede Kamer duidelijk op het netvlies. Bij de behandeling van de begroting 2005 zegde de minister van OCW op verzoek van de Tweede Kamer toe een lange termijn aanpak te vormen met een samenhangend beleid over de opleiding tot onderzoeker, de loopbanen van jong talent en de positie van vrouwen en allochtonen in de wetenschap. Met de nota "Onderzoekstalent op waarde geschat" (september 2005)¹⁹ wordt het thema menselijk kapitaal

¹⁷ In het rapport wordt nog in guldens gerekend; gemiddeld 140 miljoen gulden per jaar (?63.5 miljoen).

¹⁸ Evaluatie Vernieuwingsimpuls, Technopolis/Dialogic, 2002.

Daarnaast komt er een onderscheid naar drie doelgroepen (pas gepromoveerden, onderzoekers met ervaring en onderzoekers die professorabel zijn), met een verschillend budget.

¹⁹ <http://www.minocw.nl/documenten/emancipatie-doc-2005-onderzoekstalent.pdf>

hoog op de politieke agenda gehouden en wordt de invulling hiervan toegespitst op de loopbanen en carrièrekansen voor talentvolle, jonge, onderzoekers. Talent krijgt in elke fase van de onderzoekscarrière meer ruimte om zich te ontwikkelen en hiervoor worden de programma's Rubicon en Toptalent toegevoegd aan de bestaande instrumenten.

De nota geeft aan dat de overheid in het kader van het overleg over informatie-uitwisseling afspraken wil maken over meer en betere gegevens over gepromoveerden en in het kader van de beleidsrijke dialoog afspraken wil maken met de instellingen over het verhogen van het aantal vrouwen in hogere wetenschappelijke en bestuurlijke functies binnen de instellingen. Zelfs wordt kort aangestipt dat de overheid mogelijk zou kunnen gaan onderzoeken of het mogelijk en wenselijk is de bekostiging van universiteiten deels afhankelijk te maken van de mate waarin ze erin slagen een goede doorstroom van promovendi in de wetenschap te realiseren.

De notitie was tevens een reactie op het door de VSNU uitgebrachte position paper *Hora Est! Vernieuwing in het Nederlandse Promotiestelsel*, alsmede op het briefadvies *Onderzoekslaanen* van de AWT van 15 juli 2005.

In 2007 brengt minister Plasterk van OCW de strategische agenda voor het hoger onderwijs-, onderzoek- en wetenschapsbeleid²⁰ uit en vindt er een politieke accentverschuiving plaats. Nog meer dan voorheen wordt investeren in toptalent als dé weg om grensverleggende wetenschap te stimuleren en ervoor te zorgen dat ons land wetenschappelijk gezien kan blijven aansluiten bij de wereldtop. Het geld moet de beste mensen volgen en ons wetenschappelijk toptalent moet een grotere mate van vrijheid krijgen om eigen onderzoekslijnen uit te zetten, eigen onderzoeksgroepen te vormen en zelf te kiezen waar en met wie zij hun onderzoek willen doen. In het daaropvolgende begrotingsjaar (2008) wordt het instrument Vernieuwingsimpuls budgettair uitgebreid.²¹

3.1.2 Belangrijke oorzaken van het probleem

In de vorige paragraaf is een aantal knelpunten beschreven. Van belang is om ook te kijken naar de oorzaken van deze knelpunten, omdat deze oorzaken mede bepalend zijn voor het zoeken naar oplossingen.

a. Demografische ontwikkelingen

Met name in de hoogste universitaire functies (hoogleraar en UHD) ligt het zwaartepunt bij de leeftijdscategorie van 50 jaar en ouder. Daarin volgen deze categorieën van het wetenschappelijk personeel globaal de ontwikkelingen in de leeftijdsopbouw van de Nederlandse bevolking (in de leeftijd van 20 tot 70 jaar). Door de geringe bevolkingsgroei verschuift het zwaartepunt in de leeftijdsopbouw naar oudere leeftijdsgroepen en treedt er –zonder concrete ingrepen– een vergrijzing van het wetenschappelijk personeel op.

b. De ondervertegenwoordiging van specifieke groepen

De universiteit was van oudsher bij de hogere functiecategorieën een 'bolwerk' van witte mannen. Vrouwen en allochtonen zijn pas in later stadium in groten getale gaan studeren en promoveren. Naast de inhaalslag die hierdoor in ieder geval nodig was, speelt voor vrouwen momenteel als belangrijk probleem dat zij vaker in deeltijd werken dan mannen. De eisen die gesteld worden aan de doorstroom naar een

²⁰ Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Het Hoogste Goed. Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap, Den Haag, 2007

²¹ http://begroting.minfin.nl/rijksbegroting_sites/objects/d6e/32k/88fd2b39e21e28b6b1a6c60140882/kst110355.pdf

hogere functie zijn echter gelijk aan die bij fulltime functies. Het gaat hier om continuïteit in publiceren, aantallen publicaties in wetenschappelijke tijdschriften, maar ook een vereist tijdelijk verblijf in het buitenland.

Universiteiten hebben daarnaast in het verleden te weinig een beleid gevoerd, dat gericht is op specifieke groepen. Hieruit valt te verklaren dat er een achterstand in de universitaire samenstelling bestaat van zowel vrouwen als voor allochtonen. Als gekeken wordt naar de nu evenredige samenstelling van de studentenpopulatie tussen mannen en vrouwen, dan valt op dat een afnemend percentage vrouwen doorstroomt in wetenschappelijke functies (het zgn. schardiagram laat het aandeel vrouwen zien van student tot en met hoogleraar, een aandeel dat steeds verder afneemt). De sterke ondervertegenwoordiging van allochtonen in het wetenschappelijk personeel valt tevens op. De universiteiten zijn op dit gebied zeker geen afspiegeling van de maatschappelijke ontwikkelingen. Er is ook nog steeds betrekkelijk weinig zicht op de positie van allochtone wetenschappers in de wetenschap.²²

c. Het formatiebeginsel versus het loopbaanbeginsel

Het personeelsbeleid van universiteiten werd tot enige tijd geleden vooral gekenmerkt door het formatiebeginsel. Hierbij is de formatie van een groep bepalend voor het aantrekken van nieuw personeel. Wanneer die formatie echter vooral vastligt in vaste posities, dan is er geen of slechts weinig ruimte voor potentieel talentvolle onderzoekers. Nieuwkomers komen doorgaans pas in aanmerking voor een vaste aanstelling zodra er een formatieplaats vrijkomt. Vanwege de piramidevormige opbouw van de formatie, het feit dat de hogere functies vooral vaste functies zijn (zie ook tabel 2), en het gebrek aan aanvullende financiële middelen, komt er, ondanks de vergrijzing, slechts sporadisch formatie vrij. Ook op de mondiale universitaire arbeidsmarkt dreigen Nederlandse universiteiten, met een personeelsbeleid dat is gebaseerd op het formatiebeginsel, de competitie met buitenlandse zusterinstellingen te verliezen. Invoering van het loopbaanbeginsel kan hier verandering in brengen. Volgens dit systeem maken wetenschappers carrière op basis van gebleken kwaliteiten en prestaties.

c. Het imago van de universiteit als werkgever voor een loopbaan in het onderzoek

In verschillende onderzoeken is zowel gekeken naar de aantrekkelijkheid om te kiezen voor een loopbaan in het onderzoek²³ als naar het carrièreperspectief als er al gekozen is voor een onderzoeksloopbaan. Het betreft onderzoek bij zowel eerstejaarsstudenten als bij jonge onderzoekers. Uit het onderzoek naar de aantrekkelijkheid van een loopbaan in het onderzoek onder eerstejaarsstudenten kwam naar voren dat nog maar een beperkt deel van deze groep al interesse heeft om te promoveren (wat vaak toch een voorportaal

²² Crul, M., Kraal, K., Kumcu, A. en Penninx, R., *Kleurrijk talent. Allochtonen werkzaam in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek*, rapportage van een onderzoek uitgevoerd door het Instituut voor Migratie- en Etnische Studies van de Universiteit van Amsterdam, in opdracht van NWO, 2002.

²³ Warps, J. e.a. *Eerstejaars WO-studenten over hun toekomst als wetenschapper*, onderzoek van het IOWO te Nijmegen voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, mei 2000
Gier, E. de, e.a., *Wetenschap tussen roeping en beroep. Verslag van een verkennend onderzoek naar de (on)aantrekkelijkheid van een loopbaan in wetenschappelijk onderzoek*, onderzoek van SISWO, gepubliceerd in de reeks Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek, nr. 76, september 2001.

is voor een loopbaan in het onderzoek²⁴), bij mannen is dat iets hoger dan bij vrouwen en bij studenten in het gebied natuur weer hoger dan bij andere gebieden. Uit het onderzoek bij jonge onderzoekers naar carrièreperspectieven (bij aio's, postdocs en buitenlandse promovendi) blijkt dat het beeld van een baan aan de universiteit niet bijzonder positief is. Concurrerende salarissen op de arbeidsmarkt doen vele jonge potentiële promovendi besluiten toch elders te gaan werken. De jonge mensen die wel starten met een universitaire onderzoeksloopbaan beginnen vaak gemotiveerd aan een academische carrière, maar raken gaandeweg gedemotiveerd door het ontbreken van een adequaat personeels- en loopbaanbeleid, door de organisatiecultuur, de arbeidsomstandigheden, de onzekere toekomst, en de bureaucratische organisatie. Dit zijn redenen om de universiteit te verlaten. Het beeld van niet-universitaire instituten is daarentegen positiever. Deze instituten hebben in de regel een goed ontwikkeld personeelsbeleid en zijn meer concurrerend op de arbeidsmarkt dan universiteiten.

e. Financiële middelen

Binnen de huidige structuur percipiëren de universiteiten onvoldoende financiële ruimte om een personeelsbeleid te voeren dat is gebaseerd op het loopbaanbeginsel. Volgens universiteiten zijn de eerder extra toegekende middelen uit 2000 en stimuleringsmiddelen van persoonsgebonden programma's niet meer toereikend gezien o.a. de algemeen gestegen salariskosten. Van verschillende kanten binnen de instellingen wordt aangegeven dat deze omslag niet goed gemaakt kan worden zonder meer extra financiële middelen. Er is vaak extra geld nodig om tijdelijk meer personeel in dienst te hebben dan binnen het formatiebeginsel het geval is.²⁵

f. Het type aanstelling van het universitair personeel

Het universitaire personeel kent vaste en tijdelijke aanstellingen. Het type aanstelling van het universitair personeel is op twee manieren van invloed op de in- en doorstroom binnen de wetenschappelijke instellingen. Ten eerste zijn de instroomfuncties (promovendus, postdoc) veelal functies met een tijdelijk karakter, terwijl de hogere WP functies overwegend vaste aanstellingen kennen. Ten tweede bezit het universitaire personeel dat in de jaren '60-'80 aan de wetenschappelijke loopbaan is begonnen, vaak na tijdelijke contracten en op basis van dienstjaren, inmiddels veelal een vast contract. Het is door beide oorzaken voor het instromende personeel met een tijdelijke aanstelling lastig om binnen de universiteit door te stromen naar hogere posities. Dit is de reden dat veel (jonge) wetenschappers vaker afhaken (het Wetenschapsbudget 1985 sprak niet voor niets van een "lost generation"). Hier staat tegenover dat de verwachting was dat er door de vergrijzing van het WP en met de daarmee samenhangende uitstroom er tekorten aan geschikte opvolgers zouden ontstaan.

Met name bij de drie hoogste universitaire rangen is het aandeel vaste aanstellingen hoog: in 1990 is het aandeel tijdelijke aanstellingen voor hoogleraren, UHD's en UD's lager dan 10 procent. Bij het overig WP en de promovendi liggen deze percentages tijdelijke aanstellingen veel hoger: bij het overig WP 71%, en alle promovendi hebben in principe een tijdelijke aanstelling. Overigens is er in de loop van jaren wel een toename te zien in het aandeel tijdelijke functies in de hogere WP-categorieën.

²⁴ Overigens moet dat niet overschat worden. Uit recent CBS-onderzoek blijkt dat van alle gepromoveerden in Nederland slechts 20 procent onderzoeker is (CBS, Careers of Doctorate Holders 2005. Feasibility study and first results, Voorburg/Heerlen, 2007).

²⁵ De Jonge Akademie als reactie op de overheidsnota "onderzoekstalent op waarde geschat", zie <http://www.knaw.nl/dja/pdf/nrc.pdf>

Tabel 2: Het aandeel tijdelijke functies bij het wetenschappelijk personeel

	1990	2000	2002	2003	2004	2005	2006
Hoogleraar	3,4	5	5,3	6,1	6,2	6,7	6,9
UHD	1,2	2,2	3	2,5	2,7	3	3,1
UD	9,2	12,3	13,8	14,6	15,8	17,1	19,4
Overig WP	70,8	64,4	66,3	64,5	63,3	64,4	66,1
Promovendi	100	100	100	100	100	100	100
WP totaal	46,5	48,4	53,3	54,2	55	55,7	56,7

Bron: VSNU/WOPI

3.2 Waarom een rol voor de overheid?

Belangrijke vraag is waarom de overheid zich een rol aanmeet, zeker in een situatie waarbij er sprake is van decentrale verantwoordelijkheden. Zo is met ingang van 1 januari 1999 het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen in werking getreden. Met dit laatstgenoemde besluit is de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden afgerond door ook de protocolonderwerpen (de algemene salarisontwikkeling, het systeem voor functie waardering, de algemene arbeidsduur en de sociale zekerheid) te decentraliseren naar de werkgevers in het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Het voorgaande houdt in dat de Nederlandse universiteiten in VSNU-verband sinds 1999 met werknemersorganisaties afspraken maken over zowel de primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden en over het brede terrein van arbeidsverhoudingen.

Dit betekent dat universiteiten binnen deze afspraken de mogelijkheid hebben om het personeelsbeleid toe te snijden op de specifieke behoeften en belangen van de eigen organisatie. Desondanks blijkt het toch dat er over het gehele bestel uitdagingen of problemen ontstaan of bestaan (zoals geïdentificeerd in het rapport van Vucht Tijssen), die alleen met instellingsoverstijgende instrumenten en maatregelen kunnen worden geagendeerd of aangepakt. Zo kan met specifieke instrumenten meer vernieuwing in het onderzoeksbestel worden gebracht. Naast factoren binnen het bestel, die voornamelijk via signalen van onderzoekers en hun belangenbehartigers de overheid bereiken, zijn er ook problemen die voortkomen uit externe factoren, zoals ontwikkelingen op de –internationale- arbeidsmarkt en de ontwikkeling van een mondiale kenniseconomie. Dit vraagt om een heldere rol voor de overheid gericht op met name het stimuleren van de kenniseconomie, het investeren in de onderzoeksinfrastructuur, en vooral het investeren in mensen, die deze kenniseconomie tot stand brengen.

Vanuit een algehele verantwoordelijkheid voor het onderzoeksbestel, de minister wordt hierop aangesproken door de Tweede Kamer, de behoefte om het onderzoeksbestel te vernieuwen in het licht van de mondialisering en vanwege de bovengenoemde ontwikkelingen heeft de overheid de –politieke- keuze gemaakt om een randvoorwaardelijke rol op zich te nemen. Dat betekent dat de overheid in zijn algemeenheid een faciliterende rol aanneemt ten aanzien van de eigen verantwoordelijkheid van de instellingen voor het personeelsbeleid. Deze rol wordt in artikel 16 van de OCW-begroting vormgegeven. Daarnaast is ook voor de begrotingsartikelen 6 en 7 van de OCW-begroting een rol weggelegd omdat deze artikelen gaan over de bekostiging van het Hoger Onderwijs en het personeelsbeleid van de instellingen. Ook artikel 9 van de OCW-begroting, gericht op arbeidsmarkt- en personeelsbeleid is van belang gezien de raakvlakken met de CAO universiteiten en de CAO universitaire medische centra.

De rol van de overheid is sinds 2000 veranderd, de inzet van de overheid is ook gewijzigd en op bepaalde punten telkens verder gespecificeerd, al was het maar doordat de politiek andere accenten legde in de

verschillende kabinetsperiodes. De jaarlijkse begrotingen zijn een uitvloeisel van de ingezette beleidsveranderingen. Was in 2000 het geven van kansen aan jonge Nederlandse wetenschappers en het doen van vernieuwend onderzoek nog een doel, acht jaar later is er, als gevolg van een steeds verdergaande globalisering, veel meer aandacht voor het aantrekken van buitenlandse talenten, voor excellentie van individuen en voor diversiteitsbeleid.

De overheid beschikt, na de decentralisatie, niet over wetgeving of sancties (behalve de bekostiging) om de instellingen te “dwingen” het personeelsbeleid op een specifieke en degelijke wijze vorm te geven. Haar rol op dit gebied vult de overheid op verschillende manieren in. Grofweg kan er een splitsing worden gemaakt in sturing door de overheid met zachtere middelen en hardere middelen. Onder zachte middelen verstaan we het voeren van correspondentie met de instellingen, het laten uitvoeren van beleidsgericht onderzoek, het uitspreken van speeches, het voeren van een bestuurlijke dialoog en het maken van afspraken met bestuurders over HRM-aangelegenheden, en het attenderen op van mogelijkheden van Europese financiering. Hardere middelen die de overheid kan inzetten om te sturen op het aantrekken, het behoud en de doorstroom van talentvolle onderzoekers zijn het uitvoeren van moties of amendementen van de Tweede Kamer, het publiceren van beleidsnota's met agenderende en financiële consequenties, het maken van (prestatie)afspraken met de instellingen (zie onderstaande box), het faciliteren van toelatingsprocedures voor talentvolle buitenlandse onderzoekers, het sturen via de bekostiging, het financieren van expertisecentra of landelijke netwerken ter stimulering van diversiteit in het onderzoek, en het inzetten van gerichte stimuleringsprogramma's via NWO (zie ook paragraaf 3.5 met de beleidstheorie).

De beleidsinzet op specifieke doelgroepen bij de stimuleringsprogramma's is deels ingegeven door het rapport Van Vucht Tijssen (werken aan instroom jonge onderzoekers door Vernieuwingsimpuls), en daaropvolgende expertbijeenkomsten (Mozaïek), deels ingegeven door een maatschappelijke vraag (Casimir) en soms ingegeven door concrete moties in de Tweede Kamer (Rubicon).

Box 1: Prestatieafspraken tussen overheid en instellingen voor hoger onderwijs

Eén van de manieren waarop de overheid de relatie met de universiteiten kan vormgeven is, naast de bestuurlijke dialoog, via het maken van afspraken over na te streven prestaties. Het zijn zogenaamde prestatieafspraken waarop de overheid instellingen kan aanspreken, wel of niet gevolgd door sancties bij het niet behalen van deze prestaties.

In het HOOP 2004 (augustus 2004) staat dat de overheid, i.c. het ministerie van OCW, met de instellingen voor hoger onderwijs afspraken wil maken over hun bijdrage aan de realisatie van de agenda voor het hoger onderwijs. Uitgangspunt daarbij is het formuleren van gezamenlijke ambities en de bijdrage van de betreffende instelling aan die ambities vanuit het eigen profiel. Als doelstelling wordt in het HOOP geformuleerd om aan het einde van de Kabinetsperiode (2008) een goed functionerend systeem van prestatieafspraken te hebben. In de bilaterale overleggen van de OCW-bewindslieden met de universiteiten in 2005 en 2006 is het maken van dergelijke prestatieafspraken besproken. De universiteiten stonden in het algemeen positief tegenover het idee. Het idee was in samenspel te komen tot een zogenaamde 'letter of intent', gebaseerd op onderwerpen die voortkomen uit het HOOP en betrekking hebben op hoger onderwijs en aansluiten op thema's van het Wetenschapsbudget 2004, waaronder het carrièreperspectief van onderzoekers. Op basis van een format van de VSNU hebben de instellingen via de VSNU hun voorstellen voor activiteiten op het gebied van loopbaanbeleid, zoveel mogelijk met toetsbare criteria, geformuleerd. Kern in dit kader is dat de voornemens van de instellingen op het gebied van personeelsbeleid, de voortgang van de uitvoering en de bereikte resultaten onderwerp zouden zijn van bilateraal overleg van de instelling met OCW. Vanaf 2006 zouden dan cijfers worden opgenomen over de bereikte resultaten per instelling en zou in de OCW-publicatie "Kennis in kaart 2005" een samenvatting worden opgenomen van de toetsbare voornemens per instelling.

OCW heeft een reactie naar de instellingen gestuurd op basis van hun ingezonden voornemens, maar het proces heeft daarna geen follow-up meer gekregen en is blijven steken in goede bedoelingen.

Het is duidelijk dat de overheid in deze geschetste problematiek niet alleen opereert, maar dat de universitaire onderzoeksinstellingen zelf ook een cruciale rol spelen in het bereiken van de doelstelling door de verantwoordelijkheid te nemen voor het vormgeven van een adequaat HRM-beleid, het opleveren van betrouwbare gegevens ten behoeve van het HRM-beleid en het verbeteren van het imago van de onderzoekersloopbaan (verhoging aio-salarissen). Daarnaast is ook NWO een belangrijke actor omdat de persoonsgebonden middelen voor onderzoek via NWO verdeeld worden via het opzetten en uitvoeren van specifieke programma's.

3.3 Beleidsdoelstellingen en beoogde effecten

Welk doel of welke doelen heeft de overheid met de inzet van verschillende instrumenten die een bijdrage moeten leveren aan de in paragraaf 3.1 gesignaleerde problemen? Op basis van de verschillende documenten kunnen deze in vier onderdelen worden opgesplitst (zie ook het schema in par. 3.5):

- a) het vernieuwen van het onderzoek dat binnen Nederlandse onderzoeksinstellingen wordt uitgevoerd;
- b) het behouden van talentvolle onderzoekers (ongeacht nationaliteit of geslacht) voor het wetenschapsbestel, wanneer ze hun academische opleiding (Ma, Msc) hebben afgerond;
- c) het boeken van vooruitgang als het gaat om de diversiteit in de samenstelling van het wetenschappelijk personeel, zodat die een betere afspiegeling wordt van de maatschappij;
- d) het vergroten van de doorstroom van vrouwen naar hogere functies, specifiek naar de functie van hoogleraar.

Deze doelen kunnen direct gekoppeld worden aan beleidsinstrumenten (voor een beschrijving van de instrumenten, zie par. 3.4).

Zoals blijkt uit de probleemanalyse zijn er echter nog meer oorzaken en knelpunten die niet te scharen zijn onder de bovengenoemde doelen van de overheid. Dit geldt onder andere voor de verschillende aanstellingsvormen (vast of tijdelijk) binnen de onderzoeksinstellingen en het veelvoorkomende formatiebeginsel die van invloed blijken op de instroom van jonge onderzoekers. Verandering hiervan of vormgeving van een adequaat HRM-beleid bij de organisaties in het wetenschapsbestel zou kunnen leiden tot een vergroting van de aantrekkelijkheid en het imago van het onderzoeksberoep in Nederland en daarmee de aantrekkelijkheid van Nederland als vestigingsplaats voor buitenlandse onderzoekers. Dit zou dan weer kwaliteitsbevorderend moeten werken voor het onderzoek binnen de instellingen. Uiteindelijk moet het leiden tot het leveren van een bijdrage aan de internationale toppositie van Nederland in het wetenschappelijk onderzoek en het leveren van een bijdrage van het onderzoek in Nederland aan welvaart en welzijn.

De uitvoering van de verschillende beleidsinstrumenten en andere activiteiten zijn gericht op verschillende effecten, waaraan het bereiken van de doelen kan worden afgemeten:

- ruimte om jong talent aan te trekken
- een grotere diversiteit in de samenstelling van het wetenschappelijk personeel
- meer vrouwen in hogere functies
- meer doorstroming binnen het wetenschappelijk personeel
- een adequaat HRM-beleid bij instellingen waar wetenschappelijk onderzoek wordt uitgevoerd
- een beter imago en een sterke concurrentiepositie
- een aantrekkelijke werkomgeving.

Nadat in de volgende paragraaf eerst de beleidsinstrumenten en de bijbehorende budgetten aan de orde komen en alle elementen in een schema bijeen zijn gezet in paragraaf 3.5, gaat hoofdstuk 4 nader in op de wijze van uitvoering van het beleid en de effecten ervan.

3.4 Beschrijving van de beleidsinstrumenten

Deze paragraaf beschrijft de verschillende instrumenten die de overheid financiert, al dan niet met medefinanciering van andere actoren (NWO, universiteiten). Voor een overzicht van de looptijd en het overheidsbudget van deze instrumenten, zie tabel 6 aan het einde van deze paragraaf.

Sinds het jaar 2000 zijn verschillende persoonsgebonden stimuleringsinstrumenten en daaraan gekoppelde budgetten ingezet vanuit de overheid om de verschillende aspecten uit de operationele doelstelling op het gebied van (talentvolle) onderzoekers te realiseren. Naast de instrumenten die de overheid financiert, bestaan er nog andere al dan niet persoonsgebonden subsidieprogramma's die gefinancierd worden via andere organisaties.²⁶

3.4.1 De Vernieuwingsimpuls

Het doel van de Vernieuwingsimpuls (VI), die in 2000 van start is gegaan, zit in de naam opgenomen: vernieuwing van het wetenschappelijk onderzoek. Het is de bedoeling dat talentvolle, creatieve onderzoekers de gelegenheid krijgen hun eigen onderzoeksvoorstel uit te voeren en daarmee in of door te stromen bij de wetenschappelijke onderzoeksinstellingen.

Doelgroep van de Vernieuwingsimpuls zijn excellente onderzoekers (mannen en vrouwen die behoren tot de beste 10-20% van hun populatie). Naast Nederlandse onderzoekers behoren in principe ook excellente buitenlandse onderzoekers tot de doelgroep van de Vernieuwingsimpuls, zij moeten zich echter wel (van te voren) zekerstellen van een onderzoeksplek binnen de desbetreffende instelling in Nederland. De Vernieuwingsimpuls richt zich sinds 2002 met drie persoonsgebonden subsidievormen op verschillende fasen in de wetenschappelijke carrière van onderzoekers elk met een verschillend looptijd en een verschillend subsidiebedrag: Veni (pas gepromoveerd), Vidi (ervaren) en Vici (professorabel).

- De *Veni-subsidievorm* biedt pas gepromoveerde onderzoekers de mogelijkheid om gedurende drie jaar hun onderzoeks ideeën verder te ontwikkelen. De subsidie bedraagt voor deze onderzoekers maximaal €208.000.
- De *Vidi-subsidievorm* is gericht op onderzoekers die na hun promotie al een aantal jaren onderzoek op postdocniveau hebben verricht en daarbij hebben aangetoond dat zij vernieuwende ideeën kunnen genereren en succesvol zelfstandig tot ontwikkeling kunnen brengen. Zij mogen een eigen vernieuwende onderzoekslijn ontwikkelen en daartoe zelf één of meer onderzoekers aanstellen. De subsidie bedraagt maximaal €600.000.
- De *Vici-subsidievorm* is gericht op de senior-onderzoeker die heeft aangetoond met succes een eigen vernieuwende onderzoekslijn tot ontwikkeling te kunnen brengen en daarbij als coach voor jonge onderzoekers kan fungeren. Vici-laureaten mogen een eigen onderzoeksgroep opbouwen, vaak vooruitlopend op een structurele hoogleraarspositie. De onderzoekslijn krijgt structurele inbedding binnen de onderzoeksinstelling. De subsidie bedraagt maximaal €1.250.000.

²⁶ Hierbij kan gedacht worden aan de Spinoza-premies van NWO, het programma Akademiehoogleraren van de KNAW, maar ook aan Marie Curie-fellowships of ERC-grants die via het Zevende Kaderprogramma voor Onderzoek en Technologie van de Europese Unie worden gefinancierd.

Vanaf 2004 is binnen de Vernieuwingsimpuls een vrouwencomponent opgenomen, die is gericht op die vrouwen van wie de voorstellen wel positief zijn beoordeeld op kwaliteit, maar door gebrek aan budget niet gehonoreerd konden worden. Met deze component kunnen deze voorstellen toch worden gehonoreerd.

Jaarlijks kunnen aan zo'n 225 personen subsidies worden toegekend.²⁷ Inmiddels hebben in de periode 2000-2007 al bijna 1.500 toekenningen plaatsgevonden. Voor een overzicht, zie tabel 3.

Tabel 3: Aantallen toekenningen in de Vernieuwingsimpuls (x1)

	VI	VENI	VIDI	VICI	Totaal
Totaal 2000-2007	96	748	479	169	1.492
2000	43				43
2000	53				53
2002		125	75	27	227
2003		82	79	26	187
2004		173	79	28	280
2005		96	79	27	202
2006		183	84	31	298
2007		89	83	30	202

Bron: NWO (persberichten en interne NWO-gegevens)

Het aandeel vrouwen bedraagt gemiddeld 1/3, waarbij de aandelen variëren met de verschillende vormen: 40 procent voor de Veni's, 28 procent voor de Vidi's en 22 procent voor de Vici's.

3.4.2 Aspasia

Het Aspasia-programma is in oktober 1999 gestart als een tijdelijk programma met als doel het aantal vrouwelijke universitair hoofddocenten (UHD's) te vergroten. In het algemeen neemt het aantal vrouwen af naarmate de carrièreladder hoger wordt beklommen. Deze piramidale opbouw van loopbanen tekent zich in Nederland vooral sterk af in het wetenschappelijke onderzoek. Het programma richt zich primair op het bevorderen van een grotere doorstroom van vrouwelijke UD's naar UHD-niveau. In 2000 werden door NWO 30 aanvragen gehonoreerd. In 2002 werden nog eens 40 aanvragen gehonoreerd. De aanvraag diende vergezeld te gaan van een steunbetuiging van het College van Bestuur.

Vanaf 2005 is –na evaluatie– de opzet van het Aspasia-programma gewijzigd. Vanaf 2005 wordt het Aspasia-programma nieuwe stijl gekoppeld aan de Vernieuwingsimpuls. Er worden Aspasia-premies beschikbaar gesteld voor Colleges van Bestuur die vrouwelijke Vidi- en Vici-laureaten binnen een jaar na de subsidietoekenning doen bevorderen tot UHD of hoogleraar. Deze premies kunnen binnen de instelling vrij worden besteed aan een vorm van diversiteitsbeleid.

3.4.3 Mozaïek

Doel van het programma is om meer allochtone afgestudeerden in de wetenschap te laten instromen. Achtergrond is dat in de wetenschap minderheden ondervertegenwoordigd zijn. Hierdoor kan aanwezig talent voor de wetenschap verloren gaan. Om van de oorzaken van deze ondervertegenwoordiging een beeld te krijgen heeft NWO in 2002 een onderzoek laten uitvoeren naar de vertegenwoordiging van en

²⁷ Omdat er drie VENI-rondes per twee jaar zijn, verspringt het aantal toekenningen, maar gemiddeld gaat het per jaar om 125 toekenningen.

ervaringen bij allochtone onderzoekers aan de universiteiten.²⁸ Een enquête toont dat met name de klassieke minderheidsgroepen - Turken, Marokkanen, Surinamers en Antillianen - in de wetenschappelijk staf nauwelijks vertegenwoordigd zijn. Daar staat tegenover dat de instroom van studenten uit deze de groepen in het hoger onderwijs de laatste jaren gestaag is toegenomen en dat de uitval afneemt. De doorstroming van afgestudeerden naar een promotieplaats blijkt echter moeilijk te zijn. Enerzijds weten academische instellingen kandidaten uit minderheidsgroeperingen nog niet goed op te sporen en aan zich te binden; anderzijds blijken deze kandidaten zelf vaak onvoldoende geïnformeerd of prefereren een commerciële loopbaan. Hierdoor kan aanwezig talent voor de wetenschap verloren gaan.

Met een jaarlijks budget van €4 miljoen bekostigt NWO ieder jaar binnen één subsidieronde ongeveer 20-25 laureaten. Voor gegevens over toekenningen, zie tabel 4.

Tabel 4: Aantallen Mozaïektoekenningen

	Man	Vrouw	Totaal	Aandeel vrouwen
2004	7	14	21	67%
2005	5	17	22	77%
2006	9	14	23	61%
2007	8	14	22	64%
Totaal 2004-2007	29	59	88	67%

Bron: NWO

Het aandeel vrouwelijke laureaten fluctueert enigszins, maar ligt voor de gehele periode gemiddeld op 67 procent.

3.4.4 Rubicon

Doel van het Rubicon-programma is talentvolle onderzoekers bij Nederlandse universiteiten en onderzoeksinstituten van KNAW en NWO na voltooiing van hun promotie voor de wetenschap te behouden. Rubicon biedt recent gepromoveerde wetenschappers de mogelijkheid ervaring op te doen aan een buitenlands topinstituut (maximaal twee jaar) of aan een excellent Nederlands onderzoeksinstituut (één jaar). Het aanwenden van de subsidie voor onderzoek in het buitenland heeft de voorkeur. Het programma biedt tevens talentvolle onderzoekers uit het buitenland de mogelijkheid voor een periode van één jaar in Nederland onderzoek te doen. Het programma heeft als uiteindelijk doel een brug te slaan tussen de periode na de promotie tot de indiening van een onderzoeksvoorstel in de Veni-categorie van de Vernieuwingsimpuls.

Rubicon heeft een jaarlijks budget van €5,3 miljoen. Per jaar zijn er drie toekenningrondes. Voor een overzicht van de toekenningen, zie tabel 5.

Tabel 5: Aantallen Rubicontoekenningen

	Man	Vrouw	Totaal	Aandeel vrouwen
2006	62	33	95	35%
2007	39	25	64	39%
Totaal 2004-2007	101	58	159	36%

Bron: NWO

²⁸ Zie voetnoot 21.

Van 2007 zijn gegevens bekend over 2 toekeningsrondes. Het aandeel vrouwen over het geheel bedraagt 36 procent.

3.4.5 Toptalent

Doel van dit programma is om talentvolle excellente afgestudeerden te laten starten met hun promotie op een onderwerp naar keuze. Dit programma past ook in het streven om promoveren aantrekkelijker te maken door talentvolle onderzoekers met innovatieve ideeën meer ruimte te geven hun promotie zelf in te vullen.²⁹ Op deze wijze wordt bovendien al in de masterfase excellentie gestimuleerd en onderscheiden.

Het jaarlijkse budget voor Toptalent is €7,6 miljoen, bedoeld voor het honoreren van ongeveer 40 aanvragen van maximaal €180.000. In 2007 hebben 41 toekenningen plaatsgevonden.

3.4.6 Casimir

Doel van dit programma was de mobiliteit van onderzoekers te vergroten en de uitwisseling tussen bedrijfsleven en universiteit te vergemakkelijken. Een ander doel was ook mensen in andere sectoren dan de universitaire gemeenschap te stimuleren onderzoek te doen en meer in het bijzonder het carrièreperspectief van onderzoekers buiten de academische gemeenschap te verbeteren. Het programma kende met name een grote vraag uit het bedrijfsleven en de technische universiteiten en werd door het ministerie van EZ voor een pilot-fase gefinancierd. Om meer gelijke kansen te bieden aan iedereen die wilde indienen, om aan het excellentie-criterium te voldoen en om aan het persoonsgebonden karakter van het programma tegemoet te komen is het programma na overleg voor de uitvoering bij NWO belegd. In 2006 en 2007 liep het aantal indieningen sterk terug. Het programma is inmiddels stopgezet.

Casimir had een jaarlijks budget van €2,8 miljoen. In 2004 waren er in de pilot toekenningen voor 17 experimenten. In 2005 waren er 23 toekenningen, in 2006 en 2007 waren er in beide jaren 15 toekenningen.

3.4.7 Samenvattend overzicht van het financiële instrumentarium

De volgende tabel zet de instrumenten qua looptijd en overheidsbudget bij elkaar.

Tabel 6: Instrumenten, hun looptijd en overheidsbudget

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Totaal
	gerealiseerde uitgaven								begroote uitgaven					
Vernieuwingsimpuls	8,2	19,8	22,5	23,3	26,0	27,3	25,6	25,6	88,6	163,6	163,6	163,6	163,6	921,1
Vrouwen in de VI					4	2	2	2	2	2	2	2	2	20
Aspasia	0,0	0,3	0,4	0,4	0,4	1,5	2	2	2	2	2	2	2	17,1
Mozaïek					2	2	2	2	2		2	2	2	16
Rubicon						4	4	4	4	4	4			24
Toptalent								4	4	4	4			16
Casimir						3	2,8	2,8						8,6
Vrouwelijke hoogleraren									1	2	2	2	2	9
Totaal	8,2	20,1	22,9	23,7	32,4	39,8	35,6	42,3	103,6	177,6	179,6	171,6	171,6	1.031,8

²⁹ Onderzoekstalent op waarde geschat, OCW, 2005, p.21

Op basis van de beschrijving van de programma's in deze paragraaf kan geconcludeerd worden dat in de loop der jaren de overheid een stimuleringsprogramma heeft ingezet voor vrijwel elke fase van de wetenschappelijke loopbaan van de onderzoeker, hetgeen inhoudelijk de reikwijdte ondersteunt van de operationele doelstelling die onderwerp is van deze beleidsdoorlichting. Bovendien werkt het feit dat een onderzoeker weet dat er in een volgende fase van zijn/haar carrière een mogelijk volgende subsidie binnen te halen valt (die al dan niet gepaard gaat met een vaste aanstelling) stimulerend en imagoverhogend voor de onderzoekers uit binnen- en buitenland zelf en de buitenwereld.

Wel valt te constateren dat de instrumenten financieel gezien geen gelijke looptijden kennen en vaker incidenteel dan structureel zijn opgenomen in de begroting. Bovendien is de incidentele financiering vaker voor de kortere termijn.

3.4.8 Overige instrumenten

Kennismigrantenregeling

De verruiming van de toelating van kennismigranten is één van de belangrijkste randvoorwaardelijke instrumenten die de overheid heeft ingezet om talentvolle onderzoekers aan te trekken en te behouden. Op aanbeveling van het Innovatieplatform³⁰ in zijn advies van november 2003 "Grenzeloze Mobiliteit Kennismigranten: *Hoe krijgen we het talent naar Nederland toe?*" en aansluitend bij Europese ontwikkelingen zijn veel van de obstakels waar kenniswerkers tegenaan liepen weggenomen en is in 2004 het toelatingsbeleid aanzienlijk versoepeld middels de zogenaamde "kennismigrantenregeling".³¹ Deze vraaggestuurde "regeling" maakt het mogelijk om in een globaliserende economie op relatief snelle wijze toptalent aan te trekken voor Nederland. Voorwaarde voor toelating als kennismigrant is een salariscriterium (in 2008: €47.565 voor 30 jaar en ouder en €34.881 voor jonger dan 30 jaar). Voor wetenschappelijke onderzoekers van universiteiten en publieke kennisinstellingen geldt geen inkomensgrens. Studenten van buiten de EU/EER die zijn afgestudeerd aan een Nederlandse instelling voor hoger onderwijs, hebben aansluitend aan hun studie een zoekperiode van één jaar om een baan als kennismigrant te vinden. Voor studenten geldt hierbij een salariscriterium van €25.000. Er is voor kennismigranten één loket bij de IND ingesteld. Het CWI-loket is vervallen omdat de werkgever geen tewerkstellingsvergunning meer hoeft aan te vragen. De werkgever dient om kennismigranten in dienst te kunnen nemen een convenant met de IND af te sluiten. Daarbij stelt de werkgever zich garant. De toelating van kennismigranten kan binnen twee weken zijn gerealiseerd, mits er een volledige aanvraag is ingediend. Verblijfvergunningen worden afgegeven voor maximaal 5 jaar, en er is geen tussentijdse verlenging meer nodig. De vaststelling van de identiteit van kennismigranten, en van hun partners mits de aanvraag gelijktijdig wordt ingediend, vindt plaats aan de hand van het paspoort, en niet aan de hand van geboortebewijzen. Partners zijn vrij op de arbeidsmarkt. De legesproblematiek voor buitenlandse kenniswerkers wordt sterk teruggedrongen, omdat geen leges meer voor verlenging worden gevraagd.

Postdocs

Naast persoonsgebonden subsidies voor het doen van onderzoek en verruiming van de toelatingsvoorwaarden tot het Nederlandse onderzoekslandschap is in 2007 een project voor loopbaanbegeleiding voor postdocs opgestart. Uit onderzoek³² is gebleken dat doorstroom van postdocs naar hogere posities binnen de onderzoeksgemeenschap matig verloopt; postdocs lijken meer dan andere

³⁰ <http://www.regering.nl/dsc?c=getobject&s=obj&objectid=50264>

³¹ Het is niet zozeer één regeling als wel een aanpassing van wet- en regelgeving van de ministeries van SZW en Justitie.

³² Hoffius en Surachno (2006).

onderzoekers te ‘stapelen’ in tijdelijke functies. Doorstroom van postdocs naar posities in het bedrijfsleven vindt om verschillende redenen ook nog weinig plaats. Redenen die hiervoor genoemd worden is de te specifieke kennis die een postdoc zou opdoen binnen de universiteit, het vermoedelijke gebrek aan zakelijke vaardigheden bij postdocs die door het bedrijfsleven worden vereist, en ook het vermoedelijke gebrek aan status en imago van het private onderzoek onder postdocs zelf ten opzichte van het universitaire onderzoek.

Goede begeleiding, het opdoen van “transferable skills” en verbreding van loopbaanperspectieven kan bijdragen aan de doorstroom van deze specifieke groep wetenschappers binnen de onderzoeksgemeenschap, maar ook juist buiten de universitaire gemeenschap. Het Postdoc Career Development Initiative (PCDI) richt zich op het geven van trainingen aan postdocs om hen bewust te maken van hun loopbaansituatie, om hen praktijkinformatie te bieden over vaardigheden en carrièremogelijkheden die in de toekomst van belang zijn voor een wetenschappelijke carrière of voor een onderzoekscarrière buiten de wetenschap en om hen een netwerk te bieden van marktpartijen. In dit project en bij de trainingen zijn zowel universiteiten als bedrijfsleven betrokken waardoor vraag en aanbod bij elkaar wordt gebracht en het aanwezige onderzoekspotentieel ook op de arbeidsmarkt goed tot zijn recht kan komen en kan worden ingezet. Het project wordt (financieel) ondersteund door het ministerie van EZ en het ministerie van OCW via het Platform Bèta Techniek.

Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en financiële steun EQUAL-project

Het bevorderen van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen de wetenschappelijke gemeenschap past goed bij de doelstelling om gemiddeld over de instellingen in 2010 ten minste 15 procent vrouwelijke hoogleraren te bereiken. De overheid heeft door de financiering van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren, door deelname aan een Europees EQUAL-project ter bevordering van studies over en best practices van doorstroom van vrouwen in de wetenschap de druk op de instellingen willen verhogen om diversiteitsbeleid door te voeren. Dit uiteraard naast de persoonsgebonden subsidies. Onder andere door “naming en shaming” is de druk op de instellingen vergroot en is het onderwerp duidelijk onderwerp van gesprek in de bestuurlijke dialoog.

Europese instrumenten

Zoals al eerder geschetst in paragraaf 3.1.1. is ook op Europees niveau steeds meer aandacht voor het opleiden, aantrekken en behouden van kwalitatief hoogstaand en voldoende onderzoekspersoneel en de loopbaanontwikkeling van de individuele excellente onderzoeker. De Nederlandse overheid stimuleert de subsidieverwerving uit Europese fondsen door Nederlandse instellingen. Niet alleen is het goed voor de kwaliteit van het Nederlandse onderzoek, ook kan het bijdragen aan de goede reputatie van Nederland en indirecte invloed hebben op de concurrentiepositie.

Binnen het huidige Zevende Kaderprogramma voor Onderzoek en Technologische Ontwikkeling (KP7)³³ zijn twee onderdelen relevant voor deze beleidsdoorlichting³⁴.

Ten eerste het People-onderdeel³⁵ in KP7, dat zijn oorsprong reeds kent in het Vierde Kaderprogramma-onderdeel “Training and Mobility of Researchers”. Het doel van het People-programma is het bevorderen

³³ Voor de looptijd van 2007 tot 2013 heeft het totale KP7-programma een budget van €53,2 miljard .

³⁴ http://ec.europa.eu/research/fp7/pdf/fp7-brochure_nl.pdf.

van de mobiliteit en loopbaanontwikkeling voor onderzoekers van binnen en buiten de Europese Unie. Een belangrijk onderdeel van het People programma zijn de Marie Curie onderzoeksbeurzen waar ook onderzoekers aan Nederlandse instellingen van kunnen profiteren door bijvoorbeeld een periode aan een andere instelling onderzoek te doen.

Ten tweede het Ideas-onderdeel³⁶, dat nieuw is opgezet in KP7. Het programma, uitgevoerd door de European Research Council, richt zich op het subsidiëren van excellente individuele onderzoekers die in Europese competitie na peer review worden geselecteerd op grensverleggend onderzoek. Binnen Europa is gekozen voor een dergelijk programma om waarde te blijven hechten aan fundamenteel onderzoek als basis voor de economische en sociale welvaart van de samenleving.

3.5 De beleidstheorie: de elementen van het beleid in schema gebracht

Op grond van bestudering van verschillende documenten (achterliggende rapporten en begrotingsteksten) is een aanzet gemaakt om de verschillende elementen van het overheidsbeleid in een schema bij elkaar te zetten (dit wordt ook wel aangeduid met het begrip “beleidstheorie”). Het is met andere woorden niet persé een beschrijving van de feitelijke situatie, als wel de perceptie van de overheid van deze werkelijkheid. Het schema past in de lijn van denken van VBTB: wat willen we bereiken op een bepaald beleidsterrein en wat gaan we daar voor doen. Het schema vult dat aan met de achtergrond van het overheidshandelen.

De beleidstheorie gaat in op de volgende elementen:

- De probleemanalyse: op welke manier kijkt de overheid aan tegen de problematiek, waarvoor beleid wordt gevoerd. Het geeft een overzicht van de knelpunten die de overheid signaleert en de oorzaken van deze knelpunten zoals beschreven in paragraaf 3.1.2, alsmede de relatie daartussen.
- De instrumenten waarmee de overheid denkt de doelen en effecten te bereiken.
- De doelen en verwachte effecten die de overheid voor ogen heeft met haar beleid (doelen op verschillende niveaus)

Het schema zet deze elementen, die in de voorgaande paragrafen nader zijn beschreven, in clusters bij elkaar en geeft de relaties aan. Het doel van een dergelijk schema is deze mede te gebruiken als een toetssteen voor de evaluatie van de inzet van de verschillende beleidsinstrumenten. In het schema hebben deze clusters ieder een eigen kleur gekregen.

De doelen in het schema zijn op twee niveaus geformuleerd: doelen die direct te maken met de feitelijke knelpunten (de operationele doelstelling in termen van de begroting) en doelen die verder weg liggen en mede beïnvloed worden vanuit andere operationele doelen (het algemene doel in termen van de begroting).

Het schema beschrijft vooral de situatie, zoals deze in de verschillende documenten is beschreven aan het begin van het overheidshandelen. Dat betekent dat het gaat om de situatie aan het begin van de eeuwwisseling. Het schema beschrijft niet alles. Het beschrijft niet:

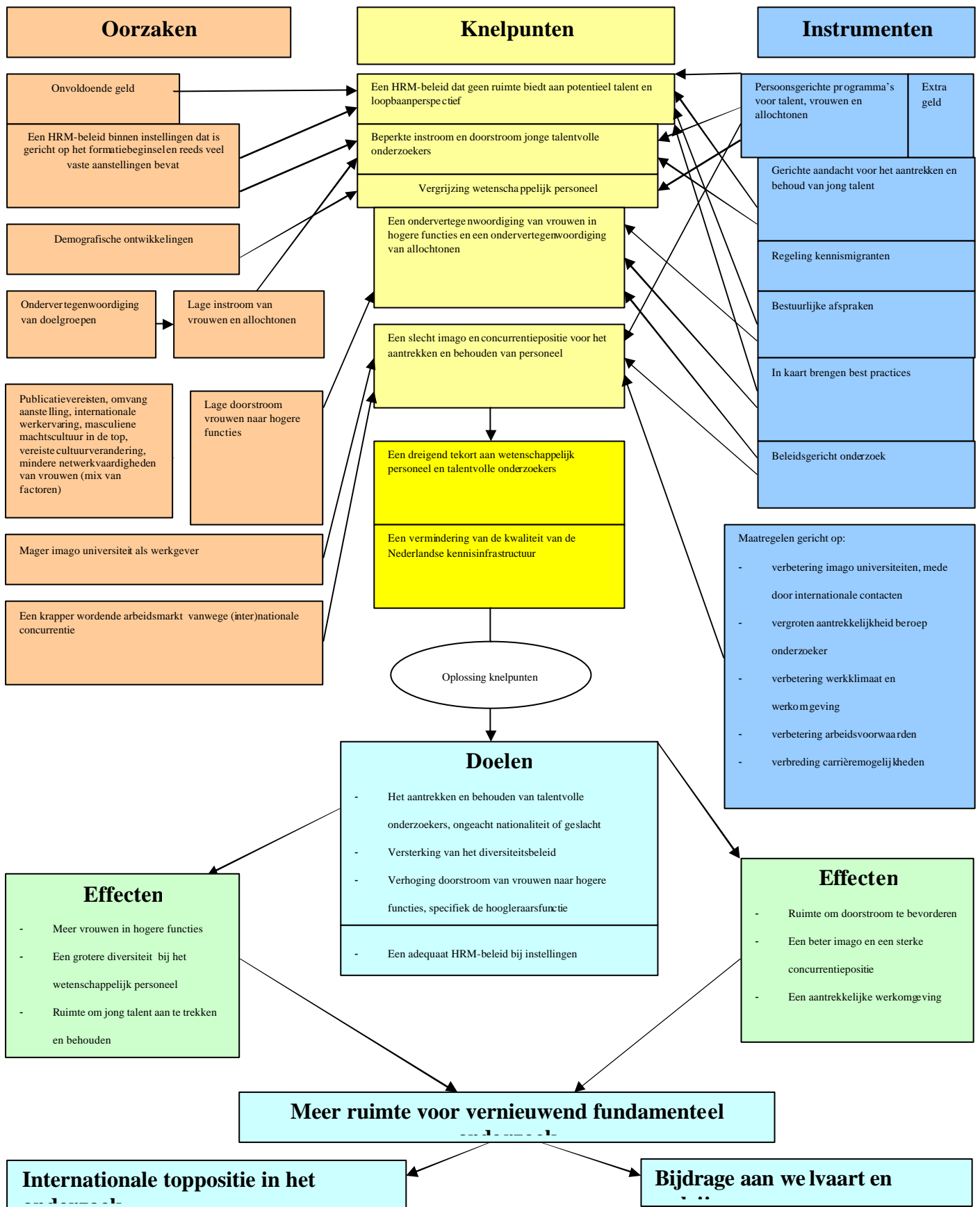
³⁵ Voor de looptijd van 2007 tot 2013 is ongeveer 5 miljard euro beschikbaar voor het People-onderdeel binnen KP7.

³⁶ Voor de looptijd van 2007 tot 2013 is ongeveer 7 miljard euro beschikbaar voor het Ideas-onderdeel binnen KP7.

- De actoren van de instrumenten en maatregelen, wat actoren doen en wat ze willen.
- De nevendoelstellingen, de nevenactiviteiten en de neveneffecten. De beleidsinzet ten behoeve van de loopbaan van onderzoekers zou immers een ongunstig effect kunnen hebben op andere beleidsterreinen zoals het wetenschappelijk onderwijs (de verdeling in tijd tussen onderzoek en onderwijs kan in het geding komen, is er nog plaats voor “gewone” docenten?).

In de paragraaf met de conclusies zal op basis van verschillende gegevens gereflecteerd worden op dit schema.

Figuur 7: Het beleidsterrein “instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers”



4. Beleidsuitvoering en bereikte effecten

Dit hoofdstuk start met een duiding van de betrokken partijen bij de uitvoering van het beleid (par. 4.1), beschrijft daarna de ontwikkelingen in de periode vanaf 2000 vanuit het perspectief van de actualiteit van de toen geschetste problemen (par. 4.2), en kijkt vervolgens naar de effecten van de ingezette instrumenten, voor zover die beschikbaar zijn (par. 4.3) en de meer algemene effecten bij de universiteiten (par. 4.4). Het hoofdstuk eindigt met enkele conclusies (par. 4.5).

4.1 Betrokken partijen bij de uitvoering

De rol van de overheid in het realiseren van de operationele doelstelling is beschreven in paragraaf 3.2. Daar viel te lezen dat er meerdere partijen betrokken zijn bij de beleidsuitvoering. Bij de uitvoering van het overheidsbeleid heeft NWO een primaire rol, namelijk de uitvoering van de in paragraaf 3.4 beschreven instrumenten.

Daarnaast hebben ook de universiteiten een rol bij de uitvoering van het beleid op dit terrein: het onderzoek zal binnen deze instellingen plaatsvinden en dat betekent dat de universiteiten onderzoeksplaatsen moeten creëren. Hiervoor moet men deels de financiële middelen bij NWO verdienen en moet men deels zelf zorgen voor matching. Universiteiten zijn daarnaast zelf verantwoordelijk voor het voeren van algemeen HRM-beleid.

De overheid, in casu OCW, geeft zoals gezegd de prioritering aan in de stimuleringsprogramma's (op verzoek van de Tweede Kamer). NWO voert in vele gevallen de persoonsgerichte stimuleringsinstrumenten uit na overleg over de vormgeving ervan met de koepelorganisatie van de instellingen (VSNU), of andere relevante actoren (ministeries, Platform Bèta Techniek). NWO selecteert op basis van peer review de beste talentvolle onderzoekers. De gehonoreerde kandidaten krijgen een onderzoeksbudget dat veelal toekomt aan de instelling, maar uitgegeven moet worden aan het vrije onderzoek van de kandidaat, al dan niet op basis van een eerder ingestuurd voorstel.

4.2 Ontwikkelingen en huidige situatie

Het rapport van Vucht Tijssen beschreef een vrij alarmerende situatie wat betreft de ontwikkeling van het personeelsbestand bij de wetenschapsorganisaties, maar vooral binnen de universiteiten, waarbij de aandacht vooral uitging naar de vergrijzing van het personeelsbestand (zie par. 3.1.1). De prognoses voor de jaren 2003 en 2008, door het CPB gemaakt, gaven grote tekorten aan bij continuering van het beleid. Daarnaast constateerde het rapport nog enkele andere knelpunten, zoals onvoldoende geld om jonge wetenschappers aan te stellen, een slechte concurrentiepositie van de universiteiten, en een lage in- en doorstroom van vrouwelijke onderzoekers.

Het rapport van Vucht Tijssen gaf ook aan dat instellingen op dat moment nog niet het personeelsbeleid als een prioriteit hadden geagendeerd.

Het rapport Van Vucht Tijssen en de daarin geagendeerde problemen lagen aan de basis van de inzet van het overheidsbeleid in de jaren daarna. De overheid heeft het probleem geagendeerd, in een bredere context geplaatst van de ontwikkelende kenniseconomie en heeft indertijd een eerste concreet instrument ingezet, te weten de Vernieuwingsimpuls. Alleen al het opzetten van de Vernieuwingsimpuls heeft impact gehad op de bewustwording in de wetenschappelijke gemeenschap van de urgentie van het probleem zodat ook binnen de instellingen het denken over verbetering van de interne HRM-situatie op gang is gekomen, zoals blijkt uit de evaluatie van de Vernieuwingsimpuls. "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". Daarnaast raakt "de VI evenals andere tweede geldstroom programma's steeds meer ingebed in het loopbaanbeleid van universiteiten". En ook blijkt dat "een gevolg van het toenemende belang van de VI is dat universiteiten het talentenbeleid hoger op de agenda plaatsen".³⁷

De Vernieuwingsimpuls heeft gezorgd voor een frisse instroom van jonge talentvolle onderzoekers en daarmee voor een goede impuls op de kwaliteit van het Nederlands onderzoek aan de universitaire instellingen. Niet alleen werden er met de Vernieuwingsimpuls kwantitatief nieuwe onderzoeksplaatsen voor jonge wetenschappers vrijgespeeld, maar de jonge onderzoeker kreeg ook een duidelijke mate van autonomie over het uit te voeren onderzoek, hetgeen bijdroeg aan grensverleggend vernieuwend onderzoek. Uit de evaluatie van de Vernieuwingsimpuls van 2007 blijkt inderdaad dat het effect van de Vernieuwingsimpuls verder gaat dan alleen een verbeterde instroom van jonge talentvolle onderzoekers. "Laureaten vinden 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."³⁸

In de jaren volgend op het rapport Van Vucht Tijssen heeft het overheidsbeleid zich met haar instrumenten steeds meer toegespitst op de kwaliteit van de individuele onderzoeker en zijn of haar loopbaankansen. De beleidsinzet is specifiek gericht op het aantrekken en behouden van jonge talentvolle onderzoekers, ongeacht nationaliteit en geslacht om mee te kunnen blijven doen in de mondiale strijd om toptalenten. Daar komt bij dat gericht beleid op diversiteit noodzakelijk is gebleken omdat specifieke doelgroepen als vrouwen en allochtonen achterbleven in de in- en doorstroom naar hogere wetenschappelijke functies. Nu, ruim tien jaar later, blijkt dat de ontwikkeling van het personeelsbestand nog steeds een zorgenkind binnen de universitaire instellingen is.³⁹ De achtergronden van het probleem lijken echter te zijn echter verschoven. Belangrijke vraag is dan ook te bekijken in hoeverre in de huidige situatie nog sprake is van de in 2000 voorziene knelpunten. We zullen dit voor de verschillende knelpunten doen (de vergrijzing, de concurrentiepositie van de instellingen, de positie van vrouwen en de financiële middelen). We kunnen daarbij gebruik maken van cijfermateriaal over het universitaire personeel en een onderzoeksrapport van het Rathenau Instituut.⁴⁰ In dat onderzoek stelde men zich ook de vraag of er nog tekorten aan talent bestaan, of vacatures niet kunnen worden opgevuld en of Nederlandse instellingen niet in staat zijn talent aan te trekken en vast te houden (vanwege een in veel rapporten geconstateerd mager imago). Waar het rapport van Vucht Tijssen zich richtte op het gehele wetenschapssysteem, naast de universiteiten ook NWO en KNAW, beperkt de studie van het Rathenau Instituut zich tot de universiteiten, de plaats waar het grootste deel van het fundamentele onderzoek in Nederland wordt uitgevoerd.

De vergrijzingsproblematiek

³⁷ Bongers, F, e.a., *Evaluatie Vernieuwingsimpuls 2000-2006*, rapport van Technopolis BV en Dialogic innovatie & interactie, juni 2007

³⁸ idem

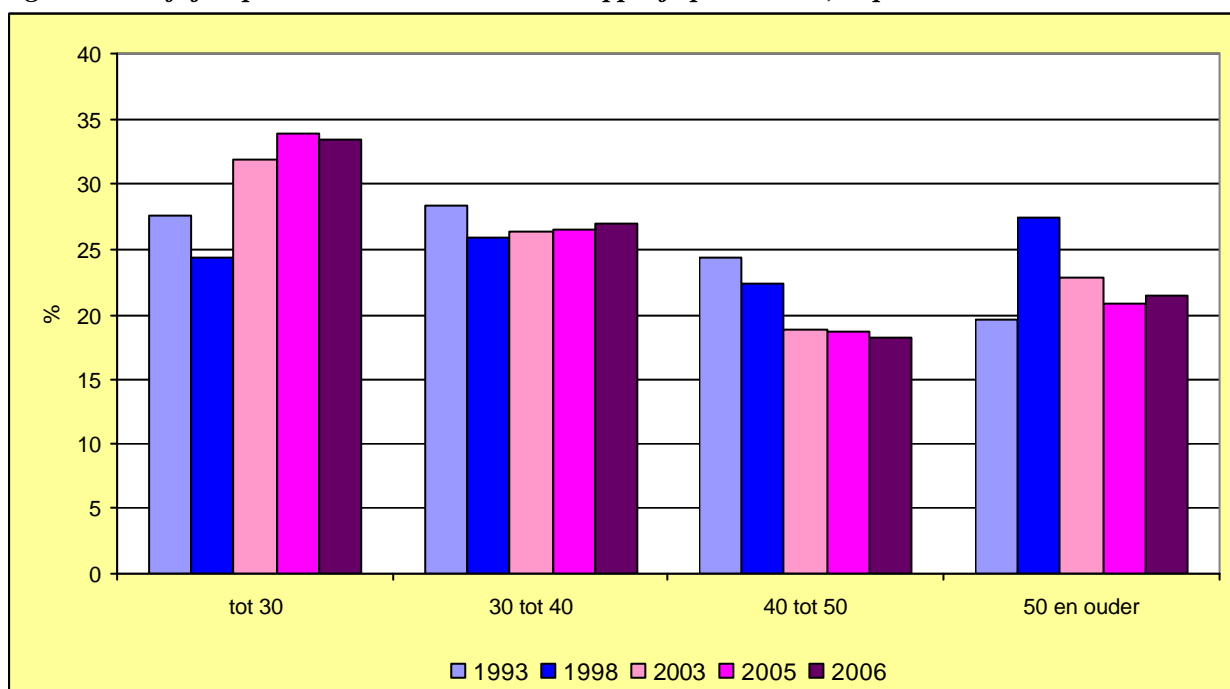
³⁹ Zie bijlage 2 van dit rapport, met een beschrijving van de resultaten van enkele beleidsgerichte onderzoeken

⁴⁰ Barbara van Balen en Peter van den Besselaar, *Universitaire onderzoeksluipbanen. Een inventarisatie van problemen en oplossingen*, Rathenau Instituut, Den Haag, 2007.

Allereerst heeft het Rathenau Instituut naar kwantitatieve gegevens gekeken over de leeftijdsopbouw. De gegevens uit het rapport van Vucht Tijssen over de leeftijdsopbouw in 1993 en 1998 zijn afgezet tegen de gegevens in 2005. Het Rathenau Instituut trekt de volgende conclusies:

- De leeftijdsopbouw is in 2005 evenwichtiger dan de leeftijdsopbouw die in het rapport van Vucht Tijssen werd gepresenteerd (zie ook figuur 8⁴¹). De verwachte problemen met de uitstroom van oudere personeelsleden zijn niet opgetreden. De relatieve omvang van alle leeftijdsgroepen tussen 35 en 60 jaar is afgenomen, ten gunste van het aandeel van de laagste leeftijdsgroepen (tot 30 jaar), die vooral uit promovendi bestaat.
- Ook lijken zich er geen problemen te hebben voorgedaan met het vervullen van vacatures op hoog niveau, omdat er in 2005 meer hoogleraren zijn dan in 1998 (bijna 10 procent meer).⁴²
- Uit de cijfers blijkt ook niet dat het moeilijk is om promovendi aan te trekken, wel komt een niet onaanzienlijk deel van de promovendi inmiddels uit het buitenland.⁴³

Figuur 8: Leeftijdsopbouw universitair wetenschappelijk personeel⁴⁴, in procenten van het totaal



Bron: VSNU/WOPI

De figuur laat zien dat de groep tot 30 jaar in 2005 ten opzichte van 1998 sterk is toegenomen (+ 40%). Die stijging zit bij de categorieën UHD's en UD's. Bij het overig WP en de promovendi neemt het relatieve aandeel iets af. We zullen later zien dat de Vernieuwingsimpuls aan de ontwikkelingen heeft bijgedragen. Daarnaast is het aandeel van de groep vanaf 50 jaar met bijna een kwart afgenomen,

⁴¹ Deze figuur bevat alleen data over het universitaire personeel en niet, zoals bij van Vucht Tijssen, ook personeel van NWO en KNAW.

⁴² Hierbij is het gebied 'gezondheid' buiten beschouwing gelaten, omdat dit gebied een sterk dalende personeelspopulatie laat zien als gevolg van overgang van personeel van de medische faculteit naar de universitaire medische centra.

⁴³ Voor sommige universiteiten of gebieden is dit zelfs bijna de helft.

⁴⁴ De cijfers betreffen de categorieën hoogleraren, UHD's, UD's, overig WP en promovendi, maar zijn exclusief student-assistenten

waarvoor de hoogleraren, UHD's en UD's verantwoordelijk zijn. Er is ook sprake van een afname van de groep 40-50 jarigen, zij het kleiner (- 16%).

Als we kijken naar de 2006-cijfers, dan valt op dat de groep tot 30 jaar licht afneemt, terwijl de groep 50+ licht toeneemt (wellicht door de na-oorlogse geboortegolf). Dit geldt voor de verschillende WP-categorieën.

De concurrentiepositie van universiteiten

Naast de kwantitatieve analyse heeft het Rathenau Instituut, om beter inzicht te krijgen in de academische loopbaan en mogelijkheden en knelpunten daarin, interviews en een expertmeeting gehouden met onderzoeksleiders, onderzoeksdirecteuren en P&O-deskundigen binnen de universiteiten en heeft men een survey gehouden onder hoogleraren. De resultaten ervan geven een indicatie van de concurrentiepositie, al is dat onderwerp niet specifiek onderzocht, ook niet in andere studies.

Het onderzoek van het Rathenau Instituut komt tot de volgende resultaten:

- Als geheel lijken de Nederlandse universiteiten geen moeite te hebben om vacatures voor wetenschappelijk personeel in te vullen met goede kandidaten, uitzonderingen daargelaten.
- Dat geldt ook specifiek voor promotieplaatsen. Wel wordt aangegeven dat er in de alfa- en gammadisciplines te weinig promotieplaatsen zijn.

Het rapport geeft wel aan dat het in sommige velden moeilijker is om aan goede promovendi te komen door een hoge graad van specialisatie van het veld, een krappe arbeidsmarkt, een oriëntatie van studenten die meer op de beroepspraktijk is gericht en niet op wetenschap. Voor alle functies worden doorgaans wel goede kandidaten gevonden, alhoewel het niet altijd gemakkelijk gaat. Dit zou echter nog steeds kunnen betekenen dat excellente studenten niet direct kiezen voor een loopbaan als wetenschappelijk onderzoeker en dus potentiële excellente promovendi bijvoorbeeld voor het bedrijfsleven kiezen.

Het evaluatierapport over het instrument Vernieuwingsimpuls (Bongers, F. e.a., 2007, zie voetnoot 36) geeft bovendien aan dat Nederlandse universiteiten gebruik maken van dit instrument om buitenlandse toponderzoekers naar Nederland te halen. Gezien het toenemende belang van de internationale concurrentiepositie zouden de instellingen het instrument financieel willen uitbreiden om vacatures te kunnen invullen met internationale, vaak duurder, kandidaten. Universiteiten hebben overigens de afgelopen jaren steeds meer zelf hun verantwoordelijkheid hierin genomen en uit eigen middelen buitenlandse toponderzoekers binnengehaald of via middelen uit de Europese programma's⁴⁵. Een goede onderzoeker met internationale status verhoogt immers de reputatie en aantrekkingskracht van de universiteit, verhoogt ook de kwaliteit van het onderzoek en trekt daarmee ook weer goede onderzoekers en studenten aan.

Overigens is de universiteit zelf verantwoordelijk voor het soort aanstelling en de duur van de aanstelling of het loopbaanperspectief dat zij de buitenlandse onderzoeker biedt. De overheid heeft op dit punt in de afgelopen jaren haar bestelverantwoordelijkheid opgepakt met de universiteiten in deze behoefte te steunen door de procedures voor het binnenhalen van buitenlandse talenten te faciliteren (zie ook paragraaf 3.4.8).

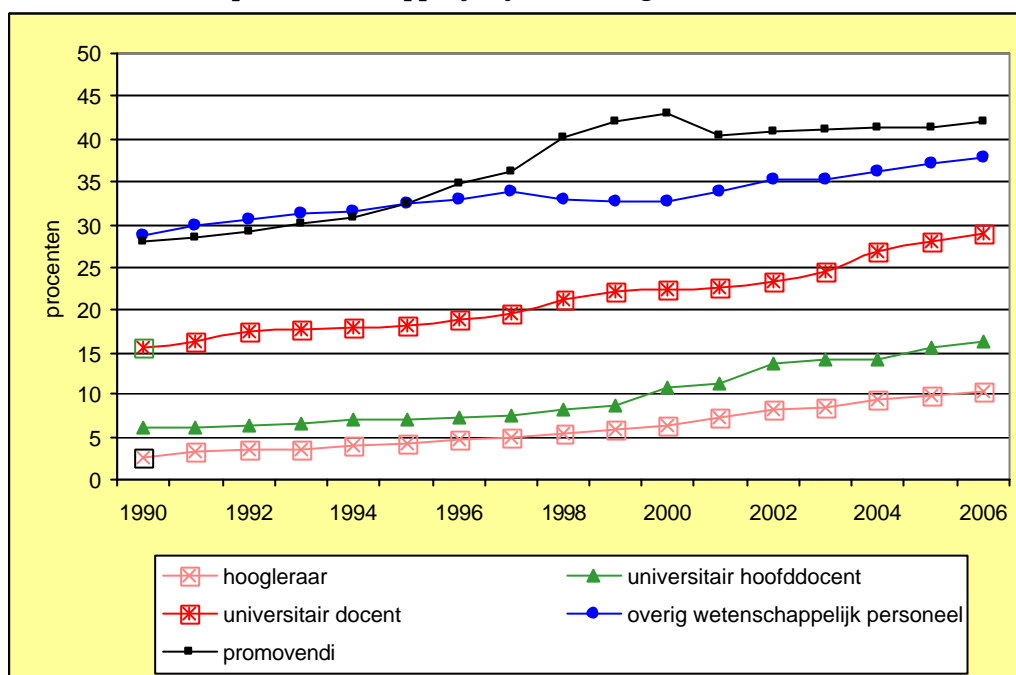
De positie van vrouwen

⁴⁵ <http://www.minocw.nl/actueel/persberichten/12110/Nederlandse-onderzoekers-top-van-Europa.html>

Met behulp van universitaire gegevens kan een beeld worden verkregen van de huidige positie van vrouwen in de verschillende wetenschappelijke functies bij de universiteiten in het licht van de ontwikkelingen in de afgelopen jaren.

In figuur 9 is de ontwikkeling van het aandeel vrouwen weergegeven voor de verschillende functiecategorieën: hoogleraren, UHD's, UD's, 'overig WP' en promovendi.

Figuur 9: Aandeel vrouwen per wetenschappelijke functiecategorie



Bron: VSNU/WOPI

Uit de figuur blijkt dat er vanaf 1990 een geleidelijke toename is van het aandeel vrouwen in de verschillende functiecategorieën, al zijn er tussen universiteiten en binnen disciplines flinke verschillen. Weliswaar zijn de studentenaantallen inmiddels evenredig tussen man en vrouw, dat beeld is echter niet terug te zien bij de universitaire functies. Iedere stap naar een hogere functiecategorie brengt een daling van het percentage vrouwen met zich mee. De kansen voor vrouwelijke onderzoekers in de lagere rangen lijken wel meer gelijk te worden. Vrouwen stromen steeds meer door in hogere posities, maar het gaat nog steeds heel langzaam. Met name de doorstroom van een postdocpositie naar een positie van UD of UHD blijft een hardnekkig knelpunt. Er lijkt een mix van factoren hierop van invloed te zijn. In de hogere regionen is er door de demografische samenstelling en de universitaire aanstellingsstructuur vaak nog een sterke oververtegenwoordiging van mannen. Zij bepalen in veel gevallen dan ook het profiel van de aan te nemen kandidaat uit hun eigen netwerk. Het is daarom van groot belang het volume aan vrouwen in de top te vergroten om een verandering van de machtscultuur te realiseren. Daarnaast worden in veel disciplines continue publicaties vereist en een full-time aanstelling hetgeen vrouwen juist in de leeftijd rond doorstroom naar UHD-positie niet kunnen waarborgen vanwege gezinsvorming. Aan de andere kant wordt ook aangegeven dat vrouwen nog meer hun netwerkvaardigheden zouden moeten inzetten om juist in die mannelijke cultuur in te breken en wordt in onderzoek opgemerkt dat vrouwen ook meer verantwoordelijkheid zouden moeten willen dragen in die hogere functies.

Blijvende aandacht voor de positie van vrouwelijke onderzoekers en hun doorstroommogelijkheden vanuit de overheid blijft noodzakelijk. Het ingezette beleid heeft in de afgelopen tien jaar wel mede geleid tot een

ruime verdubbeling van het aantal vrouwelijke hoogleraren (van 4,6% in 1996 tot 10,3 procent in 2006).⁴⁶ Dat universiteiten zich bewuster zijn van de toegevoegde waarde van het aantrekken van vrouwelijke potentieel blijkt steeds meer uit gerichte campagnes om vrouwelijke toponderzoekers binnen te halen.⁴⁷ Verdere doorstroom van vrouwen naar hogere wetenschappelijke functies is tevens noodzakelijk voor een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in bestuurlijke functies van wetenschappelijke (onderwijs)instellingen. Het aantal vrouwelijke onderwijsdirecteuren, decanen en College-bestuurders is nog ver onder de maat in Nederland en loopt nog uit de pas met maatschappelijke ontwikkelingen.

Financiële middelen

Vanaf begin jaren 2000 heeft de overheid behoorlijk wat geld gestoken in instrumenten op het terrein van de personeelsproblematiek (zie ook paragraaf 3.4). Overigens minder dan het rapport Van Vucht Tijssen voorstelde (635 miljoen euro voor een periode van 10 jaar), maar het gaat toch om aanzienlijke middelen, die in de komende jaren nog sterk worden uitgebreid. De universiteiten hebben complementair daaraan geïnvesteerd in loopbaaninstrumenten. Het bedrag is echter niet goed vast te stellen, en is ook per universiteit verschillend.⁴⁸ Ook NWO heeft uit eigen middelen bijgedragen. Wel geven de universiteiten frequent aan te weinig middelen te hebben en dat tekorten volgens hen vaak ten koste van jonge onderzoekers en hun onderzoeksplaatsen gaan.

Conclusies

Eén van de knelpunten uit het rapport Van Vucht Tijssen, namelijk het loopbaansysteem binnen universiteiten, is nog steeds een aandachtspunt bij de universiteiten, zo signaleert onder andere het rapport van het Rathenau Instituut. Zoals eerder aangegeven heeft dit knelpunt langzaamaan grotere aandacht gekregen.⁴⁹ Oorzaken hiervoor zijn o.a. de toenemende internationale concurrentiestrijd om individueel toptalent en de toenemende vraag van jonge instromende onderzoekers naar een loopbaanperspectief met kansen voor het uitvoeren van zelfstandig grensverleggend onderzoek.

Het belangrijkste knelpunt beschreven in het rapport van Vucht Tijssen, namelijk de vergrijzing van het wetenschappelijk personeel, heeft zich uiteindelijk niet voorgedaan. Dat knelpunt was, naast vernieuwing van het onderzoek, de afgelopen jaren echter wel de focus van het ingezette beleid, gericht op in- en doorstroom van jonge talentvolle onderzoekers. Het lijkt er op dat het overheidsbeleid zeker deels een rol heeft gespeeld in het feit dat de vergrijzingproblematiek binnen de instellingen zich niet heeft voorgedaan (zie ook paragraaf 4.3). Wat er zou zijn gebeurd als de overheid niet (financieel) had ingegrepen, is niet goed terug te zien noch te onderbouwen.

⁴⁶ Stichting de Beauvoir e.a., Monitor Vrouwelijke Hoogleraren, 2006

⁴⁷

http://w3.tue.nl/nl/diensten/cec/pers_en_media/persberichten/2005/16_09_2005_tue_werft_vrouwelijk_top_talent/

⁴⁸ Het eindrapport "Investeren in Dynamiek" van de Commissie Dynamisering pleitte in 2006 zowel voor transparantie in de eerste geldstroommiddelen, als ook voor extra financiële middelen ten bate van wetenschappelijk onderzoek.

⁴⁹ Zie ook het statement van de VSNU en PNN (Talent in eigen hand. De positie van jonge wetenschappers in Nederland, december 2006) waarin o.a. aandacht wordt gevraagd voor het loopbaanperspectief van de jonge onderzoeker.

Of de situatie nu nijpender of minder nijpend is dan tien jaar geleden is moeilijk te zeggen door gebrek aan kwantitatieve vergelijkende gegevens. Uit de evaluatie van de Vernieuwingsimpuls blijkt wel dat de instroom en doorstroom voor de excellente jonge onderzoekers verbeterd is, maar dat betekent ook dat dat deel van de gegadigden dat vroeger zonder strenge selectie een plaats kon bemachtigen nu wel eerder afvalt en een minder helder loopbaanperspectief krijgt. Ook die groep behoeft aandacht.

De destijds gekozen instrumenten zijn zowel gericht op het tegengaan van de vergrijzing binnen de instellingen door instroom van jong talent als ook op de vernieuwing van het onderzoek door instroom van talentvolle onderzoekers. Zij dienen dus een tweeledig doel. Een afgeleide hiervan is dat de kwantitatieve instroom van jong talent vergroot is. Maar ook dat de instrumenten een kwalitatieve selectie bevorderen en voldoen in de internationale strijd om excellent toptalent.

4.3 Effecten van de instrumenten

Doel van het overheidsbeleid van de in deze beleidsdoorlichting bestudeerde operationele doelstelling uit de begroting is het aantrekken en behouden van talentvolle onderzoekers, ongeacht nationaliteit of geslacht, het versterken van het diversiteitbeleid en het verhogen van de doorstroom van vrouwen naar hogere functies, specifiek de hoogleraarfunctie. Bijkomend doel van het overheidsbeleid, dat niet geheel te beïnvloeden is door het overheidshanden, is de aanwezigheid van een gedegen HRM-beleid binnen de instellingen.

Het bereiken van deze doelen zou men moeten kunnen afmeten aan de verschillende beoogde effecten. Deze effecten worden bereikt door de inzet en uitvoering van de verschillende beleidsinstrumenten en nevenactiviteiten vanuit de overheid. De beoogde effecten, ook weergegeven in het schema van de beleidstheorie in paragraaf 3.5, zijn:

- ruimte om jong talent aan te trekken
- een grotere diversiteit in de samenstelling van het wetenschappelijk personeel
- meer vrouwen in hogere functies
- meer doorstroming binnen het wetenschappelijk personeel
- een adequaat HRM-beleid bij instellingen waar wetenschappelijk onderzoek wordt uitgevoerd
- een beter imago en een sterke concurrentiepositie
- een aantrekkelijke werkomgeving.

Hebben de instrumenten ook bereikt wat ze beoogden en beogen? In deze paragraaf wordt met name ingegaan op effecten die de instrumenten teweeg hebben gebracht bij de onderzoekers zelf. Voor de recent ingevoerde instrumenten, zoals Mozaïek en Rubicon, is het nog te vroeg om uitspraken over de effecten te doen omdat de looptijd van het gefinancierde onderzoek nog niet is afgelopen. Dat kan wel voor twee instrumenten, die al wat langer lopen, namelijk de Vernieuwingsimpuls en Aspasia. Uitspraken hierover kunnen worden gebaseerd op evaluatiestudies. Voor Aspasia is een evaluatie uitgevoerd in 2003 en voor de Vernieuwingsimpuls waren er evaluaties in 2003 en 2007.

Aspasia

In 2003 heeft het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies de evaluatie uitgevoerd van de tweede ronde van het Aspasia-programma.⁵⁰ De belangrijkste conclusie was dat, hoewel het programma zeer succesvol

⁵⁰ Visser e.a., Succes en dilemma's van een stimuleringsmaatregel. Evaluatie van het Aspasia-programma, uitgaven van Nederlands Genootschap Vrouwenstudies (NGV), Utrecht, september 2003

was (in de zin van een effectieve bevordering van een aantal vrouwelijke UD's tot UHD's en een positief neveneffect op de doorstroming naar hoogleraarposities), er toch enkele verbeterpunten waren. Zo werd aangegeven dat:

- Hoewel de selectie werd uitgevoerd op basis van kwaliteit van de onderzoeksvorstellen, de aparte competitie voor vrouwen door (met name mannelijke) collega's niet werd gewaardeerd en serieus werd genomen.
- De toetsing door de universiteiten (die de UHD-waardigheid van de kandidaten toetsten) niet altijd bevredigend was. Universiteiten hanteerden vaak extra selectiecriteria, bijv. het toetsen van voorstellen aan het facultair onderzoeksplan of de formatie. Tevens ontmoedigden enkele faculteiten vrouwelijke UD's een voorstel in te dienen.
- De financiële middelen (Aspasia subsidie) in een aantal gevallen niet toereikend waren om het onderzoeksvoorstel uit te voeren.

Tussen 2000 en 2002 werden ongeveer 70 vrouwen van het Aspasia-programma benoemd tot UHD of hoogleraar. Omdat er naast deze 70 gehonoreerde voorstellen, een bijna even groot aantal voorstellen als 'goed' werd beoordeeld, stimuleerde NWO de universiteiten om deze kandidaten zelf te benoemen tot UHD en hun voorstellen te honoreren. De meeste universiteiten hebben dit gedaan, waardoor het totaal aantal bijna verdubbeld is. Het aantal vrouwen dat tot 2003 daarmee benoemd werd tot UHD als gevolg van het Aspasia-programma is vastgesteld op 146.

Sinds 2005 is de Vernieuwingsimpuls gekoppeld aan Aspasia nieuwe stijl. Er worden jaarlijks ongeveer 20 premies beschikbaar gesteld voor Colleges van Bestuur die vrouwelijke Vidi- en Vici-laureaten (ronde 2005 e.v.) binnen een jaar na de subsidietoekenning doen bevorderen tot UHD of hoogleraar.

Het Aspasia-programma heeft een duidelijk effect op het relatieve aandeel van vrouwen in de UHD populatie aan de Nederlandse universiteiten. Tussen 1999 en 2001 (na de eerste ronde) steeg het percentage vrouwelijke UHD's van 9,4% naar 11,8%. Wanneer de in de tweede ronde benoemde UHD's daarbij worden opgeteld, zou dit percentage kunnen stijgen naar 14,4%. In 2006 is het aandeel vrouwelijke UHD's gestegen tot 16,4% (zie ook figuur 9 over het aandeel vrouwelijk in verschillende wetenschappelijke functies).

Overigens kan de stijging van het aandeel vrouwelijke UHD's zeker niet ten volle worden toegeschreven aan het Aspasia-programma. Ook zonder dit programma groeien vrouwelijke wetenschappers door binnen het universitaire rangenstelsel. En daarnaast draagt ook de Vernieuwingsimpuls bij aan de doorstroom binnen de universiteit. Zonder gedetailleerde cijfers is het separate effect van Aspasia moeilijk te benoemen voor de afgelopen jaren. Een specifieke evaluatie is hiervoor noodzakelijk⁵¹.

⁵¹ NWO laat een evaluatie van Aspasia uitvoeren. Het is de bedoeling om medio 2008 deze evaluatie gereed te hebben.

De Vernieuwingsimpuls (VI)

In de periode 2000 – 2007 hebben bijna 1.500 toekenningen plaatsgevonden in het kader van de Vernieuwingsimpuls (1.374 bij de universiteiten en iets meer dan 100 buiten de universiteiten). Nadat in 2003 een eerste procesevaluatie van de Vernieuwingsimpuls heeft plaatsgevonden, volgde in 2007 een evaluatie van de Vernieuwingsimpuls die meer een evaluatie was van de effecten.⁵² In de onderstaande box is een beschrijving van het onderzoek opgenomen.

Box 2: Kenmerken van de evaluatie van de Vernieuwingsimpuls in 2007

De evaluatie van de Vernieuwingsimpuls in 2007 bestond uit de volgende onderzoeksactiviteiten:

- Desk research op basis van de beschikbare documentatie over de VI die ondermeer door NWO aan de hand van een feitenrapportage ter beschikking was 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. 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.
- 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.

De belangrijkste conclusies van de evaluatie zijn:

- De VI is een merknaam in Nederland geworden en heeft een belangrijke positie verworven in het wetenschappelijk landschap.
- De VI geeft een positieve impuls aan de wetenschappelijke loopbaan van onderzoekers (vaste aanstelling, vooruitgang in functie, baanbrekend onderzoek, binnenhalen nieuwe subsidies).
- De VI heeft gezorgd voor meer en betere aandacht voor de kwaliteit van onderzoek en onderzoekers aan Nederlandse instellingen.
- De VI trekt onderzoekers uit het buitenland aan; niet-laureaten daarentegen vertrekken ook weer naar het buitenland.
- Vrouwen scoren relatief goed in de VI; aandacht voor onderbenut potentieel is echter nog steeds noodzakelijk, vrouwen blijken bijvoorbeeld minder vaak hun carrièreperspectief geregeld te hebben bij de inbeddingsgarantie.
- Eénvijfde van de Vidi's stelt geen personeel aan terwijl dit wel de bedoeling van de subsidie is. Als reden wordt aangegeven dat het subsidiebedrag te laag is om een groep in te richten.
- Het honoreringspercentage van 20% wordt als laag ervaren door zowel NWO als de onderzoekers.
- Ook internationaal bestaan steeds meer persoonsgebonden subsidies (zoals de European Research Council/ERC, de Marie Curie fellowships). De ervaring met indiening bij de VI lijkt onderzoekers te

⁵² Zie voetnoot 36.

helpen bij indiening in ERC-kader.⁵³ Op termijn kan verwacht worden dat ERC subsidies een serieuze competitie zullen aangaan met de VI bij het aantrekken van het allerbeste talent.

Daarnaast heeft het Centrum voor Wetenschaps- en Technologiestudies (CWTS) van de Universiteit van Leiden een bibliometrische analyse uitgevoerd met als vragen: “in hoeverre steunt NWO met de Vernieuwingsimpuls wetenschappelijke excellentie?”, en specifiek “in hoeverre steunt NWO met de Vernieuwingsimpuls Nederlandse groepen met de hoogste onderzoeksprestaties in hun gebied?”⁵⁴ Enkele conclusies waren:

- Laureaten van de Vernieuwingsimpuls zijn waarschijnlijk iets productiever dan de kandidaten waarvan het voorstel niet werd toegekend.
- Onderzoekers die een voorstel indienden, waren wetenschappelijk al op een hoog niveau actief en hebben met de VI-beurs hun eigen onderzoekslijn in Nederland kunnen opzetten of zelfs een onderzoeksgroep kunnen starten.

Het Rathenau Instituut heeft een vergelijkbare studie uitgevoerd als het CWTS voor het gebiedsbestuur Maatschappijwetenschappen (MaGW).⁵⁵ De studie had een wat bredere invalshoek dan alleen de Vernieuwingsimpuls. De vraagstelling was of het de beste onderzoekers zijn die de financiering krijgen bij de programma's van MaGW. Het Rathenau Instituut heeft dit gedaan op basis van NWO-gegevens over de projectselectie in de jaren 2003, 2004 en 2005 bij de open competitie programma's en de Vernieuwingsimpuls. Deze projectselectie komt tot stand op basis van een beoordelingsprocedure waarbij “peers” een centrale rol vervullen. De studie beperkte zich tot één NWO-gebied, zodat de resultaten niet zonder meer te veralgemeniseren zijn naar alle NWO-gebieden. De studie maakt in zijn analyse onderscheid tussen de volgende groepen:

- de groep gehonoreerden (groep A; 275 personen);
- de groep niet gehonoreerden, maar financieringswaardig (groep A-; 293 personen);
- de groep niet gehonoreerden, maar ook niet financieringswaardig (groep B; 618 personen).

De studie definieert de kwaliteit van de aanvrager in termen van “past performance”, waarbij gebruik is gemaakt van publicatie- en citatiegegevens.

Uit de analyses blijkt dat groep A beter scoort dan groep A-, die op zijn beurt weer beter scoort dan groep B. Dat is op zich niet verrassend. Verrassend is echter wel dat wanneer groep A wordt vergeleken met de best presterende aanvragers uit de groepen A- en B, wanneer deze worden samengenomen in een nieuwe groep⁵⁶ (de selectie is gebaseerd op publicaties en citaties), dat dan deze nieuwe samengestelde groep beter scoort dan groep A. Past performance en de scores van de beoordelaars zijn derhalve negatief gecorreleerd. De conclusie van het Rathenau Instituut is dat bij de beoordeling door peers de past performance geen of nauwelijks een rol speelt en dat de resultaten op zijn minst suggereren dat even goede aanvragers (qua past performance) niet altijd worden gehonoreerd, wat kan leiden tot verlies van talent. De basisvraag of de beste onderzoekers ook de financiering krijgen wordt met deze studie niet ondersteund.

⁵³ <http://www.minocw.nl/actueel/persberichten/12110/Nederlandse-onderzoekers-top-van-Europa.html>

⁵⁴ Van Leeuwen, Thed N, *To which extent does NWO VI funding support excellent research?*, Centre for Science and Technology Studies (CWTS), Leiden University, The Netherlands, May 2007

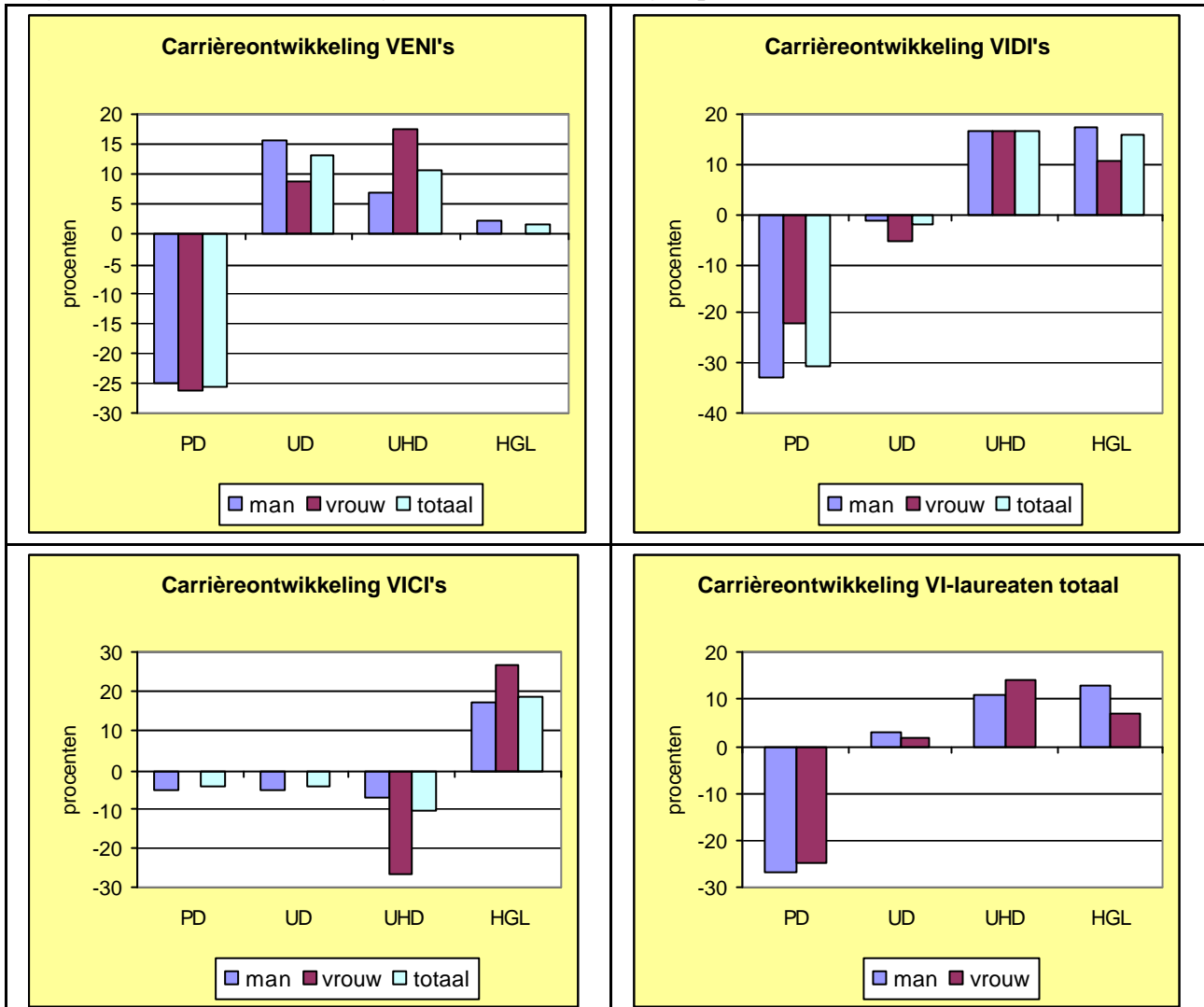
⁵⁵ Van den Besselaar, Peter & Loet Leydesdorff, *Past performance as predictor of successful grant applications*, The Hague, Rathenau Instituut SciSa rapport 0706

⁵⁶ Deze ‘nieuwe’ groep bestaat uit 147 aanvragers uit groep A- en 130 aanvragers uit groep B.

De studie van het Rathenau Instituut kan vergeleken worden met de CWTS-studie in het kader van de evaluatie van de Vernieuwingsimpuls: de resultaten zijn deels vergelijkbaar (wat betreft de vergelijking tussen groep gefinancierden (A) en niet-gefinancierden (A- en B)). In de CWTS-studie is echter niet gekeken naar de groep best presterenden bij de niet-gehonoreerden. De Rathenau studie suggereert dat de verschillen bij het CWTS mogelijk zullen verdwijnen als de analyse zich ook zou richten op de groep aanvragers met de beste past performance.

Het gewenste effect van de Vernieuwingsimpuls, namelijk vernieuwing van het onderzoek, kan ook worden afgemeten aan de loopbaanontwikkeling van de VI-gehonoreerden. Verwacht mag worden dat de VI-laureaten na het onderzoek in de Vernieuwingsimpuls doorstromen naar een hogere functie binnen de universiteit. Gegevens hierover komen langzaam beschikbaar en vinden de komende jaren verder uitbreiding. Figuur 10 bevat gegevens over dit carrière-effect van de Vernieuwingsimpuls. Ze betreffen de gehonoreerden in de Vernieuwingsimpuls voor de jaren 2000 en 2001 (oude stijl) en 2002 (nieuwe stijl). De verschuiving in posities is verschillend per doelgroep van de Vernieuwingsimpuls: bij de Veni's stromen postdocs vooral door naar UD-posities en in mindere mate naar UHD-posities en nauwelijks naar hoogleraarposities. Vidi's stromen door naar UHD- en hoogleraarposities en Vici's stromen alleen door naar hoogleraarposities. De cijfers laten zien dat het aantal bevorderingen van vrouwelijke onderzoekers wat achter loopt bij dat van de mannelijke collega's.

Figuur 10: Carrièreontwikkeling laureaten Vernieuwingsimpuls



Toelichting

De figuur geeft de verschuiving aan in het aandeel van de functies bij de aanvraag voor de VI en het aandeel midterm (voor de VIDI's en VICI's) of aan het eind (VENI's). Als voorbeeld: bij de gezamenlijke VENI's is het aandeel postdocs met 26 procent verminderd (van 73 procent tot 48 procent), ten gunste van UD-functies (plus 13 procent; van 25 procent naar 38 procent), UHD-functies (plus 11 procent; van 2 naar 12 procent) en hoogleraarfuncties (plus 2 procent; van 0 naar 2 procent).

Van de VI-laureaten wordt de functie aan het begin van de subsidieperiode vastgesteld op basis van de gegevens uit het aanvraagformulier. In de voortgangsverslagen c.q het eindverslag geeft de laureaat aan wat zijn of haar positie op dat moment is. Voor de VIDI's en VICI's is er een tussentijdse evaluatie voorzien, 2,5 a 3 jaar na de start. De VENI's kennen geen tussentijdsverslag omdat de looptijd van de subsidie 3 jaar bedraagt, zij dienen direct een eindverslag in.

In de figuur, die is gebaseerd op het NWO-jaarverslag 2006, zijn de gegevens verantwoord van de laureaten die een toekenning hebben ontvangen in de periode 2000 – 2004 en die nu halverwege de looptijd zijn. VI-laureaten van na 2005 zijn niet opgenomen omdat deze met hun onderzoek nog niet halverwege of aan het einde van de looptijd zijn.

Bron: NWO

Mozaïek

NWO heeft een notitie opgesteld over de resultaten van vier rondes Mozaïek. In deze vier rondes zijn 88 promotieplaatsen toegekend. Daarnaast kregen ook een aantal subsidiabele kandidaten via de universiteit een promotieplaats. Het aandeel vrouwen is totaal 67 procent. Er zijn ook meer vrouwen dan mannen die een aanvraag indienen. Naar verwachting promoveren de eerste laureaten eind 2008.

Na de eerste ronde heeft NWO een interne evaluatie uitgevoerd. De conclusie was dat het programma het doel – stimulering van de instroom van allochtone afgestudeerden- bereikt. Ook werd de opzet van het programma als zeer positief ervaren. Het programma heeft impact op de universiteiten, doordat verschillende universiteiten kandidaten voor het programma scouten en begeleiden. Maar ook is duidelijk dat er voor Mozaïek een belangrijke rol is weggelegd voor het stimuleren van diversiteitbeleid aan de universiteiten.

In 2008 vindt er een volgende evaluatie plaats.

Overige instrumenten

Zoals aangegeven in paragraaf 3.4.7 heeft de overheid, naast de Aspasia-premie en de component Vrouwen in de Vernieuwingsimpuls, ook financiële steun ingezet voor het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en aan het EQUAL-project. Dit met name om de druk vanuit het vrouwelijk veld op de instellingen te verhogen om het diversiteitbeleid door te voeren binnen de desbetreffende instelling, hetgeen dan effectief ondersteund zou worden via bestuurlijke dialoog en beleidsgericht onderzoek.

De overheid heeft, gezien haar beperkte verantwoordelijkheid op het gebied van diversiteitbeleid, geen bestuurlijke afspraken over aantallen vrouwen met de instellingen kunnen maken. De effecten van de gecombineerde aanpak blijken wel degelijk aanwezig te zijn met name in termen van bewustwording bij de instellingen op centraal en decentraal niveau van de noodzaak om potentieel vrouwelijk talent te spotten, kansen te geven en ruimte te bieden. Onder andere door jaarlijkse posters waarop per instelling via “naming en shaming” de score qua vrouwen in topposities bekend werd gemaakt, is de druk op de instellingen vergroot en blijft het onderwerp op de agenda staan. Gegevens over hoeveel aantallen benoemingen aan deze strategie te danken is, zijn er niet.

Hoewel beleidsgericht onderzoek in eerste instantie niet de bedoeling heeft om een directe bijdrage te leveren aan het bereiken van de doelen, heeft het zeker meer inzicht opgeleverd in de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen en het imago van het onderzoekersberoep. Hiermee kon de beleidsinzet weer verder aangescherpt worden.

4.4 Effecten bij de universiteiten

Zoals gezegd beoogt de overheid met haar doelen ook effecten die terug te zien zijn binnen de universiteiten. De ingezette instrumenten pakken een specifiek knelpunt aan (zie ook paragraaf 3.5) en de vraag is of daarvan het positieve effect terug te zien is binnen de instellingen. Vraag die daarna volgt is of met de bereikte effecten ook het kernprobleem wordt aangepakt, de ontwikkeling van het personeelsbestand bij universiteiten gericht op vernieuwing van het onderzoek en het tegengaan van de vergrijzing.

- Persoonsgerichte programma's voor talent, vrouwen en allochtonen

De overheid heeft geld ingezet voor persoonsgebonden subsidieprogramma's. De effecten van het inzetten door de overheid van persoonsgerichte programma's via NWO zijn bij de instellingen duidelijk te zien. Eerste kenmerk is de strategische inzet van de instellingen op het beschikbare (extra) geld bovenop de lumpsumbijdrage. Positieve kant is dat talenten worden gemotiveerd voorstellen in te dienen en daarmee hun onderzoek kunnen uitvoeren en daarmee feitelijk het onderzoeksprogramma van de instelling mee vorm geven. Andere kant is dat instellingen zich dermate richten op het extra geld dat via NWO van de overheid binnen gehaald kan worden, dat er amper meer intern wordt gekeken naar financiële inzet en er dus een parallel financieringstraject ontstaat. Gevolg hiervan is dat de prikkel wordt weggehaald bij de instellingen en zodra de overheid zal stoppen met financieren de structurele basis voor bijvoorbeeld allochtonenbeleid niet is gelegd. Tweede kenmerk is dat instellingen door de inzet van deze programma's hun organisatie meer strategisch zijn gaan inrichten op het bieden van loopbaanperspectief aan talentvolle onderzoekers. Positief is in dat kader de impact van een instrument als de Vernieuwingsimpuls op dit loopbaanperspectief te noemen. Een andere positieve tendens in dit kader is de aandacht voor talenten waarvan wordt verwacht dat ze in staat zijn door te groeien tot kernposities voor onderzoek via de zogenoemde tenure tracks. Een tenure track houdt in dat talentvolle onderzoekers vanaf de postdoc/UD-fase een helder carrièreperspectief met uitzicht op vaste aanstelling krijgen aangeboden met enkele vaste beoordelingsmomenten, in Nederland steeds vaker gekoppeld aan prestaties in de Vernieuwingsimpuls. Hierbij moet wel worden aangetekend dat het vaak nog onduidelijk is hoe universiteiten in deze tracks omgaan met de onderwijscompetenties van deze onderzoekers. Derde kenmerk is dat er meer instroom van jonge talentvolle onderzoekers, ongeacht nationaliteit of geslacht, heeft plaatsgevonden en de vergrijzing in het wetenschappelijk personeelsbestand is tegengegaan. Vierde kenmerk is het effect van deze programma's op de (internationale) kwaliteit van het onderzoek in Nederland en de sterke concurrentiepositie die dat met zich meebrengt. Onderzoekers trekken elkaar met goed onderzoek aan. Vijfde kenmerk is het positieve effect op het imago van de wetenschap door bijvoorbeeld publiciteit te trekken bij het toekennen van de beurzen.

- Gerichte aandacht voor het aantrekken en behoud van jong talent

De overheid heeft door middel van bestuurlijke dialoog, speeches, notities, werkbezoeken en gesprekkenrondes de aandacht binnen de instellingen vastgehouden voor het aantrekken en behoud van jong talent. Het effect hiervan is dat inmiddels de instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers een punt op de agenda is van elke universiteit. De universiteiten hebben sinds 2000 zeker een positieve slag gemaakt in het vormgeven van het loopbaanbeleid van onderzoekers. Elke universiteit bevindt zich in een ander stadium van vormgeving of implementatie van hun plannen ten aanzien van aantrekken en behoud van talent. Er is een groot verschil tussen de interne afspraken hierover onder de bestuurders op centraal niveau en de uitvoering en beslissingen hierover van de decaan of vakgroepsdirecteuren op decentraal niveau. Er is dus een groot verschil tussen centrale of decentrale uitvoering, veelal afhankelijk van hoe de financiële middelen hiervoor binnen een universiteit zijn belegd. Voor doelgroepenbeleid is echter wisselend aandacht, ook weer ofwel op centraal niveau ofwel op decentraal facultair of vakgroepniveau. Vrijwel iedere universiteit heeft een beleid opgezet voor promovendi (aanstelling, begeleiding, training), maar voor postdocs is vrij weinig geregeld. Bepaalde universiteiten zetten heel sterk in op diversiteitbeleid, anderen zelden. Ook de mogelijkheid om persoonsgebonden Europese subsidies aan te vragen staat nog in de kinderschoenen vanuit het centrale niveau van de universiteiten.

- Versterking van het loopbaanbeleid

Bij een aantal universiteiten lijkt het erop dat men in een overgangsfase zit naar een vernieuwd personeelsbeleid en een bijbehorend instrumentarium dat is toegesneden op een sterkere aandacht voor de loopbaanontwikkeling van medewerkers. Bij enkele universiteiten zijn bijvoorbeeld jaarlijkse functionering- en ontwikkelgesprekken voor alle medewerkers verplicht gesteld.

Een aantal instellingen, met name de technische universiteiten, werken met streefgetallen (overigens voor alle activiteiten binnen de universiteit).

Binnen de instellingen is er tegenwoordig minder aandacht voor de subtoppers en zogenaamde afvallers. Met hen worden vaak geen duidelijke loopbaanafspraken gemaakt. Vaak speelt hier het financiële belang van een universiteit een duidelijke rol (bijvoorbeeld het binnenhalen van promotiepremie's of contracten) boven het loopbaanperspectief van deze onderzoekers (promovendi, stapelende postdocs). De universiteiten zien echter zelden een taak voor zichzelf om "afvallers" te begeleiden naar andere sectoren in de maatschappij. Universiteiten zijn zich bewust van het feit dat slechts 30% van de gepromoveerden doorgaat in een wetenschappelijke carrière aan de universiteit en 70% een ander traject kiest, wel of niet in de wetenschap.

- Regeling kennismigranten

Op verzoek van het wetenschappelijk veld heeft de overheid zich ingezet om de procedures voor toelating van buitenlandse onderzoekers te versoepelen en te versnellen. Het effect is dat zowel bij universiteiten, maar overigens ook bij andere (private) onderzoeksinstellingen sneller goede toponderzoekers kunnen worden binnengehaald. Dit heeft een positief effect op het imago van de wetenschap, de concurrentiepositie van de betreffende instelling maar zeker ook van de concurrentiepositie van Nederland. Immers in een land waar goede onderzoekers zijn, komt ook meer bedrijvigheid.

- Bestuurlijke afspraken

Zoals eerder gezegd kan de overheid op verschillende wijzen de bestuurlijke relatie met de instellingen vorm geven. Prestatieafspraken maken is een manier, het voeren van de bestuurlijke dialoog een andere. Deze bestuurlijke dialoog heeft wel geleid tot rapportages in de strategische plannen en jaarverslagen van de universiteiten, maar heeft echter weinig concreet effect op na te streven situaties gehad. De overheid heeft geen wettelijke basis om streefwaarden af te spreken en daarop af te rekenen, maar heeft daarnaast de mogelijkheid van het maken van afspraken in dit traject ook niet helder ingezet of gehanteerd. De afspraken die voortvloeien uit de bestuurlijke dialoog zijn veelal bij de bestuurders ingestoken en zijn niet doorgedrongen binnen de instellingen op decentraal niveau. De vraag kan dus gesteld worden wat de impact van een bestuurlijke dialoog is op dit gebied wetende dat er een groot verschil binnen instellingen kan zijn tussen centraal en decentraal niveau.

- In kaart brengen best practices

Het door de overheid medegefinancierde EQUAL-project richtte zich met name op het uitwisselen van best practices op het gebied van de doorstroom van vrouwen in de wetenschap. Het karakter van dit project bepaalde dat er meerdere universiteiten moesten meedraaien in het project, hetgeen de uitwisseling onder elkaar zou moeten verbeteren, maar in de praktijk had deze uitwisseling niet heel veel effect. De ervaring leert dat in het bijzonder de jaarlijkse posters een effectieve bijdrage hebben geleverd aan de grotere bewustwording bij instellingen van diversiteitsbeleid en het aanwezige potentieel van vrouwelijk talent. Door de "naming en shaming" die uitging van de posters werd de druk op de individuele instellingen hoog en kon het gesprek erover in de bestuurlijke dialoog niet missen.

Uit de strategische plannen en jaarverslagen van de universiteiten over 2006 blijkt dat er –in meerdere of mindere mate- aandacht is voor:

- Talentbeleid, van belang voor de toekomst van het wetenschappelijk onderzoek binnen de universiteit. Talent wordt gescout en gerekruteerd uit studenten en wetenschappelijke staf binnen de universiteit en uit talent in binnen- en buitenland.
- Loopbaanbeleid, bij veel universiteiten mede gebaseerd op resultaat- en ontwikkelingsgesprekken (die verder gaan dan functioneringsgesprekken), waar medewerkers worden aangesproken op inzet, kwaliteit en prestaties in relatie tot hun verdere loopbaan binnen of buiten de universiteit (via mobiliteit). Cursussen en mentoraat/coaching kunnen ook onderdeel zijn van het instrumentarium. Er lijkt een ontwikkeling te zijn naar maatwerk, waarbij aandacht is voor de individuele professionele ontwikkeling van medewerkers.
- Academisch leiderschap: meer nadruk op loopbaanontwikkeling van medewerkers, gebaseerd op prestaties en competenties en een beoordeling daarvan vraagt aandacht voor de professionalisering van het management op basis van cursussen en programma's voor leidinggevendenden.
- Tenure track (waarbij wetenschappers een tijdelijke aanstelling voor een aantal jaren krijgen met vooruitzicht op een vaste aanstelling in een hogere functie, waarbij prestaties het belangrijkste criterium zijn) vindt langzaam invoering, soms op proefbasis met pilots, maar in andere situaties als uitbreiding van de bestaande praktijk.
- Diversiteitbeleid: aandacht voor vrouwen (met streefpercentages) en allochtonen in het personeelsbestand (al dan niet op basis van nieuwe werving- en selectieprocedures). Enkele universiteiten hebben een netwerk van vrouwelijke wetenschappers.

4.5 Conclusies ten aanzien van effecten

We hebben eerder de volgende effecten genoemd, die het overheidsbeleid wil bereiken (zie par. 3.3):

- ruimte om jong talent aan te trekken en te behouden;
- ruimte om doorstroom te bevorderen;
- een grotere diversiteit in de samenstelling van het wetenschappelijk personeel;
- meer vrouwen in hogere functies;
- meer doorstroming binnen het wetenschappelijk personeel;
- een beter imago en een sterke concurrentiepositie;
- een aantrekkelijke werkomgeving.

De eerste vijf zijn in de voorgaande paragrafen van dit hoofdstuk aan de orde geweest. Mede door de inzet van financiële middelen hebben de verschillende persoonsgerichte instrumenten een flinke bijdrage geleverd aan de ruimte voor jonge onderzoekers en hun doorstroommogelijkheden binnen het wetenschappelijk personeel, aan meer diversiteit bij het wetenschappelijk personeel, en aan meer vrouwen in hogere functies. We hebben ook gezien dat daardoor de universiteiten meer aandacht hebben gekregen voor de verschillende aspecten van HRM-beleid (talentbeleid, loopbaanbeleid en diversiteitbeleid)

We hebben geen evaluatieve gegevens over de instroom van buitenlandse onderzoekers, het imago, de concurrentiepositie en de aantrekkelijke omgeving, maar uit het feit dat er voldoende belangstelling is voor het doen van een aanvraag voor de verschillende persoonsgerichte programma's kun je afleiden dat het in ieder geval niet slecht gesteld is met deze drie aspecten. Dit wordt bevestigd door het feit dat door de toenemende internationale concurrentie toch veel onderzoekers uit het buitenland gebruik willen maken van de regeling kennismigranten en de persoonsgebonden subsidieprogramma's.

Neveneffect is wel dat de sterke aandacht voor talent kan leiden tot minder aandacht voor de subtoppers en de afvallers. Ook deze groepen hebben aandacht nodig.

5. Conclusies

“Zorgen voor instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers is één van de belangrijkste strategische uitdagingen voor de onderzoeksinstellingen op het terrein van het personeelsbeleid en werkgeverschap”. Dit citaat komt uit het rapport Van Vucht Tijssen, een rapport uit 2000, dat gezien kan worden als scharnierpunt voor de (overheids)activiteiten op het gebied van het aantrekken, behouden en doorstromen van jong wetenschappelijk talent. Vanaf dat moment heeft immers de aandacht in het beleid en in de begroting van overheid en instellingen voor de personele situatie van wetenschappers veel nadrukkelijker vorm gekregen. Van Vucht Tijssen voorzag een rol zowel voor de overheid om zich te richten op het evalueren van plannen en doelen van de instellingen, het aanspreken van de instellingen op bereikte resultaten en het zorgen voor de benodigde financiële ruimte als voor de universiteiten en de onderzoeksorganisaties om die strategische uitdagingen structureel aan te pakken binnen hun organisaties en te zorgen voor een adequaat HRM-beleid. Overheid en instellingen zouden vooraf samen resultaatafspraken moeten maken, in combinatie met verantwoording en evaluatie achteraf.

Conclusies

Het in kaart brengen van de problematiek van het wetenschapspersonneelsbeleid door Van Vucht Tijssen heeft geleid tot bewustwording en het inzien van de noodzaak tot actie bij zowel overheid als instellingen. Op basis van de gesignaleerde knelpunten is destijds overheidsbeleid ingezet, gericht op het tegengaan van de vergrijzing en het genereren van vernieuwing in het onderzoek door instroom van jong talent. Op basis van de uitgevoerde beleidsdoorlichting, met name gericht op de beoordeling van de rol van het overheidsbeleid bij het “zorgen voor instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers”, kan geconcludeerd worden dat het ingezette beleid van de overheid om haar operationele doelstelling te bereiken zeker een duidelijk positief effect heeft (gehad). Er is extra ruimte gecreëerd voor het onderzoek van jonge en talentvolle onderzoekers. Maar liefst 1.500 jonge onderzoekers hebben een subsidie ontvangen en kunnen een belangrijke rol spelen in de Nederlandse onderzoeksgemeenschap. Continuering van de inzet blijft noodzakelijk om vernieuwing en dynamiek tot stand te brengen in het wetenschapssysteem. Handhaving van deze operationele beleidsdoelstelling is daarom op basis van de resultaten van deze beleidsdoorlichting zeker aan de orde, gezien de sleutelrol die onderzoekers spelen bij het bereiken van de algehele beleidsdoelstelling en de bijdrage die zij met vernieuwend onderzoek aan de kenniseconomie leveren.

Het ingezette beleid heeft vooral vorm gekregen door de ontwikkeling van een aantal persoonsgerichte instrumenten. Hierdoor heeft een frisse instroom van specifieke groepen jonge onderzoekers plaatsgevonden, die een bijdrage leveren aan de vernieuwing in het onderzoek. Bovendien lijkt dit beleid een domino-effect teweeg te hebben gebracht binnen universiteiten en onderzoeksorganisaties, bij NWO en bij onderzoekers. Ook bij die betrokkenen staan onderwerpen als talentbeleid, loopbaanbeleid, diversiteitsbeleid inmiddels stevig op de agenda.

Dit alles heeft ertoe geleid dat de knelpunten, zoals geconstateerd in het rapport van Vucht Tijssen, zijn aangepakt en geleid hebben tot een verbetering van de situatie: de vergrijzing en leegloop zet niet door zoals werd aangegeven, er zijn geen personele tekorten opgetreden, de ondervertegenwoordiging van specifieke groepen is verminderd terwijl nog steeds wordt gewerkt aan verdere verbetering. Ook is er extra geld beschikbaar gekomen. Zeker tot en met 2007 is de omvang hiervan niet op het niveau van het door Van Vucht Tijssen gesuggereerde noodzakelijke bedrag, maar zoals blijkt uit tabel 6 lopen de middelen vanaf 2008 sterk op.

De overheid blijkt echter in mindere mate gebruik te hebben gemaakt van de mogelijkheden om samen met de instellingen te werken aan het bereiken van resultaten en indien nodig instellingen aan te spreken op behaalde prestaties op dit gebied. Een duidelijke kanttkening hierbij is de vraag wat een bestuurlijke dialoog tussen overheid en bestuurders op dit gebied op kan leveren, wetende dat het onderwerp binnen instellingen vaak op decentraal niveau is belegd, zowel qua financiële middelen als de daarmee verbonden verantwoordelijkheden.

Ondanks de bereikte verbeteringen blijft het werken aan structurele verbeteringen binnen de instellingen op het gebied van HRM-beleid aandacht vragen.

Ook dienen we ons te realiseren dat een groot deel van de effecten van de inzet van overheid en instellingen momenteel nog niet te meten is, omdat gegevens hierover pas de komende jaren duidelijk zullen worden. Enerzijds omdat effecten van de instrumenten op de vernieuwing in het onderzoek en de loopbaan van onderzoekers meerdere jaren nodig hebben om zichtbaar te worden. Anderzijds omdat sommige instrumenten pas recent van start zijn gegaan.

Hieronder worden deze conclusies uitgewerkt, onderscheiden naar algemene conclusies, conclusies over de rol van de overheid en conclusies over de rol van de instellingen.

Algemeen

- Door de beleidsinzet van de afgelopen jaren is de ontwikkeling van het personeelsbeleid en de samenstelling van het personeelsbestand binnen universiteiten positief beïnvloed, maar is nog niet optimaal. Aandacht voor instroom, behoud en doorstroom van jonge onderzoekers, ongeacht geslacht en nationaliteit, blijft noodzakelijk gezien de signalen die de overheid nog steeds bereiken over de geringe carrièremogelijkheden van onderzoekers.
- Feitelijke tekorten als gevolg van de vergrijzing en bijbehorende uitstroom, zoals verwacht in het rapport Van Vucht Tijssen, hebben zich niet voorgedaan. De inzet van de verschillende persoonsgerichte instrumenten, met name die van de Vernieuwingsimpuls, én het aantrekken van buitenlandse wetenschappers hebben daarop een positieve invloed gehad. Ook externe factoren als arbeidsmarktwerking, de economische ontwikkeling en de groeiende globalisering hebben hieraan bijgedragen.
- Gelet op de complexiteit van het terrein, met daarbij vele verschillende actoren en factoren, die soms nauwelijks te beïnvloeden zijn, is het moeilijk om aan te geven welke actor welke bijdrage precies heeft gehad aan het bereiken van de resultaten. In elk geval heeft de combinatie van de inzet van instrumenten een rol gespeeld en daarbij creëert een vraag blijkbaar ook aanbod (zie paragraaf 3.5, beleidstheorie).
- Er heeft zich wel een verschuiving voorgedaan in de oorspronkelijke problematiek van aandacht voor de leeftijdsverdeling van het wetenschappelijk personeel (vergrijzing) naar aandacht voor de instroom van toptalent en een loopbaanperspectief voor getalenteerden.
- De overheid heeft het doel van haar inzet bij de operationele doelstelling van de begroting kunnen vasthouden, omdat de ingezette instrumenten zowel gericht zijn op het tegengaan van de vergrijzing binnen de instellingen door instroom van jong talent als op het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van het onderzoek.
- De overheid heeft bij het inzetten van het beleidsproces nauwelijks rekening gehouden met het tijdig (laten) verzamelen van relevante gegevens over personeel aan Nederlandse universiteiten. Goed cijfermateriaal is nodig om effecten te kunnen monitoren van de verschillende instrumenten en op basis daarvan zo nodig het beleid te kunnen aanpassen. Er zijn wel gegevens beschikbaar, maar deze

zijn beperkt. Er zijn inmiddels wel enkele initiatieven gestart om op het gebied van (de loopbaan van) gepromoveerden gegevens te verzamelen.

Overheid

- Gezien de complexiteit van het geheel aan actoren en factoren kan de kern van de problematiek (het voeren van adequaat HRM-beleid binnen de instellingen), slechts gedeeltelijk door de overheid worden aangepakt. Het gaat om een samenspel van betrokkenen, ieder vanuit een eigen verantwoordelijkheid.
- De overheid speelt bij de uitvoering van de operationele doelstelling “zorgen voor instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers” vooral een effectieve rol als er financiële middelen worden ingezet om te sturen. Effecten die met deze financiële middelen bereikt worden, zijn het aantrekken en behouden van talentvolle onderzoekers, vernieuwing van het onderzoek, het aanzwengelen van diversiteitbeleid, en het blijvend agenderen van het belang van gedegen HRM-beleid binnen onderzoeksinstellingen. De vraag is of de overheid de middelen niet zodanig zou kunnen inzetten zodat universiteiten de prikkels krijgen om hun HRM-beleid zo in te richten dat het vanzelfsprekend gaat leiden tot meer dynamiek en vernieuwing binnen de instellingen.
- De overheid heeft extra financiële middelen ingezet, maar (nog) niet het door Van Vucht Tijssen voorgestelde bedrag. Blijvende investeringen zijn noodzakelijk en zijn ook voorzien vanaf 2008.
- De overheid heeft door de inzet op persoonsgebonden stimuleringsinstrumenten gezorgd voor het kweken van onderzoekskader binnen de instellingen en onderzoekers op internationaal topniveau. Ook hiermee is gezorgd voor een vernieuwing in het onderzoek, in het bestel en in de opbouw van het personeelsbestand.
- De inzet van de overheid in de afgelopen jaren heeft een positieve invloed gehad op de instroom en doorstroom van talentvolle onderzoekers. Ten aanzien van het behoud van talentvolle onderzoekers is alleen vanuit de Vernieuwingsimpuls een voorlopig positief effect kwantitatief vast te leggen. Voor alle programma's geldt dat het momenteel te vroeg is om te zien wat de investeringen van de overheid over een langere periode hebben opgeleverd. Of de laureaten daadwerkelijk ook over pakweg tien jaar nog in de Nederlandse onderzoeksgemeenschap zijn is de vraag. Het is van belang om dit te blijven volgen.
- Het instrument van het maken van bestuurlijke afspraken en het voeren van een bestuurlijke dialoog om op die manier de instellingen op o.a. het gebied van personeelsbeleid te beïnvloeden is onvoldoende benut en blijven steken in goede bedoelingen. Na de start van dit proces is dit instrument uiteindelijk niet doorgezet, mede door een nieuw politiek bewind waarin sturing via de 2^e geldstroom belangrijker werd. De rol van de dialoog vanuit de overheid is daardoor weliswaar veranderd, maar blijft staan dat er onvoldoende daadkracht betoond is om de instellingen aan te spreken op hun voornemens zoals geuit in de strategische plannen, waardoor er geen gebruik is gemaakt van deze mogelijkheid om de relatie tussen overheid en instellingen op een andere wijze vorm te geven dan via financiële stimulering.
- Financiële stimulering blijkt een sterk instrument. De vraag of de gesignaleerde problemen alleen met geld kunnen worden opgelost, kan in zijn algemeenheid ontkennend worden beantwoord. Het helpt en heeft een positief effect, maar gewaakt moet worden voor een parallelle structuur van financiering en daardoor wegnemen van prikkels bij de instellingen zodat men zelf te weinig verantwoordelijkheid neemt voor het personeelsbeleid op langere termijn.
- Toch blijft de continue financiering en lange termijninzet een aandachtspunt om de investering van de overheid in mensen terugbetaald te krijgen in een sterke Nederlandse kennispositie en daarmee in maatschappelijke welvaart en welzijn en economische groei.

- De instrumenten kennen financieel gezien momenteel geen gelijke looptijden en zijn vaker incidenteel dan structureel opgenomen in de begroting. Bovendien is de incidentele financiering vaker voor de kortere termijn. Gewaakt moet worden voor een veelheid aan verschillende overheidsinstrumenten (voor verschillende doelgroepen) zonder duidelijk samenhangend verband gericht op het bereiken van de operationele begrotingsdoelstelling.
- Er is in het overheidsbeleid een verschuiving opgetreden: was deze in eerste instantie gericht op de leeftijdsproblematiek van het wetenschappelijk personeel, het beleid heeft zich geëvolueerd in de richting van een sterkere gerichtheid op het agenderen van talentbeleid als ook op de persoonsgebonden financiering van excellente toponderzoekers. Het benoemen van de operationele doelstelling in de begroting heeft hieraan bijgedragen en de ingezette instrumenten zijn geschikt om dit tweeledige doel te dienen.
- Ongeacht de politieke stroming is er in de afgelopen jaren een constante lijn geweest met persoonsgebonden subsidies voor (top)onderzoekers als basis. Wel zijn er accentverschillen te zien (onder minister van der Hoeven meer carrièreperspectief en imago van het onderzoekersberoep, onder minister Plasterk nog meer de toponderzoeker centraal).
- In lijn hiermee heeft de overheid de regeling voor kennismigranten versneld en versoepeld ten behoeve van het aantrekken van talentvolle buitenlandse onderzoekers. Dit kan weer een indirect effect op een imagoverbetering van het beroep van onderzoeker hebben.

Instellingen

- Het rapport van Vucht Tijssen en het benoemen van de operationele doelstelling “zorgen voor instroom, behoud en doorstroom van talentvolle onderzoekers” door de overheid heeft ervoor gezorgd dat bij universiteiten het talent- en loopbaanbeleid geagendeerd is en degelijker wordt vormgegeven.
- Uit gesprekken met universiteiten is de indruk ontstaan dat beslissingen over talent- en loopbaanbeleid voor een deel, maar niet altijd op centraal niveau worden genomen, maar op het niveau van vakgroepen of onderzoeksinstituten. Dat begrenst het maken van prestatieafspraken via de (bestuurlijke) dialoog. Een gevolg hiervan zou kunnen zijn dat het risico bestaat dat bestuurders van instellingen zich hierop zouden kunnen beroepen. Hetgeen de vraag oproept over de effectiviteit van eventuele afspraken tussen overheid en bestuurders. In elk geval kan geconcludeerd worden dat er te weinig samenspel is geweest tussen overheid en universiteiten. Er is nauwelijks sprake van afspraken, en er is onduidelijkheid over wat er zich precies binnen de muren van de universiteiten afspeelt op het gebied van personeelsbeleid en de financiering daarvan.
- Het introduceren van de operationele doelstelling en bijbehorende instrumenten hebben tevens een impuls gegeven aan het aantrekken van buitenlands toptalent en de vernieuwing in het onderzoek bij de instellingen. Dat leidt vervolgens tot een beter imago van het beroep van onderzoeker en heeft een positieve invloed gehad op de concurrentiepositie van de instellingen. Universiteiten blijven echter aangeven dat ze weinig eigen middelen hebben om buitenlandse toppers aan te trekken en gebruiken o.a. de persoonsgebonden subsidies van de Vernieuwingsimpuls hiervoor.
- Door de stimuleringsinstrumenten in te zetten via NWO is de prikkel van een deel van de inzet van eigen middelen van de universiteiten verschoven naar een strategische inzet van de instellingen op de NWO-middelen; anders gezegd, universiteiten gaan daar waar het extra geld gaat. Dit zou, vanuit de overheid gezien, als consequentie kunnen hebben dat er op dit terrein alleen met extra geld iets bereikt kan worden.
- De instellingen profiteren enerzijds van de middelen die de overheid via NWO in persoonsgebonden stimuleringsprogramma's wegzet, maar financieren anderzijds steeds meer uit eigen middelen voorstellen die bij NWO net buiten de boot vallen vanwege financieringstekort. Hieruit kan

geconcludeerd worden dat de voorbeeldrol van de overheid overslaat op de instellingen om talent te subsidiëren.

- De evaluatie van de Vernieuwingsimpuls toont aan dat laureaten sneller doorstromen in de wetenschappelijke gemeenschap, maar dat niet-laureaten ook doorstromen. Laureaten zijn wellicht iets productiever, blijkt uit onderzoek van de Universiteit van Leiden, dan niet-laureaten. Daartegenover staat de conclusie uit een onderzoek van het Rathenau Instituut, zij het op slechts één wetenschapsgebied, dat bij de beoordeling door vakgenoten de prestaties uit het verleden geen of nauwelijks een rol speelt en dat de resultaten op zijn minst suggereren dat even goede aanvragers (qua prestaties uit het verleden) niet altijd worden gehonoreerd, wat kan leiden tot verlies van talent. De basisvraag of de beste onderzoekers ook de financiering krijgen wordt met deze studie vooralsnog niet ondersteund.

Bijlagen

Bijlage 1 Samenstelling van de begeleidings commissie

Deelnemers begeleidingscommissie “Beleidsdoorlichting talentvolle onderzoekers”

Leden

Francien Heijs (voorzitter)	OCW, directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Jan van Steen	OCW, directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Denise Heiligers	OCW, directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid en directie Hoger Onderwijs en Studiefinanciering
Fred Eybergen	OCW, directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Doede Wind	OCW, directie Financieel Economische Zaken
Annelies Opstraat	OCW, directie Financieel Economische Zaken
Siu Siu Oen	OCW, directie Hoger Onderwijs en Studiefinanciering i.o.
Jos Rokx	OCW, directie Hoger Onderwijs en directie Onderzoek en Wetenschapsbeleid
Hendrik-Jan Heeres/Rik Dillingh	FIN, Inspectie Rijksfinanciën
Anne Marie Ruiten/Peter Keet	LNV, directie Kennis
Peter van den Besselaar	Rathenau Instituut/Science System Assessment

Bijlage 2 Beleidsgericht onderzoek

Een onderzoek van het IOWO in het studiejaar 1999-2000⁵⁷ richtte zich op de animo om te kiezen voor **een loopbaan in het onderzoek**. Dit onderzoek was onderdeel van de reguliere WO-instroommonitor die jaarlijks werd gehouden onder eerstejaars WO-studenten die afkomstig zijn van het VWO. Als aanvulling op de standaardonderdelen van de monitor werden de studenten ondervraagd over hun interesse in een promotie na hun doctoraalopleiding, naar de redenen voor die interesse om te promoveren, naar het belang dat ze als wetenschapper aan een aantal zaken zouden hechten en naar hun beeld van het beroep van wetenschappelijk onderzoeker.

De respons op het onderzoek was 50 procent. De kernvraag naar al dan niet interesse hebben in een promotie leidde tot het onderscheid in een drietal groepen: een groep met interesse in een promotie (25 procent), een groep die hierover nog geen mening heeft (57 procent) en een groep die niet of nauwelijks is geïnteresseerd (18 procent). De interesse om te promoveren ligt iets hoger bij mannen dan bij vrouwen en meer bij studenten in het gebied natuur (het minst in de gebieden techniek en economie). De belangrijkste reden om te willen promoveren is het doen van wetenschappelijk onderzoek, daarna komt de inschatting van hogere kansen op de arbeidsmarkt en tot slot het daadwerkelijk willen worden van wetenschapper/onderzoeker.

Uiteraard staan deze studenten nog pas aan het begin van hun studie en je mag niet verwachten dat men al zo vroeg een loopbaantraject heeft uitgestippeld. Uit ander onderzoek (SISWO, 2001) blijkt dat het beroep van wetenschappelijk onderzoeker iets is waar men in de loop van de tijd naar toe groeit, het is zelden een bewuste en duidelijk afgebakende keuze. De resultaten van het onderzoek geven de universiteiten materiaal in handen dat men kan gebruiken om studenten tijdens de studie beter voor te bereiden op een loopbaan in het onderzoek, afhankelijk van de vraag naar wetenschappelijk personeel en onderzoekers.

In 2000-2001 heeft het SISWO (vooral kwalitatief) onderzoek uitgevoerd naar **de aantrekkelijkheid van loopbanen in het wetenschappelijk onderzoek**⁵⁸. Specifiek heeft men daarbij gekeken naar jonge onderzoekers en vrouwen in de wetenschap. De onderzoekers hebben groepsinterviews gehouden met studenten, aio's, postdocs, buitenlandse promovendi, onderzoekers van niet-universitaire instituten en verschillende groepen vrouwen. Daarnaast zijn verschillende academische en niet-academische instellingen in Nederland, het Verenigd Koninkrijk en België bezocht.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het beeld van een baan aan de universiteit niet bijzonder positief is. Jonge mensen beginnen vaak gemotiveerd aan een academische carrière, maar raken gaandeweg ontmoedigd door het ontbreken van een adequaat personeels- en loopbaanbeleid, de organisatiecultuur, de arbeidsomstandigheden en de bureaucratische organisatie en verlaten dan de universiteit. Het beeld van de niet-universitaire instituten is daarentegen positiever. Deze instituten hebben in de regel een goed ontwikkeld personeelsbeleid, faciliterend management en het werken in teamverband is er vanzelfsprekender dan bij de universiteit. Ze zijn dan ook meer concurrerend op de arbeidsmarkt dan universiteiten. In het voordeel van de universiteiten werken de inhoud van het werk, en de autonomie en vrijheid die men heeft.

⁵⁷ Warps, J. e.a. (2000).

⁵⁸ Gier, E. de, e.a. (2001).

Een derde onderzoek keek minder vanuit een probleemanalyse naar de problematiek van (interesse in) een loopbaan in het onderzoek als wel meer naar leerpunten uit een andere omgeving dan de publieke sector. Het EIM heeft onderzoek gedaan naar het beleid dat organisaties in de private sector voeren bij **het werven en binden van jonge academici**⁵⁹ en hieruit lering getrokken voor universiteiten en publieke onderzoeksinstituten. Dit met het oog op het voeren van beleid om jonge academici aan universiteiten een aantrekkelijke baan en loopbaan te bieden.

Enkele van die leerpunten zijn: universiteiten moeten zich meer profileren als werkgever, universiteiten moeten hun imago verbeteren en daar de werving op afstemmen, de doorgroei en doorstroom moet verbeterd worden, en de begeleiding kan verbeterd worden.

Een vierde onderzoek is een rapport naar **carrièreperspectieven van jonge onderzoekers** dat in opdracht van het promovendi Netwerk Nederland (PNN) en het Landelijk Postdoc Platform (LPP) is gedaan onder 6.436 jonge onderzoekers, zowel promovendi als postdocs.⁶⁰ Ongeveer een derde van de ondervraagden retourneerde de vragenlijst. Het rapport geeft inzicht in de belevingen van de huidige generatie jonge onderzoekers qua loopbaan. De conclusies van het rapport geven aan dat de meeste jonge onderzoekers tevreden zijn met hun huidige baan, met name over de intellectuele uitdaging en vrijheid daarbinnen. Daarentegen zijn de meesten ontevreden over de loopbaanmogelijkheden bij de huidige werkgever, het salaris, de maatschappelijke status, de begeleiding en het tijdelijke karakter van de aanstelling. Het rapport gaf aan dat de meeste jonge onderzoekers zichzelf niet capabel achten voor een baan buiten de wetenschap.

In 2006 is een rapport verschenen dat nader ingaat op de **benoemingsprocedures van hoogleraren**⁶¹. De achtergrond van het onderzoek is het geringe aantal vrouwelijke hoogleraren, waar in andere beroepen vrouwen wel door weten te dringen tot het hoogste beroep. Op verzoek van het ministerie van OCW is een onderzoek uitgevoerd naar benoemingsprocedures van hoogleraren aan de Nederlandse universiteiten, in het bijzonder naar mogelijk onbedoelde negatieve effecten van de aard van de procedures voor vrouwen. Men is op drie manieren te werk gegaan:

- een cijferanalyse van recente benoemingen. Er is sprake van een positieve trend waar het gaat om het percentage vrouwen onder nieuw benoemde hoogleraren: dit is in de periode 1999-2005 opgelopen van 7% naar 14%. Er zijn verschillen tussen gebieden en tussen universiteiten.
- een analyse van (900) benoemingsdossiers bij zeven van de 14 universiteiten. Deze leverden echter te weinig informatie om uitspraken te doen over het exacte verloop van de benoemingsprocedure en de argumenten die hebben geleid tot de voordracht.
- interviews met voorzitters en leden van benoemingsadviescommissies. Deze 64 interviews waren het meest inzichtgevend. Er zijn drie verschillende selectielogica's, afhankelijk van de situatie.

De conclusie is dat er geen causaal verband is tussen de aanwezigheid van vrouwen in selectieprocedures en de daadwerkelijke benoeming van vrouwen. Tevens blijkt uit het rapport dat er grofweg een verdeling in drie sectoren (alfa, bèta, gamma/medisch) te maken valt waarin op een verschillende manier met vrouwen bij de selectie wordt omgegaan. Als aanbeveling wordt aangegeven dat verandering niet eenvoudig zal zijn, maar het meeste kans van slagen heeft als dat van binnenuit wordt ingezet. Men noemt een combinatie van talentmanagement (zorgvuldige processen van carrièremanagement), zichtbaarheid

⁵⁹ Brouwers, van Driel en te Peele (2001)

⁶⁰ Hoffius en Surachno (2006)

⁶¹ Van den Brink en Brouns (2006)

(vrouwen moeten strategische keuzes maken die kunnen bijdragen aan hun zichtbaarheid), transparantie in de procedures en toetsing van procedures op onbedoelde negatieve effecten voor vrouwen.

Bijlage 3 Literatuur

Balen, B. van, Besselaar, P. van den, *Universitaire onderzoeksloopbanen. Een inventarisatie van problemen en oplossingen*, Rathenau Instituut, Den Haag, 2007

Boekholt, P., F. Bongers en H. de Groot, *Evaluatie Vernieuwingsimpuls 2002*, rapport van Technopolis BV en Dialogic innovatie & interactie, augustus 2003

Bongers, F, e.a., *Evaluatie Vernieuwingsimpuls 2000-2006*, rapport van Technopolis BV en Dialogic innovatie & interactie, juni 2007

Brink, M. van den, en Brouns, M., *Gender & Excellence. Een landelijk onderzoek naar benoemingsprocedures van hoogleraren*, onderzoek van de Rijksuniversiteit Groningen, gepubliceerd in Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek nr. 125, oktober 2006

Brouwers, K.M.P., Driel, H.J., van, en Peele, A.M.J., te, *Jonge academici in professionele organisaties. Werving en behoud*, onderzoek van het EIM, Zoetermeer, oktober 2001

CBS, *Careers of Doctorate Holders 2005. Feasibility study and first results*, Voorburg/Heerlen, 2007.

Crul, M., Kraal, K., Kumcu, A. en Penninx, R., *Kleurrijk talent. Allochtonen werkzaam in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek*, rapportage van een onderzoek uitgevoerd door het Instituut voor Migratie- en Etnische Studies van de Universiteit van Amsterdam, in opdracht van NWO, 2002

Fruytier, B. en Timmerhuis, V., *Mensen in onderzoek. Het mobiliseren van human resources in wetenschapsorganisaties*, Assen, 1995

Fruytier, B. en Brok, W., *Tenure track, een goed instrument voor talentmanagement?*, Sofokles, Den Haag, 2007

Gier, E. de, e.a., *Wetenschap tussen roeping en beroep. Verslag van een verkennend onderzoek naar de (on)aantrekkelijkheid van een loopbaan in wetenschappelijk onderzoek*, onderzoek van het SISWO, gepubliceerd in Beleidsgerichte studies Hoger onderwijs en Wetenschappelijk onderzoek nr. 76, september 2001

Hoffius, R en S. Surachno, *Tussen wens en werkelijkheid: carrièreperspectieven van jonge onderzoekers*, Research voor Beleid, in opdracht van Promovendi Netwerk Nederland en Landelijk Postdoc Platform, januari 2006

Interdepartementaal Overlegorgaan Financieel Economische Zaken (IOFEZ), *Eindrapport VBTB-evaluatie; Lessen uit de praktijk*, 2004

Kenniseconomie in zicht, Tweede Kamer, vergaderjaar 2000-2001, KST47512 ISSN 0921 – 7371 Sdu Uitgevers, 's-Gravenhage, 2001

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Wetenschapsbudget 1982*, 1981

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, *Wetenschapsbudget 1985*, 1984

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Wie oogsten wil moet zaaien, Wetenschapsbudget 2000*, Den Haag, 1999

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Wetenschapsbudget 2004*, Den Haag, 2003

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Onderzoekstalent op waarde geschat*, Den Haag, 2005

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *Het Hoogste Goed. Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap*, Den Haag, 2007

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, diverse begrotingen, Den Haag

Nederlandse Observatorium van Wetenschap en Technologie, *Rapport Wetenschaps- en Technologie-Indicatoren 2008*, 2008

Stichting de Beauvoir e.a., *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren*, 2006

Van den Besselaar, Peter & Loet Leydesdorff, *Past performance as predictor of successful grant applications*, The Hague, Rathenau Instituut SciSa rapport 0706

Van Leeuwen, Thed N, *To which extent does NWO VI funding support excellent research?*, Centre for Science and Technology Studies (CWTS), Leiden University, The Netherlands, May 2007

Vucht Tijssen, B.E. van, *Talent voor de Toekomst, Toekomst voor Talent. Plan van aanpak voor het wetenschapspersoneelsbeleid*, juni 2000

Visser, A., Dierdorp, M., en Emmerik, H., van, *Succes en dilemma's van een stimuleringsmaatregel. Evaluatie van het Aspasia-programma*, uitgave van het Nederlands Genootschap Vrouwenstudies (NGV), Utrecht, september 2003

VSNU, *Hora Est! Vernieuwing in het Nederlandse promotiestelsel*, Utrecht, oktober 2004

Warps, J. e.a., *Eerstejaars WO-studenten over hun toekomst als wetenschapper*, onderzoek van het IOWO te Nijmegen voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, mei 2000