

TECHNOPOLIS

**dialogic**  
innovatie • interactie

# Evaluatie Vernieuwingsimpuls 2000 - 2006

**In opdracht van:**

NWO

**Project:**

2007.003

**Publicatienummer:**

2007.003-0727

**Datum:**

Utrecht, 28 juni 2007

**Auteurs:**

dr. Frank Bongers

dr. Patrix Boekholt (Technopolis)

drs. Wieneke Vullings (Technopolis)

drs. Sander Kern

drs. Barbera van den Berg

drs. Jon van Til (Technopolis)



# Inhoudsopgave

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

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





















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

### *De Vernieuwingsimpuls*

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

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

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

---

<sup>2</sup> [www.vsnu.nl](http://www.vsnu.nl).

<sup>3</sup> Eurostat, *Science & Technology Indicators*.

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















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

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

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

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

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

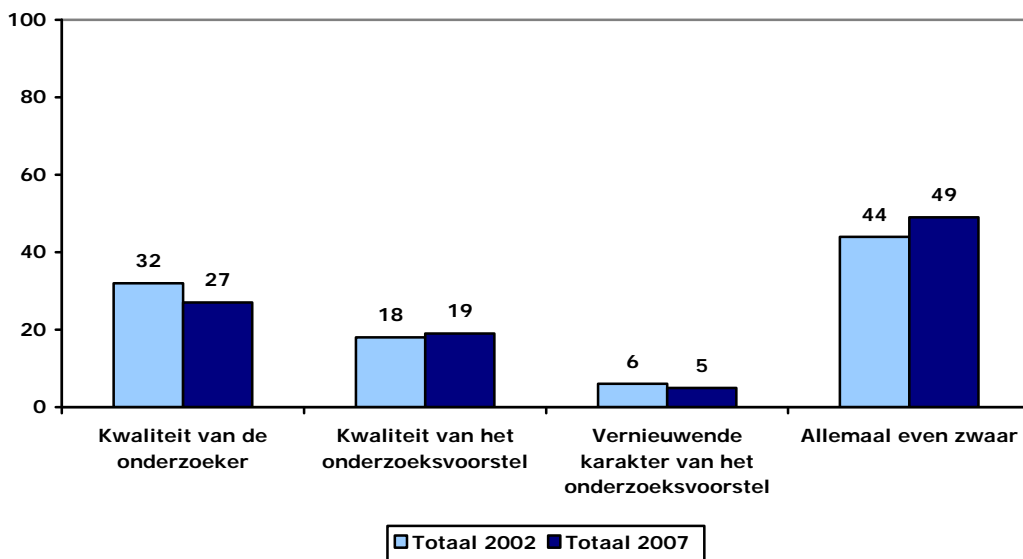
442 respondenten (36% van het totaal) geven aan dat er sprake was van een voorselectie door de universiteit (het vaakst bij de Vici-aanvragen, het minst vaak bij de Veni-aanvragen). In de meeste van deze gevallen werd het voorstel beoordeeld door de hoogleraar (58%) (vooral bij de Veni-aanvragen) of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

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

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

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

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



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

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

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









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

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

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

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

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

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

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





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































































































































































































