

PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The following full text is a publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/131517>

Please be advised that this information was generated on 2018-07-07 and may be subject to change.



Talent Centraal

Ontwikkeling en selectie van wetenschappers in Nederland

Pleun van Arensbergen, Laurens Hessels en Barend van der Meulen

Rathenau Instituut

Drankennis
verandert
interactie
de
technologische
toekomst

Het **Rathenau Instituut** stimuleert de publieke en politieke meningsvorming over wetenschap en technologie. Daartoe doet het instituut onderzoek naar de organisatie en ontwikkeling van het wetenschapssysteem, publiceert het over maatschappelijke effecten van nieuwe technologieën, en organiseert het debatten over vraagstukken en dilemma's op het gebied van wetenschap en technologie.

Talent Centraal

Ontwikkeling en selectie van wetenschappers in Nederland

© Rathenau Instituut, Den Haag 2013

Rathenau Instituut
Anna van Saksenlaan 51

Postadres:
Postbus 95366
2509 CJ Den Haag

Telefoon: 070-342 15 42
Telefax: 070-363 34 88
E-mail: info@rathenau.nl
Website: www.rathenau.nl

Uitgever: Rathenau Instituut
Ontwerp en opmaak: Smidswater
Foto's:
Drukwerk: Drukkerij Groen, Hoofddorp

Dit boek is gedrukt op FSC-gecertificeerd papier.

Eerste druk: April 2013

ISBN/EAN: 978-90-77364-48-2

Deze publicatie kan als volgt worden aangehaald:
Pleun van Arensbergen, Laurens Hessels en Barend van der Meulen
Talent centraal. Ontwikkeling en selectie van wetenschappers in Nederland,
Rathenau Instituut, SciSa 1330, Den Haag, 2013.

© 2013

Verveelvoudigen en/of openbaarmaking van (delen van) dit werk voor creatieve, persoonlijke of educatieve doeleinden is toegestaan, mits kopieën niet gemaakt of gebruikt worden voor commerciële doeleinden en onder voorwaarde dat de kopieën de volledige bovenstaande referentie bevatten. In alle andere gevallen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming.

Talent Centraal

Ontwikkeling en selectie van wetenschappers in Nederland

Auteurs

Pleun van Arensbergen

Laurens Hessels

Barend van der Meulen

Bestuur van het Rathenau Instituut

Mw. G.A. Verbeet (voorzitter)

prof. dr. E.H.L. Aarts

prof. dr. ir. W.E. Bijker

mw. prof.dr. R. Cools

dr. J.H.M Dröge

drs. E.J.F.B. van Huis

prof. dr. ir. H.W. Lintsen

mw. prof. mr. J.E.J. Prins

mw. prof. dr. M.C. van der Wende

mr. drs. J. Staman (secretaris)

Voorwoord

Wetenschap is mensenwerk. Dit betekent dat excellente wetenschap valt of staat met excellente wetenschappers. Dat universiteiten zich hier in toenemende mate bewust van zijn, blijkt uit de opkomst van talentmanagement bij universiteiten. Steeds nadrukkelijker richten zij zich op het aantrekken en behouden van wetenschappelijk talent. Maar wie zijn nu eigenlijk de talenten van wie we verwachten dat ze de wetenschap verder kunnen brengen? In dit rapport presenteert het Rathenau Instituut analyses van de wijze waarop de Nederlandse wetenschap talent herkent, stimuleert en selecteert.

Onze analyses laten zien dat een eenduidige definitie van wetenschappelijk talent ontbreekt. Talenten zijn personen van wie men verwacht dat ze kunnen excelleren, maar op welke dimensies ze moeten uitblinken, daarover verschillen de opvattingen. Er blijkt een spanning tussen de talentopvatting van collega's op de werkvloer en die van formele selectieprocedures. In de onderlinge beoordeling op de werkvloer hanteren onderzoekers een brede opvatting van talent, met een nadruk op sociale vaardigheden en persoonlijkheid. Een talent is niet alleen productief, maar ook sociaal, ondernemend, ambitieus en gemotiveerd. Formele selectiecriteria daarentegen zijn juist voornamelijk gericht op academische vaardigheden en bewezen kwaliteit.

Opmerkelijk is dat universiteiten zelf nauwelijks actief talent scouten, hoewel ze volop in de gelegenheid zijn. Welke talenten ze een positie bieden, laten de universiteiten veelal afhangen van externe beoordelingen, zoals de toekenning van externe beurzen. Door de invoering van een interviewronde bij veel van deze beoordelingsprocessen is er ruimte gecreëerd om het talent als persoon te beoordelen. Dit staat echter niet in verhouding tot de ruimte die universiteiten hier zelf voor hebben. Het wordt tijd dat universiteiten hun talenten op waarde gaan schatten en gaan nadenken welke talenten ze het meest waardevol achten. De scenario's die we aan het slot van dit rapport schetsen, kunnen daarbij helpen.

Ik hoop dat onze analyses en scenario's het debat over academische talentselectie zullen verdiepen.

mr.dr.s. Jan Staman

Directeur Rathenau Instituut

Samenvatting

Dit rapport presenteert een analyse van de huidige koers van academische talentselectie, de manier waarop de Nederlandse wetenschap jonge onderzoekers begeleidt, beoordeelt en uitkiest voor een wetenschappelijke loopbaan. De aanleidingen voor het onderzoek zijn de explosief gegroeide aandacht voor talentbeleid, de hoge aanvraagdruk voor talentgerichte beurzen en de beperkte academische loopbaanmogelijkheden voor jonge onderzoekers. Met dit rapport wil het Rathenau Instituut academische talentselectie en de ontwikkelmogelijkheden voor talenten inzichtelijk maken en ter discussie stellen.

We onderzoeken hoe het huidige systeem van talentselectie in de Nederlandse academische organisatie uitwerkt voor de drie centrale spelers: de universiteit als werkgever, de (jonge) onderzoeker als werknemer en NWO als leverancier van persoonsgerichte beurzen.

In dit rapport staan de volgende deelvragen centraal:

- Welke opvatting van ‘talent’ is gangbaar in het Nederlandse wetenschapssysteem?
- Wat doen universiteiten om jonge talenten te stimuleren en/of te behouden?
- Hoe verlopen de beoordeling en besluitvorming tijdens het proces van talentselectie binnen de NWO Vernieuwingsimpuls?
- Wat zijn de implicaties van het huidige systeem van talentselectie voor jonge onderzoekers?

Het onderzoek is gebaseerd op een combinatie van methodes. De belangrijkste databron is een serie interviews met 29 leden van recente Vernieuwingsimpulscommissies. Daarnaast putten we uit een eerder gepubliceerde kwantitatieve studie naar talentselectie in de Vernieuwingsimpuls, een recente analyse van academische loopbanen in Nederland en inventariseren we het *tenure track*-beleid aan Nederlandse universiteiten. De observaties zijn aangevuld met secundaire bronnen, zoals eerdere studies naar talentbeleid en rapportages van NWO. Tot slot inventariseren we op basis van secundaire bronnen de beurzen voor jonge onderzoekers in het buitenland.

Met betrekking tot de opvatting van talent valt op dat wetenschappers talenten niet alleen beschrijven in termen van wetenschappelijke expertise en productiviteit, maar ook veel waarde hechten aan sociale vaardigheden en persoonlijke eigenschappen zoals motivatie, doorzettingsvermogen en initiatief tonen. Deze eigenschappen zijn moeilijk te beoordelen aan de hand van objectieve criteria. In formele systemen (zoals universitair beleid en de Vernieuwingsimpuls) die talent selecteren met voorgeschreven beoordelingscriteria, ligt de nadruk op

behaalde resultaten en bewezen expertise. Deze systemen hanteren dus een nauwere opvatting van talent dan het gangbare concept van de onderzoekers zelf.

De toename van tijdelijke aanstellingen en de invoering van *tenure tracks* impliceren een langere 'proeftijd' voor jonge onderzoekers. Talenten hebben een langere tijd om zich te ontwikkelen en te bewijzen, en universiteiten krijgen meer ruimte om talent te beoordelen en hun selectiebeslissing uit te stellen. Ter ondersteuning van talentontwikkeling hanteren alle universiteiten trainings-trajecten en ontwikkelprogramma's.

Hoewel onderzoekers aangeven talent in hun eigen omgeving makkelijk te kunnen herkennen, kennen ze veel waarde toe aan externe beoordelingen door bijvoorbeeld NWO. De Veni- en Vidi-beurzen hebben zo'n prominente rol bij universitaire talentselectie dat men kan stellen dat universiteiten het beoordelen van talent grotendeels uitbesteden aan een externe organisatie.

In het beoordelingsproces van de Vernieuwingsimpuls ligt de nadruk op bewezen kwaliteit. Een goed curriculum vitae met een substantiële publicatielijst geldt als minimale vereiste om in aanmerking te komen voor financiering. Tijdens de interviewronde beoordelen commissies daarnaast op communicatieve vaardigheden en persoonlijke eigenschappen, zoals enthousiasme, motivatie en overtuigingskracht. Over de echte toptalenten zijn de commissieleden het meestal snel eens, maar over de grote middencategorie daaronder kunnen ze moeilijk beslissen. Binnen die categorie zijn de verschillen in kwaliteit minimaal, waardoor persoonlijke voorkeuren van commissieleden, de samenstelling van de commissie, de dynamiek van de groepsdiscussie en andere toevalsfactoren de uitkomst sterk beïnvloeden.

Gezien het belang van Veni- en Vidi-beurzen voor een academische loopbaan, kunnen deze toevallige factoren voor jonge onderzoekers grote consequenties hebben. Naast financiële waarde, hebben de beurzen namelijk ook een belangrijke symbolische waarde gekregen: erkenning van talent. Dit betekent dat het voor de kans op een wetenschappelijke carrière zeer belangrijk is om een sterk curriculum vitae op te bouwen, bestaande uit publicaties, buitenlandervaring en verworven financiering. De postdoc fase biedt hiervoor een goede mogelijkheid.

Onze analyse toont dat het begrip talent in de huidige situatie, waarin de Vernieuwingsimpuls een belangrijke rol speelt, sterk is gestandaardiseerd. De nauwe en gestandaardiseerde opvatting van talent creëert spanningen tussen de verschillende doelen en resultaten van talentontwikkeling en -selectie.

Regulier loopbaanbeleid aan universiteiten is vernauwd tot talentselectie en er is een spanning tussen de brede informele opvatting van talent en de formele prestatiecriteria in talentselectieprocedures. De Vernieuwingsimpuls heeft een andere functie gekregen dan bedoeld, en de hoge aanvraagdruk leidt tot hoge kosten. Bovendien leidt de Vernieuwingsimpuls tot een vrij willekeurige scheiding binnen een breed cohort van aanvragers waartussen geen significant kwaliteitsverschil bestaat.

Om het debat over academische talentselectie verder te brengen, sluiten we het rapport af met drie scenario's die bovengenoemde spanningen zouden kunnen verlichten, met de Vernieuwingsimpuls als uitgangspunt. Het eerste scenario schetst de situatie waarin de Vernieuwingsimpuls wordt afgeschaft en de universiteiten worden aangezet zelf actiever talent te selecteren. In het tweede scenario krijgt dit instrument er juist geld bij en wordt NWO een algemene selectiepoort voor onderzoekers. Het laatste scenario verandert niets aan het budget, maar wel aan de procedure door het invoeren van een gewogen loting.

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenvatting	6
1. Inleiding	12
1.1 Context van dit rapport	12
1.2 Talentmanagement door universiteiten	13
1.3 Talentmanagement door persoonsgebonden onderzoekssubsidies	14
1.4 Probleemstelling	15
1.5 Leeswijzer	15
2. Opzet van het onderzoek	20
2.1 Talent en talentselectie	20
2.2 Aanpak	23
3. Talentselectie aan de universiteit	28
3.1 Een loopbaan aan de universiteit	28
3.2 Tenure track	32
3.3 Persoonsgebonden financiering	33
3.4 Coaching en training	35
3.5 Het begrip talent aan de universiteit	36
4. Talentselectie in de Vernieuwingsimpuls	44
4.1 Werkwijze van de commissieleden	45
4.2 Beoordelingscriteria	50
4.3 Interviewronde	54
4.4 Discussie en selectie	58
4.5 Het begrip talent in de Vernieuwingsimpuls	62
5. Talentselectie in het buitenland	68
5.1 Internationale carrièrestructuren	68
5.2 Carrièrebeurzen in Europa	71
5.3 Conclusies	75
6. Conclusies	78
6.1 Opvattingen van talent	78
6.2 Talentselectie aan de universiteit	79
6.3 Talentselectie in de Vernieuwingsimpuls	80
6.4 Implicaties voor jonge onderzoekers	80
6.5 Concluderend	81

7 Scenario's	86
7.1 Stop de Vernieuwingsimpuls	87
7.2 Meer geld naar de Vernieuwingsimpuls	88
7.3 Toewijzing van beurzen via gewogen loting	90
Geraadpleegde literatuur	92

1 Inleiding

De kwaliteit van onderwijs en onderzoek is nauw verbonden met de kwaliteit van de mensen werkzaam in de academische sector. Internationaal gezien presteren Nederlandse universiteiten goed. Zo zijn ze nadrukkelijk aanwezig in de vier meest gebruikte mondiale ranglijsten, de *Times Higher Education ranking*, *Leiden ranking*, *QS World University ranking* en de *Shanghai ranking*. De indrukwekkende prestaties van Nederlandse universiteiten zijn natuurlijk deels te danken aan behoorlijk management, een goede infrastructuur en sociale netwerken. Maar van cruciaal belang zijn ook de excellente prestaties van individuele onderzoekers. Wetenschap is mensenwerk, dus voor excellente wetenschap zijn excellente wetenschappers nodig. Bij het investeren van publieke middelen in onderwijs en onderzoek hebben overheid en universiteiten daarom speciale aandacht voor het investeren in de beste mensen. Het begrip talent is hiermee onlosmakelijk verbonden.

Wereldwijd neemt het aantal hoogopgeleide mensen toe. Universiteiten proberen toptalenten aan te trekken, aangezien deze groep van grote onderscheidende waarde is. “De concurrentiekracht van de universiteiten hangt grotendeels af van de kwaliteit van de wetenschappelijke staf”, schrijft de VSNU in een recente *Tendrapportage*.¹ Het streven om tot de top te behoren en een duidelijke eigen identiteit te creëren, heeft geleid tot de opkomst van talentmanagement. Dit is niet enkel een Nederlands fenomeen, maar is wereldwijd terug te zien. In de Verenigde Staten wordt zelfs gesproken over de *War for Talent* (Brown, Lauder & Ashton, 2010).

1.1 Context van dit rapport

De explosief gegroeide aandacht voor talentbeleid, de hoge aanvraagdruk voor talentgerichte beurzen en de beperkte academische loopbaanmogelijkheden voor jonge onderzoekers vragen om een nadere analyse van de huidige koers van academische talentselectie in Nederland. De organisatie van talentselectie heeft invloed op de ruimte en mogelijkheden voor talenten om zich te ontwikkelen en verder te komen binnen de academische wereld. In lijn met eerder onderzoek naar academische loopbanen wil het Rathenau Instituut met dit rapport het debat over de huidige koers van talentselectie stimuleren. Hiertoe zullen we de wijze waarop in Nederland academische talentselectie plaatsvindt en de ontwikkelmogelijkheden voor talenten inzichtelijk maken. Om de discussie tussen de verschillende betrokken partijen verder te brengen sluiten we dit rapport af met scenario's waarin we uiteenlopende alternatieven voor het huidige systeem verkennen.

¹ VSNU (2012). Prestaties in perspectief: Tendrapportage universiteiten 2000-2020, p. 28.

1.2 Talentmanagement door universiteiten

Universiteiten richten zich steeds nadrukkelijker op het aantrekken en behouden van wetenschappelijk talent, zowel nationaal als internationaal. Talentbeleid staat bij de meeste universiteiten op de strategische agenda en het begrip talent heeft een centrale plaats in het universitaire personeelsbeleid. Dit is terug te zien in de diverse beleidsinitiatieven die inmiddels in de praktijk uitgevoerd worden, zoals beurzen voor promovendi, begeleidingstrajecten voor externe fondsenwerving, *tenure tracks* en het 'Charter Talent naar de top' dat is gericht op meer genderdiversiteit in topfuncties (www.talentnaardetop.nl).

In het talentbeleid van universiteiten lijkt echter nog ruimte voor verbetering. Onderzoek naar jongetalentenbeleid op Nederlandse universiteiten uitgevoerd in opdracht van SoFoKleS signaleert diverse knelpunten in het huidige talentbeleid van universiteiten. Zo blijkt dat het beleid hiaten kent, vooral voor de groepen van Universitair Docenten, postdocs en recent gepromoveerden met een tijdelijke aanstelling. De uitvoering van het beleid is in grote mate afhankelijk van de directe leidinggevende of hoogleraar. Door het ontbreken van een duidelijke structuur en organisatie van het talentbeleid, heeft de begeleiding veelal een ad hoc karakter (Thunnissen, Fruytier & Van den Brink, 2010). Voor jonge wetenschappers is het juist belangrijk te weten waar ze aan toe zijn. Uit een eerdere studie van het Rathenau Instituut blijkt dat deze onzekerheid en de inflexibiliteit van het loopbaansysteem de kans vergroten dat talentvolle wetenschappers de universiteit verlaten (Van Balen, 2010).

Het SoFoKleS-rapport toont bovendien aan dat het beleid momenteel niet transparant en zeer divers is en dat het ontbreekt aan een uitstroombesluit. Hoogleraren en anderen die talent selecteren op de werkvloer hebben behoefte aan eenduidigheid en maatwerk. Niet iedereen is hetzelfde en vereist dezelfde begeleiding. Dit vraagt om beleid dat is toegespitst op het individuele talent (Thunnissen et al., 2010).

De Jonge Akademie acht het huidige talentbeleid van universiteiten nog te voorzichtig. In het rapport *Rendement van talent* signaleert de Jonge Akademie (2010) dat het loopbaanbeleid van universiteiten nog te sterk is gebaseerd op het formatiebeginsel, dat de instroming en doorstroming van talentvolle wetenschappers belemmert. Nederlandse universiteiten zijn zeer afwachtend in het werven van talent en laten dit in grote mate afhangen van externe omstandigheden buiten hun eigen beslissingsbevoegdheid. In plaats van zelf getalenteerde onderzoekers te identificeren en te belonen, zullen universiteitsbestuurders wachten tot een medewerker een persoonlijke beurs of een aanbod van buitenaf heeft gekregen, voordat ze een promotie of een vaste aanstelling aanbieden. Om te voorkomen dat talent weglekt naar het buitenland of buiten de wetenschap, adviseert de Jonge Akademie universiteiten het werven van talent actiever in eigen hand te nemen. Ze spoort universiteiten aan om zelf wetenschappelijke beloften te identificeren en hen ook loopbaanperspectieven te bieden.

Daarbij stelt ze voor het loopbaanbeginsel in te voeren, een systeem waarin wetenschappers instromen en doorstromen op basis van gebleken kwaliteiten en prestaties, en niet alleen op basis van een formatieplaats die vrijkomt. Dit biedt universiteiten meer ruimte om actief wetenschappelijk talent te scouten.

1.3 Talentmanagement door persoonsgebonden onderzoekssubsidies

Universiteiten worden voor de inzet van personeel steeds afhankelijker van tweedegeldstroomfinanciering (voornamelijk van NWO).² Werd in 2000 nog 52% van het wetenschappelijk personeel gefinancierd door de eerste geldstroom en 21% door de tweede geldstroom, in 2011 is dit verschil verkleind naar respectievelijk 43 en 25%. Diverse financieringsprogramma's van NWO en de European Research Council zijn hoofdzakelijk gericht op het financieren van wetenschappelijk talent in de vorm van persoonsgebonden subsidies. Ook in het buitenland groeit de nadruk op carrièrebeurzen voor individuele onderzoekers. *Research councils* van bijvoorbeeld Denemarken en Zwitserland reserveren ieder een significant deel (respectievelijk 10 en 8%) van hun budget voor beurzen ter ondersteuning van startende onderzoekers (zie tabel 2).

De belangrijkste talentgerichte subsidies in Nederland zijn de beurzen uit de Vernieuwingsimpuls van NWO. In 2000 heeft NWO, samen met de KNAW en de universiteiten de Vernieuwingsimpuls in het leven geroepen om ruimte te bieden aan talentvolle jonge onderzoekers. Universiteiten boden hun weinig doorstroommogelijkheden en carrièreperspectief. Was het budget voor de Vernieuwingsimpuls in 2000 nog f 15 miljoen, anno 2012 is het aanzienlijk uitgebreid tot € 150 miljoen per jaar. Hiermee is het een belangrijk instrument geworden voor talentmanagement. Het wordt beschouwd als een zeer succesvol onderdeel van het Nederlandse wetenschapsbeleid.

Het succes van deze vorm van talentselectie heeft echter ook een keerzijde: ondanks het gestegen budget is de aanvraagdruk gegroeid tot extreme proporties. Doordat het aantal aanvragen sneller is gegroeid dan het beschikbare budget, is het honoreringspercentage geleidelijk gedaald tot gemiddeld ongeveer 16% in 2011 (*NWO Jaarverslag 2011*, p. 19). De hoge aanvraagdruk brengt hoge kosten met zich mee voor zowel de aanvragers als de beoordelaars. Door het grote aantal aanvragen vergt het selectieproces veel tijd van commissieleden en moeten er veel referenten worden ingeschakeld. Daarnaast worden de kosten van deelname steeds hoger. De lage honoreringskans impliceert dat honderden onderzoekers tijd investeren in aanvragen zonder resultaat. Veel universiteiten hanteren bovendien een begeleidingstraject en bieden presentatiecursussen en beurzen aan om de succeskans voor hun medewerkers bij het verwerven van externe financiering te vergroten.

² Naast de Vernieuwingsimpuls kent NWO binnen het Talentprogramma de volgende instrumenten: Rubicon (voor recent gepromoveerde wetenschappers om ervaring op te doen aan buitenlandse topinstellingen) en Spinoza (voor ervaren Nederlandse onderzoekers die tot de absolute internationale top van de wetenschap behoren). Twee andere instrumenten, Top Talent (voor masterstudenten om promotieonderzoek te doen) en Mozaïek (voor afgestudeerden uit minderheidsgroepen om promotieonderzoek te doen), zijn onlangs beëindigd.

1.4 Probleemstelling

De explosief gegroeide aandacht voor talentbeleid en de hoge aanvraagdruk voor talentgerichte beurzen roepen de vraag op of de baten van deze vorm van talentselectie wel tegen de kosten opwegen.³ De beperkte loopbaanmogelijkheden voor jonge onderzoekers en de toenemende aandacht voor 'talent' die hiermee gepaard gaat, vragen om een nadere analyse van de huidige koers van academische talentselectie in Nederland. Welke betekenis krijgt het begrip 'talent' in verschillende praktijken van talentselectie? Wat zijn de implicaties van het huidige systeem voor de universiteit, voor financieringsorganisaties en voor de jonge onderzoeker? Gezien het grote succes van de Vernieuwingsimpuls en de belangrijke rol die deze speelt in het universitaire loopbaanbeleid, vormt de Vernieuwingsimpuls een belangrijke casus in dit rapport. Dit rapport is geen evaluatie van de Vernieuwingsimpuls. Doel van dit rapport is stimulering van de discussie over de wijze waarop talentselectie plaatsvindt binnen de universiteit en binnen de Vernieuwingsimpuls, en de rol die dit instrument speelt in de universitaire organisatie.

1.5 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk worden de doelen en de opzet van onze studie nader toegelicht. We introduceren het begrip talent en de praktijk van academische talentselectie. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een beschrijving van de hoofd- en deelvragen en de methodologische aanpak van dit rapport.

Hoofdstuk 3 heeft betrekking op talentselectie aan de universiteit. We belichten op welke manieren universiteiten academisch talent selecteren en stimuleren om hun wetenschappelijke loopbaan verder te ontwikkelen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een analyse van de wijze waarop aan universiteiten invulling wordt gegeven aan het begrip talent.

In hoofdstuk 4 richten we ons meer in detail op een belangrijke specifieke vorm van externe talentselectie, namelijk de Vernieuwingsimpuls. Op basis van een beschrijving van het beoordelings- en besluitvormingsproces en de hierbij gehanteerde criteria stellen we aan het eind van dit hoofdstuk vast hoe het begrip talent vormgegeven wordt binnen dit specifieke instrument.

Hoofdstuk 5 plaatst de Nederlandse dynamiek van academische talentontwikkeling en -selectie in een internationale context. We beschrijven kenmerken van drie buitenlandse systemen en maken een inventarisatie van buitenlandse carrièrebeurzen voor jonge wetenschappers. Een samenvatting van de antwoorden op de onderzoeksvragen volgt in de vorm van de conclusies in hoofdstuk 6.

³ Eind 2012 zwengelde Wibren van der Burg deze discussie aan in het Nederlands Juristenblad met betrekking tot promovendibeurzen. Op basis van een berekening van de overheadkosten afgezet tegen promotierendement kwam hij tot de conclusie dat de kosten van de selectieprocedure niet opwegen tegen het mogelijk hogere promotierendement. In hoofdstuk 4 maken we een schatting van de kosten van de selectieprocedure in een Veni-ronde van de Vernieuwingsimpuls.

Het rapport sluit in hoofdstuk 7 af met een bespreking van fricties in het systeem en een schets van enkele scenario's van talentselectie in de toekomst. Omdat we met dit rapport een open discussie over talentselectie willen stimuleren tussen de betrokken partijen, sluiten we niet af met aanbevelingen, maar met een reeks van alternatieven en schattingen van hun effecten.



Opzet van het onderzoek

2



2 Opzet van het onderzoek

2.1 Talent en talentselectie

Talent geldt als een positieve kwalificatie, daarover is iedereen het eens. Een academisch talent is een excellente onderzoeker of iemand die de potentie in zich draagt om excellent onderzoek te doen. Maar een preciezere definitie is moeilijk te formuleren. Publicaties over talent in de wetenschap tonen dat er weinig overeenstemming is over dit begrip, zowel in de literatuur als in de praktijk (o.a. Thunnissen et al., 2010; Van Balen, 2010; Van Arensbergen & Van den Besselaar, 2012). Zo toont een inventarisatie van Thunnissen en collega's dat er weinig consensus is tussen verschillende onderzoeksorganisaties over de precieze betekenis van talent. In sommige faculteiten geldt een talentvolle wetenschapper als iemand die zijn kwaliteiten heeft bewezen, terwijl het bij andere faculteiten iemand is die in potentie een succesvolle wetenschapper is, maar zich nog niet als zodanig heeft bewezen. Ook in de wetenschappelijke literatuur is het begrip talent omstreden (Van Arensbergen & Van den Besselaar, 2012).

In het dagelijks leven wordt talent veelal beschouwd als aangeboren potentieel, ook wel aangeduid met een bewering als 'iedereen heeft talenten'. Talent zit volgens dit idee verborgen in ons genetisch materiaal en kan een leven lang onontdekt blijven. Om zichtbaar te worden, behoort het talent ontwikkeld te worden. Hierbij speelt de omgeving een belangrijke rol. Omgevingsfactoren zoals vroege ervaringen en training bepalen grotendeels in welke mate het talent tot uiting komt, in de vorm van competenties en kwaliteit (Howe, Davidson & Sloboda, 1998).

In dit rapport vatten we talent op als een vorm van 'symbolisch kapitaal', volgens de opvatting van Pierre Bourdieu (1986). Deze Franse socioloog beschreef het belang van opvoeding en opleiding voor de maatschappelijke positie van een individu in termen van cultureel kapitaal. Naast cultureel kapitaal onderscheidde hij andere vormen van kapitaal, zoals het economisch (financiële middelen) en sociaal kapitaal (relaties en netwerken). In elk maatschappelijk veld (politiek, cultuur, economie, enzovoort) heerst er competitie om zo veel mogelijk van deze vormen van kapitaal in het bezit te krijgen. Zo ook in de wetenschap. De positie die je binnen het academische veld inneemt, is afhankelijk van de mate waarin je verschillende vormen van kapitaal verkrijgt en kunt omzetten naar eerst de aanduiding 'talent' als 'symbolisch kapitaal' en later in de loopbaan naar vaste posities.

Symbolisch kapitaal heeft betrekking op reputatie en aanzien, de manier waarop iemand gewaardeerd wordt door anderen. In de wetenschap worden reputatie en kwaliteit hoofdzakelijk bepaald op basis van het oordeel van *peers*. Kwaliteit

is wat *peers* als zodanig kwalificeren. Ditzelfde geldt voor de herkenning van talent: het draait om de kwaliteiten die de wetenschappelijke gemeenschap als meest waardevol beschouwt. Van den Brink (2009) spreekt in haar promotie-onderzoek naar benoemingscommissies voor hoogleraren daarom van 'poortwachten'. De commissieleden bepalen wie de kwaliteit heeft om definitief toegelaten te worden tot de wetenschappelijke gemeenschap.

In dit rapport zullen we de ontwikkeling van talent in termen van Bourdieus vormen van kapitaal beschrijven. In navolging van Van den Brink (2009), die het begrip symbolisch kapitaal heeft toegepast op academische loopbanen, maken we onderscheid tussen professioneel, individueel en sociaal kapitaal. In het kort heeft professioneel kapitaal betrekking op het *track record* in termen van onderwijs en publicaties, individueel kapitaal op persoonlijkheid en sociaal kapitaal op netwerken.

In dit rapport zullen we niet op voorhand kiezen voor een definitie van talent. We willen er juist achter komen hoe het begrip vorm krijgt in de praktijk. Wat beschouwt men als wetenschappelijk talent en hoe worden de verschillende typen van symbolisch kapitaal gewaardeerd in verschillende contexten? Daarnaast hebben we oog voor de conversie tussen verschillende kapitaalvormen, hoe wordt kapitaal omgezet in een andere vorm?

Bij het Nederlandse systeem van academische talentselectie spelen drie actoren een centrale rol: de individuele onderzoekers zelf, de universiteiten en externe financieringsorganisaties. We maken een onderscheid tussen interne talentselectie op universiteiten en externe talentselectie door financieringsorganisaties als NWO.

Het selecteren van talent gebeurt primair door de universiteit als potentiële werkgever van jonge onderzoekers. Als we talent opvatten als (de potentie tot) excellentie, willen alle universiteiten graag talenten in dienst hebben. Ze hebben echter beperkte middelen en beperkte mogelijkheden om talent te herkennen. Daarom is een vorm van selectie noodzakelijk. Talentselectie betreft in de eerste plaats de beslissing van universiteiten om bepaalde onderzoekers in dienst te nemen of in dienst te houden.

Een belangrijk moment voor deze beslissing zijn uiteraard sollicitatie- en beoordelingsprocedures voor academische functies. Tijdens dergelijke procedures beoordeelt de universiteit kandidaten op hun kwaliteiten en beslist zij wie ze een baan aanbiedt, respectievelijk of kandidaten in aanmerking komen voor een promotie of een verlenging van hun aanstelling. Een relevante ontwikkeling met betrekking tot interne talentselectie is de opkomst van tijdelijke contracten. Konden universiteiten enkele decennia geleden nog veel jonge onderzoekers een vaste baan aanbieden als universitair docent (UD), tegenwoordig is het

gangbaar om na de promotie nog een aantal jaren in tijdelijke dienst te werken, als postdoc-onderzoeker of als UD. De omvang van deze categorie onderzoekers neemt toe en hiermee ook het onzekere en tijdelijke karakter van het onderzoekersbestaan (De Goede, Belder & De Jonge, 2013).

Door middel van een tijdelijk dienstverband kan de universiteit als werkgever haar definitieve selectie een aantal jaren uitstellen en mogelijke talenten voor een proefperiode inhuren. Voor onderzoekers biedt een tijdelijk dienstverband, met name in de vorm van een postdoc-project, de mogelijkheid zichzelf verder te ontwikkelen als onderzoeker en na te gaan welke kant men op wil in zijn carrière. Het kan dienen als oefenfase waarin men voor het eerst na de promotie echt zelfstandig onderzoek verricht en zich kan proberen te bewijzen als talent.

Een speciale vorm van het tijdelijk dienstverband is het *tenure track*, waarmee een UD expliciet toewerkt naar een vaste aanstelling, maar deze alleen krijgt op voorwaarde dat hij/zij aan vooraf vastgestelde prestatie-eisen voldoet. Geïnspireerd op de praktijk in de Verenigde Staten hanteren momenteel vrijwel alle Nederlandse universiteiten een vorm van *tenure track*-beleid.

Maar talentselectie vindt niet alleen plaats aan universiteiten, ook daarbuiten. Gezien de beperkte middelen die universiteiten hebben om zelf onderzoeksprojecten te financieren, zijn ze sterk aangewezen op onderzoeksbeurzen van NWO of andere financieringsbronnen. Een speciale status hebben de persoonsgerichte beurzen van NWO en de ERC. Omdat deze zich expliciet richten op excellente onderzoekers, geldt het binnenhalen van dergelijke beurzen als indicator van talent. De toekenning van persoonsgerichte onderzoeksbeurzen vatten we daarom op als *externe* talentselectie.

Het verwerven van externe financiering maakt tegenwoordig een belangrijk onderdeel uit van het universitaire takenpakket. Wervend vermogen is dan ook veelal een van de prestatiecriteria waarop men beoordeeld wordt bij beoordelings- en sollicitatieprocedures van universiteiten. Hierdoor beïnvloeden externe financieringsorganisaties de arbeidsrelatie tussen de universiteit als werkgever en de onderzoeker als werknemer.⁴

De hiervoor genoemde overwegingen geven aan dat interne en externe talentselectie verweven zijn. Het interne selectieproces aan universiteiten wordt mede bepaald door het externe selectieproces van financieringsorganisaties. In dit rapport analyseren we beide selectietypen en hun onderlinge verwevenheid.

⁴ Een duidelijk voorbeeld verscheen onlangs op de website van Universiteit Gent, waarbij de vacaturetekst voor diverse hoofddocent- en hoogleraarsposities vermeldt dat het toegekend krijgen van een ERC Consolidator Grant een vereiste is voor de kandidaat om aangenomen te worden. Een ontvankelijke ERC-aanvraag fungeert tegelijkertijd als sollicitatie voor de universitaire functie (www.ugent.be/nl/actueel/vacatures/zap/erc-consolidator-grants).

De hoofdvraag van dit rapport is:

Hoe werkt het huidige systeem van talentselectie binnen de Nederlandse academische organisatie uit voor individuele onderzoekers, universiteiten en NWO?

Hierbij hanteren we een aantal deelvragen:

1. Welke opvatting van 'talent' is gangbaar in het Nederlandse wetenschapssysteem?
2. Wat doen universiteiten om jonge talenten te stimuleren en/of te behouden?
3. Hoe verlopen de beoordeling en besluitvorming tijdens het proces van talentselectie binnen de Vernieuwingsimpuls?
4. Wat zijn de implicaties van het huidige systeem van talentselectie voor jonge onderzoekers?

2.2 Aanpak

Om de hoofd- en deelvragen te beantwoorden, zijn verschillende onderzoeksmethodes ingezet. De belangrijkste databron vormt een serie interviews met 29 leden van recente Vernieuwingsimpulscommissies (zie voor details hierna). Daarnaast putten we uit een eerder gepubliceerde kwantitatieve studie naar talentselectie in de Vernieuwingsimpuls (Van Arensbergen & Van den Besselaar, 2012). Dit betreft analyses van de cijfermatige beoordelingen in de verschillende fases van de selectieprocedure. Hierbij is gekeken naar het belang van de verschillende criteria en fases in de uiteindelijke besluitvorming. Ten derde is een inventarisatie gemaakt van het *tenure track*-beleid aan Nederlandse universiteiten op basis van beleids- en strategiedocumenten en (telefonische) interviews met HR-managers en -adviseurs. De observaties zijn aangevuld met beschikbare secundaire bronnen, zoals eerdere studies naar talentbeleid en academische loopbanen⁵ en rapportages van NWO. Tot slot hebben we een inventarisatie gemaakt van beurzen voor jonge onderzoekers in het buitenland, op basis van secundaire bronnen.

⁵ Bijvoorbeeld Thunnissen et al., 2010 en Van Balen & Van den Besselaar, 2007.

Interviews

Er zijn 29 leden van recente Vernieuwingsimpulscommissies geïnterviewd. Door hun betrokkenheid bij het toewijzen van onderzoeksbeurzen, waarbij ze personen en voorstellen met elkaar vergelijken om uiteindelijk de beste te selecteren, beschouwen we hen als ervaringsdeskundigen op het gebied van talentselectie. Er wordt van hen dan ook verwacht dat ze een beeld hebben van wat academische talenten zijn, zowel in de competitieve context van de Vernieuwingsimpuls, als in de dagelijkse praktijk van de universiteit. In dit rapport ligt de focus op talenten in de beginfase van hun academische carrière. Om deze reden hebben we ons gericht op Veni- en Vidi-commissies. Negentien personen zijn geselecteerd op basis van hun Veni-lidmaatschap en tien op basis van hun Vidi-lidmaatschap.

In het algemeen bestaan de commissies voornamelijk uit mannen. Omdat mannen en vrouwen mogelijk verschillen in de manier waarop zij talent herkennen en hierover besluiten binnen de commissie, is er bij de selectie van de te interviewen personen gestreefd naar een evenwichtige genderverdeling. In totaal zijn er zestien mannen en dertien vrouwen geïnterviewd. Naast genderverschillen kunnen er ook disciplinaire verschillen zijn in talentherkenning en -selectie. In de alfa- en gamma-wetenschappen is de notie van talent gedifferentieerder dan in de bèta- en levenswetenschappen, waar eenduidiger over kwaliteit gesproken wordt. Het is daarom van belang deze domeinen te onderscheiden en in deze studie is ervoor gezorgd dat ze beide vertegenwoordigd zijn onder de geïnterviewde commissieleden. Van hen behoorden veertien tot het alfa-gammadomein en veertien tot het bèta- en life sciences-domein. Eén geïnterviewde was commissielid voor de gebiedsoverstijgende aanvragen. Een overzicht van de spreiding is weergegeven in tabel 1.

Tabel 1 Overzicht van de geïnterviewden naar programma, gender en domein

	Veni		Vidi		Totaal
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	
Alfa-Gamma	4	5	2	3	14
Bèta – Life sciences	7	3	2	2	14
Totaal	11	8	5*	5	29*

* Inclusief één mannelijk Vidi-commissielid voor gebiedsoverstijgende aanvragen.

De meeste geïnterviewden hebben ruime ervaring als lid van beoordelingscommissies. Van hen zijn er 21 meerdere jaren achter elkaar betrokken geweest bij de Vernieuwingsimpuls en 8 eenmalig. Daarnaast hebben ze ervaring in interne universitaire selectiecommissies, overige (NWO-) beoordelingscommissies, zowel nationaal als internationaal en hebben ze ervaring als referent.

Alle interviews zijn mondeling gehouden en duurden gemiddeld een uur. Twee waren telefonisch en 27 vonden plaats op de werkplek van de geïnterviewde. De interviews waren half gestructureerd. Een gedeelte van de vragen had betrekking op talentselectie in de eigen werkomgeving aan de universiteit. Hoe herkennen ze talenten om zich heen en wat zien ze als mogelijkheden om hen te behouden? Daarnaast is ingegaan op talentselectie binnen de Vernieuwingsimpulscommissie. Hierbij is eerst gevraagd naar hun ervaring en motivatie als commissielid. Daarna werd ingegaan op de wijze waarop zij hun taak als beoordelaar van subsidieaanvragen uitvoeren. Hoe gaan ze te werk, welke criteria hanteren ze in de verschillende fases van de procedure en waaraan herkennen ze de talenten? Vervolgens werd gevraagd naar de manier waarop de commissieleden gezamenlijk tot een eindbeslissing komen.

De interviews zijn volledig getranscribeerd en vervolgens gecodeerd met het softwareprogramma Atlas.ti.

Het rapport is voor publicatie aan de geïnterviewden voorgelegd ter informatie en ter controle op onjuistheden in de citaten.



Tickets



Talentselectie aan de
universiteit

3

& Service

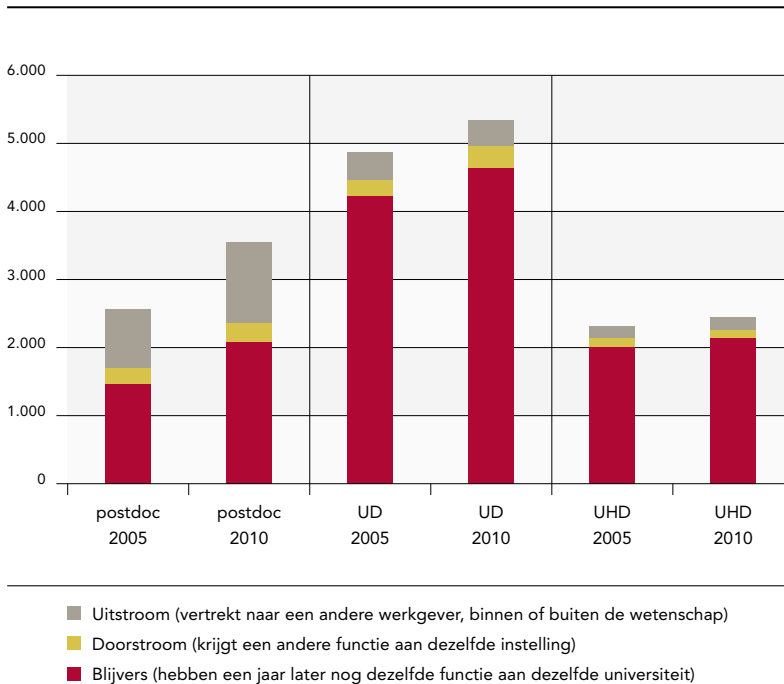
Hispeed

3 Talentselectie aan de universiteit

Lange tijd was de universiteit de plek bij uitstek waar academisch talent geselecteerd werd. De beslissingsbevoegdheid voor het invullen van posities lag grotendeels in handen van zittende hoogleraren en afdelingshoofden. Zij hadden zicht op wie goed en geschikt was en konden academici een vaste aanstelling bieden in hun groep of afdeling. De universitaire organisatie is de laatste jaren echter aanzienlijk veranderd door de toename van tijdelijke postdoc-posities en de invoering van het *tenure track*-systeem. Deze veranderingen beïnvloeden de ontwikkeling van academische loopbanen en de wijze waarop universiteiten talent selecteren. In dit hoofdstuk zullen we de manieren belichten waarop universiteiten academisch talent selecteren en stimuleren om hun wetenschappelijke carrière te ontwikkelen. Allereerst presenteren we enkele feiten en cijfers over de middenfase van academische loopbanen. Vervolgens bespreken we drie vormen van universitaire talentselectie en -ontwikkeling: het *tenure track*-systeem, persoonsgebonden financiering en coaching en training.

3.1 Een loopbaan aan de universiteit

Tegenwoordig functioneert de postdoc-fase na de promotie als de eerste mogelijkheid voor startende wetenschappers om hun talent verder te ontwikkelen en te bewijzen. Het aantal postdocs aan Nederlandse universiteiten is de afgelopen jaren met zo'n 40% gestegen, van 2.559 in 2005 tot 3.548 in 2010. Postdoc-posities zijn erg dynamisch. Jaarlijks wisselt ruim 40% van de posities van eigenaar, in vergelijking met 10-15% van de UD- en UHD-posities (zie figuur 1).

Figuur 1 Bewegingen van postdocs, UD's en UHD's in 2005 en 2010

Bron: VSNU (WOPI); bewerking Rathenau Instituut

Rathenau Instituut

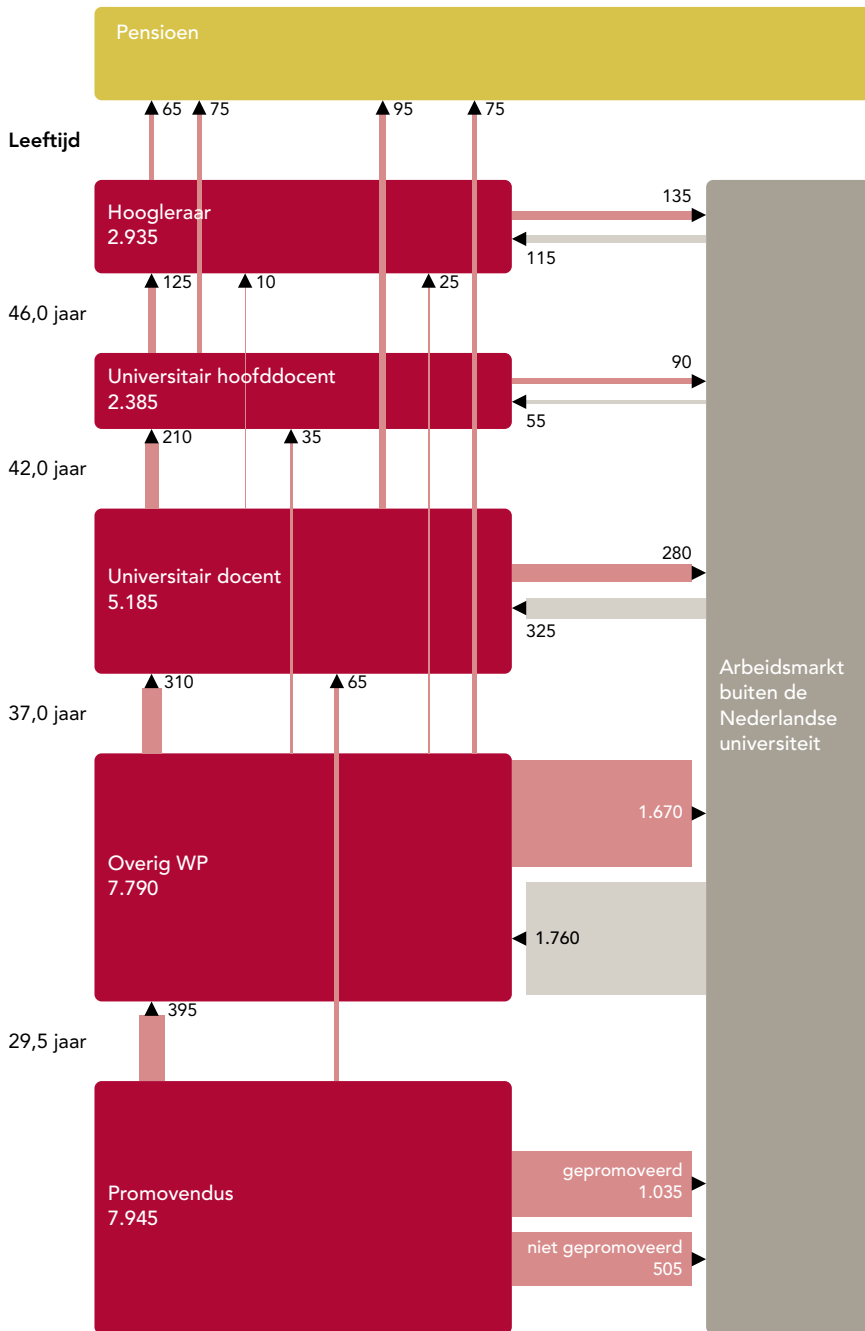
Postdocs als 'overig wetenschappelijk personeel' (OVWP)

Precieze cijfers over postdoc-onderzoekers zijn moeilijk te geven, aangezien ze niet als aparte categorie geregistreerd worden in de WOPI-database van de VSNU. Binnen de universiteit vallen ze onder de categorie Overig Wetenschappelijk Personeel (OVWP), samen met onder andere junior docenten. Om de bewegingen van postdocs apart te kunnen weergeven in figuur 1 hebben we daarom binnen deze categorie de personen geselecteerd met het UFO-functieprofiel Onderzoeker (niveau 3 en 4, met een tijdelijk contract).

De postdoc-fase kent een grote onzekerheid. Sommige postdoc-onderzoekers slagen erin om deze fase te benutten door na enkele jaren onderzoekservaring door te stromen naar een functie met uitzicht op een vaste aanstelling. Anderen stapelen de ene tijdelijke aanstelling op de andere, in de hoop ooit een vaste aanstelling te bemachtigen. Het ontbreken van duidelijke loopbaanperspectieven voor postdocs leidt tot veelvuldig 'postdoc-stapelen' en een grote uitstroom. Vooral het postdoc-stapelen binnen dezelfde onderzoeksgroep en op dezelfde locatie heeft een negatieve uitwerking op het loopbaanperspectief van de onderzoeker. Na een aantal postdoc-projecten is men niet alleen 'te oud', maar ook te specialistisch om nog over te stappen naar een andere organisatie, zowel binnen als buiten de wetenschap (Van Balen & Van den Besselaar, 2007).

Onderzoekers die in het reguliere traject carrière maken, zijn gemiddeld zo'n 7,5 jaar in postdoc-functies actief. Dit blijkt uit een overzicht van academische loopbanen waarin postdocs zijn onderzocht als onderdeel van de bredere categorie 'Overig Wetenschappelijk Personeel' (zie figuur 2). Verder valt op dat postdocs na afloop van hun contract relatief weinig kans maken op doorstroming binnen de eigen instelling: de uitstroom is een stuk hoger dan de opstroom. Het ontbreken van uitzicht op meer zekerheid na diverse tijdelijke postdoc-aanstellingen is vaak een belangrijke reden om de universiteit te verlaten en elders een baan te zoeken (Van Balen, 2010).

Figuur 2 De dynamiek binnen het academische functiehuis



Bron: De Goede et al., 2013

Samenvattend is het aantal tijdelijke posities aan de universiteit de afgelopen jaren flink gestegen, met name in de vorm van postdoc-contracten. Postdoc-posities zijn dynamischer dan UD- of UHD-posities: ze wisselen snel van eigenaar. De tijdelijkheid van postdoc-posities biedt jonge onderzoekers de gelegenheid om hun talent (voorwaardelijk) te ontwikkelen en te bewijzen, maar houdt ze ook voor een langere periode in onzekerheid over hun kansen op een succesvolle academische loopbaan.

3.2 Tenure track

Een belangrijke vorm van universitaire talentselectie is het zogenoemde *tenure track*-systeem. Universiteiten bieden nieuwe UD- en UHD-posities steeds vaker aan in de vorm van een *tenure track*. Een inventarisatie bij alle Nederlandse universiteiten en UMC's maakt duidelijk dat ze momenteel vrijwel allemaal een *tenure track*-beleid hanteren, al verschillen het stadium en de mate van invoering per organisatie. Veel universiteiten werken momenteel aan het opstellen van een universiteitsbreed programma, gebaseerd op ervaringen met huidige *tenure track*-systemen op faculteitsniveau. Er zijn ook diverse faculteiten die nog geen beleid hebben opgesteld, maar wel op incidentele basis *tenure trackers* werven.

Tenure track betreft meestal jonge onderzoekers die, na een postdoc-fase, aan een vier- tot zesjarige track beginnen met een tijdelijke UD-aanstelling. De doelgroep bestaat uit talentvolle wetenschappers van wie de universiteit verwacht dat ze binnen vijf jaar UHD en/of binnen tien jaar hoogleraar kunnen worden. De universiteit formuleert vooraf duidelijke prestatiecriteria en beoordeelt de kandidaat op een aantal afgesproken momenten. De prestatiecriteria hebben onder andere betrekking op aantallen publicaties en citaties, onderwijsevaluatie en werving van externe financiering, zoals een Veni- of Vidi-beurs. Een positieve evaluatie leidt tot een vaste UHD-aanstelling. Bij een negatieve evaluatie moet de kandidaat de universiteit verlaten. Naast deze UHD-track bestaat op meerdere plekken ook de vier- tot zesjarige hoogleraarstrack, waarin een onderzoeker start als *tenured* UHD en opklimt tot hoogleraar. Universiteiten zetten deze track soms in als vervolg op de UHD-track, en soms als een op zichzelf staande track. In het eerste geval is de UHD-positie enkel een tussenfase, geen einddoel.

Wat *tenure track* aantrekkelijk maakt voor wetenschappers is dat het duidelijkheid biedt over het loopbaanperspectief en hen in staat stelt hun carrière meer in eigen hand te nemen. Ze weten waar ze naartoe werken en wat ze daarvoor moeten doen. Ook voor de universiteit als werkgever is dit instrument om meerdere redenen aantrekkelijk. Het biedt haar de mogelijkheid om potentiële toptalenten voor langere tijd aan te trekken, in het bijzonder uit het buitenland. Daarnaast verlengt het de proeftijd waarin talentkandidaten zich moeten bewijzen. Universiteiten hebben hierdoor meer beoordelingstijd en kunnen hun beslissing

om wel of geen vaste aanstelling of promotie toe te kennen uitstellen. Dit verkleint het risico op het aannemen van minder succesvolle wetenschappers (Fruijtier & Brok, 2007).

Het *tenure track*-systeem is echter niet zonder kinderziekten. Als indicatie hiervoor kan een discussiebijeenkomst over academisch loopbaanbeleid dienen die het Rathenau Instituut in 2011 organiseerde (Van der Meulen, Van der Weijden & Van Arensbergen, 2011). De aanwezige universitaire P&O-medewerkers, HR-managers en beleidsmedewerkers benoemden een aantal knelpunten. Zo ondervinden universiteiten moeilijkheden bij het opstellen en vooral bij het consequent doorvoeren van duidelijke prestatiecriteria. De harde prestatiecriteria wringen nogal eens met de direct ervaren bijdrage van de onderzoeker binnen de eigen vakgroep en het eigen vakgebied. Daarnaast roept invoering van *tenure track* vragen op over de rol van reguliere UD's en UHD's in de organisatie. Het gevoel is dat er te veel taken op hun bord komen te liggen die niet direct te vertalen zijn in *tenure*-prestaties. Ook bestaat er onduidelijkheid over het aantal kandidaten dat de universiteit kan toelaten tot een *tenure track*. Wanneer zij aan de criteria voldoen, moet hun immers een vaste aanstelling geboden worden. Door deze onzekerheid en doordat de invoering nog volop in ontwikkeling is, ontbreken duidelijke cijfers over het huidige aantal *tenure trackers*. De meeste universiteiten registreren hen nog niet onder deze noemer. We kunnen om deze reden nog moeilijk analyseren hoe sterk de rol is van het *tenure track*-instrument in talentontwikkeling en -selectie.

3.3 Persoonsgebonden financiering

Een volgende belangrijke mogelijkheid voor universiteiten om talenten te selecteren en ondersteunen, is via persoonsgebonden beurzen en *fellowships*. Universiteiten bieden beurzen aan gericht op een jonge doelgroep, zoals researchmasterstudenten en promovendi, maar ook voor speciale groepen ervaren wetenschappers, bijvoorbeeld buitenlanders en vrouwen. Vrijwel alle universiteiten werken met stimuleringsprogramma's om meer vrouwelijk talent aan te trekken en door te laten stromen naar hogere posities. Het 'Charter Talent naar de top', dat is gericht op het realiseren van meer vrouwen in top-functies, is hiervan het breedst gedragen voorbeeld (De Boer & Jongbloed, 2010).

Naast deze interne beurzen bieden universiteiten ondersteuningsprogramma's en beurzen aan voor het verkrijgen van externe financiering, met name in de vorm van Vernieuwingsimpuls- en ERC-grants. Ze bieden onderzoekers tijd en middelen om een subsidieaanvraag voor te bereiden en hiermee hun succeskans te vergroten. Dit is tekenend voor de toenemende waardering voor de Vernieuwingsimpuls en het stijgende aantal aanvragen.

“Je komt wel eens – niet zozeer intern, maar in je wetenschappelijke omgeving – mensen tegen, waarvan je denkt: ‘dat is best een kandidaat die ik hier in het lab zou willen hebben’. En dan ga je toch kijken of zo iemand geschikt is om een Veni of Vidi aan te vragen, zodanig dat hij op die manier ook binnen kan komen. Het is niet zo dat we gelijk een pot met geld hebben klaarstaan en zo iemand kunnen aanstellen. Helaas. Dus dat moet toch via dat soort trajecten gerealiseerd worden.”
(Vidi-commissielid P21)

Ook in onze interviewstudie komt het grote belang van de Vernieuwingsimpuls naar voren. Ongeveer driekwart van de geïnterviewden noemt het aanvragen van een Veni- of Vidi-beurs als voornaamste en eigenlijk enige optie voor jonge onderzoekers die een volgende carrièrestap willen maken. Ze zien weinig andere opties om mensen voor langere tijd aan te stellen door de beperkte financiële middelen waarover de universiteit beschikt. Een postdoc-positie of een onderwijsfunctie is nog wel te vinden, maar voor de langere termijn zijn onderzoekers sterk afhankelijk van externe financiering. Projectfinanciering of persoonsgebonden subsidies bieden mogelijkheden, daarbuiten is er volgens hen weinig.

“Talentontwikkeling aan de faculteit hier is zeer zwak. Er wordt niet bewust gezocht, er zijn wel wat honoursprogramma’s, maar er wordt niet bewust geprobeerd om mensen waarvan we al vrij snel doorhebben dat ze goed zijn, om die daar in te krijgen. En hen gericht te trainen en te hopen dat we daar wat mee kunnen gaan doen. Want we kunnen er niet zo veel mee doen. We hebben er geen geld voor om die mensen een positie aan te bieden. Dus nee, daar wordt nauwelijks energie in gestopt.” (Veni-commissielid P12)

NWO-cijfers⁶ over de loopbaanontwikkeling van Veni- en Vidi-laureaten laten zien dat deze beurzen inderdaad kunnen helpen bij het doorstromen naar hogere posities, maar ze vormen geen garantie. Ruim driekwart van de Veni-laureaten had een postdoc-aanstelling op het moment van de aanvraag. Na afronding van het project is 45% van hen doorgestroomd naar met name UD-functies. Van de Vidi-laureaten was ruim een derde (36%) nog postdoc ten tijde van de aanvraag en van hen stroomde 80% door naar een hogere functie. Het grootste deel (49%) van de Vidi-laureaten was UD bij aanvang en is doorgestroomd naar UHD- en hoogleraarsposities.

⁶ Deze cijfers betreffen laureaten vanaf 2002 waarvan de eindpositie bekend is.

3.4 Coaching en training

Een derde manier waarop universiteiten talenten selecteren en ondersteunen, is door middel van coaching en training. Universiteiten bieden diverse programma's aan gericht op verschillende doelgroepen. Met name voor vrouwelijke wetenschappers organiseren ze mentoring- en coachingstrajecten. Hierbij koppelen ze een ambitieuze en talentvolle vrouwelijke wetenschapper aan een hoogleraar (man of vrouw) uit de eigen of uit een andere faculteit. Gedurende een bepaalde periode voeren zij gesprekken over haar wetenschappelijke loopbaan. Naast coaching en intervisie bieden universiteiten workshops aan om de kansen van vrouwen op loopbaanstappen in de academische wereld te vergroten.

Andere coachings- en trainingsprogramma's voor mannelijke en vrouwelijke talenten hebben bijvoorbeeld betrekking op persoonlijke ontwikkeling, managementontwikkeling en leiderschapsontwikkeling.

Zoals eerder genoemd, hebben universiteiten diverse initiatieven ontwikkeld ter ondersteuning van het aanvragen van externe financiering, een steeds belangrijkere taak voor een wetenschapper. De aanvragen zijn meestal specifiek gericht op Vernieuwingsimpuls- en ERC-beurzen. Deze programma's trainen onderzoekers op hun schrijf- en presentatievaardigheden en bootsen het NWO-selectieproces zo goed mogelijk na. Zo organiseren ze een interne *peer review* voor de uitgewerkte aanvragen en een simulatie van het selectie-interview.

Naast de formele coachingstrajecten en oefenprogramma's krijgen jonge onderzoekers ook informele coaching in de vorm van persoonlijk advies. In onze interviewstudie vroegen we op welke manier men jonge talenten ondersteunt en stimuleert om door te gaan in de wetenschap. Daarbij valt allereerst op dat gevestigde academici jonge talenten vaak adviseren om naar het buitenland te gaan. Ze beschouwen dit als een belangrijke leerervaring en als een bijna verplichte stap in de carrière. Vooral in de bètawetenschappen wordt van jonge onderzoekers verwacht dat ze voor een tijd in het buitenland werken als ze verder willen in de wetenschap. Buitenlandervaring vormt in de ogen van onze geïnterviewden een steeds belangrijker onderdeel van het curriculum vitae.

Daarnaast geven door de wol geverfde onderzoekers publicatieadvies om talenten te ondersteunen. Met welke publicatiestrategie bouw je in korte tijd een zo sterk mogelijk curriculum vitae op? Ervaren onderzoekers geven advies over de tijdschriften waarin men het beste kan publiceren en bijvoorbeeld over het belang van eerste of laatste auteurschap.

"Ik stimuleer jonge onderzoekers te gaan voor postdoc-posities, omdat ze dan tijd hebben om hun publicatielijst op orde te krijgen. En dan zijn ze veel flexibeler en aantrekkelijker voor de academische arbeidsmarkt."
(Vidi-commissielid P23)

“Ik had bijvoorbeeld vorig jaar een student waarvan ik dacht dat het een talent was. Ik zei ‘als je zo doorgaat moet je proberen een lezing te houden of een artikel te publiceren’, allemaal gekke dingen die je moet doen om die track record goed te krijgen. Daar moet je tegenwoordig al tijdens je studentenfase mee beginnen.” (Vidi-commissielid P27)

Ondersteuning bij het opbouwen van een goed curriculum vitae door onder andere buitenlandervaring en publicaties hangt sterk samen met de belangrijkste informele manier waarop ervaren wetenschappers jonge talenten proberen te helpen: stimuleren tot en adviseren bij het voorbereiden van beursaanvragen, vooral Veni-aanvragen. De kennis en ervaring die ze zelf hebben opgedaan als aanvrager of als commissielid van een beoordelingscommissie dragen ze over op de ambitieuze mensen van wie ze verwachten dat ze kans maken binnen de sterke competitie. Ook buiten de formele coachingstrajecten om adviseren ze talenten bij het schrijven van de aanvraag, het opstellen van het curriculum vitae en het voorbereiden van een presentatie.

3.5 Het begrip talent aan de universiteit

In deze paragraaf zullen we aan de hand van de drie eerder beschreven typen symbolisch kapitaal (professioneel, individueel en sociaal) analyseren op welke manieren jonge onderzoekers hun talent aan de universiteit kunnen ontwikkelen en hoe het universitair beleid en universitaire onderzoekers in de context van interne talentselectie invulling geven aan het begrip ‘talent’. In het volgende hoofdstuk zullen we de vergelijking maken met de wijze waarop talent gedefinieerd wordt in externe talentselectie, namelijk in de Vernieuwingsimpuls.

De opkomst van postdoc-posities aan Nederlandse universiteiten heeft de onzekerheid voor jonge onderzoekers over hun loopbaan sterk vergroot, maar het biedt te tegelijk een langere proefperiode waarin ze hun talent verder kunnen ontwikkelen en bewijzen. Doordat universiteiten de definitieve selectie van talent een aantal jaren hebben uitgesteld, hebben onderzoekers langer de gelegenheid om professioneel, individueel en sociaal kapitaal te vergaren. De universiteit ondersteunt ze daarbij door begeleiding en coaching.

In het formele talentbeleid van Nederlandse universiteiten ligt het accent op professioneel kapitaal. Een inventarisatie van definities en operationalisaties van talent in de beleidsdocumenten van vijf faculteiten van verschillende universiteiten toont dat de algemene beschrijvingen van jong talent veel ruimte laten voor interpretatie: ‘talenten zijn personen die beter presteren dan verwacht op basis van hun leeftijd en/of ervaring’ of ‘talenten zijn zij van wie verwacht wordt dat ze op korte termijn een UHD-functie kunnen vervullen’. De specifieke criteria die voor jong talent gegeven worden, hebben vooral betrekking op professioneel kapitaal. Bijvoorbeeld studie- en promotieresultaten, publicaties (met het onder-

scheid tussen eerste auteur en overig), cum laudes, prijzen, verworven subsidies en buitenlandervaring. Daarnaast worden ook motivatie en gedrevenheid genoemd, kenmerken van individueel kapitaal (Thunnissen et al., 2010). In de beleving van universitaire onderzoekers heeft talent een bredere betekenis waarin ook individueel kapitaal en sociaal kapitaal een plek hebben. Dit blijkt uit onze interviews onder UHD's en hoogleraren en uit interviews van Thunnissen en collega's onder jonge onderzoekers (promovendi, postdocs en UD's). De resultaten van beide series interviews komen grotendeels overeen.

Universitaire onderzoekers hebben het gevoel dat talenten in het algemeen gemakkelijk te herkennen zijn, men weet wie de toptalenten zijn. Ze blinken volgens hen niet zozeer uit op een enkele dimensie, talent is juist multi-dimensionaal. Dit geldt ook voor de expertise die de talenten bezitten: niet een sterke specialisatie, maar juist een brede expertise onderscheidt hen van de rest. Andere kenmerken van professioneel kapitaal die men noemt, zijn een goede schrijfvaardigheid en een hoge productiviteit. Dit kan men afleiden uit een goede publicatielijst: een groot aantal publicaties (ook als eerste auteur) in tijdschriften met een hoge impactfactor. Dit zijn tevens de selectiecriteria zoals geformuleerd in diverse beleidsdocumenten.

“Het zijn de talenten die steeds een stapje harder werken, die bij werkbesprekingen al iets nieuws inbrengen voordat je ... Er zijn mensen die hun resultaten neerleggen en zeggen: ‘nou ja, dat was het dan’. En dan nog niet hebben nagedacht over de volgende stap. Talenten zijn dus mensen die ten eerste die eerste volgende stap al bedacht hebben, die tegelijkertijd ook sociaal handig zijn, klaarstaan voor anderen, meedenken met anderen, hun weg vinden om apparatuur te vinden die we zelf niet hebben bij wijze van spreken, uit die brei van resultaten een leesbaar stuk fabriceren. Dat is wel het belangrijkste.” (Veni-commissielid P17)

Vervolgens noemt men voornamelijk eigenschappen van individueel kapitaal. De meest genoemde eigenschap is hard kunnen werken. Topwetenschap betekent hard werken, anders kom je er niet, zo is het algemene beeld. Daarnaast moeten jonge onderzoekers vooral ambitieus en enthousiast zijn en beschikken over een sterk doorzettingsvermogen. Je moet echt ver willen komen in de wetenschap, je niet uit het veld laten slaan door tegenslagen, maar volharden. Afwijzingen en negatieve commentaren zijn onvermijdelijk in een wereld waar je werk sterk afhankelijk is van beoordelingen van collega's. Toptalenten laten zich hier volgens de geïnterviewden niet door demotiveren, maar leren ervan en gebruiken deze ervaringen juist om te groeien. Willen leren wordt ook meerdere keren genoemd als belangrijke eigenschap van talent.

Ook sociaal kapitaal is een belangrijk kenmerk van talent. Met name 'sociaal zijn' wordt door velen als een vereiste genoemd om als talentvol beschouwd te worden.

“Van de ene kant wil je de beste mensen hebben, maar ze moeten ook in de groep passen. Sommige mensen zijn heel goed, maar totaal asociaal. Nou dat is niet interessant. Misschien is het wetenschappelijk fantastisch, maar wij zijn allemaal gewoon mensen en we willen iemand in de groep die gewoon aardig is. Er zijn genoeg mensen waarmee ik inhoudelijk fantastisch zou kunnen samenwerken in theorie. Maar de chemie zit niet goed of kleine dingetjes waarvan je denkt, ga ik daar mijn tijd insteken? Zonde van mijn tijd, dan maar een papertje minder.”
(Vidi-commissielid P29)

Daarnaast kunnen talenten goed communiceren en enthousiasmeren, zijn ze ondernemend en proactief en passen ze goed in een groep. Ze hebben niet alleen oog voor zichzelf, maar denken graag met anderen mee en zijn bereid anderen te helpen. Hierdoor helpen ze ook het niveau van de andere groepsleden omhoog. Bij het aannemen van nieuwe medewerkers voor hun eigen afdeling of onderzoeksgroep zegt men ook zeker te kijken of de kandidaat wel in de groep past.

Belangrijk om te vermelden is dat diverse geïnterviewden aangeven dat talenten niet altijd direct als zodanig zichtbaar zijn. Talent heeft blijkbaar soms tijd nodig om te rijpen. In zo'n geval onderscheidt een talent zich in eerste instantie niet duidelijk van de rest. Maar wanneer men een tijdje met iemand gewerkt heeft, blijkt deze persoon zich langzamerhand te onderscheiden en wordt hij of zij beschouwd als een waar talent. In een beoordelingsronde waar men zich in een korte tijd moet presenteren, komen de kwaliteiten van deze personen volgens de geïnterviewden niet altijd uit de verf.

Naast deze eigenschappen noemt de ruime meerderheid ook symbolisch kapitaal als indicatie van talent: eerdere erkenning als talentvol. Dit verschijnsel staat in de wetenschapssociologie bekend als het matteüseffect (Merton, 1968). Wetenschappelijke credits zoals prijzen en subsidies worden sneller toegekend aan wetenschappers die deze al eerder hebben verkregen, dan aan hen die dit niet hebben, ook al is de kwaliteit van hun werk gelijk.⁷

Vooraf Veni- en Vidi-beurzen beschouwt men als zeer betekenisvol voor jonge onderzoekers. De selectie is zwaar, dus als men hierdoor is gekomen, moet men

⁷ Rubicon-laureaten hebben bijvoorbeeld ook een grotere slagingskans in de Veni-ronde dan onderzoekers die afgewezen zijn voor de Rubicon. Het verschil is nog groter ten aanzien van onderzoekers die geen Rubicon-aanvraag hebben ingediend. De evaluatie van de Rubicon geeft de slagingskansen weer als respectievelijk 45, 31 en 23% (Elfering, Hovius & Wester, 2010).

wel heel erg goed zijn. Een Vernieuwingsimpulsbeurs biedt de ontvanger dus niet alleen geld (economisch kapitaal), maar ook symbolisch kapitaal in de vorm van een positieve beoordeling. De honoreringskansen zijn nu eenmaal laag, wat betekent dat er niet voldoende middelen zijn om alle goede voorstellen te honoreren. Het positieve oordeel 'subsidiabel', al dan niet daadwerkelijk gehonoreerd, heeft ook een positief effect op de reputatie van de onderzoeker. Met andere woorden, NWO verstrekt niet alleen economisch kapitaal aan talentvolle wetenschappers, maar met name symbolisch kapitaal.

"Het is tegenwoordig heel belangrijk dat je in een heel vroeg stadium in dit traject van de Veni en Vidi en dit soort voorstellen terecht komt. Je moet eigenlijk van jongs af aan al een stempeltje hebben dat je op de goede weg bent. Die [met een Veni- of Vidi-beurs] krijgen toch wel een plusje, ze zijn door die procedure gekomen. En dat zijn strenge selecties, dat weet iedereen, dat je daar niet 80% kans hebt, maar meer het omgekeerde van 10 tot 20%. Dus als je dat overleefd hebt, geeft dat wel het stempel 'top', dus dat je zonder meer goed bent."
(Veni-commissielid P15)

De uitwisseling van verschillende vormen van kapitaal impliceert een bepaalde wisselkoers voor elk type kapitaal. Op basis van het belang van deze uitwisseling in combinatie met onzekerheid over de wisselkoersen is het begrijpelijk dat jonge onderzoekers in het huidige universitaire talentsysteem voor diverse dilemma's staan.

Bijvoorbeeld, tijdens de oefenfase van tijdelijke contracten is het zaak om zo veel mogelijk kapitaal te vergaren, symbolisch kapitaal op het juiste moment te verzilveren in economisch kapitaal en vice versa. Op jonge leeftijd een positie als UD aanvaarden, kan erg aantrekkelijk zijn, maar daarmee eindigt de fase waarin onderzoekers zich hoofdzakelijk op onderzoek kunnen richten. Een substantiële onderwijstaak zal het opbouwen van professioneel kapitaal in de vorm van onderzoeksprestaties sterk vertragen. Dit dilemma geldt vooral voor *tenure trackers*, die sterk op hun publicatielijst worden afgerekend. Voor getalenteerde vrouwen brengt hun schaarste extra complicaties met zich mee: zodra ze hoogleraar worden, zullen ze voor veel adviescommissies en beleidstaken worden gevraagd, waardoor ze veel sociaal kapitaal opbouwen, maar minder professioneel kapitaal.

Naast inzicht in diverse dilemma's waar academici mee te maken hebben, hebben we in dit hoofdstuk ook gezien dat zowel in het formele beleid als in de percepties van onderzoekers de Vernieuwingsimpuls een cruciale rol speelt in het talentbegrip. Deze speelt een belangrijke rol in talentselectie binnen universiteiten. Het beeld bestaat dat het verkrijgen van een Veni- of Vidi-beurs

niet meer zozeer een kans is voor talentvolle onderzoekers om zich verder te ontwikkelen, maar steeds meer een vereiste stap om verder te komen in de wetenschap. Om het aantal Vernieuwingsimpulsbeurzen in perspectief te plaatsen: in de periode tussen 2003 en 2011 wisselden gemiddeld jaarlijks 700 UD-posities en 300 UHD-posities van eigenaar (De Goede et al., 2013). Gemiddeld over diezelfde periode werden jaarlijks 140 Veni- en 85 Vidi-beurzen verdeeld. Dit betekent dat er nooit voldoende Vernieuwingsimpulsbeurzen beschikbaar zullen zijn om dit als voorwaarde voor alle nieuwe UD's en UHD's te stellen.

Vanwege het grote belang van de Vernieuwingsimpuls in de universitaire talentselectie analyseren we in het volgende hoofdstuk meer in detail het proces van talentselectie in de Vernieuwingsimpuls.

“Ik zie om me heen niet zo veel andere mogelijkheden. Er wordt enorm ingezet op de Veni's, Vidi's, Vici's, de ERC-grants en dat soort dingen. Elk halfjaar moet je weer een lijst aanleveren van wie je voor de Veni, Vidi en Vici gaat inzetten. Het is bijna zo dat een jonge wetenschapper, als je niet een van die dingen binnenhaalt, bijna geen vaste plek meer kan krijgen. Volgens mij is het zo dat eigenlijk binnen science, natuurwetenschappen, wiskunde en informatica, de verantwoordelijkheid voor het selecteren van talent bij NWO wordt neergelegd of eventueel bij de EU. Wij proberen de mensen eruit te pikken waarvan wij denken dat zij een kans maken. [...]. Het is wel zo dat mensen geholpen worden, dat er aparte cursussen zijn. Opleidingen voor academisch leiderschap, cursussen voor presentatievaardigheden, specifieke cursussen voor Veni's, de hele rataplan. Daar doen wij allemaal ons best voor, maar als het er uiteindelijk om gaat welk talent je koestert, dan is het degene die over de lat bij NWO weet te springen.” (Veni-commissielid P18)



Talentselectie in de
Vernieuwingsimpuls

4



4 Talentselectie in de Vernieuwingsimpuls

Om de doorstroom van talentvolle onderzoekers bij wetenschappelijke instellingen te bevorderen en vernieuwend onderzoek een extra impuls te geven, is in 2000 de Vernieuwingsimpuls opgezet. Het is een persoonsgebonden programma van het Ministerie van OCW, KNAW, NWO en de VSNU, waarbij NWO verantwoordelijk is voor de uitvoering.

Vanaf de start in 2000 is het budget toegenomen van f 15 miljoen tot € 150 miljoen. De grootste toename komt door een overheveling van € 100 miljoen van de eerste naar de tweede geldstroom, geleidelijk ingevoerd vanaf 2008. Vanaf dat jaar verviel de verplichting voor universiteiten om de programmakosten voor de Vernieuwingsimpuls te matchen met een bedrag uit de eerste geldstroom.

De Vernieuwingsimpuls is niet gebonden aan een wetenschapsgebied, maar kent acht gebiedscommissies en één gebiedsoverschrijdende commissie. NWO biedt in de Vernieuwingsimpuls drie persoonsgebonden subsidievormen aan voor onderzoekers in verschillende fases van hun wetenschappelijke loopbaan.

- *Veni*: voor pas gepromoveerde onderzoekers, maximaal drie jaar eerder gepromoveerd, om hun ideeën verder te ontwikkelen (maximaal € 250.000, ongeveer 150 toekenningen per jaar).
- *Vidi*: voor meer ervaren onderzoekers, maximaal acht jaar eerder gepromoveerd, om een eigen vernieuwende onderzoekslijn te ontwikkelen en één of meer onderzoekers aan te stellen (maximaal € 800.000, ongeveer 85 toekenningen per jaar).
- *Vici*: voor senioronderzoekers, maximaal vijftien jaar eerder gepromoveerd, om een eigen onderzoeksgroep op te bouwen (maximaal € 1.500.000, ongeveer 30 toekenningen per jaar).

Aangezien we ons in deze studie richten op de selectie van (jonge) talenten, laten we de Vici-beurzen buiten beschouwing.

In de volgende paragrafen geven we een gedetailleerde beschrijving van talentselectie in de Vernieuwingsimpuls door systematisch het beoordelingsproces voor de Veni- en Vidi-beurzen te doorlopen. Op basis van interviews met de commissieleden en een eerder gepubliceerde kwantitatieve analyse (Van Arensbergen & Van den Besselaar, 2012) laten we zien hoe commissies subsidieaanvragen beoordelen in de verschillende fases van de procedure,

welke criteria ze hanteren bij de beoordeling en hoe ze uiteindelijk de honoreringsbeslissingen nemen. Hieruit leiden we aan het eind van dit hoofdstuk af welke invulling er aan het begrip talent gegeven wordt in de context van de Vernieuwingsimpuls.

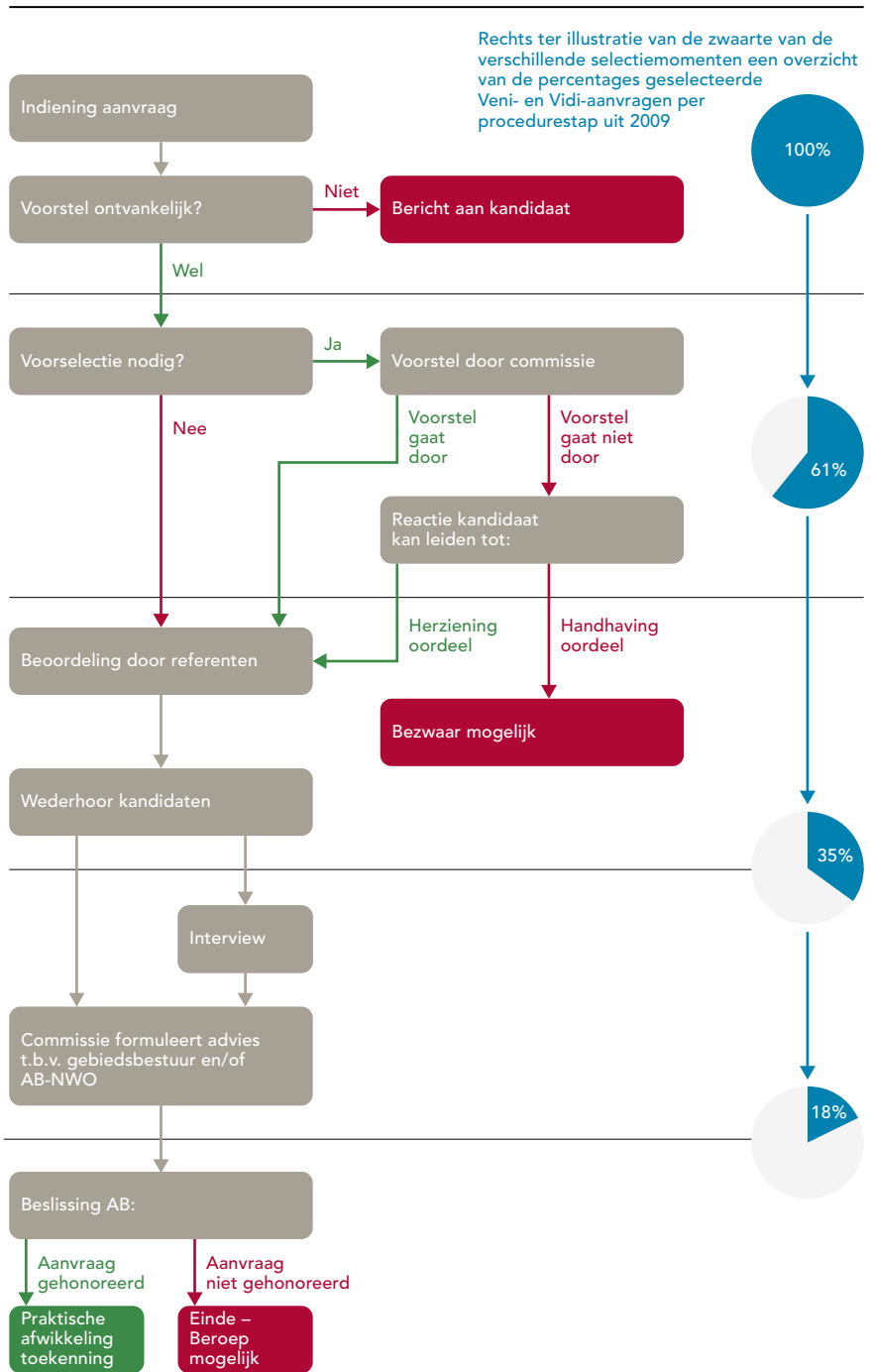
4.1 Werkwijze van de commissieleden

Om de werkwijze van de commissieleden inzichtelijk te maken, is in figuur 3 de procedure voor de Veni- en Vidi-rondes schematisch afgebeeld.

Indien het aantal subsidieaanvragen minimaal vier keer zo hoog is als het aantal aanvragen dat per gebied gehonoreerd kan worden, vindt er een voorselectie plaats. Dit is in het algemeen het geval. De voorselectie wordt uitgevoerd door de (gebieds)commissie, die alle aanvragen beoordeelt en prioriteert naar kansrijkheid. Hierbij wordt geen gebruikgemaakt van externe referenten (zie figuur 3). De commissieleden baseren hun beoordelingen volledig op de schriftelijke voorstellen en curriculum vitae. Ook al wordt de totale set aanvragen vaak verdeeld over de verschillende commissieleden, zo goed mogelijk aansluitend op hun expertise, de grote hoeveelheid aanvragen zorgt voor een grote individuele werklast.

Het beoordelen van de onderzoeksaanvragen kost veel tijd. Dit gebeurt volledig onbezoldigd en in eigen tijd. In het kader 'Schatting kosten van de selectieprocedure voor Veni-aanvragen' op pagina 47 maken we een schatting van deze beoordelings- en aanvraagkosten. De belangrijkste reden voor commissieleden om hun tijd vrij te maken voor de beoordeling van de aanvragen is omdat ze het beschouwen als een wetenschappelijke taak, inherent aan hun functie binnen de wetenschap. Daarnaast biedt het een mogelijkheid om inzicht te krijgen in het allocatieproces. Omdat ook commissieleden regelmatig onderzoeksvorstellen indienen, is het nuttig om eens aan de andere kant van de tafel te zitten en te ervaren hoe het beoordelingsproces verloopt. Het is dus eigenlijk ook een vorm van training. Een laatste motivatie voor het lidmaatschap, is dat het lezen van de voorstellen commissieleden op de hoogte brengt van recente ontwikkelingen en actuele onderwerpen binnen hun vakgebied.

Figuur 3 Schematische afbeelding van de Veni- en Vidi-procedure



Bron figuur links: Technopolis evaluatie Vernieuwingsimpuls 2007
 Bron figuur rechts: Van Arensbergen & Van den Besselaar, 2012

Schatting kosten van de selectieprocedure voor Veni-aanvragen

In diverse blogs en artikelen geven onderzoekers schattingen van de kosten van selectieprocedures voor onderzoeksfinanciering. Erik Hans Klijn maakte bijvoorbeeld in 2010 een schatting van de kosten en baten voor de Open Competitie⁸ en Wibren van der Burg in 2012 voor promovendibeurzen.⁹ Op basis van de interviews met Vernieuwingsimpulscommissieleden en andere secundaire bronnen maken wij een schatting van de opbrengsten en kosten van een Veni-ronde in de Vernieuwingsimpuls voor de onderzoeksgemeenschap.

In 2011 zijn 159 Veni-aanvragen à € 250.000 gehonoreerd. Dit betekent dat er ongeveer € 40 miljoen te besteden is voor onderzoek. Wat kost het nu om dit onderzoeksgeld te verdelen?

Voor een schatting van deze kosten kijken we naar de kosten voor aanvragers om een Veni-aanvraag te schrijven en naar de beoordelingstijd van commissieleden en externe referenten.

De hoeveelheid tijd die nodig is om een aanvraag te schrijven, is lastig in te schatten. Om deze reden hanteren we als richtlijn het bedrag van beurzen die onderzoekers kunnen aanvragen ter voorbereiding van een Veni-aanvraag.¹⁰ Dit komt neer op € 9.000. In 2011 dienden 953 onderzoekers een Veni-aanvraag in. De kosten voor het schrijven van de aanvragen zijn daarmee ongeveer € 8,6 miljoen.

Vervolgens moeten alle voorstellen beoordeeld worden. De commissieleden geven in de interviews aan zeker tien werkdagen kwijt te zijn voor het totale beoordelingsproces. Dit omvat het lezen en beoordelen van de voorstellen in de voorselectie, de weging van de externe referentierapporten, de vergaderdagen voor de selectie van interviewkandidaten, de interviewdagen en de uiteindelijke selectie. Gemiddeld zijn er jaarlijks 120 commissieleden actief in de Veni-ronde. Wanneer we Klijn volgen en uitgaan van € 600 per werkdag, komen de kosten voor de commissieleden in totaal uit op € 720.000.

⁸ Zie www.eur.nl/fsw/sofa/archief/sofaezine13/column.

⁹ Burg, W. van der (2012). De onzichtbare kosten van controle- en selectieprocedures. NWO-promotieprojecten op het terrein van Recht & Bestuur als casestudy. *Nederlands Juristenblad*, 2012/2024, afl. 36, p. 2528-2537.

¹⁰ Eind 2012 stelde de Raad voor Geesteswetenschappen van de KNAW bijvoorbeeld drie stipendia ter hoogte van dit bedrag beschikbaar op het terrein van Cultuur en Identiteit ter voorbereiding van een NWO-aanvraag of een Europese onderzoeksaanvraag bij *Horizon 2020*.

Na de eventuele voorselectie worden de overgebleven aanvragen uitgestuurd naar externe referenten. In de Veni-ronde zijn dit gemiddeld twee referenten per aanvraag. In het verzoek aan de referenten schat NWO dat de gemiddelde tijd die

	Kosten (k€)
Aanvragen	8.600
Beoordelen	870
	_____ +
Totaal	9.470

nodig is om een aanvraag te beoordelen twee uur bedraagt. Als we ervan uitgaan dat van de 953 ingediende aanvragen iets meer dan de helft door de voorselectie komt, betekent dit dat er 500 aanvragen uitgestuurd worden naar externe referenten. Twee referenten per aanvraag, uitgaande van € 75 per uur, betekent € 300 per aanvraag. In totaal komen de externe referentiekosten hiermee op € 150.000.

Een voorzichtige schatting van de totale kosten komt dus uit op ongeveer € 9,5 miljoen, bijna een kwart van het onderzoeksbudget. Anders gezegd, kost het € 9,5 miljoen om € 40 miljoen te verdelen. En dan rekenen we de kosten gemaakt door NWO voor de organisatie van het selectieproces en de kosten van de begeleidingsprogramma's aan universiteiten niet mee.

Hierbij moeten we wel opmerken dat de investeringen van de aanvragers en beoordelaars, naast de toegekende financiering ook nevenopbrengsten genereren. Aanvragers trainen hun vaardigheden met betrekking tot het schrijven van voorstellen en het geven van presentaties, belangrijke onderdelen van het wetenschappelijke takenpakket. Beoordelaars hebben er ook baat bij. Zij krijgen inzicht in de werking van de selectieprocedure. Door het lezen van de aanvragen worden ze op de hoogte gebracht van de laatste ontwikkelingen en trends binnen hun vakgebied. Deze opbrengsten zijn echter moeilijk in geld uit te drukken, maar dienen wel meegenomen te worden ter nuancering van de kostenanalyse.

“Ik krijg een breed overzicht van alles wat op dit moment kennelijk leeft bij onderzoekers, als trends waarnaar men onderzoek wil doen en hoe men dat wil doen. Want ik heb geen tijd om tussen al mijn onderwijswerk en onderzoekswerk door nog heel veel bij te lezen. Dus dit is mijn manier om mij breed te informeren, zowel inhoudelijk als methodisch.”
(Veni-commissielid P12)

De gebiedscommissies zijn zodanig door de gebiedsbesturen van NWO samengesteld dat hun leden gezamenlijk een brede expertise inbrengen en verschillende disciplines zo goed mogelijk vertegenwoordigen. Dit impliceert dat de

commissie als geheel de expertise bezit om alle verschillende voorstellen zo goed mogelijk te kunnen beoordelen, maar het zorgt er ook voor dat een enkel commissielid niet voldoende expertise bezit om zelfstandig de kwaliteit van alle voorstellen te kunnen beoordelen. Hiervan tonen de commissieleden zich in interviews zeer bewust. De breedte van de set aanvragen wordt door meerdere commissieleden als problematisch ervaren en gezien als een bemoeilijking van het selectieproces.

Deze belemmering ervaren commissieleden echter niet bij het beoordelen van de kwaliteit van de aanvrager, een van de drie beoordelingscriteria. Het oordeel over de kwaliteit van de persoon wordt volledig gebaseerd op het curriculum vitae. In het algemeen is dit de eerste stap in het beoordelingsproces. Ongeacht het specifieke vakgebied waarin de aanvrager werkzaam is, kunnen de meeste commissieleden zonder problemen de verschillende curriculum vitae beoordelen en met elkaar vergelijken. "Een goed cv is altijd herkenbaar."

"De kandidaat dat is vrij objectief te beoordelen. Dus dat ... je kan daar een lijstje naast leggen van ja, hoeveel publicaties, hoeveel prijzen, grants, cum laudes, dat soort punten." (Veni-commissielid P8)

De manier waarop commissieleden het onderzoeksvorstel inhoudelijk beoordelen verschilt per persoon en per voorstel. In eerste instantie beoordeelt men het voorstel voornamelijk op hoofdlijnen. Wanneer een commissielid meent over voldoende expertise met betrekking tot het onderwerp te beschikken, beoordeelt hij/zij de inhoud van het voorstel meer in detail. In overige gevallen laat men de nauwkeurige inhoudelijke beoordeling over aan de externe referenten, de experts op het specifieke onderwerp.

Dit betekent niet dat de commentaren van de externe referenten automatisch worden overgenomen door de commissieleden. Uit een eerdere studie naar het gewicht van de verschillende procedurfases binnen de Vernieuwingsimpuls blijkt dat de externe referentcommentaren een bescheiden rol spelen binnen het selectieproces. De beoordelingen van de externe referenten en de commissieleden correleerden matig ($\tau = 0.52$) (Van Arensbergen & Van den Besselaar, 2012). Onze interviewstudie biedt hiervoor een verklaring. De commissieleden blijken namelijk de externe referentenrapporten niet zonder meer te aanvaarden, maar te beoordelen en te wegen. Leidt de argumentatie van de referent logischerwijze tot de toegekende score en zijn commissieleden het met de beoordeling eens? Ook al ontvangen de referenten een formulier waarop zij hun beoordeling moeten motiveren, het komt regelmatig voor dat een duidelijke motivatie van de score ontbreekt. Commissieleden laten in dat geval deze score niet of minder zwaar meewegen, aangezien niet duidelijk is waar de score op gebaseerd is.

“Er zitten ook wel eens echt beroerde referentenrapporten tussen. Ja, het moet gezegd zijn. Alles excellent, excellent, excellent zonder toelichting is even beroerd als dat iemand zegt unfundable zonder toelichting. Dat is allebei heel beroerd, want daar kunnen wij niks mee.”

(Vidi-commissielid P20)

Niet alleen het ontbreken van een motivatie, maar ook een afwijkende mening kan de reden zijn om het externe referentencommentaar (gedeeltelijk) buiten beschouwing te laten bij het toekennen van de score. Het is uiteindelijk aan het commissielid om een beoordeling te formuleren.

“Sommige externe review commentaren zijn heel goed, sommige heel slecht. Het is ook mogelijk om de reviewer buiten spel te zetten, dat vind ik op zich terecht. We hebben een paar keer de situatie gehad waarin we dachten dit commentaar is niet helemaal objectief tot stand gekomen. Iemand is meer bezig de aanvrager onderuit te halen dan om serieus commentaar te geven. Nou dan kun je het commentaar buiten werking zetten. Je kijkt ook of het beeld dat je hebt van het voorstel matcht met het beeld van de externe reviewers.” (Vidi-commissielid P26)

4.2 Beoordelingscriteria

Voor de beoordeling van de aanvragen heeft NWO drie hoofdcriteria geformuleerd:

- kwaliteit van de onderzoeker;
- kwaliteit, het innovatieve karakter en de wetenschappelijke impact van het onderzoeksvoorstel;
- kennisbenutting.

Lange tijd was het invullen van de kennisbenuttingparagraaf optioneel. De commissie nam de beoordeling ervan enkel mee in de eindscore (voor 25%) wanneer deze hoger was dan de beoordeling van de kwaliteit van het voorstel. De kwaliteit van de onderzoeker woog dan het zwaarst mee (50%). Als dit niet het geval was, bepaalden de eerste twee criteria in gelijke mate het eindoordeel. Met ingang van 2012 is kennisbenutting een verplicht onderdeel van de aanvraag en maakt deze 20% uit van het eindoordeel. Hierna lichten we de drie criteria achtereenvolgens meer in detail toe.

Kwaliteit van de onderzoeker

Voor de beoordeling van de aanvragen heeft NWO de drie hoofdcriteria uitgewerkt in een lijst met subcriteria. Om de kwaliteit van de onderzoeker te

bepalen stelt NWO bijvoorbeeld voor te kijken of de kandidaat in internationaal perspectief behoort tot 'de beste 10 à 20% van zijn of haar populatie' en of er een duidelijke indicatie is dat hij of zij 'een opvallend talent bezit voor het doen van wetenschappelijk onderzoek'. Deze criteria concretiseren het hoofdcriterium en bieden de beoordelaars tegelijkertijd ruimte voor eigen interpretatie. De geïnterviewden is dan ook gevraagd waar zij naar kijken wanneer ze een beoordeling geven voor de kwaliteit van de onderzoeker: wanneer krijgt iemand een positieve score?

Commissieleden beoordelen de aanvrager in eerste instantie op basis van zijn curriculum vitae. Het belangrijkste onderdeel hiervan is de publicatielijst. Wat heeft de aanvrager al gepubliceerd, in welke tijdschriften en dan vooral als medeauteur of ook als eerste auteur? Voor een positieve beoordeling zijn enkele publicaties als eerste auteur wenselijk. De betekenis van overige auteursposities is niet in alle gebieden gelijk. Binnen het eigen vakgebied zijn de belangrijke tijdschriften en de publicatiestandaard bekend, maar van de publicatietradities in andere vakgebieden is niet iedereen precies op de hoogte. In de groepsdiscussie die volgt wanneer iedereen de voorstellen individueel doorgenomen heeft, wisselen de commissieleden hierover informatie uit en licht men de commissieleden uit andere vakgebieden in, zodat die hun beoordeling eventueel kunnen aanpassen.

Buitenlandervaring is een volgend zwaarwegend criterium. Een goede onderzoeker heeft werkervaring opgedaan aan een buitenlandse universiteit of onderzoeksinstelling. Dit geeft aan dat de persoon openstaat voor nieuwe ervaringen, een eigen weg durft te gaan en niet op één plek is gebleven. Dit zijn eigenschappen die men kenmerkend acht voor echte talenten. Hiermee verbonden is het criterium dat commissieleden ook wel de 'eigenheid' van de aanvrager noemen. Commissieleden zien graag dat de aanvragers een eigen niche creëren of op weg zijn een eigen onderzoekslijn op te zetten. Dit houdt in dat ze op een gegeven moment zonder hun (co-)promotoren publiceren en niet blijven 'meeliften' op het onderzoek van hun (co-)promotoren. Ook bij de Veni-kandidaten wil men deze ontwikkeling al zien. De toptalenten bouwen hun eigen netwerk en hebben zich een nieuw onderwerp eigen gemaakt, waar ze zelf de voortrekker van zijn.

"Daar wordt in de commissie ook altijd wel heel erg op gelet: is dit nu een hoogleraar die met een slimme persoon een postdoc-project definieert en is het dan een veredelde postdoc? Of is dit nu echt een talent dat zich ook in de groep verder kan ontwikkelen, wat leidt tot een onderzoekslijn en uiteindelijk zelfs tot een onafhankelijke leerstoel zou kunnen leiden? Dus die twee dingen proberen we ook heel goed uit elkaar te halen."
(Veni-commissielid P5)

Andere onderdelen van het curriculum vitae waarop commissieleden kandidaten met name beoordelen, zijn hun eerdere werkplekken, verkregen subsidies en toegekende prijzen. Voor sommigen geldt ook de reputatie van de organisatie of onderzoeksgroep waar iemand gewerkt heeft als maatstaf voor de kwaliteit van de onderzoeker zelf. Anderen beschouwen dit niet als goede indicator, omdat hoog aangeschreven instellingen vaak ook meer middelen en onderzoekers met een zeer goede naam hebben, wat makkelijker voor jonge onderzoekers deuren naar succes opent. Net zoals in het vorige hoofdstuk blijkt ook hier dat eerder verkregen subsidies (en prijzen) als maatstaf dienen voor talent. Het laat zien dat anderen hem of haar al als talent (h)erkend hebben. *Dus moet dit wel een zeer talentvolle kandidaat zijn.*

Kwaliteit van het onderzoeksvoorstel

Het tweede hoofdcriterium waarop commissies alle aanvragen beoordelen, is de kwaliteit van het onderzoeksvoorstel. Hieronder valt ook het innovatieve karakter en de wetenschappelijke impact van het onderzoeksvoorstel. NWO hanteert hiervoor onder andere de volgende subcriteria: ‘originaliteit van de vraagstelling’ en ‘wetenschappelijk vernieuwende elementen’. De geïnterviewden noemen deze twee criteria inderdaad als belangrijke punten waar zij op beoordelen. Voorstellen die er duidelijk uitsprongen, waren vooral origineel, innovatief en relevant.

Echter, in de praktijk speelt de *uitwerking* van het voorstel in eerste instantie de grootste rol bij de beoordeling van de kwaliteit van het voorstel. Een gedegen *uitwerking* bestaande uit een volledige beschrijving van het onderzoeksidee, de context, aanpak, relevantie, enzovoort. Daarnaast herkennen commissieleden een goed voorstel aan een heldere verwoording. Het voorstel moet niet alleen geschreven zijn voor vakgenoten die goed bekend zijn met het onderwerp. Ook mensen buiten het vakgebied moeten kunnen begrijpen wat de onderzoeker wil doen en waarom dit voorstel relevant is. De commissie acht een goede onderzoeker in staat zijn ideeën in begrijpelijke taal over te brengen op een breed publiek.

“In het begin, ik weet dat ik in de eerste ronde van de dertig aanvragen of zo die ik moest beoordelen, heb ik er vijf terug gestuurd. Daarvan heb ik gezegd, ja sorry, maar dit kan ik niet beoordelen. Dat is ver buiten mijn werkbereik. In het tweede jaar doe je dat al niet meer, in jaar drie ook niet. Dan zit je misschien van, oh nee, niet weer zo eentje waar je niks van snapt. Maar uiteindelijk is het de opdracht van de mensen die een aanvraag indienen om in die samenvatting duidelijk te maken aan iedereen die de aanvraag leest, wat ze willen doen. Als dat lukt is het prima, dan is het een goede aanvraag. Als het niet lukt, is het geen goede aanvraag.” (Veni-commissielid P2)

Wanneer het gaat over een heldere verwoording, benoemt men specifiek het belang van een heldere samenvatting. Commissieleden lezen vaak de samenvatting als eerste. Als de expertise bij de beoordelaars ontbreekt om het hele voorstel nauwkeurig door te nemen, baseren ze hun beoordeling in eerste instantie voornamelijk op de samenvatting. Tijdens de groepsdiscussie informeren commissieleden die dichter bij het onderwerp staan de overige leden over hun beoordeling van het voorstel. Met deze nieuwe informatie kunnen zij hun scores eventueel nog aanpassen.

Onderzoeksvragen en -onderwerpen moeten niet alleen origineel en innovatief zijn, de voorstellen moeten ook *haalbaar* zijn. Haalbaarheid is een soort minimale vereiste. Kan de kandidaat de onderzoeksvragen met de beschreven aanpak en in de beschikbare tijd beantwoorden? Sommige aanvragers hebben zeer originele vragen geformuleerd, maar in de uitwerking ontbreekt gedegen bewijs dat men ook in staat zal zijn deze vragen te beantwoorden. Bijvoorbeeld omdat de vragen te ambitieus en veelomvattend zijn, de aanvrager niet beschikt over de benodigde apparatuur of het voorgestelde design niet geschikt is.

Het onderzoeksdesign en de uitwerking van de methoden vormen ook een belangrijk criterium. Voornamelijk de passendheid van de voorgestelde methoden wordt beoordeeld; zijn deze geschikt en realistisch in relatie tot de vraagstelling? Op dit punt spelen disciplinaire verschillen. De wijze waarop aanvragers de methoden en het design uitwerken, varieert sterk. Dit speelt het sterkst in de commissie Maatschappij- en Gedragswetenschappen, waarin zowel psychologie, economie als rechtsgeleerdheid vertegenwoordigd zijn. In onderzoeksvoorstellen op het gebied van de rechtsgeleerdheid ontbreekt vaker een duidelijke beschrijving van de toe te passen methoden dan in de voorstellen van psychologen, die vanuit hun opleiding sterker onderzoekgeoriënteerd zijn. In de groepsdiscussies bespreekt de commissie deze verschillen. Commissies steven ernaar te beoordelen op basis van de criteria die horen bij de disciplinaire achtergrond van het voorstel. Het is aan de commissieleden uit deze vakgebieden om de andere beoordelaars te informeren over deze disciplinespecifieke criteria.

“De laatste keer bij de beoordeling van een architectuuraanvraag, vroeg ook iedereen ‘wat gaat het ons opleveren?’ Nou, een prototype en een publicatie zus. Die wilde inderdaad een schaalmodel van een huis of zoiets maken. En toen zeiden we: ‘Hè, daar gaan we drie jaar geld in pompen en dan hebben we aan het eind een schaalmodel?’ Daar zat iemand bij van bouwkunde en die zei ‘ja natuurlijk’. Nou ja, dus met die verschillen moet je kunnen omgaan.” (Veni-commissielid P24)

Net zoals bij de beoordeling van de kwaliteit van de onderzoeker, zien commissieleden ook in het voorstel graag de eigenheid van de onderzoeker terug. Het moet duidelijk het voorstel van de aanvrager zelf zijn en niet van bijvoorbeeld zijn promotor. Het mag wel raken aan bestaand onderzoek, maar voortborduren op promotieonderzoek beschouwen commissieleden doorgaans niet als innovatief. Bij een positieve beoordeling is de aanvrager erin geslaagd aan te geven wat zijn eigen inbreng is en drukt hij een duidelijk eigen stempel op het onderzoek. Aangezien commissies eigenheid veelal als voorwaarde beschouwen voor het opzetten van een eigen onderzoeksgroep, hechten ze bij Vidi's meer waarde aan dit criterium dan bij Veni's.

Kennisbenutting

Naast de wetenschappelijke relevantie van het onderzoek beoordelen de commissies de voorstellen apart op hun bredere relevantie oftewel kennisbenutting. NWO hanteert hierbij als een van de subcriteria: 'te verwachten culturele, beleidsmatige, maatschappelijke, technologische of economische benutting van de resultaten uit het voorgestelde onderzoek'. Zoals aan het begin van dit hoofdstuk is beschreven, heeft NWO de procedure met betrekking tot dit criterium onlangs veranderd. Werd het voorheen enkel meegewogen als dit leidde tot verbetering van de totaalscore, vanaf 2012 is het verplicht deze paragraaf in te vullen en maakt de beoordeling 20% uit van de eindbeoordeling.

In onze interviewstudie viel op dat commissieleden nauwelijks over kennisbenutting spraken als ze werd gevraagd te beschrijven waar ze naar kijken bij de beoordeling. De keren dat ze het noemden, ging het met name over de toepasbaarheid van het criterium voor de verschillende typen onderzoek en vakgebieden. Commissieleden achten het niet altijd mogelijk om een beschrijving te geven van de verwachte kennisbenutting, bijvoorbeeld in het geval van fundamenteel onderzoek. Op dit punt maken aanvragers echter vaak onrealistische en geforceerde claims, die afbreuk doen aan de totale kwaliteit van het voorstel. Er bestaat veel onduidelijkheid over de betekenis van dit criterium en de procedure. Om meer duidelijkheid te scheppen voor zowel de aanvragers als de beoordelaars met betrekking tot het nieuw verplichte criterium kennisbenutting heeft NWO in 2012 een handreiking gepubliceerd (NWO, 2012). Deze specificeert mogelijkheden voor kennisbenutting voor de verschillende NWO-gebieden. Daarnaast geeft de handleiding de aanvragers enkele voorbeelden die hen kunnen helpen bij het denken over mogelijkheden voor kennisbenutting. Bij onderzoek dat zich niet leent voor kennisbenutting zoals uitgelegd in de handreiking, wordt van de aanvrager verwacht uit te leggen waarom dit het geval is. Het is vervolgens aan de beoordelaars om deze onderbouwing te toetsen en naar gelang positief dan wel negatief te beoordelen.

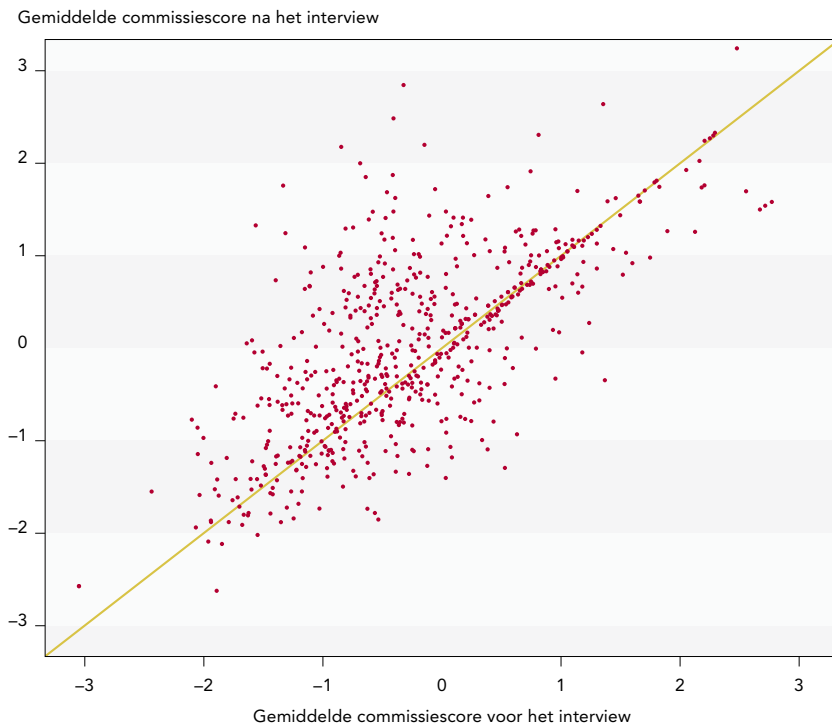
4.3 Interviewronde

Na het beoordelen en bespreken van de voorstellen nodigt de commissie de aanvragers uit voor de interviewronde. Wanneer het aantal aanvragen (na de

voorselectie) nog erg hoog is ten opzichte van het aantal toe te wijzen beurzen, kan NWO besluiten een selectie van de aanvragers uit te nodigen voor de volgende ronde. In de interviewronde krijgt de kandidaat ongeveer tien minuten de tijd zijn onderzoeksvoorstel te presenteren en daarna is er ruimte voor vragen van de commissieleden. Vervolgens beoordeelt de commissie de kandidaat opnieuw en bespreekt ze de hierop volgende prioritering om uiteindelijk tot een eindselectie te komen.

De interviewronde is een belangrijke fase in de selectieprocedure. De prioritering van de aanvragen verandert aanzienlijk na deze ronde (zie figuur 4). Wanneer de uiteindelijke honorering uitsluitend gebaseerd zou zijn op de commissiebeoordeling zonder het interview met de kandidaten, zou een vijfde tot een kwart van de huidige laureaten niet gehonoreerd zijn (Van Arensbergen & Van den Besselaar, 2012). Dit geeft aan dat de interviewronde de commissie van aanvullende informatie voorziet.

Figuur 4 Aanvragen geordend op basis van gemiddelde commissiescore voor en na het interview



Wat is nu de rol van de interviews en waar letten de commissieleden op? Voor sommige kandidaten betekent het interview een duidelijk keerpunt. Kandidaten die op basis van hun curriculum vitae en onderzoeksvoorstel hoog op de ranglijst staan, slagen er niet altijd in deze goede positie vast te houden tijdens de interviewronde. Aan de andere kant kan een kandidaat met een redelijk voorstel de commissie met zijn presentatie of antwoorden ook op zo'n wijze overtuigen dat de commissie haar score op een positieve manier aanpast. Het komt in het algemeen volgens de commissieleden vaker voor dat een kandidaat een aantal plaatsen zakt door zijn optreden voor de commissie, dan dat hij flink stijgt in de prioritering. Het interview vormt dan ook in grote mate een toets. De commissie toetst met name het eerder besproken criterium 'eigenheid'. Is het wel echt het onderzoeksvoorstel van de kandidaat zelf? De vragenronde biedt de gelegenheid om erachter te komen of de kandidaat zich de stof eigen heeft gemaakt of dat het bijvoorbeeld een briljant voorstel is dat is geschreven door zijn promotor.

"Het is mij opgevallen dat als je dan hele goede referentenrapporten hebt, het nog helemaal mis kan gaan. Dat is nog wel de belangrijkste rol van de Vidi-commissie, je gaat er toch van uit dat als je echt talent hebt, dan moet dat in een gesprek van twintig minuten eruit komen. Want dan stel je een paar vragen en dan moet iemand qua denken flexibel genoeg zijn om te zeggen ja, inderdaad als dat niet zou lukken dan heb ik nog dit of die theorie. Dus het moet iemand zijn die realistisch en flexibel nadenkt over het onderzoek en niet alleen maar aankomt met heel hoog scorende papers. Dan merk je toch vrij snel in interviews wie je nou eigenlijk niet alleen op papier maar ook als persoon beschouwt als talent." (Vidi-commissielid P28)

De commissieleden letten hierbij voornamelijk op de wijze waarop de kandidaat hun vragen beantwoordt. Het schrijven van voorstellen en het geven van presentaties kan een kandidaat immers goed voorbereiden en hij krijgt hiervoor tegenwoordig uitgebreide begeleiding op de universiteit. Het beantwoorden van vragen is echter een meer spontane gebeurtenis en geeft een meer authentieke reflectie van zijn eigen visie en kwaliteiten. Uit de reactie op de gestelde vragen kan de commissie daarom beter afleiden hoe goed de kandidaat bekend is met het onderwerp en echt de persoon achter het onderzoeksvoorstel is.

Daarnaast fungeert de interviewronde om eventuele onduidelijkheden uit het curriculum vitae of het onderzoeksvoorstel op te helderen. Commissieleden stellen hun vragen mede op basis van de commentaren van de externe referenten. Een goede kandidaat heeft dit commentaar, waar van toepassing, al verwerkt

in zijn presentatie en kan het overige commentaar op duidelijke wijze pareren. De presentatie moet verder helder zijn. Weet de kandidaat in begrijpelijke taal, waaruit tegelijkertijd voldoende expertise blijkt, op alle commissieleden zijn onderzoeksvorstel over te brengen? Dus niet alleen gericht op de expert in de commissie, maar op de brede commissie gekenmerkt door verschillende achtergronden.

Naast deze vaardigheden die kandidaten kunnen trainen en die de commissie met een bepaalde mate van objectiviteit kan beoordelen, spelen ook meer subjectieve criteria een rol tijdens de interviewronde. Commissieleden willen enthousiasme en ambitie zien bij de kandidaten. Omdat het gaat om persoonlijke beurzen, moet de overtuiging er zijn dat de kandidaat dit project ook echt graag wil en goed kan uitvoeren. Enthousiasme werkt vaak aanstekelijk en kan commissieleden die in eerste instantie op basis van het schriftelijke onderzoeksvorstel niet erg positief zijn over het onderwerp, overtuigen deze kandidaat wel de kans te geven het project uit te voeren. Enthousiasme alleen is niet voldoende, het moet gepaard gaan met een sterke overtuigingskracht. Een goede kandidaat kan de commissie overtuigen waarom dit onderzoek belangrijk is en waarom hij of zij de aangewezen persoon is om het uit te voeren.

“Overtuigingskracht en enthousiasme, maar ook als je dat niet hebt, enthousiasme moet er gewoon zijn [tijdens het interview], anders ben je gewoon weg. Een extra check of degene er helemaal in zit en of het zijn ding is en is het voorstel niet door iemand anders geschreven. Je probeert te achterhalen of hij er echt helemaal goed in zit. Inhoudelijk gebeurt er niet zo veel meer, dat is daarvoor al gebeurd. Dan zijn er ook nog vragen zoals wat wil je op de langere termijn doen, maar daar kun je eigenlijk geen fout antwoord op geven. Dat is bijna voor de vorm. Ja, ik denk dat het die dingen zijn. Dat is vaak niet hard te maken, het zijn gevoelsdingen.” (Veni-commissielid P18)

Een laatste punt waar de commissie haar beoordeling op baseert, is de persoonlijkheid van de kandidaat. Ook hier benadrukken commissieleden dat het gaat om een persoonlijke beurs die ze slechts aan een klein gedeelte van de kandidaten kunnen toewijzen. Daarom is er veelal sprake van een soort gunfactor. Je moet de kandidaat ook de beurs gunnen. En een onaardig persoon gun je nou eenmaal minder snel iets dan een aardig persoon. Voor de Vidi's speelt daarnaast de inschatting of de aanvrager een onderzoeksgroep kan leiden. Daarvoor zijn sociale en communicatieve vaardigheden vereist, te beoordelen tijdens de interviewronde.

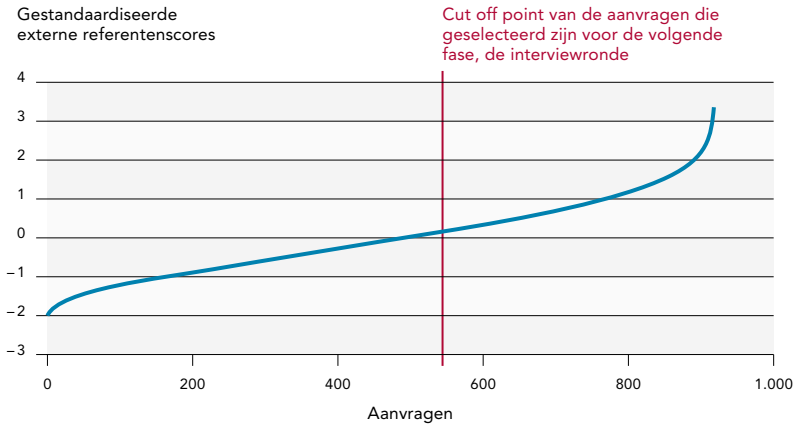
4.4 Discussie en selectie

Zowel voor als na de interviewronde komen de commissieleden bij elkaar om de voorstellen en hun beoordelingen met elkaar te bespreken. Op basis van de discussie kunnen ze hun beoordelingen aanpassen. Waar gaan deze discussies voornamelijk over en hoe komt de uiteindelijke selectie tot stand?

De meeste tijd besteedt de commissie aan het grote middengebied. De topkandidaten (meestal zo'n drie per commissie) herkent de commissie naar eigen zeggen in het algemeen makkelijk. Over hen is vrijwel iedereen binnen de commissie het eens. Ook over de minst kansrijke kandidaten bestaat grote overeenstemming. De meeste kandidaten ontlopen elkaar echter nauwelijks in termen van kwaliteit en vormen samen het grote 'grijze middengebied'.

"In het algemeen heb je in de commissie twee categorieën die heel makkelijk zijn. Dat is een categorie waarvan je zo al kunt zien, op grond van het cv en misschien eerdere prijzen die ze al hebben gewonnen, van nou, die behoren echt tot de top. Daar hoeven we eigenlijk niet over te discussiëren. Die krijgen het gewoon. Daarnaast heb je een categorie, op grond van het cv, ja die worden niet eens op presentaties uitgenodigd, waarvan je al kunt zien, ja dat is toch echt te weinig wat iemand heeft laten zien, om voor zo'n prestigieuze beurs in aanmerking te komen. En wat altijd lastig is in die discussie, is die groep waarvan je het idee hebt, ze behoren niet tot de absolute top, maar zitten daar net een beetje tussenin. En je kunt het slechts 50% van die groep geven. Wie doe je dan wel en wie niet? Daar besteed je, is mijn ervaring, de meeste tijd aan. Eigenlijk om die kleine nuances die daar dan nog in zitten uit te discussiëren." (Veni-commissielid P5)

Figuur 5 toont de complete set aanvragen uit de Vernieuwingsimpuls van een jaar, geordend op basis van de gestandaardiseerde externe referentscores. Deze verdeling kent geen duidelijk *cut off point*, maar een zeer geleidelijke toename in scores. De rode verticale lijn is het de facto *cut off point* van de aanvragen die geselecteerd zijn voor de volgende fase, de interviewronde. Deze selectiegrens volgt niet duidelijk uit de scores, waardoor de verschillen tussen net wel en net niet succesvol zeer minimaal zijn. Soortgelijke patronen zien we terug voor de commissiescores voor en na de interviewronde (Van Arensbergen & Van den Besselaar, 2012).

Figuur 5 De grens tussen gehonoreerde en afgewezen aanvragen

Bron: Van Arensbergen & Van den Besselaar, 2012

Rathenau Instituut

Onze interviewstudie maakt duidelijk dat de commissie voornamelijk over dit grote grijze middengebied discussieert. Commissieleden met een sterk afwijkende score motiveren vaak als eerste hun beoordeling. Daarnaast biedt de commissiebijeenkomst de mogelijkheid om disciplinespecifieke criteria toe te lichten. Zoals eerder beschreven, verschillen disciplines met betrekking tot publicatiegewoonten en -strategieën. Niet iedereen is hiervan op de hoogte. Tijdens de bijeenkomst kunnen de experts uit het betreffende vakgebied de andere commissieleden hierover informeren. Dit geldt ook voor verduidelijking van bijvoorbeeld de mate van innovativiteit en relevantie van het voorgestelde onderzoek. Om dit goed te kunnen beoordelen, is kennis vereist van de huidige *state of the art* van het vakgebied.

“Elke referent of elk commissielid legt de accenten weer net anders en wat mij ook opviel daarbij dat logischerwijs je kent de tijdschriften uit het vakgebied waarin je zelf publiceert. En kent de status en prestige van die tijdschriften en dat weet je misschien van een enkel tijdschrift buiten je vakgebied, maar van heel veel tijdschriften weet je dat niet. Daar zijn wel interessante discussies over geweest, dat een kandidaat terzijde dreigde te worden geschoven op basis van geen toppublicaties, terwijl dan iemand uit de commissie zei: ‘Ja maar dat is hét tijdschrift uit dit vakgebied, dus beter wordt het niet.’ En dat hadden anderen totaal niet door en dat kun je ook niemand kwalijk nemen. Maar ik vond het wel een eyeopener dat het van dit soort toevalligheden kan afhangen of er net iemand inspringt die zegt ‘hé maar wacht even, dit is het tijdschrift waar het allemaal om draait’.” (Veni-commissielid P10)

Over de invloed van de mate van expertise met betrekking tot het voorstel op de beoordeling verschillen de ervaringen. Enerzijds hebben de experts veel affiniteit met het onderwerp en daaraan gekoppeld dus ook met zijn vakgenoten. Dit kan ertoe leiden dat commissieleden zich tijdens de discussie extra inzetten voor voorstellen uit het eigen vakgebied en proberen de overige leden te overtuigen hun beoordeling positief aan te passen. Anderzijds zijn experts kritischer op voorstellen uit het eigen vakgebied, omdat ze er meer vanaf weten. Het is dan gemakkelijker te beoordelen wat er ontbreekt in het voorstel of hoe het verbeterd kan worden. Dit betekent ook dat sommige commissieleden enthousiast zijn over onderwerpen waar men juist niet veel vanaf weet, omdat het interessant of spannend klinkt. Sommige vakgebieden vinden niet-experts in het algemeen aantrekkelijker, doordat de onderwerpen sterker tot de verbeelding spreken. In dit geval kan de expert uit dit gebied het als zijn taak zien tijdens de bijeenkomst het enthousiasme van de andere commissieleden te nuanceren. Bijvoorbeeld wanneer soortgelijk onderzoek al eerder in andere landen is uitgevoerd of wanneer de onderzoeksopzet niet realistisch is.

“Vergeleken bij de aardwetenschappen zijn de mensen toch altijd wel vrij snel enthousiast [over levenswetenschappen]. Dus het is eerder zo dat ik zeg van ‘nou zo boeiend is dat niet’ in plaats van dat ik dacht ‘waarom begrijpen ze niet dat dit zo interessant is?’. Maar ja, dat geldt voor de aardwetenschappen zeker niet. Die hebben juist ons vaak moeten overtuigen dat het heel interessant is. Dat pik ik dan niet op.” (Veni-commissielid P3)

De mening van de experts op het gebied van het betreffende voorstel is doorgaans doorslaggevend. Bij kandidaten waar veel discussie over is, volgen de commissieleden in het algemeen de beoordeling van de experts binnen de commissie. De moeilijkheid hierbij is echter dat de kwaliteit van het grootste gedeelte van de kandidaten elkaar weinig ontloopt. Gemiddeld scoren ze even hoog, ze scoren alleen goed op verschillende punten. De ene kandidaat heeft bijvoorbeeld een betere publicatielijst dan de andere, maar minder internationale ervaring. Of de één heeft een heel sterk curriculum vitae, maar een minder innovatief onderzoeksvoorstel dan de ander.

Volgens verschillende geïnterviewden is het van groot belang waar de eerste spreker het accent op legt. De eerste spreker is in de meeste gevallen een van de vooraf aangewezen preadviseurs. Deze persoon heeft in het algemeen veel kennis over het onderwerp en heeft de gehele aanvraag nauwkeurig beoordeeld. Hij begint de discussie met een korte samenvatting van het voorstel en zijn eigen beoordeling. Hiermee zet hij de toon voor de verdere discussie. Daarna krijgen de andere commissieleden de mogelijkheid hierop te reageren of vragen te stellen.

“Dan is er nog iets heel belangrijks en dat is het eerste commentaar van de eerste persoon. Dus als iemand wordt beoordeeld, wat de eerste persoon zegt zet de toon. Als hij het echt helemaal afbreekt, dan is de rest alleen nog maar damage control. Als hij het met argumenten de hemel inprijst, dan zeggen de anderen van ja, zo kun je het ook zien en wordt het meteen als iets positiefs gezien.” (Vidi-commissielid P29)

Tijdens de discussie bestaat de mogelijkheid om beoordelingen aan te passen. De commissie neemt de aanpassingen op basis van de interviewronde nog eens door. Zijn de veranderingen wel realistisch en weegt het interview niet te zwaar mee? Compenseert bijvoorbeeld het enthousiasme van de kandidaat, dat ertoe heeft geleid dat hij diverse plaatsen is gestegen op de ranglijst, wel voldoende de matige publicatielijst?

Na aanpassing van de scores volgt er automatisch een nieuwe prioritering van de kandidaten. Regelmatig bekijkt de commissie deze prioritering nog eens kritisch om te bepalen of iedereen het hier uiteindelijk mee eens is. Kandidaat A heeft een betere score dan kandidaat B, maar hoort A ook echt boven B te staan? Hierbij kijkt de commissie vooral naar de kandidaten rond het *cut off point*, de grens waarboven de kandidaten gehonoreerd worden en waaronder ze worden afgewezen. Gezien de consequenties van de honoreringsbeslissing, vooral voor de afgewezenen, besteedt de commissie veel tijd aan deze grens-

gevallen. Diverse geïnterviewden geven aan zich te realiseren dat een negatieve beslissing voor een kandidaat het einde van zijn wetenschappelijke carrière kan inluiden. Hoewel de kwaliteit van de kandidaten of voorstellen net boven en onder de streep nauwelijks verschilt, maakt dit onderscheid voor de loopbaan van de aanvrager een groot verschil.

Over de uiteindelijke beslissingen na afronding van het selectieproces voelen commissieleden de nodige twijfels. Niet met betrekking tot de toptalenten, die zijn volgens hen zeker gehonoreerd. En kandidaten die echt niet aan de kwaliteitscriteria voldoen, hebben ze voor hun gevoel terecht afgewezen. Maar een groot deel van de beurzen had ook terecht toegewezen kunnen worden aan diverse afgewezen kandidaten.

“De echte goede, dat is heel evident, dat zijn er één of twee. Die steken er met kop en schouders bovenuit. En de echte slechten, dat zijn er wat meer, dat is ook evident. Maar daartussen zit een grote groep. Het zijn eigenlijk alleen maar nummer 1 en 2 die echt heel duidelijk zijn. Van nummer 3, 4, 5 en verder heb ik het idee van, ja het had ook anders kunnen liggen. Het wordt allemaal exact uitgerekend. Je moet cijfertjes geven tot achter de komma. Het wekt toch een soort schijn van quasi exactheid, maar dat is het niet.” (Veni-commissielid P11)

De uiteindelijke selectie binnen het grote middengebied hangt volgens de meerderheid van de geïnterviewden in belangrijke mate af van smaak, kleine accentverschillen en toevalligheden. Onder toevalligheden wordt bijvoorbeeld verstaan wie er precies in de commissie zit en affiniteit heeft met het onderwerp, welke plus- of minpunten (het eerste) besproken worden en de sfeer binnen de commissie. Deze toevalsfactoren kunnen nooit volledig uitgesloten worden.

“Het is inherent aan het beoordelingsproces, het is en blijft mensenwerk.”
“Inconsistentie [in de discussie] komt voor. De ene heeft iets over de theorie en de ander over het onderzoeksdesign, een ander weet over een cv dingen op te merken, waar je soms ook wel door verbaasd bent. Maar dat is dan zo en daar moet je dan mee werken. Ondanks de verbazing.” (Veni-commissielid P1)

4.5 Het begrip talent in de Vernieuwingsimpuls

Uit het vorige hoofdstuk bleek dat de Vernieuwingsimpuls zowel economisch als symbolisch kapitaal verschaft, respectievelijk in de vorm van geld en reputatie. In dit hoofdstuk draait het om de vraag welk kapitaal je nodig hebt om in aanmerking te komen voor een Vernieuwingsimpulsbeurs.

Nu we een beeld hebben van de criteria die de commissieleden hanteren bij de beoordeling van de aanvragers en van de wijze waarop de uiteindelijke selectie tot stand komt, zullen we aan de hand van de drie typen (professioneel, individueel en sociaal) symbolisch kapitaal beschrijven hoe in de Vernieuwingsimpuls invulling wordt gegeven aan het begrip talent.

In het begin van het beoordelingsproces ligt de nadruk op het professioneel kapitaal. In de fase van de eerste (voor)selectie beoordeelt de commissie de kandidaten op basis van hun curriculum vitae en schriftelijke voorstellen, met name de samenvatting van het voorstel. De criteria voor talent bestaan voornamelijk uit aantal en type publicaties (met het onderscheid tussen eerste auteur en overig), buitenlandervaring, verworven subsidies en prijzen. Daarnaast beschikken talenten over een goed wetenschappelijk inzicht en een goede schrijfvaardigheid. Dit leidt de commissie af uit de helderheid en begrijpelijkheid van het schriftelijke voorstel.

Kenmerken van individueel kapitaal die de commissie sterk waardeert in de eerste beoordelingsronde, zijn met name innovativiteit, creativiteit en eigenheid. Talenten schrijven aanvragen voor innovatief onderzoek, met creatieve onderzoeksvragen, die ze zelfstandig bedacht en uitgewerkt hebben.

In de interviewronde verschuift de nadruk van professioneel naar individueel kapitaal. Het interview dient als belangrijk toetsingsmoment. De commissie controleert met name de eigenheid van het voorstel. Talenten hebben zich het voorstel echt eigen gemaakt en zijn in staat vragen van de commissie duidelijk en zelfverzekerd te beantwoorden. Ze weten de commissie te overtuigen van hun vernieuwende ideeën, waarmee ze hun eigen niche creëren. Daarnaast onderscheiden talenten zich in deze ronde door hun sterke drive, ambitie en enthousiasme. Talenten zijn gedreven en bevlogen onderzoekers, met een aanstekelijke passie voor hun vak.

Om hun ideeën en ambitie overtuigend over te brengen op de commissie, moeten talenten beschikken over goede communicatieve vaardigheden (sociaal kapitaal). Deze vaardigheden beschouwen de commissieleden ook van groot belang om onderzoeksresultaten te verspreiden en een onderzoeksgroep te kunnen leiden. Een andere vorm van sociaal kapitaal waar talenten over beschikken, is een goed netwerk. Talenten maken niet alleen onderdeel uit van een uitgebreid netwerk, ze bouwen zelf een netwerk op.

Deze kenmerken van talent baseren we op de criteria die NWO voorschrijft en die de geïnterviewde commissieleden zeggen te gebruiken tijdens de beoordeling van de aanvragen. Talentselectie in de Vernieuwingsimpuls vindt echter plaats in de context van sterke competitie. Dit betekent dat beoordelaars voorstellen met elkaar vergelijken met betrekking tot de diverse kenmerken van talent. In de

interviewstudie hebben we om deze reden expliciet gevraagd waarin de beste aanvragen zich onderscheiden van de meerderheid.

Volgens de commissieleden zijn er per subsidieronde gemiddeld één tot drie uitblinkers. De uitblinkers betreffen met name zeer helder geschreven voorstellen die begrijpelijk zijn voor iedereen binnen de commissie, aanvragers met een zeer indrukwekkende publicatielijst en/of veel buitenlandervaring dan wel een zeer originele en vernieuwende onderzoeksvraag of –onderwerp. Een zeer positieve beoordeling is soms ook het gevolg van grote persoonlijke interesse van een commissielid. Bijvoorbeeld wanneer de aanvrager toegang tot een zeer originele of belangrijke dataset heeft, waardoor het enthousiasme van de commissieleden gewekt is.

“Je bent op zoek naar de ‘wauw-factor’. De vorige keer zat er bijvoorbeeld een archeoloog bij, die had een prachtige set data gevonden. Dus die was ergens, zeg maar over een stuk steen gestruikeld en daar bleek een heel veld met geweldige beelden onder te zitten. Ja, dat is ‘wauw’, omdat je zo’n fantastische dataset hebt om te beschrijven en die ook een heleboel kan vertellen over de geschiedenis van het volk en over hoe alles in elkaar zit. Dus dat is dan ‘wauw’, wat een mooie kans is dat.” (Veni-commissielid P7)



Talentselectie in het buitenland

5



5 Talentselectie in het buitenland

In de vorige hoofdstukken hebben we gezien hoe de vorming van Nederlands academisch talent een samenspel is geworden tussen de individuele onderzoeker, de universitaire organisatie en NWO. Voor de verdere ontwikkeling van de Nederlandse structuur van talentontwikkeling en -selectie is de internationale context van belang. Buitenlandervaring wordt voor Nederlandse jonge onderzoekers als een belangrijk en in sommige vakgebieden essentieel onderdeel gezien van de talentontwikkeling. Daarnaast neemt het aandeel buitenlandse onderzoekers aan Nederlandse universiteiten toe. Nederlandse talentselectie en -ontwikkeling is daarmee verweven met de structuren in andere landen.

In dit hoofdstuk vergelijken we de Nederlandse academische carrièrestructuur op twee manieren. Ten eerste vergelijken we de structuur met carrièrestructuren in drie andere landen. Het Duitse systeem, dat in zekere zin model staat voor het oude Nederlandse systeem. Het Amerikaanse systeem, dat vaak aangehaald wordt als na te streven systeem. En ten slotte het Franse systeem, omdat ook daarin een nationale organisatie een belangrijke rol speelt. Ten tweede hebben we een inventarisatie gemaakt van carrièrebeurzen in Europa, om de rol van de Vernieuwingsimpuls in een internationale context te plaatsen.

5.1 Internationale carrièrestructuren

Op basis van secundaire bronnen geven we hier kenmerken van academische carrières voor jonge wetenschappers in drie wetenschapssystemen. Deze kunnen dienen als referentie in het denken over de ontwikkeling van het Nederlandse systeem. We kijken naar Duitsland, Frankrijk en de Verenigde Staten, waarbij we ze omwille van de vergelijking ideaaltypisch neerzetten (Musselin, 2010).¹¹ Net als het Nederlandse systeem zijn ook deze systemen onderhevig aan verandering. In hun ideaaltypische vorm herkennen we er echter verschillende actoren in, die op dit moment in het Nederlandse systeem een sleutelrol spelen:

- vakgenoten en specifiek de leidinggevende hoogleraar, die professionele kwaliteiten kunnen beoordelen;
- de universitaire organisatie waar processen van talentontwikkeling en -selectie formeel worden georganiseerd; en
- nationale organisaties en competities, die talent over disciplines en organisaties heen vergelijkbaar en relatief meetbaar maken.

Het Duitse academische systeem kenmerkt zich door een relatief sterke positie van de individuele hoogleraar binnen een vrij complexe bestuursstructuur voor de academische sector (Simon, Knie & Hornborstel, 2010). Universiteiten

¹¹ Zie ook www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/Index.aspx.

nemen, in vergelijking met Nederland, een kleinere plaats in het academisch systeem in, omdat er naast de universiteiten twee grote onderzoeksinstituten zijn voor fundamenteel onderzoek: de Max Planck Gesellschaft en de Helmholtz Gemeinschaft (Nijhuis, 2012). Formeel vallen de universiteiten onder de verantwoordelijkheid van de *Länder*, maar in de loop van de jaren heeft de federale overheid steeds meer invloed gekregen op de financiering en organisatie van het wetenschappelijk onderzoek. Daarmee zijn veel onderwerpen de facto een gezamenlijke verantwoordelijkheid geworden van de overheden (Stucke, 1993).

De sterke positie van de hoogleraar is goed zichtbaar in de academische carrière-structuur in Duitsland. Een normale academische carrière lijkt in Duitsland op het eerste gezicht op de huidige Nederlandse situatie, omdat na de promotie een vrij lange periode volgt waarin de onderzoeker afhankelijk is van tijdelijke plaatsen. Er zijn echter twee belangrijke verschillen. Ten eerste moet de onderzoeker om zich te kwalificeren voor het professoraat een zogenoemd *Habilitationsschrift* schrijven, een omvangrijk wetenschappelijk werk dat hij moet verdedigen in de vakgemeenschap. Alleen met een *Habilitationsschrift* is er uitzicht op een vaste aanstelling als hoogleraar. Ten tweede is de jonge onderzoeker in hoge mate afhankelijk van het academisch establishment. Voor en ook tijdens de *Habitationsperiode* is er vaak sprake van een meester-gezelrelatie met een hoogleraar. De academische netwerken controleren de toegang tot het professoraat. De externe controle op de selectie komt van de overheid, aangezien de minister uiteindelijk een hoogleraar benoemt.

De interne kritiek op dit systeem is dat er tussen promotie en hoogleraarschap geen enkele zekerheid is voor de universitaire wetenschapper. Daarnaast hebben buitenlandse academici moeilijk toegang tot het professoraat door de noodzaak van een *Habilitation*. In de afgelopen jaren zijn er verschillende maatregelen genomen om de loopbaanonzekerheid en de sterke afhankelijkheid van de hoogleraar te verminderen. Door de vorming van onderzoeksscholen is in de promotieopleiding de individuele afhankelijkheid afgenomen. Verder hebben allerlei organisaties postdoctorale trajecten gecreëerd. Om aantrekkelijker te zijn voor buitenlandse excellente jonge onderzoekers is nu de positie van junior hoogleraar gecreëerd. Tot een structurele verandering van het academische carrièresysteem heeft dit alles echter nog niet geleid (Gülker & Böhrer, 2010).

In de literatuur over academische carrières staat het Amerikaanse systeem vaak tegenover het Duitse systeem, voor zover het mogelijk is te spreken van een Amerikaans systeem. Anders dan in veel Europese landen is er geen nationaal universitair beleid in de Verenigde Staten en zijn universiteiten zeer autonoom, zeker de zogenoemde *research universities*. In de academische carrière neemt de universiteit daarom een belangrijke plaats in. De universiteit bepaalt zelf de criteria die gelden voor toelating tot een vaste aanstelling aan het instituut.

Als gesproken wordt over het Amerikaanse systeem, wordt daarbij meestal gewezen op het systeem van de *tenure track*. Net als Nederlandse universiteiten kennen Amerikaanse universiteiten in het algemeen drie rangen voor de vaste staf: *assistant professor*, *associate professor* en (*full*) *professor*. In het algemeen is de rank van assistent professor een *tenure track*-periode van maximaal zeven jaar. Zowel de toegang tot de *tenure track* als de uiteindelijke *tenure* is gebaseerd op academische onderwijs- en onderzoeksprestaties. Procedures daarvoor zijn nauwkeurig vastgelegd op het niveau van de faculteit en/of de universiteit, inclusief de formulieren waarmee benoemingen en bevorderingen kunnen worden voorgedragen.

Voor de vergelijking met Nederland is een aantal nuances van belang. Ten eerste zijn er naast de drie *tenure*-posities ook veel *non-tenure* onderzoeks- en onderwijsposities. Hiervoor worden de kandidaten geselecteerd via interne selectieprocedures, met relatief veel invloed van de directe leidinggevende ten opzichte van de *tenure*-posities. De Amerikaanse socioloog Smelser (2013) spreekt zelfs van de opkomst van een academisch proletariaat.

Een tweede nuance is dat om onderzoek te kunnen doen (jonge) onderzoekers, net als in Nederland, in veel vakgebieden afhankelijk zijn van externe financiering. In de Verenigde Staten bestaan echter veel meer verschillende financieringsbronnen dan in Nederland. De competitie, en daarmee de selectie, kan dus niet door één organisatie worden gecontroleerd. Dit betekent niet dat de competitieve druk minder groot is: anders dan in Nederland heeft een goede beoordeling zonder daadwerkelijke financiering weinig waarde (Stephan, 2012).

Een derde nuance: ook in Amerika zijn er steeds meer financieringsschema's voor jonge wetenschappers, maar deze zijn in het algemeen gericht op jonge onderzoekers die al in een *tenure track* zitten. Dat wil zeggen dat toegang tot *tenure track* niet afhankelijk is van het hebben van een beurs, maar dat het verkrijgen van externe financiering noodzakelijk is om te voldoen aan de criteria voor de uiteindelijke *tenure*.¹²

Naast deze twee systemen, die ideaaltypisch zijn voor het oude Nederlandse systeem, en het systeem dat zich nu aan de Nederlandse universiteiten lijkt te ontwikkelen, is het goed om een derde systeem van academische carrières te noemen. Frankrijk is een goed voorbeeld van een nationaal gereguleerd carrière-systeem, waar nationale organisaties een sleutelrol spelen bij de selectie en promoties in de academische carrière. Van oudsher kent Frankrijk een dual academisch systeem met universiteiten enerzijds en grote onderzoeksorganisaties als CNRS, INRA en INSERM anderzijds. Deze systemen vloeien steeds meer in elkaar over en de laboratoria van de grote onderzoeksorganisaties zijn in meerderheid ingebed in de universitaire organisatie. Het merendeel van de werknemers heeft ook een aanstelling aan een universiteit (Larédo & Mustar, 2001).

¹² Zie bijvoorbeeld www.spo.berkeley.edu/fund/newfaculty.html.

Om in aanmerking te komen voor een universitaire positie die vergelijkbaar is met die van universitair docent (*maître de conférence*) of hoogleraar zijn eerst formele kwalificaties nodig van het CNU, de Conseil national des universités. Dit is een professionele organisatie met in totaal 57 disciplinaire secties. Jonge onderzoekers die in aanmerking willen komen voor een vaste positie aan een Franse universiteit moeten een uitgebreid curriculum vitae laten beoordelen door een van de disciplinaire secties. Alleen met de CNU-kwalificatie kunnen de onderzoekers deelnemen aan sollicitatieprocedures voor posities aan de Franse universiteiten. Om in aanmerking te komen voor een hoogleraarpositie is in Frankrijk een *habilitation* ingevoerd, naar Duits voorbeeld.

5.2 Carrièrebeurzen in Europa

In Europa hebben de NWO-achtige organisaties zich van oudsher geconcentreerd op de toedeling van geld aan onderzoeksvorstellen en/of de financiering van eigen instituten. Bij de toedeling van onderzoeksgeld werden in de praktijk voornamelijk onderzoeksvorstellen van gevestigde wetenschappers gehonoreerd en niet of nauwelijks die van jonge onderzoekers. De uitvoering van het onderzoek gebeurde vaak door aio's of een enkele keer door een postdoc-onderzoeker.

Met de invoering van de Vernieuwingsimpuls in 2000 was Nederland een van de eerste Europese landen die carrièrebeurzen voor jonge wetenschappers creëerden. In de jaren daarna zien we dat er in Europa meer aandacht komt voor de carrières van jonge onderzoekers.¹³ Binnen het Europese Kaderprogramma komt er meer geld voor mobiliteit en uitwisseling van jonge onderzoekers (Marie-Curie Fellowships). De European Science Foundation (ESF) en de EUROHORCS (een overleg van Europese nationale financieringsorganisaties) creëren in 2003 een European Young Investigators award (EURYI), een voorloper van de beurzen van de European Research Council (ERC). Andere organisaties volgen NWO en zetten ook nationale beursprogramma's op.

Voor de internationale vergelijking hebben we een inventarisatie gemaakt van carrièrebeurzen in de drie grote Europese wetenschapslanden Engeland, Frankrijk en Duitsland en in zeven kleinere landen met een vergelijkbaar wetenschapssysteem als dat van Nederland: Denemarken, Finland, Noorwegen, Oostenrijk, België (Vlaanderen), Zwitserland en Zweden. Engeland kent meerdere organisaties voor financiering van fundamenteel onderzoek.

De inventarisatie laat zien dat van zestien NWO-achtige onderzoekfinancieringsorganisaties, de meeste een onderzoekbeurzenprogramma hebben voor wetenschappers in de carrièrefase van promotie tot ongeveer acht jaar na de promotie. Het financiële belang van deze instrumenten is wel zeer verschillend. De totale Vernieuwingsimpuls maakt ruim 21% uit van het totale jaarlijkse NWO-budget. Als we kijken naar het deel van het totale budget voor onderzoeksprojecten, zien we dat bij de Danish Council for Independent Research (DFR, Denemarken)

¹³ Zie bijvoorbeeld het rapport van het ESF (2009). *Research Careers in Europe Landscape and Horizons, a report by the Member Organisation Forum on Research Careers*. ESF: Strasbourg.

en de Economic and Social Research Council (ESRC, Engeland) de carrière-beurzen ook een substantieel deel uitmaken van het totale budget. Beide financieringsschema's zijn van veel recentere datum dan de Vernieuwingsimpuls. De Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG, Duitsland) en het Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF, Oostenrijk) hebben relatief kleine programma's, waarvan het systeemeffect waarschijnlijk beperkt is.

We kunnen twee typen financieringsinstrumenten onderscheiden. Ten eerste beurzen voor jonge onderzoekers die net gepromoveerd zijn, de zogenoemde postdoctorale beurzen (zie tabel 2). Typische voorbeelden hiervan zijn de beurzenprogramma's in België (FWO, Fonds Wetenschappelijk Onderzoek), Finland (Academy of Finland) en Zweden (Vetenskapsrådet). Deze zijn niet geformuleerd als talentprogramma's. In de voorwaarden en selectiecriteria wordt ook niet verwezen naar individuele kenmerken van de aanvragers ('talent', 'ambitieuw', 'veelbelovend'), hun ervaring ('internationale mobiliteit') of toekomst. Het Finse programma vereist wel dat de beurs gebruikt wordt voor internationale mobiliteit. Het Veni-programma van NWO, het Ambizione-programma van de Swiss National Science Foundation (SNSF, Zwitserland), de eerste fase in het Saupere Aude-programma van DFF (Denemarken) en het Future Research Leaders-programma van de Engelse ESRC lijken in omvang en carrièrevoorwaarden op de programma's van België (Vlaanderen), Finland en Zweden, maar zoals de naam van de programma's laat zien, worden deze wel als talentprogramma's gepositioneerd. Ze zijn bedoeld om de beste jonge onderzoekers de ruimte te geven hun eigen onderzoek uit te voeren, ambities te verwezenlijken en zich te ontwikkelen tot onderzoeksleiders. De duur van de beurs is meestal drie jaar en varieert van € 250.000 in Nederland tot maximaal € 540.000 in Denemarken.

Tabel 2 'Postdoc-grants' in zeven Europese landen

Land	Organisatie	Naam	Omvang beurs		Carrière-voorwaarde (max. aantal jaren na promotie)	Omvang schema		Opmerkingen
			Duur	Bedrag (k€)		Aantal	Relatief*	
België (Vlaanderen)	FWO	Postdoctoraal onderzoeker	3 jaar	Geen bedrag genoemd	6 jaar	Totaal 763 per 1-10-2011	Totaal mandaten 44% (incl. predoctoraal)	Vervolgaanvraag mogelijk Mandaathouders in dienst van FWO
Denemarken	DFF	Saupere Aude Postdoc grants	3 jaar	540	8 jaar	45 (2011)	10,3% (2011)	Kandidaten worden geselecteerd uit DFF individuele postdoc-beurzen
Engeland	ESRC	Future Research Leaders	3 jaar	360	4 jaar	~70 per jaar		70*maximum bedrag = ~10% van totaal budget
Finland	Academy of Finland	Postdoctoral researcher funding	3 jaar	Gem. 280	0-4 jaar	152 (2011)	12,4 % (2011)	
Nederland	NWO	Veni	3 jaar	250	0-3 jaar	159 (2011)	8,8% (2011)	Relatief bedrag berekend exclusief financiering voor instituten
Zweden	Vetenskapsrådet	Junior researchers	5 jaar	Min. 35	0-7 jaar			Omvang onbekend
Zwitserland	SNSF	Ambizione	3 jaar	490	5 jaar	51 nieuw 18 vervolg (2011)	7,9% van budget	Vervolgaanvraag mogelijk

Bron: websites, jaarverslagen en statistische rapporten van betreffende organisaties

Rathenau Instituut

* Bedrag besteed aan het schema in jaar X/totaal gealloceerde bedrag in jaar X.

Tabel 3 'Starting-grants' in zes Europese landen en de EU

Land	Organisatie	Naam	Omvang beurs		Carrière-voorwaarde (max. aantal jaren na promotie)	Omvang schema		Opmerkingen
			Duur	Bedrag (k€)		Aantal	Relatief*	
Denemarken	DFF	Saupere Aude Starting grants	4 jaar	940	8 jaar	33 (2011)	20,8% (2011)	
Duitsland	DFG	Emmy Noether Programme	5 jaar	Geen bovengrens	4 jaar - Postdoc en internationale ervaring	~75	2,5% van budget	
Europa	ERC	Starting Independent Researcher Grant	5 jaar	Gem. 1.400	2-7 jaar	486 (2011)	52% (2011)	
Finland	Academy of Finland	Academy Research Fellows	5 jaar	Gem. 460	3-9 jaar	~55 per jaar	7,4 %	
Nederland	NWO	Vidi	5 jaar	800	0-8 jaar	94 (2011)	16,7% (2011)	Relatief bedrag berekend exclusief financiering voor instituten
Oostenrijk	FWF	START	6 jaar	800 – 1.200	2-9 jaar - buitengewoon trackrecord	6	2,5% van budget	
Zwitserland	SNSF	Förderungs-professuren	4-6 jaar		2-9 jaar	30-40 per jaar		

Bron: websites, jaarverslagen en statistische rapporten van betreffende organisaties

Rathenau Instituut

* Bedrag besteed aan het schema in jaar X / Totaal gealloceerde bedrag in jaar X.

Het tweede instrument is de 'startbeurs' gericht op de overgang van de postdoc-fase naar de start als onderzoeksleider (zie tabel 3). De programma's voor deze beurzen zijn in voorwaarden, selectiecriteria en ook vaak in naam programma's voor excellente jonge onderzoekers. De Vidi-beurs van NWO is een voorbeeld, evenals de tweede fase van de programma's in Denemarken, Zwitserland en Finland. De DFG (Duitsland) en het FWF (Oostenrijk) kennen net als de ERC (EU) geen postdoctorale beurs, maar wel een startbeurs voor onderzoekers. De kandidaten worden geacht al wetenschappelijke publicaties in hoge-impact-tijdschriften en internationale ervaring te hebben. Vaak staat in de subsidie-toelichting expliciet dat de beurs bedoeld is om de jonge onderzoeker vrij te maken van verplichtingen binnen de organisatie waar hij/zij het onderzoek uitvoert. Dat wil zeggen: minimale managementtaken en minimale onderwijsbelasting. De beurzen worden verstrekt voor een periode van vier tot zes jaar en hebben een omvang van € 500.000 tot meer dan een € 1 miljoen.

Er zijn zes organisaties binnen onze inventarisatie die geen financieringsprogramma hebben voor jong talent. Vier van deze zes zijn Engelse research councils (MRC, NERC, BBSRC, EPSRC). Deze vier hebben wel een apart programma met geld voor postdoc-plaatsen voor gevestigde onderzoekers. De andere twee zijn de Noregs Forskingsråd (NFR, Noorwegen) en l'Agence Nationale de la Recherche (ANR, Frankrijk). In Noorwegen en Frankrijk hebben de onderzoekfinancieringsorganisaties veel thematische financieringsprogramma's.

Of deze beurzenprogramma's dezelfde effecten hebben op het loopbaansysteem voor jonge wetenschappers als in Nederland is moeilijk te zeggen. Veel van de programma's zijn van recentere datum of hebben een kleinere omvang.

Van de ERC is wel bekend dat de introductie in sommige Europese landen tot veranderingen heeft geleid. Organisaties reageren bijvoorbeeld op de reputatie van een ERC-grant door de laureaat promotie of een vaste aanstelling aan te bieden. Met name de ERC Starting-grant biedt laureaten een onderhandelingspositie (Laudel & Gläser, 2012).

5.3 Conclusies

Internationaal is er veel discussie over academische loopbanen. In diverse Europese landen proberen overheden, onderzoeksfinancieringsorganisaties en universiteiten hun loopbaanstructuur zo aan te passen dat ze selectief en competitief zijn, aantrekkelijk zijn voor de beste wetenschappers en aansluiten op buitenlandse systemen. Voor jonge onderzoekers die succesvol onderzoek doen en toegang verkrijgen tot een van de beurzenprogramma's leidt dit tot een aantrekkelijk internationaal systeem, waarin ze, ondanks tijdelijke aanstellingen, toch een vrij grote baan zekerheid hebben. Maar in veel landen, waaronder ook in Amerika (wat vaak als na te streven systeem wordt gezien), is er kritiek op de grote baanonzekerheid van jonge onderzoekers.

Met de ontwikkeling van de postdoc-fase en de invoering van *tenure track*-aanstellingen, lijkt zich in Nederland steeds meer een Amerikaans model van academische carrièrestructuren te ontwikkelen. Er zijn echter belangrijke verschillen. In het Amerikaanse systeem bestaat een grote variëteit aan financieringsbronnen. De National Science Foundation (NSF), het Amerikaanse equivalent van NWO, neemt een relatief bescheiden positie in het financieringslandschap in. NWO heeft in Nederland vrijwel een monopoliepositie. Daarnaast heeft de Vernieuwingsimpuls zich zodanig ontwikkeld dat een goede beoordeling van de aanvraag ook als keurmerk van 'talent' geldt. Daarmee lijkt de positie van de Vernieuwingsimpuls steeds meer op die van de Franse CNU: een nationale organisatie voor de kwalificatie van wetenschappelijk talent. Aangezien dit Franse systeem nooit als nastrevenswaardig werd beschouwd, is dit opmerkelijk.



 Tickets & Service

Vertrek van de treinen

Vertrek van de treinen

Vertrek van de treinen

Vertrek van de treinen



Conclusies

6

6 Conclusies

6.1 Opvattingen van talent

Onze analyse toont dat er geen algemene consensus bestaat over de definitie van talent. Over de waardering en weging van de belangrijkste kenmerken van talent verschillen de opvattingen. Er is met name een spanning tussen informele en formele talentselectie. Slechts een deel van de aspecten van talent die gewaardeerd worden in het contact met collega's op de werkvloer, komen terug in de formele beoordelingscriteria binnen selectieprocedures.

Voor ervaren onderzoekers betekent talent dat iemand uitblinkt op meerdere vlakken: hij of zij heeft een brede expertise, een goede schrijfvaardigheid en een hoge productiviteit. Daarnaast staat talent voor hard kunnen werken en voor ambitie, enthousiasme en doorzettingsvermogen. Ook sociale vaardigheden, zoals communicatieve vaardigheden, een ondernemende en sociale houding en teamspirit onderscheiden talenten van andere onderzoekers.

De formele systemen van talentselectie zijn echter gebaseerd op een nauwere talentopvatting, met een accent op bewezen academische expertise. Er is wel oog voor motivatie en ambitie, maar universitair talentbeleid leunt sterk op resultaten, zoals publicaties, verworven subsidies en prijzen. Deze indicatoren impliceren een objectieve en eenduidige manier van talentselectie, maar zeggen niets over de persoonlijke en sociale eigenschappen van talenten. Vanwege het intersubjectieve karakter van de beoordeling van deze eigenschappen ontbreken concrete indicatoren.

“Mijn voorbeeld hier is altijd Albert Einstein. Hij zou het nooit gered hebben in een omgeving als de huidige. Zou Einstein verder gekomen zijn door middel van een onderzoeksvoorstel? Natuurlijk niet. Ondanks het feit dat mensen wisten dat hij een groot talent was. Ik zou expliciet zoeken naar een andere vorm van selectie om deze mensen te vangen. Het is als met kunstenaars, zij zijn erg goed in het aanvragen van subsidies, die vervolgens omgezet kunnen worden in kunst. Maar het maakt hen geen betere schilders of schrijvers of wat dan ook.” (Vidi-commissielid P23)

Ook bij de Vernieuwingsimpuls zien we deze standaardisering van talent. Het curriculum vitae en dan met name de publicatielijst is cruciaal om de eerste selectieronde te doorstaan. Een goede publicatielijst, enige buitenlandervaring en een begrijpelijke samenvatting zijn de minimale vereisten waaraan talenten moeten voldoen. In een later stadium van het beoordelingsproces, tijdens de

interviewronde, spelen meer persoonlijke eigenschappen van talent een belangrijke rol, zoals motivatie, ambitie, eigenheid en enthousiasme.

Door de interviewronde krijgt talent in de Vernieuwingsimpuls een bredere invulling dan die doorklinkt in de formele systemen van talentselectie aan de universiteiten. Echter, de commissie heeft gemiddeld twintig tot dertig minuten om elk talent op deze meer persoonlijke eigenschappen te beoordelen. Door deze beperkte tijd en door de zwaarte van de voorselectie, ligt uiteindelijk de nadruk in de beoordeling op de objectievere criteria voor bewezen academische expertise.

6.2 Talentselectie aan de universiteit

In de manier waarop universiteiten jonge talenten stimuleren en/of behouden vallen twee zaken op. Ten eerste stellen universiteiten de definitieve selectie van talenten steeds langer uit. Ten tweede besteden ze de selectie grotendeels uit aan NWO.

Het aandeel tijdelijke banen aan de universiteit groeit. In verhouding tot UD's en UHD's is het aantal postdoc-onderzoekers de afgelopen jaren sterk toegenomen. Voor universiteiten fungeert de postdoc-fase als proeftuin waarin jonge onderzoekers hun kwaliteiten kunnen ontwikkelen. Door deze ruimte voor ontwikkeling te bieden hebben universiteiten meer tijd om te beoordelen en kunnen ze hun definitieve selectie nog uitstellen. Een extra instrument daarbij is het *tenure track*-systeem, dat getalenteerde onderzoekers een perspectief biedt op een vaste baan 'onder voorbehoud': alleen als ze voldoende blijven presteren, wordt hun talent erkend en krijgen ze een vaste aanstelling.

Binnen deze proeftuin bieden universiteiten training en coaching aan getalenteerde onderzoekers. De ondersteuning varieert van advies op de werkvloer over publicatiestrategieën en het belang van buitenlandervaring tot aan het stimuleren en ondersteunen van aanvragen voor externe financiering.

Wat verder opvalt, is dat universiteiten talentselectie in grote mate uitbesteden aan externe financiers, in het bijzonder NWO. In het loopbaanbeleid van universiteiten spelen persoonsgebonden beurzen, zoals de Vernieuwingsimpuls, een centrale rol. Het aanvragen van een Veni- of Vidi-beurs lijkt een vereiste te worden voor jonge onderzoekers die een academische loopbaan ambiëren. Ook al financieren deze beurzen slechts een deel van de universitaire aanstellingen, ze hebben een sterk prestige en fungeren als indicatie van excellentie bij uitstek. Een verworven beurs geldt als pre bij sollicitaties en bij *tenure track*-beslissingen. Dat het hierbij niet enkel om de verworven financiering an sich gaat, blijkt uit de observatie dat universiteiten ook veel waarde toekennen aan een positieve beoordeling van een afgewezen Vernieuwingsimpulsaanvraag. NWO fungeert hierdoor niet alleen als onderzoeksfinancier, maar ook als algemene kwaliteitsbeoordelaar.

Het prestige van persoonsgebonden beurzen beperkt zich niet tot Nederland. Doordat andere landen vergelijkbare beurzen kennen, geldt het verwerven van deze beurzen ook in het buitenland als een indicator van talent.

6.3 Talentselectie in de Vernieuwingsimpuls

Ook al hanteert NWO een grondige en tijdsintensieve procedure voor talentselectie in de Vernieuwingsimpuls, de beslissing over een groot deel van de voorstellen van gemiddelde kwaliteit kenmerkt zich door onzekerheid. NWO hanteert een systematische en gestandaardiseerde procedure voor de beoordeling en selectie van onderzoeksvoorstellen, die voortbouwt op de jarenlange ervaring met diverse financieringsinstrumenten.

De formele criteria bieden enige ruimte voor eigen invulling, maar de commissieleden kiezen ongeveer dezelfde accenten, waarbij de publicatielijst van kandidaten een sleutelrol speelt. De eventuele voorselectie is bijna uitsluitend op het curriculum vitae en de publicatielijst gebaseerd. Buitenlandervaring, de 'eigenheid' van de onderzoeker en de kwaliteit van het voorstel spelen ook mee, maar getoonde onderzoeksprestaties domineren de besluitvorming. Interviews met kandidaten verbreden het perspectief en bieden gelegenheid om de 'eigenheid', motivatie en sociale kwaliteiten van de kandidaat te toetsen, ter correctie of ter nuancering van het oordeel. De onderlinge discussie in selectiecommissies richt zich vooral op de kwalitatieve middenmoot.

De uiteindelijke beslissing over toekenning is uiteraard gebaseerd op een systematische behandeling, maar hangt ook af van toeval. Onze analyse toont aan dat de kwaliteitsverschillen rondom de toekenningsgrens minimaal zijn. Gezien de minimale kwaliteitsverschillen kunnen toevalsfactoren als de samenstelling van een commissie, persoonlijke voorkeuren of de sfeer in de groep de doorslag geven. Het volledig uitsluiten van deze factoren is niet realistisch, het beoordelingsproces is en blijft tenslotte mensenwerk (Lamont, 2009).

Al met al is de selectieprocedure een zeer tijdrovend proces voor commissieleden. Deze hooggekwalificeerde onderzoekers besteden dagen aan het bestuderen van voorstellen en referentenrapporten, en aan de commissievergaderingen. In combinatie met de totale tijd die het kost om de aanvragen te schrijven, roept dit de vraag op of de hoeveelheid tijd en middelen die geïnvesteerd wordt in deze vorm van talentselectie wel in verhouding staat tot het te besteden onderzoeksbudget gezien de lage kans op honorering.¹⁴

6.4 Implicaties voor jonge onderzoekers

Om verder te komen in de wetenschap is het belangrijk een sterk curriculum vitae op te bouwen bestaande uit publicaties, buitenlandervaring en verworven externe financiering. Jonge onderzoekers kunnen met name de postdoc-fase en

¹⁴ Zie het kader op pagina 47 voor een schatting van de kosten van deze procedure.

de diverse trainings- en coachingstrajecten aan de universiteit gebruiken om hun talent verder te ontwikkelen en een dergelijk curriculum vitae op te bouwen.

De lange periode die onderzoekers tegenwoordig krijgen om hun talent te ontwikkelen voordat ze definitief tot de academische wereld worden toegelaten, roept vragen op over het lot van degenen die afvallen. Zijn ze na enkele jaren postdoc-ervaring voldoende toegerust op een loopbaan buiten de universiteit? Kunnen ze de competenties die ze in de 'oefenfase' hebben opgebouwd ook buiten de academische werkomgeving benutten?

Voor jonge onderzoekers is de Vernieuwingsimpuls steeds meer een vereiste geworden in plaats van een kans. Wil je verder komen in de wetenschap, dan lijkt een Veni- of Vidi-beurs een voorwaarde. Tegenover de forse tijdsinvestering voor het schrijven en verdedigen van een onderzoeksvoorstel voor deze beurs staat echter een zeer kleine slagingskans van ongeveer 16%.

Verder wekt de systematische selectieprocedure van de Vernieuwingsimpuls de suggestie van een objectieve en legitieme beoordeling. Ondanks de oprechte intenties, volledige inzet en expertise van de commissieleden, bestaat er twijfel over de uiteindelijke selectie. De echte toptalenten hoeven niet te vrezzen, zij krijgen een beurs. Maar het grote aantal goede aanvragen in verhouding tot het budget, betekent dat ook goede aanvragen worden afgewezen op basis van kleine verschillen. In de praktijk heeft een minimaal kwaliteitsverschil grote implicaties voor het al dan niet krijgen van een beurs en daarmee voor het verloop van je carrière. Het lot van veel onderzoekers is dus sterk afhankelijk van toevallige factoren.

6.5 Concluderend

Het Nederlandse systeem van academische talentselectie kent, zeker gezien de relatief bescheiden financiële betekenis, een buitenproportionele waarde toe aan het binnenhalen van Vernieuwingsimpulsbeurzen. Laureaten worden gezien als de toptalenten die de kans op een wetenschappelijke loopbaan verdienen, maar door de invloed van toevalligheden op de selectieprocedure zijn vele laureaten objectief gezien nauwelijks beter dan de afgewezenen.

Doordat universiteiten talentselectie grotendeels uitbesteden aan NWO, maken ze zich afhankelijk van een actor die belangrijke aspecten van talent minder goed kan overzien dan zichzelf. Door hun systematische aanpak en door het grotere aggregatieniveau kunnen de selectiecommissies professioneel kapitaal goed beoordelen. Maar de beoordeling van individueel en sociaal kapitaal door de Vernieuwingsimpulscommissies is gebaseerd op een momentopname. Deze aspecten kunnen universiteiten beter zelf beoordelen, dankzij hun nabijheid tot de onderzoekers. Als universiteiten deze vormen van kapitaal sterk waarderen, is het van belang om hier in hun eigen talentbeleid nadrukkelijk aandacht aan te besteden.

Verder genereert de dominantie van de Vernieuwingsimpuls in het huidige systeem van talentselectie het risico dat een enge opvatting van talent gaat domineren, met een zwaar accent op onderzoeksprestaties gemeten in aantallen *peer reviewed* tijdschriftpublicaties. De hoge publicatiedruk die daarmee samengaat, kan perverse neveneffecten genereren, zoals opportunistisch publicatiegedrag of het verwaarlozen van onderwijs of valorisatie (Hessels, 2010). De Vernieuwingsimpuls besteedt relatief weinig aandacht aan valorisatie, sociale vaardigheden en persoonlijkheid. En onderwijskwaliteiten tellen nauwelijks mee. Als een Vernieuwingsimpulsbeurs als algemeen toegangsbewijs voor een academische loopbaan gaat gelden, blijven deze aspecten ondergewaardeerd.

De gesignaleerde fricties in het huidige systeem van talentontwikkeling- en selectie vragen om verdere discussie en oplossingen. Om aan deze discussie bij te dragen verkennen we in het volgende hoofdstuk uiteenlopende alternatieven in de vorm van drie scenario's.



Scenario's

7



7 Scenario's

In het voorgaande hoofdstuk zijn enkele spanningen geïdentificeerd in talentontwikkeling en talentselectie in het Nederlandse wetenschapssysteem. In het kort zijn dit:

- Regulier loopbaanbeleid is vernauwd tot talentselectie (de universiteit biedt alleen nog plaats aan talenten), waarbij een zwaar accent ligt op onderzoeksprestaties. Onderwijs en valorisatie worden ondergewaardeerd.
- Bij de ontwikkeling en selectie van academisch talent is er een spanning tussen verschillende dimensies van talent. Er is met name spanning tussen aspecten die tot uiting komen op de werkvloer en in het contact met directe collega's, en tussen formele prestatiecriteria binnen talentselectieprocedures.
- Door de praktijk van talentselectie aan de universiteiten heeft de Vernieuwingsimpuls een andere functie gekregen dan bedoeld. Het instrument selecteert niet alleen de top van jonge onderzoekers, maar fungeert als sluis voor alle jonge onderzoekers.
- De rol van de Vernieuwingsimpuls heeft geleid tot een zeer hoge aanvraagdruk, waardoor de zogeheten opportunitetskosten hoog zijn: universiteiten, aanvragers en NWO besteden meer tijd en middelen aan een aanvraag dan gezien de kans op honorering verantwoord is, en dit gaat ten koste van onderzoekstijd.
- Bij de toekenning van de beurs leidt de selectie op basis van meetbare prestatiecriteria, met uitzondering van de echte toptalenten, tot een vrij willekeurige scheiding tussen degenen die wel een beurs krijgen en degenen die geen beurs krijgen. De scheiding valt ergens in een vrij breed cohort van aanvragers waarbinnen het kwaliteitsverschil niet significant meetbaar is.
- Er is een grote groep jonge onderzoekers die een academische carrière nastreeft, maar deze niet zal realiseren. Hoewel deze groep sterk groeit, besteedt het huidige loopbaan- en talentbeleid weinig aandacht aan deze groep. Omdat de periode van talentontwikkeling verlengd is met een postdoc-periode, zijn deze jonge onderzoekers lang in dienst.

De internationale vergelijking laat zien dat dergelijke spanningen vrijwel onvermijdelijk zijn. Landen verschillen echter wel in de mate waarin rekening gehouden wordt met issues als:

- loopbaanzekerheid voor jonge onderzoekers;
- mogelijkheden voor jonge onderzoekers om individueel talent te ontwikkelen en te verzilveren;
- de aantrekkelijkheid voor wetenschappelijk talent en aansluiting op internationale loopbaanstructuren van onderzoekers;

- de mogelijkheid om toptalent te identificeren en te selecteren;
- kosten van talentontwikkeling en -selectie.

Geïnterviewden en gesprekspartners in de context van deze studie hebben verschillende oplossingen genoemd om talentselectie te verbeteren. Het aanrijpingspunt was steeds de Vernieuwingsimpuls. Als bijdrage aan de verdere discussie over talentontwikkeling en -selectie presenteren we deze oplossingen in de vorm van drie scenario's. We geven steeds eerst argumenten voor de oplossing en dan een inschatting van de effecten op de hiervoor genoemde issues op basis van de resultaten van deze studie.

7.1 Stop de Vernieuwingsimpuls

De rationale achter dit scenario is dat de Vernieuwingsimpuls is opgezet om jonge talentvolle onderzoekers kansen te geven om zich verder te ontwikkelen, tegen de achtergrond van de beperkte ruimte die ze kregen bij universiteiten. De Vernieuwingsimpuls heeft universiteiten inmiddels wakker geschud en bewust gemaakt van het belang van goed talentbeleid. Het instrument zelf lijkt ondertussen te zijn doorgesloten. De opportuniteitskosten zijn te hoog geworden en de belangrijkste selectiecriteria zijn te veel gestandaardiseerd.

Kern van dit scenario is dat universiteiten met meer middelen zelf verantwoordelijkheid nemen en een goed beleid opzetten voor het identificeren en ontwikkelen van toptalent. Wetenschappers kunnen in hun eigen groep of afdeling talenten goed herkennen. Door talentselectie dichter op de werkvloer te laten plaatsvinden, kan deze mogelijkheid beter benut worden. Er is dan bovendien ruimte voor een meer heterogene opvatting van talent, die ook kansen biedt voor onderzoekers die waardevol worden geacht voor de wetenschap, maar die minder goed passen in de criteria van de Vernieuwingsimpuls.

Invulling en consequenties

Voor jonge onderzoekers betekent dit scenario dat ze meer loopbaanzekerheid kunnen krijgen binnen de eigen universiteit en vakgemeenschap. Jonge onderzoekers die binnen de eigen onderzoeksgroepen als talent worden gezien, kunnen sneller een aanstelling krijgen en worden minder afhankelijk van tijdelijke beurzen. Daarbij kan er meer rekening gehouden worden met de diversiteit in competenties.

Voor de jonge onderzoekers wordt het daarentegen lastiger om op een andere manier en buiten de directe vakgemeenschap hun talent te verzilveren. Ze zullen (weer) minder toegang hebben tot externe financiering, minder ruimte hebben om eigen onderzoek op te zetten in de postdoc-fase en afhankelijker worden van de eigen onderzoeksgroep. Het Duitse en Franse model zijn hiervoor indicatief.

De competitie tussen jonge onderzoekers blijft, maar de overgang van de postdoc-fase naar de UD-fase zal minder scherp zijn. Jonge onderzoekers kunnen

immers eerder in een UD-traject opgenomen worden, omdat talent eerder herkend wordt. Wel zal de competitie minder transparant zijn, omdat ze zich binnen vakgebieden zal afspelen, geleid door ongrijpbare talentcriteria. Dit scenario impliceert dat talent een diffuser begrip wordt, waardoor de aansluiting met het buitenland zal verminderen. Tenzij universiteiten zelf trajecten voor selectie van internationaal toptalent opzetten, zal het voor buitenlands jong talent lastiger worden om zicht te krijgen op de mogelijkheden in en aantrekkelijkheid van Nederland. Wel kunnen buitenlandse onderzoekers aangetrokken worden door de individuele reputatie van universiteiten of instituten daarbinnen.

Cruciaal in dit scenario is daarom de rol van de universiteit als organisatie en met name de manier waarop zij controle heeft op het proces van talentselectie. In de Amerikaanse situatie zien we dat er door de universiteit of faculteit vaak strenge prestatiecriteria worden geformuleerd, de toegang tot de *tenure track* beperkt is en als gevolg daarvan er ook een grote groep jonge onderzoekers is zonder veel loopbaanzekerheid. Als met de afschaffing van de Vernieuwingsimpuls de toegang tot externe financiering afgesloten raakt voor jonge onderzoekers, zullen ze sterk afhankelijk blijven van hoogleraren en de lokale onderzoeksgroep om hun ambities te realiseren.

Door het wegvallen van een extern ijkpunt voor de universiteit zal het moeilijker zijn om talent van buitenaf te herkennen. Als universiteiten ieder hun eigen beoordelingscriteria hanteren, zal de vergelijkbaarheid van talentselectie aan de verschillende universiteiten afnemen. De verhoging van financiële middelen biedt universiteiten daarentegen meer mogelijkheden zelf talent te scouten en te behouden.

7.2 Meer geld naar de Vernieuwingsimpuls

De rationale achter dit scenario is het succes van de Vernieuwingsimpuls. Universiteiten en onderzoekers hechten veel waarde aan de Vernieuwingsimpulsbeurzen. Een Veni- of Vidi-beurs lijkt te zijn uitgegroeid van een prestige-object tot een essentiële vereiste in het begin van de academische carrière. De aanvraagdruk is echter groot en het honoreringspercentage laag. Daarom moet NWO veel talentvolle onderzoekers afwijzen, terwijl deze waarschijnlijk wel de competenties hebben voor een succesvolle academische carrière. Door de verhoging van het budget kan een veel groter aantal onderzoekers een beurs krijgen.

Om dit scenario door te kunnen denken, is het goed helder te hebben om hoeveel geld het zou moeten gaan, om te voorkomen dat het alleen een verschuiving van de selectiegrens is op de 'prestatiecurves' die we in hoofdstuk 4 zagen. Eerder in dit rapport zagen we dat in de periode tussen 2003 en 2011 jaarlijks gemiddeld 700 UD-posities en 300 UHD-posities van eigenaar wisselden (De Goede et al., 2013). Over diezelfde periode werden er jaarlijks gemiddeld

140 Veni- en 85 Vidi-beurzen verdeeld. Om alle nieuwe onderzoekers eenzelfde beurs te geven als nu gangbaar is, zou de omvang verveelvoudigd moeten worden. Dat is niet realistisch.

Voor de doordenking van dit scenario gaan we daarom uit van maximaal een verdubbeling van het budget voor Veni- en Vidi-beurzen en daarnaast de formalisering van de Vernieuwingsimpuls als kwalificatie-instrument. Dat wil zeggen dat de uitkomst 'talentvol maar geen beurs' een formele status krijgt en een kwalificatie oplevert die toegang geeft tot een mogelijke UD-positie (Veni) of UHD-positie (Vidi). Daarmee krijgt de Vernieuwingsimpuls formeel de functie die het de facto in het talentbeleid van universiteiten al vaak heeft: als algemene selectiepoort voor jonge onderzoekers, vergelijkbaar met de CNU in Frankrijk.

Invulling en consequenties

Alhoewel een verdubbeling van het budget het honoreringspercentage zal doen stijgen, zal ook het aantal aanvragen toenemen. Een formele kwalificatie 'excellente kandidaat' wordt immers noodzakelijk om toegang te krijgen tot een academische carrière. Zowel de directe kosten van talentontwikkeling en -selectie als de opportuniteitskosten nemen daarmee aanzienlijk toe. Er is veel meer beoordelings-tijd nodig en er zullen meer jonge onderzoekers voorstellen schrijven.

De loopbaanzekerheid van jonge onderzoekers neemt toe als de kwalificatie voldoende selectief is. Het instrument zal dan binnen drie jaar na de promotie waarin een Veni-beurs aangevraagd kan worden, ook die jonge onderzoekers identificeren met (op dat moment) onvoldoende talent voor een academische carrière. Voor hen wordt eerder duidelijk dat een andere loopbaan meer zekerheid geeft. Voor de jonge onderzoekers die de kwalificatie wel verwerven, worden tijdelijke posities juist toegankelijker en daarmee neemt ook hun loopbaanzekerheid toe.

Doordat het aantal beurzen toeneemt, krijgen meer jonge onderzoekers de mogelijkheid hun talent te ontwikkelen en te verzilveren. Dit geldt ook, zij het in mindere mate, voor de gekwalificeerde onderzoekers zonder beurs. De selectieve kwalificatie versterkt hun positie op de arbeidsmarkt voor tijdelijke functies. Binnen deze groep zal de competitie sterk blijven en hun afhankelijkheid van de hoogleraar blijft relatief groot. De groep van gekwalificeerden zal immers noodzakelijk groter moeten zijn dan het aantal arbeidsplaatsen, wil de kwalificatie-procedure niet vervallen tot afstemming op microniveau van vacatures en gekwalificeerde onderzoekers.

Met de verdubbeling van het aantal beurzen blijft de loopbaandynamiek aangesloten op de internationale mobiliteit van jonge onderzoekers. De beurs geeft enerzijds buitenlandse onderzoekers de mogelijkheid aan een Nederlandse universiteit een onderzoekspositie te verwerven. Anderzijds verschaft het Nederlandse laureaten ook voldoende prestige om in het buitenland

een positie te verwerven. De systematiek van een nationale selectiepoort belemmert daarentegen de toegang in latere fases, zoals het Franse systeem laat zien. Buitenlandse onderzoekers stromen daar vooral in beginposities in en verwerven van daaruit de noodzakelijke kwalificaties voor toegang tot vervolgfuncties.

Door talentselectie nog verder te centraliseren ontstaat meer transparantie en een verdere standaardisering van het begrip talent. Het beperkt de mogelijkheid om als hoogleraar onderzoekers te bevorderen op basis van persoonlijke belangen, maar daarnaast verkleint het de ruimte om rekening te houden met de individuele en sociale dimensies van talent. Ook de rol van de universiteit wordt kleiner. Een andere consequentie is dat het universiteiten bemoeilijkt om het echte toptalent te identificeren. Het aantal laureaten groeit immers zodanig, dat de professionele waarde van de beurs daalt.

7.3 Toewijzing van beurzen via gewogen loting

De rationale achter dit scenario is dat de Vernieuwingsimpuls eerlijker kan worden door een deel van de beurzen toe te wijzen via loting. In dit rapport zagen we dat commissieleden per ronde in het algemeen zonder veel problemen de echte top herkennen. Dit zijn talenten die echt uitblinken en een beurs verdienen. Aan de onderkant vallen er ook mensen duidelijk op. De meeste tijd tijdens de selectie gaat over een groot cohort van indieners tussen wie de verschillen minimaal zijn. De uitkomsten binnen dit cohort zijn sterk afhankelijk van persoonlijke voorkeuren en de achtergrond van de commissieleden en zelfs van toevalligheden in de procedure. Ondanks de professionele inzet en beoordeling van vakgenoten, lijkt een deel van de toewijzingen hierdoor ook een vorm van loting. In de praktijk wordt veel en lang over deze groep gediscussieerd en toch blijven commissieleden onzeker over de uiteindelijke uitkomst. Ze vinden wel dat de gehonoreerden goed zijn, maar twijfelen of ze echt beter zijn dan de afgewezenen.

De commissie beoordeelt alle aanvragen en wijst direct de zwakste af. De top (maximaal 3-5) wordt direct gehonoreerd. De rest gaat volgens gewogen loting; hoe beter de beoordelingsscore, des te groter de kans op honorering. Direct gehonoreerden worden als zodanig vermeld, dat men weet dat dit de topkandidaten zijn. De door loting gehonoreerden kunnen beschouwd worden als talentvol (maar geen absolute top).

Invulling en consequenties

Ten opzichte van de huidige situatie lijkt er weinig te veranderen aan de situatie van jonge onderzoekers. Een even groot deel van het cohort als nu krijgt immers een beurs en kan zijn talent ontwikkelen. Er is echter één belangrijk verschil: er zal een waardeverschil ontstaan tussen 'topbeurzen' en 'talentbeurzen'. Onderzoekers die een 'topbeurs' krijgen, zien de (symbolische) waarde van hun beurs stijgen, waarmee het toptalent beter zichtbaar wordt. De oorspronkelijke

doelstelling van de Vernieuwingsimpuls om de 'echte' top te stimuleren, komt hierdoor weer boven. Dit vergroot de baan zekerheid en carrièremogelijkheden voor de toptalenten.

Rond de 'talentbeurzen' ontstaat juist een andere dynamiek. Het verduidelijkt dat de ontvangers van deze beurzen talentvol zijn, maar niet de absolute top. Op de arbeidsmarkt zullen zij meer concurrentie ondervinden van de onderzoekers die geen beurs hebben ontvangen. De talentbeurs biedt hun wel mogelijkheden voor verdere talentontwikkeling, maar andere jonge onderzoekers kunnen die mogelijkheid eventueel op andere wijze verkrijgen. Bijvoorbeeld via financiering uit het EU Kaderprogramma, via de derde geldstroom of door goed personeelsbeleid van de eigen faculteit en hoogleraar.

Voor de universiteiten leidt dit tot het makkelijker identificeren en selecteren van toponderzoekers. Ook blijft het via deze weg mogelijk om internationaal top-onderzoekers aan te trekken. Ook voor hen zal de waarde van de topbeurs groot zijn.

Selectie van gewone getalenteerde onderzoekers wordt juist moeilijker en de onderzoeksgroep zal daar een sterkere rol in moeten spelen. Daarmee komt er meer ruimte voor de persoonlijke en sociale dimensies van talent. Voor deze onderzoekers zal de aansluiting op de internationale arbeidsmarkt juist verminderen, omdat hun 'talentbeurs' verkregen door loting internationaal minder waard zal zijn.

Bij de Vernieuwingsimpuls dalen de beoordelings- en selectiekosten. Er hoeft minder tijd aan de middengroep besteed te worden. Er zijn echter twee effecten die een daling van de opportuniteitskosten doen temperen. Ten eerste zal het idee van een loting de aanvraagdruk vergroten. Loting verlaagt de barrière voor toegang tot de talentbeurs en er zullen meer jonge onderzoekers een aanvraag indienen. Ten tweede zullen er weer discussies ontstaan op de grens van top-onderzoekers en talentvolle onderzoekers en op de grens van talentvolle onderzoekers en onderzoekers met onvoldoende talent.

Geraadpleegde literatuur

- Arensbergen, P. van & P. van den Besselaar (2012). The selection of scientific talent in the allocation of research grants. *Higher Education Policy*, 25, p. 381-405.
- Balen, B. van & P. van den Besselaar (2007). *Universitaire onderzoeksloopbanen*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Balen, B. van (2010). *Op het juiste moment op de juiste plaats. Waarom wetenschappelijk talent een wetenschappelijke carrière volgt*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Boer, H. de & B. Jongbloed (2010). *Analyse van universitaire jaarverslagen 2009*. Achtergrondstudie voor Rathenau Instituut. Enschede: CHEPS.
- Bongers, F., P. Boekholt, W. Vullings, S. Kern, B. van den Ber & J. van Til (2007). *Evaluatie Vernieuwingsimpuls 2000-2006*. Amsterdam: Technopolis & Dialogic.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (p. 241-258). New York: Greenwood.
- Brink, M. van den (2009). *Behind the scenes of science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Proefschrift, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Brown, P., H. Lauder & D. Ashton (2010). *The Global Auction: The Broken Promises of Education, Jobs and Rewards*. New York: Oxford University Press.
- Burg, W. van der (2012). De onzichtbare kosten van controle- en selectieprocedures. NWO-promotieprojecten op het terrein van Recht & Bestuur als casestudy. *Nederlands Juristenblad*, 2012/2024, afl. 36, p. 2528-2537.
- De Jonge Akademie (2010). *Rendement van talent. Aanbevelingen voor motiverend en stimulerend loopbaanbeleid*. Amsterdam: De Jonge Akademie.
- Elfering, S., M. Hovius & M. Wester (2010). *Talent zonder grenzen – Een evaluatie van het programma Rubicon*.

- European Science Foundation (2009). *Research Careers in Europe Landscape and Horizons. A report by the Member Organisation Forum on Research Careers*. Strasbourg: ESF.
- Fruijtjer, B. & W. Brok (2007). *Tenure track, een goed instrument voor talentmanagement?*. Den Haag: SoFoKleS.
- Goede, M. de, R. Belder & J. de Jonge (2013). *Feiten en cijfers: Academische carrières en loopbaanbeleid*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Gülker, S. & S. Böhmer (2010). Nachwuchspolitik, In D. Simon, A. Knie & S. Hornborstel (Hrsg) *Handbuch Wissenschaftspolitik* (p. 176-192). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hessels, L.K. (2010). *Science and the Struggle for Relevance*. Proefschrift, Universiteit Utrecht.
- Howe, M.J.A., J.W. Davidson & J.A. Sloboda (1998). Innate talents: reality or myth?. *Behavioral and Brain Sciences*, 21(3), p. 399-407.
- Lamont, M. (2009). *How professors think. inside the curious world of academic judgment*. Cambridge: Harvard University Press.
- Larédo, P. & P. Mustar (2001). *Research and Innovation Policies in the New Global Economy. An International Comparative Analysis*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Laudel, G. & J. Gläser (2012). The ERC's impact on the grantees' research and their careers (EURECIA, Work package 4 summary report).
- Merton, R. (1968). The Matthew Effect in Science: The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810), p. 56-63.
- Meulen, B. van der, I. van der Weijden & P. van Arensbergen (2011). *Resultaten tafelgesprekken discussiemiddag over wetenschappelijk loopbaanbeleid: kansen en knelpunten*. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Musselin, C. (2010). *The Market for Academics*. New York: Routledge.
- Nijhuis, T. (2012). *Vasthoudend innoveren. Een onderzoek naar het Duitse wetenschapslandschap en R&D beleid*. Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid en Duitsland Instituut.

NWO (2011). *NWO Jaarverslag 2011*. Den Haag: NWO.

NWO (2012). *Handreiking kennisbenutting, Vernieuwingsimpuls 2013*. Den Haag: NWO.

Simon, D., A. Knie & S. Hornborstel (Hrsg.). (2010). *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Smelser, N.J. (2013). *Dynamics of the contemporary university. Growth, accretion, and conflict*. Berkeley: University of California Press.

Stephan, P. (2012). *How economics shapes science*. Cambridge: Harvard University Press.

Stucke, A. (1993). *Institutionalisierung der Forschungspolitik: Entstehung, Entwicklung und Steuerungsprobleme des Bundesforschungsministeriums*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Thunnissen, M., B. Fruytier & M. van den Brink (2010). *Beleid en beleving. Onderzoek naar jongetalentenbeleid op Nederlandse universiteiten*. Den Haag: SoFoKleS.

VSNU (2012). *Prestaties in perspectief: Trendrapportage universiteiten 2000-2020*. Den Haag: VSNU.

Geraadpleegde websites

www.talentnaardetop.nl.

www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/Index.aspx.

www.spo.berk

Wie was Rathenau?

Het Rathenau Instituut is genoemd naar professor dr. G.W. Rathenau (1911-1989). Rathenau was achtereenvolgens hoogleraar experimentele natuurkunde in Amsterdam, directeur van het natuurkundig laboratorium van Philips in Eindhoven en lid van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Hij kreeg landelijke bekendheid als voorzitter van de commissie die in 1978 de maatschappelijke gevolgen van de opkomst van micro-elektronica moest onderzoeken. Een van de aanbevelingen in het rapport was de wens te komen tot een systematische bestudering van de maatschappelijke betekenis van technologie. De activiteiten van Rathenau hebben ertoe bijgedragen dat in 1986 de Nederlandse Organisatie voor Technologisch Aspectenonderzoek (NOTA) werd opgericht. NOTA is op 2 juni 1994 omgedoopt in Rathenau Instituut.

Universiteiten richten zich steeds nadrukkelijker op het aantrekken en behouden van wetenschappelijk talent. Het begrip talent heeft hierdoor een centrale plaats verworven in het universitaire personeelsbeleid. Wie zijn nu deze talenten en hoe is talentselectie georganiseerd? De explosief gegroeide aandacht voor talentbeleid, de beperkte academische loopbaanmogelijkheden voor jonge onderzoekers en de hoge aanvraagdruk voor talentgerichte beurzen, vragen om een nadere analyse van de huidige koers van talentselectie in Nederland. In dit rapport laat het Rathenau Instituut zien hoe het huidige systeem van talentselectie in de Nederlandse academische organisatie uitwerkt voor de drie centrale partijen: de universiteit als werkgever, de (jonge) onderzoeker als werknemer en NWO als leverancier van persoonsgerichte beurzen. We signaleren diverse fricties in het huidige systeem die vragen om verdere discussie en oplossingen. Op het einde van het rapport schetsen we enkele scenario's waarin we alternatieven verkennen die deze spanningen zouden kunnen verlichten.

ISBN 978-90-77364-48-2



9 789077 364482 >