

Standpunten en aanbevelingen met betrekking tot de onderzoeksfinanciering

#1: Zorg voor een gezonde balans tussen de 1^e geldstroom en de 2^e geldstroom.

De VAWO heeft de indruk dat politici er van overtuigd zijn dat de 1^e geldstroom niet sturend is voor talentselectie, kwaliteitscontrole, incentives voor succes en/of competitie. Dat is echter een misvatting. Al decennia lang is ook de 1^e geldstroom in hoge mate competitief, onder andere door het grote aanbod aan gepromoveerden waarvan 90% een loopbaan binnen de wetenschap ambieert ook al is er uiteindelijk slechts voor 10%-30% daadwerkelijk een plek. De VAWO denkt dat het belangrijk is dat de sector zich ervan bewust wordt dat er wat dat toekomstperspectief betreft weliswaar weinig onderscheid meer is tussen de 1^e en de 2^e geldstroom, maar dat er wel groot verschil is in het effect van beide stromen op continuïteit, productiviteit, beleidsruimte en overhead.

Daarnaast maakt de VAWO zich zorgen over het onterechte beeld dat de 1^e en 2^e geldstroom beide volledig terecht zouden komen bij de universiteiten en daarmee communicerende vaten zouden zijn. Dat is slecht ten dele het geval: terwijl de 1^e geldstroom volledig terecht komt bij de universiteiten, komt een substantieel deel van de 2^e geldstroom terecht bij onderzoeksinstituten, ziekenhuizen, samenwerkende partners in het bedrijfsleven, HBO etc. Daarnaast wordt ca 6-7% van de 2^e geldstroom besteed aan de verdeling hiervan.

Verder ontstaat er door de enorme competitie een zorgwekkende, ongewenste professionalisering in het aanvraagstelsel, die ook een bijdrage levert aan het Mattheüs effect: instituten en afdelingen die het zich kunnen veroorloven maken o.a. gebruik van professionele bureaus en diensten voor het formuleren van een subsidieaanvragen. Hierdoor lekt er nog meer onderzoeksgeld weg.

Het resultaat is dat universitaire medewerkers met een onderwijstaak moeten concurreren met fulltime onderzoekers, die doorgaans ook meer gefaciliteerd worden bij aanvragen. Hierdoor kunnen wetenschappers die ook een belangrijke rol vervullen in het verzorgen van het wetenschappelijke onderwijs de competitie nauwelijks meer aan. Door een tekort aan structurele onderzoeksbudgetten verliezen deze onderzoekers vaak het onderzoeksdeel van hun aanstelling. Hierdoor dreigt de kracht die juist de 'normale' Nederlandse universiteit kenmerkt – te weten de verwevenheid van onderwijs en onderzoek - te worden ondermijnd.

Door de huidige verhouding tussen de 1^e en de 2^e geldstroom is de verwevenheid van onderwijs en onderzoek ernstig onder druk komen te staan. Zo zijn er ca 10 jaar geleden opeens docentenbanen ontstaan aan de universiteiten (de categorie "OWPOW": Overig wetenschappelijk personeel onderwijs) omdat de studentaantallen fors toenamen, maar de budgetten voor de onderzoekstijd voor de Universitaire (Hoofd) Docenten bleven achter. Momenteel wordt het merendeel van het universitaire onderzoek uitgevoerd door personeel dat formeel geen docerende functie heeft. Zo bestaat ruim de helft (50,4%) van het wetenschappelijk personeel uit functies zonder onderwijstaken (promovendi en postdocs: PHD, OWP en WOPI 2016:

http://www.vsnunl.nl/f_c_personeel_downloads.html)

Daarnaast kan wetenschappelijk personeel met een onderwijstaak haar/zijn onderwijstaken vaak deels stopzetten bij het verkrijgen van een onderzoekssubsidie. Het huidige systeem zet op deze manier indirect de duurzaamheid en kwaliteit van het wetenschappelijke onderwijs onder druk.

Daarnaast maakt de VAWO zich ernstig zorgen dat ook de drang om sturing te willen geven aan het onderzoek is doorgeslagen. Via thematische calls, de wetenschapsagenda en de behoefte aan matchingsgelden is er momenteel nauwelijks nog ruimte voor het vrije onderzoek (<30%), dat vaak sterk gekoppeld is aan de onderwijsprogramma's. Dat is zorgwekkend omdat volgens de VAWO deze vrije ruimte een belangrijke kweekvijver is voor nieuwe ideeën en ontdekkingen. De VAWO maakt zich al jaren zorgen om het verdwijnen van het vrije onderzoek waarin uitsluitend de intrinsieke wetenschappelijke (methodologische) kwaliteit leidend is, en waarin zaken als directe valorisatie, relevantie en impact geen rol zouden moeten spelen. De stellingname van de VAWO is dat het voor een gezond onderzoeksklimaat, noodzakelijk is om een kweekvijver te behouden en te vergroten waarin het mogelijk is om duurzaam ongebonden en kritisch onderzoek te verrichten, bij voorkeur gekoppeld aan het wetenschappelijk onderwijs.

Aanbevelingen #1

- **Schaf de leeftijdscriteria en termijnen na promotie af bij diverse calls, ook in het kader van (gender) diversiteit.**
- **Werk met concrete women/men years of research in plaats van kalenderjaren na promotie.**
- **Werk met een onderwijsparagraaf, die bijvoorbeeld in plaats van de valorisatieparagraaf gebruikt kan worden, en stelt hoe een onderzoeksproject uitstekend vertaald wordt in het onderwijsprogramma (bijvoorbeeld door directe betrokkenheid studenten).**
- **Schaf de promotiebonus af maar voer een bonus in voor medewerkers die aan het eind van hun project een vaste aanstelling krijgen (de Tenure Track bonus).**
- **Zorg voor een maximaal transparante selectieprocedure waarvan de beoordelingscriteria middels gedegen evaluaties, en op basis van wetenschappelijk onderzoek, worden getoetst, verbeterd en ontwikkeld.**

#2 Streef naar een gezonde competitie in plaats van een moordende concurrentie.

Momenteel verkeren we in de situatie dat voor de structurele bekostiging van de onderzoeksactiviteiten, de universiteiten grotendeels (76% na matching) afhankelijk zijn van tijdelijke financiering. Dat betekent dat het verwerven van 2^e en 3^e geldstroom volgens de VAWO geen zaak van gezonde competitie maar van moordende concurrentie is geworden.

De VAWO onderschrijft het belang van samenwerking en teamwork. Een extreme oplossing zou kunnen bestaan uit het stellen dat uitsluiten wetenschappelijk personeel met een vaste aanstelling nog aanvragen zou mogen indienen en deze gelden uitsluiten besteed zouden mogen worden aan nieuw instromend talent. Dit stimuleert teamwork en verlost tijdelijk personeel van de nu noodzakelijke voorwaarde om subsidiegeld te verkrijgen om hun baan te kunnen behouden. En daarmee van de bijbehorende onredelijk hoge druk.

Een andere zorg die we hebben is dat de huidige competitie zich op zowel nationaal als internationaal niveau afspeelt. De VAWO is van mening dat de concurrentie onder met name jonge onderzoekers op nationaal niveau verminderd zou moeten worden en de inspanningen meer gericht

zouden moeten zijn op de internationale competitie. Door het versterken van teamwork en samenwerking zou Nederland zich meer kunnen richten op de internationale competitie.

Aanbevelingen #2

- **Verminder op nationaal niveau de concurrentie maar versterk op nationaal niveau de samenwerking. Versterk zo de succeskans bij internationale competitie.**
- **Zorg voor meer vaste aanstellingen voor getalenteerde onderzoekers en een evenwichtiger opbouw in het functiehuis waardoor er meer mogelijkheden gecreëerd worden om goed functionerende teams duurzaam te laten functioneren.**

#3: Doorbreek de verantwoordingscultuur.

Uit de cijfers van het Rathenau Instituut blijkt dat er schrikbarend veel tijd (en geld) besteed wordt aan zowel het schrijven als het beoordelen van onderzoeksvoorstellen (ca 25% van de onderzoekstijd).

Ten aanzien van het beoordelen van de kwaliteit van het onderzoek aan de Nederlandse universiteiten is de VAWO van mening dat er een doorgeschoten verantwoordingscultuur is ontstaan in de vorm van de periodieke visitaties, rankings en de jaarrapporten. Daar zijn recent de evaluaties in het kader van de rendementsafspraken nog bij gekomen. Al deze instrumenten leiden tot veel administratieve overhead en verlies van kostbare tijd. Een reductie/samenvoeging van de evaluaties en beoordelingen zou meer onderzoekstijd overlaten.

Naast de verantwoordingscultuur op instituutsniveau zien we deze ook terug op het niveau van de individuele werknemer. De VAWO is van mening dat wetenschappelijk personeel primair beoordeeld wordt door de leidinggevende tijdens de reguliere jaargesprekken. Elke bijkomende vorm van beoordeling en evaluatie is additioneel en zou geminimaliseerd moeten worden.

Daarnaast is de VAWO van mening dat de werkgever van een wetenschappelijke medewerker mag verwachten dat zij/hij in staat is om een kwalitatief uitstekend onderzoeksvoorstel te formuleren, maar niet mag opdragen om een bepaald minimumbedrag aan projectgelden binnen een bepaalde termijn te verwerven, zoals nu vaak binnen bepaalde tenure-track afspraken gebeurt. Daarvoor blijken te toekenningskansen te laag en slechts ten dele bepaald door de inspanning en de kwaliteit van het ingediende voorstel.

Aanbevelingen #3

- **Streef een culturomslag na waarin een cultuur van wantrouwen en verantwoording plaats maakt voor vertrouwen.**
- **Op het niveau van de instellingen: stroomlijn de onderzoeksbeoordelingen door betere samenwerking. Op dit moment wordt het onderzoek vaak en door verschillende instanties geëvalueerd, zowel vooraf, tussentijds, als achteraf.**
- **Het binnenhalen van beurzen mag geen onderdeel zijn van het functieprofiel en of het behoud van een aanstelling.**