

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

## 2079

Vragen van de leden **Van der Woude** (VVD) en **Peters** (CDA) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het artikel van Times Higher Education «CV-blind» grant review divides Dutch scientists.*» (ingezonden 23 februari 2023).

Antwoord van Minister **Dijkgraaf** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 30 maart 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 1961.

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel «CV-blind» grant review divides Dutch scientists?»<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja, daar ben ik mee bekend.

Vraag 2

Hoe beoordeelt u het artikel «CV-blind» grant review divides Dutch scientists?»?

Antwoord 2

Het is een artikel dat kritisch is rondom een aantal ontwikkelingen rondom de beoordelingsprocedures bij NWO.

Vraag 3

Hoe beoordeelt u de genoemde zorgen over de verhoogde werkdruk voor beoordelaars en indieners bij de nieuwe vorm van het indienen van onderzoeksvorstellen?

Antwoord 3

De werkdruk onder wetenschappers is hoog en ik vind het belangrijk om daar wat aan te doen. Ook NWO is zich ervan bewust dat de werkdruk in de wetenschap hoog is en NWO ziet de gevolgen daarvan al enige jaren. NWO ondervindt hier zelf ook de gevolgen van, bijvoorbeeld dat zij moeilijker

<sup>1</sup> Grove, J. (2023, 17 februari). Voor het eerst in kaart gebracht: wie betalen onze hoogleraren?. *Times Higher Education*. «CV-blind» review «may harm» Dutch science | Times Higher Education (THE).

mensen kan vinden die bereid zijn als externe expert, ook wel «referent» genoemd, op te treden.

De veranderingen resulteren in een versimpeling van de beoordelingsprocedure, waarvan verwacht wordt dat deze de hoeveelheid werk voor beoordelaars, aanvragers en ook NWO zal reduceren. Deze nieuwe vorm van beoordelen noemt NWO de tweefase-beoordeling. In de eerste fase wordt het curriculum vitae (cv) van de kandidaat beoordeeld en wordt tevens een schets van het onderzoeksidee gevraagd, zodat beoordeeld kan worden of het cv aansluit bij het idee. Tussen de 30% en 40% van de kandidaten gaat door naar de tweede fase. In de tweede fase wordt naar het uitgewerkte onderzoeksvoorstel gekeken. De uitgewerkte aanvraag bevat tevens informatie over de aansluiting van het profiel van de kandidaat bij het onderzoeksvoorstel. Deze aansluiting wordt door zowel beoordelingscommissies als door onafhankelijke externe referenten beoordeeld.

De tweefase-beoordeling en het bij de Veni van SGW en ZonMw terugdringen van het gebruik van referenten zijn veranderingen die door NWO zijn ingevoerd om de werklast te verlagen voor iedereen die bij het aanvraagproces betrokken is. Vóór de wijziging van dit proces werd het cv tweemaal beoordeeld, namelijk in beide fases. Deze manier van beoordelen besloeg meer werk voor alle betrokkenen bij het proces: de beoordelaars, de externe referenten, de kandidaten en NWO. Met de huidige aanpassingen zal er voor kandidaten tijdsbesparing zijn, omdat zij bij de uitgewerkte aanvraagfase niet opnieuw hun cv hoeven in te dienen en dus niet weer *up to date* hoeven te brengen. Over beoordelaars stelt het artikel dat enkel het beoordelen van een onderzoeksvoorstel meer tijd kost dan het beoordelen van een onderzoeksvoorstel én het cv. Dat lijkt NWO geen voor de hand liggende conclusie, want minder papier betekent minder werk. Tot slot is het evident dat wanneer NWO de referenten niet meer vraagt om beoordelingsrapporten op te stellen, dit tijd bespaart voor deze groep wetenschappers die anders als referent zou optreden.

Ik beschouw deze veranderingen bij NWO dan ook als een stap richting het verlagen van de werklast en daarmee de werkdruk onder wetenschappers.

#### Vraag 4

Hoe beoordeelt u de genoemde zorgen over de mogelijke gevolgen voor de kwaliteit van wetenschappelijk onderzoek?

#### Antwoord 4

De zorg dat de kwaliteit van de wetenschap in Nederland nadelige effecten kan ondervinden van de invoering van de tweefase-beoordeling door NWO deel ik niet. In mijn antwoord op vraag 3 geef ik aan dat de kandidaten die de tweede fase van de beoordelingsprocedure halen, reeds beoordeeld zijn als behorend tot de beste 30–40% van de kandidaten. NWO informeert beoordelaars dat de kandidaten, waaruit zij in de tweede fase een selectie maken, een cv hebben dat past bij de doelgroep van het specifieke Talentprogramma. Ook wordt door NWO aan de beoordelaars gevraagd om te beoordelen of het profiel van de kandidaat, waarover voor de beoordelaars in de tweede fase wel informatie beschikbaar is, aansluit bij het voorstel. NWO toetst deze nieuwe manier van beoordelen en zal deze ook evalueren en waar nodig bijsturen (zie in dit verband ook mijn antwoord op vraag 11). Ik vertrouw op de kennis en kunde van NWO bij het inrichten van verantwoorde en eerlijke beoordelingsprocessen die zorgen dat de hoge kwaliteit van de wetenschap in Nederland behouden blijft.

#### Vraag 5

Bent u het met deze leden eens dat een CV een belangrijke indicator voor succesvol toekomstig onderzoek is?

#### Antwoord 5

Het cv van een wetenschapper is een belangrijke indicator van succesvol toekomstig onderzoek, maar is op zichzelf niet voldoende om een zinvolle selectie van onderzoeksprojecten te maken. Een uitgangspunt van het NWO Talentprogramma is het in één procedure beoordelen van de eerdere prestaties van een onderzoeker op basis van het cv, het beoordelen van de kwaliteit van een onderzoeksvoorstel en de verwachte impact van het onderzoek. Door ook de samenhang tussen onderzoeker en onderzoeksvoor-

stel mee te nemen in de beoordelingsprocedure zegt NWO voor een solide manier te zorgen om kwalitatief hoogwaardig en innovatief onderzoek te selecteren. Ik kan mij in deze aanpak van NWO vinden en heb er vertrouwen in dat NWO de onderzoeksfinanciering op een verantwoorde, zorgvuldige en eerlijke manier toekent.

#### Vraag 6

Bent u het eens met de waardering van de heer Poot dat een onderzoeksvoorstel zonder de context van een CV een salespitch is en daarmee moeilijk te beoordelen?

#### Antwoord 6

Nee, daar ben ik het niet mee eens. Allereerst ga ik ervan uit dat de wetenschappers die als beoordelaars in de beoordelingscommissies optreden, door een niet onderbouwde salespitch heen kunnen prikken. Daarnaast worden kandidaten expliciet geïnstrueerd hun stellingname in hun onderzoeksvoorstel te onderbouwen. Beoordelaars van de aanvragen worden gevraagd daar ook naar te kijken. Tot slot verwijs ik u naar mijn antwoord op vraag 3, waarin ik uitleg dat in beide stappen van de beoordelingsprocedure van het NWO Talentprogramma de passendheid van de onderzoeker bij het voorgestelde onderzoek deel uitmaakt van de beoordeling.

#### Vraag 7

Bent u van mening dat een goede en objectieve afweging over kwaliteit gemaakt kan worden op basis van alleen een onderzoeksvoorstel?

#### Antwoord 7

Ik verwijs in dit verband naar mijn antwoord op vraag 3, waarin ik uitleg dat in beide stappen van de beoordelingsprocedure van het NWO Talentprogramma de passendheid van de onderzoeker bij het voorgestelde onderzoek deel uitmaakt van de beoordeling. Ik ben van mening dat het goed is dat NWO zowel het onderzoeksvoorstel als de achtergrond van de onderzoeker meeneemt in de beoordeling van de aanvragen in het NWO Talentprogramma.

#### Vraag 8

Bent u het met deze leden eens dat bij het beoordelen van een onderzoeksvoorstel zowel naar het voorstel zelf moeten worden gekeken als naar wat de onderzoeker in het verleden heeft gepresteerd?

#### Antwoord 8

NWO kijkt bij de beoordeling van onderzoeks aanvragen in het Talentprogramma naar zowel het cv van de onderzoeker als het onderzoeksvoorstel, omdat beide relevant zijn voor de doelstellingen van deze vorm van onderzoeksfinanciering. Ik kan mij, zoals ook in mijn antwoord op vraag 7 aangegeven, vinden in deze aanpak van NWO.

#### Vraag 9

Hoe verloopt de implementatie van het «evidence based CV» bij de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)? Zijn er op dit moment nog onderzoeksdomeinen bij de NWO waar alleen gewerkt wordt met een narratief CV?

#### Antwoord 9

NWO heeft het evidence based cv in alle domeinen en ZonMw ingevoerd in het Talentprogramma vanaf het rondejaar 2023. De Vici-ronde met als indiendeadline 14 maart 2023 is de eerste ronde waarin het evidence based cv wordt toegepast, gevolgd door de Veni (5 september 2023) en Vidi (2 november 2023). De lopende Veni- en Vidi-rondes vallen onder rondejaar 2022 en gebruiken nog het narratieve cv. Op basis van onderzoek, feedback van gebruikers (te weten aanvragers en beoordelaars) en een consultatie van het onderzoeksveld zal het format doorontwikkeld worden en verder worden uitgerold binnen het Talentprogramma.

Vraag 10

Hoe waarborgt u dat bij een «evidence-based CV» onderzoeksvorstellen objectieverbaar blijven?

Antwoord 10

Het onderzoeksvorstel is een apart onderdeel van de aanvraag en staat los van de ontwikkeling van het evidence based cv. Uit een enquêteonderzoek onder beoordelaars bleek dat zij in meerderheid het narratief cv goed te beoordelen vonden. Het evidence based cv is een verder ontwikkelde versie van het narratief cv, waarin de onderlinge vergelijkbaarheid en helderheid verder is vergroot. NWO zorgt bovendien voor verdere voorlichting en ondersteuning van aanvragers, beoordelaars en referenten ten behoeve van een duidelijke, eerlijke en zorgvuldige beoordelingsprocedure.

Vraag 11

Hoe gaat de NWO onderzoeken wat het effect is van de toepassing van evidence-based CV's op de selectie van de beste wetenschappers? Bent u het met deze leden eens dat een nieuwe manier van selectie altijd goed onderbouwd moeten worden?

Antwoord 11

NWO zal tijdens de subsidierondes onderzoek laten doen naar de praktijk van gebruik van het evidence based cv door beoordelingscommissies. Tevens zal NWO enquête-onderzoek uitvoeren onder gebruikers van het evidence based cv. Tot slot zal NWO een consultatie houden met vertegenwoordigers uit het onderzoeksveld.

Het evidence based cv is een doorontwikkeling van het door een meerderheid van gebruikers positief ontvangen narratief cv. NWO heeft succesvol excellente wetenschappers en projecten geselecteerd in de rondes waarin het narratief cv werd gebruikt. Voor het doorontwikkelen is feedback van gebruikers verwerkt. Ook is input gevraagd aan experts van het CWTS en Research on Research Institute. NWO ziet dan ook genoeg reden om met vertrouwen het evidence based cv te implementeren. Ik ben het eens dat een nieuwe manier van selectie goed onderbouwd moet worden en zie in het voorgaande ook een voldoende onderbouwing. Tevens doet NWO onderzoek naar het gebruik van het evidence based cv. De onderbouwing enerzijds en het blijven doen van onderzoek onder gebruikers van het cv anderzijds geven mij vertrouwen in de aanpak van NWO.

Vraag 12

Klopt het, zoals in het artikel wordt gesteld, dat door de nieuwe manier van beoordelen het lastig is om beoordelaars te vinden en dat regelmatig 30 verzoeken naar beoordelaars worden verstuurd om één beoordelaar te kunnen vinden?

Antwoord 12

Nee, er is geen reden om aan te nemen dat deze stelling klopt. De moeilijkheid om beoordelaars te vinden, is een reeds bestaande trend, die dateert van voor de invoering van het narratief cv en de bestaande nieuwe manier van beoordelen. Volgens NWO speelt de hoge werkdruk onder wetenschappers vermoedelijk een rol bij het moeilijk vinden van wetenschappers die bereid zijn op te treden als referent of beoordelaar en speelt de toename in het aantal aanvragen dat zij ontvangt tevens een rol in het toenemende aantal aan te schrijven beoordelaars.

Vraag 13 en 14

Wie heeft u gesproken om verschillende perspectieven op het programma Erkennen & Waarderen te krijgen?

Hoe zijn deze gesprekken verlopen? Wat zijn de perspectieven die naar voren kwamen uit de gesprekken?

#### Antwoord 13 en 14

Ik heb periodiek contact met de partners in het nationale programma Erkennen & Waarden.<sup>2</sup> In dit contact worden actuele vraagstukken en aandachtspunten rondom het verder uitrollen en implementeren van Erkennen & Waarden besproken. Ook wordt tijdens die contactmomenten informatie aan mij teruggekoppeld uit het landelijke programma Erkennen & Waarden, waar alle universiteiten op verschillende niveaus (van rectoren en decanen tot wetenschappers en beleidsmedewerkers) in vertegenwoordigd zijn. De partners in het landelijk programma Erkennen & Waarden zoeken actief een kritisch geluid op, bijvoorbeeld door critici uit te nodigen om deel te nemen aan het jaarlijkse *Recognition and Rewards* festival. In 2022 heb ik zelf ook deelgenomen aan het festival.

In het najaar 2022 heb ik deelnemers aan de Leergang Onderwijskundig Leiderschap van de Vrije Universiteit gesproken over Erkennen en Waarden. In dit gesprek heb ik kennis genomen van hun behoeftes, zorgen en aandachtspunten.<sup>3</sup> Daarnaast ben ik op 17 november 2022 te gast geweest bij de *Dies Natalis*-viering van de Vrije Universiteit in Amsterdam, waar ik onder andere in gesprek ben gegaan over Erkennen & Waarden.

In mijn brief waarin ik uw Kamer informeer over de voortgang van het programma Erkennen & Waarden,<sup>4</sup> geef ik aan dat de behoefte aan een ander beoordelingssysteem in de wetenschap ook duidelijk naar voren komt in mijn bilaterale gesprekken met collega-ministers en universiteiten in andere landen. Het afgelopen jaar heb ik gesprekken gevoerd over Erkennen & Waarden met collegaministers uit Japan, Frankrijk en Duitsland. Tijdens bezoeken aan de Amerikaanse westkust en het Verenigd Koninkrijk heb ik in gesprekken met topuniversiteiten zoals Stanford, UCLA en UCL ondervonden dat de wens voor hervorming van onderzoeksbeoordeling breed leeft.

---

<sup>2</sup> <https://www.universiteitenvannederland.nl/recognitionandrewards/wp-content/uploads/2019/11/Position-paper-Ruimte-voor-ieders-talent.pdf>. Opstellers zijn VSNU (nu UNL), KNAW, NWO, ZonMW, NFI.

<sup>3</sup> De Leergang Onderwijskundig Leiderschap is gericht op opleidingsdirecteuren, onderwijsportefeuillehouders, afdelingshoofden en docenten die naar zon positie kunnen toegeroeien.

<sup>4</sup> Kamerbrief «Voortgang programma «Erkennen & Waarden»».