

dialogic

Onderzoek voor *onderbouwd* beleid.



Rapport

De groei van talent

Evaluatie NWO Talentprogramma

Auteurs

dr. Timon de Boer

Linde Soontjens MSc

ir. Nienke de Jongh

Pim Verhagen MSc

dr. Nicolaas Boon

José van der Geest MSc

Rapport

De groei van talent

Evaluatie NWO Talentprogramma

Auteurs

dr. Timon de Boer

Linde Soontiëns MSc

ir. Nienke de Jongh

Pim Verhagen MSc

dr. Nicolaas Boon

José van der Geest MSc

Opdrachtgever

NWO

Publicatienummer

2025.145-11044

Citeren als

Dialogic (2026). *De groei van talent – Evaluatie NWO Talentprogramma*. In opdracht van NWO.

Datum

15 september 2026

Beeld omslag

Pexels

Inhoud

Managementsamenvatting	5
1 Introductie	15
1.1 Aanleiding en doel van de evaluatie	15
1.2 Onderzoeksvragen	16
1.3 Methodologische verantwoording	17
1.4 Definities	20
1.5 Leeswijzer	23
2 Beschrijving Talentprogramma	25
2.1 Wat is het Talentprogramma?	25
2.2 Belangrijke wijzigingen gedurende de evaluatieperiode	27
2.3 Theory of Change	29
2.4 Middelen gemoeid met het Talentprogramma	30
3 Doeltreffendheid en doelmatigheid van de impactpaden	34
3.1 Impactpad 1: Indienen en beoordelen van voorstellen	34
3.2 Impactpad 2: Aanpassen van doelstelling en definities van doelgroepen	62
3.3 Impactpad 3: Invoeren van de tweefasenstructuur	70
3.4 Impactpad 4: Invoeren van het EBCV	82
3.5 Impactpad 5: Invoeren van de inbeddingsgarantie	99
3.6 Impactpad 6: Afschaffen van de interviews	109
4 Toekomstige invulling Talentprogramma	118
4.1 Verhoudingen beurzen binnen Talentprogramma	118
4.2 Positie programma binnen financieringslandschap	119
4.3 Veranderingen in de beoordelingsprocedure	121
4.4 Indieningsbeperking	125
4.5 Persoonsgebonden karakter	127
5 Conclusies en aanbevelingen	130
5.1 Conclusies	130
5.2 Aanbevelingen	138
Bijlage 1. Samenstelling externe klankbordgroep	144
Bijlage 2. Onderzoeksvragen inclusief beantwoording	145
Bijlage 3. Interviewrespondenten en deelname focusgroepen	159
Bijlage 4. Thema's focusgroepen	162

Bijlage 5. Overige enquêteresultaten	163
Bijlage 6. Belangrijke karakteristieken voor beurskandidaten	167
Bijlage 7. Extensieregeling	171
Bijlage 8. Resultaten regressiemodellen	174

Managementsamenvatting

Het Talentprogramma

Het Talentprogramma is een programma van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) voor persoonsgebonden en ongebonden onderzoek. Het Talentprogramma bestaat uit drie persoonsgebonden onderzoeksbeurzen: Veni, Vidi en Vici. In deze evaluatie is de Rubicon daarbij gevoegd. Het Talentprogramma geeft wetenschappers die verbonden zijn aan Nederlandse instellingen de mogelijkheid om via een competitie financiering te verwerven voor het opzetten van een eigen netwerk, onderzoek, onderzoekslijn of onderzoeksgroep. Het programma beoogt daarmee wetenschappelijk talent een (aantrekkelijker) loopbaanperspectief te bieden en om wetenschappelijk onderzoek in Nederland een vernieuwingsimpuls te geven. Een persoonsgebonden beurs via het Talentprogramma kan bijdragen aan het behouden van onderzoekers voor de Nederlandse wetenschap en hen ruimte geven voor ongebonden en baanbrekend onderzoek.

De persoonsgebonden beurzen uit het talentprogramma die in deze evaluatie worden meegenomen, zijn Rubicon, Veni, Vidi en Vici. Elke beurs richt zich op een ander stadium in de loopbaan van onderzoekers.

- De Rubiconbeurs is bedoeld voor onderzoekers die in het afgelopen jaar gepromoveerd zijn en graag ervaring willen opdoen in het buitenland.
- De Veni-beurs is bedoeld voor onderzoekers die in de afgelopen drie jaar gepromoveerd zijn met als doel eigen onderzoeksideeën verder te ontwikkelen.
- De Vidi-beurs is bedoeld voor onderzoekers die in de afgelopen acht jaar gepromoveerd zijn met als doel hun eigen onderzoeksgroep in te richten of uit te breiden.
- De Vici-beurs is bedoeld voor gevorderde onderzoekers die in de afgelopen vijftien jaar gepromoveerd zijn met als doel om een onderzoekslijn te ontwikkelen of hun onderzoeksgroep uit te bouwen.

Over deze evaluatie

We onderzoeken met deze evaluatie of het programma de gestelde doelen bereikt (doeltreffendheid) en op welke manier. Ook onderzoeken we de efficiëntie (doelmatigheid), inclusief de veranderingen op dit gebied gedurende de looptijd van de evaluatieperiode (2017 t/m 2024). Bovendien wordt er met deze evaluatie ook gekeken naar de relevantie en coherentie van het Talentprogramma met andere instrumenten in het financieringslandschap en daarmee dus de toegevoegde waarde van het Talentprogramma. Hierom worden drie specifieke subdoelen nagestreefd:

- Inzicht krijgen in de evolutie van het Talentprogramma tijdens de evaluatieperiode, welke interne en externe ontwikkelingen van invloed zijn geweest op deze evolutie en welke rol het Talentprogramma speelt in het subsidielandschap.

- Inzicht krijgen of Talentprogramma-beurzen bijdragen aan het stimuleren van avontuurlijke, talentvolle, baanbrekende gehonoreerde onderzoekers in hun carrière en het behouden van deze onderzoekers voor de Nederlandse wetenschap.
- Inzicht krijgen in de wetenschappelijke impact van het Talentprogramma door te evalueren in hoeverre er nieuwe onderzoekslijnen, onderzoeksgroepen en samenwerkingsverbanden worden gerealiseerd voor vernieuwing van wetenschappelijk onderzoek.

Deze evaluatie is uitgevoerd in de vorm van een contributie analyse (CA). Een CA is een gestructureerde methode om te toetsen of alle elementen uit een Theory of Change (ToC) worden uitgevoerd, en in welke mate er sprake is van de beoogde causale relaties tussen de elementen. Om alle onderzoeksvragen te beantwoorden en de ToC te toetsen hebben we verschillende methoden ingezet. We hebben een analyse gedaan van administratieve gegevens die NWO bijhoudt, bijvoorbeeld over de hoeveelheid aanvragen, honoreringspercentages en toegekende scores. Daarnaast hebben we interviews gehouden met betrokkenen bij NWO en diverse belanghebbenden en experts op het vlak van wetenschapsfinanciering. Ook is een enquête uitgezet onder aanvragers (gehonoreerd en niet-gehonoreerd) en beoordelaars van aanvragen. Ten slotte hebben we focusgroepen gehouden met gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers, beoordelaars, en subsidieadviseurs bij universiteiten.

Conclusies

In dit hoofdstuk presenteren we de conclusies die voortkomen uit deze evaluatie. Alles bezien trekken wij de volgende hoofdconclusie:

Het Talentprogramma is doeltreffend en onmisbaar als persoonsgebonden route voor ongebonden onderzoek: het versterkt de positie van talentvolle onderzoekers, stimuleert nieuwe onderzoekslijnen en - groepen en draagt bij aan wetenschappelijke vernieuwing. NWO heeft in de afgelopen jaren de aanvraag- en beoordelingsprocedure op verschillende manieren verbeterd. Tegelijkertijd blijft het rangschikken van de grote hoeveelheid honoreerbare voorstellen lastig, terwijl honorering hoge consequenties heeft en de beoordeling een grote tijdsinvestering vraagt. Daarmee kent het Talentprogramma nog een aantal verbeterpunten op het vlak van doelmatigheid.

Hierbij horen de volgende deelconclusies over de doeltreffendheid van het Talentprogramma als geheel, de doeltreffendheid van de doorgevoerde wijzigingen en de doelmatigheid.

Conclusies over de doeltreffendheid van het Talentprogramma als geheel

Het Talentprogramma is doeltreffend. Het Talentprogramma levert aantoonbaar een substantiële bijdrage aan het behouden van wetenschappelijk talent en het uitvoeren van innovatief onderzoek.

Het Talentprogramma draagt bij aan loopbaanzekerheid voor wetenschappers die een beurs ontvangen. Gehonoreerde aanvragers profiteren niet alleen van financiële ruimte voor onderzoek, maar ook van positieve loopbaaneffecten: zij hebben statistisch significant vaker loopbaanzekerheid: in de vorm van een vaste aanstelling en versnelde promotie. Daarnaast hebben zij een grotere kans op vervolgfianciering.

De doeltreffende bijdrage aan wetenschappelijk talent zorgt voor een grote hoeveelheid wetenschappelijke en maatschappelijke impact. Uit de vele onderzoeken, onderzoekslijnen en onderzoeksgroepen die het Talentprogramma mede mogelijk maakt, volgen tal van nieuwe wetenschappelijke samenwerkingen en vormen van wetenschappelijke en maatschappelijke impact die wetenschap en samenleving vooruithelpen.

Het Talentprogramma is dankzij de persoonlijke en ongebonden financiering van grote waarde voor Nederlandse wetenschappers. De meeste betrokkenen – van aanvragers en beoordelaars tot instellingen en externe stakeholders – kwalificeren het programma als onmisbaar binnen het nationale financieringslandschap. Reden hiervoor is dat het Talentprogramma in Nederland een van de weinige programma's is voor individuele onderzoekers en voor ongebonden onderzoek.

Het Talentprogramma vervult een bredere systeemfunctie binnen het Nederlandse wetenschaps- en financieringslandschap dan alleen het financieren van individuele onderzoeksprojecten. Het programma is richtinggevend voor de manier waarop talent, excellentie, loopbaanontwikkeling en ongebonden onderzoek worden gewaardeerd. Beleidskeuzes binnen het Talentprogramma werken door naar andere financiers, universiteiten, subsidieadviespraktijken en personeelsbeleid.

We concluderen dat de kwaliteitsverschillen tussen honoreerbare aanvragen klein zijn en dat een volledig eenduidige rangschikking van alle voorstellen niet goed mogelijk is. Hoewel het voor alle betrokkenen buiten kijf staat dat de gehonoreerde voorstellen uitstekend zijn, komt duidelijk naar voren dat er veel voorstellen (moeten) afvallen die ook honoreerbaar zijn. De uiteindelijke score en de kans op honorering zijn hierdoor mede afhankelijk van ronde-specifieke omstandigheden en de beschikbare middelen.

De grote impact van het behalen van een beurs staat daarmee op gespannen voet met de beperkingen van de beoordelingsprocedure. Omdat de kwaliteitsverschillen tussen

aanvragen klein en niet goed te onderscheiden zijn wringt dit met de aanzienlijke reputatie- en loopbaaneffecten voor gehonoreerde aanvragers.

De verantwoordelijkheid voor het grote effect dat het Talentprogramma heeft op loopbanen ligt sterk in de interactie tussen universiteiten en NWO, binnen een wetenschapssysteem dat zich kenmerkt door schaarste. In de praktijk speelt de manier waarop universiteiten omgaan met Talentprogramma-beurzen een grote rol. NWO is volgens respondenten niet verantwoordelijk voor personeelsbeleid aan universiteiten, maar heeft wel invloed op de manier waarop honorering in het systeem wordt gezien onder meer via de doelstelling, doelgroepomschrijving en positionering van het Talentprogramma.

In de ogen van aanvragers, beoordelaars en subsidieadviseurs zijn sommige aspecten van de beoordelingsprocedure nog verder te verbeteren.

- *Beoordelaars vinden dat het onderzoeksidee een te beperkte rol heeft in de vooraanmelding.* Hoewel passend bij de focus van het Talentprogramma op talentontwikkeling geven zowel aanvragers als beoordelaars aan dat het ontbreken van een inhoudelijke beoordeling van het onderzoeksidee in de vooraanmelding het lastig maakt om aanvragen op hun wetenschappelijke potentie en vernieuwend karakter te vergelijken.
- *Beoordelaars zijn grotendeels positief over interviews als onderdeel van de beoordelingsprocedure, ondanks de hogere werkdruk en kans op bias.* Veel beoordelaars vinden dat interviews extra informatie geven en hun vertrouwen in de procedure versterken. Aan de andere kant brengen interviews ook extra belasting en aangetoonde risico's op bias met zich mee.
- *Beoordelingscommissies ervaren te weinig houvast bij het doen van de beoordeling.* Uit interviews en focusgroepen blijkt dat commissieleden onvoldoende houvast ervaren bij de beoordeling.
- *De huidige terugkoppeling aan aanvragers na beoordeling biedt onvoldoende houvast om een volgende aanvraag te verbeteren.* De meeste niet-gehonoreerde respondenten noemen de terugkoppeling na afwijzing relatief kort en weinig specifiek, waardoor zij onvoldoende inzicht krijgen in de overwegingen die tot het besluit hebben geleid hun onvoldoende houvast hebben om van een afwijzing te leren.
- *Het wijzigen van de doelstelling en doelgroep heeft amper invloed gehad op de beoordeling van kandidaten.* Deze wijzigingen hebben volgens beoordelaars beperkt doorgewerkt in hun beoordelingen en hebben de beoordelingscriteria niet wezenlijk veranderd. Wel is voor veel subsidieadviseurs de beoogde doelgroep van het Talentprogramma door deze wijzigingen minder duidelijk geworden.

Conclusies over de doeltreffendheid van doorgevoerde wijzigingen

NWO is erin geslaagd de processen rondom aanvragen en beoordelen op verschillende manieren te verbeteren. De belangrijkste interne ontwikkelingen van NWO op dit vlak zijn de aanpassing van doelstelling en doelgroepomschrijving, de invoering van de tweefasenstructuur, het EBCV, de inbeddingsgarantie en het gedeeltelijk afschaffen van interviews. Deze wijzigingen laten zien dat NWO actief heeft geprobeerd het programma te laten aansluiten bij externe ontwikkelingen rond talentontwikkeling, werkdruk, Erkennen en Waarderen en de uitvoerbaarheid van de beoordelingsprocedure. De meeste van deze wijzigingen vormen een verbetering van de procedure.

- *Het wijzigen van de doelgroep en doelstelling voor de Veni-, Vidi- en Vici-beurs wordt grotendeels als positief ervaren, maar heeft wel keerzijden.* Respondenten waarderen dat het Talentprogramma zich nadrukkelijker richt op het ondersteunen van talentvolle wetenschappers. Deze wijziging voedt echter wel de perceptie dat aanvragers die geen beurs ontvangen worden gezien als 'niet talentvol' en draagt mogelijk bij aan de hoge prestige van een Talentprogramma-beurs.
- *De tweefasenstructuur is een uitstekende toevoeging aan het Talentprogramma met aanzienlijke doelmatigheidswinst.* De tweefasenstructuur verlaagt de tijdsinvestering voor het uitwerken van volledige aanvragen en verhoogt het honoreringspercentage in de tweede fase.
- *Het EBCV kende een gecompliceerde start, maar is inmiddels een verbetering die wetenschappers in staat stelt meerdere kwaliteiten en profielen te tonen. Daarnaast volstaat het EBCV om aanvragers te beoordelen.* Beoordelaars worstelden na invoering met het beoordelen van het EBCV, maar geven inmiddels aan dat het EBCV volstaat om de beoogde kenmerken van kandidaten te beoordelen. Dit is gedurende de evaluatieperiode verbeterd en geldt voor alle domeinen. Het EBCV draagt bij aan meer variatie in het type academisch profiel dat zichtbaar en bespreekbaar wordt in de beoordeling, bijvoorbeeld non-lineaire loopbanen en niet-traditionele wetenschappelijke output.
- *De extensieregeling en de verruiming daarvan worden door alle betrokkenen als overwegend positief beoordeeld.* Aanvragers, beoordelaars en betrokken medewerkers zijn over het algemeen zeer tevreden over zowel het bestaan van de extensieregeling als de verruiming ervan.

De inbeddingsgarantie heeft alleen niet het beoogde effect en brengt negatieve neveneffecten met zich mee. Met de inbeddingsgarantie werd een lagere werkdruk en een lager aantal niet-kansrijke aanvragen beoogd. Beide doelen zijn niet gehaald. Uit de enquête en interviews blijkt dat sommige instellingen en departementen ruimhartiger zijn met het afgeven van inbeddingsgaranties. Hierdoor introduceert de inbeddingsgarantie mogelijk ongelijkheid in wie de kans krijgt in te dienen, een belangrijk negatief neveneffect.

We zien bij alle doorgevoerde wijzigingen, en over het gehele programma, amper verschillen tussen de NWO-domeinen. Enkele uitzonderingen daargelaten, zoals het type outputs in het EBCV, is er geen verschil tussen domeinen in de mate waarin doelen van het Talentprogramma worden behaald.

Conclusies over de doelmatigheid van het Talentprogramma

Het Talentprogramma is op macroniveau doelmatig. Dit is het geval wanneer we de ingezette middelen zien in relatie tot de systeemfunctie die het programma vervult. Het programma wordt door vrijwel alle betrokkenen als onmisbaar gezien, omdat het een van de weinige routes biedt voor persoonsgebonden en ongebonden onderzoeksfinanciering in Nederland.

Daarnaast hebben het Talentprogramma en de doorgevoerde wijzigingen een aantal positieve neveneffecten met zich meegebracht. Zo heeft het persoonsgebonden en ongebonden karakter van het programma de positie van individuele onderzoekers versterkt. Daarnaast heeft met name het EBCV het gesprek binnen kennisinstellingen over Erkennen en Waarderen concreter gemaakt.

Daartegenover staan echter ook negatieve neveneffecten. Het Talentprogramma brengt een hoge aanvraag- en werkdruk met zich mee voor aanvragers, beoordelaars, instellingen en NWO. Daarnaast kent het programma een sterke prestige- en statuswerking: honorering fungeert als kwaliteitsstempel en werkt door in vervolgfianciering, promoties, vaste aanstellingen en personeelsbeleid van instellingen.

Het Talentprogramma kent ook nog steeds een aantal doelmatigheidsuitdagingen op uitvoerings- en microniveau.

- *De uitvoering van het Talentprogramma brengt een grote belasting met zich mee voor NWO.* Voor NWO is het programma erg complex en tijdrovend om uit te voeren.
- *De verhouding tussen outputs van het Talentprogramma en kosten is verbeterd, maar blijft een punt van zorg.* Op jaarbasis gaat er tussen de circa 202 en 324 voltijd-fte aan wetenschappers naar het proces om tot 325 à 430 gehonoreerde aanvragen te komen waarmee 160 à 260 miljoen euro aan onderzoeksgeld wordt verdeeld. De relatieve intensiteit van dit proces moet wel worden gezien in de wetenschappelijke context waarin uitgebreide peer review gebruikelijk en van grote waarde is, zowel voor reviewer als aanvrager. De verhouding tussen outputs en kosten is in recente jaren ook verbeterd dankzij de invoering van de tweefasenstructuur.
- *De werkdruk voor beoordelaars is hoog.* De hoge werkdruk voor beoordelaars is al langer een aandachtspunt. Deze is niet afgenomen door de wijzigingen in de beoordelingsprocedure en blijft hoog. Tegelijkertijd geven beoordelaars aan de tijdsinvestering op zichzelf niet problematisch te vinden, omdat het

Talentprogramma wordt gezien als een essentieel onderdeel van het Nederlandse wetenschappelijke systeem.

- ***De druk voor wetenschappers om een aanvraag in te dienen blijft een aandachtspunt.*** Deze druk speelt al langer en is nog steeds aanwezig, vanwege de aanzienlijke loopbaanvoordelen en de beperkte hoeveelheid onderzoeksfinanciering.
- ***Er spelen in het bijzonder zorgen over verdringing en aanvraagdruk bij de Veni.*** Al onze respondenten, in interviews, focusgroepen en enquêtes, zijn zeer kritisch op de krappe indientermijn om een Veni-beurs aan te vragen. Daarnaast worstelen aanvragers en subsidieadviseurs hier het meest met de beoogde doelgroep.

Aanbevelingen

In deze paragraaf bespreken we de aanbevelingen aan NWO om de doeltreffendheid en doelmatigheid van het Talentprogramma in de toekomst verder te verhogen. Onze centrale aanbeveling aan NWO luidt:

Behoud het Talentprogramma als persoonsgebonden financieringsinstrument voor ongebonden onderzoek. Juist het persoonsgebonden en ongebonden karakter heeft voor betrokkenen toegevoegde waarde omdat het onderzoekers ruimte biedt voor vernieuwende onderzoekslijnen, groepsopbouw en nieuwe samenwerking. Zonder het Talentprogramma is de kans aanwezig dat de Nederlandse wetenschap aan vernieuwing en creativiteit inboet. Hierbij is het wel aan te raden om de aanvraag- en beoordelingsprocedure te blijven verbeteren, verdere doelmatigheidswinst te realiseren en het programma explicieter te positioneren binnen het bredere wetenschaps- en financieringssysteem.

Om de aanvraag- en beoordelingsprocedure, de doelmatigheid en positionering te verbeteren, hebben wij de volgende handelingsopties geïdentificeerd. Sommige handelingsopties kunnen elkaar tegenwerken. Dit vraagt om een bewuste keuze en openheid over de voor- en nadelen van handelingsopties wanneer NWO of andere partijen in het wetenschapssysteem besluiten deze op te volgen.

Handelingsopties om de aanvraag- en beoordelingsprocedure verder te verbeteren
Maak de doelgroepafbakening per beurs operationeler en beter toepasbaar voor aanvragers, subsidieadviseurs en beoordelaars. De huidige doelgroepomschrijvingen geven

richting, maar bieden in de praktijk nog onvoldoende houvast om te bepalen wanneer een onderzoeker rijp is voor een aanvraag.

Versterk de instructies en ondersteuning van beoordelingscommissies. NWO kan dit doen door beoordelingscriteria en hun weging explicieter en consistenten te kaderen en de toepassing hiervan tijdens het beoordelingsproces actiever te begeleiden.

Zorg dat aanvragers en overige professionals van instellingen beter kunnen leren van niet-gehonoreerde aanvragen. Overweeg hierbij meer gepersonaliseerde en fase-specifieke feedback, aangezien respondenten veelvuldig aangeven dat de huidige terugkoppeling vaak te kort schiet en te weinig specifiek is om aanvragen gericht te verbeteren.

Behoud de tweefasenstructuur, maar herijk de weging in de vooraanmelding zodat het onderzoeksdeed zwaarder en explicieter kan meewegen. Hiermee kan een deel van de ervaren willekeur in de eerste fase worden verminderd, zonder de doelmatigheidswinst van een beperkte uitwerking in de vooraanmelding volledig te verliezen.

Behoud het huidige EBCV en zie af van verdere inhoudelijke wijzigingen, om stabiliteit in de beoordelingsprocedure te bevorderen. Hoewel respondenten in het verleden kritisch waren over de invoering en doorontwikkeling van het narratieve CV, wordt het EBCV inmiddels breed gedragen en vaker als verbetering ten opzichte van het traditionele CV ervaren.

Schaf de inbeddingsgarantie af of herontwerp deze ingrijpend. In de huidige vorm is de maatregel niet doeltreffend en gaat zij gepaard met substantiële neveneffecten, waaronder ongelijke toepassing tussen instellingen en risico's op ongelijke kansen voor onderzoekers.

Maak een expliciete, programmabrede keuze over de rol van interviews. Interviews als onderdeel van de selectieprocedure hebben voor- en nadelen. Beoordelaars hechten waarde aan interviews, zeker in tijden van generatieve AI, omdat zij kunnen helpen een completer beeld van de aanvraag en aanvrager te vormen. Tegelijkertijd brengen interviews extra belasting en risico's op bias met zich mee en zullen de beoordeling daarom minder doelmatig maken.

Handelingsopties om de doelmatigheid verder te verbeteren

Investeer in een robuuste datahuishouding en een lerende evaluatiecyclus waarin ook institutionele lasten zichtbaar worden. Hiermee kan NWO effecten van procedurewijzigingen sneller en betrouwbaarder volgen.

Verken harmonisatie van formats, instructies en processtappen over beurzen en domeinen heen, en overweeg daarna calls zonder domeinindeling. Gezien de beperkte verschillen tussen NWO-domeinen op het vlak van doeltreffendheid is het afstappen

van domeinspecifieke calls te overwegen. Zo'n centrale uitvoering past niet goed in de huidige organisatiestructuur van NWO en is daarom een relatief ingrijpende optie. Een lichtere tussenstap is om de aanvraagprocedure verder te harmoniseren.

Verhoog de budgetten van de huidige beurzen in het Talentprogramma. De hoeveelheid financiering per beurs is volgens de meeste respondenten niet meer toereikend. NWO kan dit mitigeren met een verhoging die gelijk is aan inflatie of aan de gestegen salaris-kosten van academisch personeel.

Gezien de hoge doeltreffendheid in combinatie met ruimte voor doelmatigheidswinst is het te overwegen om meer financiële middelen te besteden aan het Talentprogramma. Dit vereist ofwel meer middelen voor NWO, of een verschuiving binnen de huidige NWO-begroting. Hiermee kan deze handelingsoptie ten koste gaan van andere financieringslijnen en -instrumenten van NWO, die ook doeltreffend zijn.

Verruim de indientermijn voor de Veni. Uit interviews en focusgroepen blijkt dat de aanvraagdruk voor Veni aanvragers hoog is als gevolg van de korte periode waarin zij kunnen indienen.

Behoud tegelijkertijd niet-overlappende indientermijnen voor het mogen indienen van een Veni, Vidi of Vici, uitgedrukt in aantal jaren na promotie. Om concurrentie tussen wetenschappers in verschillende loopbaanfasen te voorkomen en de doelgroepen van de individuele beurzen te borgen, is het niet aan te raden om, zoals bij de ERC wel gebeurt, overlap in indientermijnen aan te brengen.

Wees terughoudend met harde indieningsbeperkingen, zeker op institutioneel niveau. Voor een indieningsbeperking op institutioneel niveau bestaat beperkt draagvlak en dergelijke maatregelen kennen risico's op kansenongelijkheid, met name voor onderzoekers met minder institutionele steun.

Werk, gezamenlijk met het veld, aan meer continuïteit in persoonsgebonden en ongebonden financiering. Een optie die rust en continuïteit kan brengen in het systeem betreft de omzetting van (een deel van) het budget naar rolling grants. Rolling grants kunnen zorgen voor meer continuïteit, minder aanvraagdruk en stabielere financiering, doordat middelen doorlopend naar bewezen goede onderzoekers gaan. Tegelijk zijn er risico's: het instrument is lastig uitvoerbaar, bijvoorbeeld door afhankelijkheid van universiteiten en een vast budget, en kan ertoe leiden dat onderzoeksmiddelen versnipperd raken.

Verken gedeeltelijke loting bij voorkeur eerst via een zorgvuldig ontworpen pilot. Een vorm van gedeeltelijke loting, mogelijk binnen een vooraf afgebakende kwaliteitsband-breedte of -drempel, kan bijdragen aan een doelmatiger, eerlijker, en transparanter besluitvormingsproces: niet omdat toeval verdwijnt, maar omdat expliciet wordt erkend waar inhoudelijke verschillen tussen kwalitatief sterke aanvragen beperkt

onderscheidend zijn. Ook kan gedeeltelijke loting de hoge prestige van het Talentprogramma wellicht iets verlagen.

Handelingsopties over positionering in het wetenschaps- en financieringssysteem
Positioneer het Talentprogramma nadrukkelijk als één route binnen een breder stelsel van talentontwikkeling en onderzoeksfinanciering. NWO kan in haar communicatie expliciet maken dat het Talentprogramma een belangrijke, maar niet exclusieve route is voor persoonsgebonden en ongebonden onderzoek.

Gebruik Erkennen en Waarderen als kader om de systeempositie van het Talentprogramma te veranderen. NWO is niet verantwoordelijk voor personeelsselectie aan universiteiten, maar de uitkomsten van het Talentprogramma werken in de praktijk wel sterk door in personeelsbeslissingen van universiteiten. Daarom is het wenselijk dat NWO, OCW en universiteiten in het kader van anders Erkennen & Waarderen gezamenlijk expliciteren hoe Talentprogramma-beurzen wel en niet gebruikt zouden moeten worden in loopbaanbeleid.

Versterk de complementariteit tussen het Talentprogramma, de Open Competitie, ERC-beurzen en institutionele loopbaaninstrumenten. Het Talentprogramma heeft vooral meerwaarde als nationale route voor persoonsgebonden en ongebonden financiering in verschillende loopbaanfasen.

Laat OCW, NWO en universiteiten gezamenlijk bezien of de huidige financieringsmix voldoende ruimte biedt voor ongebonden onderzoek en vroege loopbaanontwikkeling. Wanneer het Talentprogramma voor veel onderzoekers de belangrijkste of enige zichtbare route blijft naar autonomie, vervolgfinitanciering en loopbaanzekerheid, blijven prestige en aanvraagdruk hoog.

1 Introductie

1.1 Aanleiding en doel van de evaluatie

Het Talentprogramma is een programma van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) voor persoonsgebonden en ongebonden onderzoek. Het Talentprogramma bestaat uit drie persoonsgebonden onderzoeksbeurzen: Veni, Vidi en Vici. In deze evaluatie is de Rubicon daarbij gevoegd. Het Talentprogramma bestaat sinds 2000; toen heette het nog de Vernieuwingsimpuls. Het programma is voor het laatst in 2012 geëvalueerd. Daarna zijn procesevaluaties uitgevoerd naar enkele aanpassingen aan het programma en heeft de interne NWO-werkgroep Heroriëntatie onderzocht of het Talentprogramma een aanpassing van de doelstelling en een structurele wijziging zou moeten ondergaan. Dit heeft mede geresulteerd in een aantal wijzigingen in de opzet van het Talentprogramma in de afgelopen jaren. Met deze nieuwe evaluatie kunnen de doeltreffendheid en doelmatigheid worden bepaald van de aanpassingen die de afgelopen jaren in NWO's Talentprogramma zijn ingezet. Nieuwe inzichten in de doeltreffendheid en doelmatigheid van het programma zijn van waarde om het Talentprogramma toekomstbestendig te houden en verder te optimaliseren.

Het doel van deze evaluatie is om beter inzicht te krijgen in de doeltreffendheid en doelmatigheid van het Talentprogramma. Er zijn gedurende de evaluatieperiode (2017 t/m 2024) verschillende doelstellingen geweest, omdat er tussentijds aanpassingen zijn gedaan aan de doelstellingen van het Talentprogramma. De doelstellingen in de periode 2017 t/m 2024 zijn samen te vatten in drie pijlers:

- i. Het scheppen van ruimte voor avontuurlijke, talentvolle, baanbrekende onderzoekers waarin zij onderzoek naar hun keuze kunnen doen, een onderzoekslijn kunnen ontwikkelen en hun talent kunnen ontplooien.
- ii. Het behouden van deze onderzoekers en hun onderzoekslijn voor het wetenschappelijke onderzoek.
- iii. Vernieuwing van wetenschappelijk onderzoek.

Met deze evaluatie onderzoeken we of het programma de gestelde doelen bereikt (doeltreffendheid) en op welke manier. Ook onderzoeken we de efficiëntie (doelmatigheid), inclusief de veranderingen hierin gedurende de evaluatieperiode. Daarnaast kijken we naar de relevantie en coherentie van het Talentprogramma in relatie tot andere instrumenten in het financieringslandschap, en daarmee naar de toegevoegde waarde van het Talentprogramma. Daarom worden drie specifieke subdoelen nagestreefd:

- Inzicht krijgen in de evolutie van het Talentprogramma tijdens de evaluatieperiode, in de interne en externe ontwikkelingen die van invloed zijn geweest op

deze evolutie en in de rol die het Talentprogramma speelt in het subsidieland-schap.

- Inzicht krijgen in de mate waarin Talentprogramma-beurzen bijdragen aan het stimuleren van avontuurlijke, talentvolle en baanbrekende gehonoreerde onderzoekers in hun carrière en aan het behoud van deze onderzoekers voor de Nederlandse wetenschap.
- Inzicht krijgen in de wetenschappelijke impact van het Talentprogramma door te evalueren in hoeverre nieuwe onderzoekslijnen, onderzoeksgroepen en samenwerkingsverbanden worden gerealiseerd die bijdragen aan vernieuwing van wetenschappelijk onderzoek.

Tijdens deze evaluatie hebben wij op meerdere momenten van gedachten kunnen wisselen met een externe klankbordgroep. Wij zijn de leden van deze klankbordgroep zeer dankbaar dat ze meermaals de tijd hebben genomen om op onze aanpak en concepten te reageren. Uiteraard blijven de conclusies en aanbevelingen voor de rekening van de onderzoekers. De samenstelling van de klankbordgroep kunt u vinden in Bijlage 1.

Daarnaast hebben wij tijdens deze evaluatie intensief contact gehad met diverse medewerkers van NWO. Wij zijn hen zeer erkentelijk voor het aanleveren van alle benodigde data en informatie, en het beantwoorden van al onze vragen.

1.2 Onderzoeksvragen

Deze evaluatie geeft antwoord op de volgende hoofdvragen. Voor een volledig overzicht van alle deelvragen, inclusief korte beantwoording, verwijzen we naar Bijlage 2.

1.1 - Welke interne en externe ontwikkelingen hebben invloed gehad op de doelgroep en het Talentprogramma, en tot welke uitdagingen en kansen hebben deze ontwikkelingen geleid?

1.2 - Op welke manier heeft NWO als lerende organisatie processen rondom aanvragen en beoordelen verbeterd?

1.3 - Ervaren aanvragers sinds de invoering van het EBCV een verbetering in de manier waarop ze zichzelf kunnen presenteren in hun aanvraag en zien ze sindsdien meer mogelijkheden om unieke kwaliteiten te tonen en benadrukken die belangrijk zijn voor innovatief onderzoek dan daarvoor? Draagt het EBCV bij aan de kwaliteit van de beoordeling?

2.1 - In hoeverre blijven gehonoreerde onderzoekers actief in de (Nederlandse) wetenschap en/of in welke mate draagt het Talentprogramma bij aan loopbaanzekerheid voor gehonoreerde onderzoekers?

2.2 - Op welke manier hebben gehonoreerde onderzoekers baat (gehad) bij hun deelname aan het Talentprogramma, op welke manier hebben zij eigen onderzoek uitgevoerd en welke rol speelde het Talentprogramma in de vrijheid die zij daarbij hebben ervaren?

3.1 - Leidt gefinancierd onderzoek tot baanbrekende wetenschappelijke resultaten?

3.2 - Welke neveneffecten op het gebied van impact zijn er van de Talentprogramma-beurzen?

1.3 Methodologische verantwoording

Deze evaluatie is uitgevoerd in de vorm van een contributieanalyse (CA). Een CA is een gestructureerde methode om te toetsen of alle elementen uit een Theory of Change (ToC) worden uitgevoerd en in welke mate sprake is van de beoogde causale relaties tussen de elementen. Een CA vereist dat een ToC is opgesteld, die vervolgens stapsgewijs wordt geanalyseerd. Hiervoor hebben we zes impactpaden geselecteerd die lopen van input naar impact. In de analyse hebben we per element uit de impactpaden onderzocht of het element gemeten is en of het leidt tot het daaropvolgende element. Als de hele keten van input naar impact klopt, betekent dit dat het impactpad doeltreffend is.

Binnen de CA analyseren we doelmatigheid op drie niveaus, conform de handreiking van de Algemene Rekenkamer. Deze drie niveaus zijn:

1. Uitvoeringsdoelmatigheid: hoe efficiënt worden de activiteiten uit de ToC uitgevoerd?
2. Microdoelmatigheid: staan de gerealiseerde outputs in verhouding tot de gemaakte kosten? Hadden er meer outputs gerealiseerd kunnen worden tegen dezelfde kosten, of hadden dezelfde outputs tegen lagere kosten gerealiseerd kunnen worden? Een benchmark voor optimale doelmatigheid is er niet; het gaat om de mate waarin outputs en kosten met elkaar in verhouding zijn.
3. Macrodoelmatigheid: staan de gerealiseerde outcomes in verhouding tot de gemaakte kosten? Hadden er meer outcomes gerealiseerd kunnen worden tegen dezelfde kosten, of hadden dezelfde outcomes tegen lagere kosten gerealiseerd kunnen worden? Daarnaast analyseren we hier of sprake is van negatieve neveneffecten. Een benchmark voor optimale doelmatigheid is er niet; het gaat om de mate waarin outcomes en kosten met elkaar in verhouding zijn.

Om alle onderzoeksvragen te beantwoorden en de ToC te toetsen, hebben we verschillende methoden ingezet. We hebben een analyse uitgevoerd van administratieve gegevens die NWO bijhoudt, bijvoorbeeld over aantallen aanvragen, honoreringspercentages en toegekende scores. Daarnaast hebben we interviews gehouden met betrokkenen bij NWO en met diverse belanghebbenden en experts op het vlak van wetenschapsfinanciering. Ook is een enquête uitgezet onder aanvragers (gehonoreerd en

niet-gehonoreerd) en beoordelaars van aanvragen. Ten slotte hebben we focusgroepen gehouden met gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers, beoordelaars en subsidieadviseurs bij universiteiten. Hieronder lichten we de methoden nader toe.

Analyse administratieve data NWO

We hebben van NWO grote hoeveelheden data ontvangen die we hebben gebruikt om diverse onderzoeksvragen te beantwoorden. Het gaat hierbij om data uit ISAAC, het informatiesysteem van NWO, en andere administratieve data. Concreet hebben we de volgende data ontvangen en geanalyseerd ten behoeve van deze evaluatie:

- Aantallen ingediende en gehonoreerde aanvragen in alle jaren, uitgesplitst naar type beurs, gender, domein en aanvraagfase (vooraanmelding versus volledige aanvraag).
- Prioriteringsoverzichten van alle aanvraagrondes.
- Toegekende budgetten voor alle financieringsrondes.
- Schatting van het aantal FTE bij NWO dat werkzaam is aan het Talentprogramma.
- Carrièreontwikkeling van gehonoreerde aanvragers.
- Calls for proposals voor alle aanvraagrondes.

Interviews

Tijdens de evaluatie hebben we 31 interviews uitgevoerd met in totaal 56 respondenten. Een volledig overzicht is te vinden in Bijlage 3. Respondenten zijn geworven via NWO of uit het netwerk van de onderzoekers. Voor de interviews is een gespreksleidraad ontworpen die is besproken met de externe klankbordgroep. De interviews zijn op een semigestructureerde manier gehouden. Van elk interview is een verslag opgesteld dat ter validatie is opgestuurd aan de respondent(en).

Enquêtes

Voor de evaluatie zijn twee enquêtes uitgezet: een enquête onder aanvragers en onder beoordelaars. Deze zijn uitgezet via de eigen enquêtesoftware van Dialogic. Beide vragenlijsten zijn besproken met de externe klankbordgroep. Contactgegevens voor respondenten zijn aangeleverd door NWO conform privacywetgeving. Beide enquêtes zijn uitgezet op 10-2-2026 en gesloten op 24-3-2026.

In onderstaande tabel vindt u gegevens over de respons van de enquêtes.

Enquête	Verzonden	Respons	Opgeschoond
Aanvragers	7170	1338 (responspercentage 18,7%)	1338
Beoordelaars	3226	717 (responspercentage 22,2%)	561

Na sluiting van de enquêtes zijn de gegevens opgeschoond en voorbereid voor analyse. Deze opschoningsstappen waren uitsluitend noodzakelijk voor de dataset met beoordelaars. Om uitsplitsingen naar beurs en jaar methodologisch zuiver te kunnen uitvoeren, is een aanvullende selectie toegepast op de respons van beoordelaars. Respondenten die aangaven meerdere typen beurzen te hebben beoordeeld, zijn volledig uit de dataset verwijderd.

Daarnaast gaven sommige beoordelaars aan dat zij in meerdere jaren beoordelingen hadden uitgevoerd. Om te voorkomen dat individuele respondenten met meerdere beoordelingsjaren meer dan een keer zouden meetellen in de analyse, is per respondent uitsluitend het meest recente beoordelingsjaar meegenomen. Deze aanpak waarborgt dat iedere beoordelaar maximaal één keer in de analyse is vertegenwoordigd en dat de resultaten consistent en vergelijkbaar zijn over beurzen en jaren. Met deze aanpak bleven 561 respondenten over voor de analyses van beoordelaars die naar beoordelingsjaar en beurs zijn uitgesplitst.

De analyse bestond uit twee delen. In het eerste deel hebben we beschrijvende statistieken uitgedraaid van alle vragen. Waar relevant zijn vragen uitgesplitst naar domein, beurs en jaartal.

In het tweede deel hebben we een statistische analyse uitgevoerd om te onderzoeken of er significante verschillen zijn tussen de antwoorden van gehonoreerden en niet-gehonoreerden. We hebben dit gedaan voor enquêtevragen die zich richten op de uitkomsten van het Talentprogramma. Voor een zo robuust mogelijk resultaat hebben we gebruikgemaakt van *propensity score matching*. Deze veelgebruikte econometrische methode wordt gebruikt om een zo causaal mogelijk effect van een beleidsinterventie te toetsen door selectiebias te beperken: een ‘interventieontvanger’ wordt gekoppeld aan een zo vergelijkbaar mogelijke ‘interventiemisser’. Dit gebeurt op basis van een *propensity score* die wordt berekend aan de hand van een aantal achtergrondkenmerken van de ‘interventieontvanger’ en ‘interventiemisser’. Vervolgens wordt *nearest neighbor matching* toegepast, waarbij elke ‘interventieontvanger’ wordt gematcht met een ‘interventiemisser’ met een zo vergelijkbaar mogelijke propensity score. Op deze manier worden de condities van een gerandomiseerd experiment zo goed mogelijk benaderd. In ons geval matchen we een gehonoreerde aanvrager met een zo vergelijkbaar mogelijke niet-gehonoreerde aanvrager. We hebben hierbij gematcht op de volgende achtergrondkenmerken: type beurs, prioriteringsscore, indieningsjaar en domein. De voorwaarde die we hieraan hebben toegevoegd is dat het type beurs altijd hetzelfde moet zijn binnen een koppel, omdat de gewenste uitkomsten van het Talentprogramma verschillen per beurs. Vervolgens toetsen we per koppel of er een significant verschil is door middel van een logistische regressie. Dit geeft inzicht in de effecten van het Talentprogramma.

Vrijwel alle resultaten van de enquêtes zijn verwerkt in de hoofdtekst van dit rapport. Enkele resultaten die niet direct binnen de gekozen impactpaden pasten zijn te vinden in Bijlage 5.

Focusgroepen

In de laatste fase van het onderzoek hebben we 8 verdiepende focusgroepen gehouden met in totaal 48 respondenten. De focusgroepen zijn gehouden met gehonoreerde aanvragers, niet-gehonoreerde aanvragers, beoordelaars en subsidieadviseurs bij universiteiten. Bij het uitnodigen van respondenten is expliciet rekening gehouden met spreiding over domein, type beurs en instelling. Respondenten zijn geworven via de enquêtes (daar konden aanvragers en beoordelaars belangstelling aangeven) of via NWO (voor de subsidieadviseurs). Voor elke focusgroep is een leidraad ontworpen voor de specifieke thema's die in die focusgroep aan bod kwamen (zie Bijlage 4).

Limitaties van de gebruikte methode

Deze evaluatie combineert administratieve data, enquêtes, interviews en focusgroepen binnen een contributieanalyse. Die aanpak is passend om aannemelijk te maken of en hoe het Talentprogramma bijdraagt aan de beoogde uitkomsten, maar kent ook beperkingen. De conclusies over doeltreffendheid en doelmatigheid zijn gebaseerd op triangulatie van verschillende bronnen en, waar mogelijk, op statistische vergelijking tussen gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers. Daarmee kan het onderzoek laten zien welke verbanden plausibel zijn, maar kan het niet in alle gevallen causaliteit aantonen.

Daarnaast zijn sommige bevindingen afhankelijk van zelfrapportage en terugkijkende inschattingen van aanvragers, beoordelaars en andere betrokkenen. Daardoor kunnen percepties over werkdruk, eerlijkheid van de beoordeling, loopbaaneffecten en tijdsbesteding worden beïnvloed door herinnering, positie in het proces en de uitkomst van een aanvraag. Ook speelt enige selectiebias: we missen informatie over onderzoekers die uiteindelijk geen aanvraag hebben ingediend. Tot slot zijn wetenschappelijke en maatschappelijke impact vaak pas op langere termijn zichtbaar en moeilijk eenduidig toe te schrijven aan één financieringsinstrument. De conclusies moeten daarom worden gelezen als goed onderbouwde, maar niet in alle gevallen sluitende uitspraken over de bijdrage en plausibele werking van het Talentprogramma.

1.4 Definities

In dit rapport gebruiken we een aantal begrippen die centraal staan in de analyse van het Talentprogramma. Onderstaand overzicht geeft een werkdefinitie van de belangrijkste concepten. Deze definities zijn bedoeld om de lezer houvast te geven; waar relevant worden begrippen in de betreffende hoofdstukken verder uitgewerkt.

Concept	Werkdefinitie in dit rapport
Talentprogramma	Het NWO-programma voor persoonsgebonden en ongebonden onderzoeksfinanciering, bestaande uit de Veni-, Vidi- en Vici-beurzen. In deze evaluatie wordt ook de Rubiconbeurs meegenomen.
Persoonsgebonden financiering	Financiering die primair wordt toegekend aan een individuele onderzoeker en diens ontwikkeling, profiel en onderzoeksídee, in plaats van aan een consortium, instelling of thematisch programma.
Ongebonden onderzoek	Onderzoek waarbij de onderzoeker relatief veel vrijheid heeft om zelf onderwerp, vraagstelling en aanpak te bepalen, zonder sterke vooraf opgelegde thematische of programmatische kaders.
Aanvraagdruk	De druk die onderzoekers ervaren om een aanvraag in te dienen, mogelijk mede door schaarste aan financiering, lage honoreringspercentages en de loopbaan- en reputatie-effecten die aan honorering worden verbonden.
Werkdruk	De tijdsbelasting en ervaren belasting die samenhangen met het schrijven, ondersteunen, organiseren of beoordelen van aanvragen binnen het Talentprogramma.
Tweefasenstructuur	Een aanvraagprocedure waarin onderzoekers eerst een vooraanmelding indienen en alleen na positieve beoordeling worden uitgenodigd om een volledige aanvraag uit te werken.
Vooraanmelding	De eerste, beknopte indiening binnen de tweefasenstructuur, bestaande uit onder meer een EBCV en een kort onderzoeksídee, op basis waarvan wordt bepaald wie een volledige aanvraag mag indienen.
Evidence-based CV (EBCV)	Een gestructureerde CV-vorm waarin onderzoekers hun academisch profiel, bijdragen en geselecteerde outputs toelichten, met als doel bredere vormen van kwaliteit zichtbaar te maken dan alleen traditionele kwantitatieve indicatoren.
Erkennen en Waarderen	De bredere beweging binnen de wetenschap om academische kwaliteit niet uitsluitend te beoordelen op publicaties en citaties, maar ook

Concept	Werkdefinitie in dit rapport
	op onder meer onderwijs, leiderschap, samenwerking, maatschappelijke bijdrage en uiteenlopende loopbaanpaden.
Inbeddingsgarantie	Een verklaring van de beoogde instelling dat de onderzoeker het voorgestelde onderzoek daar kan uitvoeren en gebruik kan maken van de benodigde faciliteiten. Bij de Vidi bevat deze ook een toezegging over loopbaaninbedding.
Indientermijn	De periode na promotie waarbinnen een onderzoeker een aanvraag voor een bepaalde beurs mag indienen, eventueel verlengd op basis van de extensieregeling.
Extensieregeling	Een regeling waarmee onderzoekers onder bepaalde omstandigheden extra tijd krijgen binnen de geldende indientermijn, bijvoorbeeld vanwege verlof, zorgtaken of andere omstandigheden die tot een niet-lineair loopbaanpad leiden.
Honoreringspercentage	Het aandeel ingediende aanvragen dat uiteindelijk wordt gehonoreerd. In dit rapport wordt waar relevant onderscheid gemaakt tussen initiële aanvragen en volledige aanvragen.
Prioriteringscore	De score of rangordening die beoordelingscommissies gebruiken om aanvragen ten opzichte van elkaar te prioriteren binnen een ronde.
Rolling grant	Een financieringsvorm zonder vaste jaarlijkse deadline, waarbij onderzoekers binnen een afgebakende doelgroep op een passend moment in hun loopbaan financiering kunnen aanvragen.
Mainstreaming	Het proces waarbij onderzoekers hun onderzoeks idee of aanvraag aanpassen aan wat zij denken dat goed financierbaar is, waardoor risicovolle, afwijkende of zeer vernieuwende ideeën minder snel worden ingediend.
Gedeeltelijke loting	Een beoordelingsprocedure waarbij alleen wordt geloot binnen een vooraf afgebakende groep aanvragen die inhoudelijk voldoende kwaliteit hebben en onderling moeilijk verder te rangschikken zijn.

Concept	Werkdefinitie in dit rapport
Mattheüs-effect	Het mechanisme waarbij onderzoekers die al succes hebben gehad, bijvoorbeeld door honorering van een beurs, daardoor meer kans krijgen op nieuw succes, zoals vervolgfianciering, promotie of verdere erkenning.
Gebruikers-commissie	Een commissie van relevante kennisgebruikers of maatschappelijke en private partijen die bij sommige onderzoeksprojecten, met name binnen TTW, betrokken is om toepassing, kennisbenutting en verbinding met gebruikers te versterken.
Referenten-rapport	Een schriftelijke beoordeling van een aanvraag door een externe deskundige, die door de beoordelingscommissie wordt gebruikt als input voor de verdere beoordeling.
Weerwoord	De reactie die een aanvrager kan indienen op referentenrapporten, zodat feitelijke onjuistheden kunnen worden gecorrigeerd en de commissie aanvullende duiding kan meenemen in de beoordeling.
Uitvoeringsdoelmatigheid	De mate waarin de activiteiten en processen binnen het programma efficiënt worden uitgevoerd, bijvoorbeeld door NWO en andere betrokkenen in de aanvraag- en beoordelingsprocedure.
Microdoelmatigheid	De verhouding tussen de ingezette middelen en de directe prestaties van het programma, zoals het aantal beoordeelde aanvragen of gehonoreerde beurzen.
Macrodoelmatigheid	De verhouding tussen de ingezette middelen en de bredere effecten van het programma, zoals talentbehoud, wetenschappelijke vernieuwing, systeemfunctie en eventuele negatieve neveneffecten.

1.5 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- In hoofdstuk 2 beschrijven we het Talentprogramma. We besteden daarbij speciale aandacht aan de doorgevoerde wijzigingen in het programma. Daarnaast bespreken we de opgestelde Theory of Change en laten we zien welke middelen met het Talentprogramma zijn gemoeid.

- In hoofdstuk 3 werken we per geselecteerd impactpad uit de Theory of Change uit hoe doeltreffend en doelmatig het programma is. Doeltreffendheid gaat over de mate waarin de doelstellingen van het Talentprogramma zijn behaald. Doelmatigheid gaat over de verhouding tussen de ingezette middelen en de resultaten en impact. Dit hoofdstuk vormt de basis van onze conclusies en aanbevelingen.
- In hoofdstuk 4 schetsen we, op basis van onderzoeksvragen en inzichten uit de evaluatie, vijf facetten waarop de invulling van het Talentprogramma in de toekomst kan worden aangepast.
- In hoofdstuk 5 presenteren we conclusies en aanbevelingen.

2 Beschrijving Talentprogramma

In dit hoofdstuk beschrijven we het Talentprogramma. We doen dit in vier delen. Eerst leggen we kort uit wat het Talentprogramma is en hoe de procedure werkt. Vervolgens bespreken we de belangrijkste wijzigingen in het programma die tijdens de evaluatieperiode zijn ingevoerd. Daarna presenteren we de Theory of Change die we ten behoeve van deze evaluatie hebben opgesteld. We eindigen met een weergave van de middelen die met het Talentprogramma zijn gemoeid.

2.1 Wat is het Talentprogramma?

Het Talentprogramma geeft wetenschappers die verbonden zijn aan Nederlandse instellingen de mogelijkheid om via een competitie financiering te verwerven voor het opzetten van een eigen netwerk, onderzoek, onderzoekslijn of onderzoeksgroep. Het programma beoogt daarmee wetenschappelijk talent een aantrekkelijker loopbaanperspectief te bieden en wetenschappelijk onderzoek in Nederland een vernieuwingsimpuls te geven. Een persoonsgebonden beurs via het Talentprogramma kan bijdragen aan het behoud van onderzoekers voor de Nederlandse wetenschap en hun ruimte geven voor ongebonden en baanbrekend onderzoek. De beurs is daarmee relevant voor zowel wetenschappers als de samenleving, omdat resultaten van gestimuleerd onderzoek kunnen doorwerken naar economie en samenleving en vrij onderzoek steeds meer strategische waarde krijgt.

De persoonsgebonden beurzen die in deze evaluatie worden meegenomen, zijn de Rubicon en de beurzen uit het Talentprogramma: Veni, Vidi en Vici. Elke beurs richt zich op een ander stadium in de loopbaan van onderzoekers.

2.1.1 Rubicon

De Rubiconbeurs is bedoeld voor onderzoekers die in het afgelopen jaar gepromoveerd zijn en graag ervaring willen opdoen in het buitenland. De minimale looptijd van de Rubicon-financiering is 12 maanden en de maximale looptijd is 24 maanden. Er zijn drie subsidierondes per jaar voor Rubicon; de deadlines hiervoor zijn jaarlijks rond 1 april, 1 september en 1 december. Een eerdere evaluatie benoemt Rubicon als een belangrijke opstap naar de Veni-beurs. Box 1 hieronder laat de beoordelingsprocedure van de Rubicon in 2024 zien.

Box 1. Beoordelingsprocedure Rubicon

1. **Indiening van de aanvraag;**
2. **In behandeling nemen van de aanvraag:** op basis van administratief-technische criteria, indien niet voldoende één keer de kans om correcties door te voeren;
3. **Preadvisering beoordelingscommissie:** enkele leden van de beoordelingscommissie leveren schriftelijk inhoudelijke feedback ter voorbereiding van de vergadering van de beoordelingscommissie en beoordelen de aanvraag per beoordelingscriterium tussen 1 (excellent) en 9 (ontoereikend);
4. **Vergadering van de beoordelingscommissie:** opstellen van een schriftelijk advies voor de besluitnemende organen van de domeinen;
5. **Besluitvorming:** de domeinbesturen beslissen over de toe- en afwijzingen van de aanvragen.

2.1.2 Veni, Vidi, Vici

De Veni-beurs is bedoeld voor onderzoekers in de transitie naar zelfstandigheid. De doelgroepafbakening betreft onderzoekers die in de afgelopen drie jaar gepromoveerd zijn. Gehonoreerde onderzoekers hebben door de beurs drie jaar de tijd om hun eigen onderzoeksideeën verder te ontwikkelen. Er is één subsidieronde per jaar voor de Veni-beurs.

De Vidi-beurs is bedoeld voor onderzoekers die zich bevinden in de transitie naar leiderschap. Concreet is de beurs bedoeld voor onderzoekers die in de afgelopen acht jaar gepromoveerd zijn, wetenschappelijk innovatief onderzoek verrichten en graag hun eigen onderzoeksgroep willen inrichten of uitbreiden. De maximale looptijd van de beurs is vijf jaar.

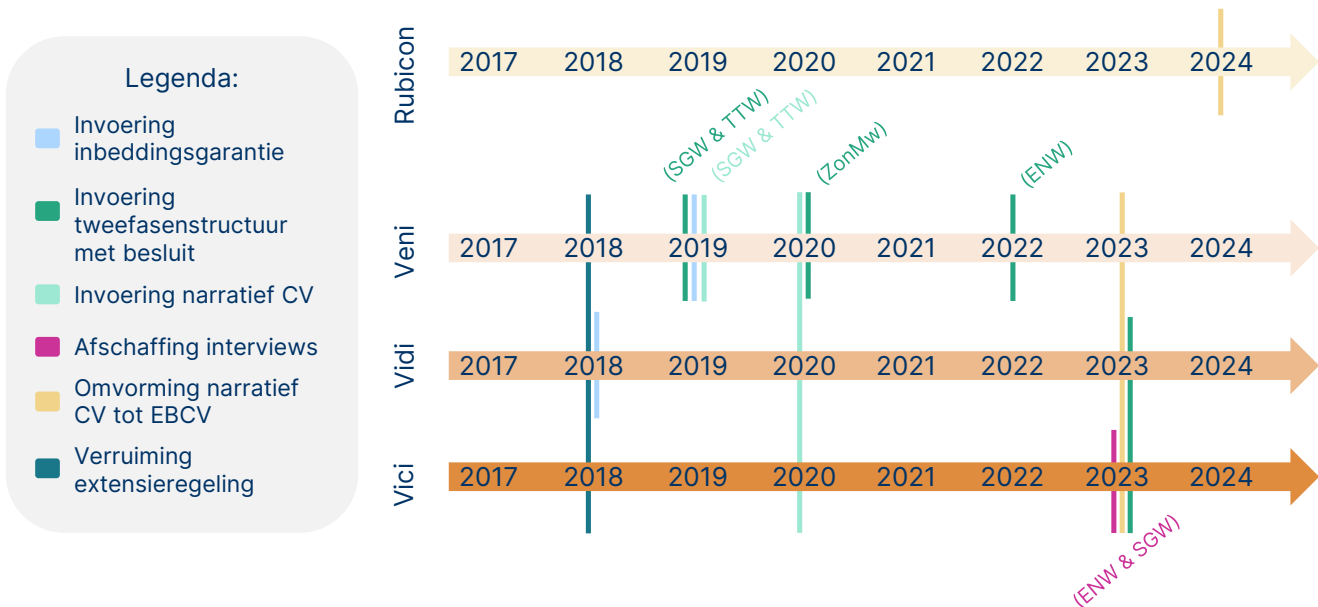
De Vici-beurs is bedoeld voor gevorderde onderzoekers om een onderzoekslijn te ontwikkelen of hun onderzoeksgroep uit te bouwen. Deze onderzoekers bezitten sterke leiderschaps- en mentorvaardigheden en uitzonderlijke academische capaciteiten. Een ander criterium is dat de onderzoeker in de afgelopen 15 jaar gepromoveerd moet zijn.

Box 2. Beoordelingsprocedure Veni, Vidi & Vici

1. **Indiening van de vooraanmelding:** een EBCV en een kort onderzoeksídee;
2. **In behandeling nemen van de vooraanmelding:** op basis van administratief-technische criteria, indien niet voldoende één keer de kans om correcties door te voeren;
3. **Beoordeling van de vooraanmelding:**
 - a. Voorlopig advies beoordelingscommissie: enkele leden van de beoordelingscommissie leveren schriftelijk inhoudelijke feedback ter voorbereiding van de vergadering en beoordelen de aanvraag per criterium tussen 1 (excellent) en 9 (ontoereikend);
 - b. Mogelijkheid tot correctieverzoek door aanvrager: indien de motivering van de beoordeling een feitelijke onjuistheid bevat;
4. **Besluitvorming vooraanmelding:** het advies van de beoordelingscommissie over de vooraanmelding wordt voorgelegd aan de domeinbesturen
5. **Indiening van de volledige aanvraag**
6. **In behandeling nemen van de volledige aanvraag**
7. **Beoordeling volledige aanvraag**
 - a. Peer review door referenten: de aanvraag wordt beoordeeld door onafhankelijke adviseurs die deskundig zijn op het onderwerp;
 - b. Weerwoord: de aanvrager dient een reactie in op basis van de referent-rapporten;
 - c. Preadvisering beoordelingscommissie: enkele leden van de beoordelingscommissie leveren schriftelijk inhoudelijke feedback ter voorbereiding van de vergadering van de beoordelingscommissie en beoordelen de aanvraag per beoordelingscriterium tussen 1 (excellent) en 9 (ontoereikend);
 - d. Interviewselectie: de beoordelingscommissie maakt een ranglijst op basis van de aanvragen, de hoogst geprioriteerde aanvragers ontvangen een uitnodiging voor een interview;
 - e. Interview: afhankelijk van of processtap 7d uitgevoerd wordt, zijn de interviews of met alle aanvragers van uitgewerkte aanvragen of met de hoogst geprioriteerde aanvragen;
 - f. Vergadering van de beoordelingscommissie: opstellen van een schriftelijk advies voor de besluitnemende organen van de domeinen;
8. **Besluitvorming volledige aanvraag:** de domeinbesturen beslissen over de toe- en afwijzingen van de aanvragen.

2.2 Belangrijke wijzigingen gedurende de evaluatieperiode

Gedurende de evaluatieperiode (2017–2024) zijn er verschillende wijzigingen geweest in het Talentprogramma. Een groot aantal wijzigingen is gefaseerd per beurs en/of domein ingevoerd. Daarom is in Figuur 1 hieronder een schematisch overzicht opgenomen van belangrijke wijzigingen gedurende de evaluatieperiode.



Figuur 1. Schematisch overzicht wijzigingen gedurende evaluatieperiode. Bron: NWO, bewerking Dialogic.

De **inbeddingsgarantie** is een verklaring van de instelling waar de aanvrager het onderzoek wil uitvoeren. Met deze verklaring bevestigt de beoogde instelling aan NWO dat de onderzoeker het door het Talentprogramma gefinancierde onderzoek bij die instelling mag uitvoeren en daarbij gebruik kan maken van de benodigde faciliteiten. Bij Vidi-beurzen bevat de inbeddingsgarantie daarnaast de toezegging dat de kandidaat, bij toekenning van de beurs, een tenure (track) aanstelling krijgt. De inbeddingsgarantie is uitsluitend van toepassing op de Veni- en Vidi-beurzen. Voor de Rubicon-beurs geldt geen formele inbeddingsgarantie, maar is wel een verplicht acceptatieformulier van het gastinstituut vereist.

De **tweefasenstructuur** houdt in dat de aanvraag voor een beurs uit het Talentprogramma uit twee stappen bestaat. In de eerste stap dienen aanvragers een vooraanmelding in, bestaande uit een evidence-based of narratief CV en een korte beschrijving van het onderzoeks idee. Deze vooraanmeldingen worden beoordeeld door de beoordelingscommissie, waarna onderzoekers met de best beoordeelde aanvragen worden uitgenodigd om een volledige aanvraag in te dienen en de verdere beoordelingsprocedure te doorlopen. De tweefasenstructuur is gefaseerd ingevoerd. De invoering begon in 2019 bij de Veni-beurs binnen de domeinen SGW en TTW en is daarna uitgebreid naar de andere domeinen en naar de Vidi-beurs. De Vici-beurs kende al vóór de evaluatieperiode een tweestapsgewijze aanvraagprocedure.

Aanvragers kregen op basis van de vooraanmelding bij de Vici-beurs eerst een advies om wel of niet door te gaan met de aanvraag; met ingang van 2023 is dit veranderd in een besluit, net als bij de Veni- en Vidi-beurs. De aanvraagprocedure van de Rubicon-beurs bestaat daarentegen uit één fase.

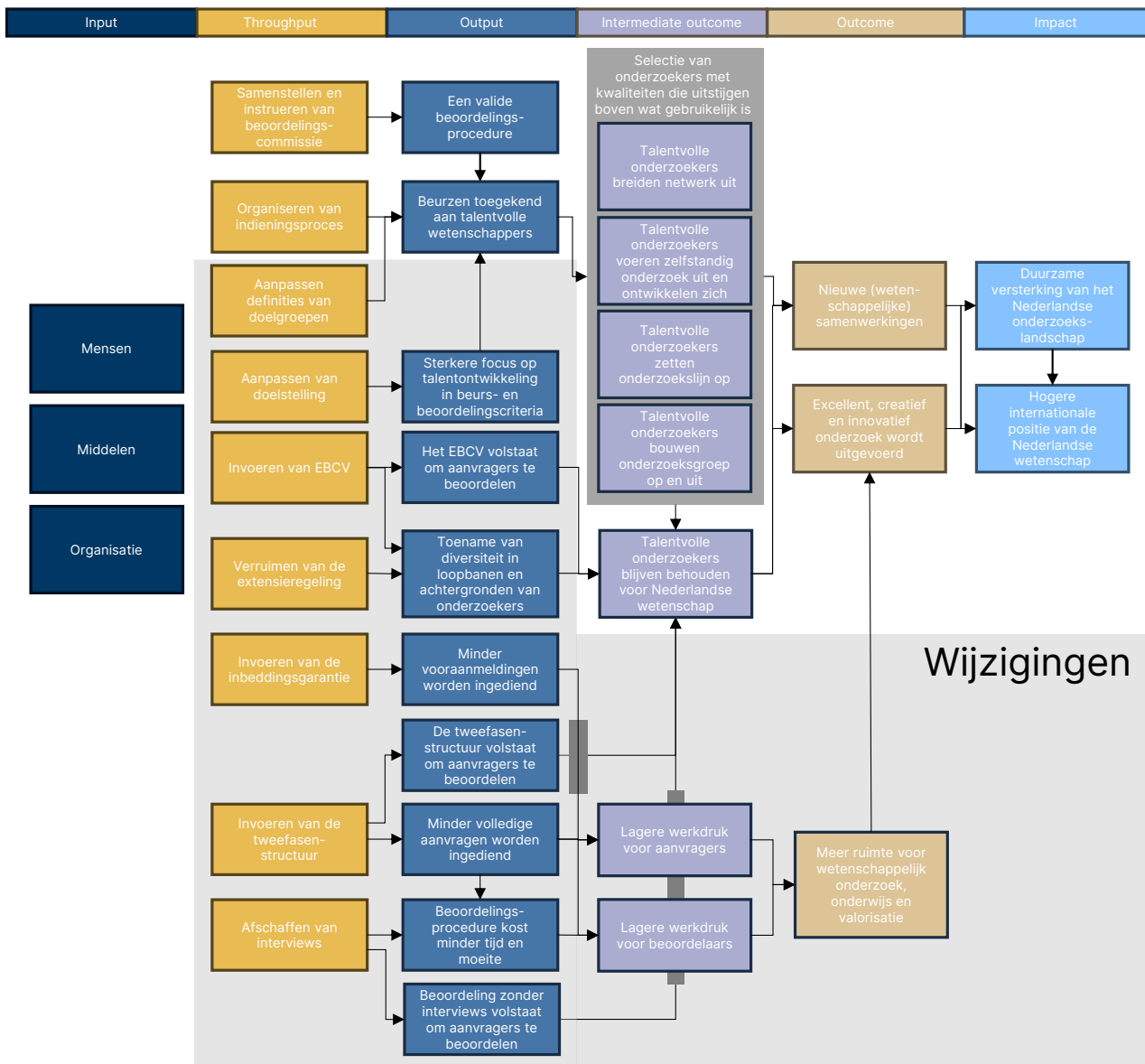
Het **Evidence-based CV (EBCV)** is een alternatieve vorm van een CV en is ingevoerd om beter aan te sluiten bij het gedachtegoed van Erkennen en Waarderen. In eerste instantie stond het EBCV bekend als narratief CV. Concreet betekent dit dat er binnen het Talentprogramma meer ruimte zou moeten zijn voor onderzoekers met alternatieve loopbaanpaden. Het narratieve CV bestond uit een beschrijving van het academisch profiel van de aanvrager en key outputs. In de loop van de tijd heeft het narratieve CV verschillende kleine aanpassingen ondergaan, wat uiteindelijk heeft geleid tot de omvorming naar het EBCV in 2023 voor de Veni-, Vidi- en Vici-beurs en in 2024 ook voor de Rubicon-beurs. In de rest van dit rapport spreken wij over EBCV.

Binnen de Vici-beurs zijn sinds 2023 de **interviews afgeschaft** binnen de domeinen ENW en SGW. Interviews maken nog steeds deel uit van de beoordelingsprocedure bij de overige Vici-domeinen (TTW en ZonMw) en bij alle domeinen van de Veni- en Vidi-beurs. Interviews zijn geen onderdeel geweest van de beoordelingsprocedure voor de Rubicon-beurs. Deze wijziging is doorgevoerd in de zoektocht naar een betere balans tussen het zo eenvoudig mogelijk maken van de ronde en het bieden van voldoende informatie aan de commissies om een goed oordeel te kunnen vormen.

De **extensieregeling** is een regeling voor onderzoekers met een alternatieve loopbaan, waarbij zij uitstel kunnen krijgen op de geldende indientermijnen voor een beurs. Indientermijn verwijst in dit rapport naar de periode die bepaalt tot welk moment onderzoekers na hun promotie een aanvraag mogen indienen. De verruiming van de extensieregeling betreft een verruiming van de mogelijke extensiegronden. Een voorbeeld hiervan is dat na aanpassing van de extensieregeling niet langer alleen biologische moeders na de geboorte van een kind uitstel kunnen krijgen, maar beide ouders.

2.3 Theory of Change

Een beleidstheorie (Theory of Change, ToC) omvat een systematische beschrijving van de doelstellingen van het Talentprogramma en van de middelen en activiteiten die worden ingezet om deze doelen te bereiken, inclusief hun onderlinge samenhang. De beleidstheorie wordt in de vorm van een pijlschema weergegeven, waarin de relaties tussen middelen (inputs), activiteiten (throughputs), prestaties (outputs) en beoogde impact (outcomes/impacts) worden aangeduid in de vorm van een doelenboom. In het kader van de evaluatie dient te worden bepaald of de doelen van het Talentprogramma zijn bereikt en in hoeverre de inzet van middelen en activiteiten heeft bijgedragen aan het behalen van deze doelen. Onderstaande beleidstheorie van het Talentprogramma is opgesteld in het kader van deze evaluatie.



Figuur 2. Theory of Change van het Talentprogramma

2.4 Middelen gemoeid met het Talentprogramma

In deze paragraaf laten we zien welke middelen gemoeid zijn met het Talentprogramma. We onderscheiden hierin financiële en personele middelen.

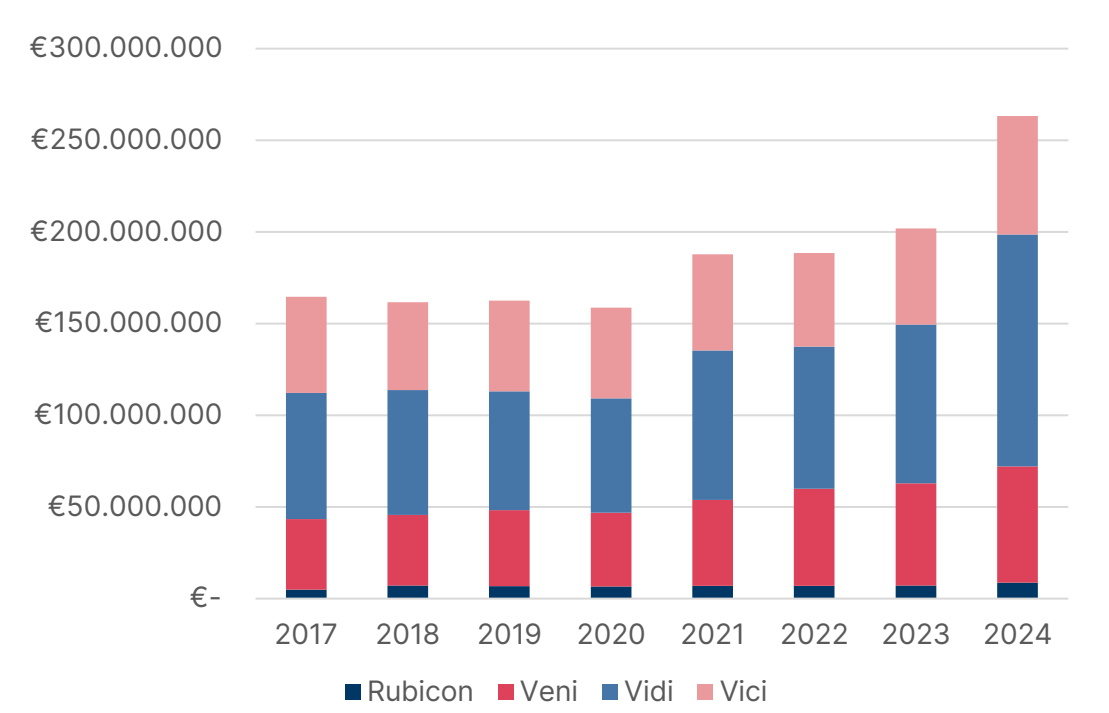
2.4.1 Toegekende budgetten binnen het Talentprogramma

De budgetten per individuele beurs zijn voor de Veni en Vidi verhoogd; voor de Vici zijn de budgetten tijdens de hele evaluatieperiode constant gebleven. De budgetten voor Rubicon worden verdeeld over het aantal ingediende aanvragen. De hoogte van de individuele Rubicon-beurzen is afhankelijk van de looptijd van de beurs en het land waar de onderzoeker naartoe wil. Er is dus geen van tevoren vaststaand budget per individuele Rubicon-beurs.

Tabel 1: Individueel budget per individuele beurs gedurende de evaluatieperiode in duizenden euro's.
 Bron: NWO

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Veni	€ 250	€ 250	€ 250	€ 250	€ 280	€ 280	€ 320	€ 320
Vidi	€ 800	€ 800	€ 800	€ 800	€ 800	€ 800	€ 850	€ 850
Vici	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500	€ 1.500

De toegekende hoeveelheid budget binnen het Talentprogramma is gedurende de evaluatieperiode gestaag gestegen. Anno 2024 lag het toegekende budget bijna 60% hoger dan in 2017. In Figuur 3 is te zien dat in 2024 de toegekende budgetten beduidend hoger lagen dan in voorgaande jaren, op zo’n 260 miljoen euro. Deze stijging komt grotendeels door een hoger toegekend budget voor de Vidi. Tussen 2021 en 2023 schommelde het jaarlijks toegekende budget rond de 200 miljoen euro; tussen 2017 en 2020 lag dit rond de 160 miljoen euro. In Tabel 2 is de procentuele stijging van het totaalbudget ten opzichte van 2017 te zien.

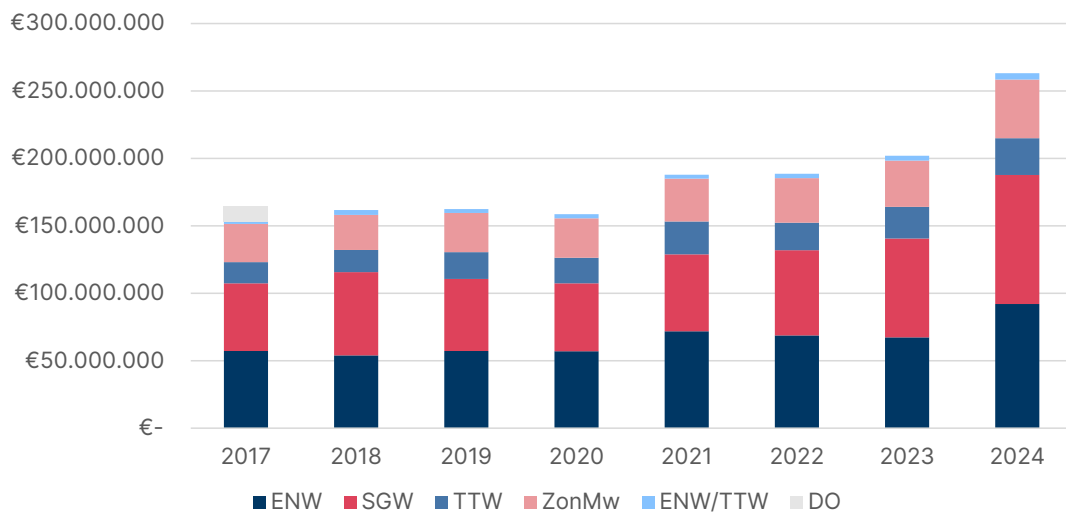


Figuur 3. Toegekend budget binnen Talentprogramma per beurs per jaar. Bron: NWO, bewerking Dialogic

Tabel 2. Procentuele stijging totaalbudget Talentprogramma ten opzichte van 2017. Bron: NWO, bewerking Dialogic

Totaal NWO	€164,7M	€161,7M	€162,5M	€158,7M	€187,8M	€188,5M	€201,9M	€263,2M
Stijging totaalbudget t.o.v. 2017	0,00%	-1,82%	-1,33%	-3,63%	14,06%	14,48%	22,65%	59,81%

Het merendeel van het budget, zo'n 70%, wordt toegekend binnen de domeinen ENW en SGW. Deze verhouding blijft gedurende de evaluatieperiode constant.



Figuur 4: Toegekend budget binnen Talentprogramma per domein per jaar. Bron: NWO, bewerking Dialogic

2.4.2 Schatting FTE bij NWO gewijd aan uitvoering Talentprogramma

In deze paragraaf geven we een schatting van de hoeveelheid FTE die bij NWO werkt aan de uitvoering van het Talentprogramma. Het gaat hierbij om uren van beleidsmedewerkers en managementassistenten. De data is gebaseerd op een inschatting van medewerkers en leidinggevend en niet op administratieve gegevens van daadwerkelijk gemaakte uren. Voor de minst recente jaren was deze inschatting voor NWO lastiger te maken dan voor de meer recente jaren. Het jaar 2017 is in deze inschatting niet meegenomen.

De geschatte hoeveelheid FTE is tijdens de evaluatieperiode bij alle beurzen en alle domeinen behalve TTW gestegen.

Tabel 3. Geschatte hoeveelheid FTE per beurs per jaar. Bron: NWO, bewerking Dialogic

Beurs	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Veni	15,8	15,9	16,2	14,6	17,6	19,6	18,8
Vidi	11,4	11,4	12,9	12,7	13,5	14,9	15,1
Vici	7,2	7,2	7,2	7,2	7,8	8,3	8,8
Totaal	34,4	34,5	36,3	34,5	38,9	42,8	42,7

Tabel 4. Geschatte hoeveelheid FTE per domein per jaar. Bron: NWO, bewerking Dialogic

Domein	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ENW	9,2	9,3	10,1	10,3	11,4	11,9	12,5
SGW	14,0	14,0	15,0	13,0	15,0	18,0	18,5
TTW	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	4,2
ZonMw	5,8	5,8	5,8	5,8	7,1	7,5	7,5
Totaal	34,4	34,5	36,3	34,5	38,9	42,8	42,7

3 Doeltreffendheid en doelmatigheid van de impactpaden

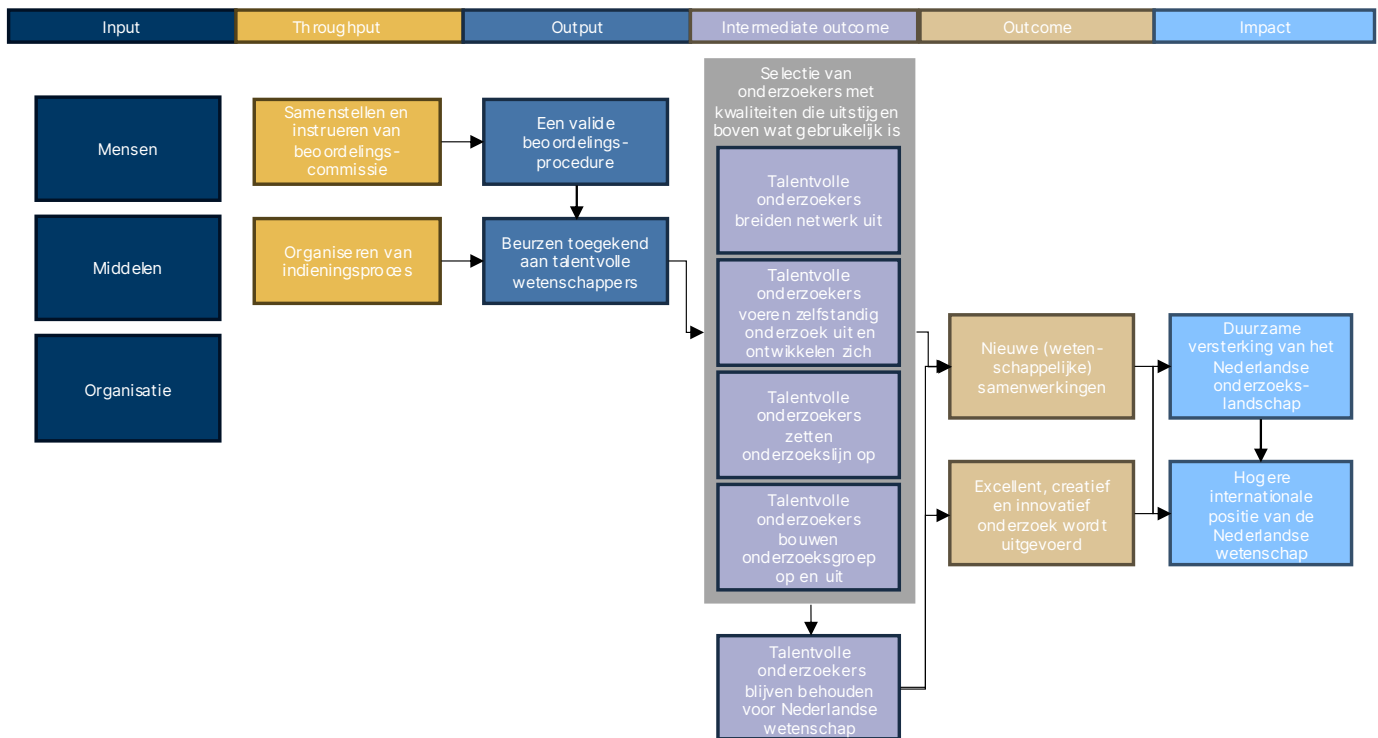
Dit hoofdstuk vormt de gedetailleerde weergave van het onderzoek naar de doeltreffendheid en doelmatigheid van het Talentprogramma over de periode 2017–2024. Waar de managementsamenvatting en conclusies de belangrijkste bevindingen samenvatten, laat dit hoofdstuk per onderdeel van de beleidstheorie zien op basis van welke gegevens, redeneringen en afwegingen wij tot die bevindingen komen. Het hoofdstuk is daarmee vooral bedoeld voor lezers die de onderbouwing van de conclusies en aanbevelingen stap voor stap willen kunnen volgen.

De analyse is opgebouwd aan de hand van zes impactpaden. Een impactpad beschrijft de veronderstelde route waarlangs een beleidsmaatregel of onderdeel van het programma tot effecten leidt: van ingezette middelen en activiteiten, via concrete prestaties, naar tussenliggende uitkomsten en uiteindelijk bredere impact. Deze manier van analyseren maakt expliciet welke schakels in de redenering nodig zijn om te kunnen spreken van doeltreffendheid en doelmatigheid. Per impactpad onderzoeken we daarom niet alleen of de beoogde uitkomsten zichtbaar zijn, maar ook of de tussenliggende stappen aannemelijk zijn, welke aanwijzingen daarvoor bestaan en waar neveneffecten of beperkingen optreden. Binnen deze evaluatie is de keuze gemaakt om relevante beleidswijzigingen uit de evaluatieperiode mee te nemen om te onderzoeken in welke mate zij hebben bijgedragen aan het bereiken van de beoogde uitkomsten van het Talentprogramma.

In de paragrafen 3.1 tot en met 3.6 analyseren we achtereenvolgens de doeltreffendheid en doelmatigheid van de zes geselecteerde impactpaden. Deze impactpaden zijn ontleend aan de beleidstheorie zoals besproken in paragraaf 2.3. Impactpaden 2, 3, 5 en 6 zijn niet van toepassing op de Rubiconbeurs, omdat de daarin geanalyseerde wijzigingen niet van toepassing zijn op deze beurs.

3.1 Impactpad 1: Indienen en beoordelen van voorstellen

Dit impactpad betreft de kern van het Talentprogramma. Hiermee onderzoeken we of het indienings- en beoordelingsproces zodanig is ingericht dat het programma erin slaagt beurzen toe te kennen aan talentvolle onderzoekers, waarmee zij behouden blijven voor de Nederlandse wetenschap en onderzoek wordt uitgevoerd. Dit moet uiteindelijk bijdragen aan een duurzame versterking van het Nederlandse onderzoekslandschap en een hogere internationale positie van de Nederlandse wetenschap.



Figuur 5. Impactpad 1: Indienen en beoordelen van voorstellen

3.1.1 Doeltreffendheid van dit impactpad

Throughput: organiseren indieningsproces en samenstellen commissies

In deze paragraaf gaan we achtereenvolgens in op verschillende aspecten die raken aan de activiteiten van NWO rondom het organiseren van het indieningsproces en het samenstellen van beoordelingscommissies.

Organiseren van het indieningsproces

Het aantal initiële en volledige aanvragen

Het aantal **initiële** aanvragen is gedurende de evaluatieperiode voor de Veni, Vidi en Vici gestaag toegenomen (zie Tabel 5). Daarentegen is het aantal **volledige** aanvragen voor alle beurzen juist gedaald in dezelfde periode, met uitzondering van de toename in 2024 (zie Tabel 6). De toename van het aantal initiële aanvragen en de afname van het aantal volledige aanvragen bij de Veni, Vidi en Vici is te wijten aan de invoering van de tweefasenstructuur (meer hierover in paragraaf 3.3). Ongeveer de helft van alle aanvragen is voor een Veni, gevolgd door Vidi en Vici. De Rubicon kent de minste aanvragen. Het aantal aanvragen voor de Rubicon kent een omgekeerde paraboolvorm: het aantal aanvragen is van 2018 tot 2022 met bijna 50% gedaald, maar daarna weer richting het oude niveau gestegen.

Tabel 5. Aantal initiële aanvragen per jaar per beurs. Gegevens over 2017 zijn onvolledig en daarom niet opgenomen. Bron: NWO, bewerking Dialogic

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totaal
Rubicon ¹	249	201	199	172	133	154	227	1,335
Veni	1,147	1,172	1,206	1,287	1,475	1,387	1,369	9,043
Vidi	456	510	412	643	552	829	785	4,187
Vici	237	244	292	312	267	342	374	2,068
Totaal	2,089	2,127	2,109	2,414	2,265	2,712	2,755	16,633

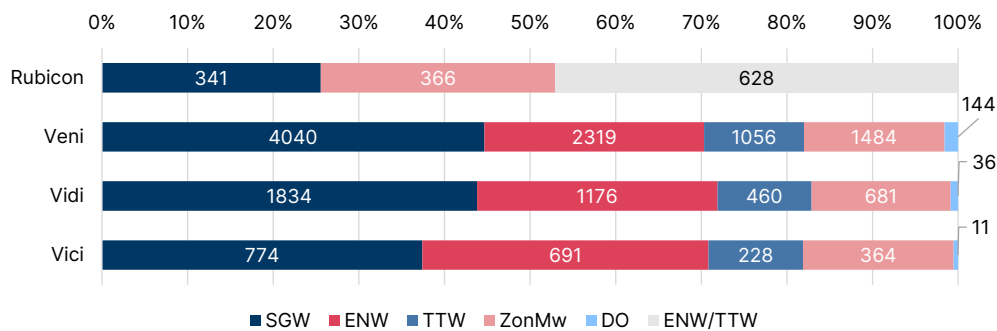
Tabel 6. Aantal volledige aanvragen per jaar per beurs. Gegevens over 2017 zijn onvolledig en daarom niet opgenomen. Bron: NWO, bewerking Dialogic

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Totaal
Rubicon ⁵	249	201	199	172	133	154	227	1,335
Veni	1,147	792	654	633	466	455	474	4,621
Vidi	456	510	412	643	390	219	287	2,917
Vici	152	151	156	162	133	112	132	998
Totaal	2,004	1,654	1,421	1,610	1,122	940	1,120	9,871

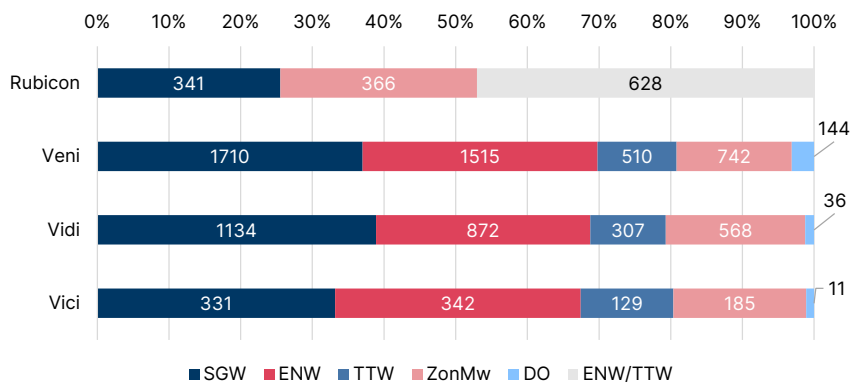
Voor de Veni en Vidi worden de meeste **initiële én volledige** aanvragen ingediend vanuit het domein SGW, gevolgd door de domeinen ENW, ZonMw, TTW en Domein Overstijgend². Voor de Vici geldt dit alleen voor het aantal **initiële** aanvragen. Het aantal **volledige** aanvragen voor de Vici vanuit de domeinen SGW en ENW is namelijk nagenoeg gelijk, gevolgd door de domeinen ZonMw, TTW en Domein Overstijgend. Voor de Rubicon komen de meeste aanvragen vanuit het ENW/TTW-domein, gevolgd door het domein ZonMw en SGW.

¹ Voor de Rubicon is het aantal initiële aanvragen gelijk aan het aantal volledige aanvragen omdat de Rubicon geen vooraanmelding kent.

² Tot en met 2019 kon voor de Veni een aanvraag ingediend worden binnen het domein 'Domein Overstijgend'. Voor de Vidi en Vici kon dit tot en met 2018. Hierna is dit domein afgeschaft en worden domein-overstijgende aanvragen vanuit één van de andere domeinen beoordeeld.



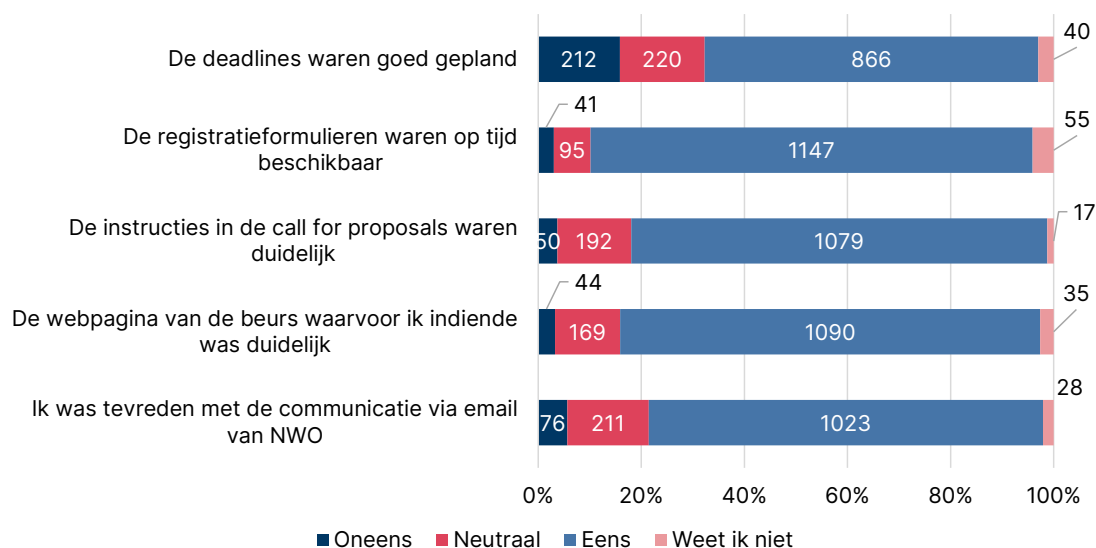
Figuur 6. Aantal initiële aanvragen per domein, 2018-2024. Bron: NWO, bewerking Dialogic



Figuur 7: Aantal volledige aanvragen per domein, 2018-2024. Bron: NWO, bewerking Dialogic

Contact en communicatie door NWO

Het contact met en de communicatie door NWO over alle beurzen worden algeheel als positief beoordeeld in de enquête en interviews. Interviewrespondenten geven aan de NWO-website en de hoofdlijnen van het Talentprogramma duidelijk te vinden. Ook waarderen zij de mogelijkheid voor telefonisch contact, het weerwoord en de mogelijkheid om foutjes in de aanvraag te herstellen. Wel worden er verschillende verbeterpunten genoemd. Zo is ruim 15% van de enquêterespondenten kritisch op de planning van de deadlines (zie Figuur 8). Dit beeld wordt ook bevestigd in meerdere interviews en de focusgroepen, waaruit blijkt dat met name de indieningsdeadline kort na vakanties (bijv. zomer- en kerstvakantie) voor extra druk zorgt bij zowel aanvragers als beoordelaars (meer hierover in 3.1.2). Specifiek voor de Rubicon geldt dat veel respondenten het krap vinden dat de startdatum van het project binnen zes maanden na gunning moet liggen omdat er nog een verhuizing naar het buitenland geregeld moet worden en/of kandidaten nog in de afronding van hun promotie zitten.



Figuur 8. Tevredenheid met de communicatie door NWO (n=1.338). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Samenstellen en instrueren van beoordelingscommissies

Samenstellen van beoordelingscommissies

Uit de interviews en focusgroepen blijkt dat het door een combinatie van ervaren piekbelasting, praktische beschikbaarheid en regels over hoe vaak commissieleden gevraagd mogen worden, steeds moeilijker wordt om breed inzetbare commissies samen te stellen. Dit geldt met name voor de domeinen SGW, ENW en TTW. Door de toename van het aantal initiële aanvragen en ervaren onduidelijkheid ten aanzien van instructies voor de beoordeling neemt de werkdruk voor beoordelaars toe, in het bijzonder rond piekperiodes (meer over werkdruk voor beoordelaars in 3.1.2). Om de werkdruk te verminderen zet NWO soms meer commissieleden per ronde in. Verschillende interviewrespondenten geven echter aan dat dit niet wenselijk is, omdat hierdoor de verantwoordelijkheid van individuele commissieleden afneemt en dit de beoordelingsprocedure niet ten goede komt. Ook geven commissieleden aan het beoordelingswerk soms moeilijk te kunnen combineren met hun reguliere taken.

Instrueren van beoordelingscommissies

De enquête, interviews en focusgroepen schetsen een breed gedragen en consistent beeld waarin NWO beoordelingsregels en -criteria formuleert, maar beoordelingscommissies zich in de praktijk onvoldoende geïnstrueerd, bijgestuurd en gecontroleerd vinden op hoe zij deze regels toepassen. Volgens enquête- en interviewrespondenten zijn de instructies die beoordelingscommissies van NWO ontvangen, onder andere via kalibratiesessies, te algemeen en te abstract. Hierdoor ontstaat te veel ruimte voor eigen interpretatie en intuïtie. Specifiek ten aanzien van het EBCV en interviews geven interviewrespondenten aan dat het voor commissieleden niet voldoende duidelijk is hoe zij verschillende aspecten moeten wegen en dat concrete voorbeelden ontbreken die zij kunnen gebruiken als ijkpunt voor de beoordeling.

Verder wordt in focusgroepen benoemd dat NWO in commissies onvoldoende toeziet op hoe de beoordelingsregels en -criteria worden toegepast. Respondenten maken bij bovenstaande regelmatig de vergelijking met de ERC-beurzen, waar commissies volgens hen meer en duidelijkere instructies krijgen en strenger wordt gehandhaafd op correcte toepassing van de beoordelingsregels.

Output: valide beoordelingsprocedure en beurzen toegekend aan talentvolle wetenschappers

Valide beoordelingsprocedure

Diverse gesprekspartners erkennen in de interviews en focusgroepen dat NWO bewust heeft geprobeerd de beoordelingsprocedure te verbeteren, maar zijn van mening dat deze wijzigingen niet hebben geleid tot een aantoonbaar betere selectie van de juiste kandidaten. Hieronder gaan we hier dieper op in.

Lukt het om de juiste voorstellen te financieren?

De vraag of het lukt om de juiste voorstellen te financieren kan op twee manieren bekeken worden. Ten eerste de vraag of de voorstellen die gehonoreerd worden inderdaad kwalitatief goed zijn. Hierover is onder alle betrokken geen enkele twijfel. In de verschillende interviews en focusgroepen wordt consequent aangegeven dat de voorstellen die uiteindelijk financiering ontvangen tot de betere aanvragen behoren. Daarmee bestaat er breed vertrouwen dat de gehonoreerde voorstellen een hoge intrinsieke kwaliteit hebben en bijdragen aan goede en impactvolle wetenschap.

De tweede vraag is of de gehonoreerde voorstellen met zekerheid de allerbeste zijn. Dit lijkt niet het geval te zijn. Uit veel interviews en focusgroepen komt naar voren dat beoordelingscommissies over het algemeen goed in staat zijn om de uitersten te identificeren. Veel respondenten geven aan dat er vrijwel altijd een herkenbare groep topaanvragen is, evenals een groep die evident niet aan de kwaliteitscriteria voldoet. Er is ook onderzoek dat deze perceptie ondersteunt. Er zijn echter ook respondenten en onderzoeken die aangeven dat een duidelijke rangschikking van voorstellen juist niet

mogelijk is en dat een groep topaanvragen niet objectief te identificeren is, maar afhangt van factoren als commissiesamenstelling en groepsdynamiek.

Als we de toegekende prioriteringsscores over alle onderzochte jaren en uiteindelijke beoordeling van aanvragen naast elkaar zetten³, is steun voor beide percepties te argumenteren.

- Aan de ene kant blijkt dat het honoreringspercentage, en dus ook de kans dat een voorstel wordt gehonoreerd, duidelijk afneemt naarmate de prioriteringsscore lager is (zie Figuur 9). Daarnaast zien we dat aanvragen met een hoge prioriteringsscore (<1,75) in 95% van de gevallen uiteindelijk gefinancierd worden en aanvragen met een lagere prioriteringsscore (>3,0) in 95% van de gevallen uiteindelijk niet gefinancierd worden. Dit kan erop wijzen dat het zeer goed lukt om de best- en slechtst-beoordeelde aanvragen respectievelijk wel en niet te financieren.
- Aan de andere kant zien we ook dat de prioriteringsscores redelijk normaal verdeeld zijn. Er is geen duidelijke groep beste of slechtste voorstellen die losstaat van de normaalverdeling, wat impliceert dat er geen groep beste of slechtste voorstellen is die altijd te identificeren is.

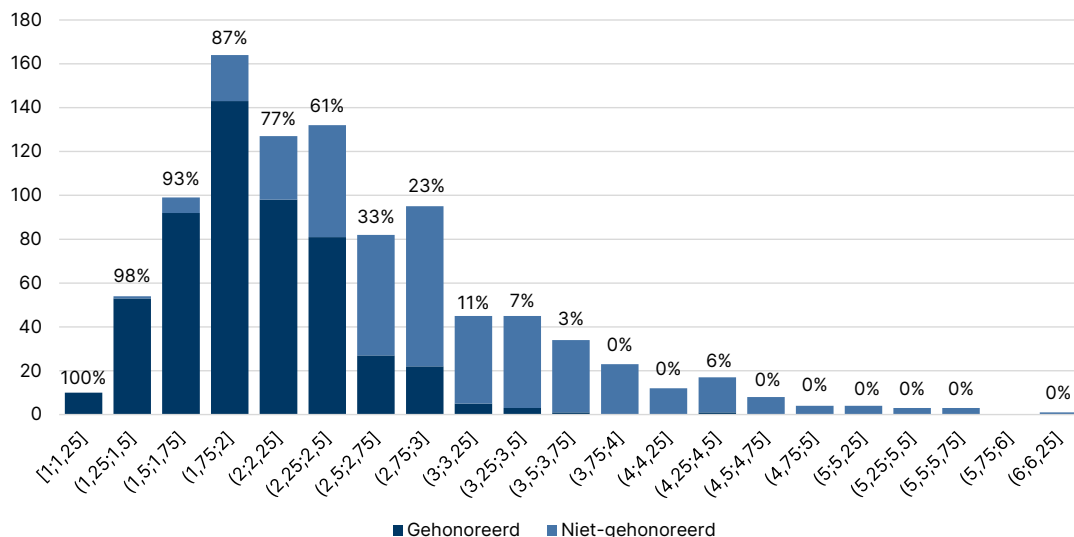
Het is echter wel duidelijk dat de kwaliteitsverschillen tussen aanvragen miniem zijn en dat er uitstekende voorstellen zijn die niet gehonoreerd kunnen worden. Ook respondenten die menen dat de groep topaanvragen wel te onderscheiden is, geven aan dat deze groep kleiner is dan het aantal toe te kennen beurzen, waardoor beurzen ook worden toegekend aan voorstellen uit wat deze respondenten het middensegment noemen. Op basis van de interviews en focusgroepen erkennen deze beoordelaars dat het zeer moeilijk is om aanvragen in dit middensegment duidelijk van elkaar te onderscheiden. Meerdere beoordelaars geven aan dat externe factoren als commissiesamenstelling, groepsdynamiek en de betreffende ronde hierbij een doorslaggevende rol kunnen spelen.

Dit is ook te zien in de data. Bij aanvragen met een prioriteringsscore tussen de 1,75 en 3,0 (middensegment) varieert de kans op honorering sterk. Dat is ook niet verrassend, omdat dit segment bestaat uit circa 60% van het totaal aantal aanvragen en onderlinge verschillen vaak relatief klein zijn. In deze situatie kunnen verschillen tussen toekenning en afwijzing worden bepaald door de ronde waarin een voorstel wordt meegenomen. Bij een ronde met veel kwalitatief goede voorstellen kan een prioriteringsscore van 1,8 alsnog tot afwijzing leiden, terwijl bij een ronde met weinig kwalitatief goede

³ Belangrijke nuance hierbij is dat de gegeven scores per jaar/ronde onderhevig aan verschillende elementen zoals de gegeven instructie door de beleidsmedewerkers over gebruik van scores/schaal, het aantal commissieleden en de spreiding die commissieleden hanteren. Scores zijn daarom niet volledig vergelijkbaar tussen jaren/roundes

voorstellen een prioriteringsscore van 2,8 alsnog tot toekenning kan leiden. Het ligt er dan dus mede aan wat de kwaliteit is van de voorstellen in diezelfde ronde.

In dit kader geven meerdere niet-gehonoreerde aanvragers aan dat zij de beoordelingsprocedure als weinig transparant, inconsistent en moeilijk uitlegbaar ervaren, vooral bij de vooraanmelding. Dit tast hun vertrouwen aan dat de beoordeling eerlijk en op basis van duidelijke criteria plaatsvindt. Zo is het voor hen niet duidelijk hoe commissies tot hun besluit voor toekenning of afwijzing komen, welke criteria daarbij leidend zijn en hoe zwaar verschillende onderdelen wegen. Daarnaast hebben zij de indruk dat een deel van de beoordelaars in de praktijk vasthoudt aan traditionele kwantitatieve indicatoren (zoals H-index en impactfactor) in plaats van meer kwalitatieve input. Dat dit gebeurt blijkt overigens ook uit gesprekken met beoordelaars. Verder hebben aanvragers het idee dat zaken als gunfactor, inhoudelijke affiniteit van beoordelaars, een eerdere ontvangen beurs, netwerken, schrijfvaardigheid (met name bij het EBCV) en presentatievaardigheid (met name bij de interviews) impliciet meewegen in de beoordeling. Dit alles voedt het gevoel van aanvragers dat bij kwalitatief vergelijkbare aanvragen willekeur of geluk een grote rol speelt.



Figuur 9. Verdeling van prioriteringsscores (x-as), aantal gehonoreerde vs. niet-gehonoreerde aanvragen (y-as), incl. honoreringpercentage (n=962). Bron: NWO & enquête aanvragers Dialogic

Effect van instructie van beoordelaars

Onvoldoende concrete instructies en toezicht van NWO kunnen leiden tot inconsistentie in de beoordeling en minder transparantie richting aanvragers. Ook noemen enkele respondenten dat er weinig tijd is voor gezamenlijke reflectie op de beoordeling, waardoor beoordelingsverschillen tussen commissies en rondes kunnen ontstaan.

Invloed van samenstelling beoordelingscommissie

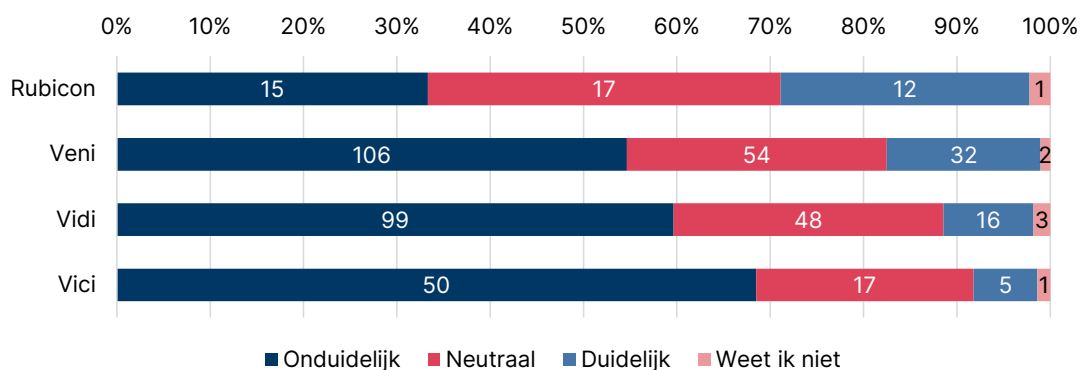
Interviewrespondenten erkennen de inhoudelijke deskundigheid van beoordelaars, maar wijzen erop dat commissies over het algemeen weinig divers zijn in termen van

type loopbaan, senioriteit en internationale ervaring. Hierdoor ontstaat een bias waarbij niet-traditionele loopbanen en interdisciplinariteit lastiger worden herkend en gevestigde beoordelingsnormen worden versterkt. Zo bestaan commissies veelal uit gevestigde senior onderzoekers met relatief traditionele loopbanen.

In aanvulling hierop geven aanvragers in de enquête en focusgroepen aan dat beoordelingscommissies vaak te breed zijn samengesteld in termen van vakgebied en onvoldoende gespecialiseerd zijn, waardoor voorstellen uit niche- of multidisciplinaire velden minder kans maken. Zij hebben daarom behoefte aan meer gespecialiseerde commissies. Beoordelaars erkennen dit punt zelf ook in de focusgroepen en geven aan zich soms onvoldoende inhoudelijk geëquipeerd te voelen om voorstellen buiten hun eigen vakgebied op waarde te schatten. Een mogelijk risico is dat commissies hierdoor sterk leunen op referenten of één commissielid. Daarentegen benoemen zij dat een brede commissie ook voordelen kan hebben, zoals het verkleinen van de kans op belangenverstrengeling.

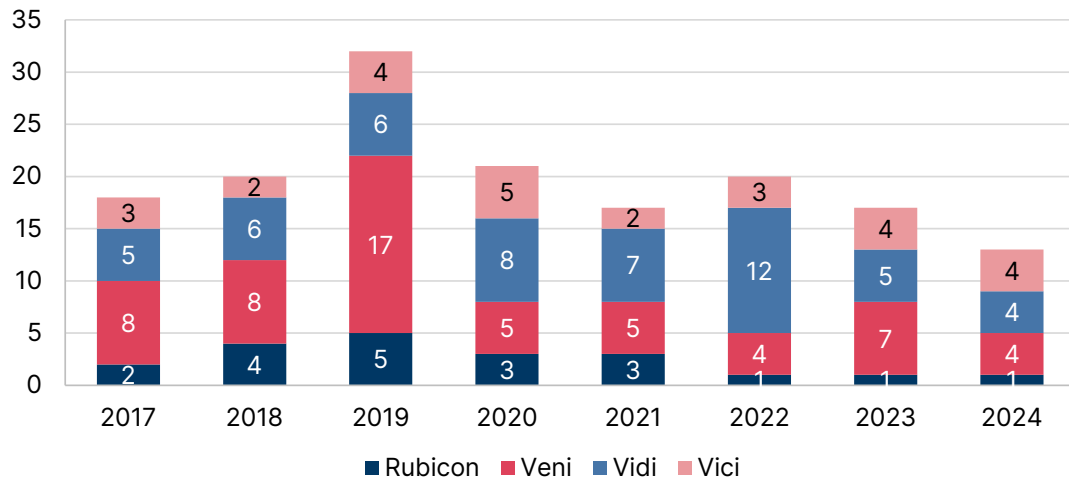
Motivering van de beoordeling

Niet-gehonoreerde aanvragers geven in de interviews en focusgroepen aan dat de afwijzingsbrieven beperkte onderbouwing en feedback bevatten, waardoor het voor hen lastig te achterhalen is waarom zij geen beurs hebben gekregen. Het gebruik van standaardzinnen in de vooraanmelding, bedoeld om de efficiëntie te verhogen, draagt hier op een negatieve manier aan bij. Dit maakt het voor aanvragers lastig zich te verbeteren voor een eventuele volgende ronde. Dit wordt ook bevestigd in de enquête, waarin meer dan de helft van de aanvragers van de Veni-, Vidi- en Vici-beurzen aangeeft de redenen voor het uitblijven van honorering onduidelijk te vinden (zie Figuur 10). Voor de Rubicon geldt dit in veel mindere mate. Gehonoreerde aanvragers zijn daarentegen over het algemeen zeer tevreden over de duidelijkheid van de redenen voor toekenning en de communicatie van NWO over het proces na honorering.



Figuur 10. Duidelijkheid van redenen voor het uitblijven van honorering (n=478). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Hoewel niet-gehonoreerde aanvragers overwegend kritisch zijn op de motivering voor hun afwijzing, ligt het aantal bezwaren met gemiddeld 20 bezwaren per jaar vergeleken met de hoeveelheid aanvragen relatief laag (zie Figuur 11).

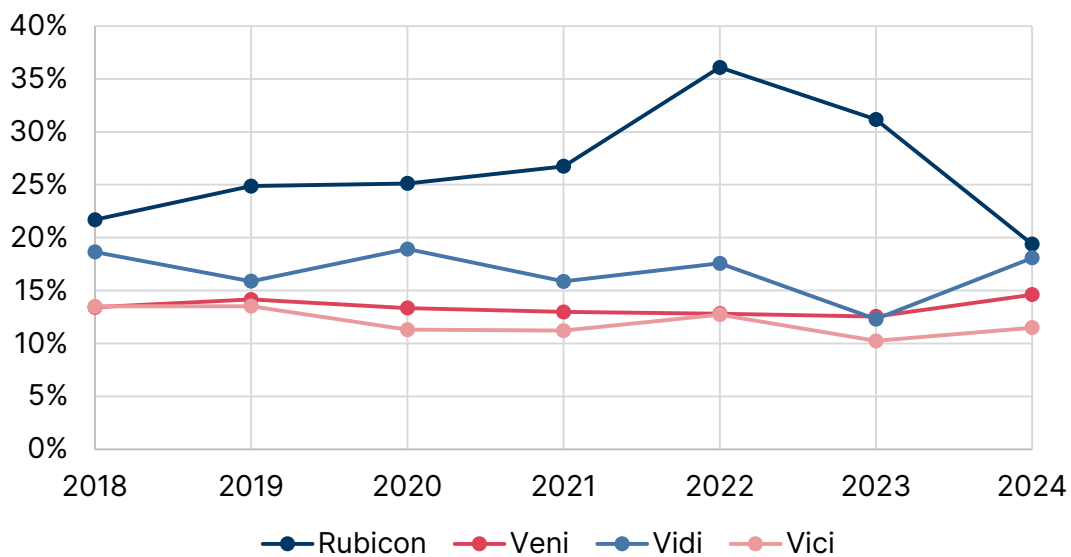


Figuur 11. Ingediende bezwaren tegen afwijzing van beursaanvraag. Bron: NWO, bewerkt door Dialogic

Beurzen toegekend aan talentvolle wetenschappers

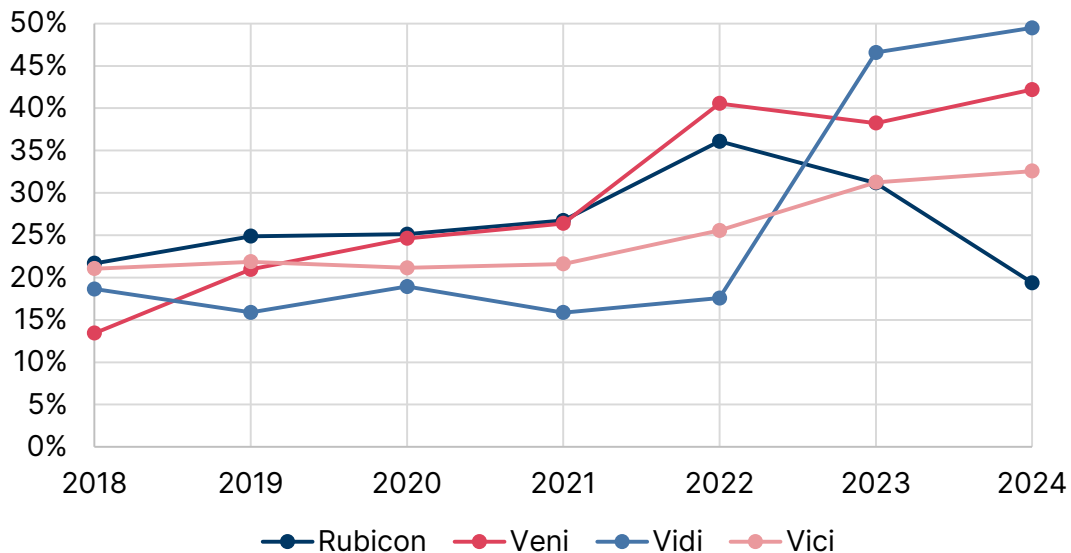
Honoreringspercentages van het Talentprogramma

De honoreringspercentages van **initiële** aanvragen zijn vrij constant over tijd (zie Figuur 12). Voor de Veni en Vici ligt het honoreringspercentage structureel onder de 15%, bij Vidi tussen de 15% en 20%. Voor de Rubicon varieert het honoreringspercentage tussen de 19% en 36%.



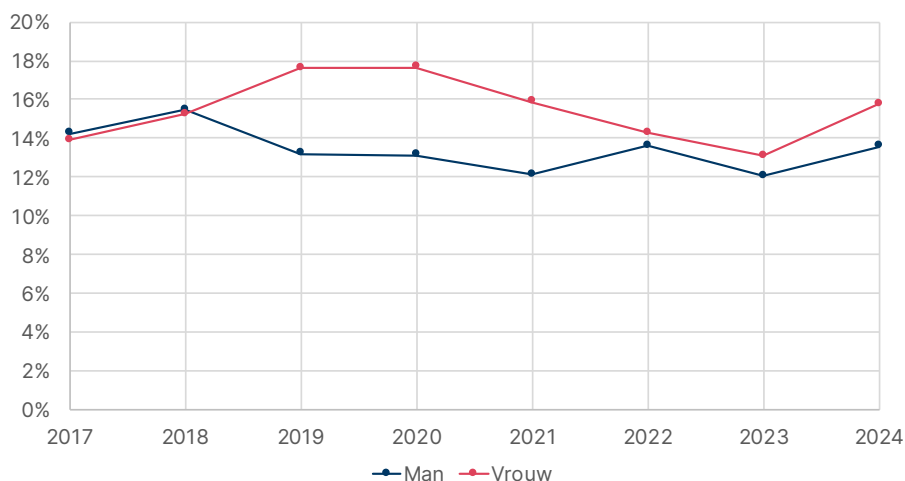
Figuur 12. Honoreringspercentages initiële aanvragen. Bron: NWO, bewerking Dialogic

De honoreringspercentages van **volledige** aanvragen laten voor alle beurzen een stijgende lijn zien, behalve voor de Rubicon na 2022. Daarnaast valt op dat de spreiding in honoreringspercentages over de beurzen heen en tussen domeinen vanaf 2022 toeneemt. Hier is een correlatie te zien met de invoering van de tweefasenstructuur, waar we in paragraaf 3.3 dieper op ingaan.



Figuur 13. Honoreringspercentages volledige aanvragen. Bron: NWO, bewerking Dialogic

De honoreringspercentages van initiële aanvragen laten zien dat er vanaf 2017 een duidelijke stijging is in het honoreringspercentage van vrouwen ten opzichte van mannen, waarbij vanaf 2019 vrouwen elk jaar percentueel vaker worden gehonoreerd. Vanaf 2022 komen de percentages weer dichterbij elkaar, maar het honoreringspercentage voor vrouwen blijft hoger dan dat voor mannen.



Figuur 14. Honoreringspercentages initiële aanvragen uitgesplitst naar gender. Bron: NWO, bewerking Dialogic

Tabel 7. Aantal initiële aanvragen per gender. Bron NWO, bewerking: Dialogic

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Man	1293	1178	1138	1189	1404	1441	1477	1540
Vrouw	1007	946	1023	951	1133	1198	1369	1428
Gender O	2	1	15	10	3	10	11	19
Gender X	0	1	2	2	2	2	4	11

Tabel 8. Aantal gehonoreerde aanvragen per gender. Bron NWO, bewerking: Dialogic

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Man	184 (14%)	182 (15%)	150 (13%)	156 (13%)	170 (12%)	196 (14%)	178 (12%)	209 (14%)
Vrouw	140 (14%)	144 (15%)	180 (18%)	168 (18%)	180 (16%)	171 (14%)	179 (13%)	225 (16%)
Gender O	0 (0%)	0 (0%)	1 (7%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (10%)	1 (9%)	1 (5%)
Gender X	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (9%)

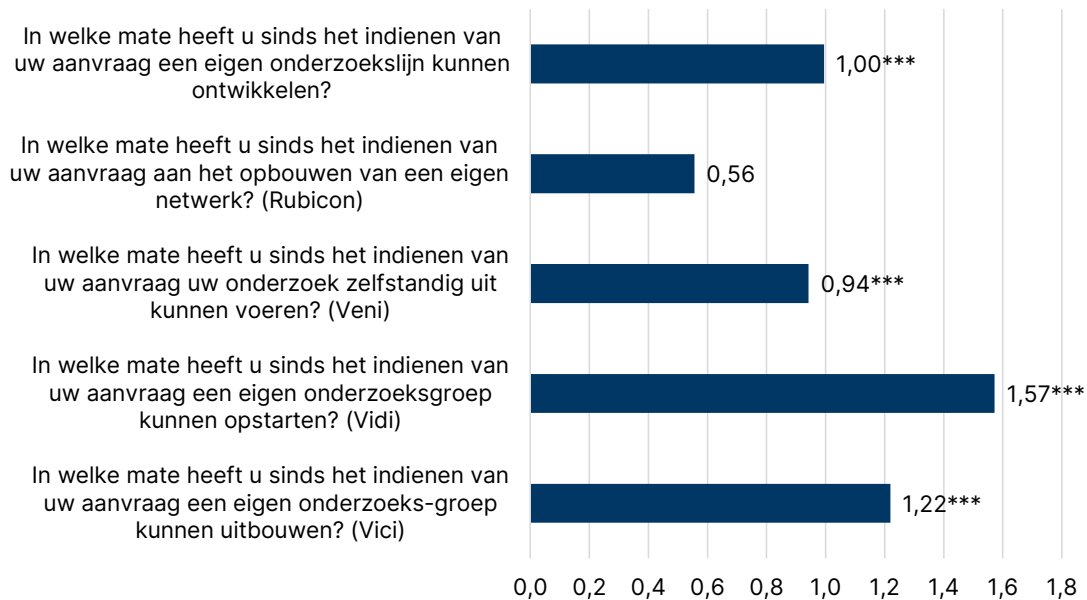
Intermediate outcome: selectie van onderzoekers met kwaliteiten die uitstijgen boven wat gebruikelijk is

In deze paragraaf bespreken we de mate waarin het Talentprogramma erin slaagt de intermediate outcomes te bereiken. We splitsen dit op in twee delen: effecten op het vlak van onderzoek en effecten op de loopbaan van wetenschappers.

Effect Talentprogramma op onderzoek

Het Talentprogramma draagt bij aan het creëren van tijd en ruimte voor onderzoek. De uitkomsten van de *propensity score matching* laten zien dat gehonoreerde aanvragers een significant hogere kans hebben dan niet-gehonoreerde aanvragers om na hun aanvraag een eigen onderzoekslijn te ontwikkelen, zelfstandig onderzoek uit te voeren (Veni-aanvragers), een eigen onderzoeksgroep te starten (Vidi-aanvragers) en een eigen onderzoeksgroep uit te bouwen (Vici-aanvragers). De effectgroottes voor deze effecten variëren van 0,94 tot 1,57. De antwoordschaal op deze enquêtevragen liep

van 1 tot 5.⁴ De effectgroottes laten dus zien dat gehonoreerden een significant hogere kans hebben om 0,94 tot 1,57 punt hoger te scoren op deze vijfpuntschaal. De effecten zijn wat ons betreft daarmee niet alleen significant, maar ook aanzienlijk. Voor de vraag gericht op Rubicon-aanvragers zien we geen significant effect ($p > 0,1$). De reden hiervoor is waarschijnlijk dat we relatief weinig Rubiconaanvragers hebben weten te matchen (zie hiervoor 1.3).



Figuur 15. Uitkomsten propensity score matching op onderzoeksvariabelen tussen gehonoreerden en niet-gehonoreerden. Bron: enquête Dialogic. * $p < 0,001$**

Dit beeld wordt duidelijk bevestigd in interviews en focusgroepen. Alle gesproken respondenten geven aan dat het ontvangen van een beurs uit het Talentprogramma onderzoekers ruimte en vrijheid geeft om onderzoekslijnen en groepen te starten en uit te bouwen. De Rubicon helpt jonge onderzoekers met het opdoen van internationale ervaring en netwerk en geeft hen toegang tot specialistische topinstituten. Hierbij merken respondenten vaak op dat het persoonsgebonden karakter van de beurs helpt. Gehonoreerde aanvragers kunnen met een beurs uit het Talentprogramma echt hun eigen onderzoek(lijn of groep) vormgeven zonder afhankelijk te zijn van een consortium of hun instelling. Daarnaast vormt het ongebonden karakter van het Talentprogramma een voedingsbodem voor nieuwe en innovatieve onderzoeksideoën, zeker omdat het Talentprogramma een van de weinige programma's is voor ongebonden onderzoek (meer hierover in 4.5). Het Talentprogramma versterkt daarmee de positie van de individuele onderzoeker.

Nuance hierbij is wel dat het consolideren van een onderzoeksgroep na afloop van de beurs onzeker is. Zeker met Vidi- en Vici-beurzen kunnen onderzoekers worden

⁴ Deze schaal is als volgt: 1 = helemaal niet; 2 = een beetje; 3 = neutraal; 4 = enigszins; 5 = veel.

aangesteld en kan onderzoek worden uitgevoerd, maar uiteindelijk is vervolfinanciering nodig om de groep te behouden. In dit licht geven respondenten veelvuldig aan dat het binnenhalen van een beurs uit het Talentprogramma prestige met zich meebrengt en afstraalt op de hele groep, waardoor de kansen op vervolfinanciering vaak gunstig zijn. Hieraan kleven echter ook nadelen, waar we in de volgende paragraaf dieper op ingaan.

Effect Talentprogramma op loopbaan van wetenschappers

Het Talentprogramma is een katalysator voor carrièreontwikkeling. Bijna zestig procent van de gehonoreerde aanvragers heeft na afloop van hun gefinancierde project promotie gemaakt (zie Tabel 9). Met name bij Vidi-beurzen ligt dit aandeel bijzonder hoog. De meest gemaakte carrièrestappen zijn:

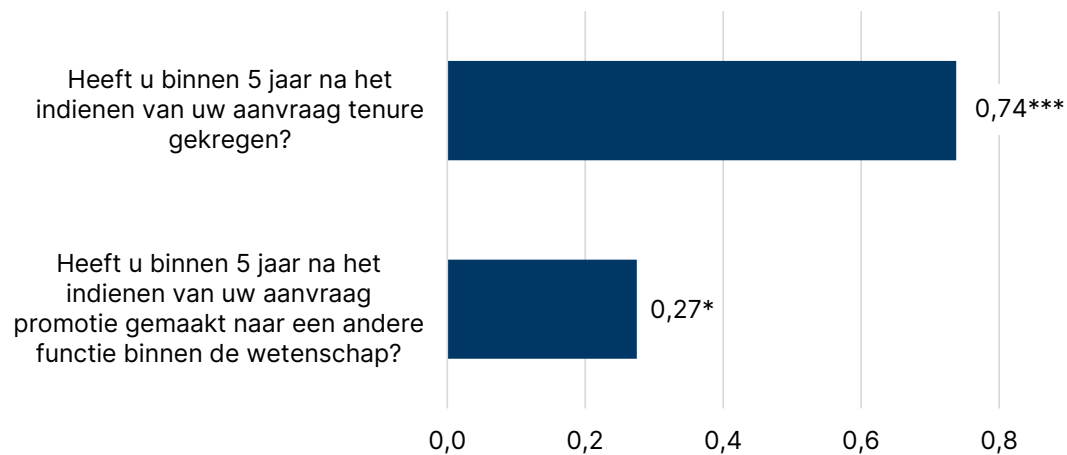
- Rubicon: postdoc naar universitair docent (35 keer)
- Veni: postdoc naar universitair docent (189 keer) en universitair docent naar universitair hoofddocent (80 keer)
- Vidi: universitair docent naar universitair hoofddocent (55 keer)
- Vici: universitair hoofddocent naar hoogleraar (31 keer)

Tabel 9. Percentage gehonoreerde aanvragers dat na afloop beurs promotie heeft gemaakt. Bron: NWO, bewerking Dialogic

Beurs	Totaal aantal gehonoreerde aanvragers waarvoor data beschikbaar was	Percentage gehonoreerde aanvragers na afloop beurs in dezelfde functie	Percentage gehonoreerde aanvragers dat na afloop beurs promotie heeft gemaakt.
Rubicon	143	60,84%	39,16%
Veni	577	41,42%	58,58%
Vidi	178	19,66%	80,34%
Vici	70	51,43%	48,57%
Totaal	968	41,01%	58,99%

Gehonoreerde aanvragers hebben duidelijk voordeel van het ontvangen van hun beurs in de rest van hun loopbaan. Het Talentprogramma heeft een significant effect op de loopbaan van Nederlandse wetenschappers. We zien in de uitkomsten van onze *propensity score matching* dat gehonoreerde aanvragers significant vaker aangeven een vaste aanstelling (tenure) te hebben gekregen of promotie te hebben gemaakt. Waar Tabel 9 liet zien dat aanvragers vaak promotie maken na het ontvangen van een beurs, laat Figuur 16 zien dat ze dat significant vaker doen dan niet-gehonoreerde aanvragers. Hier is echter sprake van selectiebias, zeker bij tenure, aangezien aanvragers die geen tenure hebben gekregen mogelijk niet meer werkzaam zijn aan een universiteit.

Deze aanvragers hebben dus waarschijnlijk onze enquête niet ingevuld. Het daadwerkelijke effect van het Talentprogramma op tenure is daarmee mogelijk nog groter dan uit onze enquêtedata blijkt.



Figuur 16: Uitkomsten propensity score matching op loopbaanvariabelen tussen gehonoreerden en niet-gehonoreerden. Bron: enquête Dialogic. * $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$**

Dit beeld wordt in interviews en focusgroepen unaniem bevestigd: het Talentprogramma heeft een onmiskenbare invloed op de loopbaan van aanvragers. Het ontvangen van een beurs is zeer positief voor de loopbaan van de aanvrager. Respondenten geven aan veelvuldig te zien dat gehonoreerde aanvragers meer loopbaanzekerheid hebben, versneld promotie maken, en vaker vervolgfianciering ontvangen. In focusgroepen horen we van bursalen dat zij zeer dankbaar zijn dat ze een beurs hebben ontvangen, en dat die beurs hun academische loopbaan enorm vooruit heeft geholpen. We horen van meerdere respondenten dat het ontvangen van een persoonsgebonden beurs (en in het bijzonder een uit het Talentprogramma) conditioneel is voor loopbaanprogressie. Dit is volgens sommige respondenten soms nog steeds expliciet: een persoonsgebonden beurs is volgens hen bij sommige instellingen/departementen een voorwaarde om promotie te maken.⁵ Op andere plekken is dit niet zo hard, maar weegt het volgens respondenten informeel zeker mee.

Het verband tussen het ontvangen van een beurs en loopbaanprogressie is volgens respondenten deels logisch: gehonoreerde aanvragers zijn wetenschappers die over veel kwaliteiten beschikken. Veel respondenten merken echter op dat, in hun optiek, niet per se de **kwaliteiten** van de bursaal leiden tot loopbaanprogressie, maar het **ontvangen** van de beurs. Een beurs uit het Talentprogramma lijkt een nationaal kwaliteitsstempel voor 'goede wetenschapper' te zijn. Tal van respondenten hebben

⁵ We hebben dit niet feitelijk onderzocht in promotiereglementen bij instellingen of grootschalig uitgevraagd in interviews omdat het buiten scope van deze evaluatie ligt.

het Talentprogramma in interviews en focusgroepen gekwalificeerd als zeer prestigieus, en eigenlijk té prestigieus.

De keerzijde voor niet-gehonoreerde aanvragers is daarmee duidelijk: zij missen door een afwijzing een grote kans op loopbaanontwikkeling. Dit is voor alle respondenten onaanvaardbaar, omdat niet-gehonoreerde aanvragers met een kwalitatief goed voorstel niet per se minder talentvol zijn dan gehonoreerde aanvragers. Ze hebben vaak “gewoon pech” dat er niet meer geld beschikbaar is om meer voorstellen te honoreren. Dit heeft te maken met de validiteit van de beoordelingsprocedure die we eerder in dit impactpad hebben besproken.

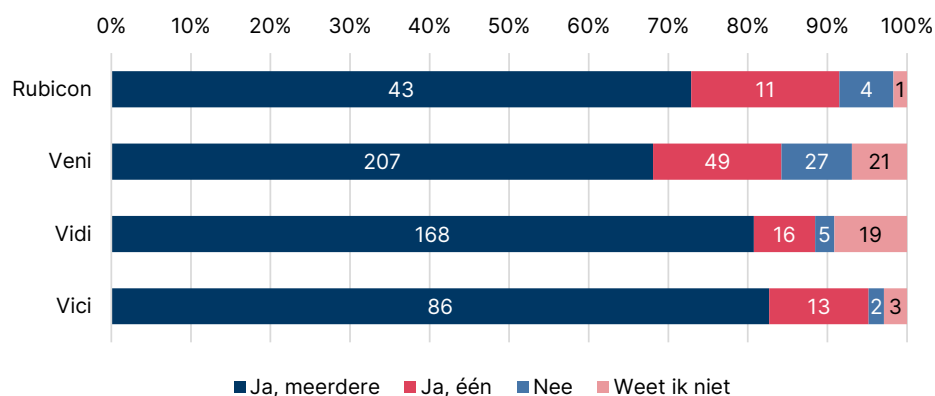
Uit onze interviews en focusgroepen blijkt dat de lagere loopbaankansen voor afgewezen aanvragers geen eenduidige oorzaak hebben. In de praktijk speelt vooral de manier waarop universiteiten omgaan met Talentprogramma-beurzen een doorslaggevende rol. Universiteiten gebruiken volgens respondenten deze beurzen regelmatig als indicator of selectie criterium in hun personeelsbeleid, bijvoorbeeld bij het toekennen van aanstellingen of promoties. Hierdoor krijgen onderzoekers die net buiten de boot vallen, ondanks hun kwaliteit, relatief minder kansen op een academische vervolgpositie.

Hoewel NWO verantwoordelijk is voor de beoordeling en selectie van aanvragen, wordt NWO hiermee onbedoeld een belangrijke actor in loopbaanselectie. De toekenning van een beurs functioneert immers als een sterk kwaliteitslabel, dat door universiteiten zwaar wordt meegewogen. Tegelijkertijd wordt dit als een onwenselijke situatie gezien, omdat het Talentprogramma niet bedoeld is als instrument voor personeelsselectie. NWO heeft volgens respondenten door sommige keuzes wel invloed gehad op haar rol in loopbaanselectie. Met name de keuze om doel, doelgroep en naam sterk te richten op de individuele talentvolle wetenschapper wakkert de doorslaggevende rol van het Talentprogramma aan.

Outcomes: uitbreiden netwerk, nieuwe wetenschappelijke samenwerkingen; excellent, creatief en innovatief onderzoek

Nieuwe samenwerkingen

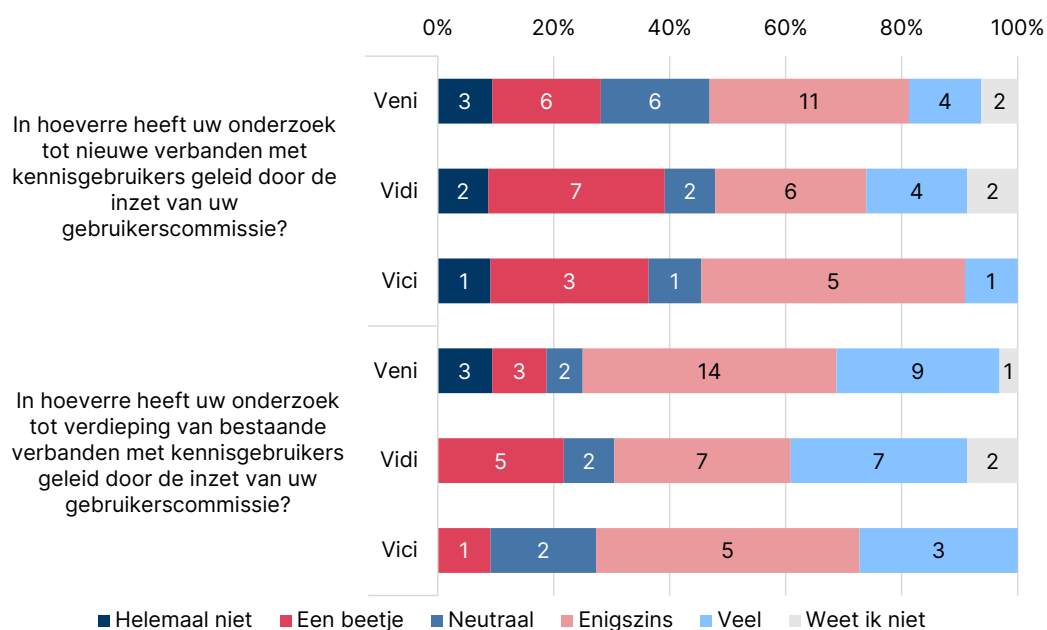
Gefinancierd onderzoek vanuit het Talentprogramma leidt indirect tot nieuwe (wetenschappelijke) samenwerkingen. In de enquête onder aanvragers geeft 80% tot 90% van de aanvragers aan dat zijn of haar onderzoek heeft geleid tot één of meerdere (wetenschappelijke) samenwerkingen (zie Figuur 17). We zien hierbij geen grote verschillen tussen beurzen en domeinen. Een belangrijke nuance die interviewrespondenten hierbij plaatsen is dat nieuwe (wetenschappelijke) samenwerkingen eerder een gevolg zijn van de versterkte positie en toegenomen zichtbaarheid na toekenning van een beurs dan direct van de beurs zelf.



Figuur 17: Heeft uw onderzoek geleid tot nieuwe (wetenschappelijke) samenwerkingen? (n=675)

Bron: enquête aanvragers Dialogic

Gefinancierd onderzoek lijkt door inzet van gebruikerscommissies in het TTW-domein vooral tot verdieping van bestaande verbanden met kennisgebruikers te leiden. Aanvragers geven in de enquête vaker aan dat hun onderzoek enigszins tot veel heeft bijgedragen aan verdieping van bestaande relaties dan aan het leggen van nieuwe relaties met kennisgebruikers.

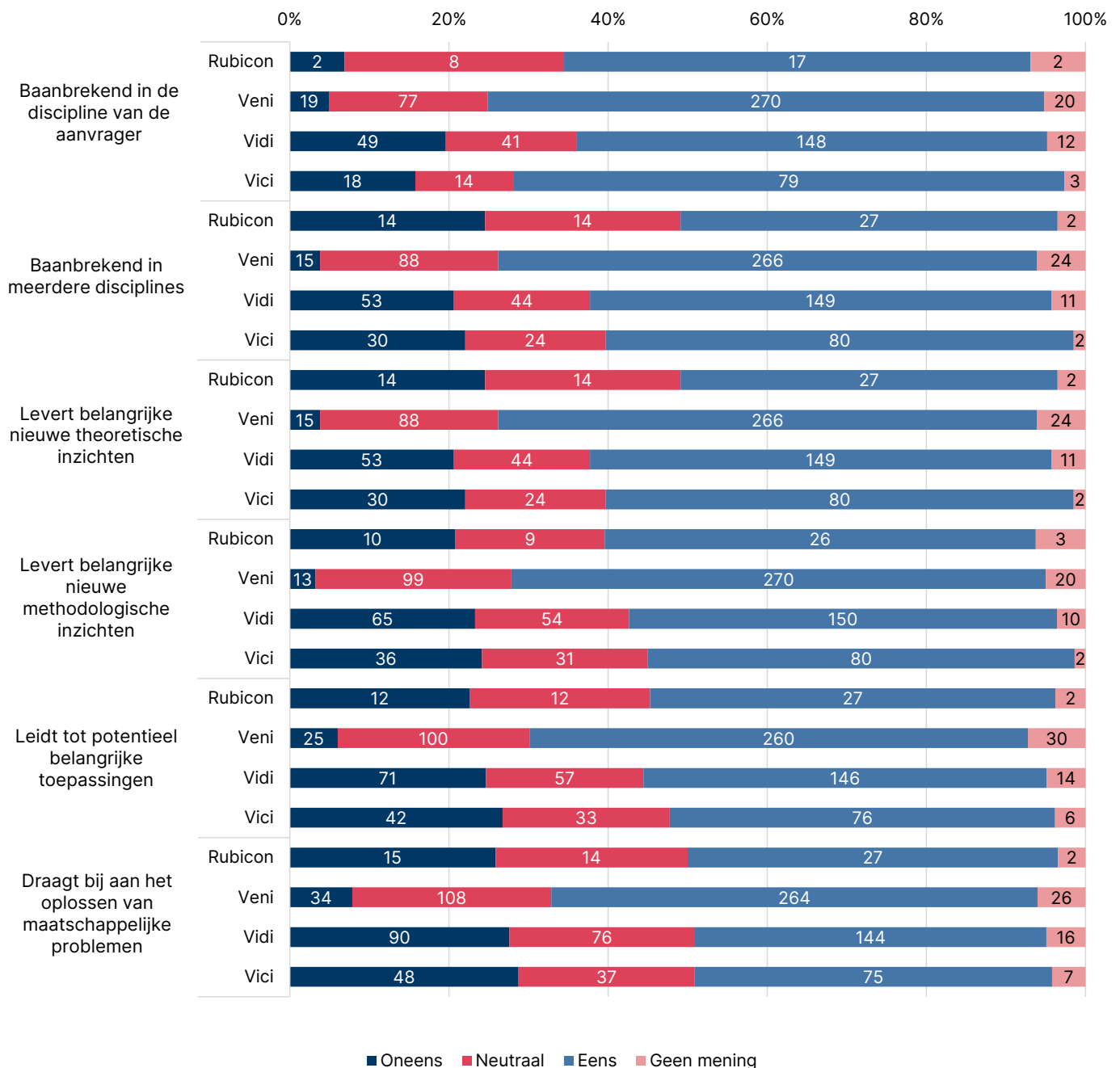


Figuur 18. Vragen over gebruikerscommissies binnen het TTW-domein (n=66). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Leidt het Talentprogramma tot excellent, creatief en innovatief onderzoek?

Het Talentprogramma stimuleert vernieuwend, creatief en risicovol onderzoek. In de enquête geven beoordelaars aan zo'n 50-70% van het gefinancierde onderzoek baanbrekend te vinden. In zo'n 45% tot 70% leidt het onderzoek volgens hen tot nieuwe theoretische en methodologische inzichten, toepassingen en bijdragen aan

maatschappelijke problemen. Beoordelaars zijn hierbij duidelijk positiever over Veni-onderzoek dan onderzoek vanuit de andere beurzen.



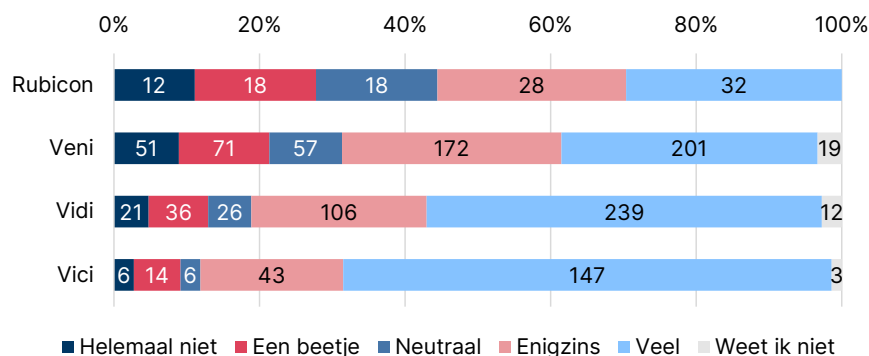
Figuur 19. Hoe zou u het onderzoek dat door het Talentprogramma is gefinancierd over de volgende onderwerpen beoordelen, op basis van de aanvragen die u heeft beoordeeld? (n=561). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Dit beeld wordt ook bevestigd in de interviews. Interviewrespondenten associëren het Talentprogramma met excellent onderzoek, vooral doordat het onderzoekers ruimte biedt voor ongebonden en fundamenteel onderzoek. Tegelijkertijd wijzen zij erop dat commissieleden – mede door de lage honoreringspercentages – soms de voorkeur

geven aan reeds bewezen onderzoek en betwijfelen zij of creatief en zeer innovatief (high risk, high reward) onderzoek daardoor ook echt gefinancierd wordt.

Ook vanuit de aanvragers merken wij risico op *mainstreaming*. In interviews horen we veelvuldig zorgen dat onderzoekers risicoavers zijn om hun kansen op financiering te vergroten. Ze richten zich op onderzoek dat financierbaar is, en passen hierop hun onderzoeksvisie en -voorstel aan.

De mate waarin aanvragers rekening houden met de hoeveelheid financiering bij het vormgeven van hun onderzoeks idee verschilt per beurs, zo blijkt ook uit de enquête (zie Figuur 20). Dit hangt samen met het risico op *mainstreaming*, omdat het kan signaleren dat onderzoekers hun onderzoeks idee aanpassen op basis van de beschikbare financiering. Vooral Vidi- en Vici-indieners doen dit. Er zijn geen duidelijke verschillen tussen honoreringsstatus en domein.



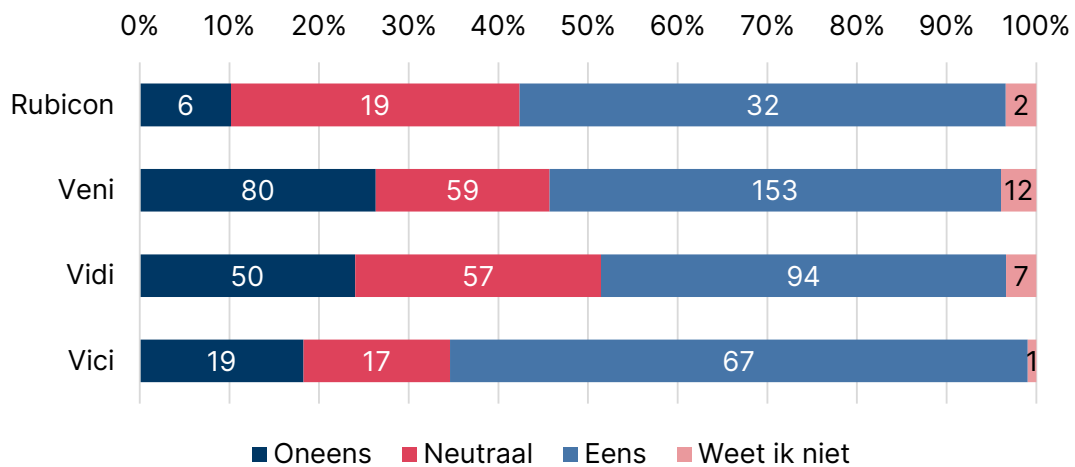
Figuur 20. Mate waarin respondenten rekening houden met hoeveelheid financiering bij het vormgeven van hun onderzoeks idee (n=1.338). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Omvang van de beurzen

De omvang van de beurzen is in veel gevallen ontoereikend voor het volledig kunnen uitvoeren van het onderzoeks idee. De omvang van de beurzen is een belangrijke factor, doordat deze in belangrijke mate bepaalt in hoeverre de outcomes van het Talentprogramma bereikt worden. In de enquête geeft een vijfde tot een kwart van de gehonoreerden van een Veni, Vidi en Vici aan dat de beurs ontoereikend was om het onderzoeks idee volledig uit te voeren. Bij de Rubicon is dit 10%; de aantallen zijn te laag om te zien of de verhoging in ronde 2024-2 en 2024-3 verschil heeft gemaakt. Daarbij zijn gehonoreerden binnen de domeinen ENW en TTW nadrukkelijk minder positief over de omvang van de beurzen dan gehonoreerden binnen de domeinen SGW en ZonMw.

In interviews zijn veel respondenten aanmerkelijk kritischer op de omvang van de beurzen. Zij achten deze anno 2026, na jaren van inflatie en stijgende loonkosten voor wetenschappers, grotendeels ontoereikend om het onderzoeks idee volledig uit te voeren. Zij geven aan steeds vaker en meer geld zelf bij te leggen om een

onderzoeksproject te kunnen uitvoeren. Dit vergroot volgens sommigen de ongelijkheid tussen rijke en minder rijke onderzoeksgroepen.

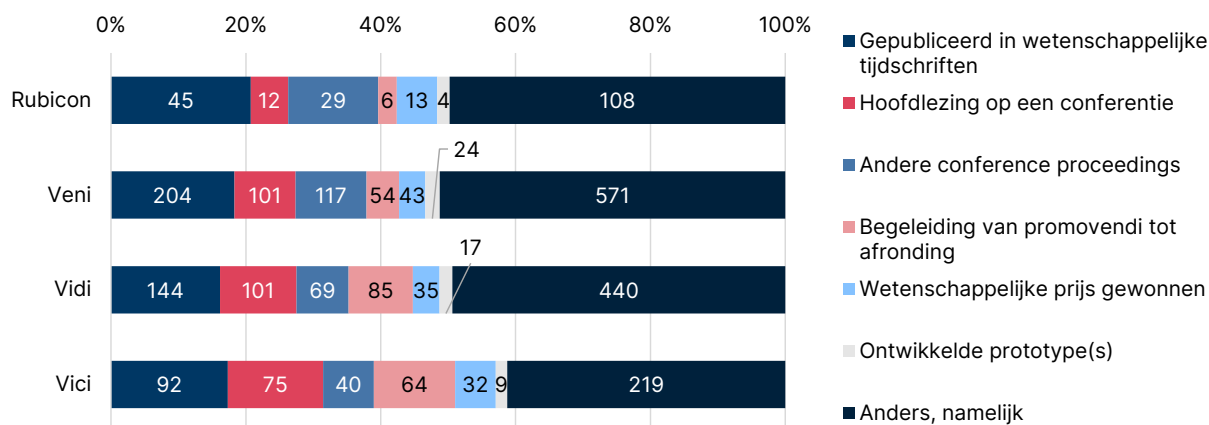


Figuur 21. De beurs was in omvang toereikend om mijn onderzoeks idee volledig uit te voeren (n=675). Enquête aanvragers Dialogic

Impact: duurzame versterking NL onderzoekslandschap, hogere positie NLse wetenschap

Wetenschappelijke impact

De wetenschappelijke impact van het Talentprogramma uit zich vooral in wetenschappelijke output, conferentiebijdragen en opleiding en begeleiding van onderzoekers. Dit volgt uit de enquête onder aanvragers (zie Figuur 22). Echter, het merendeel van de respondenten geeft in de open antwoorden aan dat het nog te vroeg is om te spreken van wetenschappelijke impact. Andere minder genoemde voorbeelden van wetenschappelijke impact zijn impact op de loopbaan (zoals behoud van wetenschappelijke positie of verkrijgen van vervolfinanciering) en ontwikkeling van nieuwe onderzoekslijnen, -methoden en datasets. De resultaten laten nauwelijks verschillen tussen beurzen of domeinen zien.

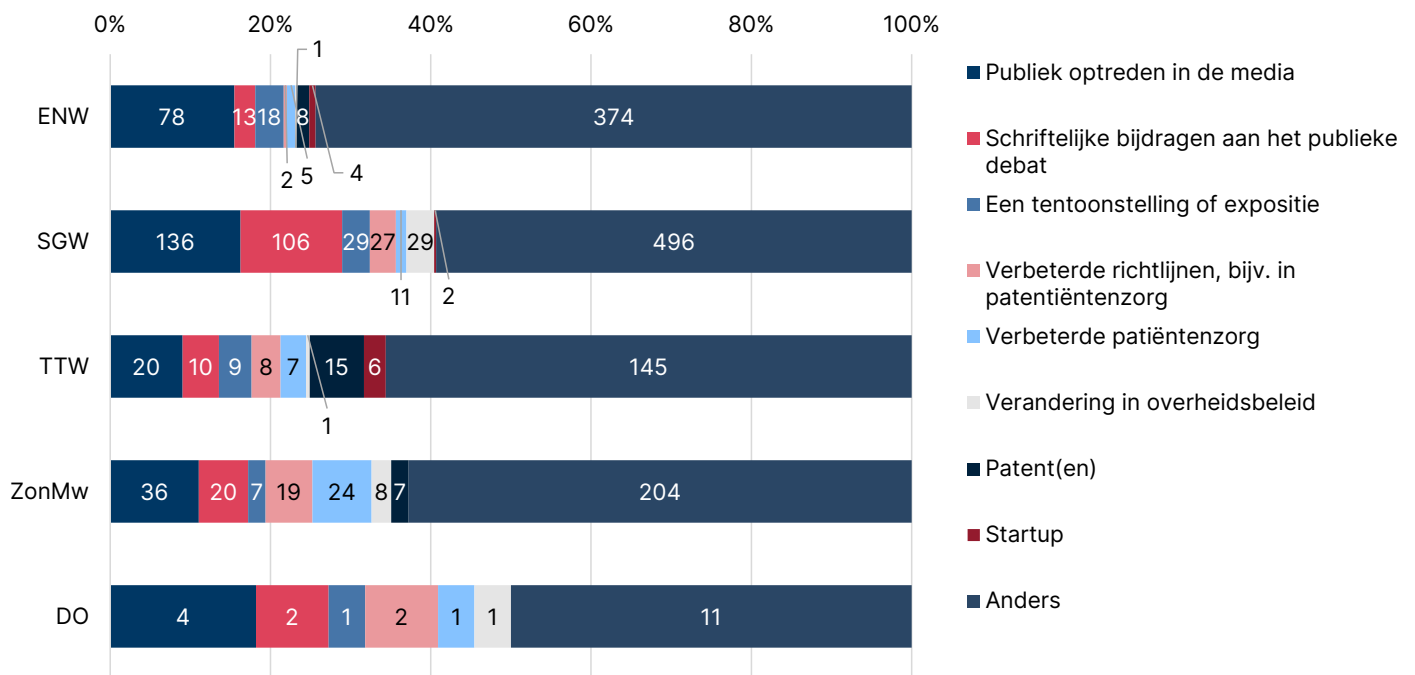


Figuur 22. Welke wetenschappelijke impact heeft het onderzoek dat u met uw subsidie heeft gefinancierd gehad? (n=675). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Aanvullend benadrukken respondenten in de interviews dat het Talentprogramma vanwege het ongebonden karakter bijdraagt aan excellent, creatief en innovatief onderzoek. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen de wetenschappelijke impact van het onderzoek zelf en wetenschappelijke impact via de ontwikkeling van wetenschappelijk talent en onderzoekslijnen en -groepen. Tegelijkertijd merken respondenten op dat wetenschappelijke impact via het onderzoek zelf vaak pas op langere termijn zichtbaar wordt en dat het niet altijd goed mogelijk is de algehele wetenschappelijke impact eenduidig toe te schrijven aan alleen het Talentprogramma.

Maatschappelijke impact

De maatschappelijke impact van het Talentprogramma is heel divers maar is vooral zichtbaar op de lange termijn. In de enquête onder aanvragers hebben veel respondenten gekozen voor de optie om een eigen antwoord te formuleren op de vraag welke maatschappelijke impact hun onderzoek heeft gehad (zie Figuur 23). Het merendeel van de respondenten benoemt dat het nog te vroeg is om te spreken van maatschappelijke impact. Andere antwoorden die veel genoemd worden zijn opbouw van fundamentele kennis; genereren van bereik via podcasts, lezingen en presentaties; samenwerking met maatschappelijke partners; ontwikkeling van software; beleidsadvies; en realisatie van spin-offs en vervolfinanciering. Naast open antwoorden zijn publiek-optreden in de media, schriftelijke bijdragen aan het publieke debat relatief vaak genoemd. De resultaten laten ook te verwachten domeinverschillen zien. Zo worden patenten en startups alleen genoemd binnen de domeinen ENW, TTW en ZonMw. Er zijn nauwelijks verschillen tussen beurzen.



Figuur 23. Welke maatschappelijke impact heeft het onderzoek dat u met uw subsidie heeft gefinancierd gehad? (n=675). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Aanvullend benoemen respondenten in de interviews dat het Talentprogramma vooral op de lange termijn bijdraagt aan maatschappelijke impact. Hierbij leggen zij ook de link met het doen van ongebonden en nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek, waarbij het lang kan duren voordat dit effect sorteert. De mate waarin gefocust wordt op maatschappelijke impact verschilt per project, aangezien maatschappelijke impact geen verplicht selectiecriteria is en het geen doel van het Talentprogramma is.

3.1.2 Doelmatigheid van dit impactpad

In deze paragraaf gaan we achtereenvolgens in op verschillende aspecten van doelmatigheid, namelijk uitvoeringsdoelmatigheid (wordt het Talentprogramma efficiënt uitgevoerd?), microdoelmatigheid (wordt de output van het Talentprogramma bereikt met zo weinig mogelijk middelen?) en macrodoelmatigheid (worden de outcome en impact die het Talentprogramma beoogt bereikt met zo weinig mogelijk middelen?).

Uitvoeringsdoelmatigheid (throughput)

De uitvoeringsdoelmatigheid is gestegen. In de meest recente jaren is de uitvoeringsdoelmatigheid het hoogst, wat betekent dat NWO de stijging van het budget goed heeft kunnen opvangen en uitvoeren. We zien dat de hoeveelheid toegekend budget per FTE bij de Vici het hoogst ligt en bij de Veni het laagst. Dit is logisch omdat er minder Vici-beurzen toegekend hoeven te worden en de budgetten per beurs daar het hoogst zijn. Conclusies over de uitvoeringsdoelmatigheid per beurs zijn daarom niet passend.

Tabel 10. Toegekend budget per geschatte hoeveelheid werkzame FTE bij NWO. Bron: NWO, bewerking Dialogic

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Veni	€ 2,4M	€ 2,6M	€ 2,5M	€ 3,2M	€ 3,0M	€ 2,8M	€ 3,4M
Vidi	€ 6,0M	€ 5,7M	€ 4,8M	€ 6,4M	€ 5,7M	€ 5,8M	€ 8,4M
Vici	€ 6,7M	€ 6,9M	€ 6,9M	€ 7,3M	€ 6,5M	€ 6,3M	€ 7,3M
Totaal	€ 4,7M	€ 4,7M	€ 4,4M	€ 5,4M	€ 4,8M	€ 4,7M	€ 6,2M

De uitvoeringskosten staan in verhouding tot het toegekende budget. Tabel 11 geeft een schatting van de uitvoeringskosten uitgedrukt als percentage van het toegekende budget. Deze liggen tijdens de evaluatieperiode tussen de 1,07% en 1,57%. Dit is vergelijkbaar met het percentage bij regelingen als de Innovatiebox en de WBSO. Belangrijke kanttekening hierbij is dat een groot deel van de uitvoering, namelijk de beoordeling, niet door NWO wordt gedaan maar door externe beoordelaars, aangezien dit gebruikelijk is in de wetenschap, ook in het buitenland. Dit nuanceert de ogenschijnlijk doelmatige uitvoering van het Talentprogramma door NWO.

Tabel 11: Schatting percentage uitvoeringskosten van toegekend budget

Beurs	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Geschatte hoeveelheid FTE voor uitvoering Talentprogramma	34,4	34,5	36,3	34,5	38,9	42,8	42,7
Schatting kosten voor 1 FTE	€66,192	€66,192	€66,192	€66,192	€66,192	€66,192	€66,192
Uitvoeringskosten NWO	€ 2,3M	€ 2,3M	€ 2,4M	€ 2,3M	€ 2,6M	€ 2,8M	€ 2,8M
Onderzoeksbudget toegekend binnen Talentprogramma	€ 161,7M	€ 162,5M	€ 158,7M	€ 187,8M	€ 188,5M	€ 201M	€ 263M

Beurs	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Percentage uitvoeringskosten van toegekend budget	1,41%	1,41%	1,51%	1,22%	1,37%	1,40%	1,07%

Het Talentprogramma is, op basis van interviews, voor NWO namelijk een complex en intensief programma om uit te voeren. Interviewrespondenten van NWO geven aan dat de tijdlijnen van elke ronde krap zijn, en dat de tijds- en werkdruk hoog is. De grootste uitvoeringslast zit, op basis van interviews, in het organiseren en begeleiden van het beoordelingsproces. Het afschaffen van interviews is volgens sommige respondenten dan ook gedaan met het oog op de efficiëntie van de beoordeling.

In interviews wordt ook aangegeven dat het budget en de vrijgemaakte tijd voor de uitvoering van het Talentprogramma door NWO niet toereikend zijn. De budgetten voor programmabeheer zijn volgens hen onvoldoende meegegroeid met inflatie. We zien in paragraaf 2.4.2 wel dat de geschatte hoeveelheid FTE is gegroeid gedurende de evaluatieperiode, maar dit is volgens respondenten alsnog ontoereikend.

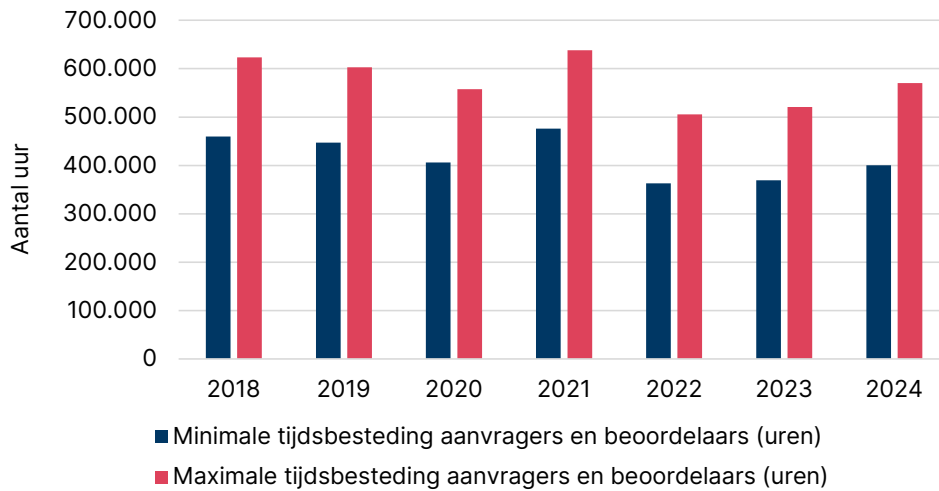
Daarnaast constateren wij dat de datahuishouding rondom het Talentprogramma erg complex is. Voor externe evaluatoren en NWO-medewerkers die zich bezighouden met evaluatie en monitoring is het tijdrovend om goede data over budgetten, werkzame FTE, aanvraaggegevens en prioriteringsscores te verzamelen. Deze belangrijke sturingsinformatie is in veel gevallen bijgehouden in losse bestanden per jaar, beurs en domein en is niet uniform tussen bestanden. Met name de integratie van sturingsinformatie over NWO-domeinen heen is tijdrovend. Dit bemoeilijkt doelmatige en snelle monitoring van de effecten en kosten van de uitvoering van het programma en van doorgevoerde wijzigingen. We hebben begrepen dat NWO momenteel werkt aan het aanbesteden van een nieuw informatiesysteem dat dit moet mitigeren.

Microdoelmatigheid (op prestatieniveau/output)

Tijdsinvestering die het Talentprogramma de Nederlandse wetenschap kost

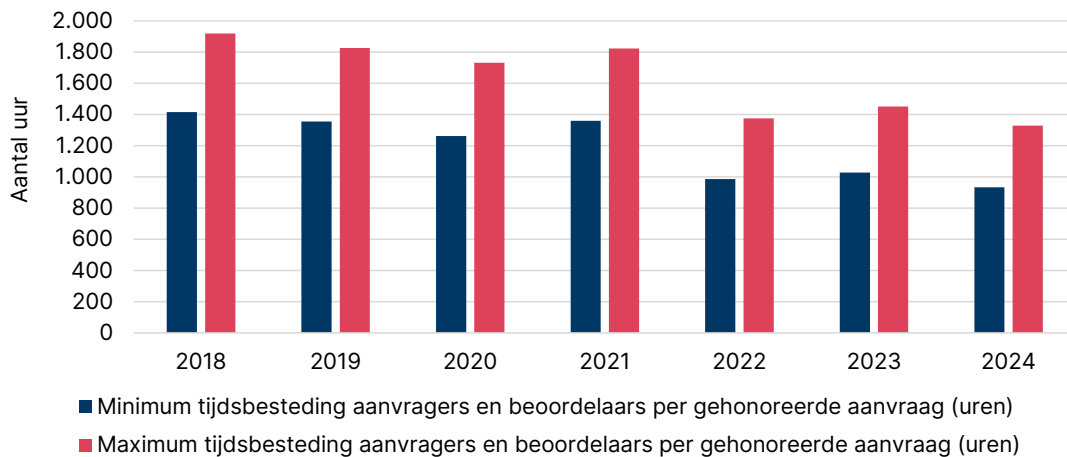
Het vraagt een enorme tijdsinspanning van de Nederlandse wetenschap om tot toegekende onderzoeksvoorstellen te komen. Figuur 24 laat de minimale en maximale geschatte tijdsbesteding van aanvragers en beoordelaars gezamenlijk per jaar zien. Voor de meeste jaren zien we dat het tussen de circa 400.000 en 640.000 uur kost om alle aanvragen te schrijven, in te dienen en te beoordelen. Omgerekend komt dit neer op circa 50.000 tot 80.000 werkdagen per jaar, ofwel circa 202 tot 324 voltijd-fte aanvragers en beoordelaars, om de outputs van het Talentprogramma te realiseren. De reden dat deze bandbreedtes relatief breed zijn, is dat de bestede tijd uiteenloopt voor

aanvragers en beoordelaars, vooral voor aanvragers, en dat het lastig kan zijn om achteraf goed in te schatten hoeveel tijd aan een aanvraag of beoordeling is besteed. Bovengenoemde waarden zijn dus een schatting en geen exacte berekening.



Figuur 24. Minimale en maximale tijdsbesteding aanvragers en beoordelaars per jaar. Bron: NWO & enquête Dialogic, bewerking Dialogic

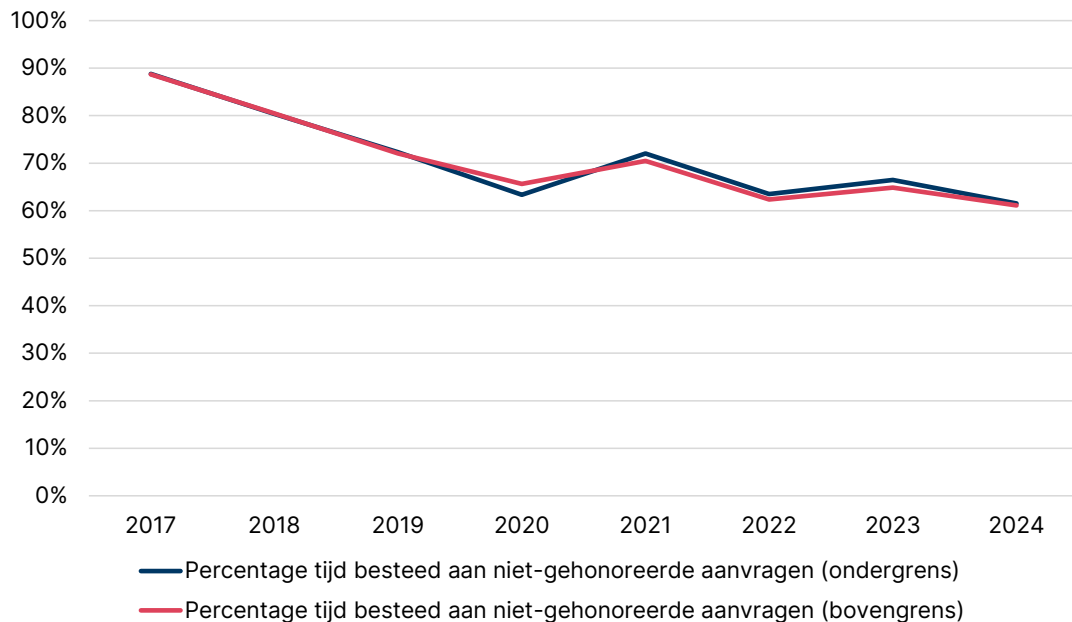
Kijkend naar de uiteindelijke output, een gehonoreerd onderzoeksvoorstel, zien we dat het tussen de 1.000 en 2.000 uur aan aanvraag- en beoordelingstijd kost om tot één gehonoreerde aanvraag te komen. Figuur 25 laat ook duidelijk zien dat de bestede tijd per output met de jaren is gedaald, wat betekent dat de microdoelmatigheid is gestegen.



Figuur 25. Minimale en maximale tijdsbesteding aanvragers en beoordelaars per jaar per gehonoreerde aanvraag. Bron: NWO & enquête Dialogic, bewerking Dialogic

Het merendeel van de bestede tijd door aanvragers en beoordelaars gaat zitten in voorstellen die in die ronde niet gehonoreerd worden, omdat er meer afgewezen dan gehonoreerde aanvragen zijn. Hiermee bedoelen we in dit geval vooraanmeldingen die niet doorgaan naar de tweede fase, en volledige aanvragen die uiteindelijk niet

gehonoreerd worden. Het percentage tijd besteed aan deze niet-gehonoreerde aanvragen is mettertijd gedaald van 90% naar 60%. Tijd besteed aan een niet-gehonoreerde aanvraag is relatief ondoelmatig in de zin dat die tijd niet direct bijdraagt aan onderzoek dat via het Talentprogramma leidt tot wetenschappelijke en maatschappelijke impact. De daling betekent wel dat deze ondoelmatigheid gedurende de evaluatieperiode is afgenomen. Uit interviews weten we dat ook niet-gehonoreerde aanvragen nut kunnen hebben, omdat ze aanvragers helpen met het aanscherpen van hun onderzoeksplan, dat zij in latere jaren of met andere financiering alsnog kunnen uitvoeren. Er is geen duidelijke norm voor hoeveel niet-gehonoreerde aanvragen wenselijk zijn; dit is een normatieve keuze. NWO streeft zelf naar honoreringspercentages van ten minste 25%. In 3.1.1 is te zien dat dit streven, gezien vanuit het aantal initiële aanvragen, niet wordt gehaald, wat betekent dat het aantal niet-gehonoreerde aanvragen zorgt voor enige ondoelmatigheid.



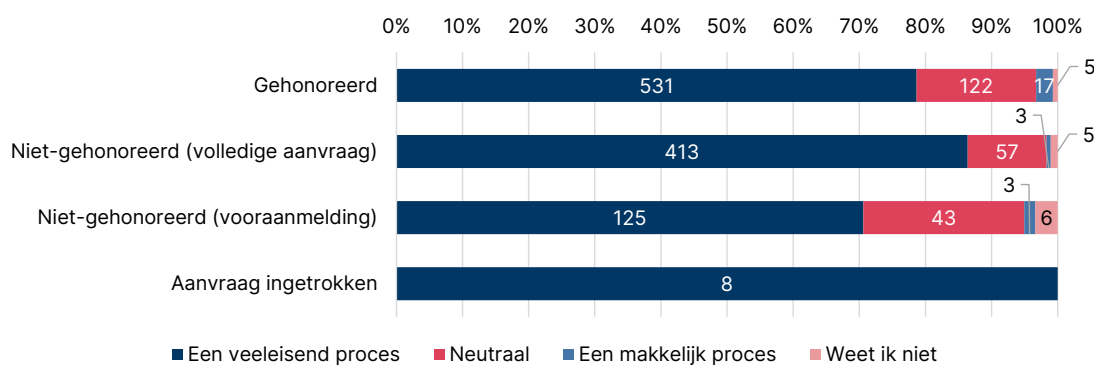
Figuur 26. Percentage tijd besteed aan niet-gehonoreerde aanvragen (vooraanmelding niet door naar volledige aanvraag, niet-gehonoreerde volledige aanvraag). Bron: NWO & enquête Dialogic, bewerking Dialogic

Aanvraagdruk voor aanvragers

Een belangrijk negatief neveneffect van het Talentprogramma is de aanvraagdruk. Dit definiëren wij als “de druk die aanvragers voelen om een aanvraag uit het Talentprogramma te moeten doen”. Op basis van interviews, focusgroepen en enquêtes zien wij dat de aanvraagdruk voor aanvragers onverminderd hoog is. Respondenten geven aan dat zij, vanwege de lage honoreringspercentages en schaarse middelen enerzijds en het belang van het verkrijgen van een beurs voor de carrière anderzijds, nog steeds grote druk ervaren om een aanvraag te moeten doen.

Werkdruk voor aanvragers

Aanvragers ervaren het aanvraagproces als een veeleisend proces. In de enquête geeft circa 80% van de aanvragers aan het schrijven van een volledige aanvraag een veeleisend proces te vinden (zie Figuur 27). Voor niet-gehonoreerde vooraanmeldingen ligt dit rond de 70%. De Rubicon wordt duidelijk als minder veeleisend beschouwd ten opzichte van de Veni, Vidi en Vici vanwege een (in de ogen van de aanvrager) simpel aanvraagproces en de lagere concurrentiedruk. Het gebrek aan referenten wordt hierdoor veel respondenten als fijn beschouwd. In aanvulling hierop geven interviewrespondenten aan dat aspecten zoals deadlines na de zomervakantie en de afhankelijkheid van financiering uit het Talentprogramma voor het bekostigen van het eigen salaris van onderzoekers de ervaren aanvraagdruk versterken.



Figuur 27. Ervaring met het schrijven van een aanvraag (n=1.338). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Vanwege de hoog ervaren werkdruk heeft NWO maatregelen ingevoerd om de werkdruk voor aanvragers te verlagen. De tweefasenstructuur is hierin de belangrijkste maatregel. In paragraaf 3.3 gaan we dieper in op het effect dat de tweefasenstructuur heeft gehad op de werkdruk van aanvragers.

Werkdruk voor beoordelaars

Ongeveer twee derde van de beoordelaars geeft in de enquête aan het beoordelingsproces als een veeleisend proces te beschouwen. Gemiddeld beoordeelt een beoordelaar volgens onze enquête circa negen aanvragen per ronde. Ook blijkt uit de enquête dat beoordelaars in de domeinen ENW en TTW relatief vaker een hoge beoordelingslast hebben, met meer dan tien te beoordelen aanvragen per ronde, dan beoordelaars binnen de domeinen SGW en ZonMw. Het aantal aanvragen dat een beoordelaar gemiddeld per ronde beoordeelt is op basis van enquêteresultaten wel nagenoeg gelijk tussen alle beurzen.

In aanvulling op bovenstaande geven interviewrespondenten aan dat de werkdruk voor beoordelaars als intens wordt ervaren rondom besluitmomenten, waarbij in zeer korte tijd beoordeeld en besloten moet worden. De werkdruk is hierdoor zeer ongelijkmatig over het jaar verdeeld (piekbelasting). Daarbij komt dat commissieleden niet altijd voldoende tijd krijgen van hun instelling om te besteden aan de beoordeling van

aanvragen. Tot slot geven interviewrespondenten aan dat het moeten vergelijken van aanvragen uit sterk verschillende disciplines en het beoordelen van het narratief CV de beoordeling cognitief zwaar maakt.

In paragrafen 3.3 en 3.4 gaan we dieper in op het effect dat respectievelijk de tweefasenstructuur en het EBCV hebben gehad op de werkdruk van beoordelaars.

Macrodoelmatigheid (op effectniveau/outcomes)

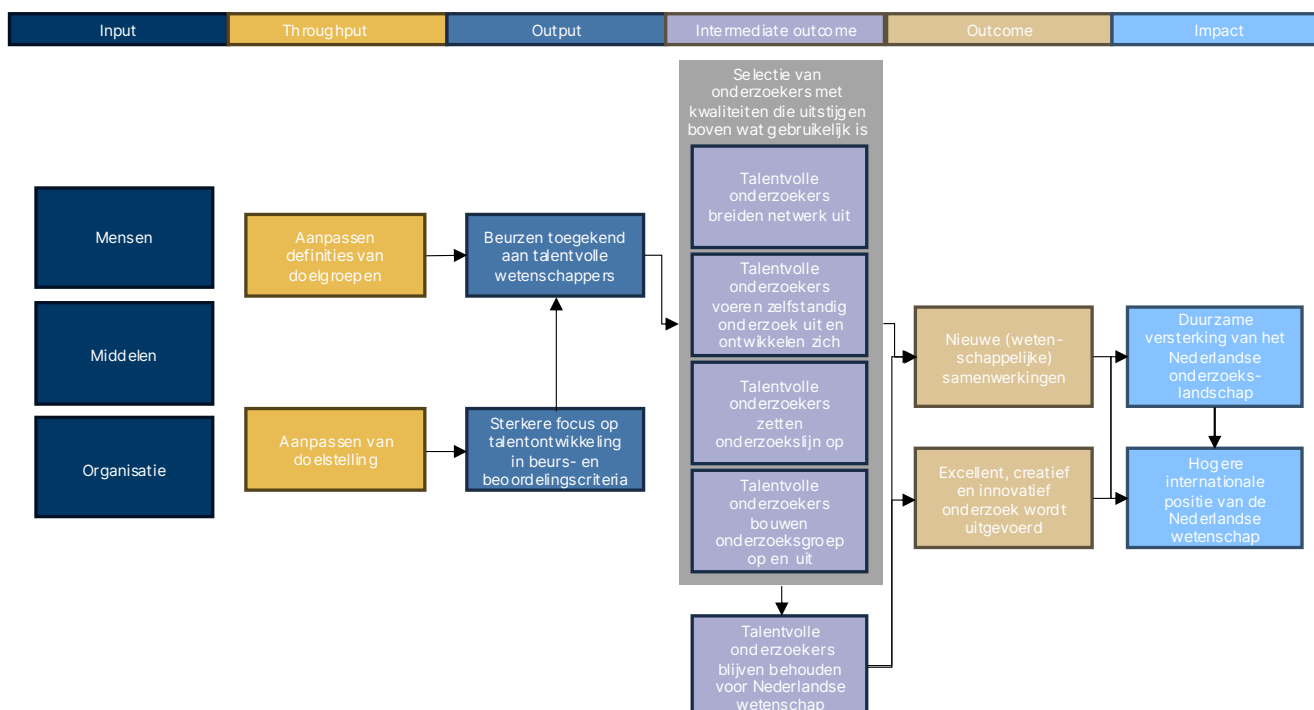
Tegelijkertijd is het Talentprogramma op macroniveau wel doelmatig te noemen wanneer de ingezette middelen worden gezien in het licht van de functie die het programma vervult in het Nederlandse wetenschapsfinancieringslandschap. Het programma wordt door vrijwel alle betrokkenen als onmisbaar bestempeld, juist omdat het een van de weinige instrumenten is waarmee individuele onderzoekers financiering kunnen verwerven voor persoonsgebonden en ongebonden onderzoek. Die combinatie is van grote betekenis: zij geeft onderzoekers de ruimte om eigen onderzoekslijnen, onderzoeksgroepen en samenwerkingen op te bouwen zonder afhankelijk te zijn van bestaande consortia, instellingsprioriteiten of vooraf sterk afgebakende maatschappelijke thema's. Daarmee draagt het Talentprogramma bij aan vernieuwing, wetenschappelijke kwaliteit en behoud van talent in een deel van het stelsel waar alternatieve financieringsmogelijkheden relatief schaars zijn.

Daarbij geldt dat de beoogde effecten van het Talentprogramma alleen kunnen ontstaan als er voldoende wordt geïnvesteerd. Het ontwikkelen van een eigen onderzoekslijn, het opbouwen van een onderzoeksgroep, het aangaan van nieuwe samenwerkingen en het realiseren van wetenschappelijke en maatschappelijke impact vragen om substantiële en meerjarige middelen. Juist persoonsgebonden en ongebonden financiering maakt dit mogelijk, omdat zij onderzoekers ruimte biedt om ideeën te ontwikkelen die nog niet direct binnen bestaande programma's, consortia of strategische agenda's passen. In Nederland zijn dergelijke investeringsmogelijkheden relatief schaars, terwijl de behoefte eraan groot is. Vanuit dat perspectief zijn de middelen die via het Talentprogramma worden ingezet proportioneel ten opzichte van de systeemfunctie die het programma vervult. De macrodoelmatigheid ligt dus niet alleen in de directe opbrengsten per gehonoreerde aanvraag, maar ook in het behoud van een financieringsroute die voor talentontwikkeling, wetenschappelijke vernieuwing en onafhankelijk onderzoek moeilijk vervangbaar is.

Het Talentprogramma brengt echter ook diverse negatieve neveneffecten met zich mee. Zo leidt de huidige vormgeving tot hoge aanvraagdruk, stuurt het programma via de inbeddingsgarantie loopbaan- en personeelsbeslissingen bij instellingen en vergroot het ongelijkheid tussen instellingen. Daarnaast kent het Talentprogramma een sterke prestigewerking, waarbij niet per se de kwaliteiten van de bursaal leiden tot loopbaanprogressie, maar het ontvangen van de beurs op zichzelf, vanwege de kwaliteitsstempel die eraan kleefte.

3.2 Impactpad 2: Aanpassen van doelstelling en definities van doelgroepen

Dit impactpad gaat over de aanpassingen van de doelstelling en doelgroepomschrijving van het Talentprogramma. Met dit impactpad onderzoeken we in welke mate aanpassingen in de doelstelling en doelgroepomschrijvingen van het Talentprogramma hebben bijgedragen aan een sterkere focus op talentontwikkeling en het toekennen van beurzen aan talentvolle wetenschappers. Dit moet uiteindelijk bijdragen aan de intermediate outcomes, outcomes en impacts zoals weergegeven in onderstaande figuur.



Figuur 28. Impactpad 2: Aanpassen van doelstelling en definities van doelgroepen

3.2.1 Doeltreffendheid van dit impactpad

Throughput: Aanpassing van doelstelling en doelgroepomschrijving

Vóór de wijziging van de doelstelling van het Talentprogramma in 2022, luidde de doelstelling als volgt: “het verstrekken van persoonsgerichte stimulering in verschillende carrièrefasen van getalenteerde, gepromoveerde onderzoekers.” De doelstelling is sindsdien gewijzigd naar “creatieve ruimte scheppen voor avontuurlijke, talentvolle, baanbrekende onderzoekers, waarin zij onderzoek naar hun keuze kunnen doen, een eigen onderzoekslijn kunnen ontwikkelen en hun talent verder kunnen ontplooiën.” De voorgaande doelstelling beschreef vooral wat het programma deed (‘het verstrekken van persoonsgerichte stimulering’), maar niet waarom (‘het scheppen van creatieve ruimte voor onderzoekers voor ontwikkeling en ontplooiing van talent’). Het is

belangrijk om te benadrukken dat de doelstelling en doelgroepomschrijving voor de Rubicon in deze periode niet zijn gewijzigd, waardoor dit impactpad niet van toepassing is op de Rubicon. In de documentatie van NWO komt weinig terug over hoe wordt gemonitord of de aangescherpte focus op talent daadwerkelijk leidt tot andere selecties of loopbaanuitkomsten.

Hoewel de doelstelling gedurende de evaluatieperiode is gewijzigd, geven interviewrespondenten aan dat de doelstelling van het Talentprogramma in de feitelijke uitvoering van de beoordeling op hoofdlijnen min of meer hetzelfde is gebleven. Bovendien zijn de inhoudelijke beoordelingscriteria weinig gewijzigd gedurende de evaluatieperiode. Daarnaast hebben respondenten de indruk dat de doelstelling slechts in beperkte mate is aangepast aan relevante contextuele veranderingen, zoals de sterkere nadruk op Erkennen en Waarderen.

Daarentegen veranderden de criteria bij de doelgroepomschrijving gedurende de evaluatieperiode wel, waarbij steeds meer nadruk kwam te liggen op de fase van en mogelijke ontwikkeling in de loopbaan. De doelgroepomschrijvingen voor de Veni, Vidi en Vici zijn daarvoor aangepast in 2023. Specifiek is bij het subcriterium Kwaliteit van de onderzoeker “Wetenschappelijke excellentie” veranderd naar “in een bepaalde staat van ontwikkeling”. De specifieke omschrijving verschilt per beurs. Voorbeelden hiervan zien we terug in de Calls for Proposals, waar in 2023 wordt gefocust op vroege fase zelfstandige onderzoekers (Veni), onderzoekers in de transitie naar leiderschap (Vidi) en onderzoekers met een volwassen leiderschapsrol en academische verantwoordelijkheid (Vici). Ook is er steeds meer aandacht voor diversiteit in de profielen van onderzoekers. Zo wordt de doelgroep steeds explicieter gekoppeld aan hun rol in het wetenschapssysteem, bijvoorbeeld op het gebied van leiderschap, mentoring en het vormgeven van personeelsbeleid.

Output: sterkere focus op talentontwikkeling, wat leidt tot het toekennen van beurzen aan talentvolle wetenschappers

Focus op talentontwikkeling

De sterkere focus op talentontwikkeling wordt door veel respondenten als positief ervaren, maar kent volgens sommigen ook duidelijke keerzijden. De meeste respondenten waarderen dat het Talentprogramma zich nadrukkelijker richt op het ondersteunen van talentvolle wetenschappers. Een veelgenoemd argument is dat waardevol onderzoek niet in alle gevallen per definitie innovatief of baanbrekend hoeft te zijn, en dat dit ook sterk verschilt per discipline. De eerdere nadruk op excellentie en innovatie werd bovendien door sommigen als drukverhogend ervaren. Volgens respondenten heeft de focusverschuiving deze druk in zekere mate verminderd.

Tegelijkertijd wijzen meerdere respondenten op een belangrijke keerzijde van de sterke nadruk op individueel talent. Binnen de academische gemeenschap leeft de perceptie dat onderzoekers die geen beurs uit het Talentprogramma ontvangen worden gezien

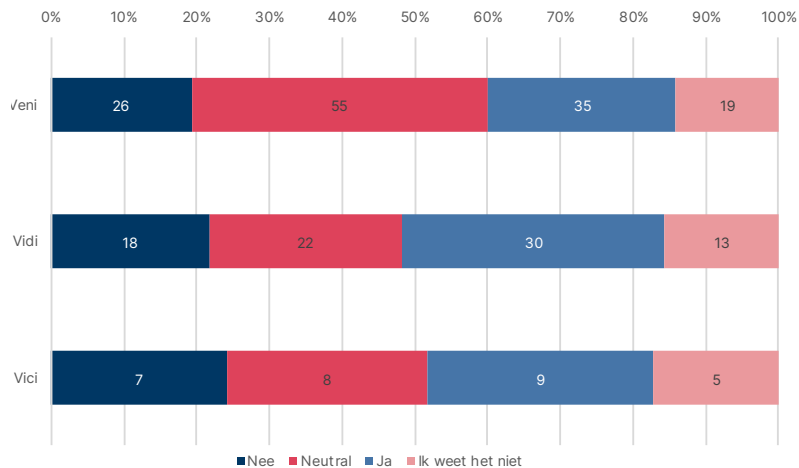
als 'niet talentvol'. Deze normerende werking draagt bij aan de hoge aanvraagdruk en versterkt de competitieve dynamiek rondom het programma. Daarmee functioneert het Talentprogramma niet alleen als instrument voor talentontwikkeling, maar ook als selectiemechanisme dat mede bepaalt wie binnen de wetenschap als talent wordt erkend.

Doelgroep van het Talentprogramma

Een veelgenoemd punt in zowel de focusgroepen als de interviews is dat in de afgelopen periode minder duidelijk is geworden wie precies onder de doelgroep van de Veni-, Vidi- en Vici-regelingen valt. Respondenten geven weliswaar aan dat helder is dat het Talentprogramma zich richt op talentvolle wetenschappers, maar dat het onduidelijk blijft wanneer iemand daadwerkelijk klaar is voor een Veni-, Vidi- of Vici-aanvraag. Dit lijkt samen te hangen met een combinatie van factoren, waaronder de verbreding van beoordelingscriteria (zoals het EBCV), het ontbreken van expliciete afbakening van de doelgroep en de intrinsieke moeilijkheid om loopbaanfasen scherp te definiëren, waardoor een grijs gebied ontstaat tussen de verschillende regelingen.

Deze onduidelijkheden vergroten de ervaren onvoorspelbaarheid van het beoordelingsproces (zie ook 3.1.1). Subsidieadviseurs geven unaniem aan dat zij het hierdoor moeilijker zijn gaan vinden om wetenschappers goed te adviseren over de kans op honorering van hun aanvraag.

Uit de enquête blijkt wél dat de gewijzigde doelgroepomschrijving als een minimale verbetering wordt ervaren onder beoordelaars, al is het beeld verdeeld (zie Figuur 29). Bij de Veni-aanvragen geeft het grootste deel van de respondenten aan dat de aanpassing geen effect heeft gehad op de beoordeling van de beste kandidaten. Wel is de groep die een verbetering ziet iets groter dan de groep die geen verbetering ervaart. Bij de Vidi en Vici geeft een relatieve meerderheid aan dat de wijziging een verbetering is, al zijn de meningen bij de Vici-groep zeer gelijkmatig verdeeld. Hoewel de cijfers dus op een lichte verbetering wijzen, bleek uit de interviews dat de doelgroepomschrijving in de praktijk nog steeds als ontoereikend wordt ervaren voor een duidelijke beoordeling.



Figuur 29. Leidt aanpassing van doelgroepomschrijving ertoe dat beoordeling van beste kandidaten mogelijk is, uitgesplitst naar beurs (n=247). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Kenmerken en loopbaanfase van gehonoreerde aanvragers

Uit interviews blijkt dat er bij de Vidi- en Vici-beurzen geen duidelijke verschuiving zichtbaar is in kenmerken en loopbaanfase van de aanvragers. Interviewrespondenten geven aan overwegend tevreden te zijn over zowel de doelgroep als de onderzoekers die deze beurzen toegekend krijgen. Bij de Veni-beurs wordt daarentegen wél een verschuiving in de kenmerken en loopbaanfase van aanvragers gesignaleerd.

Respondenten geven aan dat steeds meer tenure track-kandidaten een Veni-aanvraag indienen, terwijl zij op basis van hun ervaring ook voor een Vidi-beurs in aanmerking zouden kunnen komen. Volgens hen maken deze onderzoekers bij de Veni meer kans op honorering dan bij de Vidi, wat hen stimuleert om juist bij de Veni in te dienen. De karakteristieken die beoordelaars en aanvragers belangrijk vinden, bevestigen het beeld dat bij de Veni al veel van aanvragers wordt verwacht (zie Bijlage 6).

Deze ontwikkeling heeft volgens respondenten gevolgen voor postdoconderzoekers. Doordat tenure track-kandidaten doorgaans over meer ervaring beschikken, worden postdocs in de onderlinge concurrentie benadeeld en komen zij relatief vaker buitenspel te staan. Tegelijkertijd wijzen beoordelaars en aanvragers erop dat er postdocs zijn die als te senior worden beschouwd voor de Veni, maar nog te junior zijn voor een Vidi-beurs. Hierdoor lijkt binnen de Veni een verdringingseffect te ontstaan, waarbij postdocs steeds moeilijker toegang krijgen tot het instrument door verschillende interpretaties van de doelgroep. Dit is des te problematischer omdat de Veni-beurs een van de weinige beurzen binnen het Nederlandse wetenschapsfinancieringslandschap voor postdocs is, waardoor de Veni voor deze groep disproportioneel belangrijk is en de aanvraagdruk verder toeneemt.

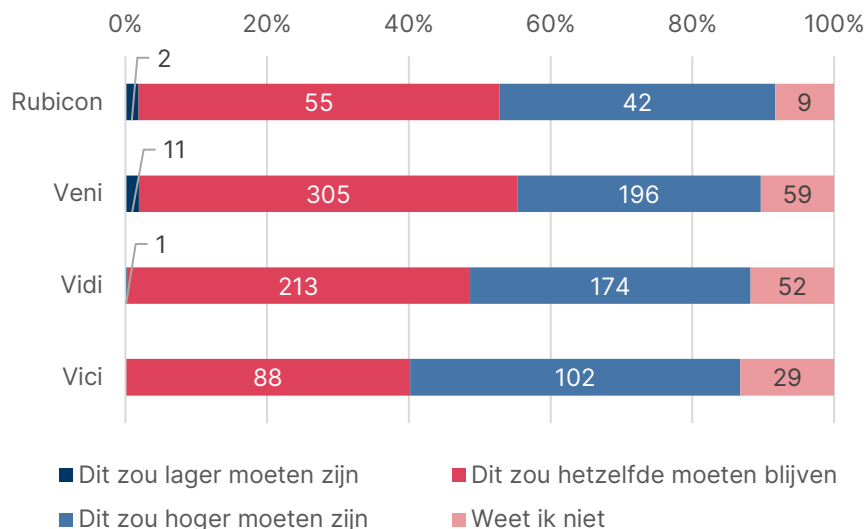
Leeftijdsgrenzen voor indiening

De leeftijdsgrenzen binnen het Talentprogramma worden door respondenten gezien als een essentieel instrument om de doelgroep van de verschillende beurzen af te bakenen. In interviews wordt aangegeven dat deze grenzen nodig zijn om te voorkomen dat

senior onderzoekers concurreren met junior onderzoekers, en zo de beurzen echt te richten op specifieke loopbaanfasen.

Tegelijkertijd worden de huidige leeftijdsgrenzen als krap ervaren. Uit de enquête onder aanvragers blijkt dat ongeveer de helft van de respondenten de leeftijdsgrenzen wil behouden, maar dat ruim 40% pleit voor een verruiming ervan (zie Figuur 30). De enquête onder beoordelaars laat vergelijkbare resultaten zien (zie Figuur 76). Ook in focusgroepen komt de ervaren krapte nadrukkelijk naar voren. Een voorbeeld dat vaak wordt genoemd en de ervaren krapte illustreert, is dat onderzoekers hun promotie strategisch timen. Zo kiezen sommige aanvragers ervoor om hun PhD-verdediging zo lang mogelijk uit te stellen om in januari in plaats van december te promoveren, zodat zij formeel binnen een nieuw kalenderjaar vallen en daarmee extra tijd winnen binnen de geldende leeftijdsgrenzen van de Veni. Daarnaast geven respondenten aan dat na de Vici geen andere persoonsgebonden beurzen meer beschikbaar zijn in Nederland, waardoor zij vraagtekens plaatsen bij de wenselijkheid van een indientermijn voor deze beurs.

De ERC-beurzen hanteren leeftijdsgrenzen die vergelijkbaar zijn met die van het Talentprogramma. In het licht van toenemende aandacht voor diversiteit en niet-lineaire loopbaanpaden⁶ verruimt de ERC de leeftijdsgrenzen voor de Starting en Consolidator Grant vanaf 2027.⁷



Figuur 30. Leefijdsgrenzen binnen beurzen (n=1338). Bron: enquête aanvragers Dialogic

⁶ Vinkenburg et al. (2020) laat zien dat niet-lineaire loopbaanpaden steeds vaker voorkomen.

⁷ De ERC vermeldt op haar [website](#) dat vanaf 2027 de leeftijdsgrenzen voor een Starting Grant van 0 tot 10 jaar na promotie zijn en voor een Consolidator Grant 5 tot 15 jaar na promotie.

Intermediate outcome: selectie van onderzoekers met kwaliteiten die uitstijgen boven wat gebruikelijk is

Bijdrage van de wijziging van de doelstelling en doelgroepomschrijving

De wijziging van de doelstelling heeft de beoordelingslogica van het Talentprogramma in principe beter laten aansluiten bij het beoogde doel om talentvolle onderzoekers in verschillende loopbaanfasen te ondersteunen, los van een smalle definitie van excellentie of innovatie. Door de sterkere nadruk op individueel talent wordt volgens respondenten explicieter erkend dat waardevol onderzoek en wetenschappelijke ontwikkeling zich in uiteenlopende vormen en tempo's kunnen manifesteren. Tegelijkertijd heeft deze verschuiving de normerende werking van het programma versterkt: beoordelingsuitkomsten functioneren niet alleen als selectie-instrument voor ontwikkeling, maar bepalen in toenemende mate wie binnen de academische gemeenschap als 'talent' wordt gezien. Daarmee is de maatschappelijke en institutionele impact van de beoordeling vergroot, wat de druk op het beoordelingsproces verhoogt.

In de praktijk blijkt deze aangescherpte logica echter slechts beperkt door te werken in de feitelijke beoordelingspraktijk. Beoordelaars geven aan weinig verschil te ervaren in hoe aanvragen worden beoordeeld, mede doordat de inhoudelijke beoordelingscriteria nauwelijks zijn gewijzigd. De doelstellingswijziging wordt daardoor door een deel van de betrokkenen als vooral cosmetisch ervaren. Dit wordt versterkt door het ontbreken van actieve sturing of toezicht vanuit NWO op de wijze waarop beoordelaars de gewijzigde doelstelling toepassen; door een groot deel van de beoordelaars wordt expliciet benoemd dat hier te weinig controle op plaatsvindt. Als gevolg daarvan is het effect van de doelstellingswijziging op het vermogen om daadwerkelijk de 'juiste onderzoekers' te identificeren en te onderscheiden beperkt.

De aanpassing van de doelgroepomschrijving draagt evenmin in doorslaggevende mate bij aan een meer valide beoordeling van de juiste kandidaten. Hoewel de focus is verschoven richting persoonsgerichte talentontwikkeling, zijn de doelgroepomschrijvingen onvoldoende expliciet uitgewerkt om beoordelaars eenduidig houvast te bieden bij het identificeren van passende kandidaten per loopbaanfase. Met name bij de Veni laat de doelgroepomschrijving ruimte voor strategisch aanvraaggedrag, waardoor relatief ervaren onderzoekers zich alsnog tot deze regeling wenden. Door respondenten benoemde voorbeelden van dit strategisch gedrag zijn het verlengen van de promotiefase om extra onderzoekservaring op te bouwen, het uitstellen van de verdediging, en het zodanig plannen van de verdediging (bijvoorbeeld in januari) dat de effectieve indieningsperiode voor de Veni met een jaar wordt verlengd. Dit bemoeilijkt de beoordeling van de beoogde doelgroep en leidt tot verdringing binnen het segment waarvoor het instrument primair bedoeld is. Leeftijdsgrenzen fungeren daarbij als een belangrijk, maar grof afbakeningsinstrument: zij compenseren deels de onduidelijkheid in de doelgroepomschrijving, maar brengen tegelijkertijd nieuwe vormen van strategisch gedrag en uitsluiting met zich mee. Samenvattend heeft de wijziging van doelstelling en doelgroepomschrijving de inhoudelijke legitimatie van de beoordeling

versterkt, maar slechts in beperkte mate bijgedragen aan een betere selectie van de juiste onderzoekers.

Outcome: excellent en vernieuwend onderzoek

In theorie biedt de persoonsgerichte benadering onderzoekers meer ruimte om eigen onderzoekslijnen te ontwikkelen en samenwerkingen aan te gaan. In de praktijk is deze causale keten echter slechts beperkt zichtbaar, doordat de wijziging in doelstelling en doelgroepomschrijving maar in beperkte mate heeft geleid tot een aantoonbaar andere selectie van onderzoekers aan de voorkant.

Respondenten geven aan dat de wetenschappelijke output en samenwerkingspatronen die voortkomen uit toegekende beurzen grotendeels vergelijkbaar zijn met de situatie vóór de doelstellingswijziging. Daardoor is het moeilijk om vast te stellen dat de gewijzigde focus op talent daadwerkelijk heeft geleid tot de beoogde outcomes.

Tegelijkertijd vergroot de sterkere normerende werking van het programma de druk op onderzoekers om een beurs te verkrijgen, wat strategisch gedrag en competitie versterkt. Daarmee is de doorwerking van de doelstellings- en doelgroepwijziging naar de beoogde outcomes niet aannemelijk.

3.2.2 Doelmatigheid van dit impactpad

Uitvoeringsdoelmatigheid

De wijziging van de doelstelling en aanpassing van de doelgroepomschrijving zijn doelmatig op het vlak van uitvoering. De wijziging was voornamelijk van administratieve aard, vooral omdat de inhoudelijke beoordelingscriteria nauwelijks zijn gewijzigd. Daarnaast is er geen expliciete monitoring of evaluatie van de doorwerking van de gewijzigde doelstelling uitgevoerd. De wijzigingen zijn dus op het vlak van uitvoering doelmatig uitgevoerd.

Microdoelmatigheid

De aanpassing van de doelstelling en doelgroepomschrijving is ingezet met het oog op een verschuiving van primair de focus op de beoordeling van excellente en innovatieve onderzoeksideeën naar meer focus op talentvolle onderzoekers. Deze beleidswijziging is ondersteund door veranderingen in taalgebruik van de *Call for proposals*. Daarmee is een begin gemaakt met het doorvertalen van de gewijzigde doelstelling naar de uitvoering. Tegelijkertijd blijkt dat deze aanpassingen vooral instrumenteel van aard zijn geweest en dat zij beperkt hebben ingegrepen in de kern van het beoordelingsproces. De feitelijke beoordelingscriteria en -praktijken op het vlak van definitie van doelstelling en doelgroepen zijn volgens een aanzienlijk deel van de beoordelaars in belangrijke mate gelijk gebleven.

Gegeven het beoogde impactpad, waarin de aangepaste doelstelling en doelgroepomschrijving via de beoordelingsprocedure zouden moeten leiden tot het beter toekennen

van beurzen aan talentvolle wetenschappers, kan worden geconcludeerd dat de beoogde output slechts in beperkte mate is gerealiseerd. Respondenten ervaren de doorwerking van de beleidswijziging in de beoordeling van aanvragen als wisselend en beperkt, wat erop wijst dat de verandering sterker wordt herkend in framing dan in de feitelijke beoordelingspraktijk. Daarmee is de aanpassing van de doelstelling en doelgroepomschrijving op microniveau beperkt doelmatig uitgevoerd: hoewel middelen en instrumenten doelmatig zijn ingezet, heeft dit onvoldoende geleid tot het beoogde effect. De inrichting en begeleiding van de beoordelingspraktijk liggen binnen de invloedssfeer van NWO, waardoor zij deze doelmatiger had kunnen vormgeven.

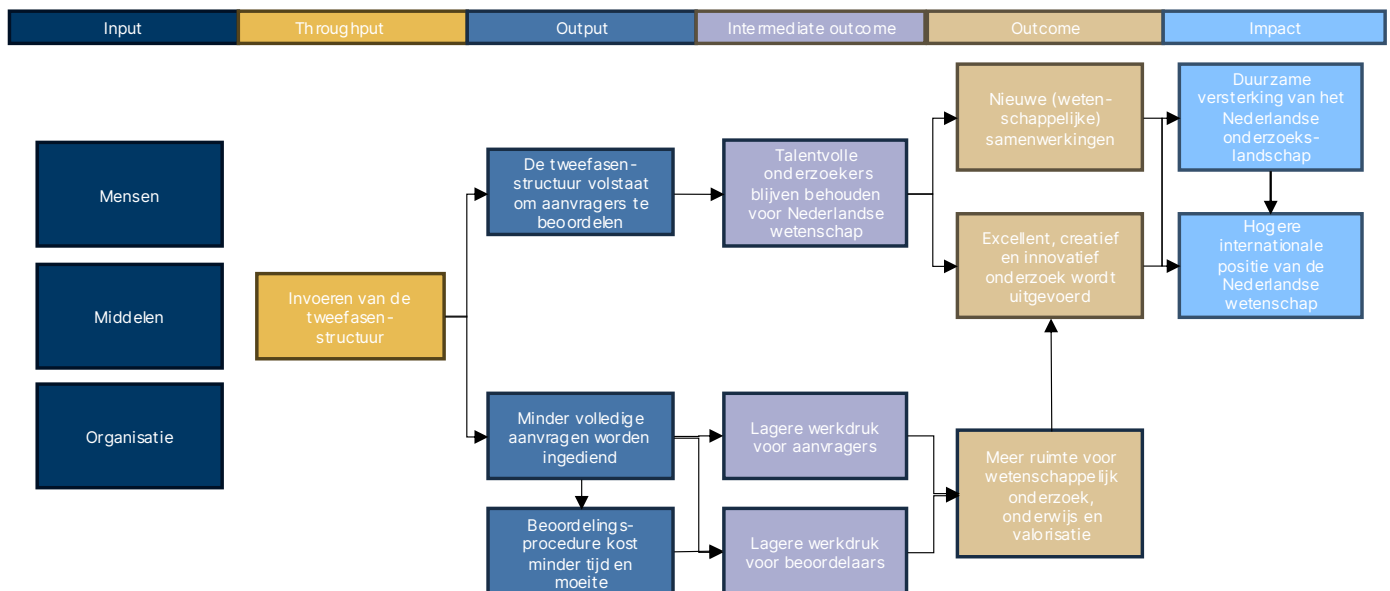
Macrodoelmatigheid

De verschuiving van een sterke nadruk op baanbrekend en excellent onderzoek naar een bredere focus op talentvolle onderzoekers sluit aan bij signalen uit het veld dat waardevol onderzoek niet in alle disciplines dezelfde vorm aanneemt en dat een eenzijdige focus op innovatie en excellentie ongewenste prikkels kan veroorzaken. In die zin is de beleidswijziging op macroniveau logisch, consistent met de beleidscontext en proportioneel qua ingreep: er is gekozen voor aanpassing van doel en framing, zonder het instrument fundamenteel te herzien.

Tegelijkertijd laat de beperkte realisatie van de beoogde output zien dat de macrodoelmatigheid van deze beleidswijziging wordt begrensd door de zwakke doorwerking naar de praktijk. Omdat de aanpassing van doelstelling en doelgroepomschrijving niet gepaard is gegaan met een expliciete herdefiniëring van beoordelingscriteria of structurele sturing op beoordelingspraktijken, blijft het effect op de beoordeling van talent beperkt en ongelijkmatig. Daardoor wordt het systeem als geheel slechts in beperkte mate anders aangestuurd, terwijl wel verwachtingen worden gewekt over een gewijzigde focus. Macrodoelmatig bezien betekent dit dat de beleidswijziging wel passend is binnen de bredere beleidsontwikkeling, maar dat de gekozen interventie relatief licht is ten opzichte van de beoogde systeemimpact. De macrodoelmatigheid is daarmee gematigd: de beleidsrichting is logisch, maar de hefboom waarmee verandering wordt nagestreefd is waarschijnlijk onvoldoende om op systeemniveau een consistente verschuiving van nadruk op baanbrekend en excellent onderzoek naar een bredere focus op talentvolle onderzoekers te realiseren. Bij dit impactpad zien we in het kader van de macrodoelmatigheid vooral een neveneffect van de versterkte aandacht voor (ontwikkeling van) individuele onderzoekers. Dit neveneffect is in impactpad 1 al uitgebreid uitgewerkt.

3.3 Impactpad 3: Invoeren van de tweefasenstructuur

Dit impactpad gaat over de invoering van de tweefasenstructuur binnen het Talentprogramma. Met dit impactpad onderzoeken we in welke mate de tweefasenstructuur volstaat om aanvragen te beoordelen en heeft bijgedragen aan het verlagen van de werkdruk onder aanvragers, en beoordelaars. Dit moet uiteindelijk leiden tot de outcomes en impacts zoals weergegeven in onderstaande figuur.



Figuur 32. Impactpad 3: Invoeren van de tweefasenstructuur

3.3.1 Doeltreffendheid van dit impactpad

Throughput: Invoeren van de tweefasenstructuur

De tweefasenstructuur is, zoals besproken in paragraaf 2.2, gefaseerd ingevoerd. De invoering begon in 2019 bij de Veni-beurs binnen de domeinen SGW en TTW. In 2019 bestond de vooraanmelding uit een beschrijving van het academisch profiel van de kandidaat, een beschrijving van de wetenschappelijke opbrengst van de kandidaat, het onderzoeks idee en de motivatie van de onderzoeker. In 2020 zijn verschillende aanpassingen doorgevoerd in de tweefasenstructuur. Zo is de wetenschappelijke opbrengst samengevat in maximaal tien key outputs, is de maximale lengte van het onderzoeks idee teruggebracht van 300 naar 50 woorden en is de motivatie van de onderzoeker als afzonderlijk onderdeel komen te vervallen.

Uit intern NWO-onderzoek uit 2020 blijkt dat aanvragers in dat jaar aanzienlijk minder tijd besteedden aan het opstellen van de vooraanmelding (mediaan: 40 uur) dan in 2019 (mediaan: 102 uur). Dit verschil is door NWO toegeschreven aan de beperking van het aantal toegestane woorden voor het onderzoeks idee. Het onderzoeks idee is alleen een beoordelingscriterium bij de volledige aanmelding, niet bij de vooraanmelding. Ook blijkt uit intern NWO-onderzoek uit 2020 dat beoordelaars zowel in 2019 als 2020

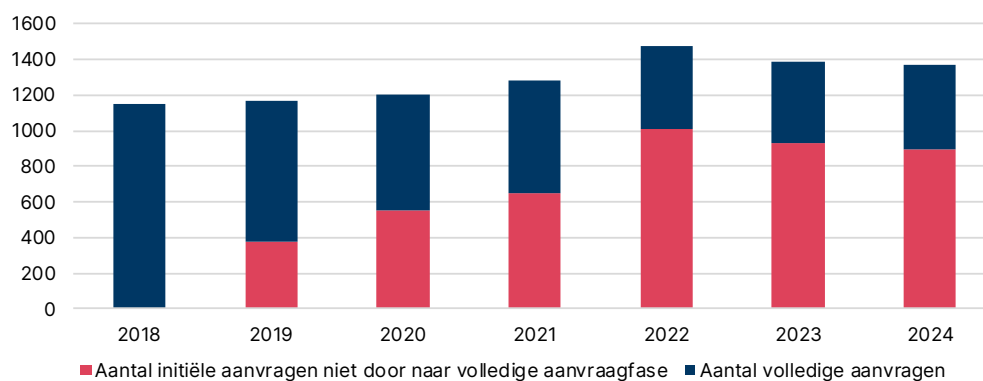
graag meer ruimte hadden gezien voor het onderzoeks-idee. In 2022 is het onderzoeks-idee opnieuw uitgebreid naar maximaal 100 woorden en is de tweefasenstructuur geïntroduceerd binnen het ENW-domein. Vanaf 2023 werkte NWO voor de Veni-, Vidi- en Vici-beurs in alle domeinen met een tweefasenstructuur met besluit bestaande uit een vooraanmelding, waarin aanvragers een EBCV en een kort onderzoeks-idee indienen (maximaal 100 woorden voor Veni en 150 woorden voor Vidi en Vici), gevolgd door een volledige aanvraag. De Rubicon-beurs heeft geen tweefasenstructuur.

Output: Minder volledige aanvragen worden ingediend, de beoordelingsprocedure kost minder tijd en moeite en de tweefasenstructuur volstaat om kandidaten te beoordelen

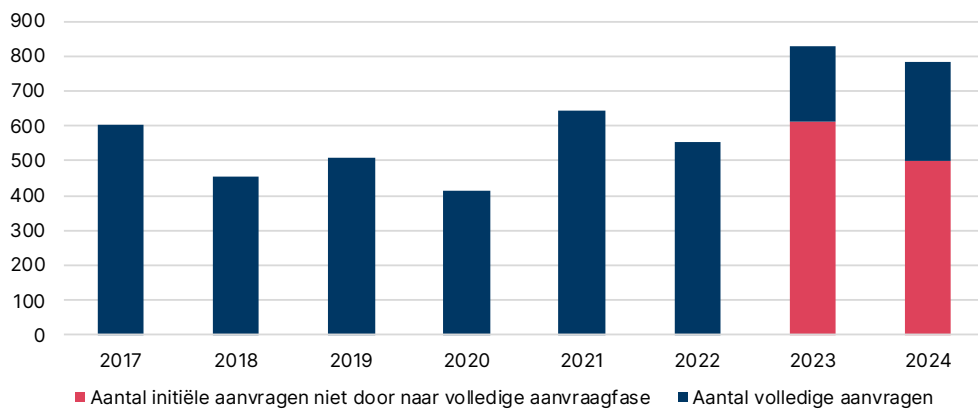
Minder volledige aanvragen worden ingediend

Het aantal initiële en volledige aanvragen

Na invoering van de tweefasenstructuur is het aantal volledige aanvragen voor de Veni en Vidi afgenomen (zie Figuur 31 en Figuur 32). Figuur 31 laat zien dat het aantal volledige aanvragen bij de Veni-beurs gedurende de evaluatieperiode geleidelijk aan afneemt. Dit komt doordat de tweefasenstructuur bij de Veni gefaseerd is ingevoerd (zie paragraaf 2.2). Bij de Vidi-beurs is de afname meer abrupt doordat de tweefasenstructuur binnen de Vidi in 2023 in één keer voor alle domeinen is ingevoerd.

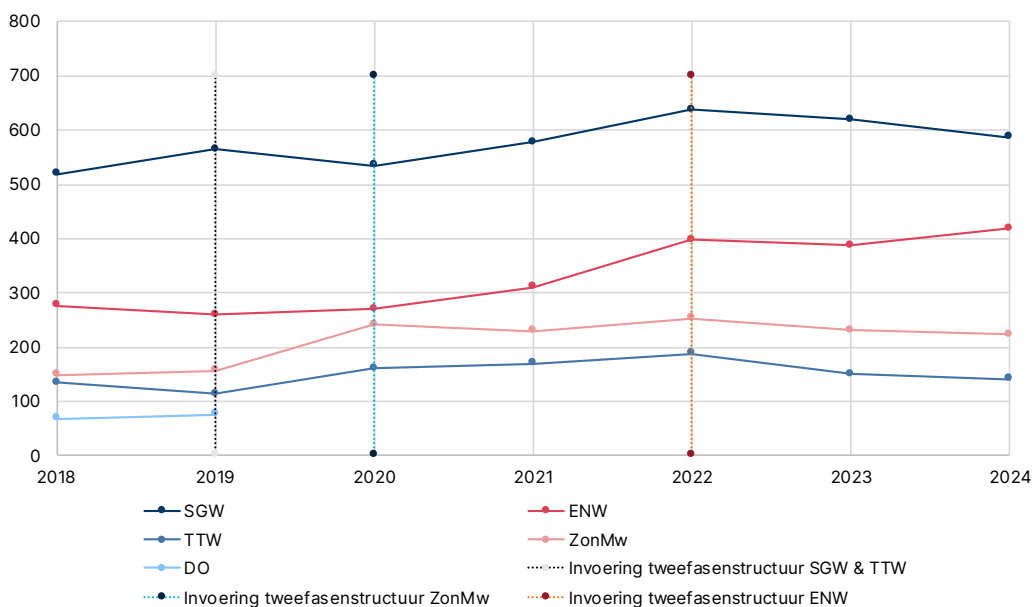


Figuur 31. Verdeling in soorten aanvragen Veni. Bron: NWO, bewerking Dialogic

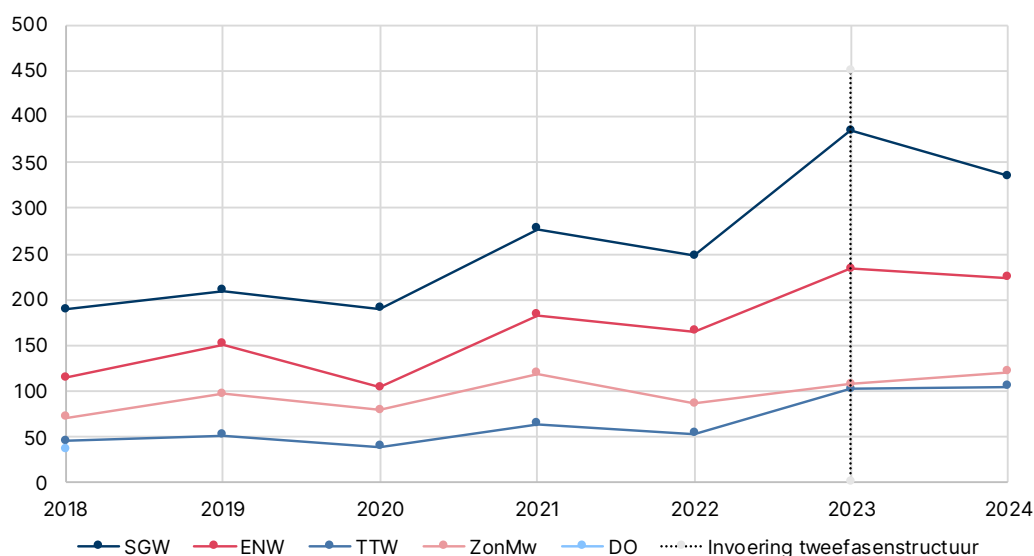


Figuur 32. Verdeling in soorten aanvragen Vidi. Bron: NWO, bewerking: Dialogic

Na de invoering van de tweefasenstructuur is er een lichte stijging zichtbaar in het aantal initiële aanvragen. Figuur 33 laat zien dat binnen de Veni-beurs lichte stijgingen zichtbaar zijn in het aantal initiële aanvragen binnen vrijwel alle domeinen na de invoering van de tweefasenstructuur, met uitzondering van TTW. Figuur 34 laat zien dat binnen de Vidi-beurs op dit moment alleen stijgingen in het aantal initiële aanvragen zichtbaar zijn die in lijn zijn met de trend van de voorgaande paar jaren. Aangezien de tweefasenstructuur pas in 2023 is ingevoerd bij de Vidi-beurs, is het nog te vroeg om hier lange termijn conclusies aan te verbinden.



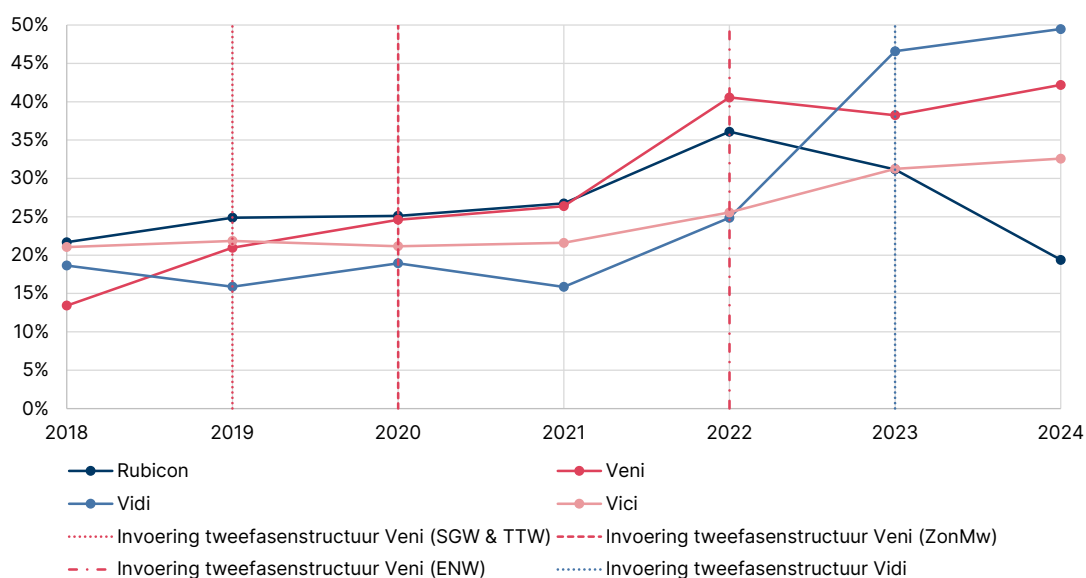
Figuur 33. Aantal initiële aanvragen Veni. Bron: NWO, bewerking: Dialogic



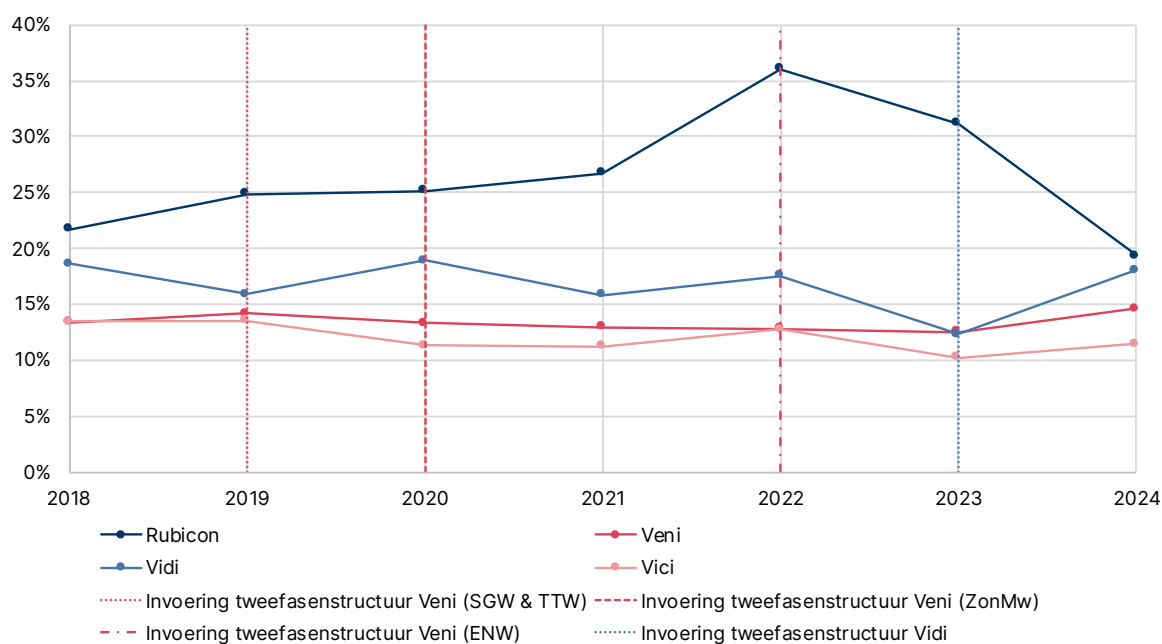
Figuur 34. Aantal initiële aanvragen Vidi. Bron: NWO, bewerking: Dialogic

Honoreringspercentages na invoering van de tweefasenstructuur

Het honoreringspercentage van volledige aanvragen is gestegen na de invoering van de tweefasenstructuur (zie Figuur 35). Dit hangt samen met het feit dat het aantal volledige aanmeldingen is afgenomen in vergelijking met de situatie vóór de tweefasenstructuur. NWO heeft door middel van de tweefasenstructuur grip op het aantal volledige aanmeldingen dat wordt ingediend en kan daardoor het honoreringspercentage van de volledige aanvragen sturen. Daarentegen heeft NWO minder grip op het aantal initiële aanvragen. De tweefasenstructuur heeft er niet per se toe geleid dat het honoreringspercentage van initiële aanvragen is veranderd (zie Figuur 36). Dit komt doordat het aantal initiële aanvragen niet is gedaald gedurende de evaluatieperiode, maar zelfs licht is gestegen.



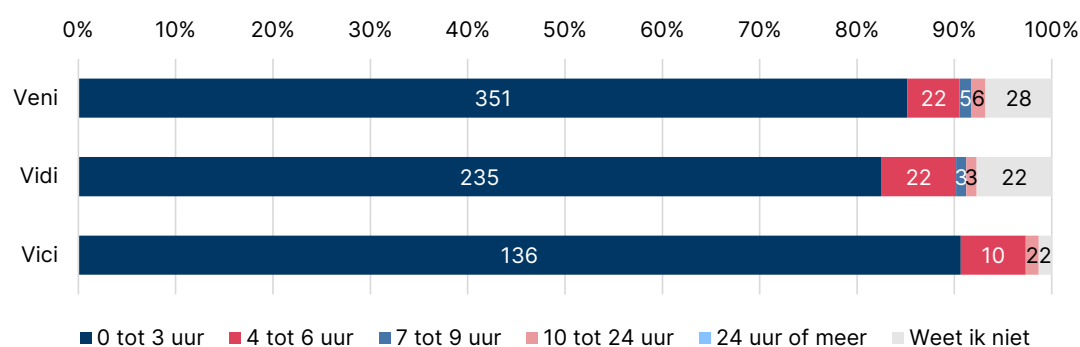
Figuur 35. Honoreringspercentages volledige aanvraag. Bron: NWO, bewerking: Dialogic



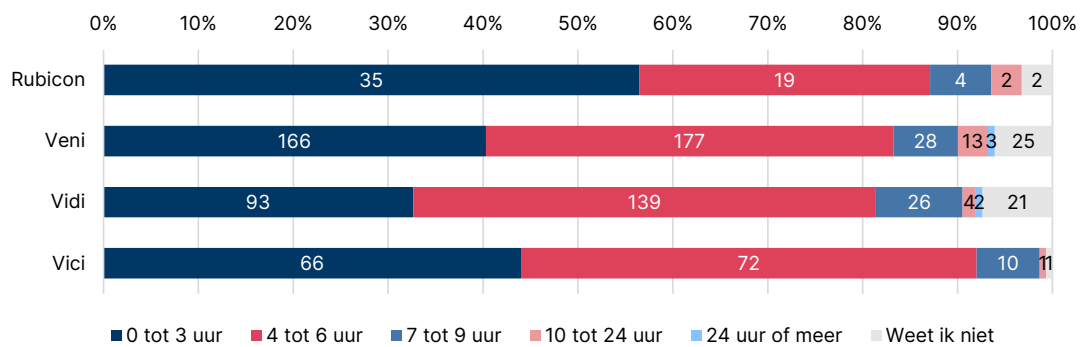
Figuur 36. Honoreringspercentages initiële aanvraag. Bron: NWO, bewerking: Dialogic

De beoordelingsprocedure kost minder tijd en moeite

De beoordeling van een vooraanmelding kost minder tijd en moeite dan de beoordeling van een volledige aanvraag. Uit de enquête blijkt dat beoordelaars voor de beoordeling van een vooraanmelding gemiddeld een stuk minder tijd kwijt zijn dan voor de beoordeling van een volledige aanvraag (zie Figuur 37 en Figuur 38). In de meeste gevallen zijn zij 0 tot 3 uur kwijt met het beoordelen van een vooraanmelding. Bij volledige aanvragen is dit het vaakst 4 tot 6 uur, gevolgd door 0 tot 3 uur. Bij volledige aanvragen lijken beoordelaars iets meer tijd kwijt te zijn aan Vidi-aanvragen dan aan aanvragen voor een Veni of Vici.



Figuur 37. Gemiddelde tijdsbesteding voor de beoordeling van een vooraanmelding (n=717). Bron: enquête beoordelaars Dialogic



Figuur 38. Gemiddelde tijdsbesteding voor de beoordeling van een volledige aanvraag (n=717). Bron: enquête beoordelaars Dialogic.

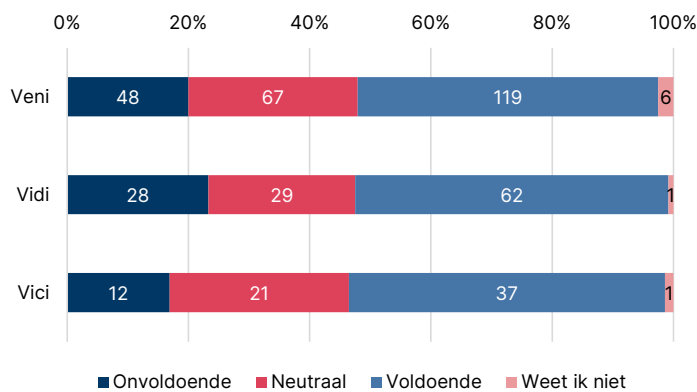
Verder geeft ongeveer 60% van de beoordelaars in de enquête aan dat er gedurende de evaluatieperiode geen veranderingen zijn geweest in de gespendeerde tijd aan één aanvraag.⁸ Zo'n 10% geeft aan dat deze tijd is afgenomen en een even groot deel geeft aan dat deze tijd is toegenomen. De overige 20% geeft aan dit niet te weten. Per beoordeling wordt de beoogde output dus maar in beperkte mate gehaald.

Per beoordelaar wordt de beoogde output van de tweefasenstructuur niet bereikt. Hoewel de tweefasenstructuur de beoordeling van afzonderlijke vooraanmeldingen minder tijdrovend maakt, heeft deze er niet toe geleid dat er minder beoordelaars nodig zijn in het selectieproces. Uit door NWO aangeleverde brondata blijkt dat het aantal betrokken beoordelaars per ronde gedurende de evaluatieperiode redelijk constant is gebleven. In combinatie met de toename van het aantal initiële aanvragen betekent dit dat de totale tijdsbesteding per beoordelaar na invoering van de tweefasenstructuur niet is afgenomen. Tegelijkertijd moet worden benadrukt dat, gegeven het gestegen aantal aanvragen, de tijdsbesteding per beoordelaar zonder invoering van de tweefasenstructuur naar verwachting nog aanzienlijk hoger zou zijn geweest.

De tweefasenstructuur volstaat om kandidaten te beoordelen

De tweefasenstructuur biedt voldoende basis om in de eerste beoordelingsstap een globale scheiding aan te brengen tussen kansrijke en minder kansrijke aanvragen. De beoordelaarsenquête laat zien dat een groot deel van de beoordelaars de informatie in de vooraanmelding toereikend vindt om de kwaliteit van de onderzoeker te beoordelen (zie Figuur 39), wat in deze fase het enige beoordelingscriterium is. Echter is er ook een aanzienlijk deel van de beoordelaars die hier negatief of neutraal over is.

⁸ Vóór invoering van de tweefasenstructuur betreft dit alleen de volledige aanvraag. Ná de invoering van de tweefasenstructuur betreft dit zowel de vooraanmelding als de volledige aanvraag.



Figuur 39. Informatie kwaliteit onderzoeker vooraanmelding (n=431). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

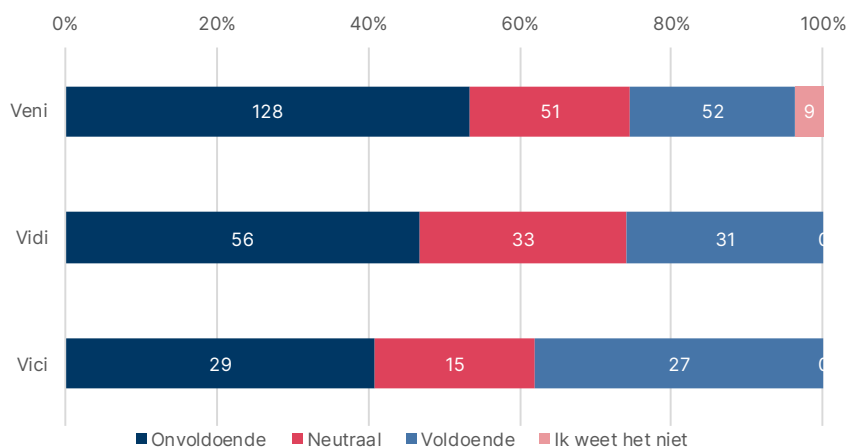
Interviews met vertegenwoordigers van universiteiten en belangenorganisaties en focusgroepen met beoordelaars schetsen een kritischer beeld over de geschiktheid van de tweefasenstructuur om kandidaten te beoordelen. Respondenten geven aan dat het noodzakelijk is om een eerste, grove selectie te maken in de aanvragen vanwege de grote hoeveelheid, maar dat de vooraanmelding inhoudelijk onvoldoende informatie biedt voor een goed onderbouwde beoordeling. Dit wordt vooral toegeschreven aan de beperkte rol van het onderzoeks idee en de relatief grote nadruk op het EBCV in de vooraanmelding. Bij meer ervaren onderzoekers speelt dit minder.

Verder geven vertegenwoordigers van universiteiten en belangenorganisaties in interviews aan dat de beoordeling van de vooraanmelding door aanvragers soms als willekeurig wordt ervaren. De voornaamste reden hiervoor is de grote rol die het EBCV in deze fase speelt. Het EBCV is gebaseerd op minder harde criteria dan een traditioneel CV, waardoor de beoordeling minder voorspelbaar is. Ook geven respondenten aan dat sommige aanvragers hun EBCV overtuigend weten te formuleren en beoordelaars zouden weten te overtuigen vanwege hun schrijfstijl, terwijl de onderliggende prestaties beperkt kunnen zijn. Hiernaast wordt de ervaren willekeur versterkt door de wijze van terugkoppeling bij afwijzing. De feedback van NWO is beknopter geworden en bestaat vaker uit standaardzinnen, waardoor voor aanvragers onvoldoende inzichtelijk is waarom hun aanvraag is afgewezen.

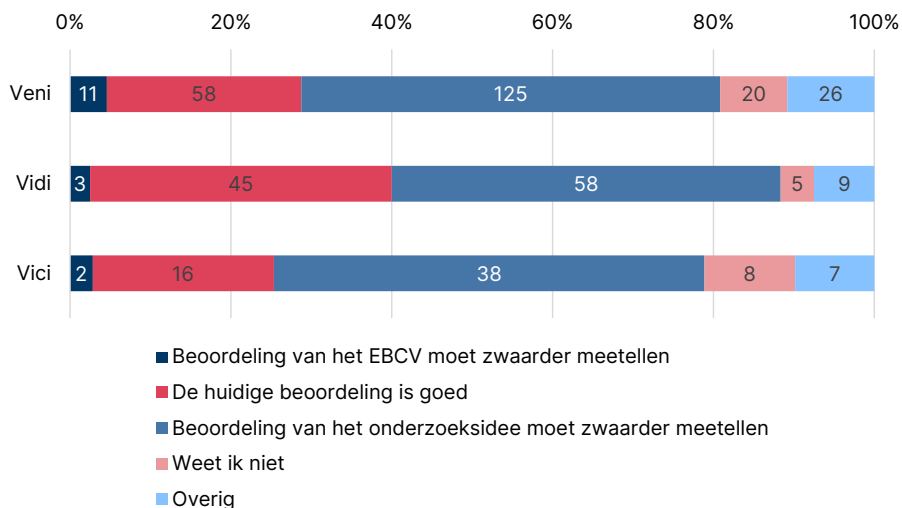
Rol van het onderzoeks idee in de vooraanmelding

Om de beoordeling van de vooraanmelding inhoudelijk beter te laten volstaan en de ervaren willekeur te verminderen, pleiten verschillende beoordelaars, universiteiten en belangenorganisaties voor een (grotere) rol van het onderzoeks idee in de eerste fase van de procedure. Uit de beoordelaarsenquête blijkt dat een substantieel deel van de respondenten van mening is dat de vooraanmelding momenteel onvoldoende informatie bevat over het onderzoeks idee en dat dit onderdeel (zwaarder) zou moeten meewegen in de beoordeling (zie Figuur 40 en Figuur 41). Dit beeld wordt bevestigd in interviews en focusgroepen, waarin respondenten pleiten voor een grotere rol van het onderzoeks idee omdat dat ervoor zou zorgen dat er een zorgvuldigere selectie

plaatsvindt van de beste kandidaten. Interview- en focusgroeppersonen verwezen regelmatig naar de tweestapsbeoordeling bij de ERC Starting en Consolidator Grants⁹ als een goed voorbeeld van de rol van het onderzoeksidee in de eerste fase. In deze procedures wordt in de eerste beoordelingsstap het zogenoemde B1-onderdeel beoordeeld, bestaande uit een beknopt onderzoeksvoorstel van maximaal vijf pagina's en een (narratief) CV met trackrecord. Respondenten geven aan dat meer nadruk op het onderzoeksidee in de eerste fase op een soortgelijke manier als de ERC voldoende houvast biedt om kandidaten zorgvuldig te beoordelen. Dit hoeft volgens respondenten zeker niet in vijf pagina's, maar wel in meer detail dan 150 woorden.



Figuur 40. Geeft het onderzoeksidee voldoende informatie in de vooraanmelding (n=431). Bron: enquête beoordelaars Dialogic



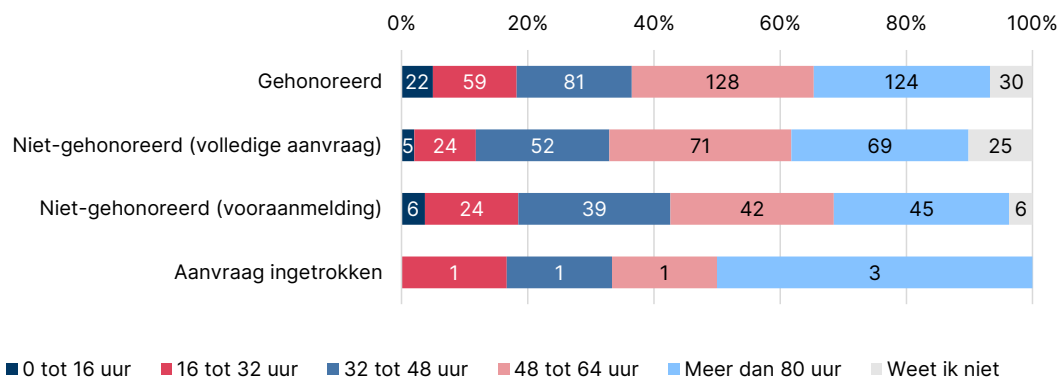
Figuur 41. Distributie vooraanmelding (n=431). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

⁹ Meer over de inrichting van de tweestapsbeoordeling van de ERC starting en consolidator grants is te vinden in "Information for Applicants to the Starting and Consolidator Grant Calls (Version 10.0)"

Intermediate outcome: lagere werkdruk voor aanvragers en beoordelaars

Lagere werkdruk voor aanvragers

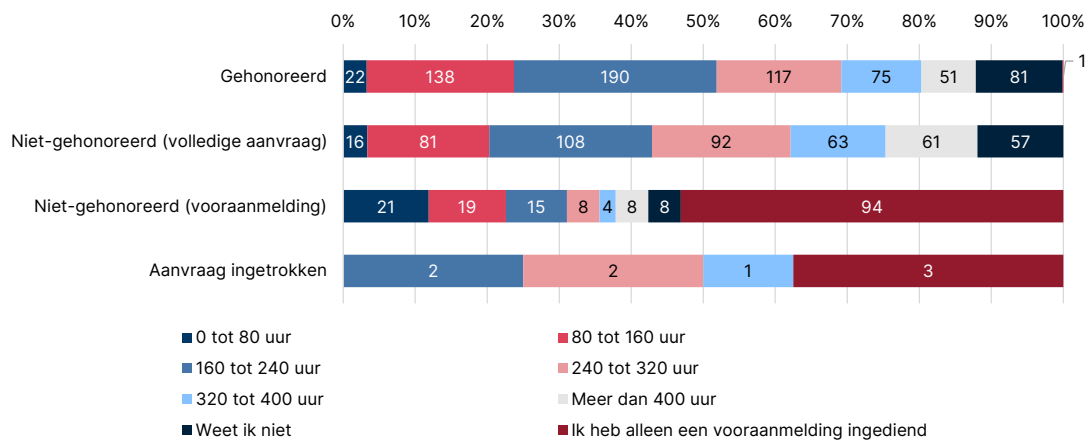
Aanvragers zijn aanzienlijk minder tijd kwijt aan het schrijven van een vooraanmelding dan aan het opstellen van een volledige aanvraag. Dit blijkt uit de enquête onder aanvragers, zoals te zien in Figuur 42 en Figuur 43. De verschillen in tijdsbesteding tussen gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers zijn beperkt, zowel voor de vooraanmelding als voor de volledige aanvraag. Ook tussen de verschillende beurzen zijn nauwelijks verschillen zichtbaar. De tweefasenstructuur heeft er echter niet voor gezorgd dat aanvragers wachten met het uitwerken van een volledige aanvraag tot na de uitslag van de vooraanmelding, zoals te zien in Figuur 77. Interviewrespondenten bevestigen dat de tweefasenstructuur de benodigde tijdsinvestering verlaagt, doordat aanvragers in eerste instantie alleen een vooraanmelding met een zeer beknopt onderzoeksidee hoeven in te dienen. De tweefasenstructuur verlaagt de tijdsinvestering in de vooraanmelding, maar niet noodzakelijk de totale tijdsinvestering voor aanvragers die zowel een vooraanmelding als volledige aanvraag indienen. Tegelijkertijd geven interviewrespondenten aan dat het aanvraagproces nog steeds als tijdsintensief wordt ervaren, al wordt het in vergelijking met aanvragen voor andere beurzen, zoals de ERC Starting of Consolidator Grant¹⁰, als relatief behapbaar beschouwd. Doordat aanvragers minder tijd nodig hebben voor de vooraanmelding dan voor een volledige aanvraag, neemt de gemiddelde ervaren werkdruk af en wordt de beoogde intermediate outcome bereikt.



Figuur 42. Tijd gewerkt aan vooraanmelding, uitgesplitst naar honoreringsstatus¹¹ (n=858). Bron: enquête aanvragers Dialogic.

¹⁰ Aanvragen voor ERC Starting en Consolidator Grants dienen in één keer volledig te worden ingediend. Er wordt wel gebruik gemaakt van een tweestapsbeoordelingsprocedure. Meer informatie over aanvraag- en beoordelingsprocedure van de ERC Starting en Consolidator Grants is te vinden in "[Information for Applicants to the Starting and Consolidator Grant Calls \(Version 10.0\)](#)"

¹¹ Door een designfout in de enquête mist de antwoordoptie 64 tot 84 uur.



Figuur 43. Tijd gewerkt aan volledige aanvraag (excl. vooraanmelding), uitgesplitst naar honoringsstatus (n=858). Bron: enquête aanvragers Dialogic.

Lagere werkdruk voor beoordelaars

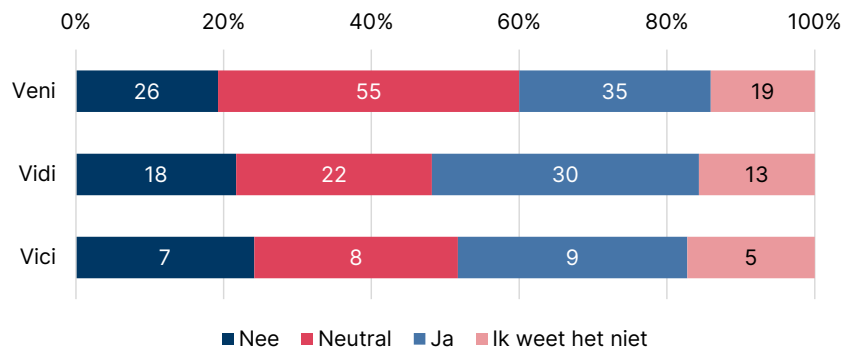
Beoordelaars ervaren nog steeds een hoge werkdruk tijdens het beoordelingsproces. Zoals in paragraaf 3.1.2 benoemd, beoordeelt ongeveer twee derde van de beoordelaars het beoordelingsproces als veeleisend. Op basis van de enquête is het effect van de tweefasenstructuur op de werkdruk van beoordelaars echter niet eenduidig. Er is namelijk maar een klein aantal beoordelaars die zowel vóór als na de invoering van de tweefasenstructuur lid was van een beoordelingscommissie, en dus die enquêtevraag kon invullen, waardoor het niet mogelijk is om hier conclusies aan te verbinden.

Uit interviews met universiteiten en focusgroepen met beoordelaars komt naar voren dat de werkdruk voor beoordelaars na invoering van de tweefasenstructuur niet is gedaald. Redenen hiervoor zijn dat er nog steeds veel aanvragen beoordeeld moeten worden en dat de beoordelingsprocedure uit veel stappen bestaat. Daarbij doen zich binnen de beoordelingsprocedure duidelijke piekmomenten in de werkdruk voor, wat de werkdruk voor beoordelaars verder vergroot.

Talentvolle onderzoekers blijven behouden voor de Nederlandse wetenschap

Het is aannemelijk dat de invoering van de tweefasenstructuur tot op zekere hoogte bijdraagt aan het behoud van talentvolle onderzoekers voor de Nederlandse wetenschap, omdat de tweefasenstructuur over het algemeen voldoende basis biedt om talentvolle onderzoekers te onderscheiden. Tegelijkertijd wijzen beoordelaars in focusgroepen op beperkingen in de beoordelingsprocedure. Hoewel de meest en minst kansrijke aanvragen doorgaans goed te onderscheiden zijn, is het rangschikken van de aanvragen in het middensegment moeilijker uitlegbaar. De tweefasenstructuur wordt door interview- en focusgroepprespondenten in de beoordelingsprocedure gezien als een noodzakelijke filter om een grove scheiding aan te brengen in de grote hoeveelheid initiële aanvragen. De meeste beoordelaars vinden dat de tweefasenstructuur een verbetering vormt ten opzichte alleen een volledige aanmelding om de beste kandidaten te selecteren (zie Figuur 44). Onder de aanname dat deze kandidaten door financiering uit het Talentprogramma actief blijven binnen de Nederlandse wetenschap,

suggesteren deze bevindingen dat de tweefasenstructuur bijdraagt aan het behoud van talentvolle onderzoekers voor de Nederlandse wetenschap.



Figuur 44. Antwoorden op de stelling: de tweefasenstructuur is een verbetering wat betreft het selecteren van de beste kandidaat (n=431). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Outcome: Excellent, creatief en innovatief onderzoek wordt uitgevoerd & Meer ruimte voor wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie

Excellent, creatief en innovatief onderzoek wordt uitgevoerd

De specifieke bijdrage van de tweefasenstructuur aan excellent, creatief en innovatief onderzoek is aanwezig omdat de tweefasenstructuur de selectie van onderzoekers heeft verbeterd. Deze structuur heeft dus invloed op het behouden van talentvolle onderzoekers voor de Nederlandse wetenschap die daarmee excellent, creatief en innovatief onderzoek uitvoeren.

Meer ruimte voor wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie

De tweefasenstructuur zorgt ervoor dat aanvragers in eerste instantie alleen een voor-aanmelding hoeven in te dienen. Met name aanvragers die na de vooraanmelding afvallen, zijn hierdoor minder tijd kwijt aan het aanvraagproces dan vóór de invoering van de tweefasenstructuur. We hebben vanuit de interviews, enquête en focusgroepen geen expliciete onderbouwing meegekregen over of dit dan ook leidt tot meer ruimte voor wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie. Echter, logischerwijs zou een vermindering in de tijd die besteed hoeft te worden aan het opstellen van een aanvraag wel besteed kunnen worden aan andere activiteiten. In potentie creëert de tweefasenstructuur voor aanvragers daarmee meer ruimte voor wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie.

De tweefasenstructuur heeft bij beoordelaars niet geleid tot een vermindering van de werkdruk. Voor wat betreft beoordelaars is het dus aannemelijk dat de tweefasenstructuur niet geleid heeft tot meer ruimte voor wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie. Echter zou de werkdruk van beoordelaars zonder invoering van de tweefasenstructuur naar verwachting nog aanzienlijk hoger zijn geweest. In dat geval zou er logischerwijs minder ruimte zijn geweest wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie vergeleken met de huidige situatie.

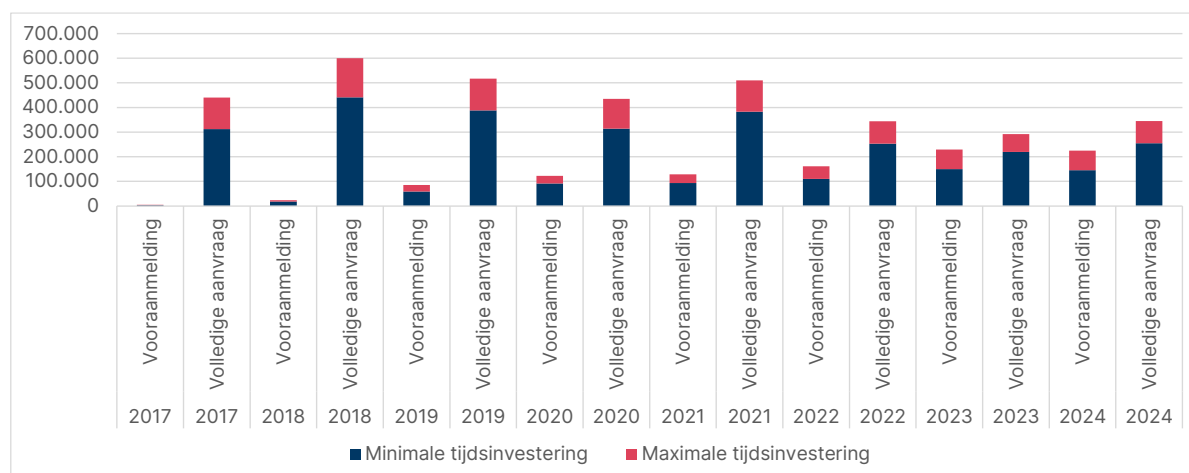
3.3.2 Doelmatigheid van dit impactpad

Uitvoeringsdoelmatigheid (throughput)

De invoering van de tweefasenstructuur op throughput-niveau is niet bevorderlijk geweest voor de doelmatigheid van het Talentprogramma. Hoewel uit interviews blijkt dat beleidsmedewerkers sinds de invoering minder tijd kwijt zijn aan het organiseren van de aanvraag- en beoordelingsprocedure (o.a. doordat in een eerdere fase minder externe referenten hoeven te worden benaderd), staat hier een toename van de coördinatielast voor NWO-coördinatoren tegenover. Respondenten geven aan dat de tweefasenstructuur door de toevoeging van de vooraanmelding leidt tot organisatorische complexiteit. Daarnaast heeft de overgang van een advies naar een formeel besluit aan het einde van de eerste fase bij de Vici-beurs ervoor gezorgd dat de terugkoppeling aan de aanvrager meer tijd vergt dan voorheen. Deze besluiten vragen om een uitgebreidere onderbouwing, terwijl hier binnen de huidige procedure geen extra tijd voor is ingericht, wat volgens betrokkenen resulteert in een hogere werkdruk voor coördinatoren.

Microdoelmatigheid (op prestatieniveau/output)

De tweefasenstructuur heeft de microdoelmatigheid van het Talentprogramma verbeterd. Dit komt doordat de beoordeling van een vooraanmelding minder tijd kost dan de beoordeling van een volledige aanvraag, zoals besproken in de output. Figuur 45 laat zien dat de doelmatigheidswinst door de tweefasenstructuur vooral toe te schrijven is aan de afname in tijd die nodig is voor het schrijven en beoordelen van een volledige aanvraag. Tegelijkertijd is het aantal initiële aanvragen gedurende de evaluatieperiode geleidelijk gestegen, maar is het aantal volledige aanvragen afgenomen. Verder is het aantal beoordelaars gedurende de evaluatieperiode ongeveer gelijk gebleven. Het is dus niet waarschijnlijk dat de tweefasenstructuur ertoe heeft geleid dat de totale tijd die besteed wordt aan beoordelingen door beoordelaars is afgenomen.



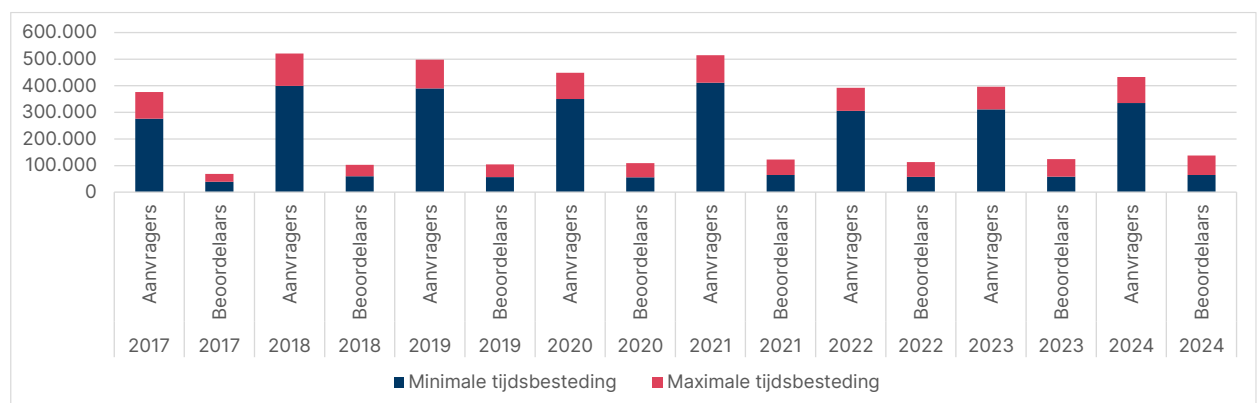
Figuur 45. Minimale en maximale tijdsbesteding per jaar, uitgesplitst naar vooraanmelding en volledige aanvraag. Bron: NWO & enquête Dialogic, bewerking Dialogic

De tweefasenstructuur zou het Talentprogramma mogelijk doelmatiger kunnen maken in termen van werkdruk voor beoordelaars, indien het aantal initiële en/of volledige aanvragen wordt beperkt. Het beïnvloeden van het aantal initiële aanvragen blijkt echter lastig. Maatregelen zoals een indieningsbeperking kennen in interviews en focusgroepen weinig draagvlak (meer hierover in paragraaf 4.4). Het aantal volledige aanvragen is in principe eenvoudiger te sturen, bijvoorbeeld door een kleiner aandeel vooraanmeldingen door te laten naar de tweede fase.

Macrodoelmatigheid (op effectniveau/outcome)

De tweefasenstructuur maakt het Talentprogramma naar verwachting voor aanvragers en beoordelaars macrodoelmatiger. Zoals besproken verlaagt de tweefasenstructuur de tijdsinvestering voor aanvragers. Het is aannemelijk dat aanvragers hierdoor gedurende de jaren minder tijd gaan besteden aan het Talentprogramma, zoals te zien is in Figuur 46. Dit kan in potentie ruimte creëren voor andere activiteiten zoals onderzoek, onderwijs en valorisatie.

De tijdsbesteding door beoordelaars aan het Talentprogramma is hoger dan die voor aanvragers, maar is wel gestegen gedurende de evaluatieperiode (zie Figuur 46). Dit betekent dus dat er geen extra ruimte is gekomen voor onderzoek, onderwijs en valorisatie onder beoordelaars. De stijging in de tijdsbesteding onder beoordelaars is echter voornamelijk te verklaren door het gestegen aantal initiële aanvragen. De werkdruk per beoordelaar zonder invoering van de tweefasenstructuur zou naar verwachting nog aanzienlijk hoger zijn geweest. Voor beoordelaars heeft de tweefasenstructuur het Talentprogramma ook macrodoelmatiger gemaakt, maar in minder (directe) mate dan onder aanvragers.

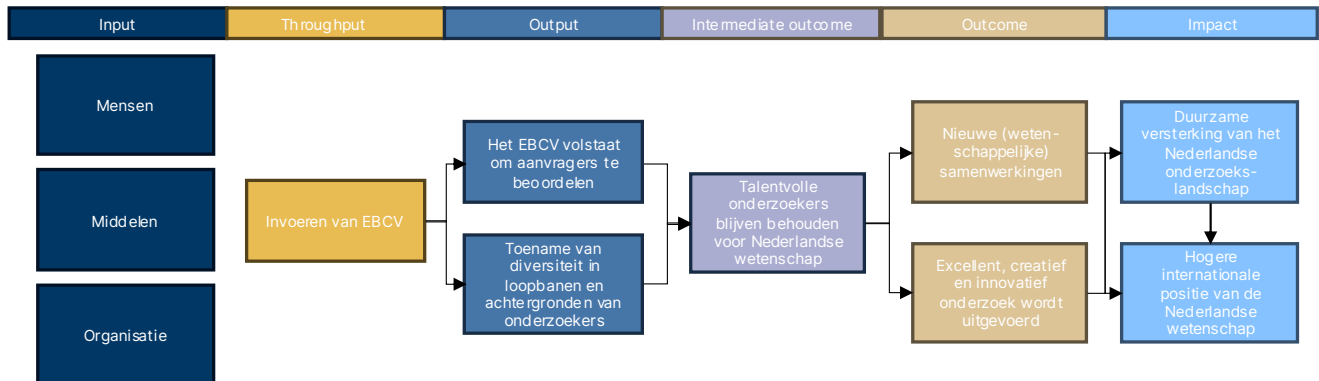


Figuur 46. Minimale en maximale tijdsbesteding per jaar, uitgesplitst naar aanvragers en beoordelaars. Bron: NWO & enquête Dialogic, bewerking Dialogic

3.4 Impactpad 4: Invoeren van het EBCV

Dit impactpad richt zich op de invoering van het EBCV binnen het Talentprogramma. Met dit impactpad onderzoeken we in welke mate het EBCV volstaat om kandidaten

zorgvuldig en betrouwbaar te beoordelen, en anderzijds in welke mate het EBCV bijdraagt aan het bevorderen van diversiteit in loopbanen en achtergronden van onderzoekers. Beide aspecten zijn van belang voor het behoud van talentvolle onderzoekers binnen de Nederlandse wetenschap. Op langere termijn draagt dit bij aan de outcomes en impacts zoals weergegeven in onderstaande figuur.



Figuur 47. Impactpad 4: Invoeren van het EBCV

3.4.1 Doeltreffendheid van dit impactpad

Throughput

Het EBCV is gefaseerd ingevoerd, zoals beschreven in paragraaf 2.2. In eerste instantie werd het instrument geïntroduceerd als narratief CV, in lijn met het gedachtegoed van Erkennen & Waarderen. Het doel hiervan was om de focus te verleggen van een CV dat primair gebaseerd is op kwantitatieve indicatoren naar een bredere beschrijving van het academisch profiel van de aanvrager, met ruimte voor tien zelf geselecteerde key outputs. In beleidsmatige zin past deze wijziging binnen bredere ambities rond onderzoekscultuur en academische cultuurverandering in lijn met Erkennen & Waarderen, waarin niet alleen publicaties en impactfactoren centraal staan, maar ook andere vormen van academische kwaliteit, zoals impact, onderwijs en uiteenlopende loopbaanpaden. Tegelijkertijd ligt aan deze wijziging ook kritiek ten grondslag op de klassieke bibliometrische indicatoren waarop eerdere CV-beoordelingen sterk leunden. Dergelijke indicatoren worden in bredere zin steeds vaker gezien als smalle en deels onbetrouwbare maatstaven voor wetenschappelijke kwaliteit, omdat zij vooral zicht geven op output in plaats van op de bredere kwaliteit, ontwikkeling en context van onderzoekers.

De invoering verliep voortvarend na een pilot bij de Veni-beurs in de domeinen SGW en TTW in 2019. Uit deze pilot bleek dat de kenmerken van aanvragers die door de voorselectie kwamen niet sterk afweken van het voorgaande jaar.¹² Daarnaast liet de pilot zien dat de combinatie van het (narratieve) CV met een vooraanmelding leidde tot een

¹² Resultaten analyse vooraanmelding op CV en onderzoeksidee Veni (SGW/TTW) 2019, Thijs Bol.

aanzienlijke tijdsbesparing in het beoordelingsproces (circa 61%). Op basis van deze bevindingen werd het narratieve CV in 2020 programmabreed uitgerold voor alle domeinen en beurzen. Hoewel de invoering procesmatig snel werd opgeschaald, werd deze door betrokkenen in interviews ook beschreven als een leerproces.

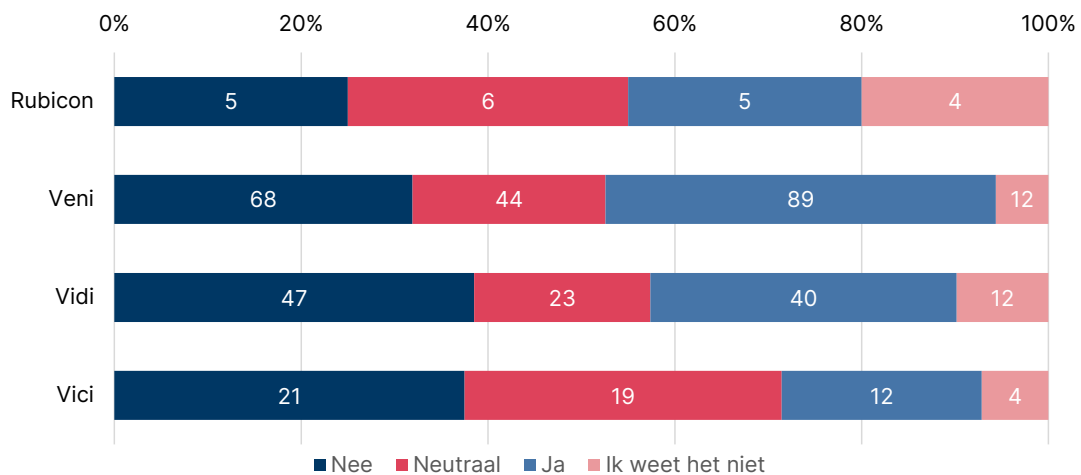
Met name in de eerste jaren gaven aanvragers en beoordelaars namelijk aan dat de verwachtingen en instructies rondom het narratieve CV niet altijd even duidelijk waren. Dit beeld kwam naar voren uit door NWO uitgevoerde enquêtes en interviews met aanvragers. De kritiek richtte zich daarbij vooral op de uitvoeringspraktijk, zoals onduidelijkheid over wat wel en niet mocht worden opgenomen en hoe het CV werd beoordeeld, en minder op het onderliggende doel van het instrument. Deze onduidelijkheid vloeide deels voort uit de bredere toewijding van NWO aan de DORA-principes, en was daarmee niet uitsluitend te wijten aan het EBCV zelf. Om deze signalen nader te adresseren heeft NWO in 2023 een gerichte consultatie uitgevoerd.¹³ In navolging hiervan is het narratieve CV doorontwikkeld tot het huidige EBCV, met duidelijkere instructies en een sterkere structuur. Daarnaast heeft NWO aan verschillende initiatieven bijgedragen om het EBCV te verduidelijken en betrokkenen hierover voor te lichten, waaronder PEP-CV.

Output: het EBCV volstaat om aanvragers te beoordelen en leidt tot toename van diversiteit in loopbanen

Volstaat het EBCV om kandidaten te beoordelen?

NWO- en OCW-medewerkers en belangengroepen zijn in interviews overwegend positief over het EBCV als ontwikkeling die aansluit bij het gedachtegoed van Erkennen & Waarderen. Een deel van de beoordelaars deelt deze visie, terwijl anderen hier kritischer tegenover blijven staan. Beoordelaars geven in de enquête aan dat het EBCV een beperkte verbetering biedt bij het selecteren van de beste kandidaat voor de Veni (zie Figuur 48). Echter, de meningen zijn verdeeld: bijna de helft is positief, terwijl ook een substantieel deel neutraal of negatief is. Voor de Rubicon maakt het volgens beoordelaars weinig verschil en bij de Vidi en Vici wordt de beoordeling als verslechtering gezien. Hierbij is het van belang te benadrukken dat oordelen over de geschiktheid van het EBCV mede samenhangen met impliciete opvattingen over wat een 'beste kandidaat' is. Of men een meer traditioneel (bijv. sterk publicatiegericht) of breder profiel hanteert, beïnvloedt waarschijnlijk ook hoe positief het EBCV wordt beoordeeld.

¹³ Terugkoppeling consultatie Evidence-Based CV, Projectteam *Erkennen & Waarderen*, NWO, 2023.

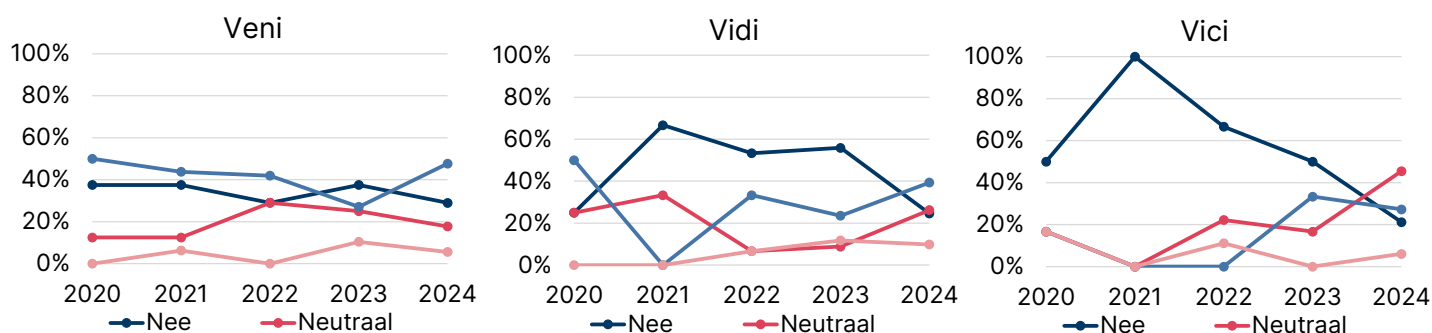


Figuur 48. Leidt invoering van EBCV ertoe dat beoordeling van beste kandidaten mogelijk is, gemiddeld en uitgesplitst naar beurs (n=411). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Een belangrijk patroon is dat de waardering van het EBCV over de tijd verandert. Bij de Veni wordt het EBCV vanaf het eerste jaar van invoering al vaker als verbetering gezien, terwijl de Vidi en Vici pas later als verbetering wordt beschouwd (zie Figuur 49). Voor de Rubicon waren er te weinig respondenten om uit te splitsen op jaar. Dit wijst op het bestaan van een gewenningsperiode, wat goed aansluit bij de bevindingen uit de literatuur waaruit blijkt dat de algehele waardering van narratieve cv's over de tijd verbetert.¹⁴

In dit verband is van belang dat het narratieve cv niet gelijktijdig binnen alle domeinen is ingevoerd. Bij de NWO-domeinen SGW en TTW werd het narratieve cv reeds in 2019 geïntroduceerd, terwijl ENW en ZonMw volgden in 2020. Vervolgens werd in 2023 voor de Veni, Vidi en Vici het meer gestructureerde EBCV ingevoerd, waarna de Rubicon volgde in 2024. Deze aanscherping met het EBCV wordt in interviews overwegend positief beoordeeld door NWO-medewerkers, subsidieadviseurs en belangengroepen. Zij geven aan dat het EBCV beter hanteerbaar en beter uitlegbaar is geworden voor zowel aanvragers als beoordelaars, en dat eerdere knelpunten daarmee deels zijn weggenomen. Dit beeld werd bevestigd door aanvragers en beoordelaars in interviews en focusgroepen. Dit sluit aan bij de enquêtegegevens, waarin in de loop van de tijd een positieve verschuiving zichtbaar is (met de kanttekening dat het aantal respondenten per jaar in 2020 en 2021 relatief laag is). In 2024 geven beoordelaars in alle gevallen vaker aan dat het EBCV een verbetering is bij het selecteren van de beste kandidaat.

¹⁴ <https://www.fnr.lu/research-with-impact-fnr-highlight/three-years-of-narrative-cvs-at-the-fnr-what-the-data-tell-us/>



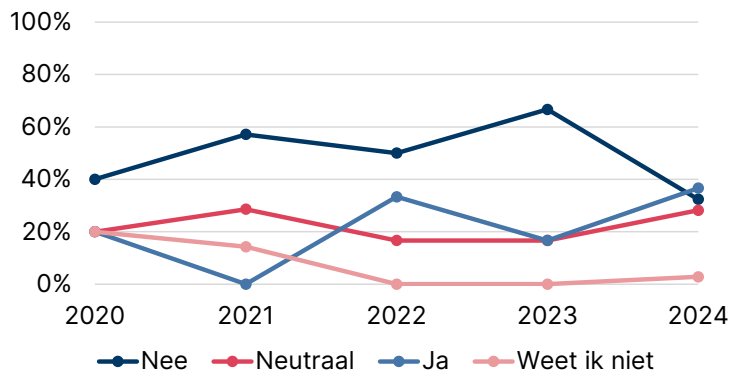
Figuur 49. Leidt de invoering van het EBCV ertoe dat beoordeling van de beste kandidaten mogelijk is, percentage van het totaal en uitgesplitst naar jaar ($n=210$ voor de Veni, $n=120$ voor de Vidi en $n=56$ voor de Vici. De n per jaar en per beurs wordt weergegeven in Tabel 14: n per jaar per beurs voor). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Tegelijkertijd geven sommige respondenten aan dat het EBCV inmiddels veel regels bevat. De mate van structurering wordt daarmee als een aandachtspunt gezien: er is behoefte aan een balans waarin voldoende houvast wordt geboden voor een zorgvuldige beoordeling, zonder dat het instrument te restrictief wordt.

Verschillen per domein

In de domeinen SGW, ZonMw was vanaf 2020 al sprake van een zekere mate van tevredenheid over het EBCV, wat in de daaropvolgende jaren verder is verbeterd (zie bijlage 4, Figuur 79 en Figuur 80). Voor het domein TTW waren er te weinig respondenten om uit te splitsen op jaar, en zijn de meningen verdeeld (zie Figuur 81).

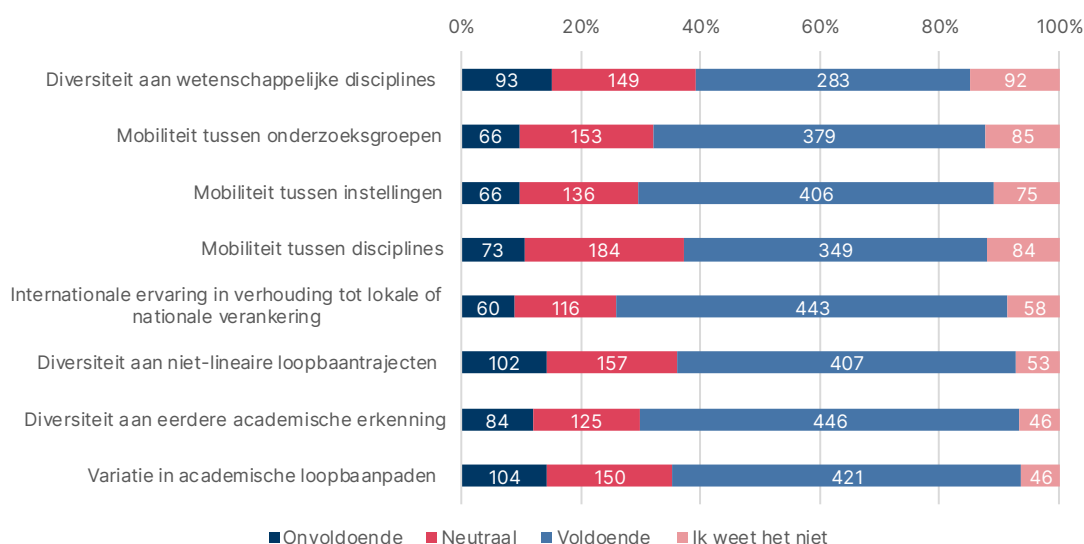
Er werd binnen het ENW-domein aanvankelijk getwijfeld of een valide vergelijking en beoordeling mogelijk was en er leefde de zorg dat schrijfstijl zwaarder zou wegen dan inhoud. Daarnaast waren er bedenkingen over de beperkte nadruk op publicatiecijfers en de onduidelijkheid over wat precies werd verwacht. Dit is na de invoering van het gestructureerde EBCV in 2024 duidelijk gekanteld: in dat jaar wordt het EBCV binnen ENW voor het eerst per saldo als een verbetering gezien (zie Figuur 50). Dit hangt volgens interview respondenten samen met gewenning aan het instrument en de verduidelijking van regels en instructies. Uiteindelijk zijn de domeinverschillen in 2024 minimaal (zie Figuur 82).



Figuur 50. Leidt invoering van EBCV ertoe dat beoordeling van beste kandidaten mogelijk is, percentage van het totaal bij ENW (n=125). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

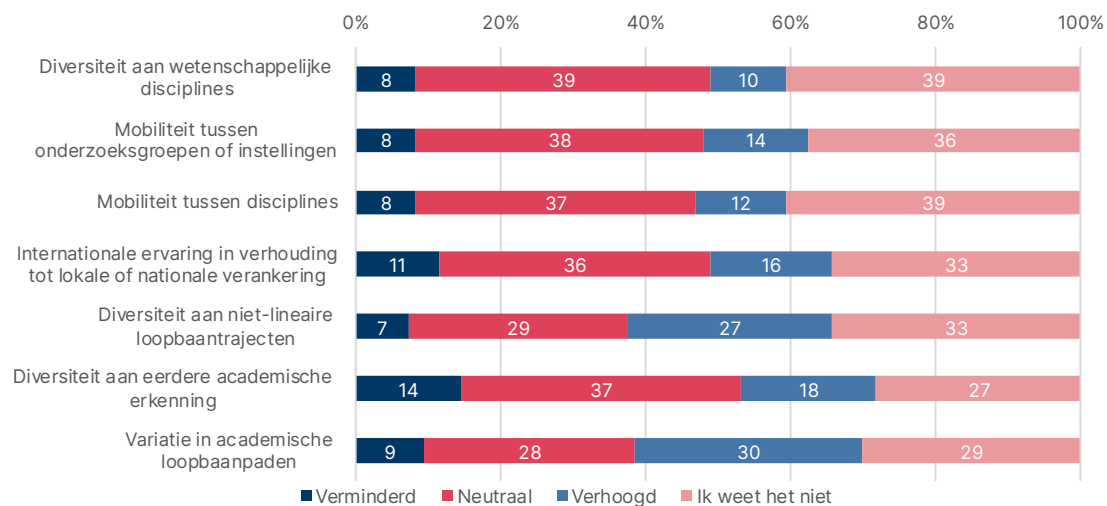
Biedt het EBCV voldoende inzicht om de beoogde karakteristieken van aanvragers te beoordelen.

Het EBCV biedt meer dan voldoende inzicht om de beoogde karakteristieken van aanvragers te beoordelen. Opvallend is dat deze beoordeling beduidend positiever is dan het oordeel over het EBCV als geheel. Voor alle beurzen geldt dat een ruime meerderheid van de beoordelaars aangeeft dat het EBCV volstaat om de beoogde karakteristieken van kandidaten te beoordelen (zie Figuur 51). Dit suggereert dat eventuele terughoudendheid ten aanzien van het EBCV minder samenhangt met de inhoudelijke mogelijkheid om kandidaten te beoordelen, en meer met gewenning aan het instrument als geheel. Met andere woorden: beoordelaars lijken de relevante kenmerken van kandidaten goed te kunnen duiden met behulp van het EBCV, terwijl het bredere oordeel over het instrument nog in ontwikkeling is.



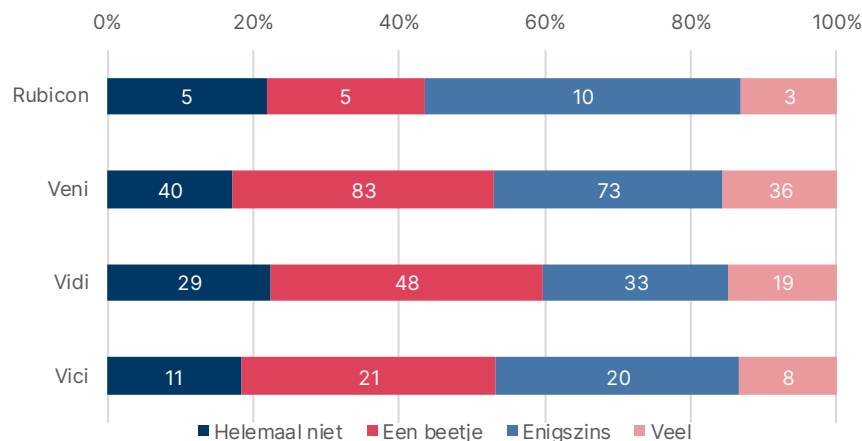
Figuur 51. In hoeverre het EBCV inzicht geeft in de beoogde karakteristieken van aanvragers (n=701). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

In alle gevallen functioneert het EBCV even goed of beter dan het traditionele CV om de beoogde karakteristieken te beoordelen. Beoordelaars is gevraagd of het EBCV heeft bijgedragen aan een grotere aanwezigheid van de beoogde karakteristieken onder gehonoreerde aanvragers. Het grootste deel van de beoordelaars geeft aan hierover geen uitgesproken oordeel te hebben, en reageert 'neutraal' of 'ik weet het niet' (zie Figuur 52). Onder de beoordelaars die wél een oordeel geven, is het aandeel dat een positief effect ziet groter dan het aandeel dat een negatief effect ziet. Uitzonderingen hierop vormen met name de karakteristieken diversiteit in non-lineaire loopbaantrajecten en variatie in academische loopbaanpaden, waarvoor beoordelaars vaker aangeven dat het EBCV heeft bijgedragen aan een toename onder de gehonoreerden. Dit suggereert dat het EBCV niet alleen volstaat om de beoogde karakteristieken te beoordelen, maar bij deze specifieke aspecten ook beduidend beter lijkt te functioneren dan het traditionele CV.



Figuur 52. Wat is de invloed van het EBCV op de karakteristieken van de groep gehonoreerde aanvragers (n=96). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

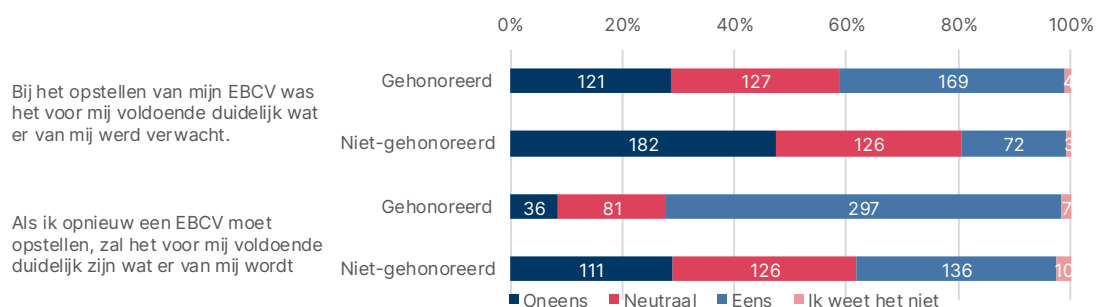
Hoewel de schatting van effectieve onderzoekstijd bedoeld is om context te bieden bij loopbaanverschillen, geven beoordelaars aan dat dit onderdeel slechts beperkt bijdraagt aan hun uiteindelijke oordeel (zie Figuur 53). Hiermee speelt het geen doorslaggevende rol voor de beoordeling van het EBCV als geheel.



Figuur 53. In hoeverre helpt de inschatting van de 'effectieve onderzoekstijd' beoordelaars bij het vergelijken van EBCV's (n=444). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Verwachtingen en ervaringen van aanvragers

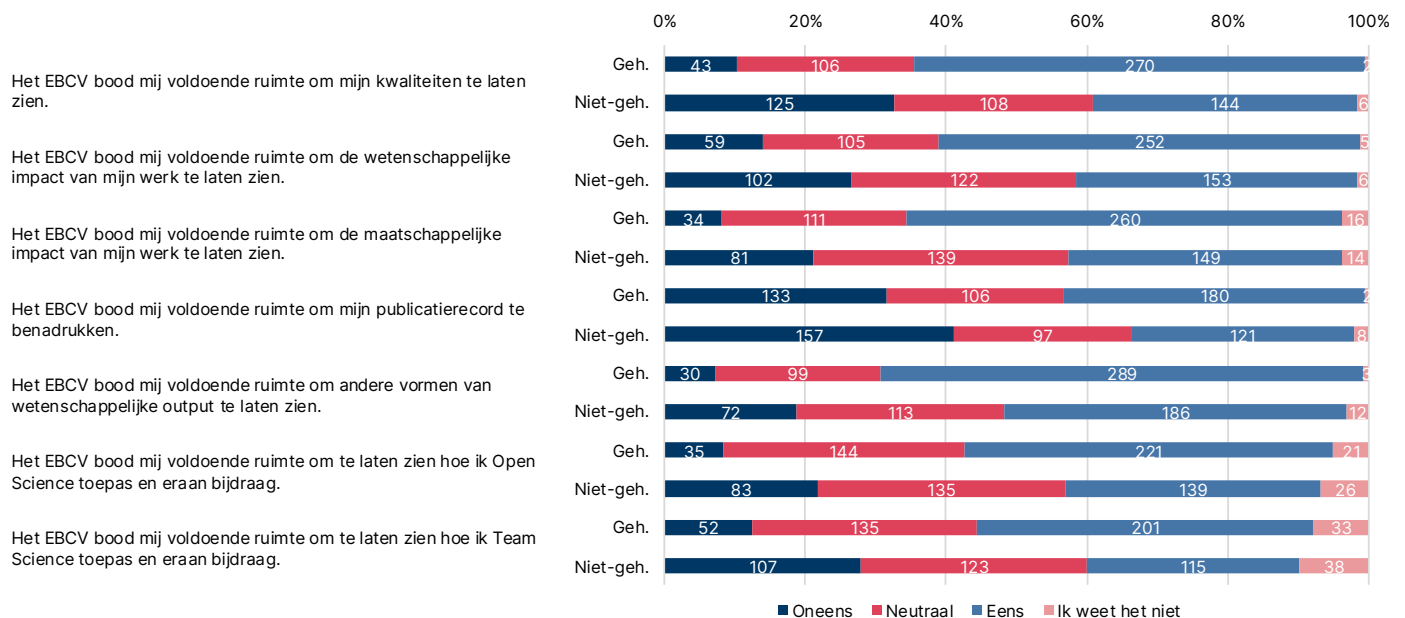
Een ander belangrijk aandachtspunt is of de verwachtingen rondom het EBCV voldoende duidelijk zijn voor aanvragers, aangezien de beoordeling alleen kan volstaan wanneer aanvragers begrijpen wat er van hen wordt verwacht. Uit de enquête onder aanvragers blijkt dat de verwachtingen over het algemeen duidelijk genoeg worden ervaren door zowel gehonoreerde als niet-gehonoreerde aanvragers, al zijn niet-gehonoreerden daarbij gemiddeld kritischer (zie Figuur 54). Het verschil tussen gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers is een patroon dat vaker voorkomt in dit type enquêtes en duidt volgens ons daarom niet noodzakelijk op structurele problemen.



Figuur 54. Verwachtingen aanvragers bij EBCV (n=421 voor gehonoreerde aanvragers en 383 voor niet-gehonoreerde aanvragers) Bron: enquête aanvragers Dialogic

In het algemeen geven aanvragers aan dat het EBCV voldoende ruimte biedt om hun verschillende kwaliteiten inzichtelijk te maken (zie Figuur 55). Ook de meerderheid van de niet-gehonoreerden geeft voor vrijwel alle aspecten aan dat zij hun kwaliteiten goed konden laten zien, met uitzondering van het onderdeel publicatierecord. Hoewel hiervoor in de interviews geen eenduidige verklaring naar voren komt, zou dit erop kunnen wijzen dat met name de begrenzing van het aantal op te nemen publicaties door aanvragers als beperkend wordt ervaren. Bovendien bestonden er in de beginfase

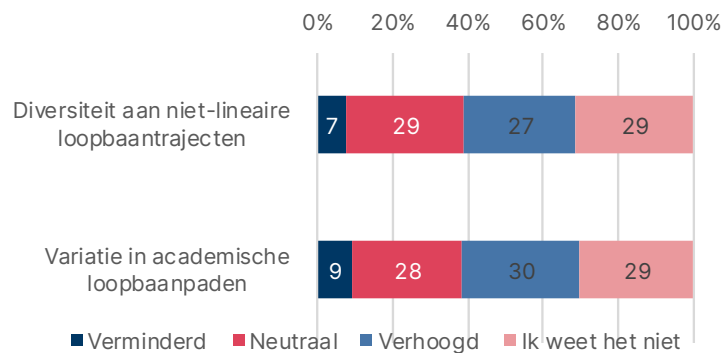
onduidelijkheden over wat wel en niet binnen het EBCV kon worden opgenomen. Dit beeld wordt bevestigd in de focusgroepen en interviews, waarin zowel gehonoreerde als niet-gehonoreerde aanvragers overwegend positief zijn over het EBCV en aangeven dat het hen in staat stelt meer nadruk te leggen op die aspecten van hun profiel die zij zelf als belangrijk beschouwen.



Figuur 55. Biedt het EBCV voldoende ruimte om verschillende aspecten van de aanvragers te laten zien (n=421 voor gehonoreerde aanvragers en 383 voor niet-gehonoreerde aanvragers). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Toename van diversiteit in loopbanen van onderzoekers

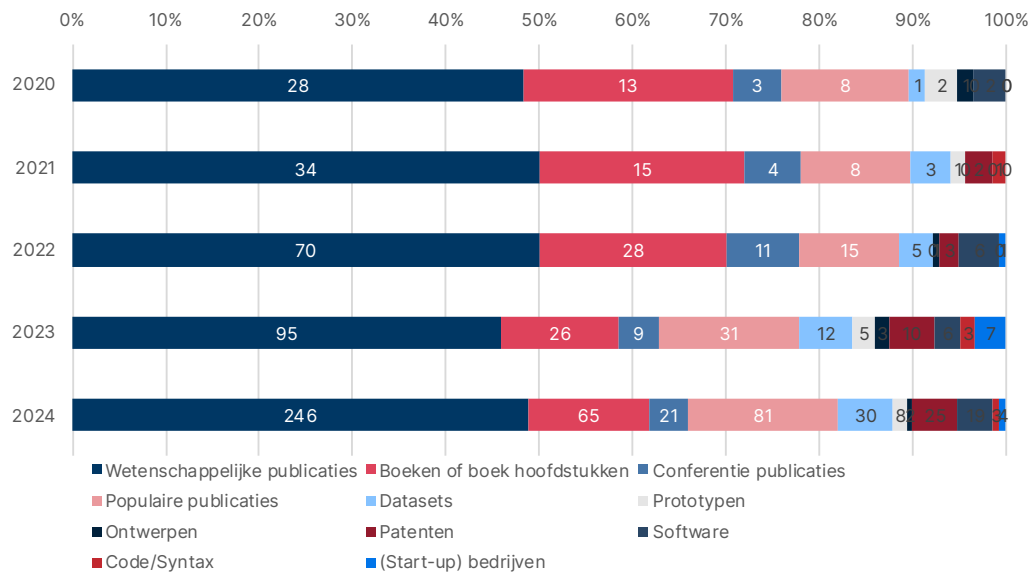
Er vindt een toename plaats in de diversiteit in loopbaanprofielen van gehonoreerde aanvragers. Respondenten van NWO en OCW beschrijven dat het EBCV de diversiteit onder onderzoekers beter zichtbaar maakt en ruimte biedt aan andere academische bijdragen dan alleen publicaties, zoals onderwijs en begeleiding, die binnen Erkennen & Waarderen als essentieel worden beschouwd. In de enquête geven beoordelaars overwegend aan dat het EBCV heeft bijgedragen aan een toename van non-lineaire loopbaanprofielen en variatie in academische achtergronden onder gehonoreerde aanvragers sinds de invoering van het EBCV (zie Figuur 56). Dit beeld wordt ondersteund door interviews, waarin respondenten vanuit NWO concrete voorbeelden noemen waaruit blijkt dat deze effecten zich ook in de praktijk voordoen en niet louter theoretisch van aard zijn.



Figuur 56: Wat is de invloed van het EBCV op deze karakteristieken bij de gehonoreerde aanvragers (n=96). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Tegelijkertijd signaleren sommige beoordelaars en stakeholders een spanningsveld tussen het doel om meer ruimte te bieden aan diverse en non-lineaire loopbanen en de sterke nadruk op het EBCV in de vooraanmelding, waardoor in een vroege fase van de procedure selectie plaatsvindt op basis van het CV. Door in de voorselectie te veel op het CV te focussen zouden mensen met onconventionele loopbanen ook af kunnen vallen.

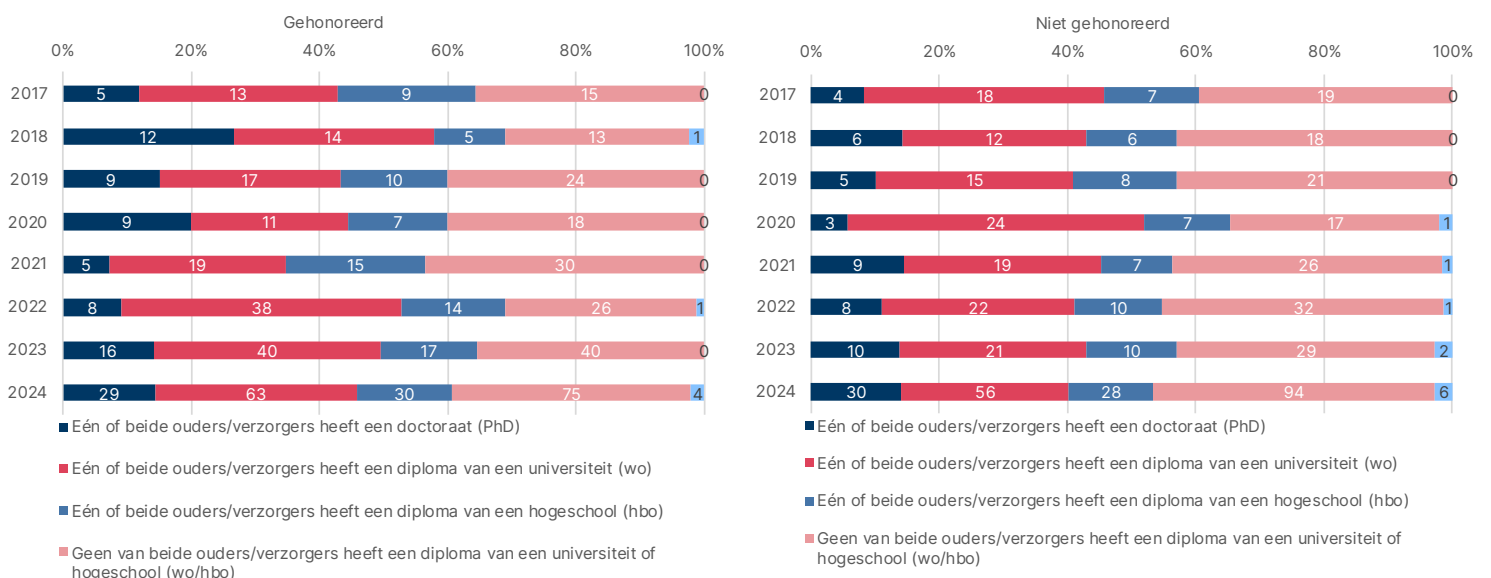
Daarnaast is over de tijd een voorzichtige verschuiving zichtbaar in wat beoordelaars als belangrijke key outputs van aanvragers beschouwen, in lijn met het gedachtegoed van Erkennen & Waarderen. In de beginfase (2020-2022) werden wetenschappelijke publicaties en boekhoofdstukken in circa 70% van de gevallen als belangrijkste key output gezien (zie Figuur 57). Gaandeweg is er een verschuiving zichtbaar waarin een breder palet aan outputs wordt gewaardeerd en worden wetenschappelijke publicaties en boekhoofdstukken nog maar in circa 60% van de gevallen genoemd als belangrijkste key output. Voor een loopbaan in de academische wereld blijven publicaties essentieel, dus logischerwijs blijven artikelen onverminderd de meest dominante key output. Deze zichtbare verbreding van gewaardeerde key outputs kan op termijn gaan bijdragen aan een grotere diversiteit onder gehonoreerden, doordat het beoordelingskader minder sterk leunt op één type output en daarmee beter aansluit bij uiteenlopende loopbaanpaden en onderzoeksprofielen.



Figuur 57. De key outputs voor het EBCV volgens beoordelaars over de tijd. Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Diversiteit onder gehonoreerde aanvragers

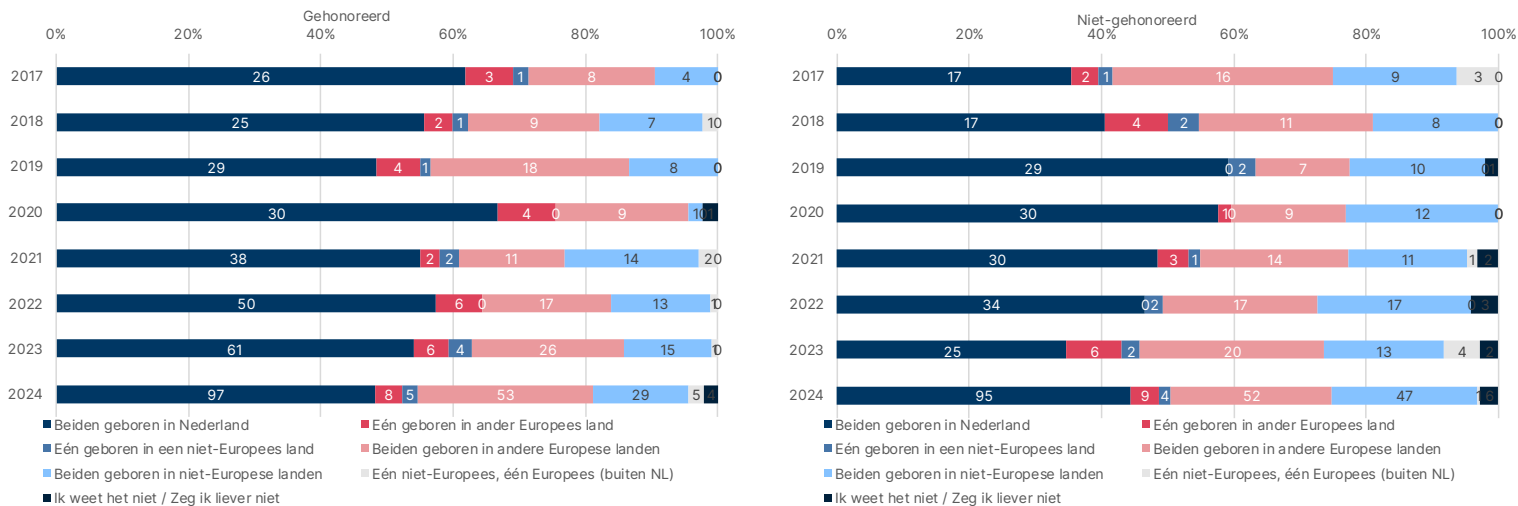
Naast diversiteit in loopbanen, profielen en academische bijdragen kan ook worden gekeken naar meer structurele achtergrondkenmerken van aanvragers, zoals de academische achtergrond en het geboorteland van hun ouders of gender. Voor deze achtergrondkenmerken is echter sinds de invoering van het EBCV over de tijd geen duidelijke trend zichtbaar. Zowel onder gehonoreerde als niet-gehonoreerde aanvragers blijven de verschillen in de academische achtergrond van ouders beperkt (zie Figuur 58). Ook voor het geboorteland van de ouders is geen structurele verandering waarneembaar. Daarnaast zijn er geen verschillen zichtbaar in honoreringspercentages wat betreft gender vóór en na de invoering van het EBCV, waarbij deze percentages ook vóór de invoering al relatief gelijk lagen (zie impactpad 1, Figuur 14).



Figuur 58. Academische achtergrond van de ouders van aanvragers onder gehonoreerden en niet-gehonoreerde aanvragers (n=1274). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Wel blijkt dat aanvragers met twee in Nederland geboren ouders gemiddeld genomen een voordeel hebben (zie

Figuur 59). Dit effect is met name zichtbaar in 2020 waarna de cijfers weer schommelen rond het langjarig gemiddelde. Hoewel deze achtergrondkenmerken geen duidelijke



trends laten zien, wijzen interviews erop dat internationale onderzoekers het EBCV zelf als lastiger ervaren, met name vanwege verschillen in academische cultuur en zelfpresentatie.

Figuur 59. Geboortelocatie van de ouders van aanvragers onder gehonoreerden en niet-gehonoreerde aanvragers (n=1265). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Intermediate outcome

Bijdrage EBCV aan het behoud van talentvolle wetenschappers

Aanvragers geven in interviews, focusgroepen en de enquête aan dat zij de beoordeling van het EBCV over het algemeen als eerlijk en grotendeels duidelijk hebben ervaren. Bovendien volstaat het EBCV om aanvragers te beoordelen (zie 3.3.1). Interviewrespondenten veronderstellen dat een dergelijke eerlijk ervaren beoordeling kan bijdragen aan het behoud van talent, doordat afwijzing minder snel wordt gezien als willekeurig of onrechtvaardig. Ook beleidsmedewerkers van NWO en OCW verwachten dat een bredere waardering van talent, in lijn met Erkennen & Waarderen, ertoe kan bijdragen dat meer onderzoekers zich erkend voelen en daardoor langer in de wetenschap actief blijven. Tegelijkertijd moet worden benadrukt dat dit vooral verwachtingen en aannames betreft: hoewel respondenten aannemelijk achten dat eerlijker en breder beoordelen het behoud van talent bevordert, kan met de huidige data nog niet empirisch worden vastgesteld dat het EBCV daadwerkelijk leidt tot het behoud van talentvolle onderzoekers.

Alle betrokkenen verwachten dat een bredere waardering van diversiteit in loopbaanpaden en achtergronden bijdraagt aan het behoud van talent voor de Nederlandse wetenschap. Het EBCV maakt zichtbaar en leidt tot waardering voor meer diverse

wetenschappelijke kwaliteiten, zoals werkervaring buiten de academie, meer onderwijsactiviteiten of andere niet-traditionele profielen. Volgens betrokkenen vergroot dit de kans dat onderzoekers die met een traditioneel CV minder gewaardeerd werden, een eerlijkere beoordeling krijgen en minder snel vroegtijdig afhaken. Aanvragers nemen bovendien een groter gevoel van erkenning en een toegenomen bereidheid om na afwijzing opnieuw een aanvraag in te dienen. Daarmee wordt verwacht dat het Talentprogramma met het EBCV minder talent verliest dat voorheen buiten de criteria voor beurzen viel.

Tegelijkertijd ontbreekt op basis van de huidige data causaal empirisch bewijs dat het EBCV daadwerkelijk leidt tot verbeterd talentbehoud. De invoering van het EBCV is relatief recent en gefaseerd verlopen (2019–2024), waardoor effecten op carrièreverloop en langdurig behoud nog beperkt waarneembaar zijn. Bovendien geven betrokkenen bij NWO en OCW aan dat dergelijke effecten moeilijk te isoleren zijn van bredere ontwikkelingen in het wetenschaps- en financieringslandschap, zoals contractonzekerheid, schaarste aan middelen en institutioneel personeelsbeleid. De intermediate outcome van verbeterd talentbehoud kan daarmee als plausibel worden beschouwd, op basis van de beleidstheorie en de waargenomen mechanismen. De verwachting is consistent met het gedachtegoed van Erkennen & Waarderen en met door betrokkenen waargenomen mechanismen, maar vergt nadere empirische onderbouwing om vast te stellen in hoeverre het EBCV daadwerkelijk bijdraagt aan het behoud van (divers) talent in de Nederlandse wetenschap.

Outcome

Bijdrage EBCV aan nieuwe wetenschappelijke samenwerkingen en excellent, creatief en innovatief onderzoek.

Het Talentprogramma leidt tot de uitvoering van excellent, creatief en innovatief onderzoek alsmede nieuwe wetenschappelijke samenwerkingen, zoals toegelicht in impactpad 1. Deze outcome wordt in belangrijke mate gerealiseerd via de selectie en ondersteuning van talentvolle onderzoekers. In dat licht is het aannemelijk dat de invoering van het EBCV bijdraagt aan deze outcome, doordat het ruimte biedt aan een grotere diversiteit aan loopbaanpaden en profielen, waarmee het plausibel is dat meer talent behouden wordt voor de Nederlandse wetenschap.

De evaluatie laat zien dat de invoering van het EBCV leidt tot de beoogde outputs, zoals een bredere en explicietere waardering van uiteenlopende academische prestaties en loopbaanpaden. Of deze outputs daadwerkelijk bijdragen aan het intermediate outcome van talentbehoud is voorsnog moeilijk vast te stellen. Daarmee kan ook het effect van het EBCV op de uiteindelijke outcome niet direct worden aangetoond. Wel ligt het, vanuit de onderliggende beleidstheorie, voor de hand dat het behouden van talentvolle onderzoekers bijdraagt aan de kwaliteit, creativiteit en innovatiekracht van het onderzoek dat binnen het Talentprogramma tot stand komt.

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat het plausibel is dat de invoering van het EBCV bijdraagt aan de beoogde outcome van excellent, creatief en innovatief onderzoek en nieuwe wetenschappelijke samenwerkingen. Deze plausibiliteit berust op een logisch veronderstelde causale keten van talentbehoud naar onderzoeksoutput, waarvoor aanvullende empirische onderbouwing noodzakelijk is om het vast te stellen.

3.4.2 Doelmatigheid van dit impactpad

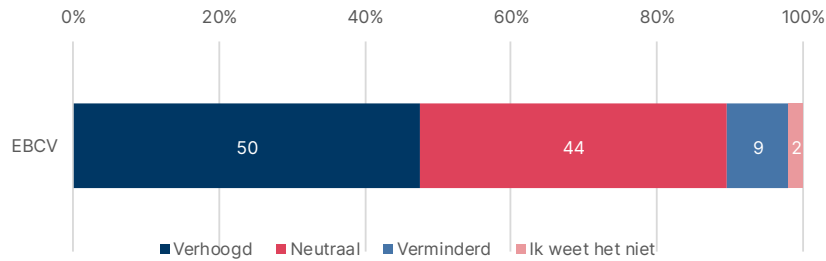
Uitvoeringsdoelmatigheid (throughput)

De invoering van het EBCV kan procesmatig worden gekarakteriseerd als doelmatig uitgevoerd via een gefaseerd en lerend traject. De gekozen aanpak, namelijk eerst kleinschalig testen, vervolgens snel opschalen en daarna gericht bijsturen bracht in de beginfase extra uitvoeringskosten met zich mee. Met name de programmabrede invoering van het narratieve CV in 2020 leidde tot onduidelijkheden over verwachtingen en beoordelingscriteria, wat aanvullende communicatie, aanpassingen van instructies, en extra ondersteuning vereiste. Tegelijkertijd heeft NWO deze signalen relatief snel opgepakt, onder meer via een gerichte consultatie in 2023, waarna het instrument is doorontwikkeld tot het meer gestructureerde EBCV.

Interviews wijzen erop dat de duidelijkere structuur en instructies van het EBCV hebben bijgedragen aan stabilisatie van de uitvoeringspraktijk en -kosten. In dit licht lijken de uitvoeringskosten van de invoering van het EBCV in redelijke verhouding te staan tot de bereikte resultaten. Deze aanpak heeft NWO in staat gesteld om met beperkte middelen een fundamentele vernieuwing door te voeren, waarbij tussentijdse bijsturing heeft voorkomen dat inefficiënties zich opstapelden. Hoewel niet alle beoogde efficiëntiewinsten (zoals een algehele structurele verlaging van werkdruk in combinatie met de tweefasenstructuur, zie 4.3) direct zijn gerealiseerd, wijst het geheel op een doelmatige, iteratieve implementatie die past bij de aard en ambitie van de beleidsverandering.

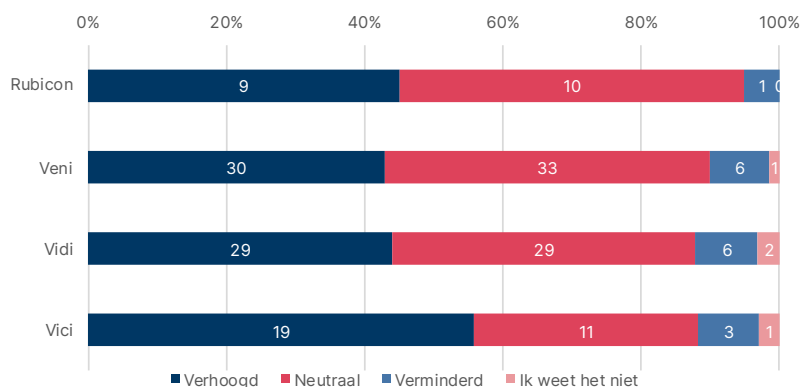
Microdoelmatigheid (op prestatieniveau/output)

Ondanks dat het EBCV volstaat om kandidaten te beoordelen, kost de beoordeling van het EBCV meer tijd dan de beoordeling van het traditionele CV. Beoordelaars zijn gemiddeld dezelfde of meer tijd kwijt aan het EBCV tegenover het traditionele CV (zie Figuur 60), wat een verhoging van de administratieve lasten weergeeft.



Figuur 60. Verandering in administratieve lasten van EBCV vergeleken met traditioneel voor beoordelaars (n=105). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

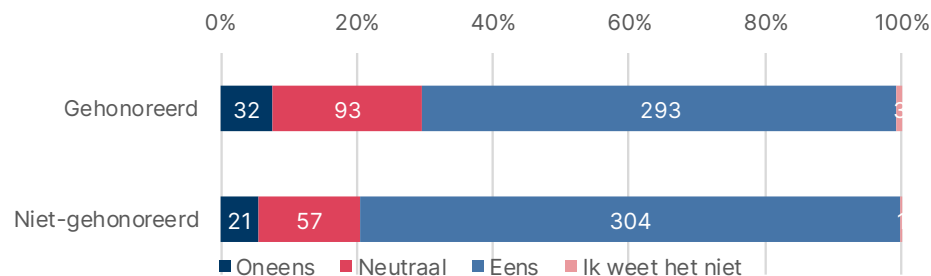
Logischerwijs geven beoordelaars in de enquête ook aan dat het EBCV de ervaren werkdruk verhoogt (zie Figuur 61). Bovendien geven ze aan dat de diversiteit aan profielen de beoordeling van het EBCV complex en tijdrovend maakt. Dit komt deels doordat het EBCV nog geen volledig ingeburgerde praktijk is, maar ook doordat EBCV's inhoudelijk minder leunen op kwantitatieve indicatoren en meer divers zijn en daardoor lastiger te vergelijken. Respondenten benoemen dat de toegenomen diversiteit in profielen bijdraagt aan hogere beoordelingslasten. Deze hogere lasten vormen dus een procedureel gevolg van het beoordelen van rijkere en meer diverse informatie. Dit maakt het lastiger om slagingskansen vooraf in te schatten dan onder een meer cijfermatige beoordelingspraktijk, wat beoordelaars als een aandachtspunt benoemen. Daarnaast benadrukken beoordelaars dat het selecteren van kandidaten moeilijk blijft, ongeacht het gebruikte instrument, omdat het aantal zeer sterke kandidaten groot is. Beoordelaars geven in enquête- en interviewdata dan ook aan dat een meer gestandaardiseerde structuur de vergelijkbaarheid en daarmee de beoordelingslast kan verlichten. Bij de invoering van het EBCV in 2023 is hierop ingespeeld door indicatoren explicieter te structureren en de instructies aan te scherpen.



Figuur 61. Invloed van EBCV op werkdruk van beoordelaars (n=190). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Daarnaast kost het EBCV ook aanvragers veel tijd. Dit blijkt uit de enquête onder aanvragers, waarin een grote meerderheid aangeeft dat het opstellen van een EBCV relatief veel tijd kost (zie Figuur 62). Dit wordt bevestigd in interviews en focusgroepen, waarbij aanvragers het maken van een EBCV als tijdsintensief omschrijven.

Genoemde redenen zijn onduidelijkheden en veranderingen in instructies over het gebruik van kwantitatieve en kwalitatieve informatie, de strikte formats en regels, en het feit dat het EBCV nog geen routine is. Ook hierbij geven respondenten aan dat de ervaren belasting over de tijd is afgenomen, met name sinds de verdere structurering van het CV en de invoering van het EBCV.



Figuur 62. De hoeveelheid tijd die het EBCV aanvragers kost (n= 804). Bron: enquête aanvragers Dialogic

Daarnaast geven interviewrespondenten aan dat de ervaren werkdruk sterk samenhangt met de beschikbaarheid van institutionele ondersteuning. Aanvragers aan universiteiten met goed georganiseerde grant offices ervaren het EBCV daardoor als beter hanteerbaar dan aanvragers zonder dergelijke ondersteuning. Dit kan met name voor jonge en internationale onderzoekers, die aangeven meer moeite te hebben met het EBCV, leiden tot een ongelijk speelveld waarin de instelling waar iemand werkzaam is een (te) grote rol speelt.

Samenvattend kost de beoordeling van het EBCV meer tijd om te produceren voor aanvragers en om te beoordelen door beoordelaars dan het traditionele CV. Bovendien steken kennisinstellingen veel tijd en middelen in trainingen en workshops om beursaanvragers te helpen bij het produceren van een goed en duidelijk EBCV. Alle betrokkenen merken wel op dat de verwachtingen duidelijker worden over de tijd, en daarmee de inzet van middelen op alle vlakken minder wordt. Ondanks dat het EBCV meer tijd kost, staat er wel een beoordeling die volstaat om kandidaten te beoordelen op alle beoogde karakteristieken en die ervoor zorgt dat diversiteit qua loopbaanpaden en academische output wordt bevorderd in lijn met Erkennen & Waarderen. Het EBCV realiseert daarmee betere effecten dan het traditionele CV en is op zichzelf wel microdoelmatig.

Macrodoelmatigheid (op effectniveau/outcome)

Het is plausibel dat de invoering van het EBCV leidt tot het behoud van talentvolle onderzoekers in de wetenschap en daarmee tot nieuwe wetenschappelijke samenwerkingen en excellent, creatief en innovatief onderzoek. De initiële omschakeling van het traditionele CV naar het EBCV bracht in de beginfase ondoelmatigheden met zich mee die over de tijd lijken te zijn verbeterd. Aangezien de invoering van het EBCV een systeemtransitie betrof, is het niet direct duidelijk in hoeverre de kosten

lager hadden kunnen uitvallen. Tegen deze achtergrond lijken de kosten aanvaardbaar en beperkt, hetgeen de doelmatigheid op macroniveau ondersteunt. De huidige kosten van het EBCV liggen grotendeels in de tijdsbesteding van aanvragers en beoordelaars. Deze kosten liggen hoger dan bij het traditionele CV, maar worden door de meeste betrokkenen als aanvaardbaar gezien.

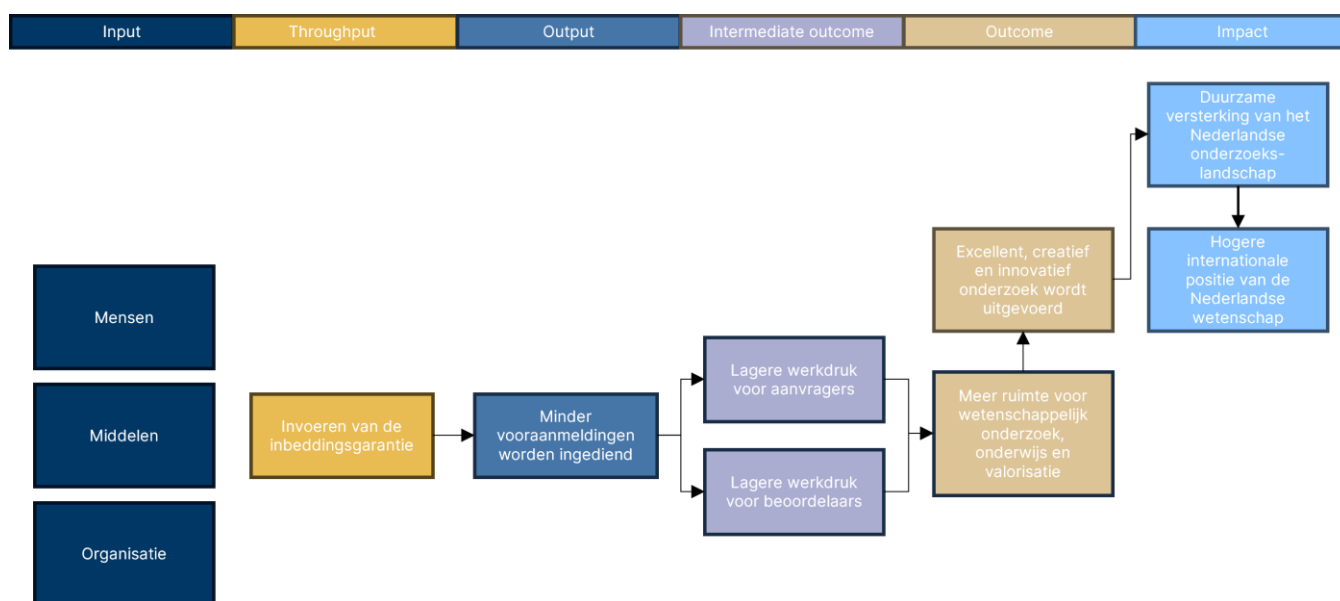
Omdat het veronderstelde impactpad van de invoering van het EBCV naar de beoogde outcomes plausibel is en gepaard gaat met aanvaardbare kosten, kan worden geconcludeerd dat de invoering van het EBCV ook op macroniveau doelmatig is. Wel brengt dit impactpad een aanzienlijk aantal zowel positieve als negatieve neveneffecten met zich mee. Van belang is dat veel negatieve neveneffecten samenhangen met de implementatie en daarmee een tijdelijk karakter lijken te hebben, terwijl de positieve effecten vooral structureel en cultuurveranderend van aard zijn. Dit suggereert dat de balans van neveneffecten zich op termijn in positieve richting kan ontwikkelen en daarmee de macrodoelmatigheid kan versterken, maar deze veronderstelling kan op basis van de beschikbare gegevens vooralsnog niet empirisch worden onderbouwd.

Een positief neveneffect van het EBCV is dat het gesprek binnen kennisinstellingen over Erkennen & Waarderen concreter wordt. Het loopbaanadvies en het denken in diverse talentprofielen bij HR komen daardoor ook meer in lijn met Erkennen & Waarderen. Daarnaast heeft Nederland door Erkennen & Waarderen en het EBCV een internationale voortrekkersrol in de cultuuromslag naar bredere vormen van waardering, wat bijdraagt aan een positief imago voor Nederland. NWO en OCW waarderen dit en geven aan dat hierdoor nuttige kennisuitwisselingen plaatsvinden. Verder benoemen beoordelaars in interviews dat het EBCV het traditionele prestige op reputatie en instituutsnaam vermindert, doordat er minder wordt geleund op indirecte signalen zoals reputatie van de onderzoeksgroep en instelling. Dit kan bijdragen aan meer diversiteit in loopbanen onder gehonoreerden. Tot slot geven aanvragers aan dat het EBCV rechtvaardiger voelt, omdat het niet alleen draait om publicatie-output en er meer ruimte is voor diversiteit op alle vlakken.

Tegenover deze positieve neveneffecten staan ook negatieve neveneffecten. Het EBCV werd door alle betrokkenen als een grote omschakeling ervaren, met aanvanke-lijk veel verwarring onder aanvragers en beoordelaars. Ook ontbrak er initieel houvast voor wat een goede structuur van het EBCV was. Daardoor bracht het EBCV meer tijd en werk voor kennisinstellingen met zich mee. Nieuwe richtlijnen voor het narratief CV en later het EBCV moesten worden opgezet en door de vele veranderingen steeds opnieuw worden aangepast. Sommige instellingen reageerden sneller dan andere, wat initieel bijdroeg aan een ongelijk speelveld. De frequente procedurewijzigingen bemoei-lijkten bovendien de communicatie met wetenschappers. Ook zijn er verschillen tussen kennisinstellingen in de mate waarin mogelijke aanvragers worden getraind in het ma-ken van een EBCV, wat eveneens zorgt voor een ongelijk speelveld. Tot slot werd in interviews meermaals benoemd dat internationale onderzoekers minder bekend zijn met het format van het EBCV, wat eveneens voor een ongelijk speelveld zorgt.

3.5 Impactpad 5: Invoeren van de inbeddingsgarantie

Dit impactpad gaat over de invoering van de inbeddingsgarantie. Met dit impactpad onderzoeken we in welke mate de inbeddingsgarantie bijdraagt aan het verlagen van het aantal aanvragen van Veni- en Vidi-beurzen. Vóór de invoering van de tweefasenstructuur ging dit om het aantal volledige aanvragen. Na de invoering van de tweefasenstructuur gaat dit primair om vooraanmeldingen, hoewel een daling in het aantal vooraanmeldingen ook een daling in het aantal volledige aanvragen betekent. De verlaging in het aantal aanvragen moet vervolgens zorgen voor een lagere werkdruk onder aanvragers en beoordelaars, waardoor er meer ruimte is voor excellent onderzoek. Uiteindelijk moet dit bijdragen de outcomes en impacts zoals weergegeven in onderstaande figuur.



Figuur 63. Impactpad 5: Invoeren van de inbeddingsgarantie

3.5.1 Doeltreffendheid van dit impactpad

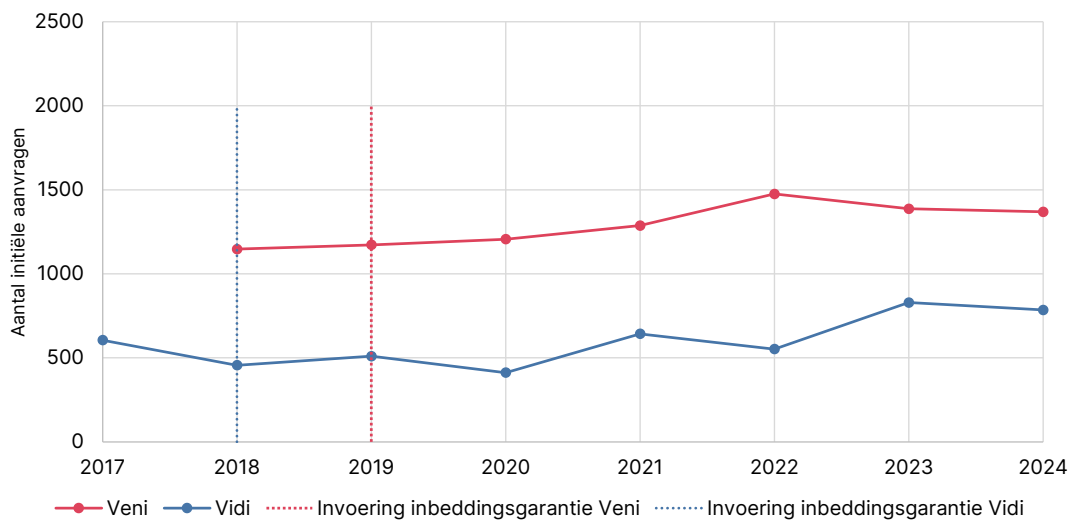
Throughput

Zoals benoemd in paragraaf 2.2 heeft NWO de inbeddingsgarantie voor de Vidi ingevoerd in 2018 en voor de Veni in 2019. De inbeddingsgarantie is ingevoerd zodat NWO een garantie heeft dat het onderzoek van een gehonoreerde aanvraag volledig uitgevoerd kan worden en de faciliteiten die daarvoor nodig zijn ter beschikking staan van de gehonoreerde aanvrager. Daarnaast geeft NWO in de interviews aan dat een andere reden voor de invoering van de inbeddingsgarantie was om het personeelsbeleid van universiteiten weer terug te leggen bij de universiteiten zelf. Uit de interviews met universiteiten en belangenorganisaties en de enquête onder aanvragers blijkt dat de inbeddingsgarantie over het algemeen zoals bedoeld uitgevoerd wordt.

Output

Minder vooraanmeldingen worden ingediend

De invoering van de inbeddingsgarantie lijkt niet het beoogde effect te hebben gehad op het aantal aanvragen. In Figuur 64 is te zien dat het aantal initiële aanvragen¹⁵ in de periode tot 2024 **niet** gedaald is na de invoering van de inbeddingsgarantie voor zowel de Veni als de Vidi beurs. Er is zelfs een lichte stijging zichtbaar in het aantal aanvragen voor beide beurzen. Voor de Vidi was er wel een lichte daling in het aantal aanvragen van 2018 tot en met 2020 (na de invoering van de inbeddingsgarantie) ten opzichte van 2017 (voor de invoering van de inbeddingsgarantie), maar deze daling heeft nadien niet doorgezet.



Figuur 64. Aantal initiële aanvragen per beurs (Veni en Vidi), 2017-2024. Bron: NWO, bewerking Dialogic.

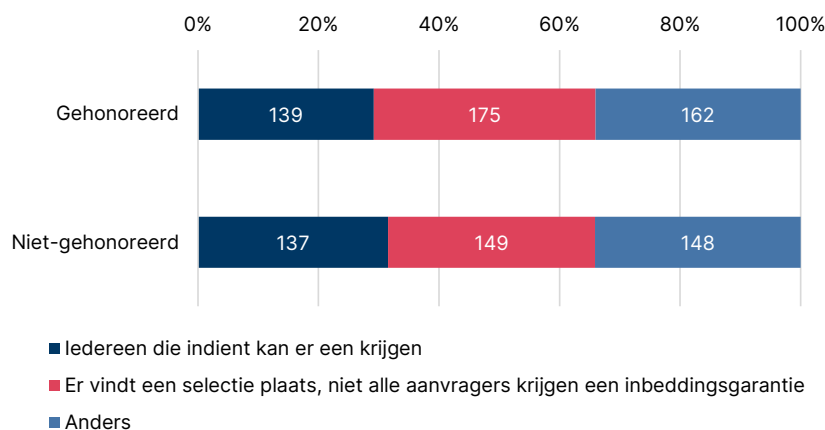
Dat we geen daling zien in het aantal initiële aanvragen kan komen door de verschillende manieren waarop instellingen met de inbeddingsgarantie omgaan. Figuur 65 laat zien dat voor ongeveer 30% van de aanvragers de instelling waar ze hun aanvraag doen aan iedereen een inbeddingsgarantie verleent. Bij ongeveer 35% van de instellingen vindt er wel een voorselectie plaats. Ongeveer 35% van de respondenten heeft geantwoord dat er 'Anders' mee wordt omgegaan bij hun instelling. In de praktijk betekent dit veelal dat de aanvragers zelf al een permanente positie hadden of dat iedereen met een permanente positie een inbeddingsgarantie kon krijgen. Hierbij zitten geen verschillen tussen gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers.

Ook in de interviews met NWO, universiteiten en belangenorganisaties wordt benoemd dat instellingen heel verschillend met de inbeddingsgarantie omgaan.

¹⁵ De inbeddingsgarantie is eerder ingevoerd dan de tweefasestructuur. We kijken voor de *Output* dan ook naar het aantal initiële aanvragen (afhankelijk van het jaar gaat het daarbij dus om het aantal vooraanmeldingen of het aantal volledige aanvragen).

Interviewrespondenten geven daarbij inderdaad aan dat sommige instellingen aan iedereen een inbeddingsgarantie verlenen, terwijl andere instellingen wel een voorselectie maken. Hoe streng deze voorselectie is kan dan ook weer verschillen per instelling. Uit de focusgroepen en de open vragen uit de enquête onder aanvragers blijkt daarnaast dat onderzoekers die al tenure hebben een oneerlijk voordeel hebben, omdat het voor hen makkelijker is om een inbeddingsgarantie te verkrijgen. De variatie in hoe instellingen omgaan met de inbeddingsgarantie kan een verklaring zijn waarom deze niet doeltreffend is geweest in het omlaag brengen van het aantal aanvragen.

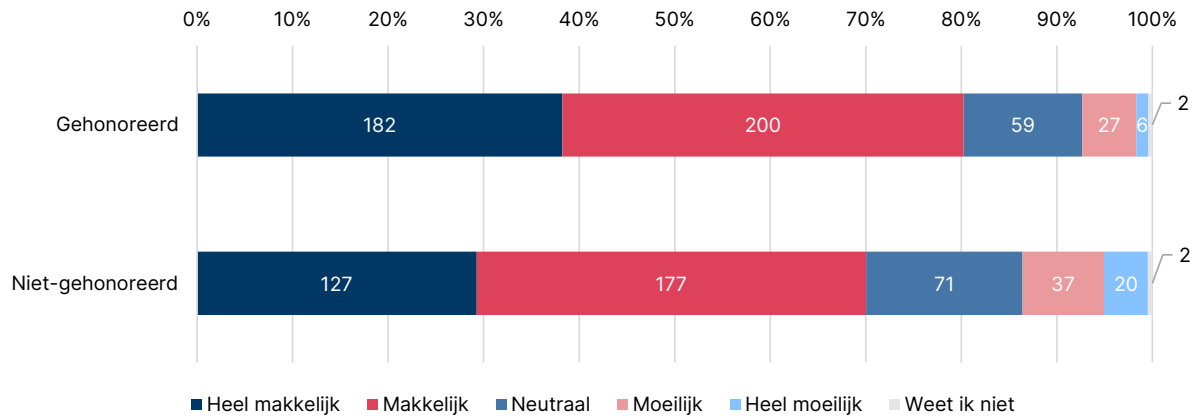
Een andere mogelijke verklaring voor het uitblijven van een daling in het aantal initiële aanvragen heeft te maken met de financiële situatie van instellingen. Interviews en focusgroepen laten zien dat de beschikbare middelen sterk bepalen hoe instellingen omgaan met de inbeddingsgarantie; dit wordt bevestigd door open antwoorden in de enquête onder beoordelaars. Daarbij gaat het om middelen op universitair niveau, maar ook per faculteit of onderzoeksgroep. Kleinere instellingen doen vaker een voorselectie, omdat zij doorgaans minder middelen hebben om gehonoreerde aanvragers te ondersteunen. Grotere instellingen hebben meer budget en kunnen zich daarom vaker veroorloven iedereen een inbeddingsgarantie te geven. Hierdoor blijft het aantal aanvragen bij grote instellingen op peil, terwijl het selectieproces bij kleinere instellingen slechts beperkt tot een lager aantal aanvragen leidt. Dit kan verklaren waarom het totale aantal aanvragen ongeveer gelijk is gebleven. Tegelijk kan dit de ongelijkheid tussen universiteiten vergroten: instellingen met meer middelen hebben een grotere kans om meer beurzen binnen te halen als zij iedereen een inbeddingsgarantie bieden. Hierover meer in paragraaf 3.5.2 van dit impactpad.



Figuur 65. Inbeddingsgarantie procedure bij de kennisgeving van de aanvrager voor gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers (n=910). Bron: enquête aanvragers Dialogic.

Verder lijkt de aanvraagdrempel niet verhoogd te zijn met de invoering van de inbeddingsgarantie. In Figuur 66 is te zien dat bij gehonoreerde aanvragers maar ongeveer 5% het verkrijgen van de inbeddingsgarantie moeilijk of heel moeilijk vond. Voor niet-gehonoreerde aanvragers lag dit percentage iets hoger, rond de 13%, maar ook daar werd het verkrijgen van een inbeddingsgarantie niet als moeilijk ervaren. Wat echter

goed is om te benoemen is dat het mogelijk is dat de enquête een vertekend beeld geeft van de situatie. In de enquête zijn alleen aanvragers benaderd die daadwerkelijk een aanvraag hebben ingediend en dus een inbeddingsgarantie hebben kunnen verkrijgen van hun universiteit. Er waren geen contactgegevens beschikbaar van onderzoekers die wel een inbeddingsgarantie hebben aangevraagd, maar die niet verkregen hebben omdat zij geen Veni of Vidi beurs hebben kunnen aanvragen.



Figuur 66. Ervaring met het aanvragen van de inbeddingsgarantie (n=910). Bron: enquête aanvragers Dialogic.

Intermediate outcome

Lagere aanvraag- en werkdruk voor aanvragers

De aanvraag- en werkdruk lijkt juist verhoogd te zijn door de invoering van de inbeddingsgarantie. Allereerst zagen we eerder al dat er na de invoering niet minder aanvragen zijn ingediend dan vóór de invoering. Dat betekent dat nog steeds evenveel aanvragers de aanvraag- en werkdruk ervaren van het indienen van een aanvraag. De aanvraag- en werkdruk lijkt dus in zijn totaliteit niet veranderd te zijn.

Dat de aanvraag- en werkdruk niet veranderd lijkt te zijn, concluderen wij ook op basis van de enquête onder aanvragers. In Figuur 66 zagen we al dat aanvragers het over het algemeen als makkelijk of heel makkelijk ervaren om een inbeddingsgarantie te verkrijgen. Dit was echter met de kanttekening dat er in de enquête alleen aanvragers benaderd konden worden die ook daadwerkelijk een inbeddingsgarantie hebben kunnen verkrijgen van hun universiteit. Het is dus mogelijk dat de aanvraag- en werkdruk voor het verkrijgen van een inbeddingsgarantie wel vergroot is voor de groep die geen inbeddingsgarantie heeft kunnen verkrijgen en dat zij dit als moeilijk ervaren hebben.

Uit de interviews en focusgroepen lijkt er, voornamelijk voor Veni-aanvragers, inderdaad wel een verhoging te zijn geweest van de aanvraag- en werkdruk door de invoering van de inbeddingsgarantie. Verschillende groepen geïnterviewden geven aan dat er een mismatch is tussen de CAO van universiteiten en de duur van de Veni-beurs.

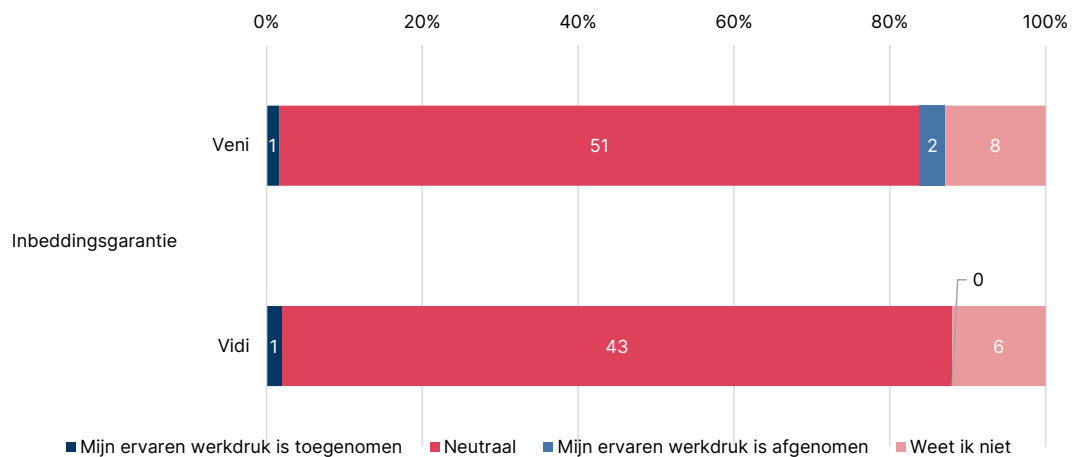
De CAO van Nederlandse Universiteiten¹⁶ geeft aan dat een onderzoeker of postdoc maar voor maximaal 4 jaar een contract voor bepaalde tijd mag krijgen (voor een onderzoeker is dat mits ze extern gefinancierd worden). De duur van een Veni beurs is echter 3 jaar als de aanvrager voltijd werkt (of 4 jaar als de aanvrager deeltijd werkt). Zo moeten Veni-kandidaten binnen het eerste jaar dat zij werkzaam zijn aan een universiteit een Veni beurs aanvragen. Anders kan er namelijk niet voldaan worden aan de eis van de inbeddingsgarantie dat het onderzoek dat door de Veni beurs gefinancierd wordt bij dezelfde universiteit wordt uitgevoerd, ervan uitgaande dat de onderzoeker dat op een contract voor bepaalde tijd doet. Door geïnterviewden wordt aangegeven dat dit op dit moment veelal opgelost wordt door creatief boekhouden of door het uitwisselen van potentiële Veni-kandidaten tussen universiteiten. Daarnaast werd in een van de focus groepen aangegeven dat sommige Veni-aanvragers er ook voor kiezen om hun onderzoek te verkorten naar bijvoorbeeld twee jaar. Deze maatregelen zullen waarschijnlijk voor een verhoogde aanvraag- en werkdruk zorgen bij Veni-aanvragers. Deze maatregelen en situatie spelen uiteraard alleen als de onderzoeker voor bepaalde tijd heeft of krijgt en het staat de werkgever vrij om de onderzoeker een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

In het verlengde hiervan lijkt de aanvraag- en werkdruk sowieso verhoogd voor onderzoekers die een contract voor bepaalde tijd hebben, omdat het voor hen moeilijker is om een inbeddingsgarantie te krijgen dan voor onderzoekers die al tenure hebben. In Figuur 65 gaf een deel van de respondenten aan dat hun instelling alleen een inbeddingsgarantie verleent aan aanvragers die al een permanente positie hebben. Daarnaast werd in de interviews en focusgroepen ook aangegeven dat deze groep een oneerlijk voordeel heeft bij het verkrijgen van een inbeddingsgarantie. Vooral bij de Veni wordt dit als oneerlijk beschouwd, omdat deze beurs eigenlijk bedoeld is voor postdocs. Bij de Vidi speelt dit echter ook, omdat de universiteit met het tekenen van de inbeddingsgarantie ook moet garanderen dat de onderzoeker, mits hun aanvraag gehonoreerd wordt, tenure krijgt. De Vidi-kandidaten die al tenure hebben zullen dus makkelijker een inbeddingsgarantie van de universiteit kunnen krijgen.

Lagere werkdruk voor beoordelaars

Het beoogde effect van een lagere werkdruk voor beoordelaars is niet behaald. Figuur 67 laat zien dat beoordelaars hun werkdruk over het algemeen niet vinden toegenomen of afgenomen na de invoering van de inbeddingsgarantie voor zowel de Veni als de Vidi beurs.

¹⁶ Universiteiten van Nederland (2025). CAO Nederlandse Universiteiten [[CAO Nederlandse Universiteiten 2025-2026.pdf](#)].



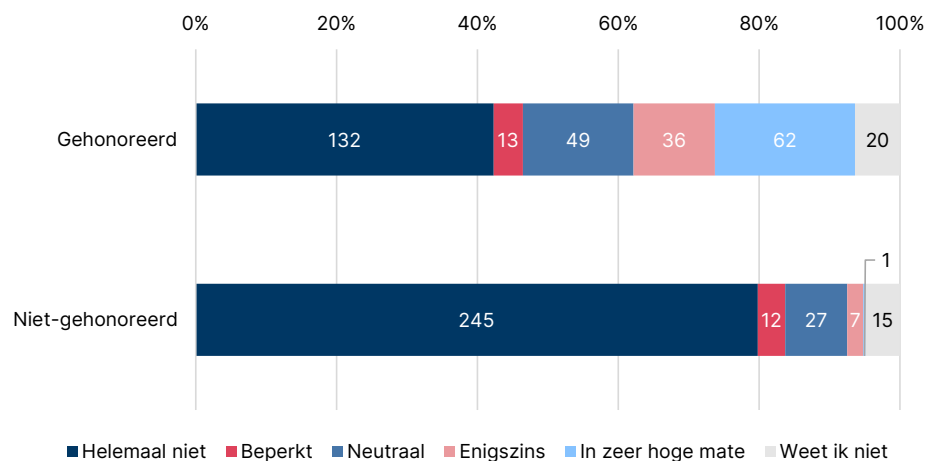
Figuur 67. Verandering ten opzichte van de administratieve lasten door de invoering van de inbeddingsgarantie (n=112). Bron: enquête beoordelaars Dialogic.

Dat de werkdruk voor beoordelaars niet veranderd is, kan verklaard worden doordat het aantal initiële aanvragen niet is afgenomen. Beoordelaars moeten dus nog steeds even veel aanvragen beoordelen na de invoering van de inbeddingsgarantie als ervoor.

Outcome

Meer ruimte voor wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie

De inbeddingsgarantie lijkt meer ruimte te creëren voor wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie, omdat het meer invloed lijkt te hebben op de loopbaanzekerheid van gehonoreerde aanvragers dan niet-gehonoreerde aanvragers. Figuur 68 laat zien dat de inbeddingsgarantie bij ongeveer 50% van de gehonoreerde aanvragers invloed heeft gehad op hun loopbaanzekerheid, waarbij het voor ongeveer 20% van de gehonoreerde aanvragers een zeer grote invloed had. Bij niet-gehonoreerde aanvragers heeft de inbeddingsgarantie echter amper invloed op hun loopbaanzekerheid gehad. Voor respondenten die al tenure hadden is het logisch dat de inbeddingsgarantie geen invloed meer had op hun loopbaanzekerheid, dus die zijn niet meegenomen in Figuur 68. Het kan echter wel zijn dat niet-gehonoreerde aanvragers op een alternatieve manier dan de inbeddingsgarantie wel loopbaanzekerheid hebben gekregen en op die manier behouden worden voor de wetenschap. Het is dus niet zo dat de inbeddingsgarantie de enige reden is dat onderzoekers loopbaanzekerheid kunnen krijgen.

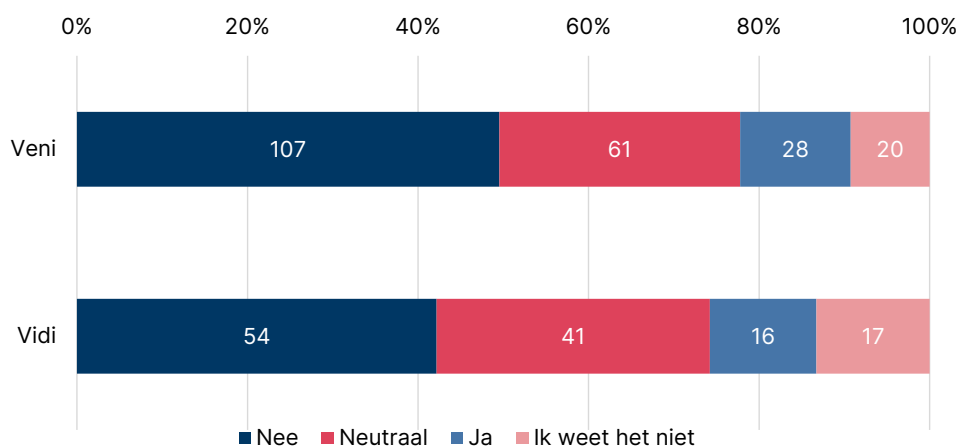


Figuur 68. Invloed van inbeddingsgarantie op de loopbaanzekerheid (Veni en Vidi) met uitzondering van respondenten die al tenure hadden, (n=619). Bron: enquête aanvragers Dialogic.

Bovenstaand effect wordt echter niet verklaard door een lagere aanvraagdruk voor aanvragers en een lagere werkdruk voor beoordelaars. Zoals eerder besproken lijken deze niet omlaag te zijn gegaan met de invoering van de inbeddingsgarantie. Het is echter wel logisch dat de inbeddingsgarantie effect heeft op de loopbaanzekerheid van gehonoreerde aanvragers door de manier waarop deze werkt. Instellingen verklaren met de inbeddingsgarantie dat ze gehonoreerde aanvragers in dienst zullen houden voor bepaalde tijd voor de Veni-aanvragers en tenure zullen verschaffen voor de Vidi-aanvragers. Dit is een direct effect op de loopbaanzekerheid van gehonoreerde aanvragers.

Excellent, creatief en innovatief onderzoek wordt uitgevoerd

De inbeddingsgarantie lijkt geen effect te hebben op de uitvoering van excellent, creatief en innovatief onderzoek. Beoordelaars zouden de beste kandidaten moeten kunnen selecteren om dit doel te behalen en in Figuur 69 is te zien dat de inbeddingsgarantie voor beoordelaars amper positief effect heeft gehad op het selecteren van de beste kandidaten.



Figuur 69. Inbeddingsgarantie verbetering ten opzichte van het selecteren van de beste kandidaat (n=344). Bron: enquête beoordelaars Dialogic.

Een mogelijke reden dat de inbeddingsgarantie niet bijdraagt aan het selecteren van de beste kandidaten is dat het weinig invloed heeft op het beoordelingsproces. De inbeddingsgarantie is alleen een verklaring vanuit de universiteit waarin iets gezegd wordt over of het onderzoek daar uitgevoerd mag worden en zoals eerder gezegd gaan universiteiten daar verschillend mee om. Daarnaast zien beoordelaars alleen aanvragen van Veni- en Vidi-aanvragers die een inbeddingsgarantie hebben kunnen verkrijgen. Daardoor kunnen beoordelaars deze niet vergelijken met potentiële aanvragers die geen inbeddingsgarantie hebben kunnen verkrijgen. Er kan dus door beoordelaars niet uit een inbeddingsgarantie afgelezen worden wat de kwaliteit van een aanvrager is.

Daarnaast kwam uit de focusgroepen naar voren dat de inbeddingsgarantie niet per se ertoe leidt dat excellent, creatief en innovatief onderzoek wordt uitgevoerd. Sommige Veni-aanvragers kiezen er namelijk voor hun onderzoek korter te maken, omdat ze, zoals eerder genoemd, anders door hun contractduur geen inbeddingsgarantie kunnen krijgen. Dit komt de kwaliteit van het onderzoek niet ten goede.

3.5.2 Doelmatigheid van dit impactpad

Uitvoeringsdoelmatigheid (throughput)

De uitvoeringsdoelmatigheid van de inbeddingsgarantie is niet eenduidig hoog of laag. Er is vanuit het perspectief van NWO weinig te zeggen over hun uitvoering van de inbeddingsgarantie, aangezien het om een eenmalige administratieve wijziging gaat (bijvoorbeeld het opstellen van de documenten van de inbeddingsgarantie en deze toevoegen aan de call). De uitvoering was daarmee doelmatig voor NWO.

De echte uitvoering van de inbeddingsgarantie ligt namelijk op dit moment bij de instellingen, omdat die moeten beslissen of ze een aanvrager al dan niet een inbeddingsgarantie geven. Uit de focusgroep met subsidieadviseurs komt naar voren dat de inbeddingsgarantie veel administratief werk kost en daarom duur is. Zoals eerder genoemd geven sommige instellingen elke aanvrager een inbeddingsgarantie, dus voor die instellingen is het proces efficiënter. Voor instellingen die wel een voorselectie maken, kost het proces meer tijd en moeite. In de focusgroepen werd daarnaast wel een lichte tijdswinst genoemd voor instellingen die een voorselectie doen, namelijk dat er minder vragen over het verdere proces bij subsidieadviseurs terecht komen door aanvragers die geen inbeddingsgarantie hebben kunnen krijgen.

Microdoelmatigheid (op prestatieniveau/output)

Allereerst is de microdoelmatigheid van de inbeddingsgarantie voor aanvragers laag. We zagen in de paragraaf **Minder vooraanmeldingen** al dat het aantal aanvragen niet gedaald is sinds de invoering van de inbeddingsgarantie. De doeltreffendheid van de inbeddingsgarantie is dus beperkt voor deze output. Daarnaast zagen we in de

paragraaf **Lagere aanvraag- en werkdruk voor aanvragers** dat de aanvraagdruk voor aanvragers juist verhoogd lijkt te zijn met de invoering van de inbeddingsgarantie, vooral voor onderzoekers waarbij het niet lukt om een inbeddingsgarantie te krijgen en die dus geen aanvraag kunnen doen. Hoewel aanvragers uit de enquête voornamelijk aangeven dat het makkelijk was om een inbeddingsgarantie te verkrijgen bij hun instelling, hebben zij er uiteraard alsnog tijd aan besteed. De inbeddingsgarantie is immers altijd een extra stap bij een aanvraag. Aanvragers zijn dus meer tijd bezig met hun aanvraag na de invoering van de inbeddingsgarantie dan voor de invoering. De tijdsbesteding van aanvragers is dus omhoog gegaan, maar de bedoelde output van minder aanvragen is niet behaald. Daarom is de microdoelmatigheid van de inbeddingsgarantie voor aanvragers beperkt.

Ook de microdoelmatigheid van de inbeddingsgarantie voor beoordelaars is beperkt. In de paragraaf **Lagere werkdruk voor beoordelaars** zagen we al dat beoordelaars niet minder (maar ook niet meer) werkdruk ervaren na de invoering van de inbeddingsgarantie. Hoewel de werkdruk van beoordelaars dus nagenoeg gelijk is gebleven, zorgt de beperkte doeltreffendheid van deze output er toch voor dat de microdoelmatigheid ook beperkt is.

Macrodoelmatigheid (op effectniveau/outcome)

Ook de macrodoelmatigheid van de inbeddingsgarantie is beperkt, omdat de doeltreffendheid van de bedoelde (intermediate) outcomes beperkt is ten opzichte van de eerder besproken grotere tijdsinvestering van instellingen en aanvragers en omdat er veel neveneffect aan vastzitten. De inbeddingsgarantie vergt echter een grotere tijdsinvestering van voornamelijk instellingen en aanvragers en beperkt daarmee de doelmatigheid. Voor instellingen zit deze tijdsinvestering in het administratief verwerken van de inbeddingsgarantie en in het eventueel maken van een voorselectie. Voor aanvragers zit deze tijdsinvestering ook in de administratie van het verkrijgen van een inbeddingsgarantie, maar daarnaast bleek uit de interviews ook dat het voor hen lastig kan zijn om een inbeddingsgarantie te verkrijgen als hun instelling het financieel niet kan opbrengen om ze er een te verlenen, hun contract niet overeenkomt met de duur van de beurs of als ze moeten concurreren met andere onderzoekers die al een permanente positie hebben. Daarnaast zijn er ook nog een hoop neveneffecten vastgesteld in de interviews, focus groepen en de open vragen van de enquêtes met beoordelaars en aanvragers.

Er worden wel een paar positieve neveneffecten genoemd in de focusgroep met subsidieadviseurs. Ten eerste is het voor instellingen een fijne manier om bij te houden wie er allemaal een Veni en Vidi aanvraag doen. Deze data maakt NWO op dit moment namelijk niet openbaar. Daarnaast dwingt het aanvragers om van tevoren goed na te denken over het budget voor hun onderzoek. Als laatste verlaagt het, zoals genoemd in de **Uitvoeringsdoelmatigheid (throughput)** van dit impactpad, de werkdruk van universiteiten, omdat aanvragers die geen inbeddingsgarantie krijgen niet (meer) langskomen met vragen.

In de interviews, focusgroepen en de open vragen van de enquêtes voor aanvragers en beoordelaars worden echter ook veel negatieve neveneffecten genoemd van de inbeddingsgarantie. Deze zijn hieronder opgesomd.

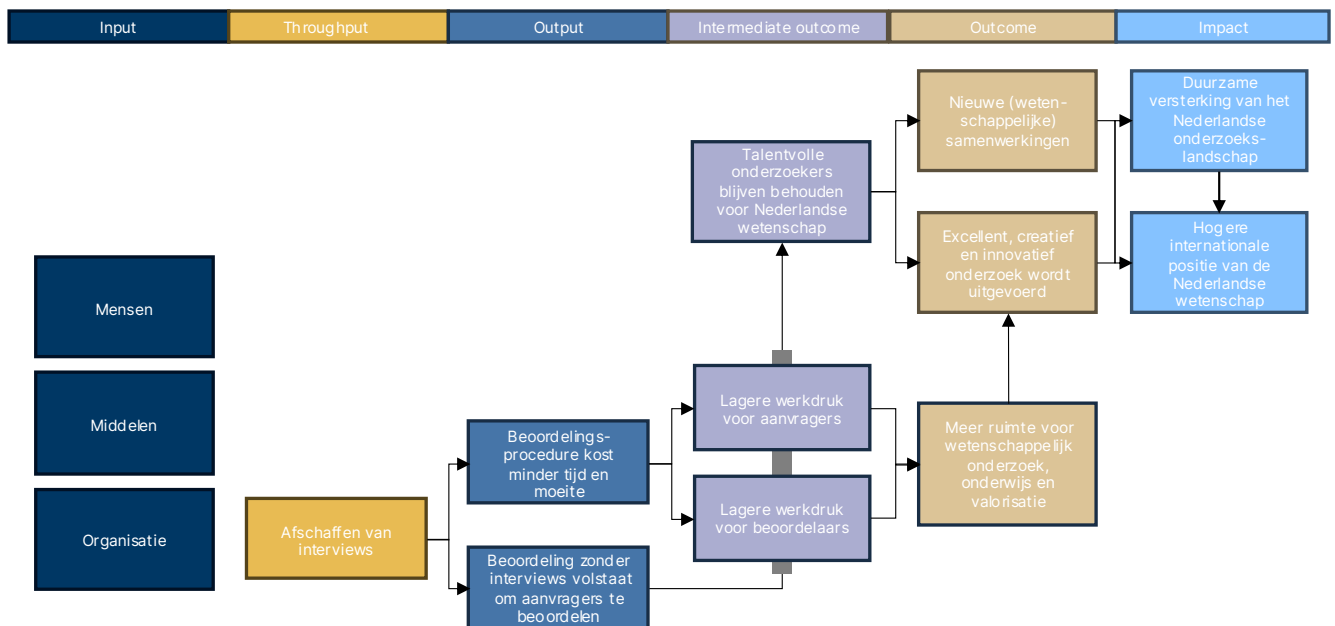
1. Het terugleggen van het personeelsbeleid bij de instellingen is niet goed gelukt. Op dit moment zorgt de manier waarop instellingen omgaan met de inbeddingsgarantie er alsnog voor dat deze invloed heeft op het personeelsbeleid. Voor instellingen die iedereen een inbeddingsgarantie verlenen is er in feite niks veranderd. Voor instellingen die wel een voorselectie doen, is de inbeddingsgarantie nu juist voor de aanvraag al van invloed op het personeelsbeleid. Met de inbeddingsgarantie moeten instellingen met beperkte financiële mogelijkheden bijvoorbeeld goed nadenken wie ze een (permanent) contract kunnen verlenen, waardoor deze ook al gauw naar gehonoreerde aanvragers gaan en afgewezen aanvragers minder kansen hebben op een (permanent) contract. Ook vanuit andere interviewrespondenten (universiteiten en belangenorganisaties) wordt benoemd dat NWO met de inbeddingsgarantie het personeelsbeleid van instellingen (deels) bepaald. Dit wordt als ongewenst ervaren.
2. Uit de interviews komt naar voren dat een voorselectie bij de inbeddingsgarantie de druk verschuift van NWO naar universiteiten, omdat de verantwoordelijkheid van een voorselectie bij hen komt te liggen.
3. In een van de interviews wordt benoemd dat een voorselectie bij de inbeddingsgarantie niet wenselijk is, omdat er geen onafhankelijk selectieproces gegarandeerd kan worden binnen universiteiten, terwijl NWO hier wel de middelen voor heeft.
4. In een paar interviews wordt benoemd dat een voorselectie bij de inbeddingsgarantie kan bijdragen interne spanningen binnen een instelling, bijvoorbeeld omdat collega's elkaar onderling moeten beoordelen of afwijzen.
5. Veni aanvragers kunnen bijna alleen in het eerste jaar na hun PhD een aanvraag doen, omdat ze anders niet bij dezelfde instelling een aanvraag kunnen doen door de mismatch tussen de CAO van universiteiten en de duur van de Veni beurs.
6. De inbeddingsgarantie vergroot de verschillen tussen instellingen, doordat universiteiten/departementen/vakgroepen die meer te besteden hebben het zich kunnen veroorloven om elke aanvrager een inbeddingsgarantie te verlenen, terwijl universiteiten/departementen/vakgroepen die minder te besteden hebben juist meer op de financiën moeten letten en dus een afweging moeten maken wie wel en wie niet een inbeddingsgarantie kan krijgen.
7. Neveneffect 5 en 6 zorgen er ook voor dat er een uitwisseling is van onderzoekers tussen instellingen, wat ervoor kan zorgen dat een onderzoeker ingedeeld wordt bij of zelf wegloopt naar een instelling of discipline waar diegene niet past maar waar wel plek en/of meer geld beschikbaar is.
8. Onderzoekers die al een permanente positie hebben, krijgen sneller en makkelijker een inbeddingsgarantie.

- a. Deze selectie zorgt ervoor dat onderzoekers met goede en vernieuwende onderzoeksideeën, maar nog geen bewezen goed CV, minder snel geselecteerd worden. Zo gaan goede en vernieuwende onderzoeksideeën verloren en werkt de inbeddingsgarantie het selecteren van risicomijdend onderzoek in de hand.
 - b. Het is problematisch voor jonge onderzoekers dat ze moeten concurreren met onderzoekers die al tenure hebben.
9. De inbeddingsgarantie wordt door sommige instellingen als excuus gebruikt om een aanvraag af te wijzen, terwijl de eigenlijke reden is dat ze het onderzoeksvorstel niet goed vinden. Dit omdat deze reden voor afwijzing makkelijker te geven is.

Uiteindelijk staan al deze negatieve neveneffecten en de zeer beperkte doeltreffendheid en doelmatigheid niet in verhouding met eventuele gecreëerde extra ruimte voor wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie en het kleine aantal positieve neveneffecten.

3.6 Impactpad 6: Afschaffen van de interviews

Dit impactpad gaat over afschaffing van interviews als onderdeel van het beoordelingsproces dat in 2023 in de domeinen ENW en SGW binnen de Vici aanvraagprocedure is gebeurd. Met dit impactpad onderzoeken we de mate waarin het afschaffen van het interviewonderdeel heeft bijgedragen aan een minder tijdrovende beoordelingsprocedure waardoor werkdruk van zowel aanvragers als beoordelaars wordt verlaagd. Dit moet uiteindelijk leiden tot de outcomes en impacts zoals weergegeven in onderstaande figuur.



Figuur 70. Impactpad 6: Afschaffen van de interviews

3.6.1 Doeltreffendheid van dit impactpad

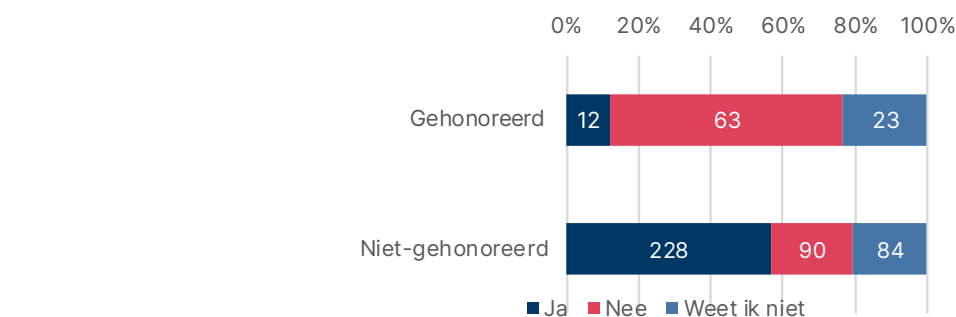
Throughput: Afschaffen van interviews

In 2023 is besloten om het interviewonderdeel te schrappen binnen de beoordelingsprocedure van de Vici beurs voor de domeinen ENW en SGW. Zoals besproken in 2.2 is deze wijziging doorgevoerd in de beoordelingsprocedure om een betere balans te vinden tussen een eenvoudig proces en een proces wat genoeg informatie verschaft voor een goede beoordeling. Daarnaast bestond er bij NWO een vermoeden dat interviews binnen een beoordelingsproces tot een mogelijke selectiebias zouden kunnen leiden. Deze wijziging is tot nu toe behouden en niet verder uitgebreid. Naast de Rubicon, waar interviews al geen onderdeel van het proces waren, zijn in de processen van de andere beurzen de interviews behouden.

Output: Beoordelingsprocedure kost minder tijd en moeite en beoordeling zonder interview volstaat om kandidaten te beoordelen

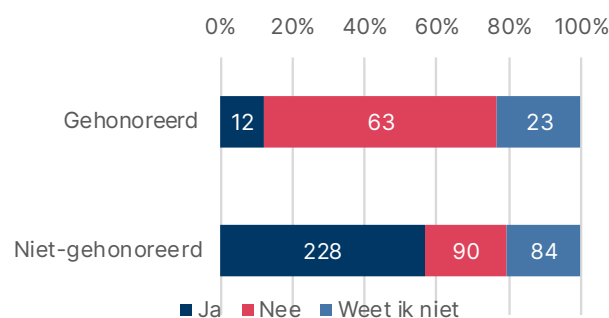
Voorkeur van aanvragers

Uit onze enquête komt een duidelijk verschil naar voren tussen gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers. Van de gehonoreerde aanvragers geeft een duidelijke meerderheid aan geen interview te hebben gewild (63 van de 98). Daarentegen geeft meer dan de helft van de niet-gehonoreerde aanvragers juist aan een interview te hebben geprefereerd (228 van de 402). Aanvragers in de Vici-ronde zonder interviews hebben een vergelijkbare voorkeur of afkeur voor interviews tussen gehonoreerde en niet-ge-



gehonoreerde aanvragers, zie

Figuur 71.



Figuur 71. Voorkeur van Vici (ENW en SGW) aanvragers om deel te nemen aan interview (n=501).
Bron: enquête aanvragers Dialogic

Als we deze data uitsplitsen naar beurstype zien we geen duidelijke verschillen, ongeveer de helft van de aanvragers geeft aan een voorkeur te hebben voor een interview.

De tijdsinvestering van de interviewronde komt in de interviews en focusgroepen slechts indirect naar voren. Respondenten gaven niet expliciet aan dat deze fase veel tijd en moeite kost, maar meerdere aanvragers benoemden wel dat instellingen interne workshops en trainingen aanbieden ter voorbereiding op het interview. Dit suggereert dat wanneer de interviewronde vervalt, aanvragers tijd en inspanning besparen doordat deze voorbereiding niet meer nodig is. Daarnaast kost ook het voorbereiden van een pitch voor het interview tijd. Al met al wijst dit erop dat het schrappen van de interviewronde leidt tot een reële vermindering van de tijdsinvestering voor aanvragers.

Voorkeur van beoordelaars

Beoordelaars hebben een sterke voorkeur voor de interviews. Uit de focusgroepen met beoordelaars blijkt (vaak unaniem) dat zij de tijd en moeite die interviews kosten de investering waard vinden. Daarnaast kunnen interviews, volgens beoordelaars, helpen om binnen de beoordelingscommissie sneller tot consensus te komen, wat de benodigde discussietijd kan verkorten. Meerdere respondenten opperen om liever de interviews online te houden en daarmee tijd te besparen dan de interviewronde af te schaffen.

Aanvullende inzichten uit interviews en focusgroepen laten zien dat er ook duidelijke nadelen aan interviews verbonden zijn. Zo geven een aantal respondenten aan voor te kunnen stellen dat interviews extra tijdsinvestering van aanvragers eisen, wat mogelijk nadelig uitpakt voor vrouwen en minderheidsgroepen. Dit hebben wij niet onderzocht binnen de scope van ons onderzoek maar verschillende publicaties onderbouwen dat vrouwen en minderheidsgroepen vaker meer zorg thuis dragen dan mannen, waardoor de extra gevraagde tijdsinvestering nadelig kan zijn.¹⁷ Daarnaast blijkt uit gesprekken dat interviews vaak lastig in te plannen zijn, wat kan leiden tot verhoogde werkdruk. Dit wordt bijvoorbeeld veroorzaakt doordat gesprekken soms rondom vakantieperiodes plaatsvinden.

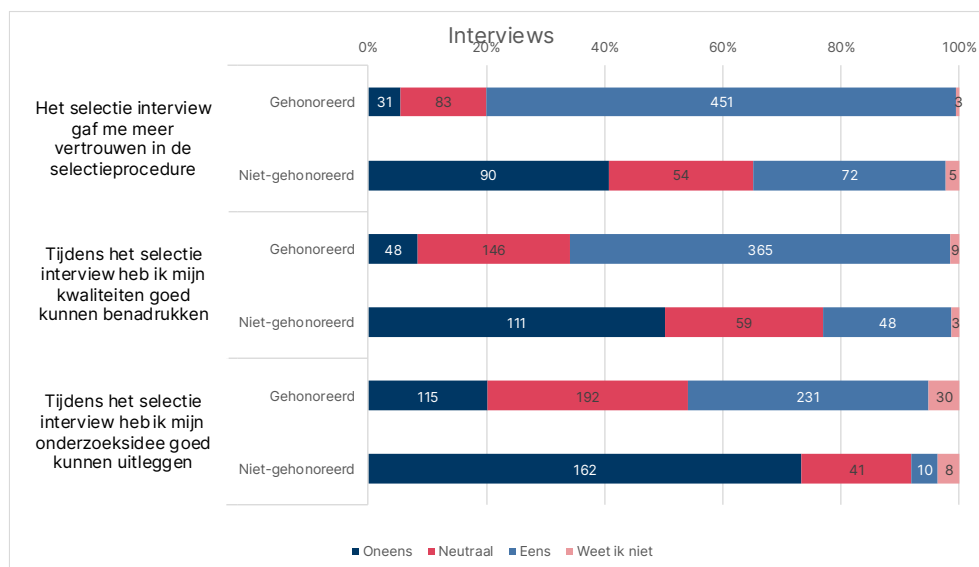
Rol van interview in valide beoordelingsprocedure

De perceptie van interviews en de rol in het beoordelingsproces verschilt duidelijk tussen gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers. In Figuur 72 is te zien dat gehonoreerde aanvragers door het interview overwegend meer vertrouwen kregen in de beoordelingsprocedure dan niet-gehonoreerde aanvragers. Een vergelijkbaar patroon komt terug bij vragen over het nut van het interview voor het benadrukken van eigen kwaliteiten in relatie tot de onderzoeksvraag en het uitleggen van het

¹⁷ E.g. Emancipatiemonitor CBS (2024); Mantelzorg en werk in een zorgzame samenleving (SER, 2026).

onderzoeksidee. Gehonoreerde aanvragers zijn het hier vaker mee eens, terwijl niet-gehonoreerde aanvragers juist vaker oneens zijn.

Tegelijkertijd is het lastig om op basis van deze data harde conclusies te trekken. Gehonoreerde aanvragers kunnen positiever zijn over interviews omdat zij hier goed in zijn en mogelijk mede daardoor succesvol zijn geweest. Ook kan hun positieve oordeel samenhangen met een algemeen positievere terugblik op de procedure. Andersom kunnen niet-gehonoreerde aanvragers negatiever zijn omdat het interview minder goed verliep, mogelijk bijdroeg aan de afwijzing, of minder goed paste bij hun type onderzoek of persoonlijke stijl, los van de inhoudelijke kwaliteit. Daarbij zien we geen duidelijke verschillen tussen de verschillende beurzen. Per saldo suggereren deze bevindingen dat ervaringen met interviews sterk samenhangen met de uitkomst van de aanvraag en daardoor moeilijk los daarvan te interpreteren zijn.



Figuur 72. Ervaringen met interviews in het beoordelingsproces, uitgesplitst naar gehonoreerde en niet-gehonoreerde aanvragers (n=789). Bron: enquête aanvragers Dialogic

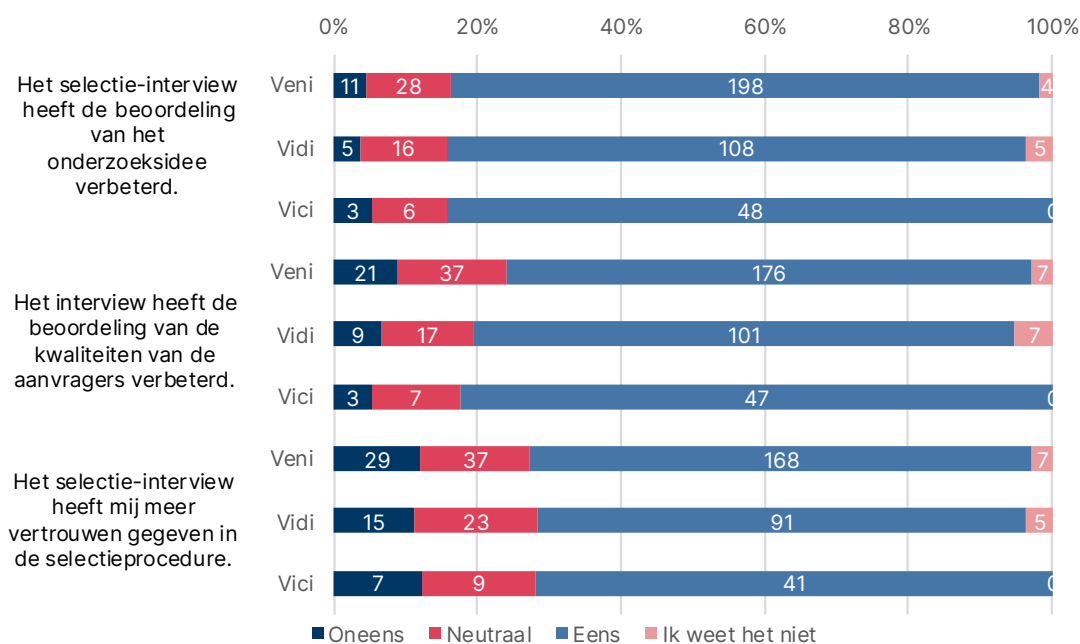
In de focusgroepen komen zowel voordelen als nadelen van interviews naar voren. Zo benadrukken meerdere respondenten dat het in tijden van AI belangrijker is geworden om te kunnen aantonen dat een aanvrager het voorstel daadwerkelijk zelf heeft geschreven. Tegelijkertijd wijzen deelnemers op mogelijke nadelen: interviews kunnen bias versterken, doordat bepaalde kandidaten vaak positiever worden beoordeeld. Deelnemers geven bijvoorbeeld aan dat naar hun idee meer extroverte personen vaak beter overkomen dan introverte personen; daarnaast organiseren sommige instellingen interviewtrainingen voor hun kandidaten wat ook een voordeel kan opleveren. De ruimte die interviews laten voor mogelijke bias is ook gebleken uit verscheiden

onderzoek.¹⁸ Bovendien vinden een aantal deelnemers dat de samenstelling van de commissie, hun specifieke expertises, een rol speelt in hoeverre een aanvrager zijn of haar verhaal overtuigend kan overbrengen, al geldt dit voor elk onderdeel van het beoordelingsproces. Daarnaast kan ongelijkheid ontstaan omdat niet alle aanvragers toegang hebben tot interviewtrainingen via hun instelling.

Over het algemeen staan beoordelaars positief tegenover interviews, al ontstaat een genuanceerder beeld wanneer ze ontbreken. Uit de enquête blijkt dat beoordelaars in brede zin zeer positief zijn over het interview als onderdeel van de procedure, zie Figuur 73. Deze houding is consistent over de verschillende beurzen, we zien geen substantiële verschillen zichtbaar tussen de beurzen.

Wanneer we echter specifiek kijken naar beoordelaars binnen de Vici-beurzen in de domeinen ENW en SGW, waar het interview inmiddels is afgeschaft, wordt dit beeld minder eenduidig. Een meerderheid van deze beoordelaars (16 van de 24) geeft aan het interview te missen, vooral vanwege het ontbreken van het persoonlijke, menselijke contact en de mogelijkheid om een completer oordeel over de aanvrager te vormen. Tegelijkertijd is er ook een kleine groep (3 respondenten) die kritischer is op het interview, onder andere vanwege praktische bezwaren en het risico dat bepaalde typen aanvragers worden bevoordeeld.

¹⁸ O.a.: Whysall, Z. (2017). Cognitive biases in recruitment, selection, and promotion: The risk of subconscious discrimination. *Hidden inequalities in the workplace: A guide to the current challenges, issues and business solutions*, 215-243; Wingate, T. G., Rasheed, S., Risavy, S. D., & Robie, C. (2024). How does bias enter the employment interview? Identifying the riskiest applicant characteristics, interviewer characteristics, and sources of potentially biasing information. *International Journal of Selection and Assessment*, 32(3), 399-420.



Figuur 73. Beoordelaars zijn overwegend positief tegenover de rol van interviews in de beoordelingsprocedure (n=432). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Commissieleden ervaren beperkte impact van het wegvallen van interviews op de beschikbaarheid van informatie, maar wel op hun rol in de beoordeling. NWO heeft commissieleden in de Vici-rondes van 2022 (met interviews) en 2023 (zonder interviews) gevraagd naar hun mening over het effect van het afschaffen van interviews op hun beoordelingsvermogen.¹⁹ Zowel commissies met als zonder interviews gaven aan dat er voldoende informatie beschikbaar was voor een goede beoordeling; vaker werd zelfs aangegeven dat er eerder te veel dan te weinig informatie was. Tegelijkertijd gaven commissies zonder interview aan sterker te moeten leunen op referentrapporten en minder ruimte te hebben om een eigen oordeel te vormen, wat leidde tot enige onvrede over hun beperktere rol in het proces.

De rol van interviews in de beoordelingsprocedure wordt verschillend en soms tegenstrijdig besproken. Uit interviews en focusgroepen blijkt dat interviews volgens sommige respondenten van belang toenemen, bijvoorbeeld door de opkomst van AI bij het schrijven van voorstellen. Ze maken het mogelijk om beter te toetsen in hoeverre een aanvrager zelf verantwoordelijk is voor de inhoud. Daarnaast bieden interviews ruimte om dieper in te gaan op het commentaar van referenten, inhoudelijke discussie te voeren en verschillen in de kwaliteit of het aantal referenten deels te compenseren.

Tegelijkertijd worden belangrijke nadelen en beperkingen van interviews genoemd. Zo kunnen respondenten zich voorstellen dat het afschaffen van interviews kan leiden tot minder bias, omdat presentatievaardigheden en persoonlijke stijl minder zwaar

¹⁹ Vici zonder interviews – rapportage analyses rondes 2023 en 2022. NWO.

meewegen. Daarnaast beschikken commissieleden niet altijd over voldoende specialis-
tische kennis om diepgaande vragen te stellen, waardoor interviews soms meer
draaien om presentatie- en overtuigingskracht dan om inhoudelijke kwaliteit. Voor er-
varen aanvragers, zoals bij de Vici, wordt daarnaast gesteld dat zij hun ideeën
doorgaans al overtuigend op papier kunnen formuleren. Ook bestaat het risico dat in-
terviews sterk geoefend zijn en daardoor minder authentieke of nieuwe informatie
opleveren.

Focusgroepen benadrukken daarnaast zowel het verlies als de meerwaarde van inter-
views voor het beoordelingsproces. Enerzijds kan het ontbreken van interviews leiden
tot een gevoel van minder 'agency' bij beoordelaars, doordat zij sterker afhankelijk
worden van referenten. Anderzijds dragen interviews volgens beoordelaars bij aan een
meer holistisch beeld van de aanvrager, vooral in rondes met veel kandidaten zoals de
Veni. Samenvattend laten deze bevindingen zien dat de meerwaarde van interviews
contextafhankelijk is en zowel voor- als nadelen meebrengt.

Intermediate outcome: Lagere aanvraag en werkdruk voor aanvragers en lagere werkdruk voor beoordelaars

Dat de werkdruk van aanvragers en beoordelaars verlaagd wordt door het schrappen
van een onderdeel van de beoordelingsprocedure spreekt redelijk voor zich. In gespre-
ken voor deze evaluatie is meermaals door beoordelaars benoemd dat het afschaffen
van de interviewronde de werkdruk zou verlagen, voor gelijke redenen als voor aanvra-
gers. Beoordelaars van rondes met interviews geven ook aan dat het organiseren en
houden van interviews veel tijd kost. Tegelijkertijd geven veel aanvragers en beoorde-
laars aan dat ze het niet erg vinden om werk te verzetten voor interviews omdat ze
waarde genoeg hechten aan interviews binnen de beoordelingsprocedure.

In welke mate de werkdruk wordt verminderd is moeilijker vast te stellen. Hierbij moet
ook worden benoemd dat rondom het afschaffen van interviews ook andere wijzigin-
gen zijn toegepast binnen de beoordelingsprocedure (o.a. het invoeren van het EBCV),
waardoor het effect minder duidelijk kan zijn. Platgeslagen betekent het schrappen van
een onderdeel in de beoordeling minder werkdruk voor aanvragers omdat er geen werk
verzet hoeft te worden voor het geschrapte onderdeel.

Als we de lijn van dit impactpad volgen kunnen we plausibel maken dat de werkdruk
van zowel aanvragers als beoordelaars wordt verlaagd door het afschaffen van de in-
terviews. Daarnaast is deze wijziging alleen doorgevoerd op een sub-selectie van de
aanvragers en beoordelaars waardoor het effect op grote schaal waarschijnlijk beperkt
is.

Outcome

Het afschaffen van interviews draagt bij aan het meer ruimte creëren voor weten-
schappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie. Deze outcome wordt onder andere
bereikt doordat deze wijziging bijdraagt aan een verlaagde werkdruk voor aanvragers

en beoordelaars. Hierbij gezegd is deze wijziging alleen in een subselectie van de talentlijn toegevoegd waardoor een effect op de schaal van de gehele talentlijn moeilijker te zien kan zijn. Deze maatregel zou eerst breed uitgerold moeten worden om duidelijke deze verwachte impact te kunnen zien.

Zoals besproken in eerdere impactpaden draagt de beoordelingsprocedure van de talentlijn bij aan het realiseren van excellent, creatief en innovatief onderzoek. Als we de conclusies van de verschillende onderdelen van dit impactpad volgen kunnen we plausibel maken dat het afschaffen van interviews bijdraagt aan de outcome van het uitvoeren van excellent onderzoek.

3.6.2 Doelmatigheid van dit impactpad

Uitvoeringsdoelmatigheid (throughput)

Het afschaffen van de interviews is naar ons inzicht efficiënt uitgevoerd. Het interne onderzoek dat NWO heeft uitgevoerd rondom deze afschaffing was van beperkte omvang en heeft naar alle waarschijnlijkheid niet veel middelen gekost. Dit onderzoek kan mogelijk ook in de toekomst gebruikt worden om een eventuele uitbreiding of stopzetting van deze wijziging te beargumenteren. Onze conclusie is dat de afschaffing van interviews doelmatig is uitgevoerd.

Microdoelmatigheid (op prestatieniveau/output)

Door het afschaffen van interviews kost de beoordelingsprocedure minder tijd en moeite voor aanvragers en beoordelaars. De opinie van aanvragers en beoordelaars over het effect van het afschaffen van interviews op de beoordelingsprocedure is meer gemixt. Wij concluderen dat het beoordelingsproces zonder interviews nog steeds volstaat om kandidaten te beoordelen. Daarmee is de microdoelmatigheid van deze wijziging hoog. Het invoeren van deze wijziging heeft weinig kosten gemoeid en scheelt tijdsinzet van betrokken in het proces.

Macrodoelmatigheid (op effectniveau/outcome)

Het afschaffen van interviews heeft geleid tot een lagere werkdruk onder aanvragers en beoordelaars. Als gevolg hiervan kan aannemelijk worden geconcludeerd dat dit ook een positief gevolg heeft gehad op het creëren van meer ruimte voor wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en valorisatie. Eerder hebben we geconcludeerd dat de beoordeling zonder interviews volstaat om kandidaten te beoordelen. Het afschaffen van interviews heeft dus geen negatief effect gehad op het uitvoeren van excellent, creatief en innovatief onderzoek. De beperkte kosten die gemaakt zijn voor deze verandering maakt het dat de uitvoering doelmatig is.

Neveneffecten

Naast de beoogde effecten van het afschaffen van interviews zijn een aantal neveneffecten duidelijk geworden in dit onderzoek. Onder andere is door zowel aanvragers als

beoordelaars benoemd dat de opinie van de referenten belangrijker wordt in de beoordeling zonder interviews. Dit is niet in essentie negatief, het kan potentie tot domeinbias van de commissie verkleinen, maar het kan belangrijk zijn om te evalueren of NWO de groeiende belangrijkheid van referenten gewenst vindt binnen de beoordeling.

Meerdere respondenten gaven aan dat de interviewronde een mogelijkheid gaf om te achterhalen of de aanvrager wel echt de aanvraag had geschreven, en hierbij niet te veel was ondersteund door AI en/of eigen faculteit. Het afschaffen van interviews kan het moeilijker maken om na te gaan of de aanvrager echt beschikt over de beschreven kennis in de aanvraag.

4 Toekomstige invulling Talentprogramma

Dit hoofdstuk presenteert facetten waar het Talentprogramma in de toekomst anders ingevuld kan worden.

4.1 Verhoudingen beurzen binnen Talentprogramma

Interviewrespondenten ervaren de opbouw van het programma in de vorm van de Veni, Vidi- en Vici-beurzen als logisch en samenhangend. Deze beurzen zijn elk gericht op een verschillend moment in de academische loopbaan van onderzoekers: de Veni is bedoeld voor onderzoekers in een vroege fase van hun carrière, de Vidi voor onderzoekers die doorgroeien naar meer zelfstandigheid en leiderschap, en de Vici voor ervaren onderzoekers met een gevestigde wetenschappelijke positie. Juist doordat de beurzen aansluiten op opeenvolgende carrièrestadia, wordt de opbouw van Veni, Vidi en Vici gezien als een consistente en herkenbare ontwikkellijn binnen het Talentprogramma. De Rubicon-beurs wordt door veel respondenten beschouwd als een meer losstaande beurs, gericht op internationale mobiliteit aan het begin van de loopbaan, overeenkomstig met de insteek van NWO voor de Rubicon-beurs. De Rubicon-beurs wordt door respondenten niet sterk geassocieerd met de doorlopende structuur van het Talentprogramma. Respondenten hechten echter wel waarde aan de Rubicon als een schaars instrument specifiek voor postdocs. Sommige respondenten vinden wel dat Rubicon en Veni te dicht op elkaar zitten qua loopbaanfase.

De enige kanttekening hierbij is de verdringing binnen de Veni-beurs. In 3.2 hebben we hier al over geschreven: sommige wetenschappers die een Veni-aanvragen zijn volgens respondenten eigenlijk al Vidi-waardig waardoor de beoogde doelgroep (met name Postdoctorale onderzoekers) minder kans maken. In sommige gesprekken opperen respondenten daarom om de Veni te splitsen in een beurs voor Postdoctorale onderzoekers en de onderzoekers die beginnende PI zijn.

Naast de inhoudelijke opbouw van het Talentprogramma en de samenhang tussen de verschillende beurzen is een belangrijk aanvullend aspect in de onderlinge verhouding binnen het Talentprogramma de omvang van de beurzen per instrument. Tijdens de evaluatieperiode zijn hierin duidelijke verschillen en ontwikkelingen zichtbaar. Het basisbedrag van de Rubicon-beurs is in de derde ronde van 2024 opgehoogd van 70 duizend euro per jaar naar 84 duizend euro per jaar. De Veni-beurs is in 2020 en opnieuw in 2023 verhoogd en bedraagt momenteel 320 duizend euro per honorering. De Vidi-beurs is in 2023 verhoogd en heeft nu een omvang van 850 duizend euro per honorering. De Vici-beurs is gedurende de gehele evaluatieperiode ongewijzigd gebleven en bedraagt 1,5 miljoen euro per honorering. De omvang van de beurzen is nader toegelicht in paragraaf 2.4.

Uit zowel de interviews als focusgroepen blijkt dat de omvang van de beurzen uit het Talentprogramma voor onderzoekers regelmatig niet volledig toereikend is om hun beoogde onderzoek uit te kunnen voeren. De beurzen zijn volgens de respondenten onvoldoende geïndexeerd waardoor er steeds minder gedaan kan worden met de beurs. Dit knelpunt wordt met name benoemd bij de Veni en ook een aantal keer bij de Vidi. Het uitblijven van indexering wordt door respondenten gezien als een structureel probleem dat de financiële balans en daarmee de onderlinge verhoudingen binnen het Talentprogramma onder druk zet.

Een veelgenoemde mogelijke oplossing hiervoor is het verhogen van de omvang per honorering van de Veni-beurs. Het merendeel van de geïnterviewden en deelnemers aan de focusgroepen staat hier positief tegenover, ook wanneer dit zou betekenen dat het aantal toe te kennen Veni-beurzen afneemt. Tegelijkertijd wijst een aantal van de respondenten ook op een bezwaar: een verhoging van het beursbedrag kan leiden tot een verdere daling van het honoreringspercentage, wat nadelig is voor aanvragers. Deze afweging tussen de hoogte van het beursbedrag en het aantal toekenningen wordt ook genoemd als verklaring waarom vergelijkbare beurzen, zoals die van de ERC, lange tijd niet zijn geïndexeerd.

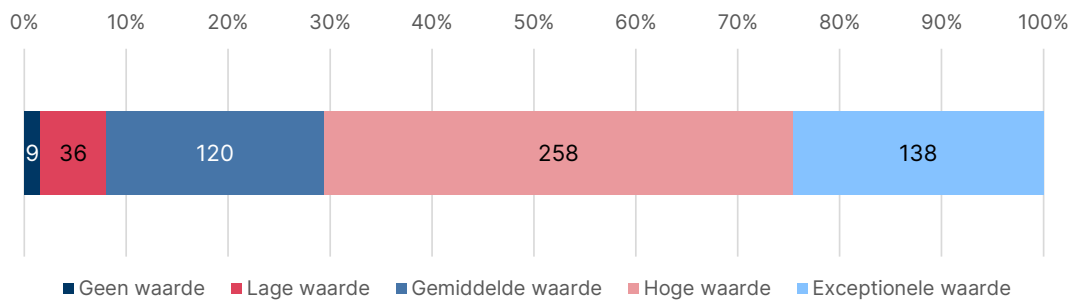
Hoewel er onder een groot gedeelte van de respondenten een wens is om de omvang van de Veni-beurs per honorering te vergroten, bestaat er daarentegen geen brede consensus over het herverdelen van het totale budget tussen de verschillende beurzen binnen en buiten het Talentprogramma. Respondenten geven niet eenduidig aan dat het budget voor bijvoorbeeld de Veni-beurs vergroot zou moeten worden ten koste van het budget voor de Vidi- of Vici-beurs. Daarnaast wordt in een van de focusgroepen als mogelijke oplossing aangegeven om budget van andere financieringslijnen binnen NWO, zoals het Zwaartekrachtprogramma, te verschuiven naar het Talentprogramma.

Concluderend wordt de inhoudelijke opbouw van het Talentprogramma als logisch ervaren. In de toekomst zien respondenten graag een hogere Veni-beurs per honorering, maar niet wanneer dit ten koste gaat van het budget van andere beurzen. Daarmee wordt duidelijk dat met name de financiële verhoudingen binnen het Talentprogramma, en minder de inhoudelijke opzet, als aandachtspunt voor de toekomst worden gezien.

4.2 Positie programma binnen financieringslandschap

Het Talentprogramma wordt gezien als een zeer prestigieus wetenschapsfinancieringsinstrument van grote toegevoegde waarde. Uit de beoordelaarsenquête blijkt dat ongeveer 70% van de beoordelaars vindt dat het Talentprogramma van hoge of exceptionele toegevoegde waarde is binnen het Nederlandse financieringslandschap voor de wetenschap (zie Figuur 74). De aanvragersenquête laat vergelijkbare resultaten zien (zie Figuur 77). Het grote merendeel van alle betrokkenen geven in interviews aan dat het Talentprogramma van grote toegevoegde waarde is. Een van de redenen hiervoor

is dat de beurzen uit het Talentprogramma binnen Nederland een van de weinige mogelijkheden zijn voor onderzoekers om persoonsgebonden ongebonden onderzoek uit te voeren. Al met al vindt de overgrote meerderheid van de respondenten het belangrijk dat het Talentprogramma wordt behouden. Hierbij wordt het programma niet alleen gewaardeerd om zijn financiële betekenis, maar ook om de symbolische en richtinggevende rol die het speelt binnen het nationale financieringslandschap.



Figuur 74. Toegevoegde waarde van het Talentprogramma in het Nederlandse wetenschapsfinancieringslandschap (n=561). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Wél geven interviewrespondenten aan dat het Talentprogramma een zeer hoge mate van prestige heeft. Meerdere interviewrespondenten benoemen dat dit ermee te maken heeft dat het Talentprogramma persoonsgebonden is en dat het een groot positief effect heeft op de loopbaan van de onderzoeker.

Binnen het nationale financieringslandschap heeft het Talentprogramma voor veel respondenten een belangrijke relatie tot de Open Competitie. Waar veel respondenten een inhoudelijke overlap zien tussen het type projecten (namelijk gericht op fundamenteel onderzoek) zit een groot verschil in de doelgroep. Het Talentprogramma is meer gericht op de individuele onderzoekers terwijl Open Competitie meer is gericht op het onderzoeks idee. Beide financieringsinstrumenten richten zich op ongebonden onderzoek maar met een andere focus. Daarmee zit een duidelijke complementariteit tussen deze financieringslijnen. Echter merken sommige respondenten ook op dat er verwarring bestaat over voor wie welke beurs nou bedoeld is.

Ook benoemen interviewrespondenten dat het Talentprogramma op nationaal niveau door betrokkenen wordt gezien als richtinggevend voor andere wetenschapsfinanciers. Interviewrespondenten geven aan dat beleidskeuzes en veranderingen in het aanvraag- en beoordelingsproces van het Talentprogramma regelmatig worden overgenomen door andere financiers. Zo benoemen verschillende groepen interviewrespondenten dat NWO met het Talentprogramma een voorloper is op het gebied van Erkennen & Waarderen. De wijzigingen binnen het Talentprogramma werken breder door in het Nederlandse financieringslandschap, wat volgens respondenten vraagt om zorgvuldige en goed onderbouwde keuzes.

Bovendien wordt het Talentprogramma door interviewrespondenten vaak gepositioneerd als de nationale tegenhanger van de Europese ERC-beurzen. In beide gevallen gaat het om prestigieuze, persoonsgebonden financieringsinstrumenten die bedoeld zijn om wetenschappelijk excellent onderzoek mogelijk te maken. Tegelijkertijd geven respondenten aan dat het Talentprogramma in de praktijk minder ruimte biedt voor risicovol onderzoek dan de ERC. Verklaringen die hiervoor worden genoemd zijn in de interviews zijn dat de beoordeling binnen het Talentprogramma sterker gericht is op de uitvoerbaarheid van het onderzoeks idee en de kwaliteit van de onderzoeker zelf en dat de ERC explicieter is ingericht om excellent en hoog-risico onderzoek te faciliteren. Het sterke loopbaan effect dat wordt toegeschreven aan een Talentprogramma-beurs versterkt deze dynamiek, doordat aanvragers geneigd zijn hun voorstellen minder risicovol in te steken om hun kans op succes niet te verkleinen. Hieruit blijkt dat respondenten het Talentprogramma en de ERC niet als concurrerend, maar als complementair beschouwen, met elk een eigen rol binnen het financieringslandschap.

Concluderend beschouwen betrokkenen, ondanks het belang van de ERC voor creatief en risicovol onderzoek, het Talentprogramma als een onmisbaar en complementair instrument binnen het Nederlandse wetenschapsfinancieringslandschap. Daarbij wordt benadrukt dat de sterke positie en voorbeeldfunctie van het Talentprogramma ook een verantwoordelijkheid met zich meebrengt voor zorgvuldige positionering en afstemming binnen het bredere stelsel.

4.3 Veranderingen in de beoordelingsprocedure

De evaluatie laat zien dat de huidige beoordelingsprocedure in grote lijnen functioneert zoals beoogd. Tegelijkertijd wijzen betrokkenen op een aantal punten waarop verbetering mogelijk is. Genoemd worden met name de beperkte rol van het onderzoeks idee in de vooraanmelding, de uitlegbaarheid van de rangschikking van aanvragen en de wijze waarop beoordelingscommissies worden geïnstrueerd. Daarnaast wordt benadrukt dat stabiliteit van de beoordelingsprocedure belangrijk is, gezien het aantal veranderingen dat in de afgelopen jaren is doorgevoerd. Deze aandachtspunten bieden aanknopingspunten voor verdere verfijning van de procedure.

Grotere rol voor het onderzoeks idee

Veel respondenten pleiten voor een grotere rol van het onderzoeks idee in de vooraanmelding. De huidige omvang van het onderzoeks idee, 100 woorden bij de Veni en 150 woorden bij de Vidi en Vici, wordt als te beperkt ervaren om tot een goede beoordeling te komen. Uit de enquête, interviews en focusgroepen blijkt bovendien dat beoordelaars in meerderheid vinden dat het onderzoeks idee een sterkere rol zou moeten spelen in de vooraanmelding (zie paragraaf 3.3). In dit licht is in 2025 binnen het ENW-domein bij de Veni-beurs een pilot gestart waarin het aantal woorden voor het onderzoeks idee is uitgebreid van 100 naar 500. In de interviews en focusgroepen in deze evaluatie wordt wel de verwachting geuit dat een uitbreiding van het onderzoeks idee

weer zou kunnen leiden tot een grotere tijdsinvestering voor zowel aanvragers als beoordelaars. De resultaten van de pilot worden eind mei 2026 teruggekoppeld aan de Raad van Bestuur van NWO.

Daarnaast is het met de huidige beoordelingscriteria voor de vooraanmelding officieel niet toegestaan om het onderzoeks idee op zichzelf mee te wegen. Het is de bedoeling dat er beoordeeld wordt op de aansluiting tussen het CV en het onderzoeks idee. Een kort onderzoeks idee is dus wel onderdeel van de vooraanmelding. Beoordelaars en subsidieadviseurs benoemen in focusgroepen dat het voor hen onduidelijk is of en hoe het onderzoeks idee mag worden meegenomen in de beoordeling. Daarnaast geven meerdere beoordelaars aan dat, ondanks de formele criteria, het onderzoeks idee in de praktijk wel wordt gelezen en impliciet wordt betrokken bij het oordeel. Deze beoordelaars geven aan dat het niet uitlegbaar is dat het onderzoeks idee wordt meegestuurd maar officieel niet mag meewegen, en dat deze constructie in de praktijk moeilijk werkbaar is.

De huidige inrichting van de vooraanmelding leidt in de praktijk tot een spanningsveld tussen de formele beoordelingscriteria en de wijze waarop beoordelaars deze toepassen. Daarnaast geven beoordelaars aan dat een grotere rol van het onderzoeks idee in de vooraanmelding gewenst is en kan bijdragen aan een zorgvuldiger beoordeling. Een expliciete keuze over de rol van het onderzoeks idee kan bijdragen aan meer duidelijkheid en consistentie in de beoordeling, en daarmee verwarring bij beoordelaars voorkomen.

Gedeeltelijke loting

Een gedeeltelijke loting wordt door betrokkenen gezien als een serieuze optie voor een betere beoordelingsprocedure. Een groot deel van de geïnterviewden en deelnemers aan focusgroepen pleiten voor het invoeren van een vorm van loting tijdens beoordelingsprocedure. Daarbij gaat het nadrukkelijk om loting nádat al enige selectie heeft plaatsgevonden. Respondenten geven aan dat een groot deel van de aanvragen kwalitatief zo dicht bij elkaar ligt dat beoordelaars geen goed onderbouwd onderscheid meer kunnen maken. Een transparante, gedeeltelijke loting binnen een vooraf vastgestelde kwaliteitsbandbreedte wordt dan als eerlijker en realistischer ervaren dan een schijnbaar precieze ranking. Tegelijkertijd geven enkele respondenten – met name uit het ENW-domein – aan dat zij van mening zijn dat ook bij kwalitatief vergelijkbare aanvragen een inhoudelijk onderbouwde en uitlegbare rangorde mogelijk blijft, en dat loting daarom onwenselijk is.

Voor de precieze plaats van een eventuele gedeeltelijke loting binnen de beoordelingsprocedure bestaan verschillende opties. Een eerste mogelijkheid is om gedeeltelijke loting direct na de vooraanmelding toe te passen. Vooraanmeldingen worden voor loting alleen gecheckt op toelaatbaarheid. Deze variant zou een aanzienlijke doelmatigheidswinst kunnen opleveren, omdat het aantal vervolgstappen in de procedure sterk wordt verminderd. Hiervoor lijkt echter weinig draagvlak te bestaan,

aangezien de meeste betrokkenen het belangrijk vinden dat NWO aanvragen zo zorgvuldig mogelijk beoordeelt.

Een tweede optie is om te loten na de vooraanmelding. In de vooraanmelding worden dan aanvragers geselecteerd die een volledige aanvraag mogen indienen. In de tweede fase vind dan een (lichte) beoordeling plaats of de volledige aanvraag voldoende goed is. Daarna wordt onder alle geschikte volledige aanmeldingen geloot. Ook deze optie kent beperkt draagvlak.

Een derde optie is om gedeeltelijke loting pas aan het einde van de huidige beoordelingsprocedure toe te passen, binnen een vooraf afgebakende percentiel- of kwaliteitsbandbreedte van de prioriteringsscores. Omdat bij deze variant de volledige beoordelingsprocedure wordt doorlopen, lijkt deze op meer begrip te kunnen rekenen bij tegenstanders van loting. Daar staat tegenover dat de doelmatigheidswinst beperkt is, aangezien loting in feite een extra stap aan de bestaande procedure toevoegt. Doelmatigheidswinst zou hier vergroot kunnen worden door beoordeling met minder mogelijke variatie in prioriteringsscores, waarbij geloot wordt onder alle scores die gelijk zijn. De keuze voor de plaatsing van loting komt vooral neer op een afweging tussen potentiële doelmatigheidswinst en het verwachte draagvlak onder (sceptische) betrokkenen.

Het invoeren van een vorm van gedeeltelijke loting binnen het Talentprogramma zou in lijn zijn met zowel internationale als nationale ontwikkelingen in wetenschapsfinanciering. Er zijn verschillende andere wetenschapsfinanciers die een (gedeeltelijke) loting onderdeel hebben gemaakt van de honoreringsprocedure van hun beurs/beurzen. Een voorbeeld binnen Nederland is het KNAW Baanbrekersfonds²⁰. Internationale voorbeelden zijn de Science for Technological Innovation National Science Challenge (Nieuw-Zeeland)²¹ en verschillende beurzen binnen de Swiss National Science Foundation (SNSF).

De Swiss National Science Foundation (SNSF) startte in 2018 een pilot met loting onder aanvragen rond de financieringsgrens, omdat binnen dit middensegment geen volledig uitlegbare ranking meer kon worden opgesteld²². De pilot werd uitgevoerd voor de Postdoc.mobility-beurs, die vergelijkbaar is met de Rubicon doordat zij jonge onderzoekers in staat stelt ervaring in het buitenland op te doen. De ervaringen met deze pilot waren positief, waarna loting onder aanvragen in het middensegment na een grondige inhoudelijke beoordeling structureel onderdeel is geworden van alle beurzen

²⁰ [KNAW Baanbrekersfonds](#)

²¹ [Science funders gamble on grant lotteries](#)

²² [Drawing lots as a tie-breaker](#)

binnen de SNSF. De loting vindt fysiek plaats en wordt opgenomen omwille van transparantie van de procedure.

In interviews en focusgroepen zijn naast mogelijke voordelen ook verschillende neveneffecten van het invoeren van loting binnen het Talentprogramma benoemd. Een aantal betrokkenen gaf aan dat loting kan bijdragen aan het verminderen van het hoge prestige dat het Talentprogramma momenteel heeft. Daarnaast werd genoemd dat afwijzing via loting voor aanvragers minder persoonlijk en minder pijnlijk kan zijn dan een afwijzing op basis van een volledige uitgewerkte rangschikking.

Tegelijkertijd wijzen respondenten ook op mogelijke negatieve neveneffecten. Zo kan het invoeren van loting worden opgevat als een erkenning dat het huidige beoordelingssysteem niet in alle gevallen in staat is om op inhoudelijke gronden tot een betekenisvol onderscheid te komen. Dit zou, impliciet, eerdere honoreringen ter discussie kunnen stellen. Daarnaast gaven een klein deel van de aanvragers en andere betrokkenen aan dat loting oneerbiedig of ongemakkelijk kan aanvoelen, juist omdat voor aanvragers veel op het spel staat en zij aanzienlijke tijd en energie investeren in hun aanvraag. Verder wordt door een van de betrokkenen benadrukt dat de wijze van communicatie hierover cruciaal is. In de terugkoppeling aan gehonoreerde aanvragers acht de respondent het onwenselijk om expliciet te maken of een beurs is toegekend op basis van een uitzonderlijk sterke beoordeling dan wel via loting binnen het middensegment. Dergelijke expliciete communicatie zou ertoe kunnen leiden dat gehonoreerde aanvragers zich hierover moeten verantwoorden tegenover bijvoorbeeld hun universiteit.

Op basis van de interviews en focusgroepen kan worden geconcludeerd dat er draagvlak bestaat voor het verkennen van een gedeeltelijke loting in het middensegment nadat de initiële beoordeling heeft plaatsgevonden. Dit is dezelfde wijze waarop de SNSF haar gedeeltelijke loting heeft vormgegeven. Het is aan NWO om een afweging te maken tussen de door respondenten benoemde voordelen van loting in het middensegment (zoals eerlijkheid en uitlegbaarheid) en de verschillende neveneffecten.

Verduidelijking van instructies aan beoordelingscommissies

Uit interviews en focusgroepen blijkt dat commissieleden en andere betrokkenen meer houvast wensen bij de toepassing van beoordelingscriteria, met name bij het wegen van het EBCV. Respondenten geven aan dat instructies in de praktijk regelmatig te algemeen of te abstract zijn. Commissieleden geven aan hierdoor aangewezen te zijn op eigen interpretaties en voorkeuren, wat leidt tot minder consistente en minder goed uitlegbare beoordelingen.

In focusgroepen wordt daarnaast benoemd dat afwijkingen van formele beoordelingscriteria niet altijd worden gecorrigeerd tijdens het beoordelingsproces en dat het verschil kan maken wie voorzitter is van een beoordelingscommissie. Ook wordt aangegeven dat er wel NWO-medewerkers aanwezig zijn, maar dat zij volgens deelnemers

niet altijd ingrijpen wanneer regels niet worden nageleefd. Een verklaring die hiervoor door beoordelaars gegeven wordt is dat het steeds lastiger wordt om voldoende commissieleden te vinden en men deze commissieleden te vriend wil houden. Daarnaast geeft een deel van de (oud-)commissieleden aan minder vertrouwen te hebben gekregen in de consistentie en navolgbaarheid van de beoordelingen, wat voor sommigen aanleiding is geweest om niet opnieuw als beoordelaar op te treden. Een enkeling geeft zelfs aan uit een commissie te zijn gestapt voor diezelfde reden. Belangrijke nuancering bij deze paragraaf is dat feitelijk onderzoek naar het verloop van de beoordelingsprocedure geen onderdeel was van deze evaluatie, en wij daarover geen systematische navraag bij NWO-medewerkers en commissieleden hebben gedaan.

Respondenten maken hierbij regelmatig de vergelijking met de ERC, waar commissies volgens hen meer en duidelijkere instructies krijgen en waar tijdens het beoordelingsproces actiever wordt bijgestuurd en gehandhaafd op correcte toepassing van beoordelingsregels. Meer expliciete instructie en begeleiding van commissies kan bijdragen aan meer uniformiteit tussen commissies en rondes, en daarmee een grotere uitlegbaarheid van beslissingen richting aanvragers.

Stabiliteit in de beoordelingsprocedure

Tot slot benadrukken respondenten het belang van stabiliteit in de beoordelingsprocedure, met name in de wijze waarop aanvragen worden beoordeeld en beoordelingscriteria worden toegepast. Verdere aanpassingen in de beoordelingspraktijk worden door betrokkenen niet per definitie afgewezen, maar zij geven aan dat toekomstige wijzigingen bij voorkeur beperkt, goed onderbouwd en helder gecommuniceerd moeten zijn. In de afgelopen jaren zijn meerdere grote wijzigingen doorgevoerd, die elk op zichzelf begrijpelijk zijn, maar gezamenlijk hebben geleid tot ervaren onduidelijkheden, gewenningstijd en onrust in het veld. Respondenten geven aan dat het wenselijk is om na eventuele aanpassingen naar aanleiding van deze evaluatie gedurende enkele jaren stabiliteit en continuïteit te waarborgen, aangezien ze aangeven dat het veld tijd nodig heeft om aan veranderingen te wennen.

4.4 Indieningsbeperking

Een mogelijke aanpassing in het Talentprogramma is het invoeren van een indieningsbeperking, met als doel het aantal zwakke of weinig kansrijke aanvragen te verminderen en de gemiddelde kwaliteit van ingediende voorstellen te verhogen om zo de doelmatigheid van het programma te vergroten. Een dergelijke beperking kan worden toegepast op individueel of institutioneel niveau.

Bij een individuele indieningsbeperking zouden aanvragers die bij een eerdere aanvraag een zeer lage score behalen tijdelijk geen nieuwe aanvraag mogen indienen. De perspectieven op individuele indieningsbeperkingen lopen uiteen. Veel aanvragers achten het redelijk dat een aanvrager een beperkt aantal kansen krijgt. Beoordelaars daarentegen zijn overwegend kritisch, omdat zij verwachten dat aanvragers

strategischer gedrag gaan vertonen en aanvragen zullen uitstellen om hun kansen niet te verspillen. Subsidieadviseurs zijn juist vaker voorstander. Zij wijzen op het ERC-model, waarin her-indiening na een lage beoordeling voor meerdere jaren wordt uitgesloten, en zien dit als een bruikbaar instrument voor de verdere ontwikkeling van het talentprogramma.

Respondenten achten een individuele indieningsbeperking vooral passend voor de Vidi- en Vici-fase, waar meer ervaring mag worden verwacht, en minder wenselijk voor de Veni-fase vanwege de mogelijke gevolgen voor vroege loopbaanontwikkeling. Ter vergelijking wordt verwezen naar de ERC, waar herindiening na lage scores al beperkt is, hoewel recente aanscherpingen na kritiek deels zijn teruggedraaid ²³. Dit illustreert dat een doordachte afweging nodig is voor dergelijke beperkingen in relatie tot de loopbaaneffecten.

Een indieningsbeperking op institutioneel niveau wordt vrijwel unaniem door respondenten onwenselijk beschouwd. Deze aanpak zou universiteiten dwingen om zelf voorselecties uit te voeren, wat volgens respondenten leidt tot aanzienlijke extra administratieve lasten. Bovendien bestaat de zorg dat de druk op individuele aanvragers wordt vergroot. Ook wordt door respondenten benoemd dat NWO bij een dergelijke constructie afhankelijker wordt van instellingen bij de selectie, wat als problematisch wordt gezien vanwege het risico op een ongelijk speelveld tussen instellingen. Respondenten vrezen voor verminderde transparantie in de voorselectie en een te grote invloed van instellingen op individuele loopbanen van talentvolle onderzoekers die gebrekkige institutionele steun krijgen. Tegelijkertijd heeft NWO al langer de kritiek dat instellingen hun eigen personeelsbeleid aan NWO uitbesteden door zelf geen voorselectie te doen omdat het, vanuit hun rol als werkgever, juist logisch is dat universiteiten kiezen wie zij als hun grootste talenten zien. In dit kader merken wij op dat de bestaande inbeddingsgarantie in theorie al had kunnen fungeren als een vorm van voorselectie door instellingen zelf. Maar zoals besproken in 3.5 heeft dit niet tot de verwachte uitkomsten geleid.

Concluderend blijkt dat aanpassingen over indieningsbeperkingen in het Talentprogramma zorgvuldig moeten worden afgewogen. Individuele indieningsbeperkingen kunnen de kwaliteit van aanvragen verhogen, maar roepen bij respondenten zorgen op over negatieve loopbaaneffecten en strategisch gedrag van aanvragers. Institutionele indieningsbeperkingen worden vooral geassocieerd met extra administratieve lasten, een grotere rol voor instellingen in de selectie van aanvragers en toenemende druk op aanvragers, waardoor zij onder respondenten nauwelijks op draagvlak kunnen rekenen.

²³ [ERC Scientific Council readjusts rules for reapplication](#)

4.5 Persoonsgebonden karakter

Het Talentprogramma heeft een sterk persoonsgebonden karakter. Respondenten geven in interviews aan dat ze het belangrijk vinden dat het persoonsgebonden karakter van het Talentprogramma behouden blijft, omdat het een van de weinige puur persoonsgebonden beurzen in Nederland aanbiedt.

De grootste meerwaarde van het persoonsgebonden karakter is volgens respondenten dat het onderzoekers de vrijheid geeft om zich zelfstandig te ontwikkelen. Door het persoonsgebonden karakter zijn onderzoekers minder afhankelijk van senior onderzoekers binnen de universiteit en krijgen zij de kans om een eigen onderzoeksrichting te volgen, los van dominante thema's of bestaande onderzoekslijnen binnen de kennisinstelling. Hierdoor wordt het Talentprogramma gezien als een essentieel instrument voor het uitvoeren van onafhankelijk, nieuwsgierigheidsgedreven onderzoek en voor de verdere ontwikkeling van individuele onderzoekers. Respondenten benadrukken dat juist deze autonomie en zelfstandigheid de kern vormen van de toegevoegde waarde van het Talentprogramma.

Er is echter ook een groot nadeel van het persoonsgebonden karakter van het Talentprogramma: de kwaliteitsstempel die aan de honorering verbonden is. De redenen dat er als het ware een kwaliteitsstempel wordt geplaatst op gehonoreerde onderzoekers is het persoonsgebonden karakter in combinatie met de hoge mate van prestige en exclusiviteit van het Talentprogramma. Doordat het Talentprogramma expliciet is gericht op het selecteren en financieren van individuele onderzoekers op basis van talent, krijgt deze kwaliteitsstempel volgens interviewrespondenten in de praktijk extra gewicht. Daarnaast geven respondenten aan dat deze kwaliteitsstempel niet problematisch is op zichzelf, maar wel wanneer deze een doorslaggevende rol gaat spelen buiten de context van het programma.

De kwaliteitsstempel heeft twee negatieve neveneffecten. Ten eerste draagt deze bij aan het Mattheüs-effect, waarbij gehonoreerde onderzoekers een grotere kans hebben om opnieuw financiering te verkrijgen. Dit benoemen NWO-medewerkers in interviews. Volgens de interviewrespondenten worden de kansen van andere talentvolle onderzoekers beperkt door het Mattheüs-effect, omdat beschikbare middelen zich concentreren bij een beperkte groep onderzoekers. Daardoor krijgen minder onderzoekers de mogelijkheid zich met een soortgelijke beurs verder te ontwikkelen. Dit punt wordt door respondenten nadrukkelijk genoemd als aandachtspunt voor de toekomstige inrichting van het Talentprogramma.

Ten tweede werkt de kwaliteitsstempel door in het personeelsbeleid van universiteiten. De resultaten uit de *propensity score matching*, in nader detail besproken in 3.1.1, laten zien dat gehonoreerde aanvragers significant vaker promotie maken en tenure hebben dan niet gehonoreerde aanvragers. Ook interviewrespondenten geven aan dat gehonoreerde aanvragers vaker in aanmerking komen voor tenure dan niet-gehonoreerde

aanvragers, ook al zijn sommige niet-gehonoreerde aanvragers ook van hoge kwaliteit. Respondenten geven aan dat deze neveneffecten niet uitsluitend voortkomen uit het Talentprogramma zelf, maar in belangrijke mate ontstaan door de manier waarop instellingen honorering vertalen naar beslissingen over personeelsbeleid. Voor de Vidi-beurs is zelfs formeel vastgelegd in de cao van Nederlandse universiteiten dat honorering gepaard gaat met het aanbieden van tenure bij de kennisinstelling²⁴. NWO-medewerkers en subsidieadviseurs ervaren zowel de informele doorwerking van de kwaliteitsstempel in loopbaanbeslissingen als de formele institutionalisering hiervan als onwenselijk, omdat talentvolle onderzoekers die geen beurs hebben gekregen minder loopbaankansen krijgen en buiten spel komen te staan.

Een mogelijke aanpassing om de negatieve neveneffecten van het Talentprogramma te beperken betreft het verplaatsen van een (deel van) het budget van persoonsgebonden financiering naar financiering voor Team Science. Voor deze optie bestaat onder respondenten echter weinig draagvlak. Zij wijzen erop dat binnen het NWO-instrumentarium al verschillende beurzen beschikbaar zijn die specifiek gericht zijn op Team Science. Daarnaast benadrukken respondenten dat deze beurzen een ander doel dienen dan het Talentprogramma: waar Team Science instrumenten zich richten op het financieren van onderzoeksideeën of samenwerkingen, is het Talentprogramma primair bedoeld om de ontwikkeling van individuele onderzoekers te ondersteunen. Vanuit dit perspectief achten respondenten het behoud van het persoonsgebonden karakter van het Talentprogramma wenselijk.

Een andere optie die door enkele respondenten wordt genoemd is het omzetten van (een deel van) het budget van het Talentprogramma naar zogenoemde rolling grants. Dit betreft financiering zonder vaste deadline, die onderzoekers binnen de doelgroep kunnen aanvragen op een moment dat aansluit bij hun loopbaanontwikkeling. Het aanvragen van rolling grants is bedoeld om laagdrempelig te zijn, gelijke toegang te bevorderen en daarmee de aanvraagdruk te verminderen. Hierdoor zouden meer onderzoekers gebruik kunnen maken van financiering²⁵. Onder onderzoekers lijkt hiervoor draagvlak te bestaan, omdat rolling grants volgens hen kunnen bijdragen aan een stabielere financieringsbasis en meer rust in het wetenschapsfinancieringssysteem²⁶. Tegelijkertijd wijzen respondenten erop dat rolling grants bij gelijkblijvende budgetten kunnen leiden tot versnippering van middelen. In hoeverre rolling grants een wenselijke of realistische vervolgstap vormen voor het Talentprogramma is verder niet binnen deze evaluatie onderzocht, noch of zij daadwerkelijk bijdragen aan het verminderen van de neveneffecten van de kwaliteitsstempel.

²⁴ [CAO Nederlandse Universiteiten](#)

²⁵ [Het rolling-grant-fonds](#)

²⁶ [Evenwicht in het wetenschapssysteem](#)

Kortom: het persoonsgebonden karakter van het Talentprogramma biedt onderzoekers belangrijke ruimte voor zelfstandige ontwikkeling, maar gaat gepaard met een belangrijke kwaliteitsstempel. Respondenten beschouwen zowel de informele praktijken als de institutionele vastlegging hiervan als onwenselijk. Zij benadrukken dat het verminderen van deze neveneffecten niet vraagt om het loslaten van het persoonsgebonden karakter, maar om het beperken van de automatische status- en loopbaanvoordelen die aan honorering worden verbonden. Mogelijke opties om de neveneffecten te dempen zouden het verschuiven van budget naar financiering voor Team Science of het invoeren van rolling grants kunnen zijn, al is er meer onderzoek nodig naar de effecten daarvan op de genoemde neveneffecten en het draagvlak voor de veranderingen.

5 Conclusies en aanbevelingen

5.1 Conclusies

In dit hoofdstuk presenteren we de conclusies die voortkomen uit deze evaluatie. Alles bezien trekken wij de volgende hoofdconclusie:

Het Talentprogramma is doeltreffend en onmisbaar als persoonsgebonden route voor ongebonden onderzoek: het versterkt de positie van talentvolle onderzoekers, stimuleert nieuwe onderzoekslijnen en -groepen en draagt bij aan wetenschappelijke vernieuwing. NWO heeft in de afgelopen jaren de aanvraag- en beoordelingsprocedure op verschillende manieren verbeterd. Tegelijkertijd blijft het rangschikken van de grote hoeveelheid honoreerbare voorstellen lastig, terwijl honorering hoge consequenties heeft en de beoordeling een grote tijdsinvestering vraagt. Daarmee kent het Talentprogramma nog een aantal verbeterpunten op het vlak van doelmatigheid.

5.1.1 Conclusies over de doeltreffendheid van het Talentprogramma als geheel

Het Talentprogramma is doeltreffend. Het Talentprogramma levert aantoonbaar een substantiële bijdrage aan het behouden van wetenschappelijk talent en het uitvoeren van innovatief onderzoek. Het Talentprogramma biedt onderzoekers een unieke kans om in verschillende carrièrefasen ongebonden onderzoek te doen. Gehonoreerde aanvragers van Veni, Vidi en Vici-beurzen hebben statistisch significant vaker dan niet-gehonoreerde aanvragers een eigen onderzoekslijn ontwikkeld, onderzoeksgroep opgezet of uitgebouwd. Dit beeld komt ook duidelijk naar voren uit interviews en focusgroepen. Voor de Rubiconbeurs kon geen statistisch significant effect worden aangetoond maar uit kwalitatieve data blijkt duidelijk dat ook deze beurs het netwerk van wetenschappers een impuls geeft.

Het Talentprogramma draagt bij aan loopbaanzekerheid voor wetenschappers die een beurs ontvangen. Gehonoreerde aanvragers hebben op meerdere manieren baat bij het ontvangen van een beurs uit het Talentprogramma. Zij profiteren niet alleen van financiële ruimte voor onderzoek, maar ook van positieve loopbaaneffecten: zij hebben statistisch significant vaker loopbaanzekerheid: in de vorm van een vaste aanstelling en versnelde promotie. Daarnaast hebben zij een grotere kans op vervolgfianciering.

De doeltreffende bijdrage aan wetenschappelijk talent zorgt voor een grote hoeveelheid wetenschappelijke en maatschappelijke impact. Uit de vele onderzoeken, onderzoekslijnen en onderzoeksgroepen die het Talentprogramma mede mogelijk maakt, volgen tal van nieuwe wetenschappelijke samenwerkingen en vormen van wetenschappelijke en maatschappelijke impact die wetenschap en samenleving vooruithelpen. De kwaliteit van het onderzoek dat door het Talentprogramma wordt gefinancierd is volgens betrokkenen en beoordelaars hoog en vaak zelfs exceptioneel. Hierdoor is het zeer aannemelijk dat het Talentprogramma leidt tot baanbrekende wetenschappelijke resultaten en vernieuwing in de Nederlandse wetenschap.

Het Talentprogramma is dankzij de persoonlijke en ongebonden financiering van grote waarde voor Nederlandse wetenschappers. De meeste betrokkenen – van aanvragers en beoordelaars tot instellingen en externe stakeholders – kwalificeren het programma als onmisbaar binnen het nationale financieringslandschap. Reden hiervoor is dat het Talentprogramma in Nederland een van de weinige programma's is voor individuele onderzoekers en voor ongebonden onderzoek. Het Talentprogramma heeft raakvlakken met de Open Competitie van NWO en de ERC-grants, maar weet zich alsnog te onderscheiden als instrument gericht op talentontwikkeling. Iedereen is het erover eens dat het Talentprogramma de positie en vrijheid van individuele onderzoekers versterkt. Met een beurs kunnen zij hun eigen onderzoek vormgeven en uitvoeren zonder afhankelijkheid van instellingen of consortiumpartners.

Het Talentprogramma vervult een bredere systeemfunctie binnen het Nederlandse wetenschaps- en financieringslandschap dan alleen het financieren van individuele onderzoeksprojecten. Het programma is richtinggevend voor de manier waarop talent, excellentie, loopbaanontwikkeling en ongebonden onderzoek worden gewaardeerd. Beleidskeuzes binnen het Talentprogramma werken door naar andere financiers, universiteiten, subsidieadviespraktijken en personeelsbeleid.

We concluderen dat de kwaliteitsverschillen tussen honoreerbare aanvragen klein zijn en dat een volledig eenduidige rangschikking van alle voorstellen niet goed mogelijk is. Hoewel het voor alle betrokkenen buiten kijf staat dat de gehonoreerde voorstellen uitstekend zijn, komt duidelijk naar voren dat er veel voorstellen (moeten) afvallen die ook honoreerbaar zijn. Alle respondenten onderschrijven dit, en ook wetenschappelijk onderzoek ondersteunt dit. De uiteindelijke score en de kans op honorering zijn hierdoor mede afhankelijk van ronde-specifieke omstandigheden en de beschikbare middelen. Dit voedt bij het overgrote deel van de aanvragers, beoordelaars en overige betrokkenen de perceptie dat toeval een rol speelt in wie een beurs ontvangt en wie niet. De percepties over de mate waarin een selecte groep van de allerbeste voorstellen nog wel kan worden onderscheiden, verschilt sterk. Waar sommige respondenten en wetenschappelijke studies suggereren dat de allerbeste voorstellen per ronde goed aan te wijzen zijn, menen anderen dat er weinig bewijs is dat sommige voorstellen duidelijk de beste zijn en dat ook hier ronde-specifieke omstandigheden doorslaggevend zijn.

De grote impact van het behalen van een beurs staat daarmee op gespannen voet met de beperkingen van de beoordelingsprocedure. Gehonoreerde aanvragers profiteren zoals eerder geconcludeerd van reputatie- en loopbaaneffecten, zoals vaste aanstelling, promotie en vervolfinanciering. In interviews wordt geregeld aangegeven dat het verkrijgen van een persoonsgebonden beurs soms expliciet, maar vaker impliciet, als voorwaarde of zwaarwegend criterium geldt voor vervolgmogelijkheden binnen de wetenschap. Omdat de kwaliteitsverschillen tussen aanvragen klein en niet goed te onderscheiden zijn wringt dit met de aanzienlijke reputatie- en loopbaaneffecten voor gehonoreerde aanvragers.

De verantwoordelijkheid voor het grote effect dat het Talentprogramma heeft op loopbanen ligt sterk in de interactie tussen universiteiten en NWO, binnen een wetenschapssysteem dat zich kenmerkt door schaarste. In de praktijk speelt de manier waarop universiteiten omgaan met Talentprogramma-beurzen een grote rol. De toekenning van een beurs functioneert als een sterk kwaliteitslabel dat door universiteiten zwaar wordt meegewogen in hun personeelsbeleid. Dit wordt als een onwenselijke situatie gezien, omdat het Talentprogramma niet bedoeld is als instrument voor personeelsselectie. NWO is volgens respondenten niet verantwoordelijk voor personeelsbeleid aan universiteiten, maar heeft wel invloed op de manier waarop honorering in het systeem wordt gezien onder meer via de doelstelling, doelgroepomschrijving en positionering van het Talentprogramma.

In de ogen van aanvragers, beoordelaars en subsidieadviseurs zijn sommige aspecten van de beoordelingsprocedure nog verder te verbeteren.

- ***Beoordelaars vinden dat het onderzoeksidee een te beperkte rol heeft in de vooraanmelding.*** Uit interviews en focusgroepen blijkt dat het onderzoeksidee in de vooraanmelding slechts een beperkte rol speelt in de beoordeling, doordat het in deze fase summier mag worden uitgewerkt en niet officieel meetelt in de beoordeling. Dit is momenteel een bewuste keuze van NWO om de werkdruk in de vooraanmelding te beperken, met als gevolg dat de vooraanmelding sterk op het EBCV leunt. In vergelijking met internationale tweefasenstructuren is de beoordeling van het Talentprogramma inderdaad sterk op het CV en de persoon gericht. Hoewel passend bij de focus van het Talentprogramma op talentontwikkeling geven zowel aanvragers als beoordelaars aan dat het ontbreken van een inhoudelijke beoordeling van het onderzoeksidee in de vooraanmelding het lastig maakt om aanvragen op hun wetenschappelijke potentie en vernieuwend karakter te vergelijken.
- ***Beoordelaars zijn grotendeels positief over interviews als onderdeel van de beoordelingsprocedure, ondanks de hogere werkdruk en kans op bias.*** Veel beoordelaars vinden dat interviews extra informatie geven en hun vertrouwen in de procedure versterken. Dit wordt volgens beoordelaars door de opkomst van generatieve AI extra belangrijk, omdat hierdoor schriftelijke aanvragen eenvoudiger te polijsten zijn. Aan de andere kant brengen interviews ook extra

belasting en aangetoonde risico's op bias met zich mee. We hebben binnen deze evaluatie geen casusonderzoek gedaan naar bias in de procedure, maar eerder uitgevoerd onderzoek toont het bestaan van dit risico onomstotelijk aan. Onder aanvragers is de tevredenheid over interviews sterk gecorreleerd met honorering. Niet-gehonoreerde aanvragers die wel zijn geïnterviewd hebben weinig vertrouwen in de validiteit van het interview, terwijl niet-gehonoreerde aanvragers die niet zijn geïnterviewd dat juist graag hadden gewild. Bij gehonoreerde aanvragers zien we een tegenovergesteld beeld. Waar iedereen het wel over eens is, is dat de huidige variatie tussen domeinen en beurzen in het wel of niet houden van interviews moeilijk uitlegbaar is.

- ***Beoordelingscommissies ervaren te weinig houvast bij het doen van de beoordeling.*** Uit interviews en focusgroepen blijkt dat commissieleden onvoldoende houvast ervaren bij de beoordeling. Ze bestempelen de instructies die ze ontvangen als te algemeen en abstract. In de praktijk leidt dit ertoe dat beoordelaars terugvallen op eigen interpretaties en voorkeuren, waardoor de beoordeling minder consistent wordt. Daarnaast signaleren interview-, focusgroep- en enquêterespondenten dat afwijkingen van formele beoordelingscriteria niet altijd worden gecorrigeerd tijdens het beoordelingsproces, wat bijdraagt aan verschillen tussen commissies en rondes. De grote rol van individuele commissieleden en voorzitters, in combinatie met hoge tijdsdruk en complexe beoordelingskaders, versterkt dit.
- ***De huidige terugkoppeling aan aanvragers na beoordeling biedt onvoldoende houvast om een volgende aanvraag te verbeteren.*** De meeste niet-gehonoreerde respondenten noemen de terugkoppeling na afwijzing relatief kort en weinig specifiek, waardoor zij onvoldoende inzicht krijgen in de overwegingen die tot het besluit hebben geleid. Dit leidt bij aanvragers tot het gevoel dat hun aanvraag niet of slechts beperkt inhoudelijk is beoordeeld. Daarnaast geven zij aan dat de ontvangen terugkoppeling hun onvoldoende houvast biedt om van een afwijzing te leren en hun aanvraag gericht te verbeteren voor een volgende ronde. Hier bestaat een spanningsveld met de taak van NWO om afwijzingen juridisch zorgvuldig te formuleren. De ERC wordt veelvuldig genoemd als goed voorbeeld, omdat daar per beoordelingsonderdeel explicietere en meer consistente feedback wordt gegeven, wat de uitlegbaarheid van besluiten vergroot en het leervermogen van aanvragers versterkt.
- ***Het wijzigen van de doelstelling en doelgroep heeft amper invloed gehad op de beoordeling van kandidaten.*** Deze wijzigingen hebben volgens beoordelaars beperkt doorgewerkt in hun beoordelingen en hebben de beoordelingscriteria niet wezenlijk veranderd. Wel is voor veel subsidieadviseurs de beoogde doelgroep van het Talentprogramma door deze wijzigingen minder duidelijk geworden.

5.1.2 Conclusies over de doeltreffendheid van doorgevoerde wijzigingen

NWO is erin geslaagd de processen rondom aanvragen en beoordelen op verschillende manieren te verbeteren. De belangrijkste interne ontwikkelingen van NWO op dit vlak zijn de aanpassing van doelstelling en doelgroepomschrijving, de invoering van de tweefasenstructuur, het EBCV, de inbeddingsgarantie en het gedeeltelijk afschaffen van interviews. Deze wijzigingen laten zien dat NWO actief heeft geprobeerd het programma te laten aansluiten bij externe ontwikkelingen rond talentontwikkeling, werkdruk, Erkennen en Waarderen en de uitvoerbaarheid van de beoordelingsprocedure. De meeste van deze wijzigingen vormen een verbetering van de procedure.

- *Het wijzigen van de doelgroep en doelstelling voor de Veni-, Vidi- en Vici-beurs wordt grotendeels als positief ervaren, maar heeft wel keerzijden.* Respondenten waarderen dat het Talentprogramma zich nadrukkelijker richt op het ondersteunen van talentvolle wetenschappers. Reden hiervoor is dat waardevol onderzoek niet per se baanbrekend hoeft te zijn en dat de eerdere nadruk op excellentie en innovatie als drukverhogend werd ervaren. Daarnaast positioneert het Talentprogramma zich hierdoor duidelijk anders dan de Open Competitie. Deze wijziging voedt echter wel de perceptie dat aanvragers die geen beurs ontvangen worden gezien als 'niet talentvol' en draagt mogelijk bij aan de hoge prestige van een Talentprogramma-beurs.
- *De tweefasenstructuur is een uitstekende toevoeging aan het Talentprogramma met aanzienlijke doelmatigheidswinst.* De tweefasenstructuur verlaagt de tijdsinvestering voor het uitwerken van volledige aanvragen en verhoogt het honoreringspercentage in de tweede fase. Zowel aanvragers als beoordelaars zijn beduidend minder tijd kwijt aan het respectievelijk schrijven en beoordelen van een vooraanmelding dan een volledige aanvraag. Dit betekent dat de administratieve lasten per indiening door de tweefasenstructuur beduidend zijn verlaagd. Ook in interviews en focusgroepen wordt deze wijziging als grote verbetering gezien.
- *Het EBCV kende een gecompliceerde start, maar is inmiddels een verbetering die wetenschappers in staat stelt meerdere kwaliteiten en profielen te tonen. Daarnaast volstaat het EBCV om aanvragers te beoordelen.* Het EBCV vroeg – zeker in de beginfase en bij minder ervaren gebruikers – om extra schrijf- en beoordelingsinspanning. Wel wijzen onze resultaten erop dat dit met de tijd is afgenomen. Het EBCV draagt bij aan meer variatie in het type academisch profiel dat zichtbaar en bespreekbaar wordt in de beoordeling, bijvoorbeeld non-lineaire loopbanen en niet-traditionele wetenschappelijke output. Voor demografische achtergrondkenmerken, zoals migratieachtergrond en eerstegeneratiestatus, zien we in deze evaluatieperiode geen duidelijke veranderingen in honoreringspatronen. Het EBCV heeft dus nog niet aantoonbaar bijgedragen aan een hogere demografische diversiteit onder gehonoreerde aanvragers. Beoordelaars worstelden na invoering met het beoordelen van het EBCV, maar geven inmiddels aan dat het EBCV volstaat om de beoogde kenmerken van

kandidaten te beoordelen. Dit is gedurende de evaluatieperiode verbeterd en geldt voor alle domeinen. Met het EBCV heeft NWO een leidende rol gespeeld in de beweging Erkennen en Waarderen, waarmee goed is ingespeeld op deze belangrijke ontwikkeling.

- ***De extensieregeling en de verruiming daarvan worden door alle betrokkenen als overwegend positief beoordeeld.*** Aanvragers, beoordelaars en betrokken medewerkers zijn over het algemeen zeer tevreden over zowel het bestaan van de extensieregeling als de verruiming ervan. De extensieregeling wordt gezien als een belangrijk instrument om binnen het Talentprogramma recht te doen aan niet-lineaire loopbaanpaden. Volgens betrokkenen heeft de verruiming van de regeling het beoogde doel bereikt en bijgedragen aan een inclusievere toegang tot de beurzen.

De inbeddingsgarantie heeft alleen niet het beoogde effect en brengt negatieve neveneffecten met zich mee. Met de inbeddingsgarantie werd een lagere werkdruk en een lager aantal niet-kansrijke aanvragen beoogd. Beide doelen zijn niet gehaald: onze data laten zien dat de inbeddingsgarantie niet heeft geleid tot een afname van werkdruk of aantal aanvragen. In de praktijk gaan instellingen zeer verschillend met de inbeddingsgarantie om, waardoor geen sprake is van een consistente voorselectie bij universiteiten van wie een aanvraag mag indienen. Uit de enquête en interviews blijkt dat sommige instellingen en departementen ruimhartiger zijn met het afgeven van inbeddingsgaranties. Dit is deels te verklaren door de financiële situatie: rijkere departementen kunnen makkelijker een garantie afgeven. Hierdoor introduceert de inbeddingsgarantie mogelijk ongelijkheid in wie de kans krijgt in te dienen, een belangrijk negatief neveneffect.

We zien bij alle doorgevoerde wijzigingen, en over het gehele programma, amper verschillen tussen de NWO-domeinen. Enkele uitzonderingen daargelaten, zoals het type outputs in het EBCV, is er geen verschil tussen domeinen in de mate waarin doelen van het Talentprogramma worden behaald. Dit zien we zowel in kwantitatieve als kwalitatieve data terug. De toegevoegde waarde van het Talentprogramma geldt in alle domeinen. De aanvraagdruk en worsteling met het beoordelen van aanvragers in het middensegment manifesteren zich ook in alle domeinen. De effecten van wijzigingen zijn eveneens consistent tussen domeinen.

5.1.3 Conclusies over de doelmatigheid van het Talentprogramma

Het Talentprogramma is op macroniveau doelmatig. Dit is het geval wanneer we de ingezette middelen zien in relatie tot de systeemfunctie die het programma vervult. Het programma wordt door vrijwel alle betrokkenen als onmisbaar gezien, omdat het een van de weinige routes biedt voor persoonsgebonden en ongebonden onderzoeksfinanciering in Nederland. Juist deze combinatie stelt onderzoekers in staat eigen onderzoekslijnen, onderzoeksgroepen en samenwerkingen op te bouwen, los van bestaande consortia, instellingsprioriteiten of thematische programma's. Om zulke effecten te bereiken zijn substantiële en meerjarige investeringen nodig, zeker omdat

vergelijkbare financieringsmogelijkheden in Nederland schaars zijn. De macrodoelmatigheid ligt daarmee niet alleen in de directe opbrengsten per gehonoreerde aanvraag, maar ook in het behoud van een moeilijk vervangbare financieringsroute voor talentontwikkeling, wetenschappelijke vernieuwing en onafhankelijk onderzoek.

Daarnaast hebben het Talentprogramma en de doorgevoerde wijzigingen een aantal positieve neveneffecten met zich meegebracht. Zo heeft het persoonsgebonden en ongebonden karakter van het programma de positie van individuele onderzoekers versterkt. Daarnaast heeft met name het EBCV het gesprek binnen kennisinstellingen over Erkennen en Waarderen concreter gemaakt, doordat loopbaanadvies, HR-beleid en beoordeling meer aandacht zijn gaan geven aan diverse talentprofielen, non-lineaire loopbanen en verschillende vormen van academische output. Ook heeft Nederland hierdoor een internationale voortrekkersrol gekregen in de beweging naar bredere vormen van waardering. Verder hebben de tweefasenstructuur en, in beperktere mate, het afschaffen van interviews in enkele rondes de tijdsinvestering voor aanvragers en beoordelaars verminderd, waardoor in potentie meer ruimte ontstaat voor onderzoek, onderwijs, patiëntenzorg en valorisatie.

Daartegenover staan echter ook negatieve neveneffecten. Het Talentprogramma brengt een hoge aanvraag- en werkdruk met zich mee voor aanvragers, beoordelaars, instellingen en NWO. Daarnaast kent het programma een sterke prestige- en statuswerking: honorering fungeert als kwaliteitsstempel en werkt door in vervolgfianciering, promoties, vaste aanstellingen en personeelsbeleid van instellingen. Hierdoor draagt het Talentprogramma (indirect) bij aan verschillen tussen gehonoreerde en niet-gehonoreerde onderzoekers. Ook vergroot het programma ongelijkheden tussen onderzoekers en instellingen, onder meer door verschillen in institutionele ondersteuning, de toepassing van de inbeddingsgarantie en toegang tot training voor het EBCV of interviews.

Het Talentprogramma kent ook nog steeds een aantal doelmatigheidsuitdagingen op uitvoerings- en microniveau.

- ***De uitvoering van het Talentprogramma brengt een grote belasting met zich mee voor NWO.*** Voor NWO is het programma erg complex en tijdrovend om uit te voeren. Het percentage uitvoeringskosten is in verhouding met de hoeveelheid toegekende financiering, maar dit komt doordat NWO niet zelf de beoordelingsprocedure uitvoert. De tijdsdruk per ronde is hoog en de hoeveelheid FTE nodig voor het uitvoeren van het programma is afgelopen jaren gestegen. De complexe en tussen domeinen versnipperde datahuishouding bemoeilijkt efficiënte monitoring van de uitkomsten en kosten van het programma.
- ***De verhouding tussen outputs van het Talentprogramma en kosten is verbeterd, maar blijft een punt van zorg.*** De tijd die aanvragers en beoordelaars steken in het schrijven en beoordelen van aanvragen is groot. Op jaarbasis gaat er tussen de circa 202 en 324 voltijd-fte aan wetenschappers naar het proces om tot 325 à 430 gehonoreerde aanvragen te komen waarmee 160 à 260 miljoen euro aan

onderzoeksgeld wordt verdeeld. Dit laat zien dat het Talentprogramma voor alle betrokkenen een intensieve procedure is. Hierbij moet worden opgemerkt dat deze cijfers de jaarlijkse inspanning in het aanvraag- en beoordelingsproces betreffen, terwijl de gehonoreerde projecten doorgaans meerjarig zijn en meerdere onderzoekers financieren. De resulterende onderzoekscapaciteit ligt daardoor substantieel hoger dan het aantal toegekende aanvragen suggereert. Een benchmark voor de optimale verhouding tussen tijdsinvestering en output is niet beschikbaar, maar in onze optiek is deze binnen het Talentprogramma nog niet optimaal. De relatieve intensiteit van dit proces moet wel worden bezien in de wetenschappelijke context waarin uitgebreide peer review gebruikelijk en van grote waarde is, zowel voor reviewer als aanvrager. De verhouding tussen outputs en kosten is in recente jaren ook verbeterd dankzij de invoering van de tweefasenstructuur.

- **De werkdruk voor beoordelaars is hoog.** De hoge werkdruk voor beoordelaars is al langer een aandachtspunt. Deze is niet afgenomen door de wijzigingen in de beoordelingsprocedure en blijft hoog. De oorzaken hiervan liggen in de vele aanvragen, de complexe procedures met veel stappen en de beperkte beschikbare tijd per aanvraag. Daarnaast noemen respondenten dat de werkdruk in het academische systeem als geheel is toegenomen, terwijl beoordelaars doorgaans geen extra tijd krijgen voor hun beoordelingswerk. Tegelijkertijd geven beoordelaars aan de tijdsinvestering op zichzelf niet problematisch te vinden, omdat het Talentprogramma wordt gezien als een essentieel onderdeel van het Nederlandse wetenschappelijke systeem.
- **De druk voor wetenschappers om een aanvraag in te dienen blijft een aandachtspunt.** Deze druk speelt al langer en is nog steeds aanwezig, vanwege de aanzienlijke loopbaanvoordelen en de beperkte hoeveelheid onderzoeksfinanciering. Aanvragers ervaren het doen van een aanvraag als een intensief proces, en uit interviews en focusgroepen blijkt dat dit grote mentale en administratieve druk veroorzaakt. De sterke focus op individueel talent, gekoppeld aan schaarste en financiële druk, draagt bij aan hoge aanvraagdruk en zorgt voor mentale last op aanvragers, met name niet-gehonoreerde aanvragers. We zien in de aanvraagdata duidelijk terug dat de hoeveelheid ingediende aanvragen gedurende de evaluatieperiode consistent is gestegen en dat honoreringspercentages niet structureel zijn gestegen.
- **Er spelen in het bijzonder zorgen over verdringing en aanvraagdruk bij de Veni.** Al onze respondenten, in interviews, focusgroepen en enquêtes, zijn zeer kritisch op de krappe indientermijn om een Veni-beurs aan te vragen. Deze is volgens respondenten te kort en wakkert de aanvraagdruk verder aan, omdat aanvragers zich gedwongen voelen in relatief kort tijdsbestek na hun promotie een winnende aanvraag te schrijven. Daarnaast worstelen aanvragers en subsidieadviseurs hier het meest met de beoogde doelgroep, en vragen respondenten zich af of de Veni voor Postdocs, tenure trackers of beginnend PIs bedoeld is. Hoewel respondenten de huidige bandbreedtes bij de Veni te smal vinden, zijn

zij wel positief over het bestaan van een maximumtermijn voor indienen. Daarnaast zien zij weinig in het aanbrengen van overlap in de bandbreedtes, omdat dit oneerlijke concurrentie met zich mee kan brengen en de facto kan betekenen dat aanvragers eerst voor de kleinere beurs gaan omdat de concurrentie daar minder zwaar is.

5.2 Aanbevelingen

In deze paragraaf bespreken we de aanbevelingen aan NWO om de doeltreffendheid en doelmatigheid van het Talentprogramma in de toekomst verder te verhogen. Onze centrale aanbeveling aan NWO luidt:

Behoud het Talentprogramma als persoonsgebonden financieringsinstrument voor ongebonden onderzoek. Juist het persoonsgebonden en ongebonden karakter heeft voor betrokkenen toegevoegde waarde omdat het onderzoekers ruimte biedt voor vernieuwende onderzoekslijnen, groepsopbouw en nieuwe samenwerking. Zonder het Talentprogramma is de kans aanwezig dat de Nederlandse wetenschap aan vernieuwing en creativiteit inboet. Hierbij is het wel aan te raden om de aanvraag- en beoordelingsprocedure te blijven verbeteren, verdere doelmatigheidswinst te realiseren en het programma explicieter te positioneren binnen het bredere wetenschaps- en financieringssysteem.

Om de aanvraag- en beoordelingsprocedure, de doelmatigheid en positionering te verbeteren, hebben wij de volgende handelingsopties geïdentificeerd. Sommige handelingsopties kunnen elkaar tegenwerken. Dit vraagt om een bewuste keuze en openheid over de voor- en nadelen van handelingsopties wanneer NWO of andere partijen in het wetenschapssysteem besluiten deze op te volgen.

5.2.1 Handelingsopties om de aanvraag- en beoordelingsprocedure verder te verbeteren

Maak de doelgroepafbakening per beurs operationeler en beter toepasbaar voor aanvragers, subsidieadviseurs en beoordelaars. De huidige doelgroepomschrijvingen geven richting, maar bieden in de praktijk nog onvoldoende houvast om te bepalen wanneer een onderzoeker rijp is voor een aanvraag. Dit speelt vooral bij de Veni, waar postdocs, tenure trackers en beginnende PI's deels met elkaar lijken te concurreren en aanvragers en subsidieadviseurs zoeken naar meer duidelijkheid. NWO kan daarom per beurs

explicietere profielschetsen, voorbeeldcasussen en grensgevallen publiceren van passende en minder passende aanvragen.

Versterk de instructies en ondersteuning van beoordelingscommissies. NWO kan dit doen door beoordelingscriteria en hun weging explicieter en consistenten te kaderen en de toepassing hiervan tijdens het beoordelingsproces actiever te begeleiden. Daarbij is vooral behoefte aan kalibratie op loopbaanfase, het wegen van het EBCV, het gebruik van referentenrapporten en de omgang met aanvragen in het brede middensegment. Dit kan bijdragen aan meer uniformiteit tussen commissies, betere uitlegbaarheid van selectiebesluiten en meer houvast voor commissieleden, zonder afbreuk te doen aan hun inhoudelijke beoordelingsruimte. Deze handelingsoptie vereist tijdsinvestering van NWO maar kan leiden tot een betere en efficiëntere beoordeling waardoor hij netto doelmatigheidswinst kan opleveren.

Zorg dat aanvragers en overige professionals van instellingen beter kunnen leren van niet-gehonoreerde aanvragen. Overweeg hierbij meer gepersonaliseerde en fase-specifieke feedback, aangezien respondenten veelvuldig aangeven dat de huidige terugkoppeling vaak te kort schiet en te weinig specifiek is om aanvragen gericht te verbeteren. Bij afwijzing na de vooraanmelding is vooral behoefte aan uitleg of de aanvrager in de doelgroep past, het profiel rijp is en de verhouding tussen EBCV en onderzoeksidee. Na de volledige aanvraag gaat het eerder om inhoudelijke sterktes en zwaktes van het voorstel, referentencommentaar en commissieafwegingen. Beter gemotiveerde feedback draagt bij aan de uitlegbaarheid en legitimiteit van selectiebesluiten, maar kent ook een duidelijke keerzijde: uitgebreide feedback zal de uitvoeringsdoelmatigheid van NWO verlagen en kan wringen met de plicht om afwijzingen juridisch zorgvuldig te formuleren.

Behoud de tweefasenstructuur, maar herijk de weging in de vooraanmelding zodat het onderzoeksidee zwaarder en explicieter kan meewegen. Hiermee kan een deel van de ervaren willekeur in de eerste fase worden verminderd, zonder de doelmatigheidswinst van een beperkte uitwerking in de vooraanmelding volledig te verliezen. Zowel commissieleden als instellingen geven aan dat een zwaardere, maar nog steeds beknopte, weging van het onderzoeksidee de uitlegbaarheid van selectiekeuzes vergroot. Daarbij is het belangrijk dat NWO duidelijk maakt hoe het onderzoeksidee in samenhang met het EBCV beoordeeld moet worden, zodat beoordelaars niet impliciet andere wegen hanteren dan formeel zijn bedoeld.

Behoud het huidige EBCV en zie af van verdere inhoudelijke wijzigingen, om stabiliteit in de beoordelingsprocedure te bevorderen. Hoewel respondenten in het verleden kritisch waren over de invoering en doorontwikkeling van het narratieve CV, wordt het EBCV inmiddels breed gedragen en vaker als verbetering ten opzichte van het traditionele CV ervaren. Een veelgenoemde keerzijde van de afgelopen jaren is juist de opeenstapeling van wijzigingen in formats en instructies, waardoor aanvragers, beoordelaars en ondersteunende medewerkers het overzicht verloren. Nu het EBCV naar tevredenheid

functioneert, is dit een geschikt moment om het instrument te consolideren binnen het huidige systeem. Meer stabiliteit draagt bij aan een betere gebruikerservaring, lagere ondersteuningslasten bij instellingen en rust in de uitvoering. Daarnaast vergroot dit de voorspelbaarheid en consistentie van beoordelingen doordat beoordelingscommissies beter weten wat van hen wordt verwacht.

Schaf de inbeddingsgarantie af of herontwerp deze ingrijpend. In de huidige vorm is de maatregel niet doeltreffend en gaat zij gepaard met substantiële neveneffecten, waaronder ongelijke toepassing tussen instellingen en risico's op ongelijke kansen voor onderzoekers. Een herontwerp of afschaffing is daarom wenselijk om deze neveneffecten te beperken en het selectieproces consistent en eerlijker te maken.

Maak een expliciete, programmabrede keuze over de rol van interviews. Interviews als onderdeel van de selectieprocedure hebben voor- en nadelen. Beoordelaars hechten waarde aan interviews, zeker in tijden van generatieve AI, omdat zij kunnen helpen een completer beeld van de aanvraag en aanvrager te vormen. Tegelijkertijd brengen interviews extra belasting en risico's op bias met zich mee en zullen de beoordeling daarom minder doelmatig maken.

5.2.2 Handelingsopties om de doelmatigheid verder te verbeteren

Investeer in een robuuste datahuishouding en een lerende evaluatiecyclus waarin ook institutionele lasten zichtbaar worden. Hiermee kan NWO effecten van procedurewijzigingen sneller en betrouwbaarder volgen. Voor externe evaluatoren en NWO-medewerkers die zich bezighouden met evaluatie en monitoring is het tijdrovend om goede data over budgetten, werkzame FTE, aanvraaggegevens en prioriteringsscores te verzamelen. Deze belangrijke sturingsinformatie is in veel gevallen bijgehouden in losse bestanden per jaar, beurs en domein en is niet uniform tussen bestanden.

Verken harmonisatie van formats, instructies en processtappen over beurzen en domeinen heen, en overweeg daarna calls zonder domeinindeling. Gezien de beperkte verschillen tussen NWO-domeinen op het vlak van doeltreffendheid is het afstappen van domeinspecifieke calls te overwegen. Zo'n centrale uitvoering past niet goed in de huidige organisatiestructuur van NWO en is daarom een relatief ingrijpende optie. Een lichtere tussenstep is om de aanvraagprocedure verder te harmoniseren. Dat kan doelmatigheidswinst opleveren zonder direct de huidige domeinstructuur los te laten.

Verhoog de budgetten van de huidige beurzen in het Talentprogramma. De hoeveelheid financiering per beurs is volgens de meeste respondenten niet meer toereikend. Dit geldt het sterkst voor de Veni en Vidi, ondanks dat de Veni tijdens de evaluatieperiode het meest in budgettaire omvang is gestegen. NWO kan dit mitigeren met een verhoging die gelijk is aan inflatie of aan de gestegen salariskosten van academisch personeel. Bij een gelijkblijvend totaalbudget van het Talentprogramma heeft deze

handelingsoptie als consequentie dat er minder beurzen kunnen worden toegekend, met nadelige gevolgen voor de aanvraagdruk.

Gezien de hoge doeltreffendheid in combinatie met ruimte voor doelmatigheidswinst is het te overwegen om meer financiële middelen te besteden aan het Talentprogramma. Gezien het belang van het Talentprogramma binnen het financieringslandschap, de hoge doeltreffendheid, hoge aanvraagdruk en lage honoreringspercentages kan het een optie zijn om de budgettaire omvang van het Talentprogramma te vergroten zodat meer onderzoekers ondersteund en behouden kunnen blijven. Dit vereist ofwel meer middelen voor NWO, of een verschuiving binnen de huidige NWO-begroting. Hiermee kan deze handelingsoptie ten koste gaan van andere financieringslijnen en -instrumenten van NWO, die ook doeltreffend zijn.

Verruim de indientermijn voor de Veni. Uit interviews en focusgroepen blijkt dat de aanvraagdruk voor Veni aanvragers hoog is als gevolg van de korte periode waarin zij kunnen indienen. Dit leidt, in combinatie met de inbeddingsgarantie, tot aanzienlijke druk op jonge onderzoekers om vroegtijdig een Veni-aanvraag te doen, ook wanneer hun onderzoeksidee of profiel daar inhoudelijk nog niet aan toe is. Een ruimere Veni-bandbreedte kan bijdragen aan betere timing en zelfselectie, doordat onderzoekers meer ruimte krijgen om in te dienen op een moment dat hun aanvraag en zijzelf daar rijp voor zijn.

Behoud tegelijkertijd niet-overlappende indientermijnen voor het mogen indienen van een Veni, Vidi of Vici, uitgedrukt in aantal jaren na promotie. Om concurrentie tussen wetenschappers in verschillende loopbaanfasen te voorkomen en de doelgroepen van de individuele beurzen te borgen, is het niet aan te raden om, zoals bij de ERC wel gebeurt, overlap in indientermijnen aan te brengen. Het opvolgen van deze handelingsoptie in samenhang met de vorige betekent dus dat de indientermijn voor de Vidi, en wellicht ook Vici, zou moeten opschuiven.

Wees terughoudend met harde indieningsbeperkingen, zeker op institutioneel niveau.

Voor een indieningsbeperking op institutioneel niveau bestaat beperkt draagvlak en dergelijke maatregelen kennen risico's op kansengelijkheid, met name voor onderzoekers met minder institutionele steun. Een indieningsbeperking op individueel niveau, waarbij aanvragers na een te lage beoordeling tijdelijk niet opnieuw mogen indienen, zoals bij de ERC al gebeurt, kan bruikbaar zijn voor de doorontwikkeling van het Talentprogramma. Respondenten geven wel aan dat strikte beperkingen strategisch gedrag kunnen uitlokken, zoals het uitstellen of juist forceren van aanvragen.

Werk, gezamenlijk met het veld, aan meer continuïteit in persoonsgebonden en ongebonden financiering. Een optie die rust kan brengen in het systeem betreft de omzetting van (een deel van) het budget naar rolling grants. Dit betreft financiering zonder vaste deadline, die onderzoekers binnen de doelgroep kunnen aanvragen op een moment dat aansluit bij hun loopbaanontwikkeling. Rolling grants kunnen zorgen voor meer

continuïteit, minder aanvraagdruk en stabielere financiering, doordat middelen doorlopend naar bewezen goede onderzoekers gaan. Tegelijk zijn er risico's: het instrument is lastig uitvoerbaar, bijvoorbeeld door afhankelijkheid van universiteiten en een vast budget, en kan ertoe leiden dat onderzoeksmiddelen versnipperd raken.

Verken gedeeltelijke loting bij voorkeur eerst via een zorgvuldig ontworpen pilot. Uit de evaluatie blijkt dat een eenduidige rangschikking van alle voorstellen niet mogelijk is. Onze bronnen verschillen van inzicht over de mate waarin de allerbeste voorstellen geïdentificeerd kunnen worden maar laten duidelijk zien dat toeval voor in ieder geval een deel van de aanvragers een grote rol speelt. Een vorm van gedeeltelijke loting, mogelijk binnen een vooraf afgebakende kwaliteitsbandbreedte of -drempel, kan daarom bijdragen aan een doelmatiger, eerlijker, en transparanter besluitvormingsproces: niet omdat toeval verdwijnt, maar omdat expliciet wordt erkend waar inhoudelijke verschillen tussen kwalitatief sterke aanvragen beperkt onderscheidend zijn. Ook kan gedeeltelijke loting de hoge prestige van het Talentprogramma wellicht iets verlagen. Hoe eerder gedeeltelijke loting in het beoordelingsproces wordt toegepast, hoe hoger de doelmatigheidswinst maar ook hoe groter de zorg bij beoordelaars dat uitstekende voorstellen geen recht wordt gedaan. Internationale en nationale voorbeelden, zoals de SNSF en het KNAW Baanbrekersfonds, laten zien dat gedeeltelijke loting in zo'n context uitvoerbaar kan zijn. Tegelijkertijd vraagt invoering om zorgvuldige communicatie, omdat loting gevoelig kan liggen bij aanvragers, beoordelaars en instellingen en mogelijk gevolgen heeft voor de betekenis die aan honorering wordt toegekend.

5.2.3 Handelingsopties over positionering in het wetenschaps- en financieringssysteem

Positioneer het Talentprogramma nadrukkelijk als één route binnen een breder stelsel van talentontwikkeling en onderzoeksfinanciering. NWO kan in haar communicatie expliciet maken dat het Talentprogramma een belangrijke, maar niet exclusieve route is voor persoonsgebonden en ongebonden onderzoek. Honorering moet worden gepresenteerd als een sterke indicatie van kwaliteit binnen een specifieke competitie, maar niet als sluitend oordeel over iemands wetenschappelijke talent of loopbaanpotentieel. Daarmee kan NWO bijdragen aan het dempen van de kwaliteitsstempel die nu sterk aan honorering verbonden is. Dit vraagt om consistente communicatie richting aanvragers, beoordelaars, universiteiten en andere financiers: het Talentprogramma ondersteunt een deel van het wetenschappelijk talent, maar selecteert niet hét wetenschappelijk talent in Nederland. Hiermee ligt ook een verantwoordelijkheid bij de instellingen als werkgever van wetenschappelijk talent.

Gebruik Erkennen en Waarderen als kader om de systeempositie van het Talentprogramma te veranderen. NWO is niet verantwoordelijk voor personeelsselectie aan universiteiten, maar de uitkomsten van het Talentprogramma werken in de praktijk wel sterk door in personeelsbeslissingen van universiteiten. Daarom is het wenselijk dat NWO, OCW en universiteiten in het kader van anders Erkennen & Waarderen

gezamenlijk expliciteren hoe Talentprogramma-beurzen wel en niet gebruikt zouden moeten worden in loopbaanbeleid. Universiteiten kunnen de aanvraagdruk niet volledig oplossen, maar zij hebben wel invloed op de manier waarop onderzoekers worden gestimuleerd, ondersteund en beoordeeld. Daarbij ligt het voor de hand om vast te leggen dat honorering niet automatisch of impliciet als voorwaarde mag gelden voor promotie, tenure, vaste aanstellingen of vervolgfianciering. Universiteiten blijven verantwoordelijk voor hun eigen personeelsbeleid en zouden daarbij moeten borgen dat ook niet-gehonoreerde onderzoekers met kwalitatief sterke aanvragen reëel loopbaanperspectief houden.

Versterk de complementariteit tussen het Talentprogramma, de Open Competitie, ERC-beurzen en institutionele loopbaaninstrumenten. Het Talentprogramma heeft vooral meerwaarde als nationale route voor persoonsgebonden en ongebonden financiering in verschillende loopbaanfasen. De Open Competitie is sterker gepositioneerd rond het onderzoeksidee, ERC-beurzen rond internationale excellentie en hoog-risico onderzoek, en universiteiten dragen verantwoordelijkheid voor structurele loopbaanontwikkeling en personeelsbeleid. NWO kan deze verschillen explicieter maken in communicatie over doelgroepen, beoordelingslogica en beoogde systeemfunctie. Dit helpt aanvragers, subsidieadviseurs en beoordelaars om realistischer te bepalen welk instrument op welk moment passend is en voorkomt dat het Talentprogramma wordt gezien als de dominante of noodzakelijke route voor wetenschappelijke erkenning.

Laat OCW, NWO en universiteiten gezamenlijk bezien of de huidige financieringsmix voldoende ruimte biedt voor ongebonden onderzoek en vroege loopbaanontwikkeling. De hoge aanvraagdruk rond het Talentprogramma hangt niet alleen samen met de inrichting van het programma zelf, maar ook met schaarste aan alternatieve routes voor vrij onderzoek en loopbaanontwikkeling. Wanneer het Talentprogramma voor veel onderzoekers de belangrijkste of enige zichtbare route blijft naar autonomie, vervolgfianciering en loopbaanzekerheid, blijven prestige en aanvraagdruk hoog. OCW kan daarom, samen met NWO en universiteiten, verkennen of aanvullende of ruimere financieringsroutes nodig zijn naast het Talentprogramma of dat het Talentprogramma een financiële impuls nodig heeft.

Bijlage 1. Samenstelling externe klankbordgroep

In onderstaande tabel vindt u de leden van de klankbordgroep, die op gezette momenten concepten van het onderzoeksteam hebben gelezen en van feedback hebben voorzien. Alle leden van de klankbordgroep namen deel op persoonlijke titel.

Naam	Affiliatie
Dagmar Eleveld-Trancikova	Radboudumc
Eddie Brummelman	Universiteit van Amsterdam, voormalig voorzitter De Jonge Akademie
Ioana Ilie	Universiteit van Amsterdam, APNet
Kasper Gossink-Melenhorst	Universiteit voor Humanistiek
Kim Huijpen	Universiteit Leiden
Mark Boneschanser	Technische Universiteit Eindhoven
Michiel Besters	Erasmus Universiteit Rotterdam

Bijlage 2. Onderzoeksvragen inclusief beantwoording²⁷

De hoofdvragen uit deze evaluatie zijn hieronder opgesomd en kort beantwoord.

Vraag	Antwoord
<i>1.1 - Welke interne en externe ontwikkelingen hebben invloed gehad op de doelgroep en het Talentprogramma, en tot welke uitdagingen en kansen hebben deze ontwikkelingen geleid?</i>	Het programma is aangepast aan ontwikkelingen rond Erkennen en Waarderen, werkdruk, schaarste aan vrij onderzoeksgeld en loopbaandruk. Dit biedt kansen, maar vergroot ook aanvraagdruk en statuswerking.
<i>1.2 - Op welke manier heeft NWO als lerende organisatie processen rondom aanvragen en beoordelen verbeterd?</i>	NWO voerde onder meer de tweefasenstructuur, het EBCV, de inbeddingsgarantie en aanpassingen rond interviews in. Vooral tweefasenstructuur en EBCV verbeterden de procedure.
<i>1.3 - Ervaren aanvragers sinds de invoering van het EBCV een verbetering in de manier waarop ze zichzelf kunnen presenteren?</i>	Ja. Het EBCV biedt meer ruimte voor diverse kwaliteiten en loopbaanpaden. Na gewenning volstaat het volgens beoordelaars om kandidaten te beoordelen.
<i>2.1 - In hoeverre blijven gehonoreerde onderzoekers actief in de wetenschap en draagt het Talentprogramma bij aan loopbaanzekerheid?</i>	Gehonoreerde aanvragers hebben significant vaker loopbaanzekerheid, promotie en vervolgfianciering. Het programma draagt daarmee sterk bij aan behoud van talent.
<i>2.2 - Op welke manier hebben gehonoreerde onderzoekers baat gehad bij deelname aan het Talentprogramma?</i>	Zij krijgen financiële ruimte, autonomie, prestige en mogelijkheden om eigen onderzoekslijnen, groepen en samenwerkingen op te bouwen, losser van instellingen of consortia.
<i>3.1 - Leidt gefinancierd onderzoek tot baanbrekende wetenschappelijke resultaten?</i>	Het programma financiert hoogwaardig, creatief en vernieuwend onderzoek. Baanbrekende effecten zijn aannemelijk, maar vaak pas op langere termijn zichtbaar en moeilijk volledig toe te schrijven.

²⁷ Kanttekening: alleen effecten waarbij expliciet vermeld staat dat deze 'statistisch (niet) significant' zijn, zijn statistisch getoetst. De andere effecten zijn afgeleid uit descriptieve analyses van documenten van NWO of de enquêtes voor aanvragers en beoordelaars, interviews en/of focusgroepen.

Vraag	Antwoord
3.2 - Welke neveneffecten op het gebied van impact zijn er van de Talentprogramma-beurzen?	Belangrijke neveneffecten zijn hoge aanvraagdruk, sterke prestige- en statuswerking, loopbaaneffecten, ongelijkheid tussen onderzoekers en instellingen, en risico op mainstreaming.

In de tabel hieronder is kort het antwoord op alle deelvragen opgesomd, inclusief verwijzing naar de plek in het rapport waar meer uitgebreide informatie te vinden is.

Evaluatievraag		Antwoord	Verwijzing
1.1 - Welke interne en externe ontwikkelingen hebben invloed gehad op de doelgroep en het Talentprogramma, en tot welke uitdagingen en kansen hebben deze ontwikkelingen geleid?	1.1.1 - Hoe past het Talentprogramma in het huidige subsidie- en financieringslandschap binnen en buiten Nederland?	Het Talentprogramma heeft een unieke en volgens velen onmisbare positie in het Nederlandse financieringslandschap.	Impactpad 2 en paragraaf 4.4
	1.1.2 - Welke doelen of ambities zijn er geformuleerd in de NWO-strategieën die betrekking hebben op het Talentprogramma?	NWO streeft ernaar dat de slaagkansen in de Open Competitie en het Talentprogramma minimaal 25% zijn.	
	1.1.3 - Welke veranderingen zijn tijdens de evaluatieperiode doorgevoerd in doelstellingen, doelgroepen en criteria	Er zijn tal van wijzigingen doorgevoerd.	H2 en impactpad 2.

Evaluatievraag		Antwoord		Verwijzing
	van het Talentprogramma, en waarom?			
	1.1.4 - Komt de huidige doelgroep afbakening in jaren na promotie overeen met de doelgroepen die NWO wil bedienen?		Nee, zeker niet voor de Veni.	Impactpad 2.
1.2 - Op welke manier heeft NWO als lerende organisatie processen rondom aanvragen en beoordelen verbeterd? → elke vraag te beantwoorden voor de Rubicon, Veni, Vidi en Vici apart	1.2.1 - Wat zijn de verschillende processen van het Talentprogramma, en wat zijn de effecten van deze veranderingen op het beoordelingsproces?	1.2.1a - Welke aanvraag- en beoordelingsprocessen zijn er binnen het Talentprogramma? (Hoe) zijn die tijdens de evaluatieperiode veranderd?	De processen zijn (sterk) veranderd over de tijd.	HS2.
		1.2.1b - Zijn er verschillen en overeenkomsten tussen de vier domeinen, en wat zijn de voor- en nadelen hiervan?	Er zijn weinig verschillen tussen de vier domeinen. Een nadeel van de domeinspecifieke calls is mogelijke ondoelmatigheid.	
	1.2.2 - Wat zijn de effecten geweest van het opnemen van de doelgroepomschrijving in de sub-criteria, de	1.2.2a - Welk effect heeft het opnemen van de doelgroepomschrijving in de sub-criteria op het beoordelingsproces?	Een beperkt effect.	Impactpad 2.

Evaluatievraag			Antwoord	Verwijzing
	inbeddingsgarantie, extensieregeling en tweefasenstructuur <u>voor de efficiëntie binnen NWO?</u>	1.2.2b - Inbeddingsgarantie: is er een effect zichtbaar in het aantal aanvragen na invoering van de inbeddingsgarantie?	Nee, er is geen effect zichtbaar.	Impactpad 5.
		1.2.2c - Extensie: hoeveel extensie-aanvragen worden er verwerkt per ronde? Hoeveel tijd kost dit?	Het is voor NWO lastig te achterhalen voor de gehele evaluatieperiode hoeveel extensies er per ronde zijn gebruikt door aanvragers.	
		1.2.2.d - Twee-fasen: is er een effect zichtbaar in verdeling van werkdruk?	Ja, er is met name onder aanvragers een effect zichtbaar.	Impactpad 3.
	1.2.3 - Wat zijn de effecten geweest van het opnemen van de inbeddingsgarantie, extensieregeling en tweefasenstructuur <u>voor de mogelijkheden voor aanvragers?</u>	1.2.3a - Inbeddingsgarantie: welke factoren spelen een rol bij het verkrijgen van de inbeddingsgarantie? Hoeveel tijd kost het aanvragers om een inbeddingsgarantie te krijgen? Wat moeten aanvragers aanleveren om een inbeddingsgarantie te kunnen krijgen? Is het aandeel aanvragers met een vast contract veranderd sinds de invoering van de inbeddingsgarantie?	De factoren, tijd en aanlevering verschillen per instelling. Daarbij maken financiën van de instelling en of iemand al een permanent contract heeft uit. Inbeddingsgarantie heeft wel effect op de	Impactpad 5.

Evaluatievraag			Antwoord	Verwijzing
			loopbaanze- kerheid van gehono- reerde aanvragers.	
		1.2.3b - Extensie: biedt de extensieregeling voldoende ruimte voor aanvragers om een aanvraag in te kunnen dienen op het moment dat zij tot de beschreven doelgroep behoren?	Ja, de hui- dige lengte van de exten- sie is goed.	Bijlage 7
		1.2.3c - Extensie: is de ge- middelde tijd na promotie van aanvra- gers langer geworden sinds de invoering van de ruimere ex- tensieregeling?	Ja	Bijlage 6
		1.2.3d - Twee-fasen: is de tijdbesteding voor aanvra- gers veranderd sinds de invoering van de twee-fasen structuur? In hoeverre is de druk op aanvragers veran- derd sinds de invoering van de tweefasenstructuur? Zijn aanvragers al bezig/klaar met de uitwerking van hun onderzoeksidee voor de vooraanmelding of voor de uitslag van de vooraanmel- ding?	Ja, de tijds- besteding en de werkdruk zijn gedaald. Aanvragers beginnen vaak wel al met de uit- werking van de volledige aanvraag voor de uit- slag van de volledige aanmelding.	Impactpad 3.
	1.2.4 - Wat zijn de effec- ten geweest van het opnemen van de inbed- dingsgarantie,	1.2.4a - Inbeddingsgarantie: hebben commissieleden ver- trouwen in de inbedding van het voorgestelde onderzoek	Beoordelaars nemen de in- beddingsgara- ntie niet mee	

Evaluatievraag			Antwoord	Verwijzing
	extensieregeling en tweefasenstructuur <u>voor de manier van beoordelen door beoordelaars?</u>	dankzij de inbeddingsgarantie?	in hun beoordeling.	
		1.2.4b - Extensie: geeft de aanvraag voldoende informatie voor commissieleden om aanvragers met extensie te vergelijken met de rest van de aanvragers?	De aanvraag biedt niet altijd voldoende informatie om aanvragers met extensie te vergelijken met andere aanvragers, omdat zij meer senior kunnen zijn dan de doelgroep.	Bijlage 7
		1.2.4c - Twee-fasen: Lukt het commissieleden goed om volgens de door NWO opgestelde criteria de beste kandidaten te identificeren in hun selectie vooraanmeldingen? Bevat de vooraanmelding voldoende informatie om een oordeel te vormen over de kwaliteit van de aanvrager? Vinden commissieleden de vooraanmelding op CV een legitieme manier om de werklast voor aanvragers te verminderen? Wat zouden commissieleden toevoegen/weglaten/veranderen aan de vooraanmelding om de procedure te verbeteren? Bevat de uitgewerkte aanvraag voldoende informatie	Het lukt commissieleden om op basis van de huidige criteria de kwaliteit van de aanvrager te beoordelen. Echter is er wel de wens voor een grotere rol van het onderzoeksidee in de vooraanmelding.	Impactpad 3.

Evaluatievraag			Antwoord	Verwijzing
		om een oordeel te vormen over de kwaliteit van het onderzoeksvoorstel en de impact?		
	1.2.5 - Wat zijn de effecten geweest van de invoering van het Evidence-Based CV (EBCV)	1.2.5a - In hoeverre is het EBCV doelmatig en doeltreffend?	Zie verwijzing.	Impactpad 4.
	op de doeltreffendheid en doelmatigheid van het aanvraag- en beoordelingsproces?	1.2.5b - In hoeverre hebben de vernieuwde EBCV-instructies bijgedragen aan een doeltreffender dan wel doelmatiger gebruik t.o.v. het oude formulier?	Positieve bijdrage.	Impactpad 4.
		1.2.5c - Hoeveel tijd kost het schrijven en beoordelen van een EBCV, t.o.v. een traditioneel CV?	Het EBCV kost meer tijd om te schrijven en beoordelen.	Impactpad 2.
		1.2.5d - Wat hebben aanvragers en commissieleden nodig om het invullen en beoordelen van een EBCV makkelijker te maken?	Duidelijke beoordelingscriteria en instructies, mogelijk een rubric.	Impactpad 4.
	1.2.6 - Is de werkdruk (gerelateerd aan het aanvraagproces) veranderd tijdens de evaluatieperiode?	1.2.6a - Is de werkdruk (gerelateerd aan het aanvraagproces) veranderd tijdens de evaluatieperiode voor NWO-medewerkers?	Dit is gestegen.	Impactpad 1 (doelmatigheid).
		1.2.6b - Is de werkdruk (gerelateerd aan het aanvraagproces) veranderd tijdens de evaluatieperiode voor aanvragers?	Werkdruk is op individueel niveau gedaald, op populatieniveau ook.	

Evaluatievraag			Antwoord	Verwijzing
		1.2.6c - Is de werkdruk (ge-relateerd aan het aanvraagproces) veranderd tijdens de evaluatieperiode voor beoordelaars?	Deze is niet gedaald.	Impactpad 1.
1.3 - Ervaren aanvragers sinds de invoering van het EBCV een verbetering in de manier waarop ze zichzelf kunnen presenteren in hun aanvraag en zien ze sindsdien meer mogelijkheden om unieke kwaliteiten te tonen en benadrukken die belangrijk zijn voor innovatief onderzoek dan daarvoor? Draagt het EBCV bij aan de kwaliteit van de beoordeling?	1.3.1 - In hoeverre biedt het Evidence-Based CV (inclusief DORA-richtlijnen) onderzoekers de mogelijkheid om hun unieke kwaliteiten toe te lichten, in vergelijking met een 'traditioneel CV'?	1.3.1a - Weten de aanvragers wat in een EBCV verwacht wordt? Zijn de instructies helder?	Dit is metter-tijd beter geworden..	Impactpad 4.
		1.3.1b - Wordt er genoeg ruimte gegeven om in het EBCV diverse carrièrepaden te laten zien? In hoeverre hangt dit samen met de criteria die worden gehanteerd?	Ja, maar dit is beperkt gere-lateerd aan de gehanteerde criteria.	
		1.3.1c - Gebruiken aanvragers de mogelijkheid om diverse typen output te tonen in het EBCV?	Ja.	Impactpad 4.

Evaluatievraag			Antwoord	Verwijzing
		1.3.1d - Welke aanbevelingen hebben aanvragers voor het schrijven van een EBCV?	Geen concrete aanbevelingen voor het schrijven van een EBCV.	
		1.3.1e - Worden er meer aanvragen ingediend door aanvragers met een diverser carrièrepad sinds de invoering van het EBCV t.o.v. daarvoor?	Ja, uit interviews blijkt van wel.	Impactpad 4.
	1.3.2 - Draagt het EBCV bij aan een kwalitatieve beoordeling?	1.3.2a - Zijn de carrièrepaden van de gehonoreerde aanvragers meer divers sinds de invoering van het EBCV t.o.v. daarvoor?	Ja.	Impactpad 4.
		1.3.2b - In hoeverre achten de commissieleden zichzelf in staat om een kwalitatieve beoordeling te doen op basis van het EBCV en om de aanvragen te kunnen vergelijken? In hoeverre hangt dit samen met de criteria die worden gehanteerd?	Inmiddels wel, na een gewenningsperiode.	Impactpad 4.
		1.3.2c - Op welke aspecten zijn EBCVs goed te vergelijken?	Op alle aspecten vinden beoordelaars EBCVs goed beoordeelbaar.	
		1.3.2d - In hoeverre hebben commissieleden kwantitatieve indicatoren	Commissieleden geven aan dit in veel	

Evaluatievraag			Antwoord	Verwijzing
		meegenomen in de beoordeling?	gevallen te doen.	
		1.3.2e - In hoeverre helpt de inschatting van de 'effectieve onderzoekstijd' commissieleden bij het vergelijken van CV's?	Beperkt.	Impactpad 4.
		1.3.2f - Welke aanbevelingen hebben commissieleden voor het beoordelen van een EBCV?	Geen concrete aanbevelingen voor het schrijven van een EBCV.	Impactpad 4.
2.1 - In hoeverre blijven gehonoreerde onderzoekers actief in de (Nederlandse) wetenschap en/of in welke mate draagt het Talentprogramma bij aan loopbaanzekerheid voor gehonoreerde onderzoekers?	2.1.1 - Wat voor aanstelling hebben onderzoekers op het moment van indiening van het Talentprogramma-voorstel?		Zie verwijzing.	3.1.1.
	2.1.2 - Welk aandeel van de huidige academici hebben een beurs van het Talentprogramma ontvangen?		Lastig eenduidig te achterhalen. Er worden per jaar 325 à 430 beurzen toegekend, Nederland had in 2025 13.845 fte aan UD's, UH's en Hoogleraren volgens cijfers van het Rathenau instituut	

Evaluatievraag		Antwoord	Verwijzing
	2.1.3 - Is de aanstelling van gehonoreerde onderzoekers beïnvloed door het binnenhalen van een Talentprogramma-beurs?	Ja, heel sterk.	Impactpad 1.
	2.1.4 - Op welke manier spelen Talentprogramma-beurzen een rol in het P&O-beleid en stafopbouw van kennisinstellingen?	Een doorslaggevende rol.	Impactpad 1.
	2.1.5 - Op welke manier heeft de invoering van de inbeddingsgarantie invloed (gehad) op de loopbaanzekerheid van gehonoreerde kandidaten?	Gehonoreerde aanvragers hebben meer loopbaanzekerheid dan niet-gehonoreerden.	Impactpad 5.
	2.1.6 - In hoeverre zijn gehonoreerde onderzoekers succesvoller dan niet-gehonoreerde onderzoekers in het aanvragen van vervolgbourzen binnen het Talentprogramma?	Succesvoller, blijkt uit interviews en literatuur.	
2.2 - Op welke manier hebben gehonoreerde onderzoekers baat (gehad) bij hun deelname aan het Talentprogramma, op welke manier hebben zij eigen	2.2.1 - In hoeverre heeft de Talentprogramma-beurs gehonoreerde onderzoekers de kans gegeven om hun eigen onderzoeksidee uit te voeren? (idee-vrijheid)	Ze krijgen veel ruimte hiervoor.	Impactpad 1.
	2.2.2 - In hoeverre hebben gehonoreerde onderzoekers meer	Heeft geholpen, zie	Impactpad 1.

Evaluatievraag		Antwoord	Verwijzing
onderzoek uitgevoerd en welke rol speelde het Talentprogramma in de vrijheid die zij daarbij hebben ervaren?	onderzoekstijd gekregen ten opzichte van de situatie voor de beurs? (tijd-vrijheid)		hiervoor impactpad 1.
	2.2.3 - In hoeverre zijn de Talentprogramma-beursen in omvang toereikend om het voorgestelde onderzoek uit te voeren? (geld-vrijheid)	Minder geworden.	Impactpad 1 (macrodoelmatigheid).
	2.2.4 - Wat zijn de drijfveren van onderzoekers om een Talentprogramma-beurs aan te vragen?	Zie verwijzing.	Impactpad 1.
	2.2.5 - Op welke manier heeft de Rubicon-beurs voor gehonoreerde onderzoekers bijgedragen aan het ontwikkelen van hun eigen onderzoeks-idee en het opbouwen van een eigen netwerk?	Geen significant effect (maar groep voor analyse te klein).	Impactpad 1 en Bijlage 8.
	2.2.6 - Op welke manier heeft de Veni-beurs bijgedragen aan de ontwikkeling van zelfstandigheid voor gehonoreerde onderzoekers?	Statistisch significant effect.	Impactpad 1 en Bijlage 8.
	2.2.7 - Op welke manier heeft de Vidi-beurs bijgedragen aan het opstarten van een eigen onderzoeksgroep voor	Statistisch significant effect.	Impactpad 1 en Bijlage 8.

Evaluatievraag		Antwoord	Verwijzing
	gehonoreerde onderzoekers?		
	2.2.8 - Op welke manier heeft de Vici-beurs bijgedragen aan het uitbouwen van een eigen onderzoeksgroep voor gehonoreerde onderzoekers?	Statistisch significant effect.	Impactpad 1 en Bijlage 8.
	2.2.9 - In hoeverre hebben niet-gehonoreerde onderzoekers de mogelijkheid gekregen om hun eigen onderzoeks idee uit te voeren, een onderzoeksgroep op te bouwen of te consolideren, los van een Talentprogramma-beurs?	Statistisch significant minder vaak dan niet-gehonoreerde aanvragers, maar ze hebben de mogelijkheid nog steeds.	Impactpad 1 en Bijlage 8.
3.1 - Leidt gefinancierd onderzoek tot baanbrekende wetenschappelijke resultaten?	3.1.1 - In hoeverre leiden gehonoreerde projecten tot resultaten met wetenschappelijke impact?	Grote impact, soms baanbrekend.	Impactpad 1.
	3.1.2 - In hoeverre leiden gehonoreerde projecten tot nieuwe onderzoekslijnen binnen Nederlandse kennisinstellingen?	Statistisch significant veel.	Impactpad 1 en Bijlage 8.
	3.1.3 - In hoeverre leidt de afname in focus op vernieuwing in de doelstelling en criteria tot meer mogelijkheden om bestaande financieringslijnen voort te zetten?	Beperkt.	Impactpad 2.

Evaluatievraag		Antwoord	Verwijzing
	3.1.4 - In hoeverre leiden gehonoreerde projecten tot nieuwe onderzoeksgroepen binnen Nederlandse kennisinstellingen?	Statistisch significant effect.	Impactpad 1 en Bijlage 8.
3.2 - Welke neveneffecten op het gebied van impact zijn er van de Talentprogramma-beurzen?	3.2.1 - Leidt gefinancierd onderzoek tot nieuwe (wetenschappelijke) samenwerkingen?	Ja.	Impactpad 1.
	3.2.2 - In hoeverre leidt gefinancierd onderzoek tot nieuwe verbanden met kennisgebruikers door inzet gebruikerscommissies (TTW)?	Ja.	Impactpad 1.
	3.2.3 - Zijn er voorbeelden waarin gefinancierd onderzoek niet alleen tot wetenschappelijke impact, maar ook tot maatschappelijke impact heeft geleid?	Ja.	Impactpad 1.

Bijlage 3. Interviewrespondenten en deelname focusgroepen

Tabel 12. Overzicht interviewrespondenten

Nummer	Organisatie en organisatieonderdeel	Respondenten
1	NWO, Raad van Bestuur	Marcel Levi
2	NWO, domeinbesturen en domeindirecteuren	Véronique Timmerhuis Arfan Ikram
3	NWO, domeinbesturen en domeindirecteuren	Tanja Kulkens Ferdinand Grozema
4	NWO, domeinbesturen en domeindirecteuren	Luuk Klomp Aimée Sakes
5	NWO, domeinbesturen en domeindirecteuren	Lydia Langerwerf Guda van Noort
6	NWO, coördinatoren Talent, Rubicon en Gezonde Onderzoekscultuur	Daphne Kortbeek Dineke Pardijs Tamara van Mólken
7	NWO, leden talentberaad	Simone Ordelman Sanneke van Vliet Stefan Penders Margot Snel
8	NWO, trekkers/beleidsmedewerkers domeinen	Yee Wah Lau Vera Michilsen Nilda Tatipata
9	NWO, trekkers/beleidsmedewerkers domeinen	Suzanne van der Heijden Anne Toonders Frankje de Boer Guillaume Macor
10	NWO, trekkers/beleidsmedewerkers domeinen	Eline Pronk Anita Bos René Joosten Lonneke Blom-Gaykema
11	NWO, trekkers/beleidsmedewerkers domeinen	Margot Snel Doortje Swaters Marleen Vonder

Nummer	Organisatie en organisatieonderdeel	Respondenten
		Sanna-Mari Kuisma
12	OCW, directie OWB	Constantijn Heemskerk Charlotte de Roon Mechteld Visser
13	WUR, HR medewerker	Dorien Wissink
14	TU/e, subsidieadviseurs	Rianne Pas Laura Pander
15	UU, subsidieadviseur	Marjolein Toebes
16	WUR, hoogleraar en vicevoorzitter Raad voor Technische Wetenschappen	Karin Schroën
17	UU, hoogleraar en vicevoorzitter Betadecanen	Isabel Arends
18	UMCG, decaan	Wiro Niessen
19	RUG, decaan en lid SSH-raad	Peter Verhoef
20	CWTS & Universiteit Leiden, senior onderzoeker en bijzonder hoogleraar wetenschapsstudies	Thed van Leeuwen
21	UNL, accounthouders NWO	Jeroen Geurts Pamela Habibovic
22	UMCNL (NFU), voorzitter	Jan Smit
23	KNAW, wetenschappelijk directeur	Geert de Snoo
24	De Jonge Akademie (DJA), bestuur	Daphina Misiedjan
25	Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH), managing director	Lidwien Poorthuis
26	PostdocNL, voorzitter	Marlen Lauffer
27	APNet, voorzitter	Stephan Hacker
28	NL-LO, voorzitter NL-LO (Health), lid	Bas Hendriks Mihaela Voinea
29	DNRF, CEO	Niels Mejlgaard
30	SNSF, medewerker	Marc Zbinden

Nummer	Organisatie en organisatieonderdeel	Respondenten
31	ERC, hoofd van SGW afdeling	Lino Paula

Tabel 13. Overzicht deelnemers focusgroepen

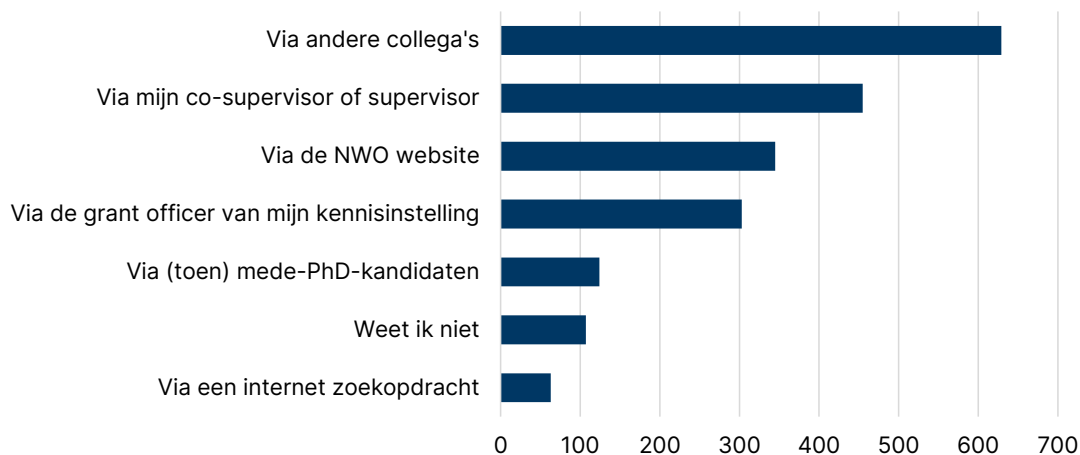
Nummer	Type respondent	Aantal respondenten aanwezig
1	Gehonoreerde aanvragers	5
2	Gehonoreerde aanvragers	6
3	Niet-gehonoreerde aanvragers	7
4	Niet-gehonoreerde aanvragers	3
5	Niet-gehonoreerde aanvragers	5
6	Beoordelaars	7
7	Beoordelaars	8
8	Subsidieadviseurs	7

Bijlage 4. Thema's focusgroepen

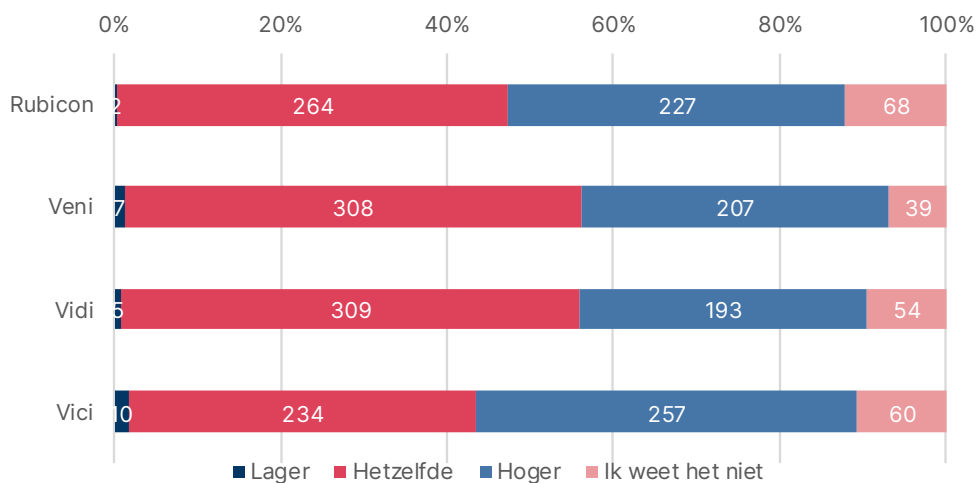
	Doel en doel- groep – spanningsveld en leeftijds- grenzen	Effect van de inbeddings- garantie	Interviews in de beoorde- lingsprocedur e	Motivering af- wijzing	Ervaringen met het op- stellen/ beoordelen van EBCV	Samen-stel- ling brede com-missies	Beoordeling van multi- disci-plinair onderzoek	Verhouding beurzen bin- nen Talentpro- gramma	Toekomst: al- ternatieve beoordelings- vormen	Toekomst: aanvraagdruk	Toekomst: persoons-ge- bonden karakter
G1	X							X			X
G2			X		X				X	X	
NG1	X							X			X
NG2		X			X					X	
NG3			X	X					X		
B1			X		X				X		
B2						X	X				X
GA	X	X		X							

Bijlage 5. Overige enquêteresultaten

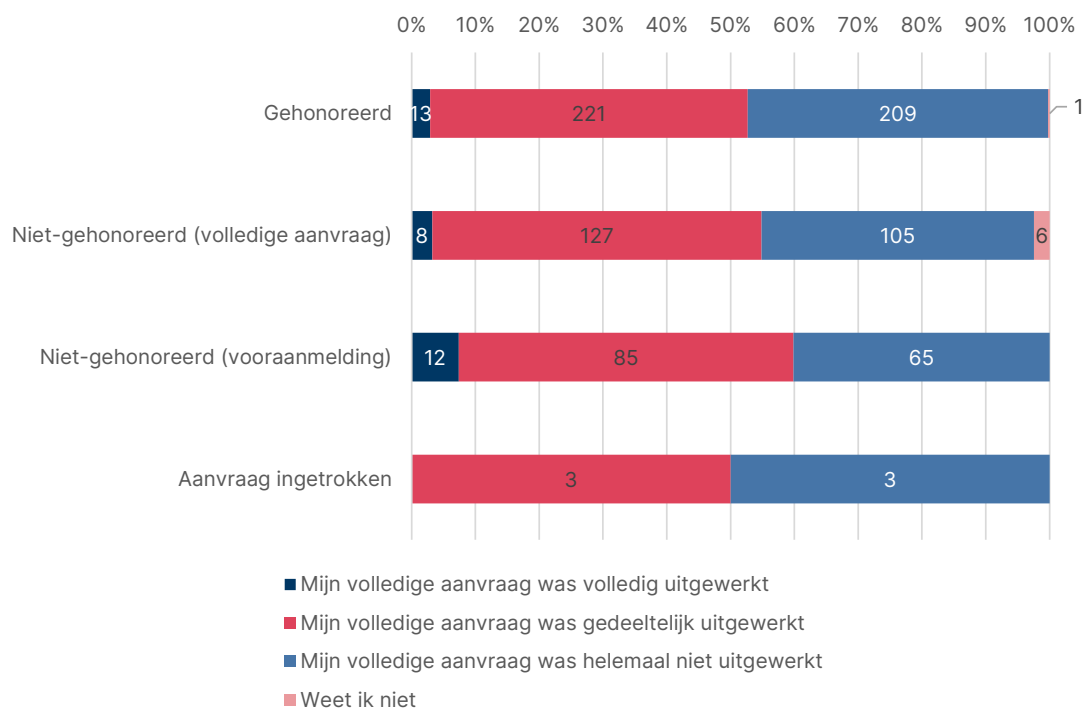
Aanvragers geven in de enquête aan dat zij het vaakst via collega's voor het eerst in contact komen met het Talentprogramma, gevolgd door hun (co-)supervisor, de NWO-website, de grant officer, voormalig mede PhD-kandidaten of via een zoekopdracht op het internet.



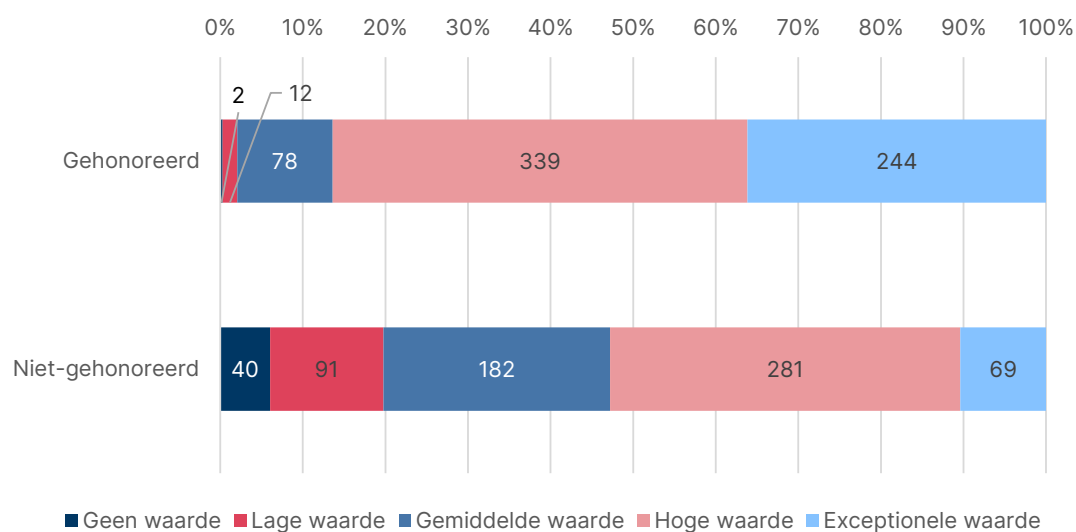
Figuur 75. Wijzen waarop men voor het eerst in contact is gekomen met de beurs. Bron: enquête aanvragers Dialogic



Figuur 76. Voorkeur van beoordelaars om indientermijn aan te passen (n=561). Bron: enquête beoordelaars Dialogic



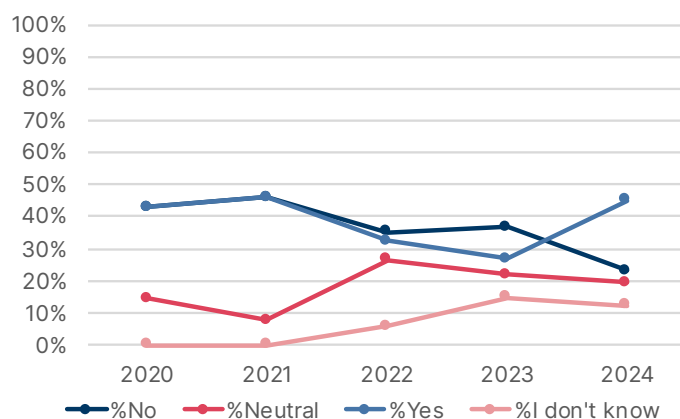
Figuur 77. Werken aan volledige aanvraag voor besluit vooraanmelding, uitgesplitst naar honoreeringsstatus (n=858). Bron: enquête aanvragers Dialogic.



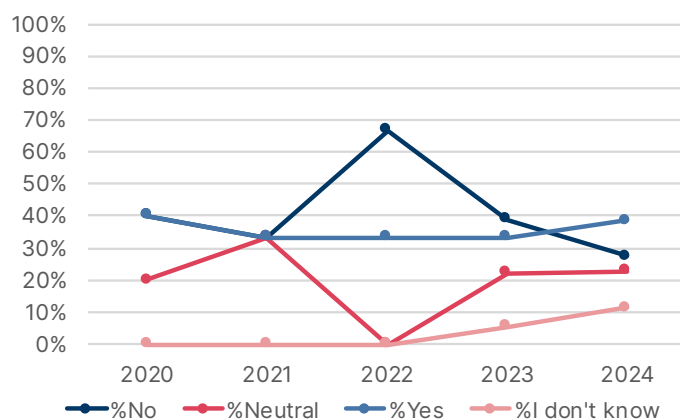
Figuur 78. Toevoegde waarde Talentprogramma aan Nederlandse wetenschapsfinancieringsland-schap (n=1338). Bron: aanvragersenquête Dialogic

Tabel 14: n per jaar per beurs voor Figuur 49

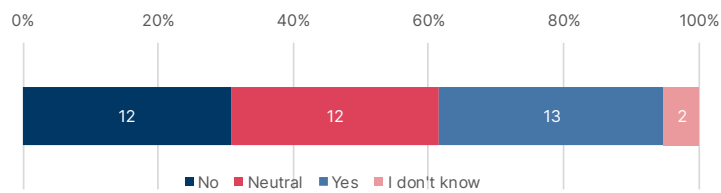
Jaar	Veni	Vidi	Vici
2020	10	4	6
2021	16	6	2
2022	31	15	9
2023	48	38	6
2024	107	61	33



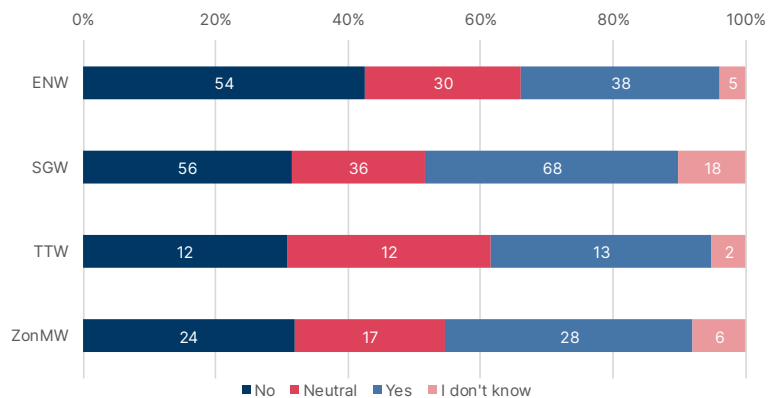
Figuur 79. Leidt invoering van EBCV ertoe dat beoordeling van beste kandidaten mogelijk is, percentage van het totaal en uitgesplitst naar domein (SGW) (n=177). Bron: enquête beoordelaars Dialogic



Figuur 80. Leidt invoering van EBCV ertoe dat beoordeling van beste kandidaten mogelijk is, percentage van het totaal en uitgesplitst naar domein (ZonMw) (n=73). Bron: enquête beoordelaars Dialogic



Figuur 81. Leidt invoering van EBCV ertoe dat beoordeling van beste kandidaten mogelijk is, uitgesplitst naar domein TTW (n=39). Bron: enquête beoordelaars Dialogic



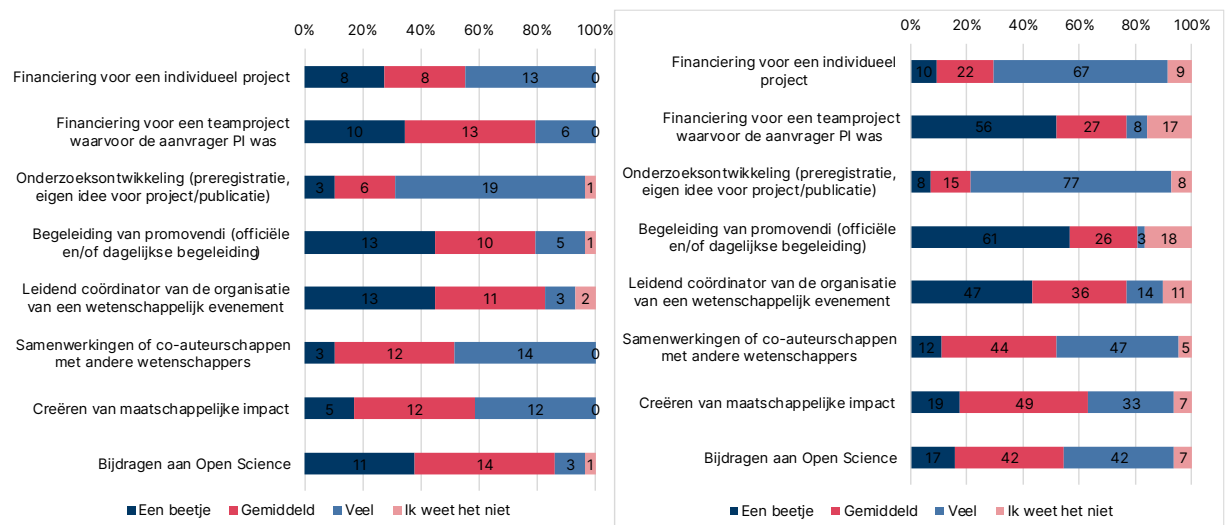
Figuur 82. Leidt invoering van EBCV ertoe dat beoordeling van beste kandidaten mogelijk is, uitgesplitst naar domein TTW (n=419). Bron: enquête beoordelaars Dialogic

Bijlage 6. Belangrijke karakteristieken voor beurskandidaten

In aanvulling op de analyse van wie de beurzen toegekend krijgt, wordt in dit onderdeel ingezoomd op de karakteristieken die aanvragers en beoordelaars belangrijk achten voor beurskandidaten. Deze inzichten werpen licht op de onderliggende opvattingen over talent binnen de verschillende beurzen en worden hieronder per beurs uitgewerkt.

Rubicon

Bij de Rubicon geldt dat beoordelaars en aanvragers in lijn met de aangepaste doelstellingen veel waarde hechten aan het individuele idee en onderzoeksontwikkeling. Ook de samenwerking van onderzoekers wordt benoemd als belangrijk kenmerk van de onderzoekers die gebruik kunnen maken van de beurs. In de Calls for Proposals zien we dat ook voor de *Rubicon* geldt dat samenwerking en zichtbaarheid in 2024 expliciete beoordelingscriteria zijn geworden. In eerdere jaren was dit minder prominent: in 2021 kwam samenwerking vooral nog impliciet terug, en in 2022-2023 werd dit meer prominent onder kennisbenutting.

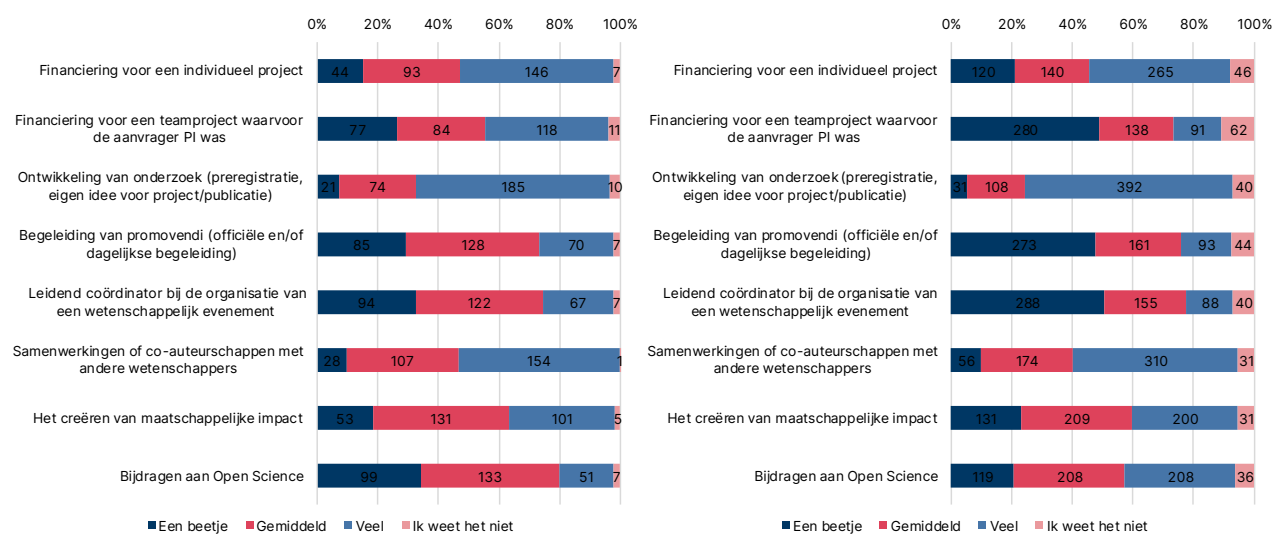


Figuur 83. Belangrijke karakteristieken voor de Rubicon met beoordelaars (n=29) links en aanvragers (n=108) rechts. Bron: enquêtes Dialogic

Veni

Bij de Veni zien we dat zowel aanvragers als beoordelaars de individuele ontwikkeling van een onderzoeker het meest belangrijk vinden. Respondenten in de focusgroepen en interviews vinden het niet altijd duidelijk hoe deze ontwikkeling dan precies naar voren moet komen. Daarnaast hechten beide groepen relatief veel waarde aan de samenwerkingen die een onderzoeker heeft en het individuele project dat een onderzoeker wil uitwerken. Dit past bij de toegenomen aandacht voor de individuele onderzoeker in de vooraanmelding van de Veni.

In de Calls for Proposals zien we dat samenwerking en netwerkvorming in de afgelopen periode minder prominent zijn geworden in de beoordeling van aanvragen. Hoewel dit aspect voor aanvragers en beoordelaars belangrijk is, sluit de afgenomen invloed van deze onderdelen op de gunning aan bij de focus op individuele ruimte in de vernieuwde doelstelling. In de Call for Proposals voor 2021 werd samenwerking nog expliciet als beoordelingscriterium genoemd (“indication(s) of collaborative abilities”, “international visibility” en nadruk op interactie met gebruikers buiten de wetenschap). In 2022 bleef samenwerking belangrijk in de beoordeling van de onderzoeker. In 2023 en 2024 verdween samenwerking als losstaand onderdeel uit de gunningsmatrix, maar kwam het impliciet terug als bijdrage aan kwaliteit, impact of haalbaarheid van het onderzoeksvoorstel.



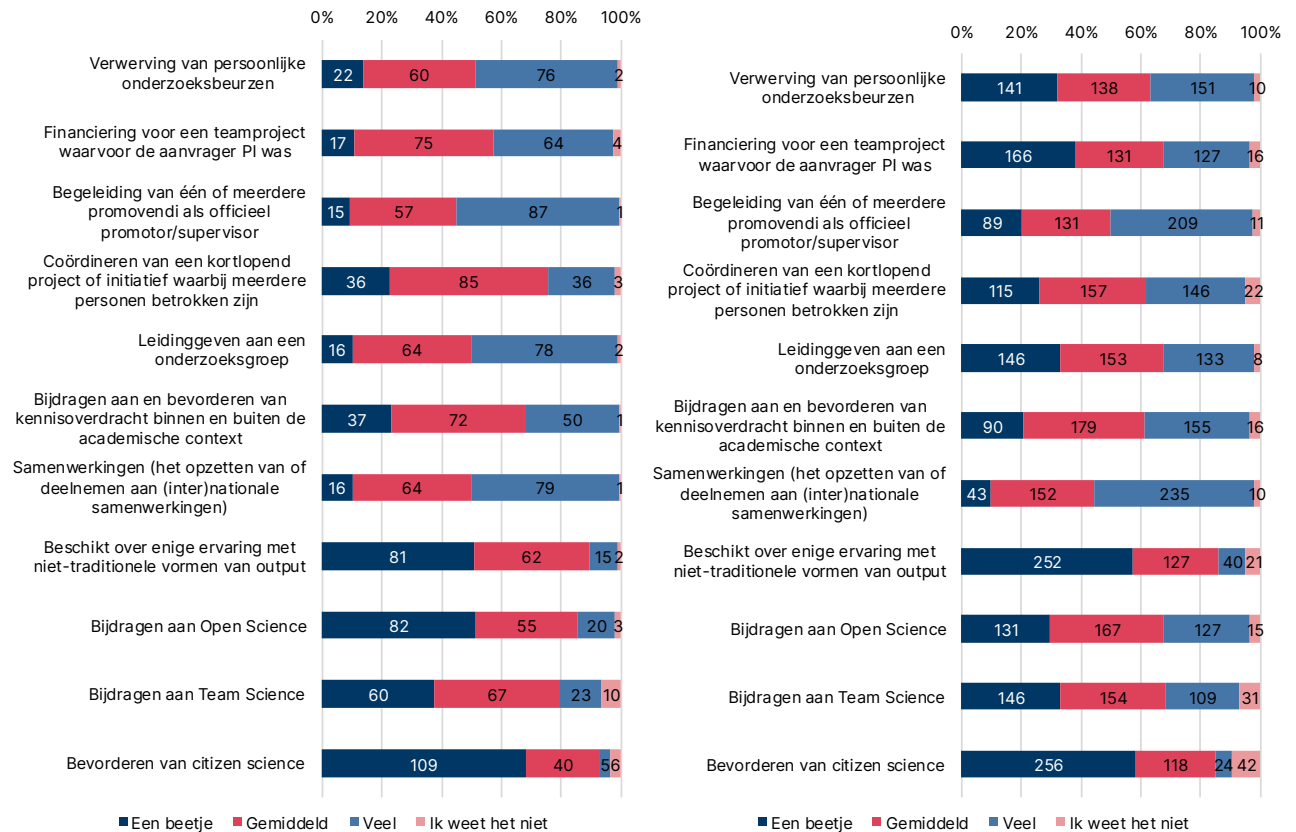
Figuur 84. Belangrijke karakteristieken voor de Veni met beoordelaars (n=290) links en aanvragers (n=571) rechts. Bron: enquêtes Dialogic

Vidi

In de Vidi zien we dat aanvragers en beoordelaars meer belang hechten aan de begeleiding van PhD's. Ook samenwerking blijft voor beide groepen relevant. Er wordt minder belang gehecht aan de ervaring met verschillende soorten output of het bijdragen aan *open science*, *citizen science* en *team science*.

In de calls for proposals van de Vidi zien we de nadruk in de gunning op de ontwikkeling van onderzoekers toenemen, wat past bij de versterkte focus op de *rol* van onderzoekers en de 'transitie' naar leiderschap. Er komt in 2022 aandacht voor verantwoord personeelsbeleid en begeleiding van junioronderzoekers binnen het team. Begeleiding wordt gezien als onderdeel van goed leiderschap. Deze toename van aandacht voor het begeleiden van junior onderzoekers als onderdeel van goed wetenschappelijk leiderschap blijft toenemen. In 2025 valt de begeleiding van PhD's uiteindelijk onder subsidieverplichtingen en vereisten aan de onderzoeksomgeving. Daarnaast is het thema 'samenwerking' over de gehele periode – in ieder geval in de

vooraanvraag – een expliciet beoordelingscriterium gebleven bij beoordeling van de Vidi.

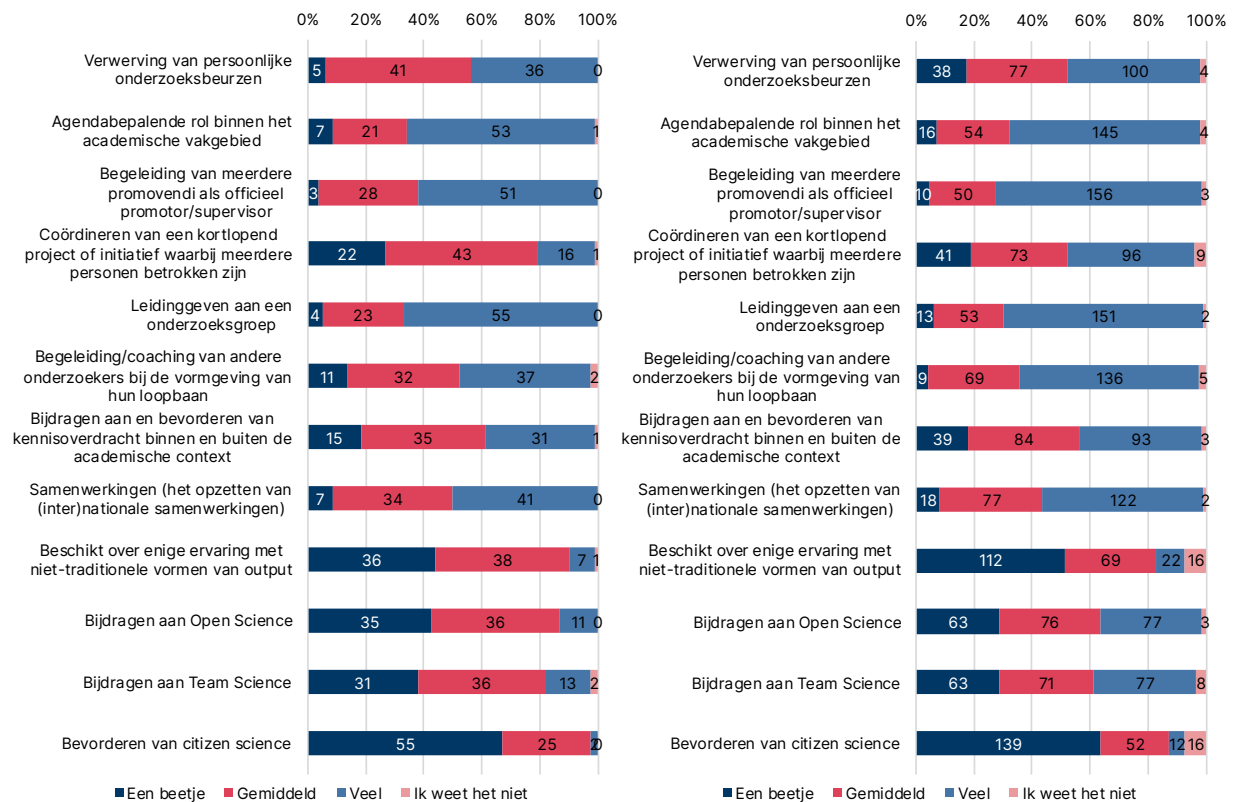


Figuur 85. Belangrijke karakteristieken voor de Vidi met beoordelaars (n=160) links en aanvragers (n=440) rechts. Bron: enquêtes Dialogic

Vici

Bij de *Vici* zien we dat beoordelaars en aanvragers belang hechten aan de mate waarin een onderzoeker leidend is in zijn onderzoeksveld, of een onderzoeker meerdere PhD'ers begeleidt en of de onderzoeker leiding geeft aan een onderzoeksgroep. Opnieuw wordt het belang van de ervaring met niet-traditionele vormen van onderzoeksoutput en de bijdrage aan *open science*, *team science* en *citizen science* door respondenten minder onderstreept. In de Calls for Proposals zien we dat zichtbaarheid, samenwerking en netwerkvorming voor de *Vici* steeds explicieter zijn geworden over de jaren heen. Dit past bij de waarde die door respondenten gehecht wordt aan agendasetting. In de periode van 2021 tot en met 2023 kwamen interactie en betrokkenheid van andere partijen vooral terug onder kennisbenutting en kwam samenwerking of netwerkvorming vooral impliciet terug onder termen als leiderschap, overtuigingskracht en het hebben van een internationaal profiel. In 2024 werd samenwerking een expliciet onderdeel van de beoordeling van de onderzoekers in de vorm van de kwaliteit van het (inter)nationale netwerk, de vaardigheden op het gebied van samenwerking en zichtbaarheid van de onderzoeker.

De begeleiding van PhD'ers en leiderschap van de onderzoeker krijgen over de jaren heen ook steeds meer aandacht in de calls for proposals. In 2021 richt de call zich op excellente onderzoekers die onder meer leidinggeven aan onderzoeksgroepen en het coachen van jonge onderzoekers. De begeleiding wordt gezien als kenmerk van goed leiderschap. In de jaren daarop wordt dit aspect ook in de Vici steeds prominenter. De aandacht verschuift van individuele excellentie naar de rol binnen het onderzoeksinstituut, waar PhD-begeleiding al onderdeel van zou moeten zijn. In 2025 is dit een vast onderdeel van de rol en verplichtingen van de onderzoekers die de beurs toegekend krijgen.



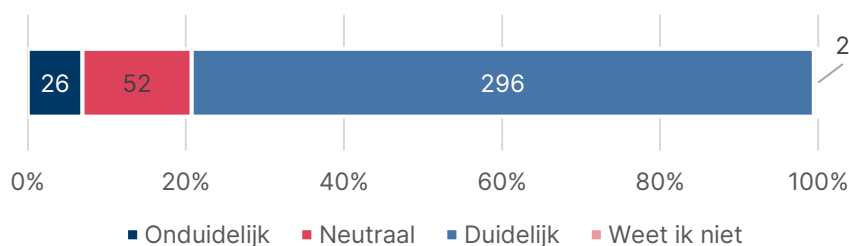
Figuur 86. Belangrijke karakteristieken voor de Vici met beoordelaars (n=82) links en aanvragers (n=219) rechts. Bron: enquêtes Dialogic

Bijlage 7. Extensieregeling

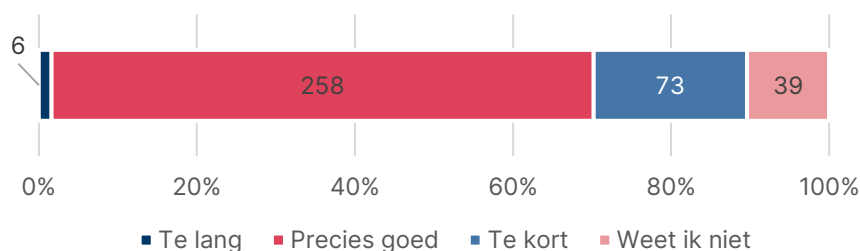
De extensieregeling is een regeling voor onderzoekers met een alternatieve loopbaan waarbij zij uitstel kunnen krijgen op de geldende “leeftijdsgrenzen”²⁸ voor een beurs. De verruiming van de extensieregeling betreft een verruiming van de mogelijke extensiegronden. Een voorbeeld van deze verruiming is dat na aanpassing van de extensieregeling niet langer alleen biologische moeders na de geboorte van een kind uitstel kunnen krijgen, maar beide ouders. De extensieregeling is verruimd in 2018 bij de Veni-, Vidi- en Vici-beurzen.

Opvattingen over de extensieregeling

Aanvragers geven in de enquête aan positief te zijn over de extensieregeling. Ze vinden dat de regels rondom de extensieregeling duidelijk zijn en dat de huidige lengte van de extensieregeling goed is (zie Figuur 87 en Figuur 88). Ook interviewrespondenten zijn overwegend positief over het bestaan en de (uitbreiding van de) extensieregeling en achten het belangrijk dat er binnen het Talentprogramma rekening wordt gehouden met niet-lineaire loopbaanpaden.



Figuur 87. De regels van de extensieregeling zijn duidelijk (n=376). Bron: enquête aanvragers Dialogic



Figuur 88. De lengte van de extensieregeling is goed (n=376). Bron: enquête aanvragers Dialogic

²⁸ Indientermijn verwijst in dit rapport naar de periode die bepaalt tot welk moment onderzoekers na hun promotie een aanvraag mogen indienen. Voor de Rubicon-beurs geldt een indientermijn van één jaar na promotie, voor de Veni-beurs drie jaar, voor de Vidi-beurs acht jaar en voor de Vici-beurs vijftien jaar.

Gebruik van de extensieregeling

Als we het gemiddelde aantal maanden na promotiedatum op het moment van indienen vergelijken van 2017 met het gemiddelde van de jaren erna blijkt dat op één instrument na (TTW-Vici) het gemiddeld aantal maanden in 2017 lager is dan in de jaren erna. Dit is een voorlopige indicatie dat aanvragers goed gebruik maken van de verruimde extensieregeling.

Tabel 15: Gemiddeld aantal maanden na promotie voor en na verruiming extensieregeling. Bron: NWO

(sub)instrument	Gem. aantal mnd na promotie in 2017	Gem. aantal mnd na promotie in 2018 t/m 2024
ENW/TTW en SGW Rubicon	3,1	5,5
ZonMw Rubicon	5,9	3,7
ENW Veni	25,9	26,9
SGW Veni	26,3	29,1
TTW Veni	23,6	26,4
ZonMw Veni	33,1	39,8
ENW Vidi	85,0	88,9
SGW Vidi	87,9	92,9
TTW Vidi	86,1	92,1
ZonMw Vidi	103,9	104,2
ENW Vici	161,5	170,6
SGW Vici	168,6	171,0
TTW Vici	174,8	171,8
ZonMw Vici	177,1	186,1

Neveneffecten

Daarentegen wordt door respondenten ook gewezen op een mogelijk ongewenst neveneffect. De extensieregeling kan ertoe leiden dat meer ervaren onderzoekers alsnog binnen een relatief vroege doelgroep kunnen indienen, waardoor zij concurreren met jongere onderzoekers die geen gebruik (kunnen) maken van de regeling. Dit kan als oneerlijk worden ervaren, omdat deze ervaren onderzoekers gedurende de verlengde

periode niet volledig buiten de wetenschap hebben gestaan en daarmee mogelijk een sterkere uitgangspositie hebben.

Bijlage 8. Resultaten regressiemodellen

Tabel 16: Resultaten regressiemodellen effect Talentprogramma op onderzoek

	Ontwikkeling onderzoekslijn		Opbouwen netwerk (Rubicon)		Zelfstandig onderzoek uitvoeren (Veni)		Onderzoeksgroep opstarten (Vidi)		Onderzoeksgroep uitbouwen (Vici)	
Aantal observaties	810 (405 koppels)		18 (9 koppels)		348 (174 koppels)		290 (145 koppels)		164 (82 koppels)	
Adj. R-squared	0,145		0,027		0,125		0,262		0,183	
	CE	SF	CE	SF	CE	SF	CE	SF	CE	SF
Intercept	3,551***	0,072	4,222***	0,447	3,586***	0,115	2,800***	0,132	3,012***	0,159
Gehonoreerd	0,995***	0,082	0,556	0,388	0,943***	0,131	1,572***	0,151	1,220***	0,197

***p < 0,01, ** p<0,05, *p<0,1

Tabel 17: Resultaten regressiemodellen effect Talentprogramma op loopbaan van wetenschappers

	Tenure gekregen binnen 5 jaar na behalen beurs ²⁹		Promotie gekregen binnen 5 jaar na behalen beurs	
Aantal observaties	240 (120 koppels)		730 (365 koppels)	
Pseudo R-squared	0,023		0,003	
	CE	SF	CE	SF
Intercept	0,406**	0,188	-0,049	0,105
Gehonoreerd	0,0738***	0,277	0,275*	0,142

***p < 0,01, ** p<0,05, *p<0,1

²⁹ Exclusief respondenten die al tenure hadden



Onderzoek voor *onderbouwd* beleid.

Dialogic innovatie & interactie

Hooghiemstraplein 33

3514 AX Utrecht

030-2150580

www.dialogic.nl