



# RESULTATEN ENQUÊTE NWO VIDI-BEURS EN INBEDDINGSGARANTIE VAN DE JONGE AKADEMIE

*gehouden door het bestuur van De Jonge Akademie in januari 2019*

De Jonge Akademie heeft een enquête uitgezet onder onderzoekers over hun ervaringen met de zogeheten inbeddingsgarantie: in 2018 mochten wetenschappers alleen een Vidi-beurs aanvragen als ze bij voorbaat een toezegging hadden een vaste baan of tenure-trackaanstelling te krijgen bij hun beoogde onderzoeksinstelling. Onderzoekers konden dus alleen nog met steun van hun beoogde onderzoeksinstelling een aanvraag indienen. Deze maatregel vloeide voort uit maatregelen om de aanvraagdruk te verminderen. De verwachting was dat dit zou leiden tot minder aanvragen en een betere aansluiting bij het personeelsbeleid van de onderzoeksinstellingen.

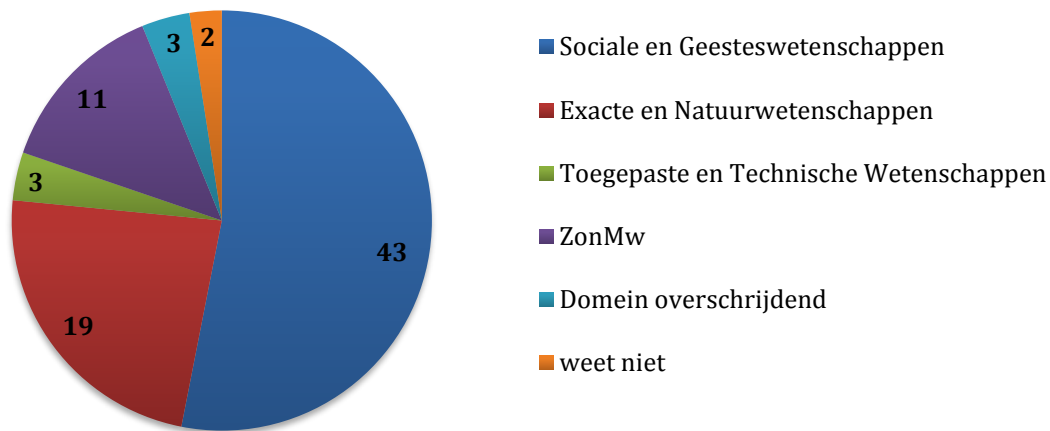
De Jonge Akademie wilde weten wat in de praktijk de effecten waren van deze nieuwe voorwaarde. Ze hield daarom een enquête onder wetenschappers. De respondenten verwierf ze via eigen netwerken, via de verschillende lokale Jonge Academies en door aandacht te vragen voor de enquête op Twitter. Ingangseisen voor de enquête waren dat men onderzoeker was die binnen de doelgroep viel voor de Vidi-ronde 2018, en dat men ook serieus overwogen heeft om in deze ronde een Vidi in te dienen.

## Over de Steekproef

### *Karakteristieken van de steekproef*

- 81 deelnemers (71 daarvan hebben de volledige vragenlijst ingevuld.)
- 54% man, 46% vrouw
- 58% van respondenten heeft de Nederlandse nationaliteit.
- Figuur 1 toont de verdeling van respondenten over NWO-domeinen. De steekproef bestond voor de helft uit onderzoekers die binnen het domein Sociale en Geesteswetenschappen (SGW) vallen. Daarna zaten de grootste groepen bij de Exacte en Natuurwetenschappen en bij ZonMw (medisch). We kregen slechts enkele reacties van potentiële aanvragers in het NWO-domein Toegepaste en Technische Wetenschappen.

Amsterdam, 19 februari 2019

**Figuur 1: Aantal respondenten per NWO domein**


- 27% van de respondenten heeft eerder ook Veni ontvangen.
- 56 respondenten (van wie 29 vrouw) hebben een Vidi-aanvraag ingediend; 25 niet (van wie 8 vrouw).

#### ***Over de representativiteit van de steekproef***

Binnen onze groep respondenten is een oververtegenwoordiging van onderzoekers uit disciplines van het SGW-domein. Het is belangrijk op te merken dat er in onze steekproef sprake is van een selectie-effect: het is mogelijk dat met name onderzoekers met extremere ervaringen (positief of negatief) en een extremere mening over de inbeddingsgarantie gereageerd hebben op onze oproep. Toch denken wij dat de verzamelde reacties inzicht geven in de positieve en negatieve effecten die de inbeddingsgarantie heeft voor jonge onderzoekers.

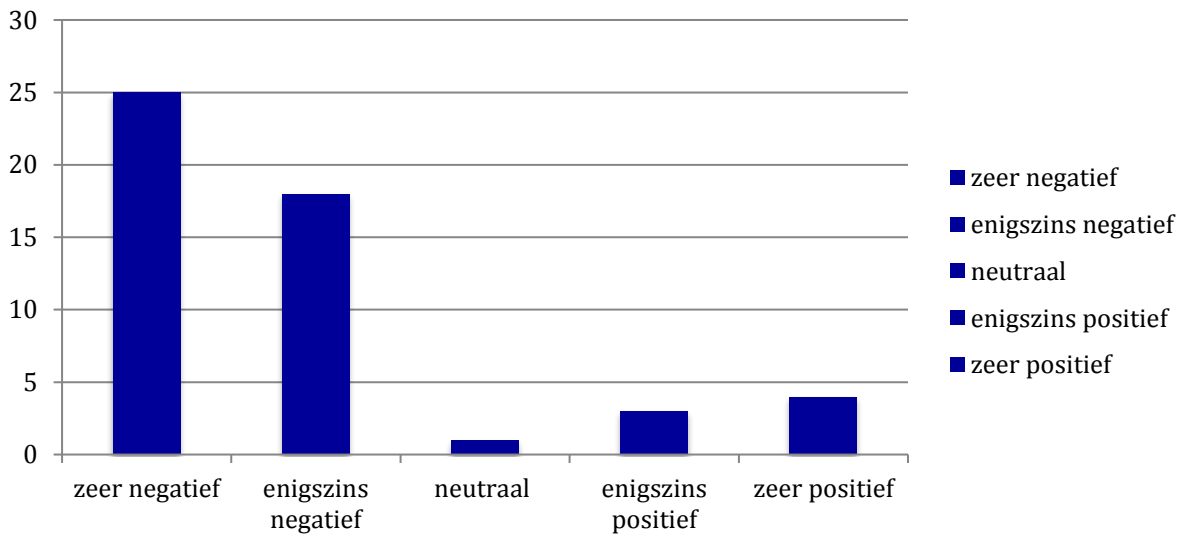
Bovendien is het belangrijk te vermelden dat de vragenlijst alleen is ingevuld door onderzoekers die daadwerkelijk overwogen om een Vidi-aanvraag in te dienen; het gaat hier dus alleen om meningen van onderzoekers die te maken hebben gehad met de inbeddingsgarantie.

## **Resultaten**

### ***Hoe positief zijn de respondenten over de introductie van de inbeddingsgarantie? (1 = zeer negatief - 5 = zeer positief)?***

De gemiddelde score was 2.4 ( $SD = 1.29$ ; zie figuur 2), wat aangeeft dat respondenten gemiddeld vrij negatief waren over de introductie van de inbeddingsgarantie. Slechts 24% van de respondenten beoordeelde de invoering van de inbeddingsgarantie als enigszins tot zeer positief. Niet verrassend waren mensen die een Vidi hebben ingediend (en die dus een inbeddingsgarantie hebben gekregen) gemiddeld positiever dan mensen die geen Vidi hebben ingediend (2.69 voor de indieners versus 1.37 voor de niet-indieners).

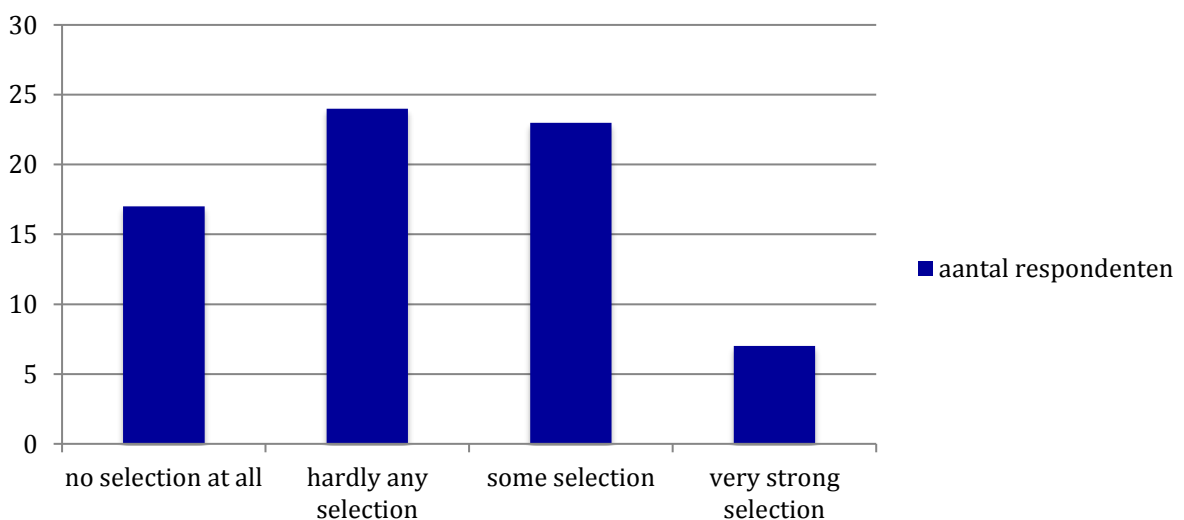
**Figuur 2. How positive are you about the introduction of the embedding guarantee?**



**Hoe selecteren universiteiten wie wel en wie niet een inbeddingsgarantie krijgt?**

We vroegen respondenten wat hun indruk was van hoe actief universiteiten selecteren wat betreft wie er wel (of juist niet) een inbeddingsgarantie kregen (zie figuur 3). De antwoorden waren verdeeld: 58% procent gaf aan dat hun onderzoeksinstelling weinig activiteit vertoonde om te selecteren. De andere 42% geeft aan dat er wel actief geselecteerd werd ('enige' tot 'sterke' activiteit). Daarbij schreven respondenten toelichtingen die interessante inzichten opleveren.

**Figuur 3. In your impression, to what degree did your institution make an active effort to select which researchers should and which researchers should not invest energy in preparing a vidi application?**



We zagen enkele positieve voorbeelden, waarbij instituten een actieve selectie hadden die op kwaliteit gebaseerd leek. Het ging hier overigens wel vooral om interne kandidaten – zij kregen een duidelijk advies om wel of niet een Vidi-aanvraag in te dienen.



Enkele representatieve citaten:

*'The institution has a committee that first gives you advice based on your CV. If the advice is positive, you are assigned a mentor that will help you get the best possible grant application. None of these selections were based on availability of the guarantee though, but merely if you would be competitive once having submitted a grant.'*

*'If you wanted to submit a Vidi application, you first had to submit a one-page outline which was judged by experts in the institute. If they were in favour of the proposal, you were allowed to proceed. In addition, they organised two meetings where they provided information on the Vidi procedures and criteria. Also, two professors were appointed to help each candidate writing a Vidi proposal.'*

*'We talked about some basics like how much funding I had previously acquired and my publications. Based on that they gave me the advice that it was worthwhile to write a Vidi proposal. In the past there was indeed the problem of too much time getting wasted writing proposals that were then simply rejected based on these criteria. I had a bad experience like that with my VENI proposal. I had spent several months writing a proposal which was then rejected based on too low a number of publications. So I thought it was helpful that they performed the check.'*

Maar meer reacties gingen ook juist over het gebrek aan selectie, en dat selectie vooral gebaseerd was op het type aanstelling dat potentiële aanvragers hadden (vast/tenure track vs. tijdelijk).

Enkele representatieve citaten:

*'Regarding the selection: in my opinion (and considering the reason that was given), selection was based on your "contract status" and not on your quality as a researcher. Other grant applications have been submitted by me and no objection was made then as the inbeddingsgarantie did not apply (or was not yet set in place).'*

*'For me this was irrelevant as I'm tenured. So the embedding guarantee is considered a formality.'*

*'I heard from colleagues in my faculty without a permanent contract that they had been denied an embedding guarantee. They had been told to apply for an ERC Starting Grant instead, for which embedding is not required. Anyone else with a permanent contract should submit as many proposals as they possibly could. From this I conclude that my faculty wants everyone to bring in money, but they do not want to offer permanent contracts.'*

*'In my department, mostly people already on a tenure track were invited to apply for a Vidi.'*

*'My impression was that people would get an embedding guarantee if the university wanted to/could employ them in the long term. It is nonsense to think that the embedding guarantee enables universities to select more rigorously which researchers should/should not invest energy in writing applications (which is often very time-consuming). This system benefits first and foremost NWO and universities, and eventually, maybe, the lucky few researchers who could get the guarantee (I was one of them, this statement does not come from bitterness).'*

En daarnaast noemden enkele respondenten dat ze sowieso moesten aanvragen, niet omdat ze een potentieel goede kandidaat waren, maar omdat dat een vereiste was voor hun tenure track.

*'As part of my tenure track rules, I am more or less required to obtain a Vidi grant.'*

## Conclusie

Er zijn enkele voorbeelden van universiteiten die selectieprocedures hebben opgezet om actief te selecteren wie wel en wie niet een Vidi gaat aanvragen, maar selectie blijkt vaak op basis van



contractstatus te gebeuren. Bovendien zijn die selectieprocedures vooral gericht op interne kandidaten (zie ook verderop).

### ***Wat zijn de ervaringen van onderzoekers die geen inbeddingsgarantie kregen?***

Van de respondenten die geen Vidi-aanvraag hebben ingediend, gaf 73% (16 van de 22 antwoorden) aan dat dit was omdat ze geen inbeddingsgarantie hebben gekregen. We vroegen deze respondenten wat volgens hen de primaire reden was om geen inbeddingsgarantie te krijgen. De redenen die het meeste voorkwamen waren:

- Omdat de onderzoeker nog geen vast contract had en de inbeddingsgarantie alleen werd gegeven aan onderzoekers met een vast contract
- Wegens gebrek aan financiële middelen binnen hun instituut
- Omdat het profiel van de onderzoeker niet past bij het onderwijscurriculum.

Enkele representatieve citaten:

*'De bètafaculteit gaf in de oktober ronde geen enkele inbeddingsgarantie af, omdat zij geen vaste contracten kan of wil geven.'*

*'Er is geen ruimte in de staf (lees: onvoldoende fte) om vaste contracten te kunnen geven.'*

*'Mijn faculteit gaf alleen een inbeddingsgarantie aan huidige werknemers met vast contract. Tijdelijke werknemers, inclusief postdocs, kwamen hiervoor niet in aanmerking.'*

*'Het advies van mijn directe supervisor, en ook van het hoofd van de afdeling was duidelijk: er is binnen de faculteit voor werknemers met een tijdelijk contract geen enkele mogelijkheid om een inbeddingsgarantie te krijgen. Mij werd geadviseerd om op zoek te gaan naar een andere universiteit die wel een inbeddingsgarantie afgeeft aan tijdelijke werknemers en/of mensen van buitenaf.'*

*'My department does not want to give an embedding guarantee because they do not know if there will be enough students/funding for a permanent position for me in the future.'*

### **Conclusie**

Onze respondenten geven aan dat in de meeste gevallen waarin er geen inbeddingsgarantie werd verstrekt dit kwam omdat er geen financiële ruimte was om een vaste aanstelling toe te zeggen. Geen enkele respondent gaf aan van de instelling gehoord te hebben dat hij/zij op basis van onderzoekskwaliteit geen inbeddingsgarantie ontving.

### ***Wat zijn de ervaringen van respondenten die wel een inbeddingsgarantie hebben ontvangen?***

77% van de respondenten (43 van 56) die een inbeddingsgarantie ontvingen, gaf aan dat ze al een vaste baan/tenure track hadden voordat ze om een inbeddingsgarantie vroegen. Van hen gaven 40 personen aan dat het verkrijgen van een inbeddingsgarantie vervolgens heel gemakkelijk ging. Verder gaven 9 mensen aan dat ze ondanks een tijdelijke positie toch een inbeddingsgarantie kregen en 7 dat het verkrijgen van een inbeddingsgarantie moeilijk was geweest (onder wie ook mensen die al een vast contract hadden maar die het verkrijgen van de garantie toch als moeilijk bestempelden). Wel toonden de open antwoorden dat de procedure als zeer omslachtig en onduidelijk werd ervaren. Wij ontvingen lange verhalen over de 'nachtmerrie' die het voor respondenten was om de juiste papieren te krijgen.

Enkele representatieve citaten:

*'It was a complicated process: I had to fill in the form and send it to the dean, then I was re-directed twice, then my university decided to centralize the process, so I had send mail to another person. Then I received the*



*embedding guarantee, but it had been signed by the wrong person (discovered after the deadline). Someone at my university managed to get extra time for swapping the documents, and arranged that I received the correct form.'*

*'It was easy to get a verbal agreement, but the administrative process was horrible.'*

*'Literally a logistically annoying formality.'*

## **Conclusie**

Onder onze respondenten blijkt de inbeddingsgarantie gemakkelijk verstrekt te zijn aan onderzoekers met een vast contract. Op veel plekken leidde de inbeddingsgarantie echter wel tot veel administratieve rompslomp en stress kort voor de deadline. Enerzijds valt op het praktische vlak verbetering te verwachten nu universiteiten wennen aan de inbeddingsgarantie. Anderzijds is opvallend dat deze inbeddingsgarantie vooral verstrekt is aan onderzoekers met een vast of tenure-track contract, omdat dit er op wijst dat alleen 'insiders' nog kans hebben een Vidi aan te vragen. Bovendien lijkt er dus voornamelijk geselecteerd te zijn op basis van contract in plaats van op kwaliteit.

### ***De selectie maakt het lastiger voor mensen van buiten om in het systeem te komen.***

Doordat de inbeddingsgarantie vooral aan onderzoekers met een vast contract is verstrekt, lijken onderzoekers die op zoek waren naar een instelling die hen wilde ondersteunen – omdat ze uit het buitenland kwamen of werkzaam waren bij een instituut dat helemaal geen inbeddingsgaranties verstrekke – niet de kans te hebben gehad een voorstel in te dienen.

Enkele representatieve citaten:

*'I think that it is not much of a selection as you need to have close ties to the university to receive the embedding guarantee. I am not aware of anyone obtaining it who applied as a complete outsider.'*

*'In my field the problem is that people are mostly selected based on the fact that they are all known by the professors (former PhD students are usually sent abroad for 3 years and then return) and already on the radar for a possible permanent position. So it becomes very hard for people from outside to get a chance to do their research at a university where they have not worked previously, or where they do not have the right contacts yet. This NWO strategy will fuel this and hence is very counterproductive. This strategy allows for universities to select their employees and not original science. It will make it very hard for a large group of talented people to enter the university with an original and innovative research plan.'*

*'Ik begrijp de goede bedoelingen van de inbeddingsgarantie, en zou het toejuichen als universiteiten inderdaad een open selectie doen om het beste talent binnen te halen, ook van buiten. Helaas is het resultaat van de huidige regelgeving dat de universiteit juist helemaal niet meer open staat voor nieuw talent, en voorrang verleent aan interne mensen. De enige manier om op mijn universiteit een Vidi-voorstel in te dienen, is door een nauwe en langdurige relatie te hebben met een afdeling die je eerst een vaste aanstelling moeten aanbieden. In veel bèta-onderzoek is dit een vrijwel onmogelijke route, aangezien postdocs slechts zeer zelden een vaste aanstelling krijgen.'*

*'My own institute cannot give such a guarantee (no options for tenured positions), so I had to "shop around" at other universities in the Netherlands. This was hard because they all already had their own candidates. So it was really tough to get in and be allowed to be considered.'*

*'The negative effects are for Dutch science, which has now become even more inbred. Soon you will be like Belgium or Italy.'*



## Conclusie

De inbeddingsgarantie leidt tot een situatie waarbij vooral de insiders binnen een universiteit kunnen indienen en er minder kansen zijn voor onderzoekers die van instelling willen switchen of die uit het buitenland (terug)komen.

### ***De nieuwe eis leidt tot veel extra ongewisheid***

Het zoeken naar een plek om de Vidi-aanvraag in te kunnen dienen, heeft bij veel onderzoekers tot stressvolle situaties geleid.

Enkele representatieve quotes:

*'Het bericht dat ik geen Vidi kon aanvragen, kwam op een bijzonder ongelegen moment. Ik kwam net terug uit de VS waar ik een postdoc had afgerond, en had een specifieke afdeling in Nederland uitgekozen die goed past bij het onderzoek waarvoor ik een Vidi-aanvraag wil schrijven. Dit lab was ook enthousiast over mijn idee en steunde mij in het indienen van de aanvraag. Drie maanden nadat ik begonnen was op deze afdeling, kwam het besluit binnen dat ik geen inbeddingsgarantie kon aanvragen. Ik heb dus een significante hoeveelheid tijd gestoken in het vinden van een geschikt instituut, en heb een bewuste keuze gemaakt om met mijn familie naar deze locatie te verhuizen.'*

*'Door dit jaar uitstel en een eventuele verhuizing brengt dit veel onzekerheid mee, ook voor mijn gezin.'*

*'It added to the stress of writing a grant proposal, which is stressful enough without having to understand the requirements of the NWO without them publishing clear instructions themselves.'*

*'It caused me sleepless nights and cost me an enormous amount of time (trying to find another host institution). It also put an enormous strain on my personal life.'*

*'It was stressful for me to have to arrange this documentation and have these conversations while I at the time was working abroad.'*

## Conclusie

De inbeddingsgarantie leidt tot extra stress, vooral in een periode waarin de werkdruk al hoog ligt (kort voor de deadline).

## Algemene conclusies

Onze enquête laat zien dat weinig van de onderzoekers die onze vragenlijst invulden positief zijn over de inbeddingsgarantie. De inbeddingsgarantie is vooral gegeven aan onderzoekers die toch al een vaste of tenure-trackaanstelling hadden. De hoop van NWO dat universiteiten nu goed gaan selecteren, lijkt daardoor niet uit te komen. De Jonge Akademie begrijpt dat NWO de aanvraagdruk wil reduceren met dit middel, maar ze constateert dat de inbeddingsgarantie ten koste is gegaan van jonge onderzoekers die nog geen vaste aanstelling hebben of van buiten komen. Het krijgen van een inbeddingsgarantie lijkt op dit moment vooral om de status van je huidige contract te gaan en nauwelijks om de kwaliteit van de onderzoeker.



## Effecten voor Nederlandse wetenschap

De huidige inbeddingsgarantie heeft geleid tot minder ingediende aanvragen, maar voor individuele onderzoekers zijn er veel nadelen

Het effect van 'winner takes all' wordt versterkt. Nederland loopt hierdoor waardevol onderzoek en onderzoekstalent mis. De Jonge Akademie ziet liever dat er meer kansen komen voor meer wetenschappers. Dat laatste is nog altijd het voornaamste doel van de Vernieuwingsimpuls (VI), namelijk om 'talentvolle en creatieve onderzoekers een persoonsgebonden financiering' te bieden.<sup>1</sup> We eindigen daarom met twee quotes die bij deze evaluatie aansluiten:

*'NWO has now taken away one of the last strengths of young researchers. A grant that they could take with them to negotiate a position'*

*'NWO has sold this as a way to give universities more authority over their staff policy. But NWO's core business should be financing the most innovative research, not facilitating departmental and university politics/human resources policy.'*

---

<sup>1</sup> VI pagina op de NWO-website; <https://www.nwo.nl/financiering/onze-financieringsinstrumenten/nwo/vernieuwingsimpuls/index.html>