



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Mevrouw mr. drs. I.K. van Engelshoven
Postbus 16375
2500 EB Den Haag

Datum: 28 juli 2021
Telefoon: 070 - 2 22 22
E-mail: ik.vanengelshoven@ocw.nl

Ons kenmerk: VSNU 21/049 U
Uw kenmerk:

Onderwerp: Voortgangsrapportage integraal plan systeemdruk NWO en VSNU

Geachte mevrouw Van Engelshoven,

Begin 2020 hebben NWO en VSNU u het Integraal plan 'Verlagen druk op het wetenschapssysteem'¹ aangeboden. In de voorliggende voortgangsrapportage berichten wij u over de resultaten die wij het afgelopen jaar hebben bereikt. Met dit plan maken we duidelijk dat het terugdringen van de systeemdruk en, daarmee samenhangend, het toekomstbestendig maken van het Nederlandse wetenschaps(financierings)systeem voor NWO en VSNU prioriteit is.

Achtergrond

In het integraal plan systeemdruk stellen NWO en VSNU een aantal gezamenlijke maatregelen voor die op korte termijn een positief effect moeten hebben op de aanvraagdruk en werkdruk onder het wetenschappelijk personeel. Het gaat om maatregelen die binnen gelijkblijvende financiële randvoorwaarden worden doorgevoerd via aanpassingen in bestaande procedures en werkwijzen. De maatregelen komen boven op afspraken tussen NWO en het Rectoren College die vanaf 2017 stapsgewijs zijn ingevoerd door NWO. Met deze gezamenlijke maatregelen werken we – binnen de context van de huidige hoeveelheid middelen in de eerste en tweede geldstroom – aan een gezonder onderzoeksklimaat. Daarbij hoort een honoreringspercentage voor competitieve wetenschapsfinanciering van minimaal 25%, zodat sprake is van een goede balans tussen de gevraagde tijdsinvestering van onderzoekers en selectie van de meest veelbelovende voorstellen.

Het verlagen van de druk op het wetenschapssysteem is sterk afhankelijk van de omvang van onderzoeksfinanciering en de wijze waarop financieringsinstrumenten worden ingezet. Wetenschappers en universiteiten zijn door structureel achterblijvende onderzoeksfinanciering en groeiende onderwijsdruk de afgelopen jaren steeds afhankelijker geworden van in competitie verworven onderzoeksmiddelen. Het bekostigingsonderzoek van PwC² en de Rekenkamer³ toont deze ontwikkeling aan. Om het tij te kunnen keren, vraagt de Kenniscoalitie om investeringen oplopend tot 1,5 miljard euro structureel in de komende

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/03/02/bijlage-verlagen-druk-op-het-wetenschapssysteem>

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/02/15/bijlage-3-rapport-toereikendheid-doelmatigheid-en-kostentoe rekening-in-het-mbo-hbo-en-wo-o> (p. 75)

³ <https://www.rekenkamer.nl/publicaties/rapporten/2021/06/22/ruimte-in-de-ramingen-meerjarenramingen-onderzocht>

Kabinetsperiode en een groeipad van investeringen naar 3% van het bbp voor R&D. Met de hieronder beschreven maatregelen adresseren we de systeemdruk immers enkel door aan de knoppen te draaien waar NWO en de universiteiten bij kunnen. Het systeem bevat echter significante knelpunten die alleen kunnen worden weggenomen met extra middelen. De universiteiten zouden extra middelen voor een belangrijk deel willen inzetten via een rolling-grantfonds en sectorplannen. Deze instrumenten hebben onder meer als doel om de door PwC⁴ en de commissie-Weckhuysen⁵ geconstateerde toenemende 'projectificering' tegen te gaan en de druk op het wetenschapssysteem te verlagen.

Maatregelen aanvraagdruk: wat is het afgelopen jaar bereikt?

De oplevering van het integraal plan viel samen met het uitbreken van de coronapandemie. De coronacrisis heeft tot veel nieuwe uitdagingen en een daarmee gepaard gaande toename van de werkdruk geleid. Toch hebben wij ten aanzien van de maatregelen uit het integraal plan ook vooruitgang geboekt. In deze brief lichten wij een aantal belangrijke tussenresultaten uit, door per maatregel kort het doel en de voortgang te beschrijven.

Systeemdrukmaatregelen NWO

De maatregelen die NWO uitvoert, vallen in drie actielijnen uiteen:

1. betere informatievoorziening;
2. meer doorlopend indienen;
3. quoterings- en spreiding.

Daarnaast is NWO doorgegaan met maatregelen die al eerder zijn ingevoerd, zoals:

4. Veni - vooraanmelding op basis van CV.

1. Beter informatievoorziening

• Integrale callplanning

Om werkdruk te voorkomen, zijn wetenschappers gebaat bij een jaaroverzicht van openstaande (en open te stellen) NWO-calls. Inspelend op deze behoefte heeft NWO een 'integrale callplanning' ontwikkeld. Dit helpt wetenschappers (en hun lokale Research Support Offices) niet alleen bij hun planning, maar ook om tijdig te bepalen welke call het best bij hun onderzoeksidee past. En in welke calls ze beter geen tijd kunnen investeren. Dit mede vanuit de gedachte dat wetenschappers in iedere fase van hun carrière terecht moeten kunnen bij een van de NWO-financieringsinstrumenten, en daarin afgewogen keuzes moeten kunnen maken. Mede als gevolg van de coronacrisis, waarin veel met tijdspaden geschoven moest worden, heeft NWO de integrale callplanning versneld gerealiseerd.

Stand van zaken: NWO heeft de integrale callplanning gepubliceerd op de website [nwo.nl/integrale-callplanning](https://www.nwo.nl/integrale-callplanning) en houdt deze up-to-date.

• Kwartaalrapportages

Universiteiten zijn gebaat bij kennis van de actuele indien- en slagingspercentages, zodat zij kunnen inschatten waar de werk- en aanvraagdruk het hoogst is. Zij krijgen nu al jaarlijks van NWO een overzicht van ingediende aanvragen, maar NWO zal dit verfijnen en vaker aanbieden in de vorm van kwartaalrapportages. Deze rapportages bevatten o.a. cijfers per financieringslijn, per onderzoeksdomein en een benchmark hoe de universiteit het doet ten opzichte van andere instellingen. Doel van de nieuwe kwartaalrapportages is om een gemeenschappelijk referentiekader te creëren dat het

⁴ Zie noot 2

⁵ <https://www.knaw.nl/nl/actueel/publicaties/evenwicht-in-het-wetenschapssysteem>

mogelijk maakt om de doeltreffendheid van de systeemdrukmaatregelen te monitoren. En deze te gebruiken in onder meer de gesprekken met de colleges van bestuur.

Stand van zaken: Na de zomer van 2021 verwacht NWO een testversie van de kwartaalrapportage met de VSNU te kunnen bespreken. De eerste kwartaalrapportage komt naar verwachting eind 2021 uit.

2. Meer doorlopend indienen

Om wetenschappers meer regie te geven op het moment van indiening, onderzoekt NWO voor welke financieringsinstrumenten een vaste deadline vervangen kan worden door doorlopend indienen. Hierbij kijkt NWO naar bestaande goede praktijken (zoals het Open Technologieprogramma). Met het geven van meer regie op het eigen indienmoment, zal NWO tevens onderzoeken welke minimale kwaliteitseisen gesteld kunnen worden binnen rondes van doorlopend indienen. Dit in navolging van de ERC, die herindiening van een aanvraag beperkt als deze onder een bepaalde kwaliteitsdrempel valt. Door meer in te zetten op doorlopend indienen verdwijnen onbedoelde nadelen van vaste deadlines. Het voorkomt dat wetenschappers aanvragen voorbereiden in periodes dat ze druk zijn met andere verplichtingen. En het voorkomt de onbedoelde trigger van het indienen-om-het-indienen in een cultuur waarin wetenschappers veel druk ervaren om onderzoeksfinanciering binnen te halen. Bijvoorbeeld omdat het doen van een financieringsaanvraag als voorwaarde wordt gesteld voor het verkrijgen van een aanstelling⁶.

Stand van zaken: In 2022 hoopt NWO bij meer instrumenten over te kunnen gaan op doorlopend indienen; voor de rondes die het betreft zal dit minimaal 6 maanden vooraf worden aangekondigd.

3. Quotering en spreiding

Hoewel de gezamenlijke maatregelen ertoe moeten bijdragen dat het netto-aantal ingediende aanvragen zal dalen, onderzoekt NWO samen met de VSNU ook andere manieren om het aantal aanvragen te beperken, mochten de maatregelen onvoldoende effect hebben. Aanleiding hiervoor zijn recente situaties waarbij één enkele instelling een veelvoud indiene van het aantal aanvragen dat voor de gehele NWO-call kon worden gehonoreerd. NWO en VSNU zijn het erover eens dat dergelijke situaties onwenselijk zijn, omdat het veld (indieners, referenten, commissieleden) hiermee onnodig wordt belast. NWO zal daarom i.s.m. de universiteiten onderzoeken wat de effecten van quota zijn, zoals nu al van kracht voor bijv. Zwaartekracht. Daarbij zal goed worden gekeken naar de vormgeving van quota en de gepastheid bij het type ronde.

Stand van zaken: NWO heeft deze actielijn voorlopig gepauzeerd, maar zal het onderzoek naar de voor- en nadelen van mogelijke scenario's i.s.m. de universiteiten opnieuw starten, mocht blijken dat de overige maatregelen tot onvoldoende resultaat leiden.

4. Veni – vooraanmelding op basis van CV

In 2020 heeft NWO het werken met vooraanmeldingen op basis van een narratief CV tot een vast onderdeel gemaakt in de Veni-rondes van de wetenschapsdomeinen SGW, TTW en ZonMw. Doel is om de werklast te verlagen daar waar deze het meest wordt gevoeld: bij jonge wetenschappers en beoordelaars (referenten, commissieleden). Aanvragers sturen niet langer een volledig uitgewerkt Veni-voorstel op. In plaats daarvan vindt eerst een voorselectie plaats op basis van een narratief CV, dat in lijn met de doelstellingen van Erkennen & Waarderen wordt beoordeeld. Vervolgens dient een veel beperktere groep kandidaten een uitgewerkt

⁶ Parallel aan deze maatregel werken universiteiten aan minder nadruk op financieringsaanvragen in carrières, zie p. 3 van deze brief.

voorstel in. Dit bespaart indieners en beoordelaars tijd, omdat netto minder aanvragen geschreven en beoordeeld hoeven worden.

Stand van zaken: Deze maatregel is inmiddels voor drie van de vier NWO-domeinen (SGW, TTW en ZonMw) een vast onderdeel. Vanaf 2022 wordt dezelfde opzet ook voor het ENW-domein van kracht.

Systeemdrukmaatregelen VSNU/universiteiten

De universiteiten zetten zich sinds het opstellen van het integraal plan individueel en gezamenlijk in om uitvoering te geven aan vier oplossingsrichtingen:

1. minder nadruk op financieringsaanvragen in carrières;
2. meer diverse loopbaanmogelijkheden voor (beginnende) wetenschappers;
3. versterking van de Universitaire Research Support Services;
4. betere informatievoorziening tussen NWO en universiteiten.

Bij deze oplossingsrichtingen zoeken universiteiten aansluiting bij andere beleidsontwikkelingen, zoals het anders erkennen en waarderen van wetenschappers en het verminderen van het aantal tijdelijke contracten via de nieuwe cao⁷. Bij de introductie van nieuwe financieringsvormen, zoals rolling grants⁸, denken universiteiten nadrukkelijk na over hoe deze bijdragen aan een verlaging van de aanvraagdruk en aansluiten bij de ambities van Erkennen & Waarderen⁹.

1. Minder nadruk op financieringsaanvragen in carrières

De kwaliteit van onderzoek en onderwijs en het specifieke profiel van een wetenschapper moeten bepalend zijn in loopbaan- en bevorderingsbeleid, niet het aantal publicaties en verkregen onderzoeksbeurzen. Voor het verminderen van de nadruk op financieringsaanvragen in carrières, werken we samen met het landelijke programma Erkennen & Waarderen. Elke universiteit heeft een instellingsbrede E&W-commissie die concrete maatregelen en experimenten ontwikkelt om de beoogde cultuurverandering op instellingsniveau aan te jagen. Belangrijke ontwikkelingen en voorbeelden ten aanzien van deze maatregel zijn:

- Nieuw aanstellings- en bevorderingsbeleid voor vast wetenschappelijk personeel van de Faculteit Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica van de Radboud Universiteit. De richtlijnen bevatten kwalitatieve en flexibel te hanteren criteria, waarbij het mogelijk is om te differentiëren en compenseren tussen kerntaken (onderwijs, onderzoek, leiderschap).
- Nieuw loopbaan- en bevorderingsbeleid van de Faculteit Geowetenschappen van de Universiteit Utrecht, waarbij medewerkers zelf een narratief schrijven over hun ontwikkeling op 13 subdomeinen. Daarmee wordt bevordering gebaseerd op een volledig overzicht van de prestaties van de kandidaat, inclusief maatschappelijke impact als onderdeel van onderwijs en onderzoek en individuele prestaties als bijdrage aan het team.
- Implementatie van een handreiking voor carrièrepaden met accent op onderwijs in de functies van universitair hoofddocent en hoogleraar aan de TU Delft. Bevordering naar de positie van universitair hoofddocent of hoogleraar op basis van inzet op onderwijs wordt bereikt op grond van uitzonderlijke prestaties t.a.v. onderwijsvernieuwing, impact op studenten, collega's, de maatschappij en de (inter)nationale onderwijsgemeenschap en leiderschapskwaliteiten.

⁷ https://vsnu.nl/nl_NL/nieuwsbericht/nieuwsbericht/761-meer-vaste-contracten-hoger-minimumloon-en-vergoeding-voor-hybride-werken-in-nieuwe-cao-nederlandse-universiteiten.html

⁸ <https://www.knaw.nl/nl/adviezen/gepubliceerde-adviezen/rolling-grantfonds>

⁹ <https://vsnu.nl/recognitionandrewards/recognition-and-rewards/index.html>

- Ontwikkeling van een instrument met meetbare indicatoren voor de waardering van onderwijsprestaties¹⁰ door de Universiteit Utrecht. Dit instrument helpt academici en hun leidinggevendenden bij het bepalen van ontwikkelmogelijkheden in verschillende fases van de academische loopbaan en bij het waarderen van onderwijsprestaties.

2. Meer diverse loopbaanmogelijkheden voor (beginnende) wetenschappers

Universiteiten werken aan een grotere diversiteit van mogelijke carrièrepaden en profielen voor (beginnende) wetenschappers. Belangrijke ontwikkelingen en voorbeelden ten aanzien van deze maatregel zijn:

- Start van de Faculty of Impact¹¹, een nationaal postdocprogramma voor valorisatie en ondernemerschap. Met dit programma krijgen jonge wetenschappers twee jaar de ruimte, kansen en mogelijkheden voor de doorontwikkeling van hun eigen innovatieve idee. Dit is onderdeel van het creëren van carrièrepaden gericht op impact.
- Vanaf 1 augustus 2021 is een nieuwe versie van het universitair functieordeningssysteem (UFO)¹² van kracht. In deze landelijke functieprofielen voor onder andere universitair docent, universitair hoofddocent en hoogleraar is meer aandacht voor onderwijs, impact, Open Science en leiderschap. Deze wijzigingen zijn gebaseerd op het position paper [Ruimte voor ieders talent](#). Deze doorgevoerde wijzigingen zijn de eerste van een mogelijk groter aantal wijzigingen die door Erkennen & Waarderen-projecten in beeld komen.
- Meer dan 400 nieuwe docenten met een onderwijsprofiel aangesteld aan de Rijksuniversiteit Groningen (RUG). De Faculteit Science and Engineering van de RUG heeft bijvoorbeeld tenure track posities ontwikkeld specifiek voor wetenschappers met een onderwijsprofiel¹³.
- Ontwikkeling van een Raamwerk Onderwijsprestaties¹⁴ door de Vrije Universiteit Amsterdam. Het doel van dit onderwijsraamwerk is het ondersteunen van de professionele ontwikkeling van wetenschappers op het gebied van onderwijs en het versterken van het loopbaanperspectief voor wetenschappers die zich inzetten voor onderwijs.
- Start pilot focusprofielen gericht op onderzoek, onderwijs, maatschappelijke impact en management bij de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Er zijn inmiddels verschillende universitair docenten en universitair hoofddocenten werkzaam met een specifiek focusprofiel, anders dan onderzoek.
- Leiderschapsprofiel ontwikkeld door de TU Delft. Daarin worden vier leiderschapsrollen beschreven: persoonlijk leiderschap, leiden van een project of team, aansturen van meerdere teams en/of programma's en aansturen van een organisatie.

Internationaal agenderen van Recognition & Rewards

Het meekrijgen van de internationale wetenschappelijke gemeenschap is belangrijk om onzekerheden bij (internationale) wetenschappers te verkleinen over de relatie tussen internationale wetenschaps carrières, het binnenhalen van onderzoeksfinanciering en publicaties. 'Recognition & Rewards' is de afgelopen jaren geagendeerd bij onder andere de Europese Commissie, de European Research Area, de European Research Council en de European University Association. Belangrijke resultaten zijn:

- Samenwerking met de European University Association (EUA) heeft geresulteerd in de keuze van 'hervorming van academische carrières' als een van de drie 'Priorities for action' in de EUA-visie voor Europese universiteiten in 2030. Dit betekent dat ons Nederlandse streven naar meer flexibiliteit in academische carrières en het verder bevorderen van gelijkwaardige erkenning en waardering van verschillende

¹⁰ <https://www.uu.nl/onderwijs/centre-for-academic-teaching-0/informatiepunt/indicatoren-voor-waardering-van-onderwijsprestaties>

¹¹ <https://www.facultyofimpact.nl/>

¹² <https://www.vsnul.nl/eerste-aanpassingen-erkennen-waarderen-in-functieprofielen-wetenschappers.html>

¹³ <https://www.rug.nl/fse/organization/vacatures/vacatures/tenure-track-positions-education-profile/>

¹⁴ https://www.vu.nl/nl/Images/Raamwerk_Onderwijsprestaties_VU_2017_tcm289-756787.pdf

carrièrepaden in de wetenschap, nu ook uitgedragen wordt door de vertegenwoordiger van universiteiten en universiteitenkoepels uit 48 Europese landen.

- Inzet van de Europese Raad op het verhogen van de 'attractiveness of researchers' careers' als een van de cruciale elementen van de nieuwe European Research Area (ERA).
- Ondertekening van de San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) door de European Research Council. Een belangrijke stap om in Europa te komen tot nieuwe benaderingen om onderzoek en onderzoekers te beoordelen.

Stand van zaken maatregelen 1 en 2: De universiteiten maken de maatregelen met betrekking tot minder nadruk op financieringsaanvragen in bevorderingscriteria en meer diverse loopbaanmogelijkheden voor beginnende wetenschappers onderdeel van de bredere transitie Erkennen & Waarderen. Omdat dit een diepgaande cultuurverandering betreft, zullen de effecten op de systeemdruk pas op de (middel)lange termijn zichtbaar zijn. Voor de zomer van 2022 verwachten we de volgende mijlpalen te hebben gerealiseerd:

- De eerste lichter jonge wetenschappers is gestart als valorisatiepostdocs binnen het landelijk programma Faculty of Impact.
- Er is een levendig onlineplatform (database en community) voor kennisdelen. Voorbeelden van gedifferentieerde loopbaanpaden zijn landelijk bekend en de ervaringen die universiteiten hebben opgedaan in experimenten zijn gedeeld.
- Er is een rijker kader van kwalitatieve beoordelingscriteria beschikbaar om het werk van academici te beoordelen en prestaties te belonen.
- Drie keer per jaar wordt een 'inzicht-om-te-delen-tool' (dashboard) samengesteld om in beeld te brengen wat er waar speelt.

3. Versterking van de Universitaire Research Support Services

Research Support Offices (RSO's) vervullen een belangrijke rol in het ondersteunen en adviseren van wetenschappers bij het vinden van externe financiering voor onderzoek. Door de groeiende afhankelijkheid van in competitie verworven onderzoeksmiddelen en de toegenomen complexiteit van subsidieprogramma's, is de behoefte van wetenschappers aan ondersteuning vanuit de RSO's de afgelopen jaren gestegen. Universiteiten zetten daarom in op het versterken van de RSO's op drie sporen:

- Meer strategische inzet van Research Support Services door universiteiten. RSO's kijken gericht welke subsidieaanvragen het beste bij welke wetenschappers en onderzoeksvoorstellen passen, om de balans tussen tijdsinvestering en slagingskans te verbeteren.
- Uitwisselen van kennis en ervaringen op het gebied van externe onderzoeksfinanciering in het Nederlands Liaison Officers overleg (NLLO). Naar aanleiding van het integraal plan systeemdruk delen zij good practices om van elkaar te leren en elkaar te inspireren. Voorbeelden hiervan zijn:
 - Delen van kennis en ervaringen over de aanpak en dilemma's bij advisering over persoonlijke grants.
 - Uitwisselen van informatie en ervaringen over interne voorselectieprocedures bij grote, strategische aanvragen.
 - Uitwisselen van ideeën over het gebruik van NWO-gegevensbestanden over aanvragen en toekenningen voor analyse van slagingskansen en strategisch advies op aanvraagbeleid.
- De VSNU start na de zomer 2021 in samenwerking met het NLLO en ARMA NL¹⁵ met een pilot voor een Learning Community voor Research Support Offices. Het belangrijkste doel van de Learning Community is met en van elkaar leren en

¹⁵ ARMA NL is de Association of Research Managers and Administrators in the Netherlands die professionalisering van onderzoeksondersteuning en management binnen Nederland stimuleert, door onder andere het aanbieden van trainingen en netwerkmogelijkheden.

professionaliseren. Dit doet de Learning Community door het organiseren van jaarlijkse bijeenkomsten in de vorm van masterclasses en workshops. Een brede groep van actoren in het Nederlandse en Europese subsidielandschap wordt uitgenodigd om kennis te delen en workshops en trainingen aan te bieden, waaronder NWO, ZonMw, gezondheidsfondsen en Topsectoren. In de eerste helft van 2022 vindt de eerste pilotbijeenkomst plaats. Bij voldoende meerwaarde en interesse worden voor het vervolg leerlijnen/subcommissies op basis van specifieke expertise, bijv. gericht op de talentlijn, publiek-private samenwerkingen en Topsectoren, ingericht.

4. Beter informatievoorziening tussen NWO en universiteiten

De Research Support Offices van universiteiten zijn voor hun werkzaamheden in belangrijke mate afhankelijk van de informatievoorziening vanuit NWO. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om tijdige communicatie over (nieuwe) grants en lange termijn call-planningen. De VSNU en NWO blijven samenwerken om de informatievoorziening beter te laten aansluiten op de behoeften van universiteiten. De behoefte aan coördinatoren die live inzicht krijgen in vooraanmeldingen, aanvragen en toekenningen van de eigen instelling, zogenaamde 'Legal Entity Appointed Representatives' (LEAR), blijft onverminderd groot. Dit is niet op korte termijn (technisch) realiseerbaar, maar blijft als 'stip op de horizon' op de agenda voor de middellange termijn. NWO onderzoekt daartoe de mogelijkheden in het kader van regulier geplande upgrades van het digitale NWO-indieningssysteem. Universiteiten gebruiken hun bestaande expertise op de LEAR-functie voor Europese subsidies voor het inrichten van een dergelijke functie voor NWO-aanvragen.

Stand van zaken maatregelen 3 en 4: de komende tijd gaan de universiteiten in het kader van het integraal plan systeemdruk met name inzetten op het verder versterken van de Research Support Services en de informatievoorziening tussen NWO en de universiteiten. Voor de zomer van 2022 verwachten we de volgende mijlpalen te hebben gerealiseerd:

- Research Support Offices bieden in samenwerking met NWO (landelijke) trainingen en workshops aan over subsidieaanvragen en (nieuwe) instrumenten.
- De universiteiten en NWO hebben train-de-trainer-sessies ontwikkeld waarmee Research Support Offices werken aan verdere professionalisering.
- De pilotbijeenkomst van de Learning Community Research Support Offices is georganiseerd en geëvalueerd. Op basis van de evaluatie is een plan van aanpak opgesteld voor een vervolg.
- Universiteiten ontvangen elk kwartaal een NWO-gegevensbestand over aanvragen en toekenningen en gebruiken dit voor strategisch aanvraagbeleid.¹⁶

Tot slot

Met bovenstaand overzicht willen NWO en de universiteiten laten zien dat er het afgelopen jaar belangrijke (vervolg)stappen zijn gezet om de ambities ten aanzien van het reduceren van de druk op het wetenschapssysteem te realiseren. We blijven ons hier gezamenlijk voor inzetten. Uiteraard geldt voor alle maatregelen dat de impact, beoogde effecten en onbedoelde neveneffecten worden gemonitord en bijgestuurd waar dat nodig wordt geacht.

We blijven u graag via een periodieke rapportage op de hoogte houden van de voortgang. We hopen dat we bij de eerstvolgende rapportage ook de eerste positieve effecten zullen zien van investeringen in een rolling-grantfonds en nieuwe sectorplannen door een nieuw kabinet. Alleen met een structurele versterking van de eerste geldstroom en daaropvolgende versterking van de open competitie bij NWO kunnen we de hoge druk op het wetenschapssysteem echt aanpakken.

¹⁶ Zie 'Kwartaalrapportages' op p.2 van deze brief

Mocht u naar aanleiding hiervan nog verdere vragen hebben, dan gaan wij hierover graag met u in gesprek,

Hoogachtend,

Marcel Levi
Voorzitter NWO

Pieter Duisenberg
Voorzitter VSNU