

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

**Onderzoek en
Wetenschapsbeleid**
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
1118174

Betreft: Talentbrief

Datum: 11 januari 2017

1. Inleiding

In deze brief informeer ik u, mede namens de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), over het beleid voor wetenschappelijk talent. Deze brief heb ik toegezegd in het Algemeen Overleg van 20 april 2016. Ingegaan wordt op de maatregelen die zijn genomen en wat daarmee is gerealiseerd op het gebied van talent. Verder wordt aangegeven welke vervolgcacties de komende maanden nodig zijn, met name bij universiteiten en hogescholen.

Er is veel bereikt, maar op een aantal onderwerpen kan nog winst worden behaald. Daarbij wil ik mij richten op het herkennen, aantrekken, behouden en verduurzamen van (wetenschappelijk) talent, zowel binnen als buiten de muren van de universiteit en hogeschool. Daarbij ligt de nadruk op de volgende doelen:

- Grotere diversiteit in loopbaanpaden.
- Beter loopbaankansen voor onderzoekers.
- Beter benutten van het potentieel van promovendi.
- Meer vrouwen in hoge posities bij universiteiten en hogescholen.
- Het stimuleren van personen met een migratie achtergrond om voor een onderzoekloopbaan te kiezen.
- Het beter op de kaart zetten van ons land als wetenschapsland (branding).

Talent centraal

Talent is de maximale benutting van vaardigheden, expertise en eigenschappen. Talent is veelzijdig en past niet in één mal. Om talent ten volle te kunnen benutten is diversiteit belangrijk. Diversiteit in leeftijd, sekse, etniciteit en cultuur heeft een positief effect op hoe organisaties functioneren. Ook bij het genereren van maatschappelijke kennis is diversiteit van belang. Of talent nu op het gebied van onderwijs, onderzoek of kennisbenutting ligt, uiteindelijk zijn alle drie in een team noodzakelijk om succesvol te zijn, zowel individueel als maatschappelijk.

Talent is in de 'Wetenschapsvisie 2025: keuzes voor de toekomst' één van de drie pijlers. Zonder excellente wetenschappers geen excellente wetenschap. Zonder excellente docenten, die volgende generaties studenten inspireren en begeleiden, geen maatschappelijke en wetenschappelijke toekomst.

Zonder de inspanningen van het talent dat ons land rijk is of weet aan te trekken, kunnen de ambities die wij voor en met wetenschappelijk onderzoek en onderwijs hebben niet worden behaald. Wetenschappelijk talent zorgt voor de vernieuwing en doorbraken die de wetenschap verder helpen. Daarnaast zorgt het voor de zo noodzakelijke kennisoverdracht aan de samenleving via het wetenschappelijk onderwijs, en voor maatschappelijke valorisatie van onderzoek. Het is belangrijk om onderzoek te doen dat geïnspireerd is door maatschappelijke uitdagingen en de resultaten hiervan om te zetten in meerwaarde voor de samenleving, via het onderwijs en daarbuiten.

*Nerdalize*¹

Een voorbeeld van een maatschappelijke startup is het project Nerdalize van de Rijksuniversiteit Groningen. Nerdalize wil computers in huizen inzetten als verwarmingselementen: om complexe berekeningen te maken en tegelijkertijd huizen te verwarmen. Resultaat: lagere verwarmingskosten, lagere kosten voor complexe berekeningen. Het project wordt gefinancierd uit het NWO-programma *Take-off*.

Als Nederland zijn positie als wetenschappelijk topland wil behouden en verder wil uitbouwen en tegelijkertijd hoger onderwijs van topkwaliteit wil aanbieden, dan moeten onze talenten de ruimte, steun en uitdaging krijgen om zich maximaal te ontplooiën. De leeftijdsopbouw binnen de universiteit is onevenwichtig en er zijn te weinig kansen voor jonge onderzoekers. Daarnaast is er ook nog steeds een disbalans in genderverdeling, etnische en culturele diversiteit. Promovendi worden nog te weinig voorbereid op een loopbaan buiten de universiteit.² De academische cultuur is vooral gericht op een wetenschappelijke loopbaan op basis van geboekte onderzoeksresultaten.³ Onderwijzen, kennis overdragen aan de samenleving en het toepasbaar maken van kennis voor de maatschappij zijn belangrijk, maar blijven onderbelicht.

2. Stand van zaken en aandachtspunten in talentbeleid

In de Wetenschapsvisie 2025 hebben wij de wetenschapper centraal gesteld. We willen wetenschappers uitdagen op het brede spectrum van onderzoek, onderwijs, en valorisatie, en bijdragen aan een goede in- en doorstroom op de arbeidsmarkt. Ook willen wij zorgen voor gelijke kansen voor vrouwen. In het onderstaande ga ik in op de resultaten, zowel wat betreft loopbaanpaden binnen als buiten de universiteit en de hogeschool, het stimuleren van vrouwelijk en allochtoon talent en het versterken van Nederland als broedplaats voor talent.

Grotere diversiteit in loopbaanpaden

Een ontwikkeling die de verwevenheid van onderwijs en onderzoek bedreigt, is de op universiteiten (wereldwijd) ontstane cultuur die met name gericht is op onderzoek en publicaties. Dit staat onder andere beschreven in het AWTI rapport uit 2015.⁴ Ook de initiatiefnemers van *Science in Transition* menen dat het wetenschappelijke systeem aanpassing behoeft en breder gewaardeerd moet worden. De Jonge Akademie pleit ook voor meer pluriformiteit in carrières en voor

¹ Rijksoverheid.nl, *8 wetenschappelijke startups*, 13 januari 2015.

² KNAW, *Promoveren werkt*, 2016.

³ Ministerie van Financiën, *IBO wetenschappelijk onderzoek*, 2014 (p. 32).

⁴ AWTI, *Verwevenheid van onderzoek en hoger onderwijs*, 2015.

ruime loopbaanmogelijkheden op basis van prestaties in onderwijs, bestuur en valorisatie. Een universiteit is in de eerste plaats een opleidingsinstelling, maar een universitaire carrière is vooral afhankelijk van onderzoeksprestaties en niet van onderwijsprestaties. Ook de druk om zoveel mogelijk publicaties op naam te hebben geeft een verkeerde prikkel. Het leidt ertoe dat veel universitaire medewerkers zich zo veel mogelijk op onderzoek richten. Soms vatten zij het onderwijs op als een verplichting die ten koste van hun onderzoek gaat, soms gaat onderwijs ze aan het hart maar zijn ze voor hun carrièreverloop min of meer gedwongen om het onderzoek te laten prevaleren. Dit leidt af en gaat ten koste van de goede verbinding tussen onderwijs en onderzoek. Iets wat nu een van de grote verdiensten van de Nederlandse universiteiten is.

Brede beoordeling onderzoekers UMC

Op 28 oktober is aangekondigd dat het Universitair Medisch Centrum in Utrecht onderzoek en onderzoekers ingrijpend anders gaat beoordelen dan nu gebruikelijk is. De nadruk komt minder te liggen op wetenschappelijke publicaties. Onderwijs en het maatschappelijk belang van onderzoek gaan zwaarder wegen.

In het standaardevaluatieprotocol (SEP) van de VSNU, NWO en de KNAW, waarmee alle vakgroepen en onderzoeksinstituten in Nederland worden geëvalueerd, is sinds 2014 '*relevance for society*' opgenomen als één van de drie beoordelingscriteria. Ook het initiatief van *Science in Transition* heeft aan het wetenschappelijke discours over de brede waarde van wetenschap een positieve bijdrage geleverd. Deze groep wetenschappers vindt dat het wetenschappelijke systeem moet veranderen, mede omdat de publicatiedruk een verkeerde prikkel geeft: het leidt ertoe dat veel wetenschappers zich zo veel mogelijk op onderzoek richten. *Science in Transition* heeft zo met succes binnen de academische wereld de discussie aangezwengeld over de aandacht voor onderwijs en maatschappelijke impact versus publicatiedruk. Steeds meer wetenschappers en bestuurders bepleiten dat het systeem moet veranderen.

De hiermee verbonden uitdaging is om de loopbaanperspectieven van ons talent nog sterker te verbinden met de brede (maatschappelijke) doelstelling van de universiteiten en hogescholen, en om onderzoekers en docenten te waarderen om een breed pakket van taken: onderwijs, onderzoek, kennisbenutting en bestuur. Aantrekkelijke loopbaanperspectieven ontstaan door zinvolle combinaties van deze taken, bijvoorbeeld onderwijs met onderzoek of onderzoek met bestuurlijke taken. Het zou mogelijk moeten zijn in het onderwijs carrière te maken, al dan niet tot en met de onderwijshoogleraar. Daarvoor pleit ook de VSNU.

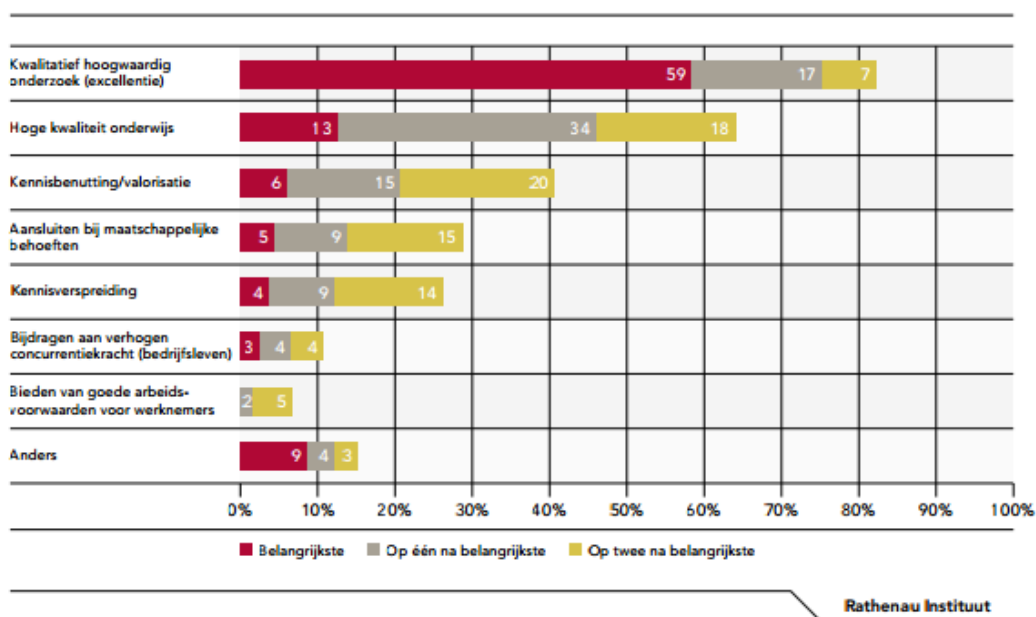
Nobelprijswinnaar Ben Feringa

Op 5 oktober 2016 maakte het Nobelcomité bekend dat Ben Feringa de Nobelprijs voor scheikunde had gewonnen voor zijn ontwerp en samenstelling van moleculaire machines. Diezelfde avond, in het journaal, kwam een aantal enthousiaste studenten van hem in beeld en werd duidelijk dat Feringa topwetenschap weet te combineren met toponderwijs. Hij inspireert generaties studenten. In al zijn bescheidenheid draagt Feringa zijn prijs op aan zijn studenten, PhD's en collega's, en spreekt de hoop uit dat zijn studenten in hun loopbaan kunnen meeprofiteren van de prijs en het daarmee verbonden onderzoek.

Overigens kunnen wij niet van wetenschappers verwachten dat zij in alles excelleren. Om die reden is het van belang om onderzoek, onderwijs en valorisatie te zien als teamwork.⁵ Dit laatste stelt hoge eisen aan academisch leiderschap.

Zoals ik heb aangegeven in de 'Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap' gaat het in het loopbaanbeleid van wetenschappers om een evenwichtige beoordeling en waardering van onderwijs, onderzoek en valorisatie.⁶ Het is belangrijk om in het loopbaanbeleid van wetenschappers nadrukkelijker dan nu het geval is ook de prestaties op het gebied van onderwijs en maatschappelijke kennisbenutting mee te nemen. Daardoor verbetert de zichtbaarheid en het loopbaanperspectief van mensen die zich richten op het verzorgen van onderwijs en maatschappelijke kennisbenutting in brede zin. Ook waarborgt het de kwaliteit van onderwijs. Uit figuur 1 en 2 blijkt duidelijk dat publiceren een grotere waardering van onderzoekers en universiteiten krijgt dan onderwijstaken. En dat wat in de beoordeling en daarmee een academische carrière zwaarder weegt krijgt vanzelfsprekend meer aandacht. Onderzoekers geven aan liever meer beoordeeld te willen worden op onderwijs en kennisbenutting.

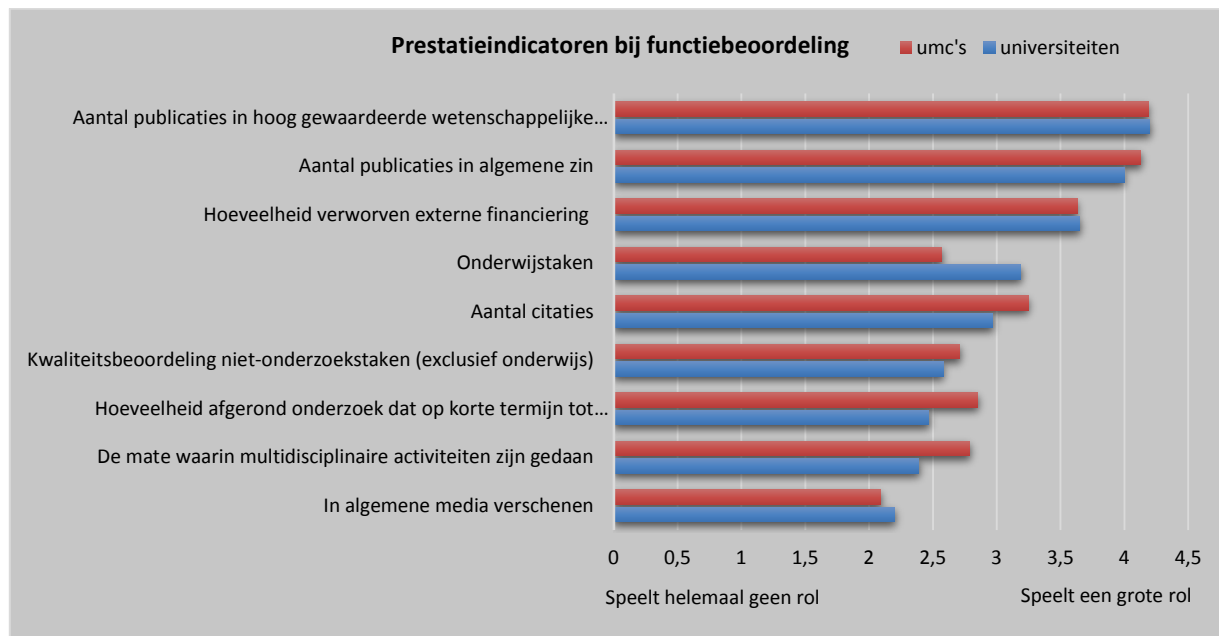
Figuur 1: Doelstellingen van universiteiten (volgens onderzoekers)



⁵ Zie de inaugurele rede van Rianne Letschert bij de aanvaarding van het rectoraat in Maastricht.

⁶ *Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap*, TK 31288 nr. 481.

Figuur 2: Prestatie-indicatoren bij functiebeoordeling bij universiteiten en UMC's



Het is van belang in te zetten op een sterke onderwijskwaliteitscultuur, waarin docenten de ruimte krijgen én nemen om structureel te reflecteren op de kwaliteit van hun onderwijs. Een dergelijke cultuur vereist allereerst dat docenten in gesprek gaan, zowel met studenten als met elkaar, over 'waarom' het onderwijs wordt gegeven zoals het gegeven wordt. Verder vraagt het om goed onderwijskundig leiderschap dat docenten het vertrouwen schenkt om te innoveren en te experimenteren. Kortom, het gaat om een gedeeld gevoel van eigenaarschap. Goed onderwijs is een voorwaarde om goede onderzoekers te blijven afleveren. Om dit te bereiken is een herwaardering van onderwijs binnen de universiteiten noodzakelijk. Nog te vaak wordt gedaan alsof meer aandacht voor onderwijs een ontkenning is van het belang van onderzoek. Nu kan het gebeuren dat een goede docent ontslagen wordt omdat deze niet aan de publicatie-eisen voldoet in plaats van waardering te krijgen. De opdracht voor universiteiten is om, nadrukkelijker dan nu het geval is, de prestaties op het gebied van onderwijs mee te nemen bij de waardering en beoordeling van academici. Hierdoor wordt de zichtbaarheid en het loopbaanperspectief van wetenschappelijk medewerkers die hun loopbaan ook richten op het verzorgen van uitstekend onderwijs vergroot.

Docenten verdienen waardering. Veel hogescholen en universiteiten hebben verkiezingen voor 'Docent van het Jaar'. Daarom organiseert het ISO in 2017 voor de derde keer deze verkiezing. De prijs is bestemd voor docenten die op een creatieve en innovatieve manier hun rol als docent in het Nederlandse hoger onderwijs vervullen. Ook zijn naar analogie van de Vernieuwingsimpuls voor het onderzoek, als onderdeel van de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, de Comeniusbeurzen in het leven geroepen. De beurzen zijn bedoeld voor docenten, docententeams en onderwijsleiders in het hoger onderwijs, en zijn gericht op innovatie en verbetering van het hoger onderwijs. De beurs geeft een impuls aan de onderwijscarrières van jonge en veelbelovende

docenten, individueel of in teamverband. Het programmabudget loopt in de komende jaren op naar 20 miljoen euro per jaar.

Er zijn ook initiatieven van universiteiten die bijdragen aan een grotere diversiteit in loopbaanpaden. Voorbeelden zijn de Universiteit Utrecht en de Vrije Universiteit. Zij bieden ruimte voor het aanstellen van hoogleraren met een onderwijsprofiel. Een dergelijk voorbeeld verdient navolging. Voorts zijn in de cao van 2014 afspraken gemaakt om onderzoekers de ruimte te bieden om de vereiste onderwijskwalificaties te behalen. Een ander voorbeeld is het Raamwerk onderwijsprestaties Vrije Universiteit.

Raamwerk onderwijsprestaties Vrije Universiteit

In 2015 heeft de VU het Raamwerk Onderwijsprestaties ontwikkeld. Onderwijs is een kerntaak van de universiteit waarmee een belangrijke bijdrage aan de samenleving wordt geleverd. Hierdoor verbetert de VU de zichtbaarheid en het loopbaanperspectief van mensen die hun loopbaan richten op het verzorgen van onderwijs in brede zin en op het waarborgen van de kwaliteit van onderwijs. Leidend is de onderwijsvisie waarin de grondwaarden 'open, verantwoordelijk en persoonlijk' centraal staan. De VU verbindt onderzoek en onderwijs, behalve in het curriculum, ook in de academische loopbaan. Zo is het niet mogelijk om academisch carrière te maken zonder aantoonbare ervaring en een proeve van bekwaamheid in het onderwijs.

Betere loopbaankansen voor onderzoekers

In een onderzoek uit 2013 constateerde het Rathenau-instituut dat er ruim 28.000 personen werkzaam zijn aan de universiteiten in wetenschappelijke functies. Aan de top zien we ruim 3.100 hoogleraren en aan de basis ruim 9.000 promovendi. In de rangen van universitair hoofddocent en hoogleraar zijn vrijwel alle aanstellingen voor onbepaalde tijd, terwijl het bij promovendi en postdocs doorgaans tijdelijke aanstellingen betreft.⁷ In dit verband pleit De Jonge Akademie voor een verruiming van mogelijkheden voor vaste aanstellingen voor talentvolle wetenschappers. Ook pleit zij voor versterking van de posities van universitair docenten (UD's) en universitair hoofddocenten (UHD's), door ze ruimte te bieden voor de ontwikkeling van eigen onderzoekslijnen, en door UHD's het ius promovendi te geven. Een wetsvoorstel Bevordering Internationaal Onderwijs en Onderzoek waar de wijziging van het ius promovendi deel van uitmaakt ligt bij uw Kamer.⁸ Daarnaast wijst de VSNU op het belang van de ontwikkeling van 'tenure-track-programma's' voor het loopbaanbeleid van universiteiten. Binnen deze programma's krijgen wetenschappelijke talenten de kans om in 5 à 6 jaar door te groeien naar UHD of hoogleraar. Ook het huidige Slowaakse voorzitterschap richt zich met de *Bratislava Declaration* op het verbeteren van de carrièreperspectieven en een aantrekkelijker onderzoeksklimaat voor (jonge) onderzoekers.

⁷ Rathenau Instituut, *Feiten en Cijfers: academische carrières en loopbaanbeleid*, 2013.

⁸ Het gaat om een wijziging WHW in verband met een verbeterde regeling voor het gezamenlijk verzorgen van hoger onderwijs door Nederlandse en buitenlandse instellingen voor hoger onderwijs. Ook staan er enkele andere wijzigingen in ter bevordering van de internationalisering van het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (bevordering internationalisering hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek), TK 34355 nr. 2.

Het doet in dit licht deugd dat de universiteiten bij het vaststellen van de cao in het najaar van 2014 hebben aangegeven het aandeel flexcontracten te zullen verminderen. Partijen hebben afgesproken het arbeidsmarktperspectief van onderzoekers met een tijdelijk dienstverband te verbeteren. Jonge wetenschappers en docenten maken daardoor meer kans op een vaste baan. Het is wel belangrijk dat bijdragen aan het onderwijs bij een beslissing over een vast contract zwaar meewegen. De middelen die vrijkomen uit het studievoorschot kunnen daarbij helpen.

De hogescholen werken hard aan het beter toerusten van docenten door extra in te zetten op méér hbo-docenten met een masterdiploma en gepromoveerde docenten. Op dit moment zijn er enkele honderden docenten in het hbo met een promotietraject bezig, met middelen van de eigen instelling of een 'promotiebeurs' met middelen van OCW die door NWO worden uitgezet. Lectoren en docentonderzoekers aan hogescholen zijn van groot belang voor de verbinding tussen wetenschap en de praktijk. Hogescholen zetten de komende jaren extra in op talentontwikkeling in relatie tot praktijkgericht onderzoek. Het gaat dan om meer praktijkgerichte promovendi en docent-onderzoekers maar ook om het verder professionaliseren van docenten. Ik wil hieraan de komende jaren een bijdrage leveren door ervoor te zorgen dat meer gepromoveerde hbo-docenten behouden blijven voor het hbo. Verder streef ik ernaar meer promovendi van de universiteiten te laten instromen in het hbo; als docent én onderzoeker.

Meer kansen voor gepromoveerden, binnen en buiten de wetenschap

De ambitie van de universiteiten is dat wetenschappelijke en onderwijstalenten kiezen voor een carrière aan een van de Nederlandse universiteiten. Om dit te realiseren worden wetenschappelijke uitblinkers actief gescout. De ontwikkeling van onderzoeksmasters en honoursprogramma's is een voorbeeld van hoe universiteiten excellente studenten enthousiasmeren en voorbereiden op een carrière in de wetenschap. Dankzij deze programma's zijn studenten die een wetenschappelijke carrière ambiëren beter voorbereid op een wetenschappelijke loopbaan. Het ontstaan van de *graduate schools* is een belangrijke factor geweest in deze ontwikkeling.

Feit is wel dat de meeste gepromoveerden (ongeveer 75 procent) uiteindelijk een baan vinden buiten de universiteit. Volgens de KNAW kunnen promovendi beter worden voorbereid op een carrière buiten de universiteit.⁹ Zo zijn sommige universiteiten met promotietrajecten gestart waarbij wetenschap en praktijk wordt verbonden. Een voorbeeld hiervan is de PDEng. Het initiatief van de KNAW om een verdere verkenning te doen naar nieuwe vormen van promoveren in de kunsten, de construerende wetenschappen en de architectuur is dan ook toe te juichen. De Jonge Akademie pleit ervoor om afspraken te maken over een verdere professionalisering van de begeleiding van promovendi, met een standaard begeleidingsplan waaraan zowel promovendi als begeleiders zich committeren. Ook Promovendi Netwerk Nederland (PNN) besteedt in haar actieplan aandacht aan een goede voorbereiding van promovendi op de arbeidsmarkt.¹⁰

⁹ KNAW, *Promoveren werkt*, januari 2016.

¹⁰ PNN, *Aktieplan Promotieklimaat*, 29 oktober 2016.

Het wordt gewaardeerd dat er universiteiten zijn die promovendi helpen om zich breder te oriënteren dan alleen op een academische loopbaan. De VSNU geeft aan dat er een trainingsaanbod beschikbaar is dat jonge onderzoekers in staat stelt vaardigheden te ontwikkelen die in tal van banen van belang zijn. Voor jonge wetenschappers die de universiteit zullen verlaten, hebben alle universiteiten conform afspraken in de cao een aanbod van-werk-naar-werk-activiteiten beschikbaar. Daarnaast hebben de cao-partijen via het sectorfonds SoFoKleS in 2015 een stimuleringsregeling opgezet om activiteiten te financieren die zich richten op het in contact brengen van promovendi met mogelijke nieuwe werkgevers.

Radboud Universiteit Nijmegen

Voor promovendi die op zoek gaan naar een nieuwe baan, is het mogelijk om gebruik te maken van een breed aanbod aan cursussen. Promovendi aan de Radboud Universiteit kunnen het (voor)laatste jaar van hun traject bijvoorbeeld een cursus 'solliciteren en netwerken' of een cursus 'loopbaanmanagement voor promovendi' volgen. Ook is er een loopbaancoach beschikbaar en biedt de universiteit het programma '*entrepreneurship and innovation for PhD-students*' aan voor promovendi die van plan zijn zich als ondernemer verder te ontwikkelen.

Leiden University Dual PhD Centre

Het Centrum Regionale Kennisontwikkeling / Leiden University Dual PhD Centre The Hague heeft een speciaal programma voor deeltijdpromovendi die 'dual promoveren'. Dat wil zeggen dat ze niet alleen aan hun dissertatie werken, maar er ook een deeltijdbaan hebben. Het duale traject geeft ze de kans om zich goed te oriënteren op een loopbaan buiten de academie.

Door nieuwe vormen van promoveren te introduceren kan een grotere diversiteit ontstaan in loopbaanpaden. Daarom zal ik samen met de minister van BZK de mogelijkheden bezien om de aantrekkelijkheid van promoveren voor mensen die bij de overheid werken te vergroten (*societal doctorates*). Dit in het kader van permanent leren en duurzame inzetbaarheid. Bij een organisatie als het SCP zijn de meeste medewerkers gepromoveerd, bij de Rijksoverheid gaat het nog om een klein deel.

Promotiebeurs leraren

Sinds zes jaar bestaat het programma Promotiebeurs voor Leraren. Het is bedoeld voor leraren uit het primair-, voortgezet-, middelbaar beroeps-, hoger beroeps-, en speciaal onderwijs. De keuze voor een onderzoeksonderwerp is vrij en mag zich richten op de alfa, bèta, gamma en levenswetenschappen. Belangrijk bij het promotieonderzoek is dat de opgedane kennis en onderzoekservaring ten goede komen aan de wetenschap én aan de onderwijspraktijk.

Bij een eerste bijeenkomst van promovendi bij de overheid is verkend welke vragen en wensen er bij deze groep leven. In het voorjaar van 2017 zal een tweede bijeenkomst worden georganiseerd, onder andere om te bezien of er behoefte bestaat aan netwerkvorming.

Meer vrouwen in hoge posities

In de afgelopen jaren heeft een aantal universiteiten vorderingen gemaakt met het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren. Om de streefgetallen te realiseren, kijken de universiteiten kritisch naar de benoemingsprocedures en hebben ze mentorprogramma's ontwikkeld. Het aandeel vrouwen binnen alle functiecategorieën stijgt daardoor en de doorstroommogelijkheden van promovendus naar UHD zijn verbeterd.

Bij de hogescholen is 52 procent van al het personeel vrouw en met 48 procent bezetten vrouwen bijna de helft van alle onderwijsposities, maar in de hogere functies (waaronder de lectoren) is het aandeel vrouwen lager. Wel is het aandeel vrouwen in hogere posities (vanaf schaal 13) de afgelopen jaren flink toegenomen, van 11 procent in 1999 tot 37 procent in 2014. Met 17 procent vrouwelijke hoogleraren behoort Nederland tot de achterhoede wereldwijd. Dertig procent van alle bestuurders van hogescholen is vrouw en 24 procent van de voorzitters. Verwacht wordt dat het aandeel vrouwelijke lectoren zal stijgen van 30-35 procent nu naar 40 procent.

Er zijn ook andere goede initiatieven die eraan bijdragen dat vrouwelijk talent beter wordt benut. Op nationaal niveau bestaan bij NWO al geruime tijd programma's die specifiek gericht zijn op vrouwen. NWO heeft haar Aspasia-programma ingebouwd in de Vernieuwingsimpuls. Het financieringsinstrument Aspasia is bedoeld voor het bevorderen van vrouwelijke Vidi-kandidaten tot UHD en vrouwelijke Vici-kandidaten tot hoogleraar. Het NWO-programma Women In Science Excel (WISE) is een 'tenure track' programma van dat vrouwelijke wetenschappers de kans biedt door te stromen naar een toppositie aan één van de onderzoeksinstituten van NWO.

In het komende 'Westerdijk-jaar' is het 100 jaar gelden dat de eerste vrouwelijke hoogleraar, Johanna Westerdijk, werd aangesteld. In de wetenschap zal in 2017 veel aandacht worden besteed aan de positie van vrouwen en hoe deze verbeterd kan worden.

Extra vrouwelijke KNAW leden

De KNAW heeft recent bekendgemaakt in het 'Westerdijkjaar 2017' zestien extra vrouwelijk topwetenschappers te selecteren voor het lidmaatschap van de KNAW. Daarmee wil de KNAW bijdragen aan een betere vertegenwoordiging van vrouwen op belangrijke posities in de wetenschap.

Verder zetten sommige universiteiten zich speciaal in voor meer vrouwelijke hoogleraren en vrouwen in topposities.

Voorbeelden genderbeleid¹¹

Enkele maatregelen die de VSNU noemt die het verschil kunnen maken zijn:

- Interne targets per faculteit voor het aantal te benoemen vrouwen en jaarlijkse monitoring hiervan (Erasmus Universiteit Rotterdam).
- Extra inspanningen om te zoeken naar vrouwelijke kandidaten bij vacatures. In Leiden zijn er bijvoorbeeld commissies die op zoek gaan naar vrouwen. En bij de Technische Universiteit Eindhoven moet minimaal een derde van de shortlist uit vrouwen bestaan.

¹¹ VSNU, *Toelichting streefcijfers en gendergericht personeelsbeleid universiteiten*, 2016.

- Het prestigieuze Rosalind Franklin programma van de Rijksuniversiteit Groningen is opgezet om de doorstroom van vrouwelijke onderzoekers naar topposities op universiteiten en onderzoeksinstituten te bevorderen. Het is een *tenure track*-programma dat uiteindelijk moet leiden tot een hoogleraar.
- Trainingen voor leden van benoemingsadviescommissies (bijvoorbeeld in Leiden, aan de RUG en de RUN).
- Vacatures uitzetten specifiek voor vrouwen (bijvoorbeeld het Delft Technology Female Fellowship, het Philip Eijlander Diversity Program in Tilburg en de Fenna Diemer Lindeboom leerstoel aan de VU).
- Actieve persoonlijke begeleiding voor *tenure-trackers* (zie bijvoorbeeld het *Personnel Development Program Tenure Track* in Delft en het *Career Development Program* van de EUR).

Daarnaast heb ik de criteria van het programma Zwaartekracht aangescherpt en is opgenomen dat bij de beoordeling van de ingediende voorstellen rekening wordt gehouden met de man/vrouw verhouding. Op internationaal vlak zijn tijdens het voorzitterschap van Luxemburg in december 2015 Raadsconclusies over gender aangenomen. In deze conclusies wordt benadrukt dat de toekomstige welvaart van Europa afhangt van wetenschappelijke en technologische innovaties. Daarvoor is noodzakelijk dat in de wetenschap meer diversiteit op de werkvloer wordt gerealiseerd en meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt bewerkstelligd. Alleen als al het arbeidspotentieel en talent wordt benut kan Europa succesvol zijn.

In een aantal nationale programma's, waaronder het programma Zwaartekracht, wordt de doorstroom van vrouwen bevorderd en rekening gehouden met de gender balans. Dit zou eigenlijk voor alle nationale programma's moeten gaan gelden. Vrijwel alle universiteiten hebben inmiddels een *diversity officer*, steeds meer vrouwen nemen plaats in selectiecommissies en we zien dat specifiek naar vrouwen wordt gezocht voor hoge functies. Het Landelijk Netwerk van Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) steunt deze ontwikkelingen bij de universiteiten. Het netwerk organiseert onder meer de uitwisseling van *best practices* en volgt de ontwikkeling van het aandeel vrouwelijke hoogleraren met een jaarlijkse monitor.

Slechts 17 procent vrouwelijke hoogleraren is echt veel te weinig, juist omdat een grotere pluriformiteit in perspectieven leidt tot meer creativiteit en innovatie.¹² Ter vergelijking: het aantal vrouwelijke studenten in Nederland bedraagt meer dan 50 procent. Hiermee lopen we internationaal gezien nog altijd stevig uit de pas en scoren we ver beneden het EU-28 gemiddelde terwijl talent aanwezig is (zie figuur 3).

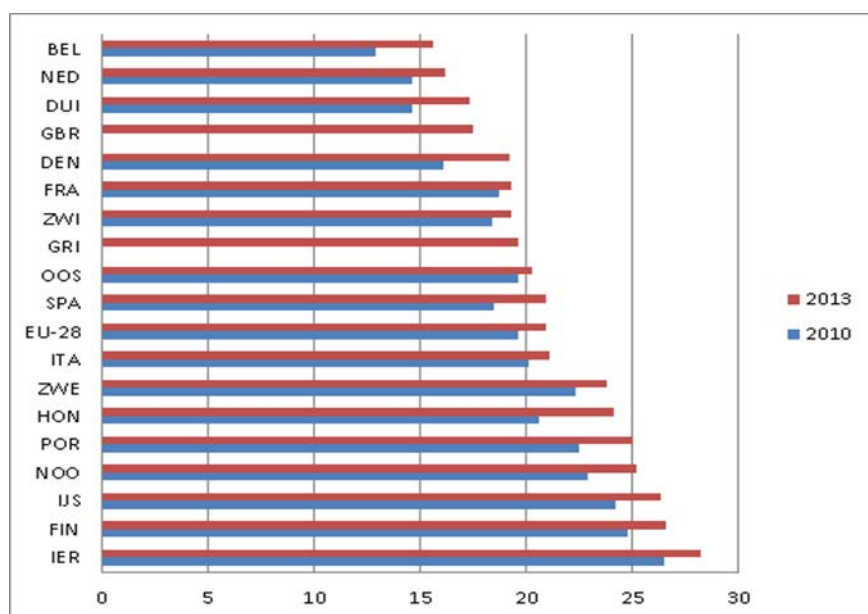
In een brief van de VSNU zijn streefcijfers per instelling geformuleerd, variërend van 15 procent vrouwelijke hoogleraren bij de TU Delft tot 35 procent op de Open Universiteit (zie tabel 1).¹³ De streefgetallen zouden echter meer ambitie kunnen laten zien. In de afgelopen jaren heeft een aantal universiteiten vorderingen gemaakt met het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren. Om de streefgetallen te realiseren, kijken de universiteiten kritisch naar de

¹² LNVH, *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren*, 2015.

¹³ VSNU, *Talentbeleid Nederlandse universiteiten*, 15 november 2016.

benoemingsprocedures en hebben ze mentorprogramma's ontwikkeld. Het aandeel vrouwen binnen alle functiecategorieën stijgt daardoor en de doorstroommogelijkheden van promovendus naar UHD zijn verbeterd. Dit geldt echter niet voor alle universiteiten. Tussen 2011 en 2015 is bij sommige instellingen het aandeel vrouwelijke hoogleraren zelfs teruggelopen. De ambities op basis van de huidige streefcijfers van de universiteiten leveren 200 extra vrouwelijke hoogleraren op.

Figuur 3: Percentage vrouwelijke hoogleraren: internationale vergelijking (In deze internationale vergelijking zijn geen UD's en UHD's meegenomen.)



Bron: Rathenau Instituut

Tabel 1: Aandeel vrouwelijke hoogleraren per universiteit en streefcijfers 2020

Percentage vrouwelijke hoogleraren	2011	2015	2020
Open Universiteit	18,9	26,1	35
Universiteit Leiden	19,2	23,3	27
Radboud Universiteit Nijmegen	20,6	23,1	25
Universiteit Utrecht	18,2	20,8	27
Vrije Universiteit Amsterdam	13,2	19,2	25
Universiteit van Amsterdam	17,4	19,2	25
Rijksuniversiteit Groningen	19,2	18,9	25
Universiteit Maastricht	18,7	17,2	22
Universiteit van Tilburg	11,7	13,6	25
Universiteit Twente	10,2	12,7	20
Technische Universiteit Delft	9,1	11,3	15
Erasmus Universiteit Rotterdam	10,1	9,5	20
Technische Universiteit Eindhoven	5,7	8,6	20
Wageningen Universiteit	8,8	17,0	24,59*

*Incl. persoonlijke hoogleraren

Veel talent is nog onbenut, aan de top wordt niet genoeg gebruik gemaakt van het talent van vrouwelijke wetenschappers. Naarmate het functieniveau stijgt, zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. Dit geldt niet alleen voor hoogleraarsbenoemingen. Zo laat de recent verschenen Monitor vrouwelijke hoogleraren 2016 zien dat in de hoogste niveaus van het academisch management het percentage vrouwelijke directeuren van onderzoeksinstituten slechts 7,6 procent bedraagt.¹⁴ Het percentage vrouwelijke directeuren van onderwijsinstituten ligt met 37,1 procent wel hoger. Omdat de status van onderzoek ten opzichte van onderwijs op dit moment hoger is, maakt dit de disbalans dus nog groter. Dit is een extra reden om onderwijsprestaties op eenzelfde wijze te waarderen als onderzoek.

Alle universiteiten zullen dus nog meer dan nu in hun instellingsplannen en HR-beleidsplannen aandacht moeten besteden aan diversiteit en gender. In navolging van de Jonge Akademie vraag ik de universiteiten meer werk te maken van diversiteit in benoemingscommissies. Deze benoemingscommissies zijn te eenzijdig samengesteld en zouden een afspiegeling moeten zijn van de samenleving.

Verder ben ik van mening dat 200 extra vrouwelijke hoogleraren in 2020 op basis van de huidige streefcijfers niet genoeg is. Ik wil hier een stap verder in gaan en vraag de universiteiten in het 'Westerdijkjaar 2017' 100 extra vrouwelijke hoogleraren aan te stellen (zie verder bij de actiepunten). Ik maak hier 5 miljoen euro voor vrij. Deze 100 extra vrouwelijke hoogleraren komen bovenop de 200 extra vrouwelijke hoogleraren die met de streefcijfers gerealiseerd moeten worden in 2020.

Stimuleren van talent met een migratieachtergrond om een onderzoeksloopbaan te kiezen

Het aantal studenten met een migratie achtergrond in het hoger onderwijs groeide in de afgelopen jaren. Het aantal studenten met een migratie achtergrond dat promoveert, blijft echter gelijk. Dat betekent dat talent verloren gaat. Daarom waardeer ik de initiatieven van universiteiten om het studiesucces van deze studenten te verbeteren.

Zo hebben de Vrije Universiteit, de Universiteit Leiden en de Erasmus Universiteit Rotterdam sinds dit jaar een samenwerkingsverband voor culturele diversiteit. Ook de medische centra van de Erasmus Universiteit Rotterdam en de Vrije Universiteit besteden extra aandacht aan culturele diversiteit, onder meer door het geven van workshops om de competenties van docenten, opleiders en andere teams om met mensen met verschillende achtergronden om te gaan te versterken.

Ook hier geldt dat een goede afspiegeling van de diversiteit van de samenleving in benoemingscommissies kan bijdragen aan de deelname en doorstroom van personen met een migratie achtergrond in het hoger onderwijs en de wetenschap. In de Verenigde Staten is een dergelijke afspiegeling van de samenleving in (benoemings)commissies gewoon. Ik vraag de universiteiten om meer diversiteit in benoemingscommissies te realiseren.

¹⁴ LNVH, *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren*, 2016.

Beter op de kaart zetten van Nederland als wetenschapsland

Volgens de AWTI kent Nederland op dit moment een redelijke balans tussen binnenkommende en vertrekkende wetenschappers. Dit suggereert dat er in Nederland in het algemeen gesproken geen *brain drain* plaatsvindt en dat men veel kennis uit het buitenland weet te halen. Er zijn wel signalen van een mogelijke *brain drain* in de bèta-technische hoek en daarom constateert de AWTI dat alertheid geboden is. De AWTI noemt ook voordelen van vertrekkende Nederlandse kenniswerkers naar elders: er ontstaan in het buitenland ambassadeurs voor Nederland, zij maken onderdeel uit van het 'mondiale netwerk' van Nederland en kunnen een link vormen tussen Nederlandse bedrijven en kennisinstellingen en het land waar zij wonen en werken. Ook kunnen ze de kennis uit het nieuwe land overdragen naar 'huis' en hier benutten.¹⁵

De Jonge Akademie vindt het belangrijk om getalenteerde, enthousiaste onderzoekers te betrekken bij het bevorderen en bevestigen van het imago van Nederland als betrouwbare, professionele en gastvrije locatie voor wereldwijd talent.

Universiteiten promoten zichzelf in het buitenland en smeden banden met collega-universiteiten. Ik vind dat goed, maar de slagkracht van een klein land als Nederland zou groter zijn, als er meer gezamenlijk werd gehandeld. Een initiatief als *Dutch Academia Branding*, van de KNAW, NWO en VSNU helpt om Nederland beter op de kaart te zetten.

3. Actieplan talentbeleid

Ondanks de vele acties is er nog veel te doen. Individueel, gezamenlijk en op meerdere niveaus zijn de resultaten nog niet goed genoeg. Er is dus meer actie nodig op knelpunten die in het vorige hoofdstuk zijn beschreven. Samen met de betrokken instellingen wil ik een aantal vervolgacties in gang zetten om ons wetenschappelijk talent nog beter te benutten. Deze acties treft u hieronder aan. Aan een aantal acties wil ik middelen verbinden.

1. Bredere en betere loopbaanperspectieven bij universiteiten.

Het loopbaanbeleid van wetenschappers vraagt een evenwichtige beoordeling en waardering waarbij zowel onderwijs, onderzoek en kennisbenutting belangrijk zijn. De instellingen kunnen de loopbaanmogelijkheden verder verbreden, bijvoorbeeld door universitair docenten en universitair hoofddocenten aan te stellen met een gecombineerde onderwijs- en onderzoekstaak zodat aan de universiteiten onderwijs, onderzoek en kennisbenutting op het hoogste niveau bedreven kunnen worden. Dat betekent dat een carrière breder beoordeeld wordt dan alleen op basis van publicaties. Door een evenwichtige waardering van alle facetten van het werk en talenten van wetenschappelijk personeel zorgen we dat er meer aandacht komt voor de maatschappelijke valorisatie van de onderzoeksresultaten.

¹⁵ AWTI, 'Vangen, verwerken en verwaarden - Over het belang van kennisabsorptievermogen,' 2016.

Actie → Universiteiten gaan nadrukkelijker dan nu het geval is de prestaties op het gebied van onderwijs en maatschappelijke kennisbenutting meenemen in de beoordelingen van onderzoekers. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn de doorstroom van vrouwelijke wetenschappers en waardering voor onderwijsprestaties in het loopbaanbeleid. Ik ben van mening dat dit tot aan het niveau van de hoogleraar zou moeten gelden, bijvoorbeeld via de benoeming van onderwijshoogleraren. Elke instelling ontplooit initiatieven die moeten bijdragen aan meer waardering voor prestaties op het gebied van onderwijs.

2. Terugdringen flexibele arbeidscontracten.

In de cao zijn afspraken gemaakt om het aantal flexwerkers bij universiteiten terug te dringen. Ik vind dit een zeer goede ontwikkeling.

Actie → De universiteiten zorgen voor verdere vermindering van het aantal flexcontracten. In de cao hebben de universiteiten afspraken gemaakt met de vakbonden om in beginsel zo snel mogelijk over te gaan tot contracten voor onbepaalde tijd en het aantal tijdelijke contracten van vier jaar en korter terug te brengen naar 22 procent.

3. Versterking hbo onderzoek en onderwijs.

Zoals eerder aangegeven in deze brief streef ik ernaar om gepromoveerde hbo-docenten zoveel mogelijk te behouden voor het hbo. Daarnaast zou het goed zijn als er méér gepromoveerden aan de hogeschool aan de slag zouden gaan, als docent én onderzoeker. Dit is cruciaal voor de gewenste kwaliteitsimpuls voor de hogescholen gericht op de verwevenheid van onderwijs en praktijkgericht onderzoek. Praktijkgericht onderzoek in het hbo kenmerkt zich door een directe verbondenheid met de beroepspraktijk en het relevante onderwijs. Dit krijgt onder andere vorm in vraagarticulatie met de praktijk, organisatie via kenniskringen en participatie van docenten en studenten in het onderzoek. Hierbij is het belangrijk dat praktijkonderzoek en lectoraten niet los komen te staan van de onderwijspraktijk, maar dat we die juist weten te verrijken door de verbinding met onderzoek. Op deze manier maken we van het onderzoekend vermogen van de hbo-student een uitgesproken kwaliteit van ons stelsel.

Actie → Ik stel 4 miljoen euro beschikbaar voor 2017 en structureel 2 miljoen euro vanaf 2018 voor de introductie van een 'postdoc/docenten programma' op het hbo. Dit is voor 2-jarige postdoc plekken (aan de universiteit zijn dat alleen onderzoeksfuncties), waarmee we deze onderzoekers ook willen behouden voor hun onderwijstaken. Het betreft een postdocplaats van 0,5 fte voor 2 jaar. De andere 0,5 fte blijft de docent dan in het onderwijs als docent. Het programma staat open voor gepromoveerde hbo-docenten én voor gepromoveerden die de overstap naar het hbo willen maken.

4. Brede arbeidsmarktorientatie promovendi en alternatieve vormen van promotie.

Veel promovendi eindigen uiteindelijk in een loopbaan buiten de wetenschap. Een goede voorbereiding hierop tijdens het promotietraject is van groot belang. Universiteiten zullen meer dan nu al het geval is promovendi de kans moeten bieden zich te oriënteren op een loopbaan buiten de universiteiten.

Actie → Ik ga met de universiteiten in gesprek over de mogelijkheid voor *societal doctorates*. Daarover ben ik met BZK in gesprek. Komend voorjaar zal ik met BZK verdere stappen zetten in de mogelijkheid voor *societal doctorates* waarbij de promovendus een deel van zijn promotietraject bij een (semi-)overheidsinstelling doet.

5. Beter benutten van talent.

Om talent ten volle te kunnen benutten is diversiteit belangrijk. Diversiteit heeft een positief effect op hoe organisaties functioneren en ook bij het genereren van maatschappelijke kennis is diversiteit belangrijk. In de afgelopen jaren zijn, op sommige plekken, goede vorderingen gemaakt met het vergroten van het aantal vrouwelijke hoogleraren maar het beeld is niet overal goed. De universiteiten moeten meer ambitie laten zien waar het vrouwelijke hoogleraren betreft. Om die ambitie te stimuleren zal ik eenmalig middelen beschikbaar stellen via een nieuw programma 'de Westerdijk Impuls' om 100 extra vrouwelijke hoogleraren aan te stellen.

Actie → Ik stel 5 miljoen euro beschikbaar om 100 nieuwe hoogleraarsplaatsen voor vrouwen te creëren bovenop de 200 die volgens de streefcijfers in 2020 gehaald zouden moeten worden.¹⁶ Daarmee vieren we dat 100 jaar geleden de eerste vrouwelijke hoogleraar werd aangesteld en zetten we een flinke stap naar het beter inzetten van vrouwelijk talent.¹⁷ De 5 miljoen euro die ik beschikbaar stel voor 100 extra vrouwelijke hoogleraren maakt geen onderdeel uit van de huidige ambities van de universiteiten. Ik vraag de universiteiten in het 'Westerdijkjaar' 2017 ten minste 100 extra vrouwelijke hoogleraren aan te stellen bovenop die 200 uit de streefcijfers voor 2020. Er mag geen sprake zijn van substitutie. Middelen krijgt men alleen bij extra plekken (wat neerkomt op ongeveer één extra hoogleraar per faculteit).

Actie → Ik roep de universiteiten en hogescholen op tot het terugdringen van de ondervertegenwoordiging van personen met een migratieachtergrond in het onderwijs en de wetenschap. Ik vraag de instellingen te komen met een gezamenlijk actieplan om dit te bereiken en om de voortgang op te nemen in de jaarverslagen.

6. Versterken van de wetenschappelijke aantrekkingskracht van ons land.

In het kader van het initiatief *Dutch Academia Branding* is het belangrijk om de wetenschappelijke aantrekkingskracht van ons land te versterken.

Actie → Universiteiten gaan internationale evenementen nog beter gebruiken om Nederland als wetenschapsland te promoten. Evenementen als de Hannover Messe en de *European Career Fair* van MIT lenen zich daar goed voor. In dit verband sluit de VSNU zich aan bij het initiatief van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voor de inrichting van een taskforce voor de versterking van de branding in het buitenland.

Actie → De KNAW zal gevraagd worden jaarlijks een evenement te organiseren voor Nederlandse onderzoekers in het buitenland. Zij kunnen een rol spelen bij het onderhouden van wetenschappelijke banden met andere sterke wetenschapslanden en zij kunnen Nederland als wetenschapsland promoten bij buitenlands talent. Ook kunnen zij de liaison zijn naar de wetenschappers in Nederland.

4. Ten slotte

Veel van de maatregelen en initiatieven in deze brief zijn geformuleerd na intensieve overleggen met alle betrokkenen. Het optimaal benutten van talent is

¹⁶ Deze middelen zijn bestemd om U(H)D's om te zetten in hoogleraarsposities.

¹⁷ Johanna Westerdijk, buitengewoon hoogleraar plantenziektenkunde, Universiteit Utrecht.

immers een gemeenschappelijk belang van academici, van universiteitsbesturen, van bedrijven, van maatschappelijke organisaties, van politiek en overheden. We kunnen het ons niet veroorloven dat talent verspild wordt. Daarom zullen alle betrokken partijen zich in zetten voor het uitvoeren van de actiepunten in deze brief.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

dr. Jet Bussemaker