Commissie starters- en stimuleringsbeurzen
juni 2023

Investeren in **de basis**

Advies van de commissie starters- en stimuleringsbeurzen aan de minister van OCW en aan de besturen van de universiteiten en de umc's

Inhoud

Woord vooraf 3

1 Samenvatting 4

2 Inleiding 10
Niet-competitieve beurzen in de eerste geldstroom 10
De bestuurlijke afspraken rond de starters- en stimuleringsbeurzen 10
De context van de starters- en stimuleringsbeurzen 10
Andere instrumenten *10*
Eerdere adviezen en rapporten *11*
De rolling-grantgedachte *12*
Een commissie voor de nadere uitwerking van instrumenten 12
Nieuwe instrumenten hebben tijd nodig om zich in te regelen 13
Ons toekomstbeeld van de starters- en stimuleringsbeurzen 13

3 Invulling van de opdracht 15
Richtlijnen voor de starters- en stimuleringsbeurzen in het Bestuursakkoord en de Beleidsbrief van OCW 15
De taakopdracht en werkwijze van de commissie 15
Een uitdagende opdracht *16*
Een werkwijze die past bij de complexiteit van de opdracht *17*

4 Eerste bevindingen uit de praktijk 18
Verdelings- en toekenningskwesties 18
Bestedingskwesties 20
Overkoepelende kwesties 20

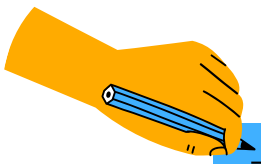
5 Generieke aanbevelingen 22
Aanbeveling 1 *22*
Aanbeveling 2 *22*
Aanbeveling 3 *23*
Aanbeveling 4 *23*
Aanbeveling 5 *24*
Aanbeveling 6 *25*

6 De starters- en stimuleringsbeurzen: specifieke aanbevelingen 26
De startersbeurs 26
In aanmerking komende kandidaten *28*
Verdeling en toekenning *28*
Aanbeveling 7 *28*
Aanbeveling 8 *29*
Besteding en hoogte van het bedrag *29*
De stimuleringsbeurs 29
In aanmerking komende kandidaten *32*
Aanbeveling 9 *32*
Verdeling en toekenning *32*
Aanbeveling 10 *32*
Besteding, hoogte en frequentie van de beurs 33

7 Monitoring 34

Tot slot 36

Appendices 37
Appendix 1 Vastgelegde criteria en een nadere uitwerking van bestaande criteria 38
Appendix 2 Feiten en cijfers 43
Ontwikkeling studentaantallen: de referentieraming *43*
Personeelsontwikkelingen *43*
Aantal starters- en stimuleringsbeurzen en budgetverdeling over de universiteiten heen *46*



Bijlagen 49
Bijlage A: Samenstelling Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen 50
Bijlage B: Opdracht Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen 51
Bijlage C: Vergaderoverzicht van de Adviescommissie 54
Bijlage D: Consultatiebijeenkomst 30 maart 2023 55
Bijlage E: Interviews met stakeholders 57
Bijlage F: Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap 58
Bijlage G: Beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap 61

Woord vooraf

De commissie starters- en stimuleringsbeurzen hoopt met dit advies bij te dragen aan het goede gesprek over de starters- en stimuleringsbeurzen. Ook wil de commissie een leidraad met uitgangspunten meegeven, welke helpt bij de verdere uitwerking en goede implementatie van de beurzen in het universitaire landschap.

Dit advies is een unaniem advies, in de zin dat alle commissieleden achter de aanbevelingen in dit advies staan. Aan het advies is een zorgvuldig en soms ook lastig proces voorafgegaan. Een proces ook waarin individuele commissieleden, ieder vanuit eigen perspectief, standpunten hebben op- en ingebracht. Goed naar elkaar luisteren, het begrijpen van de noden in het veld, en het delen en leren van elkaars perspectieven heeft dit advies in onze ogen een beter advies gemaakt. Daarbij hebben zeker ook de vele gesprekken en interviews met ‘de mensen in het veld’ geholpen en de brede bijeenkomst in Utrecht eind maart van dit jaar 2023. We willen hierbij onze gesprekspartners en de deelnemers hartelijk danken voor ieders bijdrage.

Namens de commissie,
Bert Weckhuysen - voorzitter

1 Samenvatting

- De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft in juni 2022 in de Beleidsbrief HO&W, als uitwerking van het Coalitieakkoord 2021-2025, de starters- en stimuleringsbeurzen aangekondigd. Als uitwerking hiervan heeft de minister met de Universiteiten en Hogescholen op 14 juli 2022 het 'Bestuursakkoord 2022 Hoger Onderwijs en Wetenschap' afgesloten. In het Bestuursakkoord zijn afspraken gemaakt over de beurzen.
- Een starters- of stimuleringsbeurs is een niet-competitieve beurs. De beurzen zijn twee nieuwe instrumenten in het wetenschappelijk onderwijs én onderzoek en kennen twee hoofddoelstellingen. De beurzen dienen bij te dragen aan mogelijkheden voor het doen van ongebonden onderzoek, en hiermee aan een stabiele(re) eerste geldstroom (de basis op orde). Ook hebben de beurzen tot doel de werkdruk te verlagen. Het totaalbedrag van de beurzen is € 300 miljoen. Waarvan € 156 miljoen structureel voor de startersbeurzen en € 144 miljoen voor de stimuleringsbeurzen. De stimuleringsbeurzen zijn vooralsnog tijdelijk en kennen een looptijd van tien jaar. Een startersbeurs is specifiek voor een universitair docent (UD) in het begin van de carrière. De stimuleringsbeurs is er voor de volle lengte van de wetenschappelijke carrière.
- De starters- en stimuleringsbeurzen kunnen worden gezien als reactie op de steeds luider klinkende signalen over onwenselijke en te weinig tijd voor ongebonden onderzoek uit de sector zelf, en als reactie op het advies van Strategy& (PwC 2021) over toereikendheid, doelmatigheid en kostentoerekening in het mbo, hbo en wo&o. De instrumenten starters- en stimuleringsbeurzen zijn daarnaast geïnspireerd op de KNAW adviezen 'Het rolling-grantfonds: Kloppend hart voor ongebonden onderzoek' & 'Evenwicht in het wetenschapssysteem: De verhouding tussen ongebonden en strategisch onderzoek' (2019 en 2020).
- Om het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) zelf, maar ook de universiteitsbesturen (inclusief umc's), te adviseren over de uitvoering en nadere uitwerking van beleid van de starters- en stimuleringsbeurzen heeft de minister in december 2022 een commissie ingesteld. De beurzen zijn in het Bestuursakkoord op hoofdlijnen, maar niet in detail uitgewerkt.
- Er is binnen instellingen al veel werk verzet. Er is geheel nieuw beleid uitgedacht, verwerkt en ingeregeld. Er zijn veel partijen bij de beleidsontwikkeling en uitvoering betrokken en de beurzen 'leven' echt binnen de instellingen. Dit is zeker in een post-Covid periode, met hoge werkdruk en veel andere prioriteiten (denk alleen al aan het opstellen van de sectorplannen) een knappe prestatie. Startersbeurzen zijn merendeels ingeregeld, maar stimuleringsbeurzen nog niet. We zien in de praktijk dat de instellingen terughoudend zijn geweest in het ontwikkelen van beleid voor stimuleringsbeurzen. De commissie zag en ziet in de adviesvragen een uitdagende opdracht. De complexiteit heeft onder andere te maken met de verschillen in doelen van de instrumenten. Naast de intrinsieke verschillen in doelstellingen, zag de commissie ook vrij snel een grote diversiteit in de uitvoeringspraktijk bij de instellingen. Na het breed ophalen en deskresearch (stap van divergeren) heeft de commissie veel aandacht besteed aan het convergeren van de informatie, het bespreken van praktijkvoorbeelden en het toewerken naar adviezen.
- De betrokkenen die de commissie de afgelopen tijd heeft gesproken binnen en buiten de instellingen zijn veelal positief over de doelen van de starters- en stimuleringsbeurzen. Er is in het veld veel waardering voor het feit dat de beurzen aan de eerste geldstroom zijn toegevoegd en niet aan de competitieve tweede geldstroom. We zien tegelijkertijd bij alle instellingen een worsteling met de implementatie en verdeelkwesties vanwege de beperkte middelen voor de doelgroepen. De beurzen hebben vanaf de start te maken met een verdeling van krapte en schaarste, met bijbehorend neveneffect de perceptie van selectie en competitie, en ook al het extra werk bij het optuigen van nieuwe selectie-, verantwoordings-

en monitoringsstructuren. Het kost tijd en moeite om nieuwe instrumenten goed in te regelen, maar we zijn optimistisch gestemd dat dit uiteindelijk ook goed gaat gebeuren. Gebrek aan transparantie is een veelgehoorde klacht vanuit het veld en speelt vooral bij selectie van wie in aanmerking komt voor een startersbeurs. Motivatie, transparantie en communicatie zijn cruciaal bij het uitleggen waarom welke keuzes worden gemaakt en ook bij de monitoring ervan.

Bevindingen

- In het advies wordt onderscheid gemaakt tussen kwesties rondom verdeling, toekenning en besteding. Ook dilemma's komen uitgebreid aan de orde.

Verdeling en toekenning

- Er is onvoldoende budget voor startersbeurzen voor alle nieuwe UD's in 2022[1], maar ook in 2023 en de jaren daarop. De omvang van het schaarste-vraagstuk verschilt binnen en tussen instellingen, mede door de verdeelsleutel die is afgesproken in het Bestuursakkoord.
- Om de startersbeurzen goed neer te zetten in de sector, zou het een mooi signaal zijn als er de eerste jaren aanvullende middelen vanuit het ministerie van OCW beschikbaar komen.
- Universiteiten verdelen de middelen via grofweg drie smaken:
  - Naar rato van studentenaantallen;
  - Naar rato van de omvang van de wetenschappelijke staf (vooral UD's op moment t-1);
  - Een combinatie van beide.
- Instellingen passen hun toekennings- en verdelingsbeleid op de schaarste-problematiek aan. Enerzijds zien we (lichte) vormen van selectie en competitie ontstaan, anderzijds zien we dat instellingen het aantal toe te kennen beurzen verhogen. Ook verdelen instellingen beurzen over meerdere onderzoekers. Er worden soms ook groepen uitgesloten. Zoals aangegeven is gebrek aan transparantie een veelgehoorde klacht vanuit het veld en speelt het vooral bij selectie van wie in aanmerking komt voor een beurs, en bij communicatie hierover voor- en achteraf.
- Over het algemeen wordt ervoor gewaakt vormen van competitie in te richten. Tegelijkertijd moet wel een verdelingsvraagstuk worden opgelost. Het verdelen van de middelen binnen de faculteiten gebeurt daarom bij meerdere universiteiten via loting. Naast loting zien we vormen van selectie, meestal op criteria zoals werkdruk (waaronder onderwijsdruk), en we zien ook eisen als (1) aansluiting op strategische doelen of (2) kans op andersoortige (externe) financiering.
- Verdelingscriteria op basis van strategische doelen of thema's van de universiteit of faculteit komen vaak voor. Instellingen zien graag dat het 'ongebonden onderzoek' past binnen de eigen profileringsgebieden van de instelling, ook al staat dit haaks op de afspraken uit het Bestuursakkoord. Universiteiten ontwikkelen bovendien eigen doelstellingen, zoals het bevorderen van:
  - *Team science* (meestal in het kader van Erkennen en Waarderen);
  - *Open and responsible science*;
  - Interdisciplinariteit/multidisciplinair onderzoek;
  - Impact of ondernemerschap.

Besteding

- Universiteiten, faculteiten en afdelingen stellen soms beperkingen in de vrijheid van besteding van de beurs. Er zijn de wat meer flexibele 'menukaarten' maar ook dwingende bestedingskaders. Zo zijn er situaties bekend waarbij er een verplichting is om promovendi aan te stellen via het startersbeursbudget.
- We zien dat de instellingen bijna consequent 20% overhead in totaal (binnen de universiteit en faculteit) inhouden.
- We zien dat maar weinig instellingen echt uitgewerkte plannen of beleid hebben voor top-ups. Onduidelijk is welke rol top-ups spelen binnen de instellingen, en hoe vaak deze voorkomen.

Terugkerende dilemma's

- Een dilemma is de kwestie van de have's and have not's. Startersbeurzen zijn voor nieuwe UD's. Niet voor zittende UD's. Dit geeft een gevoel van ongelijkheid tussen UD's onderling, UD's met en zonder beurs. En dan gaat het bijvoorbeeld om UD's die de afgelopen jaren tijdens een moeilijke periode de faculteiten 'draaiende hebben gehouden.' Dit leidt tot onbedoelde frictie op de werkvloer en zorgt soms voor een gevoel van ongelijkheid.
- Het tweede dilemma raakt aan bestedingskwesties

1 In het aanloopjaar 2022 is slechts één derde (in totaal 100 M€) van het budget (in totaal 300 M€ per jaar) toegekend aan de universiteiten.

en het opvangen van taken en wordt ook wel het waterbed of 'ripple effect' genoemd. Het wegnemen van werkdruk bij het ene personeelslid, door bijvoorbeeld het 'afkopen van onderwijsverplichtingen', kan de werkdruk bij de ander verhogen via extra onderwijstaken voor het andere personeel. Als er geen oog is voor het bredere werkdrukplaatje verschuiven de lasten, maar worden ze niet minder.
- Een derde kwestie is de gesignaleerde focus op het individu. De beurzen zijn vaak individuele beurzen, terwijl er in het beleid van de laatste jaren steeds meer wordt gefocust op team science en het anders erkennen en waarderen van onderwijs en onderzoek. Deze middelen haken niet vanzelfsprekend aan op deze trend, maar spreken deze ook niet tegen. De beurzen haken aan op individuele wetenschappelijke vrijheid én autonomie.

Advies van de commissie

- Net als in de Beleidsbrief HO&W (juni 2022) en het Bestuursakkoord (juli 2022) zijn de doelstellingen van werkdruk en ongebonden onderzoek de pijlers van het advies. Starters- en stimuleringsbeurzen zijn er voor versterking aan de basis. Het gaat om een substantiële investering waar grote groepen van kunnen profiteren, en niet alleen een selecte groep.
- Het advies van de commissie is een integraal advies. Op basis van de bevindingen, achterliggende feiten en cijfers, de consultatie bijeenkomst, gesprekken en interviews komt de commissie tot de volgende overkoepelende aanbevelingen:

Aanbeveling 1 Hanteer een harde knip tussen budgetten voor starters- en stimuleringsbeurzen en zie erop toe dat beleid voor de starters- en stimuleringsbeurzen wordt (door)ontwikkeld en geïmplementeerd binnen de instellingen en faculteiten.

Aanbeveling 2 Instellingen en faculteiten zijn niet gelijk. Erken de verschillen tussen instellingen[2] en faculteiten. Geef bij de (keuze voor) universitaire en facultaire verdelingskwesties extra aandacht aan transparantie en goede communicatie. Leg de gehanteerde verdeelsleutel(s) vooraf goed uit. Bespreek de verdeelsleutel(s) binnen de instelling.

Aanbeveling 3 Keuzes en afwegingen over de vraag waar de werkdruk het hoogst is en de ruimte voor ongebonden onderzoek het kleinst moeten specifiek op het niveau van de faculteit en onderliggende instituten en afdelingen binnen de faculteit worden gemaakt. Daarbij wordt over een langere periode teruggekeken, bijvoorbeeld drie tot vijf jaar.

Aanbeveling 4 Expliciteer taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden rondom de beurzen. Gebruik het geadviseerde model als leidraad voor zowel de starters- als de stimuleringsbeurzen. Betrek te allen tijde de medezeggenschap. Zie erop toe dat deze taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden helder en transparant binnen de organisatie gedeeld en gecommuniceerd worden.

Aanbeveling 5 Draag ervoor zorg dat er vrijheid in besteding van zowel de starters- als stimuleringsbeurs is. Het bedrag is beschikbaar voor directe onderzoekskosten en indirecte kosten. De beursbouder is vrij in de besteding. Er is geen dwingend bestedingskader. De op de beurs ingehouden overhead is geen vast percentage, maar een onderbouwd en realistisch bedrag, (ruim) onder de 20%.

Aanbeveling 6 Draag ervoor zorg[3] dat starters- of stimuleringsbeurshouders zonder beperking een aanvraag bij NWO kunnen blijven indienen. Zorg voor heldere communicatie hierover.

- Startersbeurzen bieden kansen om universitair docenten (en equivalenten bij umc's)[4] een vast contract aan te bieden. Ons ideaalbeeld van de

2 Met instellingen bedoelen we ook de umc's.
3 Als OCW, en als universiteit (universiteiten moeten niet zelf indienrestricties instellen).
4 In dit advies spreken we van wetenschappelijk personeel, zoals hoogleraren, universitair hoofddocenten (UHD) of universitair docenten (UD). We bedoelen hiermee ook de equivalenten binnen den umc's. Er is een bekend CAO-verschil tussen universiteiten en universitaire medische centra (umc) in onder andere functiebenamingen. Waar we UHD of UD schrijven, bedoelen we ook de umc equivalenten. We weten dat die equivalenten soms lastig te bepalen zijn en dat het gebruikelijk is dat een arts die aan de voorwaarden voldoet om UD te worden veelal al een vast contract heeft. Het is aan de umc's om dit nader uit te werken en te monitoren of de beurzen op de juiste plek belanden en hierover te rapporteren aan het bevoegd bestuur.

startersbeurs is een beurs als werkkapitaal van een nieuwbenoemde UD met een vast contract. Een beurs die UD's de rust en ruimte biedt om een eigen onderzoeksagenda op te starten. Op deze manier fungeert de beurs in onze ogen ook als een vliegwiel: er wordt in het begin een investering gedaan, waarvan de effecten duurzaam zijn. Met een startersbeurs krijgt een startende UD de mogelijkheid om bijvoorbeeld een promovendus of postdoc aan te stellen om zo een kick-start te geven aan het neerzetten van een eigen onderzoeksprofiel en onderzoekslijn en ervaring op te doen met begeleiding. Het kan ook zijn dat met de startersbeurs apparatuur wordt aangeschaft. De bestedingsvrijheid stelt een UD in staat om een grote sprong te maken met het ontwikkelen van eigen innovatief onderzoek binnen teamverband. De beurs geeft rust en haalt de gehaastheid uit het systeem, omdat een UD voor deze initiële ontwikkeling niet meer afhankelijk is van derden of het tweede geldstroomonderzoek. Het werkkapitaal versterkt de positie en geeft ruimte voor ontwikkeling, innovatie en vernieuwing. De beurs is voor het individu, maar uiteraard kan het team rondom de UD meeprofiteren van de beurs. Bijvoorbeeld doordat kennis wordt gedeeld, nieuwe inzichten ten goede komen aan het onderwijs en hiermee de verwevenheid van onderwijs en onderzoek wordt versterkt.

- De commissie houdt het simpel. Een startersbeurs is er bij voorkeur voor iedere nieuwe UD met een vast contract. Het gaat om een vast bedrag met volledige bestedingsvrijheid. Startersbeurzen in een notendop:
  - Een beurs voor iedere nieuwe UD met vast contract van 300K (minus realistische en onderbouwde overhead (ruim) onder de 20%);
  - Bij onvoldoende budget voor iedere UD, na maximale inspanning van de universiteit (denk aan overhead verlagen, eerste jaren extra beurzen toekennen) opties voor:
    - 1) selectie, 2) loting;
      - Bij 1) selectie twee leidende criteria: werkdruk en ongebonden onderzoek, bezien over een langere periode.
  - Het faculteitsbestuur (met reguliere medezeggenschapprocedure en conform WHW) is beslissingsbevoegd, ook bij selectie en loting;
  - Er is vrije bestedingsruimte voor de beurshouder;
    - Voorkomen moet worden dat ongebonden onderzoek vertaald wordt naar onderzoek op bepaalde (strategische) thema's en met bepaalde verplichte besteding (bijv. een promovendus).
  - Dit vraagt een systeem met investeringen in de basis, namelijk extra vast personeel met een onderwijs en onderzoektaak en een goede meerjarige (personele en financiële) planning;
  - Transparante procedures, en ook focus op goede communicatie.

Hiermee komt de commissie tot de volgende specifieke aanbevelingen voor de startersbeurs:

Aanbeveling 7 Draag ervoor zorg dat - bij voorkeur - iedere in aanmerking komende UD een startersbeurs krijgt. Stel een integraal plan voor de (verdeling van) startersbeurzen op en houd hierbij rekening met huidige en toekomstige personeelsontwikkelingen en een financiële planning over de jaren heen. Om de startersbeurzen goed neer te zetten in de sector, zou het een mooi signaal zijn als er de eerste jaren aanvullende middelen vanuit het ministerie van OCW beschikbaar komen.

Aanbeveling 8 Indien ondanks alle inspanningen er toch onvoldoende middelen zijn: het faculteitsbestuur (of equivalent bestuur[5]) draagt ervoor zorg dat verdeling en toekenning plaatsvindt ofwel via selectie door het faculteitsbestuur ofwel via loting en dat de twee leidende criteria zijn: (1) *werkdruk* en (2) *ruimte voor ongebonden onderzoek*. Er wordt nadrukkelijk zonder een competitie-element geselecteerd en ook niet op onderzoekinhoudelijke gronden.

- Stimuleringsbeurzen bieden kansen en een prikkel om binnen faculteiten en instituten via een meerjarenplanning structureel ruimte voor onderzoek voor de vaste wetenschappelijke staf te creëren en extra wetenschappelijk personeel aan te stellen. Het is een relatief kleine beurs in omvang, maar wel een belangrijke beurs. Ook deze beurs geeft rust en haalt de gehaastheid uit het systeem, omdat het de mogelijkheid biedt voor ontwikkeling

5 Of vergelijkbaar orgaan conform WHW, de WUR heeft bijvoorbeeld maar één faculteit.

van nieuwe wetenschappelijke ideeën, innovaties, en verdere professionele en wetenschappelijke vernieuwing, die anders niet of nauwelijks mogelijk zou zijn. De beurs is voor iedereen binnen de doelgroep.[6] Uit onderzoek blijkt dat niet alleen UD's, maar ook UHD's en hoogleraren gebukt gaan onder hoge werkdruk en gebrek aan tijd voor ongebonden onderzoek. Met dit uitgangspunt voorkom je een tweedeling in de have's and have not's. Er speelt geen competitie bij de beurzen en dit komt de inclusie, diversiteit en sociale veiligheid ten goede. De commissie verwacht hier het effect van een verdere versterking in de basis en kansen voor ongebonden onderzoek met significante impact op een substantiële groep.

- Ons ideaalbeeld van de stimuleringsbeurs is een beurs als werkkapitaal van een UD, UHD of hoogleraar met een vast contract. Stimuleringsbeurzen bieden kansen en een prikkel om binnen faculteiten en instituten via een meerjarenplanning structureel ruimte voor onderzoek voor de vaste wetenschappelijke staf te creëren en extra wetenschappelijk personeel aan te stellen. Bijvoorbeeld, met een stimuleringsbeurs krijgt een UHD tijdelijk extra tijd en ruimte om een nieuw idee uit te werken, een sterk nationaal of internationaal consortium te vormen, en (helemaal mooi en doordacht) om met een onderzoeksaanvraag dat innovatieve idee gefinancierd te krijgen, terwijl het onderwijs van deze UHD en/of administratieve taken tijdelijk overgenomen worden. Daarnaast kan een hoogleraar in een 'post-Vici fase[7] met een stimuleringsbeurs een nieuw idee uitwerken, en (helemaal mooi) laten bekostigen om zo een nieuwe onderzoekslijn neer te zetten. Een stimuleringsbeurs kan ook de mogelijkheid bieden voor een UHD om samen met enkele collega's een gerichte bottom-up investering te doen in een state-of-art apparaat waarmee nieuwe onderzoeksmogelijkheden geopend worden, en de hele groep, of universiteit of zelfs de Nederlandse wetenschap een sterkere en leidende positie verkrijgt in het onderzoekslandschap binnen en buiten Nederland.
- De commissie houdt het simpel. Een stimuleringsbeurs is (a) een (kleine) persoonsgebonden beurs voor iedere UD, UHD en hoogleraar met een vast contract – op weg naar een systeem waarin het vaste wetenschappelijk personeel eens in de zoveel jaar persoonlijk extra financiële ruimte krijgt voor ongebonden onderzoek.[8] Het staat voor het ideaal van de 'rolling grants', 'in minimale vorm wegens de financiële beperkingen. Als er een systeem is ingericht waarin iedereen een persoonsgebonden beurs kan krijgen, en er is daarnaast nog budget over (dat is niet bij alle instellingen het geval), dan zijn er (b) vormvrije beurzen beschikbaar (van maximaal 300K). Hierbij geldt dezelfde 'mechaniek' als bij de startersbeurzen. Stimuleringsbeurzen in een notendop:

  - a) Een beurs voor iedere UD, UHD en HGL met een vast contract (met uitzondering van UD's met *lopende* startersbeurzen of startpakket vanuit de sectorplannen) eens in de zoveel jaar (minus realistische en onderbouwde overhead (ruim) onder de 20%).
  - a) Iedere UD, UHD of HGL die tot de doelgroep behoort kan *zelf* bepalen niet in aanmerking te willen komen voor een beurs (zichzelf uitsluiten van een beurs).
  - a) Het gaat om een individuele beurs ofwel persoonsgebonden budget.
  - a) Er is vrije bestedingsruimte voor de beurshouder. Autonomie in besteding staat voorop:
    - De commissie spreekt de voorkeur uit voor besteding in de vorm van een Onderzoek Intensieve Ruimte (OIR) van zoveel maanden eens in de zoveel jaar. Een OIR periode kan worden ingezet als *extra* persoonsgebonden tijd. Die extra tijd komt nooit tot stand door verschuiving van eigen taken (geen 'sigaar uit eigen doos').
    - Andere bestedingsdoelen dan de Onderzoek Intensieve Ruimte (OIR) zijn mogelijk, denk aan de aanschaf van apparatuur.
    - Voorkomen moet worden dat ongebonden onderzoek vertaald wordt naar onderzoek op bepaalde (strategische) thema's en met

6 Er gelden (tijdelijke) uitsluitingsgronden. Zo kunnen UD's met een lopende startersbeurs of startpakket vanuit de sectorplannen tijdelijk niet meedingen in de stimuleringsbeurzen. Men kan ook zelf afzien van een beurs op persoonlijke gronden.

7 Met deze fase wordt de latere fase in de loopbaan van een hoogleraar of UHD bedoeld. Bijvoorbeeld als wetenschappers niet meer in aanmerking komen voor persoonsgebonden subsidies zoals de Vici-beurs en de ERC consolidator grants. Sommigen spreken dan van een 'post-Vici-syndroom' of 'post-Vici-deceptie.'

8 Hier merken we verschillen tussen de wetenschappelijke onderzoeksvelden.

bepaalde verplichte besteding (bijv. een promovendus).
- b) Na inrichting van persoonsgebonden beurzen en bij voldoende financieringsmogelijkheden bieden de beurzen opties voor besteding van de extra vrije ruimte aan vormvrije beurzen (tussen de 50 en 300K), met eenzelfde 'mechaniek' als de startersbeurzen. Hierbij opties voor:
  - 1) selectie, 2) loting;
    - Bij 1) selectie twee leidende criteria: werkdruk en ongebonden onderzoek, bezien over een langere periode.
- Het faculteitsbestuur (met reguliere medezeggenschapprocedure en conform WHW) is beslissingsbevoegd, ook bij selectie en loting.
- Dit vraagt een systeem met investeringen in de basis, namelijk extra vast personeel met een onderwijs en onderzoektaak en een goede meerjarige (personele en financiële) planning.
- Transparante procedures, en ook focus op goede communicatie.

Hiermee komt de commissie tot de volgende specifieke aanbevelingen voor de stimuleringsbeurs:

Aanbeveling 9 Draag ervoor zorg dat iedere in aanmerking komende UD, UHD en hoogleraar[9] een beurs krijgt eens in de zoveel jaar. Stel een integraal plan voor de (verdeling van) beurzen op en houd hierbij rekening met huidige en toekomstige personeelsontwikkelingen en een financiële planning over de jaren heen.

Aanbeveling 10 Draag ervoor zorg dat de keuze wie wanneer in aanmerking komt voor een a) persoonlijke en b) vormvrije beurs, en de individuele toekenning van die beurzen via het faculteitsbestuur (of equivalent bestuur[10]) loopt en dat de basis hiervoor de twee leidende criteria zijn van: (1) *werkdruk* en (2) *ruimte voor ongebonden onderzoek*. Er wordt nadrukkelijk zonder een competitie-element geselecteerd en ook niet op onderzoekinhoudelijke gronden.

Monitor en zie toe op de voortgang van bovenstaande aanbevelingen.

De commissie gaat heel graag met betrokkenen in gesprek over haar adviezen. Voor de nadere uitwerking door de instellingen en de implementatie van de aanbevelingen stellen we een overgangsperiode voor. Deze wordt bij voorkeur in overleg met UNL en OCW vastgesteld. Een redelijke termijn is nodig om de eigen uitwerking en inrichting ter hand te nemen. Indien een instelling afwijkt van bovenstaande aanbevelingen, zou het principe moeten gelden van 'pas toe of leg uit'.

9 Zie paragraaf 6 voor een nadere specificatie van de doelgroep. Er gelden (tijdelijke) uitsluitingsgronden. Zo kunnen UD's met een lopende startersbeurs of startpakket vanuit de sectorplannen tijdelijk niet meedingen in de stimuleringsbeurzen. Men kan ook zelf afzien van een beurs op persoonlijke gronden, bijvoorbeeld als Spinoza of Stevin laureaat.

10 Of vergelijkbaar orgaan conform WHW, de WUR heeft bijvoorbeeld maar één faculteit.

2 Inleiding

Niet-competitieve beurzen in de eerste geldstroom

Een starters- of stimuleringsbeurs is een niet-competitieve beurs. De beurzen zijn twee nieuwe instrumenten in het wetenschappelijk onderwijs- en onderzoek en kennen twee hoofddoelstellingen. De beurzen dienen bij te dragen aan mogelijkheden voor het doen van **ongebonden onderzoek**, en hiermee aan een stabiele(re) eerste geldstroom (de basis op orde). Ook hebben de beurzen tot doel de **werkdruk** te verlagen. De beurzen, met een totaalbudget van € 300 miljoen per jaar, te verdelen over veertien universiteiten, zijn doelbewust toegevoegd aan de eerste geldstroom. Het eerste geldstroom onderzoeksbudget binnen universiteiten is hiermee geoormerkt opgehoogd. Het gaat om een jaarlijks bedrag van € 156 miljoen structureel voor de startersbeurzen en € 144 miljoen voor de stimuleringsbeurzen. De stimuleringsbeurzen zijn vooralsnog tijdelijk en kennen een looptijd van tien jaar.

De bestuurlijke afspraken rond de starters- en stimuleringsbeurzen

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft in de **Beleidsbrief HO&W**[11]**, als uitwerking van het Coalitieakkoord 2021-2025**; '*Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst,*'[12] onder de pijler '*Een gezond en sterk fundament*[13]' en '*Investeringen in de basis*' voor het eerst formeel de starters- en stimuleringsbeurzen aangekondigd. Het doel van de beurzen is vanaf dag een omschreven als '*het stimuleren van ongebonden onderzoek, en de werk-, competitie- en aanvraagdruk te verlagen.*' Als uitwerking hiervan heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met de Universiteiten en Hogescholen op 14 juli 2022 het '**Bestuursakkoord 2022 Hoger Onderwijs en Wetenschap**' afgesloten (zie bijlage F voor de tekst van het Bestuursakkoord). Het Bestuursakkoord omvat tal van afspraken tussen de minister en de hoger onderwijsinstellingen om het stelsel van het hoger onderwijs te versterken. De afspraken in het Bestuursakkoord zijn in feite een nadere uitwerking van het Coalitieakkoord en de Beleidsbrief HO&W.

De context van de starters- en stimuleringsbeurzen

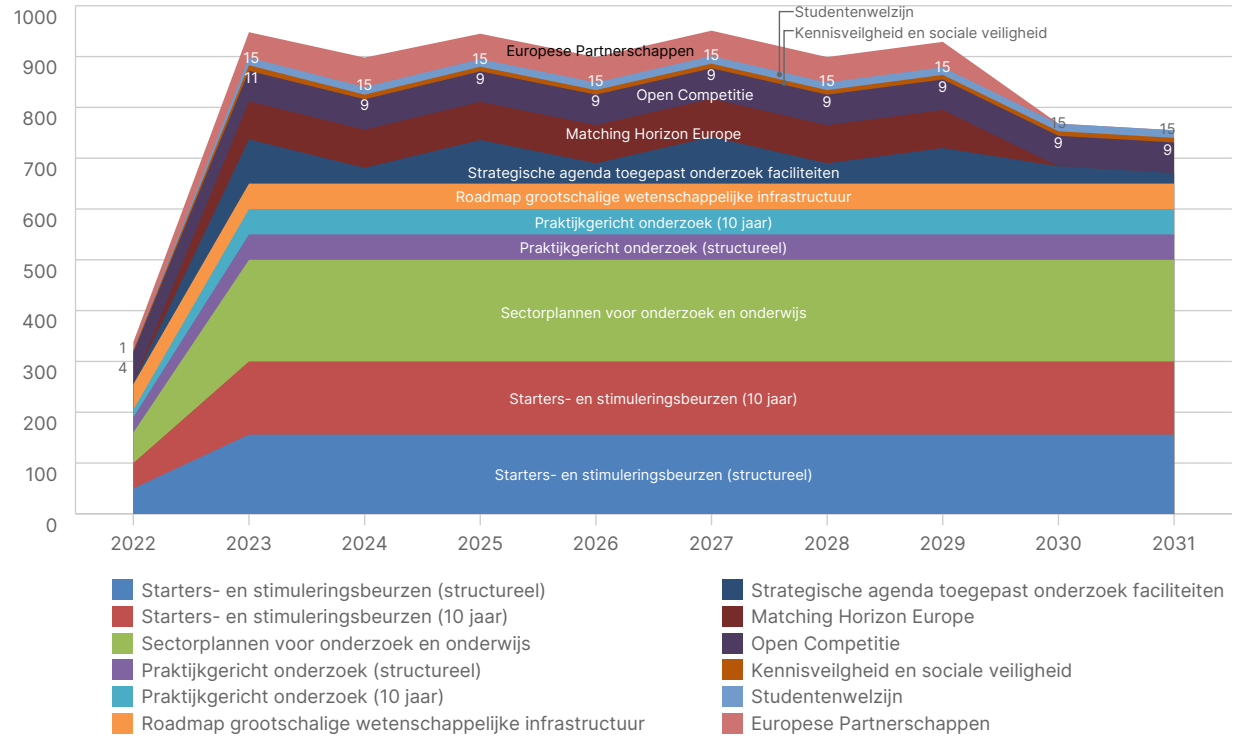
Andere instrumenten

Naast de starters- en stimuleringsbeurzen is er in de Beleidsbrief HO&W budget vrijgemaakt voor andere instrumenten, zoals sectorplannen en het ophogen van het budget voor de open competitie. De disciplinaire sectorplannen zijn bedoeld om samenwerking en profilering in het onderwijs en onderzoek te bevorderen. Financiering voor sectorplannen komt net als voor de stimuleringsbeurzen voorlopig uit tijdelijke budgetten. De sectorplannen zijn inmiddels uitgewerkt en vastgesteld en vele nieuwe posities (zoals een positie als UD) worden momenteel bekostigd uit deze sectorplanmiddelen.

We benoemen deze context omdat het instrument van de starters- en stimuleringsbeurzen niet los te zien is van het wetenschapssysteem als geheel, of los van recente andere ontwikkelingen en investeringen. We noemen hier de andere investeringen zoals de sectorplannen, maar er spelen ook andere ontwikkelingen zoals rondom 'Erkennen en Waarderen' of onderhandelingen voor een nieuwe CAO voor de sector, waarin veel aandacht is voor vaste contracten. Onze adviezen gaan specifiek over de starters- en stimuleringsbeurzen, maar staan niet los van deze ontwikkelingen. Uiteindelijk is het van belang (en tegelijkertijd een uitdagende opdracht)

11 Kamerbrief hoger onderwijs en wetenschap | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl; juni 2022.
12 https://www.kabinetsformatie2021.nl/documenten/publicaties/2021/12/15/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst.
13 De pijlers zijn 'Een sterk fundament', 'Ruimte voor talent' en 'Maatschappelijke uitdagingen.'

om eerste en overige geldstromen, en instrumenten daarbinnen, in samenhang en synergie te bekijken. In onderstaand figuur is, ter illustratie, een verdeling van de middelen uit het coalitieakkoord opgenomen.



Figuur 1. Verdeling belangrijkste middelen uit het Colalitieakkoord. Brongegevens uit OCW Beleidsbrief HO&W.[14] Bedragen in miljoenen. Naast deze investeringen zijn er ook substantiële middelen vanuit het Groeifonds (EZK) beschikbaar de komende jaren (6 miljard).

Eerdere adviezen en rapporten

Het Bestuursakkoord is deels een reactie op signalen over onwenselijke werkdruk en onder-financiering in de sector, zoals onder meer gesignaleerd door UNL, koepelorganisaties, de vakbonden, actiegroep WOin-Actie, of Sofokles, het sociaal fonds van werknemers en werkgevers. Het in 2021 uitgekomen rapport van Strategy& (PwC) over toereikendheid, doelmatigheid en kostentoerekening in het mbo, hbo en wo&o, bevestigde wat de sector zelf al langer wist, namelijk dat het huidige eerste geldstroombudget niet toereikend is. Dit stond zwart-op-wit geformuleerd in het Strategy& (PwC) rapport als:

> *"Het macrobudget is niet afdoende om het huidige inspanningsniveau van de onderzoekskerntaak te dekken. Als gevolg hiervan lopen investeringen en de mate van ondersteuning terug en **neemt de werkdruk toe**. De 'verborgen kosten' in het wo&o nemen dus toe. De financiële ruimte voor universiteiten om **vrij onderzoek te initiëren is beperkt en dalend** (van € 8.000 naar € 5.100 per medewerker) In het wo&o is een correctie nodig van structureel € 400 miljoen om het tekort voor onderzoek te dekken, en structureel € 200 miljoen en incidenteel € 300 miljoen om achtergebleven investeringen vlot te trekken."*[15]

PwC concludeert dat de wo-financiering niet toereikend is. **Het macrobudget zou onvoldoende zijn om de onderzoekkerntaak te dekken**. PwC heeft berekend dat als gevolg hiervan investeringen en de mate van ondersteuning teruglopen en de werkdruk toeneemt. Meerdere onderzoeken hebben de afgelopen jaren gesignaleerd dat **de werkdruk in het wo hoog en stijgende** is. De werkdruk wordt als hoog

14 Kamerbrief hoger onderwijs en wetenschap | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl; juni 2022
15 Strategy& (PwC) over toereikendheid, doelmatigheid en kostentoerekening in het mbo, hbo en wo&o (2021, p. 7)

en problematisch ervaren: 64% van de medewerkers in het wetenschappelijk onderwijs en 65% van de medewerkers aan umc's ervaart (zeer) veel werkdruk (zie voor meer informatie p.82 PwC-rapport).

De combinatie van onderwijs en onderzoek en de toenemende studentenaantallen wordt door PwC als belangrijkste oorzaak genoemd van de hoge werkdruk. Werknemers met gecombineerde onderwijs- en onderzoekstaken signaleren een hogere werkdruk dan werknemers die alleen onderzoek doen of alleen onderwijs geven (p.83 PwC-rapport). Ook het Rathenau Instituut signaleert in de academische wereld veel klachten over de toegenomen werkdruk, onder een brede groep wetenschappers, zoals universitair docenten (UD's), maar óók onder hoogleraren.

De rolling-grantgedachte

Deels is het Bestuursakkoord ook een uitwerking van de 'rolling grants' voorstellen van de KNAW uit 2019 ('*Het rolling-grantfonds: Kloppend hart voor ongebonden onderzoek' & 'Evenwicht in het wetenschapssysteem: De verhouding tussen ongebonden en strategisch onderzoek'* [16]) waarbij het hoofddoel van het rolling-grantfonds is geformuleerd als:

> *"De doelstelling van het nieuwe rolling-grantfonds voor ongebonden onderzoek is meer vertrouwen en continuïteit te bieden aan UD's, UHD's en hoogleraren met een vaste aanstelling, projectificering tegen te gaan en innovatief, ongebonden onderzoek te bevorderen."*

Naast vertrouwen en continuïteit en het bevorderen van ongebonden onderzoek en het tegengaan van projectificering wordt verlaging van werkdruk en aanvraagdruk als nevendoel van de 'rolling grants' benoemd.

De instrumenten starters- en stimuleringsbeurzen zijn geïnspireerd op de '*rolling grants*', en kennen overeenkomsten, maar ook verschillen. Er is uiteindelijk minder budget beschikbaar gekomen voor de starters- en stimuleringsbeurzen en dit heeft effect op het ontwerp en de uitvoering. Het budget voor startende wetenschappers, UD's, zoals bedacht in de 'rolling grants', is grotendeels overeind gebleven, hiermee worden startersbeurzen gefinancierd. De stimuleringsbeurzen, bestemd voor andere onderzoekers in vaste dienst (hoogleraren en universitair (hoofd)docenten), is wat betreft budgetomvang aanzienlijk versoberd en hiermee heeft dit deel van de '*rolling grants*' een ander karakter gekregen. **Het '*rolling*' of 'doorstromende' element van de beurzen is hierdoor niet meer vanzelfsprekend, maar eigenlijk wel gewenst.**

Een commissie voor de nadere uitwerking van instrumenten

Om het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) zelf, maar ook de universiteitsbesturen (inclusief umc's), te **adviseren over de uitvoering en nadere uitwerking van beleid van de starters- en stimuleringsbeurzen** heeft de minister in december 2022 een commissie ingesteld. Dit is onze commissie starters- en stimuleringsbeurzen geworden (hierna te noemen: 'de commissie'). Als vertrekpunt bij de gevraagde adviezen zijn de afspraken tussen de universiteiten en het ministerie, het Bestuursakkoord, meegegeven. Het Bestuursakkoord geeft enerzijds richting aan de doelen van de starters- en stimuleringsbeurzen, maar biedt aan de andere kant instellingen ook ruimte in de uitvoering en besteding.

16 Weckhuysen, Bert, et al., Evenwicht in het wetenschapssysteem: De verhouding tussen ongebonden en strategisch onderzoek' Koninklijke Nederlandse Academie van Wetenschappen (KNAW, 2019). Zie https://www.knaw.nl/nl/actueel/publicaties/evenwicht-in-het-wetenschapssysteem. En KNAW (2020). Het rolling-grantfonds. Kloppend hart voor ongebonden onderzoek. Zie https://www.knaw.nl/publicaties/het-rolling-grantfonds-kloppend-hart-voor-ongebonden-onderzoek.

De minister heeft in haar Beleidsbrief HO&W[17] de instellingen gevraagd startersbeurzen al in 2022 toe te kennen (aan UD's die op 1 januari of later in 2022 zijn gestart). Daarnaast heeft de minister de instellingen de ruimte gegeven om in 2023, in afstemming met decanen en medezeggenschap, stimuleringsbeurzen toe te kennen aan zittende UD's, universitair hoofddocenten (UHD's) en hoogleraren. Instellingen is daarbij ook meegegeven dat de commissie starters- en stimuleringsbeurzen met aanvullende adviezen zal komen in 2023. **We zien daarom in de praktijk ook dat de instellingen terughoudend zijn geweest in het ontwikkelen van beleid voor stimuleringsbeurzen, omdat de instellingen de aanvullende adviezen willen afwachten.**

Nieuwe instrumenten hebben tijd nodig om zich in te regelen

De betrokkenen die de commissie de afgelopen tijd heeft gesproken binnen en buiten de instellingen zijn heel vaak positief over de doelen van de starters- en stimuleringsbeurzen. Er is in het veld veel waardering voor het feit dat de beurzen aan de eerste geldstroom zijn toegevoegd en niet aan de competitieve tweede geldstroom. Er is sinds juni 2022 veel werk verzet. Universiteiten hebben voortvarend de uitwerking van de beurzen ter hand genomen, en in de eigen werkwijzen ingeregeld. Eind 2022 en begin 2023 zijn de eerste startersbeurzen toegekend. We zien tegelijkertijd bij alle instellingen een worsteling met de implementatie en verdeelkwesties vanwege de beperkte middelen voor de doelgroep. **De beurzen hebben vanaf de start te maken met een verdeling van krapte en schaarste, met bijbehorend neveneffect de perceptie van selectie en competitie, en al het extra werk bij het optuigen van nieuwe selectie-, verantwoordings- en monitoringsstructuren**.

Er leven veel vragen en uitvoeringskwesties bij betrokkenen, en die moeten we serieus nemen. Vragen en onduidelijkheden zorgen voor onrust. En dat is juist wat we in onze sector niet willen bereiken met deze nieuwe instrumenten. Dat er vragen zijn is begrijpelijk. De starters- en stimuleringsbeurzen zijn tenslotte nieuwe instrumenten in een complex hoger onderwijssysteem. Sommige aspecten van de beurzen zijn bovendien bewust opengelaten en/of nog niet uitgewerkt. De instrumenten zijn (in omgekeerde volgorde) geïntroduceerd zonder uitgewerkt kader en er werd (en wordt) ook gewacht op verdere adviezen over de beurzen van onze commissie. **Maar bovenal geldt dat het tijd en moeite kost om nieuwe instrumenten goed in te regelen** zodat de beurzen ook echt bijdragen aan het behalen van de geformuleerde doelstellingen. Het kost tijd en moeite om de gewenste versterking van de basis in te regelen. De commissie ziet het als haar taak om met haar aanbevelingen en adviezen belangrijke stappen te zetten. Hierbij zijn uitlegbaarheid, transparantie en goede communicatie kernbegrippen.

Ons toekomstbeeld van de starters- en stimuleringsbeurzen

De commissie ziet veel kansen en mogelijkheden om echt impact te maken met de beurzen binnen de sector. De commissie ziet het als positief dat de extra middelen aan de eerste geldstroom zijn toegevoegd, en bovendien dat deze middelen grotendeels structureel zijn. Dit biedt **kansen om het fundament te versterken, rust en ruimte in het systeem te brengen, en het tij van de voortdurende 'projectificering' van het onderzoek te keren.** Hierbij sluiten we aan op een systeemwijziging waarbij Nederland een voortrekkersrol in Europa laat zien.

Het ideaal van meer structureel geld in de eerste geldstroom voor onderzoek en meer vaste contracten: de startersbeurzen bieden kansen en een stimulans voor het aanstellen van personeel op vaste contracten en werkkapitaal voor een startende UD. Ons toekomstbeeld is dat jonge wetenschappers, universitair docenten aan het begin van hun carrière met een vast contract, met een startersbeurs een stevige basis kunnen leggen voor de uitwerking van hun onderzoeksplannen en ruimte krijgen voor ongebonden onderzoek. Een mooie start via een persoonlijk werkkapitaal. We zien hierin een impuls voor vernieuwing en bovenal **een aantrekkelijk startpakket dat talent aantrekt én behoudt, waarbij de druk om externe subsidieaanvragen in te dienen kleiner is geworden.**
Stimuleringsbeurzen bieden kansen en een goede

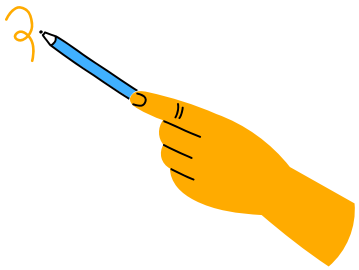
17 Zie bijlage G: Beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap.

prikkel om binnen faculteiten en instituten via een meerjarenplanning structureel de werkdruk te verlagen en ruimte voor onderzoek voor de vaste staf te creëren door extra personeel aan te stellen. We verwachten hier **het effect van versterking in de basis en kansen voor ongebonden onderzoek met significante impact zoals verlaging van de werkdruk voor een substantiële groep.** Om dit te illustreren geven we enkele voorbeelden van de mogelijke impact van de beurzen:

Met een startersbeurs … krijgt een startende **UD** de mogelijkheid om een promovendus of postdoc aan te stellen om zo een kick-start te geven aan het neerzetten van een eigen onderzoeksprofiel en onderzoekslijn en ervaring op te doen met begeleiding.

Met een stimuleringsbeurs … krijgt een **UD** tijdelijk extra tijd en ruimte om een nieuw idee uit te werken, een sterk nationaal of internationaal consortium te vormen, en (helemaal mooi en doordacht) om met een onderzoek aanvraag dat innovatieve idee gefinancierd te krijgen, terwijl het onderwijs van deze UD en/of administratieve taken tijdelijk overgenomen worden. Met een stimuleringsbeurs kan een **hoogleraar** in een '*post-Vici fase*[18] een nieuw idee uitwerken, en (helemaal mooi) laten bekostigen om zo een nieuwe onderzoekslijn neer te zetten. Met een stimuleringsbeurs kan een **UHD** samen met enkele collega's bottom-up een gerichte investering doen in een state-of-art apparaat waarmee nieuwe onderzoeksmogelijkheden geopend worden, en de hele groep, of universiteit of zelfs de Nederlandse wetenschap een sterkere en leidende positie verkrijgt in het onderzoekslandschap binnen en buiten Nederland.

In dit advies gaan we nader in op hoe wij denken deze doelstellingen het best te kunnen verwezenlijken met als doel de onderzoekbasis van de Nederlandse universiteiten te versterken. We geven voorstellen voor verdere uitwerkingen van bestaande richtlijnen, en komen met een aantal concrete aanbevelingen.



18 Met deze fase wordt de latere fase in de loopbaan van een hoogleraar of UHD bedoeld. Bijvoorbeeld als wetenschappers niet meer in aanmerking komen voor persoonsgebonden subsidies zoals de Vici-beurs en de ERC consolidator grants. Sommigen spreken dan van een 'post-Vici-syndroom' of 'post-Vici-deceptie.'

3 Invulling van de opdracht

Richtlijnen voor de starters- en stimuleringsbeurzen in het Bestuursakkoord en de Beleidsbrief van OCW[19]

Het toekennings- en bestedingskader voor de startersbeurzen is in het Bestuursakkoord voor een deel uitgewerkt. Over de startersbeurzen staat in het Bestuursakkoord:

- Toekenning aan iedere Universitair Docent (UD) die een vaste aanstelling krijgt (minimaal 0,7 fte) waarbij de UD zowel onderwijs verzorgt als onderzoek doet (minimaal 0,2 fte onderwijs).
- De beurs bedraagt 300K. Onderzoekers kunnen de beurs binnen maximaal zes jaar besteden, onder andere aan onderzoektijd voor zichzelf en teamgenoten, nieuwe collega's en aanschaf en gebruik van (kleinschalige) onderzoeksfaciliteiten.

De invulling van de stimuleringsbeurzen is meer open. Over de stimuleringsbeurzen staat in het Bestuursakkoord:

- Toekenning aan zittende UD's, Universitair Hoofddocent (UHD), en hoogleraren met een vaste aanstelling.
- De beurs bedraagt maximaal 300K.

Het is voorlopig aan de instellingen gelaten om specifieke richtlijnen voor verdeling, toekenning (en in het geval van stimuleringsbeurzen) besteding vast te stellen. Voor de stimuleringsbeurzen is daarnaast het uitgangspunt meegegeven de beurzen in te zetten daar waar de werkdruk het hoogst is en de ruimte voor ongebonden onderzoek het laagst (zie bijlage F voor het Bestuursakkoord).

De taakopdracht en werkwijze van de commissie

In december is de commissie onder leiding van prof. Bert Weckhuysen aan de slag gegaan en heeft haar werkwijze vastgesteld. De taakopdracht van de commissie (zie bijlage B) is tot stand gekomen in overleg tussen OCW en UNL, NFU, NWO, KNAW, AOb, WOinActie en De Jonge Akademie.

De opdracht van de commissie[20] luidt formeel als volgt:

- De adviescommissie heeft tot taak te adviseren over de nadere uitwerking van de starters- en stimuleringsbeurzen (artikel 2.2).
- De adviescommissie geeft, met het oog op de bepalingen uit het Bestuursakkoord en de doelstelling om met deze beurzen werk-, competitie- en aanvraagdruk te verlagen en ongebonden onderzoek te stimuleren, advies aan de minister over de uitgangspunten ten behoeve van de toekenning van startersbeurzen binnen de bestaande bekostiging van het Ministerie van OCW (artikel 3.1).
- De adviescommissie geeft daarnaast, met inachtneming van de bepalingen uit het Bestuursakkoord en de doelstelling om met deze beurzen werk-, competitie- en aanvraagdruk te verlagen en ongebonden onderzoek te stimuleren, advies aan de universiteitsbesturen en raden van besturen van umc's over (artikel 3.2):
  - uitgangspunten voor de toekenning van stimuleringsbeurzen binnen de bestaande bekostiging van OCW;
  - uitgangspunten voor de besteding van starters- en stimuleringsbeurzen (bijvoorbeeld hoe daarbij de verwevenheid van onderzoek en onderwijs gewaarborgd kan worden);
  - hoe te bepalen waar de werkdruk het hoogst is en waar de ruimte voor ongebonden onderzoek het laagst;
  - de criteria waaraan 'gezamenlijk onderzoek' moet voldoen om in aanmerking te komen voor

19 Zie bijlage G: Beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap
20 Zie bijlage B voor de volledige tekst van de opdracht.

een top-up bij starters- en stimuleringsbeurzen en een passende hoogte van top-ups;
- hoe onbedoelde competitie bij de verdeling van stimuleringsbeurzen binnen en tussen universiteiten en umc's voorkomen kan worden, met inachtneming van aandachtspunten waaronder sociale veiligheid en diversiteit en inclusie;
- hoe de toekenning van stimuleringsbeurzen ongewenste gevolgen van een tweedeling onder wetenschappelijke medewerkers (met of zonder een startersbeurs) kan tegengaan, met inachtneming van aandachtspunten waaronder sociale veiligheid en diversiteit en inclusie;
- hoe universiteiten en umc's kunnen komen tot een goede verdeling van starters- en stimuleringsbeurzen binnen de bestaande bekostiging van OCW;
- andere vragen over starters- en stimuleringsbeurzen, zoals hoe deze het aantal vaste contracten kunnen vergroten en hoe de beurshouder – in overleg met collega's binnen de universiteit en/of het umc – tot besluitvorming komt over de besteding van de beurs.

De opdracht van de commissie is hiermee breed te noemen en richt zich op zowel een advies aan de minister als aan de universiteitsbesturen en raden van besturen van umc's. **Het advies heeft betrekking op kwesties rondom verdeling, toekenning en besteding**. We zullen deze kwesties daarom in het vervolg ook waar mogelijk apart behandelen.

Een uitdagende opdracht

De commissie zag en ziet in de adviesvragen een uitdagende opdracht. De complexiteit heeft onder andere te maken met de verschillen in doelen van de instrumenten. Een startersbeurs is specifiek voor een UD in het begin van de carrière. De stimuleringsbeurs is er voor de volle lengte van de wetenschappelijke carrière. De instrumenten haken ook in op twee verschillende pijlers, twee doelen, twee gedachten, namelijk het verlagen van werk-, aanvraag- en competitiedruk, en ook het bevorderen van ongebonden onderzoek. Deze doelen liggen niet bij voorbaat in elkaars verlengde. De commissie heeft geprobeerd steeds beide doelen voor ogen te houden bij het opstellen van haar adviezen.

Naast de intrinsieke verschillen in doelstellingen, zag de commissie ook vrij snel een grote diversiteit in de uitvoeringspraktijk bij de instellingen. Daarmee kwamen vragen op als: 'Hoe kom je tot een goed advies als de uitvoeringspraktijk zulke grote verschillen laat zien?' Maar ook een vraag als 'Hoe kom je tot een goed advies als de plannen al gemaakt zijn', met andere woorden 'Hoe voorkom je een mosterd-na-de-maaltijd-advies?' Een dilemma hierbij was toch ook dat de commissie uitgaat van vertrouwen in de sector en vrijheid binnen instellingen, maar in de praktijk constateert dat betrokkenen vragen om zowel transparantie als kaderstelling.

Als laatste willen we hier nogmaals benoemen dat de commissie al snel heeft geconstateerd dat er structureel te weinig geld binnen instellingen lijkt te zijn voor de gestelde doelen en plannen. **Er is niet voor iedereen binnen de doelgroep een beurs beschikbaar. Er is sprake van krapte en schaarste en dat werkt competitie in de hand.**

Als commissie hebben wij de opdracht gekregen om te adviseren over aspecten van de starters- en stimuleringsbeurzen binnen de bestaande bekostiging van het ministerie van OCW. Met de bestaande bekostiging wordt bedoeld de vastgelegde bedragen voor de beurzen (€ 156 en € 144 miljoen, in totaal € 300 miljoen per jaar) en de verdeling over de universiteiten, zoals afgesproken met de UNL en het Bestuursakkoord. Hoewel de verdeling over de universiteiten misschien buiten de scope van de adviesopdracht valt, willen we hier wel graag een opmerking over maken, omdat de verdeling ongelijk uitpakt en de discussie vertroebelt.

Er is ontoereikend budget voor een beurs voor iedereen binnen de doelgroep. En de schaarste aan budget verschilt tussen instellingen. Er is namelijk een verdeling van de middelen over universiteiten afgesproken naar rato van het aantal studenten. De drie jonge universiteiten ontvangen een extra bijdrage. Motivatie hiervoor is dat met deze verdeling een deel van 'de vastevoetproblematiek' wordt aangepakt. Met 'de vastevoetproblematiek' wordt bedoeld dat de ene universiteit een grotere basisfinanciering, een vaste voet, heeft dan de ander. Dit heeft allerlei historische oorzaken en het voert hier te ver om daarop in te gaan. De ongelijke vaste voet tussen instellingen is een serieus, complex probleem.

Consequentie voor de beurzen is wel dat de ene universiteit budget heeft om, als voorbeeld, iedere nieuwe universitair docent een beurs toe te kennen, en de andere universiteit maar budget voor de helft. **Dit werkt landelijk ongewenste ongelijkheid in de hand en geeft frictie. Je verschuift het probleem, maar lost het niet op. In feite verschuif je de ongelijkheid in financiering tussen de universiteiten van de ene plek (de OCW onderwijs- en onderzoekbekostiging) naar de andere (naar het instrument van de starters- en stimuleringsbeurzen).** Als commissie denken we graag mee over mogelijke oplossingen in deze discussie. We hopen dat de knelpunten vooral 'opstartproblemen' zijn en dat we met elkaar een betere balans kunnen brengen in de dynamiek tussen de eerste en tweede geldstroom en hiermee de brede onderzoekbasis kunnen versterken. Want dat is ons gezamenlijke doel.

Een werkwijze die past bij de complexiteit van de opdracht

De commissie heeft haar eigen werkwijze vastgesteld en hierbij gemeend breed te moeten inventariseren wat de huidige werkwijzen binnen instellingen zijn en waar de instellingen (en het brede veld) tegenaan lopen. De commissie heeft hierbij ook 'het veld' (wetenschappers en beleidsmakers) geraadpleegd om scherp te krijgen wat de ervaringen, knelpunten en dilemma's zijn. De eerste periode is besteed aan het inventariseren van beleid binnen de instellingen zelf. Ook is een groot aantal gesprekken en interviews gevoerd met betrokken partijen en stakeholder- of koepelorganisaties. Voor een lijst met gespreks- en interviewpartners verwijzen we naar bijlage E. Er is ook regelmatig contact geweest met NWO[21] om elkaar over de voortgang te informeren.

Naast deze brede inventarisatie en interviews is in maart 2023 een brede stakeholderbijeenkomst georganiseerd, zie bijlage D. Hier is op heel open manier gesproken over de sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen en bijbehorende dilemma's rond zowel de starters- als stimuleringsbeurzen. Ook deze bijeenkomst heeft waardevolle nieuwe inzichten opgeleverd.

Na het breed ophalen en deskresearch (divergeren) heeft de commissie veel aandacht besteed in het convergeren van de informatie, het bespreken van *best practices* en het toewerken naar adviezen. Voor een lijst met vergaderingen verwijzen we naar bijlage C van dit advies.

In de volgende paragraaf geven we onze bevindingen vanuit de praktijk. In de daaropvolgende paragraaf gaan we in op onze aanbevelingen en doen voorstellen voor een verdere uitwerking van bestaande richtlijnen.
Een samenvattend overzicht van nieuwe aanbevelingen en bestaande richtlijnen staat in appendix 1.

21 NWO heeft een eigen commissie ingesteld die advies uitbrengt over de relatie van NWO instrumenten tot de starters- en stimuleringsbeurzen. Deze commissie zal het werk naar verwachting na de zomer van 2023 afronden.

4 Eerste bevindingen uit de praktijk

In deze paragraaf beschrijven we puntsgewijs de diversiteit aan uitvoeringspraktijken binnen de instellingen als het gaat om verdeling, toekenning en besteding van de beurzen. **Zowat elke universiteit heeft een eigen instrumentarium en een eigen werkwijze.** Onderstaande bevindingen gaan vooral over de startersbeurzen. Beleid rond de stimuleringsbeurzen is nog maar mondjesmaat vormgegeven.

We geven onze bevindingen voorafgaand aan onze aanbevelingen. We constateren hier vooral en geven geen waardeoordeel. Aan het eind van deze paragraaf gaan we wat dieper in op enkele prangende kwesties en dilemma's.

Noot vooraf: deze bevindingen zijn gebaseerd op start- en overgangsjaar 2022 en een deel van 2023. In het overgangsjaar 2022 was slechts een derde (€ 100 miljoen) van het budget (€ 300 miljoen) beschikbaar. Dit heeft verdeel- en selectieprocedures misschien wel op scherp gesteld.

... Er is veel werk verzet. Er is binnen instellingen veel werk verzet. Er is geheel nieuw beleid uitgedacht, verwerkt en ingeregeld. Er zijn veel partijen bij de beleidsontwikkeling en uitvoering betrokken en de beurzen zijn een realiteit binnen de instellingen. Dit is zeker in een post-Covid-periode, met hoge werkdruk en veel andere prioriteiten, inclusief het opstellen van sectorplannen, een knappe prestatie.

Verdelings- en toekennings-kwesties

Het macrobudget: verdeelkwestie van OCW naar de universiteiten

Een terugkerende observatie uit de praktijk is het toekennings- en verdelingsvraagstuk. Dit vraagstuk leeft bij zowel degenen die de beurzen moeten verdelen als bij degenen die in principe kans maken op de beurs. Er is onvoldoende budget voor startersbeurzen voor alle nieuwe UD's in 2022[22], maar ook in 2023 en de jaren daarop zal het budget niet toereikend zijn. De omvang van het schaarste vraagstuk verschilt binnen en tussen instellingen, mede door de verdeelsleutel die is afgesproken in het Bestuursakkoord.[23]

Conform voorstel van de UNL is de verdeelsleutel voor toewijzing van de starters- en stimuleringsbudgetten aan universiteiten grotendeels naar rato van het aantal studenten (zie appendix 2 voor de precieze verdeling).[24]

De drie 'jonge universiteiten' (Erasmus Universiteit Rotterdam, Maastricht University en Tilburg University) ontvangen een extra bijdrage. Deze extra bijdrage is bedoeld om een deel van de 'vastevoetproblematiek' aan te pakken (zie de OCW Beleidsbrief HO&W). Met 'vastevoetproblematiek' wordt bedoeld dat instellingen wisselende 'vaste voeten' als basisfinanciering hebben. De correctie en extra bijdrage voor de jonge universiteiten zorgt ervoor dat de omvang van het verdeelprobleem verschilt tussen

22 In het aanloopjaar 2022 is slechts een derde (in totaal € 100 miljoen) van het budget (in totaal € 300 miljoen per jaar) toegekend aan de universiteiten.
23 Zie appendix 2, en voor het Bestuursakkoord bijlage F.
24 De verdeelsleutel is grotendeels gebaseerd op het aantal ingeschreven EER-studenten per 1 oktober 2021.

instellingen.[25] De ordegrootte van de schaarste bij startersbeurzen ligt indicatief tussen de 50% en 0%.[26]

Wisselende verdeelsleutels bij de instellingen

Zoals gezegd is de verdeelsleutel van OCW naar de universiteit grotendeels vastgesteld op basis van studentaantallen. Enkele universiteiten passen de verdeelsleutels aan en voegen de omvang van de staf (vaak omvang UD staf) toe als sleutel voor verdeling. Student-staf ratio's worden over het algemeen als een redelijke verdeelmaatstaf gezien.[27] Universiteiten verdelen de middelen via grofweg drie smaken:

- Naar rato van studentenaantallen;
- Naar rato van de omvang van de wetenschappelijke staf (vooral UD's op moment t-1);
- Een combinatie van beide.

Budgetverdeling binnen de universiteiten naar de faculteiten

De instellingen passen hun beleid vanwege de problematiek van schaarste aan. Enerzijds zien we diverse vormen van selectie en competitie ontstaan, aan de andere kant zien we dat instellingen het aantal toe te kennen beurzen verhogen. Er worden ook groepen uitgesloten. In sommige universiteiten kunnen UD's die middelen uit de sectorplannen hebben ontvangen geen aanspraak meer maken op de startersbeurzen. Een oplossingsrichting voor het vergroten van de pot voor het startersbudget is door het toevoegen van stimuleringsbeursbudget aan het startersbudget. Een alternatieve manier voor het verhogen van het aantal beurzen is in feite meer toekenningen doen dan er budget voorstaat. We zien dit bij een groot aantal instellingen gebeuren.

We zien ook dat niet iedere universiteit ervoor kiest om 300K uit te keren voor iedere startersbeurs (hoewel de grote meerderheid dat wel doet). Er is bijvoorbeeld een universiteit die ervoor kiest om twee UD's samen een aanvraag te laten doen en die twee UD's samen 300K uit te keren, aangevuld met budget uit de stimuleringsbeursmiddelen van 75K. We kunnen (nog) niet goed inschatten wat het effect van bovenstaande maatregelen is.

Overheadpercentages bijna overal 20%

We zien dat de instellingen bijna consequent 20% overhead in totaal (binnen de universiteit en faculteit) inhouden. In het Bestuursakkoord wordt ruimte gegeven voor maximaal 20%. Er zijn echter ook universiteiten die 'slechts' 16% van de beurs gebruiken als overheadpercentage.

Selectie, competitie en loting

Over het algemeen wordt ervoor gewaakt vormen van competitie in te richten. Tegelijkertijd moet wel een verdelingsvraagstuk worden opgelost. Het verdelen van de middelen binnen de faculteiten gebeurt daarom regelmatig via loting. Naast loting worden vormen van selectie gebruikt. Hierbij wordt meeste geselecteerd op basis van criteria zoals werkdruk (waaronder onderwijsdruk), maar we zien ook eisen als (1) aansluiting op strategische doelen of (2) kans op andersoortige (externe) financiering.

Een (ontvankelijkheids)check op de plannen voor startersbeurzen vooraf of achteraf

We zien verschillen in de mate van (voor)selectie en verschillende soorten plannen die die ingediend moeten worden om in aanmerking te komen voor beurs. Soms is er een lichte procedurele toets, soms een wat zwaardere inhoudelijke toets. We zien soms een toets vooraf, soms een toets achteraf. Sommige universiteiten stellen een commissie op, die mede bepaalt welke voorstellen kunnen meedingen. Andere faculteiten kiezen ervoor om een lichte ontvankelijkheidstoets of '*eligibility check*' te doen.

Gebrek aan transparantie

Gebrek aan transparantie is een veelgehoord aandachtspunt vanuit het veld en speelt vooral bij selectie van wie in aanmerking komt voor een startersbeurs. We vernemen dat bij selectie soms de indruk ontstaat dat de beurzen via 'achterkamertjes'

25 De motivatie hiervoor is als volgt gegeven door OCW. Met name op plekken met hoge studentaantallen staat het ongebonden onderzoek onder druk en is de werkdruk zeer hoog. Met het oog daarop is, zoals in het Bestuursakkoord staat, in overleg met UNL ervoor gekozen de middelen voor de beurzen vooral naar rato van het aantal studenten te verdelen. Daarnaast is in het Bestuursakkoord afgesproken dat de drie jonge universiteiten (Erasmus Universiteit Rotterdam, Maastricht University en Tilburg University) een extra bijdrage ontvangen. Zij hebben het laagste aandeel in de vaste voet van het onderzoekdeel binnen de Rijksbegroting. Jonge universiteiten hebben namelijk het minst geprofiteerd van allerlei regelingen met betrekking tot de bekostiging die de afgelopen decennia zijn doorgevoerd.

26 Zie appendix 2.

27 De commissie constateert dat een verdeling op basis van enkel studentaantallen met name voor de umc's ongunstig uitpakt. Deze kwestie kan in een later stadium (bijvoorbeeld een vervolgadvies) verder uitgediept worden.

worden verdeeld en werkwijzen en criteria niet transparant zijn en niet goed gecommuniceerd of gemonitord worden.

Bestedingskwesties

Restricties in bestedingsvrijheid

Universiteiten, faculteiten en afdelingen stellen soms beperkingen in de vrijheid van besteding van de beurs. Er zijn de wat meer flexibele 'menukaarten' maar ook dwingende bestedingskaders. Zo is het bij een faculteit een verplichting om promovendi aan te stellen via het startersbudget.

Verlagen van de inzet in het onderwijs

Het verlagen van de omvang van de onderwijsaanstelling is meestal niet zomaar toegestaan. Vaak geldt dat dit alleen kan als de UD kan aantonen wie zijn of haar onderwijs kan overnemen.

Ongebonden onderzoek versus sturing van onderzoeksthema's of op andere strategische doelen

Zoals hierboven genoemd zien we dat verdelingscriteria op basis van strategische doelen of thema's van de universiteit of faculteit vaak voorkomen. Het 'ongebonden onderzoek' moet het liefst passen binnen de eigen profileringsgebieden. Universiteiten ontwikkelen bovendien eigen doelstellingen, zoals het bevorderen van:

- *Team science* (meestal in het kader van Erkennen en Waarderen);
- *Open and responsible science;*
- Interdisciplinariteit en multidisciplinair onderzoek;
- Impact of ondernemerschap.

Weinig beleid voor stimuleringsbeurzen

We zien in de praktijk dat stimuleringsbudget gebruikt wordt om gaten in startersbudget op te vangen. We zien ook dat gewacht wordt met het ontwikkelen van beleid rondom de stimuleringsbeurzen. De instrumenten staan echter naast elkaar en zijn een aanvulling op elkaar, alleen al vanwege het verschil in doelgroep.

Weinig specifiek beleid voor top-ups

We zien dat maar weinig instellingen echt uitgewerkte plannen of beleid hebben voor top-ups. Onduidelijk is welke rol top-ups spelen binnen de instellingen, en hoe vaak deze voorkomen.

Overkoepelende kwesties

Een terugkerend thema in de gesprekken, interviews en bijeenkomsten is een drietal (personele) kwesties die we graag uitdrukkelijk willen benoemen:

Ten eerste de kwestie **van de *have's and have not's.*** Startersbeurzen zijn voor nieuwe UD's. Niet voor zittende UD's. Dit geeft een gevoel van ongelijkheid tussen UD's onderling, UD's met en zonder beurs (de *have's and have not's*). En dan gaat het specifiek om UD's die de afgelopen jaren tijdens een moeilijke periode de faculteiten 'draaiende hebben gehouden.' Dit zorgt voor een gevoel van ongelijkheid.

De tweede kwestie raakt aan bestedingskwesties en het opvangen van taken en wordt ook wel **het waterbed of '*ripple* effect'** genoemd. Het wegnemen van werkdruk bij de een en het 'afkopen' van onderwijsverplichtingen verhoogt - bij onvoldoende oog voor het bredere plaatje - de werkdruk bij een ander. Bijvoorbeeld door extra onderwijstaken voor het overige personeel. De lasten worden niet minder, maar verschuiven hierdoor.

Een derde kwestie is de gesignaleerde **focus op het individu**. De beurzen zijn vaak individuele beurzen, terwijl er in het beleid van de laatste jaren steeds meer wordt gefocust op *team science* en het anders erkennen en waarderen van onderwijs en onderzoek. Deze middelen haken niet vanzelfsprekend aan op deze trend.

Andere kwesties

Naast deze 'grotere dilemma's zien we ook andere kwesties zoals de ingewikkeldheid van **het 'meten' en monitoren van de doelstellingen en bijbehorende indicatoren**. Voor het bepalen waar de werkdruk het hoogst is en waar de ruimte voor ongebonden onderzoek het laagst is, bestaat tenslotte geen simpele rekensom. Hoge werkdruk wordt vaak gezien als een 'systeemprobleem'.

Ook de verhouding tot NWO-beurzen en een mogelijke **indienbeperking bij NWO** wordt als een lastig probleem ervaren. Als het bijvoorbeeld zo zou zijn dat bij een startersbeurs geen aanvraag gedaan kan worden bij NWO, dan kiezen onderzoekers mogelijk niet voor de startersbeurs. Het zou daarmee een B-optie worden.

Bovenstaande kwesties en constateringen hebben we in ogenschouw genomen bij de uitwerking van onze adviezen.

5 Generieke aanbevelingen

Een starters- of stimuleringsbeurs is te allen tijde een niet-competitieve beurs. Twee hoofddoelstellingen staan centraal bij de verdeling, toekenning en besteding van deze beurzen. De beurzen dienen positief bij te dragen aan mogelijkheden voor het doen van ongebonden onderzoek, en hiermee aan een stabiele(re) eerste geldstroom, en dus een echte versterking van de basis als geheel. Daarnaast hebben de beurzen tot doel de werkdruk te verlagen. De beurzen zijn doelbewust toegevoegd aan de eerste geldstroom. Voor selectie, competitie en tweede geldstroom kennen we in de sector tenslotte andere instrumenten én andere organisaties.

Er zijn beperkte middelen en er is onvoldoende budget om iedereen in de doelgroep een starters- of stimuleringsbeurzen toe te kennen. De beurzen hebben hierdoor vanaf de start te maken met een verdeling van krapte en schaarste. Tegen deze achtergrond moeten onderstaande aanbevelingen worden gelezen.

Het advies van de commissie is een integraal advies met generieke en specifieke aanbevelingen. In de volgende paragrafen gaan we specifiek in op de starters- en stimuleringsbeurs Op basis van de bevindingen, achterliggende feiten en cijfers, de consultatie bijeenkomst, gesprekken en interviews komt de commissie allereerst tot de volgende generieke of overkoepelende aanbevelingen:

Aanbeveling 1 Hanteer een harde knip tussen budgetten voor starters- en stimuleringsbeurzen en zie erop toe dat beleid voor de starters- en stimuleringsbeurzen wordt (door)ontwikkeld en geïmplementeerd binnen de instellingen en faculteiten.

Als overkoepelende aanbeveling trappen we af met de aanbeveling om de beurzen **financieel goed van elkaar te scheiden, en een harde knip te hanteren**. We zien in de praktijk dat stimuleringsbudget gebruikt wordt om gaten in startersbudget op te vangen. We zien ook dat gewacht wordt met het ontwikkelen van beleid rondom de stimuleringsbeurzen. De instrumenten staan echter naast elkaar en zijn een aanvulling op elkaar, alleen al vanwege het verschil in doelgroep. We onderstrepen het belang van het stimuleren van het ongebonden onderzoek en het tegengaan van een tweedeling tussen het personeel met en zonder beurs. Daarvoor zijn beide types beurs nodig. Met het vermengen lopen we het risico dat een te kleine groep bediend wordt. Dit heeft als gevolg dat de stimuleringsbeurzen geen invulling krijgen, waardoor de stimuleringsbeurzen geen impact kunnen maken op de gezette doelstellingen. Door een harde knip tussen de starters- en stimuleringsbeurzen te hanteren is het mogelijk om de impact op beide beoogde doelgroepen te monitoren en te evalueren. Voor de stimuleringsbeurzen is nog niet overal beleid ontwikkeld of geïmplementeerd, om begrijpelijke redenen. De uitwerking van de stimuleringsbeurzen moet echt nog opgepakt. We hopen dat ons advies hiervoor goede handvaten biedt.

Aanbeveling 2 Instellingen en faculteiten zijn niet gelijk. Erken de verschillen tussen instellingen[28] en faculteiten. Geef bij de (keuze voor) universitaire en facultaire verdelingskwesties extra aandacht aan transparantie en goede communicatie. Leg de gehanteerde verdeelsleutel(s) vooraf goed uit. Bespreek de verdeelsleutel(s) binnen de instelling.

We hebben het al vaker benoemd: **budgetten en gehanteerde verdeelsleutels verschillen binnen en tussen instellingen.** De verdeling van de middelen van OCW naar universiteiten is naar rato van het aantal studenten, maar met een correctie. De drie jonge universiteiten (Erasmus Universiteit Rotterdam, Maastricht University en Tilburg University) ontvangen een extra bijdrage. Hoewel harmoniseren van verdelingsmechanismen een mooi uitgangspunt zou kunnen zijn, adviseren we dit niet. Iedere universiteit kent een eigen startpunt en een eigen dynamiek. Voor de een is verdelen op basis van studentaantallen een goede manier, voor de ander ligt een verdeling op basis van studentenaantallen én de omvang van de

28 Met instellingen bedoelen we ook de umc's.

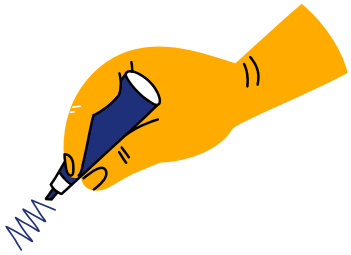
wetenschappelijke staf meer voor de hand. Eigen afwegingen hierin moeten leidend zijn, binnen de universiteit en binnen de faculteit. Een aandachtspunt hierbij is het erkennen en waarderen van verschillen, bijvoorbeeld tussen de geneeskunde faculteiten en andere faculteiten. Goede communicatie rondom keuzes en transparantie van (mede)zeggenschaps-proces is hierbij noodzakelijk - vooraf, tijdens en achteraf.

Aanbeveling 3 Keuzes en afwegingen over de vraag waar de werkdruk het hoogst is en de ruimte voor ongebonden onderzoek het kleinst moeten specifiek op het niveau van de faculteit en onderliggende instituten en afdelingen binnen de faculteit worden gemaakt. Daarbij wordt over een langere periode (drie tot vijf jaar) teruggekeken.

Als derde overkoepelende aanbeveling geven we graag mee dat **leidende criteria voor toekennen van de beurzen werkdruk én ongebonden onderzoek zijn.** De beurzen worden ingezet daar waar de werk-druk het hoogst is en de ruimte voor ongebonden onderzoek het laagst. De operationalisering van die criteria vindt generiek plaats op het niveau van de instelling (zie aanbeveling twee), maar kan pas echt goed uitgewerkt en **beoordeeld worden op het niveau van de faculteit en onderliggende instituten of afdelingen.** Op dat niveau is inzicht in de specifieke werkdruk en ruimte voor het ongebonden onderzoek. Zijn er weinig mogelijkheden voor tweede of derde geldstroom financiering in een bepaald vakgebied? Is er een onverwacht hoge instroom van studenten, en gaat het onderwijs dan voor? Is er recent een curricu-lumwijziging geweest met veel extra personele inzet? Of zijn er juist recent veel onderzoeksprojecten binnengehaald? Heeft een afdeling te maken met veel ziekte en uitval, of hebben specifieke groepen heel hard gewerkt in de Covid-periode? Dit zijn maar en paar voorbeelden van factoren die een rol spelen bij het vaststellen van de werkdruk of ruimte voor het ongebonden onderzoek. Deze factoren zijn niet in een formule te vatten, maar vragen zorgvuldige transparante en controleerbare afwegingen, alsook leiderschap.

Aanbeveling 4 Expliciteer taken, verantwoordelijk-heden en bevoegdheden rondom de beurzen. Gebruik onderstaand model als leidraad voor zowel de starters- als de stimuleringsbeurzen. Betrek te allen tijde de medezeggenschap. Zie erop toe dat deze taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden helder en transparant binnen de organisatie gedeeld en gecommuniceerd worden.

Als vierde overkoepelende aanbeveling geven we mee dat **over de gehele lijn de communicatie en transparantie over de zeggenschap én de medezeg-genschap en de uitvoering kan verbeteren.** Gebrek aan transparantie en gebrek aan communicatie zijn de meest gehoorde klachten vanuit het veld. Voor velen is onduidelijk bij wie men moet zijn voor wat, wie de inrichting van de beurzen bepaalt, en wat wel of niet gedaan mag worden met de beurzen. **Explici-teer taken, verantwoordelijkheden en bevoegd-heden.** We hebben gemerkt dat veel vragen uit het veld aan de commissieleden worden gesteld, simpelweg omdat men binnen de eigen instelling niet weet bij wie ze moeten zijn.



De commissie adviseert het volgende model:

- Het universiteitsbestuur (college van bestuur) is, conform WHW, beslissingsbevoegd over de verdeling en de toekenning van de starters- en stimuleringsbudgetten aan de faculteit(en).
- Het faculteitsbestuur is beslissingsbevoegd over de verdeling en de toekenning van de beurzen binnen de faculteit; bij die toekenning is nadrukkelijk geen sprake van selectie op basis van competitie.
- De criteria van a) het verminderen waar werkdruk het hoogst is én b) het stimuleren van ongebonden onderzoek, staan centraal bij de verdeling en de toekenning van de beurzen in de faculteit.
- Deze twee leidende criteria moeten worden geoperationaliseerd; over de manier waarop die operationalisering plaatsvindt, overlegt het faculteitsbestuur met de facultaire medezeggenschap als bevoegde medezeggenschap, in lijn met WHW 9.37 lid 2.
- Onder operationalisering wordt begrepen: transparantie t.a.v. een kwantitatieve onderbouwing van de gemiddelde onderwijsinzet over een langere periode (zo mogelijk 3-5 jaar), de overwegingen en afwegingen m.b.t. werkdruk en ongebonden onderzoek die leiden tot toekenning, de manier van monitoring per beurs, de wijze van evaluatie en de verantwoording van de toegekende beurzen.
- Na overeenstemming over de operationalisering,[29] gaat het faculteitsbestuur met de geoperationaliseerde/ingevulde criteria over tot feitelijke verdeling en toekenning van de beurzen.
- Het besluit tot feitelijke toekenning ligt bij het faculteitsbestuur. Verantwoording daarover wordt conform de hierboven beschreven operationalisering gegeven aan de facultaire medezeggenschap, het CvB en het Ministerie van OCW.
- Elk facultair onderliggend organisatiedeel dat de verantwoordelijkheid heeft voor het verdelen en toekennen van starters- en stimuleringsbeurzen zal in de geest van dit mechanisme handelen.

In appendix 1 verwerken en integreren we deze aanbevelingen over taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, tot een geheel.

Aanbeveling 5 Draag ervoor zorg dat er vrijheid in besteding van zowel de starters- als stimuleringsbeurs is. Het bedrag is beschikbaar voor directe onderzoekskosten en voor indirecte kosten. De beurshouder is vrij in de besteding. Er is geen dwingend bestedingskader. De op de beurs ingehouden overhead is geen vast percentage, maar een onderbouwd en realistisch bedrag, (ruim) onder de 20%.

We zien in de praktijk dat niet overal vrijheid van besteding is. We zien dwingende menukaarten en soms zelfs verplichtingen om personeel aan te stellen op een beurs. Dat is niet in de geest van het Bestuursakkoord. Zowel bij de starters- als stimuleringsbeurs is het beursbedrag beschikbaar voor directe onderzoekskosten en indirecte kosten. **De beurshouder is vrij in de besteding. Er is geen dwingend bestedingskader.** Het is de beurshouder die met de eigen leidinggevende afspreekt hoe middelen worden ingezet.[30] Hierbij wordt meegenomen hoe de inzet bijdraagt aan stimulering van het ongebonden onderzoek en verlagen van de werkdruk.

De commissie ziet graag dat de op de beurs ingehouden **overhead** geen vast percentage is, zoals nu vaak het geval lijkt te zijn, maar **een onderbouwd en realistisch bedrag, (ruim) onder de 20%.**

Een top-up is een optie, wat betekent dat tenminste twee mensen met een beurs 40K kunnen aanvragen mits ze een gezamenlijk project hebben. Het is overigens goed denkbaar dat een faculteit een top-up financiert uit eigen middelen (buiten de starters- en stimuleringsmiddelen om).

29 In de procedure wordt aangesloten bij de reguliere WHW-procedure rondom o.a. instemming en geschillen.
30 Let op, afspraken maken met een leidinggevende is iets anders dan toestemming vragen aan een leidinggevende. We bedoelen hier ook echt 'afspraken maken.'

Aanbeveling 6 Draag ervoor zorg[31] dat starters- of stimuleringsbeurshouders zonder beperking een aanvraag bij NWO kunnen blijven indienen. Zorg voor heldere communicatie hierover.

Als zesde en laatste overkoepelende aanbeveling geven we mee dat **starters- of stimuleringsbeurshouders zonder beperking een aanvraag bij NWO moeten kunnen blijven indienen.** Overwegingen hierbij zijn dat de beurzen een heel ander doel dienen dan de in competitie verkregen NWO-subsidies, namelijk een versterking van de basis'. Op een stabiele basis (het eerste geldstroom fundament) kan de tweede geldstroom al dan niet nieuwe instrumenten ontwikkelen en verder uitbouwen. Zouden we beperkingen stellen, dan lopen we bovendien het risico op een tweedeling in belang tussen NWO-subsidies en starters- of stimuleringsgelden. Via het toedelen van de startersbeurzen wordt bovendien een min of meer vanzelfsprekende competitiedrukvermindering en aanvraagdruk-vermindering bij UD's verwacht, zeker wanneer UD's meer ruimte krijgen om de beurs vrij te besteden. Vanwege het startkapitaal is er minder urgentie om een aanvraag in te dienen. Ter vergelijking, NWO heeft in de 2021 Veni-ronde 167 beurzen toegekend en in de 2022 ronde gaat het om circa 180 Veni-beurzen uit van 280K[32]. Bij de startersbeurzen gaat het om tenminste 520 beurzen van 300K met als voorkeursmodel een beurs voor iedere nieuwe UD.

De hoge aanvraagdruk en lage slagingspercentages in de tweede geldstroom zijn niet op te lossen met een indienbeperking voor starters- en stimuleringsbeurshouders, maar wel degelijk een reëel probleem. Een probleem dat in systeemsamenhang moet worden bekeken. NWO heeft hiervoor een commissie ingericht die naar verwachting na de zomer met een advies zal komen, en dieper ingaat op NWO-subsidies en het Talentprogramma in relatie tot de starters- en stimuleringsbeurzen.

Monitor en zie toe op de voortgang van bovenstaande aanbevelingen.

31 Als OCW, en als universiteit (universiteiten moeten niet zelf indienrestricties instellen).
32 Bron NWO (persoonlijke communicatie en website).

6 De starters- en stimuleringsbeurzen: specifieke aanbevelingen

De startersbeurs

In deze paragraaf schetsen we aan de hand van een schema en beslisboom onze uitwerkingsvoorstellen en belangrijkste aanbevelingen. We gaan hieronder specifiek in op de startersbeurzen.

De commissie houdt het simpel. Een startersbeurs is er bij voorkeur voor iedere nieuwe UD met een vast contract. Het gaat om een vast bedrag met volledige bestedingsvrijheid. Startersbeurzen in een notendop:

- Een beurs voor iedere nieuwe UD met vast contract van 300 K (minus realistische overhead);
- Bij onvoldoende budget voor iedere UD, na maximale inspanning van de universiteit (denk aan overhead verlagen, eerste jaren extra beurzen toekennen) opties voor:
  - 1) selectie, 2) loting;
    - Bij 1) selectie twee leidende criteria: werkdruk en ongebonden onderzoek, bezien over een langere periode.
- Het faculteitsbestuur of equivalent bestuur (met reguliere medezeggenschapprocedure en conform WHW) is beslissingsbevoegd, ook bij selectie en loting;
- Er is vrije bestedingsruimte voor de beurshouder;
  - Voorkomen moet worden dat ongebonden onderzoek vertaald wordt naar onderzoek op bepaalde (strategische) thema's en met bepaalde verplichte besteding (bijv. een promovendus).
- Dit vraagt een systeem met investeringen in de basis, namelijk extra vast personeel met een onderwijs en onderzoektaak en een goede meerjarige (personele en financiële) planning;
- Transparante procedures, en ook focus op goede communicatie.

Ons ideaalbeeld van de startersbeurs

Ons ideaalbeeld van de startersbeurs is een beurs als werkkapitaal van een nieuwbenoemde UD met een vast contract. Een beurs die UD's de rust en ruimte biedt om een eigen onderzoeksagenda op te starten. Op deze manier fungeert de beurs in onze ogen ook als een vliegwiel: er wordt in het begin een investering gedaan, waarvan de effecten duurzaam zijn. Met een startersbeurs krijgt een startende UD de mogelijkheid om bijvoorbeeld een promovendus of postdoc aan te stellen om zo een kick-start te geven aan het neerzetten van een eigen onderzoeksprofiel en onderzoekslijn en ervaring op te doen met begeleiding. Het kan ook zijn dat met de startersbeurs apparatuur wordt aangeschaft, of een op een beurs aangestelde promovendus een bijdrage levert aan het onderzoek binnen de afdeling. De bestedingsvrijheid stelt een UD in staat om een grote sprong te maken met het ontwikkelen van eigen innovatief onderzoek binnen teamverband. De beurs geeft rust en haalt de gehaastheid uit het systeem, omdat een UD voor deze initiële ontwikkeling niet meer afhankelijk is van derden of het tweede geldstroomonderzoek. Het werkkapitaal versterkt de positie en geeft ruimte voor ontwikkeling, innovatie en vernieuwing. De beurs is voor het individu, maar uiteraard kan het team rondom de UD meeprofiteren van de beurs. Bijvoorbeeld doordat kennis wordt gedeeld, nieuwe inzichten ten goede komen aan het onderwijs en hiermee de verwevenheid van onderwijs en onderzoek wordt versterkt.

De verwevenheid van onderwijs en onderzoek is een groot goed in de academische wereld. De startersbeurs wordt zodanig ingezet dat een UD zich kan concentreren op onderwijs en onderzoek en minder

tijd verloren gaat met het doen van aanvragen in de tweede of derde geldstroom. Ook bij inzet op extra tijd voor onderzoek, voor een korte of langere periode, blijft een eigen onderwijsomvang van 0,2 fte het minimum. Eventueel vervangend personeel heeft altijd een gecombineerde onderwijs- en onderzoekaanstelling.

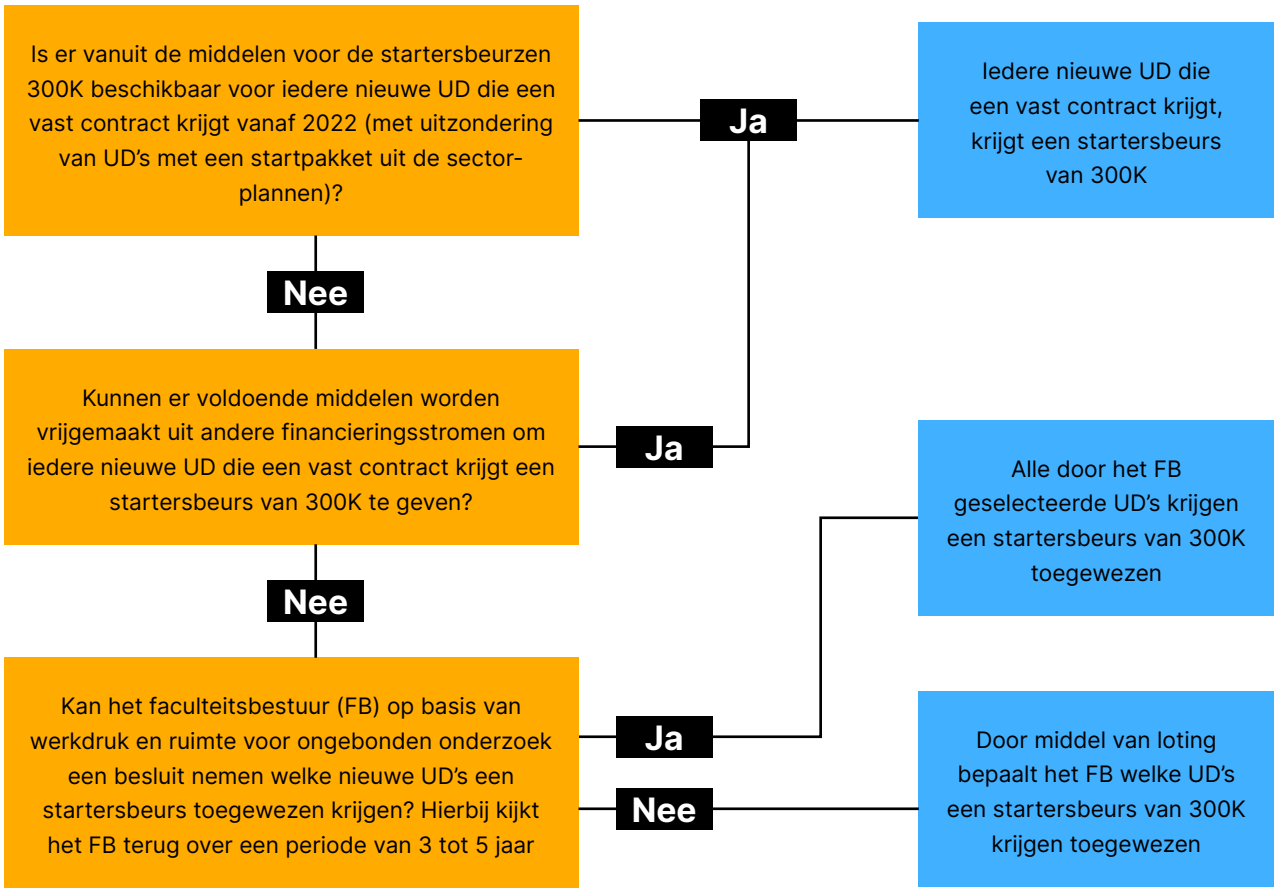
In de beginperiode is er het onbedoelde neveneffect van tweedeling in de *have's and have not's*. **Niet alle UD's krijgen een beurs en dat is (en voelt) oneerlijk. Dit neveneffect wordt naar verwachting kleiner met het verstrijken van de jaren** totdat de zittende UD's gebruik kunnen maken van de stimuleringsbeurzen. Echter, dit kan (enkele) jaren duren. **Extra investeringen in de beginjaren zouden een groot verschil kunnen maken en ongewenste tweedeling tegengaan.**

Ons beeld van de werkwijze rondom de startersbeurzen in een stroomschema

De verdeling van de middelen voor startersbeurzen verloopt via verdeling en toedeling van OCW naar een universiteit en vervolgens naar een faculteit. Op facultair niveau moeten vervolgens keuzes worden gemaakt. Het facultaire niveau is een belangrijk niveau. Bij onvoldoende middelen wordt op facultair niveau bepaald waar additionele financieringsstromen kunnen worden vrijgemaakt of, bij gebrek aan extra middelen, specifiek bepaald wie een beurs krijgt en wie niet. Hiermee erkennen we verschillen tussen faculteiten en disciplines. Tegelijkertijd leggen we heel strikt vast dat a) ongebonden onderzoek en b) werkdruk de leidende criteria zijn. Om dit goed te kunnen doen, met in gedachten de uitgangspunten van de beurzen, is onderstaand schema uitgewerkt.

Startersbeurzen

beslisboom op het niveau van de faculteit



In aanmerking komende kandidaten

Het uitgangspunt bij de startersbeurzen is dat er in principe, conform afspraken, een startersbeurs is voor **iedere UD**[33] **die een vast contract krijgt**. Een uitzondering hierop is een UD met een startpakket vanuit de sectorplannen. Deze UD heeft al een startpakket en stapelen van deze pakketten is gezien de schaarste niet wenselijk. Deze categorie UD zou dan ook geen aanspraak moeten kunnen maken op een startersbeurs.

Verdeling en toekenning

Zie aanbeveling 3. **We pleiten ervoor dat het ministerie van OCW en/of universiteiten (aanvullende) middelen zoeken om iedere UD een beurs te kunnen geven.** Iedere UD een beurs hoeft niet direct in het startjaar van de aanstelling, dat kan ook bijvoorbeeld (maximaal) twee jaar na aanstelling. Die flexibiliteit is belangrijk. Als absoluut voorkeursmodel vindt er geen selectie plaats voor een startersbeurs onder de doelgroep. **Om de startersbeurzen goed neer te zetten in de sector, zou het een mooi signaal zijn als er de eerste jaren aanvullende middelen vanuit het ministerie van OCW beschikbaar komen.** Mocht dat onmogelijk zijn, dan moeten universiteiten bij onvoldoende budget intern aanvullende middelen zoeken. De faculteiten en instellingen spannen zich in om deze optie met voorkeur uit te werken. Het versneld toewijzen of alloceren en meer beurzen toekennen in de eerste jaren is hiervoor een optie. Voor het goed inbedden van de beurzen is het nodig dat faculteiten op basis van eigen prognoses een integraal plan voor de (verdeling van) startersbeurzen maken en hierbij rekening houden met huidige en toekomstige personeelsontwikkelingen en een financiële planning over de jaren heen.

Extra toekenningsruimte voor meer startersbeurzen de eerste jaren

Bij een brede universiteit wordt ruimte gemaakt voor extra toekenningen. Deze universiteit doet dit in de verwachting dat de beschikbare middelen niet volledig in het jaar na toekennen van de beurs worden ingezet. Stel dat iemand een beurs krijgt voor 300K. Dan zal niet het volledige bedrag van 300K in het eerste beursjaar worden opgemaakt, maar bijvoorbeeld 50K per jaar over 6 jaar. Het eerste jaar is dus 250K nog niet opgemaakt (staat op de balans). Omdat het voor startersbeurzen gaat om structureel budget is er eerste jaren van de startersbeurzen ruimte voor meer toekenningen (uit die 250K in het voorbeeld), zonder afbreuk te doen aan inzet in latere jaren. De extra ruimte is afhankelijk van het tempo van de inzet. De universiteit monitort de ontwikkelingen en kijkt daarbij naar de balans tussen beschikbare middelen, uitgavetempo, aantallen UD's, ontwikkelingen in de werkdruk en de financiële gezondheid. Op basis van prognoses is zelfs de eerste jaren **1,5x *extra* toekenningsruimte** beschikbaar voor startersbeurzen bij alle faculteiten. Faculteiten mogen zelf beslissen of en wanneer ze deze extra ruimte inzetten.

Aanbeveling 7 Draag ervoor zorg dat - bij voorkeur - iedere in aanmerking komende UD een startersbeurs van 300K krijgt. Stel als faculteitsbestuur of (of equivalent bestuur) een integraal plan voor de (verdeling van) startersbeurzen op en houd hierbij rekening met huidige en toekomstige personeelsontwikkelingen en een financiële planning over de jaren heen. Om de startersbeurzen goed neer te zetten in de sector, zou het een mooi signaal zijn als er de eerste jaren aanvullende middelen vanuit het ministerie van OCW beschikbaar komen.

33 In dit advies spreken we van wetenschappelijk personeel, zoals hoogleraren, universitair hoofddocenten (UHD) of universitair docenten (UD). We bedoelen hiermee ook de equivalenten binnen den umc's. Er is een bekend CAO-verschil tussen universiteiten en universitaire medische centra (umc) in onder andere functiebenamingen. Waar we UHD of UD schrijven, bedoelen we ook de umc equivalenten. We weten dat die equivalenten soms lastig te bepalen zijn en dat het gebruikelijk is dat een arts die aan de voorwaarden voldoet om UD te worden veelal al een vast contract heeft. Het is aan de umc's om dit nader uit te werken en te monitoren of de beurzen op de juiste plek belanden en hierover te rapporteren aan het bevoegd bestuur. Een startersbeurs is er voor UD's met een vast contract, maar het is geen afdwingbare beurs in de zin dat je 'er recht op hebt'.

1e keus: Iedere nieuwe UD zonder startpakket vanuit de sectorplannen een beurs

De voorkeursoptie is dat iedere in aanmerking komende UD een startersbeurs krijgt. Hiervoor spannen universiteiten en faculteiten zich maximaal in. Lukt het ondanks maximale inspanning toch niet iedere UD een beurs toe te kennen, dan zijn er twee alternatieven.

Aanbeveling 8 Indien, ondanks alle inspanningen, er toch onvoldoende middelen zijn: het faculteitsbestuur (of equivalent bestuur) [34] draagt ervoor zorg dat verdeling en toekenning plaatsvindt ofwel via selectie door het faculteitsbestuur ofwel via loting en dat de twee leidende criteria zijn: (1) ***werkdruk*** en (2) ***ruimte voor ongebonden onderzoek***. Er wordt nadrukkelijk niet op onderzoekinhoudelijke gronden geselecteerd en een competitie-element ontbreekt.

2e keus alternatief: selectie door het faculteitsbestuur (FB) of via loting door het FB georganiseerd

Als het niet mogelijk is om alle nieuwe UD's een beurs te geven ziet de commissie twee mogelijkheden:

a. Selectie via het faculteitsbestuur
b. Loting

Voor selectie via het faculteitsbestuur geldt, zie aanbeveling 3, dat het faculteitsbestuur een keuze maakt wie wanneer al dan niet een beurs krijgt. De beslissing wordt enkel en alleen gemaakt op basis van de criteria *werkdruk* en *ruimte voor ongebonden onderzoek, en nadrukkelijk niet op inhoudelijke competitiegronden*. De startersbeurzen dienen ertoe om 'de basis op orde' te brengen, en niet voor een inhoudelijke competitie. De optie voor loting is er alleen als een faculteitsbestuur niet tot een beslissing kan komen, en als zodanig echt als 'laatste redmiddel' en de minst wenselijke optie. Bij het maken van de bovenstaande beslissingen is transparantie binnen de organisatie essentieel, zie aanbeveling 4. Het toekennen van beurzen doormiddel van een competitief element is geen optie.

Besteding en hoogte van het bedrag

Om geen onderscheid te maken tussen personen, adviseert de commissie dat het beursbedrag van 300K voor alle startersbeurzen gelijk is. Het beursbedrag is bestemd voor een individu. Het bedrag is beschikbaar voor directe onderzoekskosten en indirecte kosten. De beurshouder is vrij in de besteding. Er is geen dwingend bestedingskader. Het is de beurshouder die met de eigen leidinggevende afspreekt hoe middelen worden ingezet. Het initiatief ligt hiervoor bij de beurshouder. In de afspraken[35] wordt meegenomen hoe de inzet bijdraagt aan het verhogen van ongebonden onderzoek en verlagen van werkdruk. Daarbij wordt rekening gehouden met het risico van het aantrekken van (te) snel (te) veel nieuwe mensen, terwijl toekomstige ontwikkelingen lastig te voorspellen zijn.

Monitor en zie toe op de voortgang van bovenstaande aanbevelingen.

De stimuleringsbeurs

In deze paragraaf schetsen we aan de hand van een schema en beslisboom onze verdere uitwerkingsvoorstellen en belangrijkste aanbevelingen. We gaan hieronder specifiek in op de stimuleringsbeurzen.

De commissie houdt het simpel. Een stimuleringsbeurs is (a) een (kleine) persoonsgebonden beurs voor iedere UD, UHD en hoogleraar met een vast contract – op weg naar een systeem waarin het vaste wetenschappelijk personeel eens in de zoveel jaar persoonlijk extra financiële ruimte krijgt voor ongebonden onderzoek.[36] Het staat voor het ideaal van de 'rolling grants', in minimale vorm wegens de financiële beperkingen.

Als er een systeem is ingericht waarin iedereen een persoonsgebonden beurs kan krijgen**, en er is daarnaast nog budget over (dat is niet bij alle instellingen het geval), dan zijn er (b) vormvrije beurzen beschikbaar** (van maximaal 300K). Hierbij geldt dezelfde 'mechaniek' als bij de startersbeurzen.

34 Of vergelijkbaar bestuur of orgaan conform WHW, de WUR heeft bijvoorbeeld maar één faculteit.
35 Let op, afspraken maken met een leidinggevende is iets anders dan toestemming vragen aan een leidinggevende. We bedoelen hier ook echt 'afspraken maken.'
36 Hier merken we verschillen tussen de wetenschappelijke onderzoeksvelden.

Stimuleringsbeurzen in een notendop:

- a) Een beurs voor iedere UD, UHD en HGL met een vast contract (met uitzondering van UD's met *lopende* startersbeurzen of startbeurzen vanuit de sectorplannen) eens in de zoveel jaar (minus realistische en onderbouwde overhead, (ruim) onder de 20%).
- a) Iedere UD, UHD of HGL die tot de doelgroep behoort kan zelf bepalen niet in aanmerking te willen komen voor een beurs (zichzelf uitsluiten van een beurs).
- a) Het gaat om een individuele beurs ofwel persoonsgebonden budget.
- a) Er is vrije bestedingsruimte voor de beurshouder. Autonomie in besteding staat voorop:
  - De commissie spreekt de voorkeur uit voor besteding in de vorm van een Onderzoek Intensieve Ruimte (OIR) van zoveel maanden eens in de zoveel jaar. Een OIR periode kan worden ingezet als *extra* persoonsgebonden tijd. Die extra tijd komt nooit tot stand door verschuiving van eigen taken (geen 'sigaar uit eigen doos').
  - Andere bestedingsdoelen dan de Onderzoek Intensieve Ruimte (OIR) zijn mogelijk, denk aan de aanschaf van apparatuur.
  - Voorkomen moet worden dat ongebonden onderzoek vertaald wordt naar onderzoek op bepaalde (strategische) thema's en met bepaalde verplichte besteding (bijv. een promovendus).
- b) Na inrichting van persoonsgebonden beurzen en bij voldoende financieringsmogelijkheden bieden de beurzen opties voor besteding van de extra vrije ruimte aan vormvrije beurzen (tussen de 50 en 300K), met eenzelfde 'mechaniek' als de startersbeurzen. Hierbij opties voor:
  - 1) selectie, 2) loting;
    - Bij 1) selectie twee leidende criteria: werkdruk en ongebonden onderzoek, bezien over een langere periode.
- Het faculteitsbestuur (met reguliere medezeggenschapprocedure en conform WHW) is beslissingsbevoegd, ook bij selectie en loting.
- Dit vraagt een systeem met investeringen in de basis, namelijk extra vast personeel met een onderwijs en onderzoektaak en een goede meerjarige (personele en financiële) planning.
- Transparante procedures, en ook focus op goede communicatie.

Ons ideaalbeeld van de stimuleringsbeurs

Stimuleringsbeurzen bieden kansen en een prikkel om binnen faculteiten en instituten via een meerjarenplanning structureel ruimte voor onderzoek voor de vaste wetenschappelijke staf te creëren en extra wetenschappelijk personeel aan te stellen. Ons ideaalbeeld van de stimuleringsbeurs is een beurs als werkkapitaal van een UD, UHD of hoogleraar met een vast contract. Stimuleringsbeurzen bieden kansen en een prikkel om binnen faculteiten en instituten via een meerjarenplanning structureel ruimte voor onderzoek voor de vaste wetenschappelijke staf te creëren en extra wetenschappelijk personeel aan te stellen. Bijvoorbeeld, met een stimuleringsbeurs krijgt een UHD tijdelijk extra tijd en ruimte om een nieuw idee uit te werken, een sterk nationaal of internationaal consortium te vormen, en (helemaal mooi en doordacht) om met een onderzoeksaanvraag dat innovatieve idee gefinancierd te krijgen, terwijl het onderwijs van deze UHD en/of administratieve taken tijdelijk overgenomen worden. Daarnaast kan een hoogleraar in een '*post-Vici fase*[37] met een stimuleringsbeurs een nieuw idee uitwerken, en (helemaal mooi) laten bekostigen om zo een nieuwe onderzoekslijn neer te zetten. Een stimuleringsbeurs kan ook de mogelijkheid bieden voor een UHD om samen met enkele collega's een gerichte bottom-up investering te doen in een state-of-art apparaat waarmee nieuwe onderzoeksmogelijkheden geopend worden, en de hele groep, of universiteit of zelfs de Nederlandse wetenschap een sterkere en leidende positie verkrijgt in het onderzoekslandschap binnen en buiten Nederland.

De verwevenheid van onderwijs en onderzoek is een groot goed in de academische wereld. De stimuleringsbeurs wordt zodanig ingezet dat, bij inzet op extra tijd voor onderzoek voor een korte of langere periode, vervangend personeel altijd een gecombineerde onderwijs- en onderzoek aanstelling heeft. Belangrijke kenmerken van de stimuleringsbeurzen zijn:

37 Met deze fase wordt de latere fase in de loopbaan van een hoogleraar of UHD bedoeld. Bijvoorbeeld als wetenschappers niet meer in aanmerking komen voor persoonsgebonden subsidies zoals de Vici-beurs en de ERC consolidator grants. Sommigen spreken dan van een 'post-Vici-syndroom' of 'post-Vici-deceptie.'

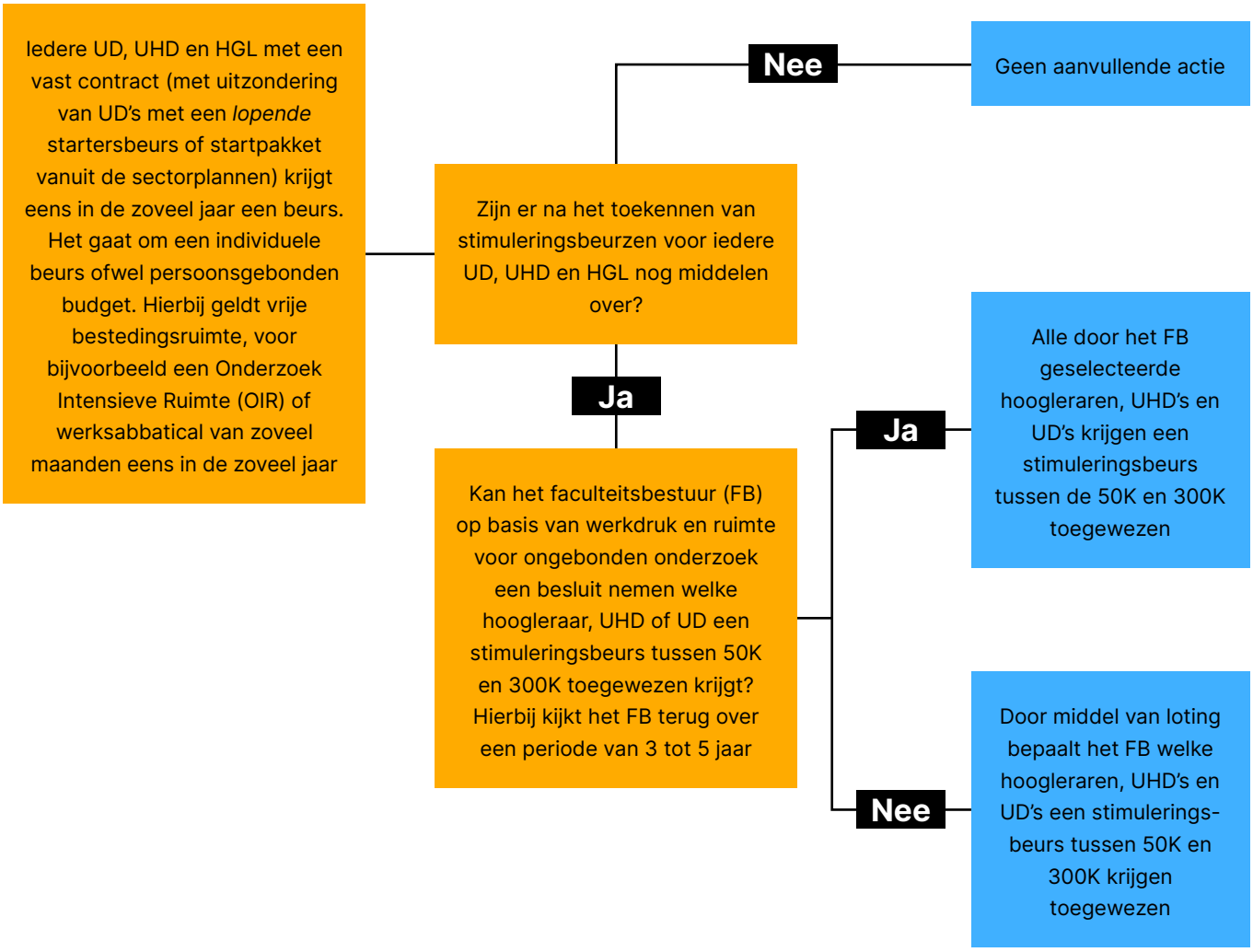
- De bijdrage aan de doelstelling: rust en ruimte in het systeem, versterking in de basis;
- Het niet-competitieve karakter;
- Het komt ten goede aan ál het wetenschappelijk personeel;
- Een stimulans op het behouden en aantrekken van talent;
- Een bijdrage aan lange termijn waardecreatie, een structureel en roulerend instrument;
- De impact die het kan hebben als een game-changer (systeemverandering). Om dit duurzaam te waarborgen raden we OCW aan om hier een structureel instrument te maken.

Ons beeld van de werkwijze rondom de stimuleringsbeurzen in een stroomschema

De verdeling van de middelen voor stimulerings-beurzen verloopt via verdeling en toedeling van OCW naar een universiteit en vervolgens naar een faculteit. Op facultair niveau moeten vervolgens keuzes worden gemaakt. Het facultaire niveau is een belang-rijk niveau. Hier wordt specifiek bepaald wie wanneer een (kleine) persoonsgebonden beurs krijgt. Ook wordt op facultair niveau bepaald wat er met vorm-vrije beurzen gebeurt. Hierbij houden we, net als bij de startersbeurzen, strikt vast aan twee leidende criteria, namelijk a) ongebonden onderzoek en b) werkdruk. Om dit goed te kunnen doen, met in gedachten de uitgangspunten van de beurzen, is onderstaand schema uitgewerkt.

Stimuleringsbeurzen

beslisboom op het niveau van de faculteit



In aanmerking komende kandidaten

Aanbeveling 9 Draag ervoor zorg dat iedere in aanmerking komende UD, UHD en hoogleraar een persoonlijke beurs krijgt eens in de x jaar. Stel een integraal plan voor de (verdeling van) beurzen op en houd hierbij rekening met huidige en toekomstige personeelsontwikkelingen en een financiële planning over de jaren heen.

Het uitgangspunt bij de stimuleringsbeurzen is het toekennen van een persoonlijke beurs met vrije besteding, als voorkeursmodel voor een Onderzoek Intensieve Ruimte (OIR), maar de beurs kan ook anders worden besteed, bijvoorbeeld aan apparatuur. Het gaat om vrije besteding eens in de zoveel jaar. In principe is er een beurs voor iedere UD, UHD of Hoogleraar[38] met een vast contract. Een uitzondering hierop is (tijdelijk) een UD met een lopend startpakket vanuit de sectorplannen of een lopende starters-beurs. Iedere UD, UHD of HGL die tot de doelgroep behoort kan *zelf* bepalen niet in aanmerking te willen komen voor een beurs (zichzelf uitsluiten van een beurs). Voor dit laatste nemen we als voorbeeld Spinoza of Stevin laureaten.

Er is hoge werkdruk bij alle universitaire rangen. Een stimuleringsbeurs is een relatief kleine beurs in omvang, maar wel een belangrijke beurs. Ook deze beurs geeft rust en haalt de gehaastheid uit het systeem, omdat het de mogelijkheid biedt voor ontwikkeling van nieuwe wetenschappelijke ideeën, innovaties, en verdere professionele en wetenschappelijke vernieuwing, die anders niet of nauwelijks mogelijk zou zijn. De beurs is voor iedereen binnen de doelgroep.[39] Uit onderzoek blijkt dat niet alleen UD's, maar ook UHD's en hoogleraren gebukt gaan onder hoge werkdruk en gebrek aan tijd voor ongebonden onderzoek. We sluiten hoogleraren niet uit omdat er weldegelijk een hoge werkdruk en beperkingen zijn voor ongebonden onderzoek bij (een deel van) de hoogleraren. Met het uitgangspunt van een beurs voor iedereen voorkom je een tweedeling in de *have's and have not's*. Er speelt geen competitie bij de beurzen en dit komt de inclusie, diversiteit en sociale veiligheid ten goede. De commissie verwacht hier het effect van een verdere versterking in de basis en kansen voor ongebonden onderzoek met significante impact op een substantiële groep.

Verdeling en toekenning

Aanbeveling 10 Draag ervoor zorg dat de keuze wie wanneer in aanmerking komt voor een a) persoonlijke en b) vormvrije beurs, en de individuele toekenning van die beurzen via het faculteitsbestuur (of equivalent bestuur[40]) loopt en dat de basis hiervoor de twee leidende criteria zijn van: (1) *werkdruk* en (2) *ruimte voor ongebonden onderzoek*.

We pleiten ervoor dat universiteiten alle in aanmerking komende kandidaten eens in de zoveel jaar een beurs geven. Iedereen komt aan de beurt. Bij het bepalen van de volgorde waarin medewerkers in aanmerking komen voor een beurs wordt gekeken naar de werkdruk en ruimte voor het ongebonden onderzoek. Een faculteit kan hier bijvoorbeeld afwegingen maken aan de hand van het aantal onderwijsuren in combinatie met het aantal studenten, of op basis van de student-staf ratio's. Hierbij wordt over een wat langere periode teruggekeken, bijvoorbeeld 3 tot 5 jaar. Beslissingen zijn controleerbaar en worden transparant en open gecommuniceerd, zie aanbeveling 4. Het faculteitsbestuur zou bijvoorbeeld een afweging kunnen maken om de eerste jaren extra aandacht te geven aan groepen die harder zijn geraakt in de Covid-pandemie. Er is recent veel gerapporteerd over de impact van de Covid-pandemie op wetenschappers met (jonge) kinderen en vooral vrouwelijke wetenschappers. Deze groepen hebben tijd ingeboet voor onderzoek. LNVH & De Jonge Akademie hebben hier in 2021 over gerapporteerd.[41] Ook voor buitenlandse onderzoekers was de Covid-pandemie een extra lastige en intensieve periode, vaak ver weg van huis.

38 In dit advies spreken we van wetenschappelijk personeel, zoals hoogleraren, universitair hoofddocenten (UHD) of universitair docenten (UD). We bedoelen hiermee ook de equivalenten binnen den umc's. Er is een bekend CAO-verschil tussen universiteiten en universitaire medische centra (umc) in onder andere functiebenamingen. Waar we UHD of UD schrijven, bedoelen we ook de umc equivalenten.

39 Er gelden (tijdelijke) uitsluitingsgronden. Zo kunnen UD's met een lopende startersbeurs of startpakket vanuit de sectorplannen tijdelijk niet meedingen in de stimuleringsbeurzen. Men kan ook zelf afzien van een beurs op persoonlijke gronden, bijvoorbeeld als Spinoza of Stevin laureaat.

40 Of vergelijkbaar orgaan conform WHW, de WUR heeft bijvoorbeeld maar één faculteit.

41 Zie https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/De_Jonge_Akademie_-_Het_Landelijk_Netwerk_Vrouwelijke_Hoogleraren_-_The_impact_of_the_COVID-19_pandemic_on_academics.pdf of: https://www.trouw.nl/wetenschap/tijdens-crisis-keren-in-de-wetenschap-oude-rolpatronen-terug-vrouwen-zijn-minder-zichtbaar~bb7926bc. Zie ook: https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0257919.

Besteding, hoogte en frequentie van de beurs

Het beursbedrag voor stimuleringsbeurzen hangt samen met het beschikbare budget binnen de universiteit (en faculteit). Hierdoor is er per faculteit variatie mogelijk in hoogte van het bedrag en beursfrequentie. Bij het vaststellen van het beursbedrag en de beursfrequentie is transparantie binnen de organisatie essentieel, zie hiervoor aanbeveling 4. Het is wenselijk dat de stimuleringsbeurs voor in alle aanmerking komende kandidaten *binnen* de faculteit grotendeels eenzelfde bedrag is met een expliciet gedefinieerde frequentie (eens in de zoveel jaar). Het beursbedrag is bestemd voor een individu.

De vorm van een Onderzoek Intensieve Ruimte (OIR) kan verschillen tussen disciplines en voor iedere onderzoeker anders zijn. Voor medisch specialisten zouden het bijvoorbeeld onderwijsvrije ochtenden kunnen zijn, waarbij de specialist 's middags aanwezig is op de polikliniek en 's ochtends tijd heeft voor onderzoek. Denk hierbij aan bijvoorbeeld umc-medewerkers die halve dagen kunnen besteden aan onderzoek en halve dagen aan patiëntenzorg als de continuiteit van zorg hierom vraagt, dan wel een echt vrij geroosterde periode te besteden aan verdieping van het onderzoek, vrijstelling voor het schrijven van onderzoeksvoorstellen of opdoen van ervaringen in een te bezoeken instituut. Opties die afhankelijk zijn en passen bij wat mogelijk is of gangbaar in de sector.

Het bedrag is beschikbaar voor directe onderzoekskosten en indirecte kosten. De beurshouder is vrij in de besteding. Er is geen dwingend bestedingskader. Het is de beurshouder die met de eigen leidinggevende afspreekt hoe middelen worden ingezet.[42] Hierbij wordt meegenomen hoe de inzet bijdraagt aan ongebonden onderzoek en werkdruk.

Monitor en zie toe op de voortgang van bovenstaande aanbevelingen.

De commissie gaat heel graag met betrokkenen in gesprek over haar adviezen. Voor de nadere uitwerking door de instellingen en de implementatie van de aanbevelingen stellen we een overgangsperiode voor. Deze wordt bij voorkeur in overleg met UNL en OCW vastgesteld. Een redelijke termijn is nodig om de eigen uitwerking en inrichting ter hand te nemen. Indien een instelling afwijkt van bovenstaande aanbevelingen, zou het principe moeten gelden van 'pas toe of leg uit'.

42 Let op, afspraken maken met een leidinggevende is iets anders dan toestemming vragen aan een leidinggevende. We bedoelen hier ook echt 'afspraken maken.'

7 Monitoring

Het is van belang de implementatie en ontwikkeling van de beurzen te volgen in de tijd, ofwel te monitoren. Daarvoor liggen al afspraken vast. In het Bestuursakkoord zijn al afspraken gemaakt over verantwoording, monitoring en evaluatie. En wel de afspraken dat het universiteitsbestuur in het jaarverslag[43] rapporteert over:

1. hoeveel onderzoekers een starters- of stimuleringsbeurs hebben ontvangen, en in het laatste geval uitgesplitst naar categorie onderzoeker;
2. wat de hoogte en frequentie is van de toegekende stimuleringsbeurzen;
3. hoe de verdeling van toegekende starters- en stimuleringsbeurzen is over de disciplines en hoe de genderverdeling is;
4. waarvoor starters- en stimuleringsbeurzen vooral zijn ingezet, waarbij wordt aangegeven hoeveel van de beurzen aan de volgende drie categorieën zijn besteed:
   - i. aanstelling medewerker inclusief type (promovendus, postdoc, overig wetenschappelijk personeel en overig ondersteunend personeel) en aanstelling (vast, tijdelijk en tijdelijk met zicht op vast);
   - ii. vergroting onderzoektijd van de beurshouder;
   - iii. onderzoeksfaciliteiten.
5. de gehanteerde systematiek bij de indirect met het onderzoek verbonden kosten, zoals secretariaat, stafmedewerkers en management, die maximaal 20% per startersbeurs bedragen.

Ook is afgesproken: (tekst Bestuursakkoord)
"Na twee jaar (2025) zal een eerste kwalitatieve evaluatie door een onafhankelijke commissie plaatsvinden. Daarbij zal worden gekeken hoe de beurzen zijn besteed; wat de implicaties zijn voor onder andere het gebruik van onderzoeksfaciliteiten en huisvesting; en of de doelen van de starters-en stimuleringsbeurzen behaald gaan worden. Tevens wordt bezien of de verdeling van de middelen over de starters- respectievelijk stimuleringsbeurzen nog passend is met het oog op de personele ontwikkelingen in het stelsel. Na vijf jaar volgt een volledige evaluatie."

Monitoren op ongewenste effecten

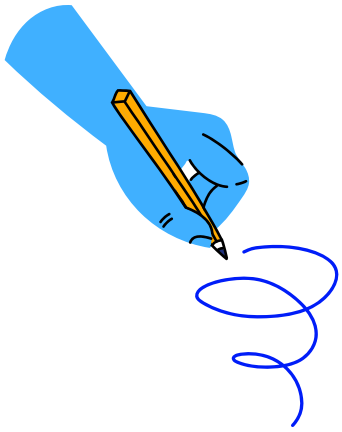
Gegeven het feit dat het om nieuwe instrumenten gaat is het goed om ten behoeve van de evaluaties breed mogelijke effecten te monitoren, met name op het aantal en aandeel (%) vaste en tijdelijke contracten van het wetenschappelijk personeel in de tijd. In paragraaf vier hebben we aandacht besteed aan mogelijke gewenste en ongewenste, zoals het '*ripple effect*' (zie paragraaf 4 'Overkoepelende kwesties'). Waarbij een belangrijke vraag is wie het werk over gaat nemen van de beurshouders als er gekozen wordt voor het vergroten van de eigen onderzoektijd. Zijn dat collega's of extra vaste of tijdelijke krachten. Hoe ontwikkelt zich dit in de tijd? Het ligt voor de hand om hierbij extra aandacht te besteden aan:

- Omvang aantal en % vaste/flexibele contracten (verschillende categorieën);
- Omvang aantal en % aantal UD's;
- Omvang aantal en % aantal postdocs en tenure/ academic career trackers;
- Omvang aantal en % aantal promovendi;
- Omvang aantal en % aantal docenten (verschillende categorieën docenten).

43 De jaarverslagen van universiteiten en universitair medische centra over het afgelopen jaar worden conform art 2.19 van de WHW jaarlijks vóór 1 juli vastgesteld, en zijn voor iedereen toegankelijk.

Monitoren op vermindering van de werkdruk en de competitie- en aanvraagdruk

In het Bestuursakkoord zijn afspraken gemaakt over werkdrukvermindering en het monitoren daarop. Het monitoren van de ervaren werkdruk en de mate van overwerk doen de instellingen op basis van bestaande instrumenten zoals het medewerkers tevredenheidsonderzoek. Er komt voor de zomer 2024 en daarna elke drie jaar een overzichtsrapportage op stelselniveau, waaruit de ontwikkeling van werkdruk in de universitaire sector moet blijken. Daarbij wordt gebruik gemaakt van meerdere onderzoeken en enquêtes, zoals via de UNL, het CBS en het Rathenau instituut. Deze wijze van breed monitoren ondersteunt de commissie van harte. Over het monitoren van aanvraagdruk en slagingspercentages geeft een NWO commissie nader advies.



Tot slot

De aanbevelingen van de commissie en de ontwikkelde kaders zijn nu relatief eenvoudig en eenduidig gehouden, waarbij een belangrijke uitwerkings- en invullingsslag plaatsvindt op het facultaire niveau. We hopen dat alle betrokkenen met deze kaders in de hand kunnen komen tot een goede en transparante toekenning en verdeling van de starters- en stimuleringsbeurzen. De commissie denkt en kijkt graag mee hoe de aanbevelingen en voorstellen in de praktijk kunnen gaan werken. Ook als het gaat om verdere uitwerkingen of aanscherpingen te formuleren.

Tot slot hoopt de commissie met deze beurzen een stapsgewijze systeemverandering in werking te zetten. Een systeem met meer balans, minder werkdruk en meer ruimte voor ongebonden onderzoek. Niet alleen om talentvolle en enthousiaste mensen te kunnen behouden, maar ook om nieuw talent uit binnen- en buitenland aan ons te binden, in de overtuiging dat het investeren in de basis de kennispositie van Nederland verder zal versterken.

Appendices

Appendix 1
Vastgelegde criteria en een nadere uitwerking van bestaande criteria

In onderstaande tabel is samengevat wat bestaande richtlijnen zijn voor de starters- en stimulerings-beurzen, en wat onze nadere uitwerking of wijzigings-voorstel is. Voor de volledigheid zijn beide opgenomen en samengevoegd. Zo ontstaat een totaalbeeld.

Bestaande richtlijn of nadere uitwerking/ wijziging	Startersbeurs	
	Hoogte OCW-budget en beurs	
Bestaande richtlijn	Omvang OCW-budget	€ 156 miljoen per jaar voor de veertien universiteiten (vanaf 2023).
Bestaande richtlijn	Verdeelsleutel OCW-budget	Studentaantallen. Meer specifiek: de verdeling van de middelen over universiteiten is naar rato van het aantal studenten. De drie jonge universiteiten (Erasmus Universiteit Rotterdam, Maastricht University en Tilburg University) ontvangen een extra bijdrage.[44]
Bestaande richtlijn	Hoogte van de beurs	300K per beurs (inclusief maximaal 20% overhead).
Bestaande richtlijn	Top-ups bij gezamenlijk onderzoek	Maximaal 40K extra bij samenwerking meerdere beurzen (inclusief maximaal 20% overhead).
Bestaande richtlijn	Aantal beurzen per jaar	Als afgeleide van bovenstaande: er is structureel budget voor het toekennen van tenminste 520 beurzen van 300K per jaar (156M/300K).
Bestaande richtlijn	Zachte knip	*Stimuleringsbudget schuiven naar startersbudget is toegestaan.*
Nadere uitwerking/wijziging	**Harde knip en overhead**	**Een harde knip tussen de starters- en stimuleringsbeurzen om schuiven van budgetten te voorkomen. De op de beurs ingehouden overhead is geen vast percentage, maar een onderbouwd en realistisch bedrag, (ruim) onder de 20%.**
	Verdeling	
Nadere uitwerking	**Beslisbevoegd gezag**	**Het universiteitsbestuur (college van bestuur) is conform WHW beslissingsbevoegd ten aanzien van de verdeling en de toekenning van de starters- en stimuleringsbudgetten aan de faculteit(en)[45].** **Het faculteitsbestuur is conform WHW beslissingsbevoegd ten aanzien van de verdeling en de toekenning van de beurzen binnen de faculteit; bij die toekenning is geen sprake van selectie op basis van competitie.**
	Doelgroep	
Bestaande richtlijn	UD als doelgroep	Wetenschappelijk personeel dat een vast contract krijgt als UD (of een vergelijkbare functiecategorie bij de umc's) gerekend vanaf 2022. Tenure trackers horen niet tot de doelgroep.
Bestaande richtlijn	Afdwingbaarheid beurs	De beurs is niet afdwingbaar in de zin dat iedere UD met een vast contract er 'recht op heeft.' Bovendien kan het zo zijn dat een UD die in 2023 een vaste aanstelling krijgt, pas een startersbeurs krijgt in 2025. Er is geen afdwingbaar recht in het eerste jaar.
Bestaande richtlijn	Eenmaal in loopbaan	De startersbeurs wordt slechts eenmaal in de loopbaan toegekend.

44 Motivatie in de Beleidsbrief HO&W juni 2022 is dat met deze verdeling een deel van 'de vastevoetproblematiek' wordt aangepakt. Het is een compensatiemaatregel.

45 De medezeggenschap heeft instemming en advies bevoegdheden. Daarnaast heeft de medezeggenschap recht op informatie en het nemen van initiatief. Wij verwachten dat, zeker bij universiteiten met tekorten aan beurzen, de medezeggenschap al snel in het proces betrokken zal moeten worden.

Bestaande richtlijn of nadere uitwerking/ wijziging	Startersbeurs	
Bestaande richtlijn	Aanstellingsomvang	De minimale aanstelling van de UD is 0,7 fte, waarvan minimaal 0,2 fte onderwijs. De minimale inzet op onderwijs van 0,2 fte geldt ook tijdens de looptijd van de beurs.
Bestaande richtlijn	Baanwissel	Het gaat om een persoonlijke beurs, maar bij vertrek komt het restbedrag aan de universiteit of faculteit zelf toe (en gaat dus niet mee met de beurshouder) met inachtneming van lopende verplichtingen.
Nadere uitwerking	**Voldoende budget en voor iedere nieuwe UD een beurs (voorkeur)**	**Uiterste inspanning van elke universiteit om iedere UD[46] die een vast contract krijgt een beurs te geven. Mogelijkheden bezien om uit eigen middelen voor te financieren.**
Nadere uitwerking	**Uitzondering voor UDs met een startpakket uit sectorplan**	**UD's met een startpakket vanuit de sectorplannen komen niet in aanmerking voor een startersbeurs.**
	Toekenning	
Bestaande richtlijn	Geen competitie	Een niet-competitief systeem van toekenning
Nadere uitwerking	**Geen competitie**	**Selectie vindt nooit plaats op basis van inhoudelijke competitie.**
Nadere uitwerking	**Leidende criteria bij onvoldoende budget**	**Bij onontkoombare selectie zijn twee criteria leidend (a) het verminderen van werkdruk (daar waar de werkdruk het hoogst is) én (b) het stimuleren van ongebonden onderzoek (daar waar de ruimte voor ongebonden onderzoek het kleinst is). Deze criteria staan centraal bij de verdeling en de toekenning van de beurzen binnen de faculteit.** **Deze twee leidende criteria moeten worden geoperationaliseerd; over de manier waarop die operationalisering plaatsvindt, overlegt het faculteitsbestuur met de facultaire medezeggenschap als bevoegde medezeggenschap, in lijn met WHW 9.37 lid 2.** **Onder operationalisering wordt begrepen: transparantie t.a.v. een kwantitatieve onderbouwing van de gemiddelde onderwijsinzet over een langere periode (3 tot 5 jaar), de overwegingen en afwegingen rond werkdruk en ongebonden onderzoek die leiden tot toekenning, de manier van monitoring per beurs, de wijze van evaluatie en de verantwoording van de toegekende beurzen.** **Na overeenstemming over de operationalisering,[47] gaat het faculteitsbestuur met de geoperationaliseerde/ingevulde criteria over tot feitelijke verdeling en toekenning van de beurzen.** **Het besluit tot feitelijke toekenning ligt bij het faculteitsbestuur. Verantwoording daarover wordt conform de hierboven beschreven operationalisering gegeven aan de facultaire medezeggenschap, het CvB en het Ministerie van OCW.** **Elk facultair onderliggend organisatiedeel dat de verantwoordelijkheid heeft voor het verdelen en toekennen van starters- en stimuleringsbeurzen zal in de geest van dit mechanisme handelen.**
Nadere uitwerking	**Wijze van selectie**	**Toewijzen (met inachtneming van bovenstaande criteria) of loten zijn twee manieren van selectie. Het delen van de beurzen wordt afgeraden.**
	Besteding	
Bestaande richtlijn	Termijn	Spreiding over 6 jaar is mogelijk.
Bestaande richtlijn	Startperiode	Toekenning niet direct afdwingbaar, de beurs mag ook na 2 jaar starten.
Bestaande richtlijn	Fasering uitgaven	De middelen voor de beurzen zitten in de eerste geldstroom ten behoeve van de onderzoekbekostiging en daarmee hebben universiteiten een zekere mate van vrijheid hoe de uitgaven te faseren.

46 In dit advies spreken we van wetenschappelijk personeel, zoals hoogleraren, universitair hoofddocenten (UHD) of universitair docenten (UD). We bedoelen hiermee ook de equivalenten binnen den umc's. Er is een bekend CAO-verschil tussen universiteiten en universitaire medische centra (umc) in onder andere functiebenamingen. Waar we UHD of UD schrijven, bedoelen we ook de umc equivalenten.

47 In de procedure wordt aangesloten bij de reguliere WHW-procedure rondom instemming, geschillen et cetera.

Bestaande richtlijn of nadere uitwerking/ wijziging	Startersbeurs	
Bestaande richtlijn	Bestedingscategorieën	• Extra wetenschappelijk (WP) of ondersteunend en beheerpersoneel (OBP) • Extra tijd voor onderzoek • Faciliteiten Bij extra tijd voor onderzoek en inzet voor vervanging geldt dat vervangend personeel ook een aanstelling voor zowel onderwijs als onderzoek heeft.
Bestaande richtlijn	Vrije keuze	Vrije bestedingskeuze.
Nadere uitwerking	**Vrije keuze**	**Vrije keuze betekent ook inderdaad vrije keuze, beurshouders kunnen niet verplicht worden tot bepaalde bestedingsopties of bepaalde inhoudelijke onderzoekslijnen.**
Nadere uitwerking	**Besluitvorming besteding**	**Besluitvorming over besteding geschiedt in goed overleg met beurshouder en beursgever. Beursgever moet eventuele financiële en persoonlijke consequenties kunnen overzien en hierop actie kunnen ondernemen.**
	NWO aanvragen	
Bestaande richtlijn	NWO aanvragen	*Veronderstelling is dat ontvangers van stimuleringsbeurzen geen NWO-aanvragen zullen doen.*
Nadere uitwerking/wijziging	**NWO aanvragen**	**Uitgangspunt is dat beursontvangers geen beperkingen wordt opgelegd in het doen van NWO-aanvragen.**

Bestaande richtlijn of nadere uitwerking/ wijziging	Stimuleringsbeurs	
	Hoogte OCW budget en beurs	
Bestaande richtlijn	Omvang OCW budget	€ 144 miljoen per jaar voor de veertien universiteiten vanaf 2022 voor de duur van 10 jaar. De stimuleringsbeurzen worden gefinancierd uit het tijdelijke fonds voor Onderzoek en Wetenschap, dat een looptijd van tien jaar kent (2022-2031).
Bestaande richtlijn	Verdeelsleutel OCW budget	Studentaantallen. Meer specifiek: de verdeling van de middelen over universiteiten is naar rato van het aantal studenten. De drie jonge universiteiten (Erasmus Universiteit Rotterdam, Maastricht University en Tilburg University) ontvangen een extra bijdrage.[48]
Bestaande richtlijn	Hoogte van de beurs	Variabel. Geen minimumbedrag, wel een maximumbedrag van 300K.
Bestaande richtlijn	Top-ups bij gezamenlijk onderzoek	Maximaal 40K extra per meerdere beurzen (inclusief maximaal 20% overhead).
Bestaande richtlijn	Aantal beurzen per jaar	Als afgeleide van bovenstaande een rekenvoorbeeld: tussen de 480 en 2880 beurzen van 50K-300K per jaar (inclusief overhead).
	Verdeling	
Nadere uitwerking	**Beslisbevoegd gezag**	**Het universiteitsbestuur (college van bestuur) is conform WHW beslissingsbevoegd ten aanzien van de verdeling en de toekenning van de starters- en stimuleringsbudgetten aan de faculteit(en)[49].** **Het faculteitsbestuur is conform WHW beslissingsbevoegd ten aanzien van de verdeling en de toekenning van de beurzen binnen de faculteit; bij die toekenning is geen sprake van selectie op basis van competitie.**

48 Motivatie in de Beleidsbrief HO&W juni 2022 is dat met deze verdeling een deel van de vaste voetproblematiek wordt aangepakt. Het is een compensatiemaatregel.

49 De medezeggenschap heeft instemming en advies bevoegdheden. Daarnaast heeft de medezeggenschap recht op informatie en het nemen van initiatief. Wij verwachten dat, zeker bij universiteiten met tekorten aan beurzen, de medezeggenschap al snel in het proces betrokken zal moeten worden.

Bestaande richtlijn of nadere uitwerking/ wijziging	Stimuleringsbeurs	
	Doelgroep	
Bestaande richtlijn	UD's, UHD's en hoogleraar met een vast contract	Wetenschappelijk personeel dat een vast contract heeft als hoogleraar, UHD of UD (of een vergelijkbare functiecategorie bij de umc's).
Bestaande richtlijn	Afdwingbaarheid beurs	De beurs is niet afdwingbaar in de zin dat iedereen binnen de doelgroep er 'recht op heeft.'
Bestaande richtlijn	Baanwissel	Het gaat om een persoonlijke beurs, maar bij vertrek komt het restbedrag aan de universiteit of faculteit zelf toe (en gaat dus niet mee met de beurshouder) met inachtneming van lopende verplichtingen.
Nadere uitwerking	**Voldoende budget en voor iedere hoogleraar, UHD, UD een beurs**	**Uiterste inspanning van elke universiteit om de doelgroep een beurs te geven.**
Nadere uitwerking	**Uitzondering voor WP met startpakket of startersbeurs**	**WP met een lopend startpakket vanuit de sectorplannen of met een startersbeurs komt tijdelijk niet in aanmerking voor een stimuleringsbeurs.**
	Toekenning	
Bestaande richtlijn	Geen competitie	Een niet-competitief systeem van toekenning
Nadere uitwerking	**Geen competitie**	**Selectie vindt nooit plaats op basis van inhoudelijke competitie.**
Nadere uitwerking	**Leidende criteria bij onvoldoende budget**	**Bij onontkoombare selectie zijn twee criteria leidend (a) het verminderen van werkdruk (daar waar de werkdruk het hoogst is) én (b) het stimuleren van ongebonden onderzoek (daar waar de ruimte voor ongebonden onderzoek het kleinst is). Deze criteria staan centraal bij de verdeling en de toekenning van de beurzen binnen de faculteit.** **Deze twee leidende criteria moeten worden geoperationaliseerd; over de wijze waarop die operationalisering plaatsvindt, overlegt het faculteitsbestuur met de facultaire medezeggenschap als bevoegde medezeggenschap, in lijn met WHW 9.37 lid 2;** **Onder operationalisering wordt begrepen: transparantie t.a.v. een kwantitatieve onderbouwing van de gemiddelde onderwijsinzet over een langere periode (5 jaar), de overwegingen en afwegingen m.b.t. werkdruk en ongebonden onderzoek die leiden tot toekenning, de manier van monitoring per beurs, de wijze van evaluatie en de verantwoording van de toegekende beurzen.** **Na overeenstemming over de operationalisering, gaat het faculteitsbestuur met de geoperationaliseerde/ingevulde criteria over tot feitelijke verdeling en toekenning van de beurzen.** **Het besluit tot feitelijke toekenning ligt bij het faculteitsbestuur. Verantwoording daarover wordt conform de hierboven beschreven operationalisering gegeven aan de facultaire medezeggenschap, het CvB en het Ministerie van OCW.** **Elk facultair onderliggend organisatiedeel dat de verantwoordelijkheid heeft voor het verdelen en toekennen van starters- en stimuleringsbeurzen zal in de geest van dit mechanisme handelen.**
Nadere uitwerking	**Manier van selectie**	**Toewijzen (met inachtneming van bovenstaande criteria) of loten zijn twee manieren van selectie. Het delen van de beurzen wordt afgeraden.**
	Besteding	
Bestaande richtlijn	Bestedingscategorieën	Directe onderzoekskosten en de indirect met het onderzoek verbonden kosten: • extra wetenschappelijk (WP) of ondersteunend en beheerpersoneel (OBP); • extra tijd voor onderzoek; • faciliteiten.

Bestaande richtlijn of nadere uitwerking/ wijziging	Stimuleringsbeurs	
Nadere uitwerking	**Nadere uitwerking**	**Persoonlijke beurzen en vormvrije beurzen. Directe onderzoekskosten en de indirect met het onderzoek verbonden kosten:** • **extra tijd voor onderzoek: de Onderzoek Intensieve Ruimte (OIR);** • **extra wetenschappelijk of ondersteunend en beheerpersoneel;** • **faciliteiten.** **Bij extra tijd voor onderzoek en inzet voor vervanging geldt dat vervanging ook een aanstelling voor zowel onderwijs als onderzoek heeft.**
Nadere uitwerking	**Termijn**	**Iedereen komt eens in de zoveel jaar in aanmerking.**
Nadere uitwerking	**Startperiode**	**Uitwerken in facultair plan**
Nadere uitwerking	**Vrije keuze**	**Vrije bestedingskeuze. Vrije keuze betekent ook inderdaad vrije keuze, beurshouders kunnen niet verplicht worden tot bepaalde bestedingsopties of bepaalde inhoudelijke onderzoekslijnen.**
Nadere uitwerking	**Besluitvorming besteding**	**Besluitvorming over besteding geschiedt in goed overleg met beurshouder en beursgever. Beursgever moet eventuele financiële en personele consequenties kunnen overzien en hierop actie kunnen ondernemen.**
	NWO aanvragen	
Bestaande richtlijn	NWO aanvragen	*Veronderstelling is dat ontvangers van stimuleringsbeurzen geen NWO-aanvragen zullen doen.*
Nadere uitwerking/wijziging	**NWO aanvragen**	**Uitgangspunt is dat beursontvangers geen beperkingen wordt opgelegd in het doen van NWO-aanvragen.**

Appendix 2
Feiten en cijfers

In deze appendix geven we enkele, voor de starters- en stimuleringsbeurzen, relevante feiten en cijfers en ontwikkelingen. We hebben deze gegroepeerd in ten eerste student kengetallen, ten tweede personele kengetallen, en als laatste aantallen beurzen en budgetverdeling over de instellingen (voor zowel de starters- als stimuleringsbeurzen).

Ontwikkeling studentaantallen: de referentieraming

De afgelopen jaren is het aantal studenten aan Nederlandse Universiteiten fors gestegen. Het aantal universitaire studenten is tussen 2000 en 2020 bijna verdubbeld: van 164.000 studenten in 2000 naar 327.000 in 2020.

Recente referentieramingen van het ministerie van OCW (berekeningen 2023) verwachten een blijvende stijging naar bijna 365.000 in 2030. De referentieramingen houden onder meer rekening met demografische ontwikkeling, keuzegedrag en instroom WO en HBO, uitval en arbeidsmarktontwikkelingen. Instellingen zelf verwachten een verdere stijging tot wel 385.000 studenten in 2030. Kortom, de onderwijsvraag stijgt naar verwachting de komende jaren nog flink en door achterblijvende onderzoeksbekostiging, gedeeltelijk losstaand van de financiering van het onderwijsdeel, neemt de onderzoeksruimte van wetenschappelijk personeel af. Deze ontwikkelingen zijn door Strategy& (PwC) in het rapport van 2021 becijferd en vastgesteld.

Personeelsontwikkelingen

Bij universiteiten is nagevraagd of, in het kader van de starters- en stimuleringsbeurzen, meerjarige prognoses gemaakt zijn van de doelgroepen, het wetenschappelijk personeel. Dit is het geval voor de periode tot en met 2025, en dan vooral voor UD's. Universiteiten geven aan dat prognoses lastig te maken zijn. Factoren die hierbij een rol spelen zijn schommelende studentenaantallen, onzekerheid in beleid rondom internationalisering, nog in te calculeren effecten van de sectorplanmiddelen en andere extra investeringen van de afgelopen jaren. Te verwachten effecten van een nieuwe CAO voor de sector (CAO 2023) spelen ook een rol.

In onderstaande tabellen staan de ontwikkelingen vast/tijdelijk in FTE en het aantal personen # bij de universiteiten voor UD's, UHD's en hoogleraren (HGL) in de periode 2019-2021. Het gaat om zogenaamde WOPI gegevens van het universitaire personeel (exclusief umc's, inclusief HOOP gebied gezondheid). WOPI betreft definitieafspraken over personeel bij universiteiten, zie Definitieafspraken personeel universiteiten (WOPI) - Definitieafspraken personeel universiteiten (WOPI) 2022 - Edustandaard

WOPI-gegevens over 2022 zijn nog niet bekend. We zien een groei van ongeveer 10% in fte en aantallen personen (#) tussen 2019 en 2021.

Tabel 1. Personeel bij universiteiten vast/tijdelijk (UD, UHD en hoogleraar)

WOPI-gegevens tot en met 2021
Onderstaande aantallen zijn inclusief de sector gezondheid. Gegevens over de umc's ontbreken vooralsnog. Toelichting: het personeel van de umc's ontbreekt grotendeels in de WOPI cijfers van de universiteiten[50] en heeft een andere CAO. Ter vergelijking: er zijn circa 1650 hoogleraren bij de umc's aangesteld (bron: Landelijke Monitor Vrouwelijke Hoogleraren).

Som van fte Functie	vast/tijdelijk	2019	2020	2021
Hoogleraar	Vast	2936	3024	3079
	Tijdelijk	126	122	115
Totaal Hoogleraar		**3062**	**3146**	**3194**
Universitair hoofddocent	Vast	2549	2630	2815
	Tijdelijk	75	84	104
Totaal Universitair hoofddocent		**2624**	**2714**	**2919**
Universitair docent	Vast	4171	4335	4518
	Tijdelijk	1491	1726	1922
Totaal Universitair docent		**5662**	**6061**	**6440**
Totaal		**11.348**	**11.921**	**12.553**
Som van personen **Functie**	**vast/tijdelijk**	**2019**	**2020**	**2021**
Hoogleraar		3609	3715	3735
Universitair hoofddocent		2909	3016	3230
Universitair docent		6291	6731	7090
Totaal		**12.809**	**13.462**	**14.055**

Bron: WOPI 2021, Universiteiten van Nederland

In onze aanbevelingen geven we universiteiten mee goede meerjarige prognoses (5 jaar) op facultair niveau te maken.

50 Met uitzondering van de universiteit en umc van Maastricht. Hiervan zitten de cijfers van het WP voor wat betreft de aanstelling bij de medische faculteit wel in de WOPI gegevens.

Tabel 2. Personeel bij universiteiten vast/tijdelijk per universiteit

Vast en tijdelijk personeel in FTE in 2021 (Bron: WOPI, inclusief HOOP gebied gezondheid, inclusief Maastricht umc, exclusief andere umc's). Gegevens over de umc's ontbreken vooralsnog.

VAST en TIJDELIJK in FTE				
Hoogleraar	**UHD**	**UD**	**Totaal**	
287	206	671	1.165	Universiteit Leiden
370	312	981	1.663	Universiteit Utrecht
315	265	547	1.127	Rijksuniversiteit Groningen
206	202	308	716	Erasmus Universiteit Rotterdam
222	234	416	872	Universiteit Maastricht
314	306	632	1.252	Universiteit van Amsterdam
298	236	452	986	Vrije Universiteit
251	159	392	803	Radboud Universiteit Nijmegen
149	116	277	541	Tilburg University
281	314	593	1.188	Technische Universiteit Delft
169	140	326	636	Technische Universiteit Eindhoven
164	170	390	724	Universiteit Twente
127	232	297	656	Wageningen Universiteit
41	28	158	227	Open Universiteit
			12.553	

VAST in FTE				
Hoogleraar	**UHD**	**UD**		
270	204	511	984	Universiteit Leiden
355	306	735	1.396	Universiteit Utrecht
314	251	299	864	Rijksuniversiteit Groningen
201	192	124	517	Erasmus Universiteit Rotterdam
214	227	298	739	Universiteit Maastricht
307	305	592	1.203	Universiteit van Amsterdam
286	219	250	755	Vrije Universiteit
243	153	259	654	Radboud Universiteit Nijmegen
144	114	223	481	Tilburg University
264	306	497	1.067	Technische Universiteit Delft
163	139	202	503	Technische Universiteit Eindhoven
156	155	250	560	Universiteit Twente
126	219	178	523	Wageningen Universiteit
37	27	101	166	Open Universiteit
			10.413	

Aantal starters- en stimuleringsbeurzen en budgetverdeling over de universiteiten heen

Startersbeurzen

Het bedrag voor de startersbeurzen is structureel. Het gaat om 156 M EUR per jaar vanaf 2023 voor de 14 universiteiten. Hiermee kunnen structureel 520 beurzen van 300K per jaar worden toegekend aan de doelgroep. 2022, het startjaar, is een lager bedrag toegekend aan de universiteiten. Het gaat in 2022 om € 49,9 miljoen. In onderstaande tabel staat de verdeling over de universiteiten voor 2022 en 2023. Het gaat om een verdeling zoals vastgesteld door UNL en OCW en is afgesproken via het Bestuursakkoord. De verdeelsleutel is naar rato van het aantal studenten. De drie jonge universiteiten (Erasmus Universiteit Rotterdam, Maastricht University en Tilburg University) ontvangen een extra bijdrage.[51]

Tabel 3. Prognose aantal UD's en prognose percentage UD met beurs 2022

Bron: UNL 2023, opgave universiteiten. Nota bene: de opgave van het gemiddeld aantal UD's vast per jaar is een opgave en *inschatting* van de betreffende universiteit.

Universiteit	Startersbeurzen 2022	Gemiddeld UD's vast per jaar (opgave universiteit)	Aantal beschikbare starters-beurzen	Prognose percentage met beurs
Universiteit Maastricht	€ 6.500.000,00	55	21,7	39%
Tilburg University	€ 3.900.000,00	45	13	29%
Erasmus Universiteit Rotterdam	€ 7.300.000,00	98,2	24,4	25%
Rijksuniversiteit Groningen	€ 4.800.000,00	67	16	24%
Universiteit van Amsterdam	€ 4.600.000,00	100	15,5	16%
Universiteit Utrecht	€ 3.700.000,00	85	12,5	15%
Universiteit Leiden	€ 4.600.000,00	110	15,2	14%
Open Universiteit	€ 800.000,00	19	2,6	14%
Vrije Universiteit	€ 4.700.000,00	115	15,7	14%
Radboud Universiteit Nijmegen	€ 3.800.000,00	100	12,8	13%
Technische Universiteit Delft	€ 2.100.000,00	60	6,9	12%
Technische Universiteit Eindhoven	€ 1.000.000,00	40	3,4	9%
Universiteit Twente	€ 1.100.000,00	45	3,7	8%
Wageningen Universiteit	€ 1.000.000,00	50	3,4	7%
	€ 49.900.000,00	**989,2**	**166,8**	**Gemiddeld 17%**

51 Deze correctie is gedaan om een deel van de 'vaste voetproblematiek' aan te pakken. Met 'vastevoetproblematiek' wordt bedoeld dat instellingen wisselende 'vaste voeten' (basisfinanciering) , verschillende uitgangspunten hebben voor onderwijs en onderzoek.

Tabel 4. Prognose aantal UD's en prognose percentage UD met beurs 2023

Bron: UNL 2023, opgave universiteiten. Nota bene: de opgave van het gemiddeld aantal UD's vast per jaar is een opgave en *inschatting* van de betreffende universiteit.

Universiteit	Startersbeurzen 2023	Gemiddeld UD's vast per jaar (opgave universiteit)	Aantal beschikbare startersbeurzen	Prognose percentage met beurs
Universiteit Maastricht	€ 19.900.000,00	55	66,4	121%
Tilburg University	€ 12.100.000,00	45	40,2	89%
Erasmus Universiteit Rotterdam	€ 22.500.000,00	98,2	74,9	76%
Rijksuniversiteit Groningen	€ 15.000.000,00	67	50,1	75%
Universiteit van Amsterdam	€ 14.600.000,00	100	48,7	49%
Universiteit Utrecht	€ 11.900.000,00	85	39,7	47%
Universiteit Leiden	€ 14.300.000,00	110	47,6	43%
Open Universiteit	€ 2.500.000,00	19	8,2	43%
Vrije Universiteit	€ 14.700.000,00	115	48,8	42%
Radboud Universiteit Nijmegen	€ 11.900.000,00	100	39,7	40%
Technische Universiteit Delft	€ 6.600.000,00	60	22,1	37%
Technische Universiteit Eindhoven	€ 3.200.000,00	40	10,8	27%
Universiteit Twente	€ 3.500.000,00	45	11,7	26%
Wageningen Universiteit	€ 3.300.000,00	50	10,9	22%
	€ 156.000.000,00	**989,2**	**519,8**	**Gemiddeld 52,64%**

Bron: UNL 2023, opgave universiteiten. De opgave van het gemiddeld aantal UD's vast per jaar is een opgave en inschatting van de betreffende universiteit.

Zoals in bovenstaande tabellen is af te lezen is er, volgens prognose, in 2022 en 2023 geen startersbeurs voor iedere nieuwe vaste UD vanwege onvoldoende budget. Deze cijfers zijn prognoses, en de praktijk zal moeten uitwijzen wat en hoe groot de daadwerkelijke tekorten zijn per universiteit. 2022 is een overgangs- en opstartjaar, met slechts zeer beperkt budget voor de beurzen. Dit jaar is dan ook niet representatief voor het verloop van de beurzen. Pas vanaf 2023 en 2024 zullen we eerste goede inzichten krijgen. Hierbij spelen enkele factoren een rol. Een belangrijke factor is ten eerste dat er naast de startersbeurzen ook 'startpakketten' vanuit de sectorplangelden gegeven worden aan nieuwe UD's, die hiermee geen startersbeurs meer nodig hebben en/of hier geen aanspraak meer op maken. Hiermee wordt de doelgroep voor de startersbeurzen kleiner. Ten tweede speelt mee dat universiteiten meer beurzen toekennen (versnelde allocatie) dan via bovenstaande berekening feitelijk beschikbaar is. Er zijn hiervoor goede redenen, zoals de verwachting dat de beschikbare middelen niet volledig in het jaar na toekennen worden ingezet of, in het geval van voortijdig vertrek van een UD, volledig worden ingezet in de beschikbare tijd. Hiermee is zeker de eerste jaren meer budget beschikbaar en ruimte voor meer toekenningen, zonder afbreuk te doen aan inzet in latere jaren. Zonder deze versnelde allocatie zou er bovendien structureel 'geld op de plank' blijven liggen. Met de versnelde allocatie nemen universiteiten wel een zeker risico, namelijk een voorschot op de toekomstige inkomsten.

Stimuleringsbeurzen

Het totaalbedrag voor de stimuleringsbeurzen is vastgelegd voor tien jaar. Het gaat om € 144 miljoen per

jaar voor de veertien universiteiten.[52] Het minimumbeursbedrag van de stimuleringsbeurzen is niet vastgelegd. Wel is er een maximum gegeven. Het maximum is net als voor de startersbeurzen 300K per jaar. Hiermee kunnen tussen de 480 beurzen (van maximaal 300K) en 3200 beurzen (van maximaal 45K) als rekenvoorbeeld worden toegekend aan personen binnen de doelgroep. Hierbij is nog geen rekening gehouden met aftrek van maximaal 20% overhead.

In totaal ziet de verdeling van de starters- en stimuleringsbeurzen er als volgt uit (vanaf 2023) conform afspraak tussen OCW en UNL:

Tabel 5. Verdeling budgetten starters- en stimuleringsbeurzen over de universiteiten

Starters- en stimuleringsbeurzen		Inschrijvingen EER studenten*		Startersbeurzen Algemeen	Startersbeurzen Specifiek **	Startersbeurzen Totaal	Stimuleringsbeurzen Algemeen	Stimuleringsbeurzen Totaal
Universiteit Leiden	Algemeen	32553	10%	9.009.648	5.279.263	14.288.911	14.413.416	28.702.327
Rijksuniversiteit Groningen	Algemeen	33311	10%	9.219.439	5.821.023	15.040.462	14.749.034	29.789.495
Universiteit Utrecht	Algemeen	35970	11%	9.955.366	1.953.590	11.908.956	15.926.353	27.835.309
Erasmus Universiteit Rotterdam	3JU	29166	9%	8.072.233	14.384.784	22.457.017	12.913.762	35.370.779
Technische Universiteit Delft	TU	23922	7%	6.620.858	0	6.620.858	10.591.888	17.212.746
Technische Universiteit Eindhoven	TU	11734	4%	3.247.603	0	3.247.603	5.195.436	8.443.038
Universiteit Twente	TU	11337	3%	3.137.726	386.432	3.524.157	5.019.657	8.543.814
Wageningen University	TU	11801	4%	3.266.146	0	3.266.146	5.225.101	8.491.247
Universiteit Maastricht	3JU	20190	6%	5.587.958	14.330.899	19.918.857	8.939.479	28.858.337
Universiteit van Amsterdam	Algemeen	37245	11%	10.308.246	4.300.705	14.608.951	16.490.882	31.099.833
Vrije Universiteit Amsterdam	Algemeen	30002	9%	8.303.611	6.349.633	14.653.245	13.283.916	27.937.160
Radboud Universiteit Nijmegen	Algemeen	23827	7%	6.594.565	5.326.892	11.921.458	10.549.825	22.471.283
Tilburg University	3JU	19163	6%	5.303.717	6.767.453	12.071.170	8.484.757	20.555.927
Open Universiteit	OU	5006	2%	1.385.504	1.086.706	2.472.210	2.216.495	4.688.705
Totaal		**325227**	**100%**	**90.012.619**	**65.987.381**	**156.000.000**	**144.000.000**	**300.000.000**

* Voor de ingeschreven EER-studenten zijn de ongewogen studentenaantallen genomen per 1-10-2021, inclusief onbekostigde EER-inschrijvingen.

** Specifieke sturing voor werkdrukverlaging via Rolling Grants, opgave UNL

Bron: OCW 2023. Nota bene: het jaar 2022 is een overgangsjaar geweest. In 2022 is niet € 300 miljoen toegekend, maar slechts € 50 miljoen voor startersbeurzen en € 50 miljoen voor stimuleringsbeurzen.

52 Ook voor de stimuleringsbeurzen geldt dat de verdeelsleutel is vastgesteld door UNL en OCW en is afgesproken middels het Bestuursakkoord. De verdeelsleutel is naar rato van het aantal studenten. De drie jonge universiteiten (Erasmus Universiteit Rotterdam, Maastricht University en Tilburg University) ontvangen een extra bijdrage.

Bijlagen

Bijlage A:
Samenstelling Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen

De leden van de Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen worden benoemd door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De commissie wordt ondersteund door een secretariaat.

Benoemd per december 2022:
- prof. dr. ir. B. M. (Bert) Weckhuysen, hoogleraar Scheikunde UU, voorzitter van de adviescommissie.

De andere leden zijn:
- prof. dr. T. (Thijs) Bol; hoogleraar sociologie UvA;
- prof. dr. R.E. (Remco) Breuker; hoogleraar Koreastudies UL;
- mr. M. (Mariska) Brzözek; directeur HRM TU/e;
- prof. dr. P. (Pamela) Habibović; rector magnificus, hoogleraar anorganische biomaterialen UM;
- prof. dr. P.C.W. (Pancras) Hogendoorn; vicevoorzitter raad van bestuur en decaan, hoogleraar pathologie LUMC;
- dr. F. (Femke) Nijboer; universitair docent biomedische signalen en systemen UT;
- dr. C. (Ceren) Pekdemir; universitair docent duurzame ontwikkeling UM;
- prof. dr. M. (Mladen) Popović; decaan Religie, Cultuur en Maatschappij, hoogleraar Oude Testament en het antieke Jodendom RUG.

Benoemd per april 2023:
- dr. M (Marieke) Klijn; universitair docent bioprocestechnologie TUDelft.

Teruggetreden leden (benoemd tot april 2023):
- dr. F. (Femke) Nijboer; universitair docent biomedische signalen en systemen UT.

Secretaris van de Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen:
Per januari 2023:
- M. (Mariette) Blokhuis, MSc;
- L. (Laurens) de Kok, MSc.

Bijlage B:
Opdracht Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen

Minister Dijkgraaf (OCW) heeft eind 2022 de opdracht gegeven de adviescommissie (zie bijlage A voor de samenstelling van de commissie) voor de starters- en stimuleringsbeurzen in te richten. De minister heeft de leden van de commissie benoemd en een secretariaat ingericht. De volledige tekst van het besluit staat hieronder weergegeven. Het besluit is openbaar en te vinden via Adviescommissie voor uitwerking van de starters- en stimuleringsbeurzen | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl en gepubliceerd in de Staatscourant 2023 nr. 1213 20 januari 2023

Besluit van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 14 december 2022, nr. OWB/34250917, houdende instelling van de Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;
Gelet op artikel 2 van de Wet vergoedingen adviescolleges en commissies;

Besluit:

Artikel 1. Begripsbepalingen

In dit besluit wordt verstaan onder:

a. minister: Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;
b. ministerie van OCW: ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap;
c. adviescommissie: Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen;
d. SSB: starters- en stimuleringsbeurzen, zoals aangekondigd in de Kamerbrief “Hoger onderwijs en wetenschap” van 17 juni 2022 en nader uitgewerkt in het Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap van 7 juli 2022;
e. Bestuursakkoord: Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap van 7 juli 2022;
f. NWO: Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek, bedoeld in artikel 1.5 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
g. universiteit: universiteit als bedoeld in de onderdelen a, b en h, van de bijlage bij de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek; onder universiteiten wordt tevens het bestuur van een universiteit verstaan;
h. umc: universitair medisch centrum, zijnde een academische ziekenhuis als bedoeld in artikel 1.4 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Indien van toepassing wordt hier mede onder verstaan de raad van bestuur van deze instelling;

Artikel 2. Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen

1. Er is een Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen, hierna “de adviescommissie”.
2. De adviescommissie heeft tot taak te adviseren over de nadere uitwerking van de starters-en stimuleringsbeurzen, zoals hieronder in artikel 3 nader toegelicht.

Artikel 3. Nadere uitwerking van taken adviescommissie

1. De adviescommissie geeft, met het oog op de bepalingen uit het Bestuursakkoord en de doelstelling om met deze beurzen werk-, competitie- en aanvraagdruk te verlagen en ongebonden onderzoek te stimuleren, advies aan de minister over de uitgangspunten ten behoeve van de toekenning van startersbeurzen binnen de bestaande bekostiging van het ministerie van OCW.
2. De adviescommissie geeft daarnaast, met inachtneming van de bepalingen uit het Bestuursakkoord en de doelstelling om met deze beurzen werk-, competitie- en aanvraagdruk te verlagen en ongebonden onderzoek te stimuleren, advies aan de universiteitsbesturen en raden van besturen van umc’s over:
   - uitgangspunten ten behoeve van de toekenning van stimuleringsbeurzen binnen de bestaande bekostiging van OCW;
   - uitgangspunten ten behoeve van de besteding van starters- en stimuleringsbeurzen (bijvoorbeeld hoe daarbij de verwevenheid van onderzoek en onderwijs gewaarborgd kan worden);
   - hoe te bepalen waar de werkdruk het hoogst is en waar de ruimte voor ongebonden onderzoek het laagst;
   - de criteria waaraan ‘gezamenlijk onderzoek’ moet voldoen om in aanmerking to komen voor een top-up bij starters- en stimuleringsbeurzen en een passende hoogte van top-ups;
   - hoe onbedoelde competitie bij de verdeling van stimuleringsbeurzen binnen en tussen universiteiten en umc’s voorkomen kan worden, met

inachtneming van aandachtspunten waaronder sociale veiligheid en diversiteit en inclusie;
- hoe de toekenning van stimuleringsbeurzen ongewenste gevolgen van een tweedeling onder wetenschappelijke medewerkers (met of zonder een startersbeurs) kan tegengaan, met inachtneming van aandachtspunten waaronder sociale veiligheid en diversiteit en inclusie;
- hoe universiteiten en umc's kunnen komen tot een goede verdeling van starters-en stimuleringsbeurzen binnen de bestaande bekostiging van OCW;
- andere vragen over starters- en stimuleringsbeurzen, zoals hoe deze het aantal vaste contracten kunnen vergroten en hoe de beurshouder - in overleg met collega's binnen de universiteit en/of het umc - tot besluitvorming komt over de besteding van de beurs.

3. De adviescommissie brengt uiterlijk 31 maart 2023 schriftelijk advies uit aan, voor wat betreft de taak onder artikel 3, eerste lid, de minister, en voor wat betreft de taken onder artikel 3, tweede lid, aan de universiteitsbesturen en raden van besturen van umc's, en stuurt dit gelijktijdig in afschrift naar de minister.
4. Daarnaast kan de adviescommissie, nadat een deel van de SSB is verdeeld, best practices delen met alle betrokkenen, ter inspiratie en bevordering van de kennisontwikkeling

Artikel 4. Samenstelling, benoeming en ontslag

1. De adviescommissie bestaat uit een voorzitter en acht andere leden.
2. De voorzitter en de leden worden door de minister benoemd voor de duur van de adviescommissie.
3. De voorzitter en leden brengen op persoonlijke titel hun kennis en ervaring in en treden niet op als vertegenwoordiger van een specifieke belangengroep.
4. De voorzitter en overige leden kunnen op eigen verzoek of wegens ongeschiktheid, onbekwaamheid of andere zwaarwegende gronden worden geschorst of ontslagen door de minister.
5. Bij verandering van hoofd- of nevenfuncties van de leden of het aangaan van bepaalde relaties door de leden kan de minister het lidmaatschap van de adviescommissie heroverwegen.
6. Bij tussentijds vertrek van een lid kan de minister een ander lid benoemen.

Artikel 5. Leden

1. Met ingang van 1 december worden, voor de duur van de adviescommissie, tot lid van de adviescommissie benoemd:
   a. Prof. dr. B.M. (Bert) Weckhuysen, tevens voorzitter;
   b. Dr. T. (Thijs) Bol;
   c. Prof. dr. R.E. (Remco) Breuker;
   d. Mr. M. (Mariska) Brzözek;
   e. Prof. dr. P. (Pamela) Habibović;
   f. Prof. dr. P.C.W. (Pancras) Hogendoorn;
   g. Dr. F. (Femke) Nijboer;
   h. Dr. C. (Ceren) Pekdemir; en
   i. Prof. dr. M. (Mladen) Popović.

Artikel 6. Secretariaat

1. De minister draagt zorg voor een secretariaat ten behoeve van de adviescommissie.
2. De secretaris is voor de uitvoering van zijn taak uitsluitend verantwoording schuldig aan de voorzitter van de adviescommissie.

Artikel 7. Werkwijze

1. De adviescommissie maakt bij de uitvoering van haar taken zoveel mogelijk gebruik van reeds bestaande rapporten en onderzoeken.
2. De voorzitter rapporteert periodiek aan de minister over de voortgang.
3. De voorzitter overlegt periodiek met de voorzitter van de NWO-commissie die gaat onderzoeken hoe de nieuwe starters- en stimuleringsbeurzen zich verhouden tot bestaande onderzoeksfinanciering.
4. De adviescommissie stelt haar werkwijze schriftelijk vast in afstemming met het secretariaat, waarbij rekening wordt gehouden met het voorkomen van de schijn van belangenverstrengeling gedurende de gehele looptijd van de adviescommissie.

Artikel 8. Instellingsduur

De adviescommissie wordt ingesteld voor de duur van twee jaar, te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit, met de mogelijkheid tot verlenging.

Artikel 9. Informatieplicht

De adviescommissie verstrekt aan de minister desgevraagd de voor de uitoefening van zijn taak benodigde inlichtingen. De minister kan inzage vorderen van zakelijke gegevens en bescheiden, voor zover dat voor de vervulling van de taak van de minister redelijkerwijs nodig is.

Artikel 10. Vergoeding

1. De voorzitter en de andere leden ontvangen een vergoeding per vergadering.
2. De vergoeding per vergadering voor de leden bedraagt 3% van de maximale periodiek van het salaris conform schaal 18 zoals vastgesteld in de laatst overeengekomen CAO Rijk. De vergoeding van de voorzitter bedraagt 130% van deze vergoeding.
3. Naast de vergoeding voor de werkzaamheden komen de eventuele reis- en verblijfkosten van de voorzitter, andere leden en de secretaris voor vergoeding in aanmerking. De leden ontvangen een vergoeding voor reiskosten gebaseerd op de regeling, bedoeld in artikel 2, tweede lid, van de Wet vergoedingen adviescolleges.

Artikel 11. Kosten

1. De kosten van de adviescommissie komen, voor zover goedgekeurd, voor rekening van de minister. Onder kosten worden in ieder geval verstaan de kosten voor de faciliteiten van vergaderingen en oplevering van het advies, zoals gefactureerd door de adviescommissie aan het ministerie van OCW.
2. De adviescommissie biedt zo spoedig mogelijk na hun instelling een begroting en een planning aan de minister aan.

Artikel 12. Openbaarmaking

1. Rapporten, notities, verslagen, adviezen en andere producten die door of namens de adviescommissie worden vervaardigd of vergaard, worden niet door de adviescommissie zelf openbaar gemaakt, maar uitsluitend aan de minister uitgebracht of overgedragen.
2. Gelijktijdig met het uitbrengen aan de minister als bedoeld in artikel 12, eerste lid, worden rapporten, notities, verslagen, adviezen en andere producten die door of namens de adviescommissie worden vervaardigd of vergaard aan de besturen van universiteiten en raden van bestuur van umc's uitgebracht of overgedragen.

Artikel 13. Archiefbescheiden

De adviescommissie draagt zo spoedig mogelijk na beëindiging van hun werkzaamheden of, zo de omstandigheden daartoe aanleiding geven, zoveel eerder, de bescheiden betreffende die werkzaamheden over aan het archief van de directie Organisatie en Bedrijfsvoering van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Artikel 14. Inwerkingtreding

1. Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 december 2022.
2. Dit besluit vervalt met ingang van 1 januari 2025.

Artikel 15. Citeertitel

Dit besluit wordt aangehaald als: Instellingsbesluit Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen. Dit besluit zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst en in afschrift worden gezonden aan betrokkenen.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
Robbert Dijkgraaf

Bijlage C:
Vergaderoverzicht van de Adviescommissie

Hieronder staan de vergaderdata van de Adviescommissie Starters- en Stimuleringsbeurzen vanaf december 2022 tot en met juni 2023. Daarbij moet opgemerkt worden dat naast deelname aan deze vergaderingen, de individuele commissieleden ook hebben deelgenomen aan de brede consultatiebijeenkomst in maart en de diverse interviews met stakeholders. De periode februari-juni 2023 was de meest intensieve periode voor de commissie.

Data vergaderingen

- 19 december 2022
- 31 januari 2023
- 21 februari 2023
- 13 april 2023
- 4 mei 2023
- 22 mei 2023
- 31 mei 2023
- 5 juni 2023
- 15 juni 2023
- 29 juni 2023

Brede consultatiebijeenkomst

- 30 maart 2022

Interviews

- Periode februari-maart

Bijlage D: **Consultatiebijeenkomst 30 maart 2023**

De commissie heeft30 maart 2023 een brede consultatiebijeenkomst georganiseerd in Utrecht. Aanleiding hiervoor was dat de commissie van een brede groep betrokkenen de ervaringen met de nieuwe beurzen wilde horen en dan met name de sterke en zwakke punten, de kansen en bedreigingen. Genodigden waren (potentiële) ontvangers van de starters- en stimuleringsbeurzen uit, maar ook andere betrokkenen, zoals bijvoorbeeld bestuurders en leden van de medezeggenschap. Circa 60 mensen hebben zich aangemeld voor de bijeenkomst. Het programma zag er als volgt uit:

- Introductie en toelichting op de werkwijze en opdracht van de commissie;
- Ervaringen in het veld (tot nu toe) ophalen over zowel de starters- als stimuleringsbeurzen. Bespreken van bijhorende dilemma's aan de hand van een SWOT analyse per beurs;
- Terugkoppeling, bespreken belangrijkste punten uit de sessies.

Een overzicht van de deelnemers:

Achternaam	Functie	Universiteit
Arends	Decaan Bètafaculteit	Universiteit Utrecht
Aydin	Assist. Prof.	TU Delft
Bakker	Postdoc	Utrecht
Benedictus	Stafadviseur onderzoek	Utrecht
Bergsma		Universiteit Leiden
Birk	UD, Board YA Eindhoven	Eindhoven University of Technology
Bod	Hoogleraar	UvA
Bovy	Senior beleidsadviseur Academic affairs	Radboud Universiteit/Radboudumc
Brunsveld	Team leider Onderzoeks- en valorisatiebeleid	Universiteit van Amsterdam
de Heer	Programma coördinator Bestuursakkoord	Tilburg University
de Ruiter	beleidsadviseur onderzoekstrategie	Wageningen
De Tavernier	Assistant professor	Delft University of Technology
De Winkel	phd	Universiteit Utrecht
den Hollander	beleidsmedewerker onderzoek	Erasmus Universiteit Rotterdam
Dings	Beleidsadviseur	UNL
Eleveld-Trancikova	beleidsadviseur onderzoek	Radboud university medical centre
Gerritsen	Hoofd Onderzoek	UvA
Gilsing	beleidsadviseur	Universiteit Maastricht / Maastricht UMC+
Hoogenboom	UHD / Lid van de universiteitsraad	Utrecht
Hulst	bestuurssecretaris	Radboud Universiteit
Hung	Lid U-Raad	Universiteit Utrecht
Khedoe	Postdoctoraal onderzoeker	PostdocNL
Koier	Beleidsadviseur Onderzoek	Groningen
Korbeld	Bestuurssecretaris FdR	Radboud Universiteit
Kroon	Senior Beleidsadviseur	Universiteit Leiden

Achternaam	Functie	Universiteit
Lardinois	Vice-decaan onderzoek	Radboud Universiteit
Lipman	Assistant Professor	Universiteit Leiden
Lips	Beleidsadviseur onderzoek	VU
Macchi	Assistant Professor	Wageningen University
Meissner	Assistant Professor	University of Twente
Nagelsmit	docent	Leiden
Paap	UHD	Rijksuniversiteit Groningen
Pen	Hoofd onderzoekbeleid	Universiteit Utrecht
Plak	Universitair docent	Universiteit Leiden
Poot	UHD	Erasmus MC
Rikken	hoofd Finance & Control	Radboud Universiteit
Schumpe	Assistant Professor	UvA
Siffels	PhD	Radboud Universiteit
ten Brinke	Beleidsadviseur Onderzoek	Universiteit Twente
Tijdink	UD	VU
Trienes	Directeur Onderzoek	Radboud Universiteit
Tromp	Interim-voorzitter Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren	LNVH | RUG
van de Poel	Hoofd NL Funding	TU Delft
Van der Heiden	beleidsadviseur	EUR
Van Leer	arts-microbioloog, UD2	Rijksuniversiteit Groningen
Verma	Assistant Professor	Delft University of Technology
Vicol	Assistant Professor	Wageningen University & APNet
Vrancken	Beleidsmedewerker HR	Universiteit Utrecht
Wartelle	Head research grant and policy	Amsterdam University Medical Centres
Wolters	Senior beleidsadviseur BB|HRM	Leiden
Zatarain Salazar	Assistant Professor	TU Delft
Nagelsmit	Docent	Leiden
Arici	UD	Leiden

Bijlage E:
Interviews met stakeholders

Overzicht gesprekspartners

Naam	Organisatie	Functie
Jasper Knoester	Discipline-orgaan Bèta	Voorzitter
Bas van Bavel	Discipline-orgaan SSH Raad	Voorzitter
Agneta Fischer	Discipline-orgaan SSH	Voorzitter
Henri Werij	Discipline-orgaan Techniek	Voorzitter
Marileen Dogterom	KNAW	President
Pieter Duisenberg en Martijn Ridderbos	UNL	Voorzitter en lid
Marcel Levi	NWO	Voorzitter
Arfan Ikram	ZonMW	Voorzitter
Bert Meijer	NCSP	Co-voorzitter
Vera Kemp	PostdocNL	Co-Chair
Joke van Saane	UvH/NLU	Voorzitter CvB, Voorzitter NLU
Anneke Kastelein	Promovendinetwerk NL	Voorzitter
Lotje Siffels en Tim de Winkel	0.7	Leden
Marcello Seri en Mark Vikol	Leden jonge academies	Universitaire jonge academies
Peter Bijl, Vanessa LaPointe, Anton ten Klooster en David Peeters	Leden jonge academies	Universitaire jonge academies
Carlo Ierna, Casper Albers en Katell Laveant	WOinActie	NTB
Arnoud Lagendijk	AOb	Sectorbestuurder WO&O
Jan Boersma	FNV	Bestuurder

Bijlage F:
Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap

Het Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap is op 14 juli 2022 ondertekend door de Minister Dijkgraaf (OCW) en Pieter Duisenberg van de vereniging Universiteiten van Nederland (UNL) namens de universiteiten. Het doel van het Bestuursakkoord is het gezamenlijk versterken van het hoger onderwijs en onderzoek. Het Bestuursakkoord is openbaar en te vinden via Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap (overheid.nl)

Onderstaande passages gaan specifiek over de starters- en stimuleringsbeurzen en staan op pagina 18 t/m 21 van het Bestuursakkoord. De volledige tekst van deze passages staat hieronder weergegeven.

Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap (overheid.nl) p. 18,19,20,21

3.3 Ongebonden onderzoek: starters- en stimuleringsbeurzen

Starters-en stimuleringsbeurzen zijn een nieuw instrument dat moet zorgen voor een grotere stabiliteit en voorspelbaarheid van onderzoekfinanciering van universiteiten en umc's. Het betreft niet competitieve middelen. Doelen zijn: het stimuleren van ongebonden onderzoek en het verlagen van de werk-, competitie-en aanvraagdruk.

Afspraken startersbeurs aan universitair docent

De minister en universiteiten spreken de volgende vormgeving en randvoorwaarden af voor een startersbeurs aan universitair docenten die een vast contract krijgen:

Doelgroep en reikwijdte: onderzoekers die een vaste aanstelling als universitair docent krijgen binnen alle disciplines/HOOP-gebieden, ontvangen een startersbeurs. Daarnaast ontvangen onderzoekers die een vaste aanstelling krijgen bij een umc in een functie die vergelijkbaar is aan de functie van universitair docent en die aantoonbaar significante inzet hebben op onderwijs en onderzoek een startersbeurs (hierna: universitair docent). Er wordt daarbij rekening gehouden met de extra klinische taak van veel onderzoekers die zijn aangesteld in een umc.

Criteria onderzoeker/aanstelling: de startersbeurs wordt éénmaal in de loopbaan van de onderzoeker toegekend. De minimale aanstelling van de universitair docent die een startersbeurs krijgt, is 0,7 fte waarvan minimaal 0,2 fte aan onderwijs (ook na inzet beurs) wordt besteed.

- **Hoogte beurs:** De onderzoeker ontvangt een beurs van € 300.000. Dit bedrag is beschikbaar voor directe onderzoekskosten (denk aan de salariskosten voor een promovendus, de inzet van een lab-assistent, data engineer of andere collega en het gebruik van laboratoria en andere onderzoeksfaciliteiten, etc.) en de indirect met het onderzoek verbonden kosten. De indirecte kosten bedragen, per startersbeurs, maximaal 20%.
- **Top up beurs:** Indien twee of meer universitair docenten hun verkregen startersbeurs voor één gezamenlijk onderzoek inzetten is het mogelijk een top up per samenwerking te krijgen. De hoogte van het bedrag van de top up bedraagt maximaal € 40.000.
- **Criteria besteding beurs:** de startersbeurs is vrij besteedbaar voor de onderzoeker (mensen, faciliteiten, onderzoek) binnen een periode van zes jaar. Indien de beurshouder ervoor kiest de startersbeurs (gedeeltelijk) in te zetten om zelf meer tijd aan onderzoek te kunnen besteden, zorgt de universiteit (inclusief umc) ervoor dat eventuele over te nemen onderwijstaken worden overgenomen door een collega die zowel onderwijstaken als onderzoekstaken uitvoert. Indien er na zes jaar middelen resteren zijn deze vrij besteedbaar door de universiteit (inclusief umc). Indien een universitair docent eerder vertrekt bij de universiteit waar de startersbeurs is verkregen, vallen de middelen terug aan deze universiteit (inclusief umc) met inachtneming van lopende verplichtingen.
- **Samenloop van startersbeurzen met bestaande wetenschappelijke programma's:** in het belang van het verlagen van de aanvraagdruk, het verhogen van slagingspercentages en zoveel mogelijk duidelijkheid voor onderzoekers, gaan de minister en UNL in gesprek met o.a. NFU, NWO en KNAW over de wijze waarop de startersbeurzen het best tot hun recht komen ten opzichte van bestaande wetenschappelijke programma's.

Afspraken stimuleringsbeurzen aan (andere) onderzoekers

Doelgroep en reikwijdte: Universiteiten (inclusief umc's) kunnen de niet-structurele middelen inzetten voor toekenning van stimuleringsbeurzen aan zittende universitair docenten, universitair hoofd-

docenten en hoogleraren met een vast contract en top ups ten behoeve van samenwerking.
Hoogte beurs: De hoogte van de stimuleringsbeurs is variabel. De onderzoeker ontvangt een beurs van maximaal € 300.000. Dit bedrag is beschikbaar voor directe onderzoekskosten (denk aan de salariskosten voor een promovendus, de inzet van een lab-assistent, data engineer of andere collega en het gebruik van laboratoria en andere onderzoeksfaciliteiten, etc.) en de indirect met het onderzoek verbonden kosten. Deindirecte kosten bedragen, per stimuleringsbeurs, maximaal 20%.
Besluitvorming over toedeling beurzen: Universiteiten bepalen met inachtneming van de adviezen van de werkgroep stimuleringsbeurzen en in samenspraak met umc's en de daarvoor relevante medezeggenschap, het raamwerk voor stimuleringsbeurzen, waaronder de uitgangspunten op grond waarvan stimuleringsbeurzen aan bepaalde vak-of onderzoeksgroepen worden verstrekt. Uitgangspunt is daarbij dat de stimuleringsbeurzen daar worden ingezet waar de werkdruk het hoogst is en de ruimte voor ongebonden onderzoek het laagst.
Werkgroep stimuleringsbeurzen: De minister stelt in overleg met UNL een werkgroep stimuleringsbeurzen in. De werkgroep zal universiteiten (inclusief umc's) adviseren over uitgangspunten die gehanteerd kunnen worden bij de toekenning van de stimuleringsbeurzen, met in achtneming van de afspraken hierover in dit Bestuursakkoord. Ook kan de werkgroep adviseren over andere beleidsvragen die samenhangen met de inzet van stimuleringsbeurzen, zoals de vraag hoe de besteding van stimuleringsbeurzen het aantal vaste contracten zou kunnen vergroten en hoe invulling kan worden gegeven aan het proces waarin de beurshouder – in overleg met collega's binnen de universiteit (inclusief umc) – tot besluitvorming komt over de besteding van de beurs. Daarnaast kan de werkgroep adviseren over de criteria waaraan een gezamenlijk onderzoek moet voldoen en de hoogte van top ups bij starters-en stimuleringsbeurzen. In het bijzonder over vragen als wanneer er sprake is van één gezamenlijk onderzoek en welke hoogte van een top up passend is. Verder kan de werkgroep nadat een deel van de beurzen is uitgedeeld best practices delen.

- **Samenloop van stimuleringsbeurzen met bestaande wetenschappelijke programma's:** in het belang van het verlagen van de aanvraagdruk, het verhogen van slagingspercentages en zoveel mogelijk duidelijkheid voor onderzoekers, gaan de minister en UNL in gesprek met o.a. NFU, NWO en KNAW over de wijze waarop de stimuleringsbeurzen het best tot hun recht komen ten opzichte van bestaande wetenschappelijke programma's.

Afspraken verantwoording, monitoring en evaluatie

De universiteit en waar van toepassing het umc meldt in het jaarverslag:

- hoeveel onderzoekers een starters-of stimuleringsbeurs hebben ontvangen, en in het laatste geval uitgesplitst naar categorie onderzoeker;
- wat de hoogte is van de toegekende stimuleringsbeurzen;
- hoe de verdeling van toegekende starters-en stimuleringsbeurzen is over de disciplines en hoe de genderverdeling is;
- waarvoor starters-en stimuleringsbeurzen vooral zijn ingezet, waarbij wordt aangegeven hoeveel van de beurzen aan de volgende drie categorieën zijn besteed: i. aanstelling medewerker inclusief type (promovendus, postdoc, overig wetenschappelijk personeel en overig ondersteunend personeel) en aanstelling (vast, tijdelijk en tijdelijk met zicht op vast),ii. vergroting onderzoektijd van de beurshouder of onderzoeksfaciliteiten; de gehanteerde systematiek bij de indirect met het onderzoek verbonden kosten, zoals secretariaat, stafmedewerkers, management en werkplek, die maximaal 20% per startersbeurs bedragen.

Na twee jaar zal een eerste kwalitatieve evaluatie door een onafhankelijke commissie plaatsvinden. Daarbij zal worden gekeken hoe de beurzen zijn besteed; in weke mate het beroep op onder andere onderzoeksfaciliteiten en werkplekken toeneemt; en of de doelen van de starters-en stimuleringsbeurzen behaald gaan worden. Tevens wordt bezien of de verdeling van de middelen over de starters-respectievelijk stimuleringsbeurzen nog passend is met het oog op de personele ontwikkelingen in het stelsel. Na vijf jaar volgt een volledige evaluatie. De minister stelt deze commissie in.

Middelen

De minister stelt jaarlijks structureel € 156 miljoen voor startersbeurzen ter beschikking. Deze middelen zijn bestemd voor startersbeurzen aan onderzoekers die een vaste aanstelling als universitair docent krijgen. Universitair docenten die een vaste aanstel-

ling op of na 1 januari 2022, maar voor inwerkingtreding van het Bestuursakkoord hebben verkregen, krijgen ook een startersbeurs.

- De minister stelt voor periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2030 € 144 miljoen per jaar beschikbaar voor stimuleringsbeurzen aan universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren met een vast contract en top ups. Uitgangspunt is werkdrukverlaging (en niet profilering).
- Universiteiten ontvangen de middelen in de eerste geldstroom ten behoeve van de onderzoekbekostiging. Universiteiten (inclusief umc's) kunnen de middelen voor stimuleringsbeurzen inzetten voor startersbeurzen. Indien in een jaar middelen voor startersbeurzen over zijn dan worden deze ten minste nog twee opvolgende jaren ingezet voor startersbeurzen.
- De minister laat na twee jaar onderzoeken of de middelen voor de startersbeurzen conform de bestuur afspraken worden ingezet voor universitair docenten die een vast contract krijgen. Indien dit niet het geval is zal de minister in plaats daarvan een subsidieregeling opstellen voor de toekenning van startersbeurzen aan hen. Indien die wel het geval is worden de structurele middelen onderdeel van de vaste onderzoekbekostiging van de universiteiten.

Bij de verdeling van de middelen houdt de minister rekening met het aantal studenten van een universiteit en het onderzoekdeel in de bekostiging van universiteiten.

Bijlage G:
Beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap

In de Beleidsbrief informeert Minister Dijkgraaf (OCW) de Tweede Kamer over zijn concrete plannen voor het hoger onderwijs en onderzoek. Hij zet daarbij de doelen en ambities van het kabinet uiteen. De Beleidsbrief is openbaar en te vinden via Kamerbrief hoger onderwijs en wetenschap | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

Onderstaande passages gaan specifiek over de starters- en stimuleringsbeurzen en staan op pagina 6 en 7 van de Beleidsbrief. De volledige tekst van deze passages staat hieronder weergegeven.

pdf (overheid.nl) p.4, 5, 6 en 7

Het fonds voor Onderzoek en Wetenschap (p.4)
De investeringen in het stelsel van hoger onderwijs en onderzoek worden deels gefinancierd uit het fonds voor Onderzoek en Wetenschap (investering van in totaal € 5 miljard voor de komende 10 jaar) en deels uit de structurele reeks voor vervolgopleidingen/ onderzoek (uiteindelijk € 700 miljoen per jaar structureel). Zowel de structurele als de tijdelijke investeringen zijn aangekondigd in het Coalitieakkoord.

Doelstelling 1: Een gezond en sterk fundament (p.5)

1.1 Investeringen in de basis
1.1.1 Starters- en stimuleringsbeurzen (p.6 en 7)
Een aantal instrumenten heeft een sleutelrol bij het op orde brengen van het fundament en het creëren van rust en ruimte. Zo zal ik € 300 miljoen per jaar investeren in stabiele en vrij te besteden starters- en stimuleringsbeurzen, in de vorm van een persoonlijk werkkapitaal voor (jonge) onderzoekers. Van deze € 300 miljoen is € 156 miljoen structureel beschikbaar voor startersbeurzen en is € 144 miljoen beschikbaar voor stimuleringsbeurzen. De stimuleringsbeurzen worden gefinancierd uit het tijdelijke fonds voor Onderzoek en Wetenschap, dat een looptijd van tien jaar kent.

De starters en stimuleringsbeurzen bouwen voort op het concept de 'rolling grants' dat is ontwikkeld in twee KNAW-adviezen: KNAW (2019). Evenwicht in het wetenschapssysteem. De verhouding tussen ongebonden en strategisch onderzoek en KNAW (2020). Het rolling-grantfonds: kloppend hart voor ongebonden onderzoek.

De verdeling van de middelen over universiteiten zal vooral naar rato van het aantal studenten plaatsvinden. De drie jonge universiteiten (Erasmus Universiteit Rotterdam, Maastricht University en Tilburg University) ontvangen een extra bijdrage. Hiermee wordt een deel van de vaste voetproblematiek aangepakt.

Onderzoekers kunnen de beurs binnen maximaal zes jaar besteden, onder andere aan onderzoektijd voor zichzelf en teamgenoten, nieuwe collega's en aanschaf en gebruik van (kleinschalige) onderzoeksfaciliteiten. Dit verlicht de huidige werkdruk, de afhankelijkheid van externe onderzoekfinanciering (zoals NWO en Europese programma's) en vergroot de ruimte voor onderzoekers om ongebonden onderzoek te doen. Uitgangspunt van de startersbeurzen is dat de ontvangers ervan geen NWO-aanvragen zullen doen, omdat zij dan over voldoende werkkapitaal beschikken. Dit vermindert de aanvraagdruk en leidt ertoe dat het honoreringspercentage van onderzoekers zonder een startersbeurs wordt verhoogd. Gelet op de verscheidenheid van doelen van het NWO-instrumentarium, vraag ik NWO evenwel om met een voorstel te komen waarin in ieder geval wordt meegenomen: voor welke periode een onderzoeker met een startersbeurs niet in aanmerking komt voor een gelijktijdige NWO-beurs, en voor welk(e) NWO-instrument(en) een uitzondering gewenst is.

De startersbeurzen zullen door instellingen worden toegekend aan onderzoekers/docenten, in alle wetenschapsgebieden, die een vaste aanstelling als universitair docent (UD) krijgen. Deze beurzen mogen niet worden ingezet voor andere doeleinden. De hoogte van de startersbeurs is € 300.000 en de eerste startersbeurzen worden in 2022 toegekend (aan UD's die op 1 januari of later dit jaar zijn gestart). De startersbeurzen zijn voor onderzoekers die zowel onderzoek doen als onderwijs verzorgen; hiermee wordt de verwevenheid tussen beide geborgd. Daarnaast wil ik teamscience stimuleren door nog een extra bedrag daarvoor toe te kennen (top-up). De minimum aanstelling om in aanmerking te komen voor een startersbeurs zal zodanig worden vastgesteld dat er rekening wordt gehouden met (gender) inclusiviteit.

De uitwerking hiervan en andere randvoorwaarden zullen worden afgestemd met de universiteiten, vertegenwoordigd door Universiteiten van Nederland (UNL) en met betrokkenheid van onderzoekers en docenten.

Daarnaast hebben colleges van bestuur, in afstemming met decanen en medezeggenschap, vanaf 2023 ruimte om stimuleringsbeurzen toe te kennen aan reeds zittende of nieuwbenoemde UD's, universitair hoofddocenten (UHD's) en hoogleraren, op plaatsen in de organisatie waar de werkdruk het hoogst is. Op die plekken heeft deze impuls, gefinancierd uit het fonds voor Onderzoek en Wetenschap, het meeste effect op ongebonden onderzoek en werkdruk. Hierbij is ruimte om ook stimuleringsbeurzen van minder dan € 300.000 toe te kennen. Voor de nadere uitwerking van stimuleringsbeurzen zal er medio 2022 een werkgroep stimuleringsbeurzen komen, om de universiteiten te adviseren in hun beleid. In die werkgroep zullen de perspectieven van onderzoekers en docenten, personeelsafdelingen, decanen en de colleges van bestuur zijn vertegenwoordigd.

Net als bij de startersbeurzen is het uitgangspunt dat ontvangers van stimuleringsbeurzen geen NWO-aanvragen zullen doen, omdat zij over voldoende werkkapitaal beschikken. Gelet op de verscheidenheid van doelen van het NWO-instrumentarium vraag ik NWO net als bij de startersbeurzen om met een voorstel te komen voor welke periode een onderzoeker met een stimuleringsbeurs niet in aanmerking komt voor een gelijktijdige NWO-beurs, en voor welk(e) NWO-instrument(en) een uitzondering gewenst is.

2.1.4 Werkdruk

Uit werkdrukonderzoek van ICTU uit 2020 blijkt dat 64% van de medewerkers in het wetenschappelijk onderwijs veel of zeer veel werkdruk ervaart. Dat vind ik een zeer zorgelijk gegeven. Het terugdringen van werkdruk draagt zeker bij aan meer rust en ruimte in het systeem, maar ook in belangrijke mate aan talentontwikkeling. Kwetsbare groepen, met name jonge onderzoekers (promovendi, postdocs en tijdelijke docenten), hebben hierbij mijn specifieke aandacht. De investeringen die ik in deze brief aankondig, zoals starters- en stimuleringsbeurzen, sectorplannen en het ophogen van het budget voor de open competitie, zullen bijdragen aan een aanzienlijke verlaging van de werkdruk voor deze groepen in het bijzonder.

Tegelijkertijd zijn er meer factoren die zorgen voor werkdruk. Ik wil verkennen hoe we bureaucratie zo veel mogelijk terug kunnen dringen. De universiteiten en hogescholen hebben hier als werkgevers ook een belangrijke rol. Ik spreek met hen over hun rol bij het terugdringen van werkdruk en wil afspraken maken over de manier waarop we dit monitoren. Ook NWO en UNL blijven werken aan het verminderen van de druk op het systeem, waaronder ook de aanvraagdruk, via het Integrale Plan Systeemdruk.

2.2 Talentontwikkeling stimuleren en financieren

Naast de hierboven genoemde acties versterk ik de talentontwikkeling van onderzoekers ook met gerichte impulsen. Zo kunnen onderzoekers met de eerdergenoemde starters- en stimuleringsbeurzen deze beurs naar eigen inzicht inzetten, op een manier die past bij hun carrière, ontwikkeling en onderzoekslijn. Ook binnen de sectorplannen is veel ruimte om talent binnen specifieke disciplines samen te brengen en op die manier naar een nog hoger niveau te tillen. In deze paragraaf ga ik nog in op de instrumenten open competitie, toponderzoek en erkennen en waarderen, welke ook belangrijke elementen zijn om het talent in Nederland verder te laten ontwikkelen.

Commissie starters- en stimuleringsbeurzen -
juni 2023