



Aan de Raad van Bestuur van NWO,
t.a.v. Prof. Dr. Stan Gielen, Voorzitter

Betreft: nadeel voor vrouwen bij aanpassingen beoordelingsrondes VI

28 april, 2020

Geacht bestuur,

De corona crisis raakt iedereen, ook NWO en de subsidierondes die nu lopen. Athena's Angels hebben signalen ontvangen van aanvragers van NWO subsidies dat de maatregelen die door NWO aan kandidaten zijn voorgesteld om procedures aan te passen voor hen niet bevredigend zijn, en nadelig kunnen uitpakken voor individuele aanvragers. Athena's Angels maken zich vooral zorgen over de situatie van vrouwelijke wetenschappers in de VernieuwingsImpuls (VI), waar persoonlijke kwaliteiten afgemeten aan het CV en interview van kandidaten zo'n belangrijke rol spelen.

We hebben hierover een aantal klachten ontvangen, de voorgestelde oplossingen van NWO gezien, en ook informeel contact gehad met vertegenwoordigers van NWO. Onze overtuiging is dat NWO de ernst van de situatie onvoldoende scherp op het netvlies heeft, en dat de voorgestelde oplossingen niet bevredigend zijn.

Het uitstellen en opschorten van toekenningen en het vertraagd opstarten van nieuwe rondes heeft geleid tot het aanpassen van procedures in lopende rondes. Daarbij lijkt er een gebrek aan flexibiliteit te zijn in het zoeken naar alternatieve oplossingen voor individuele knelpunten, met name voor de interviews. Hierdoor ontstaan een aantal nadelige gevolgen:

- Voor sommige lopende subsidierondes, zoals de VIDI, raken de interviews die al gedaan zijn begin maart en de interviews die nog moeten volgen en nu opgeschort zijn tot september te ver uit elkaar om nog een goede vergelijking mogelijk te maken. Vooral wanneer oordelen over personen worden gegeven op basis van onvolledige, ongelijksoortige, of minder specifieke informatie (zoals herinneringen aan de indruk die iemand maakte tijdens een interview van maanden geleden) vergroot dit het gevaar dat stereotype beelden over mannen en vrouwen de beoordeling beïnvloeden. Voor andere rondes, zoals de VENI, is besloten van het oorspronkelijke tijdschema af te wijken en alle interviews uit te stellen. In beide gevallen komen vooral vrouwen die niet flexibel zijn bijvoorbeeld i.v.m. zwangerschap of ouderschapsverlof in de problemen door het aanpassen van oorspronkelijke tijdschema's.
- Onder normale omstandigheden geeft NWO kandidaten bij verhindering door zwangerschap of ouderschapsverlof de mogelijkheid om een interview op een eerder of later moment te

doen. In het geval van de lopende VIDI-procedure zien wij dat deze flexibiliteit niet geboden wordt. NWO geeft aan niet af te willen wijken van de eerste twee weken van september, omdat verschuiving praktisch onmogelijk zou zijn, i.v.m. andere aanvraagrondes die nog moeten plaatsvinden, of omdat de voltallige commissie op een ander moment niet samengebracht zou kunnen worden. NWO geeft verder aan dat er de voorkeur aan wordt gegeven niet te werken met online videoplatforms voor deze interviews, terwijl dit nu juist in deze tijd een steeds meer gangbare vorm van communicatie is geworden, ook voor dit soort belangrijke selectie beslissingen.

- Een tweede argument om geen aangepaste datum voor het interview aan te bieden is dat dit volgens NWO mogelijkerwijs bijdraagt aan het creëren van een ongelijk speelveld. Het argument dat het voor de commissie moeilijk wordt om tot een vergelijkend oordeel te komen wanneer een deel van de interviews op een aparte datum plaatsvindt, delen wij. Tegelijkertijd bevreemdt dit ons, vanwege de VIDI-procedure waarin sommige interviews al gedaan zijn, en nu sowieso sprake is van deze complicatie. Daarbij komt dat er van een 'level playing field' voor de vrouwen die nu vlak na hun bevalling op interview moeten, geen sprake kan zijn.
- Hoewel gesuggereerd wordt dat er naar een individuele oplossing gezocht kan worden, blijkt dat in de praktijk niet juist. De oplossing die NWO biedt is een standaard oplossing. Deze verwijst naar de bestaande kindverlofregeling, waarbij de aanvraag wordt doorgezet naar de volgende ronde met behoud van indienkans. Dit is geen bevredigende optie voor aanvragers in dit late stadium van de beoordelingsronde, vooral niet voor aanvragers die er nu heel gunstig voor staan. Aanvragers raken een jaar achterop ten opzichte van hun leeftijdscohort, moeten toch weer herschrijven om het voorstel up to date te brengen en alleen al wegens 'regressie naar het gemiddelde' is er gerede kans op minder gunstige beoordelingsrapporten dan nu.
- Er zijn door verschillende partijen zorgen uitgesproken dat de huidige situatie van thuiswerken vooral nadelig uitpakt voor de werkzaamheden en productiviteit van vrouwelijke wetenschappers met jonge kinderen. Sommige tijdschriften geven aan de afgelopen weken niet of nauwelijks manuscripten van vrouwelijke onderzoekers te hebben ontvangen (zie <https://www.insidehighered.com/news/2020/04/21/early-journal-submission-data-suggest-covid-19-tanking-womens-research-productivity>). Uitstel van aanvragen naar een volgende ronde brengt het reële risico met zich mee dat in de tussenliggende periode prestatiesverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke aanvragers ontstaan, ook als deze er eerst niet waren. We weten uit onderzoek dat beoordelaars slecht in staat zijn een mentale correctie te maken voor dit soort patronen, zelfs als zij daartoe geïnstrueerd worden.

Hieronder geven wij verschillende opties die eventueel kunnen worden ingezet om de ontstane problemen met lopende aanvraagrondes zo op te lossen dat zij zoveel mogelijk op schema afgerond worden, en dat daarbij de persoonlijke situatie en belangen van individuele aanvragers in acht worden genomen.

1. Een deel van de toewijzingen (en afwijzingen) kan mogelijk nu al worden gedaan zonder gebruik te maken van interviews, op basis van een eenduidig papieren dossier: de commissies hebben de beschikking over de aanvraag, de lezersrapporten en het weerwoord. Met gegevens uit eerdere rondes valt na te gaan hoe groot de kans is dat de besluitvorming (bv ten aanzien van aanvragers die nu in de top-tien staan) door het interview nog substantieel zal veranderen.
2. Indien toch interviews worden gehouden kan kandidaten de mogelijkheid worden gegeven dit ofwel zo snel mogelijk volgens schema maar online ofwel in september maar in persoon te doen. Wanneer de interviews steeds worden gehouden door een kleine afvaardiging van de commissie en allemaal worden opgenomen, blijft het mogelijk alle opnames op enig moment allemaal achter elkaar te beoordelen met de plenaire commissie en alsnog tot een gedegen

oordeel te komen. In de praktijk van live interviews stelt ook altijd slechts een klein aantal commissieleden een vraag. Dit is dan niet anders in een online situatie met een deelcommissie die wordt opgenomen.

3. Voor de VIDI rondes waarvan de interviews al gestart waren begin maart, kan het overgaan op video-interviews ervoor zorgen dat de interviews zo dicht mogelijk bij elkaar en zoveel mogelijk op schema blijven. Zo hoeft de jury niet te proberen te onthouden hoe de eerste groep het maanden daarvoor heeft gedaan en deze mentaal te vergelijken met de laatsten en hoeven degenen die al op interview zijn geweest niet te wachten tot september voor de volgende stap in deze ronde.
4. De nu ontstane uitzonderlijke situatie biedt ook de mogelijkheid om te experimenteren met maatregelen die eerder zijn overwogen om de aanvraagdruk te verminderen en selection bias tegen te gaan. Bijvoorbeeld het experimenteren met loten voor de 'tussengroep': de groep aanvragers die overblijft na elimineren van de beste en slechtste aanvragen, maar waar het op basis van de papieren procedure niet goed mogelijk is een duidelijke rangorde tussen aanvragers vast te stellen. Dit geldt ook voor andere innovatieve maatregelen die NWO (vooralsnog) niet heeft willen implementeren.
5. Evenals bij de ERC is het wellicht mogelijk om budget uit deze ronde apart te zetten voor noodgevallen, die in een later stadium alsnog volledig beoordeeld kunnen worden, bijvoorbeeld voor kandidaten die door ziekte of zwangerschap niet bij de interviews kunnen zijn. In deze gevallen kan dan de keuze worden gelaten tussen een video interview op de geplande datum of een 'inhaal sessie' op een latere datum, als het echt onmogelijk blijkt om het interview op de geplande datum af te nemen.

In de NWO rondes heeft deze uitzonderlijke situatie nu knelpunten die er altijd al waren extra helder boven tafel gebracht. Het is de moeite waard meerdere opties te verkennen om ook naast de standaard regelingen en procedures een 'individuele procedure op maat' klaar te hebben om in het geval van zwangerschappen of andere calamiteiten de kandidaten tegemoet te kunnen komen.

In de huidige situatie experimenteren allerlei instanties met onconventionele oplossingen om te proberen zaken zoveel mogelijk te laten doorgaan ondanks de uitzonderlijke omstandigheden. Ervaringen van de afgelopen weken laten zien dat er met wat creativiteit best werkbare oplossingen blijken te zijn voor kwesties die lang onoplosbaar leken. Op allerlei andere vlakken wordt inmiddels gewerkt met aangepaste en onconventionele procedures, ook door NWO, bv voor de geoormerkte Corona onderzoeksvoorstellen.

Wij menen dat de gesignaleerde knelpunten in de Vernieuwings Impuls net zo urgent zijn (en mogelijk nog urgenter vanwege de grote invloed op individuele carrières), en dringen erop aan dat NWO probeert goede oplossingen te vinden voor aanvragers – ook al vraagt dat een afwijking van bestaande procedures en regelingen. Desgewenst treden wij graag in gesprek om e.e.a. toe te lichten of mee te denken over mogelijke oplossingen.

Met vriendelijke groet,

Athena's Angels

(Eveline Crone, Naomi Ellemers, Judi Mesman, Ineke Sluiter)