

De voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap**

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

Onze referentie
52472795

Bijlagen
1

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Datum 23 juni 2025

Betreft Voortgang programma “Erkennen & Waarderen”

Op 6 mei jongstleden is het jaarverslag 2024 van het landelijk programma Erkennen & Waarderen verschenen waarin de voortgang van ingezette acties is opgenomen.¹ Conform de toezegging aan uw Kamer stuur ik u gedurende de looptijd van het programma jaarlijks informatie toe over de voortgang.² Met deze brief geef ik invulling aan deze toezegging en schets ik kort de geboekte voortgang in 2024.³

Erkennen en Waarderen

Het landelijk programma Erkennen & Waarderen wordt gedragen door UNL, NWO, KNAW, NFU en ZonMw en heeft als doel ruimte voor ieders talent aan de academie te realiseren. Inzet daarbij is om toe te werken naar een academische cultuur waarin meer oog is voor de verschillende taken binnen de wetenschap en verschillende talenten van wetenschappers. Dit vraagt om een meer evenwichtige balans in de wijze waarop deze diversiteit aan taken en talenten worden erkend én gewaardeerd. De genoemde publieke kennisinstellingen en onderzoeksfinan-

¹ Deze is inmiddels ook gepubliceerd op de website:

<https://recognitionrewards.nl/wp-content/uploads/2025/04/jaarverslag-Erkennen-Waarderen-2024.pdf>

² Kamerstuk II, 2 021-2022, nr. 2276 (Aanhangsel)

³ Kamerstuk 31 288, nr. 1028 en nr. 1147

ciers hebben hiertoe in november 2019 het position paper 'Ruimte voor ieders talent; Naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers' gepubliceerd.⁴ Deze vormt de basis voor het landelijk programma met een looptijd van vijf jaar (2022-2026) dat gezamenlijk wordt gefinancierd door de genoemde kennisinstellingen en OCW. Het programma kent vijf ambities:

1. een grotere diversiteit van loopbaanpaden en profielen voor wetenschappers;
2. het beoordelen van zowel individuele als teamprestaties van wetenschappers;
3. focus op de kwaliteit van het wetenschappelijk werk (en minder op kwantiteit);
4. alle aspecten van open science stimuleren;
5. goed academisch leiderschap stimuleren.

Met deze ambities wordt beoogd een cultuurverandering in gang te zetten die nodig is om een evenwichtige balans in de erkenning en waardering van zowel kwalitatieve als kwantitatieve (onderzoeks)prestaties van academisch talent te realiseren én duurzaam te waarborgen. Dit vraagt om een wezenlijke verandering van gedrag en leiderschap die instellingen zelf doorvoeren (op niveau van faculteit, departement, afdeling of team) aan de hand van hun eigen 'veranderaanpak'. Het landelijk programma, dat ik financieel mede ondersteun, is gericht op het bevorderen van samenhang, experimenteren, inspireren, co-creëren, goede voorbeelden delen en van elkaar leren (dialogische veranderaanpak). Het jaarverslag 2024, bijgevoegd bij deze brief, geeft een overzicht van de inspanningen die het afgelopen jaar vanuit het landelijke programma zijn geleverd.

Voortgang in 2024

Het jaarverslag toont de activiteiten en voortgang in 2024. Die licht ik hieronder graag toe.

Cultuurbarometer Erkennen en Waarderen

Met name in de eerste helft van 2024 is veel tijd en aandacht gestoken in de totstandkoming van de eerste cultuurbarometer Erkennen en Waarderen.⁵ De barometer is ingezet om inzicht te krijgen in hoeverre de ambities van het programma worden herkend, ervaren en gedeeld op de werkvloer. Over de resultaten daarvan heb ik uw Kamer reeds geïnformeerd in de vorige voortgangsbrief.⁶ Uit de resultaten blijkt dat het programma breed gedragen wordt en de ambities van het programma worden onderschreven. Tegelijkertijd maken de resultaten ook duidelijk dat er nog werk te verzetten is. Deze cultuurbarometer laat zien dat wetenschappers hopen op een verandering in de wetenschap en dat deze verandering in gang gezet is, maar ook dat het tijd kost om daadwerkelijk ambities te realiseren. Dat is geen verrassing; het is vanaf het begin duidelijk geweest dat de diepgaande cultuurverandering die de Nederlandse kennisinstellingen nastreven tijd vergt.

Loopbaan- en ontwikkelpaden

Sinds 2023 werken instellingen aan het ontwikkelen en implementeren van loopbaanpaden. Zo implementeert de Vrije Universiteit Amsterdam bijvoorbeeld nieuwe academische loopbaanpaden waarbij wetenschappers zich vanaf UD-niveau kunnen (oriënteren op het) profileren in onderzoek, onderwijs of impact,

⁴ <https://recognitionrewards.nl/wp-content/uploads/2021/07/Position-paper-Ruimte-voor-ieders-talent.pdf>

⁵ Gedurende de looptijd van het programma wordt er tweemaal een Erkennen & Waarderen cultuurbarometer uitgezet. De tweede zal plaatsvinden in 2026 (het laatste jaar van het lopende programma).

⁶ Kamerstuk 31 288, nr. 1147

als het basisniveau is gehaald op de andere domeinen.⁷ Een ander voorbeeld is de *Biographical Sketch*, een instrument dat Technische Universiteit Eindhoven heeft ontwikkeld en instellingsbreed heeft uitgerold voor het op een andere manier beoordelen en erkennen van wetenschappers.⁸ Het Erkennen & Waarderen netwerk (UNL, NWO, KNAW, NFU en ZonMw) erkent de meerwaarde van het delen van deze kennis en heeft daarom besloten om periodiek een inventarisatie te houden. Dit om inzicht te geven in het tempo waarin voortgang wordt geboekt en in de wijze waarop knelpunten worden aangepakt. Daarnaast is, in het kader van delen van beste voorbeelden, besloten om de informatie over de loopbaanpaden per instelling nog dit jaar beschikbaar te stellen via de website van het landelijk programma.

Team science

Het werk van individuele wetenschappers staat niet op zichzelf maar interageert en hangt samen met het collectief waarvan ze deel uitmaken. Het erkennen en waarderen van bijdragen die individuele wetenschappers daaraan leveren (*team science*) is daarmee essentieel voor het slagen van Erkennen en Waarderen. Om gebalanceerde teams samen te stellen waar ieders talent tot haar/zijn recht komt, heeft het netwerk vanuit het landelijk programma het afgelopen jaar daarom ingezet op creëren van bewustwording en geïnvesteerd in kennisdeling van beste praktijken. Het netwerk ziet dat instellingen steeds meer het belang van een team en teamwerk benadrukken. Deze omslag in het denken blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat verschillende universiteiten teamscience tot een vast onderdeel hebben gemaakt van de resultaat- en ontwikkelingsgesprekken. Zo hebben enkele faculteiten binnen de Erasmus Universiteit zich in 2024 gericht op het versterken van hun teamstructuur en -cultuur.⁹ Een ander voorbeeld is Universiteit Leiden, die het perspectief van haar resultaat- en ontwikkelgesprekken heeft verschoven van 'ik' naar 'wij', waarbij naast de eigen resultaten en ontwikkeling van de individuele medewerker ook gereflecteerd wordt op de bijdrage die deze medewerker levert aan het team en de samenwerking daarin.¹⁰

Kwaliteitskenmerken

Vanuit het landelijk programma zijn eerste stappen gezet in het komen tot duidelijke criteria waarop kwaliteit in alle vijf de domeinen van Erkennen en Waarderen (onderzoek, onderwijs, leiderschap, impact en patiëntenzorg) kan worden vastgesteld en beoordeeld. Hiermee worden de beoordelingssystematieken verbreed zodat meer nadruk komt te liggen op kwaliteit en minder op kwantiteit.¹¹ In het kader van kennisdeling heeft het netwerk eind 2024 een inventarisatie uitgevoerd om in beeld te krijgen welke kwaliteitskenmerken de verschillende instellingen hebben ontwikkeld. De resultaten zijn 5 juni jongstleden met betrokkenen binnen het bredere netwerk gedeeld en besproken en zullen nog voor de zomer op de website van het landelijk programma worden gepubliceerd.¹²

⁷ [Brochure Academische Loopbaanpaden VU 2023_v11.pdf](#)

⁸ [De bio sketch: ruimte voor meer dan onderzoek met focus op de mens | tue.nl/stories | Erkennen en Waarderen](#)

⁹ <https://www.eur.nl/nieuws/terugblik-op-de-ontwikkelingen-van-erkennen-waarderen-binnen-eur-en-daarbuiten>

¹⁰ <https://www.medewerkers.universiteitleiden.nl/po/ontwikkeling/grow?cf=bestuursbureau-expertisecentra&cd=studenten-en-onderwijszaken>

¹¹ Nog te vaak ervaren wetenschappers dat nadruk op onderzoeksprestaties ligt waardoor hun taken op andere terreinen ongezien en ongewaardeerd worden.

¹² Het bredere netwerk betreft alle betrokkenen bij het programma EenW (van lokale projectleiders tot decanen en universiteitsbestuurders, alsook het landelijk netwerk (programmamateam en de regiegroep).

Overige punten

De activiteiten op en communicatie over Erkennen en Waarderen vanuit het landelijk programma zijn ook medewerkers van de publieke kennisinstellingen en onderzoeksfinanciers niet onopgemerkt gebleven: zij beoordelen de gestelde doelen van E&W als positief, zo blijkt uit de cultuurbarmeter Erkennen en Waarderen. Tegelijkertijd vraagt de gewenste cultuurverandering niet alleen tijd, maar is ook expliciet de rol van goed leiderschap een belangrijke voorwaarde om die cultuurverandering op gang te brengen. Een aandachtspunt waar ook de inspectie in haar Staat van het Onderwijs 2025 naar verwijst. Daarvoor is het van belang dat leidinggevendenden genoeg tijd hebben om hun taken uit te voeren en verder te kunnen professionaliseren.¹³ Ik volg deze lijn van de inspectie en zal in de gesprekken die ik voer met de programmapartners aandacht hiervoor vragen. Tot slot stemt het mij positief om terug te lezen dat Nederland met Erkennen en Waarderen ook op internationaal niveau nadere stappen heeft gezet. Zo heeft de aansluiting bij de Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) eind 2024 geresulteerd in een definitieve goedkeuring van UNL, KNAW, NWO, ZonMW en NFU voor de oprichting van een Nederlandse tak. Deze afdeling is 22 april jongstleden gelanceerd.¹⁴

Vooruitblik 2025 en doorkijk naar 2026

In 2025 leggen de betrokken partijen in het landelijk programma hun focus op een verdere concretisering van kwaliteitskenmerken die passen bij het gedachtegoed van Erkennen & Waarderen, de herziening van de nationale academische functiewaarderingssystemen (UFO en Fuwavaz) en de erkenning en waardering van Open Science. Aanvullend hierop geeft het netwerk aan zich in te zullen zetten op een aantal speerpunten, waaronder het opstellen van een toekomstvisie voor Erkennen & Waarderen na 2026.

Tot slot, het programma Erkennen en Waarderen loopt op 31 december 2026 af. Dit betreft ook het jaar waarin -conform de aangenomen motie door uw Kamer¹⁵- het landelijk programma Erkennen en Waarderen onafhankelijk zal worden geëvalueerd. Op basis van de resultaten zal een besluit worden genomen over mogelijke voortzetting van het programma en over eventuele ondersteuning vanuit mijn ministerie. In 2026 zal daarom geen aparte voortgangsbrief worden toegezonden maar ontvangt uw Kamer in het najaar van 2026 de resultaten van de onafhankelijke evaluatie van het landelijke programma samen met een beleidsreactie hierop.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Eppo Bruins

¹³ <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2025/04/16/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2025>

¹⁴ [Nederland lanceert eigen CoARA National Chapter - Recognition & Rewards](#)

¹⁵ Kamerstukken II 2021/22, 31288, nr. 953

Onze referentie
52472795