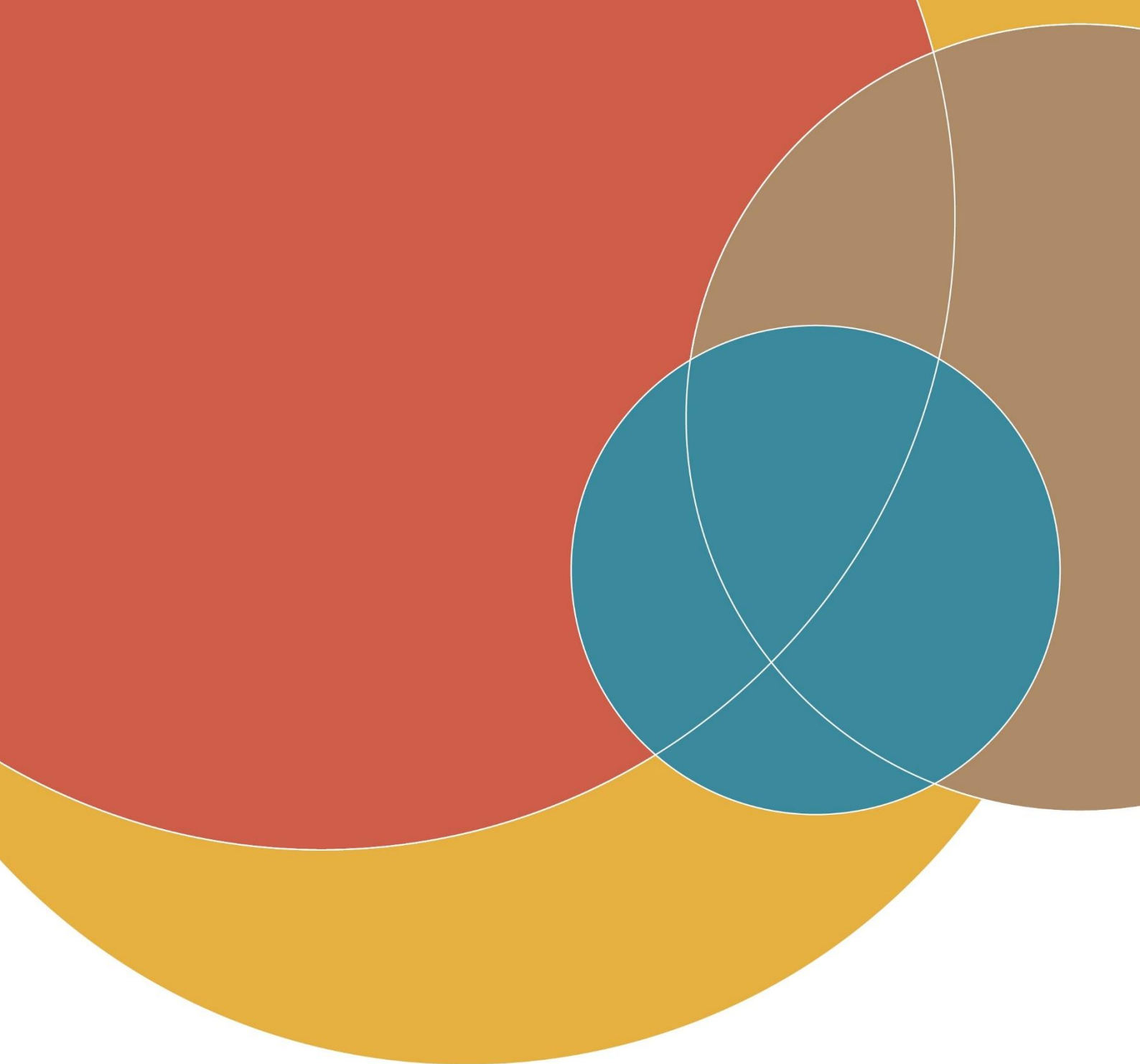




# Beleidsdoelen Gezonde Onderzoekscultuur

Doelstellingen bij strategie 2023-2026

*Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG) en Erkennen en Waarderen (E&W)*

Den Haag, maart 2026  
Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek



# Inhoud

|                                                                                         |   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Inleiding                                                                               | 2 |
| Beleidsdoelen                                                                           | 3 |
| NWO als verbinder: samen werken aan een gezonde onderzoekscultuur                       | 3 |
| NWO als financier: inclusieve wetenschap en brede erkenning van wetenschappelijk talent | 4 |
| Totstandkoming van dit beleidsdocument                                                  | 6 |

# Inleiding

Wetenschappelijk onderzoek van wereldklasse begint bij een sterke, inclusieve onderzoekscultuur. Een cultuur waarin iedereen de ruimte krijgt om mee te denken, bij te dragen en te excelleren. Structurele barrières in de wetenschap bepalen niet alleen wie de kans krijgt om deel te nemen aan de wetenschap en welk talent mogelijk verloren gaat, maar ook welke onderzoeksvragen gesteld worden en welke perspectieven vertegenwoordigd zijn. Het oplossen van complexe en brede maatschappelijke uitdagingen vraagt om wetenschappelijk onderzoek dat voortkomt uit een veelheid aan perspectieven. Voor een inclusieve en rechtvaardige wetenschap is het daarom essentieel dat iedereen gelijke kansen krijgt om bij te dragen aan wetenschappelijke vooruitgang, en dat vereist een gezonde onderzoekscultuur waarin mensen met verschillende achtergronden zich welkom, veilig en gewaardeerd voelen. Dit betekent ook dat de scheefgegroeide verdeling in de wetenschap actief rechtgezet moet worden, zodat structurele ongelijkheden verdwijnen en divers talent écht de ruimte krijgt om te excelleren. Alleen zo creëren we een omgeving waarin de wetenschap in al haar diversiteit kan floreren en optimaal kan bijdragen aan maatschappelijke en wetenschappelijke vooruitgang.

NWO staat voor een onderzoekscultuur die is gebouwd op gelijkwaardigheid, inclusiviteit en veiligheid, en waarin divers talent en verschillende aspecten van wetenschap worden erkend en gewaardeerd. Vanuit deze waarden hanteert NWO de volgende uitgangspunten die ten grondslag liggen aan het beleid rondom een Gezonde Onderzoekscultuur:

- NWO ziet inclusie, gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid als fundamentele voorwaarden van een gezonde onderzoekscultuur, en dus goede wetenschap.
- NWO ziet diversiteit in achtergronden, loopbaanpaden, ervaringen en identiteiten als krachtbron voor wetenschappelijke vooruitgang.
- NWO gebruikt haar mogelijkheden als financier, werkgever en verbinder om ongelijkwaardigheid en structurele barrières binnen de wetenschap proactief aan te pakken waar zij dat kan.

Het realiseren van zo'n rechtvaardige en inclusieve onderzoekscultuur vraagt om structurele veranderingen in hoe we wetenschap waarderen, organiseren en financieren. NWO ziet het als haar verantwoordelijkheid om hierin een verschil te maken. Als **financier** doet NWO dit door actief ruimte te creëren voor onderzoekers met diverse loopbaanpaden, perspectieven en achtergronden en te werken aan toegankelijke procedures en eerlijke beoordeling. Tegelijkertijd is een gezonde onderzoekscultuur een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Universiteiten, hogescholen, kennisinstellingen en andere wetenschappelijke organisaties spelen hierin een cruciale rol. Daarom blijft NWO als **verbinder** in gesprek met partners in de wetenschap om gezamenlijk te werken aan het bevorderen van een inclusieve, eerlijke en sociaal veilige onderzoekscultuur. Als **werkgever** werkt NWO binnen de eigen organisatie (NWO-D) en instituten (NWO-I) actief aan een inclusieve en veilige werkomgeving, waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Door deze principes zelf toe te passen, kan NWO als organisatie bijdragen aan een bredere cultuurverandering in de wetenschap.

In haar strategie voor 2023–2026 heeft NWO ambities geformuleerd om bij te dragen aan een gezonde onderzoekscultuur. In dit document zijn deze ambities op het gebied van Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG) en Erkennen & Waarderen (E&W) vertaald naar concrete beleidsdoelen, gericht op het subsidiebeleid en de rollen financier en verbinder. Voor de werkgeversrol wordt in een apart traject door NWO-I en NWO-D gewerkt aan een nadere invulling van de strategie. De gepresenteerde invulling van de strategie is niet statisch. NWO blijft in gesprek met de wetenschapsgemeenschap en past haar beleid, waar mogelijk, aan op basis van nieuwe inzichten en ervaringen. Zo werken we samen aan een inclusieve en rechtvaardige wetenschap met maatschappelijke impact.

# Beleidsdoelen

## NWO als verbinder: samen werken aan een gezonde onderzoekscultuur

Om een gezonde onderzoekscultuur te bevorderen is het essentieel om samen te werken met stakeholders en elkaar te versterken. NWO wil daarom samen met kennisinstellingen en andere partijen werken aan een diverse, inclusieve en veilige onderzoekscultuur waarin ruimte is voor een brede erkenning en waardering van academische bijdragen. Ook binnen Europa wil NWO zich inzetten voor een sterke samenwerkingen rondom deze onderwerpen. Het uitgangspunt hierbij is dat we van elkaar kunnen leren en dat we samen verder komen dan alleen.

NWO heeft hierbij de volgende doelen gesteld<sup>1</sup>:

- **NWO werkt samen met kennisinstellingen om duidelijke actieplannen en concrete afspraken te maken op de thema's DIG, E&W en sociale veiligheid.** NWO voert haar deel van de actieplannen vervolgens uit. *(Uitwerking van ambitie 4<sup>2</sup>)*
- **NWO draagt actief bij aan kennisdeling en -ontwikkeling op het gebied van DIG en E&W in de wetenschap,** door enerzijds onze informatie, trainingen, materialen en onderzoeken publiek toegankelijk te maken voor onderzoeksfinanciers, kennisinstellingen en belangenorganisaties, en anderzijds actief deel te nemen aan nationale en internationale samenwerkingsverbanden, netwerken en kennisuitwisseling. *(Uitwerking van ambitie 4 en 11<sup>3</sup>)*

---

<sup>1</sup> Hier was voorheen ook het doel 'NWO onderzoekt of administratieve lasten voor aanvragers verminderd kunnen worden door randvoorwaarden rondom een gezonde onderzoekscultuur vooraanvragers te versoepelen en de verantwoordelijkheid hiervoor te verschuiven naar kennisinstelling.' opgenomen, waar de afgelopen maanden aan is gewerkt door Tamara van Mólken en Arnold Lubbers. Deze is verwijderd na het RvB besluit over afspraken met kennisinstellingen op 25/06/2025.

<sup>2</sup> **Ambitie 4:** NWO gaat met kennisinstellingen op instellingsniveau afspraken maken rondom thema's als open access, datamanagement en diversiteit- en inclusiebeleid.

<sup>3</sup> **Ambitie 11:** NWO streeft een koploperfunctie in Europa na voor wat betreft inclusieve beoordeling van subsidieaanvragen. We nemen daarin de inclusiviteit van onderzoeksconsortia en van de onderzoeksoptzet mee.

## NWO als financier: inclusieve wetenschap en brede erkenning van wetenschappelijk talent

NWO streeft naar een inclusief wetenschappelijk systeem waarin divers talent gelijke kansen krijgt en verschillende loopbaanpaden en wetenschappelijke bijdragen worden erkend en gewaardeerd. Als onderzoeksfinancier wil NWO barrières in het financieringsproces verkleinen en toegankelijkheid van de financiering, processen en documenten verbeteren. NWO wil vooroordelen in de beoordeling tegen gaan en gerichte financieringsmogelijkheden bieden aan structureel gemarginaliseerde en ondervertegenwoordigde groepen. Daarmee stimuleert NWO een inclusieve benadering van wetenschapsfinanciering en een brede erkenning van verschillende typen wetenschappelijke bijdragen.

NWO heeft hierbij de volgende doelen gesteld:

- **NWO zet zich in om obstakels tot financiering voor gemarginaliseerde aanvragers tijdig te signaleren en aan te pakken.** Daartoe formuleert NWO voor haarzelf een helder toetsingskader op het gebied van DIG, E&W en toegankelijkheid, waaraan al haar financieringsprocessen en -procedures systematisch kunnen worden getoetst. (*Uitwerking van ambitie 9<sup>4</sup>, 11<sup>5</sup> en 12<sup>6</sup>*).
- **NWO stimuleert vrouwelijke onderzoekers actief, bijvoorbeeld door middel van aanvullende financieringsmogelijkheden, en blijft dit doen tot een structureel evenwichtige vertegenwoordiging in de wetenschap is bereikt.** Voor deze strategieperiode hanteert NWO een richtstreefcijfer van minimaal 30% voor vrouwelijke en mannelijke vertegenwoordiging op alle wetenschappelijke functieniveaus in het veld. Dit wordt tweejaarlijks geëvalueerd en bijgesteld naar aanleiding van LNVH-cijfers en eigen data en de doorstroom naar hogere posities. (*Uitwerking van ambitie 12*).
- **NWO bevordert de representatie van gemarginaliseerde groepen binnen de wetenschap.** Hierbij is er specifieke aandacht voor neurodiversiteit, onderzoekers met een migratieachtergrond, onderzoekers met een (fysieke) beperking, onderzoekers van kleur en zwarte onderzoekers, onderzoekers uit de LHBTIQA+ gemeenschap, eerste-generatie-onderzoekers en onderzoekers die gevlucht zijn. NWO onderzoekt of en welke streefcijfers passend zijn en welke aanvullende maatregelen nodig zijn om deze groepen beter te ondersteunen. (*Uitwerking van ambitie 12*).
- **NWO verkleint bias in de onderzoeksbeoordeling** door iedereen die betrokken is bij de beoordelingsrondes, zoals medewerkers, referenten en commissieleden, te trainen in inclusief beoordelen. We herhalen deze training regelmatig en testen of alle werknemers zich voldoende ondersteund voelen om de principes van DIG en E&W in de beoordeling te borgen. (*Uitwerking van ambitie 9 en 11*).
- **NWO zorgt voor eerlijke, duidelijke en contextspecifieke beoordeling van verschillende vormen van wetenschappelijke kwaliteit.** Per financieringslijn maakt NWO inzichtelijk welke wetenschapsprofielen centraal staan en stemt daar de beoordelingscriteria op af. Daarnaast communiceert NWO actief welk programma het beste past bij welk profiel, zodat onderzoekers beter hun weg vinden binnen de financieringsinstrumenten. (*Uitwerking van ambitie 9*).

<sup>4</sup> **Ambitie 9:** NWO blijft in de komende periode actief vorm geven aan een bredere vorm van erkennen en waarderen van wetenschappelijk talent in haar beoordelingssystematiek. We zetten ons blijvend in om vormen van bias in de onderzoeksbeoordeling te voorkomen en het verantwoord gebruik van metrics te bevorderen.

<sup>5</sup> **Ambitie 11:** NWO streeft een koploperfunctie in Europa na voor wat betreft inclusieve beoordeling van subsidieaanvragen. We nemen daarin de inclusiviteit van onderzoeksconsortia en van de onderzoeksopzet mee.

<sup>6</sup> **Ambitie 12:** NWO stimuleert groepen onderzoekers die getalsmatig achterblijven. Voor deze groepen creëren we meer ruimte in onze financieringsinstrumenten.

- **NWO erkent en ondersteunt een breed begrip van wetenschappelijke kwaliteit en maakt actief ruimte voor verschillende loopbaanpaden – binnen het kader van haar rol als onderzoeksfinancier.** Daarom onderzoekt NWO of haar financieringsinstrumenten voldoende ruimte bieden voor verschillende wetenschapsprofielen en past deze aan waar wenselijk en mogelijk. (*Uitwerking van ambitie 9*).
- **NWO werkt toe naar beoordeling op teamniveau waar dat relevant is.** Voor aanvragen waar een hoofdaanvrager samen met een team/consortium aanvraagt, ontwikkelt NWO beoordelingssystematieken die recht doen aan de bijdrage van het hele team, inclusief de rollen en expertise van teamleden. (*Uitwerking van ambitie 9 en 11*).

## Totstandkoming van dit beleidsdocument

Dit beleidsdocument voor DIG en E&W voor de periode 2023-2026 is gebaseerd op de al geformuleerde NWO-brede beleidsstrategie 'Wetenschap werkt!' van dezelfde periode. In deze strategie werden de algemene ambities van NWO voor deze periode beschreven, maar de precieze doelen en de benodigde resultaten om een ambitie als 'gehaald' te bestempelen bleven weinig concreet.

Om de ambities concreet te maken, hebben we een vertaalslag gemaakt door deze ambities onder te brengen in twee van de drie verschillende rollen van NWO: financier en verbinder. Deze indeling maakte het mogelijk om de ambities te koppelen aan specifieke verantwoordelijkheden van NWO. Vervolgens hebben we, in samenwerking met interne portefeuillehouders en beleidsmedewerkers, voor elke rol en de bijbehorende ambities losse brainstormsessies georganiseerd. Tijdens deze sessies hebben we samen met de betrokkenen concrete doelen geformuleerd die specifiek en meetbaar zijn, binnen de kaders van de NWO strategie 2023-2026. De resultaten van deze sessies zijn samengevoegd in een draft document, dat vervolgens naar interne stakeholders is gestuurd voor verdere feedback en input. Dit proces van interne afstemming en feedback heeft geholpen om de doelstellingen binnen het kader van de bestaande ambities te concretiseren.

**Uitgave:**

Nederlandse Organisatie voor  
Wetenschappelijk Onderzoek

**Bezoekadres:**

Laan van Nieuw Oost-Indië 300  
2593 CE Den Haag

Maart 2026